

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสังคมด้านอื่น ๆ



ข้อมูลการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย



บริษัทดำเนินการตามแผนและกลยุทธ์การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ ดังนี้

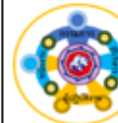
1. การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียให้ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1.1) จัดทำนโยบายที่ครอบคลุมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมกับองค์กร แนวทางการระบุและประเมินความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงการอาศัยความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียเพื่อสร้างประโยชน์ร่วมกัน
 - 1.2) ประเมินและลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท สร้างการมีส่วนร่วมกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่มีความสำคัญ รวมทั้งรายงานผลการมีส่วนร่วมของบริษัทกับผู้มีส่วนได้เสียต่อคณะกรรมการ
2. สร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กรไปพร้อมกับการขับเคลื่อนและพัฒนาการดำเนินงานด้านความยั่งยืนขององค์กร ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการได้วางกรอบนโยบาย โดยแต่ละหน่วยงานและผู้นำฝ่ายต่าง ๆ ได้ผู้รับกรอบนโยบายนำไปดำเนินการและติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทเพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ได้กำหนด โดยมีพนักงานเข้ามีส่วนร่วมและเสนอแนวคิดร่วมดำเนินการและพัฒนากิจกรรมและโครงการและพัฒนากิจกรรมและความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

หลักการระบุผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท

ลักษณะการมีส่วนร่วม	ความหมาย
พึ่งอาศัยบริษัท (Dependency)	ผู้มีส่วนได้เสียที่พึ่งอาศัยจากกิจกรรม ผลิตภัณฑ์หรือบริการของบริษัท ทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือผู้มีส่วนได้เสียที่บริษัทฯ ต้องพึ่งอาศัยเพื่อการดำเนินการทางธุรกิจ
ความรับผิดชอบของบริษัท (Responsibility)	ผู้มีส่วนได้เสียที่บริษัทฯ ต้องรับผิดชอบในการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เช่น กฎหมาย การค้า การดำเนินธุรกิจ จริยธรรม
ความช่วยเหลือของบริษัท (Tension)	ผู้มีส่วนได้เสียที่ต้องการความช่วยเหลือจากบริษัทฯ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือสิ่งแวดล้อมอย่างใกล้ชิด
อิทธิพลต่อบริษัท (Influence)	ผู้มีส่วนได้เสียที่มีอิทธิพลต่อบริษัทฯ ความคิดเห็นต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียอื่น หรือ การตัดสินใจต่าง ๆ
มีความเห็นต่อบริษัท (Diverse perspectives)	ผู้มีส่วนได้เสียที่มีความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ส่งผลไปสู่แนวคิดใหม่ และสามารถระบุวิธีการใหม่ที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน

Source: AA1000 (2015), Stakeholder Engagement Standard (SES)

SUTHA ได้แบ่งผู้มีส่วนได้เสียหลัก ประกอบด้วย

1	2	3	4	5	6	7	8
							

1. ลูกค้า
2. ผู้ถือหุ้น/นักลงทุน
3. กรรมการ/ผู้บริหาร/พนักงาน
4. คู่ค้า: คู่สัญญา/ผู้ขายวัตถุดิบ สินค้าและบริการ ผู้รับเหมาช่วง หรือผู้ให้บริการ /สถาบันการเงิน
5. ชุมชน/สังคม
6. หน่วยงานกำกับ/หน่วยงานตรวจสอบและประเมินการดำเนินการ
7. ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
8. คู่แข่งทางการค้า

และมีการวิเคราะห์เพื่อจัดลำดับความสำคัญและแสดงรายละเอียดผลการสำรวจสำรวจความคาดหวังและการตอบสนองและช่องทางการมีส่วนร่วม ซึ่งได้เปิดเผยไว้ในเนื้อหาตามหัวข้อ 3.2.2

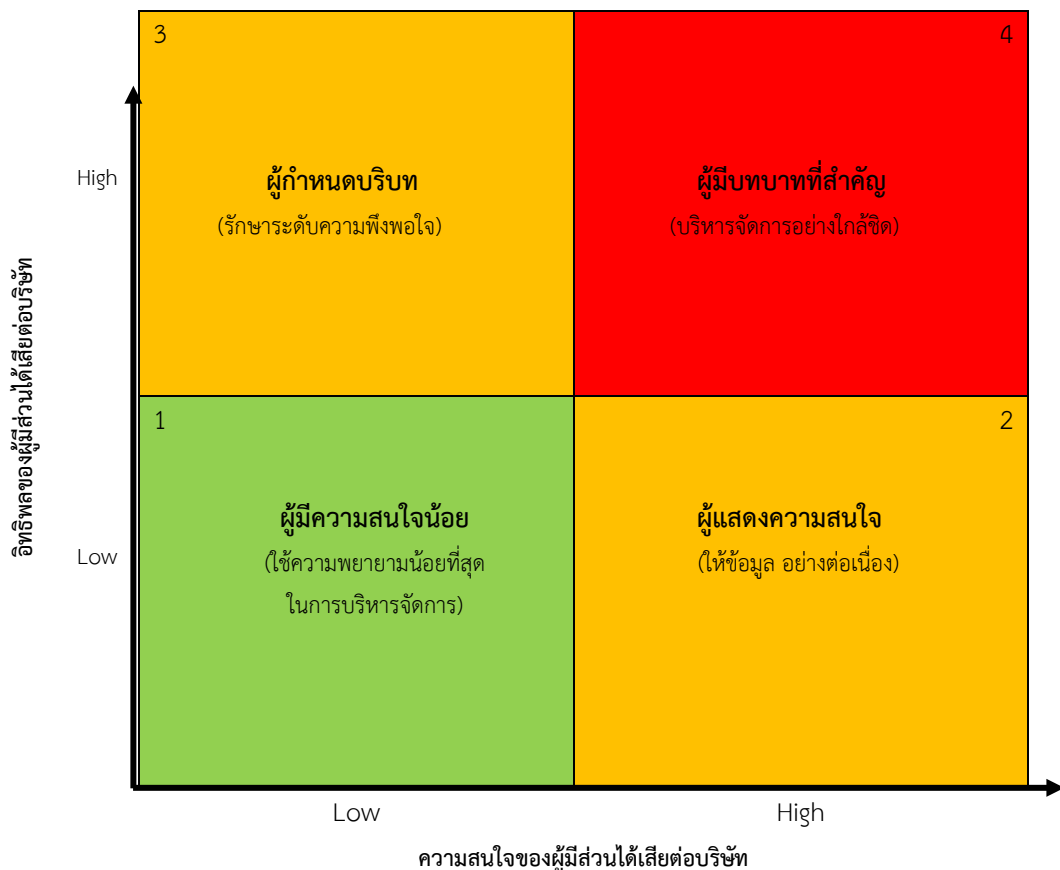
การจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย

การจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Periodization) เป็นขั้นตอนสำคัญในการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่บริษัทฯ ควรดำเนินการในการสร้างการมีส่วนร่วม และกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อดำเนินกระบวนการหรือกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญในระยะยาวอย่างเหมาะสม โดยมีการพิจารณา ดังนี้

1. **อิทธิพล (Influence)** หมายถึง ระดับที่ผู้มีส่วนได้เสียมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของบริษัท โดยมีอำนาจเปลี่ยนแปลง หรือมีอิทธิพลในการตัดสินใจในด้านใดด้านหนึ่งของบริษัท
2. **ความสนใจ (Interest)** หมายถึง ระดับที่ผู้มีส่วนได้เสียที่มีความสนใจในการดำเนินงานของบริษัท

การจัดลำดับความมีอิทธิพลและความสนใจต่อบริษัทฯ ของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มโดยบริษัทจัดลำดับการประเมินเป็น 5 ระดับ โดยใช้แนวทางประเมินตามตาราง (Stakeholder Matrix) ดังนี้

ระดับ	แกน Y _ อิทธิพล (Influence)		แกน X _ ความสนใจ (Interest)	
1	ต่ำ	มีอำนาจหรืออิทธิพลต่ำในการกำหนดผลลัพธ์ของบริษัทฯ	ต่ำ	มีความสนใจหรือมีความสำคัญน้อยต่อการกำหนดผลลัพธ์ของบริษัท
2	ปานกลาง	มีอำนาจหรืออิทธิพลปานกลางในการกำหนดผลลัพธ์ของบริษัทฯ	ปานกลาง	มีความสนใจหรือมีความสำคัญปานกลางต่อการกำหนดผลลัพธ์ของบริษัท
3	สูง	มีอำนาจหรืออิทธิพลสูงในการกำหนดผลลัพธ์ของบริษัทฯ	สูง	มีความสนใจหรือมีความสำคัญสูงต่อการกำหนดผลลัพธ์ของบริษัท
4	สูงมาก	มีอำนาจหรืออิทธิพลสูงมากในการกำหนดผลลัพธ์ของบริษัทฯ	สูงมาก	มีความสนใจหรือมีความสำคัญสูงมากต่อการกำหนดผลลัพธ์ของบริษัท



