



บริษัท สุรากัญจน์ จำกัด (มหาชน)
Golden Lime Public Company Limited

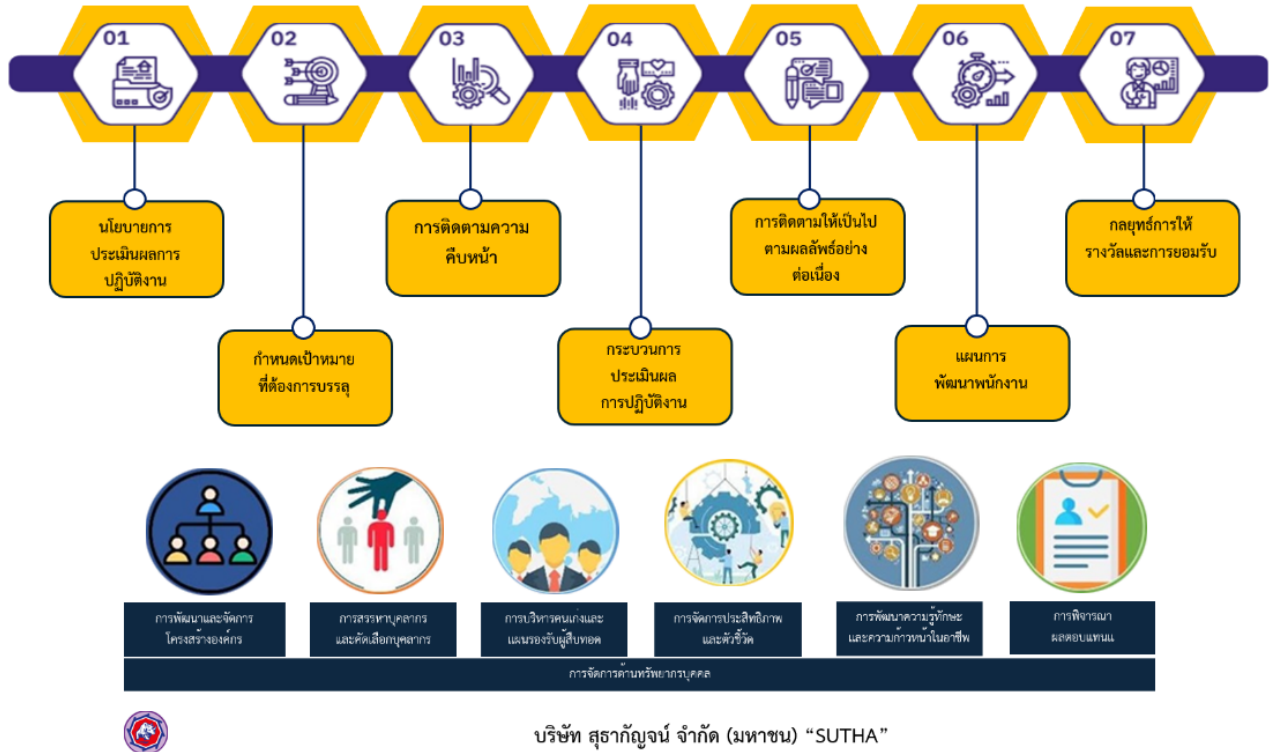
56-1 eOne Report 2025

การขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน



3.4.2 ผลการดำเนินงานด้านสังคม

แผนภาพผลการดำเนินงานผลลัพธ์สำหรับการจัดการพนักงานและแรงงาน



ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท

: มี

แผนการจัดการพนักงานและแรงงานที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา

: สิทธิของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ, สิทธิคู่ค้า, อื่น ๆ : กรอบนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของSUTHA ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและนโยบายการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน

แผนงานประจำปี

- จำนวนข้อพิพาททางด้านแรงงานปี 2568 “ไม่มีข้อพิพาททางด้านแรงงาน” และการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนในสถานประกอบการ และพัฒนาฝึกอบรมความรู้และทักษะ โดยจัดหลักสูตรอบรมที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับกลยุทธ์และแผนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของบริษัท และมีการจัดอบรมด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ครอบคลุมจรรยาบรรณธุรกิจ การต่อต้านทุจริต และความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน โดยอบรมให้พนักงานทุกระดับของบริษัทและบริษัทย่อยครบ 100%
 - ไม่มีการใช้แรงงานผิดกฎหมาย , ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก
- ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ , จากการประเมินผู้มีส่วนได้เสียในระบบห่วงโซ่อุปทานในรายสำคัญ ไม่พบประเด็นปัญหาการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน , การใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย, การใช้แรงงานเด็ก หรือแรงงานบังคับ

3. การจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นไปตามกรอบการจัดการ เป้าหมาย และมาตรการที่กำหนดไว้ เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกลุ่มแรงงานต่างด้าว
4. มีการส่งเสริมการจ้างผู้พิการครบตามจำนวนที่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงมีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนในเรื่องการรวมกลุ่มเจรจาต่อรองสิทธิประโยชน์
5. มีการปรับโครงสร้างองค์กร, การลดและควบคุมตำแหน่ง (BC reduction), การสรรหาตำแหน่งแทนที่ (replacement on boarding), การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management), และการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ
6. ไม่มีผลกระทบจากกระบวนการ ถึงขั้นที่ผู้ที่เกี่ยวข้องเดือดร้อน แจ้งร้อง และเรียกค่าชดเชยเพื่อบรรเทาความเสียหายจากผลกระทบที่เกิด
7. ส่งเสริมให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนา และจัดให้มีกิจกรรมในการพัฒนาการมีส่วนร่วมและกิจกรรมการเสริมสร้างเพื่อพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงาน และพัฒนาการสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน
8. สนับสนุนให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการดูแลรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และการเข้าร่วมกิจกรรมในการร่วมพัฒนาห่วงโซ่อุปทานกับลูกค้า และจัดกิจกรรมในการร่วมพัฒนาคู่ค้า ผู้รับเหมาขนส่งสินค้า เพื่อให้มีความรู้ด้านความปลอดภัย และการประเมินคู่ค้าในดำเนินการและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและการใช้แรงงานอย่างถูกต้อง และการพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ และปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อสามารถส่งมอบผลิตภัณฑ์ตามความคาดหวังของลูกค้า
9. การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และพัฒนาเกี่ยวกับการฝึกอบรมและแนวปฏิบัติด้านการควบคุมความปลอดภัย
10. การบริหารจัดการจ้างงานอย่างเป็นธรรมตามผลงานความสามารถและสภาพเศรษฐกิจ
11. ดำเนินการตามนโยบายด้านคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและทบทวนให้สอดคล้องตาม พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สำหรับพนักงาน และครอบคลุมกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องและนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของบริษัท
12. การทบทวนนโยบายและดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนตามความเหมาะสม

แผนการพัฒนาระยะกลาง - ระยะยาว

1. การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการจัดเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดด้านความยั่งยืน รวมถึงการสร้างฐานข้อมูลดัชนีบุคลากรและประวัติพนักงานรายบุคคล เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรมเฉพาะบุคคล (Personalized Development Program) โดยครอบคลุมการจัดการระบบทรัพยากรบุคคลแบบครบวงจรผ่านฟังก์ชันหลักต่าง ๆ เช่น ระบบ Employee Self Service (ESS) ที่ช่วยให้พนักงานสามารถจัดการข้อมูลส่วนบุคคล ยื่นใบลา และขอรับสิทธิเงินเดือนด้วยตนเอง รวมถึงระบบ Manager Self Service (MSS) สำหรับผู้บังคับบัญชา เพื่อใช้ในการอนุมัติคำขอ การบริหารจัดการข้อมูลของทีม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของงาน HR ให้เป็นระบบอัตโนมัติ เชื่อมโยงข้อมูล และรองรับการใช้ข้อมูลเชิงกลยุทธ์ขององค์กรในระยะยาว
2. มีการประเมินและทบทวนโครงสร้าง, การจัดการอัตราค่าจ้าง, การวางแผนพัฒนาด้านศักยภาพ และการวางแผนสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ

3. การพัฒนากลยุทธ์ในการจัดทำกำลังโดยพัฒนาบุคลากรภายใน และ/หรือการจ้างเหมาช่วงเพื่อจัดการอัตรากำลังตามตำแหน่งและความจำเป็นอย่างเหมาะสม
4. ข้อเสนอแนะต่างๆของพนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม
5. ข้อร้องเรียนต่างๆ ของพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสีย (ถ้ามี) ได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็ว
6. พัฒนากิจกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อเข้ามีส่วนร่วมพัฒนากิจกรรมต่างๆของบริษัท พร้อมขยายความร่วมมือเพื่อสร้างเครือข่ายร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ในชุมชน
7. มุ่งสร้างและส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานอย่างปลอดภัยเพื่อลดสถิติการเจ็บป่วยและเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานให้เป็นศูนย์
8. ขยายความร่วมมือในการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ
9. จัดหาและให้บริการหลักสูตรการฝึกอบรมออนไลน์ที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์สำหรับพนักงานในการเข้าร่วม และสอดคล้องกับการพัฒนางานของบริษัท

การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงานหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
- การปฏิบัติตามกฎหมายและการปฏิบัติตามแรงงานอย่างเป็นธรรม - การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม - การไม่เลือกปฏิบัติ	ข้อพิพาทและข้อร้องเรียนด้านแรงงาน	2568:ข้อพิพาทและข้อร้องเรียนทางด้านการงานเป็นศูนย์	2568: -ไม่มีข้อพิพาทและข้อร้องเรียนทางด้านการงาน -ไม่มีการปฏิบัติผิดจรรยาบรรณ -มีพนักงานจำนวน 1 รายปฏิบัติผิดข้อบังคับจนถึงขั้นให้ออกจากงาน จำนวน 1 ราย (บรรลุเป้าหมาย)
- แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว - แรงงานเด็ก	ไม่มีการใช้แรงงานข้ามชาติ/แรงงานต่างด้าว/แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย	2568: บริษัทไม่มีการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย	2568: ไม่มีการใช้แรงงานข้ามชาติ/แรงงานต่างด้าว/แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย (บรรลุเป้าหมาย)
การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน	ชั่วโมงการพัฒนาและฝึกอบรมให้กับพนักงานโดยเฉลี่ย 9 ชม./คน/ต่อปี	2568 : ชั่วโมงการอบรมเฉลี่ย 9 ชั่วโมง/คน/ปี	2568 : ชั่วโมงการอบรมเฉลี่ย 17 ชั่วโมง/คน/ปี (บรรลุเป้าหมาย)

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
การส่งเสริมการว่าจ้างพนักงานผู้พิการครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด	จำนวนการจ้างพนักงานผู้พิการ 1 คน ต่อจำนวนพนักงาน 100 คน	2568: จำนวนการจ้างผู้พิการรวม 6 คน	2568: จำนวนการจ้างผู้พิการรวม 6 คน (บรรลุเป้าหมาย)
การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน	ผลสำรวจการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจเพิ่มขึ้นดีขึ้นจากปีก่อน	2568: ผลประเมินความผูกพันและการมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	2568 ผลสำรวจของ บริษัท สุธากัญจน์ จำกัด มีผลประเมินด้านความผูกพันและการมีส่วนร่วมร้อยละ 97 (บรรลุเป้าหมาย)
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน	อุบัติเหตุจนถึงขั้นหยุดงานเป็นศูนย์	2568: อุบัติเหตุจนถึงขั้นหยุดงานเป็นศูนย์	2568: เกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน-พนักงาน -0- ครั้ง บรรลุเป้าหมาย -ผู้รับเหมา -0- ครั้ง (บรรลุเป้าหมาย)

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

...

บริษัทให้ความสำคัญกับคุณค่าทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความสำคัญเป็นพื้นฐานปัจจัยที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จจากต้องมุ่งมั่นในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานควบคู่กับการส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่องาน และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงาน/แรงงานอย่างเป็นธรรม โดยบริษัทได้รับใบประกาศเกียรติคุณจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อแสดงว่าบริษัทมีการการนำแนวทางในการปฏิบัติด้านการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practice : GLP) ไปใช้ในการบริหารกิจการ ซึ่งได้ผ่านมาตรฐานการจัดการดังกล่าวตั้งแต่วันที่ 17 สิงหาคม 2564



การจัดการพนักงานและแรงงาน : การจ้างงาน

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและการให้สิทธิกับพนักงาน

SUTHA มีการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและการให้สิทธิกับพนักงาน และดำเนินการเป็นไปตามกฎหมายแรงงานและสวัสดิการแรงงาน หลักจริยธรรม สร้างความยุติธรรมและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล เพื่อให้เกิดความมั่นคงสงบสุข และจะส่งเสริมโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงาน พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ตลอดจนมีการดูแลมาตรฐานการครองชีพของพนักงาน โดยยึดถือปฏิบัติตามหลักการเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและแรงงานขององค์การสหประชาชาติ (United Nations) และนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และการให้สิทธิกับพนักงานในการรวมตัวกันเพื่อการเจรจาต่อรองผ่านรูปแบบการจัดคณะกรรมการสวัสดิการซึ่งมาจากตัวแทนของพนักงานทุกฝ่ายเข้าร่วมเพื่อร่วมหารือและแก้ไขข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการจัดสวัสดิการและสภาพการทำงานของพนักงานอย่างเหมาะสม โดยไม่มีนโยบายการใช้หรือว่าจ้างแรงงานเด็ก ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ ไม่มีการใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย หรือไม่มีการกีดกัน ตีตราเพื่อแบ่งแยกกลุ่มหรือสร้างข้อจำกัดให้กับชนกลุ่มน้อยหรือกลุ่มเปราะบาง

บริษัทมีการจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขอนามัยตามมาตรฐานสากล ปลอดภัย ปราศจากยาเสพติด และปฏิบัติต่อพนักงาน ทุกคนโดยเสมอภาคกัน ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ เพศ อายุ สีดผิว ศาสนา ความพิการ ไม่มีการกีดกัน แบ่งแยก ตีตรา หรือการดำเนินการแตกต่างกับชนกลุ่มน้อย หรือกลุ่มเปราะบาง หรือกลุ่มแรงงานต่างด้าว หรือสถานะอันใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงจัดให้มีสภาพการจ้างงานที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม และดูแลไม่ให้เกิดการคุกคามหรือข่มขู่ หรือถูกล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล ระหว่างผู้บริหาร พนักงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับบริษัท และตระหนักและเคารพในความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคลโดยดำเนินการตามนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเปิดเผยผ่านหน้าเว็บไซต์ ของบริษัท ซึ่งรายละเอียดสามารถดูเพิ่มเติมได้จากลิงก์ ที่ระบุ https://goldenline.co.th/social_and_human_rights/

นโยบายดำเนินการด้าน
ทรัพยากรบุคคล



นโยบายการคุ้มครอง
ข้อมูลส่วนบุคคล



เอกสารแจ้งการคุ้มครองข้อมูล
ส่วนบุคคลสำหรับผู้มีส่วนได้เสีย



การบริหารจัดการในป้องกันความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับแรงงาน

บริษัทฯ ยึดแนวทางปฏิบัติในการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนต่อผู้ใช้แรงงาน เพื่อป้องกันผลกระทบและความเสี่ยงอันเกิดจากการละเมิดต่อสิทธิมนุษยชน โดยวางมาตรการในการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงกำหนดกรอบมาตรการในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นมาตรการการป้องกันผลกระทบ ประกอบด้วย

1. การปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมายแรงงานท้องถิ่นโดยเคร่งครัด

- อัตราค่าจ้าง: มีการจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำที่กำหนดตามพื้นที่ต่างๆ ของประเทศ
- เวลาทำงานและวันหยุด: กฎหมายกำหนดเวลาทำงานสูงสุดไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมถึงสิทธิในการลาพักร้อนอย่างน้อย 6 วันต่อปีหลังจากทำงานครบ 1 ปี รวมถึงเป็นไปตามสัญญาการจ้างงาน โดยในปี 2568 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและกำกับดูแลกิจการ (NRCG) ซึ่งประชุมเมื่อวันที่ 4 เมษายน 2568 โดยที่ประชุม NRCG ได้เห็นชอบการปรับเพิ่มสวัสดิการสำหรับกำหนดการให้สิทธิวันลาพักร้อนประจำปีให้กับพนักงาน ตามอายุงานดังนี้
 - อายุงาน 1-3 ปี กำหนดสิทธิพักร้อนจำนวน 6 วัน
 - อายุงาน มากกว่า 3-5 ปี กำหนดสิทธิพักร้อนจำนวน 7 วัน
 - อายุงาน มากกว่า 5-7 ปี กำหนดสิทธิพักร้อนจำนวน 8 วัน
 - อายุงาน มากกว่า 7 ปี กำหนดสิทธิพักร้อนจำนวน 10 วัน
- สวัสดิการและการคุ้มครอง: ลูกจ้างและพนักงานได้รับสิทธิได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น การประกันสังคม การลาป่วย การลาคลอด และการลาหยุดกรณีเจ็บป่วย
- ความปลอดภัยในการทำงาน: มีการดูแลและจัดการสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสม
- การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ: ดำเนินการเป็นไปตามกฎหมาย และไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติต่อแรงงานด้วยความเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติตามเพศ อายุ เชื้อชาติ หรือศาสนา
- การดำเนินการด้านการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง: ลูกจ้างมีการรวมกลุ่มโดยจัดตั้งเป็นคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเพื่อเจรจาต่อรองกับนายจ้างในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าจ้างและสวัสดิการ

2. ด้านการจ้างงาน

- จ้างแรงงานที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ทั้งพนักงานบริษัทและคู่ค้า/ผู้รับเหมา
- จ้างแรงงานที่สมัครใจ ไม่ถูกบังคับข่มขู่หรือผิดกฎหมาย ทั้งแรงงานไทยและต่างชาติ
- จ้างแรงงานตามความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมของตำแหน่งงาน โดยกระบวนการสรรหาที่ตรวจสอบได้ไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อแรงงาน

3. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย

(GRI:403-6)

- การดูแลไม่ให้มีการข่มขู่คุกคามล่วงละเมิดทางเพศและถูกกระทำที่รุนแรง ทั้งทางร่างกายและจิตใจ
- การตรวจสุขภาพพนักงานประจำปี ตามปัจจัยเสี่ยงของผู้ปฏิบัติงาน
- การสนับสนุนทางการแพทย์

ในปี 2568 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้เสนอเรื่องต่อที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2568 เพื่อพิจารณาการปรับเพิ่มสวัสดิการด้านการสนับสนุนค่าใช้จ่ายทางการแพทย์สำหรับพนักงาน โดยกำหนดวงเงินงบประมาณรายบุคคลไม่จำกัดจำนวนครั้งหรือประเภทการรักษา

ทั้งนี้ มีเงื่อนไขยกเว้น ไม่ครอบคลุมค่าใช้จ่ายด้านทันตกรรม การตรวจสายตา การทำศัลยกรรมเสริมความงาม และแพทย์ทางเลือก เช่น การฝังเข็ม การแพทย์แผนโบราณ และการจัดกระดูก เป็นต้น

วงเงินสวัสดิการดังกล่าวจะเป็นไปตามการจัดสรรงบประมาณรายบุคคลที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกำหนด และจะแจ้งให้พนักงานทราบผ่านหนังสือประกาศ โดยมูลค่าของวงเงินขึ้นอยู่กับงบประมาณที่จัดสรรและผลการดำเนินงานของบริษัทประกอบการพิจารณา

- การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างอย่างเหมาะสม
 - การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้พนักงานสวมใส่ขณะปฏิบัติงาน การ
 - พนักงานใหม่ได้รับการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานก่อนเริ่มงาน ส่วนพนักงานปัจจุบันจะมีการทบทวนความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานและประเมินและวิเคราะห์หาความเสี่ยงในงานเพื่อหามาตรการป้องกันอย่างต่อเนื่อง
 - บริษัทดำเนินการประเมินความเสี่ยงจากการประกอบธุรกิจในด้านต่าง ๆ เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันและควบคุมอย่างเหมาะสม เช่น การประเมินความเสี่ยงจากโรคระบาด และการเฝ้าระวังโรคที่องค์การอนามัยโลกให้ความสำคัญ ได้แก่ วัณโรค มาลาเรีย และโรคอุบัติใหม่ต่าง ๆ
- นอกจากนี้ บริษัทได้ประเมินความเสี่ยงจากกิจกรรมภายในกระบวนการผลิต เพื่อกำหนดมาตรการและแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัย อาทิ การป้องกันอันตรายจากจุดเสี่ยงของเครื่องจักร การควบคุมผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม มลพิษทางอากาศ ความร้อน และฝุ่นจากกระบวนการผลิต รวมถึงมาตรการป้องกันการรั่วไหลของสารเคมี การจัดการภาวะฉุกเฉิน และการประเมินความเสี่ยงด้านรังสีในกรณีที่มีการใช้อุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง
- จัดให้มีคณะกรรมการอาชีวอนามัยความปลอดภัยในการทำงาน และหัวหน้างาน patrol check พื้นที่ปฏิบัติงานทุกสัปดาห์ เพื่อเฝ้าระวังและหามาตรการแก้ไขป้องกันอุบัติเหตุ

4. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

- จ่ายค่าจ้างตามความรู้ความสามารถแต่ละตำแหน่งงาน และไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายท้องถิ่นกำหนด ทั้งแรงงานไทยและต่างชาติ
- จัดสวัสดิการพนักงานโดยมีคณะกรรมการสวัสดิการที่ผ่านการเลือกตั้งจากลูกจ้าง มาร่วมประชุมกับตัวแทนนายจ้าง เพื่อร่วมกันปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสม

5. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ

- จัดให้มีการอบรมพนักงานตามความจำเป็นเหมาะสมของงานที่ปฏิบัติ เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ
- จัดอบรมศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
- จัดโครงการให้พนักงานมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มศักยภาพตนเอง

จากแนวทางปฏิบัติดังกล่าว บริษัทจึงยังไม่พบประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานทั้งกับบริษัท และคู่ค้า หรือข้อพิพาทด้านผลกระทบเกี่ยวกับผลกระทบจากกระบวนการทำธุรกิจของบริษัท

ในปี 2568 บริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลจำนวนพนักงานตามสัญญาว่าจ้างรวม ซึ่งเป็นจำนวนรวมทั้งกลุ่มบริษัท ประกอบด้วยจำนวนพนักงานของบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยประกอบด้วย บริษัท หินอ่อน จำกัด โดยพนักงานของบริษัท โกลเด้นไทม์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ไดโอนย้ายไปรวมกับของบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด (มหาชน) ตั้งแต่ปี 2567

จำนวนที่รายงานเป็นจำนวนพนักงานที่สรุปเปรียบเทียบรวม 3 ปีย้อนหลังของทั้งกลุ่มบริษัทที่รวมจำนวนพนักงานที่มีการจ้างงานระหว่างปีรวมพนักงานที่เข้าออกระหว่างปีมีการจ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนค่าตอบแทนที่ได้สรุปในรายงานผลการดำเนินการด้านสังคม (3.4.2)

ทั้งนี้จำนวนพนักงานจะแตกต่างจาก จำนวนพนักงานที่ปรากฏในการนำเสนอรายงานในหมวด 7.5 ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานซึ่งจะแสดงจำนวนพนักงานรวมของบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ที่เป็นจำนวนคงเหลือตามสัญญาจ้าง ณ วันที่ 31 ธันวาคม

(บริษัทได้มีการเปลี่ยนแปลงตัวเลขจำนวนพนักงานที่รายงาน ปี 2565-2567 โดยปรับเปลี่ยนจำนวนที่ได้เปิดเผยผ่านระบบ ESG Data plate form ซึ่งเปิดเผยไว้ก่อนปี 2024 โดยปีก่อนหน้าเป็นการแสดงจำนวนพนักงานเฉพาะของบริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด (มหาชน) ไม่รวมจำนวนของบริษัทย่อย)

การจ้างงานพนักงาน

(GRI:2-7)

จำนวนพนักงานของบริษัทและบริษัทย่อย ณ วันที่ 31 ธันวาคม

บริษัทและบริษัทย่อย	2566	2567	2568
พนักงาน (คน)	488	451	450
พนักงานชาย (คน)	341	314	309
% การว่าจ้างพนักงานชาย	70%	70%	69%
พนักงานหญิง (คน)	147	137	141
% การว่าจ้างพนักงานหญิง	30%	30%	31%

การจ้างงานผู้พิการ

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556) ซึ่งกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจ้างงานคนพิการเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้คนพิการได้มีส่วนร่วมในสังคม มีโอกาสในการเข้าถึงการประกอบอาชีพ ซึ่งกำหนดอัตราส่วน 100 : 1 โดยการจ้างคนพิการ 1 คน ต่อจำนวนลูกจ้าง/เจ้าหน้าที่ 100 คน เศษของลูกจ้าง/เจ้าหน้าที่ 50 คนจะรับคนพิการเพิ่ม 1 คน โดยบริษัท มีการดำเนินการเป็นในอัตราที่กำหนด (มาตรา 33 : พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ พ.ศ. 2550)

กรณี หากบริษัทไม่สามารถดำเนินการในการรับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนด บริษัท จะมีการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวนเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำครั้งล่าสุดในปีก่อนส่งเงินเข้ากองทุนฯ x 365 (วัน) x จำนวนคนพิการที่ไม่รับเข้าทำงาน (มาตรา 34 : พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ พ.ศ. 2550)

บริษัทและบริษัทย่อย	2566	2567	2568
จำนวนการว่าจ้างงานพนักงานผู้พิการ (คน)	6	6	6
เปอร์เซ็นต์การว่าจ้างพนักงานผู้พิการ	1%	1%	1%
พนักงานผู้พิการรวม (คน)	6	6	6
พนักงานผู้พิการชาย (คน)	5	5	4
พนักงานผู้พิการหญิง (คน)	1	1	2
ลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงานรวม (คน)	0	0	0
การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

การจัดการพนักงานและแรงงาน : การจ่ายค่าตอบแทน

S3. การจูงใจและการรักษาพนักงาน

บริษัทให้ความสำคัญโดยจัดลำดับพนักงานเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่มีความสำคัญอยู่ในแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาและสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อการส่งมอบคุณค่าและเป็นผู้สนับสนุนต่อการสร้างความสามารถเพื่อแข่งขันทางธุรกิจและสร้างโอกาสประสบความสำเร็จต่อการขับเคลื่อนทางกลยุทธ์ที่องค์กรกำหนด โดยมีการบริหารจัดการในการสร้างแรงดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพรวมถึงการจูงใจและรักษาพนักงานในการร่วมขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นธุรกิจที่ยั่งยืน โดยกำหนดกรอบการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการทั้งในระยะสั้น และระยะยาวตามความเหมาะสมกับผลการดำเนินงานของพนักงานในทุกระดับทั่วทั้งองค์กร ดังนี้

1. มีการพิจารณาการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนด้วยเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนอ้างอิงผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลประเมินมาใช้กำหนดระดับค่าตอบแทน และเป็นข้อมูลสำหรับกำหนดโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน



บริษัทฯ มีการบริหารจัดการค่าตอบแทนสำหรับพนักงานลูกจ้างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการระบบการควบคุมภายในองค์กรโดยสามารถแข่งขันกับตลาดแรงงานภายนอกเพื่อส่งมอบผลตอบแทนเป็นรางวัลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงาน/ลูกจ้าง ภายใต้กระบวนการควบคุมที่เข้มแข็งด้านงบประมาณต้นทุนและรายจ่ายขององค์กรซึ่งมีการพิจารณาจากผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นส่วนประกอบ โดย กำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน เป็นหลักการทั่วไป ไว้ดังนี้

วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจ่ายค่าตอบแทน

คือ **การให้รางวัลจากการรวบรวมผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน** รวมไปถึงพฤติกรรมในการสนับสนุนต่อเป้าหมายทางการเงินโดยรวมของบริษัท

นโยบายเงินเดือนประกันความเสมอภาคภายในโดยเป็นไปตาม**ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง**ในองค์กร การจ่ายค่าตอบแทนประกอบด้วย**การผสมผสานที่ีระหว่างค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช้ทางการเงิน**

นโยบายเงินเดือนต้องสามารถ**แข่งขันกับบริษัทอื่นๆ** ภายในอุตสาหกรรม

นโยบายเงินเดือนจะต้องเป็นไปตามกฎและข้อบังคับในท้องถิ่น

นโยบายเงินเดือนจะต้อง**บูรณาการให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของบริษัทระดับโลก**โดยสอดคล้องตลาดแรงงานในท้องถิ่น

นโยบายเงินเดือนจะต้อง**ผ่านการควบคุมที่เข้มแข็งตามการควบคุมต้นทุนและงบประมาณด้านบุคลากร**

ทั้งนี้ค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับพนักงานมีการผสมผสานที่ีระหว่างค่าตอบแทนในรูปที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน รางวัลผลงานพิเศษ โบนัสพิเศษซึ่งเป็นไปตามผลประกอบการประจำปี และค่าตอบแทนในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น สิทธิ วันลา สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการต่าง ๆ ทั้งระยะสั้น และระยะยาว และการส่งเสริมประสิทธิภาพและสร้างความเท่าเทียม ในองค์กร การปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมและการดำเนินการสอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนด โดยโครงสร้างของค่าตอบแทนหลักใน 3 กลุ่ม ได้แก่

(GRI:401-2)

กลุ่มที่ 1 ค่าตอบแทนคงที่ ประกอบด้วย เงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษตามตำแหน่งสำหรับสนับสนุนรายจ่ายเช่น ค่าโทรศัพท์ การใช้จ่ายยานต์พาหนะ, ค่าที่พัก เป็นต้น โดยค่าตอบแทนคงที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานตามคุณค่าของงานและขอบเขตหน้าที่ ดังนี้

พนักงานรายวัน : มีกำหนดจ่ายราย 2 ครั้ง / เดือน

พนักงานรายเดือน : มีกำหนดจ่ายในทุกวันสุดท้ายของเดือน

- การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานในตำแหน่งงานใหม่เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์และทดสอบการประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานตามตำแหน่งงาน ภายใน 90 วัน
 - การพิจารณาเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานตามจากตัวชี้วัดที่กำหนด เพื่อการปรับค่าจ้าง/เงินเดือน จะมีการประเมินการปรับฐานค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งมีอัตราในการปรับขึ้นอยู่กับงบประมาณ สภาพเศรษฐกิจผลการดำเนินการในแต่ละปี
- โดยกำหนดการพิจารณาภายในเดือน มีนาคม และกำหนดการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามฐานที่มี การปรับ (ถ้ามี) ในเดือน เมษายน

กลุ่มที่ 2 คำตอบแทนพันแปด ประกอบด้วย ค่าเบี้ยเลี้ยง เงินรางวัล โบนัสตามผลงาน หรือโบนัสตามผลการดำเนินการของบริษัท และคำตอบแทนอื่นๆ ในการจ่ายให้แก่พนักงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน หรือผลสำเร็จในการผลักดันกลยุทธ์ขององค์กรโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นผลงานและประสิทธิภาพในการผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน

- การพิจารณาจากผลประกอบการรายปีเป็นไปตามเป้าหมายรวมเพื่อพิจารณาการจ่ายโบนัสตามเป้าหมายจากตัวชี้วัดด้านการเงิน หรือรางวัลตามผลการปฏิบัติงานจากตัวชี้วัดที่กำหนด จึงจะมีการประเมินและการจ่าย ภายในเดือน เมษายน ของปีทำการถัดไป
- รางวัลพิเศษตอบแทนสำหรับผลสัมฤทธิ์งานตามโครงการหรือตามกลยุทธ์ที่สำคัญ ซึ่งจะมีการพิจารณาตามโครงการและกำหนดระยะเวลาการส่งมอบผลงาน

