



PRUKSA

พวกษา ใส่ใจ...เพื่อทั้งชีวิต



รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประจำปี 2563

บริษัท พวกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)





นโยบายด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน

บริษัท พุกษา โฮลดี้ง จำกัด (มหาชน)

ที่พุกษาเราเชื่อว่า ชีวิตที่สมดุลเริ่มต้นจากคุณภาพความเป็นอยู่ที่ดี ไม่ว่าสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย ตลอดจนถึงการใส่ใจดูแลสุขภาพ ที่ส่งผลต่อความสุขที่แท้จริงของการใช้ชีวิต พุกษา โฮลดี้ง จึงมุ่งมั่นสร้างสรรค์ธุรกิจที่มีสินค้าและบริการที่ดูแลใส่ใจลูกค้าในทุกๆ ขั้นตอน เพื่อสุขภาพที่ดีและเติมเต็มความสุข ตอบโจทย์ความต้องการ และยกระดับคุณภาพชีวิตคนไทยให้ก้าวไปอีกขั้น พร้อมขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน



**ใส่ใจในคุณภาพชีวิต
และความเป็นอยู่ที่ดี**
(Heart to Home)
เพื่อสวมมอบที่อยู่อาศัย
ที่มีคุณภาพให้กับลูกค้า



2

**ใส่ใจผลกระทบ
ต่อสิ่งแวดล้อม**
(Heart to Earth)
ในทุกกระบวนการผลิต
เพื่อลดโลกร้อน



3

**ใส่ใจสังคม
และมอบโอกาสที่ดี**
(Heart to Society)
เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี
ให้กับผู้ที่ต้องการโอกาส
ในสังคม



สารจากประธานกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม



“**พวกเรา**ยังคงยึดมั่นต่อมัน
อย่างไม่เปลี่ยนแปลงตลอดระยะเวลา
27 ปี นั่นก็คือ ใส่ใจในคุณภาพชีวิต
และความเป็นอยู่ที่ดี การใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และการใส่ใจสังคม
และมอบโอกาสที่ดี”

ในปี 2563 ประชากรทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย ต่างล้วนได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 สังคมเกิดความเปลี่ยนแปลง เกิดเป็นวิถีแห่งความปกติใหม่ (New Normal) ซึ่งเป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างจากอดีต และกลายมาเป็นแนวทางปฏิบัติใหม่ ที่เราทุกคนต่างก็ต้องปรับตัว ที่พวกเราเองเราก็ได้มีการปฏิรูปเปลี่ยนแปลง ปรับกลยุทธ์ การดำเนินธุรกิจให้ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีแนวทางการดำเนินงานเพื่อรองรับความเสี่ยงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมรับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก

แต่สิ่งหนึ่งที่พวกเรายังคงยึดมั่นถือมั่นอย่างไม่เปลี่ยนแปลง ตลอดระยะเวลา 27 ปี นั่นก็คือ **ใส่ใจในคุณภาพชีวิตและความ เป็นอยู่ที่ดี** โดยในปีนี้ได้ใช้ความเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านสุขภาพ เพื่อช่วยเหลือสังคมท่ามกลางสถานการณ์โควิด-19 ด้วยการเปิด ศูนย์ Hotline สายด่วนเฉพาะกิจของคลินิกบ้านหมอวิมุตภายใต้ โรงพยาบาลวิมุตในเครือพญา ให้คำปรึกษาแก่พนักงานและคนไทย ทั่วประเทศที่มีข้อสงสัยหรือกังวลใจเกี่ยวกับไวรัสโควิด-19 เพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยด้านการแพร่กระจายไวรัสโควิด-19 ตามเจตนารมณ์ของโรงพยาบาลวิมุตที่เกิดขึ้นบนความตั้งใจที่อยาก ให้คนไทยมีสุขภาพแข็งแรง อีกทั้งยังได้มีการมอบเจลแอลกอฮอล์ แก่กลุ่มคนตาบอด และยังมีภารกิจฉีดวัคซีนให้ทั่วหัวใหญ่ 4 สายพันธุ์ ปี 2020 ให้กับพนักงานเก็บขยะและพนักงานกวาดถนนของ สำนักงานเขตพญาไท ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงและมีโอกาสติดเชื้อสูง เนื่องจากต้องปฏิบัติงานสัมผัสกับเชื้อโรค ซึ่งดำเนินการโดยทีมแพทย์ และพยาบาลจากคลินิกบ้านหมอวิมุต ภายใต้โรงพยาบาลวิมุตด้วย

นอกจากนี้บริษัทฯ ยังมีเป้าหมายสำคัญในการดำเนินธุรกิจเพื่อ การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability Development) ในเรื่อง การ**ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม** โดยกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ของพญา ในฐานะนักพัฒนาที่ดินที่มุ่งสร้างสรรค์ที่อยู่อาศัย ในสังคมที่ดีเพื่อยกระดับการใช้ชีวิตคนไทย จึงให้ความสำคัญกับการ สนับสนุนให้คนในชุมชนดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างใส่ใจและคำนึงถึง ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยได้ริเริ่มโครงการ เปลี่ยน “ขยะ” เป็น “โอกาสเพื่อสังคม” หรือ “Recycle for Better Life” ซึ่งเป็น โครงการที่เชิญชวนลูกบ้านและชุมชนใกล้เคียงร่วมบริจาคขยะ ที่สามารถนำกลับมารีไซเคิลใหม่ ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการส่งมอบยังผู้ที่ต้องการหรือขาดแคลน นำร่องโครงการแรก ที่บ้านพญา 111 รังสิต-บางพูน 2 อีกทั้งยังได้ต่อยอด ความร่วมมือกับโครงการ “วน” วรรณคดีให้ลูกบ้านแยกขยะพลาสติก เพื่อนำกลับมารีไซเคิลใหม่ นำร่องที่โครงการพลัมคอนโด แจ้งวัฒนะ สเตชัน 1-3 และพลัมฯ มิกซ์ แจ้งวัฒนะ เดอะแพลนท์

เอลิท พัฒนาการ และ เดอะ คอนเนค พัฒนาการ 38 นอกจากนี้ ยังได้ดำเนินโครงการ “บ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ By Pruksa” ต่อเนื่อง เป็นปีที่สอง โดยร่วมกับชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น สร้างและ ปรับปรุงสภาพบ้านให้คนพิการ ซึ่งโครงการนี้เป็นหนึ่งในโครงการ เพื่อตอบแทนสังคมของบริษัทฯ ภายใต้นโยบายเพื่อความยั่งยืน ในเรื่องการ**ใส่ใจสังคมและมอบโอกาสที่ดี** เพื่อช่วยส่งเสริมฟื้นฟู สมรรถนะของคนพิการให้กลับมาแข็งแรงทั้งทางด้านร่างกายและ จิตใจ ให้สามารถดำรงชีวิตโดยพึ่งพาตัวเองได้มากขึ้น เพื่อให้มี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้อย่างยั่งยืน

และด้วยการดำเนินงานที่ผ่านมาที่ยึดมั่นในเรื่องความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ พญาได้รับการยกย่องด้านการกำกับดูแล กิจการที่ดีในระดับนานาชาติ รางวัล ASEAN CG Scorecard Award และได้รับรางวัลชมเชยขององค์กรโปร่งใส ครั้งที่ 9 (NACC Integrity Awards) จากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จากการยึดมั่นธรรมาภิบาลองค์กร อย่างต่อเนื่อง มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ด้วยการกำหนดนโยบาย การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ร่วมกับการส่งเสริมการดำเนินงาน อย่างเป็นรูปธรรมในองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานดำเนิน ธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม พร้อมกันนี้ยังได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณผู้ทำคุณประโยชน์ ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค จากสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครอง ผู้บริโภค (สคบ.) ซึ่งพญาเป็นบริษัทอสังหาริมทรัพย์รายแรก และรายเดียวที่ได้รับรางวัลนี้ สะท้อนถึงเป้าหมายองค์กร “พญา ใส่ใจ...เพื่อทั้งชีวิต” ได้เป็นอย่างดี และในปีที่ต่อเนื่องเป็นปีที่ 5 สำหรับรางวัล Thailand Sustainability Investment (THSI) ประจำปี 2563 จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในฐานะเป็นองค์กร ที่มีการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ให้ความใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล

ท้ายสุดนี้ พญาขอขอบคุณผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้น ลูกค้า พันธมิตรทางธุรกิจ หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง สังคม และชุมชน ที่มีส่วนร่วม สนับสนุน และเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความยั่งยืน



นายทองมา วิจิตรพงศ์พันธุ์
ประธานกรรมการบริหาร
และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม

พื้นที่ความสุข
เพื่อทุกชีวิต

**EVERYTHING
AT HOME**

พฤษภาคมใส่ใจ...เพื่อทั้งชีวิต

สารบัญ

สารจากประธานกรรมการบริหารและประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม	4
รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ	8
สรุปผลการดำเนินงานสำคัญ	10

บนเส้นทางสู่การเติบโต... พงกษา โอลดิง	12
ภาพรวมธุรกิจวง พงกษา โอลดิง	18
บริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต	24
พร้อมในการกำกับดูแลกิจการที่ดี	34
เปี่ยมด้วยจรรยาบรรณทางธุรกิจ	36
สร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย	37
ประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญ พงกษา โอลดิง	43

การมีส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจให้ยั่งยืน

ยึดมั่นกลยุทธ์ ดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน	47
มูลค่าทางเศรษฐกิจ	48
ความสำเร็จในการบริหารห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ	50
สร้างสรรคนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน	58
บริหารงานจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นธรรม	64
ปลูกฝังธรรมาภิบาล ต้านทุจริตคอร์รัปชัน	70

การใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม

ใส่ใจ...เพื่อสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน	79
จัดการทรัพยากรอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	83
จัดการของเสียอย่างเป็นระบบ	94

ความรับผิดชอบต่อสังคม

ยึดถือจริยธรรมในการจ้างงาน	101
การฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพพนักงาน	107
จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพรายบุคคล	110
เพิ่มพูนความผูกพันที่มีต่อองค์กร	117
ห่วงใยความปลอดภัย ใส่ใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน	118
เกื้อกูลชุมชน สร้างโอกาสให้สังคม	128
การขับเคลื่อนธุรกิจอย่างต่อเนื่องในช่วงสถานการณ์โควิด-19	133
สานพลัง สร้างภาคีเครือข่าย	147

ภาคผนวก

เกี่ยวกับรายงานการพัฒนายั่งยืนฉบับนี้	149
Independent Assurance Statement	150
GRI Content Index	152
แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้อ่านรายงานการพัฒนายั่งยืน ประจำปี 2563	160



รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ



2.



3.



4.



5.

บทพิสูจน์ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ความยั่งยืน และความรับผิดชอบต่อสังคม สี่แวดล้อม



1.



2.



3.

คุณค่าที่สะท้อนการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

บทพิสูจน์ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ความยั่งยืน และความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม

1. ผลประเมินโครงการประเมินคุณภาพ

การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2563

(Annual General Meeting หรือ “AGM”)

โดยบริษัทฯ ได้รับคะแนนประเมิน 100 คะแนนเต็มต่อเนื่อง เป็นปีที่ 4 ตั้งแต่ปี 2560-2563 จากสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย (ทั้งนี้ บริษัท พกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อยซึ่งเป็นบริษัทแกนหลักของบริษัทฯ เคยได้รับคะแนนประเมินเต็ม 100 คะแนน ต่อเนื่อง 4 ปีซ้อน ตั้งแต่ปี 2556-2559 ก่อนที่จะเพิกถอนหลักทรัพย์ออกจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย)

2. ผลประเมินการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย ประจำปี 2563 ในระดับ “ดีเลิศ” (Excellent)

คือ ได้ผลคะแนนประเมินมากกว่า 90 คะแนน ต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 ตั้งแต่ปี 2560-2563 จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)

(ทั้งนี้ บริษัท พกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อยซึ่งเป็นบริษัทแกนหลักของบริษัทฯ เคยได้ผลคะแนนประเมินมากกว่า 90 คะแนน ต่อเนื่อง 3 ปีซ้อน ตั้งแต่ปี 2557-2559 ก่อนที่จะเพิกถอนหลักทรัพย์ออกจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย)

3. รางวัล ASEAN CG Scorecard Award 2019

ประเภท ASEAN Asset Class Publicly Listed Companies

พกษาได้รับการยกย่องในระดับนานาชาติ ในฐานะบริษัทจดทะเบียนที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักมาตรฐานสากล ตามหลักเกณฑ์กลางในการประเมินด้านการกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียน ที่มุ่งยกระดับมาตรฐานด้านการกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มประเทศอาเซียน

4. รางวัล Thailand Sustainability Investment (THSI) ประจำปี 2563 ต่อเนื่องเป็นปีที่ 5

จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในฐานะองค์กรที่มีการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล

5. รางวัลเกียรติคุณ Sustainability Disclosure Award ประจำปี 2563 ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2

จากสถาบันไทยพัฒน์ ในฐานะที่เป็นองค์กรที่มีการรายงานข้อมูลความยั่งยืน ตามการเปิดเผยข้อมูลของ Global Reporting Initiative (GRI Standards) และครอบคลุมการดำเนินงานสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) รวมทั้งการตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

คุณค่าที่สะท้อนการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

บริษัท พกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อยซึ่งเป็นบริษัทแกนหลักของบริษัทฯ ได้รับรางวัลต่างๆ ดังนี้

1. โล่ประกาศเกียรติคุณผู้ทำคุณประโยชน์ ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค

จากสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค (สคบ.) ซึ่งพกษาเป็นบริษัทหอสังหาริมทรัพย์รายแรกและรายเดียวที่ได้รับรางวัลนี้

2. รางวัลชมเชยองค์กรโปร่งใส ครั้งที่ 9 (NACC Integrity Awards)

จากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จากการยึดมั่นธรรมาภิบาลองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ด้วยการกำหนดนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ร่วมกับการส่งเสริมการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมในองค์กร

3. โครงการจอบริษัทฯ ได้รับการรับรอง

ให้ผ่านการประเมินด้านการบริหารจัดการน้ำเสีย

จากสำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 6 ที่ได้ร่วมกับหน่วยงานระดับจังหวัด ดำเนินการประเมินด้านการบริหารจัดการน้ำเสียของแหล่งกำเนิดมลพิษ ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ภายใต้โครงการติดตามตรวจสอบแหล่งกำเนิดมลพิษตามแนวคิดประชารัฐ เพื่อส่งเสริมให้ปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อม ตามหลักการประเมินการบริหารจัดการน้ำเสียจากการประกอบกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ

★ **ระดับเงิน** ได้แก่ โครงการบ้านพกษา 111 (รังสิต-บางพูน 2)

★ **ระดับทองแดง** ได้แก่ โครงการบ้านพกษา 123 (พหลโยธิน-คลองหลวง) และนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรร หมู่บ้านพกษา 81 (พหลโยธิน-นวนคร)

สรุปผลการดำเนินงานสำคัญ



ผู้บริหารและพนักงานร่วมเปิดเผย
รายการจัดแย้งทางผลประโยชน์

100%

ความพึงพอใจของลูกค้า

คลินิกบ้านหมอวิมุท

96%



บริษัท พฤกษา
เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)

90.13%



ด้านเศรษฐกิจ



รายได้

29,513 ล้านบาท



การสร้างยอดขาย
จากช่องทางออนไลน์

6,000 ล้านบาท

10 เหตุการณ์ทุจริตคอร์รัปชัน

*โดยดำเนินการตามแนวทวงมาตการ
ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างครบถ้วน 100%



การบริหารงานต้นทุนการจัดซื้อจัดจ้าง
ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

Cost Saving **9.4%**



ด้านสิ่งแวดล้อม



เพิ่มพื้นที่สีเขียว

34,254 ตร.ม.



โครงการที่ได้รับอนุมัติจาก EIA

6 โครงการ



การใช้พลังงานไฟฟ้า

3,004,014.60

กิโลวัตต์ชั่วโมง (kWh/ปี)



การใช้พลังงานแสงอาทิตย์

248,353.81

กิโลวัตต์ชั่วโมง (kWh/ปี)



การใช้น้ำ

• ปริมาณน้ำประปา

55,936 ยูนิท

• ปริมาณน้ำจากรรรมชาติ

9,420 ยูนิท

Reused

การหมุนเวียนน้ำทิ้ง
จากกระบวนการผลิต
เพื่อนำกลับมาใช้ซ้ำ



100%

GRI 306-3, GRI 306-4

Reduce

ลดปริมาณขยะ



17 ตัน/ปี

Reduce

วัสดุ



แยกหินและทราย

จากเศษคอนกรีตสดพร้อมนำกลับมาใช้
ในกระบวนการผลิต

100%

น้ำมันทาแบบ

100%

Mould เหล็ก

95%

Transport Rack
บรรจุชิ้นงานผนังพรีคาสท์
และพื้นสำเร็จรูป

100%

ลดปริมาณการปล่อย
ก๊าซเรือนกระจก GHG

281,930 kgCO₂e/ปี

ข้อร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อม
ซึ่งได้รับการดูแลและแก้ไขครบถ้วน 100%

จำนวน **276** รายการ

ด้านสังคม



มอบ “ทุนพุกษา” ต่อเนื่องเป็นปีที่ 19
600,000 บาท



ยกระดับชีวิตของคนพิการและครอบครัว
รวมถึงคนในชุมชนให้ดีขึ้น
จำนวน **63** คน



คลิกเพื่อรับชมวิดีโอ
บ้านใจใจเพื่อคนพิการ By Pruksa



จำนวนคนพิการ
31 คน



คลิกเพื่อรับชมวิดีโอ
เนื่องจากความสามารถทางกายคือใจ
“คุณทองล้น สอนหลวง”



คลิกเพื่อรับชมวิดีโอ
เนื่องจากความสามารถทางกายคือใจ
“คุณสิริรัชย์ นิลคำ”



สนับสนุนการบริจาคโลหิตร่วมกับ
ศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย
190,900 ซีซี



สนับสนุนสินค้าของชุมชน ในการจัดกิจกรรม
CSR ของบริษัท
100%



สร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย
ในสถานการณ์ COVID-19
30,248 คน



GRI 102-7
จำนวนพนักงาน
*คนพิการ จำนวน 7 คน
1,933 คน

พนักงานผ่านการอบรมดับเพลิงขั้นต้น
และการช่วยชีวิตเบื้องต้น (CPR)
เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

55% 



จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงาน



บจ. โรงพยาบาลวิมุต โฮลดี้ง,
บจ. โรงพยาบาลวิมุต, คลินิกบ้านหมอวิมุต
27.15 ชั่วโมง/คน/ปี



บริษัท พุกษา เรียวเอสเอท จำกัด (มหาชน)
5.97 ชั่วโมง/คน/ปี

GRI 102-12

มาตรฐานการดำเนินงาน

- ISO 9001:2015
- OHSAS 18001:2007
- มอก. 18001:2554
- หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน
- ISO 22301:2012
- แนวทางการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA)

- แนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทย ในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (CAC)
- มาตรฐานการจัดทำรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน GRI Standards
- หลักเกณฑ์ ASEAN Corporate Governance Scorecard



บนเส้นทางสู่การเติบโต...พวกษา โฮลดิ้ง

บริษัท พวกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) จัดทะเบียนก่อตั้งเป็นบริษัท มหาชน เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2559 เพื่อประกอบธุรกิจที่มีรายได้จากการถือหุ้นในบริษัทอื่นเป็นหลัก (Holding Company) ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 10,000 บาท

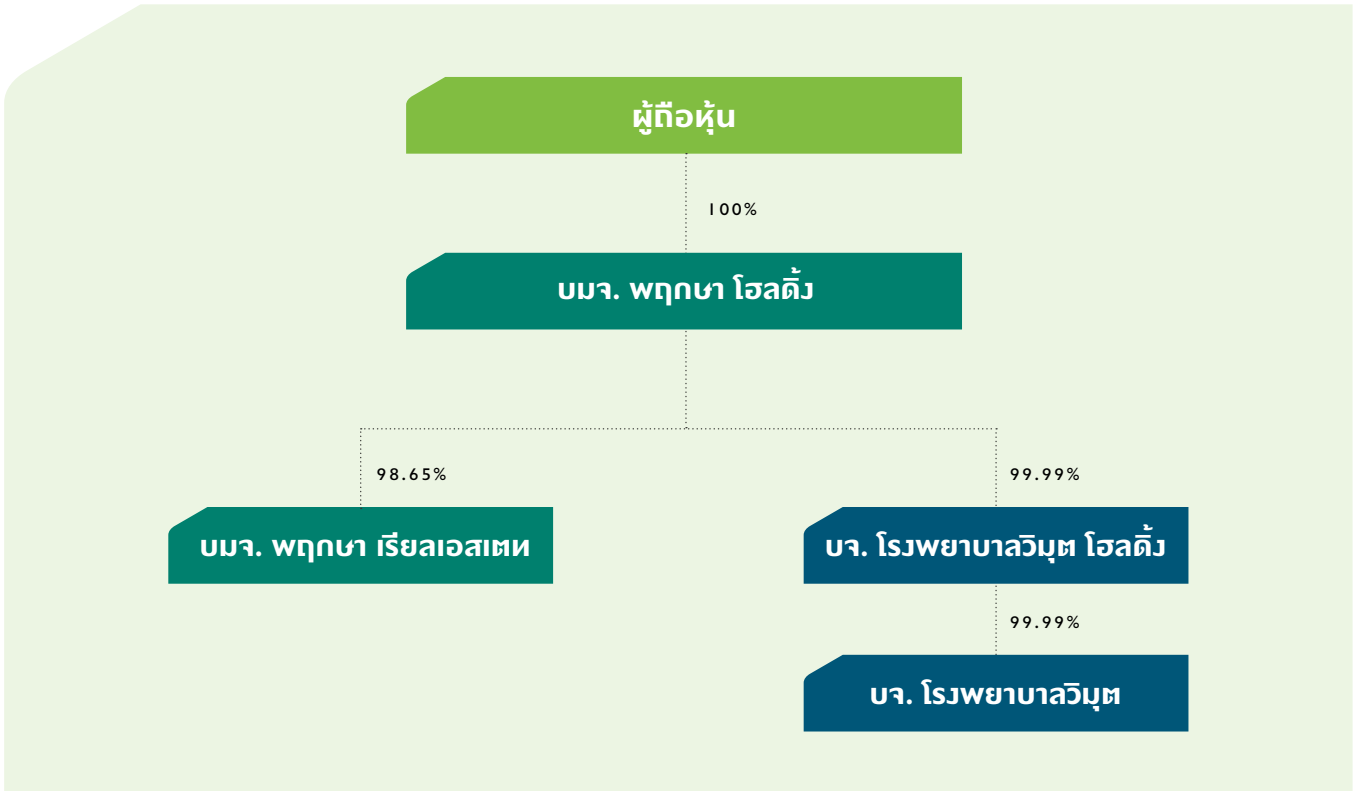
ต่อมาที่ประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น ครั้งที่ 1/2559 ได้อนุมัติเพิ่มทุนจดทะเบียนของบริษัทฯ จากเดิม 10,000 บาท เป็นทุนจดทะเบียนใหม่ 2,273,217,600 บาท โดยออกหุ้นสามัญใหม่จำนวน 2,273,207,600 หุ้น มูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 1 บาท เพื่อรองรับการทำข้อเสนอซื้อหลักทรัพย์ และการออกไปสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นสามัญของบริษัทฯ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการเพิ่มทุนจดทะเบียนของบริษัทฯ โดยได้เข้าซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2559 ภายใต้สัญลักษณ์ “PSH”

ธุรกิจหลักของบริษัทฯ คือ ธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อขาย โดยบริษัทฯ มุ่งมั่นรักษาสัดส่วนในการประกอบธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อขาย ซึ่งเป็นธุรกิจหลักให้มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของสินทรัพย์รวมของบริษัทฯ และภายหลังการปรับ

โครงสร้างแล้วเสร็จ บริษัทฯ จะมีบริษัท พวกษา เรียวเอสเตท จำกัด (มหาชน) (“พวกษา”) เป็นบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลัก และจะมีรายได้หลักจากเงินปันผลที่ได้รับจากการถือหุ้นในพวกษา และบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วมที่บริษัทฯ จะเข้าลงทุนในอนาคต

บริษัทฯ ยังลงทุนในธุรกิจโรงพยาบาลและศูนย์บริการสุขภาพผ่านบริษัทย่อย 2 บริษัท ได้แก่ (1) บริษัท โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจลงทุนในบริษัทอื่น และ (2) บริษัท โรงพยาบาลวิมุต อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ซึ่งประกอบกิจการโรงพยาบาลเอกชน สถานพยาบาลและรักษาคนไข้ ปัจจุบันอยู่ระหว่างการก่อสร้าง คาดว่า จะสามารถเปิดให้บริการได้ใน ปี 2564 เป็นต้นไป ดังนั้น ในปี 2563 นี้ รายได้และผลการดำเนินการยังมาจากกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เป็นหลัก





กฎเกณฑ์การพัฒนาที่ยั่งยืน

2559



- จัดตั้งบริษัทโฮลดิ้งภายใต้ชื่อ “บริษัท พกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)” เพื่อประกอบธุรกิจด้านการลงทุนและถือหุ้นในบริษัท พกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) โดยบริษัทฯ ทำข้อเสนอซื้อหลักทรัพย์ของ บริษัท พกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) ได้จำนวนร้อยละ 97.90
- บริษัทฯ ได้เพิ่มทุนจดทะเบียนจากเดิม 10,000 บาท เป็นทุนจดทะเบียนใหม่ 2,273,217,600 บาท ด้วยมูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 1 บาท

2560

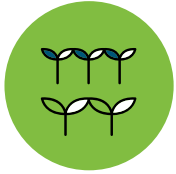


- บริษัท โรงพยาบาลวิมุตติ โฮลดิ้ง จำกัด และบริษัท โรงพยาบาลวิมุตติ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทย่อยของ บริษัท พกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) จดทะเบียนเปลี่ยนแปลงชื่อบริษัทเป็น บริษัท โรงพยาบาลวิมุตติ โฮลดิ้ง จำกัด และ บริษัท โรงพยาบาลวิมุตติ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ตามลำดับ
- รับมอบรางวัล SET Sustainability Awards 2017 ประเภท Rising Star ในกลุ่มบริษัทที่มีมูลค่าหลักทรัพย์ตามราคาตลาด 30,000–100,000 ล้านบาท เพื่อประกาศเกียรติคุณและยกย่องบริษัทจดทะเบียนที่เริ่มมีการดำเนินธุรกิจตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้อย่างโดดเด่น และรางวัล Thailand Sustainability Investment (THSI) หรือ “หุ้นยั่งยืน” ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 เพื่อประกาศเกียรติคุณและเชิดชูบริษัทที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีและดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม
- เข้าเป็นสมาชิก “แนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริต” และรับมอบใบประกาศรับรองการเป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต รวมทั้งจัดงาน “ชาวพกษา ร่วมเดินหน้าต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน” เพื่อสร้างจิตสำนึกแก่บุคลากรทุกระดับให้ดำเนินงานด้วยความโปร่งใส ภายใต้หลักธรรมาภิบาล
- บริษัท พกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อยของบริษัทฯ ออกหุ้นกู้ จำนวน 3 ชุด มูลค่า 9,500 ล้านบาท

2561



- รับรางวัลสุดยอดองค์กรขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย “Drive Awards 2018” สาขา Finance จากสมาคมนิสิตเก่าเอ็มบีเอ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานด้านการเงินที่โดดเด่นของบริษัทฯ ควบคู่กับหลักเกณฑ์ด้านธรรมาภิบาล ตลอดจนการดูแลผู้ถือหุ้นและลูกค้า
- ลงนามในบันทึกข้อตกลงกับกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ใน “ความร่วมมือทางวิชาการด้านสภาพแวดล้อมที่ใส่ใจความปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ” โดยร่วมกันศึกษานวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีการออกแบบและเลือกใช้วัสดุภายในบ้านที่คำนึงถึงความปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งจะช่วยลดและป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมต่างๆ
- รับรางวัลประกาศเกียรติคุณ “จรรยาบรรณดีเด่น หอการค้าไทย ประจำปี 2561” จากการดำเนินธุรกิจที่โปร่งใสเปิดเผย และตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคและลูกค้า ให้ความสำคัญกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ควบคู่ไปกับการช่วยเหลือสังคม รวมถึงมุ่งส่งเสริมหลักการปฏิบัติอันเป็นเลิศในองค์กร
- รับรางวัลบริษัทจดทะเบียนด้านความยั่งยืนต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 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” ซึ่งเป็นคลินิกที่เปิดให้บริการรักษาโรคทั่วไปและให้คำปรึกษาด้านสุขภาพสำหรับผู้อาศัยในชุมชน เป็นอีกหนึ่งธุรกิจที่ต่อยอดจากโรงพยาบาลวิมุต นำร่องเปิดให้บริการที่แรกในย่านรังสิต คลอง 3 จังหวัดปทุมธานี ซึ่งย่านนี้ถือเป็นแหล่งชุมชนขนาดใหญ่ และมีโครงการของพกษาอยู่เป็นจำนวนมาก
- สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้เสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดอาคาร Pearl Bangkok ซึ่งเป็นสำนักงานใหญ่ของพกษาฯ อย่างเป็นทางการ นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณอย่างหาที่สุดมิได้ ยังความปลาบปลื้มโสมนัสและเป็นสิริมงคลอันสูงยิ่งแก่คณะกรรมการ ผู้บริหาร ตลอดจนพนักงานพกษาฯ เป็นล้นพ้น
- บริษัทฯ ได้ซื้อส่วนได้เสียในบริษัท พกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) เพิ่มเติมร้อยละ 0.33 ทำให้สัดส่วนความเป็นเจ้าของเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 97.90 เป็นร้อยละ 98.23
- บริษัทฯ ได้ออกหุ้นกู้ จำนวน 2 ชุด มูลค่า 5,500 ล้านบาท



- พวกษามุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development: SD) โดยนำความเชี่ยวชาญจาก Core Business มาช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงชุมชนและสังคมให้มีชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนมากยิ่งขึ้น โดยได้กำหนดเป็น Roadmap การพัฒนาที่ยั่งยืนของบริษัท และบริษัทย่อย ที่มีกรอบการดำเนินการเป็นระยะเวลา 5 ปี ภายใต้การดำเนินการ 3 ด้านหลักๆ คือ 1. ใส่ใจในคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี (Heart to Home) 2. ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (Heart to Earth) 3. ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดีแก่ผู้ที่ต้องการโอกาส (Heart to Society)
- คิวรางวัลการันตีคุณภาพจากเวทีระดับโลก “International Quality Management Award” ประเภท Diamond ในฐานะองค์กรที่มีความโดดเด่นด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องการใส่ใจคุณภาพ พร้อมทั้งขับเคลื่อนองค์กรด้วยการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการก่อสร้างที่อยู่อาศัย เพื่อความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง
- ร่วมกับกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เปิดห้องสอนแสดง “โครงการรู้ทัน...กันห้กัซ้” ที่โรงพยาบาลเลิดสิน ซึ่งเป็นห้องตัวอย่างที่มีการติดตั้งอุปกรณ์ต่างๆ และนวัตกรรมที่ทันสมัย เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้กับผู้สูงอายุ หรือผู้ป่วยกระดูกสะโพกหัก
- คิวรางวัลสุดยอดองค์กรขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยจากเวที “Drive Awards 2019” ต่อเนื่อง 2 ปีซ้อน โดยปีนี้ได้รับรางวัลในสาขา Property & Construction โดยคณะกรรมการพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่โดดเด่นของบริษัทฯ ควบคู่กับการใส่ใจด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในช่วงปีที่ผ่านมา รวมไปถึงหลักเกณฑ์ด้านธรรมาภิบาล ตลอดจนการดูแลผู้ถือหุ้นและคู่ค้าอย่างเป็นธรรม
- รับประกาศเกียรติคุณ “CAC Change Agent Award” จาก Thailand’s Private Sector Collective Action Coalition Against Corruption: CAC บริษัทต้นแบบในการดำเนินธุรกิจสะอาด โปร่งใส ตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน สะท้อนถึงจุดยืนที่ชัดเจนของบริษัทฯ ในการร่วมแก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิเสธการจ่ายสินบนทุกรูปแบบ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน
- เปิดตัวธุรกิจใหม่ “DEAL” ให้บริการด้านการซื้อ ขาย เช่า ที่อยู่อาศัย โดยนำ Digital Platform มาใช้พัฒนาระบบ AI Matching เพื่อเลือกที่อยู่อาศัยให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า พร้อมจัดทำระบบการบริหารจัดการรายนิติบุคคล บริหารข้อมูลต่างๆ ที่สามารถดึงข้อมูลได้แบบ Real Time ทุกที่ ตลอด 24 ชั่วโมง
- คว่าโลประกาศเกียรติคุณรางวัล “นวัตกรรมแห่งชาติ ประจำปี 2562” สาขารางวัลนวัตกรรมแห่งชาติ ด้านเศรษฐกิจ ประเภทองค์กรขนาดใหญ่ จากสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ ในฐานะที่พวกษาฯ มีผลงานนวัตกรรมที่สร้างประโยชน์ให้กับเศรษฐกิจและสังคมอย่างโดดเด่นและหลากหลาย
- รับเลือกให้อยู่ในกลุ่ม ESG100 Company ประจำปี 2562 (Environmental, Social and Governance: ESG) ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 จากสถาบันไทยพัฒนา
- รับรางวัลหุ้นยั่งยืน Thailand Sustainability Investment 2019 (THSI) ต่อเนื่องปีที่ 4 ในฐานะองค์กรที่มีการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน มีการใส่ใจด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (Environment, Social and Governance: ESG) อย่างต่อเนื่อง
- พวกษาพร้อมด้วยโรงพยาบาลวิมุต ร่วมกับกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และสมาคมแพทย์สตรีแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ ลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการด้านการเรียนรู้ตามหลักคณิตศึกษา (MBL: Mind-Based Learning) สร้าง “สนามเด็กเล่นสร้างปัญญา” ที่โครงการ Pruksa Avenue เทพารักษ์-เมืองใหม่ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางร่างกาย สมอ และอารมณ์ สำหรับเด็กในช่วงปฐมวัย 0-8 ขวบ ช่วยให้เด็กเกิดการคิดวิเคราะห์ และสร้างการมีวินัยทางสังคมไปพร้อมกับการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน
- แบนด์ “พวกษา” รับรางวัลอันทรงคุณค่าระดับสากล World Branding Awards ในฐานะแบนด์แห่งปี หรือ “Brand of the Year” ในระดับชาติ สาขานักพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ถือเป็นความสำเร็จของแบนด์ โดยสะท้อนให้เห็นถึงความนิยมและการยอมรับของผู้บริโภคที่มีต่อแบนด์พวกษา
- บริษัทฯ ได้ออกหุ้นกู้ จำนวน 3 ชุด มูลค่า 10,000 ล้านบาท



- พกษามุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development: SD) ดำเนินการต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 ภายใต้ Roadmap การพัฒนาที่ยั่งยืนของบริษัทฯ ทั้ง 3 ด้าน คือ 1. ใส่ใจในคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี (Heart to Home) 2. ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (Heart to Earth) 3. ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดีแก่ผู้ที่ต้องการโอกาส (Heart to Society)
- เปิด Hotline สายด่วนเฉพาะกิจของโรงพยาบาลวิมุตในเครือพวกษา เพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือคนไทย ด้านการแพร่กระจายของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยให้คำปรึกษาแก่คนไทยทั่วประเทศ ตามเจตนารมณ์ของโรงพยาบาลวิมุตที่เกิขึ้นบนความตั้งใจที่อยากให้คนไทยมีสุขภาพแข็งแรง
- รับรางวัลชมเชยองค์กรโปร่งใส ครั้งที่ 9 (NACC Integrity Awards) จากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จากการยึดมั่นธรรมาภิบาลองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ โดยกำหนดนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน และส่งเสริมการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมในองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม
- รับผิดชอบต่อสังคมผู้ทำคุณประโยชน์ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค จากสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค (สคบ.) โดยพวกษาเป็นบริษัทอสังหาริมทรัพย์รายแรกและรายเดียวที่ได้รับรางวัลนี้ สะท้อนถึงเป้าหมายองค์กร “พวกษาใส่ใจ...เพื่อทั้งชีวิต”
- ริเริ่มโครงการ เปลี่ยน “ขยะ” เป็น “โอกาสเพื่อสังคม” หรือ “Recycle for Better Life” โดยเชิญชวนลูกบ้าน และชุมชนใกล้เคียงร่วมบริจาคขยะเพื่อนำกลับมารีไซเคิลใหม่ เป็นการให้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำร่องโครงการแรกที่บ้านพวกษา 111 รังสิต-บางพูน 2
- ดำเนินโครงการ “บ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ By PrukSa” ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 โดยร่วมกับชุมชนในท้องถิ่น สร้างและปรับปรุงสภาพบ้านให้คนพิการ ถือเป็นหนึ่งนโครงการเพื่อตอบแทนสังคมของบริษัทฯ ภายใต้นโยบายเพื่อความยั่งยืนในเรื่องการใส่ใจและมอบโอกาสที่ดีเพื่อสังคม หรือ Heart to Society เพื่อช่วยส่งเสริมฟื้นฟูสมรรถนะของคนพิการให้กลับมาแข็งแรงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สามารถดำรงชีวิตโดยพึ่งพาตัวเองได้มากขึ้น เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน
- จัดกิจกรรมฉีดวัคซีนไขหวัดใหญ่ 4 สายพันธุ์ ปี 2020 ให้กับพนักงานเก็บขยะและพนักงานกวาดถนนของสำนักงานเขตพวกษาไท จำนวน 50 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงและมีโอกาสติดเชื้อสูง เนื่องจากต้องปฏิบัติงานสัมผัสกับเชื้อโรคโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงฤดูฝน ดำเนินการโดยทีมแพทย์และพยาบาลจากคลินิกบ้านหมอวิมุต ภายใต้โรงพยาบาลวิมุต
- ร่วมกับ ทีพีบีไอ ในโครงการ “วน” รณรงค์ให้ลูกบ้านแยกขยะพลาสติกเพื่อนำกลับมารีไซเคิลใหม่ นำร่องที่โครงการพลัมคอนโด แจ้งวัฒนะ สเตชัน 1-3 และพลัมคอนโด มิถุ์ แจ้งวัฒนะ เดอะเพลนท์ เอลิท พัฒนาการ และเดอะ คอนเนค พัฒนาการ 38
- รับรางวัลหุ้นยั่งยืน Thailand Sustainability Investment 2020 (THSI) ต่อเนื่องเป็นปีที่ 5 ในฐานะองค์กรที่มีการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน มีการใส่ใจด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (Environment, Social and Governance: ESG) อย่างต่อเนื่อง
- พวกษาได้รับการยกย่องด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีในระดับนานาชาติ รางวัล ASEAN CG Scorecard Award

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย

วิสัยทัศน์

พฤกษา โฮลดี้ง มุ่งมั่นสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า คิดค้นพัฒนาสินค้าและบริการที่ตอบโจทย์รูปแบบชีวิตความเป็นอยู่สมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง พร้อมขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

พฤกษา โฮลดี้ง มุ่งมั่นสร้างสรรค์สินค้าและบริการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น คิดค้นพัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์รูปแบบการดำเนินชีวิตสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง และร่วมสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมสร้างโอกาสที่ดีให้กับสังคมและชุมชน ใส่ใจดูแลสิ่งแวดล้อม ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างการเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน



เป้าหมายและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ

1. ขยายธุรกิจหลักในอสังหาริมทรัพย์เพื่อขาย และขยายฐานไปยังกลุ่มลูกค้าฐานรายได้ใหม่
2. เสริมสร้างธุรกิจที่เกื้อหนุนกับธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งของแบรนด์และความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า
3. ขยายการลงทุนไปยังธุรกิจใหม่ที่สามารถสร้างรายได้ต่อเนื่อง (Recurring Income)
4. มุ่งพัฒนาองค์กรที่มีความเป็นมืออาชีพ มีบรรษัทภิบาลที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อการเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน





ภาพรวมธุรกิจของ พกฯ โฮลดิ้ง

ในปี 2563 การระบาดใหญ่ของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 ได้สร้างความเสียหายต่อทั้งชีวิตและเศรษฐกิจไปทั่วทั้งโลก รวมถึงประเทศไทยเรา จากสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้ผู้คนต้องปรับตัว และมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่และพฤติกรรมใหม่ที่เปลี่ยนไปจากเดิม หรือที่เรียกว่า “New Normal” อย่างการเปลี่ยนพื้นที่บ้านเป็นพื้นที่ทำงานรองรับ Work from Home ลดการเดินทางและเพิ่มเวลาการใช้ชีวิตในบ้านมากขึ้น สมาชิกในครอบครัวมีการแบ่งปันพื้นที่ทำกิจกรรมใหม่ๆ ร่วมกัน เช่น การทำอาหารในครัว การปลูกต้นไม้ในสวนหน้าบ้านหรือปลูกดอกไม้ที่ระเบียงคอนโด ตลอดจนการใช้เครื่องมือออนไลน์ให้เกิดประโยชน์เพื่อลดการสัมผัส และใส่ใจกับสุขอนามัยและความปลอดภัยภายในบ้านมากขึ้น

ภาคธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ของไทยนั้นมีการปรับเปลี่ยนเฉกเช่นเดียวกัน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปของลูกค้า อย่างรูปแบบการสื่อสารและการขายที่เปลี่ยนไปเป็นรูปแบบออนไลน์ เช่น Online Booking และ Digital Sale Channel เป็นต้น ทว่าประเด็นความน่าสนใจคือ ลูกค้ากลุ่มที่กำลังจะตัดสินใจเลือกซื้อที่อยู่อาศัยได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและความต้องการที่อยู่อาศัยอย่างมีนัยสำคัญด้วย ไม่ว่าจะเป็นความต้องการพื้นที่ใช้สอยต่างๆ เพิ่มมากขึ้น การพิจารณาเลือกฟังก์ชันที่ลงตัวกับการใช้ชีวิตแบบ New Normal

ด้วยเหตุนี้ พกฯ จึงได้นำหลักการยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (Customer Value) มาเป็นหัวใจหลักในการทำการตลาดและการสื่อสารธุรกิจ โดยมุ่งทำการวิจัยกับลูกค้าเพื่อทำความเข้าใจและเข้าใจทุกมุมมองของลูกค้าที่มีความต้องการรูปแบบการอยู่อาศัยที่แตกต่างกันไปในแต่ละไลฟ์สไตล์ กระทั่งได้ผลลัพธ์ออกมาเป็น “Customer Value” ที่แสดงถึง 8 ปัจจัยหลักที่ลูกค้าให้ความสำคัญในการเลือกที่อยู่อาศัย (ไม่รวมปัจจัยด้านราคาและบริการก่อนการขาย) ได้แก่

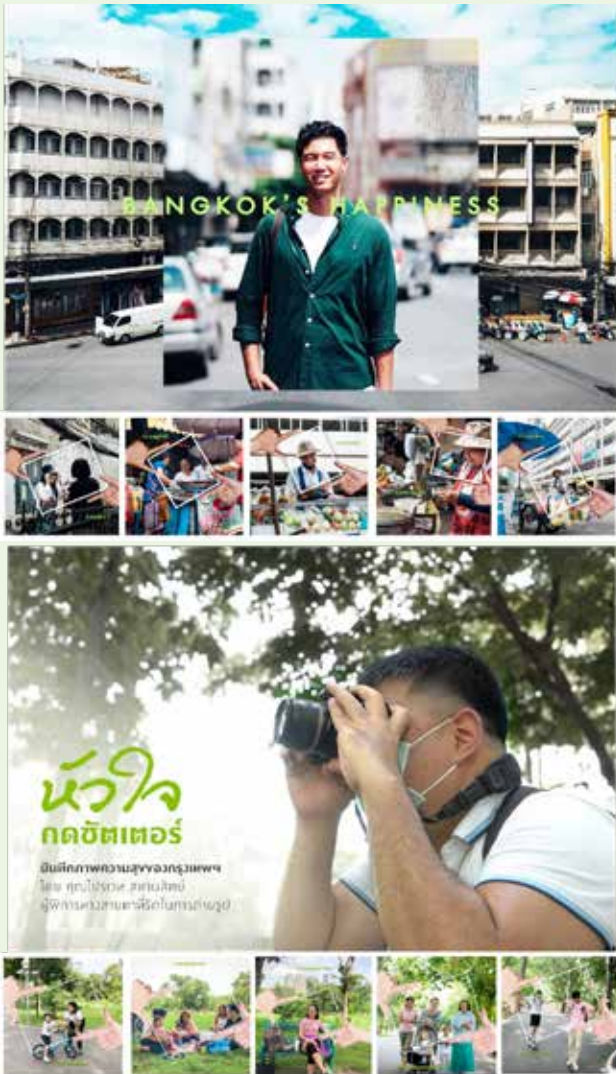


บริษัทฯ ได้นำ Customer Value มาพัฒนาเป็นกลยุทธ์การสื่อสารและพัฒนาโครงการต่างๆ ให้ตรงกับความต้องการของลูกค้าที่มีความหลากหลายแตกต่างกันไป โดยได้มีการวางนโยบายและกลยุทธ์ต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของแบรนด์และส่งเสริมการขายให้ประสบความสำเร็จ ดังนี้

I. กลยุทธ์การส่งเสริมภาพลักษณ์ของแบรนด์พุกษา

จากวิสัยทัศน์ของคุณทองมา วิจิตรพงศ์พันธุ์ ที่ว่าด้วยหัวใจสำคัญของการสร้างบ้านให้คนอยู่ว่าเกิดจากใจที่อยากจะมอบสิ่งดีๆ อยากจะให้ลูกคามีบ้านเป็นของตนเอง เป็นบ้านที่เหมาะสมกับกำลังซื้อ และที่สำคัญต้องมีคุณภาพดี อยู่อย่างมีความสุข ไร้กังวล... ได้รับการถ่ายทอดเป็นเจตจำนงแห่งแบรนด์ (Brand Purpose) คือ **“พุกษา ใส่ใจ...เพื่อทั้งชีวิต”**

ในปี 2563 พุกษายังคงมุ่งมั่นตามรอยวิสัยทัศน์ดังกล่าว และส่งเสริมภาพลักษณ์แบรนด์พุกษาอย่างต่อเนื่อง โดย**มุ่งเน้นความใส่ใจความเข้าใจถึงความต้องการและพฤติกรรมการใช้ชีวิตของลูกค้าที่เปลี่ยนไปอันเนื่องมาจากสถานการณ์ COVID-19 เป็นสำคัญ** พร้อมปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำการตลาดและการส่งเสริมการขายที่ยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของคนไทยให้ดีขึ้น สำหรับกลยุทธ์การส่งเสริมภาพลักษณ์ของแบรนด์ในปี 2563 แบ่งเป็น 2 เรื่องหลัก ดังนี้



I.1 สร้างความสุขรับชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ทำให้เกิดวิถีการดำเนินชีวิตรูปแบบใหม่ ด้วยเข้าใจว่าการปรับเปลี่ยนที่อยู่อาศัยนั้นถือเป็นเรื่องปกติ เพราะทุกชีวิตย่อมมีบริบทการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน แต่สิ่งหนึ่งที่ทุกคนปรารถนาเหมือนกันคือ การ**ได้อยู่ในพื้นที่ที่ใช่ ใช้งานได้จริง** ที่สำคัญทุกคนในครอบครัวสามารถใช้ชีวิตได้อย่าง**มีความสุข**

พุกษาเข้าใจถึงความสุขของทุกชีวิตบนความต้องการที่หลากหลาย ประกอบกับการมีข้อมูลอินไซด์ของลูกค้าและคนไทยอย่างแท้จริง เราจึงออกแบบบ้านด้วยความใส่ใจในทุกรายละเอียดของฟังก์ชันและพื้นที่การอยู่อาศัยให้ถูกใจและสามารถใช้ประโยชน์ได้จริง ซึ่งไม่เพียงเติมเต็มความสุขให้กับทุกคนในบ้าน แต่ยังช่วยยกระดับชีวิตความเป็นอยู่และเพิ่มความภูมิใจที่ได้เป็นเจ้าของ จนเกิดเป็นแคมเปญ **“ความสุขทุกตารางนิ้ว บนพื้นที่ที่ใช่สำหรับคุณ”**

แคมเปญดังกล่าวถ่ายทอดเรื่องราวความสุขผ่านมุมมองของผู้ที่รักการถ่ายภาพทั้ง 2 ท่าน คือ คุณหมอเปียงที่นอกจากจะใช้ชีวิตอยู่ในห้องรักษาคนไข้ ยังชอบออกเดินทางไปเจออะไรใหม่ๆ แล้วถ่ายทอดพื้นที่ความสุขที่มองเห็นเพื่อแบ่งปันให้ผู้อื่นได้ร่วมชื่นชมด้วย ส่วนคุณไปรเวท แม้เป็นผู้พิการทางสายตา ทว่าสามารถเติมเต็มความสุขด้วยการถ่ายภาพผ่านทางกล้องสัมผัสและการได้ยิน ด้วยความเชื่อว่าเมื่อทุกคนได้อยู่ในพื้นที่ที่ใช่สำหรับตัวเองแล้ว ความสุขย่อมเกิดขึ้นได้ทุกที่เหมือนเวลาเราได้กลับบ้านของตัวเอง

โดยพุกษาดำเนินการถ่ายทอดมุมมองความสุขทุกตารางนิ้วผ่านการสื่อสารเรื่องการใช้งานพื้นที่ต่างๆ อย่างลงตัวกับความต้องการของครอบครัวไทย ตัวอย่างเช่นแนวคิด **Space Extension** ที่ออกแบบพื้นที่ความสุขให้กว้างขวาง เพื่อให้ทุกคนได้ใช้พื้นที่สร้างความอบอุ่นในครอบครัวอย่างเต็มที่ และ **Triple Kitchen** สะท้อนกิจกรรมการทำอาหารกับฟังก์ชันห้องครัวที่ลงตัว ทำให้คุณแม่ได้มีพื้นที่สร้างความสุขด้วยการทำอาหารอร่อยๆ ให้ลูกได้รับประทาน เป็นต้น

Owned 7 Key Functions

Triple Kitchen



พื้นที่ครัวสามส่วน
พร้อมโต๊ะทานข้าว
และบาร์เครื่องดื่ม

Grand Free Space



พื้นที่นั่งเล่นขนาดใหญ่
พร้อมโต๊ะทานข้าว
และบาร์เครื่องดื่ม

Free Creative Living Space



พื้นที่นั่งเล่นแบบ
ทำงานได้พร้อม
โต๊ะและเก้าอี้

Triple Security



พื้นที่นั่งเล่นกลางแจ้ง
พร้อมสระว่ายน้ำ
และสนามกีฬา

Connecting Facilities



พื้นที่นั่งเล่นกลางแจ้ง
พร้อมสนามกีฬา
และสนามเด็กเล่น

Space Extension



พื้นที่นั่งเล่นขนาดใหญ่
พร้อมโต๊ะทานข้าว
และบาร์เครื่องดื่ม

Double Volume



พื้นที่นั่งเล่นขนาดใหญ่
พร้อมโต๊ะทานข้าว
และบาร์เครื่องดื่ม

แคมเปญ “ความสุขทุกตารางนิ้ว บนพื้นที่ที่ใช่สำหรับคุณ” นอกจากจะถ่ายทอดเรื่องราวความสุขผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม โดยใช้กลยุทธ์สร้างแรงบันดาลใจจากภาพความสุขในพื้นที่ทุกตารางนิ้วของพฤษภาคม ยังได้สร้างการมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ผู้สนใจร่วมแชร์และแบ่งปันเรื่องราวภาพความสุขในกิจกรรม “มุมมองความสุขทุกตารางนิ้วในบ้านคุณ” ผ่านช่องทาง Facebook และ Instagram เพื่อลุ้นสิทธิ์รับรางวัลใหญ่บัตร IKEA และของรางวัลอื่นๆ อีกมากมาย นอกจากนี้ ภายในองค์กรยังมีกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจจากภาพความสุขทุกตารางนิ้วของผู้บริหารและพนักงาน ที่สนใจมาแชร์และถ่ายทอดเรื่องราวร่วมกันด้วย

อีกหนึ่งกลยุทธ์หลักของแคมเปญคือ การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลที่ครบวงจร (Owned–Paid–Earned) เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มลูกค้าเป้าหมายโดยตรง ทั้งช่องทาง Facebook และ Instagram อีกทั้งยังมี Influencers และ Lifestyle Page ที่มีความน่าเชื่อถือและมีศักยภาพในการเข้าถึงไลฟ์สไตล์ของกลุ่มลูกค้าด้วย

1.2 ยึดมั่นความต้องการของลูกค้า (Customer Value) พหุภาษาใส่ใจความต้องการของลูกค้าเป็นหลัก จึงได้นำ “Customer Value” ที่แสดงถึงปัจจัยที่ลูกค้าให้ความสำคัญในการเลือกที่อยู่อาศัยมาเป็นหัวใจในการสื่อสารและสร้างสรรค์คอนเทนต์ที่ตรงใจกลุ่มเป้าหมาย เช่น การสื่อสารเรื่อง Hero ที่จุดเด่น 3 เรื่องหลักของลูกค้า คือ Super Function, Super Location และ Super Facility เป็นต้น ทั้งยังนำ Customer Value มาช่วยตอบโจทย์ความต้องการที่หลากหลายของลูกค้า โดยพัฒนาโครงการใหม่ในแต่ละ Living Type เพื่อให้ได้มาซึ่งที่อยู่อาศัย พื้นที่ และฟังก์ชันความเป็นอยู่ที่ดีที่สุดที่ลูกค้าต้องการ