- 1) **ผู้มีบทบาทที่สำคัญหลัก (Key Player)** คือ ผู้มีส่วนได้เสียที่มีอิทธิพลและความสนใจสูง ซึ่งอาจเป็นปัจจัยเชิงบวก หรือเชิงลบ ต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ และบริษัทควรให้ความสำคัญอันดับแรกกับผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มนี้ โดยคงความพึงพอใจสูงสุดของผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มนี้
- 2) **ผู้กำหนดบริบท (Context Setters)** คือ ผู้มีส่วนได้เสียที่มีอิทธิพลสูงแต่มีความสนใจน้อย เป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงบริบทให้เอื้อหรือขัดขวางการดำเนินงานของบริษัท บริษัทจึงควรสร้างความตระหนักรู้และพัฒนาให้ผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มนี้มีมุมมองที่เป็นบวกต่อบริษัทฯ ซึ่งอาจพัฒนาความสนใจของกลุ่มนี้เพื่อปรับไปสู่กลุ่มผู้มีบทบาทที่สำคัญหลักต่อไป หรือบรรเทาผลกระทบด้านลบเพื่อความพึงพอใจของบริษัท
- 3) **ผู้แสดงความสนใจ (Subject)** คือ ผู้มีส่วนได้เสียที่มีอิทธิพลน้อยแต่มีความสนใจสูง โดยบริษัทฯ อาจสนับสนุนให้มีการรวมตัวของกลุ่มผู้แสดงความสนใจ เพื่อเพิ่มอำนาจและอิทธิพลที่เอื้อต่อการดำเนินงานของบริษัท และปรับไปสู่กลุ่มผู้มีบทบาทที่สำคัญหลัก
- 4) **ผู้มีความสนใจน้อย (Crow)** คือ ผู้มีส่วนได้เสียที่มีอิทธิพลและความสนใจต่ำ บริษัทฯ อาจมองกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีศักยภาพในการพัฒนาความสนใจ หรืออิทธิพลต่อบริษัทฯ ได้ ซึ่งบริษัทฯ ไม่ควรเน้นความพยายามในการบริหารจัดการกลุ่มนี้มากนัก เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญต่ำสุด

บริษัทได้ประเมินจัดลำดับ
ความสำคัญจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย
หลักโดยใช้หลักประเมินด้านอิทธิพล
และความสนใจ
และจัดลำดับความสำคัญเพื่อ
ประเมินในการจัดทำแผนงานหรือ
กิจกรรมในการสร้างการมีส่วนร่วม
ของผู้มีส่วนได้เสีย

ลำดับ	ผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ	อิทธิพล	ความสนใจ	Stakeholder Matrix
1	ลูกค้า	4	4	
2	ผู้ถือหุ้น	4	3	
3	กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน	3	4	
4	คู่ค้า/ผู้รับเหมา/เจ้าหนี้สถาบันการเงิน	3	3	
5	ชุมชน สังคม	3	3	
6	หน่วยงานกำกับ/ผู้ตรวจสอบ	3	2	
7	ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3	2	
8	คู่แข่ง	2	2	

กำหนดกรอบกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

1. การสำรวจความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย
2. การวิเคราะห์ความสำคัญการวางกลยุทธ์หรือมาตรการและประสานงานเพื่อการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับ
3. การดำเนินกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียซึ่งกำหนดการดำเนินการตามความเหมาะสม โอกาส และงบประมาณซึ่งต้องสอดคล้องกับผลกระทบ และการสร้างคุณให้กับธุรกิจหรือองค์กร โดยวิเคราะห์ในการกำหนดกรอบการดำเนินการ ให้สอดคล้องตามกลยุทธ์หรือแผนงานด้านความยั่งยืนของบริษัท ดังนี้



ลดผลกระทบ รณรงค์ส่งเสริม/พัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

- การพัฒนาโครงการการสร้างสรรค์ในการส่งมอบคุณค่าสู่สังคมและสิ่งแวดล้อมตามกรอบเป้าหมายด้านความยั่งยืน
- การพัฒนาโครงการที่ส่งเสริมการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการลดปัญหาฝุ่นและผลกระทบจากกระบวนการผลิต
- การพัฒนาโครงการที่ส่งเสริมการจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการลดก๊าซเรือนกระจก
- การพัฒนาโครงการที่ส่งเสริมนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน การคัดแยกขยะ การจัดการของเสีย
- การส่งเสริมการดำเนินการต่อความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์

ลดผลกระทบ/รณรงค์ส่งเสริม/พัฒนา ความปลอดภัย ร่วมมือ สร้างสัมพันธ์ สุขภาพ สังคม ชุมชน และสิทธิมนุษยชน

- การส่งเสริมกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัย สุขอนามัย และการพัฒนาให้เกิดการมีส่วนร่วมของพนักงาน
- การพัฒนาโครงการส่งเสริมพัฒนาผลการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประเด็นความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียสำคัญที่อาจส่งผลกระทบหรือได้รับผลกระทบจากกระบวนการทางธุรกิจ
- การพัฒนาโครงการที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย สุขอนามัย และการสร้างความสุขและความผูกพัน การลดความเหลื่อมล้ำและโอกาสที่เท่าเทียม หรือส่งเสริมการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน
- การพัฒนาโครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาสร้างทักษะความสามารถ ความรับผิดชอบ และการติดตามโดยบุคลากรภายในมีความสามารถ เป็นส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ สร้างพัฒนาการที่ส่งเสริมให้ธุรกิจเกิดศักยภาพรองรับต่อการแข่งขัน
- การพัฒนาโครงการส่งเสริมการศึกษา และการส่งเสริมหรือสนับสนุนเยาวชนตามกรอบดำเนินการตามเป้าหมายความยั่งยืน
- กิจกรรมการดำเนินการด้านชุมชน สังคม และมวลชนสัมพันธ์ตามกรอบเป้าหมาย วัตถุประสงค์ด้านความยั่งยืนที่กำหนด

ส่งเสริม/พัฒนา ความก้าวหน้า/การเติบโต ของธุรกิจและธรรมาภิบาล

- การพัฒนาโครงการการมีส่วนร่วมที่สามารถสร้างโอกาสทางธุรกิจ หรือเสริมสร้างคุณค่า หรือคุณภาพของผลิตภัณฑ์ หรือบริการ หรือผลักดันผลประโยชน์การให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

- การพัฒนากิจกรรมบริหารความเสี่ยง หรือส่งเสริมให้เกิดการสร้างความสามารถในการจัดการธุรกิจ การลดปัญหา ลดอุปสรรค การบรรเทาผลกระทบและความเสี่ยงจากประกอบธุรกิจ
- การพัฒนากิจกรรมส่งเสริมให้เกิดการควบคุมและติดตามกระบวนการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
- การส่งเสริมพัฒนาการต่าง ๆ ให้ธุรกิจสามารถดำเนินการตามปัจจัย กฎเกณฑ์ วิธีการ และสร้างมาตรการป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น และการป้องกันมิให้เกิดกรณีพิพาทในทุกด้าน
- การพัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริมการลดการใช้ทรัพยากร การบริหารจัดการต้นทุน ลดค่าใช้จ่าย และสร้างศักยภาพให้กับธุรกิจ
- การพัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างเศรษฐกิจหมุนเวียนและการบริหารจัดการทรัพยากรที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

บริษัทฯ มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ผ่านผู้จัดการแผนกที่ปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม ซึ่งสามารถประสานความร่วมมือไปยังผู้เกี่ยวข้อง เช่น นักลงทุนสัมพันธ์, ทีมพัฒนาด้านความยั่งยืน และคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง เช่น คณะกรรมการสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน, คณะกรรมการด้านสิ่งแวดล้อม, ทีมธรรมาภิบาลสิ่งแวดล้อม เพื่อร่วมกันกำหนดกลยุทธ์และกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม โดยดำเนินการดังนี้

- 1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงการกำหนดขอบเขตการสร้างการมีส่วนร่วม เช่น การพัฒนาความร่วมมือ, การให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน, การให้ข้อมูลกับผู้ถือหุ้นและนักลงทุน, การพัฒนาความสัมพันธ์, การร่วมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการพัฒนาหามาตรการลดต้นทุน, การร่วมพัฒนาศักยภาพในการร่วมหามาตรการการลดก๊าซเรือนกระจก เป็นต้น
- 2) ดำเนินการในการริเริ่มกระบวนการระบุ, วิเคราะห์และ จัดทำแผนกิจกรรมการมีส่วนร่วม โดยกระบวนการมีหลักเกณฑ์ตามที่แนวทางและรูปแบบกิจกรรมเป็นไปตามแนวทางกำหนด ทั้งนี้เป็นไปตามกรอบกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียที่ได้กำหนด

บริษัทฯ ดำเนินกิจกรรมสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย 5 ระดับ ผ่านวิธีการต่างๆ ดังนี้