กลุ่มที่ 3 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เป็นรูปแบบของคำตอบแทนทั้งที่เป็นคำตอบแทนที่เป็นรูปตัวเงิน หรือการให้สิทธิประโยชน์และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน อาทิ ค่าบริการที่จอดรถ การจัดให้มีพนักงานเข้ารับการตรวจสุขภาพ ณ สถานพยาบาล หรือจัดหน่วยตรวจสุขภาพเคลื่อนที่เข้าตรวจสุขภาพในสถานประกอบการให้กับพนักงาน การให้สิทธิการลาพักผ่อน การลาภิกษุระ ชุดแบบฟอร์ม สวัสดิการอาหาร เครื่องดื่ม การจัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี และสวัสดิการที่เป็นคำตอบแทนระยะยาว เช่น การสมทบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น ซึ่งคำตอบแทนในกลุ่มที่ 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้สึกรักภักดีของพนักงานที่อยู่ในองค์กรและรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรอย่างมีความสุข

บริษัทฯ มีการพิจารณาคำตอบแทนการสรรหาและจ้างงานและมีการประเมินฐานคำตอบแทนให้เป็นที่ยอมรับเพื่อสามารถแข่งขัน ดึงดูด จูงใจ และการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้อยู่ร่วมขับเคลื่อนพัฒนาและเติบโตไปกับองค์กร

(GRI:2-20)

การกำหนดแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในทุกระดับ โดยแต่ละหน่วยงานวางกรอบตัวชี้วัด (KPI) เพื่อวางเป้าหมายการดำเนินการตามขอบเขตและลักษณะความรับผิดชอบ สำหรับกรอบพิจารณาเพื่อวางแผนทางการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน มีดังนี้

ระดับ	แนวทางการประเมินการ (KPI Guideline)
 ไม่ตรงตามมาตรฐาน ผลการปฏิบัติงาน	พนักงานปฏิบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐานขั้นพื้นฐานของข้อกำหนดงานปกติ ✓ พนักงานไม่สามารถสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นต่อผลการปฏิบัติงานที่มีการส่งมอบ ✓ ทำข้อผิดพลาดซ้ำๆ และไม่พยายามทำความเข้าใจหรือแก้ไข ✓ ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยหรือไม่เลย ✓ ไม่มีผลความคืบหน้า ✓ หากเป็นตำแหน่งใหม่ไม่แสดงความสามารถในการพัฒนาใดๆ ในการปฏิบัติงาน
 แนวทาง ผลการปฏิบัติงาน	พนักงานยังไม่สามารถส่งมอบผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายในทุกครั้ง ✓ ข้อผิดพลาดร้ายแรงในงาน ✓ ขาดความแม่นยำในการทำงานบ้างเป็นบางครั้ง ✓ ขาดการทำงานที่เป็นอิสระในบางสถานการณ์ ✓ ไม่มีความมุ่งมั่นต่อบริษัทและแผนของตนอย่างสมบูรณ์ ✓ หากเพิ่งเข้ารับตำแหน่งใหม่ไม่ปฏิบัติตามความคาดหวังด้านการพัฒนางาน
 	พนักงานมีคุณสมบัติการส่งมอบผลการปฏิบัติงานตรงกับกำหนดของตำแหน่งงาน ✓ ดำเนินการและส่งมอบงานที่มั่นคงและเชื่อถือได้ตลอดเวลา ✓ มีการปฏิบัติที่มีข้อผิดพลาดบาง เมื่อเกิดข้อผิดพลาด จะทำความเข้าใจ และแก้ไข ✓ แสวงหาความก้าวหน้า

ตรงตาม ผลการปฏิบัติงาน	✓ ตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ✓ หากเป็นเพียงรับตำแหน่งใหม่ ตรงตามความคาดหวังด้านการพัฒนางาน
 เกินกว่า ผลการปฏิบัติงาน	การปฏิบัติงานของพนักงานมีมากกว่าการปฏิบัติงานของบุคคลอื่นที่มีตำแหน่งงานหรือหน้าที่ในระดับเดียวกัน อย่างสม่ำเสมอ ✓ เก่งเมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ✓ มีการปฏิบัติงานในเชิงรุก ✓ สามารถปรับตัวได้สูงและแสวงหาแนวทางแก้ไขที่เป็นที่ยอมรับของทุกคน ✓ แสดงพลังของการขับเคลื่อน มีการปฏิบัติได้ให้ผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยม ✓ มีความรับผิดชอบสูงในการขอเขตงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการทำงานร่วมกับทีม ทั้งภายในหน่วยงานตามโครงสร้างสายงานและภายใต้การควบคุม ✓ พนักงานมีการปฏิบัติงานเหนือความคาดหวังอย่างต่อเนื่องสำหรับความต้องการงานปกติ ✓ พนักงานสามารถดำเนินการและขับเคลื่อนและเห็นผลการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง
 ไกลเกินกว่า ผลการปฏิบัติงาน	ผลงานของพนักงานมีความโดดเด่นเป็นพิเศษตลอดปีที่ผ่านมาและสูงกว่าคนอื่น ๆ ในองค์กรเป็นอย่างมาก ✓ เกินความคาดหวังในตัวผู้ปฏิบัติงานและภายในองค์กรโดยรวมอย่างต่อเนื่อง ✓ ทำงานเป็นเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง ✓ มอบผลงานที่มีเอกลักษณ์หรือพิเศษให้กับองค์กรซึ่งเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท ✓ มีหลายคนมองว่าเป็นผู้นำที่พิสูจน์แล้วและกล้าหาญ ✓ ทำงานในภาพรวมและรับรองว่าการดำเนินการที่ดำเนินการไปจะสนับสนุนความสำเร็จในอนาคต ✓ เกินความต้องการงานปกติของตัวผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด ✓ เป็นผู้มีส่วนที่ผลักดันและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ✓ ผู้นำในการทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและไปตามกลยุทธ์ของบริษัท ✓ เข้าถึงงาน สถานการณ์ และความสัมพันธ์ที่เหนือกว่าผู้อื่นภายในองค์กรเสมอ

นอกจากกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับกระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมงาน และการประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนด แต่ละหน่วยงานอาจมีการสื่อสาร การหารือ เพื่อให้บุคลากรในทีม ได้ชี้แจง หรือให้ข้อเสนอแนะ เพื่อร่วมวิเคราะห์ และหาแนวทางการพัฒนาการทำงาน โดยมีรูปแบบและวิธีการในการสื่อสาร หรือระยะเวลาการสื่อสารซึ่งอยู่ขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน

2. มีการติดตามระดับความพึงพอใจหรือความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยกำหนดเป้าหมายและติดตาม ประเมินผลความพึงพอใจ และ/หรือความผูกพันของพนักงาน

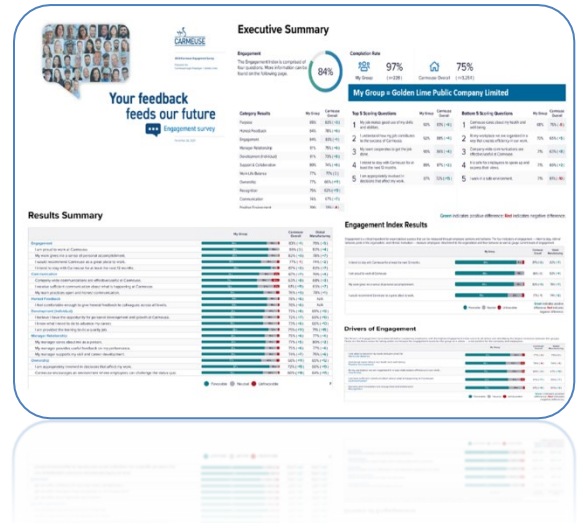
ผลการสำรวจตามรูปแบบวิธีการที่ได้พัฒนาในปี 2567-2568 ผลสำรวจสำหรับกลุ่มพนักงานของ SUTHA รวมถึงพนักงานในบริษัทย่อยจากจำนวนพนักงานตามบัญชี มีสัดส่วนจำนวนที่เข้าร่วมสำรวจ ร้อยละ 97 % เมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมด โดยมีอัตราความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 84% และผลสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานในต่าง ๆ ได้แก่ 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

3. นำผลวิเคราะห์และจัดทำโครงการพัฒนาความพึงพอใจและปรับปรุงการดูแลพนักงาน การปรับปรุงเพื่อพัฒนาความพึงพอใจและความผูกพัน

- บริษัทปรับปรุงสิทธิการลาพักร้อนประจำปีโดยเพิ่มจำนวนวันลาตามอายุงาน คือ อายุงาน 1-3 ปี: 6 วัน, มากกว่า 3-5 ปี: 7 วัน, มากกว่า 5-7 ปี: 8 วัน และมากกว่า 7 ปี: 10 วัน พร้อมคงจำนวนวันลาที่ปรับใหม่ไว้อย่างน้อย 5 ปี เว้นแต่มีกฎหมายหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องมีการเปลี่ยนแปลง แม้การเพิ่มวันลาพักร้อนอาจส่งผลให้เกิดค่าใช้จ่าย OT สำหรับพนักงานก็ตาม นอกจากนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 บริษัทให้การสนับสนุนค่ารักษาพยาบาล 3,000 บาทต่อครั้ง ครอบคลุมทุกประเภทการรักษา ยกเว้นค่าทันตกรรม ตรวจสายตา ศัลยกรรมเสริมความงาม และการแพทย์ทางเลือก โดยพนักงานต้องส่งใบรับรองแพทย์และใบเสร็จฉบับจริงให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อดำเนินการเบิกจ่าย.
- การพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนในการทำกิจกรรมและการพิจารณารางวัลตอบแทนในการเข้าร่วมกิจกรรม เช่น โครงการประกวดการจัดส่งแนวทางการลดต้นทุนและรายจ่าย “Cost Saving Program” , การพิจารณารางวัลพิเศษสำหรับผลการดำเนินงานในรายการโครงการที่ส่งผลสัมฤทธิ์ด้านผลประโยชน์ทางการเงิน เป็นต้น
- การพัฒนาเพื่อสร้างสมดุลชีวิตกับงานในการจัดโปรแกรมและกำหนดแนวทาง “Work from home” โดยพนักงานจุดที่ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติงานในส่วนกระบวนที่ต้องอยู่หน้างาน จะมีช่วงวัน หรือช่วงเวลาที่สามารถปฏิบัติงานที่บ้านโดยบริษัทมีการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับสนับสนุนการทำงานโดยเปลี่ยนแปลงจากรูปแบบ Desk top เป็น Laptop เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่บ้านในช่วงเวลาที่กำหนด
- การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาขับเคลื่อนความสุข เช่น การประชุมร่วม , กิจกรรมส่งเสริมสร้างสรรค์สุขในแต่ละเทศกาล เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ วันเกิด ตามพื้นที่กลุ่มสถานประกอบ เพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างความสุข พัฒนาให้เกิดความสัมพันธ์ และความสามัคคี
- ส่งเสริมให้พนักงานใส่ใจดูแลสุขภาพ โดยจัดกิจกรรม Be Well Be Happy Be Active / สุขชาติ ชีวิต สุข เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการให้พนักงานเริ่มใส่ใจดูแลสุขภาพตนเองอย่างถูกวิธี ด้วยการออกกำลังกายและรับประทานอาหารตามหลักโภชนาการ กำหนดระยะเวลากิจกรรม 180 วัน เพื่อดูผลจาก Body Fat ที่ลดลงมากที่สุดในแต่ละ



เดือนจะได้รับรางวัลเป็นคูปองเงินสดซื้อสินค้าอุปกรณ์กีฬาของ Super Sport และเงินรางวัลชนะเลิศในรอบรวมผล สำหรับผู้ที่มิตัวเลข Body Fat ลดลงได้มากที่สุดเมื่อจบโครงการ 180 วัน (



4. การสรรหาจากภายในเพื่อส่งเสริมการรักษาพนักงาน

(GRI:401)

บริษัทกำหนดให้การสรรหาจากภายในเป็นมาตรการการรักษาพนักงานที่มีฝีมือ ลดการลาออกของพนักงาน โดยเสนอ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพแก่พนักงานภายในองค์กร เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้า การมีส่วนร่วม และความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร การสรรหาภายใน ประกอบด้วย การเลื่อนตำแหน่ง การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง การแต่งตั้งพนักงานชั่วคราวหรือสัญญาจ้างให้เป็นพนักงานประจำ การจ้าง พนักงานเก่ากลับเข้ามาใหม่ การแนะนำและรับรองโดยพนักงานภายในองค์กร

การสรรหาและการคัดเลือก

กระบวนการสรรหาบุคลากรภายในและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โอกาสที่เท่าเทียมกัน และเหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน มีดังนี้

1. กำหนดตำแหน่งงานว่างสำหรับการสรรหาจากภายใน

กำหนดคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งที่เปิดรับภายใน โดยพิจารณา ร่วมกับกับหัวหน้างานตำแหน่งดังกล่าวเพื่อประเมินและ ตัดสินใจว่าการสรรหาบุคลากรภายในสำหรับตำแหน่งดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทหรือไม่ และกำหนดลักษณะ ของงานที่จะปฏิบัติว่า จะต้องใช้บุคลากรที่มีคุณสมบัติอย่างไร

2. สื่อสารตำแหน่งงานว่างภายในองค์กร

กำหนดประสบการณ์ ทักษะ ความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อตำแหน่งดังกล่าว และสื่อสารตำแหน่งงานผ่านช่องทาง สื่อสารภายในของบริษัท เช่น ประกาศรับสมัคร เอกสารเวียนจากฝ่ายบุคคล

3. การคัดเลือก

พิจารณา ร่วมกับหัวหน้าแผนกและผู้จัดการแผนกดังกล่าวเพื่อคัดเลือกผู้สมัครจากภายในตามคุณสมบัติเพื่อตอบสนอง การดำเนินการกิจขององค์กร

4. สื่อสารผลการคัดเลือกไปยังผู้สมัครทุกคน

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลสื่อสารกับผู้สมัครทุกคนอย่างชัดเจนและโปร่งใส เพื่อสร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการ สร้างประสบการณ์ที่ดีต่อมาตรการสรรหาจากภายในแก่พนักงานที่อาจไม่พอใจผลการคัดเลือก

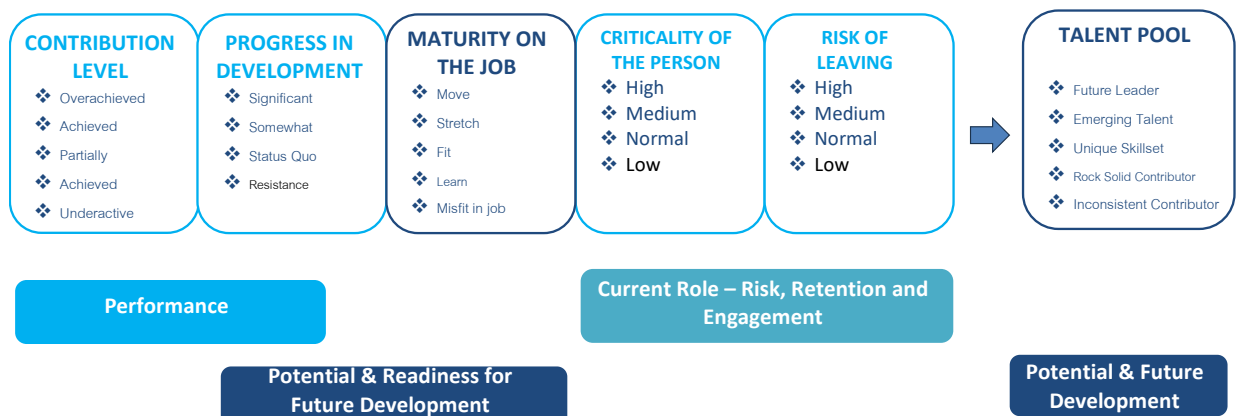
การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยบุคลากรที่มีศักยภาพสูงจะได้รับการพัฒนาไปพร้อมการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาตำแหน่งงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

- การปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือเพิ่มความรับผิดชอบ โดยพนักงานที่มีศักยภาพและมีความสามารถจะได้รับการพิจารณาโดยเพิ่มความรับผิดชอบและได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นสำหรับความรับผิดชอบที่เพิ่ม เช่น เจ้าหน้าที่ จป. ที่มีความรู้และศักยภาพงาน IT ได้รับมอบหมายงานด้าน IT helpdesk, เจ้าหน้าที่ จป.แต่ละสาขาได้รับการพัฒนาเป็นผู้ประสานงานด้านและร่วมพัฒนาด้าน CSR เป็นต้น
- การส่งเสริมสำหรับพนักงานรับเหมาที่มีคุณสมบัติและประสิทธิภาพเพื่อรับเข้าทำงานเป็นพนักงานประจำของบริษัท
- การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงาน เช่น การปรับตำแหน่ง การเลื่อนชั้น เช่น การปรับตำแหน่งจากพนักงานอาวุโสเป็นพนักงานหัวหน้างาน การปรับตำแหน่งจากระดับหัวหน้างานเป็นผู้จัดการส่วนงาน
- การพิจารณาพนักงานเก่าที่มีประวัติการทำงานดี และเคยลาออกกลับเข้าทำงานใหม่

5. กระบวนการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ดำเนินตามขั้นตอนสำคัญตั้งแต่การจัดทำรายการตำแหน่งที่สำคัญ (Key Positions) ซึ่งได้ดำเนินการแล้ว ครอบคลุมบทบาทผู้บริหารและหัวหน้าส่วนงานหลัก จากนั้นเข้าสู่การคัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Pool) การประเมินบุคคลทั้งด้านศักยภาพและสมรรถนะ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และการติดตามผลการพัฒนา โดยใช้แนวทางการทบทวนศักยภาพบุคลากรของ กลุ่มคาร์มูส เป็นกรอบในการพัฒนา ทั้งนี้ ตำแหน่งสำคัญที่บ่งชี้ได้ถูกนำเสนอในเอกสารนโยบายและแผนสืบทอดตำแหน่งแล้ว อีกทั้งบริษัทได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติพนักงานเพื่อสนับสนุนการวางแผนสืบทอดตำแหน่งและสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ โดยจะนำแนวทางเหล่านี้มาปรับใช้กับการบริหารบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นระบบ.

บริษัทได้ดำเนินการตามแนวทางการสืบทอดตำแหน่งอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการระบุ ตำแหน่งสำคัญ (Key Positions) ที่มีผลต่อความต่อเนื่องทางธุรกิจ และคัดเลือก Talent Pool ที่มีความสามารถโดดเด่นและศักยภาพในการเติบโต เพื่อรองรับการสืบทอดในอนาคต

กระบวนการประเมินบุคลากรใช้กรอบ 5 มิติหลัก ครอบคลุมผลงาน ศักยภาพ วุฒิภาวะ ความสำคัญของบทบาท และความเสี่ยงการลาออก รวมถึงการจำแนกบุคลากรตาม 5 Talent Tool เช่น กลุ่มทักษะเฉพาะทาง (Unique Skill), กลุ่มศักยภาพสูง (High Potential) และกลุ่มผู้นำในอนาคต (Future Leaders) ผลการประเมินถูกนำไปจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP โดยดำเนินกิจกรรมพัฒนา เช่น การมอบหมายโปรเจกต์ การหมุนเวียนงาน การโค้ช เมเนเจอร์ และการติดตามผลอย่างเป็นรายไตรมาส เพื่อเสริมทักษะและความพร้อมในการเติบโต



แนวทางทั้งหมดนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการ รักษาพนักงานที่มีความสามารถโดดเด่น สนับสนุนการเติบโตในสายอาชีพ และสร้าง ความยั่งยืนด้านกำลังคน พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ยกระดับการสื่อสารผลประโยชน์ให้พนักงานรับทราบและเปิดเผยสถิติการลาออกของพนักงานเพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการพัฒนาและยกระดับการดูแลพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารภายใต้งานการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริษัท ได้จัดให้มีช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร “Bee Keeper” โดยพนักงานจะได้รับสิทธิการเข้าถึง Application การสื่อสารที่สามารถเข้ามามีส่วนในการสื่อสารและแสดงความคิดเห็น โดยผลจากการสำรวจความพึงพอใจจะมีการสื่อสารให้กับพนักงานทุกระดับผ่านช่องทางการสื่อสารอย่างเหมาะสม

การจ่ายค่าตอบแทน :

บริษัทมีนโยบายการพิจารณาค่าตอบแทนให้กับพนักงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและสอดคล้องกับการบริหารค่าจ้างตามความสามารถของพนักงานเป็นรายบุคคลและอัตราค่าแรงที่เป็นไปตามกฎหมาย รวมทั้งการกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมและเหมาะสม

บริษัทฯ จะพิจารณาการปรับขึ้นค่าจ้างตามอัตราค่าแรงที่เป็นไปตามกฎหมาย รวมถึง ความสามารถและผลประกอบการของบริษัท แผนกลยุทธ์ในแต่ละปี ร่วมกับการพิจารณาตามความสามารถและศักยภาพในการทำงานของพนักงานในรายแผนกและรายบุคคล และมีการจัดสวัสดิการให้พนักงานอย่างเหมาะสมเพื่อให้พนักงานทุกระดับได้รับประโยชน์ตามความจำเป็นของพนักงานและความสามารถในการประกอบธุรกิจของบริษัท โดยมีการดูแลปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจโดยยังคงความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (GRI:401-2)

การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

บริษัทและบริษัทย่อย	2566	2567	2568
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	169,074,326	179,808,330	187,998,297
ค่าตอบแทนพนักงานชาย (บาท)	123,577,520	130,536,376	132,242,094
% ค่าตอบแทนพนักงานชาย (% Wage by gender)	73%	73%	70%
ค่าตอบแทนพนักงานหญิง (บาท)	45,496,806	49,271,954	55,756,204
% ค่าตอบแทนพนักงานหญิง	27%	27%	30%

การจัดการพนักงานและแรงงาน : การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

GRI : 404

การพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงาน ซึ่งถือเป็นแนวทางสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ และเป็นหนึ่งในกลยุทธ์การขับเคลื่อนด้านความยั่งยืน ด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพเป็นปัจจัยนำเข้าที่ส่งเสริมต่อความสามารถในการสร้างโอกาส การหาแนววิธีการเติบโตและสนับสนุนให้ธุรกิจสร้างความสามารถในการแข่งขัน

การพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นสามารถส่งเสริมการทำหน้าที่เป็นสิ่งที่จำเป็นและองค์ประกอบที่องค์กรให้ความสำคัญ ด้วยความรู้ทักษะและความสามารถของบุคลากรจะเป็นเครื่องมือขจัดอุปสรรคและปัญหาเพื่อสร้างเส้นทางที่มุ่งสู่จุดของการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้ากับองค์กร

กระบวนการในการพัฒนาศักยภาพและการส่งเสริมความรู้อย่างเป็นระบบ

1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อวางแผนพัฒนาส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม

1.1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพตามกลุ่มงานและตัวบุคคล

หลักเกณฑ์เริ่มจากการวิเคราะห์ตามตำแหน่งงานซึ่งแต่ละหน่วยงานที่มีการจัดสรรตำแหน่งงานหรืออัตรากำลังจะมีการวิเคราะห์และพิจารณาในข้อมูลเบื้องต้นในการจัดหลักสูตรที่จำเป็นต่อการพัฒนาการทำหน้าที่ของพนักงานในแต่ละตำแหน่งงาน โดยบ่งชี้ทักษะ หรือความรู้ หรือหลักสูตรที่พนักงานควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- **Orientation Program:** หลักสูตรอบรมที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดฝึกอบรมเพื่อแนะนำความรู้ให้กับพนักงานที่เข้าใหม่เพื่อทราบนโยบาย และแนวทางปฏิบัติที่สำคัญ
- **On the Job training Program:** หลักสูตรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งงาน หรือการอบรมคู่มือการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อส่งเสริมความสามารถ ความชำนาญ และความก้าวหน้าในอาชีพ

1.2) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาตามเป้าหมาย กลยุทธ์องค์กร/การส่งเสริมความรู้ประจำปี

การส่งเสริมพัฒนาความรู้และความสามารถเพื่อตอบสนองเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ด้วยโปรแกรมการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับแผนงานขององค์กรในแต่ละปี หรือเป็นหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย เช่น ผู้ถือหุ้นหลัก หน่วยงานกำกับ ตลาดหลักทรัพย์ หรือภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ารับการอบรม เช่น หน้าที่ตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ตลาดหลักทรัพย์ โดยสำนักงาน กสท. สมาคมบริษัทจดทะเบียน หรือสถาบันกรรมการไทย มีการจัดให้มีหลักสูตรอบรม เป็นต้น

2) การจัดกลุ่มหลักสูตรฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

หลักสูตร	หลักสูตรการอบรมสำหรับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากร	ประโยชน์จากการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด	
1	Productivities & Efficiency เป็นหลักสูตรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรหรือส่งเสริมต่อทักษะในการเพิ่มผลผลิตหรือส่งเสริมในการทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	สามารถส่งเสริมความรู้ตามหลักทฤษฎี หรือหลักการที่สำคัญเพื่อนำมาประยุกต์ ปรับใช้กับวิธีการเพื่อเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพให้ดีขึ้น หรือสามารถขจัดอุปสรรคหรือจัดการกับผลกระทบเพื่อป้องกันการหยุดชะงักของกระบวนการทำงาน	-ฝ่ายปฏิบัติการและสนับสนุน และที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต
2	Legal & Law เป็นหลักสูตรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือข้อกำหนดที่สำคัญเพื่อให้ดำเนินการอย่างสอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนด	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจข้อกำหนดกฎหมายที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงและกฎหมายที่บังคับใช้ใหม่เพื่อวางแผนทางปฏิบัติงานให้ถูกต้อง เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่ขัดต่อกฎหมายนำไปสู่การถูกเพิกถอนใบอนุญาต การถูกปรับจากการดำเนินการที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมาย	-หัวหน้างานและส่วนงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลด้านกฎระเบียบและกฎหมาย
3	Safety & Environment & Energy เป็นหลักสูตรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรในเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย การจัดการด้าน	- บุคลากรมีความรู้และสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องสามารถใช้เครื่องมือเพื่อป้องกันอันตรายหรือลดความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ หรือในกระบวนการที่เกี่ยวข้อง	- ทุกหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

หลัก สูตร	หลักสูตรการอบรมสำหรับการพัฒนาความรู้และทักษะ ที่จำเป็นสำหรับบุคลากร	ประโยชน์จากการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด	
	สิ่งแวดล้อม และการจัดการด้านพลังงาน สามารถส่งเสริมการทำหน้าที่ได้อย่างปลอดภัย และดูแลจัดการผลกระทบของกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงการบริหารจัดการการใช้พลังงานให้ได้ประสิทธิภาพ หรือเป็นความรู้ในเรื่องของพลังงานทดแทนเพื่อสามารถวิเคราะห์และพัฒนากำหนดพลังงานทดแทนมาใช้ประโยชน์	รวมถึงสามารถป้องกัน และระมัดระวัง เพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดอุบัติเหตุ การปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัย และอาชีวอนามัย และป้องกันผลกระทบต่อสังคมชุมชน - บุคลากรสามารถดำเนินงานตามขอบเขตหน้าที่และป้องกันผลกระทบ หรือลดความเสี่ยงจากกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม หรือปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องตามกรอบแนวทางการส่งเสริม และการรักษาสังแวดล้อม - บุคลากรสามารถเข้าใจและบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และพัฒนาเพื่อให้เกิดการลดการใช้พลังงาน หรือส่งเสริมการนำพลังงานที่ยั่งยืนมาปรับใช้ในกระบวนการ	
4	HR Management ส่งเสริมทักษะด้านการบริหารบุคคลเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร	บุคลากรสามารถบริหารจัดการงานด้านบุคคลเพื่อส่งเสริมและพัฒนาตามขอบเขตการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การส่งเสริมกระบวนการจ้างงาน การสรรหาบุคลากร การดูแลสิทธิประโยชน์ให้กับพนักงาน การดูแลเพื่อให้การดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน และป้องกันมิให้เกิดข้อพิพาท หรือการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงการบริหารจัดการค่าจ้าง การประเมินผลการทำงาน และการพัฒนาแรงจูงใจ และพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวมด้านทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร	บุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคล และพนักงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลและสนับสนุนงานด้านบริหารจัดการบุคลากรและสมาชิกคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน
5	Preventive Maintenance เป็นหลักสูตรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรกลุ่มปฏิบัติการที่ต้องดูแลเกี่ยวกับเครื่องจักร อุปกรณ์ รวมถึง รถยนต์ หรือใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับผู้หน้าที่เกี่ยวข้องในงานซ่อมแซมเครื่องจักรและอุปกรณ์ หรือที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมความรู้ ความรู้พัฒนาสร้างทักษะและวิธีการป้องกัน การซ่อมแซม หรือสามารถใช้งานเครื่องมือและอุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	บุคลากรสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ในงานซ่อมแซม และใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์อย่างถูกวิธี , มีความรู้ความเข้าใจในชิ้นส่วนและการทำงานของเครื่องจักร, เครื่องยนต์, อุปกรณ์, อะไหล่ที่สำคัญ, การพัฒนาเพื่อจัดทำแผนการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (Preventive Maintenance) , หรือการยืดอายุการใช้งานเครื่องจักรอุปกรณ์, หรือลดการระบายจ่ายจากงานการซ่อมแซมบำรุงรักษา , หรือบริหารจัดการด้านการซ่อมแซมบำรุงรักษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายซ่อมบำรุง
6	ISO standard system เป็นหลักสูตรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการในการควบคุมและจัดการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ตามนโยบายในการดำเนินการของบริษัท เช่น มาตรฐาน ISO 9001 , ISO 14001 , ISO 45001 โดยเป็นหลักสูตร ซึ่งจัดให้มีการอบรมความรู้ในข้อกำหนด หรือหลักเกณฑ์ที่สำคัญ เป็นต้น	สร้างความรู้ความเข้าใจบทบาทและภาระงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐาน ข้อกำหนด รวมถึงความคาดหวังจากหน่วยงานและหลักมาตรฐานเพื่อรองรับต่อแนวทางของกฎระเบียบ และแนวโน้มการควบคุมและกำกับดูแล รวมถึงเข้าใจในการบังคับใช้ที่สำคัญที่ควรมีการควบคุมความเสี่ยงในกระบวนการที่เกี่ยวข้องตามหลักปฏิบัติของมาตรฐานสากลที่ได้กำหนด และบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับประยุกต์ด้วยแนวปฏิบัติให้สอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานมีการปรับเปลี่ยน , วิธีปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงาน และจุดควบคุมหรือมาตรฐานที่ปรับเปลี่ยนสำหรับพนักงานรายวัน หรือผู้รับเหมางาน	พนักงานทุกหน่วยงานที่มีหน้าที่ปฏิบัติตามระบบการดำเนินการตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้องพนักงานรายวันและผู้รับเหมางาน