2. กลยุทธ์ส่งเสริมการขาย




เนื่องด้วยวิกฤต COVID-19 ส่งผลกระทบต่อทางเศรษฐกิจไปทั่วทั้งโลก พกฯ เข้าใจถึงกำลังซื้อของประชาชนที่ลดลง และพฤติกรรม การจับจ่ายที่ระมัดระวังเพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากปัจจัยความไม่แน่นอน เราจึงได้วางกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมการขายอย่างใส่ใจในรายละเอียด โดยยังคงส่งมอบบ้านที่ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้ากับการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไป พร้อมส่งมอบกิจกรรมส่งเสริมการขายหลัก 2 เรื่อง ประกอบด้วย

2.1 “LIVE WITHOUT PAY” เป็นกลยุทธ์การแบ่งเบาภาระความกังวลใจเรื่องค่าใช้จ่ายของลูกค้าในการซื้อที่อยู่อาศัยช่วง สถานการณ์ COVID-19 โดยในช่วงไตรมาสที่ 2 โครงการบ้านเดี่ยว ทาวน์โฮม และคอนโด ได้มอบข้อเสนอพิเศษให้กับลูกค้าด้วยการผ่อน ให้ฟรี 24 เดือน สำหรับลูกค้าทาวน์โฮมได้รับสิทธิพิเศษเพิ่มเป็น “ผ่อนให้ 2 ปี ฟรีทอง” พร้อมส่วนลดพิเศษอื่นๆ อีกมากมาย

2.2 Collaboration: PRUKSA X GRAB เป็นการร่วมมือกันกับพาร์ทเนอร์เพื่อประโยชน์สูงสุดของลูกค้า โดยโครงการ บ้านเดี่ยวของพกฯร่วมกับ GRAB สร้างสรรค์แคมเปญ “อยู่ฟรี 1 ปี พร้อมอิมฟิน” ในช่วงไตรมาสที่ 4 เพื่อตอบโจทย์ความสะดวกสบาย ในการใช้ชีวิตบนพื้นฐานของคำว่า “กินดีอยู่ดี”

ด้วยความสำเร็จของกลยุทธ์การส่งเสริมภาพลักษณ์และกิจกรรมส่งเสริมการขายของพกฯฯ ที่มุ่งเน้นลูกค้าเป็นศูนย์กลางในการดำเนินธุรกิจ ทำให้เราเชื่อมั่นและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาทุกองค์ประกอบอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบโจทย์ความต้องการของคนไทย และบรรลุเป้าหมายสูงสุดของพกฯฯ ที่อยากเห็นคนไทยมีชีวิตการอยู่อาศัยที่ดียิ่งขึ้นตลอดไป

ในปี 2563 บริษัท พกฯ เรยลเอสเตท จำกัด (มหาชน) เปิดโครงการใหม่ 13 โครงการ ดังนี้

 ทาวน์เฮาส์ 7 โครงการ	 บ้านเดี่ยว 3 โครงการ	 คอนโดมิเนียม 3 โครงการ
บ้านพกฯ THE CONNECT PRUKSA VILLE	THE PLANT THE PALM passorn	THE TREE plum condo
บ้านพกฯ วงแหวน-กันตนา	ภัสสร ดอนเมือง-ฐปะเตมีย์	เดอะทรี สุขุมวิท-พระราม 4
เดอะ คอนเนค 38 รามอินทรา กม.8	เดอะ ปาล์ม แจ่งวัฒนะ-ชัยพฤกษ์	เดอะทรี วิคทอรี โนนนุเมนต์
บ้านพกฯ รังสิต-คลอง 5	เดอะแพลนท์ รังสิต-อเวนิว	พลัมคอนโด สุขุมวิท 97/1
เดอะ คอนเนค 62 เพชรเกษม 69		
บ้านพกฯ เทพารักษ์-เมืองใหม่ฯ (3)		
เดอะ คอนเนค บางนา-ศรีวารี (1)		
พกฯวิลล์ 122/1 (ศรีนครินทร์-บางนา)		

โรงพยาบาลวิมุต อีกระดับของการรักษาด้วยความใส่ใจ

โรงพยาบาลวิมุตดำเนินธุรกิจโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ตั้งอยู่ใกล้สี่แยกสะพานควาย ปัจจุบันได้รับอนุมัติรายงานผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) และใบอนุญาตก่อสร้างอาคารโรงพยาบาล (39 ทวี) รวมถึงใบอนุญาต อ.6 (ใบรับรองการก่อสร้างอาคาร ดัดแปลงอาคาร หรือเคลื่อนย้ายอาคาร) จากทางราชการเรียบร้อยแล้ว ซึ่งคาดว่าจะก่อสร้างโรงพยาบาลจะก่อสร้างแล้วเสร็จในเดือนเมษายน 2564 และเปิดดำเนินงานได้ในเดือนพฤษภาคม 2564

โรงพยาบาลวิมุตสร้างขึ้นภายใต้แนวคิด “อีกระดับของการรักษา ด้วยความใส่ใจ” มุ่งเน้นการดูแลตลอดวงจรของสุขภาพ ครอบคลุมทั้งโรคเฉียบพลันรุนแรงอย่างโรคหลอดเลือดสมอง โรคหัวใจ โรคทางเดินอาหาร และโรคเรื้อรัง เช่น เบาหวาน ไขมัน ความดันโลหิตสูง เป็นต้น โดยคำนึงถึงคุณภาพการรักษาและประสบการณ์ที่ดีของผู้ป่วยและญาติ (Patient Experience) เป็นสำคัญ ด้วยความใส่ใจในคุณภาพของอาคารและการบริการ โรงพยาบาลวิมุตจึงได้รับการออกแบบเพื่อรองรับมาตรฐาน JCI ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลด้วย

แม้ในช่วงปี 2563 ธุรกิจโรงพยาบาลจะได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความเชื่อมั่นของประชาชนในการเข้ารับบริการในสถานพยาบาล โรงพยาบาลวิมุตตระหนักถึงความสำคัญของมาตรการการป้องกันและรักษาโรค COVID-19 จึงได้นำเทคโนโลยี (Health-Technology) เข้ามาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกสบายให้กับผู้รับบริการ และเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน อาทิ Tele-Medicine & Tele-Pharmacy ที่ช่วยให้ผู้รับบริการสามารถปรึกษากับแพทย์หรือเภสัชกรได้จากที่พักอาศัย รวมทั้งรอรอบที่บ้านโดยไม่จำเป็นต้องเดินทางมาโรงพยาบาล ระบบ Pre-Register Application ช่วยให้ผู้รับบริการสามารถนัดหมายกับแพทย์ได้โดยง่ายผ่านโทรศัพท์มือถือ ห้อง Negative Pressure เพื่อเพิ่มความปลอดภัยแก่ผู้มาใช้บริการในโรงพยาบาลวิมุต เป็นต้น



คลินิก “บ้านหมอวิมุต์”...คลินิกของชุมชน

คลินิก “บ้านหมอวิมุต์” ตั้งอยู่บริเวณรังสิต คลอง 3 ปัจจุบันเปิดให้บริการครบ 2 ปี ภายใต้แนวคิดให้ทุกคนเข้าถึงการรักษาแบบองค์รวมที่มีคุณภาพ ทั้งบริการ สถานที่ ในราคาที่เหมาะสม โดยแพทย์เฉพาะทางด้านเวชศาสตร์ครอบครัว ซึ่งช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของพสกยาได้เป็นอย่างดีในด้าน การดูแลสุขภาพและการเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกบ้าน สมาชิก Prukpa Family และชุมชนรังสิต คลอง 3 ด้วยบริการด้านสุขภาพที่เพิ่มขึ้น ดังนี้

- ตรวจโรคทั่วไป โรคเด็ก วัคซีน
- เบาหวาน โรคเรื้อรัง
- แพ็กเกจตรวจสุขภาพ และห้องตรวจเลือด
- กายภาพบำบัดและพัฒนาการเด็ก
- ฟอกไต
- การเยี่ยมและดูแลผู้ป่วยที่บ้าน
- การจัดสัมมนาให้ความรู้แก่ประชาชนทั่วไป เช่น การป้องกันพลัดตกหกล้มในผู้สูงอายุ ภูมิแพ้ในเด็ก



ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อคลินิกบ้านหมอวิมุต์

ปัจจุบันมีผู้เข้ารับบริการมากกว่า 10,000 ครั้ง และจากการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าในการใช้บริการพบว่า คลินิกบ้านหมอวิมุต์ได้รับการประเมินในระดับ “ดีมาก” ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ 96% จากการให้บริการของแพทย์/พยาบาล ดังนี้

- ความพอใจหลังจากที่ได้รับการตรวจรักษาทางการแพทย์
- การให้ข้อมูล คำแนะนำในการปฏิบัติตัว
- การตอบข้อสงสัยด้วยความเต็มใจ
- บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส การให้เกียรติคนไข้
- ความรวดเร็ว ความพร้อมในการให้บริการ



ผู้เข้ารับบริการมากกว่า
10,000 ครั้ง



ลูกค้าพึงพอใจ
96%



บริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต

GRI 103-1

ปี 2563 ถือเป็นปีแห่งความท้าทายต่อการเติบโตของบริษัทฯ อันเกิดจากความผันผวนของเศรษฐกิจโลกที่ยังคงทวีความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง ปัญหาทางการเมืองภายในประเทศ หนี้ครัวเรือนที่สูงขึ้น และมาตรการการกำกับดูแลสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย (Loan to Value: LTV) ของธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่เดือนเมษายน 2562 นอกจากนี้ ยังต้องเผชิญกับวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ขณะที่อุปทานที่อยู่อาศัยใหม่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น สวนทางกับอัตราการซื้อที่อยู่อาศัยที่ยังคงชะลอตัว ทำให้ตลาดอสังหาริมทรัพย์มีแนวโน้มหดตัวอย่างต่อเนื่อง รวมถึงปัจจัยความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงาน

ที่ผ่านมา บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงมาโดยตลอด และได้กำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงที่เชื่อมโยงกับการวางแผนกลยุทธ์ โดยพิจารณาจากความไม่แน่นอนของปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจและเป้าหมายองค์กร ขณะเดียวกันก็มองหาโอกาสในการดำเนินธุรกิจ และคิดสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร ผู้ถือหุ้น สังคม ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสีย กลุ่มต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้บริษัทฯ บรรลุเป้าหมายการดำเนินธุรกิจและเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

บริหารความเสี่ยงองค์การอย่างเป็นระบบ

บริษัทฯ พัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานสากล COSO และ ERM Framework ขณะเดียวกันยังสร้างกรอบในการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในองค์กร โดยกำหนดให้มโนนโยบายการบริหารความเสี่ยงในระดับองค์กร ซึ่งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง จะมีการทบทวนเป็นประจำทุกปี โดยฉบับล่าสุดประกาศใช้เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2561

ในแต่ละปีจะมีการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อเป้าหมายตามแผนธุรกิจ และกำหนดมาตรการในการควบคุมความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ตลอดจนบูรณาการกระบวนการบริหารความเสี่ยงเข้ากับกระบวนการทำงานขององค์กร โดยพัฒนาระบบการประเมินความเสี่ยง และการควบคุมภายในด้วยตนเอง (Control Self-Assessment: CSA) เพื่อประเมินความเพียงพอของการควบคุมที่มีการออกแบบไว้ให้สอดคล้องกับขั้นตอนการทำงาน และการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง โดยเจ้าของกระบวนการเป็นผู้ประเมิน และปรับปรุงการควบคุมภายในของหน่วยงาน หรือการปฏิบัติงานของตนเองตามแผนงานที่กำหนด เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน หรือปัจจัยอื่นๆ ที่มากระทบต่อการทำงาน ส่งผลให้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

GRI 102-12

เพื่อรับมือกับความเสี่ยงด้านการหยุดชะงักของกระบวนการที่สำคัญ อ้างอิงตามมาตรฐานสากล ISO 22301 (มาตรฐานการบริหารความ ต่อเนื่องทางธุรกิจ) บริษัทฯ ได้พัฒนาระบบการบริหารจัดการความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management System: BCMS) โดยถ่ายทอดแผนบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติที่สอดคล้องกันทั่วทั้งองค์กร ตลอดจนติดตามและรายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยง เสนอต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อทบทวนและให้ข้อคิดเห็นในการนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ และตอบสนองต่อความเสี่ยงของธุรกิจในทุกด้านได้อย่างทันที่

GRI 102-12

นอกจากนี้ ยังมีการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันใน “โครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (CAC)” ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) โดยในปี 2563 บริษัทฯ ได้ประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันในภาพรวมของกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และกลุ่มธุรกิจโรงพยาบาล

ขั้นตอนการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง ตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงองค์กร

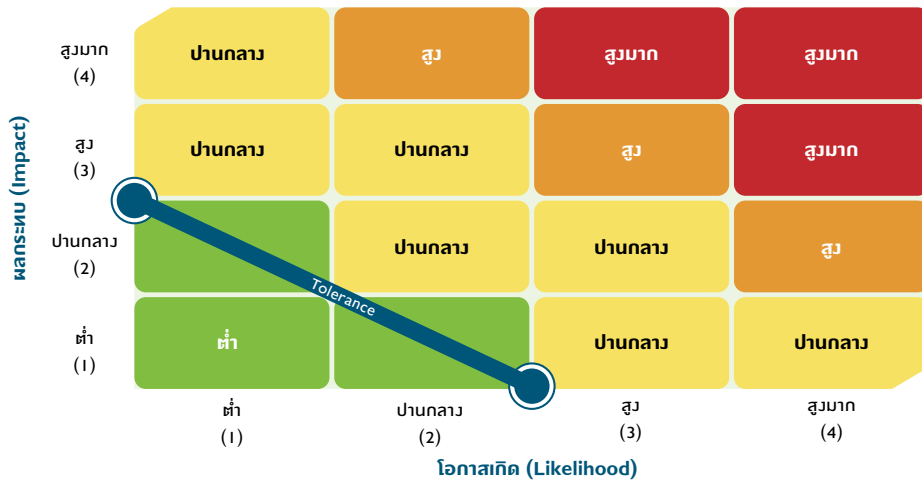


การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting): เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ในระดับองค์กรหรือสายธุรกิจให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับนโยบายและเป้าหมายหลัก วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร รวมถึงต้องกำหนดแผนบริหารความเสี่ยงให้สอดคล้องและสนับสนุนกับวัตถุประสงค์

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

กำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง (Risk Rating Scale): เพื่อใช้ประเมินความเสี่ยงทางด้านโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และระดับความรุนแรงของผลกระทบจากเหตุการณ์ความเสี่ยง (Impact)

แผนภาพความเสี่ยง (Risk Map)



แนวทางการจัดการความเสี่ยง

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

ตามแผนภาพความเสี่ยง บริษัทฯ จะยอมรับความเสี่ยงได้หากความเสี่ยงอยู่ในพื้นที่สีเขียว (ความเสี่ยงต่ำ) ดังนั้นจะต้องกำหนดแผนจัดการความเสี่ยงสำหรับความเสี่ยงที่อยู่ในบริเวณสีเหลือง สีส้ม และสีแดง ของภาพ (ความเสี่ยงปานกลาง สูง และสูงมาก) เนื่องจากเป็นความเสี่ยงในระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้

การระบุความเสี่ยง (Risk Identification): เป็นการค้นหาความเสี่ยงและสาเหตุหรือปัจจัยของความเสี่ยง โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายผลลัพธ์ขององค์การตามกรอบการบริหารความเสี่ยง รวมทั้งจัดทำแผนการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยพิจารณาความเสี่ยงและโอกาสต่อธุรกิจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ครอบคลุมประเภทความเสี่ยงทั้ง 4 ด้าน

การรายงานและติดตามความเสี่ยง (Reporting and Monitoring): เป็นการนำแผนบริหารความเสี่ยงไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องรายงานผลและปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยง เพื่อให้ผู้บริหารได้สอบทานสถานะของความเสี่ยง และสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพทันเวลา และทันสถานการณ์

ทั้งนี้ การติดตามความเสี่ยงแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ การติดตามความเสี่ยงโดยใช้ความคืบหน้าของแผนจัดการความเสี่ยง และการติดตามความเสี่ยงโดยใช้ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง

การติดตามความเสี่ยงโดยใช้ความคืบหน้าของแผนจัดการความเสี่ยง: โดยเจ้าของความเสี่ยงเป็นผู้ติดตามว่าการนำแผนจัดการความเสี่ยงไปปฏิบัตินั้นเป็นไปตามแผนงานและกรอบเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่ จากนั้นต้องประเมินโอกาสเกิดและผลกระทบของความเสี่ยงอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้มั่นใจว่าระดับความเสี่ยงลดลงมาอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ในกรณีที่ระดับความเสี่ยงยังสูงเกินกว่าระดับที่ยอมรับได้ จะต้องจัดให้มีมาตรการเพิ่มเติมเพื่อจัดการความเสี่ยงต่อไป

การติดตามความเสี่ยงโดยใช้ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (Key Risk Indicators: KRIs): เป็นตัวเตือนภัยล่วงหน้าก่อนที่ความเสี่ยงนั้นจะเกิดขึ้นหรือก่อนที่ความเสี่ยงนั้นจะส่งผลกระทบต่อองค์กร พร้อมกำหนดระดับความเบี่ยงเบนจากเกณฑ์ และจะถูกติดตามความเคลื่อนไหวอย่างใกล้ชิด ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวสามารถเป็นได้ทั้งตัวชี้วัดนำ (Leading Indicator) หรือ ตัวชี้วัดตาม (Lagging Indicator)





I. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)

ประเด็นความเสี่ยง	การบริหารจัดการ	GRI 103-3 ผลลัพธ์
การเป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจหลักโดยการถือหุ้นในบริษัทอื่น	จัดตั้งคณะกรรมการที่มีผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนอต่อคณะผู้บริหารระดับสูง ในการพิจารณาลงทุนในบริษัทย่อย ภายใต้ข้อมูลการศึกษาความเป็นไปได้ของการลงทุน	<ul style="list-style-type: none"> - ปี 2559 ก่อตั้งบริษัท พกพชา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) - ปี 2560 ก่อตั้งบริษัท โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง จำกัด และบริษัท โรงพยาบาลวิมุต อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
ภาวะตลาดอสังหาริมทรัพย์	<ol style="list-style-type: none"> 1) มุ่งเน้นกลยุทธ์ด้านการขาย เจาะกลุ่มลูกค้าที่เป็น Real Demand ซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องการซื้อบ้านเพื่อการอยู่อาศัยอย่างแท้จริง 2) ปรับกลยุทธ์การขายผ่าน Digital Platform เพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป และยังให้ความสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคที่ปรับตัวตาม New Normal ทั้งในระยะสั้นและยาว 3) Remarketing โครงการใหม่ ปรับรายละเอียดสินค้าและรูปแบบให้ตรงใจลูกค้ามากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ปี 2562 เข้าชิงรางวัล Best Brand Performance on Social Media: Thailand Social Awards 2019 - *ปี 2563 ติด 1 ใน 10 อันดับ Brand ที่ทำผลงานบนโซเชียลมีเดียสูงสุดในครึ่งปีแรก 2020 <p>*ข้อมูลจาก Thailand Social Awards ซึ่งจัดโดยบริษัท ไวซ์ไซท์ (ประเทศไทย) จำกัด</p>
การเปลี่ยนแปลงนโยบายการปล่อยสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์	<ol style="list-style-type: none"> 1) ปรับระยะเวลาการผ่อนดาวน์ให้นานขึ้น และเปิดขายโครงการให้เร็วขึ้น รวมถึงการกระจายสินค้าให้ครอบคลุมลูกค้าทุกกลุ่มมากขึ้น 2) ยื่นคำขออนุมัติกู้เงินต่อธนาคารเพื่อให้เห็นเบื้องต้น (Pre-Approval) เมื่อลูกค้าแสดงความจำนงในการจองที่อยู่อาศัยและมีความประสงค์ขอกู้เงิน เพื่อลดความเสี่ยงของทั้งลูกค้าและของพฤษภาคม นอกจากนี้ พกพชายังมีที่อยู่อาศัยหลายระดับราคาให้เลือกค่อนข้างมาก ลูกค้าสามารถเลือกที่อยู่อาศัยที่มีราคาต่ำลง เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบหรือนโยบายของธนาคารพาณิชย์แต่ละแห่งในแต่ละช่วงเวลา 	การปฏิเสธสินเชื่อจากสถาบันการเงิน %Bank Rejection <10%
ราคาค่าต้นทุนการก่อสร้างที่สูงขึ้น และวัสดุก่อสร้างขาดแคลน	<ol style="list-style-type: none"> 1) คัดเลือกผู้ขายวัสดุก่อสร้างหลักโดยวิธีจัดประกวดราคา เพื่อให้มีต้นทุนค่าก่อสร้างที่คงที่ตลอดทั้งปี 2) สร้างคู่ค้าพันธมิตร โดยมีการกำหนดรูปแบบตั้งแต่การคัดเลือก การดูแล การประเมินผล ตลอดจนแนวทางการดำเนินงานร่วมกันที่ชัดเจน 3) จัดให้มีการประชุมรายงานการเปลี่ยนแปลงราคาวัสดุก่อสร้างหลักเป็นประจำทุกเดือน พร้อมทั้งคำนวณหาผลกระทบต่อต้นทุนขาย เพื่อพิจารณาปรับเปลี่ยนราคาขายหรือจัดหาวัสดุทดแทน 4) ใช้นโยบายการสร้างบ้านพร้อมอยู่ (Ready to move in) แทนการสร้างบ้านเมื่อลูกค้าจอง เพื่อให้สามารถวางแผนการก่อสร้างและการสั่งซื้อวัสดุล่วงหน้าได้ 	ต้นทุนขายอสังหาริมทรัพย์ (COGS) ปี 2563 ประมาณการอยู่ที่ 67.6%



2. ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ (Operational Risk)

ประเด็นความเสี่ยง	การบริหารจัดการ	GRI 103-3 ผลลัพธ์
การก่อสร้างของโครงการที่อาจคาดเคลื่อนจากแผนการที่กำหนดไว้ของธุรกิจโรงพยาบาล	<ol style="list-style-type: none"> 1) ว่าจ้างผู้ออกแบบและที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการออกแบบอาคารและควบคุมการก่อสร้างโรงพยาบาล เพื่อประมาณการระยะเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินการก่อสร้าง 2) พิจารณาจัดทำกรมธรรม์ประกันภัยในระยะที่เริ่มมีการก่อสร้างอาคาร เพื่อรองรับความเสี่ยงจากความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับโครงการก่อสร้างดังกล่าว 3) พิจารณาการกำหนดเงื่อนไขในสัญญาว่าจ้างผู้รับเหมาหลัก (Main Contractor) โดยกำหนดค่าปรับจากการทำงานล่าช้า เพื่อให้สามารถเรียกเก็บจากผู้รับเหมาหลักได้ กรณีที่ก่อสร้างไม่แล้วเสร็จตามสัญญาที่กำหนด 	การดำเนินงานเป็นไปตามแผนการเปิดโครงการในปี 2564
ความปลอดภัยภายในโครงการก่อสร้าง	<ol style="list-style-type: none"> 1) กำหนดมาตรฐานในการทำงาน และปรับปรุงกฎเหล็กด้านความปลอดภัย และบังคับใช้ให้ครอบคลุมทั้งพนักงานและผู้รับเหมา 2) ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบประจำโครงการตามกฎหมาย ตรวจสอบความพร้อมใช้งานของอุปกรณ์และการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด 3) ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้รับเหมา เพื่อประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน 	GRI 102-12 ได้รับการต่ออายุการรับรองมาตรฐานระบบบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (OHSAS 18001:2007) และมีแผนในการขอรับรองระบบมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO 45001:2018) ในปี 2564
การขาดแคลนแรงงาน	มีการจ้างเหมางานแบบเบ็ดเสร็จในการก่อสร้างตึกสูงหรือคอนโดมิเนียม ตลอดจนสร้างพันธมิตรกับผู้รับเหมาที่มีผลงานโดดเด่น คุณภาพสูง เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงในการขยายกำลังการผลิตหรือก่อสร้าง	ใช้แรงงานจ้างเหมาแบบเบ็ดเสร็จในโครงการแนวสูง 100%
บุคลากรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	<ol style="list-style-type: none"> 1) กำหนดแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการงานบุคคล และสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้เกิดการส่งมอบงานที่ดี และส่งเสริมความยั่งยืนขององค์กร 2) พัฒนาศักยภาพให้มีความเชี่ยวชาญครบทุกส่วนงาน ส่งเสริมการโยกย้ายเพื่อการพัฒนาข้ามสายอาชีพ เพื่อให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ 3) กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความสามารถมีโอกาสเติบโตได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยสร้างเครื่องมือและระบบเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพ พร้อมทั้งมีระบบที่จะสนับสนุน สร้างความพร้อมเพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเองเพื่อการเติบโตในสายอาชีพควบคู่กับการเติบโตทางธุรกิจขององค์กร 	ผลการดำเนินการเป็นไปตามแผน Learning & Development 100%
ระบบงานหลักไม่สามารถใช้งานได้	มีการฝึกซ้อมแผนการกู้คืนระบบงาน (Disaster Recovery Plan: DRP) ในส่วนของระบบงานหลักเป็นประจำอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับเหตุการณ์ความเสียหายที่ทำให้ระบบงานหลักเสียหาย ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินธุรกิจหยุดชะงัก	สามารถกู้คืนระบบงานหลักเพื่อส่งมอบให้ผู้ใช้งานได้ในเวลาที่กำหนด 100%



3. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)

ประเด็นความเสี่ยง	การบริหารจัดการ	GRI 103-3 ผลลัพธ์
ความสามารถในการจ่าย เงินปันผลของบริษัท ขึ้นอยู่กับเงินปันผล ที่ได้รับจากบริษัทย่อยและ บริษัทร่วมที่บริษัท เข้าไปลงทุน	บริษัทในเครือโรงพยาบาลวิมุต ยังคงไม่สามารถจ่ายเงินปันผล ให้แก่บริษัท ได้ เพราะอยู่ระหว่างการลงทุน และก่อสร้าง โรงพยาบาลเพื่อเปิดดำเนินการ คาดว่าจะใช้เวลา จนกว่าการก่อสร้างจะแล้วเสร็จพร้อมเปิดดำเนินการ และมีผลกำไรเพียงพอที่จะจ่ายเงินปันผลได้ ดังนั้น ช่วงระหว่างนี้ รายได้และผลกำไรจะมาจากบริษัท พญา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ มีรายได้ค่อนข้างมั่นคง มีผลกำไรสม่ำเสมอ และมีผลการดำเนินงานที่ดี และเพียงพอที่จะสามารถ จ่ายเงินปันผลให้แก่ผู้ถือหุ้นทั้งหมดของบริษัท	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 จากกำไรสุทธิของผลการดำเนินงานของ กลุ่มบริษัท PSH (จากงบการเงินรวม) ภายหลังจากการหักทุน สำรองต่างๆ ตามกฎหมายทั้งหมดแล้ว



4. ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบ กฎหมาย (Compliance Risk)

ประเด็นความเสี่ยง	การบริหารจัดการ	GRI 103-3 ผลลัพธ์
การประกอบธุรกิจ ซึ่งอยู่ภายใต้กฎหมายที่เข้มงวด	1) ถือปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของกฎหมาย และข้อกำหนด ของหน่วยงานราชการ ซึ่งได้รับอนุญาตจากหน่วยงานราชการ ที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง รวมถึงมีการปฏิบัติตามคำแนะนำ หรือคำสั่งของหน่วยงานราชการ หรือองค์กรหน่วยงานกลาง อื่นๆ จนเป็นที่ยอมรับทั้งจากลูกค้าและผู้ถือหุ้น 2) ใช้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อรักษาผลประโยชน์ ของบริษัท และเพื่อผู้ถือหุ้นอย่างเต็มที่	ความเสียหายจากการถูกฟ้องร้อง ร้องเรียน ที่เกิดจากความเกี่ยวกับ การขออนุญาตในการดำเนินการต่างๆ กับทางราชการ ในกรณี ที่มีการฟ้องร้อง ร้องเรียน มีโทษจำคุกมากกว่า 1 ปีขึ้นไป หรือค่าปรับ หรือเสียค่าใช้จ่ายในการระงับคดีมากกว่า 100,001 บาท ต่อครั้ง โดยในปี 2563 ไม่มีเหตุการณ์เกิดขึ้น

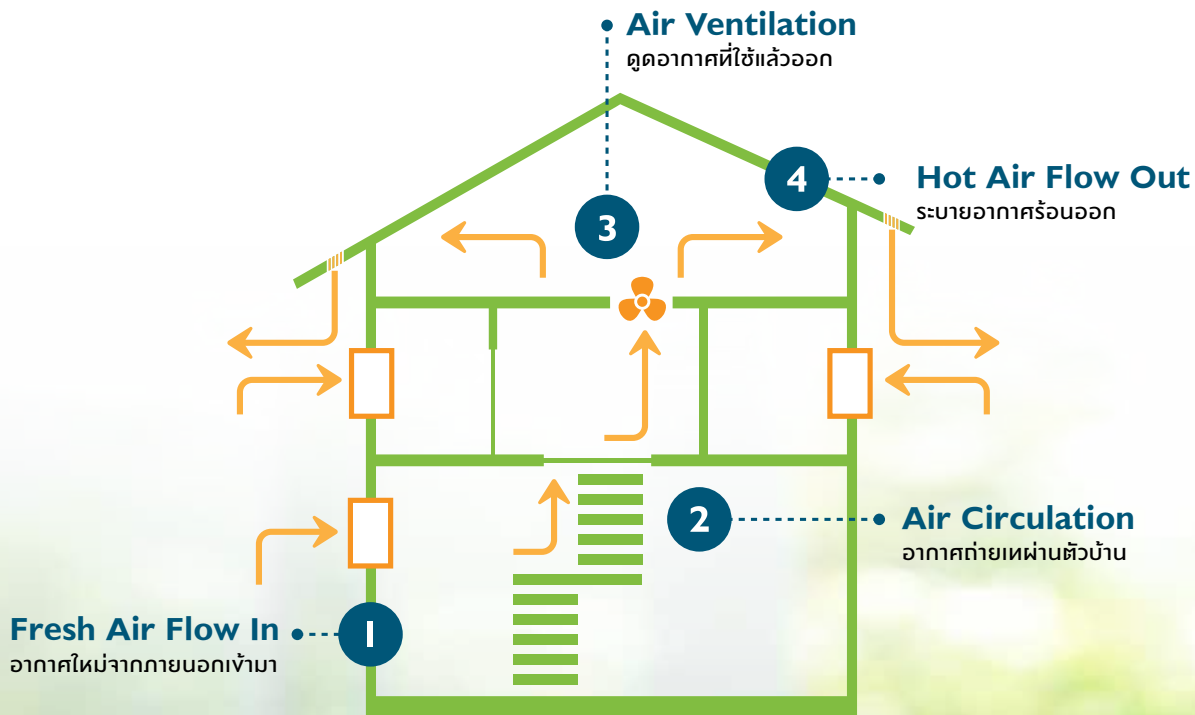
ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

นับตั้งแต่ปี 2562 บริษัทฯ ริเริ่มให้มีกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจและกำหนดกลยุทธ์ รวมถึงแผนการจัดการความเสี่ยงที่ใช้ติดตามความคืบหน้าในโครงการต่างๆ โดยมีการประยุกต์ใช้ การบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กร เพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยง และโอกาสที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในกรณีต่างๆ โดยเฉพาะ อย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แนวโน้มของตลาด ตลอดจนกระแสสังคมที่มุ่งเน้นไปสู่การดูแลและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ

บริษัทฯ จึงกำหนดกรอบในการดำเนินงาน เพื่อตอบสนองต่อความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังนำนวัตกรรมที่ทันสมัย สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินชีวิตในปัจจุบันของผู้บริโภค (Lifestyle) มาปรับใช้ในการ พัฒนาโครงการต่างๆ ของบริษัทฯ ดังนี้

ระบบ Prukسا Fresh Air System ระบบนวัตกรรมการถ่ายเทอากาศภายในตัวบ้านและโรงหลังคา ที่ช่วยเร่งกลไกการระบายอากาศ และความร้อนออกจากตัวบ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่เพียงลดอุณหภูมิภายในตัวบ้านและประหยัดการใช้พลังงาน แต่ยังมีส่วนช่วยให้บ้าน สามารถถ่ายเทอากาศในระดับที่จะช่วยลดการสะสมของอากาศเสียและอากาศที่อับชื้นต่างๆ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดภูมิแพ้ โดยนำหลักการ ใช้ลมเย็นมาไล่ลมร้อนออกไป เพื่อให้ “บ้านหายใจได้” ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน เพื่อให้ระบบทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. **Fresh Air Flow In** เปิดให้อากาศจากภายนอกเข้าสู่ภายในบ้าน ไม่ว่าจะเป็นช่องทางหน้าต่างหรือประตู
2. **Air Circulation** เปิดพื้นที่ต่างๆ ภายในบ้านให้อากาศสามารถถ่ายเทได้สะดวก ตั้งแต่ชั้นล่างจนถึงชั้นบน
3. **Air Ventilation** ใช้พัดลมระบายอากาศเป็นตัวช่วยดูดอากาศที่ใช้แล้วออกไปทางหลังคา
4. **Hot Air Flow Out** ระบายอากาศร้อนหรืออากาศที่ใช้แล้วออกนอกตัวบ้าน



PRUKSA FRESH AIR SYSTEM




การออกแบบโครงการแนวสูง โดยใช้หลัก “Green Building” หรืออาคารเขียว พกษาคำนึงถึงความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม จึงได้ออกแบบโครงการแนวสูงโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ เริ่มตั้งแต่การเลือกทำเลที่ตั้งการก่อสร้าง ไปจนถึงการใช้อาคารเพื่อลดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม ลดการก่อกมลภาวะ ลดการใช้พลังงานและการใช้น้ำ รวมทั้งการส่งเสริมเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับผู้ใช้อาคารมากยิ่งขึ้น

การใช้ “GREEN Solar Cell System” ติดตั้งนวัตกรรมการใช้แผงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Cell) บริเวณพื้นที่ส่วนกลางในโครงการ เพื่อลดการใช้พลังงานในบางช่วงเวลา เช่น การใช้ระบบไฟฟ้าแสงสว่างในพื้นที่ส่วนกลาง และการ Operate ระบบบำบัดน้ำเสียรวมภายในโครงการ

การสร้าง Vertical Green Wall ในกลุ่มผลิตภัณฑ์ที่อาจมีพื้นที่ค่อนข้างจำกัด เช่น ทาวน์เฮาส์ หรือคอนโด เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวภายในโครงการ ช่วยลดความร้อน ลดอุณหภูมิให้อาคารที่พักอาศัย รวมทั้งช่วยกรองอากาศและเพิ่มความสดใสรวยงามให้กับโครงการ

ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk)

ด้วยตระหนักถึงความเสี่ยงใหม่ที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงหรือสร้างโอกาสในการขยายธุรกิจใหม่แก่องค์กร บริษัทฯ จึงได้มีประเมินและทบทวนความเสี่ยงเกิดใหม่ (Emerging Risk) ที่อาจเกิดขึ้นในช่วงเวลาหนึ่งของสถานการณ์ปัจจุบันหรืออนาคต ดังนี้

ประเด็นความเสี่ยง	การบริหารจัดการ
 <p>ความเสี่ยงจากผลกระทบการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)</p>	<p>กำหนดให้มีคณะทำงานเฉพาะกิจ Emergency Response Team COVID-19 และคณะทำงานตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉิน (Incident Response Team: IRT) เป็นคณะทำงานเพื่อบริหารจัดการสถานการณ์เหตุฉุกเฉินในภาพรวมของบริษัทฯ รวมไปถึงการประเมิน และจัดการเพื่อบรรเทาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นพนักงานและครอบครัวของพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ผู้ถือหุ้น ตลอดจนชุมชนและสังคมในวงกว้าง</p>
 <p>ความเสี่ยงจากการออกกฎหมาย พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data Protection Act)</p>	<p>บริษัทฯ มีการวางกรอบในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีการทบทวนวัตถุประสงค์ เพื่อประกาศนโยบายฯ ให้สามารถใช้ข้อมูลร่วมกันได้ครอบคลุมทุกบริษัทฯ ในเครือ นอกจากนี้ยังมีการว่าจ้างที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อทบทวนกระบวนการเก็บข้อมูลของลูกค้า และกำหนดเป็นขั้นตอนการทำงานในรูปแบบของ Corporate Policy และ Work Instruction</p>
 <p>ความเสี่ยงจากการออก พ.ร.บ. ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง</p>	<p>ปัจจุบันมีการกำหนดให้สายงานการเงินกลุ่ม (Group CFO) ดูแลรับผิดชอบในการติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างใกล้ชิด เพื่อจัดวางกลยุทธ์และเตรียมความพร้อมในการรับมือต่อไป</p>

ตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉินอย่างทันท่วงที

บริษัทฯ แต่งตั้งผู้ประสานงาน BCM ประจำหน่วยงาน ให้ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการส่งผ่านข้อมูลที่สำคัญ เช่น สิ่งที่พนักงานต้องปฏิบัติ หมายเลขโทรศัพท์ที่สำคัญ สถานที่ปฏิบัติงานสำรอง และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในแต่ละปี ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจให้เชื่อมโยงตลอดห่วงโซ่คุณค่าในทุกหน่วยธุรกิจ และการวางระบบบริหารจัดการตามมาตรฐานสากล เพื่อเตรียมพร้อมต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจนส่งผลกระทบต่อการหยุดชะงักของธุรกิจ ในปี 2562 คณะกรรมการบริษัทฯ จึงมีมติให้จัดทำแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจสำหรับรองรับเหตุที่เกิดขึ้นดังนี้

1. ลำดับความใหญ่ ดำเนินการฝึกซ้อมแผนการกู้คืนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Disaster Recovery Planning: DRP) ในส่วนของระบบงานหลัก เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน และทดสอบการติดต่อสื่อสารภายใต้สถานการณ์จำลอง ดังนี้

- สถานการณ์ : เกิดเหตุไฟไหม้ที่สำนักงานใหญ่ที่ทำให้ห้องเซิร์ฟเวอร์หลักในส่วนของระบบอินเทอร์เน็ตไม่สามารถให้บริการได้
- สถานการณ์ : ระบบงานสำคัญถูกเจาะระบบโดยผู้ประสงค์ร้าย

ซึ่งผู้เข้าร่วมฝึกซ้อมจำนวน 18 คน ประกอบด้วยผู้บริหารที่เป็นบุคลากรหลักในการสั่งการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศผู้ทำหน้าที่ในการกู้คืนระบบ และผู้ใช้งานระบบร่วมทดสอบเพื่อให้มั่นใจว่าระบบสำรองสามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่องตามแผนตอบสนองเหตุการณ์ฉุกเฉิน

2. โครงการที่อยู่ระหว่างการก่อสร้าง จัดให้มีการจำลองสถานการณ์และฝึกซ้อมแผนการจัดการเหตุฉุกเฉิน (Emergency Response Plan: ERP) ร่วมกับแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP) สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่โครงการก่อสร้าง เพื่อให้พร้อมรับมือกับเหตุการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น โดยในปี 2563 ได้ขยายการฝึกซ้อมให้ครอบคลุมไปถึงโครงการที่อยู่ระหว่างการก่อสร้างและเปิดการขายรวมทั้งสิ้น 117 โครงการ มีพนักงานและผู้รับเหมาเข้าร่วมฝึกซ้อมประมาณ 350 คน โดยหน่วยงานความปลอดภัย (Safety) ทำหน้าที่ติดตามรายงานผลการฝึกซ้อมต่อคณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (คปอ.) ตามรอบที่กำหนด

จากอุบัติการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) บริษัทฯ ได้จัดให้มีการทดสอบการดำเนินการตามแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP) โดยอพยพย้ายบุคลากรหลัก (Critical Person) ที่ปฏิบัติงานในกระบวนการสำคัญ (Critical Process) ของบริษัทฯ ไปปฏิบัติงาน ณ สถานที่ปฏิบัติงานสำรอง (Alternate Site) เพื่อทดสอบความต่อเนื่องของระบบการทำงาน และจำลองวิธีการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ ให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาดที่อาจเกิดขึ้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการทดสอบถูกนำไปใช้ในการกำหนดมาตรฐานการทำงานในสภาวะฉุกเฉิน พร้อมจัดทำเป็น “คู่มือการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน กรณีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)” เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถปรับตัวให้เกิดความปลอดภัยต่อตนเอง สังคมรอบด้าน และทำให้ธุรกิจยังคงสามารถดำเนินต่อไปได้

ในอนาคตบริษัทฯ มีแผนพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ เพื่อดำเนินการขอการรับรองมาตรฐานสากล ISO 22301 ในส่วนของโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอนกรีตเสริมเหล็กสำเร็จรูป (Precast Concrete Factory) ต่อไป เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนยิ่งขึ้นไปอีก

3. โรงพยาบาลวิมุตและคลินิกบ้านหมอวิมุต ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการแพทย์ถือเป็นแกนหลักในการดำเนินงานธุรกิจโรงพยาบาลและคลินิก เช่น HIS Hospital Information System คลินิกบ้านหมอวิมุตจึงจัดให้มีการทดสอบการดำเนินการตามแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจในกรณีระบบ IT ล่ม โดยฝึกการใช้ระบบแก่เจ้าหน้าที่คลินิกและเจ้าหน้าที่ IT ตามกระบวนการ อาทิ การฝึกซ้อมก่อนเกิดเหตุ การสร้างแผนปฏิบัติการระหว่างเกิดเหตุ การใช้ระบบ Call Tree การเปิดระบบ Manual และแผนการรายงานสถานการณ์หลังเกิดเหตุ

สร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร

เพราะการบริหารความเสี่ยงเป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรทุกระดับ ตั้งแต่คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนในองค์กร จำเป็นต้องให้ความร่วมมือและปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง บริษัทฯ จึงมุ่งสร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงขึ้นภายในองค์กร (Risk Culture) โดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงทำหน้าที่กำหนดนโยบาย กรอบ และแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งให้ข้อคิดเห็นที่สำคัญ เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานนำไปปฏิบัติและติดตามความคืบหน้าของการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ

พร้อมกันนี้ยังมีการเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง การจัดการเหตุฉุกเฉิน/ภาวะวิกฤต และการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ ตลอดจนความเคลื่อนไหวต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผ่านช่องทาง Risk Portal ซึ่งเป็นเว็บไซต์ศูนย์รวมข้อมูลด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในองค์กร รวมถึงบทความหรือบทวิเคราะห์ความเคลื่อนไหว แนวโน้มของตลาดอสังหาริมทรัพย์เพื่อการอยู่อาศัยในภาพรวม จากนักวิเคราะห์ภายนอกหรือสถาบันการเงินต่างๆ ที่มีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถค้นคว้าหาความรู้ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงเพิ่มเติมได้

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังสนับสนุนให้พนักงานตั้งแต่ระดับผู้ปฏิบัติงาน (Operation) ไปจนถึงผู้บริหารระดับสูง (Top Management) พัฒนาความรู้ด้านการบริหารและจัดการความเสี่ยงอยู่เสมอ โดยในปี 2563 มีผู้บริหารระดับสูงเข้าร่วมอบรมหลักสูตร Risk Management Program for Corporate Leader-RCL ที่จัดขึ้นโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) จำนวน 1 คน ทั้งยังมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ร่วมกับผู้บริหารภายในบริษัทฯ เพื่อประเมินความเสี่ยงที่จะกระทบกับเป้าหมายขององค์กรในรูปแบบของแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map) รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดความเสี่ยง (Key Risk Indicators: KRIs) และแผนการจัดการความเสี่ยง (Mitigation Plan) สำหรับใช้ในการติดตามผลการบริหารจัดการความเสี่ยงในปี 2564 โดยมีผู้บริหารระดับสูงเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวจำนวน 13 คน

สำหรับโรงพยาบาลวิมุตได้รับการสนับสนุนให้มี Risk Report Culture ในองค์กร เริ่มจากคลินิกบ้านหมอวิมุตที่เปิดให้บริการทุกวัน โดยเจ้าหน้าที่ทุกระดับสามารถส่ง Incident Report ผ่าน QR Code/Google Form ได้โดยง่าย จากนั้นระบบจะส่งการแจ้งเตือนอัตโนมัติไปยังทีมที่เกี่ยวข้องและผู้บริหาร (เมื่อเป็น Sentinel Event) อย่างทันท่วงที



พร้อมในการกำกับดูแลกิจการที่ดี

GRI 103-1

นโยบายการกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณทางธุรกิจ

พฤษภา โสลดิ่ง เชื่อว่าการดำเนินธุรกิจบนรากฐานของการกำกับดูแลกิจการที่ดี ย่อมก่อให้เกิดระบบบริหารจัดการที่เป็นธรรม โปร่งใส สามารถสร้างผลตอบแทนและเพิ่มมูลค่าระยะยาวให้กับผู้ถือหุ้น รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และส่งเสริมเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของบริษัทฯ ให้เจริญเติบโต อันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน บริษัทฯ จึงมุ่งปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามมาตรฐานสากล ซึ่งสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2555 ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560 หรือ Corporate Governance Code for Listed Companies 2017 (CG Code) ที่ออกโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และหลักเกณฑ์ ASEAN Corporate Governance Scorecard (ASEAN CG Scorecard)

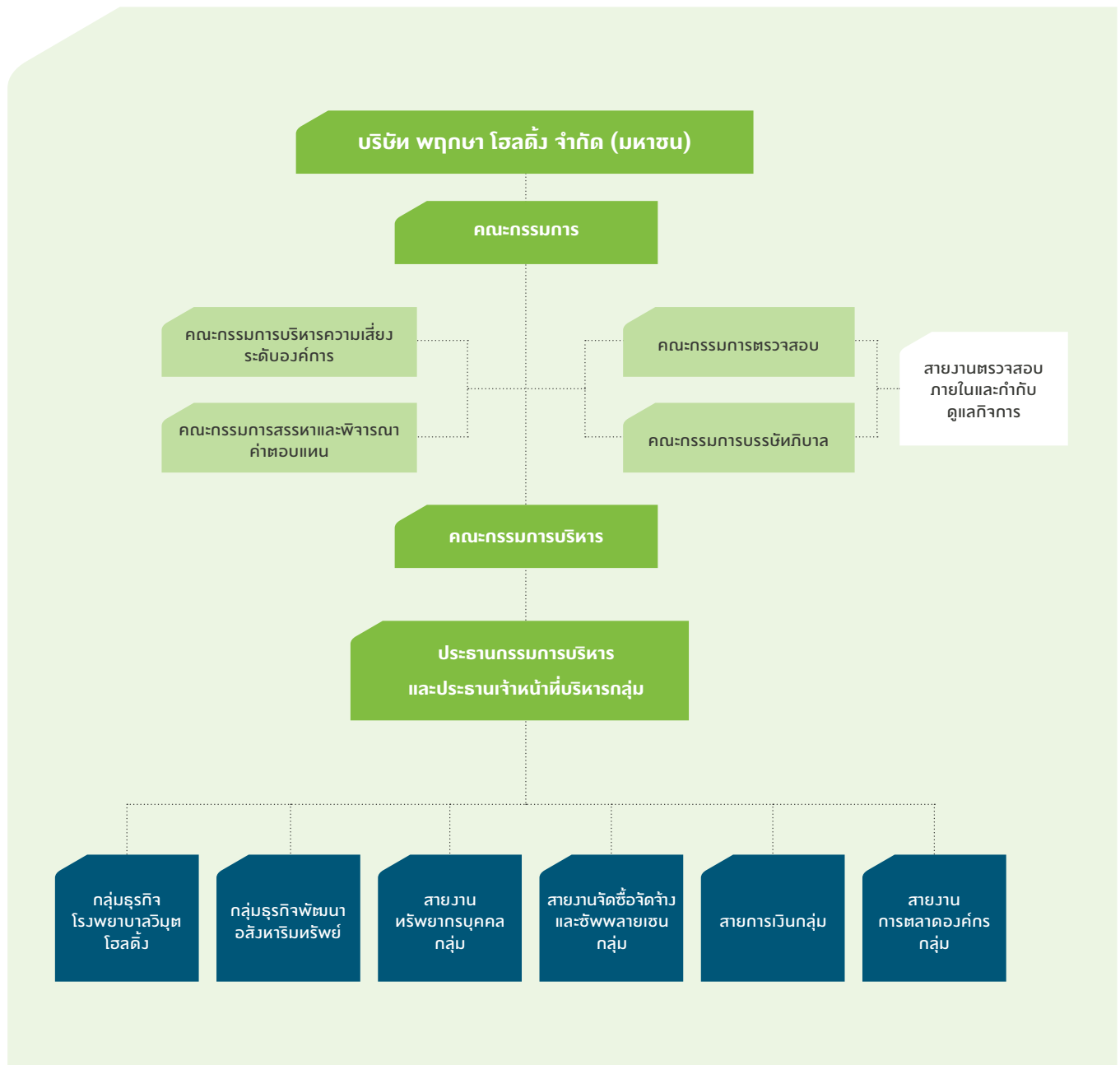
GRI 103-2

เพื่อสร้างกรอบและแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจน คณะกรรมการบริษัทฯ ได้ประกาศใช้นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจรรยาบรรณทางธุรกิจ สำหรับให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับยึดถือและนำไปปฏิบัติในแนวทางเดียวกันมาตั้งแต่ปี 2559 และได้มีการทบทวนหลักปฏิบัติดังกล่าวเป็นประจำทุกปี รวมถึงติดตามพัฒนาการด้านการกำกับดูแลกิจการและแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรหรือบริษัทชั้นนำต่างๆ จากทั้งในประเทศและระดับสากล เพื่อนำไปปรับปรุงนโยบายและการดำเนินการต่างๆ ของบริษัทฯ ให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์การดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนติดตามการดำเนินงานของบริษัทฯ ให้สอดคล้องกับนโยบายและจรรยาบรรณทางธุรกิจเสมอ เพื่อมุ่งสร้างประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างแท้จริง และนำมาซึ่งความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ ทั้งนี้ หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ มีเนื้อหาแบ่งเป็น 7 หมวด ได้แก่



โครงสร้างการจัดการ บริษัท พุกเขา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2563





เปี่ยมด้วยจรรยาบรรณทางธุรกิจ

GRI 102-16, GRI 103-1

พสกษามุ่งพัฒนาธุรกิจให้เติบโตก้าวหน้า บนพื้นฐานของการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรม และรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

บริษัทฯ ยังดำเนินกิจการภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยมีจรรยาบรรณที่มีข้อปฏิบัติที่มีความชัดเจนและครอบคลุมกับแนวทางปฏิบัติ ทุกๆ ด้านเป็นตัวกำกับ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน เหมาะสม และสอดคล้องกับพัฒนาการด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตามคำแนะนำของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป้าหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน ประกอบด้วย คุณภาพและจริยธรรม เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณด้วยความเข้าใจ ยอมรับและศรัทธา ระมัดระวังและหลีกเลี่ยงมิให้มีการประพฤติผิดจรรยาบรรณ โดยต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมุ่งดำเนินธุรกิจเพื่อการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน สร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้เสีย ควบคู่ไปกับการรับผิดชอบต่อสังคม จึงมีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน ที่จะช่วยสร้างคุณค่าทางด้านเศรษฐกิจ ผลิตผลกระทบบางด้านสิ่งแวดล้อม และช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของคนในสังคมภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดีและการมีธรรมาภิบาล โดยพร้อมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับประเทศและสากลด้วย (Sustainable Development Goals: SDGs)

GRI 103-2

กระบวนการติดตามและแนวทางการจัดการ เพื่อให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ในปี 2563

P0	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
รับเรื่อง ร้องเรียน โดยจะแยก ออกเป็น ประเภทต่างๆ	ตรวจสอบ ข้อมูลเบื้องต้น	สอบข้อเท็จจริง	ตัดสิน ความผิดวินัย	ลงโทษวินัย	สื่อสาร	ชดใช้ ค่าเสียหาย- ค่าเป็นคดี	รายงานผลต่อ คณะกรรมการ บอร์ดผู้บริหาร และคณะกรรมการ ตรวจสอบ	ปิดเคส

บริษัทฯ มีนโยบายให้ผู้บริหารและพนักงานเปิดเผยรายการขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อป้องกันมิให้ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซง การใช้ดุลพินิจในกระบวนการตัดสินใจต่างๆ ซึ่งอาจทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง ความโปร่งใส และความเป็นธรรม จนส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมได้



GRI 103-3

ในปี 2563 มีผู้บริหารและพนักงานร่วมเปิดเผยรายการขัดแย้งทางผลประโยชน์คิดเป็น **100%** ของจำนวนพนักงานทั้งหมด



สร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

พหุศึกษาให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มของบริษัทฯ เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืนไปพร้อมกัน โดยผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