ระดับที่ 1 การให้ข้อมูลข่าวสาร (To Inform) : เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมการดำเนินธุรกิจ ซึ่งเป็นสิทธิพื้นฐานของผู้มีส่วนได้เสียทุกรายในการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การดำเนินธุรกิจ โดยบริษัทมีหน้าที่ในการนำเสนอข้อมูลที่เป็นจริง ถูกต้อง ทันสมัยผ่านช่องทางที่สามารถเข้าถึงได้ เป็นระดับที่ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมน้อยที่สุด แต่ถือว่าเป็นขั้นพื้นฐานและมีความสำคัญ

ระดับที่ 2 การปรึกษาหารือ (To Consult) : เป็นการเปิดให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง และแสดงความคิดเห็น รวมทั้งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการ/การปฏิบัติงานของบริษัทอย่างอิสระและเป็นระบบ โดยจัดให้มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และนำข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น และประเด็นความเสี่ยงไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบาย พัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กร และประกอบการตัดสินใจ

ระดับที่ 3 การเข้ามามีบทบาท (To Involve) : เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลระหว่างบริษัทกับผู้มีส่วนได้เสียอย่างจริงจังและมีจุดมุ่งหมายชัดเจน โดยมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนงานโครงการและวิธีการปฏิบัติงาน

ระดับที่ 4 ความร่วมมือ (To Collaborate) : เป็นการให้บทบาทกับผู้มีส่วนได้เสีย มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การร่วมดำเนินงานในขั้นตอนของการตัดสินใจ ตั้งแต่การระบุปัญหา พัฒนาทางเลือก และแนวทางแก้ไขรวมทั้ง การเข้ามามีบทบาทร่วมในการดำเนินงาน/กิจกรรม โดยความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียจะสะท้อนออกมาในการตัดสินใจที่ค่อนข้างสูง ซึ่งการมีส่วนร่วมในระดับนี้ เช่น การร่วมมือกับลูกค้าพัฒนาสินค้า โซลูชัน และเข้ามามีบทบาทเป็นคณะกรรมการร่วม/คณะที่ปรึกษา ที่มีบทบาทหรืออำนาจหน้าที่ร่วมในการขับเคลื่อนนโยบาย/ร่วมดำเนินการในภารกิจบางอย่าง

ระดับที่ 5 การให้อำนาจ (To Empower) : เป็นระดับที่บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียในการเข้ามามีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูงสุด เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียมีบทบาทในการเป็นผู้ตัดสินใจ โดยบริษัทจะต้องดำเนินการตามการตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสียรูปแบบการมีส่วนร่วมในระดับนี้ ได้แก่ การลงประชามติ ผ่านวาระการประชุมสำคัญต่างๆ

การให้ข้อมูลข่าวสาร	การปรึกษาหารือ	การเข้ามามีบทบาท / ความร่วมมือ / การให้อำนาจ
- การประชุมสาธารณะ - การบรรยายสรุปการนำเสนอ/สื่อ/ข่าว - มุมประชาสัมพันธ์/ให้ข้อมูล - สายด่วน - จดหมายข่าว - แถลงการณ์ - โซเชียลมีเดีย - เว็บไซต์ - เอกสารข้อเท็จจริง - ความบันเทิงมีเดีย	- การประชุมสาธารณะ การสอบถาม - การประชุมเชิงปฏิบัติการ - ศึกษาร่วมกันกับกลุ่มเป้าหมาย - การสัมภาษณ์ - แบบสำรวจ - การสำรวจความคิดเห็น - แบบสอบถาม - โซเชียลมีเดีย - กล่องข้อเสนอแนะ - แบบฟอร์มแสดงความคิดเห็น	- การประชุมเชิงปฏิบัติการฉันทามติ - กลุ่มงานวิจัยศึกษา - กลุ่มเป้าหมาย - ทีมงานเฉพาะกิจ/กลุ่มดำเนินงาน - คณะกรรมการที่ปรึกษา คณะกรรมการชุดย่อย - การเลือกตั้ง - โหวต - โซเชียลมีเดีย

บริษัทฯ มีการดำเนินการเลือกแนวทางดำเนินการข้างต้นในการสร้างมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มตามความเหมาะสมกับเป้าหมายตามแผนงานกิจกรรมและเป็นไปตามกระบวนการและวัตถุประสงค์ที่กำหนด และมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินการเพื่อรายงานต่อคณะกรรมการเป็นประจำทุกปี ทั้งผ่านการนำเสนอในรายงานประจำปีที่เสนอต่อคณะกรรมการ การรายงานผลการดำเนินการของคณะกรรมการชุดย่อย และการนำเสนอจากผู้บริหารกรณีเป็นกิจกรรมการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่ต้องมีการใช้ทุนหรืองบประมาณที่สำคัญ

กิจกรรมการมีส่วนร่วมสำหรับผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มสำคัญในแต่ละกลุ่ม ดังนี้

กิจกรรมการมีส่วนร่วมและการพัฒนาความร่วมมือและความสัมพันธ์กับลูกค้า														
การสำรวจความคิดเห็นเพื่อประเมินผลความพึงพอใจของกลุ่มลูกค้าซึ่งดำเนินการโดยฝ่ายขายและการตลาด โดยวิธีการส่งแบบสำรวจเพื่อให้ลูกค้าตอบแบบสอบถาม และนำผลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ประเมินในการหามาตรการดำเนินการในการปรับปรุงในการตอบสนองต่อความต้องการของในด้านต่าง ๆ เช่น คุณสมบัติและมาตรฐานผลิตภัณฑ์, บรรจุภัณฑ์, การให้บริการขนส่ง, การดำเนินการด้านเอกสารประกอบการขาย และการประเมินในการดำเนินกิจกรรม หรือร่วมพัฒนาให้สอดคล้องเป็นไปตามความคาดหวังของลูกค้าแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม														
		ผลประเมินความพึงพอใจลูกค้า <table border="1"> <thead> <tr> <th>KPI</th><th>Target</th><th>Result</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2565</td><td>100%</td><td>83%</td></tr> <tr> <td>2566</td><td>100%</td><td>87%</td></tr> <tr> <td>2567</td><td>100%</td><td>94%</td></tr> </tbody> </table> * มีการปรับปรุงนำเสนอจากผลประเมินจากคะแนนเป็นอัตราเปอร์เซ็นต์ 	KPI	Target	Result	2565	100%	83%	2566	100%	87%	2567	100%	94%
KPI	Target	Result												
2565	100%	83%												
2566	100%	87%												
2567	100%	94%												
กิจกรรมการพัฒนาความร่วมมือลูกค้า														
ผ่านโครงการพบปะด้วยแนวทาง Open Space Meeting ที่ลูกค้าเป็นผู้จัดบริษัทเป็นผู้เชิญ/หรือการเข้าตรวจเยี่ยมประจำปีซึ่งลูกค้าได้เข้าเยี่ยมชมกระบวนการของบริษัท/ หรือ บริษัทเข้าเยี่ยมชมหรือเข้าพบเพื่อหาหรือแนวทางการร่วมมือกับลูกค้า														
ฝ่ายขายและการตลาด ผู้รับผิดชอบในการประสานความร่วมมือระหว่างลูกค้าและหน่วยงานภายในองค์กร เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการในส่วนที่เกี่ยวข้อง		วัตถุประสงค์: ร่วมรับทราบกระบวนการและข้อมูลในการผลิตสินค้าและบริการ และสื่อสารความต้องการ ความคาดหวัง และการดำเนินการร่วมกัน ประโยชน์กับบริษัท: -ได้รับข้อมูลความต้องการและความคาดหวังจากกลุ่มลูกค้าที่ตรงประเด็น ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย: -ได้รับทราบข้อมูลของบริษัท และแนวทางการตอบสนองต่อความคาดหวัง												
กิจกรรม Action Research: โดยเป็นความร่วมมือกับกลุ่มผู้ถือหุ้นหลัก Carneuse , ลูกค้า หรือหน่วยงานภาครัฐ , และองค์กรการศึกษาซึ่งมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน, รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กรเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำผลิตภัณฑ์ปูนขาวไปพัฒนา Application ใหม่ ๆ และมีความยั่งยืน โดยอาศัยองค์ความรู้และนวัตกรรมจาก Carneuse ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในภาคการศึกษาและพัฒนาหาความเป็นไปได้ในการใช้ประโยชน์จากผลิตภัณฑ์ปูนขาวและแคลเซียมคาร์บอเนตส่งมอบคุณค่าสู่ภาคประชาสังคม รวมถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในการโครงการขึ้นพื้นฐานต่าง ๆ ของประเทศ														
ฝ่ายขายส่วนพัฒนาธุรกิจและผลิตภัณฑ์จะศึกษาช่องทางเพื่อเสริมสร้างโอกาสในการพัฒนาการนำผลิตภัณฑ์ปูนขาวและแคลเซียมคาร์บอเนตเพื่อใช้ประโยชน์ในโครงการขึ้นพื้นที่ที่มีความทนทานอันจะเป็นการส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม ตามเป้าหมาย SDG's เป้าหมายที่ 9		วัตถุประสงค์: เพื่อยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันของอุตสาหกรรมของประเทศด้วยผลิตภัณฑ์ปูนขาว โดยการนำองค์ความรู้ที่												



ได้รับจาก Carmeuse มาศึกษา วิจัย และพัฒนา ร่วมกับภาคการศึกษาของประเทศไทย เพื่อให้เกิด

โอกาสทางธุรกิจไปพร้อมกับส่งมอบประโยชน์ต่อภาคประชาสังคม และการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่มั่นคงสำหรับประเทศ

ประโยชน์กับบริษัท:

เป็นการศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาธุรกิจเพื่อส่งเสริมในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่อาจเป็นผลิตภัณฑ์ที่สร้างให้เกิดโอกาสในเชิงพาณิชย์อย่างยั่งยืนในอนาคต

ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย:

สามารถร่วมศึกษาองค์ความรู้ ที่มีแหล่งอ้างอิงที่มีการวิจัย พัฒนา ในองค์กรชั้นนำระดับโลก และสร้างเป็นเครือข่ายองค์ความรู้ที่จะสามารถต่อยอดและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาขับเคลื่อนทั้งด้านความรู้ เสริมสร้างประสบการณ์ และอาจพัฒนาไปสู่การสร้างให้เกิดประโยชน์และคุณค่าที่สามารถส่งเสริมสังคมและประเทศ

กิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ถือหุ้นที่สำคัญ

ผ่านการประชุมผู้ถือหุ้น และการจัดกิจกรรม Opportunity Day รวมถึงความร่วมมือในการสนับสนุนหรือพัฒนาเครือข่ายระบบการสื่อสารต่าง ๆ ผ่านการส่งมอบนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญ

ฝ่ายจัดการบริหารและนักลงทุนสัมพันธ์จะเป็นผู้ดูแลกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ถือหุ้นในการจัดการประชุมผู้ถือหุ้น รวมถึงกิจกรรม Opportunity Day ซึ่งเป็นกิจกรรมพบปะนักลงทุนที่ตลาดหลักทรัพย์ เป็นผู้สนับสนุน รวมถึงการนำเสนอข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ผ่านเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์ และเว็บไซต์ของบริษัท

สำหรับการประชุมผู้ถือหุ้นซึ่งมีผู้ถือหุ้นรายย่อยให้ความสนใจในการเข้าร่วมในแต่ละปี และความคาดหวังจากกลุ่มผู้ถือหุ้นรายย่อยต้องการให้มีการจัดการประชุมแบบ Open Meeting ณ สถานที่ประชุม บริษัทได้ดำเนินการจัดการประชุมผู้ถือหุ้นให้สอดคล้องตามความคาดหวังดังกล่าว



การจัดกิจกรรมพบปะนักลงทุน SET Opportunity Day

วัตถุประสงค์:

- การปฏิบัติตามกฎหมายและการจัดให้มีช่องทางการรายงานผลการดำเนินการและข้อมูลที่สำคัญสำหรับผู้ถือหุ้นรายย่อย
- การร่วมมือเพื่อพัฒนาขับเคลื่อนโครงการที่สำคัญซึ่งส่งเสริมต่อการดำเนินธุรกิจและการสร้างโอกาสทางธุรกิจ

ประโยชน์กับบริษัท:

- ได้รายงานและได้รับทราบความต้องการและความคาดหวัง

ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย:

ส่วนการดำเนินการอื่นๆ จะมีฝ่ายบริหาร และหรือ หัวหน้างานในส่วนงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ดูแล

บริษัทมีเป้าหมายสำหรับการจัดกิจกรรมเพื่อเปิดเผยผลการดำเนินงานประจำปี และรายไตรมาส โดยกำหนดการจัดไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง / ปี โดยขึ้นอยู่กับโอกาสและการดำเนินการเพื่อจูงใจตาราง กิจกรรมผ่านระบบของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำหรับปี 2567 สามารถจูงใจตารางและจัดกิจกรรม จำนวน 3 ครั้ง เพื่อรายงานผลประกอบการ ดังนี้

- 1) ผลประกอบการปี 2566 ในวันที่ 15/3/2567
- 2) รายไตรมาส 1/2567 ในวันที่ 17/5/2567
- 3) รายไตรมาส 2/2567 ในวันที่ 4/9/2567



- การเข้าร่วมกิจกรรมการประเมินผลด้านความยั่งยืนกับกลุ่มผู้ถือหุ้นคามิส ซึ่งในประเทศไทยมีระดับผลการประเมิน “Silver Y2023 and Gold Y2024”
- กิจกรรมตรวจติดตามระบบการควบคุมภายในประจำปีจากทีมผู้ตรวจสอบระบบควบคุมภายใน จากกลุ่มผู้ถือหุ้นทางอ้อม Carmeuse ซึ่งเป็นผู้ตรวจสอบระบบควบคุมภายในที่ได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อแต่งตั้งในการทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบที่เข้าทำการตรวจสอบ ระบบควบคุมภายในประจำปี 2567 และเข้าตรวจสอบกระบวนการและระบบปฏิบัติการผลิต การสนับสนุนงาน และสำนักงานโดยส่งทีมผู้ตรวจสอบจากเข้าทำการตรวจประเมินระหว่างเดือนเมษายน 2567 และมีการติดตามผลในการตอบ การดำเนินการแก้ไขต่าง ๆ ตามข้อเสนอแนะ รวมถึงการจัดทำรายงาน และการนำเสนอผลการตรวจสอบประจำปี ต่อที่ประชุมคณะกรรมการตรวจสอบในเดือน พฤศจิกายน 2567 โดยมีผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติการ และผู้บริหารฝ่ายบัญชีและการเงินของบริษัทเข้าร่วม

-ได้รับทราบข้อมูลของบริษัท และแนวทางตอบสนองต่อความคาดหวัง



วัตถุประสงค์:

- การปฏิบัติตามหน้าที่และการดำเนินการในการตรวจติดตามเพื่อให้ระบบควบคุมภายในของบริษัทมีความเพียงพอและเหมาะสม
- เป็นความร่วมมือผ่านการทำงานหน้าที่ของผู้ถือหุ้น คณะกรรมการ คณะกรรมการตรวจสอบ ฝ่ายจัดการ เพื่อร่วมตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้กระบวนการในการควบคุมภายในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการปรับปรุงและแก้ไขประเด็นที่ไม่สอดคล้องในแต่ละปีเพื่อมีระบบควบคุมภายในที่มีความเพียงพอและเหมาะสม

ประโยชน์กับบริษัท:

-บริษัทได้รับการตรวจประเมินโดยกลุ่มผู้ตรวจสอบที่มีความเชี่ยวชาญในธุรกิจ ซึ่งสามารถให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการการปรับปรุงเพื่อร่วมพัฒนาขับเคลื่อนกระบวนการการควบคุมภายในให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้การดำเนินการในการควบคุมภายในเพื่อการปกป้องและรักษาทรัพย์สินเป็นไปได้อย่างครอบคลุมและรัดกุม และพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย:

การสร้างเชื่อมั่นสำหรับผู้มีส่วนได้เสียในระบบการควบคุมภายในที่เพียงพอเหมาะสม การติดตามและการรายงานต่อต่อคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อ

		ติดตามอย่างเป็นประจำทุกปี การเปิดเผยข้อมูล และมีการจัดทำรายงานเพื่อรายงานต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
--	--	--

กิจกรรมการมีส่วนร่วมของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน	
กิจกรรมการเข้าเยี่ยมชมและพบลูกค้าจากกรรมการและผู้บริหารจากกลุ่มผู้ถือหุ้น Carmeuse สิงหาคม 2567 กรรมการผู้จัดการ , ผู้บริหารฝ่ายขาย การตลาดและโลจิสติกส์ และฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์นำทีมโดยมีกรรมการบริหารซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่มผู้ถือหุ้น Carmeuse, Mr. Ben Harrath Faouzi เข้าพบลูกค้าที่สำคัญเพื่อเยี่ยมชมและรับทราบข้อมูลความต้องการที่อาจนำไปศึกษาและพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้เกิดการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ในกระบวนการของลูกค้าอย่างได้ประโยชน์สูงสุด	วัตถุประสงค์: กรรมการที่ได้รับการเสนอชื่อจากกลุ่มผู้ถือหุ้นท่านใหม่ได้เข้าเยี่ยมชมกระบวนการของลูกค้าเพื่อทำความเข้าใจร่วมถึงการรับทราบกระบวนการในการนำผลิตภัณฑ์ของบริษัทเพื่อใช้ในกระบวนการ และการร่วมหา Solution ที่เหมาะสมในการใช้ประโยชน์จากผลิตภัณฑ์เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด ประโยชน์กับบริษัท: การส่งเสริมและสร้างความเชื่อมั่นและแสดงเจตนารมย์โดยกรรมการ และผู้บริหารของบริษัท ได้ให้ความสำคัญในการติดตาม และเข้าพบลูกค้าตามโอกาสเพื่อให้การสนับสนุนต่อกลยุทธ์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการหา Solution ที่เหมาะสมให้กับลูกค้าเพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาเพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อให้ลูกค้าสามารถนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ได้อย่างได้ประโยชน์สูงสุด ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย: กรรมการได้รับทราบข้อมูลจากลูกค้ารวมถึงสามารถให้ข้อเสนอแนะ หรือการจัดหาทีมผู้เชี่ยวชาญ หรือทีมที่ให้การสนับสนุนทั้งจากบริษัท และจาก Carmeuse ในการร่วมดำเนินการเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์และการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ในกระบวนการของลูกค้า

การสำรวจความคิดเห็นเพื่อประเมินผลความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งดำเนินการโดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อประเมินและวิเคราะห์สำหรับนำผลการประเมินปรับปรุงและพัฒนาในการตอบสนองต่อความคาดหวังของพนักงาน



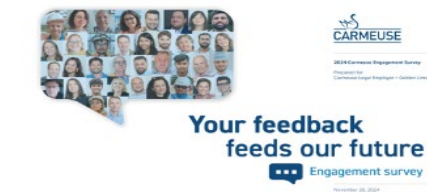
ความคิดเห็นของคุณช่วย
หล่อเลี้ยงอนาคตของเรา
แบบสำรวจการมีส่วนร่วมของพนักงาน



28 ตุลาคม - 15 พฤศจิกายน 2567

หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อฝ่าย
ทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ของคุณ

การสำรวจความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท สุทธากัญจน์ จำกัด โดย SUTHA เป็นบริษัทในเครือซึ่งมีระบบสนับสนุนสำหรับการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของ Carmeuse Group ผ่านระบบ Oracle HCM และ Application ที่สนับสนุนโดย Carmeuse Group



Executive Summary

Engagement
The Engagement Index is comprised of four questions. More information can be found on the following page.



Completion Rate

My Group 97% (n=228)

Carmeuse Overall 75% (n=3,254)

My Group = Golden Lime Public Company Limited

Category Results	My Group	Carmeuse Overall
Purpose	85% (22% (+3))	82% (+3)
Honest Feedback	84% (78% (+6))	83% (+5)
Engagement	84% (83% (+1))	81% (+3)
Manager Relationship	81% (75% (+6))	81% (+5)
Development (practical)	81% (73% (+8))	81% (+5)
Support & Collaboration	80% (74% (+6))	80% (+4)
Work-Life Balance	77% (77% (0))	77% (0)
Ownership	77% (66% (+11))	77% (+11)
Recognition	75% (62% (+13))	75% (+13)
Communication	74% (67% (+7))	74% (+7)
Positive Environment	70% (70% (0))	70% (0)

Top 5 Scoring Questions	My Group	Carmeuse Overall
1 My job makes good use of my skills and abilities.	92%	83% (+9)
2 I understand how my job contributes to the success of Carmeuse.	92%	88% (+4)
3 My team cooperates to get the job done.	90%	86% (+4)
4 I intend to stay with Carmeuse for at least the next 12 months.	89%	87% (+2)
5 I am appropriately involved in decisions that affect my work.	87%	72% (+15)

Bottom 5 Scoring Questions

1 Carmeuse cares about my health and well-being.

2 As my workplace we are organized in a way that creates efficiency in our work.

3 Company-wide communications are effective/valuable at Carmeuse.

4 It is safe for employees to speak up and express their views.

5 I work in a safe environment.

Results Summary

Engagement	My Group	Carmeuse Overall	Global Manufacturing
I am proud to work at Carmeuse.	83% (+1)	75% (+8)	83% (+8)
My work gives me a sense of personal accomplishment.	80% (+3)	82% (+2)	80% (+2)
I would recommend Carmeuse as a great place to work.	82% (+3)	78% (+7)	82% (+7)
I intend to stay with Carmeuse for at least the next 12 months.	77% (+5)	74% (+3)	77% (+3)
Communication	81% (+8)	82% (+7)	81% (+7)
Company-wide communications are effective/valuable at Carmeuse.	81% (+8)	80% (+8)	81% (+8)
I receive sufficient communication about what is happening at Carmeuse.	81% (+8)	80% (+7)	81% (+7)
My team practices open and honest communication.	76% (+3)	78% (+1)	76% (+1)
Honest Feedback	76% (+1)	78% (+1)	76% (+1)
I feel comfortable enough to give honest feedback to colleagues across all levels.	76% (+1)	78% (+1)	76% (+1)
Development (practical)	73% (+7)	80% (+7)	73% (+7)
I believe I have the opportunity for personal development and growth at Carmeuse.	73% (+7)	80% (+7)	73% (+7)
I know what I need to do to advance my career.	73% (+7)	80% (+7)	73% (+7)
I am provided the training to do a quality job.	73% (+7)	80% (+7)	73% (+7)
Manager Relationship	75% (+6)	77% (+4)	75% (+4)
My manager cares about me as a person.	75% (+6)	77% (+4)	75% (+4)
My manager provides useful feedback on my performance.	75% (+6)	77% (+4)	75% (+4)
My manager supports my skill and career development.	75% (+6)	77% (+4)	75% (+4)
Ownership	72% (+5)	68% (+9)	72% (+9)
I am appropriately involved in decisions that affect my work.	72% (+5)	68% (+9)	72% (+9)
Carmeuse encourages an environment where employees can challenge the status quo.	65% (+9)	68% (+9)	65% (+9)

Engagement Index Results

Green indicates positive difference; Red indicates negative difference.

Engagement	My Group	Carmeuse Overall	Global Manufacturing
I intend to stay with Carmeuse for at least the next 12 months.	89%	87% (+2)	89% (+2)
I am proud to work at Carmeuse.	92%	83% (+9)	92% (+9)
My work gives me a sense of personal accomplishment.	90%	82% (+8)	90% (+8)
I would recommend Carmeuse as a great place to work.	92%	78% (+14)	92% (+14)

Drivers of Engagement

Drivers of Engagement	My Group	Carmeuse Overall	Global Manufacturing
My manager cares about me as a person.	75% (+6)	77% (+4)	75% (+4)
My manager provides useful feedback on my performance.	75% (+6)	77% (+4)	75% (+4)
My manager supports my skill and career development.	75% (+6)	77% (+4)	75% (+4)
I am appropriately involved in decisions that affect my work.	72% (+5)	68% (+9)	72% (+9)
Carmeuse encourages an environment where employees can challenge the status quo.	65% (+9)	68% (+9)	65% (+9)

SUTHA ได้พัฒนารูปแบบในการสำรวจความคิดเห็นเพื่อประเมินผลความพึงพอใจของพนักงาน ที่ได้มาตรฐานและเป็นกระบวนการที่ได้รับการประเมินและวิเคราะห์ ผ่านระบบการสำรวจ และนำผลการสำรวจเพื่อประเมินและพิจารณาในการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การสร้างการมีส่วนร่วม การตอบสนองความคาดหวัง การพัฒนางานและประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้ได้ประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

สำหรับรูปแบบ กระบวนการและวิธีการมีการพัฒนาจัดทำนโยบายและกำหนดระยะเวลาดำเนินการเพื่อสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานในกลุ่มบริหารในทุก 18 เดือน ในรอบที่ผ่านมา (2024/2567) กำหนดรูปแบบการสำรวจผ่านระบบออนไลน์ โดยมอบหมายให้ผู้ดำเนินการจากหน่วยงานภายนอก ได้แก่ Perceptyx เป็นผู้ดำเนินการจัดทำสำรวจ ผ่านช่องทางออนไลน์ ระหว่าง 28 ตุลาคม - 15 พฤศจิกายน 2567 ผ่านแบบสำรวจใน 11 หมวดหลัก รวม 34 คำถาม โดยสรุปภาพรวม ดังนี้

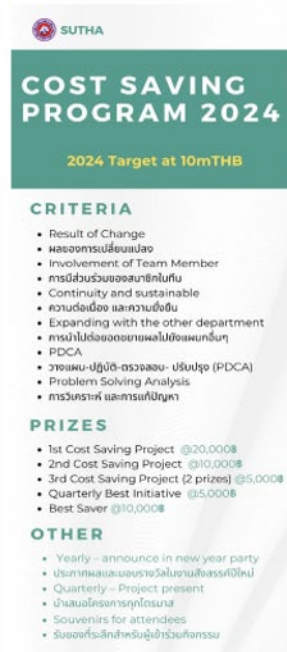
พนักงานมีความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์กร, ความตั้งใจที่จะร่วมงานต่อเนื่องไปข้างหน้า, ความรู้สึกถึงความสำเร็จส่วนตัวจากการทำงาน, การแนะนำบริษัทว่าเป็นสถานที่ทำงานที่ดี, การสื่อสารภายในองค์กรมีประสิทธิภาพและมีประโยชน์, การสื่อสารที่เปิดเผยและซื่อตรง, เชื่อว่าตนเองได้รับโอกาสในการพัฒนาส่วนบุคคลและเติบโตไปกับองค์กร, ได้รับการอบรมเพื่อทำงานที่ได้คุณภาพ, การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา, ได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนาทักษะอาชีพ, มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เรื่องมีส่งผลกระทบ, สภาพแวดล้อมการทำงานมีการจัดระเบียบและส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน, มีความปลอดภัยและการใส่ใจในสุขภาพ, ความรู้สึกถึงความปลอดภัย, ผู้บริหารระดับสูงสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน, การเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ, รับผิดชอบต่อความคาดหวังของบริษัท, เข้าใจขอบเขตทักษะและความสามารถของตนเอง, เชื่อว่าผลงานของตนได้รับการยอมรับ, รู้สึกถึงการมีคุณค่าในฐานะพนักงาน, ได้รับภาระงานที่สมเหตุสมผล, ได้รับคำตอบอย่างยุติธรรม, มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงาน, เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานที่สามารถทำให้งานสำเร็จลุล่วง, ให้ความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพระหว่างหน่วยงาน, สามารถสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว, การรับมือกับความเครียดจากงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการสำรวจตามรูปแบบวิธีการที่ได้พัฒนาในปี 2567 ผลสำรวจสำหรับกลุ่มพนักงานของ SUTHA รวมถึงพนักงานในบริษัทย่อย จากจำนวนพนักงานตามบัญชี มีสัดส่วนจำนวนที่เข้าร่วมสำรวจ ร้อยละ 97 % เมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมด โดยมีอัตราความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 84% และผลสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานในต่าง ๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วม, การสื่อสาร, ข้อเสนอแนะ, การพัฒนารายบุคคล, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ความเป็นเจ้าของ, สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี, การสื่อสารเป้าหมายและวัตถุประสงค์, การยอมรับ, การสนับสนุนและการให้ความร่วมมือ, ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

จากรายผลสำรวจ 3 ลำดับสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 90% โดยพนักงานตอบประเมินในข้อคำถาม ในหัวข้อ การใช้ทักษะและความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่, ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จ, และเป็นหนึ่งในทีมที่สร้างสรรค์ผลงานที่มีความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร และ

ผลสำรวจ 3 อันดับสูงสุด ในอัตราร้อยละ 68 - 71 ที่คาดหวังให้เกิดการพัฒนาปรับปรุง ใน 3 เรื่อง ได้แก่ การดูแลด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ของพนักงาน, การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการสร้างประสิทธิภาพ, การสื่อสารอย่างทั่วถึงได้ประสิทธิภาพและมีประโยชน์

กิจกรรมการ : Cost Saving Program ประจำปี 2567



CRITERIA

- Result of Change
- Has a clear plan
- Involvement of Team Member
- Continuity and sustainable
- Expand with the other department
- Expand with the other department
- PDCA
- Problem Solving Analysis
- Practical and effective

PRIZES

- 1st Cost Saving Project @20,000฿
- 2nd Cost Saving Project @10,000฿
- 3rd Cost Saving Project (2 prizes) @5,000฿
- Quarterly Best Initiative @5,000฿
- Best Saver @10,000฿

OTHER

- Yearly - announce in new year party
- Practical and effective
- Quarterly - Project present
- Souvenirs for attendees
- Souvenirs for attendees

การจัดลำดับโครงการและประกาศผลประจำปี	โครงการ	สมาชิกทีม	เป้าหมายการลดต้นทุน/รายจ่ายตามข้อเสนอโครงการ	ผลประโยชน์จากโครงการที่สามารถปรับลดต้นทุน/รายจ่ายที่วัดผลโครงการ
1. ชนะเลิศ อันดับ 1	การเปลี่ยนซีพียูป้องกันฝุ่นจาก...	สมาชิก 3 คน	8.91 ล้านบาท	2.21 ล้านบาท
2. ชนะเลิศ อันดับ 2	ทำแผ่นลดแรงกระแทกที่ลงสู่กระเบื้อง...	สมาชิก 2 คน		
3. อันดับ 3 ชนะเลิศ	ลดการสูญเสียในกระบวนการผลิต (Alpine 2)	สมาชิก 4 คน		
4. อันดับ 4 ชนะเลิศ	Bag Filter Reuse	สมาชิก 4 คน		
5. Best Saver	ลดการสูญเสียวัตถุดิบในกระบวนการผลิต (Alpine 2)	สมาชิก 4 คน		
6. Best Initiatives	Modify อุปกรณ์ป้องกัน...	สมาชิก 3 คน		
ผลประโยชน์จากการพัฒนาโครงการเพื่อพัฒนาการลดต้นทุน / รายจ่ายประจำปี จากข้อเสนอโครงการ				31 %



วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาแนวคิดและกระบวนการเป็นกิจกรรมพัฒนาการมีส่วนร่วมและการศักยภาพให้กับพนักงานโดยปรับใช้แนววิธีการจัดการเชิงนวัตกรรม โดยอาศัยเครื่องมือและวิธีการสำคัญ ประกอบด้วย

- 1) Strategy การกำหนดหนทางและเป้าหมายที่สอดคล้องกัน
- 2) Culture วัฒนธรรมที่สนับสนุนให้ผู้คนสร้างความคิดใหม่ ๆ สร้างสรรค์
- 3) Process กระบวนการที่สามารถวัดผล ทำซ้ำ และก่อให้เกิดผลสำเร็จ
- 4) Tool & Techniques ใช้เครื่องมือและวิธีการเร่งกระตุ้นหรือส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในขั้นตอนการผลิต
- 5) Matrices ตัวชี้วัดประสิทธิภาพผลงานที่เกิดขึ้นและสามารถประเมินผลได้

โดยพนักงานจะส่งโครงการเข้าประกวด และมีคณะกรรมการจากกลุ่มผู้บริหารที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ร่วมพิจารณาตัดสินสำหรับโครงการที่มีผลลัพธ์ที่ดีซึ่งจะมีการมอบรางวัลผลงาน ซึ่งเป็นไปตามผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ที่ได้จากแนวคิดตามโครงการ

ประโยชน์ต่อบริษัท : บริษัทฯ สามารถนำแนวคิดเพื่อพัฒนาและได้มาตรฐานในการปรับลดต้นทุนภายในกระบวนการ ไปพร้อมกับการพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วมของพนักงาน

ประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย : ได้ฝึกทักษะการบริหารจัดการตามรูปแบบองค์กรแห่งนวัตกรรมในการคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพ และได้รับรางวัลจากผลสัมฤทธิ์ และจะเป็นเส้นทางที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาโอกาสในอาชีพให้กับพนักงาน

กิจกรรม แคมเปญ "4 พหุติกรรมใน SPOTLIGHT"

เป็นการสื่อสารและรณรงค์พหุติกรรมที่สนับสนุนต่อเป้าหมายองค์กรเริ่มต้นขึ้นในครึ่งหลังของปี พ.ศ. 2567 ภายใต้แนวคิดที่ว่า พหุติกรรมถือเป็นการกระทำที่สามารถมองเห็นได้ ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นและวิสัยทัศน์ สามารถช่วยนำทางไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ การมีพหุติกรรมที่ชัดเจนและสอดคล้องกันจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้อย่างมั่นใจว่าการตัดสินใจที่พนักงานทำนั้นมีความถูกต้องและมีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจ ชุมชน สิ่งแวดล้อม และคนรุ่นต่อไป

- **ความคิดเห็นที่จริงใจ** : การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน
- **การร่วมมือกัน** : การทำงานร่วมกัน การให้ความสำคัญกับความคิดเห็นที่หลากหลาย และการสร้างความไว้วางใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
- **ความเป็นเจ้าของ** : การรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง มีความกระตือรือร้น และสามารถเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร
- **ความหลงใหล** : การทำงานด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท แม้จะต้องเผชิญกับความท้าทายต่างๆ

พฤติกรรมเหล่านี้สนับสนุนวิสัยทัศน์ของSUTHA "เรามีส่วนร่วมในการสร้างโลกที่ดีขึ้น" และช่วยให้บรรลุเป้าหมายด้านความยั่งยืนขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง "E" ที่เน้นการปฏิบัติทางธุรกิจซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ "S" มุ่งเน้นไปที่การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผลกระทบทางสังคม และ "G" เน้นการสร้างโครงสร้างการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพและแนวทางปฏิบัติด้านการจัดการที่สอดคล้องกับผลประโยชน์สูงสุดของบริษัท

ความคิดเห็นที่จริงใจ

- ✓ การสื่อสารที่ดีขึ้น: การแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์ช่วยส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการระบุและแก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที ส่งผลให้การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาดีขึ้น
- ✓ การมีส่วนร่วมของพนักงานที่เพิ่มขึ้น:
ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์และสม่ำเสมอช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการรับฟัง ส่งผลให้มีส่วนร่วมและความพึงพอใจมากขึ้น
- ✓ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง: ข้อเสนอแนะส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพและนวัตกรรมที่ดีขึ้น

การทำงานร่วมกัน

- ✓ การเสริมสร้างศักยภาพและการเพิ่มพูนทรัพยากร: การทำงานร่วมกันทำให้องค์กรสามารถรวมรวมทรัพยากรและความเชี่ยวชาญต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดโซลูชันที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
- ✓ การบรรลุผลด้านนวัตกรรม: การร่วมมือกับทีมงานที่มีความหลากหลายและพันธมิตรจากภายนอกสามารถส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ✓ ภาพลักษณ์ขององค์กร: ความร่วมมือในการเริ่มต้นโครงการ ESG ที่หลากหลายสามารถเสริมสร้างชื่อเสียงของบริษัท และสร้างความเชื่อมั่นในหมู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ความเป็นเจ้าของ

- ✓ เพิ่มผลผลิต : เมื่อพนักงานรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในงานที่ทำ ช่วยสร้างแรงจูงใจ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมดีขึ้น
- ✓ ผลลัพธ์ด้าน ESG ที่ดีขึ้น: ความเป็นเจ้าของส่งเสริมให้พนักงานสามารถแสดงความมุ่งมั่นต่อมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมอย่างชัดเจน ส่งผลให้ประสิทธิภาพด้าน ESG ดีขึ้น
- ✓ การรักษานักงาน: ความรู้สึกเป็นเจ้าของงานช่วยส่งเสริมความรับผิดชอบและความภักดีต่อองค์กร ซึ่งสามารถลดอัตราการลาออกและดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถได้

ความหลงใหล

- ✓ แรงจูงใจของพนักงานเพิ่มขึ้น: พนักงานที่มีความหลงใหลมากจะมีแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นที่สูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นบวกมากยิ่งขึ้น
- ✓ กิจกรรม ESG มีความเข้มแข็งมากขึ้น: ความหลงใหลเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินกลยุทธ์ ESG ประสบความสำเร็จ โดยทำให้มั่นใจว่ากลยุทธ์เหล่านี้จะไม่เป็นเพียงแค่การทำตามข้อกำหนดเท่านั้น



พฤติกรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่สนับสนุนเป้าหมาย ESG เท่านั้น แต่ยังมีส่วนช่วยให้ธุรกิจมีความยั่งยืนและประสบความสำเร็จมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงมีการพัฒนาและกระจายสื่อทั้งในรูปแบบสื่อกลางแจ้งและดิจิทัล สำหรับสื่อกลางแจ้ง เช่น โปสเตอร์ แผ่นพับ และแบนเนอร์ จะถูกติดตั้งในพื้นที่ที่มีผู้คนหนาแน่นในทุกสาขาขององค์กร ส่วนด้านดิจิทัล เนื้อหาและใจความสำคัญจะถูกเผยแพร่ผ่านอีเมล BeeKeeper โพสต์ใน LINE และแพลตฟอร์มอื่นๆ

กิจกรรมเสริมเพื่อเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมของพนักงาน ได้แก่ กิจกรรมและการร่วมสนุกต่างๆ ทั้งทางออนไลน์และในสถานประกอบการ การรวบรวมข้อเสนอแนะเชิงบวกจากพนักงานที่สามารถเป็นตัวอย่างของพฤติกรรมดังกล่าวได้รับการเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์เช่นกัน จากนั้นจะมีการติดตามอัตราการมีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมในทุกช่องทาง ทั้งออนไลน์และสถานประกอบการ ซึ่งจะสะท้อนถึงเปอร์เซ็นต์ของพนักงานที่เข้าร่วมในกิจกรรมดังกล่าว

การสัมมนาพัฒนาผู้บริหารและการมีส่วนร่วมกับผู้บริหารกลุ่มจากคามิวส์



2 พฤษภาคม 2567 การประชุมกลางปี 2024 ของ CMEA โอกาสที่มีค่าเกิดโปรแกรมฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาทีมเพื่อตอบสนองต่อวิธีการสร้างวัฒนธรรมทีมที่มีความสอดคล้องและมีพลังในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน การหลักสูตรนี้จะทำให้ผู้บริหารระดับกลางถึงระดับสูงของ CMEA ร่วมกับหัวหน้า HR ของ CMEA ได้ปรับปรุงพัฒนาจุดอ่อน เสริมสร้างจุดแข็ง และพัฒนาทักษะความสามารถ นอกจากนี้ การฝึกอบรมครั้งนี้จะช่วยสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมงานที่สามารถส่งเสริมความร่วมมือเพื่อแสวงหาความสำเร็จร่วมกัน

วัตถุประสงค์ : จัดหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยผู้บริหารสามารถนำประโยชน์จากความรู้จากวิทยากรที่ฝึกอบรมรวมถึงกิจกรรม workshop ที่มีการออกแบบเพื่อนำความรู้จากแนวคิดที่ได้รับเพื่อฝึกทักษะในรายกลุ่ม ซึ่งผู้ได้รับการฝึกอบรมถึงการทดลองทำกิจกรรมจาก Workshop จะช่วยให้เกิดความเข้าใจแนวคิดและสามารถช่วยให้นำหลักและวิธีการไปปรับใช้กับการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

ประโยชน์ต่อบริษัท : เป็นการส่งเสริมเพื่อพัฒนาทักษะให้กับผู้บริหารเพื่อนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้กับกระบวนการทำงาน

ประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย : ผู้บริหารได้รับความรู้ไปพร้อมกับการพัฒนาความสัมพันธ์ การทำงานร่วมกับกลุ่มผู้บริหารในกลุ่มที่อาจต้องมีการประสานและเกี่ยวข้อง

กิจกรรมส่งท้ายปีการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อรังสรรค์ความสุข ความสัมพันธ์ และความผูกพันในองค์กร





วัตถุประสงค์:

กิจกรรมตามผลสำรวจความคาดหวังของพนักงาน หลังจากห่างหายและการเว้นระยะห่างจากสถานการณ์โควิด พนักงานคาดหวังว่าจะมีการจัดปาร์ตี้กระชับมิตรจิตสัมพันธ์เพื่อสรรค์สร้างความสุขภายในองค์กร พร้อมรางวัลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจประจำปี

ประโยชน์กับบริษัท:

การสร้างบรรยากาศแห่งความสุขเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานเพื่อเพิ่มพลังสำหรับการต้อนรับการดำเนินงานในปีถัดไป

ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย:

การมีบรรยากาศของการผ่อนคลายและความสุข สนุกสนาน เพื่อการพักผ่อนหลังจากการทำงานอย่างทุ่มเทในแต่ละปี

กิจกรรมการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย Supplier Days เพื่อสื่อสารเข้าร่วมกิจกรรมกับผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ และ Supplier Site Visit

“Supplier Days ร่วมพัฒนาผู้ค้า ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

ด้านทุจริต ลดผลกระทบ สร้างประโยชน์ร่วมกันพัฒนาสายโซ่อุปทานที่ยั่งยืน”



วัตถุประสงค์:

ร่วมพัฒนากระบวนการภายใต้ห่วงโซ่อุปทานและลดผลกระทบภายในกระบวนการร่วมกัน

ประโยชน์กับบริษัท:

-ได้รับข้อมูลความต้องการและแนวทางการดำเนินงานที่เป็นแนวทางการควบคุมตามมาตรฐานที่กำหนด

-ความรู้ และมาตรการในการดำเนินการเพื่อหาแนวทางการลด GHG

ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย:

-ร่วมพัฒนาผู้ค้าที่เป็นผู้สนับสนุนผลิตภัณฑ์และบริการ

Supplier Site Visit

พฤษภาคม 2567

สถาบันการเงินผู้สนับสนุน

สินเชื่หลักของ SUTHA

ร่วมกับทีมบริหารจัดการ

การเงินเข้าตรวจสอบ และ

สำรวจกระบวนการของธุรกิจ

ที่สำคัญ โดยเข้าเยี่ยมชมแหล่ง

ผลิตหินปูนในเขตประทาน

บัตรเหมืองของผู้ผลิตหินปูน

หลักของ SUTHA ในจังหวัด

สระบุรี



วัตถุประสงค์:

ร่วมศึกษากระบวนการภายใต้ห่วงโซ่คุณค่าและศึกษาแหล่งวัตถุดิบที่สำคัญ

ประโยชน์กับบริษัท:

-ผู้มีส่วนได้เสียได้รับทราบข้อมูลกระบวนการและแหล่งทรัพยากร รวมถึงสินทรัพย์ที่สำคัญในกระบวนการดำเนินธุรกิจ และมีความเชื่อมั่นเพื่อการสนับสนุนและส่งเสริมสินเชื่อเพื่อการลงทุนที่สำคัญ

ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย:

-สามารถตรวจติดตามกระบวนการธุรกิจและทราบข้อมูลกระบวนการและแหล่งสินทรัพย์และทรัพยากรที่สำคัญเพื่อประเมินความมั่นคงของธุรกิจในการพิจารณาเพื่อให้การสนับสนุน

กิจกรรมการมีส่วนร่วมกับชุมชน หน่วยงานท้องถิ่น และหน่วยงานภาครัฐ

โครงการปลูกป่ารักษโลก

ลดมลพิษ

26 มิถุนายน 2567



ผู้บริหาร พนักงาน บริษัท

สุธากัญจน์ จำกัด

(มหาชน) ร่วมกับ ผู้นำ

ชุมชน ชาวบ้าน

หน่วยงานราชการในพื้นที่

ร่วมกิจกรรมช่วยกันปลูก

ต้นไม้ รวม 250 ต้น ใน

พื้นที่ 500 เมตร เพื่อเป็น

พื้นที่พักผ่อนและแนว

ป้องกันฝุ่นละอองของ

โรงงาน



วัตถุประสงค์:

ร่วมพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน ลดผลกระทบจากกระบวนการ ส่งเสริมความหลากหลายทางชีวภาพ และเป็นกิจกรรมที่สามารถขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมและพัฒนาความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ

ประโยชน์กับบริษัท:

-ลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม
-ป้องกันผลกระทบด้านฝุ่นละอองส่งผลกระทบต่อชุมชน
- ส่งเสริมการดำเนินการตามนโยบายการจัดการด้านความหลากหลายทางชีวภาพ
-ส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับชุมชนหน่วยงานท้องถิ่น และบุคลากรทุกระดับในองค์กร

ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย:

-บรรเทาผลกระทบด้านปัญหาฝุ่นละออง
- ส่งเสริมสภาพแวดล้อมและสิ่งแวดล้อมชุมชนที่ยั่งยืน
- ส่งเสริมความสัมพันธ์กับภาคธุรกิจ

พัฒนาความร่วมมือร่วมพัฒนาชุมชน

17 พฤษภาคม 2567

ทีมงานของ SUTHA ร่วมกับผู้บริหารองค์กรท้องถิ่น (อบต.) ช่างสกริกา ลงพื้นที่ชุมชนผ่านโครงการเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุ คนพิการ สตรี เด็ก และผู้ด้อยโอกาส ในตำบลช่างสกริกา โดยเป็นการบูรณาการเพื่อสำรวจปัญหาและรับทราบข้อมูลจากชุมชนในพื้นที่รวมถึงสนับสนุนน้ำมันพืช ข้าวสาร ไข่ไก่ และนมเพื่อนำเป็นของเยี่ยมเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในเบื้องต้น พร้อมสำรวจข้อมูลปัญหาเพื่อนำไปพัฒนาโครงการสามารถส่งเสริม ช่วยเหลือบรรเทาความเหลื่อมล้ำ หรือปัญหาของผู้ด้อยโอกาส หรือผู้พิการภายในพื้นที่

**วัตถุประสงค์:**

ร่วมกับหน่วยงานท้องถิ่นในการลงพื้นที่และสำรวจ ตรวจสอบ ติดตามโครงการสนับสนุนของภาครัฐ ไปพร้อมกับการรับทราบปัญหาและข้อมูลของชุมชนในพื้นที่ตั้งธุรกิจ เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาเพื่อบรรเทาปัญหา ลดความเหลื่อมล้ำ หรือช่วยเหลือ หรือส่งเสริมผู้พิการ หรือผู้ด้อยโอกาสในชุมชนพื้นที่ใกล้เคียง

ประโยชน์กับบริษัท:

-ได้ร่วมกิจกรรมกับภาครัฐหรือองค์กรบริหารท้องถิ่นในการพัฒนาความร่วมมือเพื่อให้การช่วยเหลือชุมชนตามกรอบแนวทางจัดการด้านความยั่งยืนที่สามารถสร้างให้เกิดสังคมและชุมชนที่ยั่งยืน

-ได้ทราบปัญหาของชาวชุมชน และสามารถนำไปพัฒนาหรือจัดสรรงบประมาณที่สามารถให้การช่วยเหลือ หรือบรรเทาผลกระทบอย่างได้ประสิทธิภาพ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย:

-ภาครัฐได้รับการสนับสนุนและได้ร่วมแรงกับภาคเอกชนในการจัดการปัญหาของชุมชน และท้องถิ่นภายใต้การปกครอง

-ชุมชนได้โอกาสในการแจ้งปัญหาและข้อมูล เพื่อหน่วยงานภาครัฐและรัฐจะสามารถให้การช่วยเหลือหรือให้การส่งเสริมเพื่อลดปัญหาที่ได้รับในอนาคต

กิจกรรมดำเนินการตอบสนองตามเป้าหมายการพัฒนาและลดผลกระทบจากกระบวนการจัดการปัญหาผู้ละเมิดที่ส่งผลต่อชุมชน

โดยปัญหาผู้ละเมิดจากกระบวนการผลิตคงเป็นผลกระทบหลักที่บริษัทมีการติดตาม และให้ความสำคัญในการจัดการกับความเสียดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตามคงมีความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากจุดที่ยังไม่สามารถควบคุมและส่งผลต่อชุมชนและเป็นประเด็นที่ร้องเรียนที่ได้รับการบอกกล่าวเพื่อนำไปสู่การดำเนินการและการติดตามมาตรการจัดการผลกระทบให้ได้ประสิทธิภาพผลที่ดีขึ้นและลดผลกระทบหรือโอกาสในการเกิดขึ้น

การพัฒนาความร่วมมือและประสานกับเครือข่ายหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อให้กระบวนการปรับปรุงเป็นไปตามมาตรฐานการควบคุมและเป็นที่ยอมรับผ่านการตรวจประเมินจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สามารถให้การรับรองการดำเนินการในการปิดข้อร้องเรียนสำหรับประเด็นจากผลกระทบที่เกิดขึ้น

วัตถุประสงค์:

การประสานความร่วมมือกับองค์กรหน่วยงานอุตสาหกรรมแต่ละจังหวัดซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบการตรวจติดตามปัญหา ร้องเรียนผู้เป็นกระบวนการที่สำคัญและหนึ่งในการจัดการดำเนินการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนสำหรับปัญหาผู้ละเมิดที่เกิดจากโรงงานและกระบวนการทางอุตสาหกรรม โดยกรมโรงงานอุตสาหกรรม จะดำเนินการดังนี้

1. การรับเรื่องร้องเรียน
2. การตรวจสอบข้อเท็จจริง
3. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. การดำเนินการทางกฎหมายหากเป็นข้อร้องเรียนที่เป็นการกระทำผิด หรือส่งผลร้ายแรง ซึ่งส่งผลกระทบเป็นวงกว้าง อาจกลายเป็นประเด็นทางกฎหมายและออกคำสั่งระงับการ

อุตสาหกรรมจังหวัดลพบุรีตรวจติดตามความคืบหน้าการแก้ไขข้อร้องเรียนเรื่องฝุ่นละออง 15 สิงหาคม 2567 อุตสาหกรรมจังหวัดลพบุรี ได้ตรวจติดตามความคืบหน้าในการแก้ไขการร้องเรียน ฝุ่นละออง บริษัท สุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน) สาขาช่องสาริกา ได้มีการปรับปรุงและแก้ไขในกระบวนการที่เกี่ยวข้องเพื่อลดปัญหาฝุ่นละอองและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นพิกัด โดยดำเนินการปิดประเด็นข้อร้องเรียนตามขั้นตอนการรับเรื่องเรียนเป็นที่เรียบร้อยแล้ว



ดำเนินการเพื่อการแก้ไขผลกระทบที่ผลร้ายแรงหรือเป็นวงกว้าง

5. การติดตามผล: โดยตรวจสอบผลการแก้ไขและผลกระทบที่ได้รับเรื่องร้องเรียนมีได้แก้ไขจนเป็นที่ยอมรับ

ประโยชน์กับบริษัท:

- มีหน่วยงานที่เป็นองค์กรกลางทำหน้าที่ตรวจประเมิน หรือ บ่งชี้ผลการดำเนินการและมาตรการที่บริษัทดำเนินการแก้ไขและตรวจประเมินจนเป็นที่ยอมรับ
- ทำให้การดำเนินการตามกระบวนการจัดการกับข้อร้องเรียนสามารถจัดการอย่างเป็นขั้นตอนและมีความโปร่งใส

ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย:

- ชุมชน, ภาครัฐ สามารถร่วมพัฒนาขับเคลื่อนไปพร้อมกับภาคธุรกิจภายใต้กระบวนการจัดการแก้ไขปัญหาและการประสานการทำงานร่วมกันอย่างสันติ

- ทุกภาคส่วนต่างได้รับทราบข้อมูล ข้อเท็จจริงและผลการแก้ไขปรับปรุงที่มุ่งดำเนินการจัดการ รวมถึงมาตรการที่จะบรรเทาผลกระทบ ซึ่งผลการดำเนินการเป็นที่ยอมรับต่อการจัดการแก้ไขและปิดประเด็นการข้อร้องเรียนไปตามระบบ