หลัก สูตร	หลักสูตรการอบรมสำหรับการพัฒนาความรู้และทักษะ ที่จำเป็นสำหรับบุคลากร	ประโยชน์จากการพัฒนามาตรฐานหลักสูตรที่กำหนด	
7	Job-Specific Skills เป็นหลักสูตรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากร เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะเฉพาะงานสำหรับเจ้าหน้าที่ หรือการฝึกทักษะที่สำคัญเป็นการเฉพาะ เช่น การขับรถ , รถตัก, รถโฟล์คลิฟ, ช่างฝีมือ	ช่วยเสริมสร้างทักษะและความรู้ ความเข้าใจอย่างถูกวิธีใน การปฏิบัติหน้าที่เฉพาะจุดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ความ ปลอดภัย รวมถึงป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น การบ่งชี้ จุดสำคัญที่ต้องควบคุมดูแลและระมัดระวังเพื่อป้องกัน อันตราย	พนักงาน และ หน่วยงาน ที่ เกี่ยวข้อง ตาม หลักสูตรที่จัด และ พนักงานรายวัน, ผู้รับเหมางานใน หน่วยงาน ปฏิบัติการ
8	Account & Financial เป็นหลักสูตรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากร เกี่ยวกับการพัฒนาส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ด้านบัญชี และการเงิน รวมถึงให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมการ ลงทุน และการขอรับการส่งเสริม และสิทธิประโยชน์ ด้านภาษีจากโครงการส่งเสริมการลงทุน, การอบรม เกี่ยวกับกระบวนการในการควบคุมภายในเพื่อความ ถูกต้องของการจัดทำข้อมูลทางการเงิน และแนวทาง การอนุมัติเกี่ยวกับธุรกรรมทางการเงินตามคู่มือการ ควบคุมภายในที่ได้กำหนด เป็นต้น	ช่วยให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานบัญชี หรือ มาตรฐานบัญชีที่มีการปรับเปลี่ยน หรือกำหนดใหม่ หรือ มี แนวทางการบริหารจัดการการเงิน การควบคุม หรือ การ จัดประมาณการทางการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงิน เพื่อให้ครบถ้วนถูกต้อง มีความเข้าใจและความรู้ด้านบัญชี ภาษีอากร รวมถึงการดำเนินการเพื่อการขอรับการส่งเสริม การลงทุน และการใช้สิทธิประโยชน์ด้านภาษีอย่างถูกต้อง และสามารถดำเนินการในการจัดทำบัญชี การออกรายงาน การเงินได้ตามมาตรฐาน หรือวิธีการที่กำหนด รวมถึงการ บริหารจัดการภาษีได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตาม กฎหมายด้านบัญชีและภาษีอากร	ฝ่ายบัญชี และ การเงิน, ฝ่ายธุรกิจ และหัวหน้า ที่เกี่ยวข้องที่ ต้อง รับทราบ ตาม หลักสูตรที่ ต้อง ปฏิบัติ เกี่ยวกับ กระบวนการตาม ระบบการควบคุม ทางการเงิน
9	Good CG Policy, ESG Practices, Code of Conduct and Sustain ability related Course เป็นหลักสูตรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากร เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการและการดำเนินการตาม แนวทางด้านความยั่งยืน เช่น นโยบายการกำกับดูแล กิจการ, จรรยาบรรณธุรกิจ, นโยบายต่อต้านทุจริต, หลักสูตรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ ผู้บริหาร (DAP, DCP), CSR, ESG, ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา, การควบคุมภายในและ การบริหารจัดการความเสี่ยง, ฯลฯ	-ส่งเสริมบุคลากรให้ทำหน้าที่และเข้าใจในการกำกับดูแล กิจการ การบริหารจัดการของบริษัทภายใต้กฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบ วิธีการสามารถดำเนินการได้อย่างรัดกุม และลดความเสี่ยงการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องต่อแนว ทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี -ส่งเสริมการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรให้ สามารถดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อ สามารถส่งมอบคุณค่าจากการดำเนินธุรกิจให้กับผู้มีส่วนได้ เสียที่เกี่ยวข้อง	กรรมการ ผู้บริหาร และ พนักงาน ตามหลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง
10	Communication Language Skill เป็นหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อการส่งเสริม ต่อการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียที่เป็นชาวต่างชาติ เพื่อ สนับสนุนให้กับบุคลากรที่มีหน้าที่ที่ต้องมีการสื่อสารกับ ผู้มีส่วนได้เสียที่เป็นชาวต่างชาติ	- สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและทำ ความเข้าใจ และส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและ ขับเคลื่อนเพื่อการพัฒนา และการดำเนินการ พัฒนาการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียที่เป็นชาวต่างชาติ ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร	-ทุกหน่วยงาน สำหรับบุคลากร ที่ต้องสื่อสารด้วย ภาษาต่างประเทศ
11	Training with Walk Rally, Team Building, Stakeholders engagement development เป็นโปรแกรมพัฒนาความรู้ / การจัดทำ Workshop / การจัดทำแผน ไปพร้อมกับกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ ของการทำงานเป็นทีม โดยส่งเสริมความรู้ กิจกรรม จัดทำแผนงาน กิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในทีม หรือการเข้า	- บุคลากรได้รับความรู้ การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรในทีม - การพัฒนาแผนงานและกิจกรรมของทีม - การพัฒนาความร่วมมือในทีมงานที่มีการทำงานร่วมกัน - การลดความขัดแย้งและการสร้างประสานความสามัคคี ของบุคลากรในทีม	ผู้บริหาร พนักงาน ตามหลักสูตร และ กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

หลัก สูตร	หลักสูตรการอบรมสำหรับการพัฒนาความรู้และทักษะ ที่จำเป็นสำหรับบุคลากร	ประโยชน์จากการพัฒนามตามหลักสูตรที่กำหนด	
	ร่วมกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาห่วงโซ่คุณค่ากับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง	- หรือ เป็นกิจกรรมการให้ข้อมูลและความรู้ที่จัดโดยผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญเพื่อร่วมให้ข้อมูลความรู้เพื่อการพัฒนาระบบการต่างๆ ในการดำเนินการบริหารจัดการห่วงโซ่คุณค่าที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ	
12	IT /Cybersecurity จัดอบรมด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์อย่างครบถ้วนให้กับพนักงานทุกคนผ่านแพลตฟอร์ม KnowBe4 โปรแกรมนี้ประกอบด้วยเนื้อหาการเรียนรู้ที่ทันสมัยและน่าสนใจ ซึ่งออกแบบมาโดยเฉพาะเพื่อช่วยให้พนักงานสามารถระบุและรับมือกับความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ได้อย่างถูกต้อง รวมถึงการโจมตีแบบฟิชชิ่งและการหลอกลวงที่แฝงภัยจากแฮกเกอร์พนักงานจะมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยในองค์กร โดยการมีส่วนร่วมในบทเรียนแบบโต้ตอบและการทดสอบฟิชชิ่งจำลอง ซึ่งช่วยลดโอกาสการเกิดเหตุการณ์ทางไซเบอร์ที่ประสบความสำเร็จได้อย่างมีนัยสำคัญ โปรแกรมอบรมนี้ดำเนินผ่านแอปพลิเคชันของเครือข่าย IT ของ Carmeuse ซึ่งระบบจะกำหนดการอบรมรายบุคคลแบบอัตโนมัติจากการประเมินความเสี่ยงและผลทดสอบพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการใช้งาน IT โดยชั่วโมงและหลักสูตรในระบบนี้จะไม่รวมอยู่ในการประเมินหรือสถิติชั่วโมงอบรมของโปรแกรมอื่นของบริษัท	- เพิ่มความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยไซเบอร์ (Cyber Awareness Culture) - ลดความเสี่ยงจากการถูกโจมตี เช่น ฟิชชิ่งและ Social Engineering - พัฒนาทักษะการรับมือภัยคุกคามในชีวิตจริงด้านการตรวจจับอีเมลอันตราย - การจัดการรหัสผ่าน - การใช้งานอินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัย - การป้องกันข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลลูกค้า - ช่วยลดความเสี่ยงต่อเหตุการณ์ความปลอดภัยขององค์กร	-ทุก หน่วยงาน สำหรับบุคลากร ที่ใช้ระบบข้อมูล สารสนเทศ

- 3) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัดแต่ละหน่วยงานร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงานผ่านการระบุเป้าหมายในการกำหนดแผนการอบรมประจำปี โดยกำหนดเป้าหมายเป็นจำนวนชั่วโมงการเข้าร่วมอบรมความรู้/พนักงานต่อคน/ปี ใช้เป็นตัวชี้วัด (KPI) สำหรับพนักงานรายบุคคล ซึ่งพนักงานในแต่ละหน่วยงานหรือต้นสังกัดจะใช้เป้าหมายจากจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมที่กำหนดเป็นหนึ่งในตัวชี้วัด(KPI) ขั้นต่ำในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งแต่ละหน่วยงานหรือแต่ละตำแหน่งงาน อาจมี KPI หรือจำนวนชั่วโมงแตกต่างกันขึ้นอยู่กับข้อกำหนดด้านการทำหน้าที่ เช่น ผู้ควบคุมบัญชี หรือผู้ปฏิบัติงานสูงสุดด้านบัญชีและการเงิน อาจมีชั่วโมงการอบรมหลักสูตรเฉพาะวิชาชีพที่ต้องเข้ารับการอบรมเพื่อให้สอดคล้องต่อข้อกำหนดของตำแหน่งงาน



โดยบุคลากร หรือหน่วยงานต้นสังกัด จะจัดส่งข้อมูลการฝึกอบรม และผลการประเมินการฝึกอบรมให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดทำบันทึกการฝึกอบรมสำหรับเป็นข้อมูลการการประเมินผลความก้าวหน้าของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงาน

- 4) การจัดสรรงบประมาณสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการสนับสนุนในการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา หรือการจัดสรรงบประมาณตามโครงการส่งเสริมความรู้อย่างเป็นระบบ ฝ่ายต่าง ๆ ต้องมีการจัดส่งแผนการฝึกอบรมให้กับฝ่ายทรัพยากร

บุคคลล่วงหน้าก่อนการจัดทำแผนงบประมาณประจำปี ในทุกเดือน สิงหาคม เพื่อเตรียมแผนงบประมาณการฝึกอบรมสำหรับปีถัดไป โดยแต่ละหน่วยงานจะประสานกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมตามแผนและติดตามผลการฝึกอบรมเพื่อให้มีการบันทึกประวัติและผลการอบรมตามเป้าหมายที่กำหนด

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดทำกรเก็บสถิติจำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเพื่อติดตามผลสำเร็จของโครงการพัฒนาศักยภาพของพนักงานตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร และรวบรวมสรุปสำหรับการพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงานโดยภาพรวมประจำปี และมีการจัดทำการประเมินการพัฒนาศักยภาพของพนักงานรายบุคคลเพื่อรายงานผลการดำเนินงานในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเป็นรายบุคคล

รายงานการพัฒนาตามกลุ่มหลักสูตรที่ได้จัดให้มีการฝึกอบรม				
หลักสูตรที่จัดอบรม (GRI : 404-2)		ชั่วโมงการอบรมปี 2568		
		GL	TMC	SUTHA
1. Communication Language Skill		-	13	13
2. Productivities & Management		375	883	1258
3. Legal & Law		20	6	26
4. Safety, Environment, Energy		1,995	1368	3363
5. HR Management		21	6	27
6. Preventive Maintenance		-	357	357
7. ISO & Standard System		87	714	801
8. Job-Specific Skills		38	17	55
9. Account & Financial		49	77	126
10. Good Governance and Policy support: Anti-Corruption, Good Corporate Governance, CSR, Code of Conduct, etc.		885	287	1171
11. Computer, IT , Cyber security		264	51	315
สรุปผลความคืบหน้าประจำปี		หน่วย	3,734	3778
ผลการอบรมของบริษัทและบริษัทย่อย		ผลการฝึกอบรมประจำปี 2568		
		บริษัท	บริษัทย่อย	รวม
รวมชั่วโมงการฝึกอบรม:		ชั่วโมง	3734	3778
จำนวนพนักงาน ที่เข้าร่วมอบรม		จำนวนผู้เข้าอบรม	766	757
จำนวนพนักงาน ⁽¹⁾		คน	270	180
เฉลี่ย จำนวนชั่วโมงการอบรมคิดเป็นจากจำนวนพนักงานที่เข้าอบรม		ชั่วโมง/คน/ปี	14	21
ค่าใช้จ่ายในการอบรม		บาท/ปี	381,820	258,251
หมายเหตุ 1) จำนวนพนักงานอ้างอิงจากรายงานจำนวนพนักงาน ณ วันที่ 31 ธันวาคม				
2) สำหรับปี 2025 มีการรวบรวมและเปิดเผยข้อมูลการฝึกอบรมของบริษัท หินอ่อน จำกัด (บริษัทย่อย/ "TMC") เป็นปีแรก				

การอบรมแต่ละหลักสูตรผู้เข้าอบรม หรือต้นสังกัด หรือผู้เสนอหลักสูตรอบรม หรือฝ่ายบุคคลจะมีการประเมินเพื่อจัดทำแบบแสดงความเป็นรายหลักสูตร รวมถึงการประเมินผลหลังผ่านการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร



การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

GRI:404-1

ข้อมูลการอบรมเป็นข้อมูลการอบรมในส่วนของบริษัท โดยระหว่างในปี 2567 บริษัทยังไม่ได้จัดเก็บรวบรวมข้อมูลการอบรมประวัติการฝึกอบรมจากบริษัทย่อย

	2566	2567	2568
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง/คน/ปี)	13.50	11.3	17
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน (บาท)	277,600	480,780	640,071

หมายเหตุ: ปี 2566-2567 ไม่รวมข้อมูลจากบริษัทย่อย ปี 2568 มีการจัดเก็บชั่วโมงการอบรมโดยรวมชั่วโมงการอบรมของบริษัทย่อย

การจัดการพนักงานและแรงงาน : ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

GRI:403-9

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

	2566	2567	2568
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	1	0 (*)	0

หมายเหตุ: (*) ในปี 2567 มีการบันทึกอุบัติเหตุที่ทำให้สูญเสียเวลาการทำงาน (LTA) ที่เกี่ยวข้องกับผู้รับเหมาช่วงจำนวน 3 ครั้ง

การจัดการพนักงานและแรงงาน : ความผูกพันของพนักงานและการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

GRI:401

ความผูกพันของพนักงาน

บริษัทและบริษัทย่อย	2566	2567	2568
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน)	87	86	57
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	65	64	51
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	22	22	6
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%)	18%	19%	13%

บริษัท(*) / บริษัทและบริษัทย่อย	2566	2567	2568
ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	มี (*)	มี	มี

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

: มี

: คณะกรรมการสวัสดิการ

3.4.2 ผลการดำเนินงานด้านสังคม



ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป้าหมายและผลการดูแลสุขภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน ในปี 2568		
 การปรับปรุงกระบวนการให้การดำเนินงานภายใต้กระบวนการทุกกิจกรรมมีความปลอดภัย และสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการดำเนินการอย่างปลอดภัยขึ้นภายในองค์กร	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
	ลดจำนวนอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานเป็นศูนย์	มีจำนวนอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน -พนักงาน รวม -0- ครั้ง -ผู้รับเหมา รวม -0- ครั้ง การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายทั้งในส่วนพนักงาน และผู้รับเหมา
ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและกฎหมายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	100%	100%
สถานประกอบการผลิตที่มีการดำเนินการและได้รับการรับรองมาตรฐานในการจัดการด้านระบบมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย (ISO 45001) -สาขาช่องสาริกา [ขนาด 6 เต้า] มีใบรับรอง -สาขาห้วยป่าหวาย [ขนาด 1 เต้า เผล] มีใบรับรอง -สาขาพระพุทธรบาท [ขนาด 2 เต้า เผล] ใช้มาตรการควบคุม	มีการออกใบรับรอง SITE ขนาด 7 เต้า จาก 9 เต้า คิดเป็น 78%	78%
ค่าปรับหรือค่าใช้จ่ายในการดำเนินการที่เสียหายจากข้อพิพาทด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	-ศูนย์-	-ศูนย์-

การดูแลพนักงานให้มีคุณภาพชีวิต และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน				
ข้อมูลรายปี	หน่วย	(ไม่รวมบริษัทย่อย)		
		ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวมของพนักงานทั้งหมด	ชั่วโมง	48,382	48,365	42,527
สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน				
> จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บ หรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน	ครั้ง	1	0	0
> จำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน ตั้งแต่ 1 วัน	คน	1	0	0
> จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน	คน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของผู้รับเหมา หรือ Sub-contractor ที่ปฏิบัติงานที่ในสถานประกอบการ	หน่วย	(ไม่รวมบริษัทย่อย)		
		ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568

การดูแลพนักงานให้มีคุณภาพชีวิต และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน

ข้อมูลรายปี	หน่วย	(ไม่รวมบริษัทย่อย)		
		ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
> จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บ หรืออุบัติเหตุจากการทำงานของผู้รับเหมาจนถึงขั้นหยุดงาน	ครั้ง	ไม่มี	3	ไม่มี
> จำนวนผู้รับเหมาที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน ตั้งแต่ 1 วัน	คน	ไม่มี	3	ไม่มี
> จำนวนผู้รับเหมาที่เสียชีวิตจากการทำงาน	คน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดี (Occupational health & Safety) โดย บริหารจัดการตามมาตรฐาน ISO 45001 โดยดำเนินการตามแนวทางและกรอบการปฏิบัติ ดังนี้

1. บริหารจัดการให้พนักงานมีสุขภาพและทำงานอย่างปลอดภัยสภาพแวดล้อมเหมาะสม
2. มีเป้าหมายพัฒนาความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. มีมาตรฐานการดูแลสุขอนามัยความปลอดภัย
4. ประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัย พนักงาน ผู้รับเหมา / คู่ค้า ที่อาจเกิดขึ้นในขั้นตอนการปฏิบัติงาน
5. กำหนดมาตรการป้องกันและลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในขั้นตอนการปฏิบัติงาน
6. บันทึกอัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน การบันทึกสถิติการเกิดอุบัติเหตุเพื่อการสืบสวนถึงต้นเหตุของเหตุการณ์ในแต่ละครั้ง
7. มีโครงการส่งเสริมความรู้ การฝึกอบรม สร้างความตระหนัก สามารถรับมือกับความเสี่ยง
8. กำหนดกรอบแนวทางดำเนินการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

บริษัทมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจและตั้งเป้าหมายการดำเนินการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยโดยกำหนดตัวชี้วัดผลดำเนินการจากสถิติและการเกิดอุบัติเหตุและอันตรายจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงานเป็นศูนย์ ผ่านมาตรการ ได้แก่

- การสื่อสารเหตุการณ์และอุบัติเหตุเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับบุคลากรในองค์กรที่เกี่ยวข้องได้ทราบสาเหตุและได้ตระหนักเพื่อเพิ่มความรู้ระดับตระหนักในการป้องกันเหตุการณ์ที่ควรหาแนวทางป้องกันเพื่อมิให้เกิดซ้ำ
- มุ่งมั่นจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพเพื่อป้องกันการบาดเจ็บและเจ็บป่วยที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านความปลอดภัย
- มุ่งมั่นปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ
- มุ่งมั่นกำจัดอันตรายและลดความเสี่ยง
- มุ่งมั่นปรับปรุงระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง
- มุ่งมั่นให้คำปรึกษาและการมีส่วนร่วมกับผู้ปฏิบัติงานหรือตัวแทนผู้ปฏิบัติงาน
- การจัดกิจกรรมอบรม และส่งเสริมความรู้ การอบรมด้านความปลอดภัยเพื่อสร้างความตระหนักเพื่อให้ทุกจุดปฏิบัติงานลดอุบัติเหตุการปฏิบัติงานในพื้นที่และขอบเขตความรับผิดชอบโดยไม่มีอันตรายหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน โดยมีการอบรมให้กับพนักงาน 100% และอบรมผู้รับเหมาที่สำคัญ รวมถึงคู่ค้าที่สำคัญ

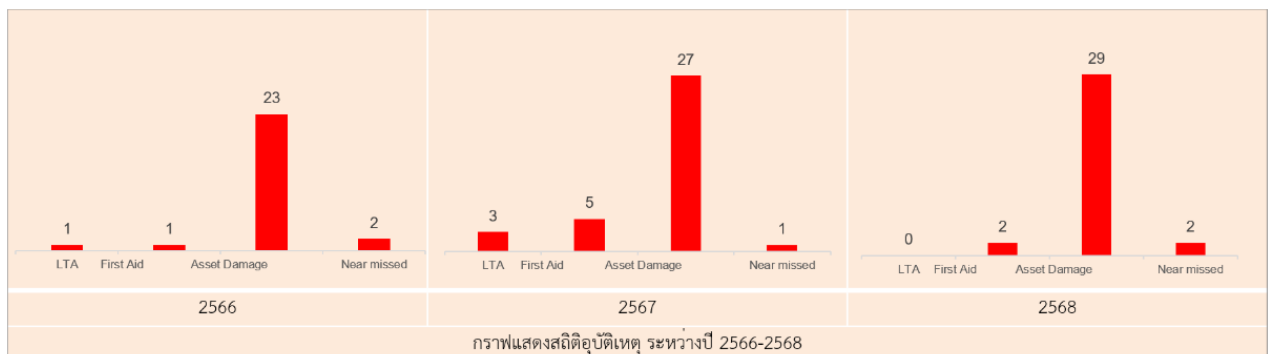
- การส่งเสริมและจัดส่งโครงการความปลอดภัยเพื่อเข้าร่วมประเมินในองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางและตัวชี้วัดเพื่อประเมินถึงผลการบริหารจัดการเทียบกับมาตรฐานขององค์กรที่เกี่ยวข้อง

โดยมีการดำเนินการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ครอบคลุมในกระบวนการต่าง ๆ ภายใต้วงโซ่คุณค่า และผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ ได้แก่ กระบวนการและพื้นที่ท่าเรือ, การจัดท่าเรือ, กระบวนการและพื้นที่ที่มีการผลิตการเก็บวัตถุดิบและวัสดุที่อาจก่อให้เกิดฝุ่น , การขนส่งโดยใช้บริการรถขนส่งของบริษัท, การขนส่งโดยใช้บริการผู้รับจ้างเหมาช่วง , การผลิตและบริการ, การส่งมอบสินค้าและบริการ , กิจกรรมสนับสนุน

ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมขับเคลื่อนและดำเนินการในการจัดการเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมและการดำเนินการเพื่อความปลอดภัย ได้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ผู้ถือหุ้น, ลูกค้า, คู่ค้า, หน่วยงานกำกับ/สังคม/ชุมชน

การดำเนินการโดยมุ่งมั่นเพื่อลดผลกระทบและเหตุการณ์จากผลกระทบที่อาจเกิดในกระบวนการ ดังนี้

ผลกระทบด้านความปลอดภัยจากกระบวนการ และการจัดการเพื่อลดและบรรเทาผลกระทบ	การบรรลุเป้าหมายในการจัดการลดผลกระทบของเหตุการณ์
- พนักงานได้รับบาดเจ็บ หรือเกิดอันตราย - อุบัติเหตุจากกระบวนการขนส่งสินค้าและวัตถุดิบ - อุบัติเหตุจากการส่งสินค้าที่เกิดในพื้นที่ของลูกค้านักค้าจากผู้รับจ้างเหมาช่วง - อุบัติเหตุ สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง - การเกิดค่าใช้จ่ายการรักษา เยียวยา หรือชดเชย มีผู้ที่ได้รับผลกระทบ - การเกิดทรัพย์สินของบริษัทเสียหาย - การเกิดทรัพย์สินของลูกค้าเสียหาย - ผลกระทบ ความเดือดร้อน ในส่วนชุมชนหากเกิดอุบัติเหตุระหว่างการขนส่งสินค้า หรือความเสี่ยงจากกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งจากการดำเนินธุรกิจ - ภาพลักษณ์ที่อาจได้รับผลกระทบหากจัดการไม่ดี หรือมีอุบัติเหตุร้ายแรง	บรรลุ ยังคงมีเหตุการณ์ ยังคงมีเหตุการณ์ ยังคงมีเหตุการณ์ ผ่านการจัดการของประกันคุ้มครองความเสี่ยง ยังคงมีเหตุการณ์ ยังคงมีเหตุการณ์ บรรลุ ไม่มีอุบัติเหตุร้ายแรง



S4. สุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงาน

การบริหารจัดการให้พนักงานมีสุขภาวะและทำงานอย่างปลอดภัยในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลในการดำเนินการใด ๆ ต้องให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยเป็นอันดับแรก (Safety First) ดังนั้น การบริหารความปลอดภัยจึงถือเป็นนโยบายเพื่อสร้างรากฐานที่สำคัญด้านความยั่งยืน และการปลูกฝังวัฒนธรรมและการบริหารความปลอดภัยภายในกระบวนการจึงเป็นหน้าที่ของบุคลากรภายในองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันขับเคลื่อน ทั้งในกระบวนการผลิต (Process Safety Management) ควบคู่กับความปลอดภัยของบุคคล (Personal Safety Management) และอาชีวอนามัย (Occupational Health) เพื่อคงไว้ซึ่งมาตรฐานระดับสากลและเสริมสร้างความมั่นใจว่าพนักงาน ผู้รับเหมา รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญในกระบวนการตลอดห่วงโซ่มูลค่าทางธุรกิจร่วมกันปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยเพื่อเป็นการลดอันตรายและลดปัจจัยความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อชีวิตและทรัพย์สินอย่างดีที่สุด

ในกระบวนการผลิต และกระบวนการ บริษัทฯ มีการดำเนินงานด้านการจัดการตามระบบความปลอดภัยและอาชีวอนามัยตามมาตรฐานสากล ISO 45001 โดยกำหนดกรอบการบริหารจัดการปฏิบัติการที่เป็นเลิศ (Operation Excellence Management System: OEMS) ซึ่งกำหนดกรอบด้านการกับดูแลงานด้านความปลอดภัยของกระบวนการบุคลากร และสิ่งแวดล้อมเป็นหนึ่งในแนวทางเน้นการดำเนินการตามกลยุทธ์ที่สำคัญ โดยหน่วยงานผลิตทุกฝ่ายต้องมีการประเมินความเสี่ยงและมีคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเครื่องมือและอุปกรณ์ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงและอันตรายจากการใช้งานเพื่อเป็นแนวทางการป้องกันและควบคุมความเสี่ยง ครอบคลุมตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบ กระบวนการดำเนินงาน ขั้นตอนบำรุงรักษา และการทวนสอบมาตรฐานเป็นประจำทุกปี ทั้งในภาวะปกติและภาวะที่ระบบมีการหยุดฉุกเฉินอย่างเหมาะสมเพื่อรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินการผลิตได้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ



การบริหารเสถียรภาพและสมรรถนะของเครื่องจักร

บริษัทฯ มีการบริหารเสถียรภาพและสมรรถนะของเครื่องจักร (Reliability & Integrity) ของทุกโรงงาน โดยมีทีมงานฝ่ายผลิตและฝ่ายซ่อมบำรุงร่วมกันเพื่อดูแลและตรวจสอบเพื่อปรับปรุงเสถียรภาพของเครื่องจักร (Reliability Improvement) โดยมีการติดตั้งระบบฐานข้อมูลเพื่อบันทึกประวัติเพื่อประกอบการบริหารจัดการ รวมถึงประวัติการซ่อมแซมเพื่อประเมินผลการดูแลบำรุงรักษา ทั้งนี้ เครื่องจักรในทุกโรงงานของบริษัทฯ จะได้รับการตรวจประเมิน



การอบรม PLC โดยวิทยากรจากทีมวิศวกรไฟฟ้า เพื่อพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานด้านระบบ Program Logic Control ซึ่งเป็นโปรแกรมสำหรับคำสั่งในการควบคุมที่เชื่อมต่อกับอุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งใช้กับกระบวนการควบคุมการทำงานของเครื่องจักร โดยหลักสูตรให้ความรู้ขั้นพื้นฐาน การอัปเดต การดาวน์โหลด และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

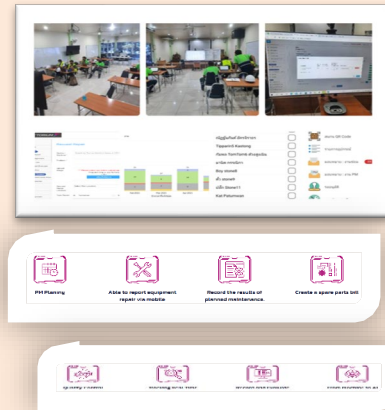
กิจกรรมการฝึกอบรมซอฟต์แวร์บำรุงรักษาเชิงป้องกัน

หลักสูตรอบรมทีมซ่อมบำรุงเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการนำซอฟต์แวร์ ("Factorium CMMS") สำหรับใช้ในการสนับสนุนงานด้านการบำรุงรักษา และ

ประสิทธิผลการดำเนินงานเพื่อให้มีสภาพการใช้งานที่ทำงานได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ (Machine Integrity Checking) รวมถึงมีการตรวจสอบผ่านระบบ Visualization จากทีมผู้เชี่ยวชาญที่ให้บริการด้านเทคนิคเพื่อวิเคราะห์ด้านการทำงานและเสถียรภาพของเครื่องจักรที่ครอบคลุมทุกปัจจัยที่อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุ เพื่อลดอัตราการหยุดการผลิตฉุกเฉิน (Unplanned Shutdown) โดยขั้นตอนทั้งหมดนี้จะมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยอาชีวอนามัยระดับวิชาชีพของบริษัทฯ เป็นผู้ตรวจประเมินและร่วมกับหน่วยงานอื่นที่ได้รับอนุญาตตามที่ราชการกำหนด รวมถึงจัดทำแผนงานเพื่อฝึกอบรมในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมการดำเนินการเพื่อให้เกิดความปลอดภัยที่ครอบคลุมทุกระบวนการและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์และจัดทำแผนการบำรุงรักษาเชิงรุก โดยเนื้อหาหลักสูตรจะเป็นการอบรมเกี่ยวกับ:

- ระบบและระเบียบการปฏิบัติ , โครงสร้างการจัดเก็บข้อมูล, วิธีการใช้, ลักษณะปัญหา, การตอบข้อซักถาม



กิจกรรมกรรมปลูกฝังพฤติกรรมด้านความปลอดภัย

บริษัทมีการจัดการอบรมบุคลากร เสริมสร้างและให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการตัดแยก แหล่งพลังงานและล๊อคเอาท์ LOGOUT TAGOUT(LOTO) ขั้นตอนความปลอดภัยในการตัดแยกพลังงานของเครื่องจักร (ไฟฟ้า, กลไก, ไฮดรอลิก) ด้วยการใส่กุญแจล๊อค (Lockout) และป้ายเตือน (Tagout) เพื่อป้องกันการเปิดเครื่องโดยไม่ตั้งใจระหว่างซ่อมบำรุง โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุร้ายแรงถึงขั้นเสียชีวิต ลดความเสี่ยงในการทำงาน และเป็นไปตามกฎหมายความปลอดภัย สำหรับหลักปฏิบัติด้านความปลอดภัยโดยจัดทำในรูปภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติให้กับพนักงานและผู้รับเหมาในแต่ละสถานประกอบการในทุก ๆ ระดับ รวมถึงตรวจสอบพื้นที่ทำงาน โดยทีมคณะกรรมการความปลอดภัย เพื่อติดตามความเข้าใจของพนักงานและผู้รับเหมา ให้ปฏิบัติตามขั้นตอน และเพื่อกระตุ้นให้พนักงานได้จดจำหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติเพื่อสามารถฝึกและสร้างเป็นพฤติกรรมในการตระหนักและให้ความสำคัญในความปลอดภัยสำหรับพนักงานในทุกๆระดับ โดยขยายขอบเขตการฝึกอบรมไปยังกลุ่มผู้เหมา และผู้รับจ้างช่วง รวมถึงคู่ค้าที่สำคัญเพื่อให้ปฏิบัติตามหลักด้านความปลอดภัยเป็นวัฒนธรรมเดียวกัน



การอบรมบุคลากร เสริมสร้างและให้ความรู้เพื่อคุ้มครองพนักงาน
จากอุบัติเหตุร้ายแรงและลดความเสี่ยงในการทำงาน

การดำเนินการตามเป้าหมายการปลูกฝังพฤติกรรมความปลอดภัย (Behavior-based safety (BBS))

เพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ทั้งต่อตัวเองและผู้อื่น โดยกระบวนการ “การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อความปลอดภัย” หรือ “Behavior-Based Safety (BBS)” ซึ่งเป็นการพัฒนาความปลอดภัยโดยมุ่งเน้นที่การลดพฤติกรรมความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ โดยการ ลด ละ เลิก พฤติกรรมเสี่ยง และยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยอย่างยั่งยืน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความใส่ใจในพฤติกรรมการทำงานและสังเกตการทำงานของตัวเองและเพื่อนร่วมงาน มีการตั้งเป้าหมายและการให้คำแนะนำเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ปลอดภัยอย่างทันท่วงที รวมถึงการอบรมและให้คำแนะนำ แนวคิดหรือหลักการที่ส่งเสริมให้บุคคลแต่ละคนนำไปเป็นหลักพิจารณาเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และประเมินพฤติกรรมของตัวเอง หรือของกลุ่มอยู่ตลอดเวลา

SUTHA ได้ปรับแนวทางเพื่อสื่อสารในการสร้างพฤติกรรมความปลอดภัย ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. **Open Mind** เปิดใจพูดคุยกัน โดยที่จะยอมรับความคิดเห็น และเอื้ออาทรซึ่งกันและกันซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้ทุกฝ่ายยอมรับกันได้
2. **Observation** การสังเกตพฤติกรรมความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานว่ามีความเสี่ยงหรือไม่
3. **Intervention** การเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วยการพูดคุย ทักทาย ชมเชย เมื่อทำงานอย่างปลอดภัย และตักเตือน เมื่อมีพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานเกิดขึ้น