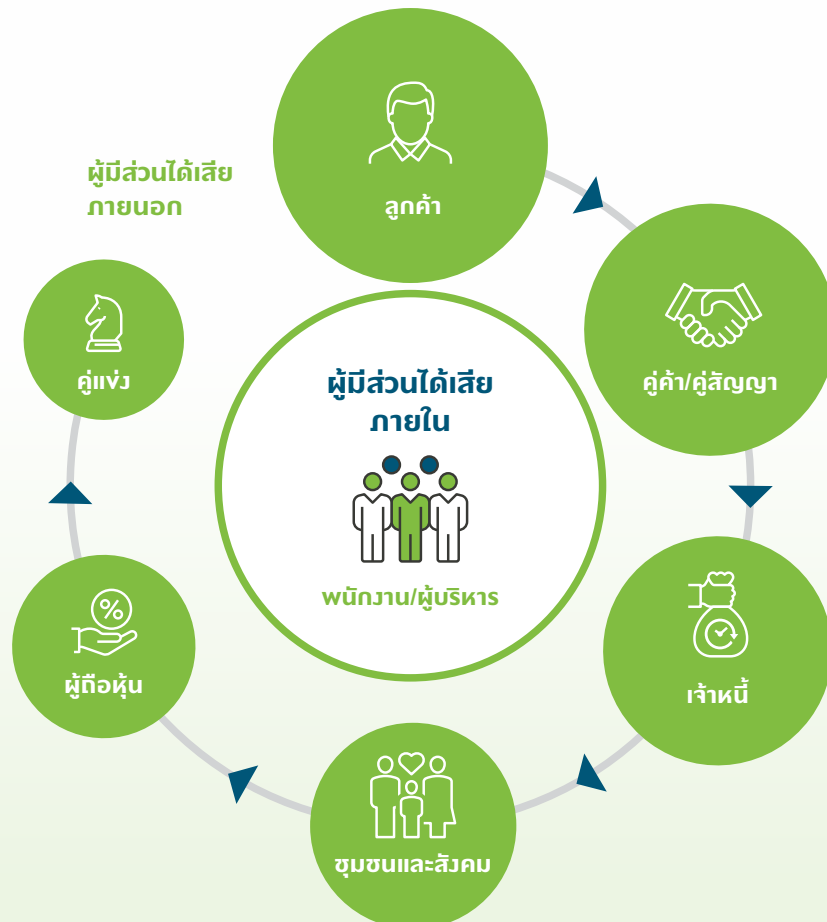
ผู้มีส่วนได้เสียภายใน : พนักงาน/ผู้บริหาร

ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก : ลูกค้า คู่ค้า/คู่สัญญา เจ้าหนี้ ชุมชนและสังคม ผู้ถือหุ้น และคู่แข่ง

บริษัทฯ กำหนดแนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียในแต่ละกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างบริษัทฯ กับผู้มีส่วนได้เสีย ในหลากหลายช่องทาง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียร่วมแลกเปลี่ยนพูดคุยและทำความเข้าใจระหว่างกัน รวมถึงรับฟังความคิดเห็นและความต้องการ ผลกระทบและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งจะช่วยให้บริษัทฯ สามารถคาดการณ์หรือประเมินสิ่งที่ผู้มีส่วนได้เสียคาดหวัง รวมถึงประเด็นที่บริษัทฯ มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม



ทั้งนี้ จากความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย ทำให้องค์กรสามารถวางแนวทางการปฏิบัติและตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความเชื่อมั่นในการดำเนินงานระหว่างบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียได้ครบทุกมิติมากขึ้น

ผู้มีส่วนได้เสียของพหุศึกษา โฮลดิ้ง



แนวทางการปฏิบัติและตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย

GRI 102-42 ผู้มีส่วนได้เสีย	GRI 102-43 การสื่อสารและช่องทาง	GRI 102-44 ความคาดหวังของ ผู้มีส่วนได้เสีย	GRI 102-44 แนวปฏิบัติต่อ ผู้มีส่วนได้เสีย
<p>พนักงาน/ ผู้บริหาร</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Internal Online: <ul style="list-style-type: none"> Internal Website: Pruksa Internal Communication (Google Site) จอภาพ Digital Signage บริเวณหน้าลิฟต์ทุกชั้น Line: <ul style="list-style-type: none"> CG Line: @pruksacg Corporate Line: Pruksa Engagement อีเมล: cg@pruksa.com และ srm@pruksa.com การประชุม/การจัดงาน เพื่อพบปะระหว่างผู้บริหารและพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> สวัสดิการเงินช่วยเหลือ เช่น การมอบของขวัญในพิธีมงคลสมรส การให้ทุนการศึกษาบุตร ของเยี่ยมกรณีเจ็บป่วย ต้องเข้ารับรักษาตัวที่โรงพยาบาล เงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิตและค่าพวงหรีด เพื่อเคารพศพ กรณีพนักงาน คู่สมรส บิดา มารดา ของพนักงานเสียชีวิต ประกันสุขภาพและประกันชีวิต เช่น การตรวจสุขภาพพนักงานประจำปี การประกันสุขภาพกลุ่มและประกันอุบัติเหตุกลุ่ม ซึ่งพนักงานในระดับเท่ากัน (แบ่งตาม Band) จะได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ อายุ และศาสนา สวัสดิการซื้อที่อยู่อาศัย การได้รับส่วนลดพิเศษกรณีซื้อบ้าน ทาวน์เฮาส์ คอนโดมิเนียมของบริษัท กองทุน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นการเก็บออมและสร้างหลักประกันให้แก่พนักงานและครอบครัว โดยเงินสะสมส่วนนี้จะขึ้นอยู่กับความสมัครใจ และอายุงานของพนักงาน โดยอัตราเงินสมทบของบริษัท อยู่ระหว่างร้อยละ 5-10 กองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย/ได้รับอุบัติเหตุ เนื่องจากการทำงาน สิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น ค่าคอมมิชชั่น Fitness & Sport club ค่าโทรศัพท์ ประจำเดือน การให้ยูนิตฟอรมตามความจำเป็นของตำแหน่ง เงินรางวัล ให้กับพนักงานที่มีอายุครบ 10 ปี และ 20 ปี การหยุดพักผ่อนประจำปี การลาเพื่อรับราชการทหาร การลาคลอดบุตร การสอบถามข้อมูลด้านอื่นๆ เช่น การประเมินผล การอบรม รวมถึงการแจ้งปัญหาจากการทำงานต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> บริษัท ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียม ไม่คำนึงถึงเพศ สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา หรือความเชื่อ บริษัท มีความรับผิดชอบในการดูแลรักษาสุขภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อชีวิต ทรัพย์สินของพนักงาน อยู่เสมอ และยึดมั่นปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานอย่างเคร่งครัด บริษัท มีนโยบายบริหารค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรมตามความเหมาะสมกับสภาพของงาน ความรู้ความสามารถของพนักงานเป็นสำคัญ มีการดูแลพนักงานโดยจัดให้มีสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ และยังได้กำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนผันแปรตามผลงาน ซึ่งจะสอดคล้องกับผลการดำเนินงาน และผลประกอบการของบริษัทในแต่ละปี พนักงานได้รับความคุ้มครองไม่ให้ถูกล่วงละเมิดจากการเปิดเผยหรือการถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปยังบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง เว้นแต่กระทำไปตามหน้าที่ โดยสุจริต หรือตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

GRI 102-42 ผู้มีส่วนได้เสีย	GRI 102-43 การสื่อสารและช่องทาง	GRI 102-44 ความคาดหวังของ ผู้มีส่วนได้เสีย	GRI 102-44 แนวปฏิบัติต่อ ผู้มีส่วนได้เสีย
<p>ลูกค้าธุรกิจ พุกกา เรียลเอสเตท</p> 	<ul style="list-style-type: none"> โทรศัพท์: Pruksa Contact Center 1739 โมบายแอปพลิเคชัน: The Living เว็บไซต์: www.pruksa.com Pruksa Live Chat ผ่านช่องทาง www.pruksa.com เว็บไซต์สำหรับสมาชิก: https://member.pruksa.com/ Facebook: Pruksa Family Club จดหมายถึง: ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กลุ่ม หรือประธานคณะกรรมการ ตรวจสอบ 	<ul style="list-style-type: none"> การสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันที่ดีกับลูกค้าทั้งระยะสั้นและระยะยาว จัดทำโครงการอันนำไปสู่ความมั่นใจพอใจ และบอกต่อในสินค้าและบริการ จัดสรรสิทธิประโยชน์ กิจกรรม สินค้าและบริการที่ตรงความต้องการ เพื่อช่วยส่งต่อคุณค่าไปยังลูกค้าให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีกว่าสบายและสมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น มีระบบจัดเก็บข้อมูลลูกค้าที่มีคุณภาพ เป็นข้อมูลที่ต้องและทันสมัย สามารถสื่อสารสิทธิประโยชน์ และกิจกรรมต่างๆ ให้ถึงลูกค้าอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ รักษาข้อมูลและความลับของลูกค้า โดยไม่นำข้อมูลไปใช้ในทางที่มีขอบ เว้นแต่เป็นข้อมูลที่ต้องเปิดเผยต่อบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องตามบังคับของกฎหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำแบบสอบถาม (Visual Questionnaire) ในการเก็บข้อมูลลูกค้าผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และเก็บข้อมูลในทุกขั้นตอนด้วยระบบ CRM ที่ถูกพัฒนาขึ้นมารองรับ การเก็บฐานข้อมูลของลูกค้า จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า ด้วยโครงการ Pruksa Member ให้สมาชิกสร้างรายได้จากการแนะนำเพื่อนซื้อที่อยู่อาศัยขององค์กร มอบสิทธิประโยชน์กิจกรรม สินค้าและบริการจากร้านค้าหรือแบรนด์ดัง ตามความต้องการและไลฟ์สไตล์การใช้ชีวิตของลูกค้า สร้างความมั่นใจ เชื่อมั่นในการเก็บข้อมูลลูกค้า ด้วยระบบการจัดเก็บข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ
<p>ลูกค้าธุรกิจ บ้านหมอวิมุต</p> 	<ul style="list-style-type: none"> โทรศัพท์: 0 2102 1147 เว็บไซต์: www.vimut.com Facebook: vimutfamily Line@: vimutfamily อีเมล: vimutfamily@vimut.com แผนกประชาสัมพันธ์: แผนก Customer Service โรงพยาบาลวิมุต 	<ul style="list-style-type: none"> ให้การรักษาได้ตามมาตรฐาน จำหน่ายยาและเวชภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เก็บรักษาความลับผู้ป่วย สิทธิประโยชน์จากกิจกรรมต่างๆ ในคลินิก 	<ul style="list-style-type: none"> คลินิกให้การตรวจรักษาโดยแพทย์เฉพาะทาง มีใบประกอบวิชาชีพเวชกรรมด้านเวชศาสตร์ครอบครัว ทีมพยาบาลมีใบประกอบวิชาชีพ และมีตัวชี้วัดมาตรฐานในการดูแลผู้ป่วย มีคณะกรรมการยาและเวชภัณฑ์ คอยกำกับดูแล การสั่งซื้อยาจากบริษัทที่ได้มาตรฐาน มียาพื้นฐานครบตามกฎหมาย ห้องยามีการคุมอุณหภูมิ มีตู้เย็นเก็บยาแยกประเภทของยาและอุปกรณ์ช่วยชีวิตฉุกเฉินชัดเจน การเก็บรักษาข้อมูลและความลับผู้ป่วย ได้ดำเนินการตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมถึงการตั้งระบบสารสนเทศให้มีความปลอดภัยในการเก็บข้อมูลดังกล่าว คลินิกจัดให้มีกิจกรรมตามเทศกาลสำคัญ แก่ลูกค้ากลุ่มต่างๆ ชุมชนและหมู่บ้านใกล้เคียง โดยลงรายละเอียดสิทธิประโยชน์ทางสื่อดิจิทัล แผ่นป้ายและภายในคลินิก เช่น การบรรยายพิเศษ โดยแพทย์ ส่วนลดสำหรับสมาชิก เป็นต้น

GRI 102-42 ผู้มีส่วนได้เสีย	GRI 102-43 การสื่อสารและช่องทาง	GRI 102-44 ความคาดหวังของ ผู้มีส่วนได้เสีย	GRI 102-44 แนวปฏิบัติต่อ ผู้มีส่วนได้เสีย
<p>ลูกค้า/คู่สัญญา</p> 	<ul style="list-style-type: none"> โทรศัพท์: Pruksa Contact Center 1739 เว็บไซต์: www.pruksa.com/whistleblowing-disclosure Line@: pruksacg อีเมล: cg@pruksa.com และ srm@pruksa.com จดหมายถึง: ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม หรือประธานคณะกรรมการตรวจสอบ 	<ul style="list-style-type: none"> มีการแข่งขันบนข้อมูลที่เท่าเทียมกัน มีหลักเกณฑ์ในการประเมินและคัดเลือกคู่ค้าและคู่สัญญา จัดทำรูปแบบสัญญาที่เหมาะสม จัดให้มีระบบการจัดการ และติดตาม เพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญาอย่างครบถ้วน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดหา จ่ายเงินให้คู่ค้าและคู่สัญญาตรงเวลาตามเงื่อนไขการชำระเงินที่ตกลงกัน 	<ul style="list-style-type: none"> บริษัทฯ ได้เปิดโอกาสให้คู่ค้า ผู้ขาย/ผู้รับจ้าง/ผู้ให้เช่า ซึ่งต่อไปจะเรียกว่าคู่ค้า ทุกรายเข้ามาประมูลงาน เสนอราคางานจ้างเหมา เสนอราคาขายวัสดุอุปกรณ์หรือรับงานออกแบบกับบริษัทฯ ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม เปิดเผย และเป็นธรรมกับคู่ค้าทุกราย บริษัทฯ มุ่งหมายที่จะพัฒนาและรักษาสัมพันธภาพที่ยั่งยืนกับคู่ค้าและคู่สัญญาที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจนในเรื่องคุณภาพของสินค้าและบริการที่คุ้มค่ากับมูลค่าเงินคุณภาพทางด้านเทคนิค และมีความเชื่อถือซึ่งกันและกัน ห้ามผู้บริหารและพนักงานทุกคนรับผลประโยชน์ใดๆ เป็นส่วนตัวจากคู่ค้าและคู่สัญญาไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม ออกหนังสือแจ้งแก่นายหน้า คู่ค้า และสถาบันการเงินต่างๆ ว่า บริษัทฯ งดรับของขวัญ ของกำนัล และมีนโยบายไม่รับงบนับสนุนจากสถาบันการเงินไม่ว่าในรูปแบบใด ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในการจัดซื้อจัดหากับคู่ค้า หรือคู่สัญญาที่มีความเกี่ยวข้องกับตนเอง เช่น เป็นครอบครัว หรือญาติ หรือที่ตนเป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วน ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้ทราบอันเนื่องมาจากการจัดซื้อจัดหาเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือผู้อื่น
<p>เจ้าหน้าที่</p> 	<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: ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม หรือประธานคณะกรรมการตรวจสอบ 	<ul style="list-style-type: none"> ชำระหนี้คืนต่อเจ้าหน้าที่ตรงต่อเวลาตามเงื่อนไขที่กำหนดเพื่อมิให้เกิดการผิดนัดชำระหนี้ ปฏิบัติตามเงื่อนไขต่างๆ ที่เจ้าหน้าที่กำหนดอย่างเคร่งครัด 	<ul style="list-style-type: none"> ชำระหนี้คืนต่อเจ้าหน้าที่ตรงต่อเวลาตามเงื่อนไขที่กำหนดเพื่อมิให้เกิดการผิดนัดชำระหนี้ ในการชำระหนี้ เงินกู้ยืม ดอกเบี้ยและความรับผิดชอบในหลักประกัน หรือการค้าประกันต่างๆ บริษัทฯ ยึดมั่นในสัญญาหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด เมื่อมีเหตุสำคัญอันอาจกระทบต่อสถานะการเงินโดยมีนัยสำคัญ และอาจกระทบต่อหนี้ที่ต้องชำระ บริษัทฯ จะบริหารเงินทุนโดยจะแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบเพื่อร่วมกันหาวิธีป้องกันหรือแก้ไข เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย

GRI 102-42 ผู้มีส่วนได้เสีย	GRI 102-43 การสื่อสารและช่องทาง	GRI 102-44 ความคาดหวังของ ผู้มีส่วนได้เสีย	GRI 102-44 แนวปฏิบัติต่อ ผู้มีส่วนได้เสีย
<p>ชุมชนและ สังคม</p> 	<ul style="list-style-type: none"> โทรศัพท์: Pruksa Contact Center 1739 เว็บไซต์: https://www.pruksa.com/whistleblowing-disclosure อีเมล: csr@pruksa.com จดหมายถึง: ประธานกรรมการบริษัท ประธานกรรมการตรวจสอบ และ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม 	<ul style="list-style-type: none"> ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมกับชุมชน ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดีแก่ผู้ที่ต้องการโอกาส 	<ul style="list-style-type: none"> ใส่ใจผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> แนวทางการป้องกันผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมของโครงการที่อยู่อาศัย (EIA) การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการวัสดุ การบริหารจัดการพลังงาน แนวทางการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร การบริหารจัดการน้ำ การจัดการของเสีย การมีส่วนร่วมกับชุมชน <ul style="list-style-type: none"> โครงการ Recycle For Better Life โครงการรวน by Pruksa การฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านสิ่งแวดล้อม โครงการ “พฤษภาคมใส่ใจ...คืนน้ำใสให้คลอง” การบริหารจัดการข้อร้องเรียนเกี่ยวกับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดีแก่ผู้ที่ต้องการโอกาส <ul style="list-style-type: none"> โครงการ “ครูอาชีวะ 4.0 By Pruksa” การแบ่งปันความรู้ด้านเทคโนโลยีนวัตกรรม และธุรกิจสังหาริมทรัพย์ของผู้บริหารระดับสูง โครงการ “สร้างงานสร้างอาชีพผู้พิการ” โครงการ “บ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ By Pruksa” โครงการ “พฤษภาคม จิตอาสา บริจาคโลหิต” ปีที่ 12 โครงการส่งเสริมการค้าเงินธุรกิจที่เป็นมิตรกับชุมชน กิจกรรม “ตรวจสุขภาพ และฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่ 4 สายพันธุ์” โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย โครงการ V-Health Hotline คลินิกบ้านหมอมิวด บริการส่งยาถึงบ้าน โครงการ ViMUT Give & Share CSR มอบเจลแอลกอฮอล์แก่ผู้พิการทางสายตา โครงการ ViMUT Give & Share CSR มอบวัคซีนไข้สมองอักเสบแก่ผู้ป่วยโรคไต

GRI 102-42 ผู้มีส่วนได้เสีย	GRI 102-43 การสื่อสารและช่องทาง	GRI 102-44 ความคาดหวังของ ผู้มีส่วนได้เสีย	GRI 102-44 แนวปฏิบัติต่อ ผู้มีส่วนได้เสีย
<p>ผู้ถือหุ้น</p> 	<ul style="list-style-type: none"> การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี รายงานประจำปีของบริษัท รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัท เว็บไซต์: www.psh.co.th หัวข้อ นักลงทุนสัมพันธ์ อีเมล: ir@pruksa.com จดหมายถึง: ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม หรือประธานคณะกรรมการตรวจสอบ 	<ul style="list-style-type: none"> การได้รับข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้ถือหุ้นเกี่ยวกับการดำเนินงานอย่างชัดเจน ทันท่วงทีเหตุการณ์และเท่าเทียมกัน การจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีตามมาตรฐาน AGM Checklist จัดประชุมในเขตกรุงเทพมหานคร หรือท้องถิ่นที่ตั้งของสำนักงานใหญ่ของบริษัท เพื่อให้ผู้ถือหุ้นสามารถเดินทางไปร่วมประชุมได้ง่าย การรับลงทะเบียนเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้นล่วงหน้า ป้องกันปัญหาติดขัดแก่ผู้ถือหุ้นในวันประชุม และยังคงช่วยให้การลงทะเบียนในวันประชุมไม่ล่าช้า ไม่มีการจำกัดโอกาสของผู้ถือหุ้นในการศึกษาสารสนเทศของบริษัท มีนโยบายเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอเพิ่มวาระการประชุม เสนอชื่อกรรมการ และส่งคำถามเกี่ยวกับบริษัท ล่วงหน้าก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้น โดยบริษัทได้กำหนดช่องทางและหลักเกณฑ์อย่างชัดเจนเพื่อแสดงถึงความเป็นธรรมและความโปร่งใสในการพิจารณาและแจ้งให้ผู้ถือหุ้นทราบ รวมทั้งเผยแพร่หลักเกณฑ์ดังกล่าวไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท ด้วย บริษัท มีนโยบายไม่เพิ่มวาระอื่นๆ ที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าในการประชุมผู้ถือหุ้น เหตุเพราะการเพิ่มวาระอื่นๆ ที่จะต้องมีการลงมติโดยไม่ได้กำหนดไว้ในวาระการประชุมเป็นการไม่เป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นที่ไม่ได้เข้าร่วมประชุม บริการติดต่อการแสดมปีในหนังสือมอบฉันทะให้แก่ผู้รับมอบฉันทะที่เข้าร่วมประชุม โดยไม่คิดค่าบริการ จุดตรวจเอกสารลงทะเบียน เพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระการจัดหาเอกสารแสดมปีของผู้ถือหุ้น 	<ul style="list-style-type: none"> ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ด้วยความระมัดระวังรอบคอบและเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นทุกราย เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นโดยรวม นำเสนอรายงานสถานภาพของบริษัท ผลประกอบการ ฐานข้อมูลทางการเงิน การบัญชีและรายงานอื่นๆ โดยสม่ำเสมอ และครบถ้วนตามความเป็นจริง รายงานให้ผู้ถือหุ้นทราบอย่างเท่าเทียมกันถึงแนวโน้มในอนาคตของบริษัท ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ มีข้อมูลสนับสนุน และมีเหตุมีผลอย่างเพียงพอ หากเกิดเหตุการณ์ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ การตัดสินใจลงทุน หรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของผู้ถือหุ้น บริษัทจะเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับเหตุการณ์ดังกล่าวผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัท และระบบการรายงานข่าวของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้รับข้อมูลของบริษัท อย่างเพียงพอ ทันท่วงทีเหตุการณ์ และเท่าเทียมกัน ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองและผู้อื่นโดยใช้ข้อมูลใดๆ ของบริษัท ซึ่งยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ หรือดำเนินการใดๆ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับองค์กร บริษัท ต้องปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกันในการประชุมผู้ถือหุ้น
<p>คู่แข่ง</p> 	<ul style="list-style-type: none"> โทรศัพท์: Pruksa Contact Center 1739 อีเมล: cg@pruksa.com Line@: pruksacg จดหมายถึง: ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม หรือประธานคณะกรรมการตรวจสอบ 	<ul style="list-style-type: none"> ประพฤติกฎปฏิบัติภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันที่ดี ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้า ด้วยวิธีการไม่สุจริตหรือไม่เหมาะสม เพื่อผลประโยชน์ในการดำเนินงานของบริษัท ไม่กล่าวหาในทางร้ายหรือมุ่งทำลายชื่อเสียงแก่คู่แข่งทางการค้าไม่ร่วมในการทำสัญญาหรือข้อตกลง อันอาจจะมีผลให้เกิดการจัดคู่แข่งทางการค้าอย่างไม่สมเหตุสมผล 	<ul style="list-style-type: none"> สนับสนุนและส่งเสริมนโยบายการแข่งขันทางการค้าอย่างเสรีและเป็นธรรม ไม่ผูกขาดหรือกำหนดให้คู่ค้าต้องขายสินค้าของบริษัท เท่านั้น ไม่มีนโยบายในการแข่งขันทางการค้า โดยใช้วิธีการใดๆ ให้ได้มาซึ่งข้อมูลของคู่แข่งชั้นอย่างผิดกฎหมายและขัดต่อจริยธรรม

ประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญ พวกษา โฮลดิ้ง

GRI 102-32, GRI 102-46, GRI 102-49

การกำหนดและจัดลำดับประเด็นความยั่งยืน

1. การระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

พวกษากำหนดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนด้วยความรอบคอบ โดยพิจารณาแนวทางการจัดการขององค์การแห่งความริเริ่มว่าด้วยการรายงานสากล (Global Reporting Initiative: GRI Standards) เกณฑ์การประเมินความยั่งยืน Thailand Sustainability Investment (THSI) จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และทิศทางเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ (UN) ควบคู่ไปกับการพิจารณาประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญของพวกษาอย่างรอบด้าน ทั้งจากปัจจัยภายใน (เป้าหมายและแผนธุรกิจ) และปัจจัยภายนอก (การประเมินและตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสีย จากการหารือ พูดคุย ประชุม สัมมนา รวมถึงผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียในแต่ละกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ) รวมถึงผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

2. การจัดลำดับประเด็นความยั่งยืน

พวกษานำประเด็นที่เกี่ยวกับผลกระทบและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม รวมถึงแนวโน้มด้านความยั่งยืนในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างมาจัดลำดับความสำคัญและวิเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นประเด็นที่มีนัยสำคัญ (Materiality) ต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน จากนั้นให้ค่าคะแนนโดยพิจารณาตามความสำคัญ เพื่อกำหนดประเด็นลงตาราง Materiality Matrix ในแกนตั้ง คือ ระดับอิทธิพลต่อการประเมินและตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสีย และแกนนอน คือ ระดับนัยสำคัญของผลกระทบทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม

3. การพิจารณาตรวจสอบประเด็นความยั่งยืน

ผู้บริหารระดับสูงพิจารณาและให้ความเห็นชอบประเด็นความยั่งยืนของพวกษา โฮลดิ้ง โดยเปิดเผยไว้ในรายงานการพัฒนายั่งยืนและเว็บไซต์ของบริษัทฯ

4. การพิจารณาบทวนประเด็นความยั่งยืน

พวกษาจัดประชุมหารือกับผู้บริหารระดับสูงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทบทวนประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญ ที่มีอิทธิพลต่อการประเมินและตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสีย และนัยสำคัญที่มีผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของทุกๆ ปี

ด้านเศรษฐกิจ

1. มูลค่าทางเศรษฐกิจ
2. การจัดการห่วงโซ่อุปทานและการจัดซื้อจัดจ้าง
3. มาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

ด้านสิ่งแวดล้อม

4. การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
5. การจัดการของเสีย
6. การมีส่วนร่วมกับชุมชนในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน

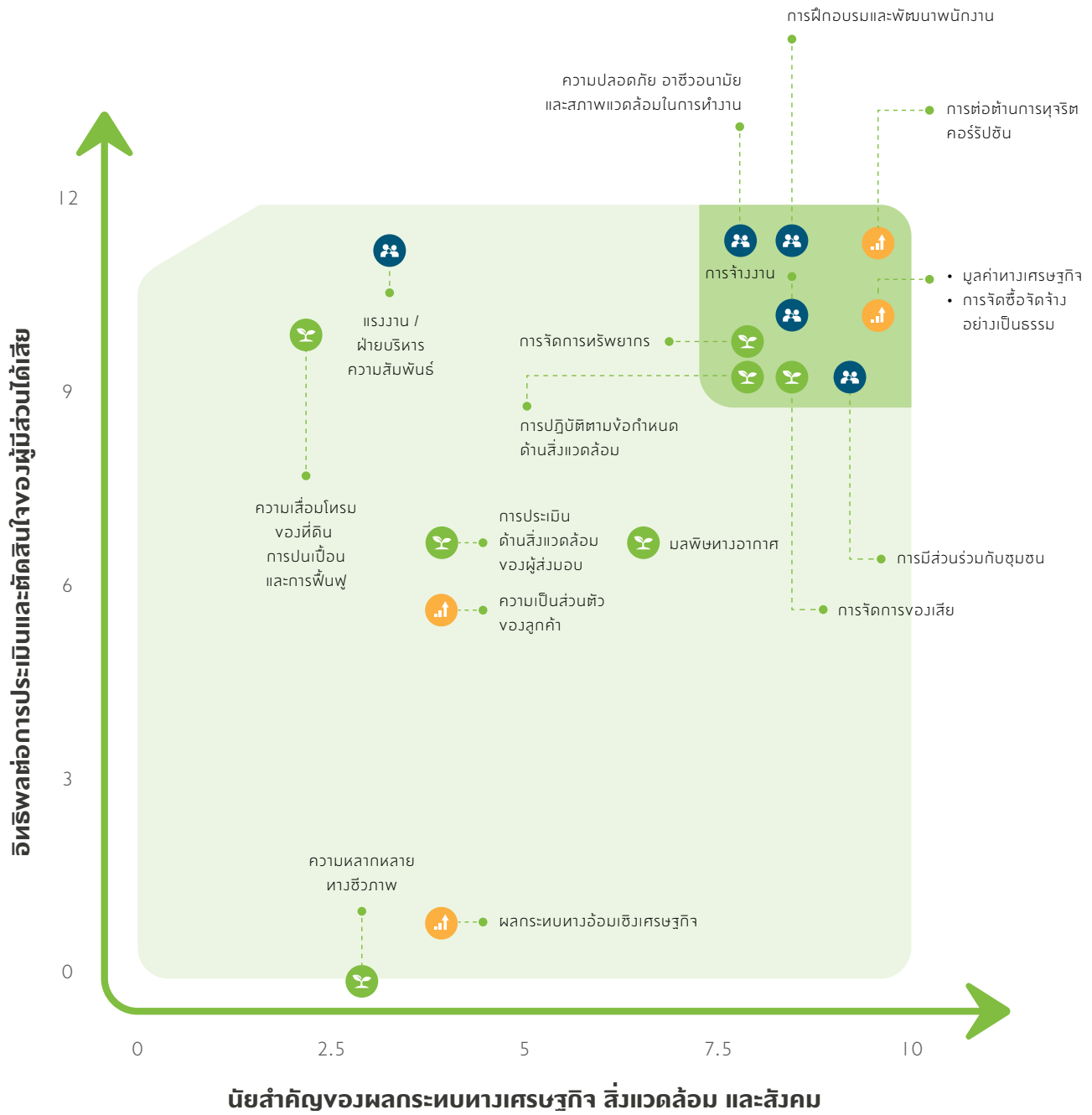
ด้านสังคม

7. การจ้างงาน
8. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
9. การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน
10. การมีส่วนร่วมกับชุมชน

ประเด็นความยั่งยืนที่น่าเสนอในรายงาน

ด้าน	GRI 102-47 ประเด็นสำคัญต่อการ พัฒนาที่ยั่งยืน	ผลกระทบที่เกิดขึ้น กับผู้มีส่วนได้เสีย		หัวข้อที่น่าเสนอในรายงาน	หน้า
		ภายใน องค์กร	ภายนอก องค์กร		
เศรษฐกิจ	GRI 201: ECONOMIC PERFORMANCE 2016	ผู้บริหาร/ พนักงาน	ผู้ถือหุ้น เจ้าหน้าที่ คู่ค้า คู่สัญญา	มูลค่าทางเศรษฐกิจ	48
	GRI 204: PROCUREMENT PRACTICES 2016		คู่ค้า คู่สัญญา	บริหารงานจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นธรรม	64-69
	GRI 205: ANTI-CORRUPTION 2016	ผู้บริหาร/ พนักงาน	คู่ค้า คู่สัญญา	ปลูกฝังธรรมาภิบาล ด้านทุจริต คอร์รัปชัน	70-76
สิ่งแวดล้อม	GRI 301: MATERIALS 2016	ผู้บริหาร/ พนักงาน	ลูกค้า คู่ค้า ชุมชนและ สังคม	จัดการทรัพยากรอย่างเป็นมิตรต่อสิ่ง แวดล้อม	83-86
	GRI 306: WASTE 2020		ลูกค้า คู่ค้า ชุมชนและ สังคม	จัดการของเสียอย่างเป็นระบบ	94-98
	GRI 307: ENVIRONMENTAL COMPLIANCE 2016	ผู้บริหาร/ พนักงาน	ชุมชนและ สังคม	จัดการข้อร้องเรียนเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ดี	99
สังคม	GRI 401: EMPLOYMENT 2016	ผู้บริหาร/ พนักงาน	คู่ค้า คู่สัญญา	ยึดถือจริยธรรมในการจ้างงาน	101-106
	GRI 403: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY 2018	ผู้บริหาร/ พนักงาน	ลูกค้า คู่ค้า คู่สัญญา	ห่วงใยความปลอดภัย ใส่ใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน	118-127
	GRI 404: TRAINING AND EDUCATION 2016	ผู้บริหาร/ พนักงาน		การฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพ พนักงาน	107-109
	GRI 413: LOCAL COMMUNITIES 2016		ชุมชนและ สังคม	เกื้อกูลชุมชน สร้างโอกาสให้สังคม	128-132

กราฟแสดงประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญของ พกฯ โฮลตี้





ECONOMIC



SHARING OUR HOME & HEALTH LITERACY,
CARING FOR QUALITY OF LIFE AND WELL-BEING





ยึดมั่นกลยุทธ์ ดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

GRI 103-2

พศกษา โฮลดิ้ง กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจเพื่อความยั่งยืนอย่างชัดเจน และได้นำมาปฏิบัติงานในองค์กรอย่างจริงจังผ่านแผนงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic Initiatives) อาทิ



Portfolio Management

บริหารจัดการเติบโตของธุรกิจไปพร้อมๆ กับการบริหารความเสี่ยงของสินค้าแต่ละกลุ่มตามการเติบโตของตลาดอสังหาริมทรัพย์ เพื่อให้พศกษาสามารถปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจได้อย่างทันเหตุการณ์



Asset Management

บริหาร Cash Flow ขององค์กรในสถานการณ์ที่มีความท้าทายในการทำตลาด จากภาพรวมทางเศรษฐกิจของประเทศและสถานการณ์ COVID-19



Sale Channel & Innovation

ใช้เครื่องมือออนไลน์ ตลอดจนศาสตร์ด้าน Data Science มาช่วยในการขายสินค้า



Beyond Product & Service

พัฒนานวัตกรรมทางการออกแบบ และการให้บริการลูกค้าตามความต้องการที่แตกต่างกันในแต่ละไลฟ์สไตล์



Quality Excellence

พัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการอันเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความยั่งยืนให้แก่ธุรกิจของพศกษาฯ



Strengthen Partnership

พัฒนาความสามารถและ Capability ของผู้รับเหมาก่อสร้าง ซึ่งเป็นพาร์ตเนอร์สำคัญของธุรกิจให้สามารถเติบโตไปพร้อมกับพศกษาได้อย่างยั่งยืน



Health Service Integration

พัฒนาความร่วมมือระหว่างพศกษา เรียวลอสเตท และโรงพยาบาลวิญุต เพื่อสร้างสินค้าและบริการที่ส่งเสริมสุขภาพที่ดีที่สุดให้กับลูกค้า และรองรับสังคมผู้สูงอายุ

ในปี 2563 บริษัทฯ มอบหมายให้ Top Management ในแต่ละสายงานที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตามแผนงานกลยุทธ์ดังกล่าว และกำหนดเป็น KPI ตั้งแต่ในระดับ Corporate KPI, Top Management KPI ไปจนถึงระดับปฏิบัติการของแต่ละสายงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจได้ว่าแผนงานเชิงกลยุทธ์เหล่านี้จะประสบความสำเร็จได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

GRI 103-3

สำหรับการดำเนินงานของแผนกลยุทธ์ในปี 2563 ได้ผลออกมาเป็นที่น่าพึงพอใจ โดยมีผล KPI จากการดำเนินงาน 97.86% สร้างผลกระทบเชิงบวก (Positive Impact) ต่อองค์กร ทั้งในมุมมองของการลดต้นทุนสินค้าคงคลัง (Inventory) ลงถึง 36% สร้างยอดขายจากช่องทางออนไลน์ได้ถึงประมาณ 6,000 ล้านบาท พัฒนาผู้รับเหมาให้เป็นผู้รับเหมารายใหญ่ ลดอัตราการเกิดของเสียต่อหน่วย (Defect per Unit) และลดข้อร้องเรียนของลูกค้า สามารถขายสินค้าและบริการโดยโรงงานพรีคาสท์ ซึ่งจะเริ่มสร้างรายได้ในปี 2564



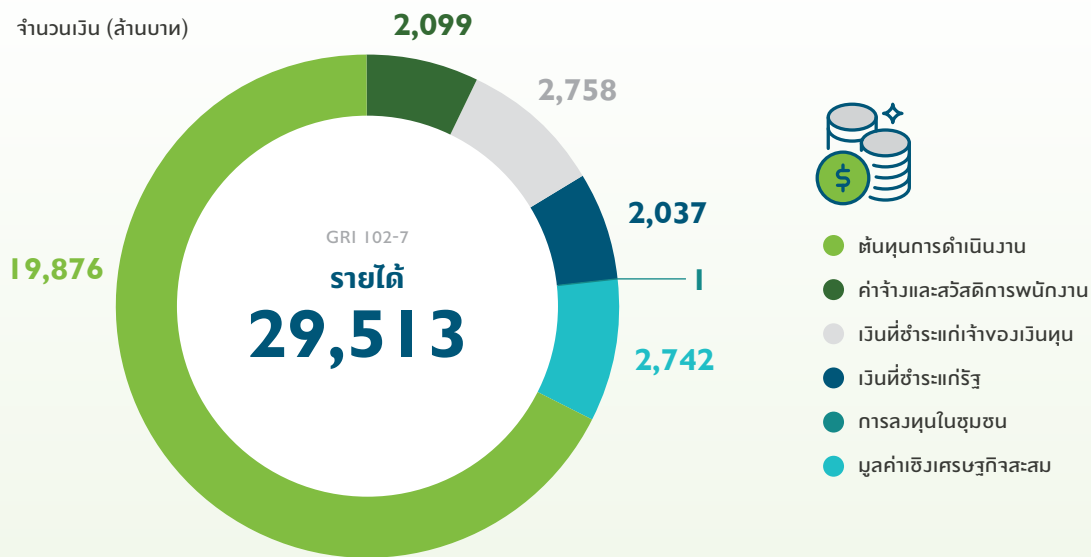
มูลค่าทางเศรษฐกิจ

GRI 103-1

บริษัท พกฯ โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจหลักโดยการถือหุ้นในบริษัทอื่น (Holding Company) โดยมีรายได้หลักจากเงินปันผลที่ได้รับจากการถือหุ้นในบริษัทย่อย หรือบริษัทร่วมที่บริษัทฯ จะเข้าลงทุนในอนาคต

GRI 103-3, GRI 201-1

รายละเอียดทางเศรษฐกิจ ปี 2563



หมายเหตุ: เงินที่ชำระแก่รัฐ ประกอบด้วย ภาษีเงินได้นิติบุคคลจำนวน 842 ล้านบาท ภาษีธุรกิจเฉพาะ 1,087 ล้านบาท และค่าธรรมเนียมการโอน 108 ล้านบาท รวมทั้งสิ้นเท่ากับ 2,037 ล้านบาท

ที่มา : งบการเงินรวมประจำปี 2563 และรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2563



การดำเนินงานด้านภาษี

บริษัทฯ มีการบริหารจัดการด้านภาษีอย่างถูกต้องสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีการดำเนินการดังนี้

- จัดอบรมให้แก่พนักงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านภาษีของบริษัทฯ
- ติดตามกฎหมาย หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านภาษี เพื่อให้บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ได้อย่างถูกต้องครบถ้วน
- มีการวิเคราะห์ผลกระทบด้านภาษีที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงกฎหมายหรือหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อให้บริษัทฯ สามารถวางแผนและเตรียมการรองรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินการชำระภาษีเงินได้นิติบุคคลและภาษีอื่นที่เกี่ยวข้องตามข้อกำหนดของกรมสรรพากรทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างถูกต้อง





ความสำเร็จในการบริหารห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

GRI 103-1

ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาธุรกิจให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง คือ การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างชาญฉลาด พุทธศาสตร์มีมาตรฐานปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ครอบคลุมทั้งห่วงโซ่ธุรกิจ โดยมีกระบวนการปฏิบัติงานหลัก (Process: P) ขององค์กรทั้งสิ้น 16 กระบวนการ ตั้งแต่กระบวนการปฏิบัติงานเริ่มต้น เรียกว่า P0 จนถึงกระบวนการปฏิบัติงานสุดท้าย เรียกว่า P16 ดังนี้

GRI 102-9, GRI 103-2

16 กระบวนการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพของพหุภาคี



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

กระบวนการทำงาน	รายละเอียดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ
 P0	<p>SBU Business Plan: Project Feasibility Study 1</p> <p>การศึกษาทำเลที่ดินที่มีความเป็นไปได้ ทั้งทางการตลาดและผลตอบแทนทางการเงินแก่ผู้มีส่วนได้เสียที่เป็นมาตรฐานของบริษัทฯ</p>
 PI*	<p>Land Acquisition: เปรียบเทียบราคาซื้อที่ดิน Project Feasibility Study 2 และอนุมัติซื้อที่ดิน</p> <p>กระบวนการซื้อที่ดินของบริษัทฯ มุ่งซื้อที่ดินทำเลดี มีศักยภาพ เพื่อให้เป็นทรัพย์สินที่มีการเพิ่มมูลค่าและมีคุณค่าแก่ผู้อยู่อาศัย โดยจะเลือกซื้อที่ดินที่ผู้เป็นเจ้าของที่ดินมีความประสงค์จะขายเท่านั้น และเป็นที่ดินที่ไม่มีปัญหาด้านคดีความมาก่อน และต้องไม่มีการถูกบังคับให้ขาย หรือหาวิธีได้ที่ดินมาดำเนินการจัดด้วยวิธีการมิชอบหรือไม่โปร่งใส โดยที่ดินทุกแปลงจะมีตัวแทนบริษัทฯ จากหลายฝ่ายร่วมเจรจาซื้อ-ขาย เพื่อให้เกิดความโปร่งใสทั้งบริษัทฯ และเจ้าของที่ดิน</p> <p>บริษัทฯ ยังหาซื้อที่ดินที่สามารถใช้เป็นเส้นทางลำเลียงวัสดุและทีมงานก่อสร้าง เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อ การอยู่อาศัยของชุมชนข้างเคียงและลูกค้าของโครงการ ในระหว่างการก่อสร้างหากเส้นทางเกิดการชำรุดเสียหาย ก็จะดำเนินการซ่อมแซมหรือปรับปรุงให้สภาพดีกว่าเดิม</p> <p>กระบวนการดังกล่าวจะถูกแบ่งย่อยออกเป็น 8 กระบวนการย่อย (P0-P8) นำเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทั้งภายใน (พนักงานผู้ปฏิบัติงาน) และภายนอก (เช่น เจ้าของที่ดิน ผู้เสนอขายที่ดิน) มีความเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง</p>
 P2	<p>Project Concept Design Concept: Project Concept and Project Feasibility Study 3</p> <p>เมื่อบริษัทฯ ได้ที่ดินมาเพื่อดำเนินการพัฒนาโครงการ ที่งานออกแบบจะทำการออกแบบโครงการ จัดทำผังโครงการ สาธารณูปโภค รูปแบบบ้านด้วยคอนเซ็ปต์โครงการที่น่าอยู่อาศัย รั้วรั้ว และใช้ประโยชน์จากที่ดินได้ดีที่สุด รวมถึงทิศทางการวางบ้านจะออกแบบให้มีความถูกต้องตามกฎหมายจัดสรรที่ดิน หลักการของภูมิสถาปัตย์ เพื่อให้เป็นโครงการที่มีคุณภาพ สามารถอยู่อาศัยอย่างมีความสุข และมีค่าใช้จ่ายการบำรุงรักษาต่ำ</p>
 P3	<p>Prelim Design & Detail Design PCM: สสหาว่าจ้างผู้ออกแบบและออกแบบบ้าน</p> <p>การออกแบบบ้านในโครงการให้มีฟังก์ชันครบถ้วนเพื่อการอยู่อาศัยที่มีคุณภาพ เลือกใช้วัสดุที่ใช้งานได้สะดวก คุ่มค่า ดูแลรักษาง่าย มีความสวยงาม และมีอายุใช้งานยาวนาน รวมทั้งออกแบบระบบบำบัดและระบายน้ำทิ้งให้เป็นไปตามหลักสุขาภิบาลที่ดี มีส่วนในการช่วยรักษาสิ่งแวดล้อม โดยมีคู่มือการใช้งานแก่ลูกค้าเพื่อยืดอายุการใช้งานของส่วนต่างๆ ภายในบ้าน</p>
 P4*	<p>Estimate & Budgeting: ประมาณราคากวางโครงการและงบประมาณโครงการ Project Feasibility Study 4</p> <p>การประมาณราคาสินค้าตามการออกแบบ และการจัดทำงบประมาณโครงการ กระบวนการดังกล่าวถูกแบ่งย่อย ออกเป็น 6 กระบวนการย่อย (P1-P6) นำเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทั้งภายใน (พนักงานผู้ปฏิบัติงาน) และภายนอก (เช่น ผู้ออกแบบภายนอก) มีความเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง</p>

กระบวนการทำงาน	รายละเอียดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ
 <p>P5*</p>	<p>Sourcing: สรรหาและคัดเลือกผู้รับเหมาประเภทต่างๆ</p> <p>คัดเลือกผู้รับเหมาหรือซัพพลายเออร์ที่มีสินค้าตรงตามการออกแบบ รวมทั้งมีบริการทั้งก่อนและหลังการขายที่ดี เพื่อส่งมอบโครงการและบ้านที่มีคุณภาพ และมีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธี Bidding หรือ e-Auction เพื่อให้ได้ราคาที่คุ้มค่า สมเหตุสมผล ทำให้ลูกค้าซื้อบ้านของโครงการที่มีคุณภาพที่ดี ราคาสมเหตุสมผล ทั้งนี้ ผู้รับเหมาหรือซัพพลายเออร์ที่มีผลการดำเนินงานที่ดี จะได้รับการพิจารณาในการเข้าร่วมงานกับบริษัท ตามระเบียบในครั้งต่อไป</p> <p>กระบวนการดังกล่าวอยู่ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ถูกแบ่งย่อยออกเป็น 9 กระบวนการย่อย (P0-P8) นำเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทั้งภายใน (พนักงานผู้ปฏิบัติงาน) และภายนอก (เช่น ร้านค้า ผู้รับเหมา) มีความเข้าใจที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง</p>
 <p>P6</p>	<p>Government Permit: การขออนุญาตต่างๆ</p> <p>การขออนุญาตเพื่อดำเนินงานในทุกประเภทที่เกี่ยวข้อง บริษัทฯ จะดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ รวมถึงการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด</p>
 <p>P7*</p>	<p>Procurement: ประมูลและว่าจ้างผู้รับเหมาราคาวัสดุ</p> <p>ประมูลและว่าจ้างผู้รับเหมาราคาวัสดุ เพื่อให้ได้ผู้รับเหมา/ผู้จัดจำหน่ายที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสูงสุด ตามราคาและข้อตกลงหรือเงื่อนไขการว่าจ้าง</p>
 <p>P8</p>	<p>Mock up House Construction: ก่อสร้างลำนักวางขายและบ้านตัวอย่าง</p> <p>การเริ่มก่อสร้างช่วงแรก การถมดิน งานสาธารณูปโภค การสร้างบ้านตัวอย่าง จะเน้นการทำงานให้ตรงตามแผนงาน และดูแลการก่อสร้างของโครงการโดยไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ชุมชนรอบด้าน โดยจะมีผู้รับผิดชอบของโครงการดูแลรับผิดชอบเรื่องร้องเรียน (หากมี) และเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ลุล่วง</p>
 <p>P9*</p>	<p>Marketing: การตลาด</p> <p>การโฆษณาต่างๆ จะใช้สื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้บริโภค โดยมีทีมการตลาดส่วนกลางเป็นผู้ตรวจสอบและคัดกรองข้อมูล เพื่อให้มีความเป็นธรรมต่อลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงการติดป้ายประชาสัมพันธ์ต่างๆ ที่ไม่เป็นการรบกวนต่อสภาพแวดล้อม จนอาจเกิดอันตรายต่อผู้ที่สัญจรไปมา</p>
 <p>P10*</p>	<p>Sale & CRM Credit: การขายและเป็นที่พักอาศัยและสินเชื่อแก่ลูกค้าและบริการ CRM</p> <p>การขายแก่ลูกค้า เน้นให้ข้อมูลความจริงที่ถูกต้องครบทุกด้าน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจซื้อบ้านแก่ลูกค้า รวมถึงการให้บริการสินเชื่อแก่ลูกค้า ซึ่งบริษัทฯ จะร่วมมือกับสถาบันการเงินทุกสถาบัน เพื่อให้ลูกค้าได้รับประโยชน์มากที่สุดในการรับทราบเงื่อนไขของแต่ละสถาบันการเงิน</p> <p>นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาช่องทางการขายรูปแบบใหม่ เช่น ขายผ่านตัวแทนทั้งในและต่างประเทศ มีการให้คำปรึกษาด้านเครดิตสินเชื่อแก่ลูกค้าที่มีปัญหาด้านการเงินในรูปแบบโครงการ Win Back การพัฒนาระบบฐานข้อมูลลูกค้า (CRM Database) เพื่อเพิ่มศักยภาพให้การขายมากยิ่งขึ้น</p>



PI1*

Construction & Quality Control: ก่อสร้างบ้านและสาธารณูปโภคโครงการ และการตรวจสอบคุณภาพบ้าน

ระหว่างการก่อสร้างโครงการ จะควบคุมดูแลผลกระทบต่อชุมชนรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเสียง การระบายน้ำ ผู้ละอองในการก่อสร้าง ซึ่งการดำเนินงานของบริษัทฯ เกิดผู้ละอองน้อยกว่าการก่อสร้างทั่วไป เนื่องจากบริษัทฯ ก่อสร้างโดยเทคโนโลยีที่ทันสมัยด้วยการผลิตแผ่นพรีคาสท์ (ชิ้นส่วนคอนกรีตเสริมเหล็กสำเร็จรูป) ภายในโรงงาน และมีการตรวจสอบชิ้นงานทุกชิ้น จึงช่วยลดการปล่อยมลภาวะจากการก่อสร้างและการขนส่ง (ก๊าซเรือนกระจก) ทั้งทางตรงและทางอ้อม และลดปริมาณจำนวนของทิ้ง/ของเสีย (Waste) ทำให้บ้านทุกหลังมีคุณภาพ ได้มาตรฐานงานที่ดี ก่อนส่งมอบที่อยู่อาศัยให้แก่ลูกค้า



PI2

Payment: การจ่ายผลขาดผู้รับเหมาและการจ่ายงวดตามความก้าวหน้าของงาน

อนุมัติการจ่ายเงินให้กับผู้รับเหมาตามผลงานความก้าวหน้าของแต่ละกระบวนการทำงานตามจริง และแจ้งรอบการจ่ายเงินแก่ผู้รับเหมาอย่างชัดเจน



PI3

Inspection Quality Control & Transfer: ลูกค้ำตรวจรับมอบบ้าน และทำการโอนกรรมสิทธิ์

ลูกค้ำทำการตรวจรับมอบสินค้า โดยการแก้ไขงานตามรายการต่างๆ ที่ลูกค้ำแจ้ง มีแนวโน้มที่จะลดจำนวนรายการลง อันเนื่องมาจากการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพสินค้า ตั้งแต่การออกแบบและการก่อสร้างที่ดำเนินการต่อเนื่องมาโดยตลอด



PI4

Juristic Person: Property Management และการบริหารนิติบุคคลบ้านจัดสรร

การบริหารและดูแลหมู่บ้านตั้งแต่ก่อนเริ่มการเข้าอยู่อาศัยครั้งแรก-ระหว่างการอยู่อาศัย-การส่งมอบแก่นิติบุคคล บริษัทฯ จะมีหน่วยงานเฉพาะในการดูแลสาธารณูปโภคและบริการสาธารณะที่มีหน้าที่เฉพาะ ได้แก่ ระบบไฟส่องสว่าง การระบายน้ำ ความสะอาดในโครงการ ถนน สวนสาธารณะ การรักษาความปลอดภัย โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัทฯ จะเข้มงวดอย่างมากในการจัดจ้างบริษัท ที่มีคุณภาพ มีเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เพื่อให้ปฏิบัติงานด้วยประสิทธิภาพสูงสุด สร้างความปลอดภัยแก่ลูกบ้านในโครงการ ทำให้ปัจจุบันสามารถลดจำนวนปัญหาเรื่องความไม่ปลอดภัยภายในโครงการได้มาก



PI5*

การบริหารหลังการขาย และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า: บริหารการซ่อมบ้านหลังการขายและ CRM

บริษัทฯ กำหนดมาตรฐานในการซ่อมแซมอย่างชัดเจน ทั้งคุณภาพและเวลาที่ใช้ในงานแต่ละประเภท (SLA) ถือเป็นระเบียบที่ต้องปฏิบัติตามเคร่งครัด โดยบ้านทุกหลังที่มีรายการแจ้งซ่อมจะถูกบันทึกเข้าระบบทั้งหมด เพื่อจัดเก็บเป็นข้อมูลการดำเนินงานและข้อมูลของผู้ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งลูกค้าจะได้รับการบริการที่ดี ครอบคลุม รวดเร็วตรงตามเวลาที่กำหนด โดยระหว่างก่อนการเข้าซ่อม-ระหว่างการซ่อม-หลังการซ่อม จะมีทีมงานส่วนบริการลูกค้าติดต่อลูกค้าตลอดเวลาเพื่อรับทราบและประเมินผลการให้บริการและรายงานผู้บริหารตลอด ผลจากการให้บริการดังกล่าวได้สร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าเพิ่มขึ้น



PI6

Continuous Improvement Process และ Supply Chain ย้อนกลับ PI-PI6

ทบทวนกระบวนการทำงานในแต่ละขั้นตอน และพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การประกวด Innovation Awards, Improvement Awards ซึ่งมีหน่วยงาน Innovation Center เป็นผู้ดำเนินการ และมีหน่วยงานเฉพาะที่ทำการปรับปรุงคุณภาพของการผลิต และคุณภาพของวัสดุโดยตรง คือ หน่วยงาน Continuous Improvement (CI) และ Quality Assurance (QA) เพื่อร่วมกันส่งมอบสินค้าที่มีคุณภาพให้กับลูกค้า

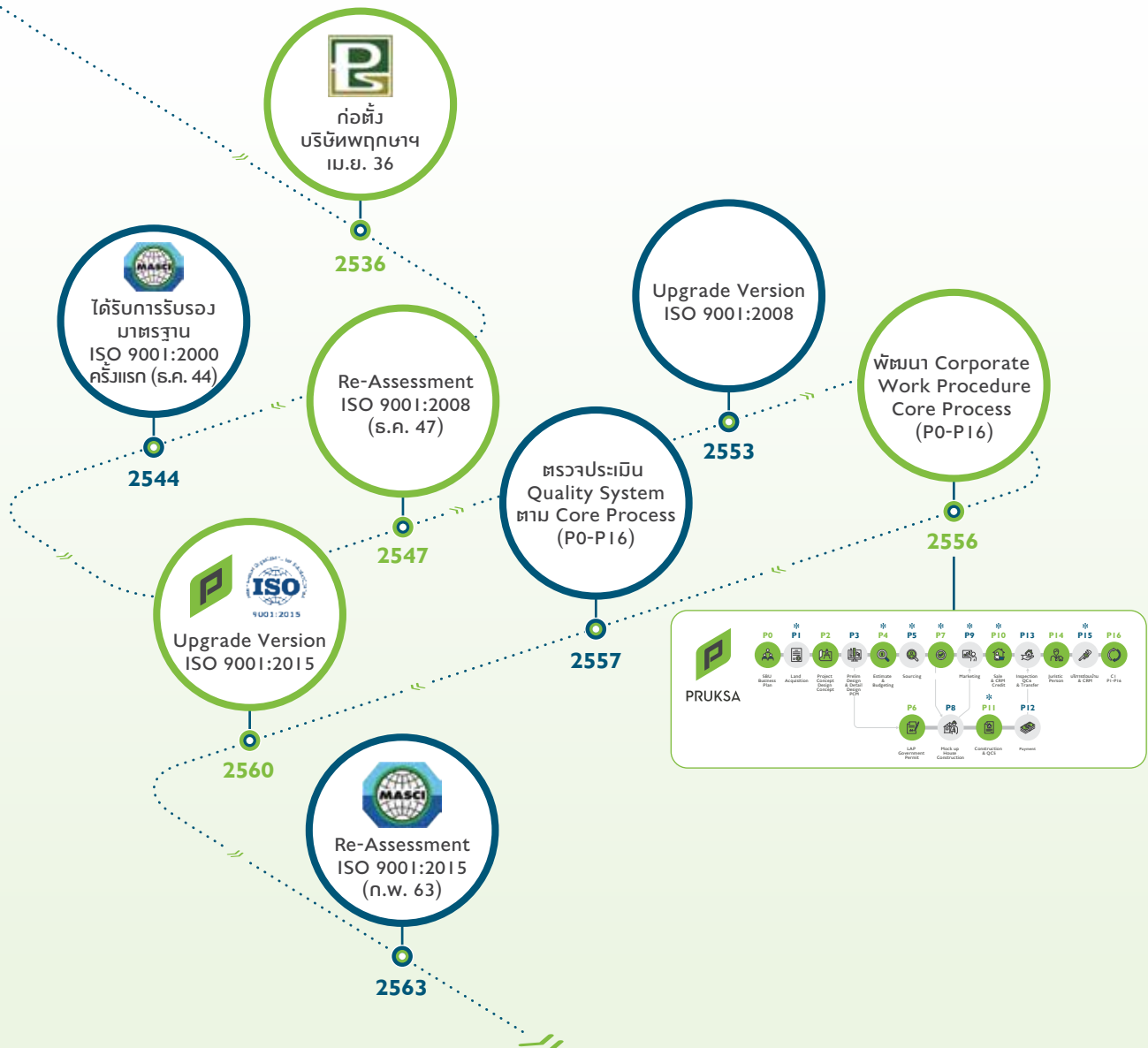


พัฒนาความเป็นเลิศระบบบริหารคุณภาพ

บริษัทฯ มีการปรับปรุงพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เท่าทันกับยุคสมัย จนได้รับการรับรองมาตรฐานระบบบริหารคุณภาพ (ISO 9001) ซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากลมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2544 และยังคงรักษามาตรฐานอย่างเข้มข้นจนถึงปัจจุบัน โดยทุกปีบริษัทฯ จะได้รับการตรวจประเมินการบริหารจัดการระบบคุณภาพ (Quality Management System Audit) จากสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสไอ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพที่เป็นเลิศขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นไป

การไม่หยุดพัฒนาคุณภาพขององค์กร ขณะเดียวกันยังมุ่งมั่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่อุปทาน ส่งผลให้ในปี 2563 บริษัทฯ “ผ่าน” การตรวจประเมินเพื่อต่ออายุไปรับรอง ระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001:2015 เลขที่ QMS01192/443 โดยสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสไอ ณ วันที่ 24 มีนาคม 2563 มีผลถึง ณ วันที่ 24 มีนาคม 2566

พัฒนาการที่สำคัญของการพัฒนาระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001





พัฒนากระบวนการสู่มาตรฐานสากล

กระบวนการทำงานภายในองค์กรที่มีความซ้ำซ้อน อันเกิดการดำเนินงานในหลายระบบงาน อีกทั้งการกระจายของข้อมูลซึ่งไม่อยู่บนฐานข้อมูลเดียวกัน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งในระดับบริษัท ไปจนถึงระดับพนักงาน โดยเป็นอุปสรรคทำให้เกิดความล่าช้าของงาน การขาดข้อมูลในการตัดสินใจที่ทันท่วงทีและถูกต้อง ที่สำคัญการแบกภาระที่เกี่ยวข้องกับระบบงานมากเกินไปจนเกิดความจำป็น ยังส่งผลต่อเนื่องไปถึงความสุขในการทำงานของพนักงานด้วย







พศกษามีได้ตั้งมั่นใจต่อปัญหาใหญ่นี้ และเพื่อที่จะเอาชนะความยุ่งยากซ้ำซ้อนของงานอย่างยั่งยืน บริษัทฯ ได้พัฒนาโครงการ Streamline ขึ้นมา เพื่อจัดการ ปรับปรุง และแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งระบบ นับว่าโครงการ Streamline เป็นการพัฒนากระบวนการทำงานที่ใหญ่ที่สุดเท่าที่บริษัทฯ เคยดำเนินการมา โดยประสานการใช้เทคโนโลยีเข้ากับความร่วมมือของบุคลากรทุกคน เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเพื่อเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแบบองค์รวม ลดความเครียดและเพิ่มพูนความสุขในการทำงานของพนักงานที่องค์กรให้ความสำคัญมากที่สุดด้วย

การพัฒนากระบวนการทำงานแบบบูรณาการสู่เป้าหมาย 5S



กระบวนการบริหารจัดการโครงการ Streamline

เพื่อบูรณาการขั้นตอนการทำงานทั้งระบบ จำเป็นต้องสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งองค์กร โดยดึงพนักงานผู้ทำงานในกระบวนการจริงๆ (User & Team Leader) เข้ามาเป็นเจ้าภาพร่วม รวมทั้งผู้บริหารระดับสูงที่จะทำหน้าที่ตรวจสอบและอนุมัติ โดยมีการแบ่งสายการทำงานออกเป็น Workstream อย่างชัดเจน

No.	Workstream
 1	Budgeting & Planning คือกระบวนการวางแผนธุรกิจและการติดตามให้ได้ตามแผน
 2	Accounting & Report คือกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางบัญชีขารับ-ขาจ่าย ต้นทุน ทรัพย์สิน เป็นต้น
 3	Project Finance คือกระบวนการวางแผนจัดการงบประมาณโครงการ และการควบคุมให้เกิดการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ
 4	Procure to Pay คือกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง การวางแผนการจัดซื้อระยะสั้นระยะยาว กระบวนการประมูล
 5	Sales to Cash คือกระบวนการทางการตลาด การวางแผน A&P การขายและการโอน
 6	Supply Chain Planning คือกระบวนการด้านการปฏิบัติการทั้งหมด ได้แก่ การซื้อที่ดิน การออกแบบ การขออนุญาต การสร้างบ้านตัวอย่าง งานก่อสร้างทั้งแนวราบและคอนโด การวางแผนการก่อสร้าง การวางแผนการจัดซื้อ การควบคุมสินค้าคงคลัง การตรวจสอบคุณภาพและงานรับประกันคุณภาพ งานบริการหลังการขาย การจัดการนิติบุคคล การส่งมอบโครงการ งานซ่อมบ้าน งานซ่อมสาธารณูปโภค

ขั้นตอนการทำงานของโครงการ แบ่งออกเป็น 3 เฟสหลัก คือ

เฟสที่ 1 Business Process Improvement คือการวางแผนกระบวนการทำงาน (Business Process Workflow) ใหม่ทั้งหมด โดย User ผู้ทำงานในกระบวนการนั้นจริงๆ เป็นผู้วิเคราะห์ปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน แล้วจัดเรียงกระบวนการทำงานใหม่เพื่อลดอุปสรรคเพิ่มประสิทธิภาพ ทั้งในกระบวนการของตนเองและเกี่ยวเนื่องข้ามกระบวนการไปยังกระบวนการอื่นๆ ด้วย (Integration) เมื่อกระบวนการแล้วเสร็จจะต้องผ่านการทบทวนและเห็นชอบจากผู้บริหาร เพื่อให้เป็นกระบวนการที่แก้ปัญหาได้จริงในภาพรวม เฟสนี้ใช้เวลาประมาณ 10 เดือน

เฟสที่ 2 Implementation & Go Live เป็นการนำกระบวนการทำงานที่ผ่านความเห็นชอบมาทำระบบรองรับ โดยวางระบบหลักเป็น SAP HANA และระบบอื่นๆ เท่าที่จำเป็น (Non SAP) ให้สอดคล้องกัน ขณะที่การส่งผ่านข้อมูลเป็นชุดเดียวกันทั้งกระบวนการ จากนั้น User ที่ทำงานในกระบวนการนั้นจริงๆ จะทำการทดสอบ เพื่อให้มั่นใจว่าระบบสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย รวมทั้งมีการฝึกอบรมให้พนักงานเข้าใจในกระบวนการและการใช้งานระบบ จึงดำเนินการ Go Live หรือใช้งานระบบใหม่ในการทำงานจริง เฟสนี้ใช้เวลาประมาณ 10 เดือน

เฟสที่ 3 Post Go Live หลังการ Go Live จะมีทีมงานเข้ามาช่วยสนับสนุนและแก้ไขปัญหาอีกระยะหนึ่ง จนมั่นใจว่าระบบการทำงานสมบูรณ์แบบ เฟสนี้ใช้เวลาประมาณ 3 เดือน

ประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ Streamline



Time Saving การที่ทุกหน่วยงานทำงานอยู่บนระบบเดียวกัน ช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน การเพิ่มระบบที่เป็นอัตโนมัติทำให้กระบวนการทำงานสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น



Time & Cost Efficiency เมื่อข้อมูลส่วนใหญ่เป็นดิจิทัล ทุกหน่วยงานจึงสามารถแบ่งปันข้อมูลร่วมกันได้โดยง่าย และลดงานเอกสารซึ่งช่วยประหยัดเวลา ประหยัดกระดาษ และมีส่วนลดโลกร้อนด้วย



Better Communication ด้วยความที่ระบบงานเป็นแบบรวมศูนย์ (Centralized) พนักงานทุกคนจึงสามารถเชื่อมต่อและติดต่อสื่อสารกันได้ดียิ่งขึ้น นอกเหนือไปจากการโทรศัพท์คุยกัน



Authorization Tracking ในระบบลำดับงาน (Workflow) พนักงานสามารถติดตามได้ว่างานที่ทำอยู่ในขั้นตอนใดของภาพรวมของกระบวนการทำงาน และผ่านการอนุมัติแล้วหรือไม่



Qualification Analysis กระบวนการทำงานแบบเรียลไทม์และเป็นอัตโนมัติ ทำให้การเปิดบัญชีประจำเดือนเร็วขึ้นสามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผลการดำเนินงานและอื่นๆ ได้เร็วและแม่นยำมากขึ้น ขณะที่ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างทันที่



สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน

พวกษาใส่ใจในคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี จึงมุ่งพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มที่มีความต้องการแตกต่างกันไป ในปี 2563 ความท้าทายของพวกษาคือ การพัฒนานวัตกรรม “Pruksa Living Tech” ให้สอดคล้องต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีแห่งความปกติใหม่ (New Normal) โดยยังคงสะท้อนถึงเป้าหมายขององค์กร “พวกษาใส่ใจ...เพื่อทั้งชีวิต” ได้เป็นอย่างดี ซึ่งได้มีการนำนวัตกรรมไปใช้กับโครงการทาวน์เฮาส์ บ้านเดี่ยว และคอนโด จำนวน 20 โครงการ ส่งผลให้บริษัทฯ และลูกค้ามีคุณภาพชีวิตที่ดีจากการมีที่อยู่อาศัยที่มีคุณภาพ

PRUKSA LIVING TECH เพื่อคุณภาพชีวิตที่ลงตัว

มากกว่าการเป็นเทคโนโลยีที่เข้ามาเติมเต็มความต้องการที่แท้จริง นวัตกรรม Pruksa Living Tech ถือเป็นเทคโนโลยีที่ผสมผสานเข้ากับเทคโนโลยีที่สร้างคุณภาพและความสมดุลให้กับการอยู่อาศัย ตลอดจนการใช้ชีวิตของลูกค้าอย่างลงตัวผ่าน 4 องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้



เทคโนโลยีการอยู่อาศัย
เพื่อสุขภาพ



เทคโนโลยีการอยู่อาศัย
เพื่อสิ่งแวดล้อม



เทคโนโลยีการอยู่อาศัย
เพื่อความปลอดภัย
และอุ่นใจ



เทคโนโลยีการอยู่อาศัย
เพื่อความสะดวกสบาย
เชื่อมต่อเทคโนโลยี



โครงการ ภัสสร ร่มเกล้า-รามคำแหง



Ventilation System

บริเวณชั้นล่าง Lobby



Fitness

อุปกรณ์ครบครัน สบายกว่า
ด้วยพื้นที่ 80 ตร.ม.



Saltwater Pool

ปราศจากสารคลอรีน ปลอดภัยสำหรับ
ทุกเพศ ทุกวัย



Wellness Solution

ทางลาดสำหรับรถเข็นผู้สูงอายุ
หรือผู้พิการ

I. HEALTHY สร้างสมดุลการอยู่อาศัยมีสุขภาพ

คนไทยต้องมีสุขภาพการอยู่อาศัยที่ดี นวัตกรรมต่างๆ จึงได้รับการพัฒนาขึ้น เช่น O₂ System นวัตกรรมเพิ่มออกซิเจนเพื่ออากาศบริสุทธิ์สดชื่น ในพื้นที่ส่วนกลาง รวมทั้งแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่คนยุคปัจจุบันใส่ใจเป็นพิเศษ ทั้งมลพิษ ฝุ่น PM2.5 ที่เป็นภัยเงียบทำลายสุขภาพของคนเมือง นอกจากนี้ ยังมีนวัตกรรมอื่นๆ เช่น Wellness Solution, Prukasa Precast สระว่ายน้ำระบบเกลือ Jogging Track และ Space Extension เป็นต้น



โครงการ เดอะทรี ดินแดง-ราชปรารภ

2. GREEN ออกแบบสิ่งแวดล้อมและสิ่งแวดล้อมที่ดี

พิกษาออกแบบคุณภาพชีวิตในการอยู่อาศัย ควบคู่กับการใส่ใจดูแล สิ่งแวดล้อมและสิ่งแวดล้อมที่ดี ด้วยนวัตกรรม Pruksa Fresh Air หรือนวัตกรรม บ้านหายใจได้ ที่หมุนเวียนอากาศภายในบ้าน ทำให้บ้านเย็น ปลอดโปร่ง อากาศถ่ายเท ไม่อับชื้น และลดการใช้พลังงานลง เสริมด้วยระบบ Solar Cell แผงประหยัดพลังงานไฟฟ้าในพื้นที่ส่วนกลางของโครงการ นอกจากนี้ ยังมีนวัตกรรมอื่นๆ เช่น Vertical Green Wall, LED Light และ Skylight ที่มีส่วนเพิ่มพื้นที่สีเขียว และสนับสนุนการใช้พลังงานสะอาด



Solar Cell

แผงประหยัดพลังงานไฟฟ้า ส่วนกลาง



LED Lighting



Vertical Green Wall

บ้านธรรมชาติ ผสานดีไซน์ ลดเสียง ลดฝุ่น



โครงการ ภัสสร ร่มเกล้า-รามคำแหง



Access Control

ควบคุมการเข้า-ออกของโครงการผ่านระบบกล้องอ่านหมายเลขป้ายทะเบียนรถยนต์อัตโนมัติ เพื่อความสะดวกและปลอดภัยของลูกบ้าน



CCTV

ระบบรักษาความปลอดภัยด้วยกล้องวงจรปิดรอบโครงการ (ถนนหลัก ประตูทางเข้า-ออก)



Visitor & Residence Path

เพื่อความปลอดภัยและอำนวยความสะดวกแก่ลูกบ้าน



Double Gate

ปลอดภัยทุกการเข้าและออกโครงการ

3. SAFETY ยกระดับความปลอดภัยและความอุ่นใจ

ผู้อยู่อาศัยภายในโครงการของพญาฯ ต้องรู้สึกปลอดภัยและอบอุ่นใจ พญาฯยกระดับระบบรักษาความปลอดภัยและระบบเตือนภัยต่างๆ ตั้งแต่บริเวณทางเข้าโครงการไปจนถึงบริเวณพื้นที่ต่างๆ ด้านในตัวบ้าน เช่น ระบบประตูหน้าต่างเตือนภัย (Door & Window Magnetic Sensor), CCTV, Smart Camera/IP Camera, Smoke Detector, Digital Door Lock, Triple Gate, Access Control และ Security Pad Control เป็นต้น



โครงการ ภัสสร ร่มเกล้า-รามคำแหง

4. SMART สัมมอบความสะดวกสบายยุคดิจิทัล

ตอบสนองไลฟ์สไตล์ที่ทันสมัย และอำนวยความสะดวกสบายในการใช้ชีวิตในคนยุคดิจิทัลมากขึ้น ด้วยเทคโนโลยีอัจฉริยะอย่าง Home Automation ระบบสั่งงานเครื่องใช้ไฟฟ้าผ่านสมาร์ทโฟน In Unit Wellness, Sensor Lighting, USB Plug, Smart Switch, Smart Mirror, Smart Locker และ Wi-Fi ส่วนกลาง เพื่อมอบการใช้ชีวิตที่สบายและเป็นสุขในโลกยุคออนไลน์



Smart Home Automation

ระบบสั่งงานเครื่องใช้ไฟฟ้าผ่านสมาร์ทโฟน



Smart Switch

สวิตช์เปิด-ปิดไฟ ด้วยระบบสัมผัสหรือผ่านสมาร์ทโฟน



USB Plug

ปลั๊กไฟที่รองรับหัวชาร์จ USB สะดวกหุกการใช้งานเพื่อชีวิตที่ง่ายขึ้น

ในปี 2563 พกฯ ต่อยอด Pruksa Living Tech ให้ก้าวหน้าไปอีกขั้น เพื่อมุ่งสู่การเป็น Living Solution Provider อันดับหนึ่งในใจของลูกค้า โดยปรับปรุงกระบวนการพัฒนานวัตกรรมทั้งหมดในองค์กร พร้อมนำหลักการด้าน Venture Building และวิธีการทำงานภายใต้หลักคิด Agile Methodology มาใช้กับทีมงานที่ผ่านการคัดเลือกจากทุกสายงานในองค์กร เพื่อร่วมกันสร้างสรรค์สินค้าและบริการรูปแบบใหม่ ที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการที่แท้จริงของลูกค้าได้มากยิ่งขึ้น



บริหารงานจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นธรรม

GRI 103-1

พวกษาให้วาคความสำคัญต่อวการวางยุทธศาสตร์การบริหารงานจัดซื้อจัดจ้าง และวการจัวการบริหารห้วงโซ่วุปทานที่มุ่งเน้นคุณภาพของสินค้าและบริการ โดยกำหนดให้มีกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่ครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และวการกำกับดูแลกิจการ เพื่อเป็นแนวทางการจัวการที่สอดคล้องกับระดับความเสี่ยง รวมถึงมีข้อกำหนดตามกฎหมายและระบบจัวการคุณภาพต่างๆ เป็นตัวกำกับ เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพ ปริมาณ การส่งมอบสินค้าและบริการ ตลอดจนความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินการต่างๆ ขององค์กร

ที่มากกว่านั้นคือ วการจัวทำจรรยาบรรณในการปฏิบัติต่อคู่ค้าของบริษัท (Pruksa – Supplier Sustainable Code of Conduct) สำหรับคู่ค้า และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (Pruksa Purchaser Code of Conduct) สำหรับพนักงาน เพื่อให้ทั้งคู่ค้าและพนักงานยึดถือและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยมีเนื้อหาและขอบเขตของแนวทางการปฏิบัติภายใต้ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมประเด็นด้านจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ สิทธิมนุษยชน อาชีวอนามัยด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม ตามหลัก 4 ประการ ดังนี้



ความคุ้มค่า

คู่ค้าและพนักงานของบริษัท จะต้องคำนึงถึงต้นทุน คุณภาพ และผลกระทบต่อวการที่อาจเกิดขึ้น อันเนื่องมาจากการจัดซื้อจัดจ้างทั้งในปีปัจจุบันและอนาคต โดยให้มีการพิจารณาเปรียบเทียบทางเลือกต่างๆ พร้อมปัจจัยด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ด้านการตลาด ด้านการเงิน ด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม โดยไม่ได้ถือราคาต่ำสุดในการตัดสินใจจัดซื้อจัดจ้างเสมอไป ทั้งนี้ จะขึ้นอยู่กับคะแนนของความคุ้มค่าในงาน (Value Score) ในกระบวนการคัดเลือกคู่ค้าที่จะยึดถือเป็นสำคัญ



คุณธรรมและความโปร่งใส

คู่ค้าและพนักงานของบริษัท จะต้องดำเนินขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเปิดเผย และเปิดโอกาสให้คู่ค้าทุกรายสามารถเข้ามาแข่งขันได้อย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงคุณสมบัติและความสามารถในการรับงานของกลุ่มงานต่างๆ ของคู่ค้าเป็นหลัก รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้เชี่ยวชาญ และฝ่ายที่ได้รับมอบหมายจากทางบริษัท ให้มีโอกาสรับทราบข้อมูลในการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเพียงพอและเสมอภาคกันในเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้ ผลการพิจารณาคัดเลือกจะต้องแจ้งให้ผู้บริหารและ/หรือคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างที่ถูกต้องตั้งจากทางบริษัท ได้รับทราบด้วย



ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พนักงานของบริษัท จะต้องพิจารณาถึงความต้องการในการจัดซื้อจัดจ้างให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงสถานะตลาดด้านต่างๆ และทิศทางตลาดในขณะนั้น ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิเคราะห์และจัดทำแผนงาน เพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายในการคัดเลือกกว่าวิธีการจัดซื้อจัดจ้างรูปแบบใดเป็นประโยชน์และเหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้นมากที่สุด รวมทั้งควรประเมินผลการจัดซื้อจัดจ้างรายเดือน รายไตรมาส และรายปี เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นด้วย



ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน

พนักงานของบริษัท จะต้องยึดหลักความรับผิดชอบต่อมาตรฐานจริยธรรมหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งคำนึงถึงความถูกต้อง การใช้อำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติหน้าที่ที่ตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

ยกระดับการจัดซื้อจัดจ้าง 4.0

ในปัจจุบันการบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารห่วงโซ่อุปทานได้นำแนวคิด Thailand 4.0 มากำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงการ “การจัดซื้อจัดจ้าง 4.0” (Procurement 4.0) และประยุกต์ใช้ในการวางแผนการพัฒนาอย่างยั่งยืน ที่มีผลต่อการจัดซื้อจัดจ้างทั้งในเชิงกลยุทธ์ และการดำเนินงาน เพื่อเป็นเข็มทิศทางยุทธศาสตร์การจัดซื้อยุคใหม่ พร้อมนำบริษัท ไปสู่ “World Class Procurement” โดยมี 3 เสาหลัก ดังนี้

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

ทั้งนี้ เทคโนโลยีและอัลกอริทึมที่ดีจะช่วยให้การจัดซื้อจัดจ้างในยุค 4.0 ดำเนินไปตามแผนงาน โดยสามารถรวบรวม ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการทำความเข้าใจซัพพลายเออร์ ตลาด และลูกค้า การคาดการณ์แนวโน้มของตลาด และตรวจหาการทำงานที่ล้มเหลวของแผนการดำเนินงาน วัสดุ เครื่องจักร และผลิตภัณฑ์ ทำให้บริษัท สามารถตัดสินใจได้ดีขึ้น ทั้งยังสามารถทำให้การตัดสินใจด้านการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปโดยอัตโนมัติ

โดยการจัดซื้อจัดจ้าง 4.0 (Procurement 4.0) นั้นจะหมายถึงการพัฒนากำหนดคุณค่าใหม่ การตอบสนองความต้องการทางธุรกิจใหม่ๆ การรวมข้อมูลจากทุกหน่วยงาน และห่วงโซ่คุณค่าต่างๆ ซึ่งข้อมูลนี้จะถูกเรียกใช้ในเชิงรุก สิ่งสำคัญที่สุดในหน่วยงานจัดซื้อจัดจ้างคือ ต้องมีความสามารถในการรับมือกับความท้าทายและโอกาสในการขยายการปฏิบัติการระบบดิจิทัลของบริษัท ต่อไปในอนาคต



GRI 103-2

เป้าหมาย



บริษัทฯ กำหนดเป้าหมาย Cost Saving การบริหารงานต้นทุนการจัดซื้อจัดจ้าง ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในปี 2563

เท่ากับ 8.81%

GRI 103-3

Cost Saving ปี 2563 เท่ากับ **9.4%**

*เพิ่มขึ้นจากปี 2562 **0.59%** ↑↑

จรรยาบรรณการจัดซื้อจัดจ้าง

พนักงานของบริษัทฯ ที่ปฏิบัติหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง จะต้องยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาบรรณนี้อย่างเคร่งครัด ดังนี้

- พนักงานต้องพิจารณาถึงผลประโยชน์ของกิจการ
- พนักงานต้องรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง
- พนักงานต้องทำการจัดซื้อจัดจ้างโดยไม่รังเกียจเชื้อชาติ เพื่อให้เกิดคุณค่าแก่รายจ่ายที่ได้จ่ายไป
- พนักงานต้องแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวัสดุ เทคโนโลยี สภาพวะของตลาด และกระบวนการผลิต
- พนักงานต้องทำการซื้อขายโดยซื่อสัตย์และจริงใจ
- พนักงานต้องต้อนรับลูกค้าทั้งภายในและภายนอกอย่างสุภาพ
- พนักงานต้องยอมรับพันธกรณีของตนและผู้อื่น
- พนักงานต้องหลีกเลี่ยงการปฏิบัติการโดยไม่เป็นธรรม
- พนักงานต้องให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำผู้ซื้อ
- พนักงานต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทุกหน่วย

GRI 103-2

แนวทางการปฏิบัติต่อลูกค้า

พหุภาคีตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นธรรม เพื่อผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

- พนักงานจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นมืออาชีพ ยุติธรรม และปฏิเสธข้อเสนอมหรือข้อเสนอแนะที่ไม่เหมาะสมเพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์ส่วนตนในการดำเนินกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง
- กรณีการจัดซื้อจัดจ้างผ่านบริษัทเครือญาติ เพื่อนสนิท หรือบริษัทที่พนักงานมีความสัมพันธ์เชิงทุนและ/หรือเป็นหุ้นส่วนฯ นิติบัญญัติและ/หรือพฤติการณ์กับผู้ขาย พนักงานจะต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาจะได้มอบหมายให้พนักงานผู้อื่นมาปฏิบัติหน้าที่แทน
- ผู้บริหารตามอำนาจการจัดซื้อจัดจ้างต้องใช้ดุลยพินิจในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน
- ผู้บริหารตามอำนาจการจัดซื้อจัดจ้างจะต้องควบคุม ตรวจสอบ ดูแลให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด หากพบว่ามีการปฏิบัติผิดจรรยาบรรณ ต้องดำเนินการสอบสวนและพิจารณาโทษทางวินัยตามขั้นตอน

GRI 204-1

- พนักงานต้องสนับสนุนให้มีการจัดซื้อจัดจ้างสินค้าและบริการจากผู้ประกอบการที่เป็นคนไทย หรือบริษัทในเครือ หรือบริษัทย่อย และบริษัทร่วมของบริษัทฯ
- พนักงานต้องจัดซื้อจัดจ้างสินค้าและบริการอย่างมีระบบ ถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยมีการควบคุมที่รัดกุมและปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจการค้าตลอดเวลา

การรักษาความลับของข้อมูลบริษัท

ลูกค้าและพนักงานของบริษัท จะต้องรับผิดชอบในการดูแลรักษาเอกสารและข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น ข้อมูลด้านเทคนิค วัสดุ เอกสาร เอกสารการดำเนินงานที่สำคัญที่ทำให้บริษัท คงความได้เปรียบในเชิงธุรกิจ ข้อเสนอด้านราคาของผู้ขาย เอกสารการเปรียบเทียบคุณลักษณะทางเทคนิค ราคา และสัญญาต่างๆ ซึ่งถือเป็นความลับของบริษัท ห้ามมิให้เปิดเผยต่อผู้อื่น หากพบว่า มีผู้ละเมิดการกระทำดังกล่าว บริษัท จะดำเนินการต่อผู้ละเมิดทันที

การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อนอันเกิดจากกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง อาจเกิดขึ้นเมื่อพนักงานให้ความสำคัญต่อผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับมากกว่า ผลประโยชน์ของบริษัท หรือเป็นการปฏิบัติที่ตอบสนองซึ่งกันและกันและกันในเชิงธุรกิจ รวมถึงการใช้อำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากบริษัท ในฐานะผู้ซื้อไปเรียกรับผลประโยชน์อื่นใดจากผู้ขาย เช่น ผลประโยชน์อื่นใดที่มีผลกระทบต่อความตั้งใจของพนักงานเกี่ยวกับการคัดเลือกผู้ขาย การคัดเลือกสินค้าและ/หรือบริการ หรือการต่อรองเพื่อสรุปผลการสั่งซื้อกับบริษัทผู้ขาย

รูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อน



ของขวัญหรือของกำนัล

การรับของขวัญหรือของกำนัลที่มีมูลค่าเกินกว่า 1,000 บาท/จากผู้ขาย ถือเป็นความไม่เหมาะสมและพนักงานไม่พึงปฏิบัติ เพราะอาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของบริษัท และแสดงถึงความไม่โปร่งใส ไม่เป็นธรรมของตัวพนักงานด้วย เว้นการรับของขวัญหรือของกำนัลที่ผู้ขายจัดทำไว้เพื่อส่งเสริมการขายและด้านการตลาดเท่านั้น



น้ำใจไมตรี

พนักงานจะต้องไม่ขอหรือรับการช่วยเหลือจากการบริการใด หรือซื้อสิ่งของใดๆ ที่ได้รับส่วนลดเป็นพิเศษสำหรับตนเองและบุคคลในครอบครัว รวมถึงการรับเชิญไปท่องเที่ยวหรือการรับบริการเพื่อความเพลิดเพลิน หรือการแลกเปลี่ยนสิ่งของใดๆ ที่มีมูลค่าสูงต่อกันกับผู้ขาย การรับประทานอาหารกลางวันกับผู้ขายในระหว่างการเจรจาธุรกิจ อาจกระทำได้เป็นครั้งคราว แต่ไม่ควรทำเป็นประจำทุกวัน ในกรณีที่ผู้ขายเชิญไปร่วมรับประทานอาหารค่ำและชมการแสดงเพื่อความเพลิดเพลินในวาระสำคัญหรือโอกาสอันเป็นพิเศษ จะต้องได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาระดับผู้จัดการฝ่ายก่อน



งานเลี้ยงสังสรรค์

พนักงานที่ได้รับเชิญให้เข้าร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์จากบริษัทผู้ขายและเป็นงานจัดเลี้ยงที่มีราคาสูงมากกว่าปกติ มีกิจกรรมบันเทิง หรือมีการมอบบัตรกำนัลที่มีมูลค่าสูงเป็นประจำและไม่เป็นที่เปิดเผยจากผู้ขาย จะถือได้ว่า มีผลประโยชน์ทับซ้อน พนักงานต้องรายงานต่อหัวหน้างานหรือผู้จัดการฝ่ายก่อนเข้าร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์นั้น



สินบนหรือเงินหุจริตที่ผู้ขายแอบให้

พนักงานต้องไม่แสดงนัย หรือเจรจา หรือรับสินบนจากผู้ขาย ไม่ว่าในรูปแบบใดและ/หรือประโยชน์อื่นใด อันเป็นเหตุให้บริษัท เสียผลประโยชน์ การกระทำดังกล่าวถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนและผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง ต้องถูกพิจารณา ลงโทษทางวินัยและบริษัท อาจดำเนินคดีทางอาญาด้วย ทั้งนี้ พนักงานจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า การรับสินบนจากผู้ขาย นอกจากจะทำลายเกียรติ/ชื่อเสียงของตนเองแล้ว ยังทำให้ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของบริษัท เสียหายไปด้วย



สินค้าตัวอย่าง

ซึ่งมีมูลค่าในเชิงพาณิชย์ต้องส่งคืนผู้ขายเมื่อกระบวนการจัดซื้อ/จัดหาเสร็จสิ้นลง เว้นแต่ผู้ขายแจ้งว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องส่งคืน เนื่องจากมูลค่าต่ำหรือเป็นสินค้าตัวอย่างที่ใช้แล้วหมดไป เช่น สารเคมี เป็นต้น

การมีส่วนร่วมกับผู้ค้า

การสร้างแพลตฟอร์มจัดซื้อจัดจ้างครบวงจร

บริษัทฯ มีการสื่อสารถึงผู้ค้าแจ้งเรื่องการนำระบบ B2P Blockchain Platform มาใช้ในกระบวนการจัดหา-วางบิล-ชำระเงิน สำหรับผู้ค้าและผู้รับเหมาของ บมจ. พุกผา เรียวเอสเตท และบริษัทในเครือ เพื่อยกระดับและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง รวมถึงธุรกรรมทางบัญชีให้สะดวกและโปร่งใสมากขึ้นในทุกขั้นตอน

ระบบจัดซื้อจัดจ้าง B2P (Blockchain Solution for Procure-to-Pay) พัฒนาขึ้นโดยได้รับความร่วมมือจากธนาคารไทยพาณิชย์ ในการนำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดซื้อ วางบิล ชำระเงิน เข้าสู่ระบบ Blockchain ในรูปแบบดิจิทัล ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งผู้ซื้อและผู้ขาย อาทิ ข้อมูลคำสั่งซื้อ (Purchase Order) ข้อมูลการรับสินค้า/บริการ (Goods Receipt) จะถูกนำเข้าระบบโดยผู้ซื้อ ส่วนข้อมูลการวางบิล (Invoice) จะถูกนำเข้าโดยผู้ขาย เพื่อนำไปประมวลผลในระบบและดำเนินการตรวจสอบเพื่อชำระเงินต่อไป

การติดต่อสื่อสารกับผู้ค้า

พุกผาตระหนักถึงจรรยาบรรณในการสื่อสารเป็นอย่างมาก เพราะหากพนักงานขาดคุณธรรมในการสื่อสารแล้ว อาจทำให้เกิดความขัดแย้งหรืออาจทำให้เกิดผลเสียต่อจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจได้ โดยกำหนดแนวปฏิบัติไว้ดังนี้

- พนักงานจะต้องไม่ให้ข้อมูลส่วนตนและของบุคคลในครอบครัวแก่ผู้ขาย เช่น ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์บ้าน หมายเลขบัญชีธนาคาร หรือ E-mail Address ส่วนตัว
- ห้ามมิให้พนักงานให้ข้อมูลของบริษัทฯ หรือติดต่อธุรกิจกับผู้ขายผ่านทาง E-mail Address ส่วนตัวของผู้ขายไม่ว่าในกรณีใดก็ตาม เว้นแต่ได้รับอนุมัติจากผู้จัดการฝ่ายของบริษัทฯ
- โทรศัพท์สำนักงาน หมายเลขโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่ได้รับอนุมัติให้ใช้ และ E-mail Address ของบริษัทฯ ควรจะใช้เพื่อติดต่องานธุรกิจของบริษัทฯ เท่านั้น
- พนักงานมีหน้าที่ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบโดยตรงแก่ผู้ขายเท่านั้น การเปิดเผยข้อมูลของบริษัทฯ ที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบโดยไม่ได้รับอนุมัติ จะถือว่าละเมิดต่อจรรยาบรรณนี้
- พนักงานควรแจ้งให้ผู้ขายดำเนินการตามข้อตกลงเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารที่กำหนดขึ้นโดยบริษัทฯ เท่านั้น

บริษัทฯ ตระหนักถึงการปฏิบัติต่อผู้ค้าอย่างเป็นธรรม บนพื้นฐานของการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมทั้งสองฝ่าย จึงได้จัดสัมมนา ร่วมกับผู้ค้าเพื่อสร้างความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงาน การจัดซื้อจัดจ้างแบบรับเหมางานทั้งวัสดุและค่าแรงแบบเบ็ดเสร็จ

คู่ค้าของบริษัทฯ เข้าร่วมการสัมมนา 100%



GRI 414-2

ความรับผิดชอบต่อห่วงโซ่อุปทานและสิ่งแวดล้อม

พนักงานจะต้องปฏิบัติตามนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่บริษัทฯ ได้ประกาศไว้ และที่อาจมีประกาศฯ เพิ่มเติมในอนาคตระหว่างดำเนินการทางธุรกิจด้วยกัน โดยจะต้อง

- ติดต่อประสานงานระหว่างผู้ขายกับฝ่ายงานวิจัยและพัฒนา และ/หรือฝ่ายปฏิบัติการของบริษัทฯ และ/หรือสำนักคุณภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ ในงานที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดหรือคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์หรือการบริการ พร้อมกับติดตามการประเมินผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม และต้องดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์และบริการนั้นอย่างยั่งยืน
- ติดต่อกับผู้ขายที่รักษาจรรยาบรรณเชิงการค้า ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ หลีกเลี่ยงผู้ขายที่ประกอบธุรกิจโดยปราศจากจรรยาบรรณทางธุรกิจ เช่น กดขี่แรงงาน จัดสรรสภาพการทำงานที่ไม่ดี ไม่ได้รับรู้สิทธิของพนักงานลูกจ้าง มีพฤติกรรมฮั้วการประมูล ดำเนินธุรกิจอย่างไม่โปร่งใส เปิดเผยความลับทางการค้า ทุ่มเสนอราคาต่ำกว่าทุน เพื่อตัดราคาผู้ขายรายอื่นอย่างไม่ยุติธรรม มีพฤติกรรมข่มขู่ ทุจริตคอร์รัปชัน เป็นต้น
- แจ้งผู้ขายเพื่อให้ความร่วมมือหรือร่วมกับผู้ขายในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการทำธุรกิจอย่างมั่นคงและยั่งยืน
- ในปี 2563 บริษัทฯ ได้สื่อสารถึงคู่ค้าเรื่องการชะลอโครงการเนื่องจากสถานการณ์ “COVID-19” ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ เพื่อควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19



ปลูกฝังธรรมาภิบาล ต้านทุจริตคอร์รัปชัน

GRI 103-1

ด้วยตระหนักดีว่าการทุจริตคอร์รัปชันเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ ส่งผลเสียต่อจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ ความไม่เป็นธรรมในการแข่งขันของกิจการ ทำให้ผู้มีส่วนได้เสียขาดความเชื่อมั่น ทั้งยังไม่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล พกฯ จึงปฏิบัติตามกฎหมายประเทศไทยในการต่อต้านคอร์รัปชันอย่างเคร่งครัด และกำหนดเป็นนโยบายสำคัญในการดำเนินธุรกิจที่จะไม่สนับสนุนกิจการ กลุ่มบุคคลหรือบุคคลที่มีส่วนร่วมกับการแสวงหาผลประโยชน์ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมจากการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ

โดยพกฯ มีการประเมินความเสี่ยงที่สำคัญของกลุ่มธุรกิจที่บริษัทฯ ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันก่อนจะจัดทำเป็นระบบควบคุมเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันอย่างรอบด้าน เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดจากปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ดังนี้

GRI 103-2

บริหารจัดการข้อร้องเรียนเป็นระบบ ลดการทุจริตคอร์รัปชัน



ความเสี่ยงที่สำคัญที่ได้รับการประเมินว่าเป็นเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน

จากการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันในกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และกลุ่มธุรกิจโรงพยาบาล พบว่าบริษัทฯ มีระบบควบคุมเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญ จากทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานที่ติดต่อภายนอกองค์กร ดังนี้



ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

ความเสี่ยงที่สำคัญ	คำอธิบาย	ระบบควบคุมเพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน
<p>ความเสี่ยงจากการตัดสินใจในการขออนุญาตการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรที่ดิน และการก่อสร้างอาคาร/สิ่งปลูกสร้าง</p>	<p>การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ในการพัฒนาโครงการอสังหาริมทรัพย์ประเภทที่อยู่อาศัยเพื่อส่งมอบให้กับลูกค้า ต้องมีการติดต่อหน่วยงานราชการต่างๆ ในการขออนุญาตจัดสรรที่ดิน การขออนุญาตปลูกสร้าง การขอเปิดใช้อาคาร (สำหรับโครงการแนวสูง หรืออาคารชุด) รวมถึงการออกเอกสารกรรมสิทธิ์ห้องชุด เช่น สำนักงานเขต สำนักงานที่ดินสาขา หรือหน่วยงานท้องถิ่น ซึ่งอาจมีความเสี่ยงต่อการที่จะถูกขอหรือแนะนำเสนอสินบน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดนโยบาย/มาตรการในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันที่ชัดเจน และมีการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร รวมไปถึงหน่วยงานภายนอกที่ต้องมีการติดต่อประสานงานกับบริษัทฯ เพื่อให้ทราบแนวนโยบายและทิศทางการดำเนินการที่ชัดเจนของบริษัทฯ กำหนดหน่วยงานและผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในการดำเนินการยื่นขออนุญาตหรือติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐ เพื่อไม่ให้มีการแอบอ้างหรือเรียกผลประโยชน์ให้แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง โดยจะมีฝ่ายตรวจสอบภายในที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงาน การว่าจ้าง Outsource เพื่อดำเนินการบริหารจัดการในการติดต่อขออนุญาตแทนบริษัทฯ เพื่อลดความเสี่ยงในการถือครองผลประโยชน์ และช่องทางในการทุจริต
<p>ความเสี่ยงจากการตัดสินใจในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และการดูแลด้านสวัสดิการ</p>	<p>การขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างส่งผลกระทบต่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เพื่อป้องกันการว่าจ้างแรงงานผิดกฎหมาย รวมถึงผู้รับเหมาที่เข้ามาดำเนินการ บริษัทฯ ต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถานทูตตามสัญชาติของแรงงานต่างด้าว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวมถึงสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกรมการปกครอง โดยอาจมีความเสี่ยงจากการให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยตัวแทนหรือบุคคลที่สามที่ทำหน้าที่ในนามของบริษัทฯ</p>	<p>การออกประกาศจากผู้บริหารระดับสูงในการควบคุมไม่ให้มีการจ้างแรงงานที่ผิดกฎหมาย และสื่อสารให้พนักงาน/ผู้รับเหมาทราบ รวมถึงการลงนามในสัญญาว่าจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้มีการจัดหาแรงงานถูกต้องตามกฎหมายเข้ามาทำงานตั้งแต่ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน และเป็นการลดความเสี่ยงจากการเรียกรับสินบนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้ปฏิบัติงานในโครงการ</p>



ความเสี่ยงที่สำคัญ	คำอธิบาย	ระบบควบคุมเพื่อป้องกัน การทุจริตคอร์รัปชัน
<p>ความเสี่ยงจากการตัดสินใจในการยื่นขออนุมัติแผนการจัดตั้งสถานพยาบาลประเภทที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืน</p>	<p>การประกอบธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน ต้องมีการยื่นคำขออนุมัติแผนการจัดตั้งและแผนการจัดตั้งสถานพยาบาลประเภทที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืน เพื่อให้ศูนย์บริการธุรกิจสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาก่อนการแจ้งก่อสร้าง ซึ่งการยื่นขอดำเนินกิจการโรงพยาบาล การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการ อาจมีความเสี่ยงในการนำเสนอสินบน หรือถูกร้องขอเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> • บริษัทฯ ดำเนินการกำหนดนโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของ บริษัทฯ พศกฯ โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย เพื่อแสดงเจตนากรณีในการปฏิบัติ ตามกฎหมายประเทศไทยในการต่อต้านคอร์รัปชันให้แก่พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียรับทราบ • กำหนดให้มีคณะทำงานดูแลและควบคุมการดำเนินการตามแผนการเปิดโรงพยาบาลวิมุต และมีการติดตามความคืบหน้าในที่ประชุม VMC (Vimut Management Committee) • มีการกำหนด Job Profile ของบุคลากรที่จะมีหน้าที่หลักในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการ สังกัดภายใต้ฝ่ายธุรกิจเฉพาะ และมี Non-Medical Support โดยจะมีฝ่ายตรวจสอบภายในที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงาน • การจัดจ้าง Outsource ที่เชี่ยวชาญ เฉพาะที่มีความรู้ความชำนาญในการยื่นขออนุมัติแผนการจัดตั้งโรงพยาบาล เพื่อทำหน้าที่ในการติดต่อประสานงานหน่วยงานราชการในการยื่นและดำเนินเรื่อง เพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดจากการใช้ช่องว่างทางด้านกฎหมายในการกระทำการทุจริตคอร์รัปชันได้

การสื่อสารและฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบาย และมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันภายในบริษัทฯ

GRI 205-2

- การอบรมหลักสูตรจริยธรรมพหุภาษา (Ethic) ในด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้กับพนักงานใหม่ในวันปฐมนิเทศ สำหรับปี 2563 บริษัทฯ ได้จัดทำข้อมูลในรูปแบบ VDO ประกอบการบรรยาย (Micro Learning) เพิ่มเติม เพื่อให้พนักงานรับชมได้สะดวกและสนุกสนานยิ่งขึ้น โดยพนักงานทุกคนจะต้องผ่านการทดสอบในหลักสูตรดังกล่าว พร้อมลงนามสัตยาบัน
- การทำแบบทดสอบหลักสูตร CG เพื่อสร้างความตระหนักรู้เรื่องจรรยาบรรณและธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร และพนักงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง สำหรับปี 2563 ได้เพิ่มการจัดทำรูปแบบ VDO ประกอบการบรรยาย และตัวอย่างกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นจริง เพื่อสื่อสารให้กับพนักงานรับชมและสร้างความตระหนักในด้านการทุจริตคอร์รัปชัน
- จัดให้มีการทำแบบสอบถามการเปิดเผยข้อมูลความสัมพันธ์ของผู้บริหารและพนักงานทุกคน เพื่อให้บริษัทฯ มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความโปร่งใส เป็นธรรมกับทุกฝ่าย
- จัดกิจกรรม CG NEW NORMAL DAY ประจำปี 2020 ภายใต้ชื่องาน “New Normal กับการ (ธรรม) งาน” เป็นการจัดกิจกรรมในรูปแบบใหม่ผ่านทาง YouTube Live สำหรับรับชมผ่านทางหน้าจอโน้ตบุ๊กหรือสมาร์ทโฟน พร้อมสร้างการมีส่วนร่วมกับบุคลากรทุกระดับในองค์กร โดยกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ ร่วมกล่าวบรรยายและให้ข้อคิดกับพนักงาน ด้านพนักงานได้ส่งผลงานเข้าร่วมกิจกรรมในหัวข้อ New Normal กับการ (ธรรม) งาน พร้อมร่วมสนุกและตอบคำถามต่างๆ ทางข้อความ เพื่อร่วมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม การกำกับดูแลกิจการที่ดีให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร
- กิจกรรม Zone Visit ปี 2563 เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ทางหน่วยงานฯ ได้จัดการอบรมให้ความรู้พนักงานในรูปแบบใหม่เป็น Site Visit New Normal ในรูปแบบ e-Learning โดยจัดทำ VDO ภาพเคลื่อนไหวประกอบ เสียงบรรยาย เพื่อให้ผู้อบรมแต่ละโครงการสามารถฟังการบรรยายได้สะดวก และรู้สึกสนุกไปกับการรับชมเนื้อหาความรู้



- ผู้บริหารของพวกร่วมเป็นวิทยากรในงานสัมมนา “ธุรกิจรยาบรรณ...คืออนาคต: An Ethical Business is...The Future” ในวันศุกร์ที่ 24 มกราคม 2563 เวลา 12.30-16.30 น. ณ ห้องประชุม SCG บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ บางซื่อ เพื่อร่วมส่งเสริมให้สมาชิกชมรมจรรยาบรรณหอการค้าไทยและผู้ประกอบการ ดำเนินธุรกิจด้วยหลักจรรยาบรรณและธรรมาภิบาล อีกทั้งเป็นการเพิ่มเครือข่ายสมาชิกชมรมด้วย



- มีการสื่อสารให้พนักงานรับทราบและตระหนักถึงความสำคัญของธรรมาภิบาล การทุจริตคอร์รัปชัน ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์ต่างๆ ของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง
- มีการสื่อสารหัวข้อประเด็นปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันภายในองค์กรและบทลงโทษให้กับผู้บริหารและพนักงาน เพื่อเป็นกรณีศึกษาและสร้างความตระหนักถึงการมีจิตสำนึกที่ดีในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ทั้งยังเป็นการป้องกันมิให้พนักงานประพฤติดจรรยาบรรณด้วย

การสนับสนุนและส่งเสริมหน่วยงานภายนอกเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่ายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

- บริษัทฯ ได้รับการรับรองเป็นแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน (CAC-Thailand's Private Sector Collective Action Coalition Against Corruption) อีกทั้งเป็น Change Agent ในการสนับสนุนและประชาสัมพันธ์คู่ค้าขนาดกลางและขนาดเล็ก (SME) เข้าร่วมโครงการ CAC-SME
- บริษัทฯ เข้าร่วมกิจกรรมและสนับสนุนของรางวัล ในงานวันเด็กแห่งชาติ 2563 ณ พิพิธภัณฑ์ด้านโกง ปปช.



การสื่อสารนโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันแก่องค์กรภายนอกบริษัทฯ



- บริษัทฯ แจ้งนโยบายการงดรับของขวัญของกำนัล “No Gift Policy” ให้กับผู้บริหาร พนักงาน นายหน้า คู่ค้า และสถาบันการเงินต่างๆ ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกบริษัท อาทิ Screen Desktop, Digital Signage จดหมาย รวมถึงไม่มีนโยบายการรับมอบสนับสนุนจากสถาบันการเงินไม่ว่าในรูปแบบใด



- แจ้งนโยบายไม่สนับสนุนการให้สินบน สินน้ำใจ กับหน่วยงานราชการและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ
- แจ้งคู่ค้าและนายหน้าที่ดินให้ทราบถึงช่องทางการร้องเรียนผ่านทางเอกสารแนบท้าย หนังสือประกอบการประมูล Tender Document วิธีการนำเสนอขายที่ดินและข้อตกลงการลงทะเบียนที่ดิน ระเบียบการซื้อที่ดิน และเงื่อนไขตามหลักธรรมาภิบาล

GRI 103-3

อีกหนึ่งพลังในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันไทย

พวกษาได้รับการรับรองเป็นแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน (CAC-Thailand’s Private Sector Collective Action Coalition Against Corruption) อันเป็นผลมาจากการที่บริษัทฯ กำหนดนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันอย่างชัดเจน เพื่อให้กรรมการ บริษัทฯ ผู้บริหาร และพนักงาน สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งวางมาตรการป้องกันการคอร์รัปชันภายในองค์กรตามแนวทางของ CAC

ช่องทางแจ้งเบาะแส/ข้อร้องเรียนการทุจริตคอร์รัปชัน

พศกษามีช่องทางการแจ้งเบาะแส/ข้อร้องเรียนการทุจริตคอร์รัปชันอย่างชัดเจน เพื่อเปิดกว้างรับการร้องเรียนจากผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า และคู่ค้า โดยพร้อมให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และให้การคุ้มครองกับบุคคลที่แจ้งเบาะแสดการทุจริตคอร์รัปชัน ทั้งนี้ ข้อร้องเรียนทุกเรื่องจะถูกส่งให้กับประธานกรรมการบริษัทฯ ประธานกรรมการบริหารและประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม ประธานกรรมการบรรษัทภิบาล และประธานกรรมการตรวจสอบ ได้รับทราบและเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ

นอกจากนี้ ยังกำหนดให้รางวัลแก่ผู้ที่มีส่วนร่วมการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในการแจ้งเบาะแสดให้กับบริษัทฯ พร้อมใบประกาศเกียรติคุณจากผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ



ช่องทางแจ้งเบาะแส/ข้อร้องเรียนการทุจริตคอร์รัปชัน

 www.psh.co.th/www.pruksa.com

หัวข้อ “ร้องเรียน/แจ้งเบาะแสด/ขอความเป็นธรรม”

 CG@pruksa.com

 @pruksacg

 0 2080 1739 ต่อ 48611, 08 4875 4784

 บริษัท พศกษ โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) (สำนักงานใหญ่)

117 อาคารพีร์ล แวงค์ค็อก ชั้น 23 ถนนพหลโยธิน
แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400

GRI 103-3, GRI 205-3

เหตุการณ์การทุจริตคอร์รัปชันในปี 2563

0 เหตุการณ์
คือเป้าหมายของ
การทุจริตคอร์รัปชัน



10 เหตุการณ์ การทุจริตคอร์รัปชันในปี 2563
โดยดำเนินการตามแนวทางมาตรการต่อต้าน
การทุจริตคอร์รัปชันอย่างครบถ้วน **100%**





ENVIRONMENTAL



SHARING OUR **LIVING GREEN TECHNOLOGY**,
CARING FOR THE **ENVIRONMENT IMPACT**





ใส่ใจ...เพื่อสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

GRI 103-1

พฤษาตระหนักถึงการดำเนินธุรกิจที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตลอดกระบวนการดำเนินงานในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ในระดับประเทศและสากล พฤษาจึงปลูกฝังให้พนักงานทุกคนมีหัวใจสีเขียวที่ใส่ใจห่วงแหน รักรักษ์สิ่งแวดล้อมรอบตัว เริ่มตั้งแต่ภายในสำนักงาน โรงงานพฤษาพรีคาสท์ ไปจนถึงโครงการก่อสร้างต่างๆ ของพฤษา มีการวางแผนใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และทุกกิจกรรมต้องมีส่วนช่วยลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อลดภาวะโลกร้อนและ ชับเคลื่อนสังคมไทยสู่สังคมคาร์บอนต่ำ รวมทั้งนำเอาความเชี่ยวชาญจากธุรกิจหลัก (Core Business) มาพัฒนาสินค้าและบริการ เพื่อส่งเสริม คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างยั่งยืน



ดูแลสิ่งแวดล้อมภายในโครงการก่อสร้าง

GRI 103-1, GRI 413-2

พหุภาคีและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม EIA Report (Environmental Impact Assessment Report) รายงานต่อสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ 2535 ซึ่งกำหนดให้ บริษัทที่มีการจัดสรรที่ดินเพื่ออยู่อาศัยหรือเพื่อประกอบการพาณิชย์ ที่มีจำนวนที่ดินแปลงย่อยตั้งแต่ 500 แปลง หรือเนื้อที่เกินกว่า 100 ไร่ หรือมีการกำหนดเขตพื้นที่และมาตรการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมไว้ จะต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อมครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน เพื่อเสนอในขั้นตอนการขออนุญาตจัดสรรที่ดินตามกฎหมาย ก่อนเริ่มการก่อสร้างโครงการ ระหว่างการก่อสร้างโครงการ และช่วงดำเนินโครงการ

ใส่ใจดูแลผลกระทบสิ่งแวดล้อมทั้ง 4 ด้าน



GRI 103-2, GRI 413-1

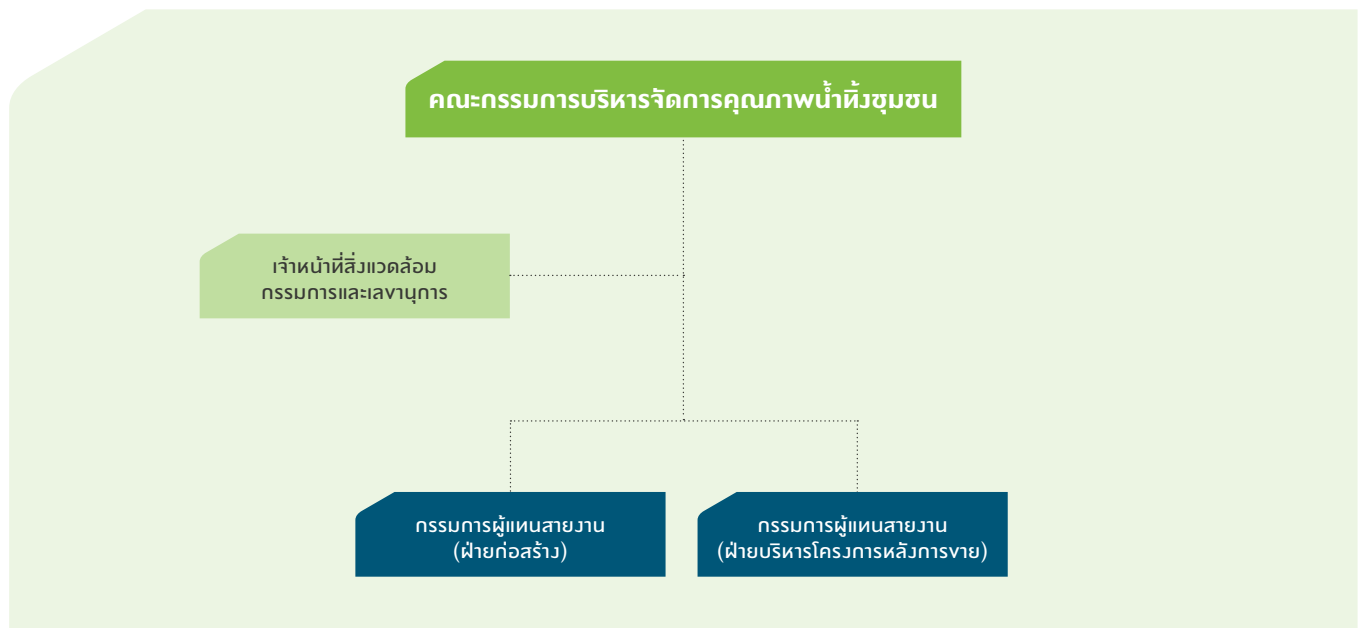
การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมภายในโครงการก่อสร้าง

- จัดตั้งบุคลากรเพื่อดูแลการจัดการคุณภาพน้ำทิ้งประจำโครงการ ทั้งในส่วนที่กำลังดำเนินการก่อสร้างและโครงการที่อยู่ในความดูแลหลังการขาย
- ฝึกอบรมให้ความรู้กับพนักงานและคู่ค้า เพื่อให้ทราบหลักการที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน การจดบันทึกการทำงาน ของระบบบำบัดน้ำเสีย และวิธีตรวจสอบระบบบำบัดน้ำเสียเบื้องต้น
- ประเมินความสอดคล้องของกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ด้านสิ่งแวดล้อม
- ติดตามคุณภาพอากาศรายวัน เพื่อเฝ้าระวังและแจ้งเตือนแนวปฏิบัติแก่พนักงาน รวมถึงขอการสนับสนุนงบประมาณในการแจกหน้ากากกันฝุ่นขนาดเล็กให้กับพนักงาน
- ตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานและคู่ค้า เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่บริษัทฯ ได้กำหนดไว้ และสอดคล้องกับกฎหมาย
- กำหนดนโยบายจากฝ่ายบริหารในการติดตั้งระบบเติมอากาศสำรองเพิ่มเติมในระบบบำบัดน้ำเสีย เพื่อควบคุมคุณภาพน้ำทิ้งเชิงป้องกันให้เป็นไปตามมาตรฐาน
- ตรวจสอบเครื่องจักรและอุปกรณ์ภายในระบบบำบัดน้ำเสีย โดยคู่ค้าที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน
- ทบทวนการจัดการโดยผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้มั่นใจในระบบบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการบริหารจัดการคุณภาพน้ำดื่มชุมชน

พสกยาใส่ใจในการจัดการคุณภาพน้ำดื่มของโครงการต่างๆ โดยมีการกำกับและติดตามการดำเนินการจัดทำบันทึกรายละเอียด และรายงานสรุปผลการดำเนินงานของระบบบำบัดน้ำเสีย ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม 2535 โดยจัดตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการคุณภาพน้ำดื่มชุมชน ตามประกาศที่ PS41/2562 เพื่อให้การบริหารจัดการคุณภาพน้ำดื่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกรรมการมาจากตัวแทนผู้เกี่ยวข้องในแต่ละส่วนงาน มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. กำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และพิจารณาแผนงานในการบริหารจัดการคุณภาพน้ำดื่มของบริษัท
2. ประสานงานและสื่อสารข้อมูลแผนการดำเนินงานบริหารจัดการคุณภาพน้ำดื่มไปยังผู้ปฏิบัติงานของบริษัท ทั้งในส่วนของพนักงานและผู้รับเหมา
3. กำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานประจำระบบบำบัดน้ำเสียที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของบริษัท ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดของการบริหารจัดการน้ำดื่ม พร้อมกำหนดแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นภายในระบบบำบัดน้ำเสีย และรายงานปัญหาแก่ผู้บริหาร
4. ร่วมสนับสนุนและผลักดันทั้งในด้านทรัพยากร งบประมาณ เพื่อให้การบริหารจัดการคุณภาพน้ำดื่มของบริษัท เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
5. กำหนดการตรวจติดตามภายในการทำงานของระบบบำบัดน้ำเสีย และตรวจสอบตามแผนที่ได้กำหนด รวมทั้งจัดทำรายงานสรุปผลการตรวจสอบเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุม เพื่อทบทวนแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพน้ำดื่มของบริษัท อย่างสม่ำเสมอ



การฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านสิ่งแวดล้อม

GRI 103-3

ในปี 2563 พกฯ มุ่งส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงาน โดยจัดฝึกอบรมการบันทึกข้อมูลสถิติการทำงานจากระบบบำบัดน้ำเสีย จำนวน 5 รุ่น รวม 134 คน



อบรมการบันทึกข้อมูล
สถิติการทำงาน
จากระบบบำบัดน้ำเสีย

5 รุ่น

134 คน

ผ่านการทำแบบทดสอบ 95%



นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้มีการจัดทำระบบ Intranet สนับสนุนการบันทึกข้อมูลสถิติการทำงานจากระบบบำบัดน้ำเสียเพื่อเป็นฐานข้อมูลและแหล่งศึกษา ส่งผลให้บุคลากรและคู่ค้าสามารถนำส่งข้อมูลและทบทวนการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งจากการให้ผู้รับผิดชอบโครงการทำแบบทดสอบ มีผู้ผ่านเกณฑ์คิดเป็น 95%

แนวทางการป้องกันผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมของโครงการที่อยู่อาศัย (EIA)

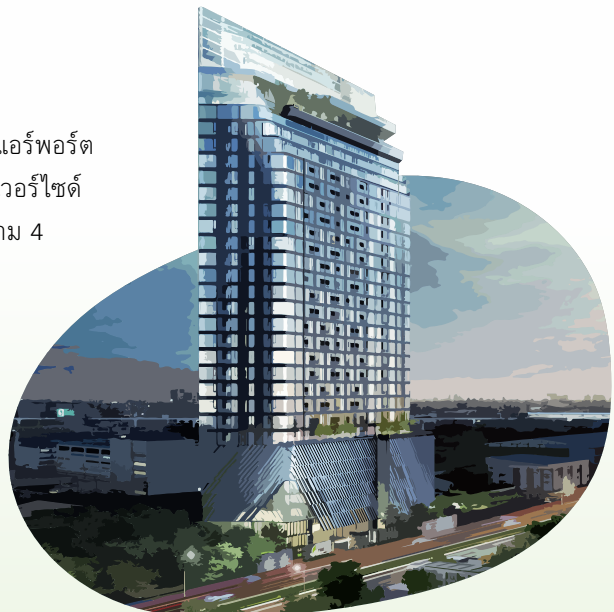
GRI 103-3

ในปี 2563 บริษัทฯ จัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม (Environmental Impact Assessment Report) และได้รับมติเห็นชอบจากสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 6 โครงการ ในประเภทคอนโดมิเนียม ดังนี้

ประเภทคอนโดมิเนียม



- เดอะ ไพร์เวจี่ พาร์ค อ่อนนุช
- เดอะ ไพร์เวจี่ สุขุมวิท 62
- พลัมคอนโด สุขุมวิท 97/1
- พลัมคอนโด ดอนเมือง แอร์พอร์ต
- แชนเตอร์ เจริญนคร-ริเวอร์ไซด์
- เดอะทรี สุขุมวิท-พระราม 4





จัดการทรัพยากรอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

GRI 103-2

บนเส้นทางแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน พุกกษามีนโยบายและแนวปฏิบัติในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ เส้นทางสีเขียวเริ่มตั้งแต่ที่โรงงานพุกกษา ปรึคาสท์ ลำลูกกา และโรงงานพุกกษา ปรึคาสท์ นวนคร ซึ่งเป็น Green Factory (Precast Concrete Factory) แห่งแรกของไทย ที่มีนโยบายนำระบบการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาดำเนินงาน ประกอบด้วย

- **บริหารน้ำเหลือทิ้ง** ระบบการบริหารจัดการน้ำทิ้งของ Batching Plant และน้ำที่ใช้ล้างในกระบวนการผลิตชิ้นส่วนคอนกรีตเสริมเหล็ก รวมถึงเศษคอนกรีตสดจะมีค่าความเป็นด่างสูง เป็นพิษต่อสิ่งแวดล้อม พุกกษาจึงทำบ่อตกตะกอนและใช้เครื่อง Recycling Concrete ในการนำน้ำที่ผ่านกระบวนการตกตะกอนแล้วกลับไปใช้หมุนเวียนในกระบวนการผลิตคอนกรีตอีกครั้ง ในส่วนของหินและทรายที่ถูกแยกออกมา ก็สามารถนำกลับไปใช้เป็นส่วนผสมของคอนกรีตต่อได้ โดยไม่มีเศษวัสดุเหลือทิ้งจากการผลิต
- **จัดการวิกฤตฝุ่น** 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 ลำเลียงหินทรายซีเมนต์ในระบบปิด เพื่อป้องกันการฟุ้งกระจายของฝุ่นจากหิน ทราย และฝุ่นผงคอนกรีตที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต
- **ลดมลพิษเสียง** มีการใช้ระบบ Shaking System แทนระบบ Compacting System (เครื่องทำคอนกรีตให้แน่น) เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดมลพิษทางเสียงในโรงงาน และส่งผลกระทบต่อชุมชนที่อยู่รอบข้าง

นอกจากนี้ พุกกษายังได้ส่งเสริมและรณรงค์ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้บริษัทฯ ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลงได้ในระดับหนึ่ง เช่น

- 1 **ใช้กระดาษอย่างรู้ค่า** รณรงค์ใช้กระดาษ Reuse ในการพิมพ์เอกสารและถ่ายเอกสาร รวมถึงการตรวจสอบเอกสารจากหน้าจอก่อนการสั่งพิมพ์เอกสาร แทนการพิมพ์เอกสารออกมาแก้ไข ซึ่งไม่เพียงช่วยลดปริมาณกระดาษเสียลง แต่ยังเป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายขององค์กรลงอีกด้วย
- 2 **ใช้ผ้าให้คุ้ม** การใช้ผ้าเช็ดจานแทนการใช้กระดาษทิชชู เพื่อลดการใช้กระดาษและลดปริมาณขยะ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม
- 3 **โครงการพุกกษาปันใช้** เปิดโอกาสให้พนักงานหรือหน่วยงานที่มีอุปกรณ์เครื่องเขียนเหลือใช้มาแบ่งปันไว้ที่ส่วนกลาง เพื่อให้พนักงานหรือหน่วยงานอื่นสามารถนำไปใช้งานได้โดยไม่ต้องสั่งของมาเพิ่ม ควบคู่ไปกับการสร้างความตระหนักถึงการใช้อุปกรณ์สำนักงานเท่าที่จำเป็นและเพียงพอต่อการใช้งาน



จัดการใช้วัสดุอย่างคุ้มค่า

ในปัจจุบัน แนวคิดใหม่ที่เรียกว่า Circular Economy หมายถึงการหมุนวนหรือหมุนเวียนเพื่อนำมาใช้ซ้ำ ได้รับการตอบรับที่ดีจากภาคธุรกิจอุตสาหกรรมที่ตื่นตัวในการแสวงหาแนวคิดและวิธีปฏิบัติร่วมกัน ที่จะนำไปสู่การพัฒนาความยั่งยืนของโลก สำหรับพฤษภานั้นให้ความสำคัญกับการพิจารณาใช้วัสดุประกอบการผลิตที่ช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งคำนึงถึงความคุ้มค่าที่เกิดขึ้นจากการนำวัสดุหรือวัสดุประกอบการผลิตมาหมุนวนใช้ซ้ำได้หลายรอบด้วย

GRI 301-1





ลดการใช้ปูนซีเมนต์แต่ไม่ลดคุณภาพ

GRI 103-2

ในปี 2563 โรงงานพฤษภ พรีคาสท์ มีเป้าหมายการลดปริมาณการใช้ปูนซีเมนต์ลงอย่างน้อย 2.0% ต่อคิวคอนกรีต รวมทั้งมีนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการเลือกใช้สารเคมีทดแทนหรือเกิดปฏิกิริยาน้อยกว่าสารเคมีที่เป็นพิษต่อสิ่งแวดล้อม



โรงงานพฤษภ พรีคาสท์ ลำลูกกา

	ปี 2562	GRI 103-3 ปี 2563
 ใช้ Fly Ashทดแทนการใช้ปูนซีเมนต์	1.5%	-
 ปรับปรุง Mix Concrete	-	3.5%
 ใช้ Limestone ทดแทนซีเมนต์	-	1.1%
 รวมลดการใช้ปูนซีเมนต์ลง	1.5%	4.6%



โรงงานพฤษภ พรีคาสท์ นวนคร

	ปี 2562	GRI 103-3 ปี 2563
 ใช้ Fly Ashทดแทนการใช้ปูนซีเมนต์	1.5%	2.8%
 ปรับปรุง Mix Concrete	-	6.3%
 ใช้ Limestone ทดแทนซีเมนต์	-	-
 รวมลดการใช้ปูนซีเมนต์ลง	1.5%	9.1%

นำวัสดุหมุนเวียนกลับไปใช้ซ้ำ (Recycle)

พุกษาได้ศึกษาการนำวัสดุประเภทต่างๆ กลับมาหมุนเวียนใช้ซ้ำ หรือนำกลับเข้าสู่กระบวนการผลิตใหม่ ซึ่งไม่เพียงช่วยลดปริมาณของเสีย และลดปริมาณการใช้ทรัพยากรลงอย่างเห็นได้ชัด แต่ยังช่วยลดค่าใช้จ่ายให้แก่องค์กรอย่างยั่งยืนด้วย

• หินและทราย

GRI 301-1, GRI 306-1

ด้วยระบบ Recycling Concrete ที่มีการใช้งานอยู่ในโรงงานพุกษา ปรึคาสท์ ทำให้สามารถหมุนเวียนวัสดุหลัก แยกหินและทรายจากเศษคอนกรีตสด พร้อมนำกลับมาใช้ในกระบวนการผลิตได้ 100% โดยไม่มีของเสีย และผลิตภัณฑ์ยังคงได้คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

GRI 103-3, GRI 301-2

ชื่อวัสดุ	โรงงานพุกษา ปรึคาสท์ ลำลูกกา		โรงงานพุกษา ปรึคาสท์ นวนคร	
	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2562	ปี 2563
 หิน	100%	100%	100%	100%
 ทราย	100%	100%	100%	100%

• น้ำมันทาแบบ

GRI 301-1, GRI 306-1, GRI 306-2

โรงงานพุกษา ปรึคาสท์ ยังมีกระบวนการนำน้ำมันทาแบบหมุนเวียนกลับไปใช้ซ้ำในกระบวนการผลิตใหม่ โดยติดตั้งระบบท่อน้ำมันดูดจากถาดรองน้ำมันใต้เครื่องจักรออกมาไว้ที่ถังเก็บ และหมุนกลับเข้าไปใช้ในระบบใหม่ได้ 100% โดยไม่มีของเสียประเภทน้ำมันทาแบบ

GRI 103-3, GRI 301-2



ชื่อวัสดุ	โรงงานพุกษา ปรึคาสท์ ลำลูกกา		โรงงานพุกษา ปรึคาสท์ นวนคร	
	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2562	ปี 2563
 น้ำมันทาแบบ 1,000 ลิตร	100%	100%	100%	100%

- **Mould เหล็ก**

GRI 301-1

โรงงานพุกษา พรีคาสท์ ได้เปลี่ยน Block Out ชั่วคราวที่ผลิตจากไม้อัดและยางดำที่ใช้แล้วทิ้ง มาเป็น Mould เหล็ก ซึ่งสามารถวนกลับมาใช้ใหม่ได้ยาวนานขึ้น โดยในปี 2563 สามารถนำ Mould เหล็กวนกลับมาใช้ในกระบวนการผลิตใหม่ได้เพิ่มขึ้นถึง 95% ตามเป้าหมาย

GRI 103-3, GRI 301-2

		 โรงงานพุกษา พรีคาสท์ ลำลูกกา		 โรงงานพุกษา พรีคาสท์ นคร	
ชื่อวัสดุ		ปี 2562	ปี 2563	ปี 2562	ปี 2563
 Mould เหล็ก		95%	95%	95%	95%

- **ภาชนะบรรจุ (Transport Rack)**

GRI 301-1

โรงงานพุกษา พรีคาสท์ ได้นำ Transport Rack มาใช้บรรจุชิ้นงานผนังพรีคาสท์และพื้นสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการขนส่งจากโรงงานฯ ไปยังโครงการต่างๆ เมื่อชิ้นงานถูกจัดส่งเรียบร้อยแล้ว จะนำ Transport Rack หมุนเวียนนำกลับมาใช้ขนส่งในครั้งต่อไปได้ 100%

GRI 103-3, GRI 301-2

		 ปริมาณชิ้นงาน (หน่วย Rack)		 การหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ (%)	
ชื่อวัสดุ		ปี 2562	ปี 2563	ปี 2562	ปี 2563
 Transport Rack		3,511	3,511	100%	100%



รักษาสมดุลทางพลังงาน

พฤษภาคมตระหนักถึงวิกฤตการณ์ขาดแคลนพลังงานในอนาคต จึงมีแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้พลังงาน โดยลดการใช้พลังงานไฟฟ้า และส่งเสริมการใช้พลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Cell) ทดแทนเพิ่มขึ้นในทุกๆ ปี โดยในปี 2563 โรงงานพฤษภาคม พรีคาสท์ ลำลูกกา และโรงงานพฤษภาคม พรีคาสท์ นวนคร มีสัดส่วนปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้า 99.75% และปริมาณการใช้พลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Cell) 0.25% นอกจากนี้ช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานขององค์กร ที่สำคัญยังมีส่วนสร้างสมดุลในการใช้พลังงาน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางพลังงานให้กับประเทศชาติด้วย

- ใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างพอเพียง

GRI 103-3

ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าที่โรงงานพฤษภาคม พรีคาสท์ ลำลูกกา และ โรงงานพฤษภาคม พรีคาสท์ นวนคร



ปริมาณการใช้ไฟฟ้า (kWh/y)
ปี 2563

1,150,014.6



โรงงานพฤษภาคม พรีคาสท์
ลำลูกกา

1,854,000.0



โรงงานพฤษภาคม พรีคาสท์
นวนคร

GRI 103-3

- เพิ่มการใช้พลังงานแสงอาทิตย์

พฤษภาคมยังนำระบบพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Cell) มาใช้ทดแทนพลังงานไฟฟ้าที่โรงงานพฤษภาคม พรีคาสท์ ลำลูกกา และโรงงานพฤษภาคม พรีคาสท์ นวนคร ทำให้สามารถลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าในกิจกรรมต่างๆ ดังนี้



ปริมาณการใช้พลังงานแสงอาทิตย์
(kWh/y) ปี 2563

0.05%

(จากปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้า
ทั้งหมดของปี 2563 = 1,150,014.6 kWh/y)



กักเก็บเติมอากาศแบบใช้
พลังงานแสงอาทิตย์
ที่โรงงานพฤษภาคม
พรีคาสท์ ลำลูกกา

0.42%

(จากปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้า
ทั้งหมดของปี 2563 = 1,854,000.0 kWh/y)



กักเก็บเติมอากาศ บิมน้ำสวนสุขภาพ
และเสาไฟถนน Logistic Hub
แบบใช้พลังงานแสงอาทิตย์
ที่โรงงานพฤษภาคม พรีคาสท์ นวนคร





โครงการ Solar Cell หมู่บ้านประหยัดพลังงาน

พลังงานแสงอาทิตย์ถือเป็นพลังงานสะอาด มากคุณประโยชน์ และไม่มีวันหมดไป ประเทศไทยเราให้ความสนใจนำพลังงานแสงอาทิตย์ มาเปลี่ยนเป็นพลังงานไฟฟ้าอย่างจริงจัง เนื่องด้วยภูมิประเทศที่ตั้งอยู่ในเส้นศูนย์สูตร จึงได้เปรียบในการรับพลังงานแสงอาทิตย์อย่างเพียงพอ แล้วเราจะปล่อยให้พลังงานที่เป็นมิตรกับธรรมชาติที่สุดนี้สูญหายไปโดยเปล่าประโยชน์อย่างนั้นหรือ?

ที่ปรึกษาเราใส่ใจเพื่อทุกชีวิต เราออกแบบบ้านให้ “หายใจ” ได้ตามเทรนด์แห่งอนาคต ขณะเดียวกันก็ก้าวไกลไปอีกขั้นด้วยการติดตั้ง Solar Cell System ซึ่งถือเป็นหนึ่งในนวัตกรรม Pruksa Living Tech เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในพื้นที่ส่วนกลางของโครงการ อาทิ ไฟสวนสาธารณะ คลับเฮาส์ อาคารนิติบุคคล และบ่อน้ำบาดาลน้ำเสีย นอกจากนี้เทคโนโลยีพลังงานแสงอาทิตย์นี้จะตอบโจทย์การเป็น “หมู่บ้านประหยัดพลังงาน” ของพฤษภา ในกระบวนการติดตั้งระบบ Solar Cell ยังคำนึงถึงทัศนียภาพที่สวยงามของโครงการเป็นสำคัญด้วย

โดยในปี 2563 พฤษภาดำเนินการติดตั้งพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Cell) เพื่อทดแทนการใช้ไฟฟ้าบริเวณพื้นที่ส่วนกลางของโครงการ ทาวน์เฮาส์และบ้านเดี่ยวรวมทั้งสิ้น 4 โครงการ สำหรับประโยชน์ที่เห็นได้อย่างชัดเจนคือ การผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ช่วยรักษาสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน เช่น ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในอากาศ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของการเกิดภาวะโลกร้อน ทั้งยังช่วยสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจด้วยการประหยัดค่าไฟฟ้า ลดค่าใช้จ่ายส่วนกลางของโครงการให้กับนิติบุคคลและลูกค้าของโครงการ

เพราะเราปรารถนาให้ทุกคนได้ภูมิใจที่ได้อยู่อาศัยในสังคมคุณภาพ ที่ใช้พลังงานอย่างรู้คุณค่าและไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมรอบตัว...

 ลดค่าใช้จ่าย	116,275 บาท/ปี
 ลดการใช้ไฟฟ้า	28,183 kWh/ปี
 ลด GHG	9,369 kgCO₂e/ปี
 สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับลูกค้า	2,491 คน/ปี



รวมพลังอนุรักษ์พลังงานในโครงการ Smart Efficiency

พสกษาร่วมปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์พลังงานลงในใจบุคลากรทุกคน ด้วยมองว่าพนักงานคือกำลังสำคัญที่จะช่วยองค์กรบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้พลังงานและทรัพยากรต่างๆ เท่าที่จำเป็นและเหมาะสมกับการใช้งาน ขณะเดียวกันยังส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อสังคม ภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยประเทศชาติประหยัดพลังงานและดูแลสิ่งแวดล้อม ภายใต้โครงการ Smart Efficiency อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

- 1 สร้างจิตสำนึกให้พนักงานทุกคนช่วยปิดไฟทุกครั้งหลังออกจากห้องประชุม
- 2 รณรงค์ให้พนักงานช่วยกันปิดไฟแสงสว่างในพื้นที่ทำงาน ในเวลาที่ยังออกไปรับประทานอาหารช่วงพักเที่ยง



- 3 ขอความร่วมมือพนักงานให้ช่วยกันตรวจสอบการใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าในช่วงวันหยุด ต่อเนื่องตามเทศกาลต่างๆ โดยการถอดปลั๊กและปิดไฟอุปกรณ์ไฟฟ้าทุกชนิด เพื่อประหยัดพลังงานและช่วยลดการเกิดอัคคีภัย

- 4 ร่วมสนับสนุนกิจกรรม “ปิดไฟ 1 ชั่วโมง เพื่อลดโลกร้อน” (60+ EARTH HOUR 2020) ซึ่งจัดโดย กรุงเทพมหานคร มูลนิธิสิ่งแวดล้อมศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ประเทศไทย): FEED และองค์กร WWF ประเทศไทย โดยพสกษารณรงค์และเชิญชวนผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า รวมถึงประชาชนทั่วไป ปิดไฟที่ไม่จำเป็น 1 ชั่วโมง ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของบริษัทฯ ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 เพื่อช่วยลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมและลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ด้วยการลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมถึงช่วยสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศด้วยการลดค่าใช้จ่ายไฟฟ้าลง



ผลจากการรณรงค์ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดูแลสิ่งแวดล้อมภายใต้โครงการ Smart Efficiency พบว่าปริมาณการใช้ไฟฟ้าในปี 2563 ลดลงจากปี 2562 จำนวน 112,373.53 kWh และยังช่วยลดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กรได้ 618,054 บาท/ปี

	ปี 2562 หน่วย : kWh	ปี 2563 หน่วย : kWh	ปริมาณที่ลดลง หน่วย : kWh
พลังงานไฟฟ้า	525,453.33	413,079.80	112,373.53
ค่าใช้จ่าย	2,889,993.29	2,271,938.89	618,054.40

ลดก๊าซเรือนกระจก สร้างสังคมคาร์บอนต่ำ

โรงงานพุกกา พรีคาสท์ ลำลูกกา และโรงงานพุกกา พรีคาสท์ นวนคร เป็นโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอนกรีตเสริมเหล็กสำเร็จรูป (Prukca Precast Concrete) สำหรับการก่อสร้างบ้านเดี่ยว คอนโดมิเนียม และทาวน์เฮาส์ ซึ่งมีความตระหนักถึงการสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอันเป็นสาเหตุของการเกิดภาวะโลกร้อนและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ จึงได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลการปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจกเพื่อใช้กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นส่วนหนึ่งในการนำพาประเทศไทยไปสู่ “สังคมคาร์บอนต่ำ” ต่อไป

ข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกปี 2563

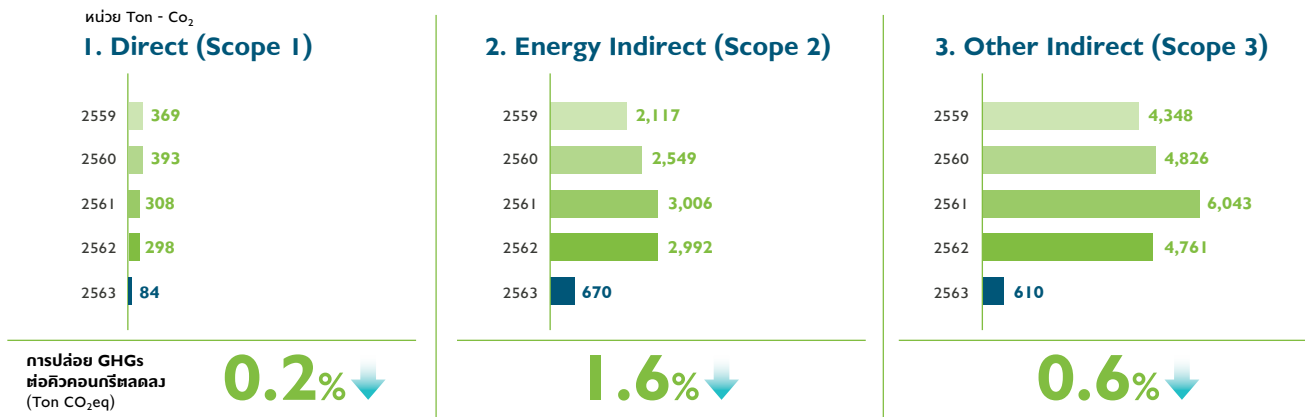
โรงงานพุกกา พรีคาสท์ ลำลูกกา และโรงงานพุกกา พรีคาสท์ นวนคร ดำเนินการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse Gas: GHGs) จากอุปกรณ์ กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยมีเป้าหมายลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในระยะ 1-3 ดังนี้

- ลดการปล่อย GHGs ในระยะที่ 1 โดยลดจำนวนการใช้งานรถ Folk Lift เพื่อลดปริมาณการใช้น้ำมันดีเซล
- ลดการปล่อย GHGs ในระยะที่ 2 โดยลดการใช้พลังงานไฟฟ้า
- ลดการปล่อย GHGs ในระยะที่ 3 โดยลดจำนวนเที่ยวขนส่งแผ่นพรีคาสท์



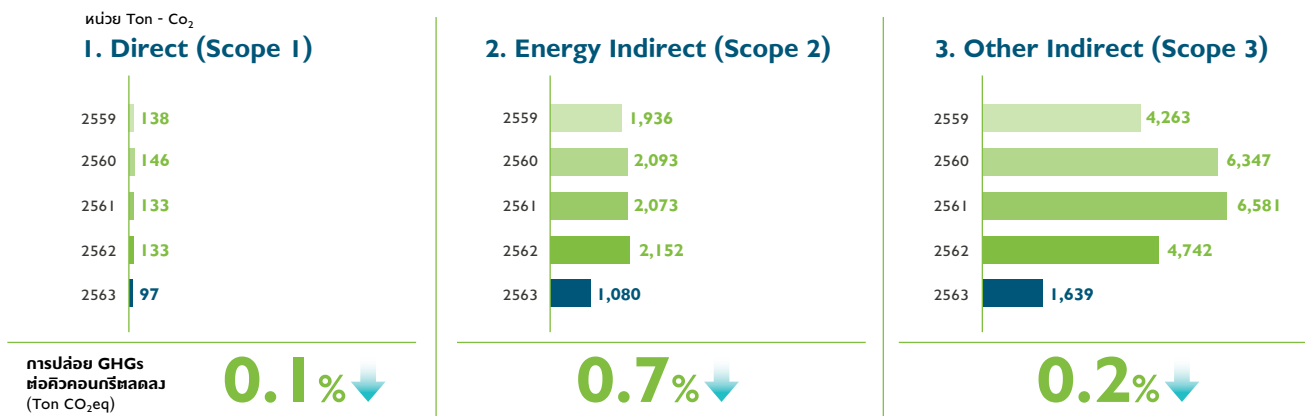
โรงงานพุกกา พรีคาสท์ ลำลูกกา มีปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้ง 3 ระยะ

เฉลี่ยลดลง **83%** จากปริมาณคิวกูบที่ลดลง **90%** ↓↓



โรงงานพุกกา พรีคาสท์ นวนคร มีปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้ง 3 ระยะ








เฉลี่ยลดลง **60%** จากปริมาณคิวกูบที่ลดลง **68%** ↓↓



วางแผนการขนส่ง ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

1. เพิ่มน้ำหนักขนส่งต่อเที่ยวรถ

โรงงานพุกาษา พรีคาสท์ ลำลูกกา และโรงงานพุกาษา พรีคาสท์ นวนคร ได้ดำเนินการลดจำนวนเที่ยวรถขนส่งให้น้อยลง โดยการเพิ่มน้ำหนักการขนส่งต่อเที่ยวและเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย

กิจกรรมลดจำนวนเที่ยวขนส่ง	มาตรฐานน้ำหนักขนส่งเฉลี่ย (ตัน)	น้ำหนักขนส่งเฉลี่ย ปี 2563 (ตัน)	% น้ำหนักต่อเที่ยวขนส่งที่เพิ่มขึ้น
 โรงงาน PCF1 รวมงานริ้วหลายแปลงไปเที่ยวเดียวกัน	9.9	-	0%
 โรงงาน PCF2 งานบันไดต่างแปลงแต่โครงการเดียวกันรวมไปเที่ยวรถเดียวกัน	8.0	9.38	17%
 โรงงาน PCF3 รวมแพคเกจงานคันไปกับงานพื้นเพื่อลดเที่ยวขนส่ง	11.2	11.29	1%
 โรงงาน PCF4 รวมส่งงานโครงการระแวกใกล้เคียงไปเที่ยวรถเดียวกัน	7.1	8.56	20%
 โรงงาน PCF5 จัดมาตรฐาน Packing ให้น้ำหนักต่อเที่ยวประมาณ 13.5 ตัน	12.5	13.30	6%
 โรงงาน PCF6 จัดมาตรฐาน Packing ให้น้ำหนักต่อเที่ยวประมาณ 13.5 ตัน	13.2	13.50	2%
 โรงงาน PCF7 รวมแพคเกจงานคันไปกับงานพื้นเพื่อลดเที่ยวขนส่ง	12.4	12.50	1%
รวม	11.97	12.61	5%

ปี 2563 งานสลิปมีน้ำหนักสินค้าที่ทำการขนส่ง **186,893 ตัน** สามารถคำนวณเที่ยวรถขนส่งได้ดังนี้ 

- หากขนส่งโดยใช้น้ำหนักเฉลี่ยต่อเที่ยวปี 2562 : **186,893 ตัน / 11.97 ตันต่อเที่ยว = 15,613 เที่ยว**
- น้ำหนักเฉลี่ยต่อเที่ยวปี 2563 : **186,893 ตัน / 12.61 ตันต่อเที่ยว = 14,821 เที่ยว**

สรุปการเพิ่มน้ำหนักขนส่งต่อเที่ยวรถในปี 2563 ช่วยลดจำนวนเที่ยวขนส่งลงได้ 792 เที่ยว หรือคิดเป็น 5% เมื่อเทียบกับปี 2562

2. ปรับการขนส่งเป็นรถเทรลเลอร์

ในปี 2563 มีการปรับเปลี่ยนการขนส่งจากรถสิบล้อเป็นรถเทรลเลอร์ได้จำนวน 902 เที่ยว ซึ่งช่วยลดจำนวนเที่ยวรถขนส่งลงได้ 11%

หากสรุปจากกิจกรรมการเพิ่มน้ำหนักขนส่งต่อเที่ยว และการปรับเปลี่ยนการขนส่งจากรถสิบล้อเป็นรถเทรลเลอร์ พบว่าในปี 2563 สามารถลดการใช้รถขนส่งลงได้ 16%

รักษน้ำเพื่อคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน

GRI 103-2

พศกษายังใส่ใจการอนุรักษ์น้ำและใช้น้ำอย่างรู้คุณค่าผ่านโรงงานพศกษ พรีคาสท์ สำลูกกา และโรงงานพศกษ พรีคาสท์ นวนคร ซึ่งถือเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ตามแนวทางดังนี้

- มีบุคลากรควบคุม ติดตามและตรวจสอบการใช้น้ำ
- มีรายงานการใช้น้ำประจำเดือน
- มีระบบ Recycling หมุนเวียนน้ำจากกระบวนการผลิตกลับไปใช้ซ้ำ
- มีระบบผันน้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติไปใช้ในกระบวนการผลิต
- มีโรงกรองน้ำ เพื่อนำน้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติในโรงงานมากรองแล้วใช้ในการผสมคอนกรีตร่วมกับน้ำที่มาจากระบบ Recycling
- ลดการใช้น้ำประปาในการรดน้ำต้นไม้ 100%

GRI 103-2

เป้าหมาย



การใช้น้ำจากธรรมชาติ
แทนการใช้น้ำประปาย่อย

15%

GRI 103-3

ผลการดำเนินงาน ปี 2563



โรงงานพศกษ พรีคาสท์ สำลูกกา มีระบบบำบัดน้ำรอบโรงงาน และมีบ่อกักเก็บน้ำจากธรรมชาติ เพื่อนำน้ำมาใช้รดน้ำต้นไม้ ล้างถนน

คิดเป็น **17.1%**

จากปริมาณการใช้น้ำทั้งหมด และทำให้ประหยัดค่าน้ำประปา

138,240.00 บาท/ปี



โรงงานพศกษ พรีคาสท์ นวนคร ขุดบ่อดินบริเวณสวนสุขภาพเพื่อกักเก็บน้ำจากธรรมชาติ จากนั้นติดตั้งระบบสูบน้ำอัตโนมัติเพื่อรดน้ำในบ่อดินมาใช้ในกระบวนการผลิต และติดตั้ง Sprinkler เพื่อใช้รดน้ำต้นไม้

คิดเป็น **16.4%**

จากปริมาณการใช้น้ำทั้งหมด และทำให้ประหยัดค่าน้ำประปา

163,200.00 บาท/ปี

GRI 306-1



การหมุนเวียนน้ำทิ้งจากกระบวนการผลิต นำกลับมาใช้ซ้ำ (Reused)

100%



โรงงานพศกษ พรีคาสท์ สำลูกกา และโรงงานพศกษ พรีคาสท์ นวนคร มีระบบ Recycling สามารถคัดแยกน้ำจากเศษคอนกรีตสด

กลับมาใช้ในกระบวนการผลิตได้ **100%**

เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยที่ผลิตภัณฑ์ได้คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

ปริมาณการใช้น้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติแทนการใช้น้ำประปา

GRI 303-1



ปริมาณการใช้น้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติแทนการใช้น้ำประปา

สถานที่เก็บข้อมูล	ปี 2562 ปริมาณน้ำ ทั้งหมด (ยูนิิต)	ปี 2563 ปริมาณน้ำ ทั้งหมด (ยูนิิต)	ปริมาณการใช้น้ำ จากแหล่งน้ำ ธรรมชาติ (ยูนิิต)	% การใช้น้ำ จากแหล่งน้ำ ธรรมชาติ	GRI 103-3 ค่าน้ำประปา ลดลง (บาท)
โรงงานพศกษ พรีคาสท์ สำลูกกา	48,379	25,219	4,320	17.1%	138,240.00
โรงงานพศกษ พรีคาสท์ นวนคร	51,151	30,717	5,100	16.4%	163,200.00

ปริมาณการหมุนเวียนน้ำที่จากระบวนการผลิตเพื่อนำกลับมาใช้ซ้ำ (Reused)



GRI 103-3, GRI 303-3, GRI 306-1

ปริมาณการหมุนเวียนน้ำที่จากระบวนการผลิตเพื่อนำกลับมาใช้ซ้ำ (Reused)
เป้าหมาย คือ 100%

สถานที่เก็บข้อมูล	ปี 2562		ปี 2563	
	ปริมาณ (ยูนิต)	%	ปริมาณ (ยูนิต)	%
 โรงงานพุกา ปราสาท ลำลูกกา	18,128.17	100%	12,975.32	100%
 โรงงานพุกา ปราสาท นคร	26,143.15	100%	17,401.71	100%

GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 306-2, GRI 413-2

คืนน้ำใสให้คูคลอง คืนความหลากหลายทางชีวภาพ

คนไทยเรามีวิถีชีวิตผูกพันกับแม่น้ำลำคลองมานับแต่อดีตจวบจนถึงปัจจุบัน เพราะอยากเห็นคลองสวย น้ำใส คนไทยมีรอยยิ้มแห่งความสุขอย่างยั่งยืน พุกาจึงใส่ใจให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์น้ำมาโดยตลอด

โดยในปี 2563 พุการ่วมแรงร่วมใจกับหน่วยงานภาครัฐและชุมชนรอบโครงการ ทำกิจกรรม “พุกาใสใจ...คืนน้ำใสให้คูคลอง” อย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 ไม่ว่าจะเป็นการลงมือขุดลอกคูคลอง ปรับปรุงคุณภาพของแหล่งน้ำ เก็บและจัดการขยะในลำคลองอย่างถูกวิธี เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมถึงรักษาความหลากหลายทางชีวภาพให้เกิดความยั่งยืน คูคลองกลับมาสวยสะอาดใส และปลอดภัยต่อชุมชนดั้งเดิม

เพราะคงจะไม่มีอะไรดีไปกว่าการได้เห็นลูกค้าและชุมชนรอบโครงการมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี จากการอยู่อาศัยในสภาพแวดล้อมที่ดีที่เราช่วยกันใส่ใจดูแลอย่างแน่นอน



GRI 103-3, GRI 306-1

ลดปริมาณขยะ

2,500 Kg./ปี



ลด GHG

8,175 kgCO₂e/ปี



สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับคนในชุมชน

1,384 คน/ปี





จัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ

GRI 103-1

พฤษภาสร้างมาตรฐานการควบคุมการปล่อยของเสีย มลพิษ หรือสิ่งใดๆ ในส่วนของโรงงานพฤษภา พรีคาสท์ ล้ำลูกกา และโรงงานพฤษภา พรีคาสท์ นวนคร โดยกำหนดเป็นมาตรการและวิธีการควบคุมและป้องกันการส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดในทุกขั้นตอน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าบริษัท ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และสังคม สำหรับมาตรการควบคุมมลพิษและของเสียทั้ง 3 ประเภทมีดังนี้

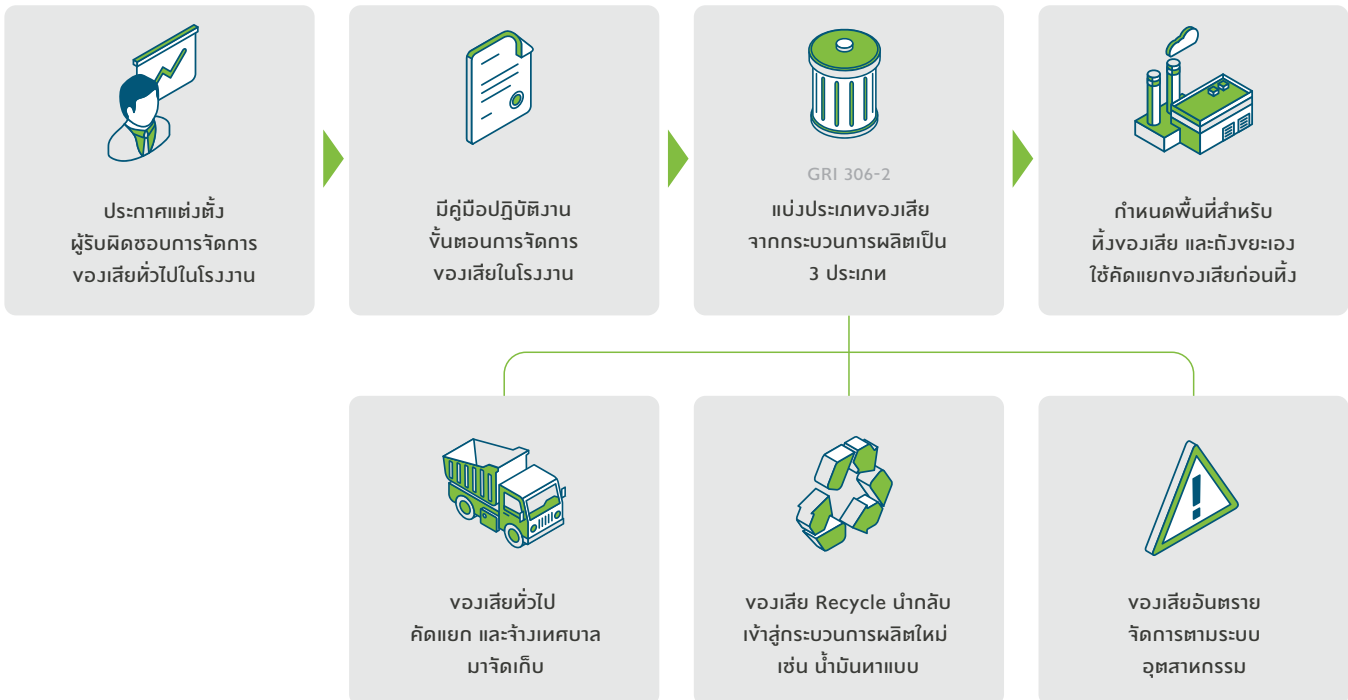
- **การควบคุมมลพิษทางน้ำ** น้ำเสียจากกระบวนการผลิตคอนกรีตจะถูกควบคุมให้ไหลไปที่บ่อดักตะกอน จากนั้นจะคัดแยกหินและทรายนำกลับไปใช้ใหม่ ส่วนน้ำก็นำกลับไปใช้ผลิตต่อโดยไม่มีการปล่อยน้ำเสียสู่ชุมชนหรือที่สาธารณะ
- **การควบคุมมลพิษทางอากาศ** มีการพ่นสเปรย์พ่นน้ำบริเวณโรงผสมคอนกรีตทั้งขณะเทหินและทรายเข้ากองสต็อก ตลอดจนสเปรย์น้ำชะล้างรถบรรทุกหิน ทราย ก่อนเข้าสู่กระบวนการผสมคอนกรีต เพื่อมิให้เกิดฝุ่นรบกวนชุมชนข้างเคียงและในโรงงาน นอกจากนี้ในกระบวนการการผลิตยังได้ติดตั้งเครื่องดูดฝุ่นและเครื่องขัดทำความสะอาดพื้น เพื่อลดฝุ่นตกค้างในอาคาร ส่วนพื้นที่ถนนภายในบริเวณโรงงานทั้งหมด ได้มีการฉีดพรมน้ำก่อนทำการกวาดถนนเพื่อป้องกันการฟุ้งกระจายของฝุ่น
- **การควบคุมมลพิษทางเสียง** เนื่องจากการผลิตส่วนใหญ่เกิดจากการใช้เครื่องทำคอนกรีตให้แน่น จึงได้มีการติดตั้งแผ่นซับเสียง (Noise Barrier) เพื่อดูดซับเสียงที่เกิดขึ้นจากการผลิต ต่อมาได้มีการสั่งซื้อเครื่องทำคอนกรีตให้แน่นแบบใหม่โดยใช้ระบบเขย่า (Shaking System) แทนระบบเดิมที่เป็นระบบสั่น (Vibrating System) ซึ่งสามารถลดความเข้มข้นของเสียงลงได้อย่างมาก ขณะเดียวกันยังใส่ใจตรวจวัดระดับความดังของเสียงทั้งภายในบริเวณโรงงานและชุมชนข้างเคียงเป็นประจำทุกปี

GRI 103-2, GRI 306-2







กระบวนการดำเนินการจัดการความเสี่ยงที่เกิดจากกระบวนการธุรกิจ

การกำจัดของเสียที่เกิดจากการผลิต

โรงงานพฤษภา พรีคาสท์ ล้ำลูกกา และโรงงานพฤษภา พรีคาสท์ นวนคร มีการบริหารจัดการของเสียจากกระบวนการผลิต ดังนี้



ในปี 2563 โรงงานพุกชา พรีคาสท์ ลำลูกกา และโรงงานพุกชา พรีคาสท์ นวนคร มีการบริหารจัดการของเสียประเภทรีไซเคิล และของเสียไม่อันตรายได้ตามระบบอุตสาหกรรมครบถ้วน 100%

GRI 306-1 ชื่อของเสีย	ประเภทของเสีย	GRI 306-2, GRI 306-4 วิธีการกำจัด	ปริมาณของเสียในปี 2562 (หน่วย: หน่วยกิโลกรัม)	การกำจัดตามระบบอุตสาหกรรม 2562	GRI 306-3 ปริมาณของเสียในปี 2563 (หน่วย: หน่วยกิโลกรัม)	GRI 103-3 การกำจัดตามระบบอุตสาหกรรม 2563
 ของเสียอันตราย และปนเปื้อน	มีพิษ/อันตราย	มีหน่วยได้รับอนุญาต มาย่นำไปกำจัด/เผาด้วยความร้อนสูง	16,930	100%	-	-
 เศษเหล็ก	Recycle	มีหน่วยมารับซื้อ/ไปคัดแยกและจำหน่ายต่อ	207,940	100%	360,000	100%
 กระบอกซิลิโคน	Recycle	มีหน่วยมารับซื้อ/ไปคัดแยกและจำหน่ายต่อ	1,000	100%	3,350	100%
 น้ำมันไฮดรอลิกเก่า	Recycle	มีหน่วยมารับซื้อ/นำไปทำสารทดแทน	600	100%	-	-
 กระดาษ	Recycle	มีหน่วยมารับซื้อ/ไปคัดแยกและจำหน่ายต่อ	2,000	100%	-	-
 เศษคอนกรีต	ไม่อันตราย	นำไปถมที่	-	-	9,630,000	100%



แยกขยะเป็น จัดการขยะอย่างถูกวิธี

กระบวนการก่อสร้างมีส่วนสร้างสรรค์ที่พิถีพิถันทั้งแนวราบและแนวสูงที่สวยงาม น่าอยู่อาศัย ทว่าก็ปฏิเสธไม่ได้ว่ากระบวนการดังกล่าวสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเช่นเดียวกัน

ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม และเพื่อให้การดำเนินโครงการก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด พกฯ ได้ส่งเสริมให้พนักงานและผู้รับเหมาที่ไซต์งานก่อสร้าง ใส่ใจดูแลสิ่งแวดล้อมภายในชุมชนไปด้วยกันอย่างเคร่งครัด โดยจัดให้มีมาตรการคัดแยก จัดเก็บและจัดการขยะที่เกิดจากการก่อสร้างตั้งแต่ต้นทางใน “โครงการ Reduce Construction Pollution”

โดยเฉพาะขยะประเภทถุงปูน Non Shrink, กระดาษ และพลาสติก ที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้อีก หรือกระเบื้อง Hybrid Epoxy ซึ่งจัดว่าเป็นขยะอันตรายหรือขยะพิษ หากนำไปกำจัดด้วยการเผาหรือทิ้งร่วมกับขยะประเภทอื่นๆ ก็จะสร้างมลพิษ ส่งผลเสียต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อมอย่างมาก

ทุกคนที่ทำงานอยู่ในไซต์งานก่อสร้างของพกฯ ต่างรู้ซึ่งถึงความรับผิดชอบต่อที่ยิ่งใหญ่ จึงร่วมมือร่วมใจกันจัดเก็บขยะแต่ละประเภท เพื่อนำส่งไปรีไซเคิลหรือกำจัดอย่างถูกวิธี ซึ่งไม่เพียงช่วยลดปริมาณขยะและลดการสร้างมลพิษ แต่ยังช่วยลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้กับโลกเราได้ด้วย



ลดปริมาณขยะจากโครงการก่อสร้าง จำนวน 100 โครงการ

14,857 Kg./ปี



ลด GHG

30,368 kgCO₂e/ปี



สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับคนในชุมชน

25,292 คน/ปี






รีไซเคิลเพื่อชีวิต เพื่อสิ่งแวดล้อมที่ดี

ถุงพลาสติก ขวดน้ำดื่ม หรือกล่องบรรจุภัณฑ์ อาจเป็น “ขยะไร้ค่า” ในสายตาของคนทั่วไป แต่สำหรับพวกเขา สิ่งเหล่านี้ “มีค่า” มากกว่าที่จะจบลงแค่ที่กองขยะ

ด้วยปัจจุบันกระบวนการรีไซเคิลหรือการนำเอาวัสดุสิ่งของมาผ่านกระบวนการปรับแต่ง ตบโจทย์ในเรื่องของการนำกลับมาใช้ใหม่อีกครั้ง ทำให้ประโยชน์ของข้าวของในชีวิตประจำวันขยายออกไปอย่างไม่สิ้นสุด พวกเขาจึงได้ริเริ่มโครงการดีๆ อย่าง **“โครงการ Recycle for Better Life By Pruksa”** โดยเชิญชวนลูกบ้านหัวใจสีเขียวในโครงการบ้านพักอาศัย รังสิต-บางพูน ร่วมใจกันคัดแยกขวดน้ำพลาสติก ถุงพลาสติก กล่องนมหรือกล่องน้ำผลไม้ ตั้งแต่ต้นทาง เพื่อเป็นต้นแบบการคัดแยกขยะที่ดีของชุมชน และช่วยลดปริมาณขยะพลาสติกภายในโครงการฯ ลงได้อย่างมาก

สำหรับขยะที่ผ่านการคัดแยก พวกเขาได้นำไปบริจาคให้กับวัดจากแดง จังหวัดสมุทรปราการ โครงการกรีนโรด และโครงการหลังคาเขียว เพื่อนำไปรีไซเคิลเป็นวัสดุหรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นประโยชน์ต่อไป เช่น รีไซเคิลขวดพลาสติกเป็นผ้าไตรจีวร เปลี่ยนกล่องนมเป็นแผ่นหลังคา เพื่อสร้างบ้านให้กับผู้ประสบภัยพิบัติและผู้ด้อยโอกาส หรือเปลี่ยนขยะถุงพลาสติกเป็นถนนรีไซเคิล ซึ่งสร้างความสุขให้กับลูกบ้านของเราเป็นอย่างยิ่ง ที่ได้เห็นขยะที่ร่วมใจกันคัดแยกเดินทางไปสร้างประโยชน์ให้กับสังคมในหลายๆ รูปแบบ

	ลดปริมาณขยะ	23 Kg./ปี
	ลด GHG	535.22 kgCO₂e/ปี
	สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับลูกบ้าน	2,767 คน/ปี



วน @ Pruksa จับมือพันธมิตรทำสิ่งเล็กๆ ที่ยิ่งใหญ่




การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมถือเป็นเรื่องใหญ่ที่ทำคนเดียวไม่มีทางสำเร็จ แต่ความสำเร็จเกิดขึ้นได้จากการร่วมแรงร่วมใจกัน ภายใต้แนวคิดระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) ที่มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการของเสียให้ถูกนำกลับไปเป็นทรัพยากรหมุนเวียนอยู่ในระบบด้วยกระบวนการที่เหมาะสม

พสกยาเห็นความสำคัญของ Circular Economy และมีเจตนาที่ว่าจะเป็นส่วนหนึ่งในการลดจำนวนขยะในโครงการที่อยู่อาศัยอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะขยะพลาสติกที่ปัจจุบันไม่เพียงสร้างปัญหาให้กับมนุษย์จากการใช้ครั้งเดียวแล้วทิ้ง แต่กว่าจะย่อยสลายได้ต้องใช้เวลามากกว่า 45 ปี แต่ขยะพลาสติกยังกลายเป็นภัยคุกคามของสิ่งมีชีวิตในทะเลอีกด้วย

พสกยาจึงร่วมมือกับ บมจ.ทีพีไอ ธรรงค์ให้ลูกบ้านหันมาใส่ใจสิ่งแวดล้อมและสร้างสังคมรอบตัวที่ดีใน “โครงการ วน @ Pruksa” ด้วยการร่วมกันคัดแยกขยะพลาสติกที่ยืดได้ (ประเภท PE) ซึ่งสามารถทดสอบด้วยการใช้นิ้วโป้งดันที่พลาสติก หากว่าพลาสติกชิ้นนั้นสามารถยืดได้ เช่น ถุงหิ้ว ถุงช้อปปิ้ง พลาสติกกันกระแทก ฯลฯ ก็สามารถล้างให้สะอาดและตากให้แห้ง ก่อนจะรวบรวมนำกลับมารีไซเคิลในกระบวนการผลิตที่ได้มาตรฐานสากลและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของทีพีไอ กลายเป็น “ถุงวน” ที่ใช้ซ้ำได้หลายครั้ง รีไซเคิลได้เรื่อยๆ เป็นการใช้ประโยชน์จากพลาสติกให้คุ้มค่าที่สุด

โดยในปี 2563 พสกยาได้ริเริ่มนำร่องทำสิ่งเล็กๆ ที่ยิ่งใหญ่นี้ไปกับลูกบ้านของโครงการทาวน์เฮาส์ บ้านเดี่ยว และคอนโด รวม 3 โครงการ ได้แก่ โครงการ เดอะ คอนเนค พัฒนาการ 38 โครงการ เดอะแพลนท์ เอลิท พัฒนาการ โครงการ พลัมคอนโด แจ้งวัฒนะ สเตชัน 2-3 และ พลัมคอนโด มิกซ์ แจ้งวัฒนะ ซึ่งลูกบ้านแต่ละท่านต่างรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนช่วยลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมจากการลดปริมาณขยะพลาสติก และลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสู่ชั้นบรรยากาศโลกเป็นระยะเวลา 3 เดือน

นอกจากนี้ พลาสติกที่ได้รับมารีไซเคิลทุกๆ 1 กิโลกรัม โครงการวนจะแปลงเป็นเงิน 5 บาท เพื่อนำไปส่งต่อให้กับมูลนิธิเพื่อสิ่งแวดล้อมและสาธารณประโยชน์ต่อไป

	ลดปริมาณขยะ	44.8 Kg./ปี
	ลด GHG	68.1 kgCO₂e/ปี
	สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับลูกค้า	6,034 คน/ปี



จัดการข้อร้องเรียนเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ดี

GRI 103-1

พูกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพโครงการที่อยู่อาศัย เพื่อการเติบโตที่ยั่งยืนไปพร้อมกับสังคมและชุมชนรอบข้าง ที่ผ่านมามีการจัดเตรียมช่องทางในการติดต่อสื่อสารไว้อย่างหลากหลายเพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มในการสอบถามข้อมูล แจ้งปัญหา และแนะนำติชมได้โดยสะดวก

GRI 103-2, GRI 413-1

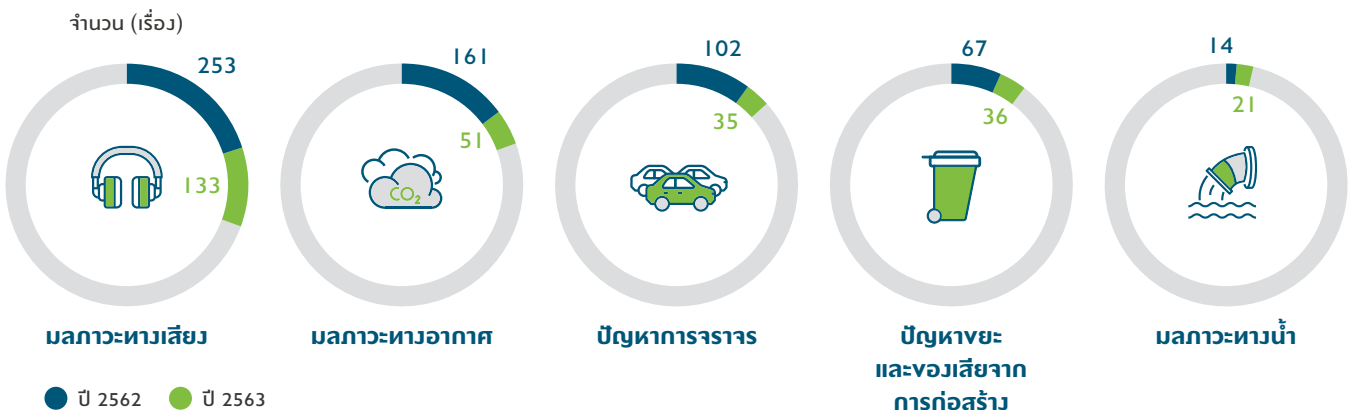
5 กระบวนการบริหารจัดการข้อร้องเรียนเกี่ยวกับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

 ช่องทางในการแจ้งปัญหา	 บันทึกรายการแจ้งซ่อม	 ดำเนินการแก้ไข	 ประเมินความพึงพอใจ	 รายงานสรุป
<ul style="list-style-type: none"> • Pruksa Contact Center 1739 • www.pruksa.com • Facebook Pruksa Family Club • Live Chat • เจ้าหน้าที่โครงการ 	<ul style="list-style-type: none"> • รายการแจ้งซ่อมร้องเรียนทุกรายการ จะถูกบันทึกในระบบ Customer Service พร้อมทำการนัดหมายลูกค้า 	<ul style="list-style-type: none"> • ทำการซ่อมแซมตามนัดจนแล้วเสร็จ ลูกค้าพอใจ และลูกค้าเซ็นรับ ปิดงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • สอบถามความพึงพอใจลูกค้าด้านบริการซ่อมแซมงานซ่อมที่ปิดไป บันทึกคะแนนประเมิน รวมทั้งความเห็นของลูกค้านำไปพัฒนาการบริการ 	<ul style="list-style-type: none"> • จัดทำรายงานสรุปข้อร้องเรียนและคะแนนความพึงพอใจของลูกค้านำเสนอต่อผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการทุกเดือน

GRI 103-3, GRI 307-1, GRI 413-2

จำนวนข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ในปี 2563

ในปี 2563 พูกษาได้รับการติดต่อแจ้งข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม จำนวน 276 รายการ โดยทุกรายการจะมีระบบและกระบวนการจัดการติดตามการแก้ไขปัญหา ตั้งแต่การบันทึกรับเรื่องจนถึงการแก้ไขจนแล้วเสร็จ





SOCIAL



SHARING GOOD HEALTH AND WELLNESS WITH THE COMMUNITY,
CARING FOR THE SOCIETY





ยึดถือจริยธรรมในการจ้างงาน

GRI 103-1

พหุภคยยึดถือหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการสรรหาและว่าจ้างพนักงานเข้ามาขับเคลื่อนความสำเร็จให้กับบริษัท กระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อมาดำรงตำแหน่งต่างๆ ในองค์กร มุ่งดำเนินการด้วยใจเป็นธรรม ให้ความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของทุกคน ไม่มีการกีดกันในเรื่องเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ความบกพร่องทางด้านร่างกาย หรือค่านิยมทางการเมือง เป็นต้น โดยจะคำนึงถึงคุณสมบัติที่เหมาะสมของตำแหน่งงานควบคู่ไปกับคุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และความประพฤติทางด้านศีลธรรมอันดีเป็นสำคัญ

GRI 102-7, GRI 103-2

เพื่อความเป็นธรรมและโปร่งใสในกระบวนการสรรหาพนักงาน บริษัท จะมีการเปรียบเทียบคุณสมบัติในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อคัดสรรผู้มีคุณวุฒิเหมาะสมที่สุด โดยในปี 2563 บริษัท มีพนักงานทั้งหมดจำนวน 1,926 คน และมีพนักงานที่เป็นคนพิการจำนวน 7 คน

นอกจากนี้ บริษัท ยังยึดมั่นหลักจริยธรรมในการสรรหาบุคลากรภายใต้กรอบกติกาของการไม่แสวงหาบุคลากรที่เป็นพนักงานของบริษัท คู่ค้าทางธุรกิจเข้ามาร่วมงานกับบริษัท ในระหว่างที่เป็นพนักงานของบริษัทคู่ค้าทางธุรกิจอยู่ เพื่อความเป็นธรรมต่อบริษัทคู่ค้าทางธุรกิจด้วย

GRI 102-8

นโยบายการจ้างพนักงานชั่วคราว









บริษัท ยังให้โอกาสแก่ผู้พิการในการเข้าถึงงานและอาชีพมากขึ้น โดยสนับสนุนให้ผู้พิการได้มีงานทำในลักษณะพนักงานชั่วคราวที่พร้อมเป็นกำลังสนับสนุนในการจัดเตรียมเอกสาร การบันทึกข้อมูล การเดินส่งเอกสารตามหน่วยงานต่างๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับทักษะความสามารถของผู้พิการแต่ละคน เช่น โรงงานพรีคาสท์มีผู้พิการทำหน้าที่บันทึกข้อมูล หรือแลกบัตร์คนเข้า-ออกโรงงานพรีคาสท์ และจดหมายเข้า-ออกของโรงงาน เป็นต้น ด้วยหวังให้ผู้พิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน (ผู้พิการซึ่งเป็นพนักงานชั่วคราวมีจำนวน 6 คน ส่วนผู้พิการที่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งของพนักงานประจำ มีจำนวน 1 คน)

นอกจากนี้ ยังมีการจ้างพนักงานมาทำงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่ชัดเจน เพื่อสนับสนุนหน่วยงานต่างๆ ในช่วงที่มีปริมาณงานมากเป็นพิเศษ เช่น ฝ่ายกฎหมายจ้างพนักงานชั่วคราวเข้ามาสนับสนุนงานด้านคดีความ โดยมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นทนายและสรุปรายงานผลการดำเนินงานด้านคดีความต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานภายในองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น







ข้อมูลการจ้างงานในปี 2563 ของ บริษัท พวกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และในเครือ

ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2563

สถานที่ปฏิบัติงาน	จำนวนรวม	ประเภทการจ้างงาน	
		 พนักงานประจำ	 พนักงานชั่วคราว
 สำนักงานใหญ่	836	832	4
 โรงเรียนพริกาลักษณ์	129	126	3
 โครงการต่างๆ	848	847	1
 บจ. โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง	3	3	0
 บจ. โรงพยาบาลวิมุต	96	96	0
 คลินิกบ้านหมอวิมุต	14	6	8
รวม	1,926	1,910	16

ในปี 2563 มีจำนวนพนักงานใหม่ 141 คน คิดเป็น 7.32% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด

ประเภทการจ้างงาน	จำนวนรวม	เพศ	
		 ชาย	 หญิง
 พนักงานประจำ	138	54	84
 พนักงานชั่วคราว	3	1	2
รวม	141	55	86

การเคารพสิทธิมนุษยชน

GRI 103-1

บริษัทฯ เคารพหลักการด้านสิทธิมนุษยชนทั้งระดับประเทศและระดับสากล โดยครอบคลุมทุกกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบ เช่น พนักงาน เด็ก สตรี ผู้พิการ คู่ค้า และแรงงานต่างชาติ ซึ่งมีความเสี่ยงต่อการดำเนินงานที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งในกิจกรรมทางธุรกิจของพวกษาโดยตรง รวมถึงผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจด้วย

ด้วยยึดมั่นนโยบายความเสมอภาคและโอกาสที่เท่าเทียมกัน บริษัทฯ จึงปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรี รวมทั้งสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลต้องได้รับความคุ้มครองไม่ให้ถูกละเมิดจากการใช้ การเปิดเผย หรือการถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ชีวิตประวัติ ประวัติสุขภาพ ประวัติการทำงาน หรือข้อมูลส่วนตัวอื่นๆ ไปยังบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เจ้าของหรือบุคคลอื่นใด เว้นแต่ได้กระทำไปตามหน้าที่โดยสุจริต หรือตามกฎหมาย หรือเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม หากพนักงานไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือถูกละเมิดสิทธิ บริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถร้องเรียนขอความเป็นธรรมได้



GRI 412-1

ปี 2563

ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับ

การละเมิดสิทธิมนุษยชนของพนักงาน

= 0 เรื่อง

การจัดการข้อร้องเรียนต่อข้อปฏิบัติด้านแรงงาน

บริษัทฯ กำหนดช่องทางการร้องทุกข์ต่อข้อปฏิบัติด้านแรงงานอย่างชัดเจน เพื่อรับการร้องเรียนจากผู้บริหาร พนักงาน โดยพร้อมให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และให้การคุ้มครองกับพนักงานที่ร้องทุกข์ต่อข้อปฏิบัติด้านแรงงานตามที่กำหนด ทั้งนี้ ข้อร้องเรียนทุกเรื่องจะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรมจากผู้บริหารสายงานทรัพยากรบุคคลหรือคณะกรรมการที่บริษัทฯ แต่งตั้งขึ้น โดยจะมีการรายงานเรื่องร้องเรียนดังกล่าวให้กับคณะกรรมการพัฒนาบุคคลระดับบริษัทฯ ทราบด้วย และเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ

เพื่อดำรงไว้ซึ่งการเป็นบริษัทที่มีหลักธรรมาภิบาล ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริตและคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ทั้งกับพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ผู้รับเหมา ตลอดจนถึงเจ้าหน้าที่ของภาครัฐหรือเอกชน บริษัทฯ จึงได้กำหนดให้มีขั้นตอนการแจ้งข้อร้องเรียน การสอบสวนข้อเท็จจริง การลงโทษทางวินัย รวมถึงมาตรการป้องกันแก้ไขปัญหาเพื่อให้เป็นธรรมกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายด้วย

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน

พฤกษากำหนดค่าตอบแทนพนักงานทุกกลุ่มอย่างเป็นธรรม ตามความเหมาะสมกับสภาพของงาน คุณวุฒิวิชาชีพ ความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ โดยไม่มีการแบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม โดยพนักงานประจำจะได้รับค่าตอบแทนตามโครงสร้างเงินเดือน และกำหนดให้มีการทบทวนโครงสร้างเงินเดือน การพิจารณาปรับเงินเดือนพนักงานตามผลประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นรายปี เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันด้านการจ้างงานเมื่อเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน ตลอดจนเพื่อรักษาพนักงาน ปัจจุบันที่มีศักยภาพให้ทำงานกับบริษัทฯ ต่อไป

เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดทั้งในระยะสั้นและระยะยาว บริษัทฯ ได้นำตัวชี้วัดผลงาน (KPI) มาเป็นเครื่องมือในการบริหารการจ่ายค่าตอบแทนผันแปรตามผลงาน โดยบริษัทฯ จ่ายโบนัสตามผลประกอบการของบริษัทฯ ให้แก่พนักงานปีละ 2 ครั้ง ขณะเดียวกันยังมุ่งส่งเสริมการออมเพื่อให้พนักงานมีความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณจากการทำงาน โดยจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานทุกระดับ

ในกรณีของแรงงานต่างด้าว เนื่องจากพฤกษาไม่มีแรงงานต่างด้าวที่เป็นลูกจ้างของบริษัทฯ แต่เพื่อสนับสนุนนโยบายภาครัฐ จึงมีนโยบายประกาศให้คู่ค้าของบริษัทฯ จะต้องใช้แรงงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย เช่น ไม่ใช่แรงงานเด็ก หรือแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายโดยเด็ดขาด

ในปี 2563 บริษัทฯ ได้ว่าจ้างคนพิการทำงานในบริษัทฯ จำนวน 7 คน สำหรับการจ่ายค่าตอบแทนนั้นเป็นไปตามตำแหน่งงานและลักษณะงาน เป็นสำคัญ โดยมีได้นำความบกพร่องทางด้านร่างกายเป็นเหตุที่นำไปสู่การจ่ายค่าตอบแทนต่ำลงแต่อย่างใด นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้ว่าจ้างเหมาบริการให้คนพิการทำงานเพื่อสาธารณประโยชน์ใกล้บ้านพักอาศัยของผู้พิการเองในจังหวัดขอนแก่นจำนวน 24 คนด้วย





การดูแลคุณภาพชีวิตพนักงาน

GRI 401-2

พกฯ ใส่ใจชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานเสมอ จึงได้พยายามจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับพนักงานทุกระดับ อาทิ การทำประกันสุขภาพและประกันชีวิต เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตให้กับพนักงาน การได้รับส่วนลดพิเศษในการซื้อที่อยู่อาศัยในโครงการของบริษัท เป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีที่พักอาศัยเป็นของตนเอง รวมทั้งสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เกินกว่ากฎหมายกำหนดไว้

GRI 403-6




ด้วยเข้าใจว่าพนักงานแต่ละคนมีไลฟ์สไตล์การใช้ชีวิตที่แตกต่างกันไป เช่น การดูแลครอบครัว การศึกษามาค่า สถานที่พักไกลจากสถานที่ทำงาน สภาพการจราจรที่หนาแน่น เป็นต้น บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการสร้าง Engagement เกี่ยวกับเวลาเข้า-ออกงาน จึงได้กำหนดเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Hours) เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกเวลาการทำงานที่เหมาะสมกับชีวิตประจำวันของตนเองเป็นรายบุคคล โดยเวลาทำงานต่อวันไม่เกิน 8 ชั่วโมง และต้องไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ

เพื่อให้พนักงานมีเวลาที่เหมาะสมในการหยุดพักผ่อนประจำปี และสามารถไปปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องการหรือมีเวลาให้กับครอบครัวเพิ่มมากขึ้น บริษัทฯ จึงได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่พนักงานขั้นต่ำ 8 วัน และสูงสุด 18 วัน ตามแต่ละตำแหน่งงานและอายุงานเป็นสำคัญ โดยพนักงานสามารถใช้สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้เมื่อผ่านทดลองงานแล้ว และสามารถสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้ด้วย นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังกำหนดให้พนักงานมีวันหยุดประจำปีละ 1 หรือ 2 วัน รวมทั้งการลาพักโดยได้รับค่าจ้างปีละ 5 วัน และวันหยุดอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

บริษัทฯ ยังส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งถือเป็นตัวแทนของพนักงานในการร่วมหารือกับนายจ้าง เพื่อจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ คณะกรรมการสวัสดิการจะมีวาระในการดำรงตำแหน่งครั้งละ 2 ปี โดยทำหน้าที่ตรวจตรา ควบคุม ดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง และเสนอข้อคิดเห็นแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการยังมีหน้าที่ปรึกษาหารือร่วมกันเกี่ยวกับสวัสดิการ/ผลประโยชน์/ระเบียบ ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานในทุกๆ 3 เดือน โดยจะมีการรายงานหรือเสนอมติที่ประชุมต่อคณะกรรมการพัฒนาบุคคลระดับบริษัทฯ เพื่อพิจารณาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด

การวางแผนการเกษียณอายุของพนักงาน

เพื่อช่วยประเทศไทยเตรียมความพร้อมและรับมือกับการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ของไทย บริษัทฯ ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสนับสนุนให้พนักงานที่ผ่านทดลองงานแล้วสมัครเข้าร่วมได้ตามความสมัครใจ โดยสามารถเลือกอัตราการนำส่งเงินสะสมเข้ากองทุนได้ร้อยละ 5-15 ของเงินเดือนแต่ละเดือน ส่วนบริษัทฯ ได้ร่วมสมทบเงินเข้ากองทุนให้แก่พนักงานในอัตราตามอายุงาน เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงิน ในยามเกษียณอายุให้กับพนักงาน ทั้งนี้ พนักงานจะได้รับเงินกองทุนนี้เมื่อพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานหรือเมื่อลาออกจากกองทุนฯ โดยยังไม่ออกจากงาน สำหรับจำนวนเงินในส่วนเงินสมทบของบริษัทฯ ที่พนักงานจะได้รับมีอัตราตามอายุงานของพนักงานดังนี้

อายุงานของพนักงาน	 อัตราเงินสะสมและเงินสมทบ		 การจ่ายเงินกองทุนและผลประโยชน์	
	อัตราเงินสะสมของพนักงาน	อัตราเงินสมทบของบริษัทฯ	ส่วนของพนักงาน	ส่วนของบริษัทฯ
 น้อยกว่า 1 ปี	5% - 7% - 10% - 12% - 15%	5%	100%	ไม่ได้
 ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	6% - 8% - 10% - 12% - 15%	6%		25%
 ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	7% - 10% - 12% - 15%	7%		50%
 ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่ถึง 7 ปี	8% - 10% - 12% - 15%	8%		75%
 ตั้งแต่ 7 ปี ขึ้นไป	10% - 12% - 15%	10%		100%

บริษัทฯ มีนโยบายเกษียณอายุพนักงาน เมื่อพนักงานมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และจะพ้นสภาพการเป็นพนักงานในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ ในปีถัดไป โดยบริษัทฯ มีแผนการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน และมอบของที่ระลึกเป็นทองคำน้ำหนัก 1 บาท เพื่อแสดงความรู้สึกขอบคุณพนักงานที่ทุ่มเททำงานให้กับบริษัทฯ มาเป็นระยะเวลานาน

นโยบายการเลิกจ้าง/ไม่เลิกจ้าง

พนักงานถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด บริษัทฯ จึงมีนโยบายในการดูแลสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งมุ่งพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงานที่ดีและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้น พนักงานทุกคนจะไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร เว้นแต่พนักงานกระทำความผิดวินัยร้ายแรงตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ หรือมีเหตุอันใดที่กฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ กำหนดไว้ซึ่งเหตุดังกล่าว ทั้งนี้ บริษัทฯ มีระเบียบวิธีปฏิบัติไว้โดยชัดเจนและดำเนินการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และถูกต้องตามกฎหมาย โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติแต่อย่างใด



การฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพพนักงาน

GRI 103-1

พนักงานนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่งของบริษัทฯ เนื่องจากเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ บริษัทฯ จึงใส่ใจส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องตามเป้าหมายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดี เป็นคนทำงานที่มีคุณภาพ ที่สำคัญมีทัศนคติที่ดีต่อบริษัทฯ ถือเป็นการรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ เพื่อสร้างการเติบโตก้าวหน้าให้กับบริษัทฯ อย่างยั่งยืน ทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมของพนักงานให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วย

GRI 103-2, GRI 404-2

พศกษากำหนดแนวทางเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ทั้งจากการสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นของพนักงานในแต่ละกลุ่ม โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในตำแหน่งงานปัจจุบันและอนาคต โดยบริษัทฯ มี Model การพัฒนา 70:20:10 กล่าวคือ

70

เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Experiential Learning) เป็นรูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหาจากการทำงานจริง ทั้งที่เกิดจากการทำงานประจำวัน หรืออาจมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่หรือโครงการใหม่ทำให้ต้องเรียนรู้และฝึกทักษะหลายอย่าง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ เช่น การเป็น Project Leader ของโครงการ Innovation การเป็น Project Leader ของโครงการ Improvement การเป็น Change Agent การเป็นผู้นำทีมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เป็นต้น

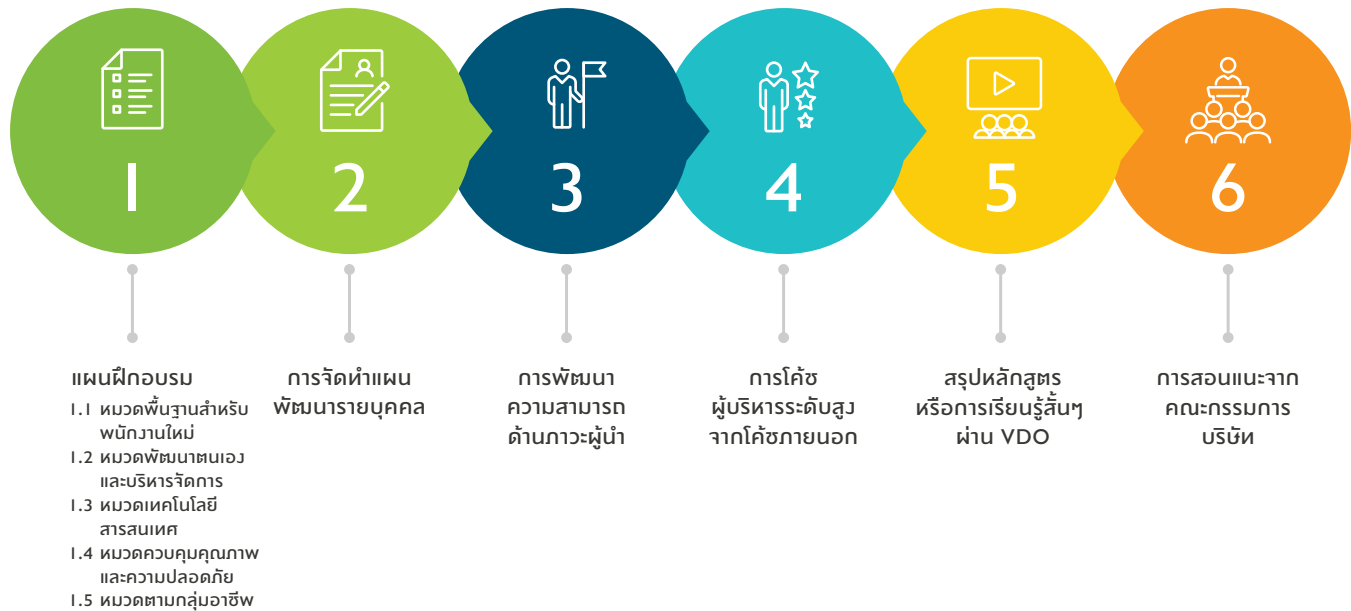
20

การเรียนรู้จากสิ่งรอบตัว (Learning from Others) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากทุกอย่างรอบตัว เช่น การสอนงาน (Coaching) จากหัวหน้างาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากผู้บังคับบัญชา พี่เลี้ยง หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน การสังเกตผู้อื่น (Observing) การขอความคิดเห็นจากผู้อื่น (Peer Reviewing) การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ (Shadowing and Expert) การเรียนรู้จากอินเทอร์เน็ต การเรียนรู้หลักสูตรออนไลน์หรือ Micro Learning หรือในบางครั้งก็สามารถใช้การประชุมทีม เพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในที่ทำงาน

10

เรียนรู้ในห้องเรียน (Formal Learning) เป็นการเรียนรู้ที่เป็นรูปแบบมาตรฐานที่เราคุ้นเคย เช่น การเรียนรู้จากการเข้าอบรมสัมมนาทั้งการอบรมในห้องเรียน การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การเข้าอบรมตามที่บริษัทฯ กำหนด รวมทั้งการเข้าอบรมภายนอก

จากหลักการ 70:20:10 ดังกล่าว ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาได้กำหนดเครื่องมือในการส่งเสริมความรู้หรือพัฒนาศักยภาพพนักงานในหลากหลายรูปแบบ เพื่อตอบโจทย์พนักงานแต่ละกลุ่ม ดังนี้



ในปี 2563 บริษัทฯ จัดหลักสูตรการฝึกอบรมภายในจำนวน 19 หลักสูตร รวม 43 รุ่น รวมทั้งส่งพนักงานไปฝึกอบรมกับสถาบันภายนอก (Public Training) จำนวน 12 หลักสูตร รวม 12 รุ่น ซึ่งครอบคลุมพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง ในทุกสายอาชีพ เฉลี่ย 5.97 ชั่วโมงต่อคน แบ่งเป็นพนักงานหญิงเฉลี่ย 5.02 ชั่วโมงต่อคน และพนักงานชายเฉลี่ย 6.56 ชั่วโมงต่อคน โดยผลประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรมภายใน (In-House Training) เฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 97.89 และใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรทั้งสิ้น 5 ล้านบาท

GRI 103-3, GRI 404-I, GRI 404-3

ข้อมูลการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน บริษัท พุกา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และในเครือ ปี 2563

จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมของพนักงาน จำแนกตามระดับ

บริษัท พุกา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)
(ชม. / คน / ปี)



6.87

พนักงานระดับปฏิบัติการ
(Band 1-2)



5.05

ผู้บังคับบัญชาระดับต้น
(Band 3)



4.59

ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง
(Band 4)



4.98

ผู้บังคับบัญชาระดับสูง
(Band 5 up)

บจ. โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง / บจ. โรงพยาบาลวิมุต / คลินิกบ้านหมอวิมุต
(ชม. / คน / ปี)



11.72

พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา
หรือเทียบเท่าขึ้นไป



15.82

พนักงานระดับ
ปฏิบัติการ

จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมของพนักงาน จำแนกตามเพศ

บริษัท พุกกะ เรียวเอสเอช จำกัด (มหาชน)
(ชม. / คน / ปี)



5.97

พนักงานทั้งหมด



5.02

พนักงานหญิง



6.56

พนักงานชาย

บจ. โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง / บจ. โรงพยาบาลวิมุต / คลินิกบ้านหมอวิมุต
(ชม. / คน / ปี)



27.15

พนักงานทั้งหมด



15.83

พนักงานหญิง



11.32

พนักงานชาย

จำนวนหลักสูตรการฝึกอบรม

บริษัท พุกกะ เรียวเอสเอช จำกัด (มหาชน)
จำนวน (หลักสูตร)



19

หลักสูตรฝึกอบรมภายใน



12

หลักสูตรฝึกอบรมกับ
สถาบันภายนอก

บจ. โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง / บจ. โรงพยาบาลวิมุต / คลินิกบ้านหมอวิมุต
จำนวน (หลักสูตร)



6

หลักสูตรฝึกอบรมภายใน



14

หลักสูตรฝึกอบรมกับ
สถาบันภายนอก



20

หลักสูตรฝึกอบรมภายใน
e-Learning



จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพรายบุคคล

บริษัทฯ มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนจัดทำแผนการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan) ร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรมในหลักสูตรสำคัญ การรับมอบหมายโครงการพิเศษระยะสั้น การโค้ช การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนแนะจากคณะกรรมการบริษัท (Board Mentoring) เป็นต้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงาน และการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร



ปี 2563 สัดส่วนของพนักงานที่จัดทำแผนพัฒนาตนเอง = 100%

ผู้ที่เกี่ยวข้องและมีบทบาทในการจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (IDP)



1. พนักงาน ถือเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการพัฒนาตนเอง ทำหน้าที่วิเคราะห์จุดแข็งและโอกาสเพื่อวางแผนการพัฒนาศักยภาพ และปฏิบัติตามแผนการพัฒนาตนเอง ตลอดจนรายงานผลการพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชา



2. ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่กระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานหาวิธีการที่จะพัฒนาตนเอง ให้คำแนะนำเพื่อให้แผนพัฒนารายบุคคลเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ รวมทั้งให้คำปรึกษาในการดำเนินการตามแผนโดยการพูดคุยกับพนักงานทุก 2 เดือน



3. หน่วยงานทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่สร้างเครื่องมือหรือระบบที่ช่วยให้กิจกรรมการพัฒนารายบุคคลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความรู้กับพนักงาน และสนับสนุนการพัฒนาบุคคลในส่วนของ การฝึกอบรม

การพัฒนาความสามารถด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competency)

ผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน ย่อมมีศักยภาพที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายและบรรลุการพัฒนาที่ยั่งยืน หน่วยงานทรัพยากรบุคคลมีหน้าที่สนับสนุนให้เกิดการสร้างผู้นำจากรุ่นสู่รุ่น จึงได้จัดทำ “พฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ” (Leadership Competency) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานทุกคน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลการพัฒนาทั้งในด้านการบริหารคนและการบริหารงาน สมดังคำกล่าวที่ว่า “งานก็ได้ผล คนก็พัฒนา”

ภาวะผู้นำที่บริษัทฯ ต้องการส่งเสริมให้เกิดขึ้นในตัวพนักงานทุกคน ประกอบด้วย 3 กลุ่มหลัก 10 หัวข้อย่อย ได้แก่

กลุ่มที่ 1

ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมพหุภาษา (Pruksa Culture and Values) คือ การยึดถือและปฏิบัติตามวัฒนธรรมและค่านิยมพื้นฐานขององค์กร

- วัฒนธรรมและค่านิยมพหุภาษา (Pruksa Culture & Values)
- การปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance)
- ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Holding Accountability)

กลุ่มที่ 2

ด้านเก่งคน (Leading People) คือ ความสามารถในการกระตุ้น จูงใจ และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเอง

- การโน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจผู้อื่น (Influencing and Motivating Others)
- การพัฒนาพนักงาน (Developing People)
- การสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

กลุ่มที่ 3

ด้านเก่งงาน (Leading Performance) คือ ความสามารถในการบริหารจัดการงานของตนเองและทีมงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

- การแก้ไขปัญหา (Problem Solving)
- การสร้างกลยุทธ์การเติบโต (Growth Strategy Planning)
- การสร้างสรรคนวัตกรรม (Create Value and Innovation)
- การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Leading Change)

หน่วยงานทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริม Leadership Competency ทั้ง 10 หัวข้ออย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ อาทิ ข่าวพหุภาษาประจำวัน ไลน์แอปพลิเคชัน การประชุมผู้บริหาร การประชุมการสัมมนาผู้บริหาร ฯลฯ ทั้งยังมีการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับผู้จัดการ ด้วยแบบประเมินภาวะผู้นำ 360 องศา (ประเมินตนเอง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน) ที่พัฒนาขึ้นเอง เพื่อสร้างความตระหนักรู้ในความเป็นผู้นำของตนเอง ตลอดจนพัฒนาภาวะผู้นำให้ดียิ่งขึ้น โดยผลการประเมินภาวะผู้นำที่ได้จะนำไปใช้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) และการขึ้นเงินเดือน (Merit Increase) ต่อไป

การโค้ชผู้บริหารระดับสูง (Executive Coaching)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ ผู้ช่วยกรรมการ กรรมการผู้จัดการ และประธานกรรมการผู้จัดการ โดยว่าจ้างที่ปรึกษาที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญเรื่องการโค้ชมาเพื่อโค้ชผู้บริหารระดับสูงในรูปแบบตัวต่อตัว (Executive Coaching: One on One) ซึ่งระยะเวลาการโค้ชจะอยู่ที่ประมาณ 6 เดือน มีจำนวนการโค้ชประมาณ 5 ชั่วโมง

โดยก่อนการโค้ชนั้น โค้ชจะรับฟังความต้องการจากหัวหน้างานเพื่อเป็นแนวทางในการโค้ช และจะมีการรายงานผลให้หัวหน้างานรับทราบเมื่อโค้ชเสร็จแล้ว 3 ชั่วโมง หลังจบกระบวนการโค้ชทั้ง 5 ชั่วโมงแล้ว โค้ชจะเข้าสู่สรุปผลการโค้ชกับหัวหน้างานเพื่อให้หัวหน้างานนำผลที่ได้ไปพัฒนาได้อย่างตรงจุด พร้อมนำผลการโค้ชส่งให้ผู้บริหารระดับสูงของสายงานพัฒนาบุคลากรสำหรับนำไปพัฒนาจุดแข็งให้ดียิ่งขึ้น ขณะเดียวกันก็ให้แนวคิดและมุมมองที่เพิ่มขึ้นจากการตระหนักรู้ด้วยตนเองผ่านคำถามของโค้ช รวมทั้งให้เครื่องมือและแนวทางเพื่อให้อาจารย์ระดับสูงสามารถเป็นโค้ชให้กับทีมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทีมงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

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



GRI 103-3

**ปี 2563 Executive Coaching:
One on One
การโค้ชตัวต่อตัวกับ
ผู้บริหารระดับสูง**

5 คน

การวิเคราะห์และพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและพนักงาน

ในปี 2563 บริษัทฯ มีการวิเคราะห์และพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและพนักงาน โดยการประเมิน Performance (KPIs) คิดเป็น 100% ของผู้บริหารและพนักงานทั้งหมด และได้กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และขั้นตอนของการประเมินผลงาน ตั้งแต่การนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators: KPIs) ที่ต้องกำหนดและถ่ายทอดเป้าหมายจากระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล การติดตามผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาผลงานของตนเองและทีม โดยกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ดังนี้

1. พนักงาน

- ปฏิบัติงานตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และได้ตามมาตรฐานผลงานที่บริษัทฯ กำหนดไว้
- รับผิดชอบในการพัฒนาตนเองให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ผู้บังคับบัญชา

- บริหารผลงานของพนักงานในความรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ โดยการมอบหมายภารกิจที่สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ
- กระจายแผนงานไปสู่พนักงานผู้ปฏิบัติ ส่งเสริมพฤติกรรมในการทำงานที่มุ่งไปสู่ประสิทธิภาพ และมีการประเมินผลการทำงานของพนักงานตามกระบวนการทำงานที่บริษัทฯ กำหนด
- พัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยใช้การพัฒนาความรู้และความสามารถ รวมถึงปลูกฝังความรับผิดชอบต่อให้กับพนักงาน ผ่านการสอนงาน การมอบหมายงาน การอบรม และการโค้ช

3. หน่วยงาน Human Resources

- ดำเนินการให้ความรู้ จัดเตรียมเครื่องมือเพื่อให้พนักงานและผู้บริหารมีเครื่องมือในการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

การกำหนดตัวชี้วัดและประเมินผลงาน แบ่งเป็น 2 รอบ ดังนี้



รอบครึ่งปีแรก หมายถึง การประเมินผลงาน

6 เดือนแรก
(มกราคม ถึง มิถุนายน)



รอบครึ่งปีหลัง หมายถึง การประเมินผลงาน

6 เดือนหลัง
(กรกฎาคม ถึง ธันวาคม)

การตัดเกรดผลงานประจำปี

ในแต่ละปี บริษัทฯ จะดำเนินการประเมินผลงานประจำปี โดยกำหนดระดับผลงานในรูปแบบเกรด และกำหนดความหมายของเกรด ดังนี้



หมายถึง
Excellent
(ดีเยี่ยม)



หมายถึง
Exceed Expectation
(สูงกว่าความคาดหวัง)



หมายถึง
Meet Expectation
(เป็นไปตามความคาดหวัง)



หมายถึง
Below Expectation
(ต่ำกว่าความคาดหวัง)



หมายถึง
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 รวมทั้งวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพและแผนพัฒนารายบุคคล โดยจะมีการบริหารผลงานของพนักงาน ดังนี้

การบริหารคนเก่ง (Talent Management)

สำหรับกลุ่ม Talent หรือกลุ่มพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพสูง (High Potential) และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดีมาก รวมถึงการมีภาวะผู้นำสูงนั้น บริษัทฯ เห็นสมควรจัดให้มีการดูแลความก้าวหน้าในอาชีพและส่งเสริมการพัฒนาเป็นพิเศษ โดยมีการแบ่งกลุ่มคนเก่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

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

กระบวนการคัดเลือกกลุ่ม Talent ถูกจัดทำขึ้นปีละ 1 ครั้ง คือ ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี โดยจะพิจารณาจากผู้มีผลงานหรือมีผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี อยู่ในเกณฑ์ดีถึงดีมาก และมีผลการประเมิน Leadership Competency อยู่ในช่วงคะแนนที่กำหนด ทั้งนี้ พนักงานกลุ่มคนเก่งของบริษัทฯ จะได้รับการพัฒนารายบุคคลอย่างเข้มข้นเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาร่วมกับผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานทรัพยากรบุคคล ดำเนินการตามแผนพัฒนา รวมถึงมีการติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ในปี 2563 บริษัทฯ ยังจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจแก่กลุ่ม Talent โดยเปิดโอกาสให้กลุ่มคนเก่งนำเสนอผลงานอันโดดเด่นของตนเองที่ได้ดำเนินการไปในปี 2563 เพื่อเข้าร่วมประกวดลุ้นรับรางวัลพิเศษจากบริษัทฯ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวได้รับความสนใจจากคนเก่งเป็นอย่างมาก



การประเมินผลการทำงานของพนักงาน

บริษัท ออกแบบการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานให้มีความเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักการเดียวกันทั้งกับผู้บริหารและพนักงาน ด้วยเหตุนี้จึงได้นำผลการประเมินการทำงานของพนักงานมาใช้ในการกำหนดค่าตอบแทน ได้แก่ การปรับเงินเดือนประจำปี และการจ่ายโบนัส รวมทั้งนำผลการประเมินการทำงานไปเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ซึ่งบริษัท ออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่การนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators: KPIs) ที่ต้องกำหนดและถ่ายทอดเป้าหมายจากระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล การติดตามผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาผลงานของตนเองและทีม โดยใช้หลักการเดียวกันทั้งกับผู้บริหารและพนักงานทั้งองค์กร

GRI 103-3

การส่งเสริมความก้าวหน้าอาชีพ

บริษัท ตระหนักดีว่าการเรียนรู้ไม่มีวันสิ้นสุด ทั้งยังต้องการส่งเสริมให้พนักงานค้นพบศักยภาพและขยายขีดความสามารถของตนเอง จึงมุ่งสร้างเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ด้วยตนเองให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความสุขกับการพัฒนาตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เช่น การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมงานสัมมนา หรือการเรียนรู้จากหัวหน้างานผู้เป็นแบบอย่างที่ดี การได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษเพิ่มเติมจากงานประจำ เป็นต้น ซึ่งประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากการพัฒนาตนเอง ได้แก่

- 1 ได้ทราบระดับความรู้ความสามารถของตนเอง รวมทั้งจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนากับการทำงานปัจจุบัน เพื่อนำระดับความรู้นี้ไปพัฒนาตนเองต่อไป
- 2 นำระดับความรู้ที่ตนเองมีไปพัฒนาต่อยอดความรู้ ทักษะความสามารถให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบันตามที่ได้รับมอบหมายของบทบาทหน้าที่ และทำได้ตามความคาดหวังของหน่วยงาน
- 3 ได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Promotion) เนื่องจากมีการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเติบโตในอนาคตด้วย
- 4 ได้รับการวางตำแหน่งให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เมื่อมีพนักงานเดิมลาออกจากตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่งหรือเกษียณอายุไป
- 5 ได้รับการอัปเดตความรู้ใหม่ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคปัจจุบัน หรือมุมมองที่แตกต่างจากการทำงานประจำวัน เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของตนเอง เช่น งานที่เกี่ยวข้องกับ AI และนวัตกรรมใหม่ๆ เป็นต้น
- 6 ได้ฝึกฝนและทดลองปฏิบัติหน้าที่ที่เพิ่มเติมจากตำแหน่งเดิม เช่น การได้รับโครงการพิเศษนอกจากงานประจำ พนักงานจะได้เรียนรู้วิธีการบริหารจัดการโครงการและบริหารทีมงานเพิ่มขึ้น



ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้พัฒนากระบวนการและเครื่องมือสำหรับการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Review) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้หลักการ “Triangle Model” ซึ่งเป็นการประสานความร่วมมือระหว่าง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ พนักงาน ผู้บังคับบัญชา และบริษัทฯ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้บังคับบัญชาได้ร่วมกันวางแผนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สอดคล้องกับความต้องการทางอาชีพของตัวพนักงานเอง รวมทั้งขององค์กรด้วย ซึ่งสามารถอธิบายโดยย่อ ดังนี้

- 1 **พนักงาน:** แสดงความต้องการของตนเองในการพัฒนา โดยระบุความสนใจ แรงจูงใจ และความคาดหวังของตนเองให้หัวหน้าได้รับทราบ เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาาร่วมกัน และเตรียมความพร้อมต่อการรับผิดชอบงานในระดับที่สูงขึ้น
- 2 **ผู้บังคับบัญชา:** รับรู้ความต้องการของพนักงานและองค์กร ให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยพนักงานกำหนดเป้าหมายในงาน รวมถึงให้โอกาสพนักงานได้ปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองจนเกิดความเชี่ยวชาญในงาน
- 3 **บริษัทฯ:** กำหนดนโยบายและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับแผนการเติบโตของธุรกิจ



GRI 103-2

การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

หน่วยงานทรัพยากรบุคคลมีบทบาทสำคัญในการกำหนดกระบวนการ สร้างเครื่องมือ ตลอดจนสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ในการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Review) เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานกลุ่มเป้าหมายจะสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ โดยในปี 2563 บริษัทฯ ได้ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพร่วมกับผู้บังคับบัญชาของตนเองตามขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

- 1 หน่วยงานทรัพยากรบุคคล สื่อสารแนวทางการดำเนินการ วัตถุประสงค์ และแผนงานให้กลุ่มเป้าหมายและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ
- 2 ผู้บริหารและพนักงานกลุ่มเป้าหมาย จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง และส่งให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงและผู้บังคับบัญชาลำดับถัดไปพิจารณา
- 3 ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บังคับบัญชาลำดับถัดไป และพนักงานหารือเกี่ยวกับการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพพร้อมกัน โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาศักยภาพของพนักงานที่ชัดเจน ทั้งนี้ พนักงานจะต้องเป็นผู้นำในการดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่ระบุไว้ในแผน
- 4 ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บังคับบัญชาลำดับถัดไป และพนักงาน ทบทวนแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพทุก 2 ปี หรือเป็นระยะๆ

ประโยชน์ที่ผู้บริหารและพนักงานจะได้รับ

การพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าแก่พนักงานของบริษัทฯ ได้มีการจัดทำผ่านแนวทางและเครื่องมือการพัฒนาในรูปแบบที่หลากหลาย โดยแบ่งตามระดับตำแหน่ง ดังนี้

- 1 **ระดับผู้บริหาร:** การโค้ชผู้บริหาร การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล การประเมินภาวะผู้นำ 360 องศา การมอบหมายให้เป็นหัวหน้าโครงการต่างๆ การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในเชิงเทคนิคและเชิงบริหาร และการเลื่อนตำแหน่ง การสอนแนะจากคณะกรรมการบริษัท (Board Mentoring) เป็นต้น
- 2 **ระดับพนักงานทั่วไป:** การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล การมอบหมายโครงการสำคัญหรืองานพิเศษ การได้รับการคัดเลือกให้เป็นคนเก่ง (Talent) การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในเชิงเทคนิคและเชิงบริหาร และการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับความรู้จาก e-Learning และ Micro Learning เป็นต้น

ด้วยแนวทางและเครื่องมือการพัฒนาพนักงานข้างต้น ทำให้พนักงานของบริษัทฯ ได้พัฒนาความสามารถที่เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน และมีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต ซึ่งสร้างประโยชน์ให้กับผู้บริหาร พนักงาน และบริษัทฯ ดังนี้

- 1 ผู้บริหารและพนักงานมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งมีความท้าทายและความรับผิดชอบที่สูงขึ้น
- 2 ผู้บริหารและพนักงานที่ได้รับการพัฒนา เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานและการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และมีแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความผูกพันกับองค์กร
- 3 ผู้บริหารและพนักงานมีความรู้และทักษะที่ทันต่อเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงในการทำธุรกิจ การพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ๆ และเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้กำลังพล รวมทั้งขีดความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น
- 4 ผู้บริหารและพนักงานได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ที่สามารถสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม

ประโยชน์ที่บริษัทฯ จะได้รับ

- 1 บริษัทฯ มีบุคลากรที่มีความสามารถและศักยภาพสูงที่จะช่วยสร้างความสำเร็จให้ได้ตามแผนธุรกิจ
- 2 บริษัทฯ มีผู้สืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งที่สำคัญ ทำให้การปฏิบัติงานต่างๆ ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และธุรกิจเกิดความยั่งยืน
- 3 บริษัทฯ มีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการดูแลพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถและศักยภาพที่สูงขึ้น
- 4 เกิดการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ภายในองค์กร ซึ่งมาจากบุคลากรที่มีความสามารถมากยิ่งขึ้น
- 5 บริษัทฯ มีภาพลักษณ์ที่ดี เนื่องจากให้ความสำคัญในการดูแลและพัฒนาพนักงาน เช่นเดียวกับที่บริษัทฯ ดูแลลูกค้า



เพิ่มพูนความผูกพันที่มีต่อองค์กร

GRI 103-1

แม้ว่าปี 2563 จะเป็นปีที่คนทั้งโลกต้องเผชิญกับวิกฤตเศรษฐกิจ และวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 ทว่าพสกษายังคงใส่ใจดูแลพนักงานทุกคนอย่างรอบด้าน ด้วยปรารถนาจะเห็นพนักงานมีความสุขในการทำงาน รวมทั้งเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรบริษัทฯ ที่ตนทำงานอยู่

การใส่ใจดูแลสุขภาพพนักงาน

บริษัทฯ มีนโยบายให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านได้ (WFH) ในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของ COVID-19 เพื่อปกป้องดูแลสุขภาพของพนักงาน และยังเป็นการป้องกันการแพร่ระบาดภายในองค์กรด้วย โดยบริษัทฯ ได้เพิ่มคุณภาพการสื่อสารข่าวสารต่างๆ ทั้งในเรื่องของการป้องกันดูแลตนเองเพื่อลดความเสี่ยง แนวทางการปฏิบัติตนกรณีมีอาการน่าสงสัยหรือมีความเสี่ยง ช่องทางการปรึกษาปัญหาสุขภาพฟรี โดยไม่มีค่าใช้จ่าย การเข้ารับการรักษากรณีมีอาการสงสัย การคัดกรองพนักงานที่มีประวัติการเดินทางหรือสัมผัสผู้ป่วย และมีการปรับมาตรการปกป้องดูแลพนักงานให้รับกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดอย่างทันที่

การสนับสนุนพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้ประสิทธิภาพการทำงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ ได้พัฒนาระบบสนับสนุนที่พนักงานสามารถทำงานได้จากที่บ้าน เช่น ระบบ Google Meet สำหรับใช้ในการประชุมออนไลน์ ระบบ Pruksa ID สำหรับลงบันทึกเวลาการปฏิบัติงานเพื่อลดการสัมผัสเครื่องสแกนลายนิ้วมือร่วมกัน ระบบ VPN เพื่อให้พนักงานสามารถใช้งานคอมพิวเตอร์และโปรแกรมอื่นๆ เช่น Sap, Share Drive ร่วมกันได้

การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดกิจกรรม

บริษัทฯ ได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดกิจกรรมต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อรักษาระยะห่างทางสังคม แต่ยังคงสร้างความผูกพันและความสุขให้พนักงานเหมือนไม่รู้สึกรู้ว่าห่างกันเลย เช่น การจัดงานเลี้ยงปีใหม่ปรับเป็นการจับรางวัลผ่าน YouTube Live การประชุมออนไลน์ การร่วมฟังข้อมูลหรือสารต่างๆ ของผู้บริหารผ่านการ Live เป็นต้น

GRI 103-2

การประเมินความผูกพันของพนักงานประจำปี

การจัดทำแบบประเมินความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในปี 2563 นอกจากมีแบบสอบถามที่ประเมินความผูกพันในด้านต่างๆ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นของพนักงานต่อองค์กร ความก้าวหน้าในการทำงาน และอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน ยังมีการเพิ่มคำถามใหม่ที่พนักงานสามารถแจ้งปัญหาและอุปสรรคในการทำงานด้านต่างๆ พร้อมเสนอแนวทางที่จะช่วยลดปัญหาให้บริษัทฯ ทราบและดำเนินการแก้ไข โดยมีหมวดคำถามหลัก และคำถามปลายเปิดเพื่อให้พนักงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นแนวทางหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



GRI 103-3

ปี 2563 พนักงานร่วมทำแบบประเมินความผูกพันต่อองค์กร **78.19%**



ห่วงใยความปลอดภัย

ใส่ใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน

GRI 103-1, GRI 403-1, GRI 403-8

นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

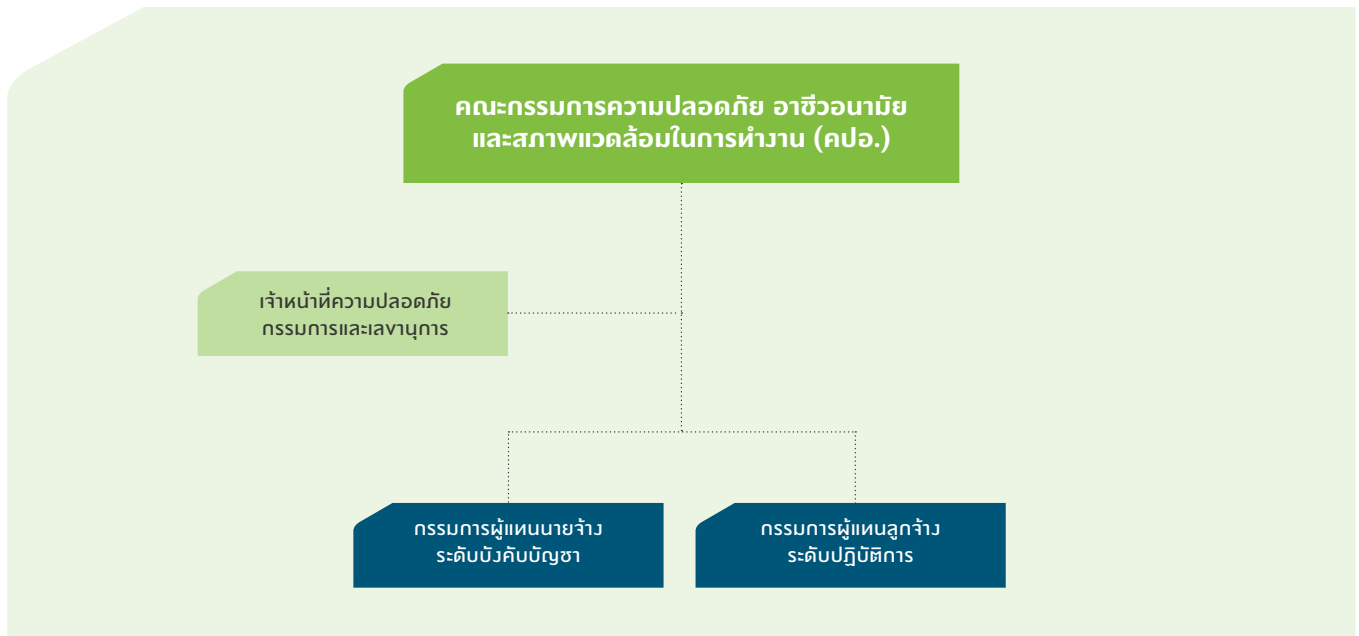
ความปลอดภัยของพนักงานเป็นสิ่งที่พหุทุกห่วงใยและให้ความสำคัญ โดยได้กำหนดนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของพนักงานทุกระดับ สำหรับป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และการเจ็บป่วยในการทำงาน รวมทั้งควบคุมความไม่ปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ดังนี้

- บริษัท ถือว่าความปลอดภัยในการทำงาน เป็นหน้าที่รับผิดชอบอันดับแรกของพนักงานทุกคน ทุกระดับ และต้องให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎระเบียบ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยทั้งของตนเองและผู้อื่น
- บริษัท มีเจตนารมณ์ในการดำเนินธุรกิจให้ถูกต้องตามกฎหมายและข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- บริษัท จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมทั้งเสริมสร้างจิตสำนึกให้แก่พนักงานและผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ
- บริษัท จะสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากร อาทิ บุคลากร เครื่องมืออุปกรณ์ป้องกันและอื่นๆ ให้เพียงพอเหมาะสม รวมถึงการรักษาไว้ซึ่งสุขภาพอนามัยที่ดี อีกทั้งการดูแลป้องกันอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงานของพนักงานทุกคน
- บริษัท จะติดตามและทบทวนการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

GRI 102-12

พหุทุกยังคงปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยสากลอย่างเคร่งครัด โดยนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาประยุกต์ใช้ในบริษัท จนได้รับการรับรองมาตรฐาน OHSAS 18001:2007 และมาตรฐาน มอก. 18001:2554 ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลในกระบวนการก่อสร้างอาคารชุด สำหรับปี 2563 บริษัท ได้นำกฎเหล็กด้านความปลอดภัยมาควบคุมงานที่มีความเสี่ยงสูงทั้งแนวสูง แนวราบ และโรงงาน รวมทั้งนำระบบ Safety Report Online มาใช้ในการรายงานผ่านระบบมือถือ และสรุปเป็น Safety Management Performance เพื่อตรวจสอบระบบความปลอดภัยในภาพรวม ส่งผลให้มาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน ถูกต้องตามหลักบริหารจัดการ และกฎหมาย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความปลอดภัยเป็นเรื่องสำคัญยิ่งของบริษัท โดยมีกระบวนการควบคุมทุกส่วนงานทั้งบ้านเดี่ยว ทาวน์เฮาส์ และคอนโดมิเนียม

คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.)



พูกษาจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมาจากการแต่งตั้ง (ระดับบังคับบัญชา) และมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกในองค์กร (ระดับปฏิบัติการ) รวมทั้งสิ้น 25 คน เพื่อให้การดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- 1 พิจารณานโยบายและแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งความปลอดภัยนอกงาน เพื่อป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญ อันเนื่องมาจากการทำงานหรือความไม่ปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเสนอต่อผู้บริหาร
- 2 รายงานและเสนอแนะมาตรการ หรือแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานต่อผู้บริหาร เพื่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ผู้รับเหมา และบุคคลภายนอกที่เข้ามาปฏิบัติงาน หรือเข้ามาใช้บริการในสถานประกอบการ
- 3 ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของบริษัท
- 4 พิจารณาข้อบังคับและคู่มือว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ เพื่อเสนอต่อผู้บริหาร
- 5 ดำเนินการปฏิบัติการด้านความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจสอบสถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นในบริษัท อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง
- 6 พิจารณาโครงการหรือแผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงโครงการหรือแผนการอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านความปลอดภัยของพนักงานและบุคลากรทุกระดับ เพื่อเสนอความเห็นต่อผู้บริหาร
- 7 วางระบบการรายงานสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยให้เป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน ทุกระดับต้องปฏิบัติ
- 8 ติดตามผลความคืบหน้าเรื่องที่เสนอต่อผู้บริหาร
- 9 รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี รวมทั้งระบุปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเมื่อปฏิบัติหน้าที่ครบหนึ่งปี เพื่อเสนอต่อผู้บริหาร
- 10 ประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของบริษัท
- 11 ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่ผู้บริหารมอบหมาย

การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

- บริษัทฯ มีการประเมินความเสี่ยงในกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรเพื่อควบคุมและป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นไม่ให้ส่งผลกระทบต่ออันตรายทางร่างกาย โรคต่างๆ และสภาพจิตใจของพนักงาน
- บริษัทฯ มีการประเมินความสอดคล้องกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- บริษัทฯ นำระบบ Safety Management Performance มาใช้เพื่อติดตามการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของโครงการก่อสร้างแนวราบ เพื่อดูแนวโน้มด้านความปลอดภัย
- บริษัทฯ จัดตั้งบุคลากรถ่ายทอดความรู้ความปลอดภัยในการทำงานที่โครงการก่อสร้าง
- บริษัทฯ จัดให้มีการอบรมพนักงานผ่านรูปภาพด้วยสื่อ OPL (One Point Lesson)
- บริษัทฯ มีการตรวจสอบการทำงานอย่างสม่ำเสมอผ่านการทำ Site Walk โดยผู้บริหารโครงการเป็นผู้นำตรวจ
- บริษัทฯ มีประชุมความปลอดภัยทุกเดือน เพื่อแก้ไขปัญหาความปลอดภัยที่เกิดขึ้นในโครงการก่อสร้าง
- บริษัทฯ จัดทำแคมป์คนงานมาตรฐาน เพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นรูปแบบมาตรฐานเหมือนกันทุกโครงการก่อสร้าง และยังเป็นโครงการตัวอย่างสำหรับศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอก
- บริษัทฯ จัดทำกฎระเบียบ ความรู้ต่างๆ ด้านความปลอดภัย และมาตรฐานการทำงาน แปลเป็นภาษาต่างๆ 4 ภาษา ให้กับแรงงานชาวต่างชาติได้เข้าใจ
- บริษัทฯ จัดทำชุมชนสัมพันธ์กับพื้นที่รอบโครงการ เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อชุมชน และสนับสนุนช่วยเหลือชุมชน
- บริษัทฯ จัดให้มีการตรวจสอบความพร้อมใช้งานของเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน
- บริษัทฯ มีการสื่อสารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในหลายช่องทาง อาทิ SMS, E-mail, บอร์ดประชาสัมพันธ์ ให้กับพนักงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
- บริษัทฯ มีการฝึกอบรมให้ความรู้กับพนักงาน เพื่อให้ทราบหลักการที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างๆ การสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอย่างถูกวิธี ตั้งแต่เริ่มงานและทบทวนอย่างต่อเนื่อง



- บริษัทฯ มีการซ้อมรับเหตุฉุกเฉินในสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้พนักงานเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินงาน วิธีการแจ้งวิธีการประสานงาน รวมถึงบทบาทหน้าที่
- บริษัทฯ จัดให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่บริษัทฯ ได้กำหนดไว้ หากฝ่าฝืนมีบทลงโทษทางวินัย
- บริษัทฯ มีการสอบสวนอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้นทุกครั้ง เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงของอุบัติการณ์นั้นๆ และเข้าไปดำเนินการควบคุมให้ตรงจุด ป้องกันการเกิดซ้ำ
- บริษัทฯ มีการทบทวนการจัดการโดยผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้มั่นใจในระบบบริหารจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมีความเหมาะสมพอเพียง และมีประสิทธิผล
- บริษัทฯ มีการให้ความรู้กับพนักงาน (Safety Talk) ที่ปฏิบัติงานในโครงการ มีการจัดทำ Training Need ตามกิจกรรมที่มีความเสี่ยงครอบคลุมทุกกิจกรรม
- บริษัทฯ มีการตรวจสอบสารเสพติดพนักงาน ผู้รับเหมา จากหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่ออาชญากรรมและตามกฎหมาย
- บริษัทฯ มีการตรวจวัดสภาพแวดล้อมทั้งในสำนักงานและโครงการ เพื่อคอยติดตามสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับพนักงาน
- บริษัทฯ ได้ประสานงานกับโรงพยาบาลในการส่งตัวพนักงานเข้ารักษาทันทีที่ประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย
- บริษัทฯ มีการติดตามคุณภาพอากาศที่ส่งผลต่อพนักงานทุกวัน เพื่อแจ้งเตือนการปฏิบัติตัวของพนักงาน และยังสนับสนุนงบประมาณในการแจกหน้ากากกันฝุ่นขนาดเล็กให้กับพนักงาน
- บริษัทฯ จัดทำมาตรการลดฝุ่นขนาดเล็กที่ส่งผลกระทบต่อชุมชน โดยการสเปรย์น้ำปกคลุมแหล่งกำเนิดฝุ่นและจัดเก็บสิ่งของส่งผลกระทบต่อชุมชน
- บริษัทฯ จัดให้มีการตรวจสอบเครื่องจักรและอุปกรณ์ในการทำงานเป็นประจำทุกสัปดาห์ และมีการติดสติ๊กเกอร์ (Tag) เป็นหลักฐานผ่านการตรวจสอบ



การดำเนินงานเมื่อเกิดอุบัติเหตุ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในบริษัท



มาตรการความปลอดภัยเกี่ยวกับภาวะฉุกเฉิน

- 1 จัดให้มีเครื่องดับเพลิงติดตั้งไว้ทุก 20 ตร.ม. เป็นชนิดปราศจาก CFC ในบริเวณที่จะนำออกมาใช้ได้สะดวก มีสัญลักษณ์ชัดเจน เพื่อความสะดวกและรวดเร็วเมื่อเวลาจำเป็น
- 2 จัดให้มีระบบไฟฉุกเฉินและป้ายทางออกฉุกเฉินนำทางกรณีเกิดเหตุ
- 3 จัดให้มีไฟฉายสำรองติดอยู่บริเวณทางออกฉุกเฉินทุกจุด
- 4 จัดให้มีป้ายเตือน (Safety Sign) ตามจุดต่างๆ
- 5 จัดให้มีทางหนีไฟที่เหมาะสม สะดวก ให้พนักงานหนีไฟได้โดยรวดเร็วเมื่อเกิดไฟไหม้
- 6 จัดให้มีสัญญาณเตือนไฟ/ควันอัตโนมัติติดตั้งไว้ทุกห้อง ถ้าเป็นไปได้
- 7 มีเครื่องดับเพลิงที่เหมาะสม พร้อมใช้ติดตั้งไว้ในบริเวณที่จัดเก็บสารเคมี และ/หรือเชื้อเพลิง
- 8 มีป้ายห้ามสูบบุหรี่หรือใช้ไฟ ติดตั้งไว้ในบริเวณสถานที่เก็บสารเคมี/เชื้อเพลิง
- 9 สายไฟฟ้าที่ใช้ในสำนักงานและในสถานที่เก็บเชื้อเพลิง เป็นสายไฟฟ้าหุ้มฉนวนตามมาตรฐานที่ทางไฟฟ้าสากลกำหนด
- 10 มีการตรวจสอบความพร้อมใช้อุปกรณ์รับเหตุอย่างสม่ำเสมอ
- 11 จัดให้มีหัวหน้าที่อพยพประจำจุดต่างๆ กรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน
- 12 จัดให้มีการจัดฝึกอบรมดับเพลิงขั้นต้นประจำทุกเดือน เพื่อให้พนักงานสามารถใช้อุปกรณ์รับเหตุเป็นและถูกต้อง
- 13 จัดให้มีการซ้อมรับเหตุ การปฐมพยาบาล การอพยพหนีไฟเป็นประจำทุกปี

บริษัทฯ ได้นำผลการเก็บสถิติการเกิดอุบัติเหตุในทุกๆ ปี มาเป็นส่วนหนึ่งในแผนการพัฒนาที่สำคัญ โดยมุ่งมั่นที่จะลดการเกิดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์ (Zero Accident) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บริษัทฯ ใส่ใจและให้ความสำคัญเสมอมา

การป้องกันความเสี่ยงจากโรคร้ายจากการทำงาน

บริษัทฯ จัดให้มีทีมแพทย์จากโรงพยาบาลชั้นนำมาตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกระดับทั้งฝ่ายปฏิบัติการและผู้บริหาร เพื่อให้เกิดอาชีวอนามัยที่ดีในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การลดความเสี่ยงต่อโรคและความเสี่ยงต่อการได้รับอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน ยังเป็นนโยบายหลักในการดูแลพนักงาน จึงมีการกำหนดมาตรการการดูแลที่เหมาะสมครอบคลุมกับทุกสภาพการทำงานของพนักงาน อาทิ

- บริษัทฯ มีการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยง และตามกิจกรรมการทำงานที่พนักงานสัมผัส
- บริษัทฯ จัดให้มีการตรวจสุขภาพก่อนเริ่มงาน สำหรับไซต์งานก่อสร้าง พนักงานในโรงงาน ที่อาจได้รับผลกระทบอันเกิดจากฝุ่นละออง เสียงดัง เสียงต่อการเป็นโรคระบบทางเดินหายใจ โดยจัดเตรียมหน้ากากป้องกันอันตรายจากฝุ่นละออง และจัดให้มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น
- บริษัทฯ กำหนดให้พนักงานตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงด้วยแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ทุกปี เพื่อติดตามผลกระทบที่เกิดจากสภาพแวดล้อมการทำงาน และกำหนดแนวทางแก้ไขป้องกัน

การดำเนินการป้องกันโรคโควิด-19

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ปัจจุบันบริษัทฯ มีการดำเนินงานเพื่อป้องกันและลดผลกระทบต่อพนักงาน โดยแจกหน้ากากอนามัยให้กับพนักงานทุกคน จัดเจลแอลกอฮอล์ล้างมือประจำจุดต่างๆ ทั้งสำนักงานบริษัทฯ สำนักงานขาย และโครงการก่อสร้าง จัดให้มีจุดสแกนอุณหภูมิร่างกายก่อนเข้าพื้นที่ และให้มีการเว้นระยะทางสังคม สำหรับลูกค้ามีการกำหนดมาตรการคัดกรองกับลูกค้าที่ทำงานกับบริษัทฯ รวมถึงจัดให้มีการตรวจหาเชื้อโควิด-19 กับแรงงานที่จะเข้ามาทำงานกับบริษัทฯ และมีการกำหนดแผนฉุกเฉินเพื่อรับมือกับสถานการณ์โควิด-19



การป้องกันอันตรายในงานที่มีความเสี่ยงสูง

พหุภาคีมีการควบคุมกิจกรรมการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง ดังนี้

- ผู้บริหารลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบความปลอดภัยในโครงการก่อสร้างต่างๆ ทุกไตรมาส เพื่อเป็นการสร้าง Leadership ด้านความปลอดภัย และประเมินความปลอดภัยในโครงการก่อสร้างต่างๆ
- ด้านไฟฟ้าได้มีการออกแบบระบบไฟฟ้าชั่วคราวในโครงการก่อสร้าง ตู้ไฟฟ้าชั่วคราวมีระบบตัดไฟฟ้าอัตโนมัติ ELCB ในการป้องกันกระแสไฟฟ้าดูด ไฟฟ้าช็อต ไฟฟ้าเกิน และออกแบบระบบไฟฟ้าบ้านพักอาศัยของคณงานให้ปลอดภัยในการพักอาศัย จัดทำมาตรฐานในการซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าโดยนำระบบ Log Out มาใช้งาน
- งานความเสี่ยงสูงอื่นๆ ได้แก่ ด้านการทำงานบนที่สูง งานเกี่ยวกับความร้อน งานที่อับอากาศ และงานขุดเจาะได้มีการกำหนดมาตรฐานให้ใช้ระบบ Safety Work Permit ในการควบคุมการทำงานให้เกิดความปลอดภัยตั้งแต่ก่อนเริ่มงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงาน ในการควบคุมคนปฏิบัติงาน อุปกรณ์การทำงานให้ปลอดภัยเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร
- การตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยง เป็นการตรวจสอบเพื่อคอยติดตามกิจกรรมการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพที่ดี
- บริษัทฯ ได้ปรับปรุงมาตรฐานการทำงาน และมีการกำหนดบทลงโทษกรณีไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย โดยบังคับทั้งองค์กร และคู่ค้า ซึ่งคู่ค้าจะเป็นเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง

ความปลอดภัยในการใช้วัตถุอันตราย วัสดุ อุปกรณ์ และสารเคมี

- บริษัทฯ มีการเลือกวัตถุดิบที่ไม่เป็นอันตรายต่อลูกค้าและผู้ปฏิบัติงาน เช่น เลือกใช้วัสดุและเฟอร์นิเจอร์ที่ไม่มีสารระเหยที่เป็นมลพิษ (VOCs) จำพวก Formaldehyde
- บริษัทฯ มีการควบคุมการจัดเก็บสารเคมีที่ใช้ โดยมีการจำแนกประเภทสารเคมี และมีการให้ความรู้พนักงานเกี่ยวกับ Safety Data Sheet (SDS) ของสารเคมีต่างๆ มีป้ายบ่งชี้ชัดเจน ตามระเบียบปฏิบัติและมาตรฐานของบริษัทฯ
- บริษัทฯ มีการตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์จากผู้ผลิต (Audit Supplier) เพื่อให้ได้วัตถุดิบที่ได้มาตรฐานตามที่บริษัทฯ ต้องการ

การฝึกอบรมเข้มข้น เพื่อสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

พหุภาคีตระหนักและมุ่งสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงาน โดยจัดให้มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย 9 หลักสูตร รวมคลาสอบรม 41 คลาส จากศูนย์ฝึกอบรมที่ขึ้นทะเบียนกับกระทรวงแรงงาน เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานรวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องจะได้รับความรู้ ความปลอดภัย ปราศจากอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน และผู้ผ่านการอบรมจะได้รับประกาศนียบัตรรับรองด้วย โดยมีหลักสูตรจัดฝึกอบรมดังนี้

- 1 จิตสำนึกความปลอดภัยในการทำงาน
- 2 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างาน (จป.หัวหน้างาน)
- 3 เจ้าหน้าที่ระดับบริหาร (จป.บริหาร)
- 4 เจ้าหน้าที่ระดับเทคนิค (จป.เทคนิค)
- 5 คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน (คปอ.)
- 6 อบรมเรื่องดับเพลิงขั้นต้น
- 7 การรับมือเหตุฉุกเฉิน
- 8 กฎเหล็กด้านความปลอดภัยในการทำงาน



การสร้างจิตสำนึกความปลอดภัยให้กับพนักงานและลูกค้า

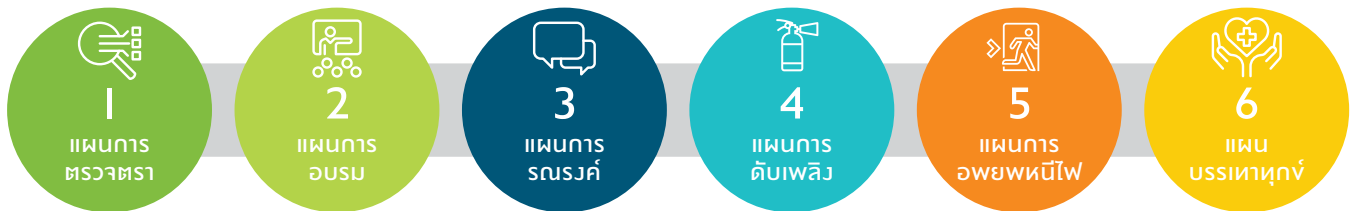
บริษัทฯ จัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างในงานที่มีความเสี่ยงสูงให้กับพนักงานและลูกค้า เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย รวมทั้งลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต



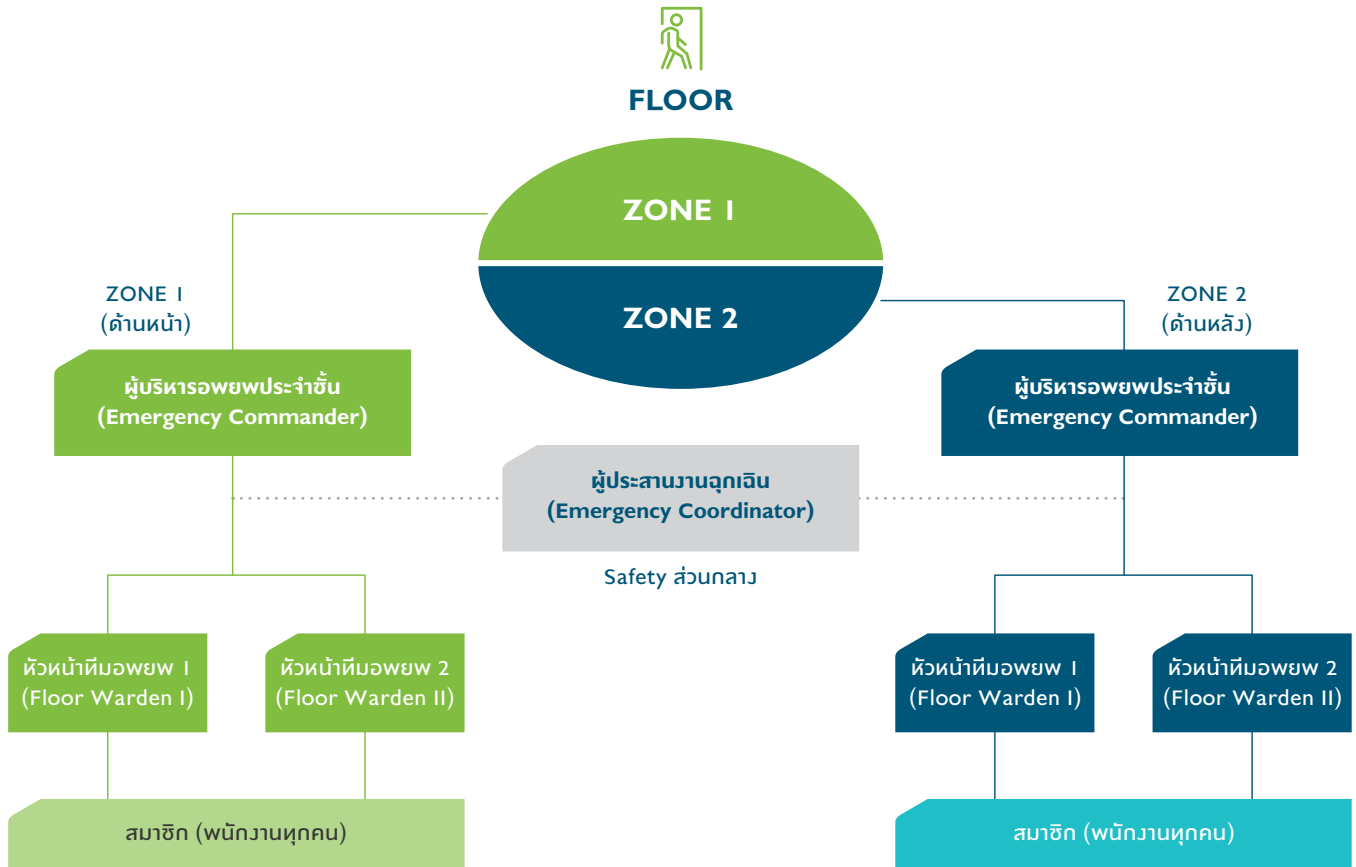
การซ้อมรับมือเหตุฉุกเฉิน

บริษัทฯ จัดอบรมดับเพลิงขั้นต้นและการช่วยชีวิตเบื้องต้น (CPR) โดยมีจำนวนพนักงานผ่านการอบรมเกิน 55% ของพนักงานทั้งหมด ซึ่งมากกว่าที่กฎหมายกำหนด และมีการซ้อมรับมือเหตุฉุกเฉินควบคู่กันไปด้วย โดยมีการซ้อมการแจ้งเหตุฉุกเฉินอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดความเสี่ยงและสร้างความมั่นใจว่าพนักงานจะสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม พร้อมรับมือกับเหตุการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นได้

แผนป้องกันและระงับอัคคีภัย



แผนผังทีมอพยพหนีไฟประจำชั้น ที่มีการจัดให้สอดคล้องกับสภาพอาคาร



- 1 ผู้บริหารอพยพประจำชั้น (Emergency Commander) มีหน้าที่ตัดสินใจให้อพยพเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน รวมทั้งเป็นผู้แจ้งหัวหน้าทีมอพยพ และสมาชิก (พนักงาน) ในทีมให้อพยพไปสู่ทางออกฉุกเฉิน (Fire Exit)
- 2 หัวหน้าทีมอพยพ 1 (Floor Warden I) มีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บริหารอพยพประจำชั้น พร้อมให้ความรู้กับสมาชิก (พนักงาน) เกี่ยวกับการอพยพกรณีเหตุฉุกเฉิน นอกจากนี้ ยังต้องเป็นผู้นำสมาชิกในทีมอพยพตามทางออกฉุกเฉิน (Fire Exit) โดยถือธงหนีไฟ นำไปสู่จุดรวมพล ตรวจสอบรายชื่อสมาชิก ณ จุดรวมพล ว่ามีติดค้างหรือไม่ เพื่อยรายงานผลต่อผู้บริหารอพยพประจำชั้น และหน่วยงานความปลอดภัย
- 3 หัวหน้าทีมอพยพ 2 (Floor Warden II) มีหน้าที่รายงานผลต่อผู้บริหารอพยพประจำชั้น และหน่วยงานความปลอดภัยรวมทั้งให้ความรู้กับสมาชิก (พนักงาน) เกี่ยวกับการอพยพกรณีเหตุฉุกเฉิน
- 4 สมาชิกประจำทีม มีหน้าที่ปฏิบัติตามแนวทางการอพยพฉุกเฉินอย่างเคร่งครัด โดยอพยพไปสู่จุดรวมพลและรายงานตัวต่อหัวหน้าทีมอพยพ

ทั้งนี้ คุณสมบัติของหัวหน้าทีมอพยพ 1 และ 2 คือต้องมีความสามารถระงับเหตุเพลิงไหม้เบื้องต้นได้ (ผ่านการอบรมดับเพลิงขั้นต้น) และสามารถช่วยเหลือสมาชิกในทีมจากการบาดเจ็บเบื้องต้นได้ (ผ่านการอบรมหลักสูตรการปฐมพยาบาลและช่วยเหลือชีวิตเบื้องต้น)

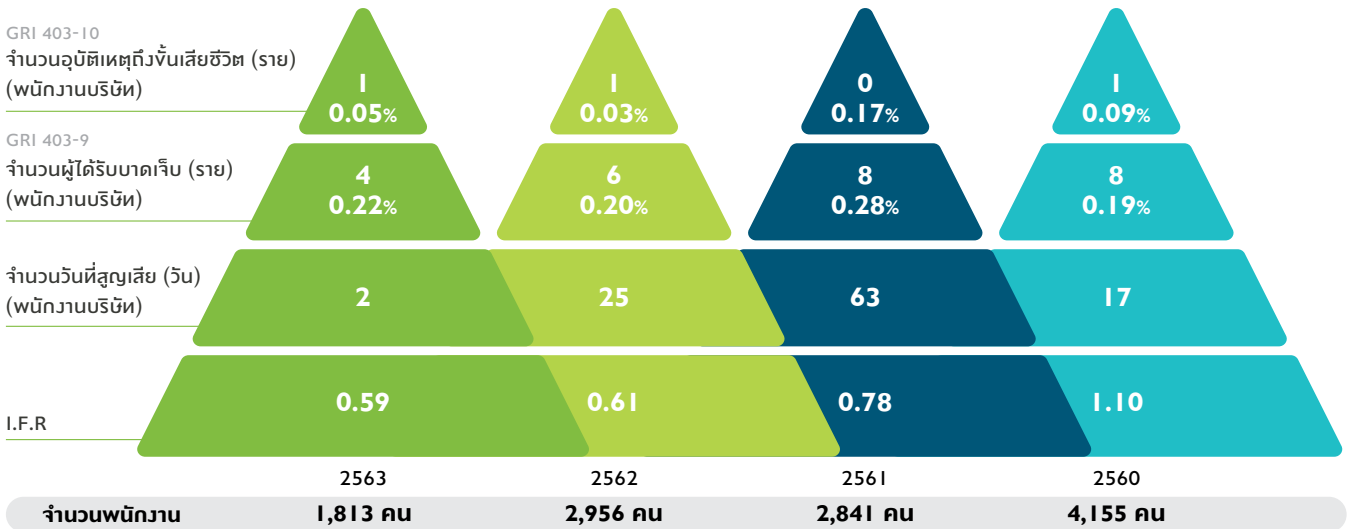
ที่ผ่านมา บริษัทฯ จัดซ้อมอพยพหนีไฟเป็นประจำทุกปี เพื่อให้พนักงานรู้วิธีการปฏิบัติตัวเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน รู้จักทางหนีไฟของชั้นที่ตนเองปฏิบัติงาน รวมถึงสนับสนุนให้ผู้บริหารอพยพและหัวหน้าทีมอพยพ 1, 2 ได้ทำการซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งยังเป็นการทดสอบระบบรับเหตุฉุกเฉินของอาคาร ทั้งทางหนีไฟอาคาร ระบบรับเหตุฉุกเฉินต่างๆ ไปในตัว โดยมีสื่อวีดิทัศน์เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้พนักงานและผู้มาติดต่อ บริษัทฯ สามารถเข้าใจและปฏิบัติตามได้ง่าย



GRI 103-3

สรุปสถิติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ปี 2560-2563

จากข้อมูลสถิติในปี 2563 จะเห็นได้ว่าภาพรวมแนวโน้มอัตราการบาดเจ็บลดลง อัตราวันขาดงานลดลงเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา



เกื้อกูลชุมชน สร้างโอกาสให้สังคม

GRI 103-1

โอกาสสามารถส่งต่อด้วยการให้ที่ไม่สิ้นสุด พกษาคำนึงธุรกิจควบคู่ไปกับการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม ภายใต้แนวคิด Heart to Society: ใส่ใจสังคมและให้โอกาสที่ดีแก่ผู้ที่ต้องการโอกาส โดยนำความเชี่ยวชาญจาก Core Business มาช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับกลุ่มคนในชุมชนและสังคมที่ต้องการโอกาส ได้มีความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

GRI 103-3

โดยบริษัทฯ ยังคงดำเนินโครงการต่างๆ เพื่อสนับสนุนโอกาสและสร้างการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

• โครงการ “ทุนพอกษา” ปีที่ 19

พกษานับสนุนโอกาสทางการศึกษา โดยมอบ “ทุนพอกษา” ในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา ให้กับบุตรของพนักงานที่มีผลการเรียนดี ต่อเนื่องเป็นปีที่ 19 จำนวน 89 ทุน เป็นจำนวนเงิน 600,000 บาท เพื่อช่วยให้บุตรพนักงานได้รับโอกาสทางการศึกษาที่ดี และเติบโตเป็นเยาวชนไทยที่มีคุณภาพต่อไป

• การแบ่งปันความรู้ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และธุรกิจสำหรับพันธมิตรของผู้บริหารระดับสูง

เพราะความรู้คือโอกาส ผู้บริหารระดับสูงของพกษาใส่ใจพัฒนาการศึกษาในธุรกิจสังหาริมทรัพย์ จึงร่วมเป็นวิทยากรแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ด้านการดำเนินธุรกิจสังหาริมทรัพย์ เทคโนโลยีการผลิตชิ้นส่วนคอนกรีตเสริมเหล็กสำเร็จรูป นวัตกรรมก่อสร้างบ้านระบบอุตสาหกรรม Real Estate Manufacturing: REM รวมถึงการตลาดและการสร้างแบรนด์ให้กับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่างๆ เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และวิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีด้านการศึกษาให้กับคณาจารย์ นักศึกษา และคนทั่วไป เพื่อนำไปพัฒนาต่อยอดความรู้ในการพัฒนาประเทศต่อไป

• แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่โรงงานพรีคาสท์

พกษาคืออย่างยิ่งแลกเปลี่ยน ยิ่งเรียนรู้ โรงงานพกษา พรีคาสท์ นวนคร ได้ให้การต้อนรับคณะอนุกรรมการจากวิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ (วสท.) ในการเยี่ยมชมนวัตกรรมการผลิตแผ่นคอนกรีตเสริมเหล็กสำเร็จรูป ร่วมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างหน่วยงาน พร้อมถ่ายทอดความเชี่ยวชาญของพกษาในฐานะผู้นำด้านเทคโนโลยีการก่อสร้างแบบพรีคาสท์ เพื่อส่งเสริม พัฒนาความรู้ และประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพแก่วิศวกรไทย



• โครงการ “บ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ By Pruksa”

ที่พุกงา เราอยากให้ทุกคนมี “บ้าน” เพราะ...บ้านคือที่ที่เราอยู่แล้วมีความสุขที่สุด พุกงาจึงช่วยยกระดับมาตรฐานและคุณภาพความสุขให้กับผู้ที่ต้องการโอกาสในสังคม ผ่านโครงการ “บ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ By Pruksa” โดยร่วมกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม โรงพยาบาลสิรินธร และเครือข่ายในชุมชน อำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น ดำเนินการสร้างและปรับปรุงที่อยู่อาศัยของคนพิการเพิ่มเติมต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 จำนวน 2 หลัง ให้มีความปลอดภัย ลดการเกิดอุบัติเหตุในบ้าน และช่วยเสริมสร้างสมรรถนะทางร่างกายและจิตใจของผู้พิการให้แข็งแรง ปลอดภัย และอยู่อาศัยได้อย่างได้ยั้งยืน พร้อมทั้งมอบอุปกรณ์ทางการแพทย์ให้กับคนพิการจังหวัดขอนแก่น จำนวน 19 คน เพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตของคนพิการได้อย่างยั่งยืน



ปี 2563
ยกระดับคุณภาพชีวิต
คนพิการและครอบครัว
รวมถึงคนในชุมชนให้ดีขึ้น
จำนวน **63** คน

▶ [คลิกเพื่อรับชมวิดีโอ บ้านใส่ใจเพื่อคนพิการ By Pruksa](#)



• โครงการ “สร้างงานสร้างอาชีพผู้พิการ”

นอกจากการที่อยู่อาศัยที่แข็งแรงและปลอดภัย ผู้พิการยังปรารถนาที่จะสร้างคุณค่าให้กับชีวิตตนเอง พุกงาร่วมกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม ส่งเสริมโครงการ “สร้างงานสร้างอาชีพคนพิการ” ให้มีงานทำและมีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 6 ทั้งนี้ในปี 2563 มีผู้พิการที่ได้รับการยกระดับให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจำนวน 31 คน โดยทำงานที่พุกงาจำนวน 7 คน และทำงานในองค์กรสาธารณประโยชน์ใกล้เคียงบ้าน (พื้นที่จังหวัดขอนแก่น) จำนวน 24 คน



ยกระดับ
คุณภาพชีวิตคนพิการ
31 คน

▶ [คลิกเพื่อรับชมวิดีโอ เกี่ยวกับความสามารถทางกายคือใจ “คุณทองลั่น สอนหลวม”](#)

▶ [คลิกเพื่อรับชมวิดีโอ เกี่ยวกับความสามารถทางกายคือใจ “คุณสิริรัชชีย นิลคำ”](#)



• **โครงการ “พฤษา จิตอาสา บริจาคโลหิต” ปีที่ 13**

ความต้องการโลหิตเพื่อช่วยเหลือชีวิตเพื่อนมนุษย์ยังคงมีอยู่มาก พฤษาร่วมกับศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย จัดโครงการ “พฤษา จิตอาสา บริจาคโลหิต” ต่อเนื่องเป็นปีที่ 13 โดยรณรงค์ให้ผู้บริหาร พนักงาน และคนทั่วไป ร่วมกันบริจาคโลหิตเพื่อนำไปช่วยเหลือผู้ป่วยที่รอรับการรักษาจากการเสียโลหิตอันมีสาเหตุมาจากอุบัติเหตุ การผ่าตัด หรือโรคที่จำเป็นต้องรักษาด้วยโลหิตที่กำลังขาดแคลนให้ทันทั่วทั้งที่ จำนวน 4 ครั้ง/ปี เพื่อขยายโอกาสในการมีชีวิตที่มีคุณภาพให้กับผู้ป่วยที่กำลังรอรับบริจาคโลหิตจากโรงพยาบาลต่างๆ ทั่วประเทศ

ปี 2563 มีผู้บริจาคโลหิต จำนวน 464 ท่าน คิดเป็นปริมาณโลหิต 190,900 ซีซี สามารถช่วยเหลือผู้ป่วยที่รอรับการรักษาได้มากกว่า 1,392 ราย และผู้บริจาคโลหิตยังมีสุขภาพดีขึ้นจากการบริจาคโลหิตทุก 3 เดือน



ช่วยเหลือผู้ป่วยได้มากกว่า
1,392 ราย



**สนับสนุน
สินค้าของชุมชน
ในการจัดกิจกรรม
CSR**

100%

GRI 204-1

• **โครงการส่งเสริมการค้าเป็นธุรกิจที่เป็นมิตรกับชุมชน**

พฤษาร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายธุรกิจที่เป็นมิตรกับชุมชน (Community-Friendly Business) เพื่อส่งเสริม/สนับสนุนสินค้าและบริการจากกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) สินค้าของชุมชน ได้แก่ OTOP และ Bangkok Brand ให้เกิดการยกระดับคุณภาพของคนในชุมชน ตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

ปี 2563 สนับสนุนสินค้าประเภทอาหารว่าง เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรม CSR ของบริษัท 100% เพื่อสร้างงานสร้างรายได้ให้กับชุมชนอย่างยั่งยืน



• กิจกรรม “ตรวจสุขภาพ และฉีดวัคซีนไขหวัดใหญ่ 4 สายพันธุ์” โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย

การให้โอกาสยังคงไม่สิ้นสุด พกฯร่วมกับคลินิกบ้านหมอวิมุต์ จัดกิจกรรม
ดูแลสุขภาพให้กับลูกบ้านและคนทั่วไปโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย เพื่อช่วยยกระดับ
คุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูงให้มีสุขภาพที่ดีและแข็งแรง ดังนี้

- 1) กิจกรรม “ตรวจสุขภาพ” ให้กับลูกค้าที่โครงการ พหลมคอนโด ริงสิต อไลฟ์
เฟส 1 และ 2 โครงการ พหลมคอนโด แจ่งวัฒนะ สเตชั่น
- 2) กิจกรรม “ฉีดวัคซีนไขหวัดใหญ่ 4 สายพันธุ์” ให้กับสื่อมวลชนและ
เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพญาไท ที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงกับเชื้อโรค เช่น
พนักงานจัดเก็บขยะ และพนักงานกวาดถนน



• โครงการ V-Health Hotline

ในสถานการณ์ระดับขั้นที่ประชาชนต่างตื่นตระหนกกับโรคระบาดใหม่ และขาด
ซึ่งข้อมูลและคำปรึกษาที่ถูกต้องและทั่วถึง โรงพยาบาลวิมุต์จึงตั้งใจเปิดศูนย์
“Hotline เฉพาะกิจ” ขึ้นมา โดยจัดทีมบุคลากรทางการแพทย์คอยให้คำปรึกษา
เรื่องการปฏิบัติตัวเมื่อสงสัยโรค การดูแลตนเอง นอกจากช่วยผ่อนคลายความกังวล
ยังช่วยแนะนำแนวทางการตรวจโควิด-19 และการดูแลสุขภาพทั่วไปเพื่อ
“คนไทยทุกคน”



- **คลินิกบ้านหมอวิมุท บริการส่งยาถึงบ้าน**

ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ผู้คนลดการเดินทางลงเพื่อลดความเสี่ยงในการติดเชื้อ คลินิกบ้านหมอวิมุทได้อำนวยความสะดวกแก่คนไข้เดิมมีให้ขาดการรักษายาที่จำเป็น โดยสามารถโทรปรึกษาแพทย์ สั่งยา และรอรับยาที่พร้อมจัดส่งถึงบ้านโดยไม่ต้องเดินทางมาที่คลินิก เพื่อความปลอดภัยและตอบสนองนโยบาย “อยู่บ้าน หยุดเชื้อ เพื่อชาติ”



- **โครงการ ViMUT Give & Share CSR**

เพราะวิถีชีวิตคนตาบอดจำเป็นต้องใช้การสัมผัสมากกว่าคนทั่วไป จึงเสี่ยงต่อการติดเชื้อโควิด-19 ได้ง่าย วิมุทจึงได้มอบเจลแอลกอฮอล์แก่ผู้พิการทางสายตา มูลนิธิธรรมมิกชนเพื่อคนตาบอด จังหวัดนครนายก เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการดูแลช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในยามยาก

และยังมอบวัคซีนใช้สมองอักเสบแก่ผู้ป่วยโรคไตเรื้อรังที่จำเป็นต้องได้รับการฟอกไตสม่ำเสมอ จัดอยู่ในกลุ่มที่ภูมิคุ้มกันต่ำและเสี่ยงต่อการติดเชื้อต่างๆ ที่รุนแรง การได้รับวัคซีนจึงมีความสำคัญกับคนกลุ่มนี้มาก แต่ไม่ใช่ทุกคนที่จะเข้าถึงวัคซีนที่เหมาะสมได้ วิมุทจึงได้มอบวัคซีนใช้สมองอักเสบให้แก่คนไข้โรคไตที่ขาดแคลน เพื่อเป็นการป้องกันก่อนเกิดโรคซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการมีสุขภาพที่ดี





การขับเคลื่อนธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ในช่วงสถานการณ์โควิด-19



จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 ที่ส่งผลกระทบต่อให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจต้องหยุดชะงัก พกฯ มีการจัดเตรียมแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP) อ้างอิงตามมาตรฐานสากล ISO 22301:2012 และถ่ายทอดแผนบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติที่สอดคล้องกันทั่วทั้งองค์กร ดังนั้น เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินกรณีการแพร่ระบาดของ COVID-19 บริษัทฯ จึงได้นำแผนดังกล่าวมาปรับใช้กับธุรกิจได้อย่างทันท่วงที รวมทั้งนำหลัก 7 ประการ ตามทวิเคราะห์ของ McKinsey & Company มาเป็นแนวทางในการปรับตัวให้ธุรกิจสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง

7 กระบวนการตอบสนองต่อสถานการณ์ COVID-19 อย่างทันทั่วทั้ง



1. ปกป้องพนักงาน หลังการประเมินผลกระทบที่พนักงานอาจได้รับจาก COVID-19 บริษัทฯ ได้เร่งดำเนินการปกป้องพนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร อาทิ การแจกหน้ากากอนามัย การวัดอุณหภูมิ การจัดหาเจลแอลกอฮอล์ไว้ประจำจุดที่เสี่ยงต่อการแพร่ระบาด การสลับเวลาการทำงาน และการให้ทำงานที่บ้านตามมาตรการรักษาระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ตลอดจนการจัดตั้งศูนย์ Hotline โดยมีทีมแพทย์จากโรงพยาบาลวิมุตให้คำปรึกษาด้านการดูแลสุขภาพกับพนักงานในเมืองต้น



2. จัดตั้งทีมรับมือวิกฤต บริษัทฯ จัดตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจ Emergency Response Team COVID-19 สำหรับทำหน้าที่ประเมินสถานการณ์และแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้น เพื่อกำหนดนโยบาย ทรัพยากรที่จำเป็นในการแก้ไขหรือป้องกัน แล้วรายงานผลต่อผู้บริหารระดับสูงให้ได้รับทราบเพื่อพิจารณาอนุมัติใช้แผนความต่อเนื่องทางธุรกิจทั่วทั้งองค์กร นอกจากนี้ ยังจัดตั้งคณะทำงานตอบสนองต่อเหตุการณ์ (Incident Response Team: IRT) เพื่อรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินอย่างทันทั่วทั้งอีกด้วย



3. บริหารสภาพคล่องในองค์กร บริษัทฯ สร้างแบบจำลองสถานการณ์ใน 3 กรณี คือ 1) Best Case 2) Base Case และ 3) Worst Case เพื่อทดสอบความสามารถในการรับความเสี่ยงทางการเงินที่หน่วยงานทนรับได้ (Financial Stress Test) ทั้งยังสร้างศูนย์รวมข้อมูล (Dashboard) เพื่อใช้ติดตามตัวชี้วัดที่สำคัญทางการเงิน โดยนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแผนเตรียมความพร้อมในการรับมือ และบริหารจัดการสภาพคล่องทางการเงินให้มีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ



4. ดูแลตลอดห่วงโซ่อุปทาน บริษัทฯ ปรับแผนการก่อสร้างให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินธุรกิจและสถานการณ์ปัจจุบันตลอดเวลา จึงต้องมีการปรับปรุงและวางแผนความต้องการใช้วัสดุ รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายคู่ค้าผ่านระบบการแชร์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อรักษาความมั่นคงของห่วงโซ่อุปทาน นอกจากนี้ ยังมีการค้นหาคู่ค้ารายใหม่เพื่อเตรียมความพร้อมไว้สำหรับรองรับภาวะวิกฤตที่อาจเกิดขึ้นได้



5. ปรับแผนการตลาดดิจิทัล สภาพตลาดที่อยู่อาศัยทั้งอาคารชุดและบ้านจัดสรรมีแนวโน้มชะลอตัวมาตั้งแต่ปลายปี 2562 เนื่องจากกำลังซื้อของชาวต่างชาติและภายในประเทศลดลง โดยภาพรวมมีอัตราการขายเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 31 ซึ่งถือว่าต่ำสุดในรอบ 10 ปี** อีกทั้งการแพร่ระบาดของ COVID-19 ทำให้ลูกค้าลดการเดินทางมาเยี่ยมชมโครงการ อันส่งผลให้การตัดสินใจซื้อลดลงตามไปด้วย บริษัทฯ จึงปรับแผนการตลาดมาใช้ Online Marketing มากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับลูกค้ายุคดิจิทัล

**คอลลิเออร์ส อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล ประเทศไทย, 2563



6. เตรียมพร้อมทุกสถานการณ์ จากการประเมินระดับความรุนแรงตามระยะการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส บริษัทฯ ได้จำลองสถานการณ์ในการฝึกซ้อมตามแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ โดยย้ายกระบวนการทำงานที่สำคัญไปปฏิบัติงานที่สถานที่ปฏิบัติงานสำรอง ณ โรงงานพุกาษา ปรึคาสท์ นวนคร และมีการประเมินผลการฝึกซ้อมตลอดเพื่อเตรียมพร้อมในการรับมือต่อสถานการณ์ดังกล่าว



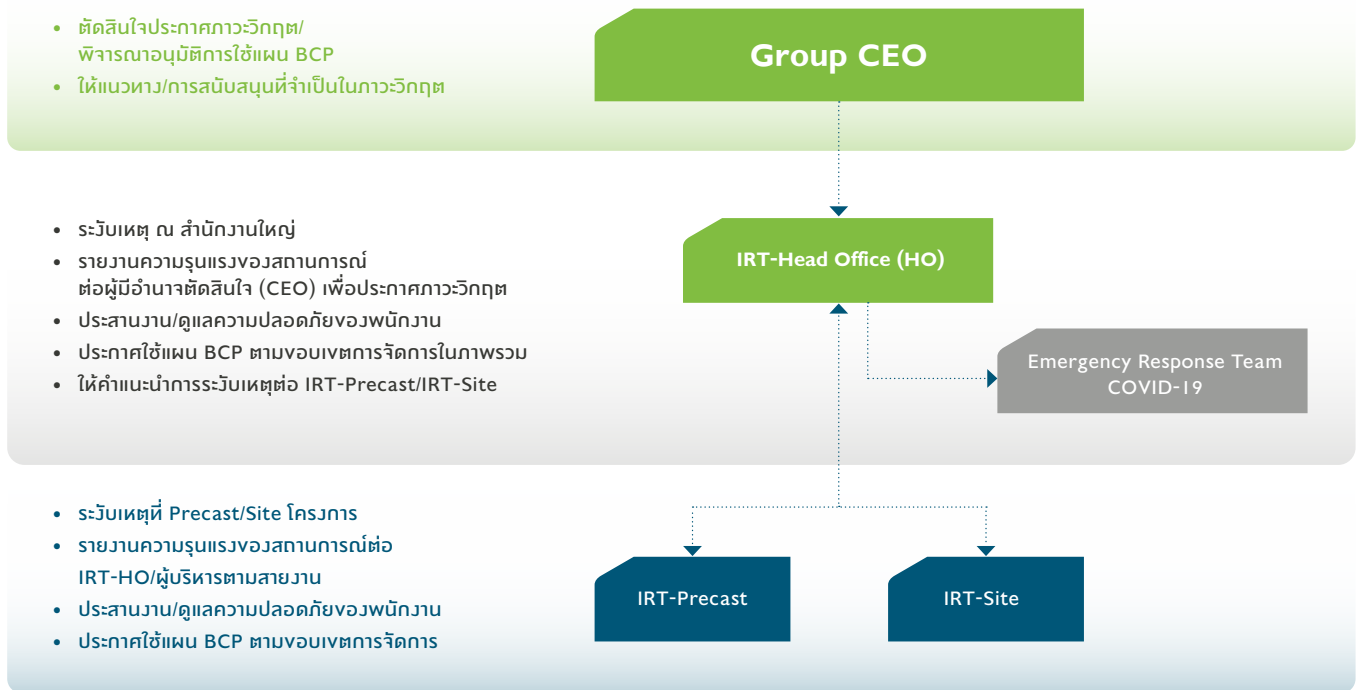
7. มุ่งมั่นในจุดมุ่งหมาย ค้นหาความเชี่ยวชาญและแนวทางในการตอบแทนสังคม เพื่อช่วยเหลือสังคมรอบด้านด้วยเชื่อว่าหากชุมชนแข็งแรง ย่อมส่งผลให้ธุรกิจแข็งแรงตามไปด้วย

กระบวนการบริหารจัดการภาวะวิกฤต COVID-19 ของบริษัทฯ (Crisis Management)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการและการสื่อสารในภาวะวิกฤตเป็นอย่างยิ่ง จึงกำหนดให้มีคณะทำงานเฉพาะกิจ Emergency Response Team COVID-19 และคณะทำงานตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉิน (Incident Response Team: IRT) ซึ่งมาจากการแต่งตั้งผู้บริหารและตัวแทนจากหน่วยงานธุรกิจและหน่วยงานสนับสนุน

โครงสร้างคณะทำงานเฉพาะกิจ

โดยคณะทำงานจะมีการประชุมหารือร่วมกันทุกสัปดาห์ เพื่อประเมินสถานการณ์และรายงานข้อมูลแก่ผู้บริหารสูงสุด (Top Management Committee) สำหรับใช้ประกอบการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร อาทิ การตัดสินใจประกาศภาวะวิกฤตในกรณีที่สถานการณ์มีความรุนแรงและลูกหลานจนไม่สามารถควบคุมได้ การประกาศใช้แผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP) ที่สำคัญคือมีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารไปยังพนักงานทุกกลุ่มถึงขั้นตอนการตอบสนองและแนวทางการรับมือต่อเหตุการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้น โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างรอบด้านที่สุด



สำหรับการตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉินและการกู้คืนการดำเนินการกลับสู่ภาวะปกติ (Crisis Management) มีการแบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 4 ระยะอย่างชัดเจน ดังนี้

การดำเนินการ ในระยะที่ 1

พบผู้ติดเชื้อจากต่างประเทศ: เนื่องจากยังไม่เกิดการแพร่ระบาดในประเทศ จึงเน้นการจัดเตรียมทรัพยากรและความพร้อมขององค์กรในการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจได้ว่าแผนต่างๆ สามารถนำมาปฏิบัติได้จริงเมื่อเกิดเหตุ โดยมีคณะทำงานเฉพาะกิจ Emergency Response Team COVID-19 ร่วมกับคณะทำงานตอบสนองต่อเหตุการณ์ (Incident Response Team: IRT) ทำหน้าที่กำกับหรือดูแล และให้นโยบายแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทำหน้าที่ดำเนินการตามกรอบการบริหารความต่อเนื่อง (BCM Framework)

การดำเนินการ ในระยะที่ 2

พบการติดเชื้อไวรัสจากต่างประเทศแพร่เข้าสู่คนไทย: เป็นการดำเนินการต่อเนื่องจากมาตรการระยะที่ 1 ซึ่งจะมีการจัดตั้งศูนย์บัญชาการกลางเพื่อประชาสัมพันธ์และแจ้งข้อมูล รวมถึงการจัดหาเวชภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์เพื่อเตรียมพร้อมการระบาดตามความจำเป็น ตลอดจนการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการประกาศใช้แผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ และเตรียมความพร้อมสำหรับการโยกย้ายพนักงานของกระบวนการสำคัญ (Critical Process) ไปยังสถานที่ปฏิบัติงานสำรอง

สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานในกระบวนการสนับสนุน (Support Process) บริษัทฯ ได้เตรียมความพร้อมด้าน IT Application เพื่อสนับสนุนการประชุมทางไกลและรูปแบบการทำงานแบบ Work from Home เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ ในระยะที่ 3

พบการติดต่อของเชื้อไวรัสจากคนสู่คนแพร่หลายอย่างต่อเนื่อง: เป็นการดำเนินการบริหารงานและตัดสินใจเมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือเหตุขัดข้อง โดยคณะทำงานเฉพาะกิจ Emergency Response Team COVID-19 และคณะทำงานตอบสนองต่อเหตุการณ์ (Incident Response Team: IRT) จะร่วมกันจัดการเหตุ อำนวยการสถานการณ์และตัดสินใจ รวมถึงการประสานงานกับหน่วยธุรกิจและหน่วยงานสนับสนุน เพื่อให้บริษัทฯ สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการบริหารความต่อเนื่องด้าน IT Support ให้สามารถใช้งานได้ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมงานสำคัญได้ทันที่ ณ สถานที่ปฏิบัติงานสำรอง

การดำเนินการ ในระยะที่ 4

พบการกู้คืนกิจกรรมงานสำคัญและ IT หลังเกิดการระบาดใหญ่ เพื่อกลับสู่ภาวะปกติ: เป็นการประกาศยุติการใช้แผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจโดยคณะทำงานเฉพาะกิจ Emergency Response Team COVID-19 ร่วมกับคณะทำงานตอบสนองต่อเหตุการณ์ (Incident Response Team: IRT) ในการดำเนินการฟื้นคืนการดำเนินงานให้กลับสู่ภาวะปกติโดยเร็วที่สุด



การปรับตัวยืดหยุ่นต่อสถานการณ์

ควบคู่ไปกับการวางแผนตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉิน บริษัทฯ ยังได้พิจารณามาตรการการปรับตัวและทบทวนการดำเนินการในด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละระยะ ดังนี้

ด้านการผลิตสินค้าและบริการ

- **ดูแลปกป้องบุคลากร** ในภาวะปกติบริษัทฯ ได้จัดทำประกาศเพื่อสื่อสารและแนะนำการปฏิบัติตัวที่ถูกต้องแก่พนักงาน รวมทั้งครอบครัวของพนักงานด้วย พร้อมจัดหาอุปกรณ์การป้องกันตนเอง เช่น แจกหน้ากากอนามัย ติดตั้งเจลแอลกอฮอล์ตามจุดเสี่ยงต่างๆ รวมถึงการออกนโยบายให้พนักงานประชุมแบบ VDO Conference แทน เพื่อลดการประชุมร่วมกันในห้องประชุม



- **ปรับแผนการก่อสร้าง** มีการหารือเรื่องการปรับแผนการพัฒนาโครงการ และปรับแผนลดการก่อสร้างลง รวมทั้งทบทวนสินค้าคงคลัง (Stock) งานระหว่างกระบวนการ (Work in Process) และวัตถุดิบ (Raw Material) เป็นรายโครงการ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการปรับเปลี่ยนแผนการก่อสร้างที่เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงที โดยวางแผนครอบคลุมทุกระยะของการแพร่กระจายเชื้อ และคำนึงถึงความปลอดภัยของพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ
- **ทบทวนการเปิดโครงการ** มีการทบทวนค่าใช้จ่ายในการขายและการบริหาร (SG&A) เพื่อให้สอดคล้องกับโครงการที่อาจต้องมีการชะลอการก่อสร้าง รวมถึงทบทวนการเปิดตัวโครงการใหม่ ซึ่งปกติจะต้องมีการจัดอีเวนต์ โดยอาจปรับเปลี่ยนอีเวนต์ไปในรูปแบบออนไลน์มากขึ้น เพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่กระจายเชื้อ นอกจากนี้ ยังมีการปรับกลยุทธ์ในการเร่งโอนโครงการ รวมถึงแผนการตลาดที่เป็น Digital Marketing ด้วย



ด้านการจำหน่ายและการให้บริการ

- **วางแผนการทำงานกับลูกค้า** บริษัทฯ มุ่งสื่อสารข้อมูลให้ลูกค้ารับทราบถึงมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสของบริษัทฯ ดำเนินการอยู่รวมทั้งวางแผนปรับการทำงานร่วมกับลูกค้า โดยการกำหนดรอบการวางบิลที่ชัดเจน เช่น การลดรอบการวางบิลจาก 4 ครั้งต่อสัปดาห์ เป็น 2 ครั้งต่อสัปดาห์ การกำหนดให้พนักงานส่งของตามจุดที่กำหนดในการรับและตรวจนับสินค้า เพื่อลดความแออัดจากการใช้พื้นที่ส่วนกลาง เช่น ลิฟต์ นอกจากนี้ยังมีการทบทวนข้อผูกมัดในสัญญาและเงื่อนไขกับลูกค้า กรณีเกิดโรคระบาดและเหตุสุดวิสัย ทั้งในสัญญาปัจจุบันและสัญญาที่จะร่างขึ้นใหม่
- **อำนวยความสะดวกให้ลูกค้า** บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการสื่อสารข้อมูลและมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสให้ลูกค้าได้รับทราบ ทั้งยังเปิดศูนย์ Hotline ให้บริการคำปรึกษาด้านสุขภาพแก่ลูกค้าโดยทีมแพทย์โรงพยาบาลวิมุต พร้อมจัดทำแผนการสื่อสาร (Communication Plan) ผ่านนิตិบุคคล และหันมาทำ Online Marketing เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับลูกค้ามากขึ้น เช่น การเปิดขายโครงการที่อยู่อาศัยผ่านทางออนไลน์ โดยลูกค้าสามารถจองโครงการที่ต้องการผ่านเว็บไซต์ได้ รวมถึงการนำเยี่ยมชมโครงการผ่าน VDO Call ทั้งหมดนี้ก็เพื่อความปลอดภัยของลูกค้าคนสำคัญ



ด้านสภาพคล่องและสถานะทางการเงินของบริษัทฯ

- **เตรียมพร้อมทางการเงิน** บริษัทฯ มีการทดสอบความสามารถในการรับผลกระทบทางการเงินที่หน่วยงานรับได้ (Financial Stress Test) เพื่อระบุแนวทางในการดำเนินงานและการบริหารการเงินที่รัดกุม รวมถึงการจัดหาแหล่งเงินทุนในรูปแบบต่างๆ สำหรับการเตรียมพร้อมในการรับมือในแต่ละสถานการณ์

ด้านการสื่อสารแก่ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก

บริษัทฯ ได้กำหนดผู้มีส่วนได้เสียเป็น 2 กลุ่ม สำหรับการวางแผนการสื่อสารในภาวะวิกฤตอย่างเหมาะสม ดังนี้

1. **ผู้มีส่วนได้เสียภายใน** ประกอบด้วยพนักงานและผู้บริหาร ซึ่งเป็นหัวใจของการขับเคลื่อนธุรกิจ การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กรจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญระดับสูงให้ความสำคัญ รวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลและป้องกันตนเองจาก COVID-19 ผ่านช่องทางต่างๆ ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากพนักงานมีข้อสงสัยสามารถขอคำแนะนำปรึกษาจากศูนย์ Hotline ได้ ขณะเดียวกันยังมีการออกมาตรการในการปฏิบัติงานที่เคร่งครัด เช่น การปฏิบัติตัวของพนักงานเมื่อเข้าปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ โรงงาน ไซต์ก่อสร้าง และสำนักงานขายที่โครงการ เพื่อสร้างความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงานและร่วมกันป้องกันการแพร่ระบาดโรคติดต่อเชื้อไวรัส COVID-19



2. **ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก** ประกอบด้วย ลูกค้า คู่ค้า คู่สัญญา เจ้าหนี้ ชุมชน และสังคม ผู้ถือหุ้น และคู่แข่ง โดยบริษัทฯ ร่วมรณรงค์ให้ทุกคนใส่ใจดูแลตนเองและรับผิดชอบต่อสังคม ผ่านการให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการดูแลตนเอง ดูแลบ้าน การทำงานแบบ Work from Home ทั้งยังร่วมกับโรงพยาบาลวิมุตจัดตั้งศูนย์ Hotline เฉพาะกิจให้คำปรึกษาแก่ลูกค้าของ พกฯ และประชาชนทั่วไป เหนืออื่นใดคือการให้กำลังใจทีมแพทย์และพยาบาลที่เป็นนักรบแนวหน้าสู้ภัย COVID-19 ผ่านแคมเปญ “ปรบมือ” ควบคู่ไปกับการส่งพลังและกำลังใจแก่คนไทยทุกคนผ่านแคมเปญ “รอยยิ้ม”...เราจะผ่านวิกฤตินี้ไปด้วยกัน

ด้านสำคัญอื่นๆ

- **ใส่ใจดูแลเพื่อนร่วมอาคาร** เนื่องจากสำนักงานใหญ่ของบริษัทฯ ตั้งอยู่ในอาคารสำนักงานของตึก Pearl Bangkok ซึ่งรวมสำนักงานของผู้เช่าบริษัทต่างๆ เข้าด้วยกัน บริษัทฯ จึงได้หารือร่วมกับบริษัทผู้เช่าร่วมอาคารและฝ่ายอาคาร เพื่อกำหนดมาตรการและจัดทำแผนการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินกรณีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 (Emergency Response Plan COVID-19) โดยวางแผนปฏิบัติการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อให้ครอบคลุมในทุกกระยะการแพร่เชื้อ ตั้งแต่การจัดตั้งศูนย์บัญชาการกลางเพื่อประชาสัมพันธ์และแจ้งข้อมูล การจัดหาเวชภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือ แผนการคัดกรองผู้ใช้บริการอาคาร แผนการติดตามผู้ติดเชื้อไวรัสไปจนถึงแผนการฟื้นฟูเมื่อการระบาดของเชื้อไวรัสยุติลง

โดยคณะทำงานเฉพาะกิจ Emergency Response Team COVID-19 ทำหน้าที่กำหนดนโยบายหลักในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกันทั่วทั้งอาคาร และคณะทำงานตอบสนองต่อเหตุการณ์ (Incident Response Team: IRT) ของบริษัทฯ ทำหน้าที่ควบคุม สั่งการ ในการนำนโยบายและแนวทางที่สำคัญไปปฏิบัติใช้ร่วมกันอีกครั้งหนึ่ง



การบรรเทาผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างรอบด้าน

การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ส่งผลกระทบในวงกว้าง ด้วยความห่วงใยต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม บริษัทฯ จึงได้ประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นและกำหนดแนวทางในการจัดการผลกระทบ เพื่อบรรเทาและเยียวยาผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ดังต่อไปนี้

พนักงานและครอบครัว

- **ด้านบุคลากร** ตรวจสอบความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทั้งหมด ทั้งที่เป็นบุคลากรหลักที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงดำเนินแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ และบุคลากรทั่วไปที่หยุดปฏิบัติหน้าที่ไปในช่วงวิกฤตผ่านทางหัวหน้าสายงาน เพื่อสรุปจำนวนบุคลากรที่ต้องสรรหาทดแทนเพื่อปฏิบัติงานตามปกติ นอกจากนี้ ยังมีการประเมินสถานการณ์และความจำเป็นด้านสวัสดิการต่อบุคลากรของบริษัทฯ ในขณะที่เกิดเหตุฉุกเฉินด้วย
- **ด้านสถานที่และโครงสร้างพื้นฐาน** ตรวจสอบและประเมินความพร้อมของอาคารสำนักงานหลัก ในการที่จะกลับไปปฏิบัติงานตามปกติ โดยพิจารณาถึงความปลอดภัย ความพร้อมของสถานที่ และโครงสร้างพื้นฐานที่จะรองรับการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันต้องประเมินความปลอดภัยและความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ณ สถานที่ปฏิบัติงานหลักตามปกติ
- **ด้านระบบงานสารสนเทศ** ตรวจสอบและวิเคราะห์ความพร้อมให้บริการของระบบงานสารสนเทศต่างๆ โดยทดสอบความพร้อมใช้งานระบบสารสนเทศของแต่ละระบบงาน เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถรองรับการทำงานของกระบวนการทั้งหมดของบริษัทฯ ได้ ในกรณีที่มีการใช้งานระบบงานสำรอง (DR System) จะต้องเชื่อมั่นได้ว่าระบบงานหลักสามารถกลับมาใช้งานได้ตามปกติ และสามารถโยกย้ายข้อมูลที่จัดทำในระบบงานสำรองกลับมาใช้ระบบหลักได้อย่างครบถ้วน
- **ด้านกระบวนการทางธุรกิจ** มีการประเมินเป็นระยะถึงความสามารถในการกลับมาปฏิบัติงานได้ตามปกติ (Business as Usual) ในกรณีที่เหตุการณ์ส่งผลกระทบเป็นวงกว้าง จะต้องประเมินความสามารถในการดำเนินธุรกรรมกับลูกค้าและหน่วยงานภายนอกได้ตามปกติเป็นการร่วมด้วย

ลูกค้า

บริษัทฯ ร่วมหารือแนวทางการลงนามความร่วมมือระหว่างสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค (สคบ.) กับผู้ประกอบการธุรกิจ ก่อนที่จะกำหนดเป็นมาตรการหรือแคมเปญจาก สคบ. พร้อมหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ตลอดจนคุณสมบัติของผู้บริโภคที่จะได้รับเงินคืน ดังนี้

- **กรณีเสียชีวิต**
 - ผู้เสียชีวิตไม่ใช่คู่สัญญา ต้องพิสูจน์ว่าการเสียชีวิตเกิดขึ้นภายหลังการทำสัญญา
 - ไม่รวมถึงคู่สมรส บุตร บิดามารดาของคู่สัญญา
- **กรณีเจ็บป่วยหรือสูญเสียความสามารถ**
 - การเจ็บป่วยต้องเกิดขึ้นหลังทำสัญญา
 - ต้องมีเอกสารทางการแพทย์แสดงเพื่อยืนยัน
 - พิสูจน์ถึงภาระค่าใช้จ่ายสิ้นพันตัว
- **กรณีถูกเลิกจ้าง**
 - ปฏิบัติงานก่อนทำสัญญา
 - มีเอกสารเพื่อพิสูจน์การเลิกจ้าง หรือข้อมูลเกี่ยวกับการได้รับเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดมาตรการช่วยเหลือลูกค้าสำหรับการผ่อนชำระช่วง COVID-19 สำหรับโครงการที่มีแผนโอนและโครงการที่มีการก่อสร้างแล้ว แต่มีแผนชะลอการก่อสร้าง ดังนี้

- ลูกค้าจ่ายเงินผ่อนดาวน์ตามปกติ
- กรณีที่ลูกค้าแจ้งความประสงค์ขอชะลอการผ่อนชำระ บริษัทฯ จะพิจารณาอนุมัติเป็นกรณีไปเป็นเวลา 3 เดือน
- ลูกค้าที่ผิดนัดชำระ บริษัทฯ จะยังไม่ติดตามทวงถามลูกค้าในช่วง 3 เดือน
- ยกเว้นระบบ Auto Cancel เป็นเวลา 3 เดือน และรอดูสถานการณ์
- พิจารณาศักยภาพของลูกค้าที่ผิดนัดชำระอีกครั้ง เมื่อครบ 3 เดือน

ผู้ถือหุ้น

เดิมบริษัทฯ กำหนดให้มีการจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2563 ในวันที่ 29 เมษายน 2563 เพื่อหลีกเลี่ยงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส จึงได้ปรับเปลี่ยนระยะเวลาการจัดประชุมเป็นวันที่ 26 มิถุนายน 2563 ในรูปแบบ Online Meeting ผ่าน YouTube Live และการประชุมร่วมกันในห้องประชุม ซึ่งจำกัดจำนวนผู้เข้าร่วมประชุมไม่เกิน 60 คน โดยมีมาตรการในการคัดกรองผู้เข้าร่วมประชุมด้วยการตรวจวัดอุณหภูมิ การใส่หน้ากากอนามัย การรักษาระยะห่างทางสังคม พร้อมลงทะเบียนผ่านระบบ QR Code เพื่อให้ผู้ถือหุ้นมั่นใจในมาตรการป้องกันที่บริษัทฯ ได้กำหนดขึ้น

ชุมชนและสังคม

พุกกษายินดีเป็นอีกพลังหนึ่งในการให้ความช่วยเหลือชุมชนและผู้คนในสังคมที่ประสบปัญหาการตกงาน การขาดรายได้ และวิตกกังวลเรื่องสุขภาพ โดยเปิดรับสมัครนายหน้าสังหาริมทรัพย์ หวังสร้างอาชีพสร้างรายได้ให้กับผู้ที่ตกงาน การเปิดพื้นที่ให้ร้านอาหารที่ได้รับผลกระทบจาก COVID-19 ผ่าร้านในโซนต่างๆ เช่น บางใหญ่ รังสิต บางนา และสุวรรณภูมิ เพื่อเป็นอีกช่องทางในการสร้างรายได้ให้กับผู้ประกอบการ SME ซึ่งเป็นรากฐานในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย นอกจากนี้ ยังร่วมกับโรงพยาบาลวิมุตจัดตั้งศูนย์ Hotline ให้คำปรึกษาเรื่องสุขภาพและ COVID-19 กับประชาชนทั่วไป โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย



การสร้างความมั่นคงและความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรของบริษัท

ปัจจัยในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตก้าวหน้าอย่างยั่งยืน คือ บุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของบริษัท ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 แม้ผลประกอบการบริษัทฯ จะไม่ได้เป็นไปตามเป้าที่ตั้งไว้ แต่พุกกษายังคงจ่ายผลตอบแทนพนักงานตามปกติ และจ่ายโบนัสกลางปีให้กับพนักงานทุกคน พร้อมให้ความช่วยเหลือและดูแลพนักงานและครอบครัวให้ผ่านพ้นวิกฤตครั้งนี้ไปด้วยกัน

บริษัทฯ ยังมีการจัดตั้งศูนย์บัญชาการกลางเพื่อประชาสัมพันธ์และแจ้งข้อมูล รวมถึงการจัดการเวชภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์เพื่อเตรียมพร้อมการระบอบตามความจำเป็น ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการประกาศใช้แผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ เช่น สถานที่ปฏิบัติงานสำรอง ต้องพร้อมรองรับพนักงานของกระบวนการสำคัญ (Critical Process) ที่จะย้ายไปทำงาน ทั้งระบบงานสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐาน ต้องพร้อมรองรับการปฏิบัติงานเสมือนกับการปฏิบัติงานปกติที่สำนักงานใหญ่ (Head Office) บริษัทฯ ยังใส่ใจอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานที่ต้องไปปฏิบัติงาน เช่น การจัดเตรียมรถรับ-ส่ง การจัดหาที่พักชั่วคราวให้ในกรณีที่พักพนักงานไม่สามารถเดินทางไปปฏิบัติงานได้ตามปกติ

นอกจากนี้ ในส่วนของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกระบวนการสนับสนุน (Support Process) บริษัทฯ ได้เตรียมความพร้อมในรูปแบบการทำงานแบบ Work from Home โดยจัดเตรียม IT Application เสริมเพื่อสนับสนุนการประชุมทางไกลผ่านระบบ Google Hangout Meet และระบบ VPN เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ในส่วนของอาคารสำนักงานที่ยังเปิดให้บริการ ได้มีการกำหนดแผนการคัดกรองพนักงาน และผู้ใช้บริการอาคาร และมาตรการการทำความสะอาดที่เข้มงวดขึ้น เพื่อความปลอดภัยของพนักงานและผู้ใช้บริการร่วมภายในอาคาร

การปรับตัวรับ New Normal ทั้งในระยะสั้น-ระยะยาว

พหุศึกษาเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการปรับตัวยืดหยุ่นรับการใช้ชีวิตวิถีใหม่ หรือ New Normal ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 ยังอยู่ในสถานะการเฝ้าระวัง บริษัทฯ ได้พัฒนาช่องทางการขายใหม่ผ่านเครื่องมือดิจิทัล ได้แก่ การนำเสนอรูปแบบโครงการผ่าน VDO Live, VDO Clip เพื่อให้ลูกค้าได้เยี่ยมชมโครงการและบ้านเสมือนจริง นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาระบบ PrukSA Online Booking ที่เปิดโอกาสให้ลูกค้าสามารถจองซื้อบ้านได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางออนไลน์

เมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 เริ่มคลี่คลาย บริษัทฯ ได้เตรียมแผนรับมือการตอบโจทย์ชีวิตวิถีใหม่ โดยศึกษาแนวโน้มของพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาสินค้าและบริการให้รองรับการทำกิจกรรมที่สำคัญของแต่ละครอบครัว (Home Base Activity) เช่น Homelife ออกแบบฟังก์ชันการใช้งานของบ้าน สโมสร และพื้นที่ส่วนกลางที่ตอบโจทย์การใช้ชีวิตในทุกองศา และ Health Proof การนำนวัตกรรมต่างๆ มาตอบสนองวิถีชีวิตที่ใส่ใจความสะอาดและสุขอนามัยเพิ่มมากขึ้น ด้วยระบบ Touchless, Face Recognition และระบบระบายอากาศภายในตัวบ้าน เป็นต้น

การสร้างสังคมแห่งการให้...สู่ภัย COVID-19

เพราะพหุศึกษาห่วงใยผู้มีส่วนได้เสียในสังคมที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตการแพร่ระบาดของ COVID-19 จึงได้ร่วมแบ่งปันความรู้และทรัพยากรที่มี พร้อมยื่นมือเข้าให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ทุกคนก้าวผ่านพ้นวิกฤตนี้ไปด้วยกัน ดังนี้

- **การใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลของบริษัทฯ ช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบจาก COVID-19** เช่น การเปิดโอกาสให้ผู้ที่ตกงานเข้ารับการอบรมอาชีพเป็นนายหน้าอสังหาริมทรัพย์ การเปิดพื้นที่ให้ร้านอาหารที่ได้รับผลกระทบฝากร้านสร้างรายได้ในโซนต่างๆ เช่น บางใหญ่ รังสิต บางนา และสุวรรณภูมิ



- **การให้บริการทางด้านสาธารณสุข/การบริการทางการแพทย์** พกษาร่วมกับโรงพยาบาลวิมุตจัดตั้งศูนย์ Hotline ให้คำปรึกษาเรื่องสุขภาพและ COVID-19 แก่พนักงาน ลูกค้าของพกษา และประชาชนทั่วไป โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย
- **การสร้างความสัมพันธ์ให้เข้มแข็ง** พกษาร่วมถอดบทเรียนการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ในช่วงสถานการณ์ COVID-19 กับตลาดหลักทรัพย์และสถาบันไทยพัฒน์ เพื่อเผยแพร่ให้กับบริษัทต่างๆ และสาธารณชนนำไปปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจ และการบริหารจัดการองค์กร
- **การแบ่งปันความรู้แก่กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย** บริษัทฯ ให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลตนเองให้ปลอดภัยจาก COVID-19 อย่างต่อเนื่อง รวมถึงแบ่งปันวิถีการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ทั้งภายในและภายนอกของบริษัทฯ เช่น Digital Signage, Line@ Pruksa Engagement, Facebook: Pruksa Family Club
- **แนวร่วมการทำงานกับหน่วยงานต่างๆ** เพื่อช่วยกันขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้เดินหน้าในสถานการณ์ COVID-19 บริษัทฯ ร่วมกับพันธมิตรกลุ่มธนาคารในการช่วยเหลือลูกค้าในการเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยได้โดยง่าย ด้านผู้บริหารระดับสูง โดยคุณทองมา วิจิตรพงศ์พันธุ์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม บมจ.พกษา โฮลดิ้ง ร่วมกับภาครัฐและภาคเอกชนในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์ ในการนำเสนอวิสัยทัศน์การขับเคลื่อนธุรกิจสถานการณ์ COVID-19 เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2563
- **การจัดทำมาตรการดูแลลูกค้าในโครงการ** ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือกรณีลูกค้าติดเชื้อไวรัส COVID-19 ผ่านช่องทาง 1739 และ Hotline เฉพาะกิจสำหรับลูกค้าในโครงการ ทั้งยังให้บริการด้านสาธารณสุขกับหมู่บ้านที่มีคนติดเชื้อ COVID-19 เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลตัวเอง การทำความสะอาดและฆ่าเชื้อ เพื่อความปลอดภัยของทุกคนที่อยู่อาศัยในหมู่บ้าน

การสร้างความเชื่อมั่นและผลักดันนโยบายสาธารณะ

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการกระตุ้นเศรษฐกิจภาพรวมของประเทศ บริษัทฯ ได้จัดแคมเปญพิเศษเพื่อเปิดโอกาสให้ลูกค้าที่อยากมีบ้านเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยได้ง่ายขึ้น รวมทั้งยังแบ่งเบาภาระในการซื้อที่อยู่อาศัยของลูกค้าที่จองและโอนกรรมสิทธิ์ในโครงการทาวน์โฮม บ้านเดี่ยว และคอนโดมิเนียมพร้อมอยู่ของพกษา เช่น รับสิทธิพกษาผ่อนให้นานสูงสุด 24 เดือน รับส่วนลดเพิ่มสูงสุด 1 ล้านบาท ฟรีทองคำหนัก 1 บาท ฟรีทุกค่าใช้จ่ายวันโอนกรรมสิทธิ์



Let's fight together... ร่วมใจ ห่วงไกลไวรัสโควิด-19

สวัสดีครับ พนักงานทุกคน

สำหรับสถานการณ์ผลกระทบจากไวรัสโควิด-19 เชื่อว่าทำให้หลายๆ คนเกิดความวิตกกังวลถึงสถานะความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้น

ผมอยากให้เราใช้ชีวิตอย่างมีสติ คิดไตร่ตรองปัญหาไปทีละอย่างว่า..
เราจะรับมือกับสถานการณ์นี้ได้อย่างไร

ด้านสุขภาพของตัวเอง เราต้องมีความรับผิดชอบต่อตัวเอง ดูแลตัวเอง ใช้ชีวิตอย่างมีสติ ป้องกันตัวเองจากโรคร้าย อย่าประมาท เพราะไม่ใช่แค่ตัวเราเท่านั้นที่มีความเสี่ยง หากเราใช้ชีวิตแบบความประมาทและตัดเชื้อไวรัสขึ้นมา ครอบครัวเรา ญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงาน และสังคมโดยรอบก็จะได้รับความเสี่ยงและเกิดความกังวลใจไปด้วย

ส่วนด้านความรับผิดชอบต่อบริษัท ในสถานะแห่งความไม่แน่นอน สังคมเกิดความกังวล ธุรกิจก็ยิ่งต้องดำเนินไปได้ วอให้เราช่วยกันคิดวิธีที่จะทำให้เราผ่านวิกฤตินี้ไปด้วยกันด้วยดี อยากให้ทุกคนร่วมมือร่วมใจกัน ในเรื่องเล็กน้อยที่ไม่ควรมองข้าม อย่างเช่น การสร้างความมั่นใจกับลูกค้า ด้วยการเข้มงวด ในการดูแลรักษาความสะอาดที่โครงการ ให้ปลอดภัย การสวมหน้ากากอนามัย ไปจนกระทั่งการหาวิธีการขายสินค้า หรือออนไลน์ แบบใหม่ๆ ในสถานะที่ลูกค้ามีความกังวลนี้ด้วย

และสุดท้าย ผมอยากให้พนักงานทุกคน..ร่วมมือร่วมใจ
ในทุกๆ เรื่อง ช่วยกันทุกคนคนละไม้คนละมือ

“ **ผมมั่นใจว่า เราจะผ่านพ้น
วิกฤติไวรัสโควิด-19
ไปพร้อมๆ กันได้ด้วยดีครับ** ”

คุณพอล วรวิเศษพงศ์
ประธานกรรมการบริหารและประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม
บริษัท พุกกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)



การสื่อสารถึงการดำเนินธุรกิจในช่วงสถานการณ์ COVID-19 โดยผู้บริหารระดับสูง ถือเป็นอีกสิ่งสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสีย โดยในปี 2563 บริษัทฯ มีการแถลงข่าวผลประกอบการกับนักวิเคราะห์การลงทุน และการส่งข่าวกับสื่อมวลชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเผยแพร่ให้กลุ่มลูกค้าและประชาชนทั่วไปได้รับทราบ ตลอดจนจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี เพื่อสื่อสารกับกลุ่มนักลงทุน สถาบันการเงิน และผู้ถือหุ้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการใส่ใจอย่างสม่ำเสมอของบริษัทฯ ต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม



บริหารความสัมพันธ์ลูกค้าด้วยหัวใจ

GRI 103-1

ด้วยกลยุทธ์ **“ใส่ใจ...เพื่อทั้งชีวิต”** ภายใต้วิสัยทัศน์ที่มุ่งมั่นสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า พกฯจึงจัดตั้งฝ่าย Corporate Customer Relationship Management ขึ้นมาเพื่อรับผิดชอบในการกำหนดกลยุทธ์ วางแผน และพัฒนาความสัมพันธ์กับลูกค้าให้ดียิ่งขึ้น โดยบริหารจัดการความสัมพันธ์ผ่านขั้นตอนสำคัญต่างๆ ด้วยหัวใจ ตาม Customer Journey ของลูกค้า ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญของธุรกิจ

Customer Journey

GRI 103-2



ตลอดปี 2563 บริษัทฯ ยังคงให้ความสำคัญกับการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relationship Management: CRM) อย่างต่อเนื่อง มุ่งจัดเก็บข้อมูลลูกค้าตาม Customer Journey ก่อนเชื่อมโยงข้อมูลเข้ากับระบบงานขายและระบบการให้บริการต่างๆ โดยยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (Customer Value) เพื่อให้บริษัทฯ สามารถรู้และเข้าใจความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น (Customer Single View)

จากนั้น ข้อมูลจากระบบ CRM จะถูกนำมาใช้พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร่วมกับการนำผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าจากปีที่ผ่านมาไปวิเคราะห์ในแต่ละขั้นตอน และทำการพัฒนาปรับปรุงสินค้าและบริการของบริษัทฯ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความพึงพอใจของลูกค้าให้ดียิ่งขึ้น พร้อมกำหนดเป้าหมายและแผนงานเชิงกลยุทธ์ในระดับองค์กร โดยมีคณะทำงานและผู้บริหารที่รับผิดชอบในแต่ละแผนงาน ทำหน้าที่ติดตามและรายงานผลการดำเนินการกับคณะผู้บริหารระดับสูงเป็นประจำทุกเดือน

GRI 103-2

แผนพัฒนาความพึงพอใจของลูกค้าอย่างรอบด้าน

- **การปรับปรุงคุณภาพผ่านโครงการ Zero Defect** ถือเป็นโครงการหลักที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อพัฒนาความพึงพอใจของลูกค้า โดยมุ่งนำข้อมูลสรุปประเด็นปัญหาหรือข้อร้องเรียน 10 อันดับแรก (Top 10 Defect) ในปีที่ผ่านมา มาวิเคราะห์ วางแผน และตั้งเป้าหมายคือมุ่งพัฒนาปรับปรุงสินค้าและบริการให้ดียิ่งขึ้น ตั้งแต่การออกแบบ การปรับเปลี่ยนวัสดุ การคัดเลือก Vendor การอบรมคนงาน การปรับกระบวนการทำงานเพื่อบริหารจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้าให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้น
- **การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง** เพื่อให้สามารถสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าได้หลากหลายช่องทาง ทั้งออนไลน์และออฟไลน์ เช่น การส่งข้อความสั้น (SMS) จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ จดหมาย โซเชียลมีเดีย และโมบายแอปพลิเคชัน เป็นต้น
- **แผนการพัฒนาความพึงพอใจของลูกค้า 3 ขั้นตอน** พกฯฯใส่ใจดูแลลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าใน 3 ขั้นตอนหลักๆ ที่สำคัญ ตั้งแต่เยี่ยมชมโครงการ โอนกรรมสิทธิ์ ไปจนถึงการบริการหลังการขายเมื่อเข้าอยู่อาศัยแล้ว ดังนี้



- **การใช้งานระบบ Visual Questionnaire Application** มุ่งจัดเก็บข้อมูลและนำมาประมวลผล เพื่อนำเสนอสินค้าหรือโครงการให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า (Personalized Product Suggestion) เมื่อลูกค้าเข้าเยี่ยมชมโครงการใดของบริษัท หากโครงการดังกล่าวไม่ตรงกับความต้องการของลูกค้า พนักงานขายสามารถแนะนำโครงการอื่นๆ ให้กับลูกค้าได้ทันทีโดยไม่ต้องสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม นอกจากนี้จะช่วยประหยัดเวลาและสร้างความประทับใจให้กับลูกค้า ยังเป็นการเพิ่มโอกาสทางการขายอีกด้วย
- **การบริหารความสัมพันธ์ลูกค้าโครงการ Pruksa Member** มุ่งบริหารจัดการและพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า โดยแบ่งตามระดับสมาชิก Pruksa Member เป็น 3 ระดับ คือ Platinum, Green Plus และ Green ซึ่งมีคุณสมบัติและเงื่อนไขที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ สมาชิกจะได้รับสิทธิพิเศษ 2 ต่อ ต่อที่ 1 คือ ได้รับสะสมคะแนนจากการแนะนำ และต่อที่ 2 สมาชิกจะได้รับสิทธิประโยชน์และส่วนลดพิเศษจากร้านค้าพาร์ทเนอร์ที่แตกต่างกันตามระดับสมาชิก ซึ่งครอบคลุมถึงกลุ่มผู้ให้ความสนใจ แต่ยังไม่ได้เป็นลูกค้าของบริษัทฯ ด้วยเพื่อนำไปสู่ความมั่นใจ พอใจ และบอกต่อเพื่อนและคนใกล้ชิด อันนำไปสู่การสร้างโอกาสทางการขายต่อไป

ระดับสมาชิก Pruksa Member

- **Platinum** คือสมาชิกที่เป็นลูกค้าที่มียอดซื้อมากกว่า 1 ยูนิท หรือมียอดซื้อสะสมมากกว่า 10 ล้านบาท
- **Green Plus** คือสมาชิกที่เป็นลูกค้าที่มียอดซื้อ 1 ยูนิท
- **Green** คือกลุ่มผู้ที่สนใจโครงการของบริษัทฯ


สรุปผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า

ในการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า มีการนำระบบ CRM มาใช้เพื่อทำการประเมินผลในแต่ละขั้นตอน ผ่านแบบประเมินที่ส่งให้ลูกค้าทาง E-mail และ SMS ผลคะแนนที่ได้จากการประเมินจะถูกนำเข้าสู่ระบบประมวลผลแบบอัตโนมัติ ทำให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องสามารถดูคะแนนได้ทันทีแบบ Real Time ผ่าน BI (Business Intelligence) แต่ละหน่วยงานสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจทางธุรกิจได้อย่างรวดเร็วและดียิ่งขึ้น พร้อมนำข้อมูลไปใช้เพื่อพัฒนาความพึงพอใจได้ทันที

GRI 103-3

แม้ว่าปี 2563 จะมีการระบาดของไวรัส COVID-19 ซึ่งส่งผลกระทบต่อการใช้บริการในจุดต่างๆ เป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตาม ด้วยกลยุทธ์การวางแผน และการดำเนินงานอย่างจริงจัง ส่งผลให้คะแนนความพึงพอใจของลูกค้าในปี 2563 มีคะแนนเฉลี่ย 90.13% ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ลูกค้าพึงพอใจมาก


ช่องทางการติดต่อสำหรับลูกค้าและบุคคลทั่วไป


 **โทรศัพท์:** Pruksa Contact Center 1739


 **นโยบายแอปพลิเคชัน:** The Living

 **เว็บไซต์:** www.pruksa.com เลือกหัวข้อ “ติดต่อเรา”

 **Pruksa Live Chat:** www.pruksa.com

 **เว็บไซต์:** <https://member.pruksa.com/>

 **Facebook:** Pruksa Family Club

 **จดหมายทีวี:** ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม หรือประธานคณะกรรมการตรวจสอบ



**คะแนนความพึงพอใจ
ของลูกค้าในปี 2563**

**=
90.13%**



สานพลัง สร้างภาคีเครือข่าย

เพื่อสร้างพลังการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม อันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง พกฯ ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกและภาคีเครือข่ายการพัฒนาที่ยั่งยืนกับองค์กรต่างๆ ดังนี้



**เครือข่ายธุรกิจ
ที่เอื้อต่อการบรรลุ
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
(SDG-Friendly Business)**



**เครือข่ายธุรกิจ
ที่เป็นมิตรกับชุมชน
(Community-
Friendly Business)**



**เครือข่ายเพื่อความยั่งยืน
แห่งประเทศไทย
(Thailand Responsible
Business Network: TRBN)**



**ประชาคมการเปิดเผย
ข้อมูลความยั่งยืน
(Sustainability
Disclosure Community:
SDC)**



**แนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชัน
วงภาคเอกชนไทย
(Thai Private Sector
Collective Action Against
Corruption: CAC)**



มูลนิธิริวัตกรรมทวงล้างคม



**ตลาดหลักทรัพย์
แห่งประเทศไทย**



**โรงพยาบาลสิรินธร
จังหวัดขอนแก่น**



บริษัท ทีพีบีไอ จำกัด (มหาชน)



**สำนักงานสิ่งแวดล้อม
กรุงเทพมหานคร
และ
องค์กร WWF ประเทศไทย**



สำนักงานเขตพญาไท



**ศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ
สภากาชาดไทย**





ภาคผนวก





เกี่ยวกับรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนฉบับนี้

GRI 102-50, GRI 102-52, GRI 102-54

ที่มาของรายงาน

บริษัท พกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) จัดทำรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability Report) เป็นรายปี ต่อเนื่องเป็นปีที่ 5 เพื่อรายงานผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาล ในรอบระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม 2563 โดยรายงานเล่มนี้จัดทำขึ้นตามมาตรฐานการรายงานขององค์กรแห่งความริเริ่มว่าด้วยการรายงานสากล Global Reporting Initiative (GRI Standards)

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังเชื่อมโยงผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ขององค์กรที่ตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) เพื่อแสดงถึงเจตนารมณ์ที่บริษัทฯ มีส่วนร่วมต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ

GRI 102-45

ขอบเขตการรายงาน

รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนฉบับนี้ นำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงานในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาล ในรอบระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม 2563 ของ บริษัท พกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ได้แก่ บริษัท พกษา เรียวเอสเตท จำกัด (มหาชน) และ บริษัท โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง จำกัด ซึ่งดำเนินธุรกิจภายในประเทศไทยเท่านั้น โดยข้อมูลตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาล จะครอบคลุมการดำเนินธุรกิจของ บริษัท พกษา เรียวเอสเตท จำกัด (มหาชน) เป็นหลัก เนื่องจาก บริษัท โรงพยาบาลวิมุต โฮลดิ้ง จำกัด ปัจจุบันอยู่ระหว่างการก่อสร้าง คาดว่าจะสามารถเปิดให้บริการได้ในปี 2564 เป็นต้นไป

GRI 102-56

การให้ความเชื่อมั่นต่อรายงาน

ผู้บริหารระดับสูงของแต่ละสายงานมีส่วนร่วมทบทวนเนื้อหาที่สำคัญของรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนฉบับนี้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการรายงานข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง ครอบคลุมประเด็นสาระสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของบริษัทฯ และสามารถตอบสนองผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังจัดให้มีการตรวจรับรองรายงานฯ และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สำคัญโดยหน่วยงานภายนอก (Third Party) ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจรับรองและให้ความเชื่อมั่นอย่างอิสระต่อผลปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเพื่อความน่าเชื่อถือและโปร่งใส สอดคล้องตามมาตรฐานการรายงานขององค์กรแห่งความริเริ่มว่าด้วยการรายงานสากล (Global Reporting Initiative หรือ GRI) ฉบับ GRI Standards ดังรายละเอียดการรับรองความเชื่อมั่นในหน้า 150-151

GRI 102-53

การสอบถามข้อมูล

หากมีข้อสงสัยหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรายงานฯ ฉบับนี้ กรุณาติดต่อ

แผนก Corporate Social Responsibility (CSR)

บริษัท พกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)



csr@pruksa.com



0 2080 1739



Independent Assurance Statement

To Pruksa Holding PCL on the Sustainability Report 2020

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 2020.

Criteria for report preparation

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

Criteria for assurance standards

- The AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3).

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 the '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 2020 of PSH for the year ended 31 December 2020.

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 AP. To achieve moderate level assurance, we have used the criteria in AA1000AS to evaluate adherence to AA1000AP. We undertook the following procedures:

- Reviewed the policies, practices, management systems and processes and performance information to be included within the Sustainability Report 2020 of PSH.
- Analyzed information on performance provided in the Sustainability Report 2020 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, responsiveness and impact.
- 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 v3, we conclude that PSH has applied processes and procedures that adhere with the principles of inclusivity, materiality, responsiveness and impact as set out in the AA1000AP (2018); 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 2020 of PSH did not adhere to the Principles. To improve future reporting of Sustainability in accordance with AA1000AP, 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, it is recommended that 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 aspects and their relevant disclosures.

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 the S.M.A.R.T. concept (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time Bound) in line with Sustainable Development Goals (SDGs).

Impact: The report shows several means to understand, measure, evaluate and manage the organization's risks and impacts across the organization under the governance of senior management and key-functional committee, including integration of identified impacts into key management processes e.g., materiality assessment process and organizational strategy, governance and operations.

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

- In General Disclosure, collective bargaining agreements shall indicate percentage of employees covered by collective bargaining agreements.
- Performance Disclosure on Anti-corruption shall include the total number and percentage of operations assessed for risks related to corruption and total number and percentage of governance body members and employees who receive communications/training of anti-corruption policies and procedures, broken down by employee category.
- Performance Disclosure on Materials shall include weight or volume of materials used by materials type (Renewable/Non-renewable).
- Performance Disclosure on Waste shall indicate the total weight of waste generated (hazardous waste and non-hazardous waste), and a breakdown of this total by composition of the waste.
- Performance Disclosure on Employment shall indicate the total number and rate of employees who new hires and turnover, by age group and region, and benefits which are standard for full-time employees of the organization but are not provided to part-time employees, by significant locations of operation.

policies/processes for workers to remove themselves from work situations that they believe could cause injury or ill health, and protected against reprisals.

- Performance Disclosure on Workers covered by an OHS management system shall indicate the number and percentage of all employees and workers who are not employees but whose work and/or workplace is controlled by the organization, who are covered by such a system, internal audit and audited/certified by an external party.
- Performance Disclosure on Work-related injuries shall include the number of hours worked of all employees and workers, the rates have been calculated (based on 200,000 or 1,000,000 hours worked) and any contextual information necessary, such as methodologies, and assumptions used.
- Performance Disclosure on Work-related ill health shall indicate the main types of work-related ill health.
- Performance Disclosure on Local Communities shall include the percentage of operations with implemented local community engagement, impact assessments, and/or development programs.

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 FY2020, we did not provide any services to PSH that could conflict with the independence of this work.

For Thaipat Institute



By Chansith Yodpruedtikarn

Bangkok
3 March 2021



GRI Content Index











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.

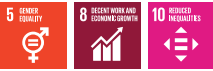



GRI Standard	Disclosure	Page Number (s) or Direct Answer	Omission	Sustainable Development Goals (SDGs)
GRI 101 : Foundation 2016				
General Disclosures				
GRI 102 : General Disclosures 2016				
	102-1	Name of the organization	Front cover	
	102-2	Activities, brands, products, and services	Page 12	
	102-3	Location of headquarters	Back cover	
	102-4	Location of operations	Back cover	
	102-5	Ownership and legal form	Page 13	
	102-6	Markets served	Page 12	
	102-7	Scale of the organization	Page 10, 12, 18, 48, 101	
	102-8	Information on employees and other workers	Page 101, 102	 
	102-9	Supply chain	Page 50	
	102-10	Significant changes to the organization and its supply chain	Page 14	
	102-11	Precautionary Principle or approach	Page 24	
	102-12	External initiatives	Page 11, 24, 28, 54, 118	
	102-13	Membership of associations	Page 147	
	102-14	Statement from senior decision-maker	Page 5	

GRI Standard	Disclosure	Page Number (s) or Direct Answer	Omission	Sustainable Development Goals (SDGs)
102-15	Key impacts, risks, and opportunities	Page 27		
102-16	Values, principles, standards, and norms of behavior	Page 17, 36		
102-18	Governance structure	Page 35		
102-40	List of stakeholder groups	Page 37		
102-41	Collective bargaining agreements	Page 38		
102-42	Identifying and selecting stakeholders	Page 37, 38, 39, 40, 41, 42		
102-43	Approach to stakeholder engagement	Page 38, 39, 40, 41, 42		
102-44	Key topics and concerns raised	Page 38, 39, 40, 41, 42		
102-45	Entities included in the consolidated financial statements	Page 13, 149		
102-46	Defining report content and topic Boundaries	Page 43, 44		
102-47	List of material topics	Page 44		
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 2019		
102-52	Reporting cycle	1 January-31 December 2020		
102-53	Contact point for questions regarding the report	Page 149, 160		
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 152		
102-56	External assurance	Page 149		

GRI Standard	Disclosure	Page Number (s) or Direct Answer	Omission	Sustainable Development Goals (SDGs)
MATERIAL TOPICS				
ECONOMIC PERFORMANCE				
GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016				
	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	Page 48	
	103-2	The management approach and its components	Page 47	
	103-3	Evaluation of the management approach	Page 47, 48	
GRI 201: ECONOMIC PERFORMANCE 2016				
	201-1	Direct economic value generated and distributed	Page 48	 
	201-2	Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	Page 30	
	201-3	Defined benefit plan obligations and other retirement plans	Page 106	
PROCUREMENT PRACTICES				
GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016				
	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	Page 64	
	103-2	The management approach and its components	Page 65, 66	
	103-3	Evaluation of the management approach	Page 65	
GRI 204: PROCUREMENT PRACTICES 2016				
	204-1	Proportion of spending on local suppliers	Page 66, 130	

GRI Standard	Disclosure	Page Number (s) or Direct Answer	Omission	Sustainable Development Goals (SDGs)
ANTI-CORRUPTION				
GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016				
103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	Page 70		
103-2	The management approach and its components	Page 70		
103-3	Evaluation of the management approach	Page 75, 76		
GRI 205: ANTI-CORRUPTION 2016				
205-1	Operations assessed for risks related to corruption	Page 71		
205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	Page 73		
205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	Page 76		
MATERIALS				
GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016				
103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	Page 79		
103-2	The management approach and its components	Page 83, 84, 86		
103-3	Evaluation of the management approach	Page 84, 85, 86		
GRI 301: MATERIALS 2016				
301-1	Materials used by weight or volume	Page 84, 85, 86		 
301-2	Recycled input materials used	Page 85, 86		 

GRI Standard	Disclosure	Page Number (s) or Direct Answer	Omission	Sustainable Development Goals (SDGs)
WASTE				
GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016				
	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	Page 79	
	103-2	The management approach and its components	Page 83, 84, 93	
	103-3	Evaluation of the management approach	Page 84, 85, 86, 93	
GRI 306: WASTE 2020				
	306-1	Waste generation and significant waste-related impacts	Page 85, 93	   
	306-2	Management of significant waste-related impacts	Page 85, 93, 94	   
	306-3	Waste generated	Page 11	 
	306-4	Transport of hazardous waste	Page 11	  
ENVIRONMENTAL COMPLIANCE				
GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016				
	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	Page 99	
	103-2	The management approach and its components	Page 99	
	103-3	Evaluation of the management approach	Page 99	
GRI 307: ENVIRONMENTAL COMPLIANCE 2016				
	307-1	Non-compliance with environmental laws and regulations	No situation for non-compliance with environmental laws and regulations	

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 101	
	103-2	The management approach and its components	Page 101	
	103-3	Evaluation of the management approach	Page 102	
GRI 401: EMPLOYMENT 2016				
	401-1	New employee hires and employee turnover	Page 102	
	401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	Page 105	
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY				
GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016				
	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	Page 118	
	103-2	The management approach and its components	Page 122, 123	
	103-3	Evaluation of the management approach	Page 127	
GRI 403: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY 2018				
	403-1	Occupational health and safety management system	Page 118	
	403-2	Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	Page 122, 124	
	403-3	Occupational health services	Page 120	









GRI Standard	Disclosure	Page Number (s) or Direct Answer	Omission	Sustainable Development Goals (SDGs)
403-4	Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	Page 119		 
403-5	Worker training on occupational health and safety	Page 124, 125		
403-6	Promotion of worker health	Page 105, 106, 123		
403-7	Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	Page 120		
403-8	Workers covered by an occupational health and safety management system	Page 118		
403-9	Work-related injuries	Page 127		  
403-10	Work-related ill health	Page 127		  



TRAINING AND EDUCATION

GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016

103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	Page 107		
103-2	The management approach and its components	Page 107		
103-3	Evaluation of the management approach	Page 108		

GRI 404: TRAINING AND EDUCATION 2016

404-1	Average hours of training per year per employee	Page 108		   
404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	Page 107, 110		
404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	Page 108		  

GRI Standard	Disclosure	Page Number (s) or Direct Answer	Omission	Sustainable Development Goals (SDGs)
LOCAL COMMUNITIES				
GRI 103: MANAGEMENT APPROACH 2016				
	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	Page 128		
	103-2 The management approach and its components	Page 81		
	103-3 Evaluation of the management approach	Page 93, 99, 129-132		
GRI 413: LOCAL COMMUNITIES 2016				
	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	Page 80, 99, 129		
	413-2 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	Page 80, 93, 99		 



แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้อ่าน รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประจำปี 2563

1. ท่านเป็นผู้่านกลุ่มใด

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> ผู้ถือหุ้น/นักลงทุน | <input type="radio"/> พนักงาน/ผู้บริหาร บริษัท พกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) |
| <input type="radio"/> ลูกค้า | <input type="radio"/> หน่วยงานภาครัฐ |
| <input type="radio"/> คู่ค้า คู่สัญญา | <input type="radio"/> สื่อมวลชน |
| <input type="radio"/> ชุมชนและสังคม | <input type="radio"/> นักเรียน/นักศึกษา |
| <input type="radio"/> อื่นๆ | |

2. ท่านได้รับข้อมูล “รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน” จากช่องทางใด

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

3. วัตถุประสงค์ที่ท่านอ่าน “รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน” ฉบับนี้ และประเด็นความยั่งยืนใดของพกษาที่ท่านสนใจ

.....

.....

4. ความพึงพอใจต่อรูปแบบรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ฉบับนี้

- | | | |
|---|-------------------------------|----------------------------------|
| 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 การออกแบบรูปเล่มมีความสวยงาม | <input type="radio"/> พึงพอใจ | <input type="radio"/> ไม่พึงพอใจ |
| 4.5 ความพึงพอใจต่อรายงานโดยภาพรวม | <input type="radio"/> พึงพอใจ | <input type="radio"/> ไม่พึงพอใจ |

5. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปพัฒนา “รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน” ในฉบับต่อไป

.....

.....



ท่านสามารถส่งแบบสอบถามทางจดหมายหรืออีเมลได้ที่

แผนก Corporate Social Responsibility
บริษัท พกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

1177 อาคารเฟิร์ล แบงก์ค็อก ชั้นที่ 12 ถนนพหลโยธิน
แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

csr@pruksa.com

ขอขอบคุณในความร่วมมืองของท่านมา ณ โอกาสนี้


ข้อคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของรายงานฯ ในฉบับต่อไป



PRUKSA

**บริษัท พุกษา โฮลดิ้ง
จำกัด (มหาชน)**

1177 อาคารพีร์ล แบงก์ค็อก
ชั้น 24 ถนนพหลโยธิน
แขวงพญาไท เขตพญาไท
กรุงเทพมหานคร 10400
โทรศัพท์ 0 2080 1739

 www.psh.co.th



รายงานการพัฒนาย่างยั่งยืน
ประจำปี 2563



รายงานฉบับนี้จัดพิมพ์โดยกระดาษ (FSC Paper) และหมึกพิมพ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม