



PRUKSA



รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประจำปี 2562
บริษัท พุกชา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)



นโยบายด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน บริษัท พวกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

บริษัท พวกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย มุ่งดำเนินธุรกิจเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน สร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ที่จะช่วยสร้างคุณค่าทางด้านเศรษฐกิจ ลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม และช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของคนในสังคม ภายใต้การกำกับดูแลกิจการ และการมีธรรมาภิบาลที่ดี ไปพร้อมๆ กับการร่วมเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับประเทศและสากล (Sustainable Development Goals : SDGs) ด้วยการนำ Core Business ของพวกษา ผสานกับความเชี่ยวชาญและทรัพยากรของบริษัทฯ สร้างสรรค์นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อส่งมอบบ้านที่มีคุณภาพและตอบโจทย์ทุกความต้องการให้กับทุกคน โดยมุ่งให้ความสำคัญใน 3 ด้านหลักๆ ได้แก่

1. **ใส่ใจคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี (Heart to Home)**
เพื่อส่งมอบที่อยู่อาศัยที่มีคุณภาพให้กับลูกค้า
2. **ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (Heart to Earth)**
ในทุกกระบวนการผลิต เพื่อลดโลกร้อน
3. **ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดี (Heart to Society)**
เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ที่ต้องการโอกาสในสังคม



สารจากประธานกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม

(GRI 102-14)



“พวกเราให้คำมั่นสัญญาว่า
จะมุ่งมั่นสร้างสรรค์สินค้าและบริการเพื่อ
ยกระดับคุณภาพชีวิต
คิดค้นพัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์
รูปแบบชีวิตสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง
ใส่ใจดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
และสร้างโอกาสที่ดีให้กับผู้คนในสังคม
ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี
และการเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน”

กว่า 26 ปีบนเส้นทางธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ คือความภาคภูมิใจของเราชาวพุกขาทุกคน จากการทุ่มเทใส่ใจในมาตรฐาน
สูงสุดทุกขั้นตอนและเป็นผู้นำในการคิดค้นเทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้เราสามารถส่งมอบคุณภาพที่อยู่อาศัยที่ดีที่สุดและ
ช่วยยกระดับความสุขในการใช้ชีวิตของคนไทยมาโดยตลอด


ปี 2562 เป็นอีกก้าวสำคัญของพุกขา เราได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรธุรกิจเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Thailand Business
Council for Sustainable Development : TBCSD) เพื่อต่อยอดเจตนารมณ์ขององค์กรที่ต้องการมีส่วนร่วมในการผลักดันประเทศไทยไปสู่
การพัฒนาอย่างยั่งยืน ภายใต้การกำกับดูแลกิจการและมีบรรษัทภิบาลที่ดี และเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ดังกล่าว พุกขาจึงได้
สร้างแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยเน้นย้ำความใส่ใจกับ 3 ประเด็นสำคัญคือ

- **ใส่ใจในคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี** ด้วยความร่วมแรงร่วมใจ ใส่ใจการทำงานทุกขั้นตอนของพนักงานพุกขา
ทุกคน เพื่อมอบที่อยู่อาศัยที่มีคุณภาพให้กับลูกค้าทุกคน
- **ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม** ดำเนินถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในทุกรายละเอียดของกระบวนการผลิต เพื่อช่วยลด
ปัญหาโลกร้อน
- **ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดี** ให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คน ให้ความรู้และสนับสนุนการสร้างงาน
สร้างโอกาสใหม่ๆ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของผู้คนในสังคม

ความสำเร็จในปีที่ผ่านมาของพุกขา ได้สะท้อนผ่านรางวัลเกียรติยศจากหลากหลายองค์กรทั้งในและต่างประเทศ อาทิ
“รางวัลนวัตกรรมแห่งชาติ ประจำปี 2562” สาขารางวัลนวัตกรรมแห่งชาติด้านเศรษฐกิจ ประเภทองค์กรขนาดใหญ่ จัดโดยสำนักงาน
นวัตกรรมแห่งชาติ โดยพุกขามีผลงานนวัตกรรมที่สร้างประโยชน์ให้กับเศรษฐกิจและสังคมมากมายหลายโครงการ เช่น การออกแบบ
บ้านสูงอายด้วยเทคโนโลยี Pruksa Living Tech รวมถึงสนับสนุนการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานในองค์กร เพื่อส่งมอบสินค้า
และบริการที่ดีที่สุดให้กับลูกค้า ได้รับ “รางวัลสุดยอดองค์กรขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย” ต่อเนื่อง 2 ปีซ้อน จากเวที “Drive Awards 2019”
ซึ่งปีนี้ได้รับในสาขา Property & Construction โดยคณะกรรมการพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่โดดเด่นของบริษัทฯ ควบคู่ไปกับการ
ใส่ใจด้านสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงหลักเกณฑ์ด้านธรรมาภิบาล ตลอดจนการดูแลผู้ถือหุ้นและผู้ค้าอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม และพุกขายังได้
รับรางวัลอันทรงคุณค่าระดับโลก World Branding Awards ในฐานะแบรนด์แห่งปี หรือ “Brand of the Year” ในระดับชาติ (National)
ในสาขานักพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งได้รับการพิจารณาตัดสินจากคุณค่าของแบรนด์ การวิจัยตลาดผู้บริโภค และคะแนนโหวตออนไลน์
จากประชาชนทั่วไป

พุกขาได้มีส่วนร่วมดำเนินโครงการทั้งในด้านสิ่งแวดล้อมและเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของคนในสังคม อาทิ โครงการ “วันใส่ใจ
คืนน้ำใสให้คูคลอง” เป็นการให้ความรู้เรื่องการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยสู่คูคลองแก่ชุมชน รณรงค์ให้ชุมชนช่วยกันดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
โครงการ “บ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ By Pruksa” พุกขาได้ร่วมกับภาคีเครือข่ายและชุมชนท้องถิ่น ออกแบบและปรับปรุงสภาพบ้านให้คน
พิการที่จังหวัดขอนแก่น เพื่อให้คนพิการได้อยู่ในบ้านที่ปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โครงการ “ครูอาชีวะ 4.0 By
Pruksa” เราได้ร่วมกับคณะกรรมการเฉพาะกิจด้านอาชีวศึกษา ให้ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติแก่ครูอาชีวะเกี่ยวกับงานก่อสร้าง
รวมถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ของพุกขา เพื่อนำไปพัฒนาการสอนส่งต่อสู่นักเรียนรุ่นต่อไป โครงการ “รู้ทัน...กันหักซ้ำ”
พุกขาได้ร่วมกับกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ให้ความรู้และสาธิตกับผู้สูงอายุหรือผู้ป่วยกระดูกสะโพกหักที่โรงพยาบาลเลิดสิน
โดยมีการติดตั้งอุปกรณ์ต่างๆ และมีนวัตกรรมที่ทันสมัยเพื่อช่วยแก้ปัญหาและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สูงอายุ และโครงการ “วิมุติ
ใส่ใจ...มอบสุขภาพที่ดีให้สังคม” ซึ่งพุกขาร่วมกับคลินิกบ้านหมอวิมุติ ให้บริการตรวจสุขภาพฟรีแก่ผู้อาศัยในชุมชนย่านรังสิตคลอง
3 เป็นต้น

ท้ายสุดนี้ พวกเราให้คำมั่นสัญญาว่า “จะมุ่งมั่นสร้างสรรค์สินค้าและบริการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต คิดค้นพัฒนานวัตกรรม
ที่ตอบโจทย์รูปแบบชีวิตสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง ใส่ใจดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และสร้างโอกาสที่ดีให้กับผู้คนในสังคม ภายใต้การกำกับ
ดูแลกิจการที่ดีและการเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน”


นายทองมา วิจิตรวงศ์พันธุ์
ประธานกรรมการบริหาร
และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม

สารบัญ

สารจากประธานกรรมการบริหารและประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม	4
รางวัลที่นำภาคภูมิใจในปี 2562	8
สรุปผลการดำเนินงานสำคัญปี 2562	12
รู้จักกับ พวกษา โฮลดิ้ง	14
<ul style="list-style-type: none"> • การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต 20 • การกำกับดูแลกิจการ 28 • จรรยาบรรณทางธุรกิจ 29 	
พวกษา โฮลดิ้งกับความยั่งยืน	30
<ul style="list-style-type: none"> • ผู้มีส่วนได้เสียของ พวกษา โฮลดิ้ง 31 • ประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืนของ พวกษา โฮลดิ้ง 37 	
การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน	41
<ul style="list-style-type: none"> • การเติบโตทางเศรษฐกิจ 41 • การดำเนินงานด้านภาษี 42 • นวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน 45 • การบริหารความสัมพันธ์และความรับผิดชอบต่อลูกค้า 49 • การจัดการห่วงโซ่อุปทานและการจัดซื้อจัดจ้าง 51 • การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน 68 	
การดำเนินงานเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	77
<ul style="list-style-type: none"> • การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร 77 • การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 87 • การใช้ไฟฟ้าและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ 88 • การบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ 93 • การจัดการวัสดุ 96 • ความหลากหลายทางชีวภาพ 98 • การจัดการของเสีย 99 • การมีส่วนร่วมกับชุมชนในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน 101 • การบริหารจัดการจอร์จเรียนเกี่ยวกับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม 103 	

การดำเนินงานด้านสังคมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน	105
<ul style="list-style-type: none"> • สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม 105 • นโยบายการจ้างงาน 105 • การพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ 111 • ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 121 • การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน 132 • การมีส่วนร่วมในเครือข่ายการพัฒนาที่ยั่งยืน 142 	
ภาคผนวก	143
<ul style="list-style-type: none"> • เกี่ยวกับรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนฉบับนี้ 143 • Independent Assurance Statement 144 • GRI Content Index (Materiality Disclosures and SDG Mapping) 146 • แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้อ่าน 152 	

รางวัลที่น่าภาคภูมิใจในปี 2562



1 รางวัลประชาชนดี ประเภทบุคคล ผู้ทำคุณประโยชน์ ประจำปี 2562
พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี กรมหมื่นสุทธนารีนาถ โปรดเกล้าฯ ประทานรางวัลแก่คุณหอมมา วิจิตรพงศ์พันธุ์ ประธานกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท พุกชา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) จากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2 รางวัลผู้ประกอบการแห่งปี (Entrepreneur of the Year)
รางวัลสูงสุดจากงานมอบรางวัลระดับนานาชาติ "Asia Corporate Excellence & Sustainability Awards 2019" มอบแก่ คุณหอมมา วิจิตรพงศ์พันธุ์ ประธานกรรมการบริหารและประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท พุกชา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

3 Asia's Top Outstanding Woman Marketeer of the Year 2019
มอบแก่ คุณสุพัตรา เป้าเปี่ยมทรัพย์ รองประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม บริษัท พุกชา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท พุกชา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) ในฐานะนักการตลาดหญิงที่โดดเด่นแห่งปีเอเชีย ประจำปี 2019 ณ เมืองไทเป ประเทศไต้หวัน

4 รางวัลนักบริหารดีเด่นแห่งปี 2562 สาขาบริหารและพัฒนารัฐกิจ
มอบแก่ คุณสุพัตรา เป้าเปี่ยมทรัพย์ รองประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม บริษัท พุกชา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท พุกชา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)

5 รางวัลหุ้นยั่งยืน ต่อเนื่องเป็นปีที่ 4
ในฐานะองค์กรที่มีการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (Environment, Social, Governance: ESG) จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

6 Sustainability Disclosure Award ประจำปี 2562 ประเภทรางวัลเกียรติคุณ
ในฐานะองค์กรที่มีการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนที่ครอบคลุมผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ครบทั้งสามด้านต่อสาธารณะและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องได้อย่างครบถ้วนและโปร่งใส จากสถาบันไทยพัฒนา

7 รางวัล ESG100 Company ประจำปี 2562 ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3
พุกชาได้รับเลือกให้อยู่ในกลุ่ม ESG100 Company ประจำปี 2562 (Environmental, Social and Governance: ESG) จากสถาบันไทยพัฒนา

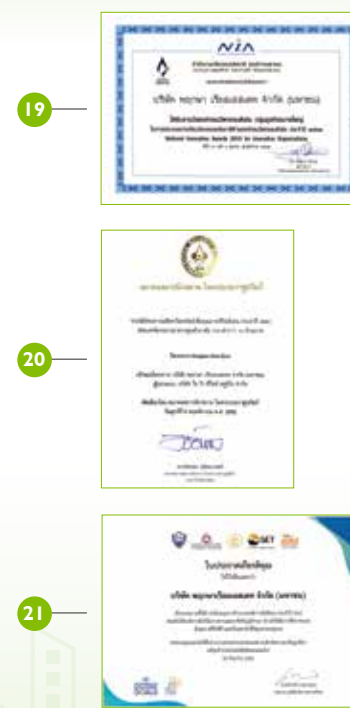
8 ใบประกาศนียบัตรเชิดชูเกียรติ
ในฐานะองค์กรที่ให้การสนับสนุนโครงการ ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาคเอกชน (NACC) จากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือ ป.ป.ช.

9 International Quality Management Award ประเภท Diamond (สูงสุด)
ในฐานะองค์กรที่ให้ความทุ่มเทและพัฒนาด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์เพื่อความเป็นเลิศ ณ กรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส

10 รางวัล Brand of the Year 2019
ในฐานะแบรนด์ที่ได้รับความนิยมสูงสุดในสาขานักพัฒนารัฐกิจอสังหาริมทรัพย์ จาก World Branding Awards ณ พระราชวังเคนซิงตัน กรุงลอนดอน ประเทศอังกฤษ

11 รางวัล Best Brand Performance on Social Media (Real Estate)
จากแคมเปญ "PRUKSA ใส่ใจ...เพื่อทั้งชีวิต" โดยได้รับ Positive Sentiment สูงถึง 47% และมีจำนวนผู้ติดตามใน Youtube เป็นอันดับ 1 ในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในวง "Thailand Social Awards 2019" ครั้งที่ 7

12 Thailand Top Company Awards 2019 ประเภท Top Management Award
จากความเป็นเลิศในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารองค์กรให้สามารถเติบโตอย่างยั่งยืนและสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งในด้านที่อยู่อาศัยและบริการได้อย่างดีเยี่ยม



13 BCI Top 10 Developer Awards 2019
ต่อเนื่องเป็นปีที่ 9

มอบให้กับโครงการฟลิมคอนโด รวม 60 อินเทอร์เน็ต
โครงการแฮปเตอร์ วัน โฟร์ บางโพ และ โครงการ
เดอะริชชีฟ 61 ไร่เดอะเวย์

14 รางวัล 2018 Best Selling Project

มอบให้กับโครงการฟลิม คอนโด รัชสิท อไลฟ์ เฟส 1
โดยมีเกณฑ์การพิจารณาจากภาพรวมโครงการ
คุณภาพการก่อสร้าง และยอดขาย ในงาน Global
Real Estate Internet Summit (GREIS) ครั้งที่ 2
ณ กรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน

**15 โล่ประกาศเกียรติคุณแบบอาคารอนุรักษ์พลังงาน
ประจำปี 2562**

มอบให้กับโครงการ The Tree สุขุมวิท 71- เอกมัย
โครงการ The Tree รัชฎ 30 อาคาร A และ B
และโครงการ The Tree สาทรพร้าว 15
จากกระทรวงพลังงาน

**16 Property Guru Thailand Property
Awards 2019**

มอบให้กับโครงการ “เดอะ โปรเวจี่ จตุจักร”
ซึ่งได้รับ 2 รางวัล คือ Best Mid End Condo
Development : Best Mid End Condo Interior Design
ซึ่งพิจารณาจากคุณภาพการก่อสร้าง
แนวความคิดออกแบบ การสร้างสรรค์
นวัตกรรมที่ทันสมัย สิ่งอำนวยความสะดวก
และความคุ้มค่าของโครงการ

17 Drive Award 2019
สาขา Property & Construction

พิจารณาจากผลการดำเนินงานด้านการเงินของบริษัทฯ
ในปี 2018 ควบคู่กับหลักเกณฑ์ด้านธรรมาภิบาล
ตลอดจนการดูแลผู้ถือหุ้นและผู้ค้า จากสมาคมนิสิตเก่า
เอ็มบีเอ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**18 รางวัลอุตสาหกรรมสีเขียว Green Industry
ระดับ 4 จากกระทรวงอุตสาหกรรม
เครือข่ายสีเขียว (Green Culture)**

มอบให้กับ โรงงานพุกชา พรีคาสท์ นวนคร
ซึ่งเป็นสถานประกอบการที่มีความใส่ใจ
ในการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

**19 รางวัล “นวัตกรรมแห่งชาติ ประจำปี 2562”
สาขารางวัลนวัตกรรมแห่งชาติ ด้านเศรษฐกิจ
ประเภทองค์กรขนาดใหญ่**

ในฐานะองค์กรที่มีผลงานนวัตกรรมที่สร้างประโยชน์
ให้กับเศรษฐกิจและสังคมที่โดดเด่นหลากหลายประการ
 อาทิ ความร่วมมือกับกรมการแพทย์ในการจัดหา
ห้องตัวอย่างสำหรับผู้สูงอายุและผู้ป่วยกระดูกสะโพกหัก
ที่โรงพยาบาลเลิดสิน การออกแบบฟังก์ชันใช้สอย
ภายในโครงการของบรีซซ์ ที่รองรับการใช้งานของ
ผู้สูงอายุ และเทคโนโลยี Pruksa Living Tech
เพื่อสวมมอบสินค้าและบริการที่ดีที่สุดให้กับลูกค้า
จากสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ

20 ASA Real Estate Awards 2019

รางวัลโครงการอสังหาริมทรัพย์เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีเด่น
ประจำปี 2562 ประเภทอาคารชุดพักอาศัย ระดับราคา
ต่ำกว่า 10 ล้านบาท มอบให้กับโครงการแฮปเตอร์วัน
อีโคโน ริชชีฟ-ห้วยขวาง โดยมีเกณฑ์การพิจารณาตัดสิน
จากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในหลากหลาย
สาขาวิชาชีพ

**21 เกียรติบัตรเชิดชูสถานประกอบการ
ที่ทำความดีประโยชน์ทางสังคม ด้านสนับสนุน
การจ้างงานคนพิการเชิงสังคมปี 2562**

เพื่อเชิดชูการทำประโยชน์ทางสังคมและแสดงความ
ขอบคุณต่อบริษัทที่ได้สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ
เชิงสังคมอย่างต่อเนื่อง จาก รัฐมนตรีว่าการกระทรวง
การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

22 CAC Change Agent Award

ซึ่งเป็นบริษัทต้นแบบในการดำเนินธุรกิจสะอาด
โปร่งใส ตลอดห่วง Supply Chain นับเป็นภาพ
สะท้อนถึงจุดยืนที่ชัดเจนของบรีซซ์ฯ ในการร่วม
แก้ปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิเสธการจ่ายสินบน
ทุกรูปแบบ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนจาก
Thailand’s Private Sector Collective Action
Coalition Against Corruption : CAC

**23 รางวัลรบบรรณคดีเด่น หอการค้าไทย
ประจำปี 2562**

ในฐานะองค์กรที่มีการดำเนินธุรกิจที่โปร่งใส
สามารถเปิดเผยข้อมูล และตรวจสอบได้ มีความ
รับผิดชอบต่อผู้บริโภคนและผู้ค้า ควบคู่ไปกับการ
ช่วยเหลือสังคม ในงาน TCC BEST AWARDS 2019

**24 ได้รับการประเมินการกำกับดูแลกิจการ
บริษัทจดทะเบียนไทยประจำปี 2562**

ในระดับ “ดีเลิศ” ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3
จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)

**25 ได้รับการประเมินคุณภาพการประชุมสามัญ
ผู้ถือหุ้นประจำปี 2562 ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3**

ผลคะแนน 100 คะแนนเต็มในโครงการ
จากสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย

สรุปผลการดำเนินงานสำคัญปี 2562

การกำกับดูแลกิจการ

<p>ผู้บริหารและพนักงาน เข้าตอบรับนโยบายและทดสอบ ความรู้การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน 99.83%</p>	<p>การแจ้งข้อมูลความขัดแย้ง ทางผลประโยชน์ 99.66%</p>	<p>ลูกค้าเข้าร่วมแสดงเจตนาสมัคร เป็นแนวร่วม CAC 17 ราย</p>
<p>ประกาศนโยบาย "No Gift Policy" ต่อเนื่องปีที่ 4</p>	<p>จำนวนเหตุการณ์ที่เกิด การทุจริตคอร์รัปชัน 8 กรณี</p>	

การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

<p>รายได้ 40,152 ล้านบาท</p>	<p>เงินที่ชำระแก่เจ้าของเงินทุน 3,502 ล้านบาท</p>	<p>เงินที่ชำระแก่รัฐ 3,189 ล้านบาท</p>
<p>การลงทุนในชุมชน 3 ล้านบาท</p>	<p>โครงการเปิดใหม่ 36 โครงการ</p>	

นวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน

"Pruksa Living Tech"

<p>HEALTHY</p> <p>เทคโนโลยีการอยู่อาศัย เพื่อสุขภาพ</p>	<p>GREEN</p> <p>เทคโนโลยีการอยู่อาศัย เพื่อสังคมสิ่งแวดล้อม</p>	<p>SAFETY</p> <p>เทคโนโลยีการอยู่อาศัย เพื่อความปลอดภัย และอุ่นใจ</p>	<p>SMART</p> <p>เทคโนโลยีการอยู่อาศัย เพื่อความสะดวกสบาย เชื่อมต่อเทคโนโลยี</p>
---	---	---	---

ความพึงพอใจของลูกค้า **91.17%**

ลูกค้าเข้าตอบรับนโยบายบรรยาบรรณ
ในการดำเนินธุรกิจของลูกค้า **1,396 ราย**

การดำเนินงานเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

<p>ลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 136,977.35 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า</p>	<p>การใช้ไฟฟ้ารวม 9,757,201.59 กิโลวัตต์ชั่วโมง</p>
<p>การใช้พลังงานแสงอาทิตย์ 129,862.45 กิโลวัตต์ชั่วโมง</p>	<p>ลดจำนวนเที่ยวการขนส่ง 250 เที่ยว</p>
<p>การบำบัดน้ำเสียเพื่อชุมชน • ติดตั้งระบบบำบัดน้ำเสีย พลังงานแสงอาทิตย์ภายในโครงการ 10 โครงการ • ขุดลอกคูคลองบริเวณรอบโครงการ 9 โครงการ</p>	<p>การหมุนเวียนวัสดุกลับไปใช้ซ้ำ • หิน, หวาย, น้ำมันทาแบบ, ภาชนะบรรจุ 100% • Mould เหล็ก 95%</p>
<p>การลดใช้ปูนซีเมนต์ 1.5% (เป้าหมายการลด <1%)</p>	<p>การบริหารจัดการของเสีย ตามระบบอุตสาหกรรม 100%</p>
<p>การจัดการร่องเรียนเกี่ยวกับ ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม 100%</p>	<p>โครงการ ที่ผ่านการรับรอง EIA 13 โครงการ</p>

การดำเนินงานด้านสังคมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

<p>พนักงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> การจ้างงาน 2,956 คน หลักสูตรการฝึกอบรม 84 หลักสูตร ชั่วโมงฝึกอบรมพนักงานเฉลี่ย 23.9 (ชั่วโมง/คน/ปี) จบฯ การพัฒนาบุคลากร 10 ล้านบาท พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน/กิจกรรมเพื่อสังคม 3,022 คน 	<p>ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> การบาดเจ็บรวม 5 คน การเสียชีวิต (พนักงาน, ผู้รับเหมา) 1 คน หลักสูตรการฝึกอบรม 9 หลักสูตร ผู้ผ่านการฝึกอบรม 1,478 คน 	<p>ครู อาจารย์ นักเรียน นิสิต นักศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> มีความรู้ด้านนวัตกรรมและการดำเนินธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ รวม 1,106 คน ทุนการศึกษา 127 ทุน 	<p>ผู้สูงอายุ</p> <ul style="list-style-type: none"> มีความรู้และปลอดภัยจากการหลอกลวง 59 คน มีความรู้ในการดูแลสุขภาพเบื้องต้น 60 คน
<p>คนพิการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ 31 คน สร้าง/ปรับปรุงบ้านคนพิการให้แข็งแรง ปลอดภัย 6 หลัง 	<p>ผู้ป่วย</p> <ul style="list-style-type: none"> ช่วยเหลือผู้ที่มีความพิการทางสายตา 2,400 คน ช่วยเหลือผู้ป่วยติดเชื้อ HIV 90,169 บาท 	<p>ลูกค้า</p> <ul style="list-style-type: none"> มีความรู้ในการดูแลสุขภาพเบื้องต้น 25,647 คน ลดการค่าใช้จ่ายในการซื้อเครื่องอุปโภคบริโภค 25,647 คน 	

รู้จักกับ พวกษา โฮลดิ้ง (GRI 102-2, GRI 102-6)



บริษัท พวกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) จัดทะเบียนก่อตั้งเป็นบริษัทมหาชน เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2559 เพื่อประกอบธุรกิจที่มีรายได้จากการถือหุ้นในบริษัทอื่นเป็นหลัก (Holding Company) ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 10,000 บาท ต่อมาที่ประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น ครั้งที่ 1/2559 ได้อนุมัติเพิ่มทุนจดทะเบียนของ บริษัทฯ จากเดิม 10,000 บาท เป็นทุนจดทะเบียนใหม่ 2,273,217,600 บาท โดยการออกหุ้นสามัญใหม่จำนวน 2,273,207,600 หุ้น มูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 1 บาท เพื่อรองรับการทำคำเสนอซื้อหลักทรัพย์ และการออกไปสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นสามัญของบริษัทฯ รวมถึงเพื่อให้สอดคล้องกับการเพิ่มทุนจดทะเบียนของบริษัทฯ และได้เข้าทำการซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นครั้งแรกในวันที่ 1 ธันวาคม 2559 ภายใต้สัญลักษณ์ “PSH” บริษัทฯ มีธุรกิจหลักคือธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อขาย โดยบริษัทฯ จะรักษาสัดส่วนในการประกอบธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อขาย ซึ่งเป็นธุรกิจหลักให้มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของสินทรัพย์รวมของบริษัทฯ และภายหลังการปรับโครงสร้างแล้วเสร็จ บริษัทฯ จะมีบริษัท พวกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) (“พวกษา”) เป็นบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลัก และจะมีรายได้หลักจากเงินปันผลที่ได้รับจากการถือหุ้นในพวกษา และบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วม ที่บริษัทฯ จะเข้าลงทุนในอนาคต

บริษัทฯ มีการลงทุนในธุรกิจโรงพยาบาลและศูนย์บริการสุขภาพ โดยมีการดำเนินการผ่านบริษัทย่อย 2 บริษัท ได้แก่ 1. บริษัท โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจลงทุนในบริษัทอื่น และ 2. บริษัท โรงพยาบาลวิมุต อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ซึ่งประกอบกิจการโรงพยาบาลเอกชน สถานพยาบาลและรักษาคนไข้ ปัจจุบันอยู่ระหว่างการก่อสร้าง ดังนั้น **รายได้และผลการดำเนินการยังมาจากกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เป็นหลัก**

พัฒนาการที่ยั่งยืนของ พวกษา โฮลดิ้ง (GRI 102-10)

2559

- จัดตั้งบริษัท พวกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

2560

- เข้าเป็นสมาชิก “แนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริต” และได้รับมอบใบประกาศรับรองการเป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต

2561

- สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้ทรงเสด็จพระราชดำเนินเพื่อทรงเปิดอาคาร Pearl Bangkok
- ลงนามในบันทึกข้อตกลงกับกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ใน “ความร่วมมือทวิภาคีการด้านสภาพแวดล้อมที่ใส่ใจความปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ”
- เปิดคลินิก “บ้านหมอวิมุต” รักษาโรคหัวใจและให้คำปรึกษาด้านสุขภาพกับผู้สูงอายุในชุมชน ริ้วสีต คลอง 3 จ.ปทุมธานี

2562

- เปิดห้องสอบแสดง “โครงการรู้ทัน...กับห้กซ่า” ที่โรงพยาบาลเลิดสิน เพื่อเป็นห้องตัวอย่างสำหรับผู้สูงอายุ หรือผู้ป่วยกระดูกสะโพกหัก
- เปิดธุรกิจใหม่ “DEAL” ให้บริการด้านการซื้อ ขาย เช่าที่อยู่อาศัย
- ลงนามในบันทึกข้อตกลงกับกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และ สมาคมแพทย์สตรีแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ สร้าง “สมาคมเด็กเล่นสร้างปัญญา” ที่โครงการ Pruksa Avenue เพชรรัชโยธิน-เมืองใหม่

2559 • จัดตั้งบริษัทโฮลดิ้งภายใต้ชื่อ “บริษัท พวกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)” เพื่อประกอบธุรกิจด้านการลงทุนและมีการถือหุ้นใน บริษัท พวกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) โดย บริษัทฯ ทำคำเสนอซื้อหลักทรัพย์ของ บริษัท พวกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) ได้จำนวนร้อยละ 98

• บริษัทฯ ได้เพิ่มทุนจดทะเบียน 2,273,217,600 บาท โดยการออกหุ้นสามัญใหม่จำนวน 2,273,207,600 หุ้น มูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 1 บาท

2560 • บริษัท โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง จำกัด และบริษัท โรงพยาบาลวิมุต อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทย่อยของ บริษัท พวกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงชื่อบริษัทเป็น บริษัท โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง จำกัด และ บริษัท โรงพยาบาลวิมุต อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ตามลำดับ

• รับมอบรางวัล SET Sustainability Awards 2017 ประเภท Rising Star ในกลุ่มบริษัทที่มีมูลค่าหลักทรัพย์ตามราคาตลาด 30,000-100,000 ล้านบาท เพื่อประกาศเกียรติคุณและยกย่องบริษัทจดทะเบียนที่เริ่มมีการดำเนินธุรกิจตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้อย่างโดดเด่น และรางวัล Thailand Sustainability Investment (THSI) หรือ “หุ้นยั่งยืน” ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 เพื่อประกาศเกียรติคุณและเชิดชูบริษัทที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีและดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

• เข้าเป็นสมาชิก “แนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริต” และได้รับมอบใบประกาศรับรองการเป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต และได้มีการจัดงาน “ชาวพวกษาร่วมเดินหน้าต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน” เพื่อสร้างจิตสำนึกแก่บุคลากรทุกระดับให้ดำเนินงานด้วยความโปร่งใส ภายใต้หลักธรรมาภิบาล

• ในปี 2560 บริษัท พวกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อยของบริษัทฯ ออกหุ้นกู้ จำนวน 3 ชุด มูลค่า 9,500 ล้านบาท

2561 • สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้ทรงเสด็จพระราชดำเนินเพื่อทรงเปิดอาคาร Pearl Bangkok ซึ่งเป็นสำนักงานใหญ่ของพวกษาอย่างเป็นทางการ นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณอย่างหาที่สุดมิได้ ยังความปลาบปลื้มโสมนัสและเป็นสิริมงคลอันสูงยิ่งแก่คณะกรรมการ ผู้บริหาร ตลอดจนพนักงานพวกษาเป็นอันพัน

• รับรางวัลสุดยอดองค์กรขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย “Drive Awards 2018” สาขา Finance จากสมาคมนิสิตเก่าเอ็มบีเอ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานด้านการเงินที่โดดเด่นของบริษัทฯ ควบคู่กับหลักเกณฑ์ด้านธรรมาภิบาล ตลอดจนการดูแลผู้ถือหุ้นและลูกค้า

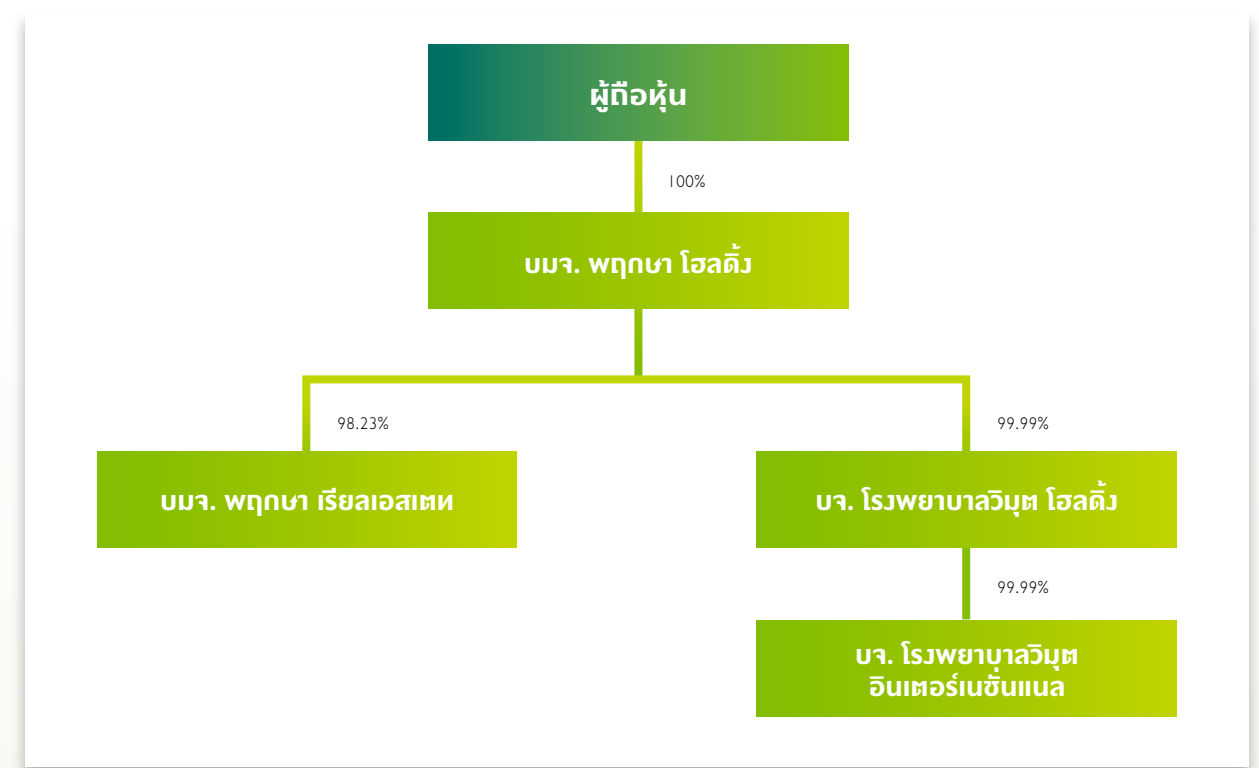
• ลงนามในบันทึกข้อตกลงกับกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ใน “ความร่วมมือทางวิชาการด้านสภาพแวดล้อมที่ใส่ใจความปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ” โดยร่วมกันศึกษานวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีการออกแบบและเลือกใช้วัสดุภายในบ้านที่คำนึงถึงความปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ ที่จะช่วยลดและป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมต่างๆ

- รับรางวัลประกาศเกียรติคุณ “จรรยาบรรณดีเด่น หอการค้าไทย ประจำปี 2561” จากการดำเนินธุรกิจที่โปร่งใส สามารถเปิดเผยข้อมูลและตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคและคู่ค้า ให้ความสำคัญกับพนักงานที่เกี่ยวข้อง ควบคู่ไปกับการกิจกรรมช่วยเหลือสังคม รวมไปถึงการมุ่งส่งเสริมหลักการปฏิบัติอันเป็นเลิศในองค์กร
- รับรางวัลบริษัทจดทะเบียนด้านความยั่งยืน ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 โดยในปีนี้ได้รับรางวัลประเภท Outstanding Sustainability Awards 2018 และรางวัลหุ้นยั่งยืน Thailand Sustainability Investment 2018 (THSI) ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3
- รับรางวัลรายงานความยั่งยืน ประจำปี 2561 (Sustainability Report Awards 2018) ประเภท Recognition ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3
- เปิดคลินิก “บ้านหมอวิมุต” ซึ่งเป็นคลินิกที่เปิดให้บริการรักษาโรคทั่วไปและให้คำปรึกษาด้านสุขภาพกับผู้ป่วยในชุมชน เป็นอีกหนึ่งธุรกิจที่ต่อยอดจากโรงพยาบาลวิมุต โดยได้เปิดโครงการนำร่องให้บริการที่แรกในย่านรังสิต คลอง 3 จ.ปทุมธานี ซึ่งย่านรังสิตถือเป็นแหล่งชุมชนขนาดใหญ่ และมีโครงการของพฤษภาคมอยู่เป็นจำนวนมาก
- บริษัทฯ ได้ซื้อส่วนได้เสียในบริษัท พกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) เพิ่มเติมร้อยละ 0.33 ทำให้สัดส่วนความเป็นเจ้าของเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 97.90 เป็นร้อยละ 98.23
- บริษัทฯ ได้ออกหุ้นกู้ จำนวน 2 ชุด มูลค่า 5,500 ล้านบาท

2562

- รับรางวัล “International Quality Management Award” ประเภท Diamond ในฐานะองค์กรที่มีความโดดเด่นด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องการใส่ใจคุณภาพ พร้อมทั้งขับเคลื่อนองค์กรด้วยการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการก่อสร้างที่อยู่อาศัย เพื่อความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง
- ร่วมกับกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เปิดห้องสอนแสดง “โครงการรู้ทัน...กันห้กัซ้า” ที่โรงพยาบาลเลิดสิน เพื่อเป็นห้องตัวอย่างสำหรับผู้สูงอายุ หรือผู้ป่วยกระดูกสะโพกหัก โดยติดตั้งอุปกรณ์ต่างๆ และนวัตกรรมที่ทันสมัย เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้กับผู้สูงอายุ
- รับรางวัลสุดยอดองค์กรขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยจากเวที “Drive Awards 2019” ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 ปีในสาขา Property & Construction โดยคณะกรรมการพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่โดดเด่นของบริษัทฯ ควบคู่ไปกับการใส่ใจด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในช่วงปีที่ผ่านมา รวมไปถึงหลักเกณฑ์ด้านธรรมาภิบาล ตลอดจนการดูแลผู้ถือหุ้นและคู่ค้าอย่างเป็นธรรม
- รับประกาศเกียรติคุณ “CAC Change Agent Award” จาก Thailand's Private Sector Collective Action Coalition Against Corruption : CAC บริษัทต้นแบบในการดำเนินธุรกิจสะอาด โปร่งใส ตลอดทั้ง Supply Chain สะท้อนถึงจุดยืนที่ชัดเจนของบริษัทฯ ในการร่วมแก้ไขปัญหาคอร์รัปชัน ปฏิเสธการจ่ายสินบนทุกรูปแบบ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน
- เปิดตัวธุรกิจใหม่ “DEAL” ให้บริการด้านการซื้อ ขาย เช่า ที่อยู่อาศัย โดยนำ Digital Platform มาใช้พัฒนาระบบ AI Matching เพื่อเลือกที่อยู่อาศัยให้ตรงใจกับความต้องการของลูกค้า พร้อมจัดทำระบบการบริหารจัดการยูนิตซื้อขาย บริหารข้อมูลต่างๆ ที่จะสามารถดึงข้อมูลได้แบบ Real-Time ทุกที่ ตลอด 24 ชม.
- รับโล่ประกาศเกียรติคุณ “นวัตกรรมแห่งชาติ ประจำปี 2562” สาขารางวัลนวัตกรรมแห่งชาติ ด้านเศรษฐกิจ ประเภทองค์กรขนาดใหญ่ จากสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ ในฐานะที่พฤษภาคมมีผลงานนวัตกรรมที่สร้างประโยชน์ให้กับเศรษฐกิจและสังคมที่โดดเด่นหลากหลาย
- รับเลือกให้อยู่ในกลุ่ม ESG100 Company ประจำปี 2562 (Environmental, Social and Governance: ESG) ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 จากสถาบันไทยพัฒน์
- รับรางวัลหุ้นยั่งยืน Thailand Sustainability Investment 2018 (THIS) ต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 ในฐานะเป็นองค์กรที่มีการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน มีการใส่ใจด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (Environment, Social, Governance: ESG) อย่างต่อเนื่อง
- พกษาพร้อมด้วยโรงพยาบาลวิมุต ร่วมกับ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และ สมาคมแพทย์สตรีแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ ลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนรู้ตามหลักจิตศึกษา (MBL: Mind-Based Learning) โดยสร้าง “สนามเด็กเล่นสร้างปัญญา” ที่โครงการ Prukha Avenue เทพารักษ์-เมืองใหม่ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางร่างกาย สมอง และอารมณ์ สำหรับเด็กในช่วงปฐมวัย 0-8 ขวบ ช่วยให้เด็กเกิดการคิดวิเคราะห์ และสร้างการมีวินัยทางสังคมไปพร้อมกับการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน
- แบรินด์ “พฤษภาคม” รับรางวัลอันทรงคุณค่าระดับสากล World Branding Awards ในฐานะแบรินด์แห่งปี หรือ “Brand of the Year” ในระดับชาติ สาขานักพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งรางวัลอันทรงเกียรติที่ได้รับในครั้งนี้ถือเป็นการประสบความสำเร็จของ แบรินด์ โดยสะท้อนให้เห็นถึงความนิยม และการยอมรับของผู้บริโภคที่มีต่อแบรินด์พฤษภาคม

โครงสร้างการถือหุ้น (GRI 102-5, GRI 102-45)



วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย (GRI 102-16)



วิสัยทัศน์

พฤษภาคม มุ่งมั่นสร้าง ความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า คิดค้นพัฒนาสินค้าและบริการ ที่ตอบโจทย์รูปแบบการดำเนินชีวิต ความเป็นอยู่สมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง พร้อมจับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโต อย่างยั่งยืน



พันธกิจ

พฤษภาคม มุ่งมั่นสร้างสรรค์สินค้าและบริการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น คิดค้นพัฒนา นวัตกรรมที่ตอบโจทย์รูปแบบการดำเนินชีวิต สมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง และร่วมสร้างคุณค่าที่ยั่งยืน ให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมสร้างโอกาส ที่ดีให้กับสังคมและชุมชน ใส่ใจดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้าง การเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน

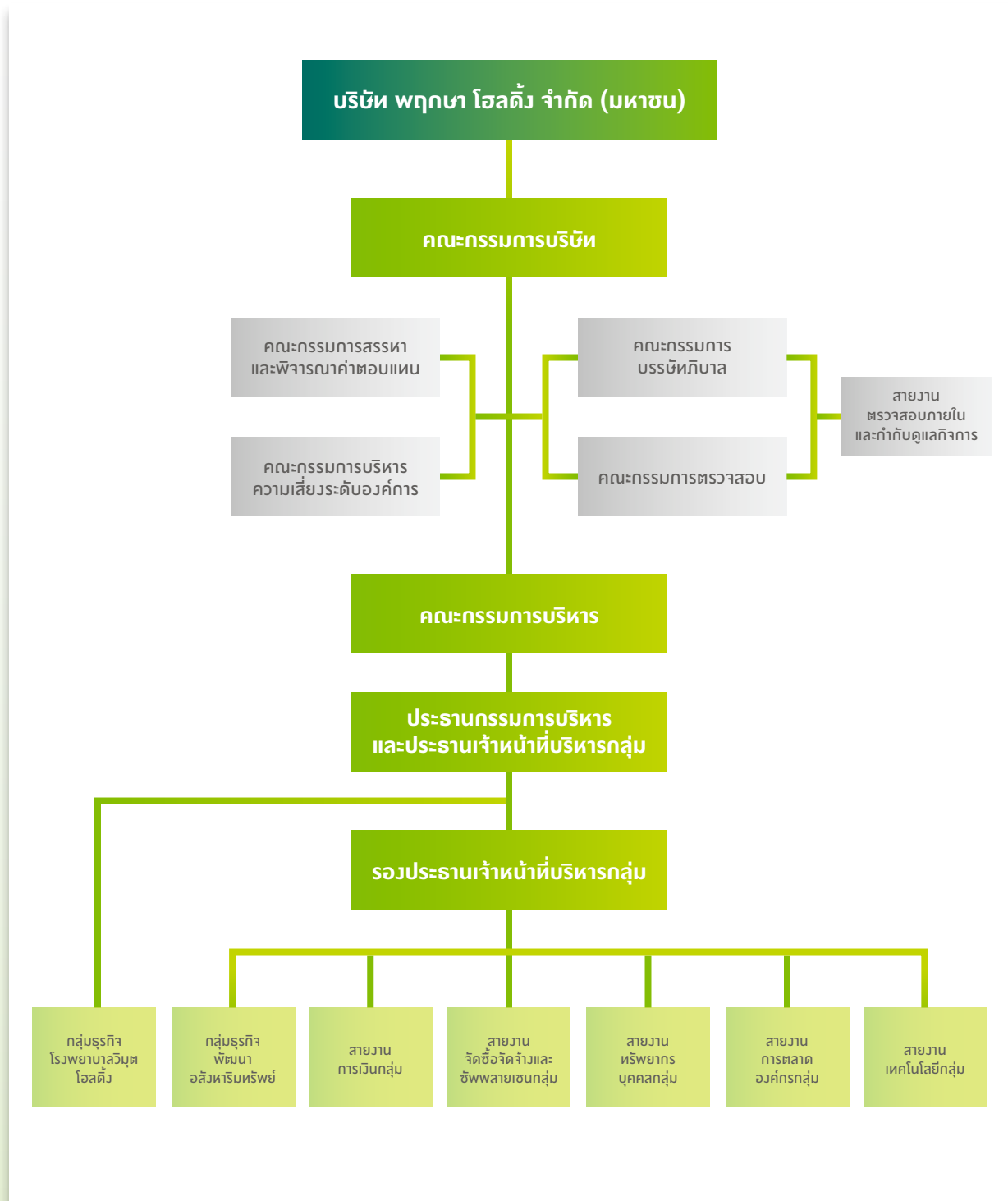


เป้าหมายและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ

1. ขยายธุรกิจหลักในอสังหาริมทรัพย์เพื่อขาย และขยายฐานไปยังกลุ่มลูกค้าฐานรายได้ใหม่
2. เสริมสร้างธุรกิจที่เกื้อหนุนกับธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งของแบรนด์ และความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า
3. ขยายการลงทุนไปยังธุรกิจใหม่ที่สร้างรายได้ต่อเนื่อง (Recurring income)
4. มุ่งพัฒนาองค์กรที่มีความเป็นมืออาชีพ มีบรรษัทภิบาลที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อการเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน

โครงสร้างการจัดการ บริษัท พวกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2562 (GRI 102-18)



กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจเพื่อความยั่งยืนของพวกษา โฮลดิ้ง

บริษัทฯ มีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจเพื่อความยั่งยืนอย่างชัดเจน และได้นำมาปฏิบัติในองค์กรอย่างจริงจัง โดยกำหนดเป็นแผนงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic Initiatives) ดังนี้ (GRI 103-1)

Portfolio Management

เพื่อบริหารการเติบโตของธุรกิจ ไปพร้อมๆ กับการบริหารความเสี่ยงของสินค้าแต่ละกลุ่มตามการเติบโตของตลาดอสังหาริมทรัพย์ เพื่อให้บริษัทฯ สามารถปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจได้อย่างทันห่วง

Quality Excellence

เพื่อพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ อันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความยั่งยืนให้แก่ธุรกิจของบริษัทฯ

Strengthen Partnership

เพื่อพัฒนาความสามารถ และ Capability ของผู้รับเหมาก่อสร้าง ซึ่งเป็น Partner สำคัญของธุรกิจ ให้สามารถเติบโตไปพร้อมกับบริษัทฯ ได้อย่างยั่งยืน

ในปี 2562 บริษัทฯ มอบหมายให้ Top Management ในแต่ละสายงานที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตามแผนงานกลยุทธ์ดังกล่าว และกำหนดเป็น KPI ตั้งแต่ในระดับ Corporate KPI, Top Management KPI ไปจนถึงระดับปฏิบัติการของแต่ละสายงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจได้ว่าแผนงานเชิงกลยุทธ์เหล่านี้จะประสบความสำเร็จได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (GRI 103-2)

การดำเนินงานของแผนกลยุทธ์ในปี 2562 ได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพึงพอใจ โดยมีผล KPI จากการดำเนินงาน 88.72% สร้าง Positive Impact ต่อองค์กรทั้งในมุมของการพัฒนาผู้รับเหมาให้เป็นผู้รับเหมารายใหญ่ สามารถลดอัตรา Defect per unit และลดข้อร้องเรียนของลูกค้าลงได้ (GRI 103-3)



ผล KPI จากการดำเนินงาน **88.72%**

การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต (GRI 102-11)

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร ผู้ถือหุ้น สังคม ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ทำให้ในปี 2562 เมื่อบริษัทฯ เผชิญกับความท้าทายในการบริหารความเสี่ยง ทั้งจากมาตรการการกำกับดูแลสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย Loan to Value (LTV) ของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่เดือนเมษายน ทำให้สถาบันการเงินเพิ่มความเข้มงวดในการให้สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย ส่งผลให้ตลาดอสังหาริมทรัพย์มีแนวโน้มหดตัวลง รวมถึงปัจจัยความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน บริษัทฯ ได้มีการประเมินความเสี่ยงเชื่อมโยงกับการวางแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจ โดยพิจารณาจากความไม่แน่นอนของปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานธุรกิจและเป้าหมายองค์กรอยู่ตลอดเวลา เพื่อมองหาโอกาสซึ่งช่วยส่งเสริมให้บริษัทฯ สามารถบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานธุรกิจได้อย่างยั่งยืน (GRI 103-1)

กระบวนการบริหารความเสี่ยง

บริษัทฯ พัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องโดยยึดตามแนวทางมาตรฐานสากล COSO และ ERM Framework รวมถึงกำหนดให้มีนโยบายการบริหารความเสี่ยงในระดับองค์กร เพื่อเป็นกรอบในการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในองค์กร ซึ่งจะมีการทบทวนเป็นประจำทุกปีโดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ซึ่งประกาศใช้ฉบับล่าสุดเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2561

ในแต่ละปีจะมีการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อเป้าหมายตามแผนธุรกิจและกำหนดมาตรการในการควบคุมความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ตลอดจนบูรณาการกระบวนการบริหารความเสี่ยงเข้ากับกระบวนการทำงานขององค์กร โดยพัฒนาระบบการประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายในด้วยตนเอง (Control Self-Assessment : CSA) เพื่อประเมินความเพียงพอของการควบคุมที่มีการออกแบบไว้ให้สอดคล้องกับขั้นตอนการทำงาน และการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง โดยเจ้าของกระบวนการเป็นผู้ประเมิน และปรับปรุงการควบคุมภายในของหน่วยงาน หรือการปฏิบัติงานของตนเองตามแผนงานที่กำหนด เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกัน หรือลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน หรือปัจจัยอื่นๆ ที่มากระทบต่อการดำเนินงานอันอาจส่งผลให้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

การพัฒนาระบบการบริหารจัดการความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management System: BCMS) เพื่อรับมือกับความเสียหายด้านการหยุดชะงักของกระบวนการที่สำคัญ อ้างอิงตามมาตรฐานสากล ISO 22301:2012 (มาตรฐานการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ) โดยจะถ่ายทอดแผนบริหารความเสี่ยงภายในองค์กรเพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติที่สอดคล้องกันทั่วทั้งองค์กร ตลอดจนติดตามและรายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยงเสนอต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร คณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการบริษัท เพื่อทบทวนและให้ข้อคิดเห็นในการนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างไม่หยุดนิ่งและตอบสนองต่อความเสี่ยงของธุรกิจในทุกด้านได้อย่างทันท่วงที (GRI 102-12)

นอกจากนี้ ยังมีการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชัน ใน “โครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (CAC)” ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) โดยในปี 2562 บริษัทฯ ได้ประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันในภาพรวมของกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และกลุ่มธุรกิจโรงพยาบาล

ขั้นตอนการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง ตามกระบวนการบริหารความเสี่ยง (GRI 103-2)

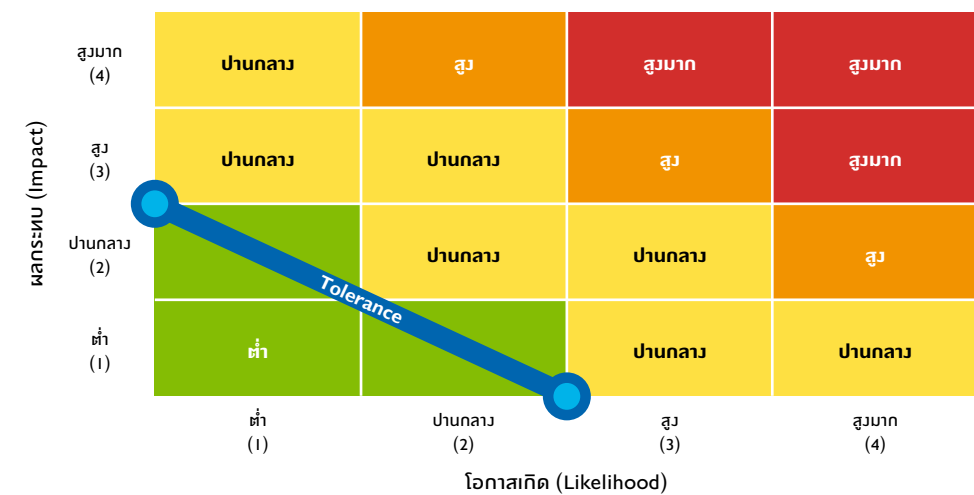


- การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting) :** เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ในระดับองค์กรหรือสายธุรกิจที่สอดคล้องหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกับนโยบายและเป้าหมายหลัก วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร รวมถึงการกำหนดแผนบริหารความเสี่ยงจะต้องสอดคล้องและสนับสนุนกับวัตถุประสงค์

ทั้งนี้ การที่องค์กรจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ ควรดำเนินงานภายใต้ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Tolerance) เพื่อให้ผู้บริหารมั่นใจได้ว่าผลการดำเนินงานขององค์กรอยู่ในเกณฑ์หรือประเภทของความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite)

- กำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง (Risk Rating Scale) :** เพื่อใช้ในการประเมินความเสี่ยงทางด้านโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (Likelihood) และระดับความรุนแรงของผลกระทบจากเหตุการณ์ความเสี่ยง (Impact)

แผนภาพความเสี่ยง (Risk Map)



แนวทางการจัดการความเสี่ยง

คำจำกัดความของพื้นที่สีต่างๆ	แนวทางการจัดการความเสี่ยง
พื้นที่สีแดง	ระดับความเสี่ยงสูงมาก ต้องได้รับการบริหารจัดการ ทันที
พื้นที่สีส้ม	ระดับความเสี่ยงสูง ต้องได้รับการบริหารจัดการ เร่งด่วน
พื้นที่สีเหลือง	ระดับความเสี่ยงปานกลาง ต้อง ติดตาม / เฝ้าระวังอย่างสม่ำเสมอ
พื้นที่สีเขียว	ระดับความเสี่ยงต่ำ ซึ่งอยู่ในระดับที่ผู้บริหารยอมรับได้

ตามแผนภาพความเสี่ยง บริษัทฯ จะยอมรับความเสี่ยงได้สำหรับความเสี่ยงที่อยู่ในพื้นที่สีเขียว (ความเสี่ยงต่ำ) ดังนั้น บริษัทฯ จะต้องกำหนดแผนจัดการความเสี่ยงสำหรับความเสี่ยงที่อยู่ในบริเวณสีเหลือง สีส้ม และสีแดง ของภาพ (ความเสี่ยงปานกลาง สูง และสูงมาก) เนื่องจากถือได้ว่าเป็นความเสี่ยงในระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้

- **การระบุความเสี่ยง (Risk Identification) :** เป็นการค้นหาความเสี่ยงและสาเหตุหรือปัจจัยของความเสี่ยง โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายขององค์กรตามกรอบการบริหารความเสี่ยง รวมถึงจัดทำแผนการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยพิจารณาทั้งความเสี่ยงและโอกาสต่อธุรกิจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ครอบคลุมประเภทความเสี่ยงทั้ง 4 ด้าน
- **การรายงานและติดตามความเสี่ยง (Reporting and Monitoring) :** แผนบริหารความเสี่ยงจะมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการรายงานผล และปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถสอบทานสถานะของความเสี่ยง และสามารถตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพได้ทันเวลา และทันสถานการณ์

โดยการติดตามความเสี่ยง แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

1. **การติดตามความเสี่ยงโดยใช้ความคืบหน้าของแผนจัดการความเสี่ยง :** โดยเจ้าของความเสี่ยงเป็นผู้ติดตามว่าการนำแผนจัดการความเสี่ยงไปปฏิบัตินั้นได้ดำเนินการตามแผนงานและกรอบเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่ จากนั้นจะต้องประเมินโอกาสเกิดและผลกระทบของความเสี่ยงอีกครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่าระดับความเสี่ยงลดลงมาอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ในกรณีที่ระดับความเสี่ยงยังสูงเกินกว่าระดับที่ยอมรับได้ จะต้องจัดให้มีมาตรการเพิ่มเติมเพื่อจัดการความเสี่ยง
2. **การติดตามความเสี่ยงโดยใช้ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (Key Risk Indicators : KRIs) :** เป็นตัวเตือนภัยล่วงหน้าก่อนที่ความเสี่ยงนั้นจะเกิดขึ้น หรือก่อนที่ความเสี่ยงนั้นจะส่งผลกระทบต่อองค์กร หรือกำหนดระดับความเบี่ยงเบนจากเกณฑ์ และจะถูกติดตามความเคลื่อนไหวอย่างใกล้ชิด ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวสามารถเป็นได้ทั้ง ตัวชี้วัดนำ (leading indicator) หรือ ตัวชี้วัดตาม (lagging indicator)

ความเสี่ยงของพวกษา โฮลดีย์ (GRI 102-15)

I. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)

ประเด็นความเสี่ยง	การบริหารจัดการ	ผลลัพธ์ (GRI 103-3)
การเป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจหลักโดยการถือหุ้นในบริษัทอื่น	จัดตั้งคณะกรรมการที่มีผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนอต่อคณะผู้บริหารระดับสูง ในการพิจารณาลงทุนในบริษัทย่อย ภายใต้ข้อมูลการศึกษาความเป็นไปได้ของการลงทุน	- ปี 2559 ก่อตั้งบริษัท พวกษา โฮลดีย์ จำกัด (มหาชน) - ปี 2560 ก่อตั้งบริษัท โรงพยาบาล วิมุต โฮลดีย์ จำกัด และบริษัท โรงพยาบาล วิมุต อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด
ภาวะตลาดอสังหาริมทรัพย์	การใช้กลยุทธ์การขายแบบครบวงจรผ่าน Sales Excellence เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างแม่นยำมากยิ่งขึ้นและการใช้ลูกค้าแนะนำกันเองหรือบอกต่อผ่าน Pruksa Member	จำนวน Pruksa Member ที่เพิ่มขึ้นในปี 2562
การเปลี่ยนแปลงนโยบายการปล่อยสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์	1) ปรับระยะเวลาการผ่อนดาวน์ให้สั้นขึ้น และเปิดขายโครงการให้เร็วขึ้นรวมถึงการกระจายสินค้าให้ครอบคลุมลูกค้าทุกกลุ่มมากขึ้น 2) ยื่นคำขออนุมัติกู้เงินต่อธนาคารเพื่อให้ความเห็นเบื้องต้น (Pre-Approval) เมื่อลูกค้าแสดงความจำนงในการจองที่อยู่อาศัยและมีความประสงค์จะขอกู้เงิน เพื่อลดความเสี่ยงของทั้งลูกค้าและของบริษัทฯ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีที่อยู่อาศัยหลายระดับราคาให้เลือกค่อนข้างมาก ลูกค้าสามารถเลือกที่อยู่อาศัยที่มีราคาต่ำลงเพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบหรือนโยบายของธนาคารพาณิชย์แต่ละแห่งในแต่ละช่วงเวลา	% Bank Rejection <6%

ประเด็นความเสี่ยง	การบริหารจัดการ	ผลลัพธ์ (GRI 103-3)
ราคาต้นทุนการก่อสร้างที่สูงขึ้น และวัสดุก่อสร้างขาดแคลน	1) เลือกผู้ขายวัสดุก่อสร้างหลักโดยวิธีจัดประกวดราคาเพื่อให้มีต้นทุนค่าก่อสร้างที่คงที่ตลอดทั้งปี 2) สร้างคู่ค้าพันธมิตรโดยมีการกำหนดรูปแบบตั้งแต่การคัดเลือก การดูแล การประเมินผลตลอดจนแนวทางการดำเนินงานร่วมกันที่ชัดเจน 3) จัดให้มีการประชุมรายงานการเปลี่ยนแปลงราคาวัสดุก่อสร้างหลักเป็นประจำทุกเดือนพร้อมทั้งคำนวณหาผลกระทบต่อต้นทุนขายเพื่อพิจารณาปรับเปลี่ยนราคาขายหรือจัดหาวัสดุทดแทน 4) ใช้นโยบายการสร้างบ้านพร้อมอยู่ (Ready to move in) แทนการสร้างบ้านเมื่อลูกค้าจองเพื่อให้สามารถวางแผนการก่อสร้าง และการสั่งซื้อวัสดุล่วงหน้าได้	ต้นทุนขายอสังหาริมทรัพย์ (COGs) ปี 2562 ประมาณการอยู่ที่ 64.9% ซึ่งสามารถควบคุมให้อยู่ภายในเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด

2. ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ (Operational Risk)

ประเด็นความเสี่ยง	การบริหารจัดการ	ผลลัพธ์ (GRI 103-3)
การก่อสร้างของโครงการที่อาจคลาดเคลื่อนจากแผนการที่กำหนดไว้ของธุรกิจโรงพยาบาล	1) ว่าจ้างผู้ออกแบบ และที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการออกแบบอาคารและควบคุมการก่อสร้างโรงพยาบาล เพื่อประมาณการระยะเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินการก่อสร้าง 2) พิจารณาจัดทำกรรมธรรม์ประกันภัยในระยะที่เริ่มมีการก่อสร้างอาคาร เพื่อรองรับความเสี่ยงจากความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับโครงการก่อสร้างดังกล่าว 3) พิจารณาการกำหนดเงื่อนไขในสัญญาว่าจ้างผู้รับเหมาหลัก (Main Contractor) โดยกำหนดค่าปรับจากการทำงานล่าช้า เพื่อให้สามารถเรียกเก็บจากผู้รับเหมาหลักได้ กรณีที่ก่อสร้างไม่แล้วเสร็จตามสัญญาที่กำหนด	การดำเนินงานเป็นไปตามแผนการเปิดโครงการในปี 2564
ความปลอดภัยภายในโครงการก่อสร้าง	1) กำหนดมาตรฐานการทำงานที่มีความเสี่ยงสูงและบังคับใช้ในการทำงานให้ครอบคลุมทุกโครงการ 2) ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบประจำโครงการตามกฎหมายตรวจสอบความพร้อมใช้งานของอุปกรณ์และการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด 3) ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้รับเหมาเพื่อประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน	ได้รับการต่ออายุการรับรองมาตรฐานระบบบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (OHSAS 18001:2007) (GRI 102-12)
การขาดแคลนแรงงาน	มีการจ้างเหมางานแบบเบ็ดเสร็จในการก่อสร้างตึกสูงหรือคอนโดมิเนียม ตลอดจนสร้างพันธมิตรกับผู้รับเหมารายที่มีผลงานโดดเด่น คุณภาพสูง เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงในการขยายกำลังการผลิตหรือก่อสร้าง	ใช้แรงงานจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จในโครงการแนวสูง 100%

ประเด็นความเสี่ยง	การบริหารจัดการ	ผลลัพธ์ (GRI 103-3)
บุคลากรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1) พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญครบทุกส่วนงานส่งเสริมการโยกย้ายเพื่อการพัฒนาข้ามสายอาชีพ เพื่อให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ 2) กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความสามารถมีโอกาสเติบโตได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยสร้างเครื่องมือและระบบเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพ พร้อมทั้งมีระบบที่สนับสนุน สร้างความพร้อมเพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเองเพื่อการเติบโตในสายอาชีพควบคู่กับการเติบโตทางธุรกิจขององค์กร	ผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร Engagement Survey ด้าน Learning & Development (Improve 2.8%) โดยในปี 2560 ได้ 71 คะแนน และปี 2561 ได้ 73 คะแนน (*ปี 2562 ไม่ได้จัดทำแบบสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร)
ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	มีการฝึกซ้อมแผนการกู้คืนระบบงาน (Disaster Recovery Plan: DRP) ในส่วนของระบบงานหลักเป็นประจำอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับเหตุการณ์ความเสี่ยงที่ทำให้ระบบงานหลักเสียหาย ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินธุรกิจหยุดชะงัก	สามารถฝึกซ้อมการกู้คืนระบบงานหลักได้ตามแผน 100%

3. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)

ประเด็นความเสี่ยง	การบริหารจัดการ	ผลลัพธ์ (GRI 103-3)
ความสามารถในการจ่ายเงินปันผลของบริษัท ขึ้นอยู่กับเงินปันผลที่ได้รับจากบริษัทย่อยและบริษัทร่วมที่บริษัทเข้าไปลงทุน	บริษัทในเครือโรงพยาบาลวิมุต ยังคงไม่สามารถจ่ายเงินปันผลให้แก่บริษัทได้ เพราะอยู่ระหว่างการลงทุนและก่อสร้างโรงพยาบาล คาดว่าใช้เวลาอีก 2-3 ปี จนกว่าการก่อสร้างจะแล้วเสร็จพร้อมเปิดดำเนินการ และมีผลกำไรเพียงพอที่จะจ่ายเงินปันผลได้ ดังนั้น ช่วงระหว่างนี้ รายได้และผลกำไรจะมาจากบริษัท พกฯ เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ มีรายได้ค่อนข้างมั่นคง มีผลกำไรสม่ำเสมอและมีการดำเนินงานที่ดีและเพียงพอที่จะสามารถจ่ายเงินปันผลให้แก่ผู้ถือหุ้นทั้งหมดของบริษัท	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 จากกำไรสุทธิของผลการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท PSH (จากงบการเงินรวม) ภายหลังจากหักทุนสำรองต่างๆ ตามกฎหมายทั้งหมดแล้ว

4. ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบ กฎหมาย (Compliance Risk)

ประเด็นความเสี่ยง	การบริหารจัดการ	ผลลัพธ์ (GRI 103-3)
การประกอบธุรกิจซึ่งอยู่ภายใต้กฎหมายที่เข้มงวด	1) ถือปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของกฎหมาย และข้อกำหนดของหน่วยงานราชการ ซึ่งได้รับอนุญาตจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง รวมถึงมีการปฏิบัติตามคำแนะนำหรือคำสั่งของหน่วยงานราชการ หรือองค์กรหน่วยงานกลางอื่นๆ จนเป็นที่ยอมรับทั้งจากลูกค้าและจากผู้ถือหุ้น 2) ใช้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีเพื่อรักษาผลประโยชน์ของบริษัท และเพื่อผู้ถือหุ้นอย่างเต็มที่	ความเสียหายจากการถูกฟ้องร้อง ร้องเรียนที่เกิดคดีความเกี่ยวกับการขออนุญาตในการดำเนินการต่างๆ กับทางราชการ ในกรณีที่มีการฟ้องร้อง ร้องเรียน มีโทษจำคุกมากกว่า 1 ปีขึ้นไป หรือ ค่าปรับหรือ เสียค่าใช้จ่ายในการระงับคดีมากกว่า 100,001 บาท ต่อครั้ง โดยในปี 2562 ไม่มีเหตุการณ์เกิดขึ้น

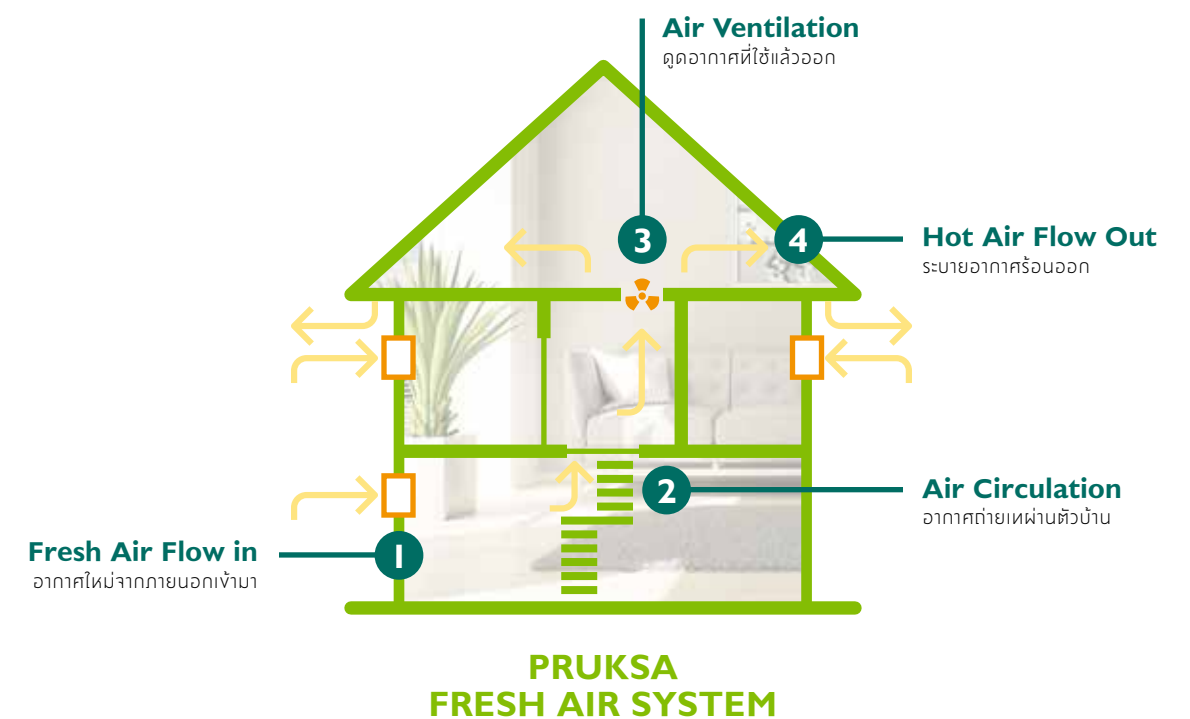
ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (GRI 201-2)

ในปี 2562 บริษัทฯ ได้มีกระบวนการประเมินความเสี่ยงในด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจ และได้มีการกำหนดกลยุทธ์ และแผนการจัดการความเสี่ยงที่ใช้ติดตามความคืบหน้าผ่านโครงการต่างๆ

โดยมีการประยุกต์ใช้การบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กร เพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงและโอกาสที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในกรณีต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและแนวโน้มของตลาด รวมไปถึงกระแสสังคมที่มุ่งเน้นไปสู่การดูแลและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ จึงได้กำหนดให้มีการติดตามความเสี่ยงรวมถึงมาตรการแก้ไข เพื่อรายงานความคืบหน้าของการดำเนินการตามโครงการเป็นประจำตามรอบที่กำหนด และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ให้เป็นกรอบในการดำเนินการตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นไป เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความเสี่ยง และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้นำนวัตกรรมที่ทันสมัย สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินชีวิตในปัจจุบันของผู้บริโภค (Lifestyle) มาปรับใช้ในการพัฒนาโครงการต่างๆ ของบริษัท ดังนี้

- ระบบ PUKSA Fresh Air System** คือ ระบบนวัตกรรมการถ่ายเทอากาศภายในตัวบ้านและโด่งหลังคาทำให้สามารถเร่งกลไกการระบายอากาศ และความร้อนออกจากตัวบ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งช่วยในเรื่องของการลดอุณหภูมิภายในตัวบ้าน และประหยัดการใช้พลังงาน นอกจากนี้ ยังมีส่วนช่วยให้บ้านสามารถถ่ายเทอากาศในระดับที่จะช่วยลดการสะสมของอากาศเสียและอากาศที่อับชื้นต่างๆ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดภูมิแพ้ โดยการนำหลักการไหลเวียนมาไล่ลมร้อนออกไปเพื่อให้ “บ้านหายใจได้” โดยประกอบด้วย 4 ขั้นตอนเพื่อให้ระบบทำงานได้มีประสิทธิภาพ

- Fresh Air Flow in** เปิดให้อากาศจากภายนอกเข้าสู่ภายในบ้านไม่ว่าจะเป็นช่องทางหน้าต่างหรือประตู
- Air Circulation** เปิดพื้นที่ต่างๆ ภายในบ้านให้อากาศสามารถถ่ายเทได้สะดวกไม่มีอะไรมาขวางทางลมตั้งแต่ชั้นล่างจนถึงชั้นบน
- Air Ventilation** ดูดอากาศที่ใช้แล้วออกไปทางหลังคาโดยมีพัดลมระบายอากาศเป็นตัวช่วย
- Hot Air Flow Out** ระบายอากาศร้อนออกนอกบ้านจากพื้นที่ที่ดูดอากาศที่ใช้แล้วภายในบ้านไปเก็บไว้



- **การออกแบบโครงการแนวสูง โดยใช้หลักการ “Green Building” หรือ อาคารเขียว** บริษัทฯ ได้คำนึงถึงความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม จึงได้มีการออกแบบโครงการแนวสูงโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มต้นตั้งแต่การเลือกทำเลที่ตั้งการก่อสร้างไปจนถึงการใช้อาคารเพื่อลดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมลดการก่อมลภาวะ ลดการใช้พลังงาน ลดการใช้น้ำ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ใช้อาคาร
- **การใช้ “Green Solar Cell System” นวัตกรรมใช้แผงโซลาร์เซลล์ (Solar Cell) ติดตั้ง** บริเวณพื้นที่ส่วนกลางในโครงการ เพื่อลดการใช้พลังงานในบางช่วงเวลา เช่น การใช้ระบบไฟฟ้าแสงสว่างในพื้นที่ส่วนกลาง และการ Operate ระบบบำบัดน้ำเสียรวมภายในโครงการ

ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk)

บริษัทฯ ตระหนักถึงความเสี่ยงใหม่ที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงหรือสร้างโอกาสในการขยายธุรกิจใหม่แก่องค์กร โดยการประเมินและทบทวนความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk) ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

ประเด็นความเสี่ยง	การบริหารจัดการ
ความเสี่ยงจากการออกกฎหมาย พร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data Protection Act)	บริษัทฯ ได้ทำการศึกษาข้อกำหนด จัดอบรมให้ความรู้เบื้องต้นแก่ผู้บริหารและพนักงานทุกคน และแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมายที่จะประกาศใช้ในปี 2563 ซึ่งการดำเนินงานทั้งหมดนี้จะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพให้มีความสามารถในการแข่งขันและความสามารถในการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่องของบริษัทฯ ต่อไป
ความเสี่ยงจากการออก พ.ร.บ. ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	ปัจจุบันมีการกำหนดให้สายงานการเงินกลุ่ม (Group CFO) ดูแลรับผิดชอบในการติดตาม และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างใกล้ชิด เพื่อจัดวางกลยุทธ์และเตรียมความพร้อมในการรับมือต่อไป

การตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน

บริษัทฯ แต่งตั้งผู้ประสานงาน BCM ประจำหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการส่งผ่านข้อมูลที่สำคัญ เช่น สิ่งที่พนักงานต้องปฏิบัติ หมายเลขโทรศัพท์ที่สำคัญ สถานที่ปฏิบัติงานสำรอง และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในแต่ละปี พร้อมทั้งยังเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจให้เชื่อมโยงตลอดห่วงโซ่คุณค่าในทุกหน่วยธุรกิจ ตลอดจนการวางระบบบริหารจัดการตามมาตรฐานสากลเพื่อเตรียมพร้อมต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจนส่งผลกระทบต่อถึงการหยุดชะงักของธุรกิจ ดังนั้น ในปี 2562 คณะกรรมการบริษัทฯ จึงมีมติให้จัดทำแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจสำหรับรองรับเหตุที่เกิดขึ้นดังนี้

1. **ลำดับความใหญ่** ดำเนินการฝึกซ้อมแผนการกู้คืนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Disaster Recovery Planning : IT-DRP) ในส่วนของระบบงานหลัก เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินให้สามารถปฏิบัติงานตามแผนตอบสนองเหตุการณ์ฉุกเฉินและทดสอบการติดต่อสื่อสาร ภายใต้สถานการณ์จำลองเกิดเหตุไฟไหม้ที่สำนักงานใหญ่ ทำให้ห้อง Server หลักในส่วนของบริษัทฯ ไม่สามารถให้บริการได้ และระบบงานสำคัญถูกเจาะระบบโดยผู้ประสงค์ร้าย ซึ่งผู้เข้าร่วมฝึกซ้อม จำนวนทั้งสิ้น 52 คน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารที่เป็นบุคลากรหลักในการสั่งการเจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้ทำหน้าที่ในการกู้คืนระบบ และผู้ใช้งานระบบ เพื่อทดสอบว่าระบบสำรองสามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง

2. **โครงการที่อยู่ระหว่างการก่อสร้าง** ซึ่งจะมีการจำลองสถานการณ์เหตุฉุกเฉินต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับโครงการก่อสร้าง เช่น เพลิงไหม้ และชุมนุมประท้วง โดยจัดให้มีการฝึกซ้อมแผนการจัดการเหตุฉุกเฉิน (Emergency Response Plan : ERP) ร่วมกับแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan : BCP) ให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่โครงการก่อสร้างเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับเหตุการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น แผนการฝึกซ้อม ในปี 2562 มีการคัดเลือกโครงการตามมติคณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (คปอ.) เพื่อเป็นตัวแทนกลุ่มธุรกิจย่อย จำนวนทั้งสิ้น 20 โครงการ มีผู้บริหารพนักงาน และผู้รับเหมาเข้าร่วมในการฝึกซ้อมทั้งสิ้นกว่า 200 คน

ในอนาคตบริษัทฯ ยังมีแผนในการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจเพื่อขอการรับรองมาตรฐานสากล ISO 22301 : 2012 ในส่วนของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอนกรีตเสริมเหล็กสำเร็จรูป (Precast Concrete Factory) เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียในทุกภาคส่วน

3. โรงพยาบาลวิมุตและคลินิกบ้านหมอวิมุต

งานระบบที่เป็นแกนหลักในการดำเนินงานธุรกิจโรงพยาบาลและคลินิก คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการแพทย์ เช่น HIS Hospital Information System คลินิกบ้านหมอวิมุต จัดให้มี BCP for IT ในกรณีที่ระบบ IT ล่ม มีการฝึกซ้อมก่อนเกิดเหตุ สร้างแผนปฏิบัติการระหว่างเกิดเหตุ การใช้ระบบ Call Tree การเปิดระบบ Manual และแผนการรายงานสถานการณ์หลังเหตุ โดยฝึกการใช้ระบบให้แก่เจ้าหน้าที่คลินิกและเจ้าหน้าที่ IT ตามกระบวนการแล้ว

การส่งเสริมวัฒนธรรมในการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร (Risk Culture) เนื่องจากการบริหารความเสี่ยงเป็นสิ่งที่ไม่บุคลากรทุกระดับตั้งแต่ คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนในองค์กร จำเป็นต้องให้ความร่วมมือและปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยมีแนวทางการดำเนินการ คือ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง กำหนดนโยบาย กรอบและแนวทางปฏิบัติ รวมถึงให้ข้อคิดเห็นที่สำคัญ เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานนำไปปฏิบัติ และติดตามความคืบหน้าของการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งมีการสื่อสารให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารความเสี่ยง โดยมีการเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง การจัดการเหตุฉุกเฉิน/ภาวะวิกฤตและการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ ตลอดจนความเคลื่อนไหวต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรผ่านช่องทาง Risk Portal ซึ่งเป็น Website ในการค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในองค์กร รวมถึงบทความหรือทวีตวิเคราะห์ความเคลื่อนไหว แนวโน้มของตลาดอสังหาริมทรัพย์เพื่อการอยู่อาศัยในภาพรวมจากนักวิเคราะห์ภายนอกหรือสถาบันการเงินต่างๆ ที่มีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้พนักงานในองค์กรสามารถเข้าไปค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้มีการสนับสนุนให้พนักงานตั้งแต่ระดับผู้ปฏิบัติงาน (Operation) ไปจนถึงผู้บริหารระดับสูง (Top Management) เข้าร่วมอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและจัดการความเสี่ยง ตั้งแต่ปี 2560 เป็นต้นมา เช่น การเข้าร่วมอบรมหลักสูตร Risk Management Program for Corporate Leader - RCL ที่จัดขึ้นโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ของกรรมการบริหารความเสี่ยง ระดับองค์กร จำนวน 1 คน และในปี 2562 มีการจัดอบรมพนักงานระดับปฏิบัติการ ตามหลักสูตรแผนการจัดการเหตุฉุกเฉิน (ERP) และแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP) สำหรับโครงการก่อสร้าง ซึ่งเป็นการอบรมและฝึกซ้อมในลักษณะเสมือนจริงบางส่วน (Partial Exercise) ซึ่งมีพนักงานเข้าร่วมในการอบรมทั้งสิ้น 200 คน

ในส่วนโรงพยาบาลวิมุตสนับสนุนให้มี Risk Report Culture ในองค์กร เริ่มตั้งแต่คลินิกบ้านหมอวิมุต ซึ่งเปิดให้บริการทุกวัน โดยเจ้าหน้าที่ทุกระดับสามารถส่ง Incident report ผ่าน QR Code/Google Form ระบบจะส่งการแจ้งเตือนอัตโนมัติ ไปยังทีมที่เกี่ยวข้องและผู้บริหาร (เมื่อเป็น Sentinel Event) โดยทันที

การกำกับดูแลกิจการ

นโยบายการกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณทางธุรกิจ (GRI 103-1)

พวกษา โฮลดิ้ง ให้ความสำคัญและปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีมาตรฐานสากลสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2555 ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 หรือ Corporate Governance Code for Listed Companies 2017 (CG Code) ออกโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และหลักเกณฑ์ ASEAN Corporate Governance Scorecard (ASEAN CG Scorecard) โดยเล็งเห็นว่า การดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จะเป็นระบบบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถสร้างผลตอบแทน และเพิ่มมูลค่าระยะยาวให้กับผู้ถือหุ้น รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ทั้งยังช่วยสนับสนุน ส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของบริษัทฯ ให้เติบโตก้าวหน้า และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

คณะกรรมการบริษัทฯ ได้ประกาศใช้นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อเป็นแนวทางให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับยึดถือปฏิบัติตามตั้งแต่ปี 2559 และมีการทบทวนหลักปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นประจำทุกปี รวมถึงติดตามพัฒนาการด้านการกำกับดูแลกิจการ และแนวปฏิบัติที่ดีทั้งภายในประเทศและระดับสากลจากองค์กรหรือบริษัทชั้นนำต่างๆ เพื่อให้นโยบายและการดำเนินการต่างๆ ทันสมัย สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์การดำเนินงานของบริษัทฯ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และนำมาซึ่งความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ ทั้งนี้ หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ มีเนื้อหาแบ่งเป็น 7 หมวดได้แก่

1	คณะกรรมการบริษัท
2	สิทธิของผู้ถือหุ้น
3	การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน
4	บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย
5	การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส
6	การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง
7	ปรัชญาและจรรยาบรรณ

หมายเหตุ : โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน รายงานประจำปี 2562 หัวข้อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ

จรรยาบรรณทางธุรกิจ (GRI 102-16)

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการพัฒนาธุรกิจให้เจริญก้าวหน้าโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรมและรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยมีจรรยาบรรณของบริษัทฯ เป็นข้อปฏิบัติที่มีความชัดเจนและครอบคลุมแนวทางปฏิบัติทุกๆ ด้านให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน เหมาะสม และสอดคล้องกับพัฒนาการด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามคำแนะนำของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อให้การปฏิบัติงานของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานเป็นไปอย่างมีมาตรฐาน ประกอบด้วยคุณภาพและจริยธรรมและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณด้วยความเข้าใจ ยอมรับและศรัทธา ะมัดระวัง และหลีกเลี่ยงมิให้มีการประพฤติผิดจรรยาบรรณ โดยกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

นอกจากนี้ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน และสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้เสียควบคู่ไปกับการรับผิดชอบต่อสังคม บริษัทฯ จึงมีนโยบายด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน (Pruksa SD Policy) ภายใต้การกำกับดูแลกิจการและการมีธรรมาภิบาลที่ดี ที่จะช่วยสร้างคุณค่าด้านเศรษฐกิจ ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของคนในสังคม ไปพร้อมๆ กับการร่วมเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยขับเคลื่อนสังคมไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับสากล (Sustainable Development Goals : SDGs) (GRI 103-1)

กระบวนการติดตามและแนวทางการจัดการให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจในปี 2562 (GRI 103-2)

P0	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
รับเรื่องร้องเรียน โดยจะแยกออกเป็นประเภทต่างๆ	ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น	สอบข้อเท็จจริง	ตัดสินความผิดวินัย	ลงโทษวินัย	สื่อสาร	ชดเชยค่าเสียหาย-ค่าปรับคดี	รายงานผลต่อคณะกรรมการ BSRระดับสากล และคณะกรรมการตรวจสอบ	ปิดเคส

บริษัทฯ มีนโยบายให้ผู้บริหารและพนักงานเปิดเผยรายการขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อป้องกันมิให้ผู้บริหารและพนักงานใช้ตำแหน่งหน้าที่แทรกแซงการใช้ดุลพินิจในกระบวนการตัดสินต่างๆ ซึ่งอาจทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง ความโปร่งใส และความเป็นธรรม ที่จะส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม

ในปี 2562 มีผู้บริหารและพนักงานร่วมเปิดเผยรายการขัดแย้งทางผลประโยชน์ทั้งหมด 2,962 คน (จากจำนวนพนักงานทั้งหมด 2,972 คน) คิดเป็น 99.66% โดยแบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 425 คน และพนักงานจำนวน 2,537 คน (GRI 103-3)



ผู้บริหารและพนักงานร่วมเปิดเผยรายการขัดแย้งทางผลประโยชน์ **99.66%**

พทุกษา โฮลดี้ง กับความยั่งยืน

ใส่ใจ...เพื่อทั้งชีวิต HEART TO HOME

ที่ **พทุกษา** เราอยากให้คุณมี **“บ้าน”**

เพราะ...บ้านคือที่ที่เราอยู่แล้วมีความสุขที่สุด

เพราะ...บ้านคือการลงทุนทั้งชีวิต ที่อยู่แล้วมีความสุข อบอุ่น และไร้กังวล

จึงเป็นความรับผิดชอบ และความภาคภูมิใจของเราชาวพทุกษาคูคุณ

ในการทุ่มเทใส่ใจในมาตรฐานคุณภาพสูงสุด ทุกขั้นตอน

และเป็นผู้นำในการคิดค้นเทคโนโลยีต่างๆ อย่างไม่หยุดยั้ง

เพื่อให้เราสามารถสวมมอบที่อยู่อาศัยที่ดีที่สุด

เพื่อช่วยยกระดับมาตรฐานคุณภาพความสุขที่แท้จริง

ของการใช้ชีวิตของคนไทย

พร้อมสร้างโอกาสที่ดีให้กับสังคมและชุมชน

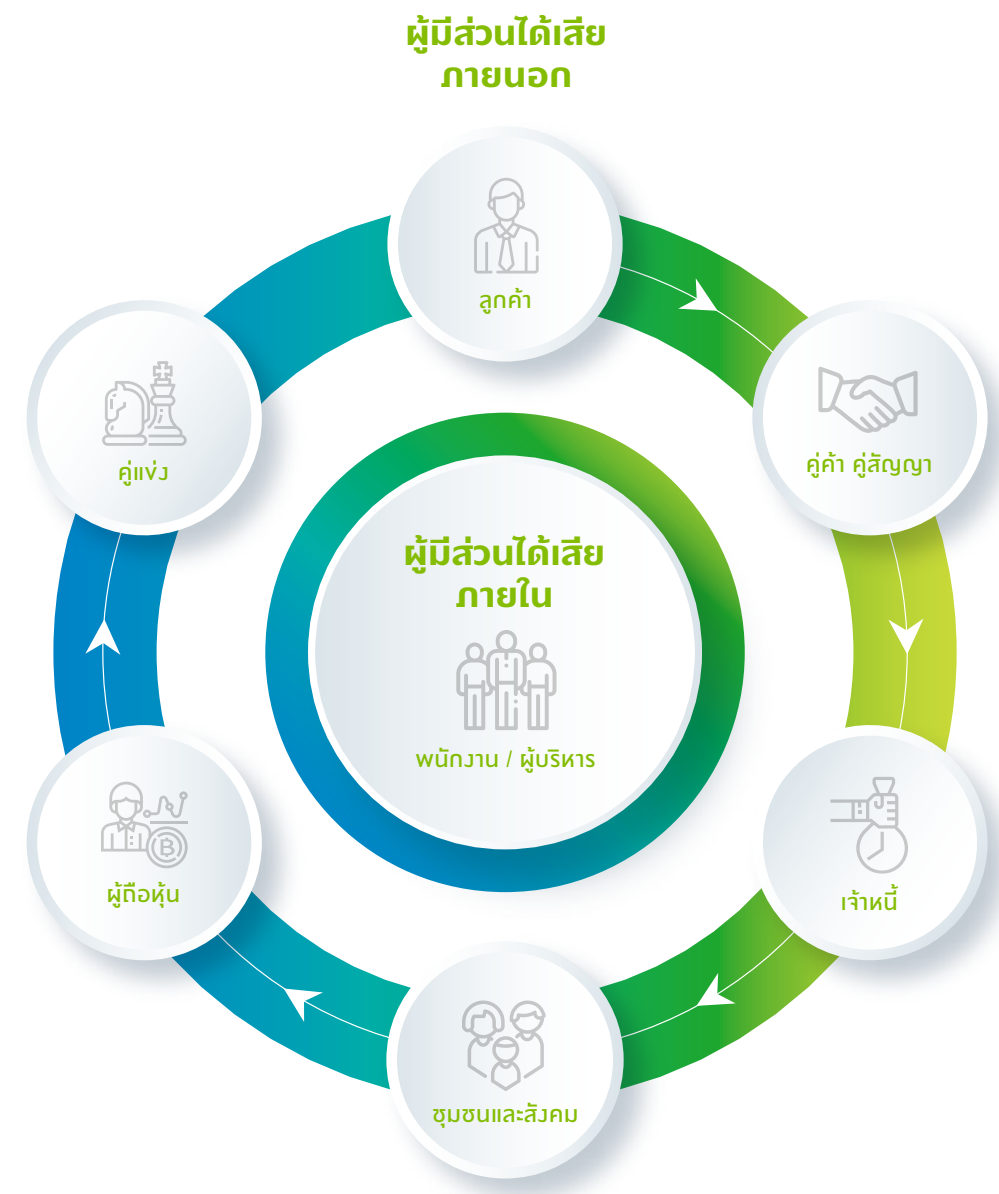
ใส่ใจดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน



ผู้มีส่วนได้เสียวง พทุกษา โฮลดี้ง (GRI 102-40, GRI 102-42)

บริษัทฯ เคารพในสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติไว้ในจรรยาบรรณของบริษัทฯ เพื่อสร้างความมั่นใจว่า สิทธิตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องใดๆ กับผู้มีส่วนได้เสีย จะได้รับการดูแลอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม และยังให้ความสำคัญในการสร้างความร่วมมือกันระหว่างผู้มีส่วนได้เสียในกลุ่มต่างๆ ตามบทบาทและหน้าที่ เพื่อการดำเนินงานที่เต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบริษัทฯ ในการเอื้อประโยชน์ที่เป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

บริษัทฯ ได้มีการประเมินและจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย โดยใช้หลักเกณฑ์จากผลกระทบของผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อบริษัทฯ จากมากไปน้อยตามลำดับ ได้แก่ พนักงาน/ผู้บริหาร ลูกค้า คู่ค้า/คู่สัญญา เจ้าหนี้ ชุมชนและสังคม ผู้ถือหุ้น และคู่แข่ง เพื่อจัดทำแนวปฏิบัติที่ตอบสนองต่อความคาดหวังต่อผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มผ่านช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดของผู้มีส่วนได้เสีย



แนวทางการปฏิบัติและตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย (GRI 102-41)

ผู้มีส่วนได้เสีย (GRI 102-42)	การสื่อสารและช่องทาง (GRI 102-43)	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย (GRI 102-44)	แนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย (GRI 102-44)
พนักงาน/ผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> Internal Online : <ul style="list-style-type: none"> Intranet : Pruksa Gateway จอภาพ Digital Signage บริเวณหน้าลิฟต์ Line@ : pruksacg และ Pruksa Engagement อีเมลล์ : cg@pruksa.com และ srm@pruksa.com การประชุม / การจัดงาน เพื่อพบปะระหว่างผู้บริหารและพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> สวัสดิการเงินช่วยเหลือ เช่น ของขวัญ ในพิธีมงคลสมรส ทุนการศึกษาบุตร กระเช้าเยี่ยมกรณีเจ็บป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ เงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต และค่าพวงหรีดเพื่อเคารพศพ กรณีพนักงานคู่สมรส บิดา มารดา ของพนักงานเสียชีวิต ประกันสุขภาพและประกันชีวิต เช่น การตรวจสุขภาพพนักงานประจำปี การประกันสุขภาพกลุ่ม และประกันอุบัติเหตุกลุ่ม ซึ่งพนักงานในระดับเท่ากัน (แบ่งตาม Band) จะได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ อายุ และศาสนา โดยจะคุ้มครองทั้งตัวพนักงาน คู่สมรส และบุตรของพนักงาน สวัสดิการซื้อที่อยู่อาศัย การได้รับส่วนลดพิเศษกรณีซื้อบ้าน ทาวน์เฮาส์ คอนโดมิเนียมของบริษัท กองทุน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย/ได้รับอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน สิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น ค่าคอมมิชชั่น ทุนการศึกษาบุตร Fitness & Sport club ค่าโทรศัพท์ประจำเดือน ค่าตัดชุดเครื่องแบบพนักงาน (สูทสากล) เงินรางวัลสำหรับพนักงานที่มีอายุงานครบ 10 ปี และ 20 ปี การหยุดพักผ่อนประจำปี การลาเพื่อรับราชการทหาร ลาคลอดบุตร ตั๋วหนังหรือบัตรกำนัลสำหรับซื้อสินค้าในวันเกิด ฯลฯ 	<ul style="list-style-type: none"> บริษัท ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่คำนึงถึงเพศ สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา หรือความเชื่อ บริษัท รับผิดชอบดูแลรักษาภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อชีวิต ทรัพย์สินของพนักงานอยู่เสมอ และยึดมั่นปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานอย่างเคร่งครัด บริษัท มีนโยบายดูแลเรื่องค่าตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัท ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยจะพิจารณาจากความสามารถในการทำกำไรในแต่ละปี และการวัดผลการปฏิบัติงานตาม Balanced Scorecard รวมทั้งสวัสดิการของพนักงาน อาทิเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นการเก็บออมและสร้างหลักประกันให้แก่พนักงานและครอบครัว รวมทั้งพนักงานจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี โดยเงินสะสมส่วนนี้จะขึ้นอยู่กับความสมัครใจและอายุงานของพนักงาน ทั้งนี้ อัตราเงินสะสมของพนักงานอยู่ระหว่างร้อยละ 5-10, สวัสดิการเพื่อซื้อที่อยู่อาศัย กองทุนประกันสังคม Fitness & Sport Club กองทุนเงินทดแทน กรณีเจ็บป่วย/ได้รับอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน, กระเช้าเยี่ยมกรณีเจ็บป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล และเงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติจากธรรมชาติ เงินช่วยเหลือค่าพวงหรีดเพื่อเคารพศพ พนักงาน ได้รับความคุ้มครองไม่ให้ถูกล่วงละเมิดจากการเปิดเผยหรือการถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคล ไปยังบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง เว้นแต่กระทำไปตามหน้าที่โดยสุจริต หรือตามกฎหมายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

ผู้มีส่วนได้เสีย (GRI 102-42)	การสื่อสารและช่องทาง (GRI 102-43)	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย (GRI 102-44)	แนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย (GRI 102-44)
ลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> โทรศัพท์ : Pruksa Contact Center 1739 เว็บไซต์ : www.pruksa.com และ Pruksa Live Chat ผ่านช่องทาง www.pruksa.com Facebook : Pruksa Family Club จดหมายถึง : ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กลุ่มหรือประธาน คณะกรรมการตรวจสอบ 	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำแบบสอบถาม (Visual Questionnaire) ในการเก็บข้อมูลลูกค้าผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และเก็บข้อมูลด้วยระบบ CRM ที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อรองรับการเก็บฐานข้อมูลของลูกค้า จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกด้วยโครงการ Pruksa Member สร้างรายได้ให้สมาชิก Pruksa Member จากการแนะนำเพื่อนซื้อที่อยู่อาศัยของบริษัท รับสิทธิประโยชน์กิจกรรมสินค้าและบริการจากร้านค้าหรือแบรนด์ดังตามความต้องการและไลฟ์สไตล์การใช้ชีวิตของลูกค้าและสมาชิก วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ที่อยู่อาศัยที่ส่งมอบให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า สร้างความมั่นใจ เชื่อมั่นในการเก็บข้อมูลลูกค้าด้วยระบบการเก็บข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> การสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันที่ดีกับลูกค้าทั้งระยะสั้นและระยะยาว อันนำไปสู่ความมั่นใจพอใจ และบอกต่อในสินค้าและบริการของบริษัท จัดสรรสิทธิประโยชน์ กิจกรรม สินค้าและบริการที่ตรงความต้องการเพื่อช่วยส่งต่อคุณค่าไปยังลูกค้าให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่สะดวกสบายและสมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น สร้างระบบในการจัดเก็บข้อมูลลูกค้าเป็นฐานข้อมูลที่มีคุณภาพ ถูกต้องและทันสมัย ที่สามารถสื่อสารสิทธิประโยชน์ และกิจกรรมต่างๆ ให้ถึงลูกค้าอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ รักษาข้อมูลและความลับของลูกค้า โดยไม่นำข้อมูลไปใช้ในทางที่มิชอบ เว้นแต่เป็นข้อมูลที่ต้องเปิดเผยต่อบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องตามบทบังคับของกฎหมาย
คู่ค้า / คู่สัญญา	<ul style="list-style-type: none"> โทรศัพท์ : Pruksa Contact Center 1739 เว็บไซต์ : www.pruksa.com/whistleblowing-disclosure Line@ : pruksacg อีเมลล์ : cg@pruksa.com และ srm@pruksa.com จดหมายถึง : ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กลุ่มหรือประธาน คณะกรรมการตรวจสอบ 	<ul style="list-style-type: none"> มีการแข่งขันบนข้อมูลที่เท่าเทียมกัน มีหลักเกณฑ์ในการประเมินและคัดเลือกคู่ค้าและคู่สัญญา จัดทำรูปแบบสัญญาที่เหมาะสม จัดให้มีระบบการจัดการและติดตามเพื่อให้มั่นใจว่า มีการปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญาอย่างครบถ้วน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดหา จ่ายเงินให้คู่ค้าและคู่สัญญาตรงเวลาตามเงื่อนไขการชำระเงินที่ตกลงกัน 	<ul style="list-style-type: none"> บริษัท เปิดโอกาสให้คู่ค้า ผู้ขาย/ผู้รับจ้างผู้ให้เช่า ซึ่งต่อไปจะเรียกว่าคู่ค้า ทุกรายเข้ามาประมูลงาน เสนอราคางานจ้างเหมา เสนอราคาขายวัสดุอุปกรณ์ หรือรับงานออกแบบกับบริษัท ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมเปิดเผย และเป็นธรรมกับคู่ค้าทุกราย บริษัท มุ่งมั่นพัฒนาและรักษาสัมพันธภาพที่ยั่งยืนกับคู่ค้าและคู่สัญญาที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจนในเรื่องคุณภาพของสินค้าและบริการที่คุ้มค่ากับมูลค่าเงิน คุณภาพทางด้านเทคนิค และมีความเชื่อถือซึ่งกันและกัน ห้ามผู้บริหารและพนักงานทุกคนรับผลประโยชน์ใดๆ เป็นส่วนตัวจากคู่ค้าและคู่สัญญาไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

ผู้มีส่วนได้เสีย (GRI 102-42)	การสื่อสารและช่องทาง (GRI 102-43)	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย (GRI 102-44)	แนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย (GRI 102-44)
		<ul style="list-style-type: none"> จัดกิจกรรม Supplier CG's Day เพื่อเชิญชวนคู่ค้าเข้าเป็นแนวร่วมในการประกาศเจตนารมณ์ในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน และยึดมั่นในการประกอบธุรกิจตามหลักคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งดำเนินธุรกิจด้วยหลักการในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ 	<ul style="list-style-type: none"> ออกหนังสือแจ้งแก่นายหน้า คู่ค้า และสถาบันการเงินต่างๆ ว่า บริษัทฯ งดรับของขวัญ ของกำนัล และมีนโยบายไม่รับของขวัญจากสถาบันการเงินไม่ว่าในรูปแบบใด ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในการจัดซื้อจัดหากับคู่ค้า หรือคู่สัญญาที่มีความเกี่ยวข้องกับตนเอง เช่น เป็นครอบครัวหรือญาติ หรือที่ตนเป็นเจ้าของ หรือหุ้นส่วน ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้ทราบอันเนื่องมาจากการจัดซื้อจัดหาเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือผู้อื่น
เจ้าหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> โทรศัพท์ : Pruksa Contact Center 1739 เว็บไซต์ : www.pruksa.com Facebook : Pruksa Family Club Line@ : pruksacg อีเมล : cg@pruksa.com จดหมายถึง : ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กลุ่มหรือประธาน คณะกรรมการตรวจสอบ 	<ul style="list-style-type: none"> ชำระหนี้คืนต่อเจ้าหน้าที่ตรงต่อเวลาตามเงื่อนไขที่กำหนดเพื่อมิให้เกิดการผิดนัดชำระหนี้ ปฏิบัติตามเงื่อนไขต่างๆ ที่เจ้าหน้าที่กำหนดอย่างเคร่งครัด 	<ul style="list-style-type: none"> ชำระหนี้คืนต่อเจ้าหน้าที่ตรงต่อเวลาตามเงื่อนไขที่กำหนดเพื่อมิให้เกิดการผิดนัดชำระหนี้ ในการชำระหนี้เงินกู้ยืม ดอกเบี้ย และ ความรับผิดชอบในหลักประกันหรือการค้ำประกันต่างๆ บริษัทฯ ยึดมั่นในสัญญาหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่ตกลงกันไว้ อย่างเคร่งครัด เมื่อมีเหตุสำคัญอันอาจกระทบต่อสถานะการเงินโดยมีนัยสำคัญและอาจกระทบต่อหนี้ที่ต้องชำระ บริษัทฯ จะบริหารเงินทุนโดยจะแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบเพื่อร่วมกันหาวิธีป้องกันหรือแก้ไขเพื่อมิให้เกิดความเสียหาย
ชุมชนและสังคม	<ul style="list-style-type: none"> โทรศัพท์ : Pruksa Contact Center 1739 เว็บไซต์ : https://www.pruksa.com/whistleblowing-disclosure E-Mail : csr@pruksa.com จดหมายถึง : ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กลุ่มหรือประธาน คณะกรรมการตรวจสอบ 	<p>บริษัทฯ ตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่จะร่วมก้าวไปสู่การพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน จึงได้กำหนดนโยบายด้านความยั่งยืน (SD Policy) เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงาน ภายใต้ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียในทุกๆ กระบวนการทำงานขององค์กร ให้คณะกรรมการบริษัทฯ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ยึดถือปฏิบัติ ดังนี้</p>	<ul style="list-style-type: none"> บริษัทฯ นำความเชี่ยวชาญจาก Core Business สู่งานยกระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงชุมชนและสังคม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับประเทศและสากล (Sustainable Development Goals : SDGs) ผ่านการดำเนินงาน 3 ด้านหลักๆ คือ

ผู้มีส่วนได้เสีย (GRI 102-42)	การสื่อสารและช่องทาง (GRI 102-43)	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย (GRI 102-44)	แนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย (GRI 102-44)
		<ol style="list-style-type: none"> Heart to Home : ใส่ใจในคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ที่ดี ได้แก่ โครงการ Solar Cell หมู่บ้านประหยัดพลังงาน Heart to Earth : ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม Heart to Society : ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดี 	<ol style="list-style-type: none"> Heart to Home : ใส่ใจในคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี ได้แก่ โครงการ Solar Cell หมู่บ้านประหยัดพลังงาน Heart to Earth : ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ได้แก่ โครงการพฤษภาใสใจ... คีนน้ำใสให้คุณลอง, 60+ Earth Hour 2019, DIY เปลี่ยนขยะเป็นออกซิเจน, พฤษภาทำความดี ปลุกต้นรวงผึ้งถวายในหลวง ร.10, Pruksa Save the World, Pruksa Lady's Month, Pruksa No Plastic Bag Heart to Society : ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดี ได้แก่ โครงการครุอาชีวะ 4.0 By Pruksa, โครงการความร่วมมือพัฒนาเยาวชนไทยก้าวสู่อุตสาหกรรมก่อสร้างยุค 4.0, โครงการ Pruksa Innovation Learning Center, โครงการทุนพฤษภา, โครงการทุนต้นกล้า, โครงการแข่งขันความรู้ด้านธุรกิจสังหาริมทรัพย์ของผู้บริหารระดับสูง, โครงการบ้านใสใจเพื่อคนพิการ By Pruksa, โครงการสร้างงานสร้างอาชีพ ผู้พิการ, โครงการห้องตัวอย่างสำหรับผู้สูงอายุเพื่อการเรียนรู้ที่โรงพยาบาลเลิดสิน, โครงการพฤษภา จิตอาสา บริจาคโลหิต, โครงการ Pruksa Health Check, โครงการ Happy Home, โครงการสนับสนุนสินค้าชุมชน เพื่อสร้างรายได้ที่ยั่งยืน, โครงการร้านธงฟ้า ฯลฯ

ผู้มีส่วนได้เสีย (GRI 102-42)	การสื่อสารและช่องทาง (GRI 102-43)	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย (GRI 102-44)	แนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย (GRI 102-44)
ผู้ถือหุ้น	<ul style="list-style-type: none"> การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี รายงานประจำปีของบริษัท รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัท เว็บไซต์ : www.psh.co.th หวัข้อนักลงทุนสัมพันธ์ จดหมายถึง : ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กลุ่มหรือประธาน คณะกรรมการตรวจสอบ 	<ul style="list-style-type: none"> การจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี ตามมาตรฐาน AGM Checklist จัดประชุมในเขตกรุงเทพมหานครหรือพื้นที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของบริษัท เพื่อให้ผู้ถือหุ้นสามารถเดินทางไปร่วมประชุมได้ง่าย การรับลงทะเบียนเข้าร่วมประชุม ผู้ถือหุ้นล่วงหน้า เพื่อป้องกันปัญหาติดขัดแก่ผู้ถือหุ้นในวันประชุมและยังช่วยให้การลงทะเบียนในวันประชุมไม่ล่าช้า ไม่มีการจำกัดโอกาสของผู้ถือหุ้นในการศึกษาสารสนเทศของบริษัท มีนโยบายเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอเพิ่มวาระการประชุม เสนอชื่อกรรมการและส่งคำถามเกี่ยวกับบริษัท ล่วงหน้าก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้น โดยบริษัท ได้กำหนดช่องทางและหลักเกณฑ์อย่างชัดเจนเพื่อแสดงถึงความโปร่งใสและความเป็นธรรมและแจ้งให้ผู้ถือหุ้นทราบรวมทั้งเผยแพร่หลักเกณฑ์ดังกล่าวไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท ด้วย บริษัท มีนโยบายไม่เพิ่มวาระอื่นๆที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าในการประชุมผู้ถือหุ้น เหตุเพราะการเพิ่มวาระอื่นๆ ที่จะต้องมีการลงมติโดยไม่ได้อำนาจไว้ในการประชุมเป็นการไม่เป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นที่ไม่ได้เข้าร่วมประชุม บริการติดต่อการแสดมปีในหนังสือมอบฉันทะให้แก่ผู้รับมอบฉันทะที่เข้าร่วมประชุม โดยไม่คิดค่าบริการ ณ จุดตรวจเอกสารลงทะเบียนเพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระการจัดหาเอกสารแสดมปีของผู้ถือหุ้น 	<ul style="list-style-type: none"> ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนถึงตัดสินใจดำเนินการใดๆ ด้วยความระมัดระวังรอบคอบและเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นทุกราย เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นโดยรวม นำเสนอรายงานสถานการณ์ภาพของบริษัท ผลประกอบการ ฐานะข้อมูลทางการเงิน การบัญชี และรายงานอื่นๆ โดยสม่ำเสมอและครบถ้วนตามความเป็นจริง รายงานให้ผู้ถือหุ้นทราบอย่างเท่าเทียมกันถึงแนวโน้มในอนาคตของบริษัท ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ มีข้อมูลสนับสนุนและมีเหตุมีผลอย่างเพียงพอ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองและผู้อื่นโดยใช้ข้อมูลใดๆ ของบริษัท ซึ่งยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณะหรือดำเนินการใดๆ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับองค์กร บริษัท ต้องปฏิบัติตามต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกันในการประชุมผู้ถือหุ้น
คู่แข่ง	<ul style="list-style-type: none"> โทรศัพท์ : Prukso Contact Center 1739 E-mail : cg@pruksa.com Line@ : pruksacg จดหมายถึง : ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กลุ่มหรือประธาน คณะกรรมการตรวจสอบ 	<ul style="list-style-type: none"> ประพฤติปฏิบัติภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันที่ดี ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้าด้วยวิธีการไม่สุจริตหรือไม่เหมาะสม เพื่อผลประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ไม่กล่าวหาในทางร้ายหรือมุ่งทำลายชื่อเสียงแก่คู่แข่งทางการค้า ไม่ร่วมในการทำสัญญาหรือข้อตกลงอันอาจจะมีผลให้เกิดการแข่งขันทางการค้าอย่างไม่สมเหตุสมผล 	<ul style="list-style-type: none"> สนับสนุนและส่งเสริมนโยบายการแข่งขันทางการค้าอย่างเสรีและเป็นธรรม ไม่ผูกขาดหรือกำหนดให้คู่ค้าต้องขายสินค้าของบริษัท เท่านั้น ไม่มีนโยบายในการแข่งขันทางการค้าโดยใช้วิธีการใดๆ ให้ได้มาซึ่งข้อมูลของคู่แข่งอย่างไม่ถูกต้องกฎหมายและขัดต่อจริยธรรม

ประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืนของ พกษฯ โฮลดิ้ง

บริษัท มีกระบวนการระบุประเด็นสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยพิจารณาข้อมูลจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Inclusiveness) แผนธุรกิจ กลยุทธ์ ปัจจัยความเสี่ยงขององค์กร ทิศทางเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals) และข้อเสนอแนะจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในการเข้าร่วมตอบแบบประเมินความยั่งยืน โดยบริษัท ใช้กระบวนการคัดเลือกประเด็นสำคัญ (Materiality) ตามมาตรฐานขององค์การแห่งความริเริ่มว่าด้วยการรายงานสากล (Global Reporting Initiative หรือ GRI) ฉบับ GRI Standards

หลักการคัดเลือกประเด็นสำคัญ (Materiality) (GRI 102-46, GRI 102-49)

1. การระบุประเด็นสำคัญ (Identification) ของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและองค์กร

บริษัท ดำเนินการตามหลักสำคัญตามแนวทางของ GRI Standard คือ บริบทความยั่งยืน (Sustainability Context) ประเด็นที่มีนัยสำคัญ (Materiality) ความครบถ้วนสมบูรณ์ (Completeness) และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Inclusiveness) รวมถึงประเด็นสำคัญที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องและมีนัยสำคัญต่อบริษัท ทั้งจากปัจจัยภายใน (เป้าหมายและแผนธุรกิจ) และปัจจัยภายนอก (การประเมินและตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสีย) และนัยสำคัญของผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals (SDGs) มาประกอบการประเมินประเด็นสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของบริษัท ด้วยการระดมสมองของผู้บริหารระดับสูงในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อทบทวนแนวโน้มความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียจากการสำรวจความคิดเห็น การหารือ การพูดคุย ประชุม สัมมนา กับผู้มีส่วนได้เสียในแต่ละกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการและจัดลำดับความสำคัญกำหนดการตอบสนองอย่างเหมาะสม

2. การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritization)

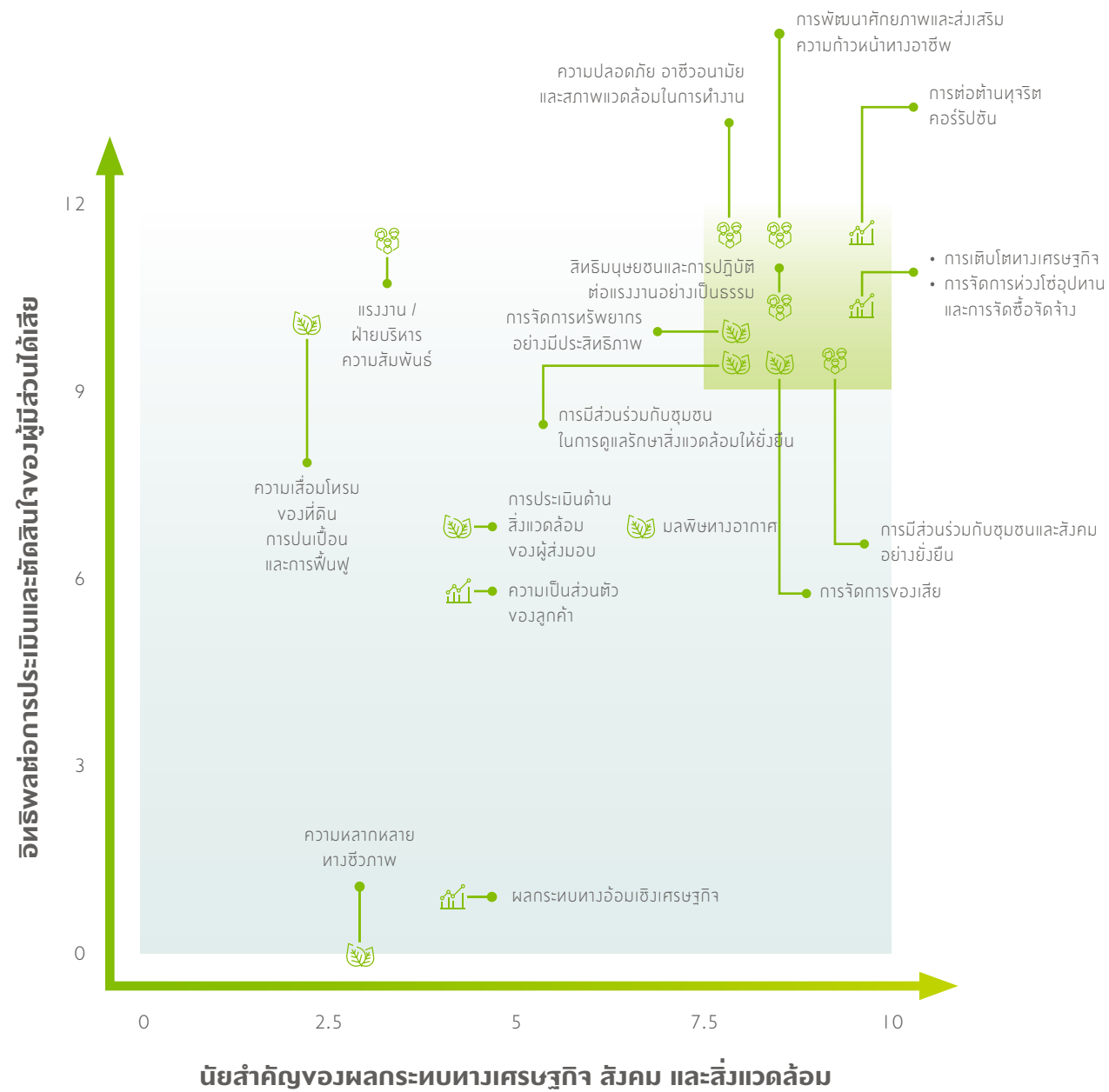
บริษัท นำประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวกับผลกระทบต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับบริษัท รวมถึงแนวโน้มด้านความยั่งยืนในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง เพื่อจัดลำดับความสำคัญ และวิเคราะห์กำหนดเป็นประเด็นที่มีนัยสำคัญ (Materiality) ต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน จากนั้นให้ค่าคะแนนโดยพิจารณาตามความสำคัญเพื่อกำหนดประเด็นลงตาราง Materiality Matrix ในแกนตั้ง คือ ระดับอิทธิพลต่อการประเมินและตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสีย และแกนนอน คือ ระดับนัยสำคัญของผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

3. การให้เหตุผล (Validation)

ประเด็นสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของบริษัท ได้รับการระบุประเด็นและให้ความเห็นชอบโดยผู้บริหารระดับสูง พร้อมทั้งได้มีการนำเสนอให้ผู้บริหารระดับสูงได้พิจารณาทบทวนเพื่อให้สอดคล้องกับองค์กรในปัจจุบัน จำนวน 10 ประเด็น ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ 3 ประเด็น ด้านสิ่งแวดล้อม 3 ประเด็น และด้านสังคม 4 ประเด็น ดังนี้

(GRI 102-32)

กราฟแสดงประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืนของ พกฯ โฮลตี้



ประเด็นสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนที่น่าเสนอในรายงาน (GRI 102-46)

ประเด็นสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (GRI 102-47)	ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้เสีย		หัวข้อที่น่าเสนอในรายงาน	หน้า
	ภายในองค์กร	ภายนอกองค์กร		

ด้านเศรษฐกิจ 3 ประเด็น

1. การเติบโตทางเศรษฐกิจ	ผู้บริหาร/พนักงาน	ผู้ถือหุ้น, เจ้าหนี้, คู่ค้า คู่สัญญา	การเติบโตทางเศรษฐกิจ	41-48
2. การจัดการห่วงโซ่อุปทาน และการจัดซื้อจัดจ้าง	-	คู่ค้า คู่สัญญา	การจัดซื้อจัดจ้าง	51-67
3. การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน	ผู้บริหาร/พนักงาน	คู่ค้า คู่สัญญา	การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน	68-75

ด้านสิ่งแวดล้อม 3 ประเด็น

4. การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้บริหาร/พนักงาน	ลูกค้า, คู่ค้า, ชุมชน และสังคม	การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	87-98
5. การจัดการของเสีย	-	ลูกค้า, คู่ค้า, ชุมชน และสังคม	การจัดการของเสีย	99-100
6. การมีส่วนร่วมกับชุมชนในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน	ผู้บริหาร/พนักงาน	ชุมชน และสังคม	การมีส่วนร่วมกับชุมชนในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน	101-102

ด้านสังคม 4 ประเด็น

7. สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม	ผู้บริหาร/พนักงาน	คู่ค้า คู่สัญญา	สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม	105-111
8. การพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ	ผู้บริหาร/พนักงาน	-	การพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ	111-120
9. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ผู้บริหาร/พนักงาน	ลูกค้า, คู่ค้า คู่สัญญา	ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	121-131
10. การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน	-	ชุมชน และสังคม	การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน	132-142



ECONOMIC

การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

บริษัท พุกกา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจหลักโดยการถือหุ้นในบริษัทอื่น (Holding Company) โดยจะมีรายได้หลักจากเงินปันผลที่ได้รับจากการถือหุ้นในบริษัทย่อย หรือบริษัทร่วมที่บริษัทฯ จะเข้าลงทุนในอนาคต (GRI 103-1, GRI 103-2)

การเติบโตทางเศรษฐกิจปี 2562 (GRI 103-3, GRI 201-1)

รายได้ 40,152 ล้านบาท	ต้นทุนการดำเนินงาน 25,754 ล้านบาท	ค่าจ้างและสวัสดิการพนักงาน 2,404 ล้านบาท
เงินที่ชำระแก่เจ้าวงเงินหุ้น 3,502 ล้านบาท	เงินที่ชำระแก่รัฐ* 3,189 ล้านบาท	การลงทุนในชุมชน 3 ล้านบาท
มูลค่าเชิงเศรษฐกิจสะสม** 5,300 ล้านบาท		

หมายเหตุ : * เงินที่ชำระแก่รัฐ ประกอบด้วย ภาษีเงินได้นิติบุคคลจำนวน 1,535 ล้านบาท ภาษีธุรกิจเฉพาะ 1,414 ล้านบาท และค่าธรรมเนียมการโอน 240 ล้านบาท รวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3,189 ล้านบาท
 ** มูลค่าเชิงเศรษฐกิจสะสม ประกอบด้วย รายได้ หัก ต้นทุนการดำเนินงาน, ค่าจ้างและสวัสดิการพนักงาน, เงินที่ชำระแก่เจ้าของเงินทุน, เงินที่ชำระแก่รัฐ และการลงทุนในชุมชน
 ที่มา : งบการเงินรวมประจำปี 2562 และรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2562



การดำเนินงานด้านภาษี

นโยบายบัญชีสำหรับภาษีเงินได้ของบริษัทฯ

ค่าใช้จ่ายภาษีเงินได้สำหรับปี ประกอบด้วย ภาษีเงินได้ของงวดปัจจุบันและภาษีเงินได้รอการตัดบัญชี รับรู้ในกำไรหรือขาดทุน เว้นแต่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับรายการที่เกี่ยวข้องในการรวมธุรกิจ หรือรายการที่รับรู้โดยตรงในส่วนของผู้ถือหุ้นหรือกำไรขาดทุนเบ็ดเสร็จอื่น

- **ภาษีเงินได้ของงวดปัจจุบัน** ได้แก่ ภาษีที่คาดว่าจะจ่ายชำระหรือได้รับชำระ โดยคำนวณจากกำไรหรือขาดทุนประจำปีที่ต้องเสียภาษี โดยใช้อัตราภาษีที่ประกาศใช้ หรือที่คาดว่าจะมีผลบังคับใช้ ณ วันที่รายงาน ตลอดจนการปรับปรุงทางภาษีที่เกี่ยวข้องกับรายการในปีก่อนๆ
- **ภาษีเงินได้รอการตัดบัญชี** บันทึกลงโดยคำนวณจากผลแตกต่างชั่วคราวที่เกิดขึ้นระหว่างมูลค่าตามบัญชีของสินทรัพย์และหนี้สินและจำนวนที่ใช้ เพื่อความมุ่งหมายทางภาษี

ภาษีเงินได้รอการตัดบัญชีจะไม่ถูกรับรู้เมื่อเกิดจากผลแตกต่างชั่วคราว ได้แก่ การรับรู้สินทรัพย์หรือหนี้สินในครั้งแรก ซึ่งเป็นรายการที่ไม่ใช่การรวมธุรกิจและรายการนั้นไม่มีผลกระทบต่อกำไรขาดทุนทางบัญชีหรือทางภาษี และผลแตกต่างที่เกี่ยวข้องกับเงินลงทุนในบริษัทย่อยและการร่วมค้าหากเป็นไปได้ว่าจะไม่มีการกลับรายการในอนาคตอันใกล้

การวัดมูลค่าของภาษีเงินได้รอการตัดบัญชี

ภาษีเงินได้รอการตัดบัญชีวัดมูลค่าโดยใช้อัตราภาษีที่คาดว่าจะใช้กับผลแตกต่างชั่วคราวเมื่อมีการกลับรายการโดยใช้อัตราภาษีที่ประกาศใช้หรือที่คาดว่าจะมีผลบังคับใช้ ณ วันที่รายงาน และต้องสะท้อนถึงผลกระทบทางภาษีที่จะเกิดจากลักษณะวิธีการที่กลุ่มบริษัทคาดว่าจะได้รับผลประโยชน์จากสินทรัพย์หรือจะจ่ายชำระหนี้สินตามมูลค่าตามบัญชี ณ วันที่สิ้นรอบระยะเวลาที่รายงาน

การกำหนดมูลค่าของภาษีเงินได้ของงวดปัจจุบันและภาษีเงินได้รอการตัดบัญชี

บริษัทฯ ต้องคำนึงถึงผลกระทบของสถานการณ์ทางภาษีที่ไม่แน่นอนและอาจทำให้จำนวนภาษีที่ต้องจ่ายเพิ่มขึ้น และมีดอกเบี้ยที่ต้องชำระ โดยบริษัทฯ ได้ตั้งภาษีเงินได้ค้างจ่ายเพียงพอสำหรับภาษีเงินได้ที่จะจ่ายในอนาคต ซึ่งเกิดจากการประเมินผลกระทบจากหลายปัจจัย รวมถึงการตีความทางกฎหมายภาษีและจากประสบการณ์ในอดีต

การประเมินนี้อยู่บนพื้นฐานการประมาณการและข้อสมมติฐาน และอาจจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเกี่ยวกับเหตุการณ์ในอนาคต ข้อมูลใหม่ อาจจะทำให้บริษัทฯ เปลี่ยนการตัดสินใจ โดยขึ้นอยู่กับความเพียงพอของภาษีเงินได้ค้างจ่ายที่มีอยู่ การเปลี่ยนแปลงในภาษีเงินได้ค้างจ่ายจะกระทบต่อค่าใช้จ่ายภาษีเงินได้ในงวดที่เกิดการเปลี่ยนแปลง

สินทรัพย์ภาษีเงินได้รอการตัดบัญชีและหนี้สินภาษีเงินได้รอการตัดบัญชี สามารถหักกลับได้เมื่อกิจการมีสิทธิตามกฎหมายที่จะนำสินทรัพย์ภาษีเงินได้ของงวดปัจจุบันมาหักกลับกับหนี้สินภาษีเงินได้ของงวดปัจจุบันและภาษีเงินได้นี้ ประเมินโดยหน่วยงานจัดเก็บภาษีหน่วยงานเดียวกันหรือหน่วยภาษีต่างกัน สำหรับหน่วยภาษีต่างกันนั้นกิจการมีความตั้งใจจะจ่ายชำระหนี้สินและสินทรัพย์ภาษีเงินได้ของงวดปัจจุบันด้วยยอดสุทธิหรือตั้งใจจะรับคืนสินทรัพย์และจ่ายชำระหนี้สินในเวลาเดียวกัน

สินทรัพย์ภาษีเงินได้รอการตัดบัญชี จะบันทึกต่อเมื่อมีความเป็นไปได้ค่อนข้างแน่นอนว่ากำไรเพื่อเสียภาษีในอนาคตจะมีจำนวนเพียงพอกับการใช้ประโยชน์จากผลแตกต่างชั่วคราวดังกล่าว สินทรัพย์ภาษีเงินได้รอการตัดบัญชีจะถูกทบทวน ณ ทุกวันที่รายงานและจะถูกปรับลดลงเท่าที่ประโยชน์ทางภาษีจะมีโอกาสถูกใช้จริง

การดำเนินการด้านภาษี


บริษัทฯ มีการบริหารจัดการด้านภาษีให้ถูกต้องสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยมีการดำเนินการดังนี้

- การจัดอบรมให้แก่พนักงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านภาษีของบริษัทฯ
- ติดตามกฎหมาย หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านภาษีเพื่อให้บริการ บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ได้อย่างถูกต้องครบถ้วน
- มีการวิเคราะห์ผลกระทบด้านภาษีที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย หรือหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อให้บริษัทฯ สามารถวางแผนและเตรียมการรองรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

ทั้งนี้บริษัทฯ ได้ดำเนินการชำระภาษีเงินได้ในตีบุคคลและภาษีอื่นที่เกี่ยวข้องตามข้อกำหนดของกรมสรรพากรทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างถูกต้อง

ภาพรวมของธุรกิจ บริษัท พุกกา เรียวเอสเตท จำกัด (มหาชน)

ในปี 2562 มีโครงการเปิดใหม่ จำนวน 36 โครงการ



ทาวน์เฮาส์ 21 โครงการ

บ้านพุกกา THE CONNECT
PRUKSA THE VILLE PLANT PATIO

- 1 บ้านพุกกา บางกรวย - ไทรน้อย
- 2 บ้านพุกกา วงแหวน - กันตนา
- 3 บ้านพุกกา 95A วงแหวน - กันตนา
- 4 บ้านพุกกา 95B วงแหวน - กันตนา
- 5 บ้านพุกกา ราชพฤกษ์ - 345
- 6 บ้านพุกกา ประชาอุทิศ
- 7 บ้านพุกกา ศรีนครินทร์ - บางนา โครงการ 3
- 8 บ้านพุกกา สุขุมวิท - บางปู
- 9 บ้านพุกกา หินกอง - สระบุรี
- 10 บ้านพุกกา รังสิต - ธัญบุรี โครงการ 2
- 11 บ้านพุกกา หนองมน - ชลบุรี 3
- 12 บ้านพุกกา แอร์พอร์ต - มะลิวัลย์
- 13 The Connect ติวานนท์ - แจ้งวัฒนะ
- 14 พุกกาวิลล์ กรุงเทพมหานคร - วงแหวน
- 15 พุกกาวิลล์ เจ้าฟ้า - เทพอนุสรณ์
- 16 พุกกาวิลล์ พหลโยธิน - รามอินทรา
- 17 พุกกาวิลล์ พหลโยธิน - รามอินทรา (2)
- 18 พุกกาวิลล์ 87/2 (เทพารักษ์)
- 19 พุกกาวิลล์ 107/5 ประชาอุทิศ - สุขสวัสดิ์ 78
- 20 พุกกาวิลล์ เทพารักษ์ - ศรีนครินทร์
- 21 The Plant รามคำแหง - วงแหวน



บ้านเดี่ยว 8 โครงการ

THE PLANT THE PALM passorn


- 1 The Plant หนองมน - ชลบุรี
- 2 The Palm กรุงเทพมหานคร - วงแหวน
- 3 ภัสสร พุทธมณฑลสาย 2 - บางแกว
- 4 ภัสสร ดอนเมือง - พหลโยธิน
- 5 The Plant ชัยพฤกษ์ - วงแหวน
- 6 The Plant กรุงเทพฯ - ปทุมธานี
- 7 ภัสสร ร่มเกล้า - รามคำแหง
- 8 The Plant สิริโสธร



คอนโดมิเนียม 5 โครงการ

THE TREE THE PRIVACY plum condo

- 1 The Tree จรัญฯ - บางพลัด
- 2 The Tree พัฒนาการ - เอกมัย
- 3 The Privacy เตาปูน อินเทอร์เน็ต
- 4 The Privacy เอส วันโอวัน
- 5 Plum Condo ดอนเมือง แอร์พอร์ต



พรีมียม 2 โครงการ

CHAPTER

- 1 Chapter จุฬา - สามย่าน
- 2 Chapter เจริญนคร ริเวอร์ไซด์

ภาพรวมของธุรกิจ บริษัท โรงพยาบาลวิมุต อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด



ภาพและบรรยากาศจำลอง

โรงพยาบาลวิมุต

ตั้งอยู่บริเวณใกล้สี่แยกสะพานควาย ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการก่อสร้าง ที่พร้อมจะเปิดให้บริการภายใต้ Concept “ไว้ใจได้ ใส่ใจคุณ” เพื่อมุ่งเน้นการดูแลสุขภาพแบบครบวงจร โดยคำนึงถึงคุณภาพการรักษา และ Patient Experience เป็นสำคัญ ทั้งโรคเฉียบพลัน รุนแรง เช่น โรคหลอดเลือดสมอง โรคหัวใจ โรคทางเดินอาหาร และโรคเรื้อรัง เช่น เบาหวาน ไขมัน ความดันโลหิตสูง

คลินิก “บ้านหมอวิมุต” รังสิตคลอง 3

ตั้งอยู่ในย่านรังสิต คลอง 3 จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นแหล่งชุมชนขนาดใหญ่ อีกทั้งยังมีโครงการของพฤษภที่ตั้งอยู่ในพื้นที่นี้อีกด้วย โดยเปิดให้บริการตรวจรักษาโรคทั่วไป ตรวจสุขภาพ รักษาเบาหวาน ภาวะอ้วน การเย็บและดูแลผู้ป่วยต่อที่บ้าน รวมถึงให้คำปรึกษาด้านสุขภาพกับผู้ป่วยในชุมชน ซึ่งเป็นอีกหนึ่งธุรกิจที่ต่อยอดจากโรงพยาบาลวิมุต ที่ยังคงแนวคิดให้ทุกคนเข้าถึงการรักษาแบบองค์รวมที่มีคุณภาพ ทั้งในด้านบริการ สถานที่ ในราคาที่เหมาะสม โดยแพทย์เฉพาะทางด้านเวชศาสตร์ครอบครัวที่สำคัญยังช่วยสนับสนุนภาพลักษณ์ของพฤษภในการดูแลสุขภาพ เพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ลูกบ้าน สมาชิก Pruksa Family และชุมชนรังสิตคลอง 3 โดยปัจจุบันได้เปิดให้บริการในด้าน

- ตรวจโรคทั่วไป โรคเด็ก วัคซีน
- เบาหวาน โรคเรื้อรัง
- แพทย์ตรวจสุขภาพ และห้องตรวจเลือด
- ภาวะอ้วนและพัฒนาการเด็ก
- ฟอกไต
- การเย็บและดูแลผู้ป่วยต่อที่บ้าน
- การจัดสัมมนาให้ความรู้แก่ประชาชนทั่วไป เช่น การป้องกันลัดตกหกล้มในผู้สูงอายุ ภูมิแพ้ในเด็ก



ภาพและบรรยากาศจำลอง

นวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน

บริษัทฯ มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้าอย่างต่อเนื่องในทุกกลุ่มสินค้าและระดับราคา ไม่ว่าจะเป็น ทาวน์เฮาส์ บ้านเดี่ยว หรือคอนโดมิเนียม ซึ่งแต่ละโครงการมีเอกลักษณ์เฉพาะที่แตกต่างจากโครงการของผู้ประกอบการรายอื่น ทั้งดีไซน์และฟังก์ชันการใช้งาน โดยไม่ได้มองแค่ความต้องการพื้นฐานของลูกค้า แต่ใส่ใจในทุกรายละเอียดแม้เป็นเรื่องเล็กน้อยอันเป็นที่มาของการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่แตกต่างที่เรียกว่า “Pruksa Quality Standard” ซึ่งในปี 2562 พฤษภได้ใส่ใจสร้างสรรค์เทคโนโลยีการอยู่อาศัยที่ทำให้ชีวิตคนไทยดีขึ้นที่เรียกว่า “Pruksa Living Tech” ทำให้บริษัทฯ สามารถยกระดับคุณภาพของที่อยู่อาศัยบนความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้าได้อย่างแท้จริง (GRI 103-1)

PRUKSA Living Tech (GRI 103-2)

ปี 2562 บริษัทฯ ได้พัฒนานวัตกรรมที่อยู่อาศัย “Pruksa Living Tech” อันเป็นนวัตกรรมที่ผสมผสานชาติกับเทคโนโลยีไว้ด้วยกัน ซึ่งไม่ใช่แค่เติมเต็มความต้องการในการใช้ชีวิต แต่เป็นเทคโนโลยีที่สร้างคุณภาพและสมดุลเพื่อการอยู่อาศัยที่ทำให้ชีวิตคนไทยดีขึ้นอย่างยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบดังนี้



เทคโนโลยีการอยู่อาศัย เพื่อสุขภาพ

เทคโนโลยีการอยู่อาศัย เพื่อสังคมสิ่งแวดล้อม

เทคโนโลยีการอยู่อาศัย เพื่อความปลอดภัย และอุ่นใจ

เทคโนโลยีการอยู่อาศัย เพื่อความสะดวกสบาย เชื่อมต่อเทคโนโลยี



1. เทคโนโลยีการอยู่อาศัยเพื่อสุขภาพ

นวัตกรรมที่พัฒนาเพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพดี จากปัญหามลภาวะที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะฝุ่น PM 2.5 เราจึงพัฒนา O² System นวัตกรรมที่ช่วยเพิ่มออกซิเจนเพื่ออากาศที่บริสุทธิ์สดชื่นในพื้นที่ส่วนกลาง และยังมีนวัตกรรมอื่นๆ เพื่อสุขภาพ เช่น Wellness Solution, Prukca Precast, สระว่ายน้ำระบบเกลือ, Jogging Track และ Space Extension เป็นต้น



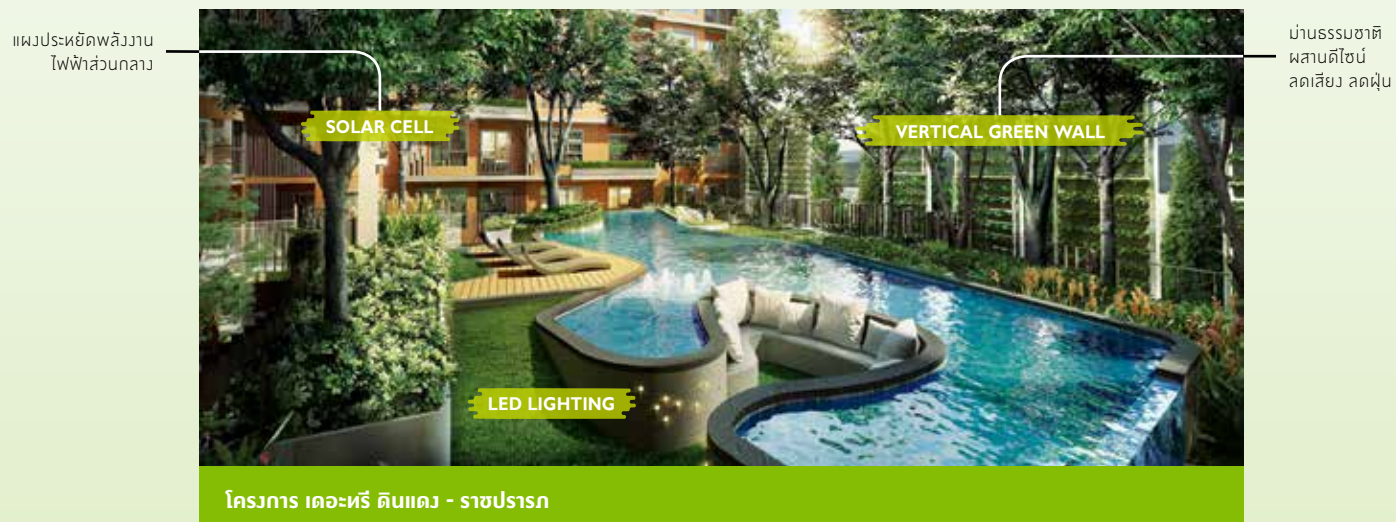
3. เทคโนโลยีการอยู่อาศัยเพื่อความปลอดภัยและอุ่นใจ

นวัตกรรมที่พัฒนาเพื่อยกระดับความปลอดภัยสำหรับการอยู่อาศัยในโครงการของพวกเรา เราพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยและระบบเตือนภัยต่างๆ ตั้งแต่หน้าทางเข้าโครงการไปจนถึงในตัวบ้าน เช่น ระบบประตูหน้าต่างเตือนภัย Door & Window Magnetic Sensor, CCTV, Smoke Detector, Digital Door Lock, Triple Gate, Access Control และ Security Pad Control เป็นต้น



2. เทคโนโลยีการอยู่อาศัยเพื่อสิ่งแวดล้อมดี

นวัตกรรมที่พัฒนาเพื่อคุณภาพชีวิตในการอยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมที่ดี เช่น นวัตกรรมบ้านหายใจได้ Prukca Fresh Air ที่ช่วยเรื่องระบบหมุนเวียนอากาศภายในบ้าน ทำให้เย็นสบาย ลดการใช้พลังงาน อากาศถ่ายเทได้ดีไม่อับชื้น มีระบบ Solar Cell แผงประหยัดพลังงานไฟฟ้าในพื้นที่ส่วนกลางของโครงการ และนวัตกรรมอื่นๆ อย่าง Vertical Green Wall, LED Lighting และ Skylight เป็นต้น



4. เทคโนโลยีการอยู่อาศัยเพื่อความสะดวกสบาย

นวัตกรรมที่พัฒนาเพื่อตอบสนองไลฟ์สไตล์การใช้ชีวิตยุคใหม่ ที่มีเทคโนโลยีทันสมัยมาช่วยอำนวยความสะดวกสบายมากขึ้น เช่น ระบบสั่งงานเครื่องใช้ไฟฟ้าผ่านสมาร์ทโฟน Home Automation, In Unit Wellness, Sensor Lighting, USB Plug, Smart Switch, Smart Mirror, Smart Locker, Smart Camera / IP Camera และ Wi-Fi ส่วนกลาง เป็นต้น



นอกจากนี้ ในปี 2562 พกฤษฯ ยังมีการพัฒนาร่วมกับลูกค้า โดยพิจารณาจากวัสดุที่มีผลกับคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ส่งมอบกับลูกค้า และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมโดยตรง ได้แก่

- การพัฒนาร่วมกับบริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) (“TOA”) พัฒนาสี TOA รุ่น Expert 2 In 1 ที่เป็นสีสูตรน้ำ ไม่ส่งผลที่อันตรายต่อสุขภาพและมีการสะท้อนรังสีความร้อนได้ดีขึ้น ใช้งานง่าย เพียงเปิดฝาแล้วใช้งานได้ทันที ไม่ต้องผสมน้ำ และไม่ต้องทาสีรองพื้น ทำให้งานออกมามีคุณภาพ
- ร่วมมือกับบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) ผลักดันและส่งเสริมการใช้ ปูน Hydraulic Cement ที่ช่วยลดคาร์บอนไดออกไซด์ หรือ CO₂ ในกระบวนการผลิต Cement โดยใช้กับพื้นที่ถนนในโครงการ ทำให้ลดการปลดปล่อย CO₂ ได้เท่ากับ 1,960 ton CO₂e หรือเปรียบเทียบกับการปลูกต้นไม้เท่ากับ 206,316 ต้น
- พัฒนาวัสดุปิดรอยต่อแผ่นพรีคาสต์ร่วมกับบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) และบริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่เรียกว่า Hybrid Epoxy ทำให้มีความคงทนตลอดอายุการใช้งาน

ตลอดระยะเวลากว่า 26 ปีที่ผ่านมา พกฤษฯ ได้พัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่ครบถ้วนและครอบคลุมทุกส่วน ส่งผลทำให้ พกฤษฯ ส่งมอบบ้านที่ได้ตามมาตรฐานสากล สวยงาม และมีคุณภาพ เกิดคุณค่าในเชิง Value For Money, Emotional Value, Functional Value, Value of Time ทำให้ลูกค้าชื่นชม มีความสุข มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นเจ้าของที่อยู่อาศัย เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร อีกทั้งยังคำนึงถึงการรักษาสีสิ่งแวดล้อม สร้างการขับเคลื่อนองค์กรสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ที่มุ่งให้ความใส่ใจใน 3 ด้านหลักๆ ได้แก่

- ใส่ใจในคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี ด้วยการใส่ใจการทำงานทุกขั้นตอน เพื่อส่งมอบที่อยู่อาศัยที่มีคุณภาพให้กับลูกค้า
- ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม คำนึงถึงผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมในทุกกระบวนการผลิต เพื่อลดปัญหาโลกร้อน
- ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดี สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ที่ต้องการโอกาสในสังคม

ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร และความร่วมมือจาก ลูกค้า คู่ค้า/สังคม และชุมชน เพราะสิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจนั้น ไม่ใช่เพียงตัวสินค้าหรือบริการ แต่หัวใจสำคัญ คือ “ความคิดสร้างสรรค์” ที่อยู่เบื้องหลังสินค้าหรือบริการที่มีคุณค่า จึงทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Growth)

โดยในแต่ละปี พกฤษฯ ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการทำการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการก่อสร้างที่อยู่อาศัยอย่างต่อเนื่อง มีทั้งการพัฒนาภายในองค์กร และพัฒนาร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจ ซึ่งมีค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนา โดยประมาณ 0.5% ของรายได้

(GRI 103-3)

การบริหารความสัมพันธ์และความรับผิดชอบต่อลูกค้า

ด้วยวิสัยทัศน์ของพกฤษฯ ที่มุ่งมั่นสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า เพราะลูกค้าคือผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญของธุรกิจ บริษัทฯ จึงมีฝ่าย Corporate Customer Relationship Management เพื่อรับผิดชอบในการกำหนดกลยุทธ์ วางแผน และดำเนินการ เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์กับลูกค้าให้ดียิ่งขึ้น โดยดำเนินการผ่านขั้นตอนสำคัญต่างๆ ที่ลูกค้ามีการติดต่อกับบริษัทฯ ตาม Customer Journey ที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารจัดการ (GRI 103-1)



ตลอดปี 2562 บริษัทฯ ให้ความสำคัญในด้านการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relationship Management : CRM) อย่างต่อเนื่อง โดยปรับปรุงระบบ CRM เพื่อรองรับโครงสร้างและตอบสนองกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทฯ ให้สามารถทำงานอย่างครบวงจรตาม Customer Journey จัดเก็บข้อมูลลูกค้า และเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบงานขาย และระบบการให้บริการต่างๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลให้เป็น Customer Centric เพื่อให้บริษัทฯ สามารถรู้และเข้าใจความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น (Customer Single View) และนำข้อมูลจากระบบ CRM มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดและได้นำผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าจากปีที่ผ่านมาไปวิเคราะห์ในแต่ละขั้นตอน และทำการพัฒนาปรับปรุงสินค้าและบริการของบริษัทฯ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความพึงพอใจของลูกค้าให้ดียิ่งขึ้น พร้อมกำหนดเป้าหมายและแผนงานเชิงกลยุทธ์ในระดับองค์กร โดยมีคณะทำงานและผู้บริหารที่กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละแผนงาน มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินการกับคณะผู้บริหารระดับสูงเป็นประจำทุกเดือน

แผนการพัฒนาความพึงพอใจของลูกค้า (GRI 103-2)

- **โครงการ Zero Defect**

เพื่อพัฒนาปรับปรุงสินค้าและบริการลูกค้า และโครงการนี้เป็นโครงการหลักที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อพัฒนาความพึงพอใจของลูกค้า โดยการนำข้อมูลสรุปประเด็นปัญหาหรือข้อร้องเรียน 10 อันดับแรก (Top 10 Defect) เป็นประจำทุกเดือน มาทำการวิเคราะห์ วางแผน และตั้งเป้าหมายให้มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น ตั้งแต่การออกแบบ การปรับเปลี่ยนวัสดุ การคัดเลือก Vendor การอบรมคนงาน การปรับกระบวนการทำงานเพื่อบริหารจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้าให้มีประสิทธิภาพเป็นต้น

- **การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง**

เพื่อให้สามารถทำการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าได้หลากหลายช่องทางทั้งออนไลน์และออฟไลน์ เช่น การส่งข้อความสั้น (SMS) จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ จดหมาย หรือโซเชียลมีเดีย เป็นต้น

- **แผนการพัฒนาคความพึงพอใจของลูกค้าในขั้นตอนการเยี่ยมชมโครงการจนถึงการขาย**
บริษัท มีการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าในขั้นตอนหลักๆ ที่สำคัญ เช่น เยี่ยมชมโครงการ โอนกรรมสิทธิ์ ไปจนถึงการบริการหลังการขายมอบการบริหารงานให้นิติบุคคล ดังนี้



- **การใช้งานระบบ Visual Questionnaire Application**
จัดเก็บข้อมูลและนำมาประมวลผลเพื่อนำเสนอสินค้าหรือโครงการให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า (Personalized Product Suggestion) เมื่อลูกค้าเข้าเยี่ยมชมโครงการใดของบริษัท หากโครงการที่เข้าเยี่ยมชมไม่ตรงกับความต้องการของลูกค้า พนักงานขายสามารถแนะนำโครงการอื่นๆ ให้กับลูกค้าได้ทันทีโดยไม่ต้องถามข้อมูลเพิ่มเติม นอกจากนี้จะช่วยประหยัดเวลาของลูกค้ายังสร้างความประทับใจให้กับลูกค้า และเป็นการเพิ่มโอกาสทางการขายอีกด้วย
- **โครงการ Prukka Member**
เป็นโครงการที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าอันนำไปสู่ความมั่นใจ พื่อใจ และบอกต่อ เพื่อเกิดโอกาสทางการขาย โดยแบ่งระดับสมาชิก Prukka Member ตามคุณสมบัติและเงื่อนไขที่กำหนดเป็น 3 ระดับ คือ Platinum, Green Plus และ Green เพื่อบริหารจัดการและพัฒนาความสัมพันธ์ แยกตามระดับ โดยสมาชิกจะได้รับสิทธิพิเศษ 2 ต่อ ต่อที่ 1 คือ ได้รับสะสมคะแนนจากการแนะนำและต่อที่ 2 สมาชิกจะได้รับสิทธิประโยชน์และส่วนลดพิเศษที่แตกต่างกันตามระดับสมาชิกจากร้านค้า Partners

ระดับสมาชิก Prukka Member

Platinum คือ สมาชิกที่เป็นลูกค้าที่มียอดซื้อมากกว่า 1 ยูนิท หรือมียอดซื้อสะสมมากกว่า 10 ล้านบาท	Green plus คือ สมาชิกที่เป็นลูกค้าที่มียอดซื้อ 1 ยูนิท	Green คือ กลุ่มผู้ที่สนใจโครงการของบริษัท
---	--	---

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า

การประเมินความพึงพอใจของลูกค้าถือเป็นขั้นตอนสำคัญ โดยใช้ระบบ CRM เพื่อทำการประเมินผลในแต่ละขั้นตอนที่กำหนด โดยจะส่งแบบประเมินให้ลูกค้าผ่านทาง E-Mail, SMS หรือ Prukka Contact Center 1739 และผลคะแนนที่ได้จากการประเมิน จะถูกนำเข้าสู่ระบบประมวลผลแบบอัตโนมัติ ทำให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องสามารถดูคะแนนได้ทันทีแบบ Real Time ผ่าน BI (Business Intelligence) แต่ละหน่วยงานสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจทางธุรกิจได้อย่างรวดเร็วและดียิ่งขึ้น สามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อพัฒนาความพึงพอใจได้ทันที



จากการดำเนินงานตลอดปี 2562 ส่งผลให้คะแนนความพึงพอใจของลูกค้าในปี 2562 มีคะแนนเฉลี่ย **91.17%** ซึ่งเพิ่มขึ้น **4.74%** เมื่อเทียบกับปี 2561 ที่มีคะแนนเฉลี่ย **87.04** (GRI 103-3)

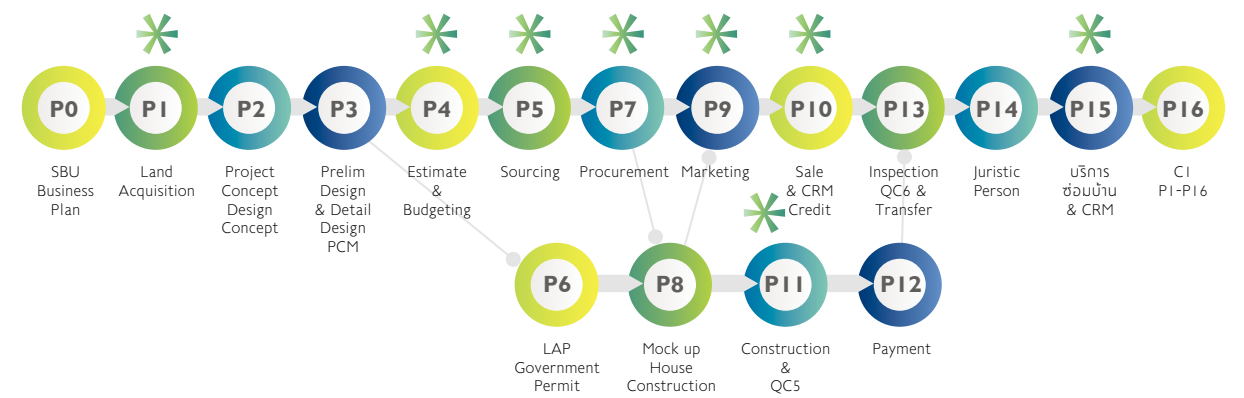
ช่องทางการติดต่อสำหรับลูกค้าและบุคคลทั่วไป

Prukka Contact Center 1739	www.prukka.com เลือกหัวข้อ "ติดต่อเรา"
Live Chat บนเว็บไซต์ www.prukka.com	Application : The Living Prukka Family Club

การจัดการห่วงโซ่อุปทานและการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของพฤกษา (P0-PI6)

พฤกษา มุ่งมั่นที่จะเป็นบริษัทอสังหาริมทรัพย์ชั้นนำของประเทศไทยที่มีธุรกิจและบริการที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองรูปแบบการดำเนินชีวิตสมัยใหม่ และสามารถตอบโจทย์ทุกความต้องการของลูกค้าได้อย่างครบถ้วนตามนโยบายของบริษัทฯ ที่เน้นความ "ใส่ใจ" ในการผลิตสินค้าที่ดีเพื่อส่งมอบให้ถึงมือลูกค้า ดังนั้น บริษัทฯ จึงยังคงรักษากระบวนการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ครอบคลุมทั้งห่วงโซ่อุปทาน โดยมีกระบวนการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Process : P) ตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้น (P0) จนถึงกระบวนการสุดท้าย (P16) ซึ่งเป็นกระบวนการหลักขององค์กร ดังนี้ (GRI 102-9, GRI 103-1)

มาตรฐานปฏิบัติงานที่มีคุณภาพของพฤกษา (GRI 103-2)



หมายเหตุ : * คือ กระบวนการสนับสนุนเพิ่มเติม ได้แก่ กระบวนการพัฒนาบุคคล, กระบวนการเลขานุการบริษัท, กระบวนการทาง IT, กระบวนการกำกับดูแลกิจการตามหลักธรรมาภิบาล (CG)

กระบวนการทำงาน	รายละเอียดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ
P0	SBU Business Plan : Project Feasibility Study 1 การศึกษาทำเลที่ดินที่มีความเป็นไปได้ทั้งทางการตลาดและผลตอบแทนทางการเงินแก่ผู้มีส่วนได้เสียที่เป็นมาตรฐานของบริษัทฯ
PI*	Land Acquisition : เปรจาะต่อราคาซื้อที่ดิน Project Feasibility Study 2 และอนุมัติซื้อที่ดิน กระบวนการซื้อที่ดินของบริษัทฯ มุ่งซื้อที่ดินทำเลดีมีศักยภาพ เพื่อให้เป็นทรัพย์สินที่มีการเพิ่มมูลค่าและมีคุณค่าแก่ผู้อยู่อาศัย โดยจะเลือกซื้อที่ดินที่ผู้เป็นเจ้าของที่ดินมีความประสงค์จะขายเท่านั้น และเป็นที่ดินที่ไม่มีปัญหาทางด้านคดีความมาก่อน และต้องไม่มีการถูกบังคับให้ขาย หรือหาวิธีที่ดินมาดำเนินธุรกิจด้วยวิธีการมิชอบหรือไม่โปร่งใส โดยที่ดินทุกแปลงจะมีตัวแทนบริษัทฯ จากหลายฝ่ายร่วมเจรจาซื้อ-ขายเพื่อให้เกิดความโปร่งใสทั้งบริษัทฯ และเจ้าของที่ดิน

กระบวนการทำงาน	รายละเอียดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ
	<p>บริษัท ยังหาซื้อที่ดินที่สามารถใช้เป็นเส้นทางลำเลียงวัสดุและที่มงานก่อสร้าง โดยไม่ให้เกิดผลกระทบต่ออยู่อาศัยของชุมชนข้างเคียงและลูกค้าของโครงการ ในระหว่างการก่อสร้างหากเส้นทางเกิดการชำรุดเสียหายก็จะดำเนินการซ่อมแซมหรือปรับปรุงให้สภาพดีกว่าเดิม</p> <p>กระบวนการดังกล่าว จะถูกแบ่งย่อยออกเป็น 8 กระบวนการย่อย (P0-P8) นำเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ ทั้งภายใน (พนักงานผู้ปฏิบัติงาน) และภายนอก (เช่น เจ้าของที่ดิน ผู้เสนอขายที่ดิน) มีความเข้าใจ และปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง</p>
P2	<p>Project Concept Design Concept : Project Concept and Project Feasibility Study 3</p> <p>เมื่อบริษัท ได้ที่ดินมาเพื่อดำเนินการพัฒนาโครงการ ที่มงานออกแบบจะทำการออกแบบโครงการ จัดทำผังโครงการ สาธารณูปโภค รูปแบบบ้านด้วยคอนเซ็ปต์โครงการที่น่าอยู่อาศัย ร่มรื่น และใช้ประโยชน์จากที่ดินได้ดีที่สุด รวมถึงทิศทางการวางบ้านจะออกแบบให้มีความถูกต้องตามกฎหมาย จัดสรรที่ดิน หลักการของภูมิสถาปัตย์ เพื่อให้เป็นโครงการที่มีคุณภาพ สามารถอยู่อาศัยอย่างมีความสุข และมีค่าใช้จ่ายการบำรุงรักษาต่ำ</p>
P3	<p>Prelim Design & Detail Design PCM : สสหาว่าจ้างผู้ออกแบบและออกแบบบ้าน</p> <p>การออกแบบบ้านในโครงการให้มีฟังก์ชันครบถ้วนเพื่อการอยู่อาศัยที่มีคุณภาพ เลือกใช้วัสดุที่ใช้งาน ได้สะดวก คุ่มค่า ดูแลรักษาง่าย มีความสวยงาม และมีอายุใช้งานยาวนาน และออกแบบระบบบำบัด และระบายน้ำทั้งเป็นไปตามหลักสุขาภิบาลที่ดี และมีคู่มือการใช้งานแก่ลูกค้าเพื่อยืดอายุการใช้งานของส่วนต่างๆ ภายในบ้าน อีกทั้งยังมีส่วนในการช่วยรักษาสิ่งแวดล้อม</p>
P4*	<p>Estimate & Budgeting : ประมาณราคากลางโครงการและงบประมาณโครงการ Project Feasibility Study 4</p> <p>การประมาณราคาสินค้าตามการออกแบบและการจัดหางบประมาณโครงการกระบวนการดังกล่าว ถูกแบ่งย่อยออกเป็น 6 กระบวนการย่อย (P1-P6) นำเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทั้งภายใน (พนักงานผู้ปฏิบัติงาน) และภายนอก (ผู้ออกแบบภายนอก) มีความเข้าใจ และปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง</p>
P5*	<p>Sourcing : สสหาและคัดเลือกผู้รับเหมาประเภทต่างๆ</p> <p>คัดเลือกผู้รับเหมาหรือซัพพลายเออร์ที่มีสินค้าตรงตามการออกแบบ รวมทั้งมีบริการทั้งก่อนและหลังการขายที่ดี เพื่อส่งมอบโครงการและบ้านที่มีคุณภาพ และมีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธี Bidding หรือ e-Auction เพื่อให้ได้ราคาที่ดีที่สุดคุ้มค่าสมเหตุผล ทำให้ลูกค้าซื้อบ้านของโครงการที่มีคุณภาพที่ดี ราคาสมเหตุผล ทั้งนี้ ผู้รับเหมาหรือซัพพลายเออร์ที่มีผลการดำเนินงานที่ดี จะได้รับการพิจารณาในการเข้าร่วมงานกับบริษัท ตามระเบียบในครั้งต่อไป</p> <p>กระบวนการดังกล่าวอยู่ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ถูกแบ่งย่อยออกเป็น 9 กระบวนการย่อย (P0-P8) นำเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทั้งภายใน (พนักงานผู้ปฏิบัติงาน) และภายนอก (ร้านค้า ผู้รับเหมา) มีความเข้าใจที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง</p>

กระบวนการทำงาน	รายละเอียดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ
P6	<p>Government Permit : การขออนุญาตต่างๆ</p> <p>การขออนุญาตเพื่อดำเนินงานในทุกประเภทที่เกี่ยวข้อง บริษัท จะดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมาย และกฎระเบียบต่างๆ รวมถึงการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด</p>
P7*	<p>Procurement : ประมูล และว่าจ้างผู้รับเหมาราคาวัสดุ</p> <p>ประมูลและว่าจ้างผู้รับเหมาราคาวัสดุ เพื่อให้ได้ผู้รับเหมา/ผู้จัดจำหน่ายที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสูงสุด ตามราคาและข้อตกลงหรือเงื่อนไขการว่าจ้าง</p>
P8	<p>Mock up House Construction : ก่อสร้างสำนักงานขายและบ้านตัวอย่าง</p> <p>การเริ่มก่อสร้างช่วงแรก การถมดิน งานสาธารณูปโภค การสร้างบ้านตัวอย่าง จะเน้นการทำงานให้ตรงตามแผนงาน และดูแลการก่อสร้างของโครงการ โดยไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ชุมชนรอบด้าน โดยมีผู้รับผิดชอบโครงการ ดูแลรับผิดชอบ รับเรื่องร้องเรียน (หากมี) และเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ลุล่วง</p>
P9*	<p>Marketing : การตลาด</p> <p>การโฆษณาต่างๆ จะใช้สื่อที่เป็นไปตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้บริโภค โดยมีทีมการตลาดส่วนกลาง เป็นผู้ตรวจสอบและคัดกรองข้อมูล เพื่อให้มีความเป็นธรรมต่อลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงการตีปายประชาสัมพันธ์ต่างๆ ที่ไม่เป็นการรบกวนต่อสภาพแวดล้อมจนอาจเกิดอันตรายต่อผู้ที่สัญจรไปมา</p>
P10*	<p>Sale & CRM Credit : การขายและเป็นที่พักอาศัยและสินเชื่อแก่ลูกค้าและบริการ CRM</p> <p>การขายแก่ลูกค้า เป็นการให้ข้อมูลความจริงที่ถูกต้องครบทุกด้าน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจซื้อบ้านแก่ลูกค้า รวมไปถึงการให้บริการสินเชื่อแก่ลูกค้า ซึ่งบริษัท จะร่วมมือกับสถาบันการเงินทุกสถาบัน เพื่อให้ลูกค้าได้รับประโยชน์มากที่สุดในการรับทราบเงื่อนไขของแต่ละสถาบันการเงิน</p> <p>นอกจากนี้ยังมีพัฒนาช่องทางขายรูปแบบใหม่ เช่น ขายผ่านตัวแทนทั้งในและต่างประเทศ ให้คำปรึกษาด้านเครดิตสินเชื่อแก่ลูกค้าที่มีปัญหาทางการเงินในรูปแบบโครงการ Win Back การพัฒนาระบบฐานข้อมูลลูกค้า (CRM Database) เพื่อเพิ่มศักยภาพให้การขายมากยิ่งขึ้น</p>
P11*	<p>Construction & Quality Control : ก่อสร้างบ้านและสาธารณูปโภคโครงการ และการตรวจสอบคุณภาพบ้าน</p> <p>ระหว่างการก่อสร้างโครงการ จะควบคุมดูแลผลกระทบต่อชุมชนรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเสียง การระบายน้ำ ฝุ่นละอองในการก่อสร้าง ซึ่งการดำเนินงานของบริษัท เกิดฝุ่นละอองน้อยกว่าการก่อสร้างทั่วไป เนื่องจากบริษัท ก่อสร้างโดยเทคโนโลยีที่ทันสมัยด้วยการผลิตแผ่นพรีคาสท์ (ชิ้นส่วนคอนกรีตเสริมเหล็กสำเร็จรูป) ภายในโรงงาน และมีการตรวจสอบชิ้นงานทุกชิ้น จึงช่วยลดการปล่อยมลภาวะจากการก่อสร้างและการขนส่ง (ก๊าซเรือนกระจก) ทั้งทางตรงและทางอ้อม และลดปริมาณจำนวนของทิ้ง/ของเสีย (Waste) ทำให้บ้านทุกหลังมีคุณภาพได้มาตรฐานงานที่ดีก่อนส่งมอบให้แก่ลูกค้า</p>