4. **Record** บันทึกผลการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งการชมเชย การตักเตือนฝ่ายโปรแกรมที่สามารถบันทึกได้ทั้งทางเว็บไซต์และสมาร์ทโฟน
5. **Safety Culture** สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยโดยการทำขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง ทั้งองค์กร รวมถึงมีการวัดผล ประเมินตลอดเวลา

การจัดการดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อความปลอดภัยด้านสุขภาวอนามัยของพนักงาน

- 1) การดำเนินการตามมาตรฐานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสากล ISO 45001 และการดำเนินการให้สอดคล้องตามนโยบายด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยที่กำหนดโดย
 - > มุ่งมั่นในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพเพื่อป้องกันการบาดเจ็บและเจ็บป่วยที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

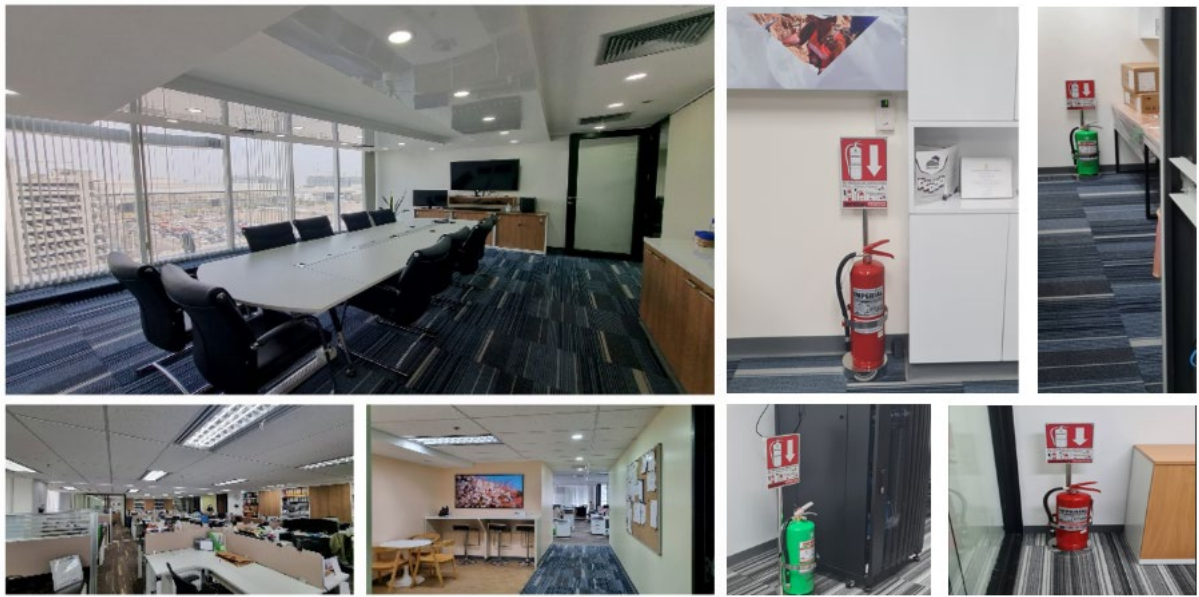


ภาพถ่ายบริเวณพื้นที่ทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่

ภาพถ่ายบริเวณพื้นที่ทำงานของพนักงานสาขาช่องสาริกา

ภาพถ่าย : การติดตั้งระบบการระบายอากาศอย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี ด้วย แสงไฟ อุณหภูมิ การระบายอากาศที่เหมาะสม ในสถานประกอบที่มีพนักงานนั่งรวมกันในห้องที่อากาศปิด จะมีการติดตั้งระบบฟอกอากาศ ระบบ HEPA UV เพื่อกรองอากาศให้เกิดการถ่ายเท และกรองอากาศเพื่อลดปริมาณจุลินทรีย์ หรือเชื้อโรคเพื่อลดโอกาสของการแพร่ระบาดของเชื้อโรค ที่อาจมีการติดต่อ ตามแนวทางลดความเสี่ยงให้กับพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย

- > การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพของลูกจ้าง มีการจัดเตรียมน้ำดื่ม แสงไฟ อุณหภูมิ ที่พอเหมาะ และมีการระบายอากาศอย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ความปลอดภัยอย่างเหมาะสม และอุปกรณ์ความปลอดภัยได้รับการบำรุงรักษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด



ภาพถ่ายบริเวณพื้นที่สำหรับทำงานส่วนงานสำนักงานใหญ่ บริษัท สุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน) และอุปกรณ์ดับเพลิงเพื่อควบคุมและระงับเหตุการณ์ฉุกเฉิน

> การปรับปรุงจุดและสภาพแวดล้อมในกระบวนการปฏิบัติงานให้มีการป้องกัน และมีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย

- ติดตั้ง Stopper จุดจอดโฟล์คลิฟท์ ป้องกันล้อรถเคลื่อนตัว/ไหลชนกำแพงในคลังสินค้า



- จัดทำจุดพักพนักงาน ให้อยู่ห่างจากพื้นที่ทำงาน



- ติดตั้งการ์ดบริเวณจุดหมุนของเครื่องจักร



> มุ่งมั่นปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ รวมถึงการปรับปรุงและทบทวนเพื่อให้สามารถปฏิบัติตามขอบเขตต่าง ๆ ของกฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลง

> มุ่งมั่นกำจัดอันตรายและลดความเสี่ยง โดยครอบคลุมไปยังการปรับปรุงความปลอดภัยของบริษัทและบริษัทย่อย

○ การปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ในบริษัทย่อยเพื่อให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะตามจุดเสี่ยงที่ตรวจพบ

การปรับปรุงแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยในพื้นที่โรงงาน โดยมีระบบการประเมินด้านความปลอดภัยซึ่งมีคณะกรรมการความปลอดภัย(คปอ.) และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับต่างๆ รวมถึงทีมงานระดับปฏิบัติการร่วมพัฒนา JSA (Job Safety Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยง และมีการปรับเพิ่มรายการ JSA จาก 120 งาน เป็น 230 งาน เพื่อวางมาตรการด้านความปลอดภัยเพิ่มเติมจากปี 2564 รวมถึงการเพิ่มหัวข้อการประเมินและตรวจสอบกว่า 300 รายการ เพื่อให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่ปฏิบัติการ รวมถึงการเพิ่มมาตรการ ในบทปรับสำหรับผู้ฝ่าฝืน ซึ่งจากเดิมมีกำหนดบทปรับสำหรับผู้ฝ่าฝืน จำนวน 500 บาทเพิ่มเป็น 1,000 บาท โดยการเพิ่มบทปรับมากขึ้น เพื่อให้พนักงานที่ดูแลและรับผิดชอบได้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินการเพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดหรือการขาดความรอบคอบระมัดระวังในการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น

○ การตรวจประเมินความเสี่ยงและแก้ไขปรับจุดที่อาจเป็นอันตรายหรือไม่สอดคล้องกับมาตรฐานควบคุมในพื้นที่ปฏิบัติงานประจำปี

Report finding #	Observation	Risk Description	Risk (H, M, L)	Action Plan
1	There is no machine protections (especially cutting machines) in place at Thai Marble plant. (Pictures - sse slide 2)	High risk of accident and serious injuries	H	Implement Complete
2	Limited and not systematic PPE usage. PPE usage has to be improved (Pictures - sse slide 3-4)	Not being able to protect themselves for risky situations	H	Implement Complete
3	No visitors Health & Safety training and briefing at arrival and before plant visit.	Lack of H&S awareness / Not aware what is going to be done in case of emergency	M	Implement Complete
4	No Job risk assessment are performed	Lack of awareness of possible risks and corresponding actions needed in job tasks	M	Implement Complete
5	The hazardous activities are not described in safety work procedures.	Lack of H&S awareness	M	Implement Complete
6	Emergency Plan had been prepared at least 25 years ago, and not updated since then	Not be aware of what should be done at the emergency situation	M	Implement Complete
7	No server room. It is placed in the middle of open office (Pictures - sse slide 5)	Interruption of network	M	Implement Complete
8	1.Although trainings are given in the plant, we did not found any evidences 2.No Site Operating Procedure training given and there is no pre-shift inspection done	Not monitoring developments of workers No evidence that the workers have followed key trainings In case of any legal situation, no fact/evidence can be provided	M	Implement Complete



- > มุ่งมั่นให้คำปรึกษาและการมีส่วนร่วมกับผู้ปฏิบัติงานหรือตัวแทนผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการขยายขอบเขตไปยังคู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียที่มีความสำคัญในกระบวนการภายใต้ห่วงโซ่อุปทาน

การจัดหลักสูตรการอบรมความรู้การขับขี่และกฎหมายจราจร เพื่อสร้างให้เกิดความรู้ความเข้าใจกับ ผู้ปฏิบัติงาน และจัดให้มีการอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานของคู่ค้า ตามโปรแกรมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย และโปรแกรมการร่วมพัฒนาคู่ค้าด้วย



กลุ่มผู้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรอบรม : พนักงานขับรถขนส่งของบริษัท



กลุ่มผู้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรอบรม : พนักงานขับรถขนส่งของคู่ค้า

ชื่อหลักสูตร : วิธีการขับรถขนส่งอย่างปลอดภัย โดยใช้หลักการ Smith System

สถานที่จัดการอบรม : ห้องประชุมใหญ่โรงงานสาขาช่องสาริกา

โดยมีการสนับสนุนทรัพยากรบุคลากร เวลา งบประมาณ และการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อให้เกิดการพัฒนา ด้าน อาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญในการให้คำปรึกษาและการมีส่วนร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน หรือตัวแทนผู้ปฏิบัติงาน นโยบายนี้จะขยายผลไปยังพนักงานทุกคน ทุกระดับ และพร้อมเผยแพร่สู่สาธารณชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

การประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ผู้รับเหมา / คู่ค้า ที่อาจเกิดขึ้นในขั้นตอนการปฏิบัติงาน

การจัดสวัสดิการด้านการตรวจตรวจสอบสุขภาพให้กับพนักงานเพื่อใช้ผลการตรวจสอบคุณภาพในการประเมินความเสี่ยงและเฝ้าระวังด้านการดูแลสุขภาพอนามัยสำหรับพนักงาน



บริษัทได้จัดหน่วยงานบริการด้านสุขภาพเพื่อเข้าตรวจสุขภาพให้กับพนักงาน รวมถึงการจัดส่งพนักงานเข้ารับการตรวจสุขภาพในสถานพยาบาลประจำปี โดยผู้ให้บริการจากภายนอก รวมถึงสถานพยาบาลที่ได้มาตรฐาน ซึ่งผลการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานไม่พบความเสี่ยงและปัญหาด้านสุขภาพของพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงาน

ในกระบวนการพัฒนาความปลอดภัยในการดำเนินการในห่วงโซ่อุปทาน การประเมินส่วนของผู้ค้าโดยใช้วิธีกำหนดการตอบแบบประเมินซึ่งจะมีการสำรวจโดยให้ผู้ค้าแบบประเมินตนเองในการปฏิบัติด้านความปลอดภัยและการปฏิบัติต่อแรงงานประจำปี

การจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมหลักสูตร “การการดับเพลิงขั้นต้น และฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ”

เป็นการปูพื้นฐานความรู้ที่ถูกต้องให้กับผู้เข้าร่วมอบรมดับเพลิง พร้อมทั้งทดลองปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมดับเพลิงทุกคนเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับเหตุการณ์ไม่คาดฝันในชีวิตประจำวันได้ พร้อมทั้งสามารถวางแผนการดับเพลิง ช่วยเหลือผู้ประสบภัย และสามารถประเมินสถานการณ์ได้ โดยรับการรับรองการเป็นหน่วยฝึกอบรมป้องกันและระงับอัคคีภัย ถูกต้องตามกฎหมาย ได้รับอนุญาตอย่างเป็นทางการจาก กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



การกำหนดมาตรการป้องกันและลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยมีการจัดทำแผน BCP สำหรับเป็นแผนป้องกันกรณีเหตุการณ์ฉุกเฉิน และจัดให้มีการฝึกซ้อมแผนฉุกเฉิน โดยการจำลองเหตุการณ์ของอุบัติเหตุการต่างๆ (Safety Snap Audit) จัดทำทุกไตรมาสสวนเวียนทุกสาขา

สาขาช่างสาริกา



สาขาพระพรหมบาท



สาขาห้วยป่าหวาย



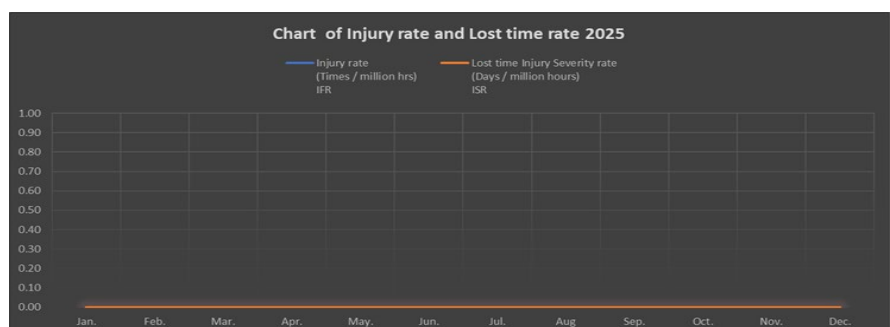
บจ.หินอ่อน (บริษัทย่อย)



การพิจารณามันที่อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate: LTIFR / Lost Time Incident Rate : LTIR) หรืออัตราการหยุดงาน (Absent Rate: AR) และการบันทึกสถิติการเกิดอุบัติเหตุเพื่อการสืบสวนถึงต้นเหตุของเหตุการณ์ในแต่ละครั้ง (GRI : 403-2)

Safety data statistics Summary All Branch 2025												
Month	number of employees	Working hours per day	Total day works per month	Man hours	Number of LTA (Employees)	Number of Recordable (Employees)	Number of First aid (Employees)	Number of Near misses (Employees)	Lost time (Days)	Calculated working hours	Injury rate (Times / million hrs) IFR	Lost time Injury Severity rate (Days / million hours) ISR
Jan.	217	8	26	50840	0	0	0	0	0	1,000,000	0.00	0.00
Feb.	214	8	23	45366	0	0	0	0	0	1,000,000	0.00	0.00
Mar.	215	8	26	50320	0	0	0	0	0	1,000,000	0.00	0.00
Apr.	212	8	23	46634	0	0	0	0	0	1,000,000	0.00	0.00
May.	209	8	25	47312	0	0	0	0	0	1,000,000	0.00	0.00
Jun.	208	8	24	44957	0	0	0	0	0	1,000,000	0.00	0.00
Jul.	206	8	25	47208	0	0	1	0	0	1,000,000	0.00	0.00
Aug.	210	8	25	47475	0	0	0	0	0	1,000,000	0.00	0.00
Sep.	211	8	26	45546	0	0	0	0	0	1,000,000	0.00	0.00
Oct.	209	8	26	45857	0	0	0	0	0	1,000,000	0.00	0.00
Nov.	208	8	25	42527	0	0	0	0	0	1,000,000	0.00	0.00
Dec.	203	8	23	42432	0	0	0	0	0	1,000,000	0.00	0.00
Summary	210	8	25	556,575	0	0	1	0	0	1,000,000	0.00	0.00

Month	Injury rate (Times / million hrs) IFR	Lost time Injury Severity rate (Days / million hours) ISR
Jan.	0.00	0.00
Feb.	0.00	0.00
Mar.	0.00	0.00
Apr.	0.00	0.00
May.	0.00	0.00
Jun.	0.00	0.00
Jul.	0.00	0.00
Aug.	0.00	0.00
Sep.	0.00	0.00
Oct.	0.00	0.00
Nov.	0.00	0.00
Dec.	0.00	0.00



เป้าหมายและผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านความปลอดภัยประจำปี			
ระดับความร้ายแรงของอุบัติเหตุ(ISR)		ระดับความถี่ของอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน (IFR)	
เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
น้อยกว่า 2 วัน ต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	ประมาณ 0 วัน ต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน (ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย)	น้อยกว่า 3 ครั้ง ต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	ประมาณ 0 ครั้ง ต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน (บรรลุเป้าหมาย)

โครงการส่งเสริมความรู้ รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความตระหนักและสามารถรับมือกับความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อบรมขับขีรถแบคโฮ/รถตักถูกต้องและปลอดภัย

หลักสูตรผู้ควบคุมปั้นจั่น 4 ผู้



การอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องด้านสุขภาพความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

หลักสูตรด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานและบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม (คน)	218	220	212

เป้าหมายและแผนพัฒนาความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป้าหมายระยะสั้น - ระยะยาว	
จำนวนอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน 2568 บริษัทมีเป้าหมายมุ่งสู่ อุบัติเหตุเป็นศูนย์ โดยวางเป้าลดอัตราความรุนแรงของการบาดเจ็บ (Lost-Time Injury Severity Rate: ISR) ไม่เกิน 2 วันต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน และเป้าหมายลดอัตราการความถี่ของการบาดเจ็บ(Injury Frequency Rate: IFR) ไม่เกิน 3 ครั้ง ต่อ1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	จำนวนอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน 2569-2571 บริษัทมีเป้าหมายมุ่งสู่ อุบัติเหตุเป็นศูนย์ โดยวางเป้าลดอัตราความรุนแรงของการบาดเจ็บ (Lost-Time Injury Severity Rate: ISR) ไม่เกิน 2 วันต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน และเป้าหมายลดอัตราการความถี่ของการบาดเจ็บ(Injury Frequency Rate: IFR) ไม่เกิน 3 ครั้ง ต่อ1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน
สถิติการเกิดอุบัติเหตุ	สถิติการเกิดอุบัติเหตุ

แผนงานในปี 2569-2571

1. มุ่งมั่นจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพเพื่อป้องกันการบาดเจ็บและเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านความปลอดภัย
2. การบริหารความปลอดภัย-ทบทวนให้ดำเนินการตามกฎหมายความปลอดภัย รวมถึงการจัดทำรายงานอุบัติเหตุ
3. การตรวจสอบความปลอดภัยและการค้นหาสาเหตุ ในโรงงานแต่ละสาขา ประกอบด้วย การตรวจสอบสภาพอุปกรณ์เครื่องมือ, การตรวจสอบระบบไฟฟ้าและบริภัณฑ์ไฟฟ้าประจำปี, การตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน, การตรวจสอบอาคารโรงงานประจำปี, การตรวจสอบพื้นที่ทำงานโดยทั่วไป
4. กิจกรรมเพื่อลดความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุและการเฝ้าระวัง ประกอบด้วย การจัดเตรียมผู้ยาสามัญ, การตรวจสอบสุขภาพประจำปี, การประเมินผลตรวจสุขภาพของลูกจ้าง, การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล, การจัดอบรมพนักงาน เพื่อลดจำนวนอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์การจัดการสารเคมี ได้แก่ การจัดทำบัญชีรายชื่อสารเคมี และวัสดุที่เป็นอันตราย, การสอบเทียบค่าของอุปกรณ์/เครื่องมือให้ได้มาตรฐาน, การดำเนินการต่ออายุใบอนุญาตอุปกรณ์เครื่องมือและใบอนุญาตที่เกี่ยวข้อง การจัดทำหลักสูตรอบรมด้านความปลอดภัย รวมถึงการตรวจสอบมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและอุปกรณ์ควบคุมความปลอดภัยด้านความปลอดภัยของคู่ค้าและผู้รับเหมาที่เข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่
5. แผนระยะยาวมุ่งยกระดับเพื่อสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติอย่างปลอดภัยให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

การรับรองมาตรฐานการจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย



ข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้า

แผนพัฒนาที่สำคัญ	แผนงานปี 2569-2571
- การสำรวจพัฒนาตลาดและอุตสาหกรรมใหม่ - การประเมินแหล่งวัตถุดิบเพื่อคัดเลือกและจัดสรรส่วนในการจัดซื้อจัดหาเพื่อให้ได้วัตถุดิบที่สามารถผลิตสินค้าตรงตามเกรดการใช้งานของลูกค้า - การพัฒนาด้านการลดต้นทุนผลิตภัณฑ์สำหรับลูกค้า - การดำเนินการด้านโครงการที่ส่งเสริมต่อเศรษฐกิจหมุนเวียน และโครงการที่เกี่ยวข้องในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก - การเข้ากิจกรรมต่าง ๆ โครงการร่วมมือพัฒนาคู่ค้าและพัฒนาห่วงโซ่คุณค่า - การจัดให้มีการฝึกอบรม , กิจกรรม work shop ตามแนวคิดการจัดการองค์กรแห่งตามแนวคิดแห่งนวัตกรรม - การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องตามแผนขับเคลื่อนและเป้าหมายที่กำหนด - พัฒนาและใช้แอปพลิเคชัน Salesforce เพื่อสนับสนุนระบบ CRM และการจัดการฐานข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) รวมถึงสนับสนุนการติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการด้านการขายและการจัดการข้อมูลลูกค้า - การติดตามการส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการ และสนับสนุนในด้านเงินการเพื่อให้เป็นไปตามความคาดหวังลูกค้าแต่ละกลุ่ม	- การร่วมพัฒนาเพื่อหาแนวทางปรับปรุงกระบวนการและคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องตามคุณสมบัติที่ลูกค้าแต่ละกลุ่มต้องการใช้งาน - การปรับสัดส่วนวัตถุดิบโดยคัดเลือกแหล่งวัตถุดิบหินปูนที่มีคุณสมบัติด้านเคมีที่สามารถผลิตสินค้าสอดคล้องตามคุณสมบัติที่ลูกค้าต้องการ - การพัฒนาปรับปรุงซอฟต์แวร์ และการลงทุนในโซโลสำหรับจัดเก็บสินค้า เพื่อส่งเสริมกระบวนการควบคุมการผลิตให้ตอบสนองต่อการควบคุม การประเมิน วิเคราะห์ค่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ รวมถึงสนับสนุนการจัดเก็บและการคัดแยกผลิตภัณฑ์อย่างเหมาะสม - การพัฒนาเพื่อปรับปรุงเพื่อให้สินค้าและบริการสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของลูกค้าทุกกลุ่มอุตสาหกรรม - มีพัฒนาใช้ระบบ Sales Forces ซึ่งเป็นระบบ CRM (Customer Relation Management) เพื่อการบริหารจัดการงานขาย และการตลาด และบริการลูกค้าโดยสามารถประยุกต์นำประสิทธิภาพของฟังก์ชันต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนต่อการบริหารจัดการลูกค้าสัมพันธ์ให้ได้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น - การดำเนินงานตามแผนพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดสำหรับสินค้าที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์ในกลุ่มรักษาสิ่งแวดล้อมและนวัตกรรมเพื่อสังคม โดยให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์ที่ช่วยปรับปรุงคุณสมบัติของดินให้เป็นไปตามมาตรฐานงานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ - การพัฒนาความร่วมมือและการสนับสนุนจาก Carmeuse เพื่อผลักดันผลิตภัณฑ์ปรับปรุงคุณสมบัติของดิน ร่วมกับการพัฒนาโครงการวิจัยผลิตภัณฑ์กับสถาบันการศึกษาในการผลักดันเพื่อนำผลิตภัณฑ์สู่ขั้นตอนการตลาดและทดสอบ หรือนำไปใช้โดยกลุ่มลูกค้าเป้าหมายที่ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ - จะมีการเน้นถึง ความยั่งยืน รวมถึงการนำ Circular Economy เข้ามาเสริมในเรื่องของ ความยั่งยืน หรือ ESG

	- ดำเนินนโยบายที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร - การพัฒนาเพื่อขยายปริมาณการส่งออกสินค้า และการเพิ่มสัดส่วนการขายสำหรับผลิตภัณฑ์ในประเทศ
--	--

การตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา	: มี : การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า, การสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า/ผู้บริโภค, การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า,การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า, อื่น ๆ :การปฏิบัติต่อคู่แข่ง และการต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม
--	---

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

การบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า และการบริหารคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการ และการสื่อสารทางการตลาดอย่างมีความรับผิดชอบ และปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้า

บริษัทจะผลิตสินค้า บริการ และบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความไว้วางใจ ความสัมพันธ์กับลูกค้าทั้งก่อนและหลังการขาย มีระบบจัดเก็บและการให้ข้อมูลที่ตรงความจริงและเพียงพอ รวมทั้งให้ความรู้เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าและบริการ ทำการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมของสินค้าและบริการ โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการและกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและสิ่งแวดล้อม

การบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าและการบริหารคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการ

บริษัทให้ความสำคัญในการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าและดำเนินการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริโภคเกิดความภักดีต่อสินค้าและบริการที่บริษัทส่งมอบ และทำให้บริษัทสามารถรักษาและขยายฐานลูกค้าได้ในระยะยาว และมีกระบวนการในการควบคุมคุณภาพสินค้า การทดสอบและหน่วยงานเพื่อตรวจเช็คดูแลกระบวนการเพื่อควบคุมคุณภาพสินค้ารวมถึงการส่งมอบสินค้าเพื่อให้ลูกค้าได้รับสินค้ารวมถึงบริการที่ปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัยของลูกค้า ซึ่งกระบวนการครอบคลุมตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบ การขนส่งเข้า การผลิต การวิเคราะห์และควบคุมคุณภาพ การจัดเก็บและบรรจุ และการจัดส่งถึงลูกค้าซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานระบบคุณภาพ ISO9001 รวมถึงการมีการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO14001 และการจัดการด้านความปลอดภัย ISO 45001(OHSAS 18000) โดยมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาความพึงพอใจของลูกค้าพร้อมจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าในแต่ละปี

การสื่อสารข้อมูลผลกระทบของสินค้าและบริการ

แก่ลูกค้า/ผู้บริโภค

และสำรวจประเมินความพึงพอใจของลูกค้า

Target

Result

100%

88%

ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการที่ไม่ได้รับ

แก้ไข

Target

Result

ศูนย์

-ศูนย์- (หมายเหตุ /2)

การประเมินวัตถุประสงค์คุณภาพโดยรวม

ชั่วโมงการหยุดซ่อมเครื่องจักร

Target

Result

≤ 4 %

0.58

การประเมินวัตถุประสงค์คุณภาพโดยรวมมาตรฐาน

คุณภาพสินค้าตามที่ลูกค้าต้องการ

Target

Result

> 95 %

98.9029

ข้อร้องเรียนการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลหรือ

ความลับของลูกค้า

Target

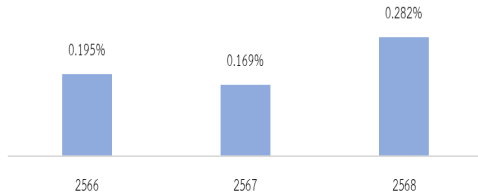
Result

-Zero-

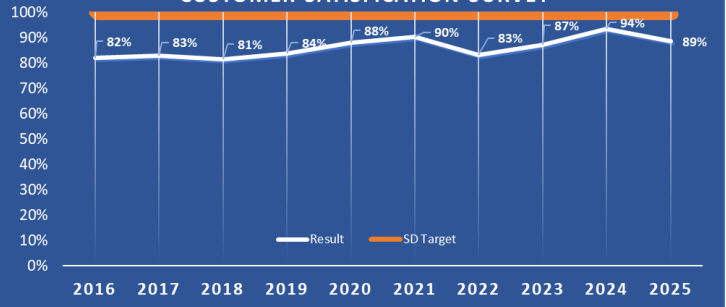
-Zero-

ดัชนีชี้วัดด้าน Complaint จากลูกค้า

% รายการรับข้อร้องเรียน/ข้อขัดแย้ง



CUSTOMER SATISFACTION SURVEY



หมายเหตุ: 1) ผลคะแนนความพึงพอใจจัดทำด้วยวิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามจากลูกค้าในกลุ่มสินค้าปูนขาวและแคลเซียมคาร์บอเนต โดยปี 2566 เปลี่ยนรูปแบบโดยแปลงค่าจากผลคะแนนเฉลี่ย เป็นการนำเสนอในรูปแบบเปอร์เซ็นต์

2) จากการตั้งเป้าหมายในการรักษาเสถียรภาพด้านการผลิตและจำหน่ายโดยกำหนดแผนการจำหน่ายให้กับลูกค้าในหลากหลายอุตสาหกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าในทุกกลุ่ม อย่างไรก็ตาม เนื่องจากลูกค้าแต่ละกลุ่มมีความต้องการใช้งานผลิตภัณฑ์ในคุณสมบัติที่มีความแตกต่างกัน

บริษัท มีการกำหนดมาตรการและแผนงานในการจัดการเพื่อลดผลกระทบจากการควบคุมและรับประกันการส่งมอบสินค้าเพื่อให้ตรงตามคุณสมบัติที่ลูกค้าต้องการ โดยการพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องตามรูปแบบและวิธีการจัดการตามมาตรฐานคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตามบริษัทยังไม่ลดตัวแปรที่เกิดจากความไม่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าแต่ละกลุ่ม แต่ละราย ซึ่งในปี 2568 พบข้อร้องเรียนจำนวน 8 เหตุการณ์ จาก ด้านผลิตภัณฑ์ที่เกิดภายในเนื้อปูนก้อนที่เผาไหม้ไม่สุก (6 ครั้ง) , ผลิตภัณฑ์ปูนบด หรือปูนไฮดรตที่เกิดความชื้นและส่งผลต่อคุณสมบัติทางเคมี (1 ครั้ง) ซึ่งได้มีการแก้ไขและปิดประเด็นครบทุกรายการ รวมถึงการตรวจประเมินจากกลุ่มลูกค้าที่เข้าตรวจเยี่ยมกระบวนการ รวม 10 ราย พบประเด็นจากลูกค้า 1 รายเพิ่มเติม และได้มีการปิดประเด็นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

3) ในปี 2568 มีอัตราการคืนสินค้าเทียบกับเทียบสินค้าที่ขายตามรอบระยะเวลาการรายงานคิดเป็น 0.282 % (ปี 2567 อัตรา 0.169 % , ปี 2566 อัตรา 0.195%) (GRI 301-3)

ในปี 2568 ค่าเฉลี่ยจากผลการสำรวจด้านความพึงพอใจจากกลุ่มลูกค้าทั้งผลิตภัณฑ์ปูนขาวและแคลเซียมคาร์บอเนต ผลลัพธ์บ่งชี้ถึงความจำเป็นที่ต้องมีการปรับและพัฒนาเพิ่มเพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์ให้ตรงกับความต้องการสำหรับลูกค้าแต่ละกลุ่ม

บริษัท ยังคงมีประเด็นความเสี่ยงและผลกระทบที่หลงเหลืออยู่ในเรื่องความไม่สอดคล้องตามข้อกำหนดสำหรับลูกค้าบางกลุ่มและบางรายจากธรรมชาติและคุณสมบัติจากวัตถุดิบที่ใช้สำหรับกระบวนการผลิตเป็นวัตถุดิบจากธรรมชาติดังนี้

- วัตถุดิบหลัก ได้แก่ หินปูน และเชื้อเพลิง โดยหินปูนจะมีคุณสมบัติของสิ่งเจือปน และเชื้อเพลิงมีคุณสมบัติที่แตกต่างกัน และหินปูนจากแหล่งผลิตที่แตกต่างกัน หรือในการขุดเจาะแต่ละโซนของหินปูนอาจให้ค่าคุณสมบัติด้านเคมีที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการควบคุม และทดสอบคุณสมบัติของวัตถุดิบ เพื่อควบคุมและคัดเลือกวัตถุดิบสำหรับกระบวนการอย่างเหมาะสม

สำหรับเชื้อเพลิงที่ใช้ในกระบวนการผลิตได้คัดเลือกเชื้อเพลิงชนิดที่ให้ค่าความร้อนสูงเพื่อรักษาระดับการทำความร้อนและลดผลกระทบจากปัญหาด้านความชื้น เพื่อลดจี้และผลกระทบที่ส่งผลกระทบต่อคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์หรือบริการ

- การมีกระบวนการแปรรูปผลิตภัณฑ์ในหลายผลิตภัณฑ์ส่งผลกระทบต่อโอกาสในการเกิดการหยุดกระบวนการเพื่อการบำรุงรักษาและอาจส่งผลกระทบต่อเนื่องของผลิตภัณฑ์เป็นความเสี่ยงที่มีโอกาสเกิด

บริษัททวงวงเป้าหมายในการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การประเมินความพึงพอใจใช้แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจ ด้านระบบงานบริการและการประสาน, ระบบคุณภาพสินค้าที่ตรงกับการใช้งาน, ระบบงานบริการด้านเอกสาร, การจัดส่งสินค้า และบรรจุภัณฑ์ โดยประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจหลักของกลุ่มลูกค้าบางรายที่ได้ตอบแบบสำรวจ ยังมีผลิตภัณฑ์ในบางกลุ่มอุตสาหกรรมที่ยังมีคุณสมบัติไม่นิ่ง หรือบางเวลาที่ยังไม่สามารถจัดส่งได้ตรงต่อความคาดหวัง นอกจากนี้ จากการสำรวจและผลจากการประสานงานกับกลุ่มลูกค้ายังพบว่าประเด็นด้านของราคาขายหลังจากที่บริษัทได้มีการปรับราคาจากผลกระทบของราคาต้นทุนเชื้อเพลิงที่เพิ่มขึ้นส่งผลกระทบต่อไม่เป็นไปตามความคาดหวังและส่งต่อการสูญเสียปริมาณและยอดขายในกลุ่มลูกค้าบางกลุ่ม หรือบางรายที่ได้รับผลกระทบจากราคาที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจากผลการสำรวจบริษัทฯ ได้มีการปรับปรุงสำหรับในรายลูกค้าที่ได้รับผลกระทบรวมถึงการวิเคราะห์และหามาตรการในการพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์เพื่อให้มีคุณภาพที่มีความสม่ำเสมอ และเหมาะสมกับลูกค้าในทุกกลุ่มดังนี้

ลำดับ	ผลกระทบ	มาตรการในการจัดการ	ข้อจำกัด
1	คุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ไม่ตรงกับความต้องการของลูกค้าในบางกลุ่ม	การจัดทำแผนการผลิตโดยกำหนดแผนในการผลิตปูนขาวในแต่ละเตาสำหรับการส่งมอบสำหรับลูกค้าแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม	ยังเกิดข้อจำกัดในบางกรณีที่บางช่วงที่มีปริมาณความต้องการที่เกินกว่ากำลังการผลิต
		การเลือกใช้ประเภทเชื้อเพลิงที่เหมาะสมและส่งเสริมต่อคุณสมบัติในการเผาปูนขาว ซึ่งให้คุณสมบัติของปูนขาวที่ผลิตได้สอดคล้องเหมาะสมกับการใช้งานของกลุ่มอุตสาหกรรม	ยังเกิดข้อจำกัดในบางกรณีที่แหล่งเชื้อเพลิงบางชนิดมีปริมาณการจำหน่ายในประเทศไม่มาก และมีต้นทุนราคาซื้อขายในประเทศที่ค่อนข้างสูง
		การจัดทำแผนการสำรองสินค้าคงคลังเพื่อให้มีปริมาณเพียงพอตามแผนงานการสั่งจองสินค้า	มีข้อจำกัดการจัดเก็บผลิตภัณฑ์บางประเภทที่จัดเก็บใน Silo ซึ่งไซโลที่จัดเก็บติดตั้งให้จัดเก็บแยกผลผลิต
		การบริหารจัดการตารางการจัดส่งสินค้าให้สอดคล้องกับปริมาณสินค้าคงคลัง และแผนการผลิต	ของการผลิตในแต่ละเตาไม่สามารถแยกคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์โดย

		การบริหารจัดการ และการจัดประเภทขนส่งสินค้าให้เหมาะสมกับคุณสมบัติและระยะเวลาที่ลูกค้าต้องการสินค้า	อิสระ ดังนั้นปริมาณเก็บจึงจึงมีคุณสมบัติเฉพาะของผลิตภัณฑ์ที่อาจใช้กับบางกลุ่มอุตสาหกรรมแต่ไม่สามารถใช้กับทุกกลุ่มอุตสาหกรรม
		การบริหารจัดการด้านบรรจุภัณฑ์ให้เหมาะสมกับประเภทของผลิตภัณฑ์	
		การปรับปรุงกระบวนการเครื่องจักรให้มีระบบที่สามารถคัดแยกคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ให้ได้ดีขึ้น	บางกระบวนการมีข้อจำกัดในการต้องหยุดกระบวนการโดยใช้ระยะเวลา
		มีปรับกระบวนการเพื่อให้สามารถทำการผลิตสินค้าให้มีขนาดตามที่ลูกค้าต้องการ โดยมีแผนการลงทุนเกี่ยวกับระบบเครื่องจักรและอุปกรณ์ ทั้งนี้ หากแผนการลงทุนมีความสอดคล้องและได้รับการอนุมัติจะมีการเพิ่มเครื่องจักรซึ่งช่วยให้การจัดการเกี่ยวกับขนาดของผลิตภัณฑ์เป็นไปตามความต้องการเฉพาะกลุ่ม	อาจไม่สามารถดำเนินการในช่วงที่มีความต้องการสินค้าที่ต่อเนื่อง / ข้อจำกัดกรณีที่ต้องใช้เงินลงทุนในการปรับแต่งกระบวนการที่มีมูลค่าการลงทุนเกินกว่าแผนการจัดสรรการลงทุนตามลำดับความสำคัญ
2	การปรับราคา	การหาแนวทางในการลดต้นทุนส่วนอื่นๆ เพื่อรักษาระดับราคา	บริษัทมีนโยบายในการเสนอราคาซึ่งเป็นไปตามกลไกของต้นทุน และไม่มีนโยบายการเสนอราคาเพื่อขายสินค้าที่ต่ำกว่าต้นทุน
		การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือตลาดใหม่ที่มีความสามารถในการแข่งขัน	
3	บรรจุภัณฑ์	การกำหนดมาตรการในการควบคุมคุณภาพของบรรจุภัณฑ์สำหรับลูกค้า โดยมีการตรวจสอบคุณภาพของบรรจุภัณฑ์ รวมถึงกำหนดมาตรการปฏิบัติที่สำคัญในการตรวจสอบและดำเนินการในกระบวนการบรรจุผลิตภัณฑ์ และการคัดเลือกชนิดบรรจุภัณฑ์อย่างเหมาะสม	ในการใช้บรรจุภัณฑ์ในบางประเภทที่เป็นผลิตภัณฑ์ใช้ซ้ำ จะมีข้อจำกัดสำหรับลักษณะของบรรจุภัณฑ์บางประเภทที่ไม่ควรใช้บรรจุภัณฑ์แบบใช้ซ้ำ เช่น ถังประเภทที่มีไส้ใน เป็นต้น

> กิจกรรมพัฒนาที่สำคัญที่ส่งเสริมการสร้างมาตรฐานคุณภาพของผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองความพึงพอใจที่คงมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง

- > การลงทุนและพัฒนาเกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือในการทดสอบ หรือตรวจสอบคุณภาพ ซึ่งพัฒนานำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อผลของความแม่นยำในการทดสอบและตรวจสอบควบคุมด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์
- > ระหว่างปี 2566 การปรับปรุงกระบวนการคัดล้างวัตถุดิบหินปูนตั้งแต่กระบวนการหน้าเหมือง หรือปรับกระบวนการในการตรวจสอบคุณภาพของหินปูนตั้งแต่กระบวนการโม่ บด ย่อยหิน
- > ระหว่างปี 2567 มีการพัฒนาด้านกระบวนการผลิตสินค้าไฮเดรตเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยการลงทุนโครงการ Replace hydrated lime Classifier มูลค่ารวม 6.6 ล้านบาท (รวมโครงการส่วนขยายที่แล้วเสร็จในปี 2568) เพื่อพัฒนากระบวนการในการผลิตสินค้าไฮเดรต ให้มีคุณสมบัติด้านขนาดและความละเอียดตามที่ลูกค้าต้องการ
- > การพัฒนากระบวนการในการผลิตปูนขาวสำหรับกลุ่มลูกค้าอุตสาหกรรมอิฐมวลเบา

โดยลงทุนสำหรับเครื่องจักรและอุปกรณ์สำหรับการผลิตปูนขาวเกรดอิฐมวลเบา มูลค่ารวม 5.5 ล้านบาท เพื่อรองรับการพัฒนาคุณสมบัติผลิตภัณฑ์ให้ได้คุณสมบัติที่เหมาะสมกับการนำไปใช้ของลูกค้ากลุ่มอิฐมวลเบา

- > ระหว่างปี 2567-2568 การลงทุนขยายกำลังการผลิตสินค้ากลุ่ม GCC ในบริษัท หินอ่อน จำกัด (บริษัทย่อย) รวมมูลค่ากว่า 50 ล้านบาท เพื่อรองรับการขยายปริมาณการใช้ของลูกค้าในกลุ่มอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง เคมี สีและสารเคลือบ ยาง และอาหารสัตว์
- > การขยายฐานการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการคุณภาพมุ่งมาตรฐานสากล โดยบริษัท หินอ่อน จำกัด (บริษัทย่อย) ซึ่งเป็นผู้ผลิตสินค้าหินอ่อนแผ่นสำเร็จรูป และผลิตภัณฑ์ รวมถึงงานหัตถกรรมจากหินอ่อน และผลิตภัณฑ์ GCC ซึ่งได้รับรองมาตรฐานการจัดการคุณภาพตามระบบ ISO 9001:2015

จากแรงผลักดันภายใต้การขับเคลื่อนในการกำกับดูแลกิจการเพื่อดำเนินการและพัฒนากระบวนการตามกรอบความยั่งยืน การจัดการและบริหารความเสี่ยงเพื่อลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอุปสงค์ และภาวะการแข่งขันในตลาด รวมถึงการผลักดันโครงการ Cost Saving เพื่อบริหารจัดการในการลดต้นทุนการผลิต รวมถึงการหากลุ่มลูกค้าทดแทน ปริมาณที่ต้องสูญเสียจากอุปสงค์ และผลกระทบจากของอุตสาหกรรมที่ลดลง

อย่างไรก็ตาม การตอบรับสู่ผลสำเร็จในการร่วมบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานด้วยการส่งมอบคุณค่าสู่ผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญด้วยรางวัลแห่งความเชื่อมั่นเพื่อบูชาการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วยรางวัล “Sustainability Award “ตอกย้ำถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการปรับแนวทางปฏิบัติทางธุรกิจให้สอดคล้องกับเป้าหมายการเติบโตอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกันก็สร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในหมู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเรา

- > กิจกรรมการฝึกอบรมโดยคัดเลือกหลักสูตรที่ส่งเสริมด้านการจัดการด้าน

ประสิทธิภาพเพื่อให้บุคลากรได้มีทักษะเพื่อแนวคิดที่ได้จากหลักสูตรที่ได้รับการ

ฝึกอบรม ฝึกทักษะจากวิธีการที่ผู้ฝึกอบรมใช้แนวกิจกรรม work shop รวมถึงสาธิต
 หน่วยงาน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง หรือพยายามสะสม
 พัฒนาการทั้งด้านทักษะส่วนบุคคล และ/หรือกระบวนการ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการ

สร้างประสิทธิผลด้านความพึงพอใจสูงสุดในการส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการให้กับลูกค้า ซึ่งจากหลักสูตรการอบรมโดยนำ
 หลักแนวคิด Kaizen มาจัดอบรมพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ เพื่อปรับสร้างพัฒนาในการนำแนวคิดที่สำคัญมาปรับใช้กับ
 กระบวนการทำงาน โดยจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2566 - ปัจจุบัน โดยเพิ่มจำนวนบุคลากรด้านปฏิบัติการสามารถ
 เข้าร่วมอบรมหลักสูตรดังกล่าว

ซึ่งประโยชน์และความรู้ที่ได้จากหลักสูตรดังกล่าว ได้แก่

- การควบคุมคุณภาพและบริหารคุณภาพทั้งระบบ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากศักยภาพของในการดำเนินการของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในทุกระดับและทุกระบบ ทั้งการวางแผนงาน การดำเนินการ ติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผล เพื่อสร้างให้เกิดกระบวนการในการควบคุมและรับประกันคุณภาพตลอดทั้งวงจร
- การบริหารจัดการเวลาให้เกิดความพอดี คือทันต่อความต้องการ และทันต่อเหตุการณ์
- การบำรุงรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์เพื่อยืดอายุ หรือส่งเสริมประสิทธิภาพแบบทวีคูณ
- การร่วมสร้างกิจกรรมกลุ่มย่อยเพื่อร่วมกันผลักดันให้เกิดผลสำเร็จของงานในภาพรวมร่วมกัน



- และการพัฒนาความรู้ใน Application การใช้งานผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ ซึ่งกลุ่ม Carneuse ได้จัดหลักสูตรอบรมสำหรับให้ความรู้ในการใช้งานผลิตภัณฑ์ของกลุ่มลูกค้า เช่น อุตสาหกรรมเหล็ก , อุตสาหกรรมน้ำตาล และอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่เป็นผู้ใช้สินค้าปูนขาวส่งเสริมความรู้ด้านการใช้งานในกระบวนการของลูกค้า

Application Training for products



Session 1 : 5 Nov 2025 : Steel and Non-Ferrous

Session 2 : 12 Nov 2025 : Construction and Agriculture

Session 3 : 19 Nov 2025 : Environment, Paper, Glass, Chemistry and Sugar

Carneuse ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความรู้เชิงเทคนิคเกี่ยวกับการใช้ผลิตภัณฑ์ปูนขาว ซึ่งเป็นสินค้าเชิงกลยุทธ์ของกลุ่มบริษัท โดยจัดการอบรมผ่านสื่อออนไลน์ Microsoft Teams เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรภายในองค์กรอย่างทั่วถึง เนื้อหาการอบรมครอบคลุมการประยุกต์ใช้ผลิตภัณฑ์ในหลากหลายอุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมเหล็ก โลหะนอกกลุ่มเหล็ก ก่อสร้าง เกษตรกรรม สิ่งแวดล้อม แก้ว กระดาษ เคมี และน้ำตาลการอบรมไม่เพียงให้ความรู้ด้านบทบาทของปูนขาวและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการผลิตเท่านั้น แต่ยังให้ความเข้าใจเชิงลึกด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ การควบคุมคุณภาพ และการแก้ปัญหาทางเทคนิคเฉพาะแต่ละอุตสาหกรรม ซึ่งช่วยยกระดับศักยภาพบุคลากรให้สามารถสื่อสารเชิงเทคนิคกับลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ โปรแกรมดังกล่าวยังช่วยเสริมแนวคิด Customer Focus และการทำงานเชิงรุก สนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงสร้างความร่วมมือในทีมและความสัมพันธ์กับลูกค้าอย่างยั่งยืน ทั้งหมดนี้สอดคล้องกับพันธกิจของ Carneuse ในการยกระดับคุณค่าที่ส่งมอบให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนในฐานะที่ SUTHA เป็นส่วนหนึ่งของเครือขาย Carneuse บริษัทมุ่งนำแนวปฏิบัติที่ดีเหล่านี้มาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาความร่วมมือ และเพิ่มศักยภาพในการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุด สร้างคุณค่าแก่ลูกค้าและตลาดอย่างยั่งยืน

Application Training for products



Session 1 : 5 Nov 2025 : Steel and Non-Ferrous

Session 2 : 12 Nov 2025 : Construction and Agriculture

Session 3 : 19 Nov 2025 : Environment, Paper, Glass, Chemistry and Sugar

Carneuse actively supports and promotes the development of technical knowledge related to the use of lime products, the core materials produced and supplied by the group. Technical training sessions are delivered through Microsoft Teams, ensuring broad access for employees across the organization. These sessions cover the application of Carneuse products across a diverse range of industries, including steel, non-ferrous metals, construction, agriculture, environment, glass, paper, chemical, and sugar industries. The training provides not only an understanding of the role of lime and related products in various production processes, but also deeper insights into process efficiency, quality control, and industry-specific technical troubleshooting. This enhances employees' capabilities in delivering professional technical communication and support to customers. Furthermore, the program strengthens the company's Customer Focus culture by encouraging proactive thinking, fostering internal collaboration, supporting lifelong learning, and building sustainable customer relationships. These efforts align with Carneuse's commitment to delivering enhanced value to all stakeholders. As part of the Carneuse network, SUTHA is committed to embracing and applying these best practices to strengthen collaboration, improve product utilization, and maximize the value and benefits delivered to customers and the market in the long term.



Golden Lime Public Company Limited

Continuous improvement to enhance customer satisfaction

การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจของลูกค้าของเรา

Part	Article	Photo Number
01	3.4.2	010343_004 Customer

- การสื่อสารทางการตลาดอย่างมีความรับผิดชอบและการดำเนินการให้สอดคล้องกับกฎหมาย

บริษัทมีการจัดทำเอกสารแจ้งนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญเพื่อกำกับและดำเนินการเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม การใช้งาน และการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลได้สอดคล้องตามแนวทางการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และมีการปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติต่อลูกค้า (Code of Conduct) เพื่อให้ครอบคลุมการคุ้มครองสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลและผลารวมถึงสอดคล้องตามแนวทางการขับเคลื่อนและพัฒนาด้านความยั่งยืน ดังนี้

1. เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าและบริการอย่างถูกต้อง ครบถ้วน
2. พนักงานจะต้องทำความเข้าใจ วิเคราะห์และทราบในประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับความต้องการของลูกค้า และพร้อมให้ข้อมูล รวมถึงชี้แจงเกี่ยวกับข้อกำหนด และเงื่อนไขของสินค้าและบริการ ของบริษัทให้ลูกค้าได้รับทราบรวมถึงแจ้งเงื่อนไข และข้อตกลงที่ได้ตกลงกับลูกค้าทราบเป็นลายลักษณ์อักษร ได้แก่
 - 2.1 ราคาสินค้า การบริการ หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องที่ไม่ได้อยู่ภายใต้เงื่อนไขราคาสินค้า หรือบริการ



เอกสารแจ้งการคุ้มครอง
ข้อมูลส่วนบุคคล
สำหรับลูกค้า

- 2.2 ข้อมูลคุณลักษณะของสินค้า บรรจุภัณฑ์ และจัดส่ง ข้อกำหนดในการจัดส่ง
- 2.3 ข้อมูลอื่นๆ ที่มีข้อตกลงร่วมกันระหว่างบริษัทฯ กับลูกค้า และมีการแจ้งเงื่อนไขข้อตกลงและนโยบายหรือเงื่อนไขในการกำหนดระยะเวลาการให้สินเชื่อทางการค้ากับลูกค้าได้ทราบ
3. เมื่อบริษัทฯ มีการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดหรือ เงื่อนไขที่สำคัญ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับลูกค้า จะต้องแจ้งให้ลูกค้าทราบล่วงหน้า
4. พนักงานต้องพร้อมที่จะตอบคำถามของลูกค้าทั้งด้านสินค้า บริการ ข้อร้องเรียน การให้คำแนะนำ และการติดตามผลความคืบหน้าในประเด็นต่าง ๆ ที่ได้รับแจ้งจากลูกค้า โดยยึดมั่นการดำเนินการทุกด้านบนพื้นฐานมิตรและไมตรีจิตที่ดี และพร้อมร่วมหาแนวทางการแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้า หากลูกค้าพบปัญหาจากการใช้สินค้าของบริษัท นอกจากนั้นควรจัดให้ทำแบบสำรวจความพึงพอใจเพื่อพัฒนาให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า โดยมีการกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณในการพัฒนาความพึงพอใจของลูกค้า และมีการประเมินผลความพึงพอใจของลูกค้าเพื่อใช้ประกอบในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพทั้งด้านสินค้า และบริการ
5. หน่วยงานการขาย การตลาด และงานบริการต่าง ๆ ควรเตรียมการในเรื่องอุปกรณ์สื่อสารเพื่อพร้อมสำหรับลูกค้าได้ติดต่อได้โดยสะดวก และรวดเร็ว
6. รักษาความลับและข้อมูลทางการค้าของลูกค้า รวมถึงมีการกำหนดผู้ควบคุมข้อมูลและผู้ประเมินผลข้อมูลเพื่อรับผิดชอบดูแลฐานข้อมูลและคุ้มครองข้อมูลลูกค้าตามกฎหมายที่กำหนดตามข้อปฏิบัติใน พรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงการแจ้งข้อปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับความคุ้มครองตามข้อปฏิบัติใน พรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งจัดทำประกาศเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของบริษัท
7. การพัฒนาการดำเนินการตามแนวทางความยั่งยืนรวมถึงห่วงโซ่คุณค่า ครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การจัดหาวัตถุดิบ การขนส่ง การให้บริการ เพื่อสร้างมูลค่าและประโยชน์ทางการค้าร่วมกันระหว่างบริษัทกับลูกค้า รวมถึงการปฏิบัติหลักการด้านสิทธิมนุษยชน การดำเนินการด้านแรงงานอย่างถูกกฎหมาย และการเข้าร่วมกันเพื่อผลักดันในการต่อต้านการคอร์รัปชัน
8. การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่ปลอดภัย และจัดทำข้อมูลเพื่อสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบจากสินค้าหรือบริการ เพื่อให้ลูกค้าทราบ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ การสื่อสารเพื่อแจ้งแนวทางปฏิบัติสำหรับลูกค้าได้ทราบเกี่ยวกับวิธีการใช้ผลิตภัณฑ์ของบริษัทได้อย่างปลอดภัย
9. การส่งเสริมการขายผลิตภัณฑ์เพื่อช่วยลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมให้มีปริมาณเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมการนำผลิตภัณฑ์เพื่อช่วยลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม

■ การให้ข้อมูล รวมถึงชี้แจงเกี่ยวกับข้อกำหนด และเงื่อนไขของสินค้าและบริการ

บริษัทมีการนำเสนอข้อมูลของผลิตภัณฑ์ รวมถึงมีการปรับปรุงข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ที่เผยแพร่บนเว็บไซต์ในสอดคล้องกับผลิตภัณฑ์ที่มีการผลิตและจำหน่ายในปัจจุบันเพื่อให้ข้อมูลและรายละเอียดสินค้าและบริการอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ทั้งคุณลักษณะ/คุณสมบัติของสินค้า อายุของผลิตภัณฑ์ การนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ และมีการจัดทำเอกสารข้อมูลความปลอดภัยของสินค้า Safety Data Sheet หรือ Material Safety Data Sheet (MSDS) ที่สามารถจัดส่งให้กับลูกค้าเพื่อทราบข้อมูลความปลอดภัยเกี่ยวกับสารเคมีที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ โดยแสดงข้อมูลของสารเคมีหรือเคมีภัณฑ์เกี่ยวกับลักษณะความเป็นอันตราย พิษ วิธีใช้ การเก็บรักษา การขนส่ง การกำจัดและการจัดการอื่นๆ เพื่อให้ข้อมูลสำหรับการดำเนินการเกี่ยวกับสารเคมีนั้นเป็นไป

อย่างถูกต้องและปลอดภัย รวมถึงการจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคเกี่ยวกับการใช้ผลิตภัณฑ์ที่สามารถให้คำชี้แนะเกี่ยวกับรายละเอียดการใช้ รวมถึงหากลูกค้าอยากปรับปรุงประสิทธิภาพของการใช้ หรือตอบข้อซักถาม ชี้แจง และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ เพื่อให้ลูกค้าสามารถใช้สินค้าได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและมีความปลอดภัย

A product data sheet sample given prior to the purchase

Product information published on the website

For effective product delivery, the Company invested in diverse commercial trucks to meet customers' expectations.

Packing & Logistics of Product

A Certificate of Analysis (COA) is provided with its shipment.

Sample of information provided to customers

Golden Lime Public Company Limited

SUTHA's team continue training to be ready to support our customers

การสื่อสารทางการตลาดอย่างรับผิดชอบ การให้ข้อมูลผลิตภัณฑ์และบริการ การพัฒนาและลงทุนเพื่อปรับปรุงกระบวนการในการส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการ

Part	Article	Photo Number
01	3.4.2	010343_002 Customer

(GRI : 206-1)

การปฏิบัติต่อคู่แข่งและการต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม

● คู่แข่งขันทางการค้า

ระหว่างปี 2566-2568 บริษัทไม่มีประเด็นหรือข้อพิพาทระหว่างบริษัท และผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเดียวกันรายอื่น โดยผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมสำหรับผลิตภัณฑ์หลัก มีผู้ผลิต หรือจำหน่ายรายหลักรวม 7-8 ราย บริษัทจัดเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายอยู่ในลำดับสองรองจากผู้ผลิตที่มีกำลังการผลิตหลักในอุตสาหกรรมเดียวกัน และมีสัดส่วนการจำหน่ายสำหรับตลาดในประเทศเป็นอันดับหนึ่ง บริษัทมีการปฏิบัติต่อคู่แข่งภายใต้กรอบจรรยาบรรณที่ได้กำหนด

- การแข่งขันทางค้าในกรอบกติกาของการแข่งขันที่ดี
- ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งด้วยวิธีการที่ไม่สุจริตผิดกฎหมาย
- ไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งด้วยการกล่าวร้าย หรือกระทำการใด ๆ โดยปราศจากความจริง และไม่เป็นธรรม
- ไม่ทำข้อตกลงกับคู่แข่งหรือผู้ประกอบการอื่นที่เป็นการผูกขาดหรือลดการแข่งขันในตลาด และ
- การวางเป้าหมายเพื่อการหลีกเลี่ยงหรือไม่กระทำการใด ๆ อันนำมาซึ่งข้อพิพาทกับคู่แข่ง

ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนและสังคม



สรุปผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน	เป้าหมายและผลการดำเนินการ ประจำปี 2568	
	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
ข้อร้องเรียนจากชุมชน จำนวนข้อร้องเรียนที่ไม่ได้รับการจัดการแก้ไขหรือปิดประเด็น (จากรายงานพบว่าข้อร้องเรียน 8 ประเด็นเกี่ยวกับผลกระทบจากกระบวนการในบางช่วง จากสาขาพระพุทธรบาทเรื่องฝุ่นจากกระบวนการผลิต จำนวน 5 ครั้ง สาขาห้วยป่าหวาย จำนวน 2 ครั้ง และสาขาช่องสาริกา จำนวน 1 ครั้ง โดยผู้รับผิดชอบได้ติดตามแก้ไขและทำการปิดประเด็นเรียบร้อยแล้ว)	เป็นศูนย์	ข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไข และปิดประเด็นแล้ว 8 ครั้ง
		ข้อร้องเรียนที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข เป็นศูนย์ -ตามเป้าหมาย-

S5. การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม และกิจกรรมมีส่วนร่วมในชุมชนและองค์กรท้องถิ่น

บริษัท สุรากล้วยน์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงหน้าที่และให้การสนับสนุนและ/หรือการให้ความร่วมมือที่ดีกับภาคประชาสังคม ชุมชน และหน่วยงานท้องถิ่น หรือหน่วยงานภาครัฐ โดยมีการเข้าร่วมหรือส่งบุคลากรเข้ามีส่วนร่วมและ/หรือให้การสนับสนุนกิจกรรมของภาคชุมชน สังคม และหน่วยงานท้องถิ่น รวมถึงการสำรวจรับทราบข้อมูลความเห็นหรือข้อกังวลเพื่อนำไปสู่การดำเนินการตอบสนองต่อความคาดหวัง อันจะนำมาซึ่งการสร้างให้เกิดมวลชนสัมพันธ์ที่ดีเพื่อลดข้อขัดแย้งหรือความเสี่ยงที่สามารถกระทบต่อชื่อเสียง และได้รับการสนับสนุนจากชุมชนเพื่อให้การดำเนินธุรกิจดำเนินการได้อย่างราบรื่นโดยได้รับความร่วมมือที่ดีจากภาคประชาสังคม ชุมชน ตลอดจนถึงหน่วยงานภาครัฐ

จากการสำรวจความคาดหวังและความต้องการในภาคประชาสังคมจากหน่วยงานท้องถิ่น ภาคประชาชน และชุมชนในพื้นที่ตั้ง โดยรอบของสถานประกอบการ โดยกิจกรรมประจำปีของบริษัทจะมีการเข้าร่วม และตอบสนองต่อความคาดหวังของชุมชน และสอดคล้องกับเป้าหมายด้านความยั่งยืนและวัตถุประสงค์ในการพัฒนากิจกรรมการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งผู้มีส่วนได้เสียในกลุ่มชุมชนและหน่วยงานและองค์กรส่วนท้องถิ่น ตลอดจนถึงหน่วยงานภาครัฐและผู้มีส่วนได้เสียที่อยู่ในบริเวณที่ตั้งหรือใกล้เคียงกับสถานประกอบการผลิตและเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่มีอิทธิพล และพึงอาศัยกิจกรรมการดำเนินธุรกิจ หรืออาจมีส่วนได้รับการช่วยเหลือของบริษัท รวมถึงเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่มีความคิดเห็นที่มีความสำคัญต่อกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของบริษัท

เป้าหมายการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม

บริษัทกำหนดกรอบเพื่อเป็นแผนแนวทางสำหรับหน่วยงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องในการกำหนดกิจกรรมเพื่อการสนับสนุนและ/หรือการให้ความร่วมมือที่ดีกับภาคประชาสังคม ชุมชน และหน่วยงานท้องถิ่น หรือหน่วยงานภาครัฐ โดยการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมให้ความร่วมมือ ร่วมกิจกรรมของภาคชุมชน สังคม และหน่วยงานท้องถิ่นทำให้การเข้าถึงการสำรวจรับทราบข้อมูลความเห็นหรือข้อกังวลเพื่อนำไปสู่การดำเนินการตอบสนองต่อความคาดหวัง อันจะนำมาซึ่งการสร้างให้เกิดมวลชนสัมพันธ์ที่ดีเพื่อลดข้อขัดแย้งหรือ

ความเสี่ยงที่สามารถกระทบต่อชื่อเสียง และได้รับการสนับสนุนจากชุมชนเพื่อให้การดำเนินธุรกิจดำเนินการได้อย่างราบรื่นโดยได้รับความร่วมมือที่ดีจากภาคประชาสังคม ชุมชน ตลอดจนถึงหน่วยงานภาครัฐ โดยกำหนดกรอบดำเนินการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคมที่เกี่ยวข้อง มีการสำรวจข้อกังวลของสังคมที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัทเพื่อกำหนดแนวทางการลดผลกระทบที่มีต่อชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง
2. มีการมุ่งเน้นโครงการซึ่งมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนหรือแก้ไขปัญหาสังคมอย่างยั่งยืนผ่านกระบวนการทางธุรกิจ

สำหรับกรอบกิจกรรมการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคมโดยพิจารณากรอบกลยุทธ์หลัก เพื่อให้เป็นไปตามหัวข้อที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. กิจกรรมการมีส่วนร่วมกับชุมชนเพื่อลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมไปพร้อม การส่งเสริมความหลากหลายทางชีวภาพ และการมุ่งสู่เป้าหมายการพัฒนาความยั่งยืนที่ยั่งยืนให้กับชุมชน

วัตถุประสงค์:

- เป็นกิจกรรมที่สามารถพัฒนาการมีส่วนร่วมระหว่างบุคลากรของบริษัท และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ในชุมชน
- เป็นกิจกรรมตามเป้าหมายการพัฒนาความยั่งยืนที่บริษัทได้กำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรสหประชาชาติ เป้าหมายที่ 15

โดยเป้าหมายดังกล่าวสามารถส่งเสริมให้เกิดการปกป้อง ปันฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน การปลูกต้นไม้ และจัดการพื้นที่ป่าไม้อย่างยั่งยืน และหยุดการสูญเสียความ

หลากหลายทางชีวภาพ ผืนดินถือเป็นแหล่งทำมาหากินสำหรับธุรกิจ การนำทรัพยากรมาใช้งานเพื่อประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติ โดยถือเป็นความรับผิดชอบของธุรกิจเพื่อทำการบำรุงรักษา คินคุณค่าให้แก่ระบบนิเวศ และสำคัญในการฟื้นฟูธรรมชาติ และการเสริมสร้างความหลากหลายทางชีวภาพ ตลอดวงจรชีวิต ในกระบวนการจัดการในธุรกิจ การฟื้นฟูระบบนิเวศด้วยการดูแลคุณภาพน้ำ การปลูกต้นไม้ และโครงการที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมความหลากหลายทางชีวภาพผ่านการร่วมมือกับกลุ่มต่างๆ เพื่อให้แน่ใจว่าระบบนิเวศชุมชนและที่ดินในส่วนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจจะได้รับการฟื้นฟูอย่างเหมาะสม



เป้าหมาย:

■ ประโยชน์และการส่งเสริมต่อการดำเนินการของบริษัท

- เป็นกิจกรรมที่ปลูกจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์บริการและความรับผิดชอบต่อกระบวนการในการประกอบธุรกิจ
- เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ ความเป็นมิตรและปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับชุมชนและหน่วยงานท้องถิ่นในการสร้างให้เกิดความร่วมมือและเครือข่ายการมีส่วนร่วมส่งเสริมสังคมชุมชนและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อยู่อาศัยในชุมชนโดยรอบ

■ ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

- เป็นกิจกรรมที่สร้างประโยชน์และส่งเสริมความยั่งยืน อนุรักษ์และส่งเสริมสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศเชิงบวกเพื่อสภาพแวดล้อมทางสังคมและชุมชนที่ยั่งยืน
- เป็นกิจกรรมส่งเสริมและฟื้นฟูสภาพแวดล้อม การปลูกต้นไม้เพื่อช่วยในการดูดซับคาร์บอนเพื่อบรรเทาผลกระทบจากสภาพภูมิอากาศและอุณหภูมิโลกที่เพิ่มสูงขึ้น
- การปลูกต้นไม้เป็นกิจกรรมเพื่อการชดเชยและฟื้นฟูธรรมชาติและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมโดยองค์กรธุรกิจสามารถให้การสนับสนุนเป็นส่วนหนึ่งสำหรับกิจกรรมเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

-การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการขยายพื้นที่สีเขียวเป็นส่วนส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศน์ทางบกที่ยั่งยืนอันจะช่วยให้เกิดระบบนิเวศน์ที่ส่งเสริมต่อพืชและสัตว์เพื่อช่วยให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีและส่งเสริมความหลากหลายทางชีวภาพ

การกำหนด KPI เพื่อประเมินผลและชี้วัดพัฒนาการความยั่งยืน

- 1) กำหนดตัวชี้วัดเชิงปริมาณ เช่น จำนวนต้นไม้ที่ได้รับการปลูกเพิ่มที่สามารถช่วยในการดูดซับและชดเชยการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากภาคอุตสาหกรรมอันจะเป็นผลกระทบเชิงบวกต่อสภาพแวดล้อมที่ยั่งยืนของชุมชน, และงบประมาณรายจ่ายหรือเงินทุนในการสนับสนุน
- 2) กำหนดตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ
ผลการดำเนินการที่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายและประโยชน์ข้อใดข้อหนึ่งที่ได้ระบุ

โดยในปี 2568 SUTHA ได้จัดกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม พนักงานทุกสาขา ร่วมกันปลูกต้นไม้ และเก็บขยะ รอบโรงงานสาขาช่องสาริกา เพื่อขับเคลื่อนพัฒนาและร่วมกิจกรรมโดยเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายข้างต้น ดังนี้

งบประมาณสำหรับขับเคลื่อนกิจกรรม	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเชิงเศรษฐกิจ หรือ สังคม หรือ สิ่งแวดล้อม	
- พื้นที่สีเขียวที่เพิ่มขึ้น พื้นที่สีเขียวที่เพิ่ม 500 เมตร - จำนวนต้นไม้ที่ปลูกผ่านกิจกรรมระหว่างปี 2568 = 27 ต้น - ทำความสะอาดปรับปรุงภูมิทัศน์รอบโรงงาน	เศรษฐกิจ	มูลค่าที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ส่งเสริมต่อการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนของชุมชน ไปพร้อมกับการบรรเทาผลกระทบจากกระบวนการทางธุรกิจ
	สังคม	ส่งเสริมต่อภาพลักษณ์และความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรท้องถิ่นในชุมชน ส่งเสริมต่อการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์และรับผิดชอบต่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมถึงการส่งเสริมระบบนิเวศน์ และสิ่งแวดล้อมระยะยาวต่อชุมชน สังคม
	สิ่งแวดล้อม	- ส่งเสริมบรรณรค์ความร่วมมือในการพัฒนาสิ่งแวดล้อม/ลดผลกระทบเรื่องฝุ่น/ รณรงค์ส่งเสริมด้านสิ่งแวดล้อม - ส่งเสริมต่อเป้าหมายในการลดปริมาณก๊าซเรือนกระจก ในรูปแบบโครงการขับเคลื่อนแบบมีส่วนร่วม โดยประโยชน์ของการปลูกต้นไม้ 1 ต้น - สามารถดูดซับ CO2 ได้เฉลี่ย 9-15 กิโลกรัมต่อปี - สามารถช่วยผลิตออกซิเจนได้สำหรับ 2 คน / ปี - ดักจับฝุ่นและมลพิษทางอากาศได้ 1.4 กิโลกรัมต่อปี - ช่วยในการฟอกอากาศและสารพิษ - ในการปลูกต้นไม้ยังสามารถช่วยลดอุณหภูมิในพื้นที่ปลูกได้ 2-4 องศาเซลเซียส - กิจกรรมเพื่อการส่งเสริมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและสร้างสมดุลต่อระบบนิเวศน์และความหลากหลายทางชีวภาพ - กิจกรรมทำความสะอาดและเก็บขยะในพื้นที่ชุมชนรอบบริเวณโรงงาน เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สะอาด เป็นระเบียบ และเพิ่มความสวยงามให้กับภูมิทัศน์ของชุมชนโดยรอบ
15,980.00 บาท		

โครงการปลูกป่า “รักษโลก ลดมลพิษ”

SUTHA ได้จัดโครงการปลูกป่า พื้นที่พื้นที่ป่ากร้าง ของบริษัทสุทธาภัยจน์ จำกัด (มหาชน) สาขาช่องสาริกา โดยตระหนักเห็นความสำคัญของการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ลดมลภาวะการเกิดฝุ่นละออง พร้อมแก้ไขปัญหาเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับทางชุมชนใกล้เคียงโรงงานจึงได้จัดทำโครงการปลูกป่า “รักษโลก ลดมลพิษ ” เพื่อส่งเสริมและบรรณรค์ให้บุคลากรให้องค์กร รักษาพื้นที่สีเขียวให้คงความอุดมสมบูรณ์และยั่งยืนต่อไป

ในการจัดทำโครงการ ได้ทำการปลูกต้นสนประดิพันธ์ จำนวน 27 ต้น เป็นแนวกันฝุ่นละออง ระยะยาวของแนวขอบเขตระยะ 500 เมตร ผลการจัดทำโครงการปลูกป่า “รักษโลก ลดมลพิษ” ได้มีการร่วมกันปลูกต้นไม้โดยมี คณะผู้บริหารบริษัทสุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน) ตัวแทนพนักงานร่วมกิจกรรมรวม 43 ท่าน งบประมาณในการจัดทำโครงการปลูกป่า “รักษโลก ลดมลพิษ” 10,980 บาท



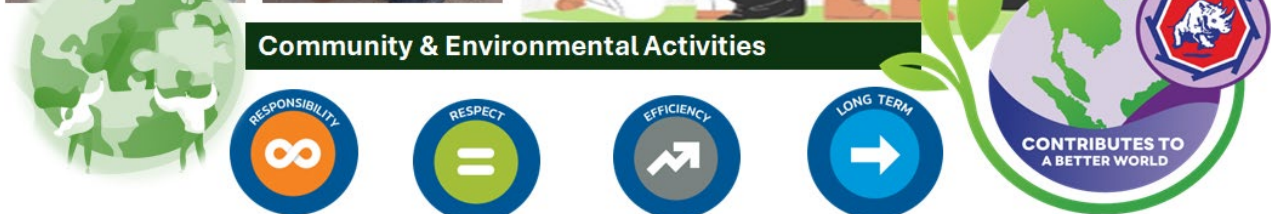
กิจกรรม “CLEAN – UP ACTIVITY”

SUTHA ตระหนักและเห็นความสำคัญของปัญหาผลกระทบจากกระบวนในบางช่วงเวลาที่อาจเกิดขึ้นนอกจากความพยายามในการดำเนินการเพื่อปรับและลดผลกระทบภายใน การบริหารความสัมพันธ์และการแสดงการมีส่วนร่วมเพื่อร่วมกันพัฒนาชุมชนที่อาศัย จึงเป็นเจตจำนงค์และความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมพัฒนาชุมชน การรักษาความสะอาดพื้นที่โดยรอบและบริเวณชุมชนใกล้เคียงผ่านกิจกรรม “CLEAN – UP Activity” เพื่อร่วมทำความสะอาด เก็บขยะ ปรับภูมิทัศน์ชุมชนรอบบริเวณโรงงานให้มีความสวยงามน่าอยู่เพื่อสภาพแวดล้อมชุมชนยั่งยืน

กิจกรรมทำความสะอาดและการเก็บขยะวางเป้าหมายรอบนอกและชุมชนใกล้เคียงภายในระยะ 1 กิโลเมตร รวมน้ำหนักขยะที่เก็บได้ 22.84 กิโลกรัม แยกตามประเภทดังนี้ ขยะทั่วไป 20.04 กิโลกรัม และเหล็ก 2.80 กิโลกรัม โดยกิจกรรมนี้มีคณะผู้บริหารบริษัทสุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน) และตัวแทนพนักงานจากหลายหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมรวม 43 ท่าน งบประมาณในการจัดกิจกรรม รวม 5,000 บาท



Environmental management and waste management		2025 ESG Activities
การจัดการสิ่งแวดล้อม และจัดการขยะพื้นที่โดยรอบ		Kgs
ขยะทั่วไป	General Waste	20.04
เหล็ก	Steel Waste	2.80



โครงการจิตอาสาพัฒนาชุมชน กิจกรรมปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำ เพื่อเฉลิมพระเกียรติ และถวายเป็นพระราชกุศลเนื่องในโอกาสเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 วันที่ 24 กรกฎาคม 2568

บริษัท สุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน) (SUTHA) เข้าร่วมโครงการจิตอาสาพัฒนาชุมชน เพื่อเฉลิมพระเกียรติและถวายเป็นพระราชกุศล เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 โดยดำเนินกิจกรรมปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำควบคู่กับการปรับปรุงภูมิทัศน์พื้นที่โดยรอบ

ภาคีและสถานที่จัดกิจกรรม

- เข้าร่วมกับหน่วยงาน: องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสาริกา และภาคเอกชน
- สถานที่: บริเวณรอบฝายหนองโพธิ์ หมู่ที่ 8 ตำบลช่องสาริกา อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
- ผู้เข้าร่วม: พนักงานตัวแทนจากบริษัท สุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน) รวม 12 คน

กิจกรรมที่ดำเนินการ

- ปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำเพื่อเพิ่มความอุดมสมบูรณ์ของแหล่งน้ำชุมชน
- เก็บขยะและทำความสะอาดพื้นที่
- ตัดหญ้า ตัดแต่งกิ่งไม้ และถางพืชบริเวณโดยรอบ

ผลลัพธ์ด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม

- สิ่งแวดล้อม: พื้นฟูสมดุลระบบนิเวศทางน้ำ เพิ่มความหลากหลายทางชีวภาพ และลดเขยปริมาณสัตว์น้ำที่ลดลง
- สังคม/ชุมชน: เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานท้องถิ่น ภาคเอกชน และพนักงาน SUTHA ในการอนุรักษ์แหล่งน้ำและดูแลพื้นที่สาธารณะให้สะอาด ปลอดภัย

ความสอดคล้องกับเป้าหมายความยั่งยืนของ SUTHA

โครงการนี้สนับสนุนเป้าหมายความยั่งยืนด้าน การมีส่วนร่วมกับชุมชน (Social/Community Engagement) และสอดคล้องกับเป้าหมายด้าน ความหลากหลายทางชีวภาพ (Biodiversity) ของบริษัท โดยมุ่งลดผลกระทบจากการดำเนินงานและสร้างคุณค่าเชิงบวกต่อระบบนิเวศอย่างเป็นรูปธรรมในระยะยาว



2. การร่วมกับองค์กรส่วนท้องถิ่นในการรับฟังความเห็นเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาให้กับคนภายในชุมชนผ่านกิจกรรมเยี่ยมเยียนผู้ที่อาศัยในชุมชนที่อาจได้รับความเดือดร้อนจากปัญหาสังคม หรือปัญหาด้านสุขภาพ และความเป็นอยู่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนากิจกรรมร่วมกับเครือข่ายองค์กรส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาและสร้างโอกาส หรือนำไปสู่การส่งเสริมชุมชนสังคมตามหัวข้อ ดังนี้

- 2.1 การบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง
- 2.2 อาชีวอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพ และคุณภาพชีวิต
- 2.3 การจัดการและสุขภาพภิบาล
- 2.4 การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม
- 2.5 การสร้างให้เกิดโอกาสในการพึ่งพาตนเองในอนาคต
- 2.6 เป็นกิจกรรมที่สามารถร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นต่าง ๆ ผ่านการทำแผนงานประจำปีโดยวางเป้าหมายการขับเคลื่อนให้สอดคล้องกับ SDGs Goal ในเป้าหมายที่ 3 เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมเพื่อเป้าหมายด้านคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นแก่ชุมชน



■ ประโยชน์และการส่งเสริมต่อการดำเนินการของบริษัท

- เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมหรือสามารถบรรเทาผลกระทบสังคม ชุมชน และสร้างเสริมความสัมพันธ์และการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาคประชาสังคมที่ดีที่สามารถส่งเสริมให้กระบวนการธุรกิจสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง
- เป็นกิจกรรมที่ปลูกจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อความรับผิดชอบต่อกระบวนการและการเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาสังคมและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนหรือคนในสังคม
- เป็นการกิจกรรมที่มีเป้าหมายในการสำรวจรับทราบปัญหาสังคมของผู้อาศัยในชุมชนบริเวณโดยรอบสถานประกอบการ

เพื่อนำไปสู่การร่วมพัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการแก้ไขปัญหาสังคม หรือส่งเสริมให้เกิดสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของคนในชุมชน

■ ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

- เป็นกิจกรรมที่เข้าร่วมกับองค์กรส่วนท้องถิ่นโดยภาคประชาสังคม หรือคนในชุมชนสามารถได้รับประโยชน์ตามหัวข้อเป้าหมายที่กำหนดในข้อใดหัวข้อหนึ่ง
- เป็นกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้น หรือเป็นกิจกรรมที่เข้าร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ โดยชุมชนและสังคมเป็นผู้รับประโยชน์จากกิจกรรมที่จัดขึ้น
- เป็นกิจกรรมผ่านการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อสนับสนุนตามกรอบหัวข้อที่กำหนดและภาคสังคมและชุมชนได้รับการสนับสนุน
- เป็นกิจกรรมที่บริษัทจัดส่งบุคลากร ผู้บริหาร และพนักงานเข้าร่วม รวมถึงอาจมีส่วนสนับสนุนงบประมาณสมทบ โดยภาคสังคมชุมชนได้รับการสนับสนุน

การกำหนด KPI เพื่อประเมินผลและชี้วัดพัฒนาการความยั่งยืน

- 1) กำหนดตัวชี้วัดเชิงปริมาณ เช่น โครงการที่มีส่วนส่งเสริมวัตถุประสงค์ หรือหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งตามเป้าหมาย หรือ อัตราร้อยละของความพึงพอใจ หรือความสำเร็จของโครงการที่ได้กำหนดไว้ตามแผนงาน และงบประมาณรายจ่ายหรือเงินทุนในการสนับสนุน
- 2) กำหนดตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ
ผลการดำเนินการที่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายและประโยชน์ข้อใดข้อหนึ่งที่ได้ระบุ

การขับเคลื่อนร่วมกับองค์กรท้องถิ่นของ SUTHA ในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นผ่านกิจกรรม “น้ำดื่มสะอาดจาก SUTHA เพื่อสุขอนามัยของทุกคน” โดยมีการสนับสนุนตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายส่งเสริมในหัวข้อ 2.2 เรื่องอาชีวอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพ และคุณภาพชีวิต และเป็นหนึ่งในการจัดการสุขภิบาลโดยเป็นการส่งเสริมสุขภาพจากน้ำดื่มสะอาดเพื่อสุขภาพที่ดีของคนในชุมชน โดยในปี 2568 ตั้งเป้าหมายเพื่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของผู้คนในชุมชน ดังนี้



งบประมาณสำหรับขับเคลื่อนกิจกรรม	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเชิงเศรษฐกิจและสังคม	
	เศรษฐกิจ	สังคม
61,553 บาท	มูลค่าที่สามารถหักรายจ่ายก่อนการคำนวณภาษี	-ส่งเสริมต่อภาพลักษณ์และความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรท้องถิ่นในชุมชน - ส่งเสริมด้านสุขอนามัย และการเป็นการส่งเสริมด้านการขับเคลื่อนอย่างปลอดภัยร่วมใส่ใจต่อชุมชน สังคม ซึ่งสอดคล้องกับโครงการด้านการขนส่งอย่างปลอดภัยด้วยความใส่ใจต่อสังคม ชุมชนและเป็นหนึ่งในกิจกรรมขับเคลื่อนด้านความยั่งยืนของ SUTHA

กิจกรรมที่คัดเลือกในการสนับสนุน ณ จุดบริการประชาชน ในช่วงเทศกาลสงกรานต์ เทศกาลวันปีใหม่ และกิจกรรมของงาน
ถิ่นของชุมชน ประจำปี 2568

SUTHA ได้สนับสนุนงบประมาณน้ำดื่ม ตราสุราก็ญ่น และเครื่องดื่ม บริเวณจุดบริการประชาชนกับผู้บริโภคในช่วงเทศกาลที่มีการจราจรที่หนาแน่น
และร่วมรณรงค์การขับขี่ปลอดภัย ลดอุบัติเหตุจำนวน 6 จุด , โดยพื้นที่ที่ได้คัดเลือกในการจัดกิจกรรมเป็นชุมชนในพื้นที่ตั้งสถานประกอบการในแต่ละ
สาขาของบริษัท

- 1) ที่ว่าการอำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
- 2) อบต.ช่องสาริกา ลพบุรี เพื่อใช้ในจุดบริการประชาชนสี่แยกสายสี่ ถนนสระบุรี-หล่มสักสายใหม่
- 3) ที่ว่าการอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี
- 4) เทศบาลห้วยป่าหวาย สระบุรี และชุมชนรอบโรงงานห้วยป่าหวาย
- 5) เทศบาลพุทรา่ง สระบุรี
- 6) สายตรวจตำบลพุทรา่ง สระบุรี

รวมจำนวน 126 (แพ็ค) รวม 2,268 ขวด เป็นมูลค่ารวม 8,820 บาท



ที่ว่าการอำเภอพัฒนานิคม จ.ลพบุรี



อบต.ช่องสาริกา จ.ลพบุรี



ที่ว่าการอำเภอพระพุทธบาท จ.สระบุรี



เทศบาลห้วยป่าหวาย สระบุรี และชุมชนรอบโรงงาน สาขา ห้วยป่าหวาย ใช้สำหรับกิจกรรมทอดกฐิน



เทศบาลพุทรา่ง สระบุรี



เทศบาลชุมชน รอบโรงงานสาขาห้วยป่าหวาย



สายตรวจตำบลพุทรา่ง สระบุรี

กิจกรรม “ปันรัก เดิมสุข สุขชุมชน” เพื่อส่งมอบเครื่องอุปโภค บริโภค ขั้นพื้นฐานให้กับผู้สูงอายุ คนพิการ สตรี เด็ก และผู้ด้อยโอกาสในตำบลช่องสาริกา ในวันที่ 25 มีนาคม 2568 ณ องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสาริกา

วันที่จัดกิจกรรม: 25 มีนาคม 2568

สถานที่: องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสาริกา อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

1. วัตถุประสงค์ของโครงการ

กิจกรรม “ปันรัก เดิมสุข สุขชุมชน” จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ตำบลช่องสาริกา โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ คนพิการ สตรี เด็ก และผู้ด้อยโอกาส ผ่านการมอบสิ่งของอุปโภคบริโภคพื้นฐาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการขับเคลื่อนความยั่งยืนด้าน Social – Community Engagement ของบริษัท

2. รูปแบบความร่วมมือ

กิจกรรมนี้ดำเนินการร่วมกับ

- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสาริกา
- ภาคเอกชนในพื้นที่

บริษัท สุรากล้วยน้ำจืด (มหาชน) (SUTHA) ให้การสนับสนุน น้ำมันพืช จำนวน 10 ลัง มูลค่า 17,790 บาท เพื่อใช้เป็นสิ่งของจำเป็นในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจาก SUTHA รวม 5 คน ประกอบด้วยผู้บริหารและตัวแทนพนักงาน

3. รายละเอียดกิจกรรม

- ส่งมอบสิ่งของอุปโภคบริโภคพื้นฐาน (น้ำมันพืช) ให้ประชาชนกลุ่มเปราะบางในตำบลช่องสาริกา
- สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพิ่มความมั่นคงทางอาหารในครัวเรือน
- สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานท้องถิ่น ภาคเอกชน และพนักงาน SUTHA

4. ผลลัพธ์เชิงสังคม (Social Impact)

- ช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายด้านเครื่องอุปโภค-บริโภคของประชาชนในกลุ่มผู้ด้อยโอกาส
- เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบริษัท ชุมชน และหน่วยงานรัฐ
- สนับสนุนคุณภาพชีวิตและสวัสดิการพื้นฐานของประชาชนในพื้นที่
- กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมเพื่อสังคม

5. ความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านความยั่งยืนของ SUTHA

กิจกรรมนี้สนับสนุนเป้าหมายด้านสังคมของบริษัท ได้แก่

- **Community Engagement:** สร้างความผูกพันและการมีส่วนร่วมระหว่างบริษัทและชุมชน
- **Social Well-being:** สนับสนุนคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่
- **Stakeholder Partnership:** เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานท้องถิ่น ภาคเอกชน และพนักงาน



กิจกรรมเยี่ยมชาวบ้านรอบโรงงาน เนื่องในวันสงกรานต์ ปี 2568

SUTHA จัดกิจกรรมเยี่ยมชาวบ้านบริเวณรอบโรงงานสาขาช่องสาริกา ได้แก่ หมู่บ้านชลพัฒน์ และหมู่ที่ 12 ตำบลช่องสาริกา เนื่องในโอกาสเทศกาลสงกรานต์ ประจำปี 2568 เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน รวมถึงได้รับฟังความคิดเห็นอันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในพื้นที่ โดยการเข้าเยี่ยมชุมชนในพื้นที่ครั้งนี้ ยังมอบเครื่องอุปโภคบริโภค (น้ำมันพืช) เพื่อเป็นส่วนหนึ่งเพื่อเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน กิจกรรมนี้ใช้จ่ายงบประมาณ รวม 15,435 บาท โดยผู้บริหารและตัวแทนพนักงานได้เข้าร่วมขับเคลื่อนกิจกรรม รวม 20 คน



ชาวบ้าน หมู่ที่ 12 ตำบลช่องสาริกามูลบ้านชลพัฒน์ - Village No. 12, Chongsarika Subdistrict Chonpattana Village

กิจกรรมเยี่ยมบ้านยามเย็น ชาวบ้านชุมชนเขาขาว บริเวณรอบโรงงาน สาขาหน้าพระลาน

SUTHA ได้จัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านยามเย็น ชาวบ้านชุมชนเขาขาว บริเวณรอบโรงงาน สาขาหน้าพระลาน และในครั้งนี้ ได้ร่วมกับผู้ใหญ่บ้าน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน รวมถึงได้รับฟังความคิดเห็นอันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในพื้นที่ โดยการเข้าเยี่ยมชุมชนในพื้นที่ครั้งนี้ ยังมอบเครื่องอุปโภคบริโภคเพื่อใช้ในครัวเรือน จำนวน 70 ครัวเรือน มูลค่า 21,700 บาท และร่วมสนับสนุนมอบผ้าห่มจำนวน 100 ผืน ให้เทศบาลตำบลหน้าพระลาน เพื่อนำไปมอบให้กับชาวบ้านในพื้นที่



กิจกรรมบริจาคโลหิต

บริษัท สุรากลั่น จำกัด (มหาชน) (SUTHA) ร่วมกับ ภาควิชาการโลหิตแห่งชาติที่ 2 จังหวัดลพบุรี จัดกิจกรรมบริจาคโลหิต เพื่อสนับสนุนการจัดหาโลหิตที่มีคุณภาพสำหรับช่วยชีวิตผู้ป่วยในโรงพยาบาลภายในพื้นที่รับผิดชอบ โดยมีผู้บริหารและตัวแทนพนักงาน SUTHA เข้าร่วมบริจาค รวม 7 ท่าน

วัตถุประสงค์ (Objectives)

1. เพิ่มปริมาณโลหิตสำรองที่มีคุณภาพให้เพียงพอต่อความต้องการรักษาพยาบาล
2. ส่งเสริมจิตอาสาและความรับผิดชอบต่อสังคมในหมู่พนักงาน
3. สร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรธุรกิจกับหน่วยงานสาธารณสุขในท้องถิ่น

ขอบเขตความร่วมมือ (Partnership Scope)

- หน่วยงานหลัก: ภาควิชาการโลหิตแห่งชาติที่ 2 จ.ลพบุรี
- บทบาท SUTHA: ประสานงานระดมอาสาสมัครภายในองค์กร สนับสนุนทรัพยากรด้านการสื่อสารภายใน/พื้นที่จัดกิจกรรม (ตามความเหมาะสม)

คุณค่าและผลกระทบ (Value & Impact Analysis)

1) ผลลัพธ์ด้านสาธารณสุข (Health System Support)

- เพิ่ม ความมั่นคงด้านโลหิตสำรอง สำหรับการรักษาผู้ป่วยฉุกเฉิน/ผ่าตัด/โรคเรื้อรัง
- ยกระดับ ความพร้อมของระบบบริการสุขภาพ ในเครือข่ายโรงพยาบาลพื้นที่รับผิดชอบ

2) ผลลัพธ์ด้านสังคมและทุนมนุษย์ (Social & Human Capital)

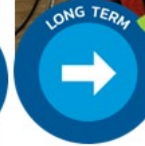
- สร้าง วัฒนธรรมจิตอาสา ในองค์กร กระตุ้นให้พนักงานเห็นคุณค่าการช่วยเหลือสังคมอย่างต่อเนื่อง
- เสริม ความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ผ่านกิจกรรมที่มีเป้าหมายร่วม (purpose-driven)

3) ผลลัพธ์ด้านความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Collaboration)

- กระชับความสัมพันธ์กับ หน่วยงานสาธารณสุขท้องถิ่น และเครือข่ายภาคประชาสังคม
- เพิ่ม ภาพลักษณ์ความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจของชุมชนต่อองค์กร

4) ความสอดคล้องกับกรอบความยั่งยืน

- ESG – Social: Community Engagement / Employee Volunteering
- SDGs ที่เกี่ยวข้อง: SDG 3 (Good Health and Well-being), SDG 17 (Partnerships for the Goals)



3. กิจกรรมส่งเสริมเยาวชน ด้วยเยาวชนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการสร้างรากฐานเศรษฐกิจของชุมชนในอนาคตการพัฒนาเยาวชนเป็นโอกาสหนึ่งในการสร้างและส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี และอาจนำไปสู่ฐานแรงงาน หรือฐานทรัพยากรบุคคลสำหรับการประกอบธุรกิจในอนาคต การพัฒนากิจกรรมร่วมกับเครือข่ายองค์กรส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาและสร้างโอกาส หรือนำไปสู่การส่งเสริมเยาวชน ตัวหัวข้อ ดังนี้

3.1 การส่งเสริมด้านการศึกษา

3.2 การส่งเสริมกีฬาและสันทนาการ

3.3 การพัฒนาทักษะอาชีพ

3.4 การลดความเหลื่อมล้ำ การสร้างโอกาสด้านการศึกษาสำหรับเยาวชนที่ควรได้รับการสนับสนุนด้านทุนการศึกษา

วัตถุประสงค์:

- เป็นกิจกรรมที่ได้รับการสนับสนุนด้านทุนจากมูลนิธิและเครือข่ายผู้ถือหุ้น Carmeuse
- เป็นกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้น หรือเป็นกิจกรรมที่เข้าร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ
- เป็นกิจกรรมผ่านการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- เป็นกิจกรรมที่บริษัทจัดส่งบุคลากร ผู้บริหาร และพนักงานเข้าร่วม รวมถึงอาจมีส่วนสนับสนุนงบประมาณสมทบ

เป้าหมาย:

ประโยชน์และการส่งเสริมต่อการดำเนินการของบริษัท

- เป็นการกิจกรรมตามแผนและเป้าหมายจากการสำรวจและรับทราบข้อมูลจากหน่วยงานภายในชุมชนที่ต้องการให้บริษัทมีส่วนในการสนับสนุนด้านสังคมและการสนับสนุนในภาคการศึกษาสำหรับเยาวชนสถานศึกษา
- เป็นกิจกรรมที่สามารถร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นต่าง ๆ ผ่านการทำแผนงานประจำปีโดยวางเป้าหมายการขับเคลื่อนให้สอดคล้องกับ SDGs Goal ในเป้าหมายที่ 4 สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

■ ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

- เป็นกิจกรรมที่เข้าร่วมกับองค์กรส่วนท้องถิ่นโดยภาคประชาสังคม หรือคนในชุมชนสามารถได้รับประโยชน์ตามหัวข้อที่กำหนดในข้อใดหัวข้อหนึ่ง
- เป็นกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้น หรือเป็นกิจกรรมที่เข้าร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ โดยชุมชนและสังคมเป็นผู้รับประโยชน์จากกิจกรรมที่จัดขึ้น
- เป็นกิจกรรมผ่านการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อสนับสนุนตามกรอบหัวข้อที่กำหนดและภาคสังคมและชุมชนได้รับการสนับสนุน
- เป็นกิจกรรมที่บริษัทจัดส่งบุคลากร ผู้บริหาร และพนักงานเข้าร่วม รวมถึงอาจมีส่วนสนับสนุนงบประมาณสมทบ โดยภาคสังคมชุมชนได้รับการสนับสนุน

โครงการพัฒนาความรู้สำหรับเยาวชน

กิจกรรมที่ 1 โครงการ “English camp” เป็นคอร์สการเสริมสร้างทักษะการพูดสื่อสาร ออกแบบมาสำหรับกลุ่มนักเรียนที่มีอายุระหว่าง 14-18 ปี ที่เตรียมพร้อมสำหรับการเข้าสมัครงาน และสามารถนำไปใช้ในที่ทำงานในอนาคต





กิจกรรม “English camp” หรือกิจกรรม “ค่ายภาษาอังกฤษ” เป็นคอร์สการเสริมสร้างให้น้องๆ นักเรียนได้ฝึกฝน ได้พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ สร้างความมั่นใจและกล้าแสดงออกในการสื่อสารภาษาอังกฤษ สร้างความสนุกสนาน เพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่มากกว่าการเรียนในห้องเรียน ตามรูปแบบกิจกรรม English camp โดยกิจกรรมได้จัดขึ้นในวันที่ 19 ธันวาคม 2568 คณะผู้บริหาร บริษัท สุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน) (“SUTHA”) นำโดย คุณปัญญา ศรีสภา ผู้จัดการโรงงาน สาขา ช่อสาริกา ได้กล่าวเปิดกิจกรรม “English camp” หรือกิจกรรม “ค่ายภาษาอังกฤษ” ณ โรงเรียนช่อสาริกา โดยกิจกรรมนี้ได้รับการประสานความร่วมมือกับมูลนิธิ JA Thailand ซึ่งเป็นมูลนิธิซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนับสนุนด้านการศึกษาและหลักสูตรความรู้สำหรับกลุ่มเยาวชนทั่วโลก ผ่านการขับเคลื่อนโครงการโดยทำการอบรมให้กับ ครู โดยคุณครูที่เข้าเข้าร่วมอบรมให้สามารถนำกระบวนการ สื่อการเรียนการสอน ไปใช้กับเด็กนักเรียนหรือเยาวชนในสถานศึกษาทั้งในรุ่นปัจจุบันและรุ่นต่อ ๆ ไปปรับคำแนะนำเชิงบวกเพื่อการพัฒนาตนเองสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ในที่สาธารณะและสถานที่ทำงานได้ โดยการเข้าร่วมกิจกรรมนี้ มีโรงเรียนในชุมชนที่ให้ความสนใจและร่วมกิจกรรมรวม 3 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนช่อสาริกา โรงเรียนวัดมณีศรีโสภณ และโรงเรียนบ้านโพธิ์ จำนวนเด็กนักเรียนที่ร่วมกิจกรรมทั้งหมด 100 คน



กิจกรรมดังกล่าวนอกจากเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนต่อภาคประชาสังคม ยังเป็นการดำเนินงานร่วมกับชุมชนในการขับเคลื่อนกิจกรรมด้านสังคมเพื่อส่งมอบคุณค่าเชิงความสัมพันธที่ดี และส่งเสริมภาพลักษณ์เพื่อให้ บริษัท สุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน) เป็นที่รู้จักของบุคลากรของสถานศึกษาในท้องถิ่น และเป็นที่รู้จักกับเยาวชนซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรในพื้นที่บริเวณใกล้เคียง

สถานประกอบการได้รู้จักองค์กรธุรกิจ และสร้างให้เกิดความเชื่อมั่น โดยเป้าหมายสำหรับผลลัพธ์ทางอ้อมต่อความคาดหวังในการลดผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน การส่งเสริมต่อการจ้างงานในท้องถิ่นในอนาคต

งบประมาณสำหรับขับเคลื่อนกิจกรรม	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเชิงเศรษฐกิจ หรือ สังคม หรือ สิ่งแวดล้อม	
โดยกลุ่ม Carmeuse ได้สนับสนุนผ่านการบริจาคให้กับมูลนิธิ JA Word wide และ JA Word wide ประสานงานมูลนิธิสาขาประเทศไทย	เศรษฐกิจ	การส่งเสริมให้องค์กรเป็นที่รู้จักเพื่อเป้าหมายด้านการส่งเสริมต่อการจ้างงานในท้องถิ่นและลดผลกระทบจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคต
	สังคม	- ส่งเสริมต่อภาพลักษณ์และความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรท้องถิ่นในชุมชน

4. กิจกรรมสำรวจพร้อมร่วมส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม พบปะพูดคุยกับบุคลากรภายในชุมชนผ่านกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสนับสนุนชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ ตามแผนการขับเคลื่อนสามมิติด้านสังคม โดยมีหัวข้อการพัฒนาส่งเสริมในเรื่อง ดังนี้

4.1 ศาสนาและวัฒนธรรม

4.2 การจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพ

4.3 กีฬาและสันทนาการ

4.4 กิจกรรมที่ส่งเสริมเป้าหมาย SDGs เป้าหมายที่ 11 ที่ต้องการให้เกิดการพัฒนาเมืองและชุมชนที่ยั่งยืนในที่ตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความครอบคลุมความปลอดภัย มีภูมิทัศน์ทางธรรมชาติและยั่งยืน

4.5 กิจกรรมที่ส่งเสริมเป้าหมายที่ 16 ในการพัฒนาส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรมและสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพรับผิดชอบและครอบคลุมในทุกระดับ



■ ประโยชน์และการส่งเสริมต่อการดำเนินการของบริษัท

- สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้เสียภาคชุมชน สังคม หน่วยงานภาครัฐ องค์กรส่วนท้องถิ่น
- สามารถสร้างความสัมพันธ์และได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง
- สามารถได้รับทราบข่าวสาร บรรเทาผลกระทบ ลดโอกาสการเกิดความสัมพันธ์เชิงลบที่จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท
- ประโยชน์จากกิจกรรมดังกล่าวนอกจากผลเชิงเศรษฐกิจจากมูลค่าที่ได้บริจาคและการลดหย่อนภาษีทางธุรกิจ ยังส่งผลในเชิงคุณค่าต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การให้ข้อมูล และการทำความรู้จักเพื่อเป้าหมายด้าน License to operate โดยคาดหวังว่าด้วยความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชน หากคนในชุมชนได้รับผลกระทบจากปัญหาจุดใดจุดหนึ่งจะแจ้งปัญหาให้บริษัททราบเพื่อให้บริษัทดำเนินการแก้ไข

■ ประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

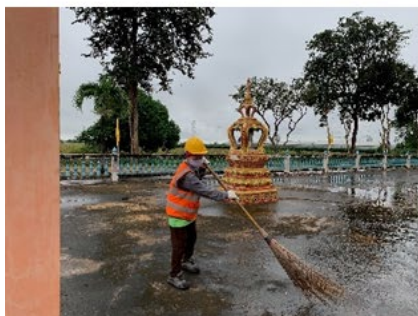
- ตอบสนองต่อความคาดหวังของภาคชุมชนสังคมซึ่งคาดหวังและต้องการการสนับสนุนและเข้าร่วมจากบริษัท ประกอบด้วย
- กิจกรรมชุมชนและการสนับสนุนด้านศาสนสถานและพิธีการทางศาสนาที่วัดภายในชุมชนใกล้เคียงได้จัดขึ้น
- การเข้าร่วมงานบุญประจำปีและได้พบปะรวมตัว ซึ่งพนักงานและบุคลากรที่เข้าร่วม และชาวชุมชนสามารถพบปะกันพูดคุยและได้รับทราบข้อมูลที่สามารถเป็นโอกาสในการสำรวจและรับฟังความเห็นและข้อมูลจากชุมชน

- ปัจจัยสนับสนุนเนื่องจากวัดดังกล่าวไม่ได้ประกอบกิจการทางพาณิชย์ การให้การสนับสนุนปัจจัยและเงินบริจาคร่วมทำบุญ ถือเป็นหนึ่งกิจกรรมสำคัญในการช่วยเหลือและสนับสนุนอันเป็นการแบ่งเบาภาระรายจ่ายของฝ่ายสงฆ์เพื่อเป็นค่าบำรุงศาสนสถาน ค่าน้ำ ค่าไฟ เพื่อใช้ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา
- เป็นกิจกรรมที่เข้าร่วม ศาสนสถาน หรือหน่วยงานท้องถิ่น หรือตัวแทนชุมชน จัดขึ้นโดยศาสนสถาน หรือคนในชุมชน ได้รับการสนับสนุน และเข้าร่วมกับกิจกรรมที่เป็นกิจกรรมและธรรมเนียมปฏิบัติของท้องถิ่น
- เป็นกิจกรรมที่บริษัทมีส่วนส่งเสริมและสนับสนุน หรือเข้าร่วมกิจกรรมภาครัฐร้องขอ หรือตัวแทนชุมชนและสังคมเป็นผู้รับประโยชน์จากกิจกรรมที่จัดขึ้น
- เป็นกิจกรรมผ่านการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อสนับสนุนตามกรอบหัวข้อที่กำหนดและภาคสังคมและชุมชน ได้รับการสนับสนุน
- เป็นกิจกรรมที่บริษัทจัดส่งบุคลากร ผู้บริหาร และพนักงานเข้าร่วม รวมถึงอาจมีส่วนสนับสนุนงบประมาณสมทบ โดยภาคสังคมชุมชนได้รับการสนับสนุน

งบประมาณสำหรับขับเคลื่อนกิจกรรม	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเชิงเศรษฐกิจ หรือ สังคม หรือ สิ่งแวดล้อม	
93,300 บาท	เศรษฐกิจ	-มูลค่าที่สามารถหักรายจ่ายก่อนการคำนวณภาษี
	สังคม	- ส่งเสริมต่อภาพลักษณ์และความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรท้องถิ่นในชุมชน

โครงการ: กิจกรรมทำความดีเพื่อสังคม – ทำความสะอาดลานวัด & ร่วมงานบุญกฐินสามัคคี (ปี 2568)

SUTHA จัดส่งพนักงานจิตอาสาช่วยทำความสะอาดลานวัดช่องสาริกา จ.ลพบุรี เพื่อเตรียมสถานที่จัดงานกฐินสามัคคีร่วมกับชุมชนหมู่ 12 ตำบลช่องสาริกา พร้อมทั้งเข้าร่วมกิจกรรมงานบุญทอดกฐินสามัคคีประจำปี 2568 กับวัดในพื้นที่และกฐินพระราชทาน โดยมีการร่วมทำบุญ จัดอาหารโรงทาน และสนับสนุนน้ำดื่มสะอาดแก่ผู้เข้าร่วมงานบุญ



- สนับสนุนกิจกรรมวัฒนธรรม-ศาสนสถานสำคัญของชุมชน และยกระดับพื้นที่สาธารณะให้สะอาดเป็นระเบียบ
- เสริมสร้างความสามัคคี ความผูกพัน และความไว้วางใจระหว่างบริษัท-ชุมชน-หน่วยงานท้องถิ่น
- ส่งเสริมจิตอาสาและความภูมิใจในการมีส่วนร่วมของพนักงาน

การสนับสนุนและงบประมาณ (รายละเอียดตามวัด/หน่วยงาน)

1. วัดช่องสาริกา - เงินกู้ยืม: 61,000 บาท - น้ำดื่มสะอาด: 50 แพ็ค (มูลค่า 3,500 บาท) - จัดบุธอาหาร (โรงทาน) ให้ชาวบ้านและผู้ร่วมทำบุญ 2. วัดศรีจอมทอง - เงินทำบุญ: 5,000 บาท - น้ำดื่มสะอาด: 20 แพ็ค (มูลค่า 1,400 บาท) 3. วัดโคกเสลา - เงินทำบุญ: 4,000 บาท - น้ำดื่มสะอาด: 20 แพ็ค (มูลค่า 1,400 บาท)	4. วัดกระยาณบรรพต - เงินทำบุญ: 5,000 บาท 5. กฐินพระราชทาน (ร่วมกับสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดลพบุรี) - เงินทำบุญ: 5,000 บาท รวมมูลค่าถวายเงินกู้ยืม: 86,300 บาท สิ่งของสนับสนุนเพิ่มเติม: น้ำดื่มสะอาด รวม 90 แพ็ค (มูลค่ารวม 6,300 บาท) + อาหารโรงทาน (มูลค่า/ปริมาณตามบิลกิจกรรม) พนักงานและทีมงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการ รวม 13 คน
--	--

กิจกรรมที่ดำเนินการ

- ทำความสะอาดลานวัดและพื้นที่ส่วนกลาง
- สนับสนุนน้ำดื่มสะอาดและจัดอาหารโรงทานในวันทอดกฐิน
- ร่วมทำบุญกฐินสามัคคีกับวัดในชุมชนอันเป็นการสืบสานด้านศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่นซึ่งเป็นบริเวณพื้นที่ใกล้เคียงสถานประกอบการ

ผลลัพธ์เชิงสังคม (Social Outcomes)

- พื้นที่สาธารณะสะอาดและพร้อมใช้งาน รองรับงานบุญของชุมชน
- เสริมสร้างความสามัคคีและความไว้วางใจระหว่าง SUTHA กับชุมชนท้องถิ่นและเป็นการสืบสานตามธรรมเนียมวัฒนธรรมท้องถิ่นในการให้การส่งเสริมด้านศาสนา
- เพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมเพื่อส่วนรวม (จิตอาสา/โรงทาน)

ความสอดคล้องกับเป้าหมายความยั่งยืนของ SUTHA

- Community Engagement: การมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน
- Social Well-being: สนับสนุนสวัสดิการพื้นฐานและวัฒนธรรมชุมชน
- Stakeholder Partnership: ร่วมมือกับศาสนสถานและหน่วยงานภาครัฐ/ท้องถิ่น



การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นและความร่วมมือกับชุมชน

SUTHA ให้ความสำคัญกับการสืบสานประเพณีท้องถิ่นและการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับชุมชนโดยรอบอย่างต่อเนื่อง ภายใต้เป้าหมายด้านสังคมในการสนับสนุนกิจกรรมที่สะท้อนอัตลักษณ์ วัฒนธรรม และความภาคภูมิใจของคนในพื้นที่

ในปีนี้ SUTHA ได้สนับสนุนงบประมาณจำนวน 7,000 บาท สำหรับการจัดกิจกรรมในประเพณี ลอยกระทงประจำปีของเทศบาลพุกวาง เพื่อร่วมอนุรักษ์ประเพณีสำคัญของท้องถิ่น ส่งเสริมความสามัคคีในชุมชน และสร้างบรรยากาศแห่งความรื่นเริงที่สะท้อนวัฒนธรรมไทยอย่างงดงาม

การสนับสนุนดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นของบริษัทในการมีส่วนร่วมกับชุมชนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่อย่างยั่งยืน



5. การมีส่วนร่วมสนับสนุนกิจกรรมร่วมกับองค์กรท้องถิ่นภายในชุมชน รวมถึงหน่วยงานภาครัฐ และสมทบทุนสำหรับกิจกรรมพัฒนาท้องถิ่น กับหน่วยงานภาครัฐตามความเหมาะสม

กิจกรรมสนับสนุนงานวันเด็กแห่งชาติ ประจำปี

SUTHA ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเยาวชนในชุมชนรอบพื้นที่ปฏิบัติงาน และได้ร่วมกิจกรรม “วันเด็กแห่งชาติ” กับหลายหน่วยงานในพื้นที่ โดยสนับสนุนของรางวัลและทุนการศึกษาเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมโอกาสทางการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชนในชุมชนอย่างยั่งยืน

1. สนับสนุนของรางวัลสำหรับงานวันเด็ก

- จักรยานและของรางวัลสำหรับกิจกรรมงานวันเด็ก ณ
 - โรงเรียนวัดช่องสาริกา
 - องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสาริกา



- เทศบาลห้วยป่าหวาย
- เทศบาลพุทรา

รวมมูลค่า: 44,000 บาท

2.ทุนการศึกษาเพื่อสนับสนุนเยาวชน

- ทุนการศึกษาให้โรงเรียนช่องทรายกา จำนวน: 10,000 บาท

รวมมูลค่าการสนับสนุนทั้งหมด: 54,000 บาท

ผลลัพธ์เชิงสังคม (Social Outcomes)

- ส่งเสริมโอกาสการเรียนรู้และแรงบันดาลใจให้เด็กและเยาวชนในชุมชน
- สร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับหน่วยงานท้องถิ่น สถานศึกษา และชุมชนรอบโรงงาน
- เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตเยาวชน
- กระตุ้นการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมสาธารณประโยชน์

ความสอดคล้องกับเป้าหมายความยั่งยืนของ SUTHA

- Social – Community Engagement: สนับสนุนกิจกรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในชุมชน
- Social Well-being: ส่งเสริมสวัสดิภาพและโอกาสทางการศึกษาแก่เยาวชน
- Stakeholder Partnership: เสริมสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นและสถานศึกษา



โครงการ To Be Number One – ชุมชนประชาบำรุง จังหวัดสระบุรี

บริษัท สุราษฎร์ จำกัด (มหาชน) (SUTHA) ให้การสนับสนุนงบประมาณจำนวน 10,000 บาท แก่นายอำเภอมนัสพันธ์ ดอนก้อนไพร เพื่อใช้ในกิจกรรมประกวดผลงาน “To Be Number One – Street Art: ใครดีดยายกมือขึ้น” ของชุมชนประชาบำรุง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นโครงการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเยาวชนและชาวบ้านในชุมชน

ลักษณะกิจกรรม

ชุมชนและเยาวชนได้ร่วมกันสร้างสรรค์งานศิลปะ ได้แก่

- การเพนต์ภาพ Street Art รอบชุมชน
- การประดิษฐ์ Art Toy “ตุ๊กต้ายักษ์กุ่มกุ่ม”

กิจกรรมทั้งหมดเป็นการเปิดพื้นที่สร้างสรรค์ให้เยาวชนใช้เวลาว่างอย่างเป็นประโยชน์ ต่อยอดทักษะด้านศิลปะ และลดความเสี่ยงจากการเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด

ผลลัพธ์เชิงสังคม (Social Outcomes)

- ส่งเสริมศักยภาพเยาวชนและสร้างพื้นที่สร้างสรรค์ให้เกิดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์
- ช่วยสร้างรายได้ให้ชุมชนจากการผลิตงานศิลปะและ Art Toy
- ส่งเสริมความภาคภูมิใจของคนในท้องถิ่นและความสามัคคีในชุมชน
- เป็นตัวอย่างกิจกรรมที่ช่วยลดปัจจัยเสี่ยงทางสังคมและสนับสนุนการป้องกันยาเสพติด
- สนับสนุนแนวคิด “การพึ่งพาตนเองเพื่อชุมชนยั่งยืน” ผ่านการสร้างทักษะและอาชีพเสริมด้านศิลปะ

ความสอดคล้องกับเป้าหมายความยั่งยืนของ SUTHA

- Social – Community Engagement: ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชน
- Youth Development: สนับสนุนการพัฒนาเยาวชนและลดปัญหาเสพติด
- Local Economic Empowerment: ยกระดับศักยภาพชุมชนในการสร้างรายได้และสร้างอาชีพ
- Sustainable Communities: สอดคล้องกับแนวคิดการพึ่งพาตนเองและการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน



การสนับสนุนการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียมสำหรับคนพิการ

บริษัทได้ให้การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพของคนพิการในการเป็นตัวแทนประเทศไทยบนเวทีระดับภูมิภาค ผ่านการอนุเคราะห์งบประมาณจำนวน 10,000 บาท เพื่อสนับสนุนการเข้าร่วมประกวด Miss & Mister Deaf Thailand 2025 and Rare Fashion Designer ซึ่งเป็นเวทีสำหรับคนหูหนวกในระดับอาเซียน จัดขึ้น ณ เมืองดานัง ประเทศเวียดนาม

ในปีนี้มี คุณอนิรุทธิ์ วงษ์นั้ม ผู้พิการประเภทการได้ยิน ชาวตำบลช่องสาริกา ได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้แทนประเทศไทย เข้าร่วมประกวดบนเวทีดังกล่าว โดยบริษัทเล็งเห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมความสามารถและศักยภาพของคนพิการ จึงให้การสนับสนุนเพื่อเปิดโอกาสให้สามารถเข้าร่วมกิจกรรมระดับนานาชาติ สร้างความภาคภูมิใจแก่ชุมชน และเป็นการผลักดันการมีส่วนร่วมของคนพิการในสังคมอย่างเป็นรูปธรรม

การสนับสนุนครั้งนี้สะท้อนถึงพันธสัญญาของบริษัทในการดำเนินงานตามหลักความยั่งยืนด้าน Social (S) และการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน จุดมุ่งหมายเพื่อสร้างสังคมที่เปิดกว้าง ลดอุปสรรค และเพิ่มโอกาสให้คนพิการสามารถพัฒนาศักยภาพและเข้าถึงเวทีระดับนานาชาติอย่างเท่าเทียม



กิจกรรมจิตอาสาพัฒนา เพื่อถวายเป็นพระราชกุศล และน้อมรำลึกในพระมหา

กรุณาธิคุณของพระมหากษัตริย์ไทย และวันคล้ายวันพระราชสมภพ สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ SUTHA ได้สนับสนุนน้ำดื่ม จำนวน 30 แพ็ค งบประมาณ 2,100 บาท ให้กับทางอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี



กิจกรรมวิ่งเพื่อการกุศล “Phraphutthabath HERO RUN”

SUTHA ได้สนับสนุนน้ำดื่ม จำนวน 30 แพ็ค งบประมาณ 2,100 บาท ให้กับทางโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรีเพื่อใช้ในการกิจกรรมงานวิ่งเพื่อการกุศล



กิจกรรมกีฬาสี่สานสัมพันธ์ เทศบาลตำบลพุดม่วง จังหวัดสระบุรี SUTHA ได้สนับสนุนงบประมาณ 6,000 บาท ให้กับเทศบาลตำบลพุดม่วง จังหวัดสระบุรี สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรม



ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสังคมด้านอื่น ๆ



ข้อมูลการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย



บริษัทดำเนินการตามแผนและกลยุทธ์การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ ดังนี้

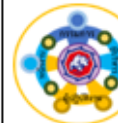
1. การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียให้ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1.1) จัดทำนโยบายที่ครอบคลุมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมกับองค์กร แนวทางการระบุและประเมินความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงการอาศัยความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียเพื่อสร้างประโยชน์ร่วมกัน
 - 1.2)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

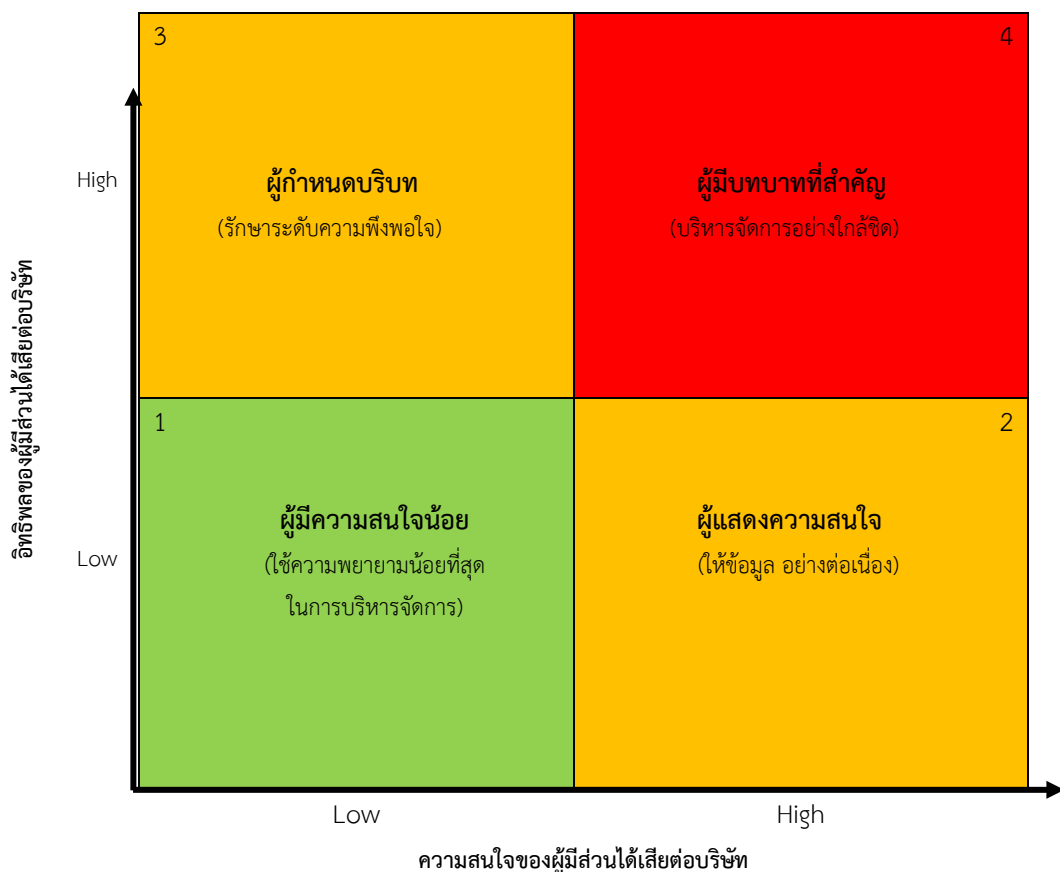
การจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย

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	หน่วยกำกับ/ผู้ตรวจสอบ	3	2	
7	ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3	2	
8	คู่แข่ง	2	2	

กำหนดกรอบกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

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



ลดผลกระทบ รณรงค์ส่งเสริม/พัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

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

ลดผลกระทบ/รณรงค์ส่งเสริม/พัฒนา ความปลอดภัย ร่วมมือ สร้างสัมพันธ์ ความสุข ศักยภาพ สังคม ชุมชน และสิทธิมนุษยชน

- การส่งเสริมกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัย สุขอนามัย และการพัฒนาให้เกิดการเข้ามีส่วนร่วมของพนักงาน
- 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, ทีมพัฒนาความยั่งยืน 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 ทั้งผ่านการนำเสนอในรายงานประจำปี ที่เสนอต่อคณะกรรมการ การรายงานผลการดำเนินการของคณะกรรมการชุดย่อย และการนำเสนอจากผู้บริหารกรณีเป็นกิจกรรมการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่ต้องมีการใช้ทุนหรืองบประมาณที่สำคัญ

กิจกรรมการมีส่วนร่วมสำหรับผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มสำคัญในแต่ละกลุ่ม ดังนี้

กิจกรรมการมีส่วนร่วมและการพัฒนาความร่วมมือและความสัมพันธ์กับลูกค้า														
การสำรวจความคิดเห็นเพื่อประเมินผล ความพึงพอใจของกลุ่มลูกค้าซึ่งดำเนินการ โดยฝ่ายขายและการตลาด โดยวิธีการส่ง แบบสำรวจเพื่อให้ลูกค้าตอบแบบสอบถาม และนำผลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ ประเมินในการหามาตรการดำเนินการในการปรับปรุงในการตอบสนองต่อความต้องการของในด้านต่าง ๆ เช่น คุณสมบัติ และมาตรฐานผลิตภัณฑ์, บรรจุภัณฑ์, การให้บริการขนส่ง, การดำเนินการด้านเอกสาร ประกอบการขาย และการประเมินในการ ดำเนินกิจกรรม หรือร่วมพัฒนาให้สอดคล้อง เป็นไปตามความคาดหวังของลูกค้าแต่ละ กลุ่มอุตสาหกรรม		 <table border="1"> <caption>ผลประเมินความพึงพอใจลูกค้า</caption> <thead> <tr> <th>KPI</th><th>Target</th><th>Result</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2566</td><td>100%</td><td>87%</td></tr> <tr> <td>2567</td><td>100%</td><td>94%</td></tr> <tr> <td>2568</td><td>100%</td><td>88%</td></tr> </tbody> </table> 	KPI	Target	Result	2566	100%	87%	2567	100%	94%	2568	100%	88%
KPI	Target	Result												
2566	100%	87%												
2567	100%	94%												
2568	100%	88%												
กิจกรรมการพัฒนาความร่วมมือกับลูกค้า														
ผ่านโครงการพบปะด้วยแนวทาง Open Space Meeting ที่ลูกค้าเป็นผู้จัดบริษัทเป็นผู้เชิญ/หรือการเข้าตรวจเยี่ยมประจำปีซึ่ง ลูกค้าได้เข้าเยี่ยมชมกระบวนการของบริษัท/ หรือ บริษัทเข้าเยี่ยมชมหรือเข้าพบเพื่อหาหรือแนวทางการร่วมมือกับลูกค้า														
ฝ่ายขายและการตลาด ผู้รับผิดชอบในการ ประสานความร่วมมือ ระหว่างลูกค้า และ หน่วยงานภายใน องค์กร เป็นผู้ให้ข้อมูล เกี่ยวกับกระบวนการใน ส่วนที่เกี่ยวข้อง	 การเข้าร่วมโครงการผู้ส่งมอบผลิตภัณฑ์คาร์บอนต่ำสำหรับการ ดำเนินการด้านอาคารรับอันซึ่งเป็นโครงการของลูกค้า	วัตถุประสงค์: ร่วมรับทราบกระบวนการและข้อมูลในการ ผลิตสินค้าและบริการ และสื่อสารความ ต้องการ ความคาดหวัง และการดำเนินการ ร่วมกัน ประโยชน์กับบริษัท: -ได้รับข้อมูลความต้องการและความคาดหวัง จากกลุ่มลูกค้าที่ตรงประเด็น ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย: -ได้รับทราบข้อมูลของบริษัท และแนวทาง ตอบสนองต่อความคาดหวัง												
กิจกรรม Action Research: โดยเป็นความร่วมมือกับกลุ่มผู้ถือหุ้นหลัก Carmeuse , ลูกค้า หรือหน่วยงานภาครัฐ , และองค์กร การศึกษาซึ่งมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน, รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กรเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำ ผลิตภัณฑ์ปูนขาวไปพัฒนา Application ใหม่ ๆ และมีความยั่งยืน โดยอาศัยองค์ความรู้และนวัตกรรมจาก Carmeuse ร่วมกับ ผู้เชี่ยวชาญในภาคการศึกษาและพัฒนาหาความเป็นไปได้ในการใช้ประโยชน์จากผลิตภัณฑ์ปูนขาวและเคลือบคาร์บอนเนตส่งมอบ คุณค่าสู่ภาคประชาสังคม รวมถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในการโครงการขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ของประเทศ														

ฝ่ายขายส่วนพัฒนาธุรกิจและผลิตภัณฑ์จะศึกษาช่องทางเพื่อเสริมสร้างโอกาสในการพัฒนาการนำผลิตภัณฑ์ปูนขาวและแคลเซียมคาร์บอเนตเพื่อใช้ประโยชน์ในโครงการขั้นพื้นที่ที่มีความทนทานอันจะเป็นการส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม ตามเป้าหมาย SDG's เป้าหมายที่ 9



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากข้อมูลที่ได้มีการศึกษาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานปรับปรุงเสถียรภาพของดินปูนขาวหรือปูนขาวไฮบริด มักจะพบหาได้น้อยในประเทศไทยซึ่งปัจจุบัน SUTHA ได้ลงนามในความร่วมมือในการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อใช้กับงานปรับปรุงเสถียรภาพของดินด้วยปูนขาวและปูนขาวไฮบริด ระหว่างอาจารย์ภาควิชาวิศวกรรมโยธา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ซึ่งปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนกระบวนการสรุปผลงานวิจัย



Photo Source: <https://www.carmeuse.com/en-en/products/civil-eng/neering/viacalco>

วัตถุประสงค์:

เพื่อยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันของอุตสาหกรรมของประเทศด้วยผลิตภัณฑ์ปูนขาว โดยการนำองค์ความรู้ที่ได้รับจาก Carmeuse มาศึกษา วิจัย และพัฒนาร่วมกับภาคการศึกษาของประเทศไทย เพื่อให้เกิด

โอกาสทางธุรกิจไปพร้อมกับส่งมอบประโยชน์ต่อภาคประชาสังคม และการพัฒนาระบบสาธารณสุขไปรษณีย์ขั้นพื้นฐานที่มั่นคงสำหรับประเทศ

ประโยชน์กับบริษัท:

เป็นการศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาธุรกิจเพื่อส่งเสริมในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่อาจเป็นผลิตภัณฑ์ที่สร้างให้เกิดโอกาสในเชิงพาณิชย์อย่างยั่งยืนในอนาคต

ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย:

สามารถร่วมศึกษาองค์ความรู้ที่มีแหล่งอ้างอิงที่มีการวิจัย พัฒนา ในองค์กรชั้นนำระดับโลก และสร้างเป็นเครือข่ายองค์ความรู้ที่จะสามารถต่อยอดและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาขับเคลื่อนทั้งด้านความรู้ เสริมสร้างประสบการณ์ และอาจพัฒนาไปสู่การสร้างให้เกิดประโยชน์และคุณค่าที่สามารถส่งเสริมสังคมและประเทศ

กิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ถือหุ้นที่สำคัญ

ผ่านการประชุมผู้ถือหุ้น และการจัดกิจกรรม Opportunity Day รวมถึงความร่วมมือในการสนับสนุนหรือพัฒนาเครือข่ายระบบการสื่อสารต่าง ๆ ผ่านการส่งมอบนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญ

ฝ่ายจัดการบริหารและนักลงทุนสัมพันธ์จะเป็นผู้ดูแลกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ถือหุ้นในการจัดการประชุมผู้ถือหุ้น รวมถึงกิจกรรม Opportunity Day ซึ่งเป็นกิจกรรมพบปะนักลงทุนที่ตลาดหลักทรัพย์เป็นผู้สนับสนุน รวมถึงการนำเสนอข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ผ่านหน้าเว็บไซต์

สำหรับการประชุมผู้ถือหุ้นซึ่งมีผู้ถือหุ้นรายย่อยให้ความสนใจในการเข้าร่วมในแต่ละปี และความคาดหวังจากกลุ่มผู้ถือหุ้นรายย่อยต้องการให้มีการจัดการประชุมแบบ Open Meeting ณ สถานที่ประชุม บริษัทได้ดำเนินการจัดการประชุมผู้ถือหุ้นให้สอดคล้องตามความคาดหวังดังกล่าว



วัตถุประสงค์:

- การปฏิบัติตามกฎหมายและการจัดให้มีช่องทางการรายงานผลการดำเนินการและข้อมูลที่สำคัญสำหรับผู้ถือหุ้นรายย่อย
- การร่วมมือเพื่อพัฒนาขับเคลื่อนโครงการที่สำคัญซึ่งส่งเสริมต่อการดำเนินธุรกิจและการสร้างโอกาสทางธุรกิจ

ประโยชน์กับบริษัท:

ของตลาดหลักทรัพย์ และ
เว็บไซต์ของบริษัท

ส่วนการดำเนินการอื่นๆ
จะมีฝ่ายบริหาร และหรือ
หัวหน้างานในส่วนงานที่
เกี่ยวข้องเป็นผู้ดูแล

การจัดกิจกรรมพบปะนักลงทุน SET Opportunity Day
บริษัทมีเป้าหมายสำหรับการจัดกิจกรรมเพื่อเปิดเผยผลการดำเนินงาน
ประจำปี และรายไตรมาส โดยกำหนดการจัดไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง / ปี โดยขึ้นอยู่กับ
โอกาสและการดำเนินการเพื่อจูงใจตลาด กิจกรรมผ่านระบบของตลาด
หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำหรับปี 2568 สามารถจองตารางและจัด
กิจกรรม จำนวน 2 ครั้ง เพื่อรายงานผลประกอบการ ดังนี้

- 1) รายไตรมาส 1/2568 ในวันที่ 16/8/2568
- 2) รายไตรมาส 2/2568 ในวันที่ 5/9/2568



- การเข้าร่วมกิจกรรมการประเมินผลด้านความยั่งยืนกับกลุ่มผู้ถือหุ้นคามิวส์
ซึ่งในประเทศไทยมีระดับผลการประเมิน

"SILVER Y2022, GOLD Y2023, SILVER Y2024,
GOLD Y2025."

- กิจกรรมตรวจติดตามระบบการควบคุมภายในประจำปีจากทีมผู้
ตรวจสอบระบบควบคุมภายใน จากกลุ่มผู้ถือหุ้นทางอ้อม Carmeuse
ซึ่งเป็นผู้ตรวจสอบระบบควบคุมภายในที่ได้รับการเห็นชอบจาก
คณะกรรมการตรวจสอบเพื่อแต่งตั้งในการทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบที่
เข้าทำการตรวจสอบ ระบบควบคุมภายในประจำปี 2568 และเข้า
ตรวจสอบกระบวนการและระบบปฏิบัติการผลิต การสนับสนุนงาน
และสำนักงานโดยส่งทีมผู้ตรวจสอบจากเข้าทำการตรวจประเมิน
ระหว่างปี 2568 และมีการติดตามผลในการตอบ การดำเนินการแก้ไข
ต่าง ๆ ตามข้อเสนอแนะ รวมถึงการจัดทำรายงาน และการนำเสนอผล
การตรวจสอบประจำปี ต่อนำเสนอรายงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการ
ตรวจสอบในเดือน พฤศจิกายน 2568



-ได้รายงานและได้รับทราบความ
ต้องการและความคาดหวัง

ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย:

-ได้รับทราบข้อมูลของบริษัท และ
แนวทางตอบสนองต่อความคาดหวัง



วัตถุประสงค์:

- การปฏิบัติตามหน้าที่และการ
ดำเนินการในการตรวจติดตามเพื่อให้
ระบบควบคุมภายในของบริษัทมี
ความเพียงพอและเหมาะสม
- เป็นความร่วมมือผ่านการทำงาน
หน้าที่ของผู้ถือหุ้น คณะกรรมการ
คณะกรรมการตรวจสอบ ฝ่ายจัดการ
เพื่อร่วมตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้
กระบวนการในการควบคุมภายใน
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการ
ปรับปรุงและแก้ไขประเด็นที่ไม่
สอดคล้องในแต่ละปีเพื่อมีระบบ
ควบคุมภายในที่มีความเพียงพอและ
เหมาะสม

ประโยชน์กับบริษัท:

-บริษัทได้รับการตรวจประเมินโดยกลุ่ม
ผู้ตรวจสอบที่มีความเชี่ยวชาญในธุรกิจ
ซึ่งสามารถให้ข้อเสนอแนะ และแนวทาง
การการปรับปรุงเพื่อร่วมพัฒนา
ขับเคลื่อนกระบวนการการควบคุม
ภายในให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิ
ผลเพื่อให้การดำเนินการในการควบคุม
ภายในเพื่อการปกป้องและรักษา
ทรัพย์สินเป็นไปได้อย่างครอบคลุมและ
รัดกุม และพัฒนาประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย:

		การสร้างเชื่อมั่นสำหรับผู้มีส่วนได้เสียในระบบการควบคุมภายในที่เพียงพอเหมาะสม การติดตามและการรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อติดตามอย่างเป็นประจำทุกปี การเปิดเผยข้อมูล และมีการจัดทำรายงานเพื่อรายงานต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
--	--	---

กิจกรรมการมีส่วนร่วมของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน

กิจกรรมการเข้าเยี่ยมชมและพบลูกค้าจากกรรมการและผู้บริหารจากกลุ่มผู้ถือหุ้น Carmeuse

ตุลาคม 2568 กรรมการบริหาร , ทีมผู้บริหารฝ่ายขาย การตลาด และฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์นำทีม Mr. Ben Harrath Faouzi and Mr. Timothe Arthur Maria Van Den Bossche เข้าพบลูกค้าที่สำคัญเพื่อเยี่ยมและรับทราบข้อมูลความต้องการที่อาจนำไปศึกษาและพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้เกิดการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ในกระบวนการของลูกค้าอย่างได้ประโยชน์สูงสุด



วัตถุประสงค์:

กรรมการที่ได้รับการเสนอชื่อจากกลุ่มผู้ถือหุ้นท่านใหม่ได้เข้าเยี่ยมชมกระบวนการของลูกค้าเพื่อทำความเข้าใจร่วมถึงการรับทราบกระบวนการในการนำผลิตภัณฑ์ของบริษัทเพื่อใช้ในกระบวนการ และการร่วมหา Solution ที่เหมาะสมในการใช้ประโยชน์จากผลิตภัณฑ์เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด

ประโยชน์กับบริษัท:

การส่งเสริมและสร้างความเชื่อมั่นและแสดงเจตนารมณ์โดยกรรมการ และผู้บริหารของบริษัท ได้ให้ความสำคัญในการติดตาม และเข้าพบลูกค้าตามโอกาสเพื่อให้การสนับสนุนต่อกลยุทธ์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการหา Solution ที่เหมาะสมให้กับลูกค้าเพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาเพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อให้ลูกค้าสามารถนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ได้อย่างได้ประโยชน์สูงสุด

ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย: กรรมการได้รับทราบข้อมูลจากลูกค้ารวมถึงสามารถให้ข้อเสนอแนะ หรือการจัดหาทีมผู้เชี่ยวชาญ หรือทีมที่ให้การสนับสนุนทั้งจากบริษัท และจาก Carmeuse ในการร่วมดำเนินการเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์และการนำผลิตภัณฑ์ไปใช้ในกระบวนการของลูกค้า

การสำรวจความคิดเห็นเพื่อประเมินผลความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งดำเนินการโดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อประเมินและวิเคราะห์สำหรับนำผลการประเมินปรับปรุงและพัฒนาในการตอบสนองต่อความคาดหวังของพนักงาน



CARMEUSE

Perceptyx

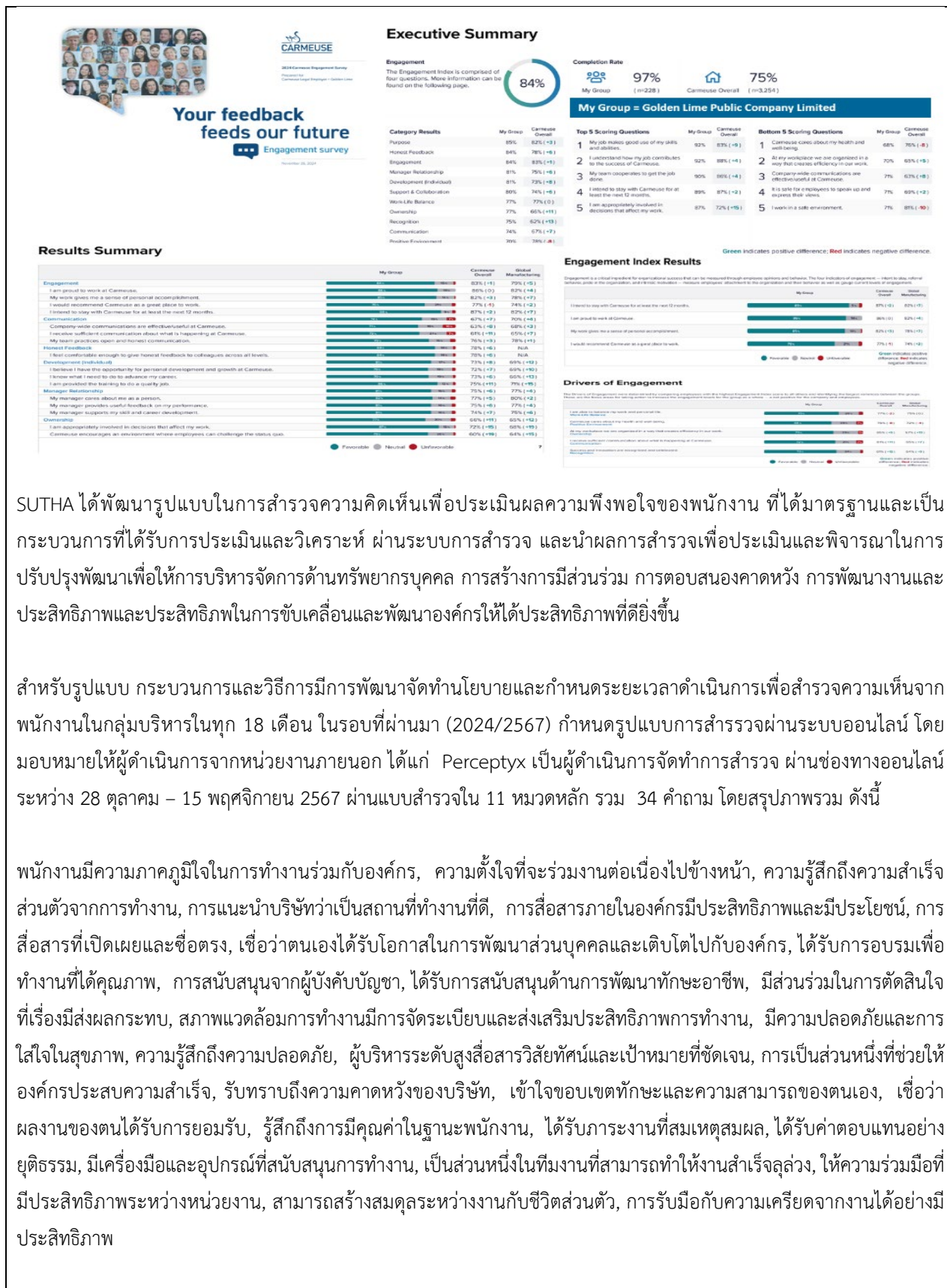


ความคิดเห็นของคุณช่วย
หล่อเลี้ยงอนาคตของเรา

แบบสำรวจการมีส่วนร่วมของพนักงาน



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



SUTHA ได้พัฒนารูปแบบในการสำรวจความคิดเห็นเพื่อประเมินผลความพึงพอใจของพนักงาน ที่ได้มาตรฐานและเป็นกระบวนการที่ได้รับการประเมินและวิเคราะห์ ผ่านระบบการสำรวจ และนำผลการสำรวจเพื่อประเมินและพิจารณาในการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การสร้างการมีส่วนร่วม การตอบสนองคาดหวัง การพัฒนางานและประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้ได้ประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

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, เชื่อว่าผลงานของตนเองได้รับการยอมรับ, รู้สึกถึงการมีคุณค่าในฐานะพนักงาน, ได้รับการงานที่สมเหตุสมผล, ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม, มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงาน, เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานที่สามารถทำให้งานสำเร็จลุล่วง, ให้ความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพระหว่างหน่วยงาน, สามารถสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว, การรับมือกับความเครียดจากงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการสำรวจตามรูปแบบวิธีการที่ได้พัฒนาในปี 2567-2568 ผลสำรวจสำหรับกลุ่มพนักงานของ SUTHA รวมถึงพนักงานในบริษัทย่อยจากจำนวนพนักงานตามบัญชี มีสัดส่วนจำนวนที่เข้าร่วมสำรวจ ร้อยละ 97 % เมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมด โดยมีอัตราความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 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

สำหรับการดำเนินการสำรวจการความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของพนักงานในครั้งถัดไป จะมีกำหนดในปี 2569/2026

การสัมมนาพัฒนาผู้บริหารและการมีส่วนร่วมกับผู้บริหาร ผู้จัดการ และบุคลากรที่เป็นผู้ประสานงานหลัก



การจัดสัมมนาและกิจกรรมเวิร์กช็อปในวันที่ 13-14 พฤศจิกายน 2568 มุ่งเน้นการสื่อสารและเรียนรู้เกี่ยวกับ Social Style เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้จัดการ และบุคลากรหลักเข้าใจพฤติกรรมและบุคลิกภาพของผู้ร่วมงานมากขึ้น ซึ่งช่วยเสริมการทำงานร่วมกันและการประสานงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ยังมีการถ่ายทอดเนื้อหาสำคัญของหลักสูตร Change Management เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ผ่านกิจกรรมเชิงวิเคราะห์และสถานการณ์จำลอง เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงร่วมกันในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ : จัดหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยผู้บริหารสามารถนำประโยชน์จากความรู้จากวิทยากรที่ฝึกอบรมรวมถึงกิจกรรม workshop ที่มีการออกแบบเพื่อนำความรู้จากแนวคิดที่ได้รับเพื่อฝึกทักษะในรายกลุ่ม ซึ่งผู้ได้รับการฝึกอบรมถึงการทดลองทำกิจกรรมจาก Workshop จะช่วยให้เกิดความเข้าใจแนวคิดและสามารถช่วยให้นำหลักและวิธีการไปปรับใช้กับการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

ประโยชน์ต่อบริษัท : เป็นการส่งเสริมเพื่อพัฒนาทักษะให้กับผู้บริหารเพื่อนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้กับกระบวนการทำงาน

ประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย : ผู้บริหารได้รับความรู้ไปพร้อมกับการพัฒนาความสัมพันธ์ การทำงานร่วมกับกลุ่มผู้บริหารในกลุ่มที่อาจต้องมีการประสานและเกี่ยวข้อง

กิจกรรมการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย Supplier Site Visit 2568



การตรวจติดตามกระบวนการ นำเข้าสินค้าเชื้อเพลิง ซึ่งมีการสั่งซื้อจากคู่ค้า
ในระหว่างปี 2568

วัตถุประสงค์:

ร่วมศึกษากระบวนการภายใต้ห่วงโซ่คุณค่าและศึกษาแหล่งวัตถุดิบที่สำคัญ

ประโยชน์กับบริษัท:

-ผู้มีส่วนได้เสียได้รับทราบข้อมูลกระบวนการและแหล่งทรัพยากร รวมถึงสินทรัพย์ที่สำคัญในกระบวนการดำเนินธุรกิจ และมีความเชื่อมั่นเพื่อการสนับสนุนและส่งเสริมสินเชื่อเพื่อการลงทุนที่สำคัญ

ประโยชน์กับผู้มีส่วนได้เสีย:

-สามารถตรวจติดตามกระบวนการธุรกิจและทราบข้อมูลกระบวนการและแหล่งสินทรัพย์และทรัพยากรที่สำคัญเพื่อประเมินความมั่นคงของธุรกิจในการพิจารณาเพื่อให้การสนับสนุน

การเข้าร่วมโครงการสนับสนุนการใช้บริการ กับ TSD ศูนย์รับฝากหลักทรัพย์



เข้าร่วมโครงการ : สนับสนุนการใช้บริการ QR Code Sealer เพื่อเป้าหมายการลดปริมาณการปล่อย GHG



Key Highlights

- Promote sustainability by reducing paper usage, lowering carbon emissions, and cutting operational costs for listed companies.
- Support measures for participating companies include:
 - ✓ 10% annual discount on registrar service fees for three consecutive years (2026–2028).
- QR Code Sealer must be used exclusively for sending shareholder meeting invitations for every meeting.
- Companies must invest in licenses to continuously support the project for 3 years.
- Special privilege: Securities with legal obligations are entitled to use the QR Code Sealer service once.

For further information, contact: SRG_TSD@set.or.th

ที่มาโครงการ:

บริษัท ศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ (ประเทศไทย) จำกัด (TSD) ได้เปิดตัวโครงการ TSD e-Services for Net Zero เพื่อส่งเสริมความยั่งยืนและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยเชิญชวนบริษัทจดทะเบียนใช้บริการ QR Code Sealer สำหรับการส่งหนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้นในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

วัตถุประสงค์ของโครงการ:

- ลดการใช้กระดาษ
- ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
- ลดต้นทุนการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียน
- เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

สิทธิประโยชน์สำหรับบริษัทที่เข้าร่วม:

- ได้รับส่วนลดค่าบริการนายทะเบียนหลักทรัพย์รายปี 10% ต่อเนื่อง 3 ปี (พ.ศ. 2569–2571)

ผลกระทบเชิงบวกที่คาดว่าจะเกิดขึ้น:

- ลดการใช้กระดาษได้กว่า 3,817 ล้านแผ่นต่อปี
- ลดการปล่อยคาร์บอน 53 ตันต่อปี
- เทียบเท่าการดูดซับ CO₂ ของต้นไม้กว่า 5.6 ล้านต้น
- ลดค่าใช้จ่ายเฉลี่ยปีละกว่า 25%

QR Code Sealer คืออะไร:

เป็นบริการที่ TSD พัฒนาขึ้นเพื่อให้บริษัทจดทะเบียนสามารถส่งหนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้นและเอกสารประกอบในรูปแบบ QR Code แทนการพิมพ์เอกสาร ช่วยให้ผู้ถือหุ้นเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment)

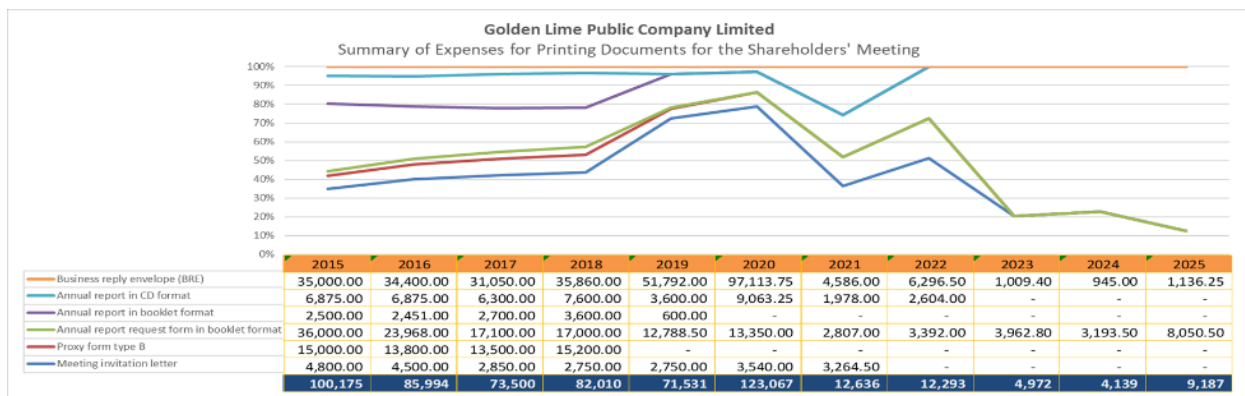
- ลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น กระดาษและพลังงาน
- ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งช่วยลดภาวะโลกร้อน
- สนับสนุนเป้าหมาย Net Zero ขององค์กรและประเทศ

ด้านสังคม (Social)

- ส่งเสริมความร่วมมือกับภาคีในท้องถิ่นอย่างมีจริยธรรมและความซื่อสัตย์
- สร้างความเท่าเทียมในองค์กร และส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นธรรม
- สนับสนุนการทำงานแบบไร้กระดาษ (Paperless) ทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน

ด้านธรรมาภิบาล (Governance)

- มุ่งมั่นสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและมีความรับผิดชอบสูงสุด
- ยึดมั่นในมาตรฐานคุณภาพทุกด้าน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการข้อมูล
- ลดค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมผู้ถือหุ้น เช่น ค่าพิมพ์เอกสาร ค่าขนส่ง และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ



การดำเนินการทางด้านภาษี

บริษัท สุธากัญจน์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านภาษี มีการเสียภาษีอย่างถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนมีแนวทางในการวางแผนและปฏิบัติงานด้านภาษีให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันของธุรกิจที่ดำเนินการ ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มมีความมั่นใจ โดยตระหนักถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาษีทางตรงและทางอ้อม จึงกำหนดนโยบายภาษี ดังนี้

จรรยาบรรณด้านภาษี

บริษัทฯ มุ่งเป็นองค์กรที่มีการเติบโตอย่างยั่งยืน ด้วยมีความรับผิดชอบต่อด้านภาษี โดยมีการเสียภาษีอย่างถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคม

การบริหารความเสี่ยงด้านภาษี

บริษัทมีความรับผิดชอบต่อและดำเนินการที่เกี่ยวข้องในด้านภาษีและอากรโดยมีการบริหารความเสี่ยงภาษีและขอเขตการบริหารจัดการและระบบควบคุมภายในที่โปร่งใส โดยมีแนวทางปฏิบัติ https://www.goldenltime.co.th/Tax_action

การดำเนินการทางด้านภาษีเงินได้

❖ การดำเนินการของบริษัทจากงบการเงินเฉพาะกิจการ

สำหรับปี 2568 บริษัทมีผลขาดทุนก่อนภาษีอยู่ที่ 1.74 ล้านบาท และมีค่าใช้จ่ายภาษีเงินได้อยู่ที่ 5.15 ล้านบาท โดยคิดเป็นอัตราภาษีจริง (Effective Tax Rate) อยู่ที่ 296 % โดยอัตราภาษีจริงแตกต่างจากอัตราภาษีนิติบุคคลซึ่งกำหนดไว้ร้อยละ 20 เป็นผลมาจากความแตกต่างของการคำนวณภาษีเงินได้ระหว่างทางบัญชีและภาษี (การได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้หรือรายจ่ายที่มีสิทธิหลักได้เพิ่ม) ทั้งนี้สามารถพิจารณารายละเอียดความแตกต่างตามซึ่งเปิดเผยไว้ตามหมายเหตุงบการเงินประจำปีของบริษัท

สำหรับปี 2567 บริษัทมีกำไรก่อนภาษีอยู่ที่ 75.936 ล้านบาท และมีค่าใช้จ่ายภาษีเงินได้อยู่ที่ 16.48 ล้านบาท โดยคิดเป็นอัตราภาษีจริง (Effective Tax Rate) อยู่ที่ 22 % โดยอัตราภาษีจริงแตกต่างจากอัตราภาษีนิติบุคคลซึ่งกำหนดไว้ร้อยละ 20 เป็นผลมาจากความแตกต่างของการคำนวณภาษีเงินได้ระหว่างทางบัญชีและภาษี (การได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้หรือรายจ่ายที่มีสิทธิหลักได้เพิ่ม) ทั้งนี้สามารถพิจารณารายละเอียดความแตกต่างตามซึ่งเปิดเผยไว้ตามหมายเหตุงบการเงินประจำปีของบริษัท

สำหรับปี 2566 บริษัทมีกำไรก่อนภาษีอยู่ที่ 89.334 ล้านบาท และมีค่าใช้จ่ายภาษีเงินได้อยู่ที่ 18.79 ล้านบาท โดยคิดเป็นอัตราภาษีจริง (Effective Tax Rate) อยู่ที่ 21 % โดยอัตราภาษีจริงแตกต่างจากอัตราภาษีนิติบุคคลซึ่งกำหนดไว้ร้อยละ 20 เป็นผลมาจากความแตกต่างของการคำนวณภาษีเงินได้ระหว่างทางบัญชีและภาษี (การได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้หรือรายจ่ายที่มีสิทธิหลักได้เพิ่ม) ทั้งนี้สามารถพิจารณารายละเอียดความแตกต่างตามซึ่งเปิดเผยไว้ตามหมายเหตุงบการเงินประจำปีของบริษัท

❖ สำหรับการดำเนินการของกลุ่มบริษัทจากงบการเงินรวม

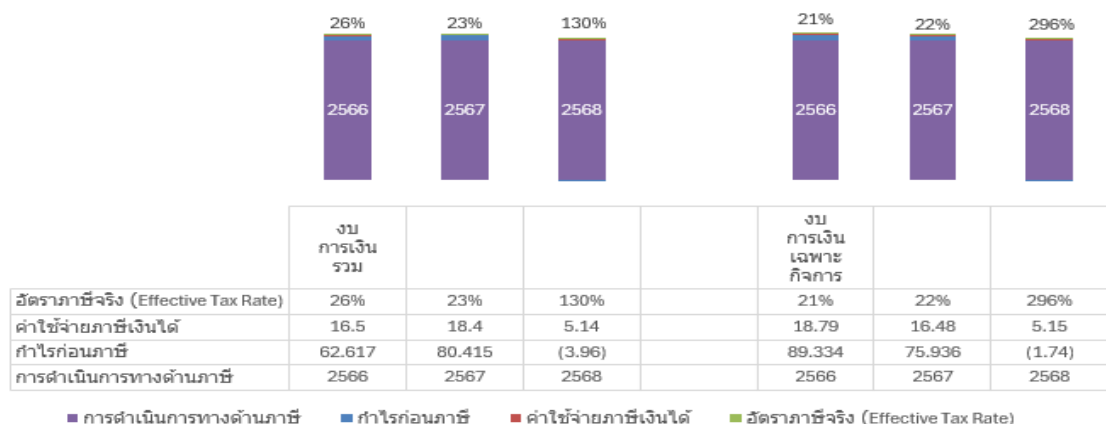
สำหรับปี 2568 กลุ่มบริษัทมีขาดทุนก่อนภาษีอยู่ที่ 3.96 ล้านบาท และมีค่าใช้จ่ายภาษีเงินได้อยู่ที่ 5.14 ล้านบาท โดยคิดเป็นอัตราภาษีจริง (Effective Tax Rate) อยู่ที่ 130% โดยอัตราภาษีจริงแตกต่างจากอัตราภาษีนิติบุคคลซึ่งกำหนดไว้ร้อยละ 20 เป็นผลมาจากความแตกต่างของการคำนวณภาษีเงินได้ระหว่างทางบัญชีและภาษี (การได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้หรือรายการที่มีสิทธิหลักได้เพิ่ม) ทั้งนี้สามารถพิจารณารายละเอียดความแตกต่างตามซึ่งเปิดเผยได้ตามหมายเหตุงบการเงินประจำปีของบริษัท

สำหรับปี 2567 กลุ่มบริษัทมีกำไรก่อนภาษีอยู่ที่ 80.415 ล้านบาท และมีค่าใช้จ่ายภาษีเงินได้อยู่ที่ 18.40 ล้านบาท โดยคิดเป็นอัตราภาษีจริง (Effective Tax Rate) อยู่ที่ 23% โดยอัตราภาษีจริงแตกต่างจากอัตราภาษีนิติบุคคลซึ่งกำหนดไว้ร้อยละ 20 เป็นผลมาจากความแตกต่างของการคำนวณภาษีเงินได้ระหว่างทางบัญชีและภาษี (การได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้หรือรายการที่มีสิทธิหลักได้เพิ่ม) ทั้งนี้สามารถพิจารณารายละเอียดความแตกต่างตามซึ่งเปิดเผยได้ตามหมายเหตุงบการเงินประจำปีของบริษัท

สำหรับปี 2566 กลุ่มบริษัทมีกำไรก่อนภาษีอยู่ที่ 62.617 ล้านบาท และมีค่าใช้จ่ายภาษีเงินได้อยู่ที่ 16.50 ล้านบาท โดยคิดเป็นอัตราภาษีจริง (Effective Tax Rate) อยู่ที่ 26 % โดยอัตราภาษีจริงแตกต่างจากอัตราภาษีนิติบุคคลซึ่งกำหนดไว้ร้อยละ 20 เป็นผลมาจากความแตกต่างของการคำนวณภาษีเงินได้ระหว่างทางบัญชีและภาษี (การได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้หรือรายการที่มีสิทธิหลักได้เพิ่ม) ทั้งนี้สามารถพิจารณารายละเอียดความแตกต่างตามซึ่งเปิดเผยได้ตามหมายเหตุงบการเงินประจำปีของบริษัท

การดำเนินการทางด้านภาษี	งบการเงินรวม				งบการเงินเฉพาะกิจการ		
	2566	2567	2568		2566	2567	2568
กำไรก่อนภาษี	62.617	80.415	(3.96)		89.334	75.936	(1.74)
ค่าใช้จ่ายภาษีเงินได้	16.5	18.4	5.14		18.79	16.48	5.15
อัตราภาษีจริง (Effective Tax Rate)	26%	23%	130%		21%	22%	296%

การดำเนินการทางด้านภาษี



ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

- เป็นข้อมูลสรุปสำหรับการเกิดกรณีที่ประเด็นละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมอย่างมีนัยสำคัญ หรือมีกรณีที่ถูกล่ามว่าเป็นผู้สร้างผลกระทบด้านลบต่อประเด็นสังคม โดยเฉพาะประเด็นที่ปรากฏเป็นข่าวต่อสาธารณชนซึ่งอาจกระทบต่อการประกอบธุรกิจ ภาพลักษณ์ ชื่อเสียงและสินทรัพย์ของบริษัทให้อธิบายข้อเท็จจริง ความคืบหน้า เหตุผล ผลกระทบ และมาตรการป้องกันด้วยทั้งนี้ หากบริษัทมีข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

	2566	2565	2568
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญรวม (กรณี)	-0-กรณี	-0-กรณี	-0-กรณี
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ (กรณี)	-0-กรณี	-0-กรณี	-0-กรณี
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิผู้บริโภค (กรณี)	-0-กรณี	-0-กรณี	-0-กรณี
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิคู่ค้า (กรณี)	-0-กรณี	-0-กรณี	-0-กรณี
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทกับชุมชน / สังคม (กรณี)	-0-กรณี Note	-0-กรณี Note	-0-กรณี Note
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของไซเบอร์หรือข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (กรณี)	-0-กรณี	-0-กรณี	-0-กรณี
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (กรณี)	-0-กรณี	-0-กรณี	-0-กรณี

Note:

ข้อมูลข้อร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อม

การร้องเรียน: เป็นการกล่าวหาหรือกล่าวโทษ หรือเป็นการบอกเล่าเรื่องราวเพื่อขอให้แก้ไขบรรเทาความเดือดร้อน หรือแจ้งปัญหา หรือเบาะแส หรือการขอให้ช่วยเหลือ หรือขอให้ช่วยดำเนินการ

มีจำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับแจ้งเพื่อให้บริษัทดำเนินการแก้ไขปัญหาละเอียดซึ่งเป็นข้อร้องเรียนจากชุมชนซึ่ง

เป็นข้อร้องเรียนเดียวกับที่ได้เปิดเผยจำนวนข้อร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อม

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมาย หรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ (กรณี)	-4- ครั้ง มีการแก้ไขและ ปิดประเด็นแล้ว	-4- ครั้ง มีการแก้ไขและ ปิดประเด็นแล้ว	-8- ครั้ง มีการแก้ไขและ ปิดประเด็นแล้ว



บริษัท สุราภัยจูน จำกัด (มหาชน)

ทะเบียนเลขที่/เลขประจำตัวผู้เสียภาษี 0107556000248

สำนักงานใหญ่ : 89 อาคารคอสโม ออฟฟิศ พาร์ค ชั้น 6 ยูนิทเอช
ถนนป๊อปปูล่า ตำบลบ้านใหม่ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

โทร : No. +66 (0) 2017 7461 - 3

แฟกซ์ : No +66 (0) 2017 7460

เว็บไซต์ : www.goldenlime.co.th