กระบวนการทำงาน	รายละเอียดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ
P12	<p>Payment : การจ่ายผลงานผู้รับเหมาและการจ่ายงวดตามความก้าวหน้าของงาน</p> <p>อนุมัติการจ่ายเงินให้กับผู้รับเหมา ตามผลงานความก้าวหน้าของแต่ละกระบวนการทำงานตามจริง และแจ้งรอบการจ่ายเงินแก่ผู้รับเหมาอย่างชัดเจน</p>
P13	<p>Inspection Quality Control & Transfer : ลูกค้ำตรวจรับมอบบ้าน และทำการโอนกรรมสิทธิ์</p> <p>ลูกค้ำทำการตรวจรับมอบสินค้า โดยการแก้ไขงานตามรายการต่างๆ ที่ลูกค้ำแจ้ง มีแนวโน้มที่จะลดจำนวนรายการลงอันเนื่องมาจากการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพสินค้าตั้งแต่การออกแบบและการก่อสร้างที่ดำเนินการต่อเนื่องมาโดยตลอด</p>
P14	<p>Juristic Person : Property Management และการบริหารนิติบุคคลบ้านจัดสรร</p> <p>การบริหารและดูแลหมู่บ้าน ตั้งแต่ก่อนเริ่มเข้าอยู่อาศัยครั้งแรก-ระหว่างการอยู่อาศัย-การส่งมอบแก่นิติบุคคล บริษัทฯ จะมีหน่วยงานเฉพาะในการดูแลสาธารณูปโภคและบริการสาธารณะ ที่มีหน้าที่เฉพาะ ได้แก่ ระบบไฟส่องสว่าง การระบายน้ำ ความสะอาดในโครงการ ถนน สวนสาธารณะ การรักษาความปลอดภัย โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัทฯ จะเข้มงวดเป็นอย่างมาก ในการจัดจ้างบริษัทที่มีคุณภาพ มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย มีเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เพื่อให้ปฏิบัติงานด้วยประสิทธิภาพสูงสุด สร้างความปลอดภัยแก่ลูกบ้านในโครงการ ทำให้ปัจจุบันสามารถลดจำนวนปัญหาเรื่องความไม่ปลอดภัยภายในโครงการได้มาก</p>
P15*	<p>การบริหารหลังการขาย และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้ำ : บริหารการซ่อมบ้านหลังการขายและ CRM</p> <p>บริษัทฯ กำหนดมาตรฐานในการซ่อมแซมอย่างชัดเจนทั้งคุณภาพและเวลาที่ใช้ในงานแต่ละประเภท (SLA) ถือเป็นระเบียบที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยบ้านทุกหลังที่มีรายการแจ้งซ่อม จะถูกบันทึกเข้าระบบทั้งหมด เพื่อจัดเก็บเป็นข้อมูลการดำเนินงานและข้อมูลของผู้ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งลูกค้ำจะได้รับบริการที่ดี ครบถ้วน รวดเร็วตรงตามเวลาที่กำหนด โดยระหว่างก่อนการเข้าซ่อม-ระหว่างการซ่อม-หลังการซ่อม จะมีทีมงานส่วนบริการลูกค้ำติดต่อลูกค้ำตลอดเวลา เพื่อรับทราบและประเมินผลการให้บริการและรายงานผู้บริหารตลอดเวลา ผลจากการให้บริการดังกล่าวได้สร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้ำเพิ่มขึ้น</p>
P16	<p>Continuous Improvement Process และ Supply Chain ย้อนกลับ PI-PI6</p> <p>ทบทวนกระบวนการทำงานในแต่ละขั้นตอน และพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งมอบสินค้าที่มีคุณภาพให้กับลูกค้ำโดยมีกิจกรรม เช่น การประกวด Innovation Awards, Improvement Awards ซึ่งมีหน่วยงาน Innovation Center เป็นผู้ดำเนินการและมีหน่วยงานเฉพาะที่ทำการปรับปรุงคุณภาพของการผลิตและคุณภาพของวัสดุโดยตรง คือ หน่วยงาน Continuous Improvement (CI) และ Quality Assurance (QA)</p>

Streamline Project มุ่งพัฒนากระบวนการตามมาตรฐานสากล

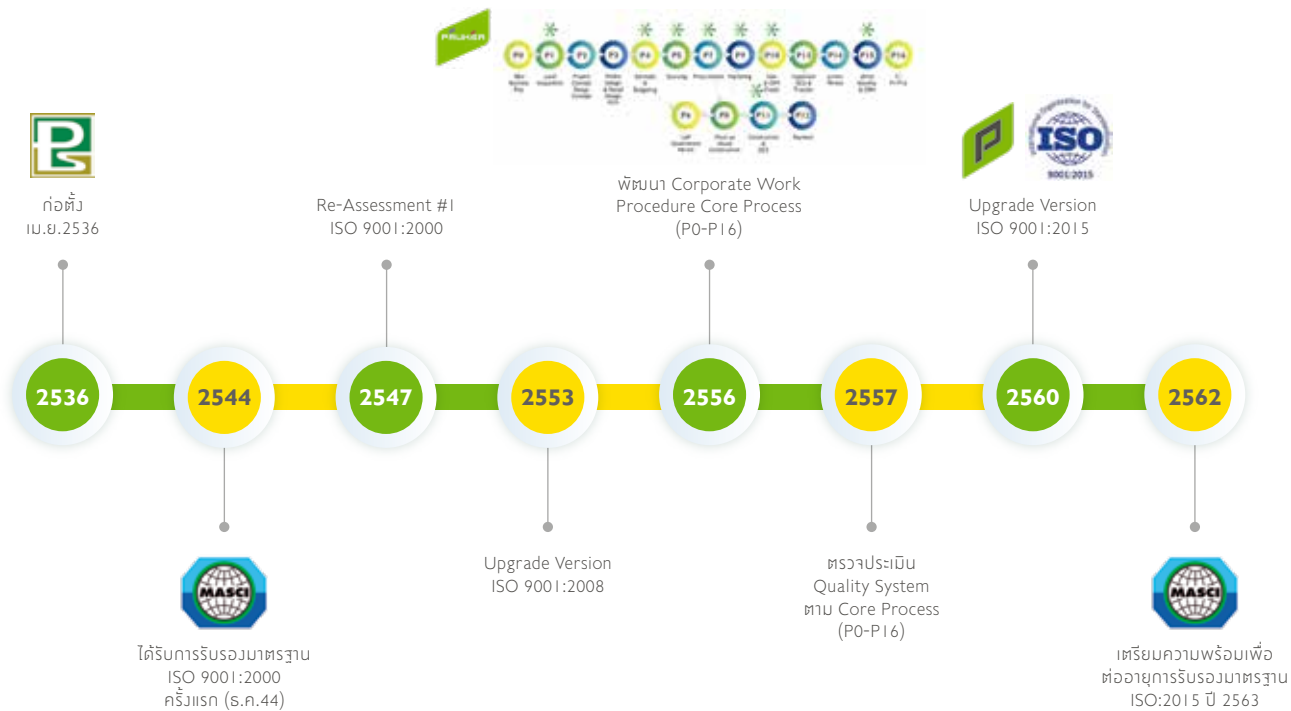


ในปี 2562 บริษัทฯ ได้พัฒนาระบบโดยการปรับปรุงและออกแบบกระบวนการทางธุรกิจของบริษัทฯ ขึ้นใหม่ ผ่านโครงการ Streamline Project เพื่อให้ระบบงานมีการบูรณาการทั้งด้านระบบคอมพิวเตอร์ ข้อมูล และกระบวนการให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ทั้งด้านการบริหารโครงการและการออกแบบกระบวนการทางธุรกิจ และพัฒนาระบบ ERP ซึ่งทำให้บริษัทฯ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการควบคุมภายในที่ดี และเพิ่มขีดความสามารถทางธุรกิจ

พวกษา ได้รับรองมาตรฐานระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 ต่อเนื่อง

บริษัทฯ ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 และรักษามาตรฐานระบบมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน โดยทุกปีบริษัทฯ จะได้รับการตรวจประเมินการบริหารจัดการระบบคุณภาพ (Quality Management System Audit) จากสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสไอ ซึ่งเป็นองค์กรอิสระที่ให้บริการรับรองตามมาตรฐานไอเอสไอและมาตรฐานระบบอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของอุตสาหกรรม (GRI 103-3)

พัฒนาการที่สำคัญของการพัฒนาระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001



การบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างและห่วงโซ่อุปทาน (GRI 103-1)

บริษัทฯ มุ่งมั่นให้ความสำคัญต่อการวางยุทธศาสตร์การบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างและการจัดการบริหารห่วงโซ่อุปทาน ที่มุ่งเน้นคุณภาพสินค้าและบริการ โดยกำหนดให้มีกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่ครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ เพื่อกำหนดแนวทางการจัดการที่สอดคล้องกับระดับความเสี่ยง โดยคำนึงถึงคุณภาพ ปริมาณ การส่งมอบสินค้าและบริการที่ได้รับ รวมถึงข้อกำหนดตามกฎหมายและระบบจัดการคุณภาพต่างๆ เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพ ปริมาณ การส่งมอบสินค้าและบริการ รวมทั้งความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินการต่างๆ ขององค์กร มีการจัดทำจรรยาบรรณในการปฏิบัติต่อคู่ค้าของบริษัทฯ (Pruksa-Supplier Sustainable Code of Conduct) สำหรับคู่ค้า และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (Pruksa Purchaser Code of Conduct) สำหรับพนักงาน เพื่อให้ทั้งคู่ค้าและพนักงานยึดถือและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยมีเนื้อหาและขอบเขตของแนวทางการปฏิบัติภายใต้ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมประเด็นด้านจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ สิทธิมนุษยชน อาชีวอนามัยด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมตามหลัก 4 ประการดังนี้

ความคุ้มค่า

คู่ค้าและพนักงานของบริษัทฯ จะต้องคำนึงถึงต้นทุนคุณภาพ และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการจัดซื้อจัดจ้างทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยให้มีการเปรียบเทียบทางเลือกต่างๆ พร้อมปัจจัยด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ด้านการตลาด ด้านการวินด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มาประกอบการพิจารณา ซึ่งไม่ได้ถือราคาต่ำสุดในการตัดสินใจจัดซื้อจัดจ้างเสมอไป ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับคะแนนของความคุ้มค่าในวง (Value Score) ในกระบวนการคัดเลือกคู่ค้าที่จะยึดถือเป็นสำคัญ

คุณธรรมและความโปร่งใส

คู่ค้าและพนักงานของบริษัทฯ จะต้องดำเนินขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเปิดเผย และจะต้องเปิดโอกาสให้คู่ค้าทุกรายสามารถเข้ามาแข่งขันได้อย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงคุณสมบัติและความสามารถในการรับงานของกลุ่มงานต่างๆ ของคู่ค้าเป็นหลัก มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้เชี่ยวชาญ และฝ่ายที่ได้รับมอบหมายจากทางบริษัทฯ ได้มีโอกาสรับทราบข้อมูลในการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างเพียงพอและเสมอภาคกันในเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้ ผลการพิจารณาคัดเลือกจะต้องแจ้งให้ผู้บริหาร และ/หรือคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างที่ถูกต้องจากทางบริษัทฯ ได้รับทราบด้วย

ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พนักงานของบริษัทฯ จะต้องพิจารณาถึงความต้องการในการจัดซื้อจัดจ้างให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงภาวะตลาดด้านต่างๆ ในขณะนั้นว่ามีทิศทางเป็นอย่างไร ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิเคราะห์และจัดหาแผนงานเพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายในการคัดเลือกกว่า วิธีการจัดซื้อจัดจ้างรูปแบบใดเป็นประโยชน์และเหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้นมากที่สุด รวมทั้งควรมีการประเมินผลการจัดซื้อจัดจ้างรายเดือน รายไตรมาส และรายปีเพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นด้วย

ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน

พนักงานของบริษัทฯ จะต้องยึดหลักความรับผิดชอบต่อมาตรฐานจริยธรรมหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งคำนึงถึงความถูกต้อง การใช้อำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติหน้าที่ที่ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบ โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

การจัดซื้อจัดจ้าง 4.0 (GRI 103-2)

ปัจจุบันการบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารห่วงโซ่อุปทาน ได้นำแนวคิด Thailand 4.0 มากำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงการ “การจัดซื้อจัดจ้าง 4.0” (Procurement 4.0) มาประยุกต์ใช้ในการวางแผนการพัฒนาอย่างยั่งยืน ที่มีผลต่อการจัดซื้อจัดจ้างทั้งในเชิงกลยุทธ์และการดำเนินงาน และช่วยเป็นเข็มทิศทางยุทธศาสตร์การจัดซื้อจัดจ้างใหม่พร้อมนำบริษัท ไปสู่ “World Class Procurement” โดยมี 3 เสาหลัก ดังนี้

- การบริหารงานในการรักษาความต่อเนื่องของธุรกิจ “Continuity of Supplies (Speed)”
- การบริหารงานต้นทุนการจัดซื้อจัดจ้างให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด “Best Terms in the Market (Cost Saving)”
- การบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ “Value Creation (Transparency)”

สิ่งสำคัญที่สุดสำหรับการจัดซื้อจัดจ้างในยุค 4.0 คือ เทคโนโลยี และอัลกอริทึมที่ดี ที่ช่วยให้สามารถรวบรวม ประมวลผล และวิเคราะห์ ข้อมูลจำนวนมากได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการทำความเข้าใจซัพพลายเออร์ ตลาด และลูกค้า การคาดการณ์แนวโน้มของตลาด และตรวจหาการทำงานที่ล้มเหลวของแผนการดำเนินงาน วัสดุ เครื่องจักร และผลิตภัณฑ์ ส่งผลให้ ความสามารถในการตัดสินใจของบริษัท ดียิ่งขึ้น ทั้งยังทำให้การตัดสินใจด้านการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปโดยอัตโนมัติ การจัดซื้อจัดจ้าง 4.0 (Procurement 4.0) คือการพัฒนากำหนดคุณค่าใหม่ การตอบสนองความต้องการทางธุรกิจใหม่ๆ การรวมข้อมูลจากทุกหน่วยงาน และห่วงโซ่คุณค่าต่างๆ ซึ่งข้อมูลนี้จะถูกเรียกใช้ในเชิงรุก สิ่งสำคัญที่สุดคือหน่วยงานจัดซื้อจัดจ้างต้องมีความสามารถในการรับมือกับความท้าทายและโอกาสในการขยายการพัฒนาระบบดิจิทัลของของบริษัท ในอนาคต



จรรยาบรรณการจัดซื้อจัดจ้าง






พนักงานของบริษัทฯ ที่ปฏิบัติหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง จะต้องยึดถือและต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณนี้อย่างเคร่งครัด ดังนี้

- พนักงานต้องพิจารณาถึงผลประโยชน์ของกิจการ
- พนักงานต้องรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง
- พนักงานต้องทำการจัดซื้อจัดจ้างโดยไม่รังเกียจเชื้อชาติ เพื่อก่อให้เกิดคุณค่าแก่รายจ่ายที่ได้จ่ายไป
- พนักงานต้องแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวัสดุ เทคโนโลยี สภาพวะของตลาด และกระบวนการผลิต
- พนักงานต้องทำการซื้อขายโดยซื่อสัตย์และจริงใจ
- พนักงานต้องต้อนรับคู่ค้าทั้งภายในและภายนอกอย่างสุภาพ
- พนักงานต้องยอมรับพันธกรณีของตนและผู้อื่น
- พนักงานต้องหลีกเลี่ยงการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม
- พนักงานต้องให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำผู้ซื้อ
- พนักงานต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทุกหน่วย

ผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อนจากกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง อาจเกิดขึ้นเมื่อพนักงานให้ความสำคัญต่อผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับมากกว่า ผลประโยชน์ของบริษัทฯ หรือเป็นการปฏิบัติที่ตอบสนองซึ่งกันและกันในเชิงธุรกิจ รวมถึงการใช้อำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย จากบริษัทฯ ในฐานะผู้ซื้อไปเรียกรับผลประโยชน์อื่นใดจากคู่ค้า เช่น ผลประโยชน์อื่นใดที่มีผลกระทบต่อตัดสินใจของพนักงาน เกี่ยวกับการคัดเลือกคู่ค้า การคัดเลือกสินค้าและ/หรือบริการ หรือการต่อรองเพื่อสรุปผลการสั่งซื้อกับบริษัทผู้ขาย

รูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อน

- 
ของขวัญหรือของกำนัล
 การรับของขวัญหรือของกำนัลที่มีมูลค่าเกินกว่า 1,000 บาท จากคู่ค้า ถือเป็นความไม่เหมาะสมและพนักงานไม่พึงปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะอาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของบริษัทฯ และแสดงถึงความไม่โปร่งใส ไม่เป็นธรรมของตัวพนักงาน เว้นแต่การรับของขวัญหรือของกำนัลที่คู่ค้าจัดทำไว้เพื่อส่งเสริมการขายและด้านการตลาดเท่านั้น
- 
น้ำใจไมตรี
 พนักงานจะต้องไม่ขอหรือรับการช่วยเหลือ การบริการใด หรือซื้อสิ่งของใดๆ ที่ได้รับส่วนลดเป็นพิเศษสำหรับตนเอง และบุคคลในครอบครัว รวมถึงการรับเชิญไปท่องเที่ยว หรือการรับบริการเพื่อความเพลิดเพลิน หรือการแลกเปลี่ยนสิ่งของใดๆ ที่มีมูลค่าสูงกับคู่ค้า การรับประทานอาหารกลางวันกับคู่ค้าในระหว่างการประชุม อาจกระทำได้เป็นครั้งคราวแต่ไม่ควรทำเป็นปกติวิสัย ในกรณีที่คู่ค้าเชิญไปร่วมรับประทานอาหารค่ำและชมการแสดงเพื่อความเพลิดเพลินในวาระสำคัญหรือโอกาสอันเป็นพิเศษ จะต้องได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจระดับผู้จัดการฝ่ายก่อน
- 
งานเลี้ยงสังสรรค์
 พนักงานที่ได้รับเชิญให้เข้าร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์จากคู่ค้าและผู้ขายและเป็นงานจัดเลี้ยงที่มีราคาสูงมากกว่าปกติ มีกิจกรรมบันเทิง หรือมีการมอบบัตรกำนัลที่มีมูลค่าสูงเป็นประจำ และไม่เป็นที่เปิดเผยจากผู้ขาย จะถือได้ว่ามีผลประโยชน์ทับซ้อน พนักงานต้องรายงานต่อหัวหน้างานหรือผู้จัดการฝ่ายก่อนเข้าร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์นั้น
- 
สินบนหรือเงินสุจริตที่ผู้ขายแอบให้
 พนักงานต้องไม่แสดงนัย หรือเจรจา หรือรับสินบนจากผู้ขายไม่ว่าในรูปแบบใดและ/หรือประโยชน์อื่นใดอันเป็นเหตุให้บริษัทฯ เสียผลประโยชน์ การกระทำดังกล่าวถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนและผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงและต้องถูกพิจารณา ลงโทษทางวินัย และบริษัทฯ อาจดำเนินคดีทางอาญาด้วย ทั้งนี้พนักงานจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า การรับสินบนจากผู้ขาย นอกจากจะทำลายเกียรติ/ชื่อเสียงของตนเองแล้ว ยังทำให้ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของบริษัทฯ เสียหายไปด้วย
- 
สินค้าตัวอย่าง
 ซึ่งมีมูลค่าในเชิงพาณิชย์ต้องส่งคืนผู้ขายเมื่อกระบวนการจัดซื้อ/จัดหาเสร็จสิ้นแล้ว เว้นผู้ขายแจ้งว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องส่งคืนเนื่องจากมูลค่าต่ำหรือเป็นสินค้าตัวอย่างที่ใช้แล้วหมดไป เช่น สารเคมี เป็นต้น

การรักษาความลับของข้อมูลบริษัท

ลูกค้าและพนักงานของบริษัท จะต้องรับผิดชอบในการดูแลรักษาเอกสารและข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น ข้อมูลด้านเทคนิค วัสดุ เอกสาร ไม่ว่าจะป็นเอกสารการดำเนินงานที่สำคัญที่ทำให้บริษัท คงความได้เปรียบในเชิงธุรกิจ ข้อเสนอด้านราคาของผู้ขาย เอกสารการเปรียบเทียบคุณลักษณะทางเทคนิค ราคา และสัญญาต่างๆ ซึ่งถือเป็นความลับของบริษัท ห้ามมิให้เปิดเผยต่อผู้อื่น หากพบว่ามิใช่ผู้ละเมิดการกระทำดังกล่าวบริษัท จะดำเนินการต่อผู้ละเมิดทันที

ความรับผิดชอบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม

เพื่อปฏิบัติตามนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่บริษัท ได้ประกาศไว้และที่อาจมีประกาศ เพิ่มเติมในอนาคตระหว่างดำเนินการทางธุรกิจด้วยกัน พนักงานจะต้องปฏิบัติตามดังนี้

- ติดต่อประสานงานระหว่างผู้ขายกับฝ่ายงานวิจัยและพัฒนา และ/หรือฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท และ/หรือสำนักคุณภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ ในงานที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดหรือคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์หรือการบริการ พร้อมทั้งติดตามการประเมินผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมและต้องดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์และบริการนั้นอย่างยั่งยืน
- ติดต่อกับผู้ขายที่รักษาบรรยาบรรณเชิงการค้า ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท อย่างสม่ำเสมอ หลีกเลี่ยงผู้ขายที่ประกอบธุรกิจโดยปราศจากบรรยาบรรณทางธุรกิจ เช่น คดทิ้งแรวงาน จัดสรรสภาพการทำงานไม่ดี ไม่รู้สิทธิของพนักงานลูกจ้าง มีพฤติกรรมฉ้อฉลในการประมูล ดำเนินธุรกิจที่ไม่โปร่งใส เปิดเผยความลับทางการค้า หุ้มเสนอราคาต่ำกว่าทุนเพื่อตัดราคาผู้ขายรายอื่นอย่างไม่ยุติธรรม มีพฤติกรรมข่มขู่ ทุจริตคอร์รัปชัน เป็นต้น
- แจ้งผู้ขายเพื่อให้ความร่วมมือหรือร่วมกับผู้ขายในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการทำธุรกิจอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ความสัมพันธ์กับลูกค้าภายใน

บริษัท ตระหนักว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อความสำเร็จของบริษัท ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานจัดซื้อจัดจ้างกับลูกค้าภายในจึงมีความสำคัญเช่นกัน โดยยึดหลักสิทธิมนุษยชนที่ไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใด เพราะความเหมือนหรือความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือภาวะทางร่างกาย โดยมีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

- จัดหาวัสดุให้มีผลดีต่อบริษัท ให้มากที่สุด โดยควรกำหนดว่าต้องได้รับวัสดุตรงตามความต้องการทั้งด้านคุณภาพ ราคา จำนวน เวลา การให้บริการ ความรวดเร็ว และคำนึงถึงนโยบายด้านคุณภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมของบริษัท
- พนักงานผู้ดำเนินการจัดหามาต้องมีกรวางแผนจัดหาพัสดุล่วงหน้าที่ดีเพื่อหลีกเลี่ยงการจัดหาพัสดุอย่างเร่งด่วนโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- พนักงานจะต้องปฏิบัติต่อลูกค้าภายในโดยเคารพต่อความเป็นปัจเจกชน และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
- พนักงานจะต้องหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของพนักงาน หรือการกระทำใดๆ ที่เป็นการคุกคาม หรือสร้างความกดดันต่อสภาพจิตใจของลูกภายใน

การปฏิบัติหน้าที่

บริษัท ตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นธรรม เพื่อผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

- พนักงานจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และปฏิเสธข้อเสนอหรือข้อแนะนำที่ไม่เหมาะสมเพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์ส่วนตนในการดำเนินกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง
- การจัดซื้อจัดจ้างผ่านบริษัทหรือญาติ เพื่อนสนิท หรือบริษัทที่พนักงานมีความสัมพันธ์เชิงทุนและ/หรือเป็นหุ้นส่วนฯ นิติบัญญัติและ/หรือพฤติกรรมกับผู้ขาย พนักงานจะต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อที่ผู้บังคับบัญชาจะได้มอบหมายให้พนักงานผู้อื่นมาปฏิบัติหน้าที่แทน
- ผู้บริหารตามอำนาจการจัดซื้อจัดจ้าง ต้องใช้ดุลยพินิจในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็นของผูปฏิบัติงาน
- ผู้บริหารตามอำนาจการจัดซื้อจัดจ้างจะต้องควบคุม ตรวจสอบ ดูแลให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด หากพบว่ามี การปฏิบัติผิดจรรยาบรรณ ต้องดำเนินการสอบสวนและพิจารณาโทษทางวินัยตามขั้นตอน
- พนักงานต้องสนับสนุนให้มีการจัดซื้อจัดจ้างสินค้าและบริการจากผู้ประกอบการที่เป็นคนไทยหรือบริษัทในเครือ หรือบริษัทย่อย และบริษัทร่วมของบริษัท
- พนักงานต้องจัดซื้อจัดจ้างสินค้าและบริการอย่างมีระบบ ถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยมีการควบคุมที่รัดกุมและปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจการค่าตลอดเวลา

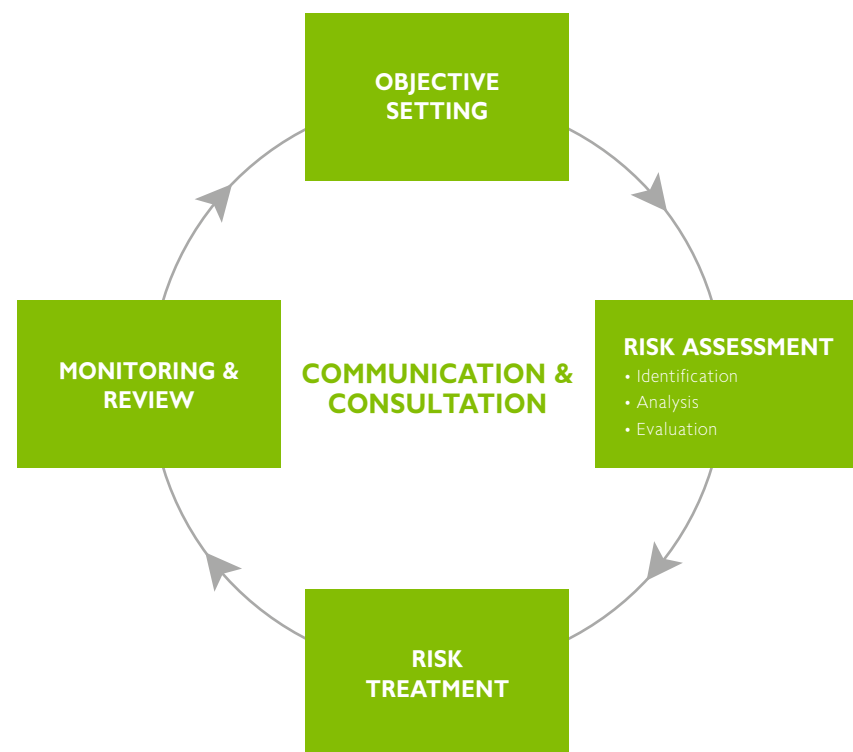
การติดต่อสื่อสาร

บริษัท ตระหนักถึงจรรยาบรรณในการสื่อสารเป็นอย่างมาก หากพนักงานมีการสื่อสารกันอย่างขาดคุณธรรมแล้วอาจทำให้เกิดความขัดแย้ง หรือทำให้เกิดผลเสียต่อจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจได้ โดยมีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

- พนักงานจะต้องไม่ให้ข้อมูลส่วนตนและวงบุคคลในครอบครัวแก่ผู้ขาย เช่น ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์บ้าน หมายเลขบัญชีธนาคาร หรือ e-mail Address ส่วนตัว
- ห้ามมิให้พนักงานให้ข้อมูลของบริษัท หรือติดต่อธุรกิจกับผู้ขายผ่านทาง e-mail address ส่วนตัวของผู้ขายไม่ว่าในกรณีใดก็ตาม เว้นแต่ได้รับอนุมัติจากผู้จัดการฝ่ายของบริษัท
- โทรศัพท์สำนักงาน หมายเลขโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่ได้รับอนุมัติให้ใช้ และ e-mail address ของบริษัท ควรจะใช้เพื่อติดต่องานธุรกิจของบริษัท เท่านั้น
- พนักงานมีหน้าที่ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบโดยตรงแก่ผู้ขายเท่านั้น การเปิดเผยข้อมูลของบริษัท ที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบโดยไม่ได้รับอนุมัติจะถือว่าละเมิดต่อจรรยาบรรณนี้
- พนักงานควรแจ้งให้ผู้ขายดำเนินการตามข้อตกลงเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารที่กำหนดขึ้นโดยบริษัท เท่านั้น

การตระหนักรู้ด้านความเสี่ยง

บริษัทฯ ได้กำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงของหน่วยงาน (Functional Risk Assessment) ขึ้นตามลำดับกระบวนการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Process) เพื่อให้พนักงานที่ดำเนินกิจกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงองค์กรเชิงบูรณาการและนำมาปฏิบัติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่งผลให้กิจกรรมการจัดซื้อจัดจ้างพัฒนาก้าวหน้าและลดความเสี่ยงหรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ดังนี้



บทกำหนดโทษ

ผู้มีอำนาจหรือหน้าที่ดำเนินการตามระเบียบนี้ หรือผู้หนึ่งผู้ใดจะต้องกระทำการด้วยความรัดกุม เปิดเผย โปร่งใส ส่งเสริมให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม ประหยัดเงินงบประมาณ เกิดความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน เป็นประโยชน์แก่บริษัทฯ หากกระทำการใดๆ โดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามระเบียบนี้ หรือกระทำการโดยมีเจตนาทุจริต หรือกระทำการโดยปราศจากอำนาจที่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ รวมทั้งมีพฤติกรรมที่เอื้ออำนวยแก่ผู้เข้าร่วมเสนอราคาให้มีการขัดขวางการแข่งขันราคาอย่างเป็นธรรม ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยตามระเบียบของกลุ่มบริษัทฯ ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

1. ถ้าการกระทำมีเจตนาทุจริต หรือเป็นเหตุทำให้บริษัทฯ เสียหายอย่างร้ายแรง ให้ลงโทษอย่างต่ำโดยการให้ออกจากการเป็นพนักงานของบริษัทฯ
2. ถ้าการกระทำเป็นเหตุให้บริษัทฯ เสียหายแต่ไม่ร้ายแรง ให้ลงโทษอย่างต่ำโดยการตัดเงินเดือน
3. ถ้าการกระทำไม่เป็นเหตุให้บริษัทฯ เกิดความเสียหาย แต่มีมูลเหตุที่มาของปัญหาให้ลงโทษโดยการว่ากล่าวตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร

หมายเหตุ : การลงโทษทางวินัยตามข้อ 1 และ 2 ไม่เป็นเหตุให้ผู้กระทำหลุดพ้นจากความรับผิดชอบในทางแพ่ง และ/หรือ ความผิดทางอาญา (ถ้ามี)

การบริหารจัดการคู่ค้า (GRI 414-I)

บริษัทฯ มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ถูกต้องตามกฎหมาย ภายใต้หลักบรรษัทภิบาล ควบคู่กับการดูแล ส่งเสริม สนับสนุน สังคมและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เพื่อการเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ และคู่ค้า บริษัทฯ จึงได้จัดทำ “แนวทางการปฏิบัติของคู่ค้าอย่างยั่งยืน” เพื่อใช้เป็นแนวทางให้คู่ค้านำไปปฏิบัติ หากคู่ค้าไม่สามารถปฏิบัติตามให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว บริษัทฯ จะดำเนินการกับคู่ค้าตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากผลกระทบและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นต่อไป (GRI 103-1)

แนวทางการปฏิบัติของคู่ค้าอย่างยั่งยืน (GRI 103-2)

จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของคู่ค้า



คู่ค้าเจ้าทอรับนโยบายจรรยาบรรณ
ในการดำเนินธุรกิจของคู่ค้า **1,396 ราย**

1. จรรยาบรรณด้านธุรกิจ

บริษัทฯ มุ่งเน้นการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างเคร่งครัดด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีจริยธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และจะไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ แต่จะดำเนินการให้ได้มาซึ่งสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบริษัทฯ ด้วยความเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยกำหนดให้มีการดำเนินการดังนี้

- การรักษาความลับระหว่างกัน
- ละเว้นการกระทำใดๆ ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์และ/หรือผลประโยชน์ทับซ้อน
- ละเว้นการละเมิดสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา
- กำหนดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน
- การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

2. จรรยาบรรณด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน

บริษัทฯ สนับสนุนและเคารพหลักการด้านสิทธิมนุษยชนทั้งในระดับประเทศและระดับสากล รวมทั้งหมั่นตรวจตราดูแลมิให้ธุรกิจของบริษัทฯ เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน ด้วยการยอมรับหลักปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโลก เช่น หลักสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ และกำหนดให้

- คู่ค้า ควรให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็เพราะความแตกต่างทางเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ การศึกษา ความพิการ และปฏิบัติต่อพนักงานของตนอย่างเป็นธรรมตามมาตรฐานสากล และกฎหมาย
- คู่ค้า จะต้องไม่มีการบังคับใช้แรงงานโดยที่พนักงานของตนไม่สมัครใจ
- คู่ค้า จะต้องไม่จ้างแรงงานเด็กที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ตามที่กฎหมายกำหนด และต้องจัดให้แรงงานได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนดทุกประการ
- คู่ค้า จะต้องจ่ายค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นใดที่พนักงานของตนพึงได้รับอย่างถูกต้อง เป็นธรรม ตรงตามกำหนดเวลา
- คู่ค้า จะต้องไม่ให้พนักงานของตนทำงานเป็นเวลานานเกินกว่ากฎหมายกำหนด หากมีความจำเป็นต้องให้ทำงานล่วงเวลา จะต้องเป็นไปตามความสมัครใจ

3. ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงมาตรฐานการบริหารจัดการด้านคุณภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยอย่างต่อเนื่อง กำหนดและทบทวนนโยบายคุณภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย รวมถึงแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยที่

- คู่ค้า จะต้องจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัยให้แก่พนักงานของตน รวมถึงจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่พนักงานของตนอย่างเพียงพอและเหมาะสม
- กรณีเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน คู่ค้าจะต้องเตรียมพร้อมต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน โดยจะต้องกำหนดให้มีการประเมินสถานการณ์ มาตรการการจัดการด้านผลกระทบ แผนการเตือนภัย และจัดให้มีการอบรมให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

- คู่ค้า จะต้องมีนโยบายในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างชัดเจน และมีความมุ่งมั่นในการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้พลังงานอย่างประหยัดและเหมาะสม
- คู่ค้า จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมที่บังคับใช้อย่างเคร่งครัด
- คู่ค้า จะต้องมั่นใจว่าในกระบวนการผลิต มีการติดตั้งระบบกำจัด และจัดการของเสีย การปล่อยมลพิษทั้งทางอากาศ บนดิน และการระบายน้ำทิ้งที่เหมาะสม ปลอดภัย โดยจัดให้มีการเฝ้าระวัง ควบคุม และตรวจสอบคุณภาพอยู่เสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าของเสียและผลผลิตจากการผลิตที่ปล่อยออกสู่สิ่งแวดล้อมจะไม่ก่อให้เกิดมลพิษใดๆ ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว

4. จริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎหมาย

- คู่ค้า จะต้องดำเนินธุรกิจด้วยคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
- คู่ค้า จะต้องดำเนินธุรกิจโดยปราศจากการให้สินบนในทุกรูปแบบ
- คู่ค้า จะต้องดำเนินธุรกิจด้วยการแข่งขันอย่างเป็นธรรม
- คู่ค้า จะต้องมีการจัดทำบัญชีที่เกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจอย่างถูกต้องและครบถ้วน
- คู่ค้า จะต้องปกป้องข้อมูลที่เป็นความลับของลูกค้า

การประเมินความเสี่ยงของคู่ค้า (GRI 103-2)

บริษัทฯ ดำเนินถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการของคู่ค้า จากการวิเคราะห์ความสำคัญและการประเมินความเสี่ยงของคู่ค้า ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่



- 1. การวิเคราะห์การใช้จ่าย (Spend Analysis)** ครอบคลุมทุกกลุ่มงานจัดซื้อจัดจ้าง วิเคราะห์การใช้จ่ายของคู่ค้าทุกรายที่มียอดการใช้จ่ายสูง (Top Spender)
- 2. การประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการของคู่ค้า (Risk Assessment)** มุ่งเน้นการระบุความเสี่ยงต่อความยั่งยืนขององค์กรในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น จำนวนแหล่งที่มาของสินค้าและบริการ ผลกระทบที่มีต่อกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง การใช้แรงงานเด็ก ผลกระทบต่อการซื้อวัตถุดิบที่ผิดกฎหมาย เป็นต้น
- 3. การวิเคราะห์ความสำคัญของคู่ค้า (Critical Analysis)** มีหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ดังนี้
 - Partner (High Risk High Expenditure) มีความเสี่ยงสูง และมีความสำคัญสูง
 - Leverage (Low Risk High Expenditure) มีความเสี่ยงต่ำ และมีความสำคัญสูง
 - Risk (High Risk Low Expenditure) มีความเสี่ยงสูง และมีความสำคัญต่ำ
 - Shop (Low Risk Low Expenditure) มีความเสี่ยงต่ำ และมีความสำคัญต่ำ
- 4. การจัดทำมาตรการเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากคู่ค้า (Mitigation Measures)** พิจารณาจากผลการประเมินความเสี่ยงและการวิเคราะห์ความสำคัญของคู่ค้า เพื่อช่วยให้บริษัทฯ มีความพร้อมในการรับมือกับคู่ค้าที่มีความเสี่ยงและความสำคัญสูง โดยมีมาตรการหลักๆ ดังนี้ (GRI 414-2)
 - **คู่ค้าหลัก (Strategic Partner, Major/Preferred Supplier)** หมายถึง คู่ค้าที่มียอดการใช้จ่ายสูงและมีความเสี่ยงในระดับสูงหรือสูงมาก สินค้าทดแทนยาก และอยู่ในกลุ่มของชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์ที่สำคัญ โดยจะถือว่าคู่ค้าเหล่านี้จัดอยู่ในกลุ่ม High Risk Tier ที่จะต้องได้รับการตรวจสอบทุกปี มีการเยี่ยมชมพื้นที่และสัมภาษณ์ผู้บริหารและพนักงาน ทั้งนี้ คู่ค้าดังกล่าวต้องกำหนดแผนและแนวทางการแก้ไขเพื่อลดความเสี่ยงและความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งต้องมีแผนการตรวจสอบเพื่อการดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติอย่างยั่งยืนของคู่ค้า เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ไม่เกิดผลกระทบต่อธุรกิจ ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

- **คู่ค้ารอง (Regular Supplier)** หมายถึง คู่ค้าที่มียอดการใช้จ่ายปานกลางหรือต่ำ และความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลางหรือต่ำ หรือไม่ได้อยู่ในกลุ่ม High Risk Tier จะต้องผ่านการประเมินคู่ค้า (Supplier Evaluation) หรือการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติอย่างยั่งยืนของคู่ค้า และผ่านการประเมินจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หน่วยงาน Sourcing, SBU, Specialist เป็นต้น
- **คู่ค้าน้อยราย (Oligopoly)** หมายถึง ตลาดที่มีผู้ขายมากกว่าหนึ่งราย แต่มีไม่มากพอที่จะทำให้ผู้ผลิตแต่ละรายไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดราคาขายในตลาดได้ เมื่อผู้ผลิตรายใดรายหนึ่งเปลี่ยนแปลงราคาและจำนวนผลผลิตจะมีผลกระทบต่อคู่แข่งและมักจะมีการกระทำโดยโต้ตอบตลาดที่มีผู้ขายน้อยรายเกิดจากการผลิตที่จำเป็นต้องมีขนาดใหญ่เพื่อลดต้นทุนการผลิต ส่วนใหญ่จึงเป็นอุตสาหกรรมหนัก เช่น ซีเมนต์ เหล็กกล้า เป็นต้นและมีจำนวนยอดการใช้จ่ายปานกลางถึงสูง โดยมีความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลางหรือสูง คืออยู่ในกลุ่ม High Risk Tier

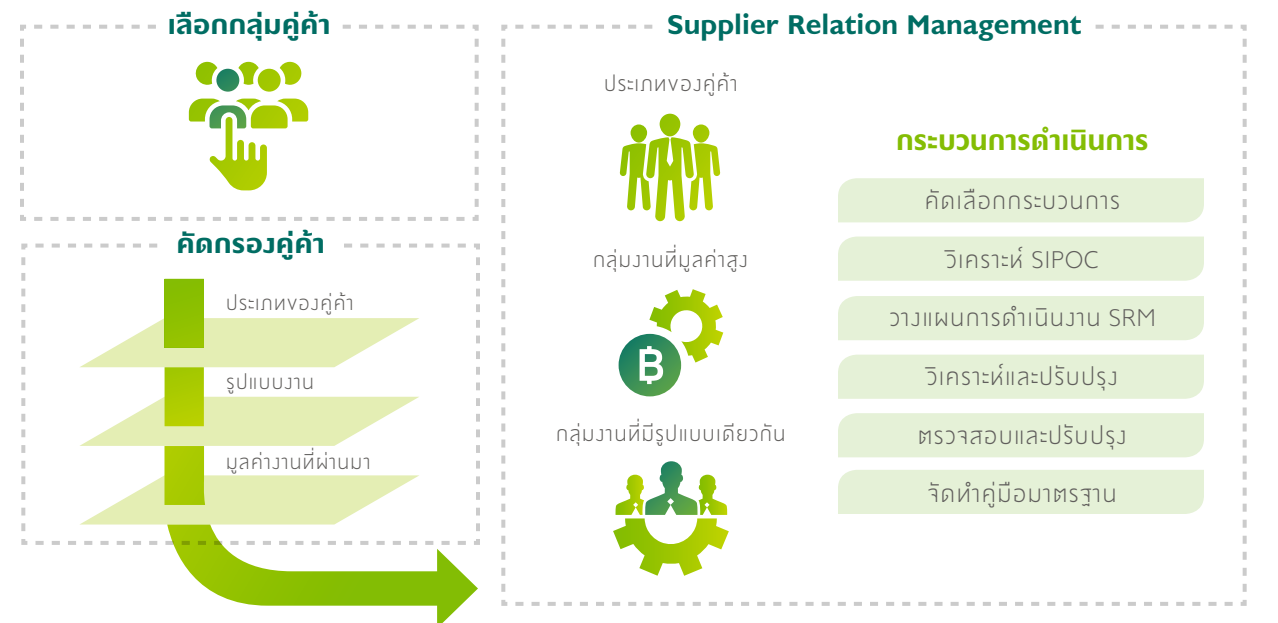
ด้านการตรวจสอบและประเมินคู่ค้า

บริษัทฯ มีกระบวนการตรวจสอบและประเมินคู่ค้า เพื่อประเมินความเสี่ยง กำหนดแผนการแก้ไข ประเมินผลภายหลังดำเนินการแก้ไขตามแผนร่วมกัน โดยคำนึงถึงคุณภาพ/การส่งมอบ/การบริการและความปลอดภัยในการผลิต รวมถึงข้อกำหนดขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน กฎหมายสิ่งแวดล้อม และมาตรฐานการจัดการต่างๆ เช่น มาตรฐาน ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 เป็นต้น

บริษัทฯ มีมาตรฐานการคัดเลือก ประเมิน และตรวจสอบคู่ค้าอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล ความมั่นคงทางธุรกิจ และความเชื่อถือได้ของคู่ค้า รวมถึงสามารถตอบสนองความต้องการของบริษัทฯ ได้เป็นอย่างดี โดยมีการบริหารจัดการคู่ค้า ประกอบด้วย

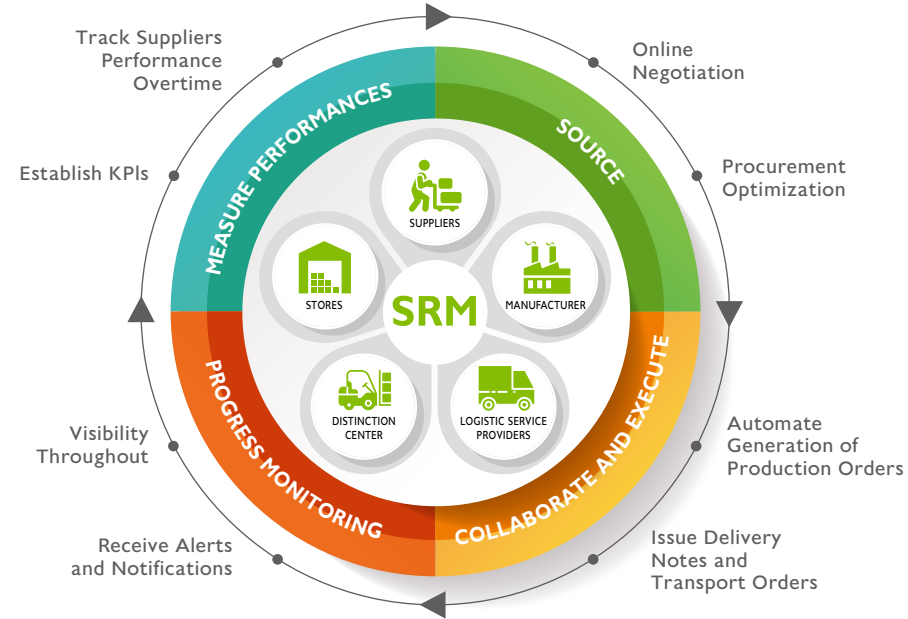
- **การจัดทำทะเบียนคู่ค้า (Approved Vendor List : AVL / Qualified Vendor List : QVL)** เพื่อคัดเลือกคู่ค้าที่มีศักยภาพร่วมธุรกิจการบริหารจัดการทะเบียนคู่ค้าอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการทะเบียนคู่ค้า และคณะกรรมการทะเบียนคู่ค้า นอกจากนี้ เพื่อเป็นการบริหารจัดการความเสี่ยงในการส่งมอบสินค้า บริษัทฯ ได้กำหนดเงื่อนไขในข้อกำหนด (TOR) ให้การดำเนินการของคู่ค้าต้องเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและมีการควบคุมดูแลให้คู่ค้าปฏิบัติตามสัญญาที่ตกลงกันไว้ โดยเฉพาะงานที่มีความเสี่ยงในด้านต่างๆ เช่น ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น โดยมีการจัดทำโครงการประเมินความเสี่ยงของงานที่เกี่ยวข้องกับผู้รับเหมา (Contractor Management) เพื่อพิจารณาคัดเลือกผู้รับเหมาที่มีศักยภาพ หากคู่ค้าได้คะแนนไม่ผ่านตามที่กำหนดจะไม่ได้รับการพิจารณาคัดเลือก
- **ใช้แบบสอบถาม (Request for Information : RFI)** และการประเมินศักยภาพของคู่ค้าเบื้องต้น (Pre-qualification Form) ในการประเมินศักยภาพของคู่ค้า ทั้งทางด้านความพร้อมของการบริการ กำลังการผลิต การขนส่ง ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม มาตรฐานอุตสาหกรรม และคู่ค้าจะต้องสามารถดำเนินการธุรกิจตามแนวทางการปฏิบัติอย่างยั่งยืนของกลุ่มบริษัทฯ เพื่อให้มั่นใจว่าคู่ค้าที่ผ่านการคัดเลือกมีศักยภาพเพียงพอในการบริหารงานและสามารถเชื่อถือได้

กระบวนการตรวจสอบและประเมินคู่ค้า



ด้านการบริหารความสัมพันธ์คู่ค้า

บริษัท กำหนดมาตรการบริหารจัดการคู่ค้า เพื่อให้การดำเนินงานของคู่ค้าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด สามารถตอบสนองความต้องการสินค้าที่เพิ่มมากขึ้น บรรลุเป้าหมาย โดยสามารถรักษาคุณภาพของสินค้า/บริการ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างคู่ค้าและบริษัท รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างความตระหนักแก่คู่ค้าถึงจุดยืนขององค์กรด้านความยั่งยืน



ความสัมพันธ์กับคู่ค้า

บริษัท ตระหนักถึงการปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเป็นธรรม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมทั้งสองฝ่าย บริษัท จึงให้ข้อมูลที่แท้จริง รายงานที่ถูกต้อง ปฏิบัติตามพันธสัญญา การเจรจาแก้ไขปัญหาเพื่อหาทางออกที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ทางธุรกิจ รวมทั้งหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยมีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. พนักงานจะต้องรักษาความลับที่ได้รับจากคู่ค้า เช่น ข้อมูลราคา สิทธิบัตร ตารางการผลิตและข้อมูลผลิตภัณฑ์ จะเปิดเผยได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาต (Respect the Confidentiality of Information)
2. พนักงานจะต้องทำการเรียกสอบราคา เปรียบเทียบราคา คุณภาพ เงื่อนไขต่างๆ เพื่อให้มั่นใจได้ถึงความยุติธรรมในการแข่งขัน และไม่สอหรือประกวดราคาแบบ "Covert Auctions" ซึ่งเป็นการกระทำที่ฉ้อฉล กล่าวคือ เปิดเผยราคาของคู่ค้ารายที่ 1 เพื่อให้คู่ค้ารายที่ 2 รู้ราคา แล้วนำราคาใหม่ของคู่ค้ารายที่ 2 ไปต่อรองกับคู่ค้ารายที่ 1 เพื่อให้เสนอราคาต่ำกว่า เป็นต้น
3. พนักงานจะต้องรักษาความสัมพันธ์กับคู่ค้าในเชิงธุรกิจด้วยความเสมอภาค ไม่เรียกร้อง ไม่รับทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์ใดๆ ที่ไม่สุจริตในการค้ากับคู่ค้าทั้งทางตรงและทางอ้อม
4. พนักงานจะต้องปฏิบัติต่อคู่ค้าทุกรายอย่างเสมอภาคและยุติธรรม เช่น แจ้งข่าวการประกวดราคาเหมือนกันและในเวลาเดียวกัน
5. พนักงานจะต้องมีความโปร่งใสในการเชิญชวนคู่ค้าให้เสนอราคาหรือเข้าประกวดราคา (Transparency in Criteria of Invitation to Tender) เพื่อให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรมกับคู่ค้าทุกราย
6. พนักงานจัดซื้อต้องมีความโปร่งใสในการใช้วิธีการพิจารณาราคาที่คู่ค้าส่งเข้าประกวด (Transparency in Evaluating Bids) และสามารถชี้แจงได้ว่าพิจารณาการประกวดราคาตามหลักเกณฑ์อย่างไรและคู่ค้ารายใดชนะการประกวดราคา (Transparency in Evaluating the Successful Supplier)
7. พนักงานจะต้องป้องกันข้อมูลความลับของบริษัท ขณะดำเนินการติดต่อธุรกิจกับคู่ค้าอย่างเคร่งครัด โดยรักษาข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับจากผู้เสนอราคาหรือเข้าร่วมประกวดราคาแต่ละรายไว้เป็นความลับ ไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ
8. ปฏิบัติตามเงื่อนไขต่างๆ ที่มีต่อคู่ค้าอย่างเคร่งครัด กรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขได้ จะรีบแจ้งให้คู่ค้าทราบล่วงหน้าเพื่อร่วมกันพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหโดยใช้หลักของความสมเหตุสมผล
9. บริษัท จะไม่เอาเปรียบคู่ค้า โดยจะต้องคำนึงถึงประโยชน์และความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในด้านชื่อเสียงและภาพพจน์ของบริษัท ต่อสายตาของบุคคลภายนอก

10. พนักงานผู้ดำเนินการจัดหาคงต้องให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วนแก่คู่ค้าด้วยวิธีการที่เปิดเผยและให้โอกาสแก่คู่ค้าอย่างเท่าเทียมกัน
11. พนักงานผู้ดำเนินการจัดหาคควรรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะใดๆ ที่คู่ค้าร้องเรียนหรือแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน
12. เจรจาดอรองบนพื้นฐานของความสัมพันธ์เชิงธุรกิจที่เป็นธรรมทั้งสองฝ่ายอย่างเปิดเผยและมีหลักฐานชัดเจน

กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับคู่ค้า

(GRI 103-3)

บริษัท ตระหนักถึงความสัมพันธ์อันดีต่อคู่ค้าในทุกภูมิภาค จึงได้จัดสัมมนาร่วมระหว่างทีมงานของบริษัท กับคู่ค้าในภูมิภาคต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน โดยมีการจัดกิจกรรม Prukca PRC Roadshow เป็นประจำทุกปี และในปี 2562 มีผู้ร่วมงานจำนวน 27 บริษัท



พทุกษาให้การสนับสนุนสินค้าของคู่ค้าในระดับชุมชนเพื่อสร้างรายได้ให้ชุมชนอย่างยั่งยืน (GRI 103-3, GRI 204-1)

บริษัท ร่วมกับสถาบันไทยพัฒนา จัดทำโครงการสนับสนุนสินค้าชุมชนเพื่อสร้างรายได้ที่ยั่งยืน เป็นปีที่ 3 เพื่อส่งเสริมการสร้างรายได้ให้กับชุมชน โดยการจัดซื้อผลิตภัณฑ์ต่างๆ ที่ได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ วิสาหกิจชุมชน OTOP และ Bangkok Brand เพื่อนำมาเป็นการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร โดยในปี 2562 บริษัท ช่วยสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจ สร้างรายได้ให้กับชุมชน จำนวน 7 ชุมชน คิดเป็นมูลค่า 46,000 บาท



การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทฯ ตระหนักดีว่าการคอร์รัปชันส่งผลร้ายและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ และสร้างความไม่เป็นธรรมในทางธุรกิจ ส่งผลเสียทั้งด้านจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ ความสามารถในการแข่งขันของกิจการ และไม่เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและต่างประเทศ รวมทั้งทำให้ผู้มีส่วนได้เสียขาดความเชื่อมั่น ดังนั้น บริษัทฯ จึงปฏิบัติตามกฎหมายประเทศไทยในการต่อต้านคอร์รัปชัน และกำหนดเป็นนโยบายสำคัญในการดำเนินธุรกิจที่จะไม่สนับสนุนกิจการ กลุ่มบุคคล หรือบุคคลที่มีส่วนร่วมกับการแสวงหาผลประโยชน์อันไม่พึงได้รับ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมจากการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ (GRI 103-1)

บริษัทฯ ได้ประเมินผลกระทบในด้านการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันจากการประเมินความเสี่ยงที่สำคัญของกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และกลุ่มธุรกิจโรงพยาบาล ทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานที่ติดต่อภายนอกองค์กร โดยบริษัทฯ ได้จัดทำระบบควบคุมเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดจากการทุจริตคอร์รัปชัน ไว้ดังนี้ (GRI 103-2)

• ความเสี่ยงที่สำคัญที่ได้รับการประเมินว่าเป็นเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน (GRI 205-1)

บริษัทฯ ได้ประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันในภาพรวม ซึ่งปัจจุบันธุรกิจที่ดำเนินการอยู่ ได้แก่ กลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และกลุ่มธุรกิจโรงพยาบาล โดยมีระบบควบคุมเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน ในประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญ ดังนี้

ความเสี่ยงที่สำคัญ	คำอธิบาย	ระบบควบคุมเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน
1. ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์		
ความเสี่ยงจากการตัดสินใจในการขออนุญาต การดำเนินการเกี่ยวกับการก่อสร้างอาคาร/สิ่งปลูกสร้าง	การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ในการพัฒนาโครงการอสังหาริมทรัพย์ ประเภทที่อยู่อาศัย เพื่อส่งมอบให้กับลูกค้า ต้องมีการติดต่อหน่วยงานราชการต่างๆ ในการขออนุญาต จดสรรที่ดิน การขออนุญาตปลูกสร้าง การขอเปิดใช้อาคาร (สำหรับโครงการแนวสูงหรืออาคารชุด) รวมถึงการออกเอกสารกรรมสิทธิ์ห้องชุด เช่น สำนักงานเขต สำนักงานที่ดิน หรือหน่วยงานท้องถิ่น ซึ่งอาจมีความเสี่ยงต่อการที่จะถูกขอหรือนำเสนอสินบน เพื่อเกิดความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดนโยบาย/มาตรการในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันที่ชัดเจน และมีการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร กระบวนการทำงานต่างๆ ในบริษัท จะกระทำในรูปแบบของคณะกรรมการ อันประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงที่ชำนาญการทั้งด้านที่ดินและการพัฒนาที่ดิน ด้านธุรกิจ ด้านการเงิน ด้านกฎหมาย และข้อกำหนดของราชการด้านการควบคุมความเสี่ยง กำหนดหน่วยงาน และผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในการดำเนินการยื่นขออนุญาต หรือติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐ การว่าจ้างที่ปรึกษา เพื่อดำเนินการบริหารจัดการในการติดต่อขออนุญาตแทนบริษัทฯ

ความเสี่ยงที่สำคัญ	คำอธิบาย	ระบบควบคุมเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน
ความเสี่ยงจากการตัดสินใจในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และการดูแลด้านสวัสดิการ	การขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ก่อสร้างที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ เพื่อป้องกันการว่าจ้างแรงงานผิดกฎหมาย รวมถึงผู้รับเหมาที่เข้ามาดำเนินการ บริษัทฯ จึงต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถานทูตตามสัญชาติของแรงงานต่างด้าว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวมถึงสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกรมการปกครอง โดยอาจมีความเสี่ยงจากการให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยตัวแทนหรือบุคคลที่สามที่ทำหน้าที่ในนามของบริษัทฯ	<ul style="list-style-type: none"> การออกประกาศจากผู้บริหารระดับสูงในการควบคุมไม่ให้มีการจ้างแรงงานที่ผิด มีมาตรการควบคุมแรงงานต่างด้าวโดยใช้ระบบ QR Code ในการสแกนบัตรประจำตัวของแรงงานต่างด้าวที่บริษัทฯ ออกให้สำหรับแรงงานที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย การจัดตั้งหน่วยงาน Human Resource (Foreign Worker) และการกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ (จปว.) ประจำทุกกลุ่มธุรกิจ เพื่อให้มีการตรวจสอบทางด้านการกระทำผิดกฎหมายด้านแรงงานและความปลอดภัยอย่างครอบคลุมและทั่วถึง การประเมินผู้ขาย/ผู้รับจ้าง เพื่อควบคุมผู้รับเหมาที่มีการจัดหาแรงงานต่างด้าวในการเข้ามาดำเนินการ ให้เป็นไปตามนโยบายที่บริษัทกำหนด
2. ธุรกิจโรงพยาบาล		
ความเสี่ยงจากการตัดสินใจในการปฏิบัติตามมาตรการ EIA ของอาคารโรงพยาบาล	ในการก่อสร้างอาคารขนาดใหญ่พิเศษที่บริษัทฯ จะใช้เป็นอาคารโรงพยาบาลนั้น ต้องมีการจัดทำรายงานประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) และการปฏิบัติตามมาตรการแก้ไขป้องกันที่ระบุในรายงาน EIA เสนอต่อคณะกรรมการผู้ชำนาญการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งตามที่กฎหมายกำหนด จึงอาจมีความเสี่ยงจากการนำเสนอสินบนแก่เจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการดำเนินการ	<ul style="list-style-type: none"> บริษัทฯ ได้ดำเนินการกำหนดนโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของบริษัทฯ พกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย เพื่อแสดงเจตนากรณีในการปฏิบัติตามกฎหมายประเทศไทย ในการต่อต้านคอร์รัปชันให้แก่พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียรับทราบ กำหนดให้มีคณะทำงานดูแลและควบคุมการก่อสร้างรวมถึงติดตามมาตรการแก้ไขป้องกันที่ระบุในรายงาน EIA โดยกำหนดเป็นแผนการทำงาน และประชุมเพื่อติดตามความคืบหน้าในที่ประชุมคณะกรรมการ Vimut Management Committee (VMC) มีการกำหนด Job Profile ของบุคลากรที่จะมีหน้าที่หลักในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการ สังกัดภายใต้ฝ่ายธุรกิจเฉพาะ โดยจะมีฝ่ายตรวจสอบภายในที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ความเสี่ยงที่สำคัญ	คำอธิบาย	ระบบควบคุมเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน
		<ul style="list-style-type: none"> การจัดจ้าง Outsource ที่เชี่ยวชาญเฉพาะที่มีความรู้ความชำนาญจัดทำรายงาน EIA ของอาคารโรงพยาบาล เพื่อทำหน้าที่ในการติดต่อประสานงานหน่วยงานราชการในการยื่น และดำเนินเรื่อง เพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดจากการใช้ช่องว่างทางด้านกฎหมายในการกระทำการทุจริตคอร์รัปชันได้
ความเสี่ยงจากการติดสินบนในการอนุญาตเปิดสถานพยาบาล	การประกอบธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน ต้องมีการยื่นคำขออนุมัติแผนการจัดตั้ง และแผนการจัดตั้งสถานพยาบาลประเภทที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืน เพื่อให้ศูนย์บริการธุรกิจสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาก่อนการแจ้งก่อสร้าง และกรณียื่นขอดำเนินกิจการโรงพยาบาล รวมไปถึงการแจ้งครอบครองหรือใช้เครื่องกำเนิดรังสีเอกซ์ทางการแพทย์ ในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการ จึงอาจมีความเสี่ยงในการนำเสนอสินบนหรือถูกร้องขอ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดแผนการทำงาน เพื่อวางกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน ในการขออนุญาตเปิดสถานพยาบาลที่ชัดเจน โดยมีคณะกรรมการ Vimut Management Committee (VMC) ติดตามความคืบหน้าของการดำเนินโครงการ กำหนดบุคลากรที่ชัดเจน* เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบในการติดต่อประสานงานหน่วยงานราชการในการยื่น และดำเนินเรื่อง เพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดจากการใช้ช่องว่างทางด้านกฎหมายในการกระทำการทุจริตคอร์รัปชันได้ หมายเหตุ : * อยู่ระหว่างการสรรหาบุคลากรตามแผนการเปิดโรงพยาบาล

การสื่อสารและฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันภายในบริษัทฯ (GRI 205-2)

- การอบรมหลักสูตรจริยธรรมพหุภาษา (Ethic) ในด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้กับพนักงานใหม่ในวันปฐมนิเทศ โดยพนักงานทุกคนจะต้องผ่านการทดสอบในหลักสูตรดังกล่าว พร้อมลงนามสัตยาบัน
- การทำแบบทดสอบหลักสูตร CG เพื่อสร้างความตระหนักรู้เรื่องจรรยาบรรณและธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารและพนักงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง สำหรับในปี 2562 จัดทำแบบทดสอบ เรื่อง “การเสริมสร้างจริยธรรมเพื่อความโปร่งใสในการทำงาน” โดยมีผู้บริหารและพนักงาน เข้าตอบรับนโยบายและทดสอบความรู้การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน คิดเป็น 99.83%
- จัดให้มีการทำแบบสอบถามรายการขัดแย้งทางผลประโยชน์ เปิดเผยรายการของตนเอง ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน เพื่อให้บริษัทฯ มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความโปร่งใส เป็นธรรมกับทุกฝ่าย



- การจัดกิจกรรม CG DAY เป็นประจำทุกปี โดยเรียนเชิญกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ ร่วมบรรยายในหัวข้อ “การปลูกฝัง CG - DNA ชาวพุกษา” และจัดการประกวด “คำนิยม ส่งเสริมคุณธรรม นำความยั่งยืน” โดยให้ผู้บริหารและพนักงาน ส่งผลงานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเข้าร่วมประกวด ทั้งประเภทบุคคลและประเภททีม เพื่อสร้างความตระหนักถึงการมีจิตสำนึกที่ดีในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันแก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน
- อบรมพนักงานประจำโครงการ (Zone Visit) เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของธรรมาภิบาล และการทุจริตคอร์รัปชันให้แก่พนักงานได้อย่างทั่วถึง โดยจัดอบรมในโซนดอนเมือง บางนา และปทุมธานี
- ผู้บริหารและพนักงาน เข้าร่วมกิจกรรมและรับฟังปาฐกถาพิเศษ จากศาสตราจารย์เกียรติคุณ นพ.เกษม วัฒนชัย องคมนตรี ในหัวข้อ “Business Ethics for Sustainable Development” ในงานประกาศเกียรติคุณจรรยาบรรณดีเด่น หอการค้าไทย ปีที่ 17 พ.ศ. 2562 “Business Ethics for Sustainable Development : จรรยาบรรณ นำธุรกิจยั่งยืน”



- ผู้บริหารและพนักงานเข้าร่วมงานวันต่อต้านคอร์รัปชัน ประจำปี 2562 ภายใต้แนวคิด “รวมพลัง...อาสาสู้โกง” ในวันศุกร์ที่ 6 กันยายน 2562



- ผู้บริหารและพนักงานเข้าร่วมงานวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล (ประเทศไทย) ประจำปี 2562 ภายใต้แนวคิด “เดินหน้า สู้โกง” ในวันจันทร์ที่ 9 ธันวาคม 2562

- สื่อสารให้พนักงานรับทราบและตระหนักถึงความสำคัญของธรรมาภิบาล การทุจริตคอร์รัปชัน ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์ต่างๆ ของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง
- สื่อสารหัวข้อประเด็นปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันภายในองค์กรและบทลงโทษให้กับผู้บริหารและพนักงาน เพื่อเป็นกรณีศึกษาเพื่อสร้างความตระหนักถึงการมีจิตสำนึกที่ดีในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และเป็นทั้งการป้องกันมิให้พนักงานประพฤติผิดจรรยาบรรณ

• **การสนับสนุนและส่งเสริมหน่วยงานภายนอกเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่ายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน**



- บริษัทฯ ได้รับการรับรองเป็นแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน (CAC-Thailand's Private Sector Collective Action Coalition Against Corruption) อีกทั้งเป็น Change Agent ในการสนับสนุนและประชาสัมพันธ์คู่มือขนาดกลางและขนาดเล็ก (SME) เข้าร่วมรับฟังรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการ CAC-SME Executive Briefing เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการรับรองของ SME เพื่อช่วยให้ธุรกิจ SME มีเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาแนวปฏิบัติและกลไกภายในที่ช่วยป้องกันการรับและให้สินบนในลักษณะเดียวกับธุรกิจขนาดใหญ่ และมีระบบการดำเนินงานภายในที่โปร่งใส โดยบริษัทฯ ได้คัดเลือกคู่ค้าที่มีศักยภาพตามคุณสมบัติที่ทางโครงการฯ กำหนด โดยในปี 2562 นี้มีคู่ค้าสนใจเข้าร่วมรับฟังและแสดงเจตนาสมัครจำนวน 17 บริษัท และทางบริษัทฯ ได้รับรางวัล CAC Change Agent Award อีกด้วย



- ร่วมเป็นภาคีเครือข่ายในงานสมัชชาคุณธรรมแห่งชาติ ครั้งที่ 10 ภายใต้ชื่องาน "1 ทศวรรษ สร้างสังคมคุณธรรม : วินัยคนสะท้อนวินัยชาติ" เพื่อขับเคลื่อนสังคมไทยสู่สังคมคุณธรรม โดยบริษัทฯ ได้ร่วมออกบูธให้ความรู้เรื่อง "การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของบริษัทฯ" พร้อมแจกต้นไม้มงคลจำนวน 500 ต้น



- ดร. พิสิฐ ลี้อาธรรม ประธานกรรมการบริษัทและกรรมการอิสระ ร่วมเสวนา "ธรรมาภิบาลสู่สังคมไทย" ของ สนง. คณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ โดยผู้บริหารและพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมด้วย ในวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2562



- ผู้บริหารร่วมเสวนา "จรรยาบรรณธุรกิจสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน" ในหัวข้อ ธุรกิจที่มีจรรยาบรรณกับการเติบโตอย่างยั่งยืน ในโครงการจรรยาบรรณสัญจร ณ จังหวัดขอนแก่นและสงขลา ซึ่งจัดโดยหอการค้าไทย
- ผู้บริหารร่วมเป็นวิทยากรให้ความรู้ในการฝึกอบรม "วิทยากรส่งเสริมคุณธรรมต่อต้านการทุจริต" ภาคกลาง โดยศูนย์คุณธรรม (องค์กรมหาชน) ที่มุ่งเน้นสร้างกลไกการป้องกันการทุจริต การสร้างความตระหนักรู้และสร้างภูมิคุ้มกันด้านคุณธรรมให้กับสังคมไทย ภายใต้การขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม ฉบับที่ 1 กระทรวงวัฒนธรรม โดยศูนย์คุณธรรมให้ความสำคัญการสร้างวิทยากรแกนนำส่งเสริมคุณธรรมในพื้นที่จังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศไทย
- สนับสนุนของรางวัลในงานวันเด็กแห่งชาติ 2562 ณ พิพิธภัณฑ์ด้านโกง ปปช.



- บริษัทฯ ได้รับเกียรติบัตรสนับสนุนโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาคเอกชน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ดำเนินการทดลองการประเมินด้วยมาตรวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาคธุรกิจเอกชน ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2562

การสื่อสารนโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันแก่องค์กรภายนอกบริษัทฯ



- บริษัทฯ แจ้งนโยบายการงดรับของขวัญของกำนัล “No Gift Policy” ให้กับ ผู้บริหาร พนักงาน นายหน้า คู่ค้า และสถาบันการเงินต่างๆ ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ อาทิ Screen Desktop, Digital Signage, Roll Up, จดหมาย รวมถึงไม่มีนโยบายการรับงบบสนับสนุนจากสถาบันการเงิน ไม่ว่าในรูปแบบใด
- แจ้งนโยบายไม่สนับสนุนการให้สินบน สินน้ำใจ กับหน่วยงานราชการ และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ



- แจ้งคู่ค้าและนายหน้าที่ดินให้ทราบถึงช่องทางการร้องเรียนผ่านทางเอกสารแนบท้าย หนังสือประกอบการประมูล Tender Document, วิธีการนำเสนอขายที่ดินและข้อตกลงการลงทะเบียนที่ดิน ระเบียบการซื้อที่ดิน และเงื่อนไขตามหลักธรรมาภิบาล

ช่องทางการแจ้งเบาะแส/ข้อร้องเรียนการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทฯ มีช่องทางการแจ้งเบาะแส/ข้อร้องเรียนการทุจริตคอร์รัปชันอย่างชัดเจน เพื่อรับการร้องเรียนจากผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า และคู่ค้า พร้อมให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และให้การคุ้มครองกับพนักงานหรือบุคคลที่แจ้งเบาะแสการทุจริตคอร์รัปชันตามที่กำหนด โดยสามารถส่งข้อร้องเรียนถึงประธานกรรมการบริษัทฯ ประธานกรรมการบริหารและประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม ประธานกรรมการบรรษัทภิบาล และประธานกรรมการตรวจสอบ และช่องทางอื่นๆ โดยบริษัทจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ

นอกจากนี้ ยังกำหนดให้รางวัลกับผู้ที่มีส่วนร่วมการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในการแจ้งเบาะแสให้กับบริษัทฯ พร้อมใบประกาศเกียรติคุณจากผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ

ช่องทางการแจ้งเบาะแส/ข้อร้องเรียนการทุจริตคอร์รัปชัน

www.psh.co.th / www.pruksa.com หัวข้อ “ร้องเรียน/แจ้งเบาะแส/ขอความเป็นธรรม”

cg@pruksa.com

@pruksacg

โทรศัพท์ 0 2080 1739 ต่อ 48611, 0 84 555 2364

บริษัท พุกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) (สำนักงานใหญ่)
1177 อาคารเพิร์ล แบริ่งค็อก ชั้น 23 ถนนพหลโยธิน แขวงพญาไท
เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400

จำนวนเหตุการณ์การทุจริตคอร์รัปชันในปี 2562 (GRI 103-3, GRI 205-3)

เหตุการณ์การทุจริตคอร์รัปชัน ในปี 2562	จำนวนเหตุการณ์ที่คาดการณ์ (เป้าหมาย)	จำนวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น
จำนวนรวมในปี 2562 (จากเรื่องร้องเรียนช่องทางที่เกี่ยวกับเรื่องทุจริตทั้งหมด ทั้งมีมูลและไม่มีมูล)	0	18
จำนวนเหตุการณ์ที่มีการดำเนินการจัดการตามแนวทางการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (จากเรื่องที่มีการพิจารณาเบื้องต้นว่ามีมูล และมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง)	0	8
จำนวนเหตุการณ์ที่พนักงานถูกไล่ออกหรือมิตวินัยในการทุจริต (จากการที่คณะกรรมการได้สอบสวนข้อเท็จจริงแล้วพบว่าไม่มีมูลและลงโทษพนักงาน)	0	4
จำนวนเหตุการณ์ที่เป็นคดีทางกฎหมาย หรือผลของคดีมีความเกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน	0	1
จำนวนเหตุการณ์ที่ถูกดำเนินการตามกฎหมายในการต่อต้านการแข่งขันและการผูกขาด (คู่ค้า)	0	0
จำนวนเหตุการณ์ที่มีการยกเลิกทำสัญญากับคู่ค้าทางธุรกิจหรือไม่ต่ออายุ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน	0	1

หมายเหตุ : จำนวนเหตุการณ์การทุจริตคอร์รัปชัน เป็นจำนวนที่รวมเรื่องร้องเรียนทุกช่องทางที่เกี่ยวกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชันทั้งหมด ทั้งมีมูลและไม่มีมูล ดังนั้น ข้อมูลจำนวนเหตุการณ์ที่มีการดำเนินการสอบสวนและลงโทษ จึงน้อยกว่าเรื่องที่มีการร้องเรียนเข้ามาทั้งหมด

บริษัทฯ ได้รับการรับรองเป็นแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน (CAC-Thailand's Private Sector Collective Action Coalition Against Corruption) โดยการรับรองนี้ เป็นผลมาจากการที่บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายอย่างชัดเจน เพื่อให้กรรมการบริษัทฯ ผู้บริหาร และพนักงาน นำนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งวางมาตรการป้องกันการคอร์รัปชันภายในองค์กรตามแนวทางของ CAC (GRI 103-3)



การดำเนินงานเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร

บริษัทฯ มุ่งมั่นพัฒนาธุรกิจ เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจ สังคม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพจากการดำเนินธุรกิจ ด้วยการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งปลูกฝังค่านิยมให้พนักงานใส่ใจในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล คำนึงถึงประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยบริษัทฯ มีแนวทางการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม ดังนี้ (GRI 103-1)

- ให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามข้อบังคับกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม
- คัดแยกประเภทขยะทุกครั้งก่อนทิ้ง เพื่อประโยชน์ในการจัดการ
- ควบคุมและจัดการกับคุณภาพของน้ำทิ้งจากกระบวนการผลิตให้ถูกต้องและเหมาะสม
- ประหยัดและอนุรักษ์การใช้พลังงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิต โดยควบคุมและจัดการกับปริมาณของเสียอย่างถูกต้อง
- มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพโดยนำกลับมาใช้หมุนเวียนแทนการทิ้ง และมุ่งเน้นการจัดหาพลังงานหมุนเวียนทดแทนเพื่อลดก๊าซเรือนกระจก
- ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเต็มที่ โดยให้ความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนที่ใกล้เคียง
- สร้างคุณภาพชีวิต และสุขอนามัยที่ดีให้กับพนักงาน

และจากสถานการณ์ฝุ่นละอองในเขต กทม. และปริมณฑล ที่มีค่าเกินมาตรฐาน บริษัทฯ จึงได้ออกประกาศเรื่อง แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาฝุ่นละออง PM 2.5 เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อประชาชนทั่วไป และชุมชนบริเวณใกล้เคียงโครงการของบริษัทฯ ดังนี้

- กวดขันรถที่มีควันดำไม่ให้เข้าภายในโครงการ ไม่ติดเครื่องยนต์ทิ้งไว้
- แนะนำให้เปลี่ยนรถบรรทุกหรือรถส่งของที่ใช้น้ำมันดีเซลเป็นรถที่ใช้ก๊าซแทน
- ติดตั้งระบบฉีดพ่นละอองน้ำบริเวณพื้นที่ก่อสร้าง ป้องกันฝุ่นละอองฟุ้งกระจาย เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อประชาชนบริเวณใกล้เคียง
- มีการวัดปริมาณฝุ่น และมีการรายงานผล พร้อมแนวทางแก้ไขป้องกันทุกวัน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้มีแนวทางการดูแลสุขภาพของพนักงาน เพื่อบรรเทาผลกระทบที่เกิดจากสถานการณ์ฝุ่น PM 2.5 ที่มีค่าเกินมาตรฐาน ดังนี้

- พนักงานที่อยู่ในระหว่างตั้งครรภ์ หรือมีโรคประจำตัวเกี่ยวกับทางเดินหายใจ ที่จำเป็นต้องหลีกเลี่ยงภาวะฝุ่น สามารถปฏิบัติงานที่บ้านหรือที่พักอาศัย ตั้งแต่วันที่ 31 มกราคม - 28 กุมภาพันธ์ 2562 หรือจนกว่าสถานการณ์จะดีขึ้น
- พนักงานที่จำเป็นต้องดูแลบุตรที่ไม่สามารถไปเรียนได้ตามปกติอันเป็นผลสืบเนื่องจากการประกาศหยุดเรียนของสถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานที่บ้านหรือที่พักอาศัย ในวันที่ 31 มกราคม - 5 กุมภาพันธ์ 2562 หรือตามประกาศหยุดเรียนของสถานศึกษา อันเนื่องมาจากสภาวะอากาศที่อาจเกิดขึ้นต่อไป

ENVIRONMENTAL



การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมภายในสำนักงาน (GRI 103-1)

บริษัทฯ ส่งเสริมและรณรงค์ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดูแลสิ่งแวดล้อม ภายใต้โครงการ Smart Efficiency อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานทุกคนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์พลังงาน โดยใช้พลังงานและทรัพยากรต่างๆ เท่าที่จำเป็นและเหมาะสมกับการใช้งาน ซึ่งส่งผลให้บริษัทฯ ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลงได้ด้วยโครงการต่างๆ ดังนี้

1. กำหนดพื้นที่เปิด-ปิดไฟตามความจำเป็น เนื่องจากพื้นที่ทำงานบางส่วนภายในบริษัทฯ จัดรูปแบบ Mobile Office ซึ่งจะไม่มีการนั่งทำงานประจำ บริษัทฯ จึงกำหนดสวิตช์ที่สวิตซ์ไฟ เพื่อเปิดไฟเฉพาะจุดที่มีพนักงานนั่งทำงานประจำ ตั้งแต่เวลา 8.00 น. ของทุกวัน
2. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ Internal Online ขอความร่วมมือจากพนักงานทุกคนช่วยปิดไฟห้องประชุมทุกครั้งหลังออกจากห้องประชุม เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกในการใช้พลังงานอย่างมีคุณค่าและสามารถทำได้ทั้งที่ทำงานและที่บ้านของพนักงานเอง
3. รณรงค์ให้พนักงานช่วยกันปิดไฟในช่วงเวลาพักเที่ยง เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ออกไปรับประทานอาหารภายนอก จึงไม่มีความจำเป็นในการใช้ไฟฟ้าเพื่อให้แสงสว่างในพื้นที่ทำงาน
4. แสดงค่าใช้จ่ายด้านพลังงานไฟฟ้าของแต่ละชั้น เพื่อให้พนักงานในแต่ละชั้นตระหนักถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น และสามารถเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายด้านพลังงานไฟฟ้าของชั้นตัวเอง และชั้นอื่นๆ ได้
5. รณรงค์การใช้กระดาษ เปลี่ยนมาใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ทดแทนการใช้กระดาษพิมพ์เอกสาร เช่น การประชุมแบบ Paperless การสื่อสารทาง Line/E-mail
6. การใช้กระดาษ reuse พิมพ์เอกสารและถ่ายเอกสาร รวมถึงการตรวจสอบเอกสารจากหน้าจอก่อนการสั่งพิมพ์เอกสาร แทนการพิมพ์เอกสารออกมาแก้ไข ช่วยลดปริมาณกระดาษเสีย ซึ่งส่งผลให้ลดค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ ลงได้
7. การขอความร่วมมือกับพนักงานช่วยกันตรวจสอบการใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าในช่วงวันหยุดต่อเนื่องตามเทศกาลต่างๆ โดยการถอดปลั๊กและปิดไฟอุปกรณ์ไฟฟ้าทุกชนิด เพื่อประหยัดพลังงานและช่วยลดการเกิดอัคคีภัย (GRI 103-2)



ผลการรณรงค์ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดูแลสิ่งแวดล้อม (GRI 103-3)

	ปี 2561 หน่วย : kWh	ปี 2562 หน่วย : kWh	ปริมาณที่ลดลง หน่วย : kWh
พลังงานไฟฟ้า	500,546.00	407,054.00	93,492.00
ค่าใช้จ่าย	2,753,003.00	2,238,797.00	514,206.00

พบว่าปริมาณการใช้ไฟฟ้าในปี 2562 ลดลงจากปี 2561 จำนวน 93,492.00 kWh ซึ่งช่วยลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 54.42 ตันคาร์บอนไดออกไซด์ต่อปี และยังช่วยลดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กรได้ 514,206 บาท/ปี

การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมร่วมกับภาคีเครือข่ายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

นอกจากนี้ในปี 2562 บริษัทฯ ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสังคมตามนโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืน Heart to Earth ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ผ่านโครงการต่างๆ ดังนี้

• โครงการ “60+ Earth Hour 2019” ปีที่ 2

ร่วมกับ กรุงเทพมหานคร มูลนิธิสิ่งแวดล้อมศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ประเทศไทย) : FEED และองค์กร WWF ประเทศไทย จัดกิจกรรม “ปิดไฟ 1 ชั่วโมง เพื่อลดโลกร้อน” (60+ EARTH HOUR 2019) เพื่อรณรงค์และเชิญชวนผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า รวมถึงประชาชนทั่วไป ปิดไฟที่ไม่จำเป็น 1 ชั่วโมง ช่วยลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม ลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล 1,514 เมกะวัตต์ ลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 749 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี และช่วยสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศไทย ลดค่าใช้จ่ายไฟฟ้า 6,050,021 บาท/ปี



ลดการใช้ไฟฟ้าในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล
1,514 เมกะวัตต์



ช่วยลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
749 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี



ลดค่าใช้จ่ายไฟฟ้า
6,050,021 บาท/ปี

กิจกรรม “DIY เปลี่ยนขยะเป็นออกซิเจน”

ร่วมกับ สำนักงานเขตพญาไท จัดกิจกรรม “DIY เปลี่ยนขยะเป็นออกซิเจน” เชิญชวนพนักงาน นักเรียน นักศึกษา และคนในชุมชนเขตพญาไท ร่วมกันลดการทิ้งขยะพลาสติก และส่งเสริมการนำแก้วน้ำ/ขวดพลาสติกที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุดก่อนทิ้งเป็นขยะ ด้วยการนำมาตัดแปลงเป็นกระถางต้นไม้ ปลูกต้นไม้ฟอกอากาศ 7 ชนิด รวมจำนวน 2,090 ต้น ช่วยลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม ลดปริมาณขยะพลาสติก 2,090 ชิ้น ช่วยลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 45.504 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี และเพิ่มออกซิเจนได้ 246.48 ตัน/ปี



กิจกรรม “พฤษภาคำความดีปลูกต้นรวงผึ้งถวายในหลวง s.10”

ร่วมกับ สำนักงานเขตพญาไท จัดกิจกรรม “พฤษภาคำความดีปลูกต้นรวงผึ้ง ถวายแด่ในหลวง” ผู้บริหารและพนักงานร่วมกันปลูกต้นรวงผึ้ง ต้นไม้ประจำในหลวงรัชกาลที่ 10 ณ บริเวณสวนพญาไทภิรมย์ จำนวน 300 ต้น เพื่อเฉลิมพระเกียรติพร้อมแสดงความจงรักภักดี เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว และเพื่อช่วยเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้กับคนกรุงเทพมหานคร ช่วยลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม ลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 45 ตันคาร์บอนไดออกไซด์ เทียบเท่าต่อปี และเพิ่มออกซิเจนได้ 1,204.5 ตัน/ปี



โครงการ “PrukSA Save The World”

รณรงค์ให้ผู้บริหารและพนักงาน ร่วมกันคัดแยกขวดพลาสติกที่ใช้แล้ว จำนวน 15,870 ชิ้น ส่งมอบให้กับวัดจากแดง เพื่อนำไปผ่านกระบวนการ Upcycling แปรรูปเป็นเส้นใยรีไซเคิล และตัดเย็บเป็นผ้าไตรจีวร จำนวน 1,058 ผืน สร้างรายได้ให้กับชุมชนคู้้งบางกะเจ้า ช่วยลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม ลดปริมาณขยะพลาสติก 154 กิโลกรัม ช่วยลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 0.36 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี และช่วยสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจให้กับชุมชนบางกะเจ้ามีรายได้จากการจำหน่ายผ้าไตรจีวรที่ทำจากพลาสติกรีไซเคิล



โครงการ “PrukSA Lady’s Month”

เชิญชวนผู้บริหารและพนักงาน ร่วมกันบริจาคกระเป๋าที่ไม่ใช้แล้ว จำนวน 288 ตัว เพื่อนำไปรีไซเคิล ทำเป็นงานฝีมือ สร้างรายได้สร้างอาชีพให้กับสตรีบ้านพักฉุกเฉิน ในสมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรี ในพระอุปถัมภ์ฯ และนำบราที่เสื่อมสภาพเข้าสู่กระบวนการย่อยสลาย นำไปใช้เป็นเชื้อเพลิงทดแทนถ่านหิน เพื่อใช้ในการผลิตปูนซีเมนต์ ช่วยลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม ลดปริมาณขยะ 28.8 กิโลกรัม และช่วยลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 0.07 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี



โครงการ Pruksa No Plastic Bag

รณรงค์ให้ผู้บริหารและพนักงาน ลดใช้ถุงพลาสติก เนื่องในวันสิ่งแวดล้อมไทย ด้วยการใช้ถุงผ้า ลด และเลิกการใช้พลาสติก และ โปสต์ภาพการปฏิเสธการรับใช้ถุงพลาสติกบนเฟซบุ๊ก เพื่อปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้กับโลกร่วมกัน



การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมที่โรงงานพุกษา พรีคาสท์ ล้ำลูกกา และนวนคร

บริษัทฯ ตั้งใจและมุ่งมั่นปรับปรุงและรักษาสภาพสิ่งแวดล้อม ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง เพื่อให้ลูกค้า พนักงาน และชุมชนตระหนักว่า บริษัทฯ มีความรับผิดชอบต่อและมุ่งมั่นในการปรับปรุงการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงการป้องกันมลภาวะในการทำงานทุกๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง จึงมีแนวทางในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมที่โรงงานพุกษา พรีคาสท์ ล้ำลูกกา และนวนคร ดังนี้ (GRI 103-1)

- สร้างคุณภาพชีวิต และสุขอนามัยที่ดีให้กับพนักงาน
- ให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามข้อบังคับ กฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม
- คัดแยกประเภทขยะทุกครั้งก่อนทิ้ง เพื่อประโยชน์ในการจัดการ
- ควบคุมและจัดการกับคุณภาพของน้ำทิ้งจากกระบวนการผลิตให้ถูกต้องและเหมาะสม
- ประหยัดและอนุรักษ์การใช้พลังงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิต โดยควบคุมและจัดการกับปริมาณของเสียอย่างถูกต้อง
- มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ โดยนำกลับมาใช้หมุนเวียนแทนการทิ้ง และมุ่งเน้นการจัดหาพลังงานหมุนเวียนทดแทน เพื่อลดก๊าซเรือนกระจก
- ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเต็มที่ โดยให้ความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนที่ใกล้เคียง

คณะกรรมการด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการสร้างระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม และเพื่อให้การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมภายในโรงงานและชุมชน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงออกประกาศที่ 001/2562 แต่งตั้งคณะกรรมการด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ตัวแทนฝ่ายบริหารด้านสิ่งแวดล้อม ที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อม กรรมการด้านสิ่งแวดล้อม และเจ้าหน้าที่ควบคุมเอกสารด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีบทบาทและหน้าที่ดังต่อไปนี้

- กำหนดนโยบายและแผนงานด้านสิ่งแวดล้อม
- กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และโครงการด้านสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับนโยบาย
- กำหนดรายงานและเสนอแนะมาตรฐานหรือแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องตามกฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ
- ส่งเสริม สร้างความตระหนักและจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแก่พนักงาน
- สื่อสารให้พนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร รับทราบและเข้าใจอย่างทั่วถึง
- ติดตามผลความคืบหน้าผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร
- รายงานผลการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมประจำปีให้ผู้บริหารระดับสูงรับทราบ

การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมภายในโครงการก่อสร้าง

บริษัทฯ ดำเนินการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม EIA Report (Environmental Impact Assessment Report) รายงานต่อสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติ (พรบ.) ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ 2535 ซึ่งกำหนดให้บริษัทที่มีการจัดสรรที่ดินเพื่ออยู่อาศัยหรือเพื่อประกอบการพาณิชย์ ที่มีจำนวนที่ดินแปลงย่อยตั้งแต่ 500 แปลง หรือเนื้อที่เกินกว่า 100 ไร่ จะต้องมีการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม เพื่อเสนอในขั้นตอนการขออนุญาตจัดสรรที่ดินตามกฎหมาย ก่อนเริ่มการก่อสร้างโครงการ ระหว่างการก่อสร้างโครงการ และช่วงดำเนินโครงการ โดยมีการวิเคราะห์ประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม 4 ด้าน ได้แก่ (GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 307-1)

1	ด้านทรัพยากรสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
2	ด้านทรัพยากรสิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ
3	ด้านคุณค่าการใช้ประโยชน์ของมนุษย์
4	ด้านคุณค่าต่อคุณภาพชีวิต

การป้องกันผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมของโครงการที่อยู่อาศัย (EIA)

ในปี 2562 บริษัทฯ จัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม (Environmental Impact Assessment Report) และได้รับมติเห็นชอบจากสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 13 โครงการ ดังนี้ (GRI 103-2, GRI 103-3)

ประเภททาวน์เฮาส์

- บ้านพุกษา พัทยา - ห้วยกลบ
- พุกชาวิลล์ เจ้าฟ้า - เทพอนุสรณ์

ประเภทบ้านเดี่ยว

- เดอะแพลนท์ โบบูเมนด์

ประเภทคอนโดมิเนียม

- เดอะ ตรี Victory Monument
- เดอะ ตรี พัฒนาการ - เอกมัย
- พลัสคอนโด รัชสตี อไลฟ์
- เดอะ ไพรเวจี่ จตุจักร
- เดอะ ไพรเวจี่ S101
- เดอะ ไพรเวจี่ เตาปูน อินเทอร์เน็ต Iw1
- เดอะ ไพรเวจี่ เตาปูน อินเทอร์เน็ต Iw2
- แอสปเตอร์ หอวัง 25
- แอสปเตอร์ จุฬา - สามย่าน
- เดอะ ตรี จรัญฯ - บางพลัด



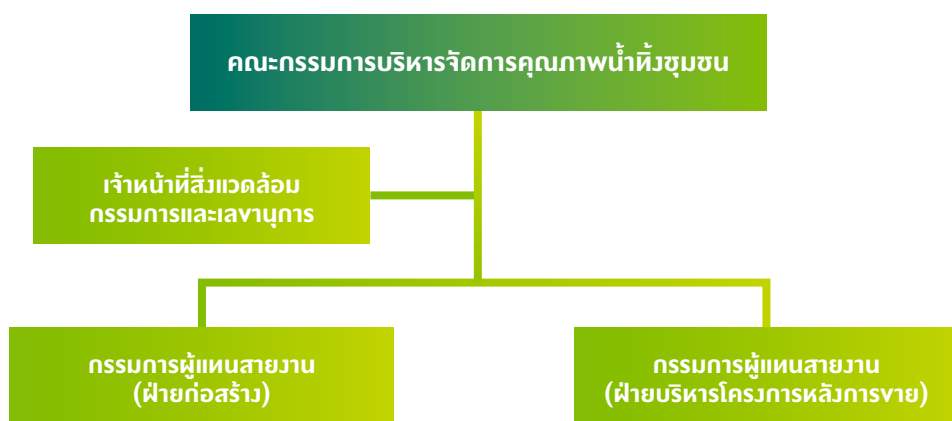
แนวทางการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมภายในโครงการก่อสร้าง (GRI 103-2)

- จัดตั้งบุคลากรเพื่อดูแลการจัดการคุณภาพน้ำทิ้งประจำโครงการทั้งในส่วนที่กำลังดำเนินการก่อสร้าง และโครงการที่อยู่ในความดูแลหลังการขาย
- ฝึกอบรมให้ความรู้กับพนักงานและคู่ค้า เพื่อให้ทราบหลักการที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน การจดบันทึกการทำงานของระบบบำบัดน้ำเสีย และวิธีตรวจสอบระบบบำบัดน้ำเสียเบื้องต้น
- ประเมินความสอดคล้องกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ด้านสิ่งแวดล้อม
- ติดตามคุณภาพอากาศรายวัน เพื่อเฝ้าระวังและแจ้งเตือนแนวปฏิบัติแก่พนักงาน รวมถึงขอการสนับสนุนงบประมาณในการแจกหน้ากากกันฝุ่นขนาดเล็กให้กับพนักงาน
- ตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานและคู่ค้า เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่บริษัทฯ ได้กำหนดไว้ และสอดคล้องกับกฎหมาย
- ตรวจสอบเครื่องจักร และอุปกรณ์ภายในระบบบำบัดน้ำเสีย โดยคู่ค้าที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน
- ทบทวนการจัดการโดยผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้มั่นใจในระบบบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมให้มีความเหมาะสม และมีประสิทธิผล

คณะกรรมการบริหารจัดการคุณภาพน้ำทิ้งชุมชน

บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญและใส่ใจในการจัดการคุณภาพน้ำทิ้งของโครงการต่างๆ โดยมีการกำกับและติดตามการดำเนินการ บันทึกรายละเอียด และรายงานสรุปผลการดำเนินงานของระบบบำบัดน้ำเสีย ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม 2535 โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการคุณภาพน้ำทิ้งชุมชน ตามประกาศที่ PS41/2562 ซึ่งกรรมการประกอบด้วยตัวแทนที่เกี่ยวข้องในแต่ละส่วนงาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 10 คน เพื่อให้การบริหารจัดการคุณภาพน้ำทิ้งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. กำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และพิจารณาแผนงานในการบริหารจัดการคุณภาพน้ำทิ้งของบริษัทฯ
2. ประสานงาน และสื่อสารข้อมูลแผนการดำเนินงานบริหารจัดการคุณภาพน้ำทิ้งไปยังผู้ปฏิบัติงานของบริษัทฯ ทั้งในส่วนของพนักงาน และผู้รับเหมา
3. กำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานประจำระบบบำบัดน้ำเสียที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามกฎหมาย และข้อกำหนดของการบริหารจัดการน้ำทิ้ง พร้อมกำหนดแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นภายในระบบบำบัดน้ำเสีย และรายงานปัญหาแก่ผู้บริหาร
4. ร่วมสนับสนุนและผลักดันทั้งในด้านทรัพยากร งบประมาณ เพื่อให้การบริหารจัดการคุณภาพน้ำทิ้งของบริษัทฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
5. กำหนดการตรวจติดตามภายในการทำงานของระบบบำบัดน้ำเสีย และตรวจสอบตามแผนที่ได้กำหนด รวมทั้งจัดทำรายงานสรุปผลการตรวจสอบเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมเพื่อทบทวนแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพน้ำทิ้งของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ



ในปี 2562 บริษัทฯ ดำเนินการติดตั้ง Solar Cell เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายให้กับนิติบุคคลฯ ในการใช้ไฟฟ้าเพื่อบำบัดน้ำเสียในระยะยาว ให้กับระบบบำบัดน้ำเสียภายในโครงการบ้านพฤกษา จำนวน 10 โครงการ เพื่อช่วยบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยสู่ภายนอกโครงการ ตลอด 24 ชม.



การฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านสิ่งแวดล้อม

ในปี 2562 บริษัทฯ ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงาน โดยจัดฝึกอบรมการบันทึกข้อมูลสถิติการทำงานจากระบบบำบัดน้ำเสีย จำนวน 20 รุ่น รวม 373 คน โดยผู้เข้าร่วมอบรมทำแบบทดสอบผ่าน จำนวน 341 คน คิดเป็นร้อยละ 91.4



จัดฝึกอบรม 20 รุ่น รวม 373 คน ผ่าน จำนวน 341 คน
คิดเป็นร้อยละ **91.4**

และบริษัทฯ ยังได้ให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ นิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร และประชาชนในชุมชนรังสิตคลองสาม จ.ปทุมธานี รวมกว่า 85 คน และมอบคู่มือการบริหารจัดการน้ำเสียเพื่อสิ่งแวดล้อมชุมชนให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล และนิติบุคคลฯ เพื่อร่วมกันดูแล และบริหารจัดการน้ำที่รังสิตคลองสามให้มีสภาพดียิ่งขึ้น



นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้มีการจัดทำ Intranet สนับสนุนการบันทึกข้อมูลสถิติการทำงานของระบบบำบัดน้ำเสียเพื่อเป็นฐานข้อมูลและแหล่งศึกษา เพื่อให้บุคลากรและคู่ค้าสามารถนำส่งข้อมูลและทบทวนการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง



การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทฯ มีนโยบายและแนวปฏิบัติในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ตั้งแต่ที่โรงงานพุกษา พรีคาสท์ ล้าลูกกา และนวนคร ซึ่งเป็น Green Factory (Precast Concrete Factory) แห่งแรกของไทย โดยการนำระบบการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาดำเนินงาน อันประกอบไปด้วย (GRI 103-1)

- ระบบการบริหารจัดการน้ำทั้งของ Batching Plant และน้ำที่ใช้ล้างในกระบวนการผลิตชิ้นส่วนคอนกรีตเสริมเหล็ก รวมถึงเศษคอนกรีตสดจะมีค่าความเป็นด่างสูงทำให้เป็นพิษต่อสิ่งแวดล้อม บริษัทฯ จึงจัดทำบ่อดักตะกอนและนำเครื่อง Recycling Concrete มาใช้เพื่อนำน้ำที่ผ่านกระบวนการตกตะกอนแล้วกลับไปใช้หมุนเวียนในกระบวนการผลิตคอนกรีตอีกครั้ง ในส่วนของหินและทรายที่ถูกแยกออกมาก็สามารถนำกลับไปใช้เป็นส่วนผสมของคอนกรีตอีกครั้ง ทำให้ไม่มีเศษวัสดุเหลือทิ้งจากการผลิต
- ระบบป้องกันและกำจัดฝุ่น มีการติดตั้งเครื่องดักฝุ่น (Dust Collector) เครื่องทำความสะอาดแบบข้างพร้อมระบบดูดฝุ่น (Shuttering Cleaner with Dust Collect) เครื่องทำความสะอาด Pallet พร้อมระบบดูดฝุ่น (Cleaning Pallet with Dust Collector) และเลือกใช้ Batching plant ระบบปิด (Tower Plant) โดยมี Conveyor ล้างหินทรายซีเมนต์ในระบบปิด เพื่อป้องกันการฟุ้งกระจายของฝุ่นจาก หิน ทราย และฝุ่นผงคอนกรีตที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต
- การป้องกันและลดผลกระทบด้านเสียงในโรงงาน โดยใช้ระบบ Shaking System แทนระบบ Compacting System (เครื่องทำคอนกรีตให้แน่น ทำให้ไม่เกิดมลพิษทางเสียงในโรงงาน และชุมชนข้างเคียง

ในปี 2562 โรงงานพุกษา พรีคาสท์ นวนคร ได้รับรางวัล “อุตสาหกรรมสีเขียว Green Industry ระดับ 4 วัฒนธรรมสีเขียว (Green Culture)” จากกระทรวงอุตสาหกรรม จากการที่บริษัทฯ เป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม “ใส่ใจ ในกระบวนการผลิตพรีคาสท์” ภายใต้การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างเป็นระบบ และมีการติดตามผล ทบทวน เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งส่งเสริมให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานโดยตระหนักถึงการดูแลสิ่งแวดล้อมจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร



การใช้ไฟฟ้าและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทฯ ตระหนักถึงการดำเนินธุรกิจในการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้เกิดภาวะโลกร้อน บริษัทฯ จึงมีแนวทางในการลดการใช้พลังงานไฟฟ้า และใช้พลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Cell) ทดแทนการใช้พลังงานไฟฟ้า โดยมีเป้าหมายการลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าลงอย่างน้อย 10% จากปี 2561 เมื่อเทียบกับปริมาณคิวนู (GRI 103-1)

ในปี 2562 บริษัทฯ มีสัดส่วนปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้า 99.75% และใช้พลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Cell) 0.25%



พลังงานไฟฟ้า
99.75%



พลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Cell)
0.25%

การใช้ไฟฟ้า (เทียบกับปริมาณคิวนู)

สถานที่เก็บข้อมูล	ปี 2561		ปี 2562		% การใช้ไฟฟ้าลดลง เมื่อเทียบกับปริมาณ คิวนู (GRI 103-3)
	คิวนู (ลบ.ม)	ปริมาณ การใช้ไฟฟ้า (Kwh/y)	คิวนู (ลบ.ม)	ปริมาณ การใช้ไฟฟ้า (Kwh/y)	
โรงงาน พุกชา พรีคาสท์ ลำลูกกา	195,138.08	4,977,480.00	232,005.73	5,652,930.00	4.5%
โรงงาน พุกชา พรีคาสท์ นวนคร	172,300.49	3,559,600.00	186,501.34	3,697,217.59	4.4%

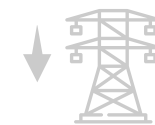
หมายเหตุ : • โรงงานพุกชา พรีคาสท์ ลำลูกกา มีปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลง 4.5% เมื่อเทียบกับปริมาณคิวนูซึ่งเพิ่มขึ้น 18.9 %
• โรงงานพุกชา พรีคาสท์ นวนคร มีปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลง 4.4 % เมื่อเทียบกับปริมาณคิวนูซึ่งเพิ่มขึ้น 8.2 %



เป้าหมายการลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าลง
อย่างน้อย **10%** เมื่อเทียบกับปริมาณคิวนู



โรงงานพุกชา พรีคาสท์ ลำลูกกา มีปริมาณการใช้ไฟฟ้า
ลดลง **4.5%** เมื่อเทียบกับปริมาณคิวนู



โรงงานพุกชา พรีคาสท์ นวนคร มีปริมาณการใช้ไฟฟ้า
ลดลง **4.4 %** เมื่อเทียบกับปริมาณคิวนู

กิจกรรมที่ลดการใช้ไฟฟ้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงงาน พุกชา พรีคาสท์ นวนคร

ลำดับ	กิจกรรมลดการใช้ไฟฟ้า	ปริมาณ การใช้ไฟฟ้า ปี 2561 (Kwh/y)	ปริมาณ การใช้ไฟฟ้า ปี 2562 (Kwh/y)	ปริมาณ การใช้ไฟฟ้า ลดลง (Kwh/y)	% ปริมาณ การใช้ไฟฟ้า ลดลง (GRI 103-3)
1	เปลี่ยนหลอดไฟแสงสว่างภายในโรงงาน PCF7 เป็น LED	34,560.0	14,400.0	20,160.0	58.3%
2	Office lighting PCF7 : LED	5,512.3	3,421.4	2,090.8	37.9%
3	Street lighting Logistic Hub : LED	6,264.00	2,160.0	4,10.04	65.5%
4	Air Compressor : Inverter	1,060,882.9	493,131.6	567,751.3	53.5%
	รวม	1,107,219.3	513,113.0	594,106.2	53.7%

โรงงาน พุกชา พรีคาสท์ ลำลูกกา

ลำดับ	กิจกรรมลดการใช้ไฟฟ้า	ปริมาณ การใช้ไฟฟ้า ปี 2561 (Kwh/y)	ปริมาณ การใช้ไฟฟ้า ปี 2562 (Kwh/y)	ปริมาณ การใช้ไฟฟ้า ลดลง (Kwh/y)	% ปริมาณ การใช้ไฟฟ้า ลดลง
1	เปลี่ยนโคมไฟ LED 200 W ที่ PCF3 เพิ่มจากเดิม 124 โคม เป็น 164 โคม (จากทั้งหมด 164 โคม)	40,800	36,800	4,000	9.80%
2	เปลี่ยนโคมไฟ LED 150 Watt ที่แนวรั้ว ลาน stock 19 โคม	33,288	12,483	20,805	62.50%
3	เปลี่ยนโคมไฟถนนขนาด 200 W เป็นหลอด LED ขนาด 100 W จำนวน 39 โคม	34,164	17,082	17,082	50.00%
4	เปลี่ยนหลอดฟลูออเรสเซนต์ 32W เป็นแบบ LED 16W จำนวน 100 ดวง	28,032	14,016	14,016	50.00%
	รวม	136,284	80,381	55,903	41.02%

การใช้พลังงานแสงอาทิตย์

บริษัทฯ นำพลังงานแสงอาทิตย์มาใช้ทดแทนการใช้พลังงานไฟฟ้าของโรงงาน พุกาษา พรีคาสท์ ล้าลูกกา และนวนคร ทำให้โรงงานสามารถลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าในส่วนที่ไม่จำเป็นลงได้ในกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

- กังหันเติมอากาศแบบใช้ Solar cell
- บั๊มน้ำสวนสุขภาพแบบใช้ Solar cell
- เสาไฟถนน Logistic Hub แบบใช้ Solar cell

กิจกรรม / สถานที่เก็บข้อมูล	ปริมาณการใช้พลังงานแสงอาทิตย์ (Kwh/y) (GRI 103-3)	
	ปี 2561	ปี 2562
1. กังหันเติมอากาศที่โรงงาน พุกาษา พรีคาสท์ ล้าลูกกา	0.01% (จากการใช้ไฟฟ้าทั้งหมดของปี 2561 = 4,977,480 kWh/y)	0.01% (จากการใช้ไฟฟ้าทั้งหมดของปี 2562 = 5,652,930.00 kWh/y)
2. กังหันเติมอากาศ, บั๊มน้ำสวนสุขภาพ, เสาไฟถนน ที่โรงงาน พุกาษา พรีคาสท์ นวนคร	0.25% (จากไฟฟ้าทั้งหมดของปี 2561 = 3,559,600.00 kWh/y)	0.21% (จากไฟฟ้าทั้งหมดของปี 2562 = 3,697,217.59 kWh/y)

และในโครงการบ้านพุกาษาได้มีการติดตั้ง Solar Cell เพื่อลดการใช้พลังงานไฟฟ้า บริเวณพื้นที่ส่วนกลางของโครงการ ได้แก่ ไฟสวนสาธารณะ อาคารนิติบุคคล และบ่อบำบัดน้ำเสีย รวม 10 โครงการ โดยช่วยลดการใช้พลังงานไฟฟ้าลงได้ 121,533 กิโลวัตต์ชั่วโมง (kWh)/ปี หรือช่วยลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 68,180 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี



ลดการใช้พลังงานไฟฟ้า

121,533 กิโลวัตต์ชั่วโมง (kWh)/ปี



ลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

68,180 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี

แนวทางการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการขนส่ง

โรงงาน พุกาษา พรีคาสท์ ล้าลูกกา และโรงงาน พุกาษา พรีคาสท์ นวนคร ดำเนินการลดจำนวนเที่ยวรถขนส่งให้น้อยลง โดยการเพิ่มน้ำหนักการขนส่งต่อเที่ยว แต่จะต้องไม่เกินตามข้อกำหนดของกฎหมาย เพื่อลดปริมาณการใช้น้ำมันดีเซล ซึ่งเป็นสาเหตุการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ออกสู่สิ่งแวดล้อม

ในปี 2562 การขนส่งสามารถเพิ่มน้ำหนักต่อเที่ยวได้ถึง 1.53% สามารถลดเที่ยวขนส่งลงได้ 1.52% ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด คือ การลดปริมาณเที่ยวขนส่งลงอย่างน้อย 1.5%



เป้าหมายลดปริมาณเที่ยวขนส่งลงอย่างน้อย **1.5%**

ลดเที่ยวขนส่งได้ **1.52%**

ลำดับ	กิจกรรมลดจำนวนเที่ยวขนส่ง	มาตรฐานน้ำหนักขนส่งเฉลี่ย (ตัน)	น้ำหนักขนส่งเฉลี่ยปี 2562 (ตัน)	% น้ำหนักต่อเที่ยวขนส่งที่เพิ่มขึ้น	หมายเหตุ
1	โรงงาน PCF1 รวมงานรั้วหลายแปลงไปเที่ยวเดียวกัน	10.00	10.96	9.59%	
2	โรงงาน PCF2 เพิ่มจำนวนขนส่งห้องน้ำจาก 3pod เป็น 4pod ต่อเที่ยว	11.94	13.86	16.10%	งาน PCF3, PCF4, PCF7
3	โรงงาน PCF3 รวมแพ็คเกจงานไปกับงานพื้นที่เพื่อลดเที่ยวขนส่ง	13.00	12.17	-6.41%	มีการขนส่งงานคอนกรีตที่มีชิ้นงานขนาดใหญ่ใช้พื้นที่
4	โรงงาน PCF4 รวมส่งงานโครงการละแวกใกล้กันไปเที่ยวรถเดียวกัน	10.00	8.41	-15.90%	จัดวางมากแต่น้ำหนักน้อย
5	โรงงาน PCF5 จัด มาตรฐาน Packing ให้น้ำหนักต่อเที่ยวประมาณ 13.5 ตัน	13.00	13.05	0.40%	จึงส่งผลให้น้ำหนักลดลง
6	โรงงาน PCF6 จัด มาตรฐาน Packing ให้น้ำหนักต่อเที่ยวประมาณ 13.5 ตัน	13.00	13.24	1.81%	
7	โรงงาน PCF7 รวม Packing งานคนไปกับงานพื้นที่เพื่อลดเที่ยวขนส่ง	13.00	12.64	-2.79%	
	รวม	12.41	12.45	0.30%	

หมายเหตุ : ปี 2562 มีน้ำหนักสินค้าที่ทำการขนส่ง 860,808 ตัน มาตรฐานน้ำหนักขนส่งเฉลี่ยคือ 12.41 ตันต่อเที่ยว และน้ำหนักขนส่งเฉลี่ยปี 2562 คือ 12.45 ตันต่อเที่ยว จะคำนวณเที่ยวรถขนส่งที่ลดลงได้ดังนี้

- หากขนส่งโดยใช้น้ำหนักเฉลี่ยตามมาตรฐาน : 967,504 ตัน / 12.41 ตัน = 77,961 เที่ยว
- หากขนส่งโดยใช้น้ำหนักเฉลี่ยต่อเที่ยวปี 2562 : 967,504 ตัน / 12.45 ตัน = 77,711 เที่ยว
- สรุปในปี 2562 น้ำหนักขนส่งต่อเที่ยวที่มากขึ้น 0.30% จะช่วยให้ลดเที่ยวขนส่งลงจากมาตรฐานได้ 250 เที่ยว เท่ากับ 0.30%

ข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร

โรงงาน พุกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา และโรงงาน พุกษา พรีคาสท์ นวนคร ดำเนินการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse Gas : GHGs) จากอุปกรณ์ กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยมีเป้าหมายลดการปล่อย GHGs ใน Scope 1-3 ลงอย่างน้อย 10% จากปี 2561 ดังนี้

- ลดการปล่อย GHGs ใน Scope ที่ 1 โดยลดจำนวนการใช้ถ่านหิน Folk Lift เพื่อลดใช้ปริมาณน้ำมันดีเซล
- ลดการปล่อย GHGs ใน Scope ที่ 2 โดยลดการใช้พลังงานไฟฟ้า
- ลดการปล่อย GHGs ใน Scope ที่ 3 โดยการลดจำนวนเที่ยวขนส่งแผ่นพรีคาสท์

โรงงานพุกษา พรีคาสท์ นวนคร

มีปริมาณการปล่อย GHGs ทั้ง 3 Scope ลดลง 26%

ซึ่งในปี 2562 ปริมาณคาร์บอนไดออกไซด์เพิ่มขึ้นจากปี 2561 ถึง 14.3% (172,300.49 ต.ม) เป็นไปตามเป้าหมาย



Scope	หน่วย	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	การปล่อย GHGs ต่อคาร์บอนไดออกไซด์ (Ton CO2eq)
1. Direct (Scope 1)	Ton - Co2	138	146.0	133.0	133.0	8%
2. Energy indirect (Scope 2)	Ton - Co2	1,936	2,093.0	2,073.0	2,152.0	4%
3. Other indirect (Scope 3)	Ton - Co2	4,263	6,347.0	6,581.0	4,742.0	0%

โรงงาน พุกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา

มีปริมาณการปล่อย GHGs ทั้ง 3 Scope ลดลง 18%

ซึ่งในปี 2562 ปริมาณคาร์บอนไดออกไซด์เพิ่มขึ้นจากปี 2561 ถึง 16% (218,130 ต.ม) เป็นไปตามเป้าหมาย



Scope	หน่วย	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	การปล่อย GHGs ต่อคาร์บอนไดออกไซด์ (Ton CO2eq)
1. Direct (Scope 1)	Ton - Co2	369	393	308	298	13%
2. Energy indirect (Scope 2)	Ton - Co2	2,117	2,549	3,006	2,992	11%
3. Other indirect (Scope 3)	Ton - Co2	4,348	4,826	6,043	4,761	30%

การบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ

โรงงาน พุกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา และโรงงาน พุกษา พรีคาสท์ นวนคร มีแนวทางการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดย



1. มีบุคลากรควบคุม ติดตาม ตรวจสอบการใช้น้ำ



4. มีระบบผันน้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติ ไปใช้ในกระบวนการผลิต



2. มีรายงานการใช้น้ำประจำเดือน



5. มีโรงกรองน้ำ เพื่อนำน้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติ ไปโรงงานมากรองแล้วใช้ในการผสมคอนกรีต ร่วมกับน้ำจากระบบ Recycling



3. มีระบบ Recycling หมุนเวียนน้ำ จากกระบวนการผลิตกลับไปใช้ซ้ำ



6. ลดการใช้น้ำประปา ในการรดน้ำต้นไม้ 100%

เป้าหมาย (GRI 103-2)	ผลการดำเนินงาน ปี 2562 (GRI 103-3)
<ul style="list-style-type: none"> การใช้น้ำจากธรรมชาติ แทนการใช้น้ำประปา เพิ่มขึ้นจากปี 2561 อย่างน้อย 30% 	<p>โรงงาน พุกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา มีรางระบายน้ำรอบโรงงาน และมีบ่อเก็บน้ำจากธรรมชาติ เพื่อนำน้ำมาใช้รดน้ำต้นไม้ ล้างถนน คิดเป็น 26 % ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี 2561 และทำให้ประหยัดค่าน้ำประปา 157,181.04 บาท/ปี</p> <p>โรงงาน พุกษา พรีคาสท์ นวนคร ขุดบ่อดินบริเวณสวนสุขภาพ เพื่อกักเก็บน้ำจากธรรมชาติ จากนั้นติดตั้งระบบสูบน้ำอัตโนมัติ เพื่อสูบน้ำไปรดต้นไม้ใช้ในกระบวนการผลิต และติดตั้ง Sprinkler เพื่อใช้รดน้ำต้นไม้ เพิ่มขึ้นจากปี 2561 ถึง 14.0% เป็นไปตามเป้าหมาย และสามารถประหยัดค่าน้ำประปาได้ถึง 81,661.9 บาท/ปี</p>
<ul style="list-style-type: none"> การหมุนเวียนน้ำทั้งจากกระบวนการผลิต นำกลับมาใช้ซ้ำ (Reused) 100% (GRI 306-1) 	<p>โรงงาน พุกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา และโรงงาน พุกษา พรีคาสท์ นวนคร มีระบบ Recycling สามารถคัดแยกน้ำจากเศษคอนกรีตสด กลับมาใช้ในกระบวนการผลิตได้ 100% เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยที่ผลิตภัณฑ์ได้คุณภาพ ตามมาตรฐานที่กำหนด (GRI 103-3)</p>

ปริมาณการใช้น้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติ แทนการใช้น้ำประปา

สถานที่เก็บข้อมูล	ปริมาณการใช้น้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติแทนการใช้น้ำประปา เป้าหมายเพิ่มขึ้น 30% (GRI 103-1)				
	ปี 2561 (Unit)	ปี 2562 (Unit)	ปริมาณการใช้น้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติ (Unit)	% การใช้น้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติ	ค่าน้ำประปาลดลง (บาท) (GRI 103-3)
โรงงาน พฤษภา ล้ำลูกกา	18,524.24	23,400.00	4,875.76	26%	160,900.08
โรงงาน พฤษภา นวนคร	17,740.8	20,215.40	2,474.60	14.0%	81,661.96

ปริมาณการหมุนเวียนน้ำที่จากกระบวนการผลิต นำกลับมาใช้ซ้ำ (Reused)

สถานที่เก็บข้อมูล	ปริมาณการหมุนเวียนน้ำที่จากกระบวนการผลิต นำกลับมาใช้ซ้ำ (Reused) เป้าหมาย คือ 100% (GRI 103-3, GRI 306-1)			
	ปี 2561		ปี 2562	
	ปริมาณ (Unit)	%	ปริมาณ (Unit)	%
โรงงาน พฤษภา ล้ำลูกกา	15,247.45	100%	18,128.17	100%
โรงงาน พฤษภา นวนคร	3,548.16	100%	26,143.15	100%

การบำบัดน้ำเสีย (GRI 103-1, GRI 306-1)

โรงงาน พฤษภา ล้ำลูกกา และโรงงาน พฤษภา นวนคร มีการใช้ระบบบำบัดน้ำเสีย ด้วยระบบทางชีวภาพแบบไม่ใช้ออกซิเจน และน้ำเสียจากโรงอาหารจะมีระบบบำบัดน้ำเสีย ดึงตกไขมัน ก่อนปล่อยออกสู่สาธารณะ สำหรับน้ำเสียจากระบบสาธารณะ ทางโรงงานสูบลบเข้าสู่อ่างพัก และมีการเติมอากาศด้วย น้ำพุ และระบบกังหันพลังงานแสงอาทิตย์ และเข้าสู่ระบบกรองเพื่อนำน้ำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ในขณะที่ภายในโครงการบ้านพฤษภาได้มีการติดตั้งระบบบำบัดน้ำเสีย พลังงานแสงอาทิตย์ เพื่อบำบัดน้ำเสียภายในโครงการให้ได้ค่ามาตรฐานก่อนที่จะปล่อยออกไปสู่ภายนอกโครงการ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้จัดกิจกรรม “พฤษภาใสใจ...คืนน้ำใสให้คูคลอง” ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ และชุมชนในพื้นที่ ร่วมกันขุดลอกคูคลอง เพื่อปรับปรุงคุณภาพของแหล่งน้ำในคลองต่างๆ ในพื้นที่ 3 จังหวัด ได้แก่ จ.ปทุมธานี จ.นครปฐม และ จ.สมุทรปราการ เช่น รังสิตคลอง 3 คลองบางหัวเสือ คลองหกขุด คลองหนองงูเห่า คลองบางม่วง และคลองบางเสาะง เพื่อรักษาความหลากหลายทางชีวภาพ ให้ลำคลองสะอาดและปลอดภัยต่อชุมชนและสัตว์ที่อาศัยอยู่ พร้อมทั้งจัดทำคู่มือและอบรมเรื่องการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืนให้กับนิติบุคคล องค์กรบริหารส่วนตำบล และชุมชน รังสิตคลอง 3 จ.ปทุมธานี เพื่อร่วมกันดูแลรักษาน้ำในคลองให้สะอาดอย่างยั่งยืน ช่วยลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม ลดปริมาณขยะในคลอง 203.30 ตัน ช่วยลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 472 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี และช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับลูกค้าและชุมชนรอบโครงการ 9 โครงการ รวมกว่า 31,104 คน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (GRI 103-3)



ลดปริมาณขยะในคลอง
203.30 ตัน



ลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้
472 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี



ลูกค้าและชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
31,104 คน

การจัดการวัสดุ

การลดใช้ปูนซีเมนต์

ในปี 2562 โรงงานพุกษา พรีคาสท์ มีเป้าหมายการลดปริมาณการใช้ปูนซีเมนต์ลงอย่างน้อย 1%ต่อคิวคอนกรีต รวมทั้งมีนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการเลือกใช้สารเคมีทดแทนหรือเกิดปฏิกิริยาน้อยกว่าสารเคมีที่เป็นพิษต่อสิ่งแวดล้อม (GRI 103-1, GRI 103-2)



เป้าหมายลดปริมาณการใช้ปูนซีเมนต์ลงอย่างน้อย
1% ต่อคิวคอนกรีต

(GRI 103-3, GRI 301-1)

ชื่อวัสดุ	โรงงาน พุกษา พรีคาสท์ ล่าลูกกา		โรงงาน พุกษา พรีคาสท์ นวนคร	
	ปี 2561	ปี 2562 (GRI 103-3)	ปี 2561	ปี 2562 (GRI 103-3)
ลดการใช้ปูนซีเมนต์ลง	1.4%	1.5%	1.4%	1.5%

การหมุนเวียนกลับไปใช้ซ้ำ (Recycle) (GRI 306-2)

การหมุนเวียนหินและทรายกลับเข้ากระบวนการผลิตได้ 100%

โรงงาน พุกษา พรีคาสท์ ล่าลูกกา และโรงงาน พุกษา พรีคาสท์ นวนคร มีระบบ Recycling Concrete มาใช้ในโรงงาน ทำให้สามารถหมุนเวียนวัสดุหลัก แยก หิน ทราย จากเศษคอนกรีตสด กลับมาใช้ในกระบวนการผลิตได้ 100% โดยไม่มีของเสีย และผลิตภัณฑ์ยังคงได้คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด (GRI 103-1, GRI 103-2)



มีระบบ Recycling Concrete สามารถหมุนเวียนหินและทราย
กลับมาใช้ในกระบวนการผลิตได้ **100%**

(GRI 301-1, GRI 301-2)

ลำดับ	ชื่อวัสดุ	โรงงาน พุกษา พรีคาสท์ ล่าลูกกา		โรงงาน พุกษา พรีคาสท์ นวนคร	
		ปี 2561	ปี 2562 (GRI 103-3)	ปี 2561	ปี 2562 (GRI 103-3)
1	หิน	100%	100%	100%	100%
2	ทราย	100%	100%	100%	100%

การหมุนเวียนน้ำมันทาแบบ กลับมาใช้ในกระบวนการผลิตได้ 100% (GRI 306-2)

โรงงาน พุกษา พรีคาสท์ นวนคร มีการนำน้ำมันทาแบบไปหมุนเวียนกลับไปใช้ซ้ำในกระบวนการผลิตใหม่ โดยการติดตั้งระบบท่อป้อนดูดจากถาดรองน้ำมันใต้เครื่องจักรออกมาไว้ที่ถังเก็บ และหมุนกลับเข้าไปใช้ในกระบวนการใหม่ได้ 100% โดยไม่มีของเสียประเภทน้ำมันทาแบบ (GRI 103-1)



มีการหมุนเวียนน้ำมันทาแบบกลับมาใช้
ในกระบวนการผลิตใหม่ได้ **100%**

(GRI 301-1, GRI 301-2)

ชื่อวัสดุ	โรงงาน พุกษา พรีคาสท์ ล่าลูกกา		โรงงาน พุกษา พรีคาสท์ นวนคร	
	ปี 2561	ปี 2562 (GRI 103-3)	ปี 2561	ปี 2562 (GRI 103-3)
น้ำมันทาแบบ 1,000 ลิตร	100%	100%	100%	100%

การหมุนเวียนวัสดุ ประเภท Mould เหล็ก กลับมาใช้ในกระบวนการผลิตอย่างน้อย 95% (GRI 306-2)

โรงงาน พุกษา พรีคาสท์ ล่าลูกกา และโรงงาน พุกษา พรีคาสท์ นวนคร มีการเปลี่ยน Block Out ชั่วคราวที่ผลิตจากไม้อัด และยางดำที่ใช้แล้วทิ้ง มาเป็น Mould เหล็ก ซึ่งสามารถวนใช้ได้อย่างยาวนานขึ้น โดยในปี 2562 สามารถใช้ Mould เหล็กวนใช้ในกระบวนการผลิตได้เพิ่มขึ้นถึง 95% เป็นไปตามเป้าหมาย (GRI 103-1)



สามารถใช้ Mould เหล็กวนใช้ในกระบวนการผลิต
ได้เพิ่มขึ้น **95%**

(GRI 301-1, GRI 301-2)

ชื่อวัสดุ	โรงงาน พุกษา พรีคาสท์ ล่าลูกกา		โรงงาน พุกษา พรีคาสท์ นวนคร	
	ปี 2561	ปี 2562 (GRI 103-3)	ปี 2561	ปี 2562 (GRI 103-3)
Mould เหล็ก	95%	95%	95%	95%

• **การหมุนเวียนภาชนะบรรจุ (Transport Rack) กลับมาใช้ในกระบวนการผลิตได้ 100%** (GRI 306-2)

โรงงาน พุกษา พรีคาสท์ ล้าลูกกา และโรงงาน พุกษา พรีคาสท์ นวนคร มีการนำ Transport Rack มาใช้บรรจุชิ้นงานผนังพรีคาสท์และพื้นสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการขนส่งจากโรงงานฯ ไปยังโครงการต่างๆ เมื่อชิ้นงานถูกจัดส่งเรียบร้อยแล้ว จะนำ Transport Rack หมุนเวียนนำกลับมาใช้ขนส่งในครั้งต่อไปได้ 100% (GRI 103-1)



มีการหมุนเวียนภาชนะบรรจุ (Transport Rack) กลับมาใช้ในกระบวนการผลิตได้ **100%**

(GRI 301-1, GRI 301-2)

ชื่อวัสดุ	ปริมาณชิ้นงาน (หน่วย Rack)		% การหมุนเวียน นำกลับมาใช้ใหม่	
	ปี 2561	ปี 2562 (GRI 103-3)	ปี 2561	ปี 2562 (GRI 103-3)
Transport Rack	3,511	3,511	100%	100%

ความหลากหลายทางชีวภาพ (GRI 103-1, GRI 103-3)

ในปี 2562 บริษัทฯ มีโครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินงาน จำนวน 97 โครงการ ซึ่งบริษัทฯ ได้จัดพื้นที่สีเขียวภายในบ้านและพื้นที่ส่วนกลาง เพื่อรักษาความหลากหลายทางชีวภาพให้กับสิ่งแวดล้อมภายในบริเวณพื้นที่ต่างๆ ที่ดำเนินโครงการ คิดเป็นปริมาณ 1.09 ล้านตารางเมตร



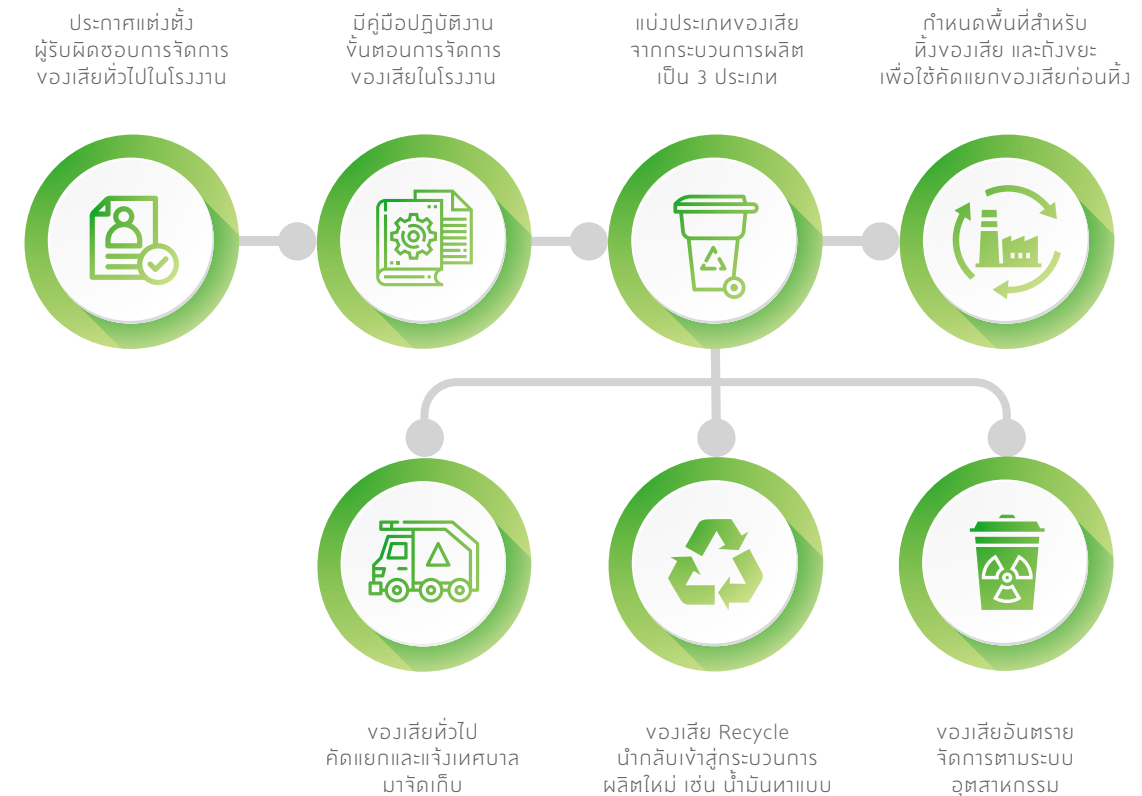
โครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินงานจัดพื้นที่สีเขียวเพื่อรักษาความหลากหลายทางชีวภาพให้กับสิ่งแวดล้อม จำนวน **97** โครงการ คิดเป็น ปริมาณ **1.09** ล้านตารางเมตร

การจัดการของเสีย

บริษัทฯ กำหนดมาตรฐานและวิธีการควบคุมการปล่อยของเสีย มลพิษ หรือสิ่งใดๆ ในส่วนของโรงงานพุกษา พรีคาสท์ ล้าลูกกา และนวนคร โดยมีมาตรการควบคุมและป้องกันการส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจว่า บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม โดยมีมาตรการควบคุมมลพิษและของเสีย 3 ประเภทคือ (GRI 103-1)

- นำเสียจากกระบวนการผลิตคอนกรีต จะถูกควบคุมให้ไหลไปยังบ่อตกตะกอน เพื่อคัดแยกหินและทรายนำกลับไปใช้ใหม่ ส่วนน้ำได้นำกลับไปใช้ในการผลิตซ้ำ โดยไม่มีการปล่อยน้ำเสียสู่ชุมชนหรือที่สาธารณะ
- การควบคุมมลพิษทางอากาศ มีการพ่นสเปรย์น้ำบริเวณโรงผสมคอนกรีตทั้งขณะเทหิน ทรายเข้ากองสต็อก ตลอดจนสเปรย์น้ำขณะชักลากหิน ทราย เข้าสู่กระบวนการผสมคอนกรีต เพื่อมิให้เกิดฝุ่นรบกวนชุมชนข้างเคียงและในโรงงาน นอกจากนี้ในกระบวนการผลิตยังได้ติดตั้งเครื่องดูดฝุ่น ตลอดจนมีเครื่องขับทำความสะอาดพื้น เพื่อลดฝุ่นตกค้างในอาคาร สำหรับพื้นที่ถนนภายในบริเวณโรงงานทั้งหมด ได้มีการฉีดพรมน้ำก่อนทำการกวาดถนน เพื่อป้องกันการฟุ้งกระจายของฝุ่น
- การควบคุมมลพิษทางเสียง ซึ่งเกิดจากขั้นตอนการใช้เครื่องทำคอนกรีตให้แน่น โดยมีการติดตั้งแผ่นซับเสียง (Noise Barrier) เพื่อดูดซับเสียงที่เกิดขึ้นจากการผลิต ปัจจุบันบริษัทฯ ได้เปลี่ยนเครื่องทำคอนกรีตเป็นระบบเขย่า (Shaking System) แทนระบบเดิมที่เป็นระบบสั่น (Vibrating System) ซึ่งสามารถลดความเข้มข้นของเสียงลงได้อย่างมาก นอกจากนี้ ยังได้มีการตรวจวัดระดับความดังของเสียงทั้งภายในบริเวณโรงงานและชุมชนข้างเคียงเป็นประจำทุกปี

การดำเนินการจัดการของเสียที่เกิดจากกระบวนการธุรกิจ (GRI 103-2)



แนวทางการบริหารจัดการของเสีย (GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 306-1, GRI 306-2)

ในปี 2562 โรงงาน พกษา ปรึคาสท์ ลำลูกกา และโรงงาน พกษา ปรึคาสท์ นวนคร มีการบริหารจัดการของเสียอันตราย และของเสียประเภท Recycle ได้ตามระบบอุตสาหกรรมครบถ้วน 100%

ลำดับ	ชื่อของเสีย	หน่วย	ประเภทของเสีย (GRI 306-1)	วิธีการกำจัด	ปริมาณปี 2561	การกำจัดตามระบบอุตสาหกรรม 2561	ปริมาณปี 2562	การกำจัดตามระบบอุตสาหกรรม 2562 (GRI 103-3)
1	ของเสียอันตรายและปนเปื้อน (GRI 306-4)	กก.	มีพิษ/อันตราย	มีหน่วยได้รับอนุญาตมาขนย้ายนำไปกำจัด/เผาด้วยความร้อนสูง	2,000	100%	16,930	100%
2	เศษเหล็ก	กก.	Recycle	มีหน่วยมารับซื้อ/ไปคัดแยกและจำหน่ายต่อ	180,000	100%	207,940	100%
3	กระบอกซิลิโคน	กก.	Recycle	มีหน่วยมารับซื้อ/ไปคัดแยกและจำหน่ายต่อ	1,000	100%	1,000	100%
4	น้ำมันไฮดรอลิกเก่า	กก.	Recycle	มีหน่วยมารับซื้อ/นำไปทำสารทดแทน	600	100%	600	100%
5	กระดาษ	กก.	Recycle	มีหน่วยมารับซื้อ/ไปคัดแยกและจำหน่ายต่อ	2,000	100%	2,000	100%



บริษัทฯ ดำเนินการจัดการขยะในบริเวณโครงการก่อสร้าง ซึ่งเป็นขยะที่เกิดจากบรรจุภัณฑ์ของวัสดุ ได้แก่ กระดาษ และพลาสติก โดยจัดการจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้รับเหมา คัดแยกประเภทขยะและนำไปทิ้งในสถานที่ที่หน่วยงานราชการจัดเตรียมไว้ให้ โดยบริษัทฯ มีการตรวจติดตามการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พื้นที่โดยรอบของโครงการ มีความสะอาดและปลอดภัยต่อการทำงาน

การมีส่วนร่วมกับชุมชนในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน

บริษัทฯ ตอบสนองอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชน ชีวิตและทรัพย์สินอันเนื่องมาจากการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่กับเจ้าหน้าที่ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

บริษัทฯ มีแผนการดำเนินงานเพื่อดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมร่วมกับชุมชนและสังคม ตามนโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืนของบริษัทฯ Heart to Earth ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าหมายเพื่อการอยู่ร่วมกันกับชุมชนอย่างมีความสุข ตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับประเทศและสากล (Sustainable Development Goals : SDGs) โดยในปี 2562 บริษัทฯ ดำเนินโครงการต่างๆ ดังนี้ (GRI 103-1)

กระบวนการดำเนินงานดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมร่วมกับชุมชน (GRI 103-2)



• โครงการ “พุกษาใส่ใจ...คืนน้ำใสให้คูคลอง” ปีที่ 2 (GRI 413-1, GRI 413-2)

พุกษา ร่วมกับ หน่วยงานภาครัฐและชุมชนรอบโครงการ จัดกิจกรรมขุดลอกคูคลอง “พุกษาใส่ใจ...คืนน้ำใสให้คูคลอง” เพื่อปรับปรุงคุณภาพของแหล่งน้ำในคลองต่างๆ เช่น รังสิตคลอง 3 คลองบางหัวเสือ คลองหูกุด คลองหนองงูเห่า คลองบางม่วง และคลองบางเสากร ในพื้นที่ 3 จังหวัด ได้แก่ จ.ปทุมธานี จ.นครปฐม และ จ.สมุทรปราการ ให้มีความสะอาดและปลอดภัยต่อชุมชน ช่วยลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมลดปริมาณขยะในคลอง 203.30 ตัน และช่วยลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 472 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับลูกค้าและชุมชนรอบโครงการ 9 โครงการรวมกว่า 31,104 คน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (GRI 103-3)



ลดขยะในคลอง
203.30 ตัน



ลดก๊าซเรือนกระจก
472 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี



ลูกค้าและชุมชน
มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
31,104 คน

• **โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำเสีย** (GRI 413-1, GRI 413-2)

พุกงา มอบคู่มือและจัดการอบรมให้ความรู้ เรื่องการบริหารจัดการน้ำเสียเพื่อสิ่งแวดล้อมชุมชน ให้กับเจ้าหน้าที่ นิติบุคคล หมู่บ้านจัดสรร และประชาชนในชุมชนรังสิตคลองสาม ณ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม จังหวัดปทุมธานี เพื่อร่วมกันดูแลรักษาในคลองให้สะอาดอย่างยั่งยืน มีผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน 65 คนที่ได้รับความรู้/ความเข้าใจเรื่องการบริหารจัดการน้ำเสีย เพื่อกลับไปดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมให้กับชุมชน ซึ่งมีผู้อยู่อาศัยกว่า 80,000 คนที่จะได้รับประโยชน์จากโครงการนี้ด้วย (GRI 103-3)



ผู้เข้าร่วมอบรม
65 คน ได้รับประโยชน์จากโครงการนี้

• **โครงการ Solar Cell หมู่บ้านประหยัดพลังงาน** (GRI 413-1)

พุกงา ลดการใช้พลังงานไฟฟ้า โดยการติดตั้ง Solar Cell ทดแทนการใช้ไฟฟ้า บริเวณพื้นที่ส่วนกลางของโครงการทาว์นเฮาส์ ได้แก่ ไฟสวนสาธารณะ อาคารนิติบุคคล บ่อน้ำบาดาลน้ำเสีย รวม 10 โครงการ ช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ลดปริมาณการใช้ไฟฟ้า 121,533 กิโลวัตต์ชั่วโมง (kWh)/ปี ช่วยลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 68,180 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี และช่วยสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจให้กับนิติบุคคลและลูกค้าของโครงการ ลดค่าใช้จ่ายส่วนกลางของโครงการ 850,729 บาท/ปี (GRI 103-3)



ลดปริมาณการใช้ไฟฟ้า
121,533
กิโลวัตต์ชั่วโมง (kWh)/ปี



ลดก๊าซเรือนกระจก
68,180
ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี



ลดค่าใช้จ่าย
850,729 บาท/ปี

การบริหารจัดการข้อร้องเรียนเกี่ยวกับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม

นอกจากการมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพโครงการที่อยู่อาศัยอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญและคำนึงถึงการเติบโตอย่างยั่งยืนไปพร้อมกับสังคมและชุมชนรอบข้างเสมอมา โดยได้จัดเตรียมช่องทางในการติดต่อสื่อสารหลายช่องทาง เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ในการสอบถามข้อมูล แจ้งปัญหา และแนะนำติชม ผ่านช่องทางต่างๆ (GRI 103-1)

กระบวนการบริหารจัดการข้อร้องเรียนเกี่ยวกับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม (GRI 103-2, GRI 413-1)



ในปี 2562 บริษัทฯ ได้รับการติดต่อแจ้งข้อมูล และปัญหาเกี่ยวกับผลกระทบสิ่งแวดล้อม จำนวน 604 รายการ โดยทุกรายการที่ได้รับแจ้ง จะมีระบบและกระบวนการจัดการ ติดตามการแก้ไขปัญหาตั้งแต่การบันทึกเรื่องจนถึงการแก้ไขจนแล้วเสร็จ

จำนวนข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบสิ่งแวดล้อม ในปี 2562 (GRI 413-1)

ลำดับที่	ผลกระทบที่ได้รับ	จำนวน (เรื่อง)
1	มลภาวะทางเสียง	256
2	มลภาวะทางอากาศ	162
3	ปัญหาการจราจร	105
4	ปัญหาขยะ และของเสียจากการก่อสร้าง	67
5	มลภาวะทางน้ำ	14
	รวม	604



SOCIAL

การดำเนินงานด้านสังคม เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญและเล็งเห็นคุณค่าของพนักงาน เพราะพนักงานคือปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จของบริษัทฯ จึงได้มุ่งพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่ดี รวมทั้งส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความสุภาพและให้ความเคารพต่อความเป็นปัจเจกชน การว่าจ้าง แต่งตั้งและโยกย้ายพนักงาน จะพิจารณาบนพื้นฐานของคุณธรรมและการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่บริษัทฯ (GRI 103-1)

นโยบายการจ้างงาน

บริษัทฯ ยึดถือหลักความเป็นองค์กรที่มีจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการสรรหาและว่าจ้างพนักงานเข้าทำงานกับบริษัทฯ โดยการคัดเลือกบุคคลที่อ่าว่าจ้างให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในองค์กรด้วยความเป็นธรรม คำนึงถึงคุณสมบัติที่เหมาะสมของตำแหน่งงานควบคู่ไปกับคุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และความประพฤติทางด้านศีลธรรมอันดี โดยการคัดเลือกดังกล่าวบริษัทฯ จะเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของทุกคน ไม่มีการกีดกันในเรื่องเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ความบกพร่องทางด้านร่างกาย หรือค่านิยมทางการเมือง เป็นต้น (GRI 103-1)

กระบวนการสรรหาพนักงานเพื่อความเป็นธรรมและโปร่งใส บริษัทฯ จะมีการเปรียบเทียบคุณสมบัติในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อคัดสรรผู้มีคุณวุฒิเหมาะสมที่สุด โดยในปี 2562 บริษัทฯ มีพนักงานทั้งหมดจำนวน 2,956 คน

นอกจากนั้น บริษัทฯ ยึดถือหลักจริยธรรมในการสรรหาบุคลากรภายใต้กรอบกติกาของการไม่แสวงหาบุคลากรที่เป็นพนักงานของบริษัทฯ คู่ค้าทางธุรกิจเข้ามาร่วมงานบริษัทฯ ในระหว่างที่เป็นพนักงานของบริษัทฯ คู่ค้าทางธุรกิจอยู่ เพื่อความเป็นธรรมต่อบริษัทคู่ค้าทางธุรกิจด้วย

การจ้างงานคนพิการ

บริษัทฯ ร่วมกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม ส่งเสริมโครงการ “สร้างงานสร้างอาชีพคนพิการ” ต่อเนื่องเป็นปีที่ 6 เพื่อให้มีงานทำและมีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง



ทำงานกับบริษัทฯ **7 คน**

ทำงานในองค์กรสาธารณประโยชน์ใกล้เคียง (พื้นที่จังหวัดขอนแก่น) **24 คน**

การจ้างงานคนพิการรวม **31 คน**

การเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มีนโยบายเรื่องความเสมอภาคและโอกาสที่เท่าเทียมกัน โดยปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรี รวมทั้งสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลที่ต้องได้รับความคุ้มครองไม่ให้ถูกละเมิดจากการเปิดเผยหรือการถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ชีวประวัติ ประวัติสุขภาพ ประวัติการทำงาน หรือข้อมูลส่วนตัวอื่นๆ ไปยังบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เจ้าของหรือบุคคลอื่นใด เว้นแต่ได้กระทำไปตามหน้าที่โดยสุจริตหรือตามกฎหมายหรือเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม โดยหากพนักงานไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือถูกละเมิดสิทธิ บริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถร้องเรียนขอความเป็นธรรมผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้พนักงานมั่นใจว่าจะไม่ถูกละเมิดสิทธิส่วนบุคคล โดยบริษัทฯ เคารพหลักการด้านสิทธิมนุษยชนทั้งระดับประเทศและระดับสากล รวมทั้งมีให้ธุรกิจของบริษัทฯ เข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน (GRI 103-1)

1.5	3.5, 3.6, 3.8, 3.9	4.1, 4.3, 4.4, 4.5, 4.7	5.1, 5.4, 5.5	8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 8.5, 8.7, 8.8	16.1, 16.2, 16.5, 16.6, 16.7, 16.10

บริษัทฯ ยังกำหนดให้คู่ค้าจะต้องไม่มีการบังคับใช้แรงงาน ทั้งนี้บริษัทฯ จัดอบรมให้ความรู้ แนวทางการปฏิบัติ และสิทธิเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยให้กับผู้รับเหมา เพื่อให้ผู้รับเหมาปฏิบัติตามอย่างถูกต้องตามนโยบายของรัฐที่มีข้อตกลงหรือสนธิสัญญาระหว่างประเทศในการใช้แรงงานต่างด้าว ทั้งสัญชาติ ลาว เมียนมาร์ และกัมพูชาอีกด้วย นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดให้คู่ค้าต้องให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ไม่จ้างแรงงานเด็ก และต้องจ่ายค่าจ้าง ผลประโยชน์การทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมายเป็นธรรม รวมทั้งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทไม่ปิดกั้นสิทธิของพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงาน หรือไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องเพศ เช่น ไม่มีข้อห้ามลูกจ้างที่ทำงานในหน่วยงานเดียวกันจะเป็นสามีภรรยา กัน หรือข้อห้ามพนักงานรวมกลุ่มกันเพื่อแสดงออกในเรื่องต่างๆ

การจัดการข้อร้องเรียนต่อข้อปฏิบัติด้านแรงงาน

บริษัทฯ มีช่องทางการร้องทุกข์ต่อข้อปฏิบัติด้านแรงงานอย่างชัดเจน เพื่อรับการร้องเรียนจากผู้บริหาร พนักงาน พร้อมให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และให้การคุ้มครองกับพนักงานที่ร้องทุกข์ต่อข้อปฏิบัติด้านแรงงานตามที่กำหนด โดยข้อร้องเรียนทุกเรื่องจะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรมจากผู้บริหารสายงานทรัพยากรบุคคลหรือคณะกรรมการที่บริษัทฯ แต่งตั้งขึ้นพิจารณาข้อร้องเรียนดังกล่าว และเรื่องร้องเรียนดังกล่าวจะมีการรายงานให้กับคณะกรรมการพัฒนาบุคคลระดับบริษัทฯ ทราบและเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ

ช่องทางการร้องทุกข์ต่อข้อปฏิบัติด้านแรงงาน




www.psh.co.th / www.pruksa.com หัวข้อ “ร้องเรียน/แจ้งเบาะแส/ขอความเป็นธรรม”



cg@pruksa.com



@pruksacg 












โทรศัพท์ 0 2080 1739 ต่อ 48611, 0 84 555 2364



บริษัท พุกกา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) (สำนักงานใหญ่)
1177 อาคารเวิร์ล แบงก์คือก ชั้น 23 ถนนพหลโยธิน แขวงพญาไท
เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400

กระบวนการติดตามและแนวทางการจัดการการร้องทุกข์ต่อข้อปฏิบัติด้านแรงงาน

8 ขั้นตอน (P0-P8) (GRI 103-2)

P0	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
								
รับเรื่องร้องเรียน โดยจะแยกออกเป็นประเภทต่างๆ	ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น	สอบข้อเท็จจริง	ตัดสินความผิดวินัย	ลงโทษวินัย	สื่อสาร	ชดเชยค่าเสียหาย-ค่าเป็นคดี	รายงานผลต่อ คณะกฤษฎีกาการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และคณะกฤษฎีกาการตรวจสอบ	ปิดเคส

ปี 2562 บริษัทฯ ไม่มีเรื่องร้องทุกข์ต่อข้อปฏิบัติด้านแรงงานในกลุ่มพนักงานที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ (GRI 103-3)

ข้อมูลการจ้างงาน พุกกา โฮลดิ้ง (GRI 102-8, GRI 401-1)

จำนวนพนักงานของ บริษัท พุกกา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และในเครือ (GRI 102-7)

กลุ่มงาน/สายงาน	จำนวนรวม (คน)	พนักงานประจำ	พนักงานชั่วคราว	ผู้พิการ (คน)
สำนักประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม	32	32	-	-
สำนักประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มธุรกิจ พุกกาเรียลเอสเตทแวลู	197	196	-	1
กลุ่มธุรกิจคอนโดมิเนียม 2	142	141	1	-
สายงานบ้านเดี่ยว	522	521	-	1
สำนักประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มธุรกิจ พุกกาเรียลเอสเตททาวน์เฮาส์	134	134	-	-
กลุ่มธุรกิจทาวน์เฮาส์ 1	558	557	-	1
กลุ่มธุรกิจทาวน์เฮาส์ 2	447	447	-	-
สำนักประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มธุรกิจ พุกกาเรียลเอสเตทพรีเมียม	95	95	-	-
กลุ่มธุรกิจพรีเมียมแนวสูง	92	92	-	-
กลุ่มธุรกิจโรงพยาบาลวิมุตโฮลดิ้ง	35	35	-	-
สายงานการเงินกลุ่ม	123	123	-	-
สายงานจัดซื้อจัดจ้าง และซัพพลายเชนกลุ่ม	454	450	-	4
สายงานทรัพยากรบุคคลกลุ่ม	46	46	-	-
สายงานการตลาดองค์กรกลุ่ม	43	43	-	-
สายงานเทคโนโลยีกลุ่ม	36	36	-	-
จำนวนรวม	2,956	2,948	1	7

ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2562

จำนวนพนักงานใหม่

ประเภทพนักงาน	Band	ปี 2562		
		ชาย	หญิง	รวม
พนักงานประจำรายเดือน	0	0	0	0
	1	77	1	78
	2	102	114	216
	3	58	37	95
	4	17	12	29
	5	3	4	7
	6	2	1	3
	7	0	0	0
8	2	0	2	
พนักงานประจำรายวัน	-	0	0	0
พนักงานชั่วคราว	-	0	0	0
จำนวนรวม (คน)		261	169	430

สถิติข้อมูลพนักงานลาออก 2559-2562

ประเภทพนักงาน	Band	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562
พนักงานประจำรายเดือน	0	1	1	1	0
	1	156	136	129	131
	2	242	249	295	317
	3	68	94	122	139
	4	35	60	55	53
	5	18	9	18	21
	6	6	5	5	5
	7	1	2	0	2
8	0	1	0	1	
พนักงานประจำรายวัน	-	263	461	113	0
พนักงานชั่วคราว	-	8	10	4	3
จำนวนรวม (คน)		798	1,028	742	672

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน

บริษัทฯ กำหนดค่าตอบแทนแก่พนักงานอย่างเป็นธรรมตามความเหมาะสมกับสภาพของงาน คุณวุฒิ วิชาชีพ ความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ โดยพนักงานจะได้รับค่าตอบแทนในลักษณะของเงินได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือน และเงินได้อื่นๆ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น นอกจากนี้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด บริษัทฯ จึงนำแนวคิด BSC (Balance Scorecard) และตัวชี้วัดผลงาน (KPI) มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารการจ่ายค่าตอบแทนผันแปรตามผลการปฏิบัติงานด้วย (GRI 103-1)

การดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงาน

บริษัทฯ มุ่งเน้นให้ความใส่ใจ ดูแลชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานเป็นอย่างดี โดยการทำประกันสุขภาพให้แก่พนักงานและบุตร เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในเวลาเจ็บป่วย การให้สวัสดิการส่วนลดในการซื้อที่อยู่อาศัยเพื่อพนักงานจะได้มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อให้พนักงานมีเงินออมเมื่อออกจากงาน และยังมีสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ อีกมากมายเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

นอกจากนั้น ยังเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารเวลาที่เหมาะสมในการทำงานและการอยู่ร่วมกับครอบครัว และเพื่อสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี บริษัทฯ จึงให้พนักงานสามารถเลือกเวลาทำงานได้ตามความเหมาะสมของตนเอง โดยรวมเวลาทำงานแล้วสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง

บริษัทฯ ยังได้จัดให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ โดยจะมีวาระในการดำรงตำแหน่งครั้งละ 2 ปี คณะกรรมการสวัสดิการถือเป็นตัวแทนของพนักงานในการร่วมให้คำปรึกษาหารือ และเสนอแนะความคิดเห็นแก่นายจ้าง ในการจัดสวัสดิการ ตรวจสอบ ดูแลสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง และเสนอข้อคิดเห็น แนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างด้วย โดยคณะกรรมการสวัสดิการจะมีการปรึกษาหารือร่วมกันเกี่ยวกับสวัสดิการ/ผลประโยชน์/ระเบียบ ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานในทุกๆ 3 เดือน และมติที่ประชุมจะมีการรายงานหรือเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาบุคคลระดับบริษัท เพื่อพิจารณาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด (GRI 103-1, GRI 401-2)

นโยบายการเลิกจ้าง/ไม่เลิกจ้าง

บริษัทฯ ถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรอันมีค่าสูงสุด จึงมีนโยบายในการดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างดี อีกทั้งมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี และปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นพนักงานทุกคนจะไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร เว้นแต่พนักงานกระทำความผิดวินัยร้ายแรงตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ หรือมีเหตุอันใดที่กฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ กำหนดไว้ซึ่งเหตุดังกล่าว บริษัทฯ มีระเบียบวิธีปฏิบัติไว้โดยชัดเจนและดำเนินการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และถูกต้องตามกฎหมาย โดยไม่เลือกปฏิบัติ (GRI 103-1)

การประเมินความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่จะสร้างความผูกพันที่ดีระหว่างพนักงานและองค์กร เพราะพนักงานไม่ได้เป็นแค่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น หากแต่พนักงานคือคนสำคัญที่จะเป็นผู้ส่งมอบบริการที่ประทับใจให้แก่ลูกค้า ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เป็นตัวแทนในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยให้บริษัทฯ ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (GRI 103-1)

บริษัทฯ จึงมีกิจกรรมหรือการดำเนินการเพื่อสนับสนุนให้พนักงานเกิดความผูกพันกับบริษัทฯ ในหัวข้อต่างๆ ดังนี้ (GRI 103-2)

- **จัดกิจกรรมต่างๆ ที่สร้างความผูกพันให้แก่พนักงาน** เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ งานทำบุญในเทศกาลสำคัญทางพุทธศาสนา งานรดน้ำขอพรผู้บริหาร กิจกรรมทำบุญอ้อมอกอ้อมใจเนื่องในวันเข้าพรรษา
- **การประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ให้พนักงานเข้าใจ** และจัดช่องทางให้เข้าถึงพนักงาน ที่มีความเหมาะสมมากที่สุด โดยแบ่งการประชาสัมพันธ์ออกเป็นกลุ่ม Band / ตามสถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานรับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างทั่วถึง และรู้สึกได้ว่าบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการให้ข้อมูลข่าวสารแก่พนักงาน และเปิดช่องทางให้พนักงานได้สอบถามข้อมูลต่างๆ ได้ตลอดเวลา

- **การจัดทำแบบสำรวจความผูกพันของพนักงานอย่างต่อเนื่อง** เพื่อสอบถามความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในหัวข้อต่างๆ และนำข้อมูลจากการทำแบบสอบถามมาใช้พัฒนา ปรับปรุงการดูแลพนักงานให้เกิดความผูกพันที่ดีขึ้นต่อไป

การจัดทำแบบสำรวจความผูกพันของบริษัทฯ นั้น จะทำการสำรวจความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ เช่น ผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงสภาพการจ้างที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและยืดหยุ่นกับพนักงานยิ่งขึ้น ซึ่งบริษัทฯ ได้นำข้อมูลเหล่านี้มาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดและปรับปรุงนโยบายต่างๆ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับพนักงานต่อไป โดยหัวข้อแบบสำรวจ มีทั้งสิ้น 9 หมวด ดังนี้

1	Employee Engagement Index
2	Learning and Development
3	Management Quality and Communication
4	Job Design and Empowerment
5	Company Identity
6	Performance Excellence Index
7	Career Management
8	Quality of Work life
9	Compensation and Benefits

ในปี 2562 บริษัทฯ ไม่ได้จัดทำแบบสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร แต่นำผลจากการทำแบบสำรวจความผูกพันของพนักงานในปี 2561 มาจัดทำแผนการดำเนินการเพื่อปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น โดยบริษัทฯ มีแผนการจัดทำแบบสำรวจความผูกพันของพนักงานครั้งต่อไป ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2563

แผนการดำเนินกิจกรรมในปี 2562 เพื่อเพิ่มความผูกพันให้แก่พนักงานในแต่ละหน่วยงาน จะวัดอัตราการลาออกของพนักงานที่องค์กร อยากรักษาไว้ในแต่ละหน่วยงาน และส่งเสริมให้พนักงานสร้างผลงาน โดยหัวหน้างานและผู้บริหารต้องดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร เช่น (GRI 103-2)

- การดูแลและสอนงานพนักงานใหม่
- พัฒนาและสอนงานที่งานผ่านเครื่องมือแผนพัฒนาส่วนบุคคล (IDP)
- การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเติบโตตามเส้นทางอาชีพของตน (Career Path)
- การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารภายในทีมเพื่อให้มีพฤติกรรมสอดคล้องตามภาวะผู้นำที่องค์กรต้องการ

ตัวอย่าง แผนการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และส่งเสริมให้พนักงานสร้างผลงาน เช่น

- **กิจกรรม Hats off - Time to Share the Love (กิจกรรมรายเดือน)**
เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานเขียนคำขอบคุณหรือชื่นชมเพื่อนร่วมงานภายในสายงาน และมอบของขวัญเล็กน้อยให้แก่ผู้ที่ได้รับการชื่นชมเพื่อสร้างความสุขและความภูมิใจในการทำงาน และทำสิ่งดีๆ เหล่านั้นต่อไป และให้พนักงานในฝ่ายหมุนเวียนแนะนำเสนอข้อคิด หรือความรู้ใหม่ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับงาน/ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะและต่อยอดความรู้ในเรื่องต่างๆ ในการทำงาน

- **กิจกรรม No Meeting After 17.00 u.**
เพื่อสร้าง Work - Life Balance ที่ดีให้แก่พนักงาน และส่งเสริมให้พนักงานบริหารเวลาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- **กิจกรรม ส่งเสริม Career Path**
เพื่อสนับสนุนและสร้างโอกาสเติบโตในสายอาชีพของตนเอง ด้วยการให้หัวหน้าทีม Coaching น้องในทีมที่มี Potential โดยตั้งศักยภาพและความสามารถของตนเองออกมาใช้ให้มากที่สุด เพื่อให้เห็นผลงานชัดเจน ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และผลักดันให้มีโอกาสได้ Promote ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- **กิจกรรม Funny Monthly Meeting**
จัดประชุมสายงาน Monthly Meeting เพื่อให้ทุกคนได้ร่วมประชุม พูดคุยกันอย่างสนุกสนาน และมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เช่น เล่นเกมส์ อวยพรวันเกิด การแชร์การชื่นชมจากสายงานอื่นๆ ไปให้ IT ที่ปฏิบัติหน้าที่
- **กิจกรรม HR Town Hall และกิจกรรม Knowledge Sharing (เดือนละ 1 ครั้ง)**
จัดกิจกรรมการสื่อสารระดับสายงาน เพื่อให้พนักงานในสายงาน มีความรู้และเข้าใจข่าวสาร นโยบายต่างๆ ขององค์กรได้ดีขึ้น และจัดกิจกรรมเพื่อให้หัวหน้างานมีการสนับสนุน และสร้างให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ โดยจัด course สอนให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ
- **กิจกรรม Legal Sharing**
พนักงานในฝ่ายกฎหมายจัดหลักสูตรอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องกฎหมายเบื้องต้น ข้อพิพาทต่างๆ เกี่ยวกับข้อสังหาริมทรัพย์ ให้กับพนักงานสายงานอื่นๆ ให้เกิดความรู้ด้านกฎหมายเพิ่มเติม

การพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ

พนักงานนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดของบริษัทฯ เนื่องจากพนักงานคือผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องตามเป้าหมายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อบริษัทฯ นั้น ย่อมส่งผลให้บริษัทฯ เติบโต ก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของพนักงานให้สามารถรองรับและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องและสนับสนุนเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของบริษัทฯ (GRI 103-1)

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

บริษัทฯ กำหนดแนวทางเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทั้งการสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นของพนักงานในแต่ละกลุ่ม โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในตำแหน่งงานปัจจุบัน และอนาคต โดยบริษัทฯ มี Model การพัฒนา 70:20:10 กล่าวคือ (GRI 103-2, GRI 404-2)

- **70 เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Experiential Learning)** เป็นรูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากประสบการณ์การทำงานและการคิดแก้ปัญหาจากการทำงานจริง ทั้งที่เกิดจากการทำงานประจำวัน หรืออาจมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ หรือโครงการใหม่ๆ ทำให้ต้องเรียนรู้และฝึกทักษะหลายๆ อย่าง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ เช่น การเป็น Project Leader ของโครงการ Innovation การเป็น Project Leader ของโครงการ Improvement การเป็น Change Agent การเป็นผู้นำทีมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เป็นต้น

- **20 การเรียนรู้จากสิ่งรอบตัว (Learning from Others)** เป็นการเรียนรู้จากทุกอย่างรอบตัว เช่น การสอนงาน (Coaching) จากหัวหน้างาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากผู้บังคับบัญชา พี่เลี้ยง หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน การสังเกตผู้อื่น (Observing) การขอความคิดเห็นจากผู้อื่น (Peer Reviewing) การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ (Shadowing and Expert) การเรียนรู้จากอินเทอร์เน็ต หรือในบางครั้งก็สามารถใช้การประชุมทีม เพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในทีมงาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ก็ถือเป็นการเรียนรู้จากสิ่งรอบตัว

- **10 เรียนรู้ในห้องเรียน (Formal Learning)** เป็นการเรียนรู้ในรูปแบบมาตรฐาน เช่น การเรียนรู้จากการเข้าอบรมสัมมนา ทั้งการอบรมในห้องเรียน การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การเข้าอบรมตามที่บริษัทกำหนด รวมทั้งการเข้าอบรมภายนอก

จากหลักการ 70:20:10 ดังกล่าว ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา กำหนดเครื่องมือในการส่งเสริมความรู้ หรือพัฒนาศักยภาพพนักงานในหลากหลายรูปแบบให้พนักงานแต่ละกลุ่ม ดังนี้

1. แผนฝึกอบรม (Training Plan)
2. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
3. การพัฒนาความสามารถด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competency)
4. การโค้ชผู้บริหารระดับสูง (Executive Coaching)

I. แผนฝึกอบรม (Training Plan)

ในแต่ละปี บริษัทฯ มีการกำหนดหลักสูตร Training Plan โดยแบ่งหมวดหมู่การฝึกอบรมตามทักษะ และความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน เป็น 6 หมวดวิชาที่ครอบคลุมพนักงานทุกกลุ่มงาน ดังนี้

- 1) หมวดพื้นฐานสำหรับพนักงานใหม่ หมายถึง หลักสูตรสำคัญที่เป็นพื้นฐาน และจำเป็นเบื้องต้น สำหรับการเริ่มทำงานกับบริษัทฯ สำหรับพนักงานใหม่ได้เรียนรู้และเข้าใจบริษัทฯ รวมทั้งการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับวัฒนธรรมของบริษัทฯ เนื่องจากพนักงานใหม่มาจากหน่วยงานที่มีความแตกต่าง หรือเป็นนักศึกษาที่จบใหม่ ดังนั้น การปรับตัวให้เข้ากับบริษัทฯ จึงเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นก้าวแรกของการมาทำงานร่วมกับบริษัทฯ โดยบริษัทฯ ได้จัดหลักสูตรอบรมสำหรับพนักงานใหม่ จำนวน 4 วัน ประกอบด้วยหลักสูตรดังต่อไปนี้
 - ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ (วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร Leadership Competency สวัสดิการ เป็นต้น)
 - ระบบการประเมินผลงาน
 - การกำกับดูแลกิจการที่ดี การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน จริยธรรมพหุภาคี (Ethic) และการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainability Development)
 - Corporate IT System
 - การใช้งาน Employee Self-service, Manager Self-service
 - ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างทั่วไป
- 2) หมวดพัฒนาตนเองและบริหารจัดการ หมายถึง หลักสูตรพัฒนาความสามารถของตนเองเพิ่มเติม สำหรับพนักงานและผู้บริหาร เช่น
 - ความรู้การพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ (Mini MRE)
 - Performance Management & Coaching & Feedback
 - Presentation Essentials
 - การบริหารจัดการสำหรับหัวหน้างานใหม่ (The First Time Management)
 - Finance for Non-Finance
- 3) หมวดพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง หลักสูตรที่พัฒนาทักษะด้านภาวะการเป็นผู้นำ
 - Pruksa Leadership Development Program 1 เป็นหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับ Manager ในหัวข้อ Pruksa Culture & Value, CG, Holding Accountability, Influencing & Motivation, People, Building Teamwork, Developing People, Creating Value and Innovation, Problem Solving, Leading Change, Growth Strategy Planning ซึ่งเป็นหัวข้อ Leadership Competency ของบริษัทฯ

- Pruksa Leadership Development Program 2 เป็นหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับ Vice President ในหัวข้อ Pruksa Culture & Value, CG, Holding Accountability, Influencing & Motivation, People, Building Teamwork, Developing People, Creating Value and Innovation, Problem Solving, Leading Change, Growth Strategy Planning ซึ่งเป็นหัวข้อ Leadership Competency ของบริษัทฯ

ซึ่งหลักสูตรในหมวดวิชานี้ เป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับ Pruksa Leadership Competency ที่บริษัทฯ กำหนดไว้ 10 ข้อ โดยได้จัดหลักสูตร Leadership Development Program เฟสที่ 1 ตั้งแต่ปี 2559 และยังคงจัดหลักสูตรต่อเนื่องในปี 2560 - 2562 เพื่อให้ผู้บริหารของบริษัทฯ เข้ารับการอบรมทุกท่าน รวมทั้งได้จัดหลักสูตร Leadership Development Program เฟสที่ 2 ในปี 2561- 2562 เพื่อให้สอดคล้องกับ Leadership Competency ของบริษัทฯ ทั้ง 10 ข้อ

- 4) หมวดเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง หลักสูตรการเรียนรู้เกี่ยวกับโปรแกรมด้านคอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน
 - Advance Excel
 - การใช้งานโปรแกรม Info graphic เพื่อนำเสนอผลงาน
 - Application VQ และระบบ CRM
 - ระบบการบริหารงบประมาณงานโครงการ
 - การใช้งานโปรแกรม MS Project เพื่อการบริหารโครงการ
- 5) หมวดควบคุมคุณภาพและความปลอดภัย หมายถึง หลักสูตรการเรียนรู้เกี่ยวกับระบบบริหารจัดการด้านคุณภาพ หลักสูตรส่งเสริมด้านคุณภาพ และระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย และหลักสูตรตามกฎหมายกำหนด
 - เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ระดับหัวหน้างาน
 - เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ระดับบริหาร
 - เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ระดับเทคนิค
 - Understanding & Transition from ISO9001 to ISO Version 2015
 - การอบรมดับเพลิงขั้นต้น
 - การปฐมพยาบาลเบื้องต้น (CPR)
 - ผู้ให้สัญญาแก่ผู้บังคับบัญชา ผู้ยึดเกาะวัสดุเคลื่อนที่
- 6) หมวดตามกลุ่มอาชีพ หมายถึง หลักสูตรเฉพาะที่พัฒนาสำหรับตำแหน่งงานต่างๆ ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มอาชีพ เช่น
 - บุคลิกภาพของพนักงานขายเพื่อความสำเร็จ (Personal for Success)
 - Consultative Selling Skill (Tele-prospecting & Face to Face)
 - Effective Sales Management Technique
 - Digital Marketing
 - การใช้งาน VQ Application และ ระบบ CRM
 - Daily Performance Management
 - พบ.คุ่มครองข้อมูลส่วนบุคคล
 - Daily Management
 - Coaching for Daily Management
 - BIM for Construction Team
 - การบริการที่เป็นเลิศสำหรับช่างก่อสร้าง
 - พัฒนาทักษะการทำงานและการแก้ปัญหาสำหรับพนักงานแผนกบัญชีและการเงิน

ในปี 2562 บริษัทฯ จัดหลักสูตรการฝึกอบรมภายในจำนวน 39 หลักสูตร รวม 96 รุ่น รวมทั้งส่งพนักงานไปฝึกอบรมกับสถาบันภายนอก (Public Training) จำนวน 45 หลักสูตร รวม 45 รุ่น ซึ่งครอบคลุมพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง และครอบคลุมทุกสายอาชีพ เฉลี่ย 23.8 ชั่วโมงต่อคน แบ่งเป็นพนักงานหญิงเฉลี่ย 22 ชั่วโมงต่อคน และพนักงานชายเฉลี่ย 26.5 ชั่วโมงต่อคน โดยผลประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรมภายใน (In-House Training) เฉลี่ยที่ร้อยละ 98.5 และใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเป็นเงินจำนวน 10 ล้านบาท (GRI 103-3, 404-1)

ข้อมูลการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานปี 2562 (GRI 103-3, GRI 404-1)

ข้อมูลการฝึกอบรมของพนักงานแยกตามระดับ	(ชม./คน/ปี)
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานระดับปฏิบัติการ (Band 1-2)	14.95
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยของผู้บังคับบัญชาระดับต้น (Band 3)	21.34
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยของผู้บังคับบัญชาระดับกลาง (Band 4)	24.83
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยของผู้บังคับบัญชาระดับสูง (Band 5 up)	18.20

ข้อมูลการฝึกอบรมของพนักงานแยกตามเพศ	(ชม./คน/ปี)
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานทั้งหมด	23.90
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานหญิง	22.00
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานชาย	26.50

ข้อมูลการฝึกอบรม	จำนวนหลักสูตร
หลักสูตรฝึกอบรมภายใน (In-House Training)	39
หลักสูตรฝึกอบรมกับสถาบันภายนอก (Public Training)	45



หลักสูตรฝึกอบรมภายใน (In-House Training)

39 หลักสูตร



หลักสูตรฝึกอบรมกับสถาบันภายนอก (Public Training)

45 หลักสูตร



จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมของพนักงานทั้งหมด

เฉลี่ย **23.9** ชั่วโมง/คน/ปี



ผลประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรมภายใน (In-House Training)

เฉลี่ย **98.5%**

การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

นับตั้งแต่ปี 2559 จนถึงปัจจุบัน บริษัทฯ มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน โดยกำหนดให้พนักงานทุกคนจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรมในหลักสูตรสำคัญ การรับมอบหมายโครงการพิเศษระยะสั้น การโค้ช การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนารายบุคคลทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยในปี 2562 มีพนักงานที่จัดทำ IDP ทั้งหมด จำนวน 3,001 คน จากจำนวนพนักงานทั้งหมด 3,002 คน (GRI 404-3)



พนักงานที่จัดทำ IDP

3,001 คน

หมายเหตุ: ข้อมูลจากจำนวนพนักงานทั้งหมดในปี 2562 ซึ่งรวมไปถึงจำนวนพนักงานที่ลาออก

ในการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP) มีผู้ที่เกี่ยวข้องและมีบทบาท ดังนี้

- พนักงาน** เป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาตนเอง ทำหน้าที่วิเคราะห์จุดแข็งและโอกาสในการพัฒนาของตนเอง วางแผนการพัฒนารายบุคคล ปฏิบัติตามแผนการพัฒนารายบุคคล ติดตามผลงานการพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชา
- ผู้บังคับบัญชา** มีหน้าที่กระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานหาวิธีการที่จะพัฒนาตนเอง รวมทั้งการให้คำแนะนำเพื่อให้แผนพัฒนารายบุคคลเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ให้คำปรึกษาในการดำเนินการตามแผนโดยการพูดคุยกับพนักงานทุก 2 เดือน
- หน่วยงานทรัพยากรบุคคล** มีหน้าที่สร้างเครื่องมือหรือระบบที่ช่วยให้กิจกรรมการพัฒนารายบุคคลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความรู้กับพนักงาน ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนารายบุคคลในส่วนการฝึกอบรม

การพัฒนาความสามารถด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competency)

การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานบริษัทฯ เป็นแนวทางอย่างหนึ่งที่จะนำพาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน หน่วยงานทรัพยากรบุคคล จึงจัดทำ “พฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ” (Leadership Competency) เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานทุกคน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านการบริหารคนและการบริหารงาน หรือเรียกว่า “งานก็ได้ผล คนก็ได้พัฒนา”

Leadership Competency ของบริษัทฯ ประกอบด้วย 3 กลุ่มหลัก 10 หัวข้อย่อย ดังนี้

- ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมพหุภาษา (Pruksa Culture and Values) คือ วัฒนธรรมและค่านิยมพื้นฐานที่พนักงานทุกคนทุกคนได้ยึดถือและปฏิบัติ ได้แก่
 - วัฒนธรรมและค่านิยมพหุภาษา (Pruksa Culture & Values)
 - การปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance)
 - ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Holding Accountability)
- ด้านเก่งคน (Leading People) คือ ความสามารถในการกระตุ้น จูงใจ และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเอง ได้แก่
 - การโน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจผู้อื่น (Influencing and Motivating Others)
 - การพัฒนาพนักงาน (Developing People)
 - การสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- ด้านเก่งงาน (Leading Performance) คือ ความสามารถในการบริหารจัดการงานของตนเองและทีมงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ได้แก่
 - การแก้ไขปัญหา (Problem Solving)
 - การสร้างกลยุทธ์การเติบโต (Growth Strategy Planning)
 - การสร้างสรรคนวัตกรรม (Create Value and Innovation)
 - การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Leading Change)

การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานบริษัทฯ นอกจากจะมีการประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริม Leadership Competency ทั้ง 10 หัวข้อผ่านทางช่องทางสื่อสารต่างๆ อาทิ ข่าวพหุภาษาประจำวัน ไลน์แอปพลิเคชัน การประชุมผู้บริหาร การประชุม การสัมมนาผู้บริหาร การฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำ รวมถึงการจัดทำหลักสูตร e-learning ฯลฯ หน่วยงานทรัพยากรบุคคลยังได้มีการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง และพนักงานระดับผู้จัดการ ด้วยแบบประเมินภาวะผู้นำ 360 องศา (ประเมินตนเอง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน) ที่พัฒนาขึ้นเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความตระหนักรู้ในความเป็นผู้นำของตนเอง ตลอดจนพัฒนาภาวะผู้นำให้ดียิ่งขึ้น โดยการประเมินภาวะผู้นำได้มีการดำเนินการตลอดทั้งปี และนำผลการประเมินไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนา

รายบุคคล (Individual Development Plan) การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) และการขึ้นเงินเดือน (Merit Increase)

• การโค้ชผู้บริหารระดับสูง (Executive Coaching)

การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ ผู้ช่วยกรรมการ กรรมการผู้จัดการ และประธานกรรมการผู้จัดการ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับเรื่องการโค้ช โดยบริษัทฯ จัดที่ปรึกษาที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญเรื่องการโค้ช เพื่อโค้ชผู้บริหารระดับสูงในรูปแบบของการโค้ชตัวต่อตัว (Executive Coaching: One on One) ซึ่งระยะเวลาของการโค้ชจะใช้เวลาประมาณ 6 เดือน มีจำนวนการโค้ชประมาณ 12 ชั่วโมง ซึ่งก่อนการโค้ชนั้นจะให้โค้ชได้รับทราบความต้องการจากหัวหน้างานของโค้ชเพื่อเป็นแนวทางในการโค้ช และเมื่อโค้ชเสร็จแต่ละครั้งจะให้โค้ชส่งผลการโค้ชให้หัวหน้างานรับทราบเป็นระยะ เมื่อจบกระบวนการโค้ชทั้ง 12 ชั่วโมงแล้ว โค้ชจะเข้าสู่ผลการโค้ชกับหัวหน้างานเพื่อให้หัวหน้างานนำผลไปพัฒนาได้ตรงจุดมากยิ่งขึ้น และโค้ชจะนำผลการโค้ชส่งให้ผู้บริหารระดับสูงของสายงานพัฒนาบุคลากร เพื่อนำไปพัฒนาจุดแข็งให้ดียิ่งขึ้นต่อไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้แนวคิดและมุมมองที่เพิ่มขึ้นจากตระหนักรู้ด้วยตนเองผ่านคำถามของโค้ช และให้เครื่องมือรวมทั้งแนวทางเพื่อให้บริหารระดับสูงสามารถเป็นโค้ชให้กับทีมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทีมงานให้ดียิ่งขึ้น

สำหรับปี 2562 นี้ บริษัทฯ จัดการโค้ชตัวต่อตัว (Executive Coaching: One on One) ให้ผู้บริหารระดับสูงไปแล้วจำนวน 36 คน จากผู้บริหารทั้งหมด 49 คน



โค้ชตัวต่อตัวให้ผู้บริหารระดับสูง

จำนวน **36** คน

นอกจากการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงด้วยการโค้ชแล้ว บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับแนวคิดและมุมมองของการพัฒนาบริษัทฯ ในภาพรวมของกลยุทธ์บริษัทฯ ด้วย จึงจัดให้มีการ Mentoring โดยคณะกรรมการบริษัทฯ เป็น Mentor ให้ผู้บริหารระดับสูงช่วยกรรมการผู้จัดการ กรรมการ และประธานกรรมการผู้จัดการ ซึ่งจะจัดให้มี Mentoring จำนวน 4 ครั้งต่อปี (ไตรมาสละ 1 ครั้ง)

• การประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง

บริษัทฯ ได้ออกแบบการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารให้มีความเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานอย่างเข้มข้น โดยได้นำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน สามารถแบ่งได้ดังนี้

1. การปรับเงินเดือนประจำปี

บริษัทฯ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การปรับเงินเดือนสำหรับปี 2562 โดยแบ่งงบประมาณออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกใช้งบประมาณไม่ต่ำกว่า 70% กำหนดให้นำมาใช้คำนวณปรับเงินเดือนตามเกรดซึ่งได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยผลการปรับเงินเดือนของผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับดีจะมีความแตกต่างจากผู้มีผลงานพอใช้และควรปรับปรุงอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนงบประมาณอีก 30% นำมาใช้ปรับเงินเดือนให้แก่ผู้บริหารและพนักงานโดยพิจารณาเป็นรายกรณี

2. การจ่ายค่าตอบแทนผันแปร

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการออกแบบค่าตอบแทนมุ่งใจสำหรับผู้บริหาร โดยมีเป้าหมายให้ผู้บริหารมีสัดส่วนของค่าตอบแทนผันแปรตามผลงานคิดเป็น 40-50% ของค่าตอบแทนรวมทั้งปี ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารมีจิตสำนึกของการเป็นผู้ประกอบการ และเป็นผู้มีส่วนได้เสียกับผลลัพธ์ทางธุรกิจของบริษัทฯ อย่างแท้จริง สำหรับวิธีการประเมินผลเพื่อการจ่าย บริษัทฯ ได้กำหนดวิธีการประเมินแตกต่างกันตามวัตถุประสงค์ของค่าตอบแทนมุ่งใจแต่ละประเภท ดังนี้

2.1 การจ่ายโบนัส บริษัทฯ จ่ายโบนัสสำหรับผู้บริหารและพนักงานทุกๆ ครึ่งปี โดยงบประมาณโบนัสกำหนดให้แตกต่างกันตามผลกำไรของแต่ละสายงานธุรกิจ จากนั้นบริษัทฯ จัดสรรงบประมาณโบนัสให้ผู้บริหารและพนักงานโดยใช้ผลการประเมิน KPIs รอบครึ่งปีทั้งผลงานระดับสายงาน ระดับฝ่าย และระดับบุคคล โดยโบนัสที่ได้จะมีความเชื่อมโยงกับผลงานทุกระดับ

2.2 การจ่ายค่าตอบแทนมุ่งใจสำหรับผู้บริหาร (Management Incentive) บริษัทฯ กำหนดให้ผู้บริหารซึ่งดำรงตำแหน่งผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการขึ้นไปและตำแหน่งเทียบเท่าได้รับค่าตอบแทนมุ่งใจเพิ่มเติมจากโบนัส ทั้งนี้ ผู้บริหารแต่ละคนต้องกำหนด KPIs สำหรับการจ่ายค่าตอบแทนมุ่งใจเป็นการเฉพาะของแต่ละบุคคล โดยมีคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับบริษัทเป็นผู้พิจารณา โดย KPIs เพื่อการจ่ายค่าตอบแทนมุ่งใจระยะสั้น จะมุ่งเน้นตัวชี้วัดที่สะท้อนการส่งมอบผลงานให้ได้ตามค่าจ้างของตำแหน่งงานนั้นๆ ส่วน KPIs เพื่อการจ่ายค่าตอบแทนมุ่งใจระยะยาว จะมุ่งเน้นตัวชี้วัดที่สะท้อนการสร้างความสำเร็จทางธุรกิจ การสร้างความเติบโต และการสร้างความยั่งยืนของบริษัทฯ ในระยะยาว

• การวิเคราะห์และพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและพนักงาน

ในปี 2562 บริษัทฯ มีการวิเคราะห์และพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและพนักงาน โดยการประเมิน Performance (KPIs) คิดเป็น 100% ของผู้บริหารและพนักงานทั้งหมด และได้กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และขั้นตอนของการประเมินผลงาน ตั้งแต่การนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators - KPIs) ที่ต้องกำหนดและถ่ายทอดเป้าหมายจากระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล การติดตามผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาผลงานของตนเองและทีมโดยกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ดังนี้

1. พนักงาน

- ปฏิบัติงานตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และได้ตามมาตรฐานผลงานที่บริษัทฯ กำหนดไว้
- รับผิดชอบในการพัฒนาตนเองให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ผู้บังคับบัญชา

- บริหารผลงานของพนักงานในความรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ โดยการมอบหมายภารกิจที่สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ
- กระจายแผนงานไปสู่พนักงานปฏิบัติ ส่งเสริมพฤติกรรมในการทำงานที่มุ่งไปสู่ประสิทธิภาพ และมีการประเมินผลการทำงานของพนักงานตามกระบวนการทำงานที่บริษัทฯ กำหนด
- พัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยใช้การพัฒนาความรู้และความสามารถ รวมถึงปลูกฝังความรับผิดชอบต่อพนักงาน ผ่านการสอนงาน การมอบหมายงาน การอบรม และการโค้ช

3. หน่วยงาน Human Resources

ดำเนินการให้ความรู้ จัดเตรียมเครื่องมือเพื่อให้พนักงานและผู้บริหารมีเครื่องมือในการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

การกำหนดตัวชี้วัดและประเมินผลวาง แบ่งเป็น 2 รอบดังนี้

- รอบครึ่งปีแรก หมายถึง การประเมินผลงาน 6 เดือนแรก (มกราคม ถึง มิถุนายน)
- รอบครึ่งปีหลัง หมายถึง การประเมินผลงาน 6 เดือนหลัง (กรกฎาคม ถึง ธันวาคม)

การตัดเกรดผลงานประจำปี

โดยในแต่ละปีจะมีการประเมินผลงานประจำปี บริษัทฯ จะดำเนินการประเมินผลงานประจำปีโดยมีการกำหนดระดับผลงานในรูปแบบเกรด และกำหนดความหมายของเกรด ดังนี้

AA	Excellent (ดีเยี่ยม)
A	Exceed Expectation (สูงกว่าความคาดหวัง)
B	Meet Expectation (เป็นไปตามความคาดหวัง)
C	Below Expectation (ต่ำกว่าความคาดหวัง)
D	Need Improvement (ต้องปรับปรุง)

คะแนนผลงานสำหรับการตัดเกรดประจำปี ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

- 1) Individual KPIs Score : ค่าเฉลี่ยคะแนน KPIs 2 รอบประเมินโดยมีสัดส่วนที่ 80%
- 2) พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Competency) : คะแนนจากผู้บังคับบัญชาคะแนน 0-100 คะแนน โดยมีสัดส่วนที่ 20% โดยจะทำการประเมินพร้อมการประเมินปีระบบ KPIs

การประเมินเกรดผลงานจะดำเนินการปีละ 1 ครั้ง โดยผู้บังคับบัญชาจะพูดคุยเพื่อสื่อสารเรื่องเกรดประจำปี และอัตราเงินเดือนใหม่กับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพและแผนพัฒนารายบุคคลต่อไป โดยจะมีการบริหารผลงานของพนักงาน ดังนี้

• การบริหารคนเก่ง (Talent Management)

Talent หมายถึง กลุ่มพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพสูง (High Potential) และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดีมาก รวมถึงการมีภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งบริษัทฯ เห็นสมควรให้มีการดูแลความก้าวหน้าในอาชีพ และส่งเสริมการพัฒนาเป็นพิเศษ โดยได้แบ่งกลุ่มคนเก่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. High Potential (HIPO) หมายถึง พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล และสมรรถนะการเป็นผู้นำที่โดดเด่น มีศักยภาพที่จะเติบโตขึ้นไปถึงขั้น EVP/MD หรือเทียบเท่าได้ ภายใต้เวลา และอายุของพนักงาน
2. Boosted Talent หมายถึง พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล และสมรรถนะการเป็นผู้นำที่อยู่ในระดับดีมาก มีศักยภาพที่จะได้รับการพัฒนาสายอาชีพอย่างเข้มข้น เพื่อให้พนักงานมีระดับความสามารถที่สูงขึ้น

โดยจะพิจารณาผู้ที่มีผลงานมีผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี อยู่ในเกณฑ์ดีถึงดีมาก และมีผลการประเมิน Leadership Competency อยู่ในช่วงคะแนนที่บริษัทฯ กำหนด

กระบวนการคัดเลือกถูกจัดทำขึ้นปีละ 1 ครั้ง คือ ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี โดยพนักงานที่เป็นคนเก่งของบริษัทฯ จะได้รับการพัฒนารายบุคคลอย่างเข้มข้นเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาร่วมกับผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานทรัพยากรบุคคล ดำเนินการตามแผนพัฒนา รวมถึงมีการติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

• การประเมินผลการทำงานของพนักงาน

บริษัทฯ ออกแบบการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานให้มีความเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติ โดยใช้หลักการเดียวกันทั้งกับผู้บริหาร และพนักงาน โดยได้นำผลการประเมินการทำงานของพนักงานมาใช้ในการกำหนดค่าตอบแทน ได้แก่ การปรับเงินเดือนประจำปี และการจ่ายโบนัส

นอกจากนี้ ได้นำผลการประเมินการทำงานไปเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ซึ่งบริษัทฯ ออกแบบระบบการประเมินผลงานทำงานตั้งแต่การนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators - KPIs) ที่ต้องกำหนดและถ่ายทอดเป้าหมายจากระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล การติดตามผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาผลงานของตนเองและทีมโดยใช้หลักการเดียวกันทั้งกับผู้บริหารและพนักงาน

• การส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ

ศักยภาพของพนักงานแต่ละคนที่มีอยู่ในตนเองจะถูกซ่อนไว้ และเมื่อได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้อง ตรงจุดและต่อเนื่อง จะทำให้พนักงานสามารถแสดงศักยภาพของตนเองออกมาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการพัฒนานั้นมิได้หมายความว่าเพียงแค่การเรียนรู้ในห้องเรียนเท่านั้น ยังรวมถึงการได้ไปศึกษาดูงานต่างๆ การเรียนรู้ด้วยตนเองจากการอ่าน การฟังสัมมนา หรือการเรียนรู้จากหัวหน้างานซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดี การได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษเพิ่มเติมจากงานประจำ เป็นต้น โดยประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการพัฒนาต่างๆ นี้ ได้แก่

1. พนักงานจะได้ทราบระดับความรู้ความสามารถของตนเอง รวมทั้งจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนากับการทำงานปัจจุบัน เพื่อนำระดับความรู้ไปพัฒนาตนเองต่อไป
2. นำระดับความรู้ที่ตนเองมีไปพัฒนาต่อยอดความรู้ ทักษะ ความสามารถให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบันตามที่ได้รับมอบหมายของบทบาทหน้าที่ และทำตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. ได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Promotion) เนื่องจากมีการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเติบโตในอนาคตด้วย
4. ได้รับการวางตำแหน่งให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เมื่อมีพนักงานเดิมลาออกจากตำแหน่ง หรือเลื่อนตำแหน่งหรือเกษียณอายุไป
5. ได้รับการ Update ความรู้ใหม่ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคปัจจุบัน หรือมุมมองที่แตกต่างจากการทำงานประจำวัน เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของตนเอง เช่น งานที่เกี่ยวข้องกับ AI และนวัตกรรมใหม่ๆ เป็นต้น
6. ได้ฝึกฝนและทดลองปฏิบัติหน้าที่ที่เพิ่มเติมจากตำแหน่งเดิม เช่น การได้รับโครงการพิเศษนอกจากงานประจำ จะได้เรียนรู้วิธีการบริหารจัดการโครงการและบริหารทีมงาน

บริษัทฯ พัฒนาระบบการและเครื่องมือสำหรับการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Review) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การดำเนินการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้บังคับบัญชาได้ร่วมกันวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ และการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สอดคล้องกับความต้องการทางอาชีพของตัวพนักงานเองและของบริษัทฯ

ในปี 2562 มีการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ สำหรับผู้บริหารและพนักงานกลุ่มคนเก่ง (Talent) และกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) รวม 117 ราย



ผู้บริหารและพนักงานกลุ่มคนเก่งและกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ
รวม 117 ราย

การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพใช้หลักการ “Triangle Model” ซึ่งเป็นการประสานความร่วมมือระหว่าง 3 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ พนักงาน ผู้บังคับบัญชา และบริษัทฯ อธิบายโดยย่อ ดังนี้



กระบวนการดำเนินงานเรื่องการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (GRI 103-2)

การดำเนินงานเรื่องการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Review) หน่วยงานทรัพยากรบุคคลมีบทบาทสำคัญในการกำหนดกระบวนการ สร้างเครื่องมือ ตลอดจนสื่อสารให้ผู้บริหารและพนักงานกลุ่มเป้าหมายเข้าใจวัตถุประสงค์และสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ กระบวนการในการดำเนินงาน ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. หน่วยงานทรัพยากรบุคคล สื่อสารแนวทางการดำเนินการ วัตถุประสงค์ และแผนงานให้กลุ่มเป้าหมายและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ
2. ผู้บริหารและพนักงานกลุ่มเป้าหมาย จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง และส่งให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงและผู้บังคับบัญชาลำดับถัดไปพิจารณา
3. ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บังคับบัญชาลำดับถัดไป และพนักงานร่วมหารือเกี่ยวกับการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพร่วมกัน โดยกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพของพนักงานไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ พนักงานจะต้องเป็นผู้นำตนเองในการดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่ระบุไว้ในแผน
4. ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บังคับบัญชาลำดับถัดไป และพนักงานทบทวนแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพทุก 2 ปี หรือเป็นระยะๆ

ซึ่งในปี 2562 เป็นต้นไป บริษัทฯ มีแผนที่จะขยายขอบเขตของการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพไปยังพนักงานทุกระดับ ไม่เพียงแต่กลุ่มคนเก่ง (Talent) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการดูแลพนักงานและเตรียมความพร้อมของพนักงานเพื่อเติบโตขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูงต่อไป

แนวทางและเครื่องมือการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและพนักงาน

การพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าแก่พนักงานของบริษัทฯ ได้มีการจัดทำผ่านแนวทางและเครื่องมือการพัฒนาในรูปแบบที่หลากหลาย โดยแบ่งตามระดับตำแหน่ง ดังนี้

- 1. ระดับผู้บริหาร :** การโค้ชผู้บริหาร การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล การประเมินภาวะผู้นำ 360 องศา การมอบหมายให้เป็นหัวหน้าโครงการต่างๆ การเข้ารับการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในเชิงเทคนิคและเชิงบริหาร และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น
- 2. ระดับพนักงานทั่วไป :** การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล การมอบหมายโครงการสำคัญ หรืองานพิเศษ การได้รับการคัดเลือกให้เป็นคนเก่ง (Talent) การเข้ารับการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในเชิงเทคนิคและเชิงบริหาร และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

ประโยชน์ที่ผู้บริหาร พนักงาน และบริษัทฯ ได้รับจากการพัฒนาศักยภาพ และส่งเสริมความก้าวหน้า (GRI 103-3)

ด้วยแนวทางและเครื่องมือการพัฒนาพนักงานข้างต้น ทำให้พนักงานของบริษัทฯ ได้พัฒนาความสามารถที่เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน และมีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต ซึ่งสร้างประโยชน์ให้กับผู้บริหาร พนักงาน และบริษัทฯ ดังนี้

1. ผู้บริหารและพนักงานมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งมีความท้าทายและความรับผิดชอบที่สูงขึ้น
2. ผู้บริหารและพนักงานที่ได้รับการพัฒนา สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานและการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และมีแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างความผูกพันกับองค์กร
3. ผู้บริหารและพนักงานมีความรู้และทักษะที่ทันต่อเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงในการทำธุรกิจ การพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ๆ และเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้กำลังพล รวมทั้งขีดความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น
4. ผู้บริหารและพนักงานได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ที่สามารถสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม
5. บริษัทฯ มีบุคลากรที่มีความสามารถและศักยภาพสูงที่จะช่วยสร้างความสำเร็จให้ได้ตามแผนธุรกิจ
6. บริษัทฯ มีผู้สืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญ ซึ่งจะทำการปฏิบัติงานต่างๆ ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และธุรกิจเกิดความยั่งยืน
7. บริษัทฯ มีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากการดูแลพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถและศักยภาพที่สูงขึ้น
8. เกิดการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ภายในองค์กร ซึ่งมาจากบุคลากรที่มีความสามารถมากยิ่งขึ้น
9. บริษัทฯ มีภาพลักษณ์ที่ดี เนื่องจากให้ความสำคัญในการดูแลและพัฒนาพนักงาน เช่นเดียวกันกับที่บริษัทฯ ดูแลลูกค้า

ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (GRI 103-1)

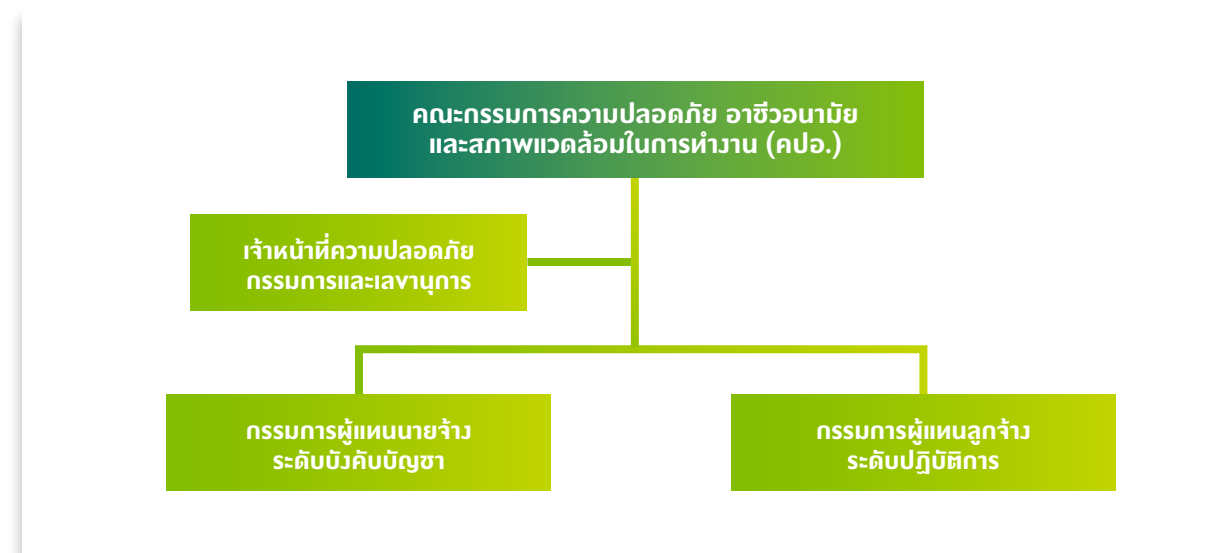
บริษัทฯ ส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่พนักงาน เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และการเจ็บป่วยในการทำงาน และควบคุมความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยได้กำหนดนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของพนักงาน และถ่ายทอดไปยังพนักงานทุกระดับ ดังนี้

- บริษัทฯ ถือว่าความปลอดภัยในการทำงาน เป็นหน้าที่รับผิดชอบอันดับแรกของพนักงานทุกคนทุกระดับและต้องให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎระเบียบ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยทั้งของตนเองและผู้อื่น
- บริษัทฯ มีเจตนาารมณ์ในการดำเนินธุรกิจให้ถูกต้องตามกฎหมายและข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- บริษัทฯ จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมทั้งเสริมสร้างจิตสำนึกให้แก่พนักงานและผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ
- บริษัทฯ จะสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากร อาทิ บุคลากร เครื่องมืออุปกรณ์ป้องกันและอื่นๆ ให้เพียงพอเหมาะสม รวมถึงการรักษาไว้ซึ่งสุขภาพอนามัยที่ดี อีกทั้งการดูแลป้องกันอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงานของพนักงานทุกคน
- บริษัทฯ จะติดตามและทบทวนการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังคงปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยสากลอย่างเคร่งครัด โดยนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาประยุกต์ใช้ในบริษัทฯ จนได้รับการรับรองมาตรฐาน OHSAS 18001:2007 รวมถึงมาตรฐาน มอก. 18001:2554 ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลในกระบวนการก่อสร้างอาคารชุด โดยในปี 2562 บริษัทฯ ได้ใช้ Safety Management Performance ซึ่งเป็นระบบบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่จัดทำขึ้นเพื่อโครงการบ้านเดี่ยว ทาวน์เฮาส์ และโรงงาน มีมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน ถูกต้องตามหลักบริหารจัดการและกฎหมาย ดังนั้นจะเห็นได้ว่า บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัย โดยมีกระบวนการควบคุมทุกส่วนงานทั้งบ้านเดี่ยว ทาวน์เฮาส์ และคอนโดมิเนียม (GRI 102-12)

คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.)

(GRI 413-1)



บริษัท จัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมาจากการแต่งตั้ง (ระดับบังคับบัญชา) และมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกในองค์กร (ระดับปฏิบัติการ) รวมจำนวนทั้งสิ้น 25 คน เพื่อให้การดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. พิจารณานโยบายและแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งความปลอดภัยนอกงาน เพื่อป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญ อันเนื่องมาจากการทำงานหรือความปลอดภัยในการทำงาน เสนอต่อผู้บริหาร
2. รายงานและเสนอแนะมาตรการ หรือแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานต่อผู้บริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ผู้รับเหมาและบุคคลภายนอก ที่เข้ามาปฏิบัติงานหรือเข้ามาใช้บริการในสถานประกอบการ
3. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของบริษัท
4. พิจารณาข้อบังคับและคู่มือว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการเสนอต่อผู้บริหาร
5. สำรองการปฏิบัติการด้านความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจสอบสถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นในบริษัท อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง
6. พิจารณาโครงการหรือแผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงโครงการหรือแผนการอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านความปลอดภัยของพนักงานและบุคลากรทุกระดับ เพื่อเสนอความเห็นต่อผู้บริหาร
7. วางระบบการรายงานสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยให้เป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคนทุกระดับต้องปฏิบัติ
8. ติดตามผลความคืบหน้าเรื่องที่เสนอต่อผู้บริหาร
9. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี รวมทั้งระบุปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเมื่อปฏิบัติหน้าที่ครบหนึ่งปี เพื่อเสนอต่อผู้บริหาร
10. ประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของบริษัท
11. ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่ผู้บริหารมอบหมาย

การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (GRI 403-3)

1. บริษัท ประเมินความเสี่ยงในกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร เพื่อควบคุมและป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นไม่ให้เกิดผลต่ออันตรายทางร่างกาย โรคต่างๆ และสภาพจิตใจของพนักงาน
2. บริษัท ได้มีการประเมินความสอดคล้องกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
3. บริษัท ได้นำระบบ Safety Management Performance เพื่อติดตามการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของโครงการก่อสร้าง แนวราบ เพื่อดูแลแนวโน้มด้านความปลอดภัย
4. บริษัท ได้จัดตั้งบุคลากรถ่ายทอดความรู้ความปลอดภัยในการทำงานที่โครงการก่อสร้าง
5. บริษัท จัดให้มีการอบรมพนักงานผ่านรูปภาพด้วยสื่อ OPL (One Point Lesson)
6. บริษัท มีการตรวจสอบการทำงานอย่างสม่ำเสมอผ่านการทำ Site Walk โดยผู้บริหารโครงการเป็นผู้นำตรวจ
7. บริษัท มีประชุมความปลอดภัยทุกเดือน เพื่อแก้ไขปัญหาความปลอดภัยที่เกิดขึ้นในโครงการก่อสร้าง
8. บริษัท ได้จัดทำแคมเปญมาตรฐาน เพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นรูปแบบมาตรฐานเหมือนกันทุกโครงการก่อสร้าง และยังเป็นโครงการตัวอย่างสำหรับศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอก
9. บริษัท ได้จัดทำกฎระเบียบ ความรู้ต่างๆ ด้านความปลอดภัย และมาตรฐานการทำงาน แปลเป็นภาษาต่างๆ 4 ภาษาให้กับแรงงานชาวต่างชาติได้เข้าใจ
10. บริษัท จัดทำชุมชนสัมพันธ์กับพื้นที่รอบโครงการ เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อชุมชน และสนับสนุนช่วยเหลือชุมชน
11. บริษัท จัดให้มีการตรวจสอบความพร้อมใช้งานของเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน

12. บริษัท มีการสื่อสารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในหลายช่องทาง อาทิ SMS E-Mail บอร์ดประชาสัมพันธ์ ให้กับพนักงาน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
13. บริษัท มีการฝึกอบรมให้ความรู้กับพนักงาน เพื่อให้ทราบหลักการที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างๆ การสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอย่างถูกวิธี ตั้งแต่เริ่มงาน และทบทวนอย่างต่อเนื่อง
14. บริษัท มีการซ่อมรับเหตุฉุกเฉินในสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้พนักงานเข้าใจขั้นตอนการดำเนินงาน วิธีการแจ้งวิธีการประสานงาน รวมถึงบทบาทหน้าที่
15. บริษัท จัดให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่บริษัท ได้กำหนดไว้ หากฝ่าฝืนมีบทลงโทษทางวินัย
16. บริษัท มีการสอบสวนอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้นทุกครั้ง เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงของอุบัติการณ์นั้นๆ และเข้าไปดำเนินการควบคุมให้ตรงจุด ป้องกันการเกิดซ้ำ
17. บริษัท มีการทบทวนการจัดการโดยผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้มั่นใจในระบบบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีความเหมาะสม พอเพียง และมีประสิทธิผล
18. บริษัท มีการให้ความรู้กับพนักงาน (Safety Talk) ที่ปฏิบัติงานในโครงการ มีการจัดทำ Training Need ตามกิจกรรมที่มีความเสี่ยง ครอบคลุมทุกกิจกรรม
19. บริษัท มีการตรวจสอบเสถียรภาพ พนักงาน ผู้รับเหมา จากหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่ออาชญากรรม และตามกฎหมาย
20. บริษัท มีการตรวจวัดสภาพแวดล้อมทั้งในสำนักงานและโครงการเพื่อคอยติดตามสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับพนักงาน
21. บริษัท ได้ประสานงานกับโรงพยาบาลในการส่งตัวพนักงานเข้ารับการรักษาทันทีที่ประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย
22. บริษัท มีการติดตามคุณภาพอากาศที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานทุกวันเพื่อแจ้งเตือนการปฏิบัติตัวของพนักงาน และบริษัท ยังได้สนับสนุนงบประมาณในการแจกหน้ากากกันฝุ่นขนาดเล็กให้กับพนักงาน
23. บริษัท จัดทำมาตรการลดฝุ่นขนาดเล็กที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนโดยการสเปรย์น้ำปกคลุมแหล่งกำเนิดฝุ่นและจัดเก็บสิ่งที่ยังส่งผลกระทบต่อชุมชน
24. บริษัท จัดให้มีการตรวจสอบเครื่องจักร และอุปกรณ์ในการทำงานเป็นประจำทุกสัปดาห์ และมีการติดสติ๊กเกอร์ (Tag) เป็นหลักฐานผ่านการตรวจสอบ

ระเบียบปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(GRI 403-1)

เพื่อให้การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีประสิทธิภาพและครอบคลุมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานครบถ้วนและมีการปฏิบัติตรงกันทุกภาคส่วน จึงมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติงานเชิงนโยบาย ดังนี้

1. นโยบายการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการก่อสร้างในแนวสูง เป็นนโยบายเพื่อกำหนดมาตรฐานระเบียบการปฏิบัติงานความปลอดภัยในการทำงานแนวสูง ครอบคลุมการทำงานทั้งในส่วนของพนักงานบริษัท ผู้รับเหมา ผู้ควบคุมงาน ที่ปรึกษา และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. นโยบายการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการก่อสร้างในแนวราบ เป็นนโยบายเพื่อกำหนดมาตรฐานระเบียบการปฏิบัติงานความปลอดภัยในการทำงานแนวราบ ครอบคลุมการทำงานทั้งในส่วนพนักงานบริษัท ผู้รับเหมา และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. นโยบายการดำเนินการ เมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นนโยบายเพื่อกำหนดมาตรฐานระเบียบการดำเนินการ เมื่อมีอุบัติเหตุจากการทำงาน การรายงานอุบัติเหตุ การสอบสวนอุบัติเหตุ การป้องกันแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดซ้ำ
4. นโยบายอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เป็นนโยบายเพื่อกำหนดมาตรฐานอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE) ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันในบริษัท ครอบคลุมทุกกิจกรรมที่ปฏิบัติงาน

5. ระเบียบข้อบังคับมาตรการเพื่อความปลอดภัยสำหรับผู้รับจ้างก่อสร้างโครงการ เป็นเอกสารประกอบสัญญา (TOR) โดยระบุระเบียบปฏิบัติด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสำหรับผู้รับเหมาที่รับจ้างก่อสร้างให้กับบริษัท ต้องปฏิบัติตาม
6. แผนการจัดการความปลอดภัยประจำโครงการ เป็นคู่มือวิธีการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในโครงการ
7. การประเมินและรับรองมาตรฐาน Safety Certify สำหรับแนวราบ เป็นมาตรฐานแนวทางการดำเนินงานระบบ Safety ในโครงการก่อสร้างแนวราบ
8. ระเบียบข้อบังคับมาตรการเพื่อความปลอดภัยในแนวราบ เป็นมาตรฐานวิธีการปฏิบัติงานสำหรับผู้รับเหมาเพื่อความปลอดภัยในแนวราบ
9. ประกาศบริษัท เรื่อง มาตรการในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยที่มีความอันตรายสูง เกี่ยวกับไฟฟ้า และเครื่องจักร เป็นมาตรการควบคุมการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง
10. มาตรฐานตู้ไฟฟ้าชั่วคราวในโครงการก่อสร้าง เป็นมาตรฐานตู้ไฟฟ้าในบริษัท ให้ทุกโครงการใช้มาตรฐานเดียวกัน
11. ประกาศคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) เรื่อง กฎเหล็ก ด้านความปลอดภัย เป็นประกาศเพื่อเป็นมาตรฐานการดำเนินงานสำหรับงานที่มีความเสี่ยงสูง
12. นโยบายความปลอดภัยในการทำงานสำหรับผู้รับเหมาเป็นนโยบายมาตรฐานการทำงานของผู้รับเหมาที่ปฏิบัติงานให้บริษัท
13. นโยบายในการรับมือฝุ่นที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน และโครงการก่อสร้าง เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานกรณีค่าฝุ่นเกินมาตรฐาน
14. ประกาศบริษัท เรื่องแนวทางปฏิบัติด้านความปลอดภัย เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยสำหรับการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะมิบทลงโทษหากไม่ปฏิบัติตาม

การควบคุมการปฏิบัติงานให้เกิดความปลอดภัย (GRI 403-7)

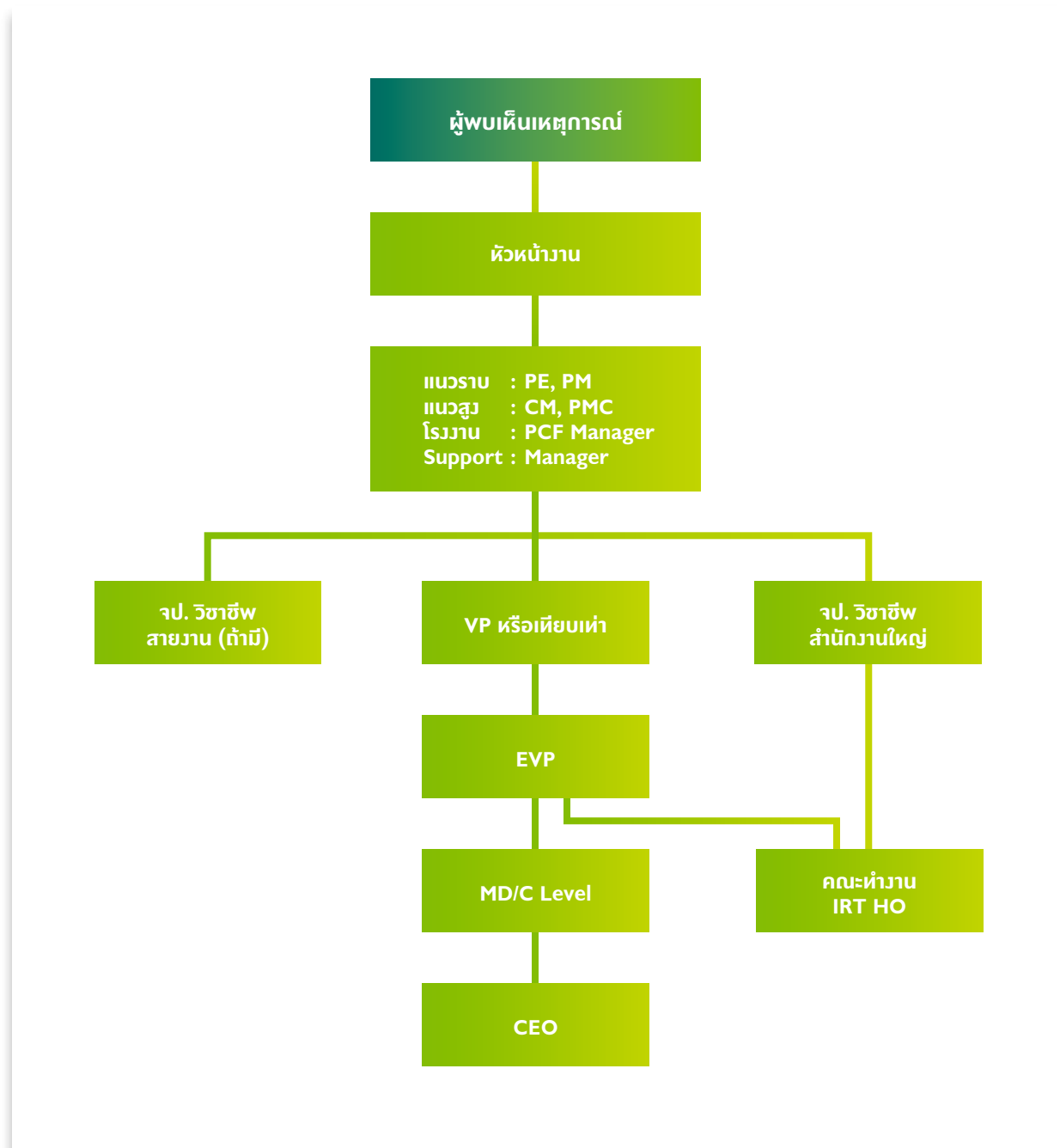
บริษัท มีการควบคุมการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆ ที่มีความเสี่ยงสูง ไม่ว่าจะเป็นงานความร้อน (Hot Work) งานที่สูง (High Work) งานที่อับอากาศ (Confined Space) และงานอื่นๆ โดยมีข้อบังคับสำหรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ในปัจจุบันมีระเบียบข้อบังคับงานอยู่ 46 ประเภทกิจกรรมที่ดำเนินงานในบริษัท โดยมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานแต่ละประเภทอย่างสม่ำเสมอ และมีรายงานการตรวจสอบชัดเจน ดังนี้

1. ระเบียบความปลอดภัยเรื่องการสวมใส่ PPE
2. ระเบียบความปลอดภัยการทำงานของแม่บ้าน
3. ระเบียบความปลอดภัยเรื่องการป้องกันไฟไหม้
4. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานบนที่สูง
5. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานในที่อับอากาศ
6. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการป้องกันการตกหลุม
7. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานกับความร้อน
8. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการใช้ลิฟท์โดยสาร
9. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานกับเครื่องมือไฟฟ้า
10. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการยกและเคลื่อนย้ายสิ่งของ (Office)
11. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการจัดการทางเดิน
12. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการควบคุมจราจร
13. ระเบียบความปลอดภัยเรื่องการควบคุมยานยนต์
14. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการใช้นั่งร้าน
15. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานขุดเจาะ Footing
16. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานโดยใช้ Caissons
17. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานโดยใช้ Pile Driving

18. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานโดยใช้ Bored Pile
19. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า
20. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานกับสายพาน โซ่ สลิง
21. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานกับ Mobile Crane
22. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานกับ Hoists
23. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานกับสารเคมีอันตราย
24. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการควบคุมเสียง
25. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการควบคุมฝุ่น
26. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการควบคุมขยะอันตราย
27. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการควบคุมถนนในพื้นที่ก่อสร้าง
28. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการติดตั้งโครงสร้างเหล็ก
29. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานกับเครื่องตัดไม้
30. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการรื้อถอน
31. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานขุดเจาะ (เข็มเจาะ)
32. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานโดยใช้เครื่อง Vibro
33. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการติดตั้ง Tower Crane
34. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการติดตั้ง Precast
35. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานรังสี
36. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการใช้คอมพิวเตอร์ (Office)
37. ระเบียบเรื่องการควบคุมสารเสพติดและแอลกอฮอล์ (Office)
38. ระเบียบความปลอดภัยกรณีไฟไหม้อาคารสูง (Office)
39. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการป้องกันแผ่นดินไหวบนอาคารสูง (Office)
40. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการใช้เครื่องถ่ายเอกสาร (Office)
41. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการป้องกันสึนามิ
42. ระเบียบความปลอดภัยสำหรับการทำงานใน Office
43. แผนการจัดการความปลอดภัยประจำโครงการ (Project Safety Plan)
44. ระเบียบข้อบังคับมาตรการเพื่อความปลอดภัยสำหรับผู้รับจ้างก่อสร้าง
45. ระเบียบข้อบังคับมาตรการเพื่อความปลอดภัยในแนวราบ
46. มาตรการความปลอดภัยงานความเสี่ยงสูง และบทลงโทษ

การดำเนินงานเมื่อเกิดอุบัติเหตุ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในบริษัทฯ

(GRI 103-2)



มาตรการความปลอดภัยเกี่ยวกับภาวะฉุกเฉิน

1. จัดให้มีเครื่องดับเพลิงติดตั้งไว้ทุก 20 ตร.ม. เป็นชนิดปราศจาก CFC ในบริเวณที่จะนำออกมาใช้ได้สะดวก มีสัญลักษณ์ชัดเจน เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว เมื่อเวลาจำเป็น
2. จัดให้มีระบบไฟฉุกเฉินและป้ายทางออกฉุกเฉินนำทางกรณีเกิดเหตุ
3. จัดให้มีไฟฉายสำรองติดอยู่บริเวณทางออกฉุกเฉินทุกจุด
4. จัดให้มีป้ายเตือน (Safety Sign) ตามจุดต่างๆ
5. จัดให้มีทางหนีไฟที่เหมาะสม สะดวกให้พนักงานหนีไฟได้โดยรวดเร็วเมื่อเกิดไฟไหม้
6. จัดให้มีสัญญาณเตือนไฟ/ควัน อัตโนมัติติดตั้งไว้ทุกห้อง ถ้าเป็นไปได้
7. มีเครื่องดับเพลิงที่เหมาะสม พร้อมใช้ติดตั้งไว้ในบริเวณที่จัดเก็บสารเคมี และ/หรือ เชื้อเพลิง
8. มีป้ายห้ามสูบบุหรี่หรือใช้ไฟ ติดตั้งไว้ในบริเวณสถานที่เก็บสารเคมี /เชื้อเพลิง
9. สายไฟฟ้าที่ใช้ในสำนักงาน และในสถานที่เก็บเชื้อเพลิง เป็นสายไฟฟ้าหุ้มฉนวนตามมาตรฐานทางไฟฟ้าสากลกำหนด
10. มีการตรวจสอบความพร้อมใช้อุปกรณ์รับเหตุอย่างสม่ำเสมอ
11. จัดให้มีหัวหน้าที่อพยพประจำจุดต่างๆ กรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน
12. จัดให้มีการจัดฝึกอบรมดับเพลิงขั้นต้นประจำทุกเดือน เพื่อให้พนักงานสามารถใช้อุปกรณ์รับเหตุเป็นและถูกต้อง
13. จัดให้มีการซ้อมรับเหตุ การปฐมพยาบาล การอพยพหนีไฟเป็นประจำทุกปี

บริษัทฯ ได้นำผลจากการเก็บสถิติการเกิดอุบัติเหตุในทุกๆ ปี มาเป็นหนึ่งในแผนการพัฒนาที่สำคัญที่มุ่งมั่นที่จะลดการเกิดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์ (Zero Accident) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บริษัทฯ ใส่ใจและให้ความสำคัญเสมอ

การป้องกันความเสี่ยงจากโรคร้ายจากการทำงาน (GRI 403-6)

บริษัทฯ จัดให้มีทีมแพทย์จากโรงพยาบาลชั้นนำ มาตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกระดับทั้งฝ่ายปฏิบัติการและผู้บริหาร เพื่อให้มีอาชีวอนามัยที่ดีในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การลดความเสี่ยงต่อโรคและความเสี่ยงต่อการได้รับอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน เป็นนโยบายหลักในการดูแลพนักงาน จึงมีการกำหนดมาตรการการดูแลที่เหมาะสมครอบคลุมกับทุกสภาพการทำงานของพนักงาน อาทิ

1. บริษัทฯ มีการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงตามกิจกรรมการทำงานที่พนักงานสัมผัส
2. ไซต์งานก่อสร้าง พนักงานในโรงงาน ที่อาจได้รับผลกระทบอันเกิดจากฝุ่นละออง เสียงดัง เสียงต่อการเป็นโรคระบบทางเดินหายใจ บริษัทฯ จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพก่อนเริ่มงาน จัดเตรียมหน้ากากป้องกันอันตรายจากฝุ่นละออง และจัดให้มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น เป็นต้น
3. บริษัทฯ กำหนดให้พนักงานตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงด้วยแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ทุกปีเพื่อติดตามผลกระทบที่เกิดจากสภาพแวดล้อมการทำงาน และกำหนดแนวทางแก้ไขป้องกัน

การป้องกันอันตรายในงานที่มีความเสี่ยงสูง (GRI 403-2)

บริษัทฯ ได้มีการควบคุมกิจกรรมการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง ดังนี้

1. ผู้บริหารลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบความปลอดภัยในโครงการก่อสร้างต่างๆ ทุกไตรมาส เพื่อเป็นการสร้าง Leadership ด้านความปลอดภัยและประเมินความปลอดภัยในโครงการก่อสร้างต่างๆ
2. มีการออกแบบระบบไฟฟ้าชั่วคราวในโครงการก่อสร้าง ผู้ไฟฟ้าชั่วคราวมีระบบตัดไฟฟ้าอัตโนมัติ ELCB ในการป้องกันกระแสไฟฟ้าดูด ไฟฟ้าช็อต ไฟฟ้าเกิน และออกแบบระบบไฟฟ้าบ้านพักอาศัยของคนงานให้ปลอดภัยในการพักอาศัย จัดทำมาตรฐานในการซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าโดยนาระบบ log out มาใช้งาน
3. งานความเสี่ยงสูงอื่นๆ ได้แก่ ด้านการทำงานบนที่สูง งานเกี่ยวกับความร้อน งานที่อับอากาศ และงานขุดเจาะ ได้มีการกำหนดมาตรฐานให้ใช้ระบบ Safety Work Permit ในการควบคุมการทำงานให้เกิดความปลอดภัยตั้งแต่ก่อนเริ่มงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงาน ในการคุมคนปฏิบัติงาน อุปกรณ์การทำงานให้ปลอดภัยเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร

- การตรวจสอบคุณภาพตามปัจจัยเสี่ยง เป็นการตรวจสอบเพื่อคอยติดตามกิจกรรมการทำงานว่าการส่งผลต่อสุขภาพหรือไม่
- บริษัท ได้ปรับปรุงมาตรฐานการทำงาน และมีการกำหนดบทลงโทษกรณีไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย โดยบังคับใช้ทั้งองค์กรและคู่ค้า ซึ่งคู่ค้าจะเป็นเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง

ความปลอดภัยการใช้วัตถุอันตราย วัสดุ อุปกรณ์ และสารเคมี

- บริษัท มีการเลือกวัตถุดิบที่ไม่เป็นอันตรายต่อลูกค้าและผู้ปฏิบัติงาน เช่น เลือกใช้วัสดุและเฟอร์นิเจอร์ที่ไม่มีสารระเหยที่เป็นมลพิษ (VOCs) จำพวก Formaldehyde
- บริษัท มีการควบคุมการจัดเก็บสารเคมีที่ใช้ โดยมีการจำแนกประเภทสารเคมี และมีการให้ความรู้พนักงานเกี่ยวกับ Safety Data Sheet (SDS) ของสารเคมีต่างๆ มีป้ายบ่งชี้ชัดเจน ตามระเบียบปฏิบัติและมาตรฐานของบริษัท
- บริษัท มีการตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์จากผู้ผลิต (Audit Supplier) เพื่อเป็นการตรวจสอบให้ได้วัตถุดิบที่ได้มาตรฐานตามที่บริษัทต้องการ

การฝึกอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึก ด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย (GRI 403-4, GRI 403-5)

บริษัท ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างจิตสำนึก ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยให้กับพนักงาน จึงได้จัดให้มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย 9 หลักสูตร รวม 41 Class เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานรวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับความรู้ ความปลอดภัย ปราศจากอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน จากศูนย์ฝึกอบรมที่ขึ้นทะเบียนกับกระทรวงแรงงาน ผู้ผ่านการอบรมจะได้รับประกาศนียบัตรรับรอง รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,478 คน โดยมีหลักสูตรจัดฝึกอบรมดังนี้

1	จิตสำนึกความปลอดภัยในการทำงาน	159 คน
2	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างาน (จป.หัวหน้างาน)	45 คน
3	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหาร (จป.บริหาร)	14 คน
4	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับเทคนิค (จป.เทคนิค)	22 คน
5	คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน (คปอ.)	2 คน
6	อบรมเรื่องดับเพลิงขั้นต้น	22 คน
7	การช่วยชีวิตเบื้องต้น (CPR)	72 คน
8	บทบาทหน้าที่ด้านความปลอดภัยสำหรับผู้บริหารโครงการ	93 คน
9	ระบบ Safety Work Permit สำหรับงานที่มีความเสี่ยงสูง	1,049 คน



การสร้างจิตสำนึกความปลอดภัยให้กับพนักงานและคู่ค้า

บริษัท จัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างในโรงงานที่มีความเสี่ยงสูงให้กับพนักงานและคู่ค้า เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย เพื่อลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต



การซ้อมรับมือเหตุฉุกเฉิน

บริษัท จัดอบรมดับเพลิงขั้นต้น และการช่วยชีวิตเบื้องต้น (CPR) มีจำนวนพนักงานผ่านการอบรมเกิน 50% ของพนักงานทั้งหมด ซึ่งมากกว่าที่กฎหมายกำหนด และมีการซ้อมแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP) ควบคู่กันไป โดยมีการซ้อมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดความเสี่ยงหากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน พนักงานสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม พร้อมรับมือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

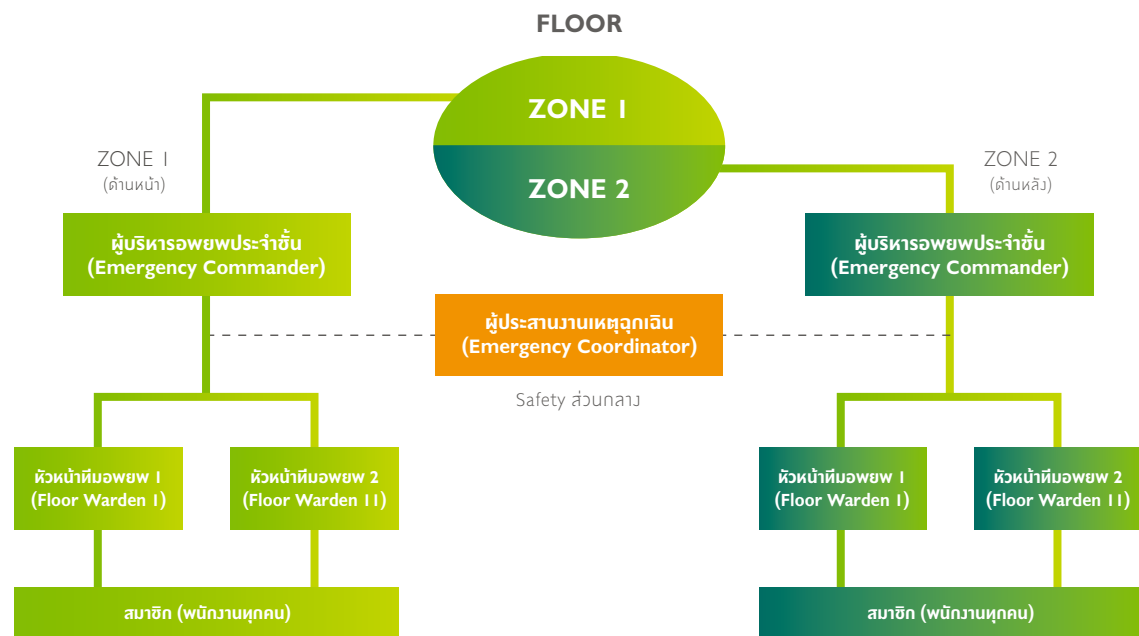


แผนป้องกันและระงับอัคคีภัย

บริษัทฯ ได้จัดทำแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย ประกอบด้วย

1. แผนการตรวจตรา
2. แผนการอบรม
3. แผนการรณรงค์
4. แผนการดับเพลิง
5. แผนการอพยพหนีไฟ
6. แผนบรรเทาทุกข์

ผังอพยพหนีไฟประจำชั้น



ในปี 2562 บริษัทฯ ได้มีพนักงานที่ผ่านการอบรมดับเพลิงขั้นต้นที่ 55% ซึ่งสูงกว่ากฎหมายกำหนดไว้และบริษัทฯ และมีทีมอพยพหนีไฟประจำชั้นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพอาคาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้บริหารอพยพประจำชั้น (Emergency Commander) ทำหน้าที่
 - เป็นผู้ตัดสินใจให้อพยพเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน
 - เป็นผู้แจ้งหัวหน้าทีมอพยพและสมาชิก (พนักงาน) ในทีมให้อพยพไปสู่ทางออกฉุกเฉิน (Fire Exit)
2. หัวหน้าทีมอพยพ 1 (Floor Warden I) ทำหน้าที่
 - ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บริหารอพยพประจำชั้น
 - ให้ความรู้กับสมาชิก (พนักงาน) เกี่ยวกับการอพยพกรณีเหตุฉุกเฉิน
 - เป็นผู้นำสมาชิก (พนักงาน) ในทีม อพยพตามทางออกฉุกเฉิน (Fire Exit) โดยถือธงหนีไฟนำไปสู่จุดรวมพล
 - ตรวจสอบรายชื่อสมาชิก ณ จุดรวมพล ว่ามีติดค้างหรือไม่
 - รายงานผลต่อผู้บริหารอพยพประจำชั้น และหน่วยงานความปลอดภัย

3. หัวหน้าทีมอพยพ 2 (Floor Warden II) ทำหน้าที่
 - รายงานผลต่อผู้บริหารอพยพประจำชั้น และหน่วยงานความปลอดภัย
 - ให้ความรู้กับสมาชิก (พนักงาน) เกี่ยวกับการอพยพกรณีเหตุฉุกเฉิน
4. สมาชิกประจำทีม ทำหน้าที่
 - ปฏิบัติตามแนวทางการอพยพฉุกเฉินอย่างเคร่งครัด
 - อพยพไปสู่จุดรวมพล
 - รายงานตัวต่อหัวหน้าทีมอพยพ

คุณสมบัติของหัวหน้าทีมอพยพ 1 และ 2 มีดังนี้

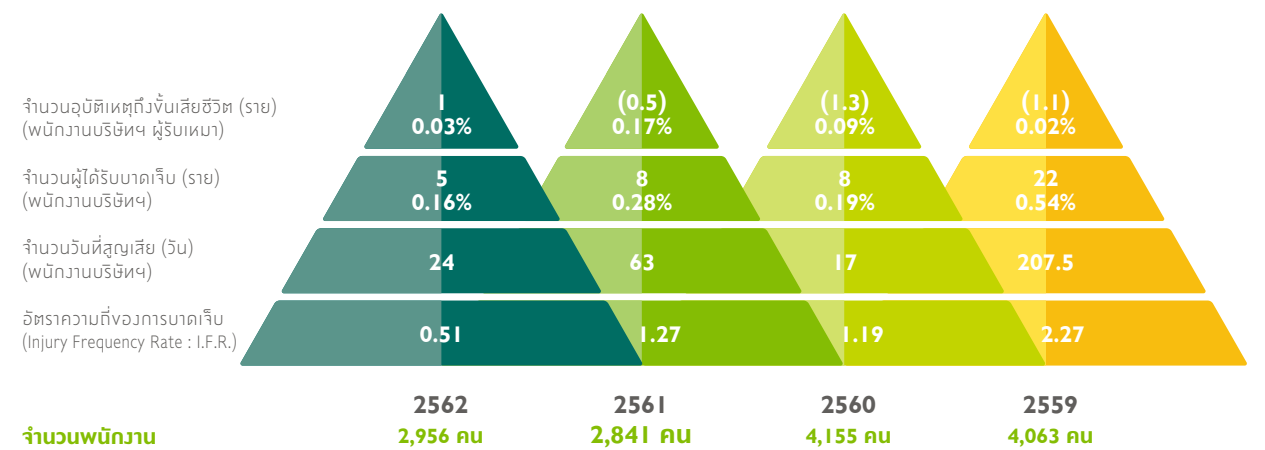
1. สามารถระงับเหตุเพลิงไหม้เบื้องต้นได้ (ผ่านการอบรมดับเพลิงขั้นต้น)
2. สามารถช่วยเหลือสมาชิกในทีมจากการบาดเจ็บเบื้องต้นได้ (ผ่านการอบรมหลักสูตรการปฐมพยาบาลและช่วยเหลือชีวิตเบื้องต้น)

โดยบริษัทฯ ได้ซ้อมอพยพหนีไฟประจำปี เพื่อให้พนักงานรู้วิธีการปฏิบัติตัวเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน รู้จักทางหนีไฟของชั้นที่ตนเองปฏิบัติงาน รวมถึงผู้บริหารอพยพ และหัวหน้าทีมอพยพ 1 2 ได้ทำการซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงเป็นการทดสอบระบบรับเหตุฉุกเฉินของอาคาร ทั้งทางหนีไฟอาคาร ระบบรับเหตุฉุกเฉินต่างๆ และมีสื่อวิดีโอเพื่อให้นักงงานและผู้มาติดต่อบริษัทฯ สามารถเข้าใจและปฏิบัติตามได้



สรุปสถิติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ปี 2559-2562 (GRI 103-3, GRI 403-9)

จากข้อมูลสถิติในปี 2562 จะเห็นว่าภาพรวมแนวโน้มอัตราการบาดเจ็บลดลง อัตราวันขาดงานลดลงเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา



การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม ภายใต้บรรษัทภิบาลที่ดีมาอย่างต่อเนื่อง และเพื่อต่อยอดจากปี 2562 บริษัทฯ นำความเชี่ยวชาญจาก Core Business มาพัฒนากระบวนการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development : SD) เพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงชุมชนและสังคม ผ่านการดำเนินงาน 3 ด้านหลักๆ คือ (GRI 103-1, GRI 103-2)

1. **Heart to Home** : ใส่ใจในคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี
2. **Heart to Earth** : ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
3. **Heart to Society** : ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดี

โดยในปี 2562 บริษัทฯ ได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสังคมตามนโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืนของบริษัทฯ Heart to Society เพื่อพัฒนาชุมชนและสังคม ให้เติบโตร่วมกับบริษัทฯ สู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับประเทศและสากล (Sustainable Development Goals : SDGs) ผ่านโครงการต่างๆ ดังนี้

• โครงการ “ครูอาชีพะ 4.0 By Pruksa”

ที่พวกเราเราอยากให้ทุกคนมี “บ้าน” เราจึงใส่ใจส่งมอบบ้านที่มีคุณภาพให้กับทุกคน และบ้านที่มีคุณภาพก็มาจากช่างฝีมือที่มีคุณภาพที่มาจากความทุ่มเทความรู้และประสบการณ์ จากครูมืออาชีพที่มีประสบการณ์จริง โดยร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ยกระดับมาตรฐานทางการศึกษาไทยสู่ระดับสากล ให้ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติแก่ครูอาชีวศึกษา สาขาก่อสร้าง และร่วมกันพัฒนาศักยภาพผ่านหลักสูตรการฝึกอาชีวะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมก่อสร้างบ้านที่ทันสมัย จำนวน 5 คน จาก 5 สถาบันการศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยการอาชีพหัวไทร จ. นครศรีธรรมราช และวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ เพื่อนำไปถ่ายทอดส่งต่อความรู้ให้กับนักเรียนอาชีวศึกษาสู่ความเป็นช่างที่มีคุณภาพต่อไป ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับนักเรียนอาชีวศึกษา สาขาอุตสาหกรรมก่อสร้าง จำนวนกว่า 120,000 คน เตรียมพร้อมสู่การเติบโตเป็นช่างที่มีคุณภาพสู่สังคมต่อไป (GRI 103-3, GRI 413-1)



ครูอาชีวศึกษาได้รับความรู้จากการฝึกปฏิบัติงานจริง
5 คน



นักเรียนอาชีวศึกษาได้รับความรู้จากการถ่ายทอดวงจร
120,000 คน

• โครงการ “ความร่วมมือพัฒนาเยาวชนไทย ก้าวสู่อุตสาหกรรมก่อสร้างยุค 4.0” ปีที่ 3

ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จัดหลักสูตรการเรียนการสอน การฝึกงานสาขาก่อสร้าง/โยธา ในระดับอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และความต้องการบุคลากรของอุตสาหกรรมก่อสร้างในยุค 4.0 ด้วยการถ่ายทอดความรู้ความเชี่ยวชาญงานก่อสร้าง รวมถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในแบบเฉพาะพุกษา และเปิดโอกาสให้นักเรียนจากวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา จำนวน 10 คน มาฝึกปฏิบัติงานจริงเป็นเวลา 8 เดือน เพื่อช่วยพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถและมีศักยภาพในเชิงปฏิบัติ และสามารถดำเนินงานตามธุรกิจใหม่ๆ ในยุค 4.0 นี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับนักเรียนอาชีวศึกษา เตรียมพร้อมสู่การเติบโตเป็นช่างที่มีคุณภาพสู่สังคมต่อไปจำนวน 10 คน (GRI 103-3, GRI 413-1)



นักเรียนอาชีวศึกษาได้รับความรู้จากการฝึกปฏิบัติงานจริง
10 คน

• โครงการ “Pruksa Innovation Learning Center” ปีที่ 10

สนับสนุนการศึกษาให้กับนิสิตและนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาทั่วประเทศ รวม 9 สถาบัน ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย และมหาวิทยาลัยเจ้อเจียง ด้วยการเป็นแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียนด้านเทคโนโลยีการผลิตชิ้นส่วนสำเร็จรูปแผ่นพรีคาสท์ (Pruksa Precast) และนวัตกรรมก่อสร้างบ้านคุณภาพระบบอุตสาหกรรม (Pruksa REM) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาทักษะทางวิชาชีพให้กับคณาจารย์ นิสิตและนักศึกษา ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญต่อการพัฒนาธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ของประเทศไทยที่ยั่งยืนต่อไป ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับคณาจารย์ นิสิตและนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้รับความรู้และมีประสบการณ์ตรงจากการเรียนรู้ที่หน้างานจริง เพื่อนำไปต่อยอด สร้างสรรค์การเรียนรู้ด้านธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ให้กับประเทศไทยจำนวน 592 คน (GRI 103-3, GRI 413-1)



อาจารย์ นิสิต และนักศึกษา ได้รับความรู้จากการดูงาน
592 คน

โครงการ “ทุนพุกษา” ปีที่ 18

สนับสนุนการศึกษาให้กับบุตรของพนักงาน ด้วยการมอบ “ทุนพุกษา” ในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา ที่มีผลการเรียนดี จำนวน 121 ทุน เป็นจำนวนเงิน 840,000 บาท ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีด้านการศึกษาให้กับบุตรพนักงาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาและเติบโตสู่การเป็นเยาวชนไทยที่มีคุณภาพต่อไปจำนวน 121 คน (GRI 103-3)



บุตรพนักงานได้รับโอกาสทางการศึกษา

121 คน

โครงการ “ทุนต้นกล้า” ปีที่ 6

สนับสนุนการศึกษาให้กับเยาวชนไทย ด้วยการมอบ “ทุนต้นกล้า” กับนักศึกษาภาควิชาชีพกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 จำนวน 6 ทุน ทุนละ 100,000 บาท รวมเป็นทุนการศึกษา จำนวน 600,000 บาท ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีด้านการศึกษาให้กับเยาวชนไทยเติบโตไปสู่การเป็นวิศวกรที่มีคุณภาพต่อไปจำนวน 6 คน (GRI 103-3)



เยาวชนไทยได้รับโอกาสทางการศึกษาด้านวิศวกรรม

6 คน

นิทรรศการครบรอบ 25 ปี กลุ่มธุรกิจ พุกษา โฮลดิ้ง

จัดแสดงนิทรรศการครบรอบ 25 ปี กลุ่มธุรกิจ พุกษา โฮลดิ้ง ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ความสำเร็จของการเดินทางบนเส้นทางอสังหาริมทรัพย์ นับตั้งแต่ปี 2536 จนถึงปัจจุบัน รวมถึงนวัตกรรมที่อยู่อาศัยที่เป็นมิตรต่อทั้งผู้อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม เพื่อร่วมแบ่งปันกลยุทธ์สู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนให้กับคณาจารย์ นิสิต และนักศึกษา จาก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ณ อาคารเฟิร์ล แบงก์ค็อก ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีด้านการศึกษาให้กับคณาจารย์ นิสิตและนักศึกษา ให้มีความรู้เกี่ยวกับโครงการและนวัตกรรมการก่อสร้างเพื่อที่อยู่อาศัยในแบบพุกษา เพื่อนำไปต่อยอดสร้างสรรค์การเรียนรู้ด้านธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ให้กับประเทศไทย จำนวน 19 คน (GRI 103-3)



คณาจารย์ นิสิตและนักศึกษาได้รับความรู้ด้านธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

19 คน

การแบ่งปันความรู้ด้านธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ของผู้บริหารระดับสูง

ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อพัฒนาการศึกษาในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ จึงร่วมเป็นวิทยากรแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ด้านการดำเนินธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ รวมถึงการตลาดและการสร้างแบรนด์ ให้กับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่างๆ จำนวน 6 หน่วยงาน ได้แก่ มูลนิธิสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย หลักสูตร The Next Real สมาคมอาคารชุดไทย สมาคมการตลาดแห่งประเทศไทย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ และโรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีด้านการศึกษาให้กับคณาจารย์ นิสิตและนักศึกษา และคนทั่วไปจำนวน 480 คน ได้รับความรู้จากการถ่ายทอดประสบการณ์ตรงจากผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ เพื่อนำไปพัฒนาต่อยอดความรู้ทางการศึกษาต่อไป



คณาจารย์ นิสิตและนักศึกษา และคนทั่วไปได้รับความรู้ด้านธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

480 คน

โครงการ “บ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ By Pruksa”

ร่วมกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม โรงพยาบาลสิรินธร และเครือข่ายในชุมชน อำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น ดำเนินการสร้างและปรับปรุงที่อยู่อาศัยของคนพิการจำนวน 6 หลัง ให้มีความปลอดภัย ลดการเกิดอุบัติเหตุในบ้าน และนำ Core Business ของบริษัทฯ มาช่วยขับเคลื่อน เพื่อช่วยเสริมสร้างสมรรถนะทางร่างกายและจิตใจของผู้พิการให้แข็งแรง ปลอดภัย มีมาตรฐานคุณภาพความสุขอย่างยั่งยืน ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับคนพิการ จำนวน 8 คน และคนที่เกี่ยวข้องในการดูแลคนพิการจำนวน 300 คน (GRI 103-3, GRI 413-1)



คนพิการมีบ้านที่แข็งแรง ปลอดภัย และช่วยเสริมสร้างสมรรถนะทางร่างกาย **6 หลัง**

ห้องตัวอย่างสำหรับผู้สูงอายุเพื่อการเรียนรู้ที่โรงพยาบาลเลิดสิน

ร่วมกับกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พัฒนานวัตกรรมบ้านผู้สูงอายุ ในโครงการ “รู้ทัน...กันห้ก้ข้า” ณ โรงพยาบาลเลิดสิน เปิดห้องตัวอย่างที่มีการติดตั้งอุปกรณ์ต่างๆ และนวัตกรรมที่ทันสมัย เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้กับผู้สูงอายุและผู้ป่วยกระดูกสะโพกหัก รวมถึงการให้ความรู้ในการเตรียมพื้นที่สำหรับผู้สูงอายุหลังรับการฟื้นฟูจากโรงพยาบาลเมื่อกลับไปใช้ชีวิตประจำวันปกติที่บ้านเพื่อป้องกันการหกล้มซ้ำ ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้สูงอายุและผู้ป่วยกระดูกสะโพกหักมีความรู้ในการป้องกันการหกล้มซ้ำจากสภาพที่อยู่อาศัยที่ไม่ปลอดภัยจำนวน 59 คน (GRI 103-3, GRI 413-1)



ผู้สูงอายุและผู้ป่วยกระดูกสะโพกหักได้รับความรู้ในการป้องกันการหกล้มซ้ำ **59 คน**

โครงการ “พทุกษา จิตอาสา บริจาคโลหิต” ปีที่ 12

ร่วมกับศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย และสำนักงานเขตพญาไท จัดโครงการ “พทุกษา จิตอาสา บริจาคโลหิต” เพื่อรณรงค์ให้ผู้บริหาร พนักงาน และคนทั่วไป ร่วมกันบริจาคโลหิต เพื่อนำไปช่วยเหลือผู้ป่วยที่รอรับการรักษาจากการประสบอุบัติเหตุ การผ่าตัด หรือโรคที่จำเป็นต้องรักษาด้วยโลหิตได้ทันทั่วทั้งที่ ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ป่วยที่กำลังรอรับบริจาคโลหิตจากโรงพยาบาลต่างๆ ทั่วประเทศจำนวน 2,400 คน จากปริมาณโลหิตที่ส่งมอบให้กับสภากาชาดไทยจำนวน 360,000 ซีซี (GRI 103-3)



โลหิตที่ส่งมอบให้กับสภากาชาดไทย **360,000 ซีซี**



ผู้ป่วยที่ได้ช่วยเหลือ **2,400 คน**

โครงการ “Pruksa Health Check”

ร่วมกับคลินิกบ้านหมอยิมุต และสำนักงานเขตพญาไท จัดกิจกรรมตรวจสุขภาพฟรี “Pruksa Health Check” ให้กับผู้สูงอายุ เนื่องในวันผู้สูงอายุสากลและวันสายตาโลก เพื่อเป็นการตรวจประเมินสุขภาพเบื้องต้น พร้อมให้คำแนะนำในการดูแลสุขภาพ และการป้องกันความเสี่ยงที่เกิดจากการเกิดอุบัติเหตุหรือการหกล้ม ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้สูงอายุในพื้นที่เขตพญาไท มีสุขภาพที่ดี แข็งแรงจำนวน 60 คน (GRI 103-3, GRI 413-1)



ผู้สูงอายุได้รับการตรวจสุขภาพและมีความรู้ในการดูแลสุขภาพที่ดี
60 คน

โครงการ Happy Home

ร่วมกับโรงพยาบาลเปาโลฯ จัดโครงการตรวจสุขภาพฟรี “Happy Home” ให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพจากนักโภชนาการ พร้อมด้วยวิธีการทำน้ำปั่นสูตรชะลอวัยให้กับลูกค้าโครงการบ้านพักอาศัยจำนวน 30 โครงการ ในพื้นที่กรุงเทพฯ จ.ปทุมธานี จ.สมุทรปราการ และ จ.นนทบุรี ให้มีสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืน ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับลูกค้าของพฤษาที่มีสุขภาพที่ดี แข็งแรงจำนวน 25,647 คน (GRI 103-3, GRI 413-1)



ลูกค้าได้รับการตรวจสุขภาพและมีความรู้ในการดูแลสุขภาพที่ดี
25,647 คน

โครงการ “ร้านธงฟ้า”

ร่วมกับสำนักงานพาณิชย์จังหวัดนนทบุรี จัดโครงการ “ร้านธงฟ้า” เพื่อสนับสนุนให้ลูกค้าโครงการบ้านพักอาศัยจำนวน 5 โครงการ ในพื้นที่กรุงเทพฯ จ.ปทุมธานี จ.สมุทรปราการ และ จ.นนทบุรี ได้ซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีคุณภาพดีในราคาพิเศษ เพื่อเป็นการแบ่งเบาค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับลูกค้าของบริษัทฯ มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีจำนวน 25,647 คน (GRI 103-3)



ลดค่าใช้จ่ายให้กับลูกค้า
25,647 คน

โครงการ “พฤษา อิ่มบุญ...อิ่มใจ” ปีที่ 7

จัดโครงการ “อิ่มบุญอิ่มใจ” เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร และพนักงาน จำนวน 50 คน ได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ด้วยการบริจาคสิ่งของและปัจจัย เพื่อนำไปช่วยเหลือผู้ป่วยติดเชื้อ HIV ณ วัดพระบาทน้ำพุ จ.ลพบุรี ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ป่วยติดเชื้อ HIV จากสิ่งของและปัจจัยจำนวน 90,169 บาท (GRI 103-3)



สมทบทุนช่วยเหลือผู้ป่วยติดเชื้อ HIV
90,169 บาท

โครงการ “เทศน์ ทอล์ค นำทาง” ปีที่ 6

ร่วมกับ อาคารเฟิร์ล แบงก์ค็อก และสำนักงานเขตพญาไท จัดกิจกรรมพันธธรรมในหัวข้อ ทำงานให้มีความสุข สนุกเพราะได้ “ธรรม” โดย พระมหาสมปอง ตาลปุตฺโต ภายใต้โครงการ “เทศน์ ทอล์ค นำทาง” เพื่อปลูกฝังให้ผู้บริหารและพนักงานมีคุณธรรม จริยธรรม และทำงานอย่างมีความสุข ช่วยยกระดับจิตใจให้กับผู้บริหาร พนักงาน และคนทั่วไป มีคุณธรรม จริยธรรม และทำงานอย่างมีความสุข 102 คน (GRI 103-3)



ส่งเสริมความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหาร พนักงาน และคนทั่วไป

102 คน

กิจกรรมทำบุญตักบาตร เนื่องในวันสำคัญทางศาสนา

ร่วมกับ อาคารเฟิร์ล แบงก์ค็อก และสำนักงานเขตพญาไท จัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรเนื่องในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ วันขึ้นปีใหม่ วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร พนักงาน และประชาชนในพื้นที่เขตพญาไท มีจิตใจเป็นผู้นำ มีใจเมตตา ผ่านการแบ่งปันเครื่องอุปโภคบริโภคและปัจจัยให้กับวัดบวรนิเวศราชวรวิหาร ช่วยยกระดับจิตใจให้กับผู้บริหาร พนักงานและคนทั่วไป มีคุณธรรมจริยธรรมและทำงานอย่างมีความสุขกว่า 800 คน และช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพระสงฆ์จำนวน 36 รูป (GRI 103-3)



ส่งเสริมการมีจิตใจที่เมตตา และช่วยเหลือผู้อื่นให้กับผู้บริหาร พนักงาน และคนทั่วไป

800 คน

พฤษาปลูกจิตสำนึกด้าน Sustainable Development ให้กับพนักงาน ในองค์กร ผ่านกิจกรรม Outing ของหน่วยงานต่างๆ (GRI 103-3)

ปี 2562 บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานร่วมสร้างสรรค์การช่วยเหลือชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ผ่านกิจกรรม Outing ในหัวข้อ การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ในหลากหลายรูปแบบ ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับ ศาสนสถาน มูลนิธิ องค์กร สถานศึกษา และชุมชนในพื้นที่โดยรอบจำนวนกว่า 33,000 คน ยกตัวอย่างเช่น

- พฤษา Running 2019 รุ่งได้ใจ...รุ่งได้บุญ
- Heart to Society ใส่ใจสังคมและสร้างความสุขให้กับผู้สูงอายุ
- ย้อมความสุข ปลูก บัน ปันเพื่อโลก
- Townhouse Together 2019 Estimate Outing Trip 2019 @กาญจนบุรี
- การท่องเที่ยวลดการทำลายสิ่งแวดล้อม
- บำเพ็ญประโยชน์ วัดพระพุทธแสงธรรม
- บ้านพฤษา ทำด้วยมือ ให้ด้วยใจ ในเทศบาลหिनกอง/โรงเรียนเทศบาลหिनกอง
- ปรับปรุงภูมิทัศน์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ชนงพระ
- แบ่งปันสุข รร.สอนคนตาบอด มกุฏคีรีวัน (เขาใหญ่)
- บริจาคเงินเพื่อทุนการศึกษาและซื้ออุปกรณ์กีฬา
- ร่วมบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ ถวายปัจจัย และอุปกรณ์ในการทำความสะดวกให้กับศาสนสถาน วัดหนองใหญ่
- ปลูกป่าชายเลน
- อนุรักษ์ทรัพยากรทางน้ำ-ปลูกปะการัง
- เลี้ยงอาหารกลางวันศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- การเกษตรอย่างยั่งยืน “ชุมชนเตาตาลอัมพวา”
- SBD อนุรักษ์ความเป็นไทย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม
- โครงการช่วยเหลือโรงเรียนที่ขาดแคลน ในถิ่นทุรกันดาร
- การมอบสิ่งของที่อยู่ในสภาพดีให้กับมูลนิธิ/โรงเรียนที่ขาดแคลน ณ สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนรังสิต
- พัฒนาโรงเรียน มอบทุนการศึกษา เลี้ยงอาหารกลางวันเด็ก ณ โรงเรียนวัดไผ่จรเข้ เป็นต้น



ศาสนสถาน มูลนิธิ องค์กร สถานศึกษา และชุมชนในพื้นที่โดยรอบมีคุณภาพชีวิตที่ดี

33,000 คน



พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน/กิจกรรมเพื่อสังคม

3,022 คน



การมีส่วนร่วมในเครือข่ายการพัฒนาที่ยั่งยืน (GRI 102-13)

บริษัทฯ สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายความยั่งยืนร่วมกับภาครัฐ และองค์กรต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนี้

- เข้าร่วมเป็นสมาชิกใน TBCSD องค์กรธุรกิจเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Thailand Business Council for Sustainable Development) เพื่อแสดงจุดยืนขององค์กรในการมีส่วนร่วมผลักดันประเทศไทยไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน
- เป็นสมาชิกโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต หรือ CAC เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันผ่านการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการที่จะปฏิเสธการรับและจ่ายสินบน รวมถึงการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบให้ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฯ ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างเคร่งครัดทั่วทั้งองค์กร
- เป็นภาคีเครือข่ายในการสนับสนุน “การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ ตามมาตรา 35” ร่วมกับ มูลนิธินวัตกรรมเพื่อสังคม สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ต่อเนื่องเป็นปีที่ 6
- เป็นภาคีเครือข่ายในการสนับสนุน สร้าง และปรับปรุงที่อยู่อาศัยให้คนพิการผ่านโครงการ “บ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ By Pruksa” ร่วมกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม โรงพยาบาลสิรินธร กรมการปกครอง กรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ เหล่ากาชาดอำเภอบ้านแฮด และนักเสริมสร้างสุขภาวะคนพิการ
- เป็นภาคีเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา สาขาก่อสร้างในระดับอาชีวศึกษา ผ่านโครงการ “ครูอาชีพ 4.0 By Pruksa” ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อยกระดับอาชีวศึกษาไทยให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล
- เป็นภาคีเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาในโครงการ “ทวิภาคีในสถานประกอบการ” ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อยกระดับอาชีวศึกษาไทยให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3
- เป็นภาคีเครือข่ายในการสนับสนุนการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับชุมชน (Community-Friendly Business) ร่วมกับสถาบันไทยพัฒนา โดยการสนับสนุนสินค้าของชุมชนเป็นอาหารว่างในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เพื่อสร้างงานสร้างรายได้ให้กับชุมชนอย่างยั่งยืน ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3
- เป็นภาคีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการด้านสภาพแวดล้อมที่ใส่ใจความปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ ร่วมกับกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข โดยร่วมกันศึกษานวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีการออกแบบและเลือกใช้วัสดุภายในบ้านที่คำนึงถึงความปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ ที่จะช่วยลดและป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ไม่เอื้ออำนวยกับการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุ โดยมีการจัดเตรียมพื้นที่ตัวอย่างที่มีความปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุที่โรงพยาบาลเลิดสิน เพื่อใช้เป็นสถานที่เรียนรู้สำหรับแพทย์และพยาบาล รวมถึงผู้สูงอายุและญาติผู้ป่วย ตลอดจนการให้ความรู้ในการเตรียมพื้นที่สำหรับผู้สูงอายุหลังรับการฟื้นฟูจากโรงพยาบาลเมื่อกลับไปใช้ชีวิตประจำวันปกติที่บ้าน
- เข้าร่วมเป็นเครือข่ายธุรกิจที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG-Friendly Business) ร่วมกับสถาบันไทยพัฒนา เพื่อยกระดับการขับเคลื่อนการดำเนินงานทางธุรกิจให้ตอบสนองต่อ SDGs ทั้งในด้านการดำเนินงานที่เป็นไปอย่างรับผิดชอบ ดูแลผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมไม่ให้เกิดเป็นความเดือดร้อนเสียหายต่อสังคม รวมทั้งในด้านการแสวงหาโอกาสที่จะสร้างเป็นผลกระทบเชิงบวกให้แก่ธุรกิจและสังคมควบคู่ไปพร้อมกัน
- เข้าร่วมในประชาคมการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน หรือ Sustainability Disclosure Community (SDC) ร่วมกับสถาบันไทยพัฒนา เพื่อยกระดับการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนทั้งในประชาคมระดับภูมิภาคและระดับสากล ตลอดจนการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนในระยะยาว

ภาคผนวก

เกี่ยวกับรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนฉบับนี้

ที่มาจอรายงาน (GRI 102-50, GRI 102-52, GRI 102-54)

บริษัทฯ พกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) มีการจัดทำรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability Report) เป็นรายปี ต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 เพื่อรายงานผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาล ในรอบระยะเวลา ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม 2562 และใช้แนวทางการรายงานตามมาตรฐานการรายงานความยั่งยืน GRI ในรูปแบบหลัก นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังเชื่อมโยงผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์องค์กรที่ตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals : SDGs) เพื่อเป็นการแสดงถึงเจตนารมณ์ที่บริษัทฯ มีส่วนร่วมต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนฯ ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ และยังได้รวบรวมบทสัมภาษณ์ “เสียงตอบรับจากผู้มีส่วนได้เสีย” มาแสดงไว้เพื่อสะท้อนถึงการตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย

ขอบเขตการรายงาน (GRI 102-45)

รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนฉบับนี้ นำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงานในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาลในรอบระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม 2562 ของ บริษัท พกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ได้แก่ บริษัท พกษา เร็ลเอสเตท จำกัด (มหาชน) และ บริษัท โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง จำกัด ซึ่งดำเนินธุรกิจภายในประเทศไทยเท่านั้น โดยข้อมูลตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาล จะครอบคลุมการดำเนินงานของ บริษัท พกษา เร็ลเอสเตท จำกัด (มหาชน) เป็นหลัก เนื่องจาก บริษัท โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง จำกัด ปัจจุบันอยู่ระหว่างการก่อสร้าง

การให้ความเชื่อมั่นต่อรายงาน (GRI 102-56)

รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนฉบับนี้ มีการทบทวนเนื้อหาที่สำคัญ โดยผู้บริหารระดับสูงของแต่ละสายงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการรายงานข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง และครอบคลุมประเด็นสาระสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของบริษัทฯ ต่อการตอบสนองผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม นอกจากนี้บริษัทฯ ยังได้จัดให้มีการตรวจรับรองรายงานฯ และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สำคัญโดยหน่วยงานภายนอก (Third Party) ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจรับรองและให้ความเชื่อมั่นอย่างอิสระต่อผลปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเพื่อความน่าเชื่อถือและโปร่งใส สอดคล้องตามแนวทางการรายงานขององค์การแห่งความริเริ่มว่าด้วยการรายงานสากล (Global Reporting Initiative หรือ GRI) ฉบับ GRI Standards ดังรายละเอียดการรับรองความเชื่อมั่นในหน้า 144-145

การสอบถามข้อมูล (GRI 102-53)

หากมีข้อสงสัยหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรายงานฉบับนี้ กรุณาติดต่อ



แผน Corporate Social Responsibility (CSR)
บริษัท พกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)
อีเมล : csr@pruksa.com
โทรศัพท์ 0 2080 1739



Independent Assurance Statement

To Pruksa Holding PCL on the Sustainability Report 2019

Pruksa Holding PCL or PSH requested Thaipat Institute (the Foundation for Thailand Rural Reconstruction Movement under Royal Patronage) to carry out an assurance engagement response to the Sustainability Report 2019.

Criteria for report preparation

- The Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards: Core option.

Criteria for assurance standards

- The AA1000 Assurance Standard (AA1000AS 2008).

Addressee

The intended users of this assurance statement are the management of PSH and its associated stakeholders.

Scope of Assurance

The scope of this assurance engagement based on Type 1, Accountability Principles: evaluation of adherence to the AA1000 Accountability Principles and to the GRI Sustainability Reporting Standards in accordance with 'Core' option. The scope of this assurance engagement does not provide conclusions on the reliability of the performance information.

Disclosures Covered

The assurance engagement is based on information that is publicly disclosed on the Sustainability Report 2019 of PSH for the year ended 31 December 2019.

Limitation

The assurance engagement checks only the final content received, not the content in the final layout format.

Methodology

We carried out Type 1 moderate assurance in accordance with AA1000AS. The Type 1 engagement requires us to report on the nature and extent of

adherence to AA1000 APS. To achieve moderate level assurance, we have used the criteria in AA1000AS to evaluate adherence to AA1000APS. We undertook the following procedures:

- Reviewed the policies, practices, management systems and processes and performance information to be included within the Sustainability Report 2019 of PSH.
- Analyzed information on performance provided in the Sustainability Report 2019 of PSH as a source of evidence to evaluate adherence to the principles and guidelines.
- Inquired the processes PSH undertaken to adhere to the principles of inclusivity, materiality and responsiveness.
- Assessed the extent to which PSH has applied the GRI Sustainability Reporting Standards including the Reporting Principles.
- Provided observations/recommendations to PSH in accordance with the Scope of Assurance based on defined criteria.

Findings and Conclusions

- Based on the scope of assurance using the AA1000AS (2008), we conclude that PSH has applied processes and procedures that adhere with the principles of inclusivity, materiality and responsiveness as set out in the AA1000APS (2008); and
- Based on the scope of assurance using the GRI Sustainability Reporting Standards, we conclude that PSH has followed Reporting Principle and Standard Disclosures in a reasonable and balanced presentation of information and consideration of underlying processes for preparing the report.

Observations and Recommendations

Nothing came to our attention which caused us to believe that the Sustainability Report 2019 of PSH did not adhere to the Principles. To improve future

reporting of Sustainability in accordance with AA1000APS, we have made following observations:

Inclusivity: The report shows several means to engage and obtain stakeholder's interests and expectations as well as rationales behind its stakeholder identification process. However, PSH shall report frequency of engagement approaches by type and by stakeholder groups including PSH should report the results of its action and the linkage between actions and relevant content disclosures should be relatively addressed.

Materiality: The report clearly illustrates its reporting process and the linkage between material topics and their relevant disclosures. However, PSH shall report the steps taken to define the topic Boundaries including assumptions and subjective judgements made in the defining content process with Materiality principle.

Responsiveness: PSH demonstrates its intensive responses through material topics which consist of their management approaches and disclosures. However, PSH should determine targets and timelines with S.M.A.R.T. concept (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time Bound) in line with Sustainable Development Goals (SDGs).

To shape future sustainability reporting in according to the GRI Sustainability Reporting Standards, we have made the following suggestions:

- In General Disclosures, collective bargaining agreements shall indicate percentage of employees covered by collective bargaining agreements.
- In Management Approach Disclosures, the management approach and explanation boundary of material topics shall state clearly and precisely indicated which topics are covered by each disclosure, including how the organization manages the topics, the management approach components (Policies, Commitments, etc.), and evaluation of management approach.
- Performance Disclosure on Procurement Practice shall include definition of 'local' and 'significant locations of operation'.
- Performance Disclosure on Anti-Corruption shall include total number and percentage of operations assessed for risks related to corruption, numbers and percentages of higher executives, employees, and business partners who receive communications/training of anti-corruption policies and procedures. Those

engagements should be performed, and documented as evidence-based processes.

- Performance Disclosure on Material shall include total weight or volume of materials that are used to produce primary products and break down by non-renewable and renewable material used.
- Performance Disclosure on Employment shall indicate benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees (life assurance, health care, disability and invalidity coverage, etc.).
- Performance Disclosure on Occupational Health and Safety shall indicate the processes used to identify work-related hazards and assess risks on a routine and non-routine basis, the processes for worker participation and consultation in the development, implementation, and evaluation of the occupational health and safety management system.

Competencies and Independence

Thaipat Institute is a public organization established in 1999 with its roles in researching, training, and consulting in corporate responsibility and sustainability practices. Thaipat Institute is an AA1000AS (2008) Licensed Providers granted by AccountAbility, the creator and proprietor of the AA1000 Assurance Standard. Thaipat Institute has become the GRI training partner to provide certified training programs in Thailand since 2013, and joined the GRI Data Partners program in 2016. Our team has the relevant professional and technical competencies and experience in corporate responsibility and sustainability for several years. During FY2019, we did not provide any services to Pruksa that could conflict with the independence of this work.

For Thaipat Institute

By Vorranut Piantam

Bangkok
18 February 2020



GRI Content Index (GRI 102-55)



For the Materiality Disclosures Service, GRI Services reviewed that the GRI content index is clearly presented and the references for Disclosures 102-40 to 102-49 align with appropriate sections in the body of the report.

For the SDG Mapping Service, GRI Services reviewed that the disclosures included in the content index are appropriately mapped against the SDGs.

GRI Standard	Disclosure	Page Number(s) or Direct Answer	Omission	Sustainable Development Goals (SDGs)
GRI 101 : Foundation 2016				
General Disclosures				
GRI 102 : General Disclosures 2016				
102-1	Name of the organization	Front cover		-
102-2	Activities, brands, products, and services	Page 14		-
102-3	Location of headquarters	Back cover		-
102-4	Location of operations	Back cover		-
102-5	Ownership and legal form	Page 17		-
102-6	Markets served	Page 14		-
102-7	Scale of the organization	Page 107		-
102-8	Information on employees and other workers	Page 107		Goal 8: Decent work and economic growth
102-9	Supply chain	Page 51		-
102-10	Significant changes to the organization and its supply chain	Page 15		-
102-11	Precautionary Principle or approach	Page 20		-
102-12	External initiatives	Page 20, 23, 127		-
102-13	Membership of associations	Page 143		-
102-14	Statement from senior decision-maker	Page 4		-
102-15	Key impacts, risks, and opportunities	Page 22		-
102-16	Values, principles, standards, and norms of behavior	Page 17, 29		Goal 16: Peace, justice and strong institutions
102-18	Governance structure	Page 18		-
102-40	List of stakeholder groups	Page 31		-
102-41	Collective bargaining agreements	Page 32		Goal 8: Decent work and economic growth
102-42	Identifying and selecting stakeholders	Page 31, 32-36		-
102-43	Approach to stakeholder engagement	Page 32-36		-
102-44	Key topics and concerns raised	Page 32-36		-

GRI Standard	Disclosure	Page Number(s) or Direct Answer	Omission	Sustainable Development Goals (SDGs)
102-45	Entities included in the consolidated financial statements	Page 17, 143		-
102-46	Defining report content and topic Boundaries	Page 37, 39		-
102-47	List of material topics	Page 39		-
102-48	Restatements of information	No restatements		-
102-49	Changes in reporting	No restatements		-
102-50	Reporting period	Yearly		-
102-51	Date of most recent report	1 January - 31 December 2018		-
102-52	Reporting cycle	1 January - 31 December 2019		-
102-53	Contact point for questions regarding the report	Page 142		-
102-54	Claims of reporting in accordance with the GRI Standards	This report has been prepared in accordance with the GRI Standards: Core option		-
102-55	GRI content index	Page 146-151		-
102-56	External assurance	Page 142		-
MATERIAL TOPICS				
Economic Performance				
GRI 103 : Management Approach 2016				
103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	Page 41		-
103-2	The management approach and its components	Page 41		Goal 1: No poverty Goal 5: Gender equality Goal 8: Decent work and economic growth Goal 16: Peace, justice and strong institutions
103-3	Evaluation of the management approach	Page 41		-
GRI 201 : Economic Performance 2016				
201-1	Direct economic value generated and distributed	Page 41		Goal 2: Zero hunger Goal 5: Gender equality Goal 7: Affordable and clean energy Goal 8: Decent work and economic growth Goal 9: Industry, Innovation and Infrastructure
Procurement Practices				
GRI 103 : Management Approach 2016				
103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	Page 57		-

GRI Standard	Disclosure	Page Number(s) or Direct Answer	Omission	Sustainable Development Goals (SDGs)
	103-2	The management approach and its components	Page 58	Goal 1: No poverty Goal 5: Gender equality Goal 8: Decent work and economic growth Goal 16: Peace, justice and strong institutions
	103-3	Evaluation of the management approach	Page 67	-
GRI 204 : Procurement Practices 2016				
	204-1	Proportion of spending on local suppliers	Page 67	Goal 12: Responsible consumption and production
Anti-Corruption				
GRI 103 : Management Approach 2016				
	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	Page 68	-
	103-2	The management approach s and its component	Page 68	Goal 1: No poverty Goal 5: Gender equality Goal 8: Decent work and economic growth Goal 16: Peace, justice and strong institutions
	103-3	Evaluation of the management approach	Page 75	-
GRI 205 : Anti-Corruption 2016				
	205-1	Operations assessed for risks related to corruption	Page 68	Goal 16: Peace, justice and strong institutions
	205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	Page 70	Goal 16: Peace, justice and strong institutions
	205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	Page 75	Goal 16: Peace, justice and strong institutions
Materials				
GRI 103 : Management Approach 2016				
	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	Page 96, 100, 101	-
	103-2	The management approach and its components	Page 96	Goal 1: No poverty Goal 5: Gender equality Goal 8: Decent work and economic growth Goal 16: Peace, justice and strong institutions
	103-3	Evaluation of the management approach	Page 96	-
GRI 301 : Materials 2016				
	301-1	Materials used by weight or volume	Page 96, 97, 98	Goal 8: Decent work and economic growth Goal 12: Responsible consumption and production

GRI Standard	Disclosure	Page Number(s) or Direct Answer	Omission	Sustainable Development Goals (SDGs)
	301-2	Recycled input materials used	Page 96, 97, 98	Goal 8: Decent work and economic growth Goal 12: Responsible consumption and production
Effluents and Waste				
GRI 103 : Management Approach 2016				
	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	Page 94, 96, 97, 98	-
	103-2	The management approach and its components	Page 96, 99, 100	Goal 1: No poverty Goal 5: Gender equality Goal 8: Decent work and economic growth Goal 16: Peace, justice and strong institutions
	103-3	Evaluation of the management approach	Page 93, 94, 95, 100	-
GRI 306 : Effluents and Waste 2016				
	306-1	Water discharge by quality and destination	Page 93, 94, 100	Goal 3: Good health and well-being for people Goal 6: Clean water and sanitation Goal 12: Responsible consumption and production Goal 14: Life below water
	306-2	Waste by type and disposal method	Page 96, 97, 98, 100	Goal 3: Good health and well-being for people Goal 6: Clean water and sanitation Goal 12: Responsible consumption and production
	306-4	Transport of hazardous waste	Page 100	Goal 3: Good health and well-being for people Goal 12: Responsible consumption and production
Environmental Compliance				
GRI 103 : Management Approach 2016				
	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	Page 83	-
	103-2	The management approach and its components	Page 83	Goal 1: No poverty Goal 5: Gender equality Goal 8: Decent work and economic growth Goal 16: Peace, justice and strong institutions
	103-3	Evaluation of the management approach	Page 83	-
GRI 307 : Environmental Compliance 2016				
	307-1	Non-compliance with environmental laws and regulations	No situation for non-compliance with environmental laws and regulations	Goal 16: Peace, justice and strong institutions

GRI Standard	Disclosure	Page Number(s) or Direct Answer	Omission	Sustainable Development Goals (SDGs)
Employment				
GRI 103 : Management Approach 2016				
103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	Page 105		-
103-2	The management approach and its components	Page 106		Goal 1: No poverty Goal 5: Gender equality Goal 8: Decent work and economic growth Goal 16: Peace, justice and strong institutions
103-3	Evaluation of the management approach	Page 106		-
GRI 401 : Employment 2016				
401-1	New employee hires and employee turnover	Page 107		Goal 5: Gender equality Goal 8: Decent work and economic growth
401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	Page 109		Goal 8: Decent work and economic growth
Occupational Health and Safety				
GRI 103 : Management Approach 2016				
103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	Page 121		-
103-2	The management approach and its components	Page 126		Goal 1: No poverty Goal 5: Gender equality Goal 8: Decent work and economic growth Goal 16: Peace, justice and strong institutions
103-3	Evaluation of the management approach	Page 131		-
GRI 403 : Occupational Health and Safety 2018				
403-1	Occupational health and safety management system	Page 123		-
403-2	Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	Page 127		-
403-3	Occupational health services	Page 122		-
403-4	Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	Page 128		-
403-5	Worker training on occupational health and safety	Page 128		-
403-6	Promotion of worker health	Page 127		-

GRI Standard	Disclosure	Page Number(s) or Direct Answer	Omission	Sustainable Development Goals (SDGs)
403-7	Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	Page 124		-
403-9	Work-related injuries	Page 131		-
Training and Education				
GRI 103 : Management Approach 2016				
103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	Page 111		-
103-2	The management approach and its components	Page 110		Goal 1: No poverty Goal 5: Gender equality Goal 8: Decent work and economic growth Goal 16: Peace, justice and strong institutions
103-3	Evaluation of the management approach	Page 113, 114, 120		-
GRI 404 : Training And Education 2016				
404-1	Average hours of training per year per employee	Page 113, 114		Goal 4: Quality education Goal 5: Gender equality Goal 8: Decent work and economic growth
404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	Page 111		Goal 8: Decent work and economic growth
404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	Page 115		Goal 5: Gender equality Goal 8: Decent work and economic growth
Local Communities				
GRI 103 : Management Approach 2016				
103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	Page 101, 132		-
103-2	The management approach and its components	Page 101, 132		Goal 1: No poverty Goal 5: Gender equality Goal 8: Decent work and economic growth Goal 16: Peace, justice and strong institutions
103-3	Evaluation of the management approach	Page 101, 102, 132, 133, 134, 135,136,138, 137, 139, 140, 141		-
GRI 413 : Local Communities 2016				
413-1	Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	Page 101, 102, 103, 121, 132, 133, 136, 137,138		-
413-2	Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	Page 101, 102		Goal 1: No poverty Goal 2: Zero hunger

แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้อ่าน รายงานการพัฒนาย่างยั่งยืน ประจำปี 2562

1. ท่านเป็นผู้่านกลุ่มใด

- ผู้ถือหุ้น / นักลงทุน
- พนักงาน / ผู้บริหาร บริษัท พุกกา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)
- ลูกค้า
- หน่วยงานภาครัฐ
- คู่ค้า คู่สัญญา
- สื่อมวลชน
- ชุมชนและสังคม
- นักเรียน / นักศึกษา
- อื่นๆ

2. ท่านได้รับ “รายงานการพัฒนาย่างยั่งยืน” จากช่องทางใด

- การประชุมสามัญผู้ถือหุ้น
- เว็บไซต์ www.psh.co.th
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หรือ www.set.or.th
- อื่นๆ

3. วัตถุประสงค์ที่ท่านอ่าน “รายงานการพัฒนาย่างยั่งยืน”

4. ความพึงพอใจต่อการเสนอรูปแบบรายงานการพัฒนาย่างยั่งยืน

- | | | |
|---|-------------------------------|----------------------------------|
| 4.1 เนื้อหาอ่านเข้าใจง่าย | <input type="radio"/> พึงพอใจ | <input type="radio"/> ไม่พึงพอใจ |
| 4.2 เนื้อหาครอบคลุมเรื่องที่ท่านให้ความสนใจ | <input type="radio"/> พึงพอใจ | <input type="radio"/> ไม่พึงพอใจ |
| 4.3 ความน่าเชื่อถือของเนื้อหา | <input type="radio"/> พึงพอใจ | <input type="radio"/> ไม่พึงพอใจ |
| 4.4 การออกแบบรูปแบบมีความสวยงาม | <input type="radio"/> พึงพอใจ | <input type="radio"/> ไม่พึงพอใจ |
| 4.5 ความพึงพอใจต่อรายงานโดยภาพรวม | <input type="radio"/> พึงพอใจ | <input type="radio"/> ไม่พึงพอใจ |

5 กรุณาระบุข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อพัฒนาและปรับปรุง “รายงานการพัฒนาย่างยั่งยืน” ในฉบับต่อไป

สามารถส่งแบบสอบถามทางจดหมายหรืออีเมลได้ที่



แผนก CSR ฝ่าย Corporate Communication Management
บริษัท พุกกา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)
เลขที่ 1177 อาคารเพิร์ล แบริจค็อก ชั้นที่ 18 ถนนพหลโยธิน แขวงพญาไท
เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400
อีเมล : csr@pruksa.com

ขอจบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้
ข้อคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของรายงานฯ ในฉบับต่อไป



PRUKSA



รายงานการพัฒนาย่างยั่งยืน
ประจำปี 2562



Sustainability Report
2019

บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 1177 ชั้น 24 อาคารเฟิร์ล แบงก์ค็อก ถนนพหลโยธิน
แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400

โทรศัพท์ 02-080-1739

www.psh.co.th



รายงานฉบับนี้จัดพิมพ์โดยกระดาษ (FSC Paper)
และหมึกพิมพ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม