การขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน

นโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

หลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน

สืบเนื่องจากพันธกิจและวิสัยทัศน์ของบริษัทฯ ในการยืนหยัดและมุ่งมั่นในการสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับอนาคตข้างหน้า เพื่อให้องค์กรได้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน บรรลุถึงวิสัยทัศน์ที่วางไว้ และความท้าทายในการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน ซึ่งไม่ได้มีแต่เพียงด้านเศรษฐกิจแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังประกอบด้วยความเสี่ยงด้านความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแล (ESG) บริษัทฯ จึงได้กำหนดพันธกิจในการดำเนินธุรกิจ โดยนำหลักการบริหารองค์กรเพื่อให้เกิดความยั่งยืน ซึ่งครอบคลุมมิติแห่งความยั่งยืนอันได้แก่ เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและสังคม ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี มาเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ และนโยบายต่าง ๆ ในการดำเนินกิจการของบริษัทฯ ดังนี้

ENVIRONMENT (E)

- ปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบ กฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานสากลอย่างเคร่งครัด เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในกระบวนการก่อสร้าง
- ลดการใช้พลังงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยยึดหลัก 3 R เพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศ
- ดำเนินงานก่อสร้างโดยเลือกใช้พลังงานทดแทน รวมถึงการเลือกใช้สินค้า รวมถึงวัสดุที่ใช้ในงานก่อสร้างที่มีฉลากสีเขียวเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ตามนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

SOCIAL (S)

- ปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานสากลด้านแรงงานด้วยความเป็นธรรม เคารพสิทธิมนุษยชน ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดหลักนโยบายความหลากหลายและความเสมอภาค
- ดำเนินงานตามมาตรฐาน ISO 45001:2018 ด้วยความระมัดระวังในทุกขั้นตอน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงานและสังคมโดยรอบพื้นที่ก่อสร้าง
- มีส่วนร่วม และสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สังคม ชุมชน มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และเติบโตได้อย่างยั่งยืน
- พัฒนาความรู้ ความสามารถของคู่ค้า ผู้รับเหมา พนักงาน ลูกจ้าง เพื่อให้มีทักษะและความชำนาญ เพื่อร่วมเป็นกำลังสำคัญเพื่อให้บริษัทฯ ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

GOVERNANCE (G)

- บริหารงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติตามกฎหมาย ประกาศ ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้อง
- ดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแข่งขันได้เพื่อสร้างความมั่นคงและเติบโตอย่างยั่งยืน
- บริหารงานภายใต้มาตรฐานสากลของอุตสาหกรรม มุ่งมั่นพัฒนาองค์ความรู้เพื่อส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า
- ปฏิบัติต่อคู่ค้า/ผู้รับเหมาด้วยความเป็นธรรม เสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีระเบียบข้อปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างด้วยความโปร่งใสอย่างเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

ภาพรวมของรายงานการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน

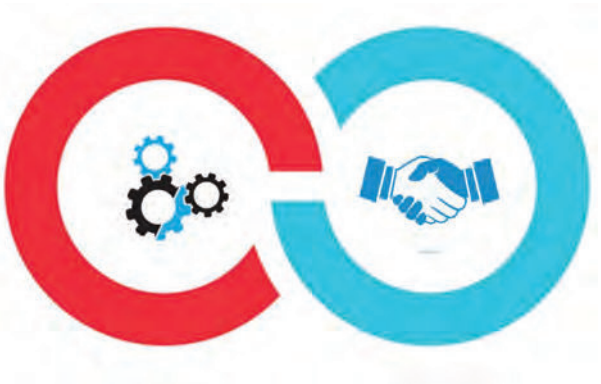
บริษัทฯ ให้ความสำคัญและมีเป้าหมายในการประกอบธุรกิจเพื่อให้เติบโต สามารถสร้างผลตอบแทนสูงสุดอย่างยั่งยืนให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยการพัฒนาธุรกิจร่วมไปกับเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและสังคม ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้วยความตระหนักดีว่าธุรกิจก่อสร้างนับเป็นธุรกิจสำคัญที่เป็นพื้นฐานของประเทศ รวมถึงมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม การดำเนินธุรกิจก่อสร้างจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียหลายฝ่ายด้วยกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของผลกระทบที่มีต่อความเป็นอยู่ ความปลอดภัย ที่นอกเหนือจากพนักงานและคนงานของบริษัทฯ แล้ว ยังรวมถึงสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยที่งานก่อสร้างเป็นการทำงานที่ก่อให้เกิดมลภาวะในด้านต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อชุมชนที่อาศัยใกล้เคียงบริษัทฯ หรือหน่วยงานก่อสร้าง รวมถึงความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายกับชีวิตและทรัพย์สินได้เช่นเดียวกัน บริษัทฯ จึงมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในทุกขั้นตอนของกระบวนการการดำเนินการของบริษัทฯ ยึดมั่นในการดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินธุรกิจภายใต้วิสัยทัศน์และภารกิจที่สำคัญ โดยให้ความสำคัญในการดำเนินการด้วยความโปร่งใส เชื่อถือได้ มีความรับผิดชอบ เคารพและส่งเสริมความหลากหลายและความเสมอภาค ปกป้องและรักษาสิ่งแวดล้อม รวมถึงสนับสนุนให้เกิดโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเท่าเทียมกัน และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามกลยุทธ์ที่วางไว้ บริษัทฯ จึงได้มีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามประเมินผลเพื่อการพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น



การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ แบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

1.การดำเนินงานในกระบวนการ (CSR In Process)

บริษัทฯ ดำเนินงานด้วยความระมัดระวังในทุกขั้นตอนด้วยความรับผิดชอบในการลดผลกระทบ การสร้างคุณค่าและผลประโยชน์สูงสุดให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน



2.การดำเนินงานนอกกระบวนการ (CSR After Process)

บริษัทฯ มีนโยบายในการเข้าไปมีส่วนร่วม และสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้สังคม ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน โดยไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบริษัทฯ

ผลิตภัณฑ์และบริการ

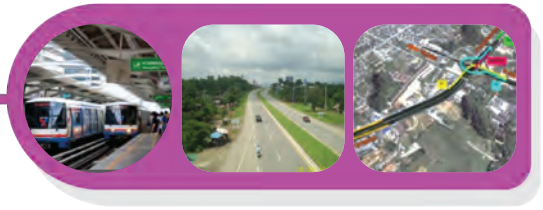
อาคารทั่วไป





โรงงานอุตสาหกรรม

วิศวกรรมโยธา/ถนน





อาคารเพื่อการพาณิชย์

โรงแรม/ที่พักอาศัย





ปิโตรเคมีและพลังงาน

พลังงานทดแทน



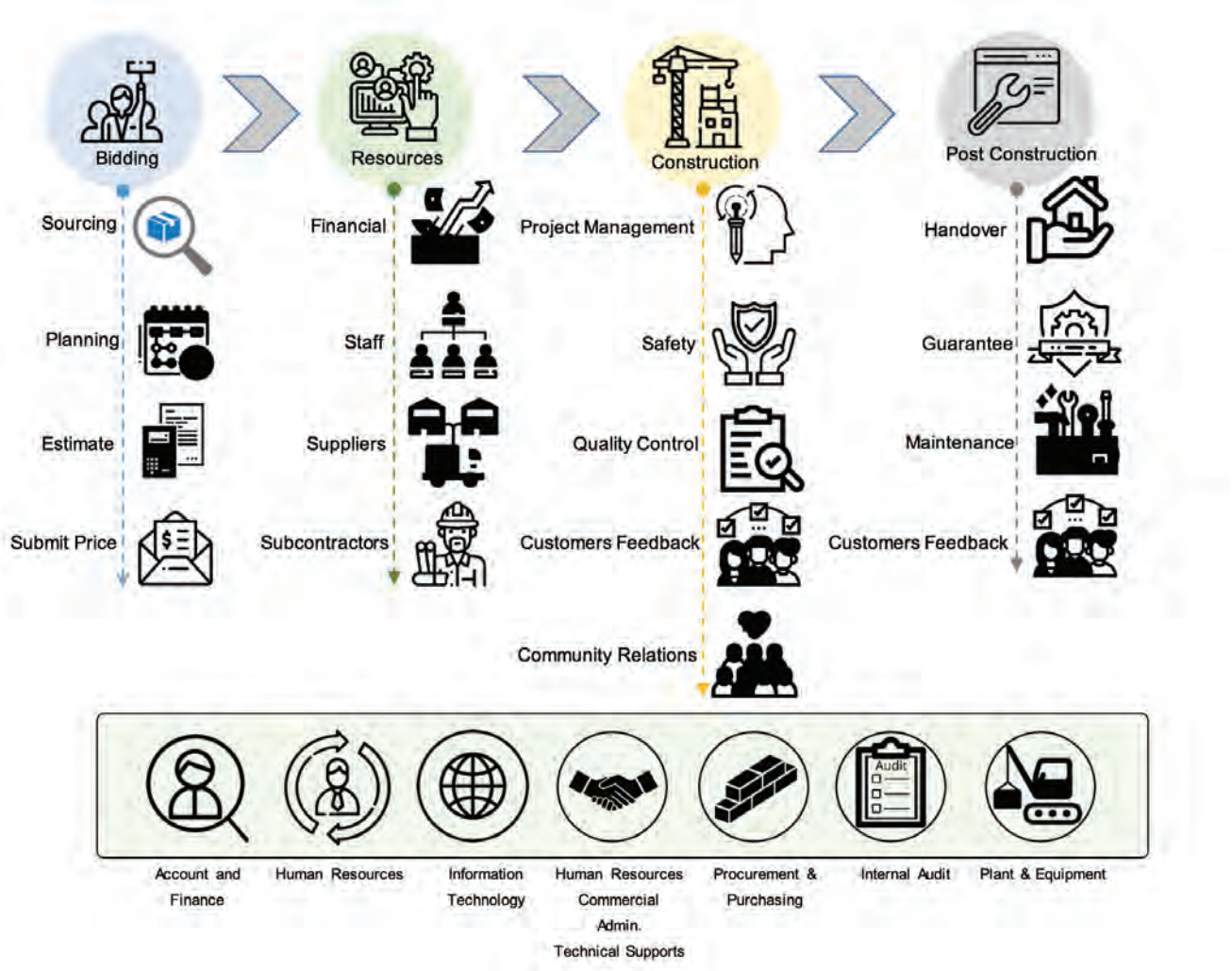
ขอบเขตการรายงาน

รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนนี้จัดทำขึ้นรวมอยู่ในรายงานประจำปีของบริษัทฯ ที่ได้มีการจัดทำอย่างยั่งยืนต่อเนื่องเป็นรายปีเป็นปีที่ 11 เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการเปิดเผยข้อมูลสำคัญ ทั้งนโยบาย กลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตลอดจนผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ บรรษัทภิบาล สิ่งแวดล้อมและสังคม โดยกำหนดเนื้อหาและกรอบการรายงานการดำเนินงานอย่างยั่งยืนโดยนำเสนอผลการดำเนินงาน ในช่วงเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2566 จากหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

- บริษัท คริสเตียนีและนีลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สำนักงานศรีราชา รวมถึงหน่วยงานก่อสร้างของบริษัทฯ

ในรายงานฉบับนี้ในส่วนของการพัฒนาอย่างยั่งยืนจะเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนโดยอ้างอิงแนวทางการรายงานและการจัดหมวดหมู่การรายงานผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดทำรายงานความยั่งยืนของธุรกิจ ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยรายงานนี้จะจัดทำเป็นประจำทุกปี อีกทั้งพัฒนาระบบและวิธีการจัดเก็บข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ โดยมุ่งมั่นให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน ครบถ้วนและมีความสมบูรณ์ของเนื้อหาสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในระดับครบถ้วนตามตัวชี้วัด Global Reporting Initiative (GRI) ฉบับที่ 4 ในอนาคต

ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Value Chain)



การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยแบ่งกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียออกเป็น 8 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารและพนักงาน 2) ผู้ถือหุ้นและผู้ลงทุน 3) ลูกค้า 4) คู่ค้า 5) เจ้าหนี้ 6) ผู้ออกกฎระเบียบ 7) ชุมชนสังคมและสิ่งแวดล้อม 8) คู่แข่งทางการค้า ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้รวบรวมกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียจากหลากหลายวิธีการ โดยคำนึงจากความถี่และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด บริษัทฯยังได้จัดหาช่องทางในการสื่อสารผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัทฯ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความคิดเห็นและสามารถติดต่อคณะกรรมการบริษัทฯ ได้โดยตรงโดยไม่ผ่านผู้บริหาร โดยคณะกรรมการบริษัทฯ จะดำเนินการกับข้อมูลดังกล่าวอย่างจริงจังและจะเก็บข้อมูลดังกล่าวไว้เป็นความลับ





การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

ในปัจจุบันบริษัทฯ แบ่งผู้มีส่วนได้เสียออกเป็น 8 กลุ่ม ดังแสดงในตารางต่อไปนี้ หน่วยธุรกิจทุกหน่วยมีความรับผิดชอบในการสร้างและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้เสีย โดยผ่านการสื่อสาร รับฟังข้อเสนอแนะ และประเมินความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

ผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง	การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย	การสื่อสารและช่องทาง
ผู้บริหารและพนักงาน	• ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม • ความมั่นคงและความก้าวหน้าทางอาชีพ • การพัฒนาความรู้ความสามารถ • สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี • ความปลอดภัยในการทำงาน • ความปลอดภัยในที่พักอาศัยภายในหน่วยงาน	• เคารพสิทธิมนุษยชน และความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยให้โอกาสแก่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน • ผลประโยชน์ค่าตอบแทนในลักษณะเงินเดือน ที่เสมอภาค และเท่าเทียมกัน เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกับบริษัทฯ • เงินรางวัลประจำปี พิจารณาจากผลประกอบการของบริษัทฯ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน • สวัสดิการต่างๆ เช่น เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน รวมถึงเงินช่วยเหลือในกรณีต่างๆ ค่ารักษาพยาบาล การประกันกลุ่ม เป็นต้น • ให้ความปลอดภัยในการทำงาน • พัฒนาศักยภาพของพนักงานผ่านการฝึกอบรม • ทบทวนโครงสร้างผลตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์เป็นประจำทุกปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้สามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกันได้ • ส่งเสริมให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ พนักงานฯ คริสเตียนี และนีลเส็น (ไทย) จำกัด • สร้างจิตสำนึกเรื่องความปลอดภัยผ่านทางการฝึกอบรม • ระบบมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO 45001:2018	• จัดตั้งคณะกรรมการและสวัสดิการในสถานประกอบการ • วารสาร CN Newsletter รายเดือนจากผู้บริหาร • CNT Internal Web • การประชุม สัมมนา การจัดงานเพื่อพบปะระหว่างผู้บริหารและพนักงาน • บอร์ดประกาศ ประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลต่างๆ • ช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อหัวหน้างาน ฝ่ายบริหาร หรือกรรมการผู้จัดการ
ผู้ถือหุ้น และผู้ลงทุน	• ราคาหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าเพิ่มขึ้น • ได้รับผลตอบแทนในรูปแบบเงินปันผล • การเติบโตอย่างยั่งยืนของธุรกิจ • ดำเนินกิจการด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการกำกับดูแลกิจการที่ดี • การบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม	• ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ • สร้าง รักษา และเพิ่มพูนมูลค่าเพิ่มอย่างยั่งยืนให้แก่ผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ • เปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องแม่นยำทันเวลาอย่างสม่ำเสมอ • ตอบข้อสงสัยต่างๆ ทั้งหมด	• สื่อสารกับผู้ลงทุนอย่างสม่ำเสมอ โดยการพบปะ และการประชุมทางโทรศัพท์ (Conference Call) • มีช่องทางการสื่อสารโดยตรงระหว่างผู้ถือหุ้นกับผู้บริหารและคณะกรรมการบริษัทฯ ผ่านทางประธานกรรมการตรวจสอบและกำกับดูแลกิจการ E-mail: kasemsit@merchant.co.th • จัดการประชุมผู้ถือหุ้นอย่างน้อยปีละครั้ง • ร่วมกิจกรรมบริษัทจดทะเบียนพบผู้ลงทุน (Opportunity Day) ทุกไตรมาส • จัดทำรายงานประจำปี และแบบรายงานอื่นๆ • ช่องทางการสื่อสาร Website ของบริษัทฯ/ E-mail: ir@cn-thai.co.th

ผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง	การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย	การสื่อสารและช่องทาง
ลูกค้า	• ให้บริการอย่างมืออาชีพด้วยราคาที่ยุติธรรม • ส่งมอบงานที่มีคุณภาพและบริการที่ได้มาตรฐาน ภายในงบประมาณและเวลาที่กำหนด • มีการรับประกันผลงานภายใต้ข้อกำหนดและระยะเวลาเหมาะสม เป็นธรรม • รักษาสารสนเทศที่เป็นความลับ • ตอบสนองความต้องการของลูกค้า และการแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว	• พัฒนาการให้บริการตามความต้องการที่หลากหลาย • ให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้ เป็นมืออาชีพ ให้ความช่วยเหลือ และตอบข้อซักถามอย่างละเอียดโดยทันที • สนองความต้องการของลูกค้าด้วยงานที่มีคุณภาพ และบริการที่ดี พร้อมทั้งส่งมอบงานในงบประมาณและระยะเวลาที่กำหนด • ไม่ส่งมอบงานที่มีข้อบกพร่องเสียหายร้ายแรงอันจะเกิดอันตรายต่อลูกค้า • ระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001:2015 • พยายามรักษาต้นทุนการก่อสร้างให้ต่ำสุด โดยยังรักษาคุณภาพของงานก่อสร้างและบริการที่ได้มาตรฐาน • แสวงหาลู่ทางที่จะเพิ่มประโยชน์ให้แก่ลูกค้าให้มากขึ้น • ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและป้องกันความเสียหายที่เกิดขึ้นต่อทั้งงานในโครงการและสิ่งแวดล้อม รวมถึงชุมชนที่อยู่ใกล้เคียง	• ประชุมร่วมกับเจ้าของงาน หรือ ตัวแทนเจ้าของงาน • ผู้บริหารเยี่ยมชมโครงการก่อสร้าง • แบบสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า • จดหมายถึงผู้จัดการโครงการ/ ผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการ/ กรรมการผู้จัดการ • ช่องทางการสื่อสาร E-mail: cnt@cn-thai.co.th
คู่ค้า	• มีกระบวนการในการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน • กำหนดราคาที่ยุติธรรม • รักษาชื่อเสียงที่ดีและความน่าเชื่อถือ • ได้รับความเป็นธรรมในการตรวจรับงาน หรือได้รับเงินค่าสินค้าและบริการตรงเวลาที่กำหนด	• กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินและคัดเลือกคู่ค้าและคู่สัญญา เพื่อให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรม • กำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจน เรื่องคุณภาพ สินค้า และบริการ • ปฏิบัติต่อคู่ค้าด้วยเงื่อนไขตามหลักปฏิบัติและจารีตประเพณีของอุตสาหกรรม • ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา และการชำระเงินตามกำหนด • ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในด้านต่างๆ เพื่อสร้างพันธมิตรทางธุรกิจที่ยั่งยืน • หน่วยงานตรวจสอบภายในมีหน้าที่ติดตามผลและตรวจสอบการดำเนินการเพื่อให้เกิดกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ถูกต้อง และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ	• จัดให้มีการพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและการสร้างสัมพันธ์อันดี • จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ • ช่องทางแจ้งเบาะแสการทุจริต E-mail: kasemsit@merchant.co.th • ช่องทางการสื่อสาร E-mail: cnt@cn-thai.co.th
เจ้าหนี้	• ความสามารถในการชำระหนี้ภายในเวลาที่กำหนด • กำหนดผลตอบแทนจากเงินกู้และค่าธรรมเนียมที่ยุติธรรม • ปฏิบัติตามเงื่อนไขในสัญญา	• ปฏิบัติตามเงื่อนไขในสัญญาเงินกู้ รวมถึงเงื่อนไขในแง่ของวัตถุประสงค์ของเงินกู้ การชำระคืน หลักประกัน และเงื่อนไขอื่นๆ ที่ได้ตกลงกัน • ไม่ปกปิดข้อมูลหรือข้อเท็จจริงอันจะทำให้เจ้าหนี้เกิดความเสียหาย • ดูแลคุณภาพหลักทรัพย์ค้ำประกัน และเรื่องอื่นใดที่ได้ทำข้อตกลงไว้กับเจ้าหนี้ เพื่อบรรลุผลประโยชน์ร่วมกัน	• จัดการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล และคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีอย่างสม่ำเสมอ • ช่องทางการสื่อสาร E-mail: cnt@cn-thai.co.th

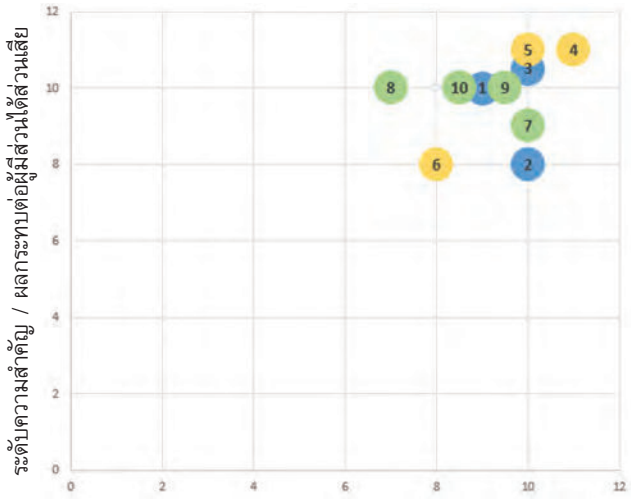
ผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง	การตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย	การสื่อสารและช่องทาง
ผู้ออกกฎ ระเบียบ	• ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่างๆ • มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีและโปร่งใส • เปิดเผยข้อมูลอย่างเพียงพอและทันต่อเวลา	• ปฏิบัติตามข้อแนะนำในการติดต่อกับภาครัฐ จริยธรรมธุรกิจ รวมถึงให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ • จัดทำรายงานทางการเงินและรายงานผลการดำเนินงานประจำปี • ศึกษา หาความรู้ ติดตามข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการเข้าร่วมประชุม สัมมนา และกิจกรรมของหน่วยงานผู้ออกกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่เป็นประจำเพื่อทราบหากมีการเปลี่ยนแปลง แก้ไข • สอบทานการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับเป็นประจำ • เปิดเผยข้อมูลผ่านตลาดหลักทรัพย์ฯ อย่างสม่ำเสมอ	• จัดทำรายงานทางการเงินและรายงานผลการดำเนินงานประจำปี รวมถึงแบบรายงานประจำปี และรายงานอื่นๆ • เปิดเผยข้อมูลผ่านตลาดหลักทรัพย์ฯ อย่างสม่ำเสมอ • ช่องทางแจ้งเบาะแสการทุจริต E-mail: kasemsit@merchant.co.th • จดหมายถึงกรรมการผู้จัดการ
ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม	• ส่งเสริมคุณภาพชีวิต • สนับสนุนกิจกรรมทางสังคม • รักษาไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติ • ลด หลีกเลี่ยงมลภาวะที่จะทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม • มีการกำหนดนโยบายการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ CSR In Process และ CSR After Process	• สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนและสังคมโดยรอบในพื้นที่ที่บริษัทฯ เข้าไปดำเนินการอย่างสม่ำเสมอตามควรแก่กรณี • จัดกิจกรรม รณรงค์ เพื่อสร้างจิตสำนึกให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการอยู่ร่วมกันระหว่างบริษัทฯ ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม • ตอบสนองอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพต่อข้อร้องเรียนที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชนและทรัพย์สิน อันเนื่องมาจากการทำงานของบริษัทฯ	• จดหมายถึง ผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการ/กรรมการผู้จัดการ • ช่องทางการสื่อสาร E-mail: ir@cn-thai.co.th / cnt@cn-thai.co.th
คู่แข่ง	• แข่งขันภายใต้กรอบกติกา และกฎหมาย • ดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม • ไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา • ไม่เข้าถึงสารสนเทศที่เป็นความลับด้วยวิธีการที่ไม่เหมาะสม	• ไม่ทำลายชื่อเสียงคู่แข่งด้วยการกล่าวหาในทางร้าย • ปฏิบัติต่อคู่แข่งอย่างถูกต้อง มีจริยธรรม และชอบด้วยกฎหมาย	• ร่วมเป็นสมาชิก สมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยฯ เพื่อพบปะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบริษัทสมาชิก • ช่องทางการสื่อสาร E-mail: cnt@cn-thai.co.th

กระบวนการกำหนดเนื้อหา ในรายงานความยั่งยืน

คณะทำงานได้ประเมินประเด็นความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญ โดยพิจารณาจากความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย และผลกระทบต่อบริษัทฯ ครอบคลุมทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยจัดลำดับความสำคัญของประเด็นต่าง ๆ และนำมาวิเคราะห์และประเมินประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ และระดับประเด็นความคาดหวังที่ได้จากมุมมองของผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้รายงานมีเนื้อหาที่ครบถ้วนสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วน ซึ่งมีขั้นตอนดังที่แสดง



แผนภาพการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นความยั่งยืน
(Materiality Matrix)



1. การกำกับดูแลกิจการที่ดี
2. การต่อต้านการทุจริต
3. การเติบโตของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง

4. การพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากร
5. ความปลอดภัยในการทำงาน
6. การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบ

7. ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ด้านสิ่งแวดล้อม
8. การกำจัดขยะและของเสีย
9. มลพิษทางอากาศ
10. การลดใช้พลังงาน

ผลการดำเนินงานในการจัดการเพื่อความยั่งยืน

สรุปผลดำเนินงานด้านธรรมาภิบาล (G)

การกำกับดูแลกิจการที่ดี

ผลการฝึกอบรม หลักสูตรนโยบายกำกับดูแลกิจการ และหลักสูตรจริยธรรมและแนวปฏิบัติ ของพนักงานบริษัทฯ ในปี 2566 มีผู้เข้าอบรม และผ่านแบบทดสอบคิดเป็น 100%

ในปี 2566 ไม่พบข้อร้องเรียนการละเมิดจริยธรรม ข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) การแข่งขันด้านการค้าที่ไม่เป็นธรรม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ประเมินจากหน่วยงานภายนอกอยู่ในเกณฑ์ “ดีเลิศ”

สมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย THAI INVESTORS ASSOCIATION 100%

การเติบโตของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง

ในปี 2566 บริษัทฯ มีรายได้จากงานก่อสร้าง การขายและบริการ มูลค่ารวม 7,209 ล้านบาท

ส่งเสริมการคิดค้นนวัตกรรมการก่อสร้างผ่านโครงการ Value Engineering และโครงการ Best Innovation Award

ผลสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าในปี 2566 อยู่ในระดับที่พึงพอใจ และไม่มีข้อร้องเรียนด้านผลิตภัณฑ์

ISO

ดำเนินการตามระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001:2015

การต่อต้านการทุจริต



ในปี 2566 ไม่พบการร้องเรียนการทุจริตคอร์รัปชัน



ผลการฝึกอบรม หลักสูตรต่อต้านการคอร์รัปชัน ของพนักงานบริษัทฯ ในปี 2566 มีผู้เข้าอบรม และผ่านแบบทดสอบคิดเป็น 100%

ผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี

คณะกรรมการบริษัทฯ ตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบในการจัดการกิจการทั้งหลายของบริษัทฯ โดยให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งยึดหลักความเท่าเทียมกัน ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ อันเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างพัฒนาองค์กร บุคลากร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนกิจการได้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน สามารถตอบสนองความพึงพอใจ ความคาดหวัง และสร้างความเชื่อถือเพื่อให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และเพื่อให้การกำกับดูแลกิจการที่ดีเกิดขึ้นภายในบริษัทฯ ตลอดจนสร้างผลประโยชน์สูงสุดต่อทั่วทั้งองค์กร ให้สามารถดำเนินกิจการได้ตามวัตถุประสงค์ โดยรายละเอียดของการกำกับดูแลกิจการที่ดีได้ชี้แจงไว้ในรายงานหน้าที่ 118-164

ในปี 2566 บริษัทฯ มีสรุปผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ดังนี้











ผลการดำเนินงานด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โปร่งใส เป็นธรรม รวมถึงปฏิเสธและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงการปลูกฝังจิตสำนึกให้กับบุคลากรในองค์กร ยึดมั่นในจรรยาบรรณ จริยธรรมและคุณธรรมในการดำเนินธุรกิจ บริษัทฯ ไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างจริงจังกับการติดสินบนและการคอร์รัปชันต่างๆ

บริษัทฯ ได้มีการประกาศนโยบายการไม่รับ/ไม่ให้ของขวัญ “No Gift Policy” อย่างเป็นทางการ โดยการแจ้งให้พนักงานทุกคนรับทราบ และขอความร่วมมือไปยังคู่ค้าของบริษัทฯ เกี่ยวกับการ “งดรับ ของขวัญ ของกำนัล การจัดเลี้ยง หรือประโยชน์อื่นใดในทุกโอกาสและทุกเทศกาล” รวมถึงการรณรงค์ให้ทุกฝ่ายเปลี่ยนของขวัญเป็นคำอวยพร

นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทฯ จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงของโอกาสที่อาจจะก่อให้เกิดการทุจริตในทุกหน่วยงานของบริษัทฯ และกำหนดมาตรการควบคุมภายในเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตขึ้นภายในองค์กร

ซึ่งในปี 2566 ผลการตรวจสอบไม่พบการทุจริตคอร์รัปชัน

ช่องทางการร้องเรียน
นายเกษมสิทธิ์ ปฐมศักดิ์
ประธานกรรมการตรวจสอบและกำกับดูแลกิจการ
โทรศัพท์: 02-660-6688
E-Mail: kasemsit@merchant.co.th
ที่อยู่: บมจ.หลักทรัพย์ เมอร์ชั่น พาร์ทเนอร์
ชั้น 2 ชาญอิสสระทาวเวอร์ 1 เลขที่ 942/81
ถนนพระราม 4 แขวงสุริยวงศ์ เขตบางรัก กทม. 10500

ปี 2566 ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริตคอร์รัปชัน

คณะกรรมการ มุ่งมั่นที่จะประกาศเจตนารมณ์แนวร่วมปฏิบัติ (Collective Action Coalition) ของบริษัทฯ ในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และให้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการแนวร่วมปฏิบัติฯ (CAC Council) ว่า บริษัทฯ มีระบบการควบคุมภายในด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายมั่นใจได้ว่า บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายเป็นสำคัญ

ในปี 2566 บริษัทฯ จัดให้มีการอบรม และทดสอบความรู้ เรื่องการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ทั้งสำนักงานใหญ่ และหน่วยงานก่อสร้าง ผ่านระบบ E-Learning



ซึ่งในปี 2566 มีผู้เข้าอบรม และผ่านการทดสอบความรู้คิดเป็น 100% ของพนักงานทั้งหมด

ผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

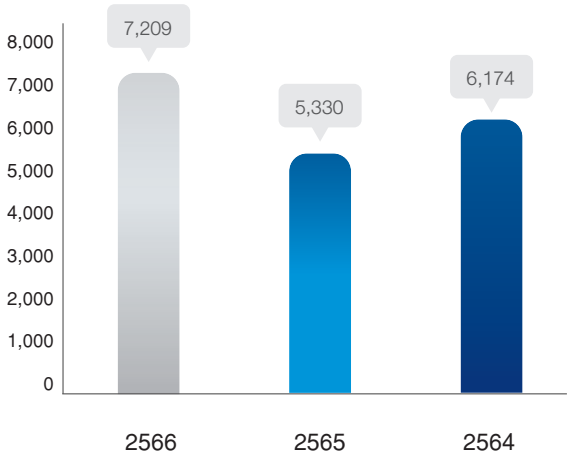
การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เพื่อสนับสนุนต่อความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศทั้งทางตรง และทางอ้อม คือมูลค่าจากผลประกอบการ การกระจายรายได้ไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมุ่งสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ผลกำไรจากการดำเนินธุรกิจนับเป็นส่วนในการสร้างประโยชน์สุขไปยังผู้มีส่วนได้เสียร่วมกันทุกฝ่าย

โครงสร้างการบริหารงานในฝ่ายก่อสร้างของบริษัทฯ แบ่งเป็นฝ่ายธุรกิจก่อสร้างตามประเภทของงานขึ้นอยู่กับความรู้ความชำนาญของพนักงานแต่ละคน โดยแต่ละฝ่ายธุรกิจจะมีผู้อำนวยการฝ่าย ดูแลรับผิดชอบบริหารงานในฝ่ายธุรกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลกำไร เพื่อสร้างความยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจให้กับองค์กร ฝ่ายธุรกิจก่อสร้างประกอบด้วย ฝ่ายธุรกิจก่อสร้างงานภาครัฐ งานปิโตรเคมีและงานอุตสาหกรรมพิเศษ งานอาคารทั่วไป งานอุตสาหกรรมบริการและที่พักอาศัย และงานก่อสร้างทั่วไปและงานระบบ

การดำเนินงานของบริษัทฯ ได้ส่งผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศ โดยสร้างผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจผ่านทางกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ รวมไปถึงผ่านทางกระแสเงินสดจากการดำเนินงาน โดยมีข้อมูลในปีที่ผ่านมาดังต่อไปนี้

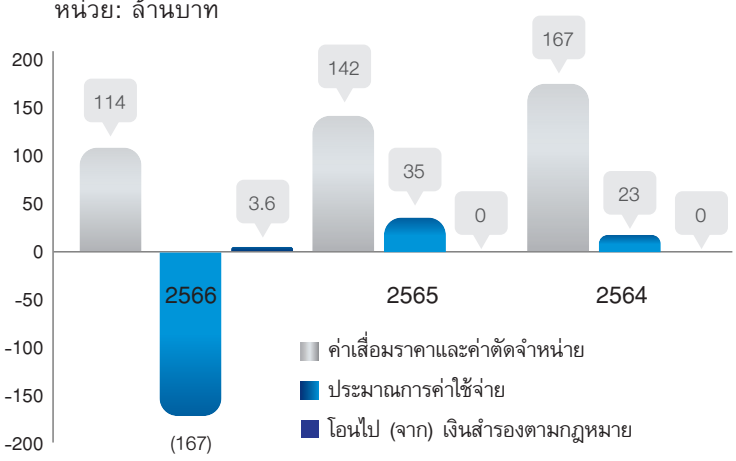
รายได้จากงานก่อสร้าง การขายและบริการ

หน่วย: ล้านบาท



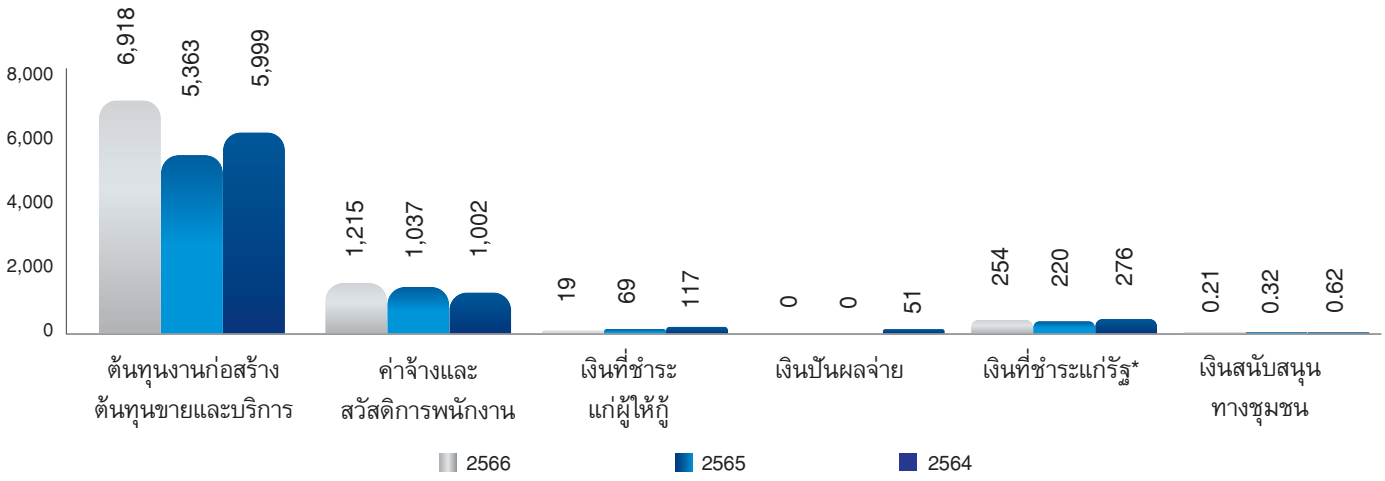
มูลค่าเชิงเศรษฐกิจสะสม

หน่วย: ล้านบาท



การกระจายมูลค่าทางเศรษฐกิจทางตรง

หน่วย : ล้านบาท



หมายเหตุ : * เงินที่ชำระแก่รัฐ ประกอบด้วย ภาษีมูลค่าเพิ่มจำนวนและภาษีธุรกิจเฉพาะ 63 ล้านบาท ภาษีหัก ณ ที่จ่าย จำนวน 164 ล้านบาท อากรแสตมป์ 2 ล้านบาท อากรขาเข้า 5 ล้านบาท เงินสมทบประกันสังคม (พนักงานและคนงาน) 19 ล้านบาท และการไฟฟ้า 0.6 ล้านบาท (ที่มา-งบการเงินประจำปี 2566)

บริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทฯ อยู่ระหว่างการปรับปรุงพัฒนาระบบวางแผนทรัพยากรทางธุรกิจขององค์กรโดยรวม (Entrepreneur Resources Planning) ให้ครอบคลุมการดำเนินงานหลัก (Core Business Process) ของบริษัทฯ อันได้แก่ ระบบควบคุมงบประมาณ ระบบบัญชีและการเงิน ระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ระบบการควบคุมวัสดุก่อสร้างที่หน่วยงาน ระบบการบำรุง ดูแล รักษาเครื่องจักร เป็นต้น เพื่อให้การวางแผนในการใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการลดเวลาและขั้นตอนในการทำงาน โดยการเชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนต่างๆ ของการทำงานเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อให้มีการใช้ฐานข้อมูลเดียวกัน ทำให้เกิดความแม่นยำ การเข้าถึงและการเชื่อมโยงของข้อมูลสามารถทำได้ ณ เวลานั้นทันที (Real Time) ส่งผลให้การบริหารงาน การตัดสินใจมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันที

ความเป็นส่วนตัวของลูกค้า

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการรักษาข้อมูลของลูกค้าทุกราย จากการสูญหาย การนำไปใช้ในทางที่ผิด การเปิดเผย การแก้ไข การทำลายโดยไม่ได้รับอนุมัติ บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางการสื่อสารเพื่อรับเรื่องร้องเรียนจากลูกค้าโดยผ่านทางโทรศัพท์ อีเมล และจดหมาย บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการรักษาข้อมูลความลับของลูกค้า ด้วยความโปร่งใสและความรับผิดชอบในการให้การบริการที่ดีที่สุดแก่ลูกค้า ในรอบปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ไม่มีข้อร้องเรียนใดๆ ในปัญหาดังกล่าว และไม่ถูกปรับ หรือถูกลงโทษจากปัญหาเกี่ยวกับการละเมิดการรักษาข้อมูลความลับของลูกค้า ขณะนี้บริษัทฯ ได้ประกาศใช้นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและกำหนดมาตรการควบคุมที่มีความรัดกุมเหมาะสม เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายรวมถึงลูกค้า มั่นใจได้ว่าบริษัทฯ จะมีการดูแลเก็บรักษา ปกป้องข้อมูลให้ปลอดภัยและมีการใช้งานโดยสุจริต

นวัตกรรมทางธุรกิจและสังคม

จากประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจก่อสร้างมาอย่างยาวนาน บริษัทฯ ได้มีการคิดค้นตลอดเวลา ในการหาวิธีการก่อสร้างใหม่ๆ การสรรหาเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ได้มีการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน เพื่อให้บริษัทฯ สามารถดำเนินการก่อสร้างได้อย่างรวดเร็ว ลดต้นทุนการก่อสร้าง รวมถึงลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สอดคล้องและทันกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

บริษัทฯ มีนโยบายในการส่งเสริมให้เกิดการคิดค้นวิธีการนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงานให้เป็นไปอย่างยั่งยืน โดยส่งเสริมให้พนักงานในทุกแผนกและหน่วยงานก่อสร้างสามารถนำเสนอวิธีการก่อสร้างใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์วิธีการทำงานหรือการก่อสร้างที่ดีกว่าปัจจุบัน วิธีการก่อสร้างเพื่อลดต้นทุน และระยะเวลาการก่อสร้าง (Value Engineering) โดยแนวคิดที่ได้จะต้องคำนึงถึงคุณภาพที่ได้มาตรฐาน สามารถลดต้นทุนการก่อสร้างและส่งมอบงานให้ลูกค้าได้ตรงตามเวลาและวัตถุประสงค์การใช้งานของลูกค้าแต่ละราย รวมถึงจะต้องสามารถนำไปเป็นต้นแบบในการทำงานให้กับหน่วยงานอื่นๆ ได้ เพื่อก่อให้เกิดความรู้ความชำนาญและพัฒนาเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะทางขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของบริษัทฯ ในการ “มุ่งมั่นพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพเหมาะสมกับลูกค้า มุ่งมั่นพัฒนาเทคนิคการขายและการให้บริการ และมุ่งมั่นพัฒนาจิตสำนึกในเรื่องของต้นทุน” นอกจากนี้ยังรวมถึงนวัตกรรมที่สามารถลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการทำงาน เพื่อเป็นการป้องกันรักษาสภาวะแวดล้อม และเกิดการส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการที่จะร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการรักษาสภาพแวดล้อมให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

บริษัทฯ ได้จัดทำโครงการ “Best Innovation Award” โดยมอบหมายให้ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้พิจารณาตัดสินผลงานที่นำเสนอ โดยมีการมอบรางวัลและใบประกาศเกียรติคุณเพื่อเป็นการส่งเสริมและสร้างกำลังใจให้กับพนักงานเกิดแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

ความรับผิดชอบต่อสินค้าและบริการ

ความไว้วางใจที่บริษัทฯ ได้รับจากลูกค้ามาโดยตลอดเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมาก ดังนั้น บริษัทฯ ยึดถือแนวปฏิบัติในการบริหารงานก่อสร้างที่ต้องใส่ใจทุกรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนการดำเนินงาน ตั้งแต่การออกแบบ การให้คำปรึกษา การควบคุมงานให้เป็นไปตามแบบก่อสร้าง รายการคำนวณที่ถูกต้องเหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพ การเลือกใช้วัสดุก่อสร้างที่มีคุณภาพ บริษัทฯ มีการจัดทำคู่มือ “มาตรฐานสำหรับการทำงานสถาปัตยกรรมฯ” เพื่อใช้เป็นคู่มือในการทำงานและตรวจสอบงานด้านสถาปัตยกรรม โดยมีหน่วยงานประกันคุณภาพที่เป็นอิสระ ทำหน้าที่เยี่ยมเยียน ตรวจสอบ กำกับดูแลงานในระหว่างก่อสร้างและก่อนส่งมอบงาน เพื่อให้มั่นใจว่างานที่จะส่งมอบให้กับลูกค้า เป็นผลงานที่มีคุณภาพ ถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน และตรงกับวัตถุประสงค์การใช้งานของลูกค้าแต่ละราย

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า ได้แก่ เจ้าของโครงการ และ/หรือ ผู้ควบคุมงาน โดยบริษัทฯ จะส่งแบบประเมินความพึงพอใจของลูกค้าไปยังทุกหน่วยงานถึงเจ้าของงาน และ/หรือตัวแทนเจ้าของงานเป็นระยะตามสมควรตั้งแต่เริ่มต้นงานก่อสร้างจนถึงการส่งมอบงาน เพื่อสอบถาม ติดตาม ประเมินผลงานความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อบกพร่องและนำมาปรับปรุง พัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจสูงสุด บริษัทฯ มีการรับประกันผลงานหลังการก่อสร้างเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 1 ปี หรือตามที่ลูกค้ากำหนด เพื่อให้ลูกค้าทุกรายมั่นใจในความปลอดภัยและคุณภาพของอาคารและสิ่งปลูกสร้าง

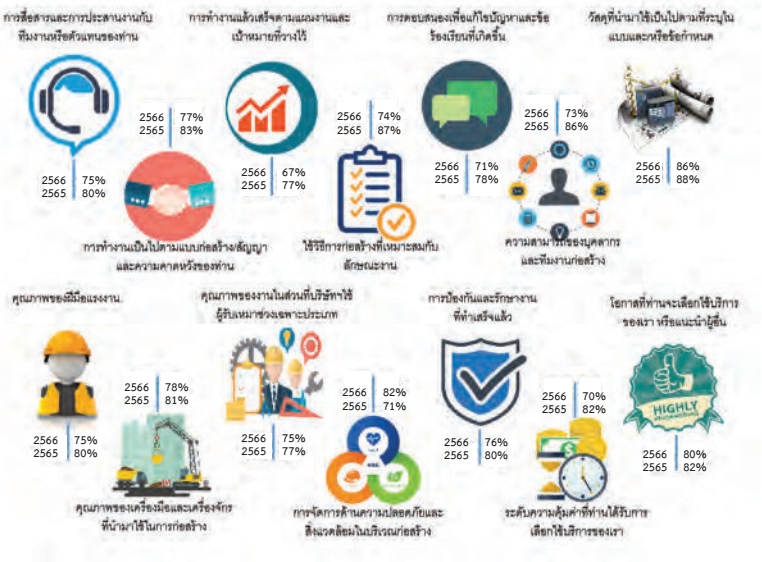
ช่องทาง/วิธีการในการร้องเรียนเรื่องคุณภาพงาน

ลูกค้าสามารถร้องเรียนเรื่องคุณภาพของงานก่อสร้างได้ทั้งในระยะเวลาก่อสร้าง และหลังการก่อสร้าง โดยการแจ้งในแบบประเมินคุณภาพและความพึงพอใจ การแจ้งโดยตรงต่อผู้จัดการโครงการ ผู้บริหารของบริษัทฯ หรือทาง e-mail ได้ที่ cnt@cn-thai.co.th บริษัทฯ จะตอบสนองต่อปัญหาหรือการร้องเรียนอย่างรวดเร็ว ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของความสามารถหลัก (core competency) ของพนักงานทุกคน

บริษัทฯ ได้กำหนดหัวข้อการสอบถามความพึงพอใจของลูกค้าใน 14 หัวข้อ โดยมีระดับคะแนนความพึงพอใจจากมากที่สุด คือ 10 คะแนน ลงมาถึงไม่พอใจที่สุดที่ 0 คะแนน โดยในปีที่ผ่านมาบริษัทฯ ได้ส่งแบบสอบถามไปยังเจ้าของงานและผู้ควบคุมงาน เมื่อนำคะแนนที่ได้รับจากการประเมินผ่านการทำแบบสำรวจในแต่ละหมวดมารวมมีค่าเฉลี่ยที่ 76% ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ความพอใจ แสดงให้เห็นว่า บริษัทฯ ยังคงรักษามาตรฐานการให้การบริการอยู่ในระดับที่ได้รับความถึงพอใจไว้ได้ นอกจากนั้นยังได้มีการนำข้อเสนอแนะจากลูกค้ามาปรับปรุงพัฒนาให้การทำงานดีขึ้นในเรื่องที่มีคะแนนความพอใจต่ำกว่าหมวดอื่น ทั้งนี้ บริษัทฯ จะยังคงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป เพื่อให้ลูกค้ารับความพึงพอใจสูงสุด

บริษัทฯ ได้ดำเนินการตามระบบบริหารงานคุณภาพ ISO9001:2015 ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลที่ระบุข้อกำหนดสำหรับระบบบริหารงานคุณภาพองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่า บริษัทฯ จะสามารถส่งมอบผลงานและบริการที่สอดคล้องต่อความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้า และเป็นไปตามข้อกำหนดทางกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ บริษัทฯ จัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรในระดับต่างๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจหลักการและข้อกำหนดของมาตรฐาน เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำระบบได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามระดับความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

ผลการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าในแต่ละหมวด มีรายละเอียดดังนี้



การเคารพสิทธิมนุษยชนสากลและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

แนวทางการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ ทุกคนต้องปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด ให้ความรู้ความเข้าใจในหลักสิทธิมนุษยชนสากลแก่พนักงาน เพื่อนำไปปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการ บริษัทฯ มีนโยบายเรื่องการสรรหาว่าจ้างโดยยึดหลักจริยธรรมในการสรรหาและว่าจ้างโดยคำนึงถึงความหลากหลายและความเสมอภาค ไม่มีการเลือกปฏิบัติทั้งในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว หรือเพศ รวมทั้งไม่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งนี้ให้ถือปฏิบัติรวมไปถึงผู้รับเหมาทุกรายที่ทำงานร่วมกับบริษัทฯ

บริษัทฯ ให้ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการเข้ารับการคัดเลือกเป็นพนักงานของบริษัทฯ โดยมุ่งเน้นที่ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ รวมถึงการร่วมสนับสนุน ส่งเสริมผู้พิการให้มีโอกาสเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป เช่น การรับสมัครคนพิการเข้าทำงาน การจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการในอาคารสำนักงานใหญ่ เช่น ลิฟต์โดยสาร ทางลาดสำหรับรถเข็นบริเวณทางเข้าอาคาร และห้องน้ำสำหรับผู้พิการ

นับแต่ปี 2559 บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามกฎหมายเรื่องการจ้างงานคนพิการมาอย่างต่อเนื่อง โดยการประสานงานกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม เพื่อเข้าถึงการจ้างงานคนพิการโดยเข้าร่วมโครงการจ้างงานคนพิการเพื่อทำงานในชุมชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ เช่น โรงเรียน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการจังหวัด โดยกำหนดให้เป็นนโยบายในการจ้างงานผู้พิการที่มีศักยภาพ มีความพร้อมในการทำงานเข้าเป็นพนักงานของบริษัทฯ เพื่อก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อชุมชนหรือองค์กรสาธารณกุศลในชุมชน อันเป็นการตอบสนองความต้องการของคนพิการตามนโยบายของรัฐบาลในการสร้างความเท่าเทียมกันให้กับสังคม และสร้างมูลค่าเศรษฐกิจให้กับประเทศ

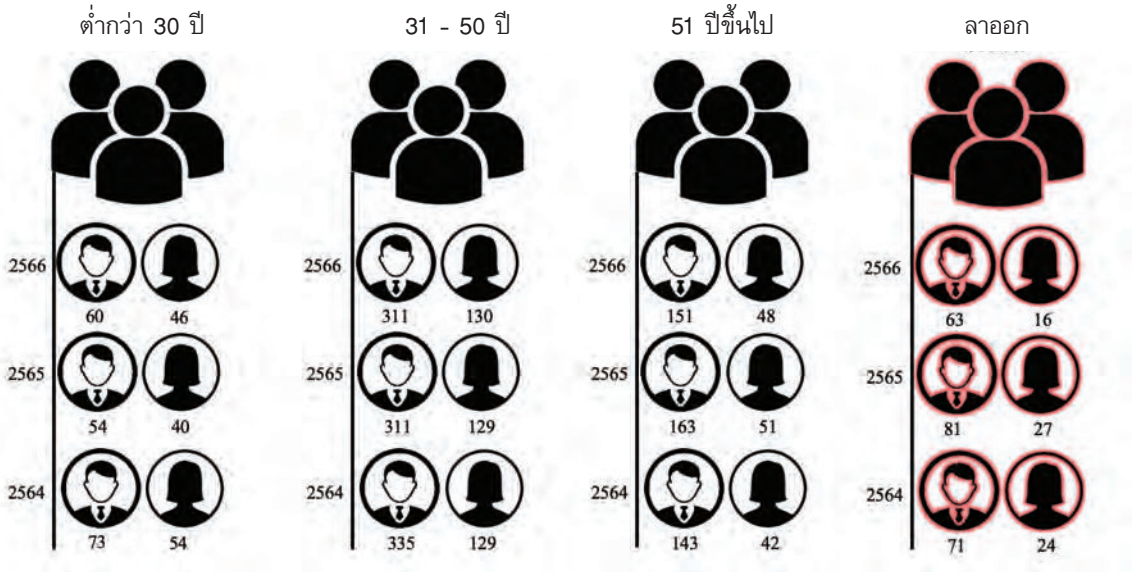
บริษัทฯ ยังคงดำเนินนโยบายในการจ้างพนักงานผู้พิการมาอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2566 บริษัทฯ สามารถจัดจ้างพนักงานผู้พิการได้ครบตามอัตราส่วนที่กฎหมายกำหนดในอัตราพนักงาน 100 คน ต่อ ผู้พิการ 1 คน คิดเป็นจำนวน 31 คน (รวมผู้พิการที่ไม่ใช่ลูกจ้าง 2 ราย ซึ่งบริษัทฯ จ้างเหมาบริการตามมาตรา 35 เป็นไปตามกฎหมายกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (โดยที่บริษัทฯ ไม่ต้องนำส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ)

แนวทางในการดูแลพนักงานและแรงงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด -19

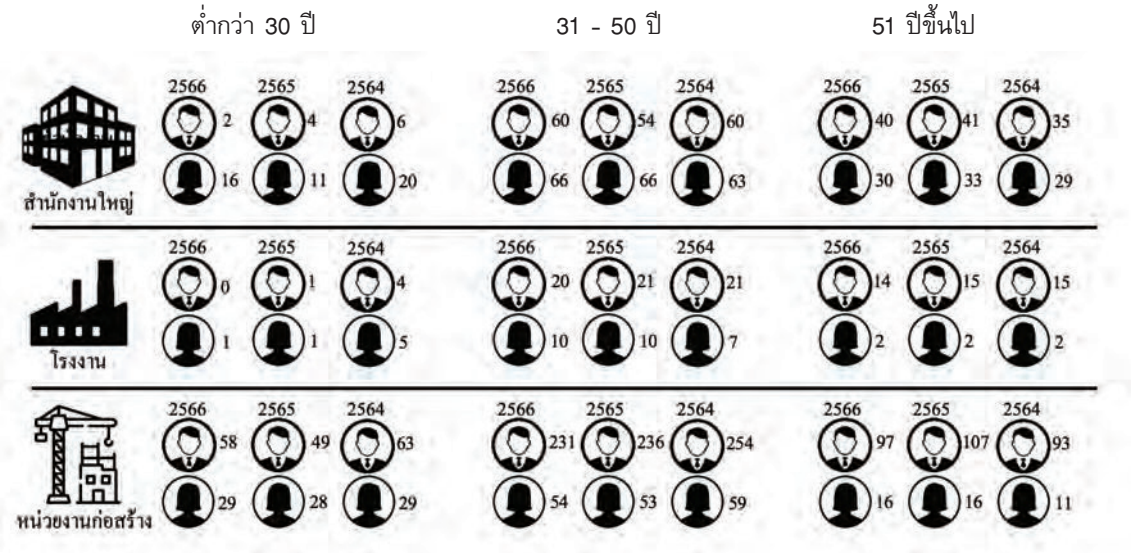
ในปี 2566 สถานการณ์โควิด-19 เบาบางลง แต่ยังคงพบเจอบุคลากรติดเชื้อ ซึ่งบริษัทฯ ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติของกระทรวงสาธารณสุข และปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในประเทศไทยที่มีการเปลี่ยนไปโดยมีแนวโน้มคลี่คลายลงตามลำดับ ประกอบกับสาธารณสุขได้มีประกาศยกเลิกโควิด-19 จากโรคติดต่อที่ต้องเฝ้าระวัง (Post-Pandemic) ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 เป็นต้นนั้น และถึงแม้การแพร่ระบาดจะลดลงและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น แต่บริษัทฯ ยังคงมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดบางประการ เช่น มาตรการการรักษาระยะห่าง การดูแลความสะอาด รวมถึงการสวมหน้ากากอนามัยในอาคารสำนักงานและหน่วยงานก่อสร้าง เพื่อเป็นการป้องกันการแพร่ระบาดที่อาจเกิดขึ้น

ข้อมูลพนักงาน

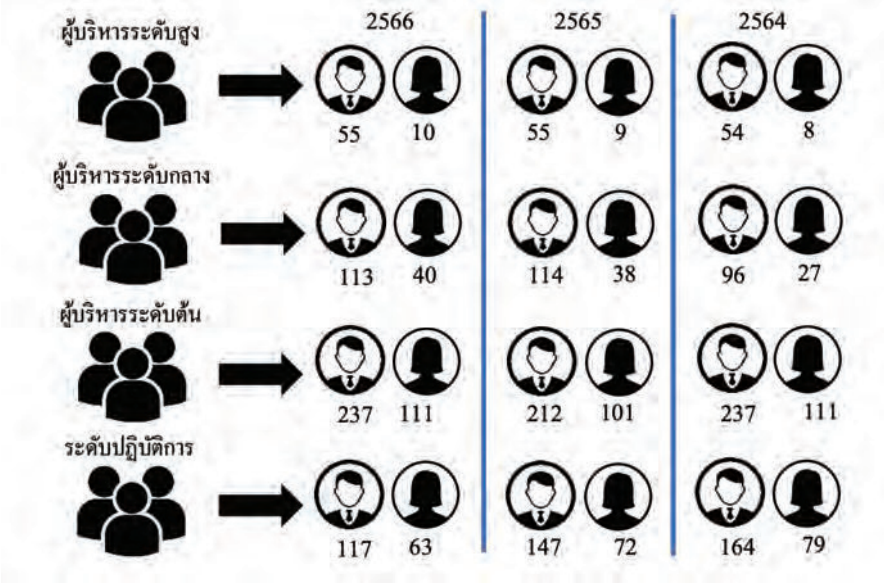
พนักงานประจำรวมทั้งที่สำนักงานใหญ่ โรงงาน และหน่วยงานก่อสร้าง ดังนี้



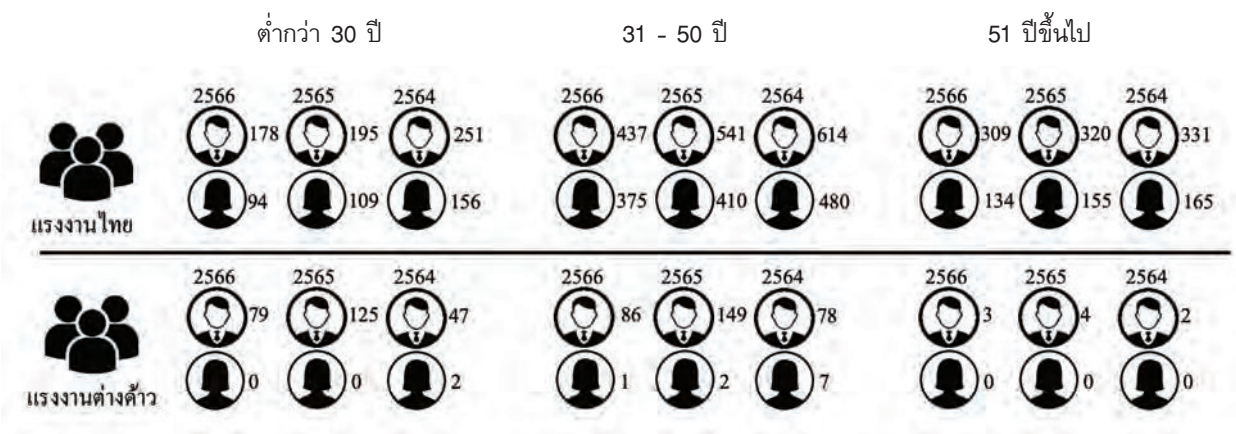
พนักงานรวม จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน อายุ และเพศ



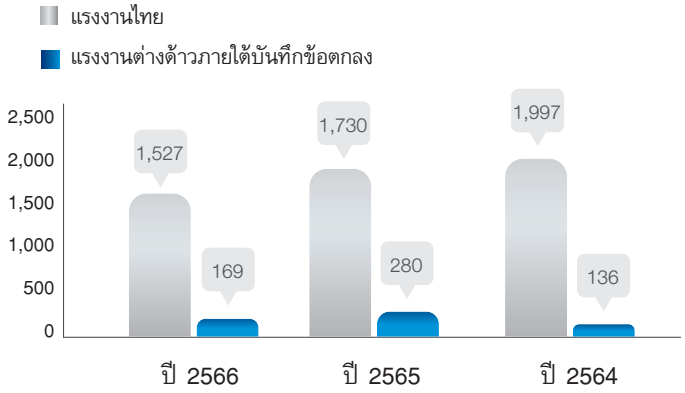
จำนวนพนักงานรวม จำแนกตามระดับงานและเพศ



จำนวนแรงงาน แบ่งตามประเภทสัญญาจ้าง อายุ และเพศ



แผนภูมิภาพแสดงการจ้างแรงงานต่างด้าว



	ปี 2566	ปี 2565	ปี 2564
แรงงานไทย	1,527	1,730	1,997
แรงงานต่างด้าวภายใต้บันทึกข้อตกลง	169	280	136
รวมแรงงานทั้งหมด	1,696	2,010	2,133

การจ้างแรงงานผู้พิการ





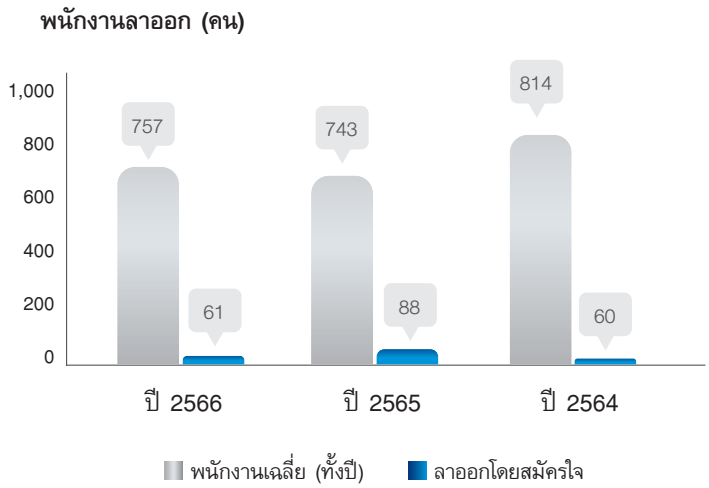


- ในปี 2566 มีการจ้างพนักงานผู้พิการ 31 คน ครบตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนดในอัตรา 100:1 จำนวน 31 ราย (รวมผู้พิการที่ไม่ใช่ลูกจ้าง 2 ราย ซึ่งบริษัทฯ จ้างเหมาบริการ ตามมาตรา 35 เป็นไปตามกฎหมายกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ)
- จำนวนชุมชนที่ได้รับประโยชน์จากโครงการเพื่อให้ชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากการจ้างงานพนักงานพิการจำนวน 11 จังหวัด
- คนพิการมีรายได้เพิ่มขึ้น 1.80 ล้านบาท

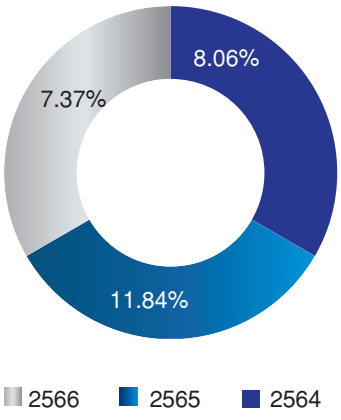
ภาพรวมการจ้างงาน

ในปี 2566 บริษัทฯ มีพนักงานและแรงงานทั้งหมด 2,442 คน แบ่งเป็น พนักงานประจำสำนักงาน โรงงานและหน่วยงานก่อสร้าง จำนวน 746 คน แบ่งเป็นพนักงานหญิงจำนวน 224 คน (30.03%) และพนักงานชาย 522 คน (69.97%) มีแรงงานปฏิบัติงานในโรงงานและหน่วยงานก่อสร้าง จำนวน 1,696 คน แบ่งเป็นแรงงานหญิง 604 คน (35.61%) แรงงานชาย 1,092 คน (64.39%) ในจำนวนนี้ เป็นแรงงานไทย 1,527 คน (90.04%) แรงงานต่างด้าวภายใต้บันทึกข้อตกลง 169 คน (9.96%) มีพนักงานและแรงงานผู้พิการจำนวน 29 คน เท่ากับ (1%) ของแรงงานทั้งหมดของบริษัทฯ และจ้างเหมาบริการ ตามมาตรา 35 อีก 2 คน

อัตราการลาออกจากงานโดยสมัครใจ (เฉลี่ย)



อัตราการลาออกจากงานเฉลี่ย (ทั้งปี)



การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงาน

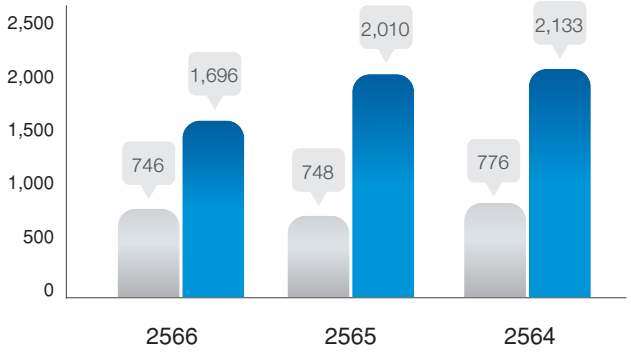
อัตราการลาออกโดยเฉลี่ยของพนักงานตามความสมัครใจในปี 2566 เท่ากับ 8.06% ลดลงจากปี 2565 ร้อยละ 3.78 ซึ่งผลสำรวจในปี 2566 เหตุผลอันดับต้นๆ มีสาเหตุจากการได้งานใหม่รายได้ที่เพิ่มขึ้น และกลับไปประกอบอาชีพส่วนตัว ต้องการใช้ชีวิตอยู่ใกล้ชิดเพื่อดูแลครอบครัวให้มากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ถึงแม้อัตราการลาออกของพนักงานในปีนี้จะลดลงจากปีที่ผ่านมา แต่ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ยังต่ำกว่าบริษัทอื่นในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน

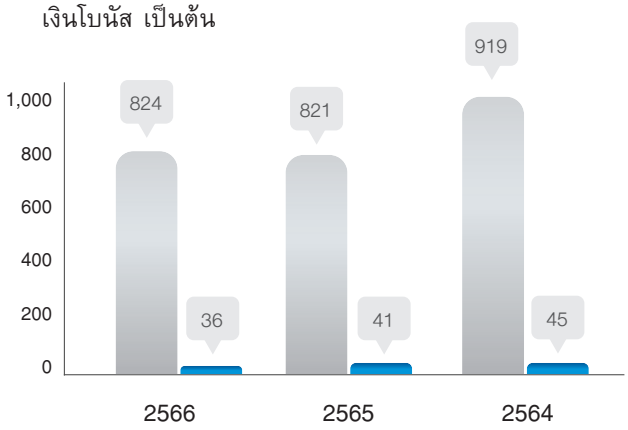
การสำรวจความผูกพันของพนักงาน

ในปี 2566 บริษัทฯ ได้จัดทำผลสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เป็นปีที่สอง ได้ผลสรุปในทุกด้านทุกปัจจัย มีค่าความผูกพันของพนักงานอยู่ที่ระดับ 4.13 (จากระดับคะแนนความพึงพอใจ = 5) คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ **82.54 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** ผลสำรวจที่ได้ แสดงให้เห็นว่าพนักงานยังคงมีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และอยากทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป จากผลสำรวจพนักงานมีพฤติกรรมการแสดงออกที่พูดถึงองค์กร/บริษัทฯ ในทางที่ดี โดยมีความตั้งใจและยินดีที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บริษัทฯ บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จ มีความรู้สึกว่าการได้ปกป้องชื่อเสียงของบริษัทฯ เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งผลสำรวจที่ได้ บริษัทฯ จะนำไปพิจารณาเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืนควบคู่ไปกับการดูแลพนักงานได้อย่างดีและเหมาะสมต่อไป และจะจัดทำการสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในทุกๆ 2 ปี

ในการจ้างงาน บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับนโยบายความหลากหลายและความเสมอภาคในการจ้างงาน แต่ด้วยเหตุที่ธุรกิจก่อสร้างเป็นธุรกิจที่ใช้ความแข็งแรงและอดทนของร่างกาย ดังนั้นการจ้างงานในหน่วยงานก่อสร้างจึงมีการจ้างงานพนักงาน/แรงงานชายมากกว่าหญิง ในส่วนของการจ้างงานผู้พิการของบริษัทฯ นั้น บริษัทฯ ตระหนักดีว่าการทำงานในบริเวณพื้นที่ก่อสร้างอาจก่อให้เกิดอันตรายกับผู้พิการบางประเภทได้ ดังนั้น บริษัทฯ จะพิจารณาให้ผู้พิการได้ทำงานในส่วนที่จะไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อประเภทของความพิการในแต่ละคน

การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้บริหาร พนักงานและแรงงานในปีที่ผ่านมามีจำนวนทั้งสิ้น 824 ล้านบาท ซึ่งผลตอบแทนได้แก่ เงินเดือน ค่าแรง ค่าล่วงเวลา เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น





จำนวนพนักงาน ประจำสำนักงาน โรงงานและหน่วยงานก่อสร้าง ณ สิ้นปี (คน)
จำนวนคนงานประจำโรงงานและหน่วยงานก่อสร้าง ณ สิ้นปี (คน)
เงินเดือน ค่าแรงและผลประโยชน์อื่นของพนักงานประจำสำนักงาน โรงงาน
ค่าตอบแทนผู้บริหาร (ล้านบาท)

นโยบายด้านความเท่าเทียม และการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน ความหลากหลายและความเสมอภาค โดยในการจ้างงานบริษัทฯ กำหนดให้มีโครงสร้างการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทนต่างๆ ให้กับพนักงานและคนงานทุกคนตามความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกันในแต่ละตำแหน่งงาน เช่นเดียวกับสวัสดิการในด้านต่างๆ ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น การจัดสรรเรื่องที่พักอาศัย เงินช่วยเหลือต่างๆ เป็นต้น บริษัทฯ ไม่มีการแบ่งแยกการทำงานระหว่างพนักงานปกติ พนักงาน/แรงงานที่มีความพิการและแรงงานต่างด้าว โดยที่ทุกคนทำงานร่วมกันตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้ารับการอบรม ฝึกฝน เพื่อพัฒนาตัวเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนตามความสามารถอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน โดยที่บริษัทฯ ได้รับมอบประกาศเกียรติคุณจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อแสดงว่าได้นำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labor Practiced: GLP) มาใช้ในการบริหารกิจการ



การสนับสนุนความก้าวหน้าทางอาชีพอย่างเท่าเทียม

บริษัทฯ ได้มีการนำระบบ Competency มาใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร กล่าวคือมีการสำรวจความรับผิดชอบของพนักงานในทุกระดับในแต่ละสายงาน มีการกำหนดความคาดหวังในแต่ละตำแหน่งงาน โดยบริษัทฯ จะจัดแผนการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของพนักงานแต่ละคน (IDP - Individual Development Plan) เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และมีความก้าวหน้าในสายงานที่รับผิดชอบ หลังจากการฝึกอบรมในแต่ละครั้งจะมีการประเมิน ติดตามผล เพื่อวัดระดับความสามารถเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการพัฒนาในลำดับขั้นที่สูงขึ้น

บริษัทฯ มีนโยบายในการพัฒนาพนักงานประจำสำนักงานและหน่วยงานดังนี้

1. ให้พนักงานเข้าร่วมการอบรม สัมมนา การประชุมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน (Functional Competency)
2. จัดหลักสูตรการอบรมภายในให้กับพนักงาน ให้ตรงกับความต้องการในการพัฒนา (Individual Core Competency) ของพนักงานแต่ละคน
3. จัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานให้กับคนงานโดยร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาปรับปรุง วิธีการทำงานในกิจกรรมก่อสร้างหลักของบริษัทฯ เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านฝีมืออย่างต่อเนื่อง
4. สนับสนุนให้พนักงานเข้าเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพต่างๆ
5. การกำหนดแผนในการทดแทนตำแหน่งงาน (Succession Plan)
6. ระบบบริหารงานคุณภาพ
7. การส่งเสริมและสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร

การบริหารผลการปฏิบัติของพนักงาน

บริษัทฯ มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในแต่ละระดับพนักงาน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายสูงสุดของบริษัทฯ ในการมุ่งมั่นพัฒนาธุรกิจให้สามารถแข่งขันได้ เพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไป

ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการบริหาร ประเมินผลงานของพนักงานในความรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ โดยการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์องค์กร รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับพนักงานผ่านการสอนงาน การอบรม และการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความถนัดและความสามารถของพนักงาน

พนักงานมีหน้าที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ รวมถึงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

บริษัทฯ จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นประจำทุกปีเพื่อพิจารณาทบทวนการจัดสรรค่าตอบแทน รวมถึงการปรับเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเป็นการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท เต็มความสามารถ และมีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ ที่เหมาะสม

บริษัทฯ มีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนให้กับพนักงานที่สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบดัชนีวัดผลงาน (KPI) และศักยภาพของบุคคล (Competency) เป็นเครื่องมือในการบริหารการจ่ายค่าตอบแทนระยะสั้น กล่าวคือเงินเดือน รวมถึงการจัดสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากที่กำหนดโดยกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับพนักงานและครอบครัว รวมถึงการสร้างความผูกพันของพนักงานกับองค์กร โดยไม่มีความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนพื้นฐานระหว่างเพศหญิงและชาย เช่น การพิจารณาขึ้นเงินเดือน โบนัสประจำปี เงินรางวัลตามผลงาน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ในส่วนของผลตอบแทนระยะยาว บริษัทฯ จะพิจารณาจากภาพรวมการลงทุนของบริษัทฯ และภาพรวมของอุตสาหกรรมที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอยู่

บริษัทฯ มีการทบทวนการจ่ายค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทฯ อยู่ในระดับที่เหมาะสมและสามารถแข่งขันได้ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

ผลประโยชน์พนักงาน

บริษัทฯ บริษัทย่อยและพนักงาน (รวมผู้บริหาร) ได้ร่วมกันจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้น ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 โดยได้มีการจดทะเบียนจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2533 บริหารโดย บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนไทยพาณิชย์ จำกัด เพื่อเป็นการเก็บออมและสร้างหลักประกันให้แก่พนักงานและครอบครัว เสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว โดยพนักงานสามารถเลือกแผนการลงทุนได้เองเพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากการลงทุนตามที่พนักงานเห็นสมควร และเพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการลงทุน โอกาสและความเสี่ยง

รวมถึงผลตอบแทน บริษัทฯ ได้ประสานงานให้ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฯ จะต้องมีการพบปะกับผู้บริหาร และตัวแทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อมารายงานผลการดำเนินงานของกองทุน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการลงทุน โอกาสและความเสี่ยง แนวโน้มการลงทุนในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อที่จะได้นำไปประชาสัมพันธ์ให้กับพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนฯ ได้รับทราบอย่างทั่วถึงเพื่อเป็นการประกอบการตัดสินใจให้กับพนักงานในการเลือกแผนการลงทุนได้อย่างเหมาะสม

ในส่วนของอัตราการจ่ายเงินสะสม พนักงานสามารถเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนเป็นรายเดือนในอัตราระหว่างร้อยละ 5 ถึง 15 ของเงินเดือน ขึ้นอยู่กับความสมัครใจและเป็นไปตามที่พนักงานแจ้งความประสงค์ นอกจากนี้ บริษัทฯ จะจ่ายเงินสมทบอีกส่วนหนึ่งให้กับพนักงานในอัตราร้อยละ 5 ถึง 9 ของเงินเดือน ขึ้นอยู่กับอายุการทำงานของพนักงานแต่ละคน

ในรอบปี พ.ศ. 2566 บริษัทฯ มียอดเงินนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของบริษัทฯ เป็นเงิน 22.79 ล้านบาท ในอัตราร้อยละ 5 - 9 โดยอ้างอิงตามอายุงานของพนักงาน และมีงบประมาณเงินสำรองจ่ายตามแผนสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 227 ล้านบาท ซึ่งครอบคลุมเพียงพอต่อจำนวนพนักงานทั้งหมดที่ได้รับสิทธิ์

พนักงานทุกคนที่ผ่านการทดลองงานแล้วจะมีสิทธิ์เป็นสมาชิกกองทุนฯ โดย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566 พนักงานที่เป็นสมาชิกฯ มีจำนวน 736 คน จากพนักงานที่มีสิทธิ์ตามข้อกำหนดในการสมัครกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 746 คน คิดเป็นร้อยละ 98.66

<u>การส่งเงินสะสมและเงินสมทบ</u>

การส่งเงินสะสมจะมาจากพนักงานส่วนหนึ่ง และจากบริษัทฯ ส่วนหนึ่ง โดยเริ่มจากอัตราร้อยละ 5 บริษัทฯ มีนโยบายการจ่ายเงินสมทบอิงตามอายุงานของพนักงาน ในอัตราร้อยละ 5 - 9 (พนักงานสามารถจ่ายเงินสะสมในอัตราระหว่างร้อยละ 5 -15 ทั้งนี้เป็นไปตามความสมัครใจของพนักงาน) เพื่อเป็นการสร้างผลตอบแทนที่ดีให้กับพนักงานในระยะยาว โดยมีอัตราการจ่ายเงินสมทบอ้างอิงตามอายุงานดังนี้

อายุงาน	อัตราเงินสมทบ (ร้อยละ) (ในส่วนของบริษัทฯ)
อายุงานน้อยกว่า 15 ปี	5
อายุงานครบ 15 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี	6
อายุงานครบ 20 ปี แต่ไม่ถึง 25 ปี	7
อายุงานครบ 25 ปี แต่ไม่ถึง 30 ปี	8
อายุงาน 30 ปีขึ้นไป	9

<u>เงื่อนไขการจ่ายคืนเงินสะสมและเงินสมทบ</u>

บริษัทฯ จะจ่ายเงินสะสมในส่วนของพนักงาน และเงินสมทบในส่วนของบริษัทฯ ให้กับพนักงานที่พ้นสภาพการเป็นสมาชิกกองทุนฯ เมื่อสิ้นสภาพการเป็นพนักงาน ทั้งนี้ อัตราการจ่ายเงินสมทบของบริษัทฯ และผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินดังกล่าวจะขึ้นอยู่กับอายุสมาชิก

อายุสมาชิก (นับจากเดือนที่พ้นทดลองงาน)	อัตราเงินสะสม (ร้อยละ)	อัตราเงินสะสม (ร้อยละ)
น้อยกว่า 5 ปี	100	ไม่มี
ครบ 5 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี	100	50
ครบ 6 ปี แต่น้อยกว่า 7 ปี	100	60
ครบ 7 ปี แต่น้อยกว่า 8 ปี	100	70
ครบ 8 ปี แต่น้อยกว่า 9 ปี	100	80
ครบ 9 ปี แต่น้อยกว่า 10 ปี	100	90
ครบ 10 ปี ขึ้นไป	100	100

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ

บริษัทฯ จัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่พนักงานเพื่อลดภาระค่าครองชีพ ส่งเสริมสวัสดิภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและครอบครัว โดยบริษัทฯ จัดสรรสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานนับแต่วันที่พนักงานได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ โดยพนักงานในระดับเท่ากัน จะได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ อายุ และศาสนา โดยที่บริษัทฯ ได้มีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนได้รับทราบสิทธิ์ของตนผ่านทางคู่มือพนักงานและการสื่อสารภายในองค์กร

นโยบายในการจัดการด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ ประกอบด้วย

นโยบายส่งเสริมสุขภาพ

บริษัทฯ จัดให้มีสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงสุขภาพในเบื้องต้น ซึ่งหากมีอาการผิดปกติจะได้หาแนวทางในการป้องกันและรักษาต่อไป ในส่วนของสำนักงานและหน่วยงาน บริษัทฯ ได้จัดเตรียมห้องปฐมพยาบาล รวมถึงยาสามัญประจำบ้าน เพื่อบริการด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงาน นอกจากนี้ในบางหน่วยงาน บริษัทฯ จัดให้มีห้องพยาบาลและมีพยาบาลให้การดูแล ปฐมพยาบาล รักษาอาการเจ็บป่วยเบื้องต้น รวมถึงให้คำปรึกษาในการดูแลสุขภาพและการใช้ยาอย่างถูกต้องและเหมาะสม

เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี บริษัทฯ ได้สนับสนุนให้พนักงานมีกิจกรรมการออกกำลังกายหลังเวลางาน โดยจัดหาครูสอนโยคะ และแอโรบิค เป็นประจำทุกวัน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ทำมาอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ ได้เตรียมห้องและอุปกรณ์ออกกำลังกายพร้อมครูฝึกที่คอยให้คำแนะนำในการออกกำลังกายและการใช้อุปกรณ์อย่างเหมาะสม ถูกต้องและปลอดภัย เพื่อให้พนักงานที่อยู่ประจำสำนักงานใหญ่ในส่วนของโรงงาน หรือหน่วยงาน ผู้ดูแลโรงงาน/หน่วยงานยังได้จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสมตามสมควร โดยบริษัทฯ ได้สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาที่จำเป็นเบื้องต้นให้กับพนักงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสออกกำลังกายในช่วงหลังเวลางานได้ทุกวัน โดยไม่ต้องเดินทางไกลและไม่เสียค่าใช้จ่าย

ข้อมูลการลาหยุดงานของพนักงานประจำสำนักงานใหญ่ โรงงานและหน่วยงานก่อสร้างในปี 2566

สำนักงานใหญ่	เพศ	จำนวนคน			จำนวนวัน			อัตราเฉลี่ย (วัน:คน)		
		ปี 2566	ปี 2565	ปี 2564	ปี 2566	ปี 2565	ปี 2564	ปี 2566	ปี 2565	ปี 2564
ลาป่วย	หญิง	94	88	78	629	618	300	6.69	7.0	3.8
	ชาย	78	72	49	622	499	196	7.97	6.9	4.0
ลากิจ	หญิง	50	43	43	147	108	74	2.94	2.5	1.7
	ชาย	41	32	29	127	61	52	3.10	1.9	1.8
ลาพักผ่อนประจำปี	หญิง	107	101	109	1,247	999	918	11.65	9.8	8.4
	ชาย	104	92	90	1,117	878	746	10.74	9.5	8.3
โรงงาน (Plant)										
ลาป่วย	หญิง	13	8	9	58	51	41	4.46	6.3	4.6
	ชาย	24	28	21	142	207	136	5.92	7.3	6.5
ลากิจ	หญิง	7	7	8	24	34	32	3.43	4.8	4.0
	ชาย	21	24	15	71	66	73	3.38	2.7	4.9
ลาพักผ่อนประจำปี	หญิง	13	13	14	168	145	168	12.92	11.2	12.0
	ชาย	37	37	37	428	420	405	11.57	11.4	10.9
หน่วยงานก่อสร้าง										
ลาป่วย	หญิง	96	84	93	1,030	688	678	10.73	8.1	7.3
	ชาย	365	317	335	3,671	2,850	3,348	10.06	8.9	10.0
ลากิจ	หญิง	52	34	38	155	105	102	2.98	3.0	2.7
	ชาย	164	135	135	551	397	426	3.36	2.9	3.2
ลาพักผ่อนประจำปี	หญิง	93	82	98	963	929	974	10.35	11.3	9.9
	ชาย	359	327	392	3,676	3,743	3,625	10.24	11.4	9.2

บริษัทฯ มีนโยบายที่จะกำหนดให้พนักงานที่ทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิในการลาพักผ่อนประจำปีได้ 10 วัน สำหรับสำนักงานใหญ่ และ 12 วัน สำหรับหน่วยงานก่อสร้างและโรงงานศรีราชา โดยที่ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการจัดสรรให้พนักงานใต้บังคับบัญชามีการใช้สิทธิลาพักผ่อนประจำปีอย่างทั่วถึง

ข้อมูลการลาพักผ่อนประจำปี ณ วันสิ้นปี พ.ศ. 2566 ของพนักงานที่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี จำนวนทั้งสิ้น 713 คน (จำนวนวันลาพักร้อนของพนักงาน รวมถึงพนักงานที่ลาออกระหว่างปี)

นโยบายสวัสดิการด้านที่พักอาศัย

บริษัทฯ มีสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้กับพนักงานประจำสำนักงานและโรงงาน อำเภอศรีราชา รวมถึงหน่วยงานต่างจังหวัด เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายเรื่องที่พักอาศัยในกรณีที่พนักงานไม่ได้เป็นคนท้องถิ่นของจังหวัดนั้นๆ และเป็นการอำนวยความสะดวก ลดความเสี่ยงในการเดินทางไปทำงาน บริษัทฯ ได้จัดหา หรือก่อสร้างที่พักให้พนักงาน และคนงาน ในบริเวณ หรือใกล้เคียงโรงงาน หน่วยงานก่อสร้างแต่ละแห่ง โดยคำนึงถึงสุขอนามัยและความปลอดภัยของที่พักอาศัย จัดให้มีพนักงานรักษาความปลอดภัยคอยดูแลป้องกันไม่ให้ทรัพย์สินมีค่าของพนักงานสูญหาย การจัดการด้านสุขอนามัยในบริเวณที่พักอาศัยเพื่อให้ผู้อยู่อาศัยมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ทั้งนี้รวมถึงคนงานของผู้รับเหมาช่วง ซึ่งบริษัทฯ ได้จัดให้มีสวัสดิการทางด้านที่พักอาศัยเช่นเดียวกัน

นโยบายในการช่วยเหลือพนักงาน

ค่ารักษาพยาบาลพนักงานและครอบครัวพนักงาน

บริษัทฯ จัดให้มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลให้กับพนักงาน ในกรณีคนไข้นอก ซึ่งนอกเหนือจากสวัสดิการที่ได้รับจากสำนักงานประกันสังคม โดยบริษัทฯ เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งให้กับพนักงาน นอกเหนือจากนี้ บริษัทฯ ยังจัดให้มีการประกันสุขภาพกลุ่มในส่วนของการเข้ารับการรักษาพยาบาลจากอาการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุ บริษัทฯ จัดให้มีของเยี่ยมพนักงานในกรณีผู้ป่วยใน เพื่อเป็นการแสดงความห่วงใยและให้กำลังใจแก่พนักงาน

บริษัทฯ ได้กำหนดวงเงินในการจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้กับครอบครัวพนักงาน ซึ่งได้แก่ คู่สมรส และบุตรอายุไม่เกิน 20 ปีบริบูรณ์ ในกรณีเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล โดยบริษัทฯ เป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายส่วนนี้ตามนโยบายที่กำหนดโดยบริษัทฯ

การประกันอุบัติเหตุ ประกันชีวิต และกองทุนต่างๆ

บริษัทฯ จัดให้มีการประกันชีวิตและประกันสุขภาพสำหรับพนักงาน กับ บริษัท กรุงไทยแอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) โดยพนักงานสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลได้ตามวงเงินและเงื่อนไขที่กำหนด ในสถานพยาบาลที่พนักงานสะดวกจะใช้สิทธิ์ นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้จ่ายเงินสมทบตามที่กฎหมายกำหนดให้กับกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน

ความช่วยเหลือทางด้านการเงิน

เงินช่วยเหลืองานศพ

บริษัทฯ จัดให้มีสวัสดิการเงินค่าช่วยเหลืองานศพในกรณีเสียชีวิตให้กับพนักงาน รวมถึง บิดา มารดา คู่สมรส บุตร เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย รวมถึงการส่งพวงหรีดเพื่อร่วมแสดงความเสียใจ

จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ มีชื่อเรียกว่า “สหกรณ์ออมทรัพย์ พนักงานบริษัท คริสเตียนีและนีลเส็น (ไทย) จำกัด” บริหารงานโดยพนักงานเอง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีการออม เพื่อความมั่นคงทางการเงินในอนาคต รวมถึงช่วยบรรเทาความเดือดร้อนทางด้านการเงินระหว่างสมาชิกสหกรณ์ฯ ด้วยกัน โดย บริษัทฯ สนับสนุนเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานด้านสหกรณ์ และให้ใช้สถานที่ทำงานของบริษัทฯ เป็นที่ตั้งของสหกรณ์ ทั้งนี้ สหกรณ์ออมทรัพย์ฯ ได้เปิดดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 ปัจจุบัน สหกรณ์ออมทรัพย์ฯ มีสมาชิกที่เป็นพนักงานบริษัทฯ จำนวน 575 คน จากจำนวนพนักงานทั้งหมด 746 คน

นอกเหนือจากความช่วยเหลือทางด้านการเงินที่บริษัทฯ ได้จัดสรรให้กับพนักงาน บริษัทฯ ยังเป็นศูนย์กลางในการสนับสนุนการขอสินเชื่อเพื่อการเคหะในอัตราดอกเบี้ยและเงื่อนไขพิเศษจากธนาคารพาณิชย์ต่างๆ ให้กับพนักงาน

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

บริษัทฯ ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ โดยมีองค์ประกอบเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด บริษัทฯ จัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯ เพื่อเป็นตัวแทนของพนักงานมาทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดความต้องการด้านสวัสดิการของลูกจ้างให้นายจ้างทราบ เสนอแนะ ตรวจสอบดูแลการจัดการสวัสดิการภายในสถานประกอบกิจการ ส่งเสริมกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ หาแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น รวมถึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน อันจะส่งผลให้เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานของสถานประกอบการ โดยในปีที่ผ่านมา คณะกรรมการสวัสดิการฯ ได้มีการประชุมร่วมกับตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และได้นำเสนอข้อเรียกร้องและเสนอแนะจากพนักงานให้ตัวแทนฝ่ายนายจ้างเพื่อร่วมกันพิจารณาซึ่งที่นายจ้างสามารถดำเนินการให้กับพนักงานได้ตามความเหมาะสมและเป็นธรรม ทั้งนี้ บริษัทฯ ไม่เคยมีข้อพิพาท หรือได้รับการร้องเรียนในการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างไม่เป็นธรรม

การพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ

นโยบายด้านการฝึกอบรม และการพัฒนา

บริษัทฯ มีนโยบายและแนวคิดในการพัฒนา ส่งเสริมบุคลากรในทุกระดับให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานในธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่รับผิดชอบ ความรู้ในการบริหารจัดการทั่วไป และฝีมือแรงงานในกิจกรรมการก่อสร้างหลักของบริษัทฯ เพื่อให้พนักงานและคนงานทุกคนมีทักษะ ความรู้ความสามารถและฝีมือแรงงานที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้กับลูกค้า รวมถึงมีความเข้าใจในข้อพึงปฏิบัติ มาตรฐานการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น บริษัทฯ ได้สนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับการพัฒนาของอุตสาหกรรมอยู่ตลอดเวลา รวมถึงรองรับการเติบโตของบริษัทฯ ในอนาคต ทั้งนี้ พนักงาน หรือบุคลากรที่มีคุณภาพย่อมเป็นส่วนส่งเสริมให้องค์กรและสังคมมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยอาศัยองค์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล เพื่อเป็นส่วนในการขับเคลื่อนให้สังคมมีความเจริญก้าวหน้าผ่านผลงานที่มีคุณภาพ และถึงแม้ว่าพนักงานและคนงานเหล่านี้จะย้ายไปทำงานที่สถานประกอบการอื่น พวกเขาเหล่านั้นยังคงสามารถนำองค์ความรู้ ความสามารถและความชำนาญที่แต่ละคนมีอยู่นำไปสร้างสรรค์ผลงานที่ดีและมีคุณภาพในสถานประกอบการอื่นอันจะก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อสังคมโดยรวม

หน่วยงานฝึกอบรม (Training School)

ดูแลรับผิดชอบในการจัดเตรียมหลักสูตรการเรียนการสอนให้กับพนักงานทุกระดับชั้นในองค์กร รวมถึงแรงงานฝีมือในหน่วยงานก่อสร้าง โดยที่หน่วยงานฝึกอบรมจะวางแผนหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร การสรรหาพนักงานภายใน หรือบุคลากรภายนอกองค์กรที่มีประสบการณ์ มีความชำนาญในหัวข้อต่างๆ มาเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ โดยจะวางแผนและกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมเป็นการล่วงหน้าตลอดปี หน่วยงานฝึกอบรมจะประชาสัมพันธ์หลักสูตรการเรียนการสอนผ่านช่องทาง Internal Web, E-Learning และวารสารรายเดือนของบริษัทฯ เพื่อให้พนักงานได้รับทราบและสามารถวางแผนเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมได้

ศูนย์ฝึกอบรมของบริษัทฯ ตั้งอยู่ที่ถนนนิมิตใหม่ มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อให้บริษัทฯ ได้มีสถานที่ฝึกอบรมขนาดใหญ่ สามารถจัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างเพียงพอ สามารถรองรับพนักงาน คนงาน ได้จำนวนมาก และสามารถจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะความเชี่ยวชาญฝีมือแรงงานประเภทต่างๆ ที่หลากหลาย ศูนย์ฝึกอบรมในแผนกเครื่องจักร ตั้งอยู่ที่ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เพื่อใช้สำหรับฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานเหล็กและงานเครื่องจักรกล เช่น หลักสูตรการติดตั้งและการตรวจสอบนั่งร้าน หลักสูตรผู้บังคับปั้นจั่น หลักสูตรการใช้เครื่องจักรกล และหลักสูตรการใช้เครื่องมือเล็ก เป็นต้น มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญให้กับพนักงานในการใช้อุปกรณ์ เพื่อการขอรับรองใบอนุญาตเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับข้อกฎหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นอกเหนือจากการฝึกอบรมภายในที่มีขึ้นเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ ยังได้พิจารณาส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องการกับการทำงาน การบริหารจัดการทั่วไป และหลักสูตรอื่นๆ กับองค์กรหรือสถาบันที่จัดการฝึกอบรมในเรื่องที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ ทางวิชาการ และ/หรือทักษะการบริหารงานที่จำเป็นในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน สามารถนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในบริษัทฯ ให้มีความก้าวหน้าทันสมัย และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นโยบายช่วยเหลือการศึกษาระดับปริญญาโท

บริษัทฯ มีนโยบายช่วยเหลือด้านการศึกษาระดับปริญญาโทในสาขาที่เกี่ยวข้องกับสายงานโดยตรงให้กับพนักงานที่มีคุณสมบัติตามที่บริษัทฯ กำหนด เพื่อเป็นการเปิดโอกาสสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนา เสริมสร้างความรู้ความสามารถในงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต อีกทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมให้พนักงานสามารถเติบโตก้าวหน้าควบคู่ไปกับองค์กรและเป็นกำลังสำคัญในอนาคตที่จะนำองค์ความรู้ที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการถ่ายทอดให้กับพนักงานรุ่นต่อๆ ไป

เพื่อให้บริษัทฯ สามารถมีการฝึกอบรมให้กับพนักงานและคนงานในบางตำแหน่งงานได้เป็นประจำและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย และความชำนาญการพิเศษ บริษัทฯ ได้ขอขึ้นทะเบียนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดตั้งเป็นหน่วยงานฝึกอบรม รวมถึงได้มีการส่งเสริม พัฒนาและสนับสนุนพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด เพื่อให้สามารถเป็นวิทยากรให้การอบรมในหลักสูตรที่บริษัทฯ ได้รับการรับรองจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งทำให้บริษัทฯ ใช้ศักยภาพของพนักงานที่มีอยู่ในการจัดการอบรมภายในให้แก่พนักงานอื่นๆ ในแต่ละหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยที่บริษัทฯ สามารถออกใบรับรองการอบรมหรือใบประกาศนียบัตรในหลักสูตรต่างๆ ได้ดังต่อไปนี้

หัวข้อที่จัดอบรม	หน่วยงานที่ขึ้น
1. ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า	1. สำนักความปลอดภัย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2. ความปลอดภัยในการทำงานในที่อับอากาศ	2. สำนักความปลอดภัย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
3. คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน(คปอ)	3. สำนักความปลอดภัย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
4. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับหัวหน้างาน	4. สำนักความปลอดภัย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
5. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับปั้นจั่นฯ	5. สำนักความปลอดภัย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
6. การตรวจสอบความปลอดภัยเกี่ยวกับงานถนน	6. กรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม
7. การติดตั้งและตรวจสอบนั่งร้าน แบบท่อและข้อต่อ	7. สำนักความปลอดภัย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
8. ความปลอดภัยในการทำงานในที่สูง	8. สำนักความปลอดภัย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
9. การควบคุมลิฟต์ขนส่งและโดยสารชั่วคราว ในงานก่อสร้าง	9. สำนักความปลอดภัย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การพัฒนาบุคลากร

บริษัทฯ มีการจัดวางแผนการพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี โดยมีความต่อเนื่องกันจากปีต่อปี เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงาน (Career Path Development) โดยจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานรายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) มีวัตถุประสงค์ให้พนักงานได้ตระหนัก รับรู้และเข้าใจถึงโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าตามสายงาน โดยเป็นไปตามความมุ่งมั่นขององค์กรในการสร้าง “คุณภาพคน คุณภาพงาน” และสอดคล้องกับการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน บริษัทฯ จัดให้มีแผนการอบรมและกำหนดการล่วงหน้าตลอดทั้งปี และประกาศแจ้งให้พนักงานได้รับทราบสำหรับการวางแผนเข้ารับการอบรม ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่จัดสรรเวลาให้พนักงานในสังกัดได้เข้ารับการฝึกอบรมตามจำนวนชั่วโมง หรือหัวข้อการฝึกอบรมที่กำหนดไว้เป็นรายบุคคล เพื่อให้พนักงานได้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน

<u>กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ</u>

1. กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ ถึงระดับบริหาร
2. กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงาน รวมถึงแรงงานในหน่วยงานก่อสร้าง

แผนการพัฒนาสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร

บริษัทฯ ได้นำระบบ Competency มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยมีเป้าหมาย ตัวชี้วัด และการกำหนดแผนในการพัฒนาตาม IDPs (Individual Development Plans)

เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือความคาดหวัง โดยกำหนดระดับในการพัฒนาออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ประเภทของ Competency	กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา (ชม./ปี)	เป้าหมายในการจัดหลักสูตร
Core Competency ความสามารถหลัก	 พนักงานทุกระดับ / ผ่านการอบรมไม่ต่ำกว่า 30 ชม./ปี	มุ่งเน้นเพื่อให้พนักงานในองค์กรได้ตระหนักถึงค่านิยมหลักในเรื่องการมุ่งมั่นในความสำเร็จ การบริหารต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ การให้ความสำคัญกับลูกค้า การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การรับรู้และแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว
Managerial Competency	 ผู้บริหาร / ผ่านการอบรมไม่กว่า 30 ชม./ปี	มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะทางการบริหารจัดการงานสำหรับผู้บริหาร เช่น การวิเคราะห์และวางแผนอย่างเป็นระบบเชิงป้องกันความสามารถในการบริหารทรัพยากร การบริหารความเปลี่ยนแปลง หลักในการสื่อสารและการประสานงาน ภาวะความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นหลักในการบริหารเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากร
Functional Competency	 พนักงานระดับวิชาชีพ และระดับปฏิบัติงาน อบรมไม่ต่ำกว่า 24 ชม. ต่อปี	มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะงานตามสายอาชีพ ทักษะเชิงเทคนิคและการปฏิบัติงานตามตำแหน่งและสายงานที่รับผิดชอบ การพัฒนาสายอาชีพให้กับพนักงานตาม Career Path ที่กำหนดของแต่ละตำแหน่งงาน

การสร้างภาวะความเป็นผู้นำ

การสร้างและพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำของบุคลากรนับเป็นอีกพันธะกิจหนึ่งของการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการพัฒนาตัวเองขึ้นเป็นระดับหัวหน้าหรือระดับที่สูงขึ้นไป เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานองค์กรในอนาคต อันเป็นส่วนหนึ่งของแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) บริษัทฯ ได้จัดให้มีการฝึกอบรมเป็นการภายใน หรือพิจารณาส่งพนักงานไปอบรมกับสถาบัน หรือหน่วยงานที่มีหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ และหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นประจำ

การพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ

บริษัทฯ ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษให้กับพนักงานทุกคน จึงได้จัดให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเป็นการภายใน (In-house training) โดยจัดให้มีอาจารย์ประจำสำนักงานใหญ่ เพื่อจัดการเรียนการสอนทักษะด้านภาษาอังกฤษให้กับพนักงานที่สำนักงานใหญ่ และที่หน่วยงานก่อสร้าง โดยมีการแบ่งชั้นเรียนตามระดับความรู้ของพนักงานแต่ละคน เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตรงกับความจำเป็นในการพัฒนาของพนักงานแต่ละคน รวมถึงให้มีการสอบและประเมินผลทุกครั้งหลังการสอนเพื่อเป็นการวางแผนในการจัดการเรียนการสอนของพนักงานแต่ละคนให้ตรงกับระดับความรู้ และความจำเป็นในการใช้งานด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

การพัฒนาระบบ E-Learning

เพื่อเป็นการเพิ่มความสามารถในการเข้าถึงการฝึกอบรมและการเรียนรู้ นับแต่ปี 2560 บริษัทฯ ได้พัฒนาการและจัดทำหลักสูตรต่าง ๆ แบบ In-house training โดยนำระบบ E-learning มาใช้ในการเรียนการสอนในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การบริหาร รวมถึงภาษาอังกฤษ ผ่านช่องทางการสื่อสารของบริษัทฯ ให้กับพนักงานในสำนักงานใหญ่และหน่วยงานก่อสร้าง เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ได้ทุกที่ทุกเวลา รวมถึงการตอบปัญหาโดยผ่านทาง On-line เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรม E-learning อันจะเป็นการทำให้พนักงานได้มีการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง



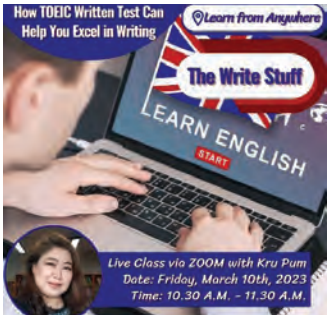
หลักสูตรภาษาอังกฤษที่เปิดสอนตลอดปี เช่นตัวอย่างหลักสูตรตามนี้

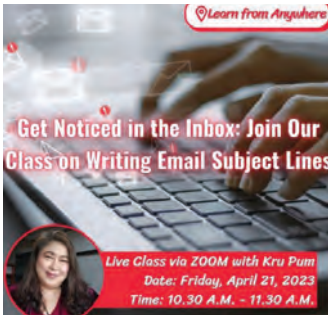














ในปี 2566 มีการเปิดสอนหลักสูตรภาษาอังกฤษ จำนวน 156 หลักสูตร มีพนักงานเข้าเรียนผ่านระบบจำนวน 177 คน โดยหลักสูตรที่สอนจะจัดทำเป็นสื่อการเรียนไว้ในระบบ E-learning ของบริษัทฯ เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ตลอดเวลา

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้มีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนผ่านระบบ e-learning อย่างต่อเนื่อง โดยเพิ่มหลักสูตรในหมวดการเรียนรู้ทั้ง 8 หมวด ดังนี้





และมีการพัฒนาเพิ่มเติมในหลักสูตรเกี่ยวกับการติดตั้งและตรวจสอบนั่งร้าน (Installation and inspection of scaffoldings) เพื่อเพิ่มทักษะให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับนั่งร้านโดยตรง จำนวน 20 คน เป็นจำนวนชั่วโมง 6 ชั่วโมง

การเตรียมความพร้อมให้วิศวกรรุ่นใหม่ (Young Engineer)
สำหรับพนักงานใหม่ในตำแหน่งวิศวกร ซึ่งเป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่งของธุรกิจก่อสร้าง จะได้รับการปูพื้นฐานความรู้ระบบการทำงาน รวมถึงความเชี่ยวชาญในงานก่อสร้างที่บริษัทฯ มีความถนัด ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้จัดให้มีโครงการ “Young Engineer” โดยการรับสมัครและคัดเลือกนักศึกษาที่จบใหม่จากคณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาโยธา และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจหลักของบริษัทฯ รวมถึงคณะสถาปัตยกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ ภาควิชาไฟฟ้าและภาควิชาเครื่องกล จากมหาวิทยาลัยต่างๆ เข้ามาเป็นพนักงาน ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้ จะได้รับการอบรมให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานก่อสร้าง เช่น เทคนิค ขั้นตอน ฯลฯ รวมถึงระบบการทำงานของบริษัทฯ จากพนักงานระดับบริหารที่มีความรู้ความชำนาญในแต่ละเรื่องที่เกี่ยวข้อง ในหลักสูตร Young Engineer โดยมีชั่วโมงการอบรมไม่ต่ำกว่า 18 ชั่วโมงต่อปี และเมื่อจบการอบรมพนักงานกลุ่มนี้ จะสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวิธีการและมาตรฐานของบริษัทฯ ทั้งนี้เพื่อเป็นกำลังสำคัญในอนาคต และรักษาวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรให้สืบต่อไป

การพัฒนาบุคลากรในสายงานก่อสร้าง
หน่วยงานฝึกอบรม หรือ Training School มีหน้าที่พัฒนาบุคลากรในสายงานก่อสร้าง โดยวางแผนการเรียนการสอนในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและการบริหารงานในหน่วยงานก่อสร้าง (Project Management) เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความใส่ใจในการบริหารงานก่อสร้างและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ กลุ่มเป้าหมายได้แก่ พนักงานทุกคนในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน วิศวกรระดับ 5 - 8 ไปจนถึงผู้จัดการโครงการ จะต้องเข้ารับการอบรมครบทุกหลักสูตรตามที่กำหนดไว้ โดยมีชั่วโมงการอบรมไม่ต่ำกว่า 36 ชั่วโมงต่อปี แบ่งหลักสูตรการอบรมออกเป็น 7 กลุ่มหลักสูตร โดยมีบุคลากรของบริษัทฯ ที่มีประสบการณ์ ความรู้ความชำนาญในแต่ละหลักสูตร เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เข้ารับการอบรม เพื่อเป็นการสร้างองค์ความรู้อย่างยั่งยืนในองค์กรโดยการถ่ายทอดความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางขององค์กรจากรุ่นสู่รุ่น (Sustain knowledge) ทั้งนี้ พนักงานหนึ่งคนจะเข้ารับการอบรมได้มากกว่าหนึ่งหลักสูตรภายในหนึ่งปี

ในปี 2566 การพัฒนาบุคลากรในสายงานก่อสร้าง บริษัทฯ ได้เชิญผู้รับเหมาช่วง (Subcontractor) และผู้ผลิต (Suppliers) มาร่วมสัมมนาเกี่ยวกับงานก่อสร้าง ในฐานะที่เป็นผู้รับเหมาช่วงและผู้ผลิต ให้กับทางบริษัทฯ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกันกับวิศวกร และพนักงานที่ปฏิบัติงานในสายงานก่อสร้างโดยตรง

โดยมีรายชื่อกลุ่มหลักสูตร จำนวนหลักสูตร ชั่วโมงการอบรมของแต่ละหลักสูตร และจำนวนผู้เข้าอบรมตลอดปี ดังต่อไปนี้

กลุ่มหลักสูตร	จำนวนหลักสูตร		ชั่วโมงอบรมตลอดปี		จำนวนผู้เข้าอบรม	
	2566	2565	2566	2565	2566	2565
Construction Knowledge	18	26	67	95	342	624
Soft Skills	7	8	130	279	323	425
Safety Program	10	13	292	209	891	581
English Skills	156	136	156	136	177	171
Total	**191**	**183**	**645**	**719**	**1,733**	**1,801**

การพัฒนากลุ่มของพนักงานระดับปฏิบัติงานตามหน่วยงานก่อสร้าง

ด้วยบริษัทฯ เป็นบริษัทก่อสร้างขนาดใหญ่ ความต้องการพนักงาน/คนงานที่มีฝีมือจึงมีมากเช่นกัน ประกอบกับอุตสาหกรรมก่อสร้างมีการแข่งขันด้านแรงงานสูง การสร้างบุคลากรที่มีทักษะฝีมือด้านแรงงานจึงเป็นกลุ่มเป้าหมายที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญ โดยบริษัทฯ จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในแต่ละกิจกรรมการก่อสร้างหลักของบริษัทฯ เช่น งานก่ออิฐ ฉาบปูน ช่างไม้ การตั้งนั่งร้าน งานเชื่อม เป็นต้น มีการสอบวัดระดับฝีมือแรงงานโดยอ้างอิงมาตรฐานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานสวัสดิการและสังคม เพื่อให้บริษัทฯ สามารถกำหนดค่าจ้างแรงงานได้ตรงกับคุณภาพของแรงงานฝีมือได้อย่างเหมาะสม บริษัทฯ ได้พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันกับความต้องการแรงงานฝีมือประเภทที่ยังขาดแคลน รวมถึงเพิ่มจำนวนพนักงาน/คนงาน รวมถึงคนงานของผู้รับเหมาช่วงที่เข้ารับการฝึกอบรมให้มากขึ้นในแต่ละปี เพื่อให้พนักงาน/คนงานได้มีโอกาสพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน และสามารถนำความรู้ความชำนาญในการผลิตผลงานที่มีคุณภาพไปใช้กับงานก่อสร้างในทุกองค์กรได้โดยไม่จำกัดว่าแรงงานเหล่านี้จะต้องทำงานกับบริษัทฯ ตลอดไป

นอกจากการจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะภายใน บริษัทฯ ได้จัดให้มีการศึกษาดูงานภายนอก เพื่อให้พนักงานที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสเพิ่มทักษะและองค์ความรู้ในงานที่เกี่ยวข้องโดยได้เห็นกระบวนการทำงานจริงในงานนั้น เช่น งานก่ออิฐมวลเบา งานชุบสังกะสีแบบจุ่มร้อน งานกระจกอาคารในงานอุตสาหกรรมก่อสร้าง รวมถึงได้รับการฝึกภาคปฏิบัติในงานก่ออิฐมวลเบากับบริษัทที่เป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ เพื่อเกิดการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์โดยตรงกับเจ้าของผลิตภัณฑ์

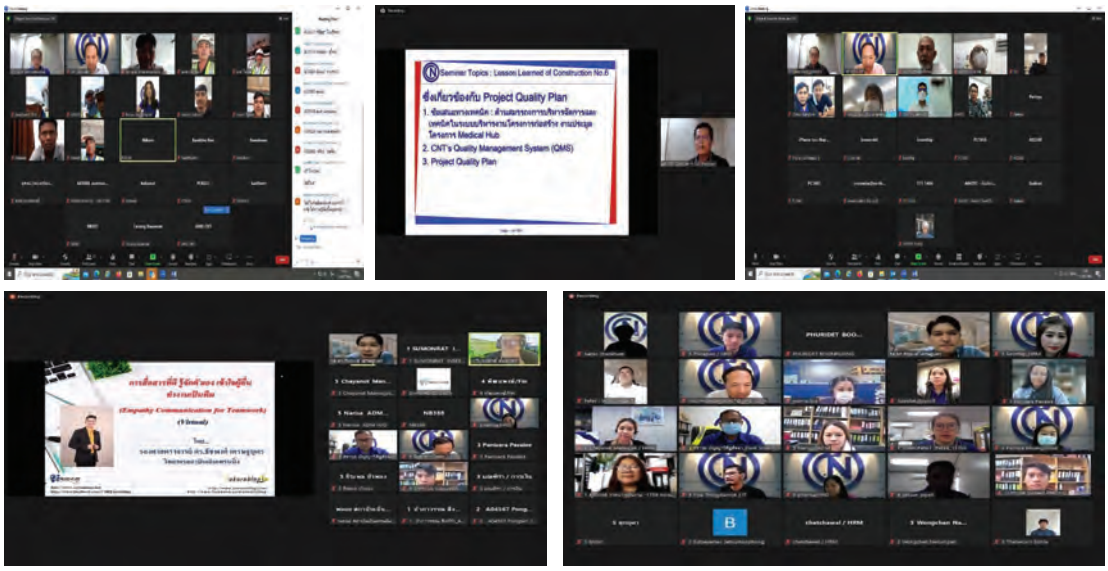
กลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำหน่วยงานก่อสร้าง จะได้รับการอบรมเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน เรียนรู้การใช้เครื่องมือเครื่องจักรได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัยและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงพัฒนาทักษะแรงงานฝีมือในด้านต่างๆ ให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อส่งมอบงานที่มีคุณภาพให้กับลูกค้าในทุกโครงการ โดยบริษัทฯ จัดให้มีหลักสูตรการอบรมดังต่อไปนี้



กิจกรรมการฝึกอบรมพนักงานระดับปฏิบัติงาน ตามหน่วยงานก่อสร้าง



กิจกรรมการฝึกอบรมออนไลน์ผ่าน Zoom หลักสูตรก่อสร้างทั่วไป

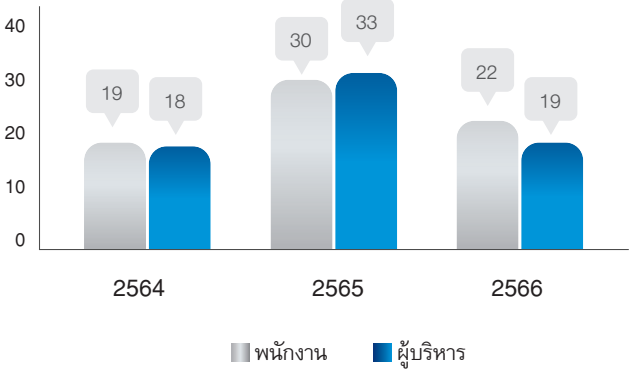


สรุปตัวเลขการพัฒนาพนักงาน

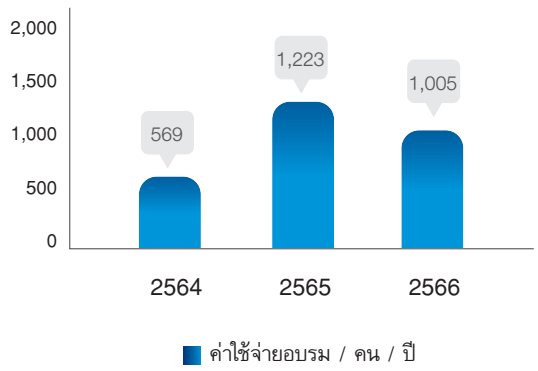
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมในปี 2566 มีค่าใช้จ่ายในการอบรมลดลงจากปี 2565 เนื่องจากการเปลี่ยนรูปแบบการฝึกอบรมโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ค่าใช้จ่ายในการจัดเตรียมเอกสารและสถานที่ลดลงเป็นจำนวนมาก รวมถึงการใช้วิทยากรที่เป็นพนักงานของบริษัทฯ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นผู้สอน จึงทำให้ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับวิทยากรลดลง

รายละเอียดจำนวนชั่วโมงการอบรมและค่าใช้จ่าย ต่อคนต่อปี สรุปได้ดังต่อไปนี้

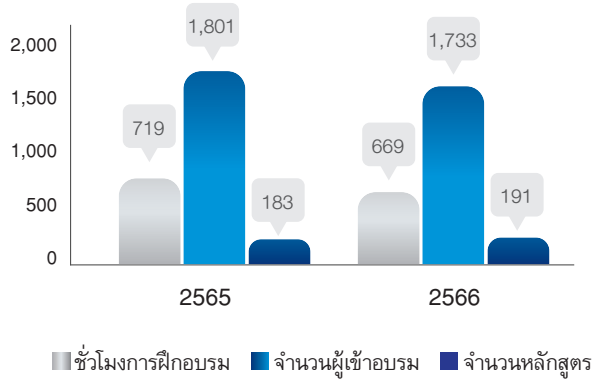
จำนวนชั่วโมงการอบรม / คน / ปี



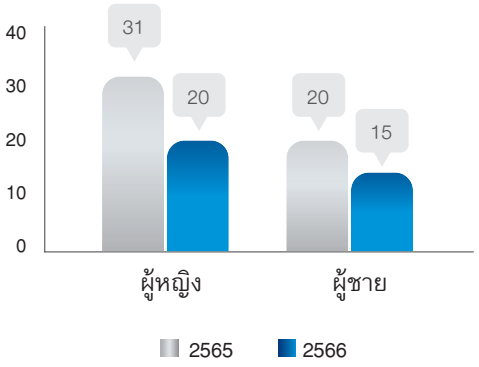
ค่าใช้จ่ายอบรม / คน / ปี (พนักงานและผู้บริหาร)



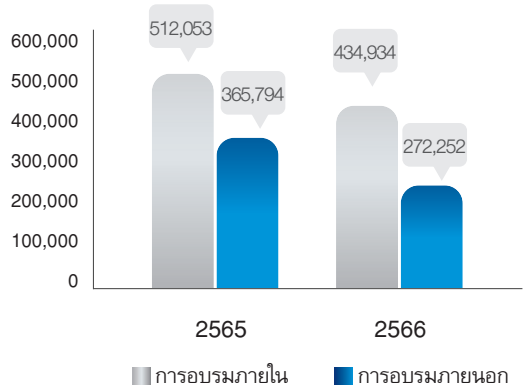
บันทึกการฝึกอบรมต่อปี



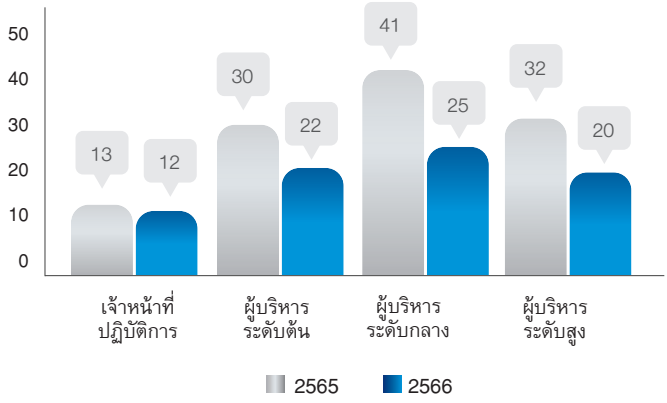
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยตามเพศ : ชั่วโมง / คน / ปี



สรุปค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมต่อปี (บาท)



จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรม ต่อคน / ปี / จำแนกตามระดับ



สมาชิกองค์กรแม่ข่ายสภาวิศวกร

ในเดือนธันวาคม 2560 บริษัทฯ ได้รับการอนุมัติให้เป็นสมาชิกขององค์กรแม่ข่ายการพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่องของสภาวิศวกร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริษัทฯ สามารถจัดอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องให้กับวิศวกรทั้งในองค์กร และสมาชิกของสภาวิศวกรทั่วประเทศ รวมถึงการแบ่งปันความรู้ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิศวกรรมกับองค์กรแม่ข่ายอื่นๆ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในวิชาชีพได้รับความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปพัฒนาตนเองและประเทศชาติได้อย่างยั่งยืน นอกจากนั้นในการสอบเลื่อนระดับของวิศวกรระดับภาคียังสามารถนับชั่วโมงการฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง [Continuing Professional Development (CPD)] อันจะเป็นการเพิ่มช่องทางในการเลื่อนระดับเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพให้แก่วิศวกรของบริษัทฯ รวมถึงบุคลากรในสายวิชาชีพวิศวกรภายนอกด้วยเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ ยังมีบุคลากรของบริษัทฯ ที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องต่างๆ ได้ไปเป็นวิทยากรเพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เข้าร่วมอบรมสัมมนาในบางหลักสูตรที่จัดโดยสภาวิศวกร

เกียรติบัตรที่มุ่งมั่นส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพวิศวกรรมจากสภาวิศวกร



สภาวิศวกรให้เอกสารฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า
บริษัท คริสเตียนีและนีลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน)
เป็นองค์กรแม่ข่ายการพัฒนาวิชาชีพวิศวกรรมต่อเนื่อง
รหัสองค์กรแม่ข่าย ๗๐๒๐
ตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ สิ้นวันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๙
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

(นายสือชัย ทองนิล)
เลขาธิการสภาวิศวกร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธเนศ วีระศิริ)
นายกสภาวิศวกร

นับจากที่บริษัทฯได้รับการอนุมัติให้เป็นสมาชิกขององค์กรแม่ข่ายการพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่องของสภาวิศวกร บริษัทฯ ได้จัดการอบรมเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับวิศวกรได้จัดอบรมหลักสูตรรวมทั้งหมด 92 หลักสูตร และมีวิศวกรได้เข้ารับการอบรมจำนวน 3,970 คน (นับเป็น Man-day) รวมหน่วยความรู้ที่ ได้รับ 11,311.50 หน่วย PDU (Professional Development Unit) คิดเป็นชั่วโมงการฝึกอบรมทั้งสิ้น 393 ชั่วโมง โดยจำแนกแต่ละปีได้ ดังนี้ (ข้อมูลย้อนหลังตั้งแต่ปี 2563- 2566) ดังนี้



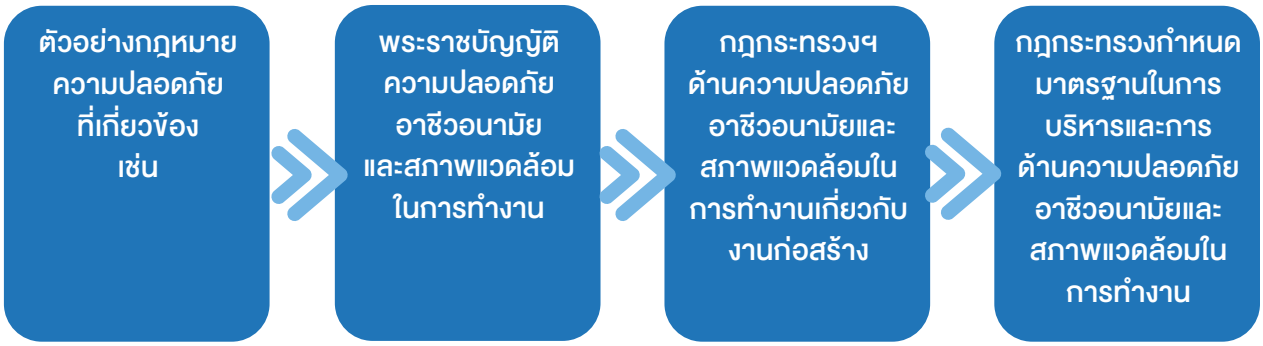


สมาชิกองค์กรแม่ข่ายสภาสถาปนิก

นับแต่ปี 2560 บริษัทฯได้รับการอนุมัติให้เป็นองค์กรแม่ข่าย สำหรับการพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่องของสภาสถาปนิก ให้เป็นผู้จัดกิจกรรม การพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่อง (พวต.) ของสภาสถาปนิก โดยตั้งแต่ปี 2564 - 2566 ได้จัดอบรม สัมมนาในหลักสูตรที่เกี่ยวกับงานสถาปนิก ให้กับสถาปนิก ทั้งหมดจำนวน 5 หลักสูตร อันได้แก่ นวัตกรรมหลังคาโปร่งแสง, ฉนวนกันความร้อนกับการออกแบบที่ยั่งยืน, แนวทางการแก้ไขฐานรากเสาเข็มเยื้องศูนย์, องค์ความรู้ในผลิตภัณฑ์ Formwork และหลักสูตรหลักการเลือกและใช้เครื่องมือไฟฟ้าและอุปกรณ์เสริมอย่างปลอดภัย ที่ใช้ในงานก่อสร้าง มีสถาปนิก เข้าร่วมจำนวน 22 คน รวมหน่วยความรู้ที่ได้รวม 104 หน่วย / PDU (Professional Development Unit) คิดเป็นชั่วโมงการฝึกอบรมทั้งสิ้น 13 ชั่วโมง ซึ่งหน่วยคะแนนที่ได้จะช่วยเป็นส่วนหนึ่งของคะแนนในการสอบเลื่อนขั้นเป็นสามัญสถาปนิกในอนาคต

ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในการทำงาน

บริษัทฯ ห่วงใยในชีวิตและสุขภาพของพนักงาน จึงมีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่พนักงาน คนงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การเจ็บป่วย และลดการสูญเสียที่เกิดจากการทำงาน บริษัทฯ ได้มีการกำหนดมาตรการ แนวทาง ระเบียบปฏิบัติต่างๆ ในการดำเนินงานเพื่อความปลอดภัยในทุกขั้นตอน ภายใต้กฎหมายความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง

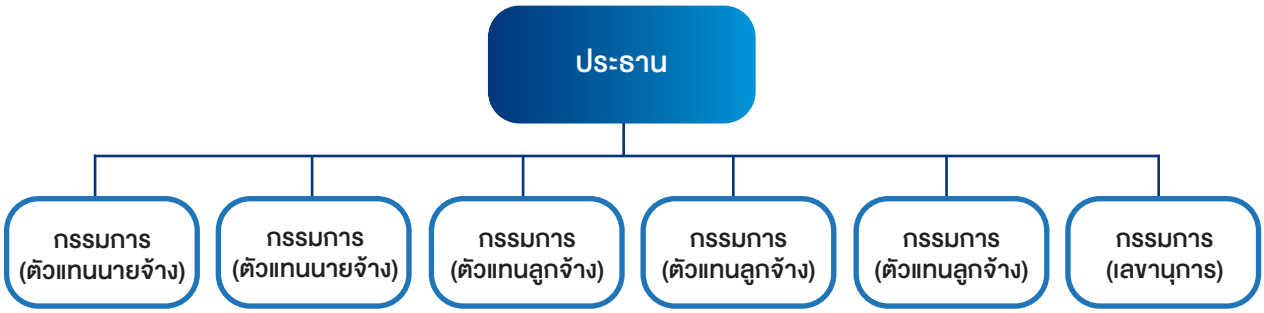


และเห็นความสำคัญของพนักงานเป็นอันดับแรกด้วยจึงได้นำระบบมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO 45001:2018 มาใช้เพื่อ

- ลดการบาดเจ็บ การเจ็บป่วย และการถึงแก่ความตายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
- พัฒนาและดำเนินการตามข้อกำหนดและวัตถุประสงค์ของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- แสดงออกถึงความเป็นผู้นำและความตั้งใจด้วยการดำเนินตามระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- กำจัดความเสี่ยงของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ทั้งนี้ นโยบายด้านความปลอดภัยถือเป็นนโยบายที่เคร่งครัดและทุกหน่วยงานต้องปฏิบัติตาม โดยให้ถือเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคนที่จะต้องดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของทั้งตนเองและผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พนักงานทุกคนจะต้องให้ความร่วมมือกับบริษัทฯ ในการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ดังมีรายละเอียดแสดงไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ ภายใต้หัวข้อ “การกำกับดูแลกิจการที่ดี”

บริษัทฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดมาตรฐานและดำเนินการด้านนโยบายให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน ในการพิจารณานโยบายและแผนงานด้านความปลอดภัย มีการรายงานและเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานต่อนายจ้าง เพื่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ผู้รับเหมาและบุคคลภายนอกที่เข้ามาปฏิบัติงานหรือเข้ามาใช้บริการในสถานประกอบกิจการ



บริษัทฯ กำหนดให้ทุกหน่วยงานก่อสร้างมีคณะทำงานประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในระดับต่างๆ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ เป็นต้น เพื่อดำเนินการดูแลตามหลักวิชาชีพด้านความปลอดภัย การวางแผน และการปฏิบัติให้เกิดสภาพการทำงานที่ปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบ ดูแล ป้องกัน และให้คำแนะนำในเรื่องความปลอดภัยในการก่อสร้างจะเป็นผู้รวบรวมข้อมูล สถิติการเกิดอุบัติเหตุ

บริษัทฯได้จัดทำกฎระเบียบข้อบังคับเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับพนักงาน โดยปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายละเอียดแสดงไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ ภายใต้หัวข้อ “การกำกับดูแลกิจการที่ดี”

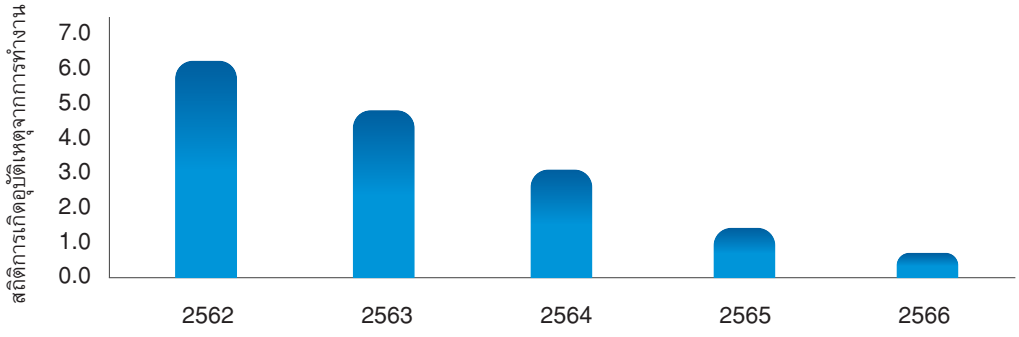
นโยบายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

กฎระเบียบข้อบังคับเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

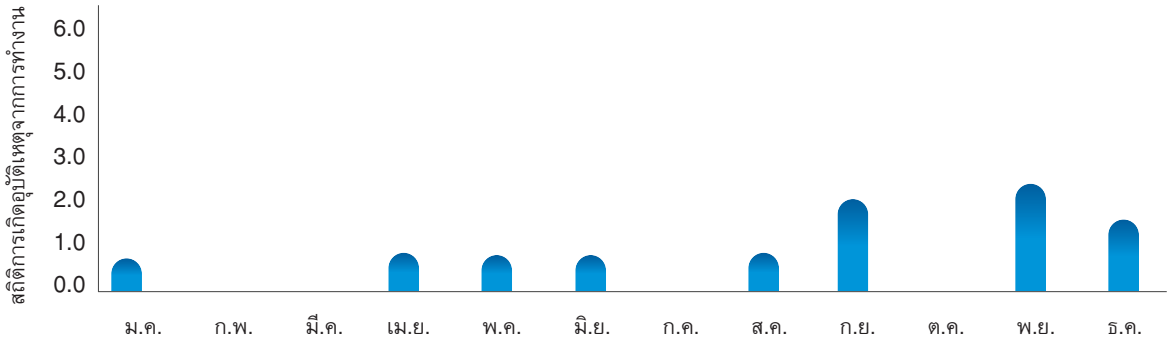
<u>ผลการดำเนินงานในหน่วยงานด้านความปลอดภัย</u>

ในรอบปีที่ผ่านมาไม่มีกรณีบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน ดังมีสรุปสถิติแสดงต่อไปนี้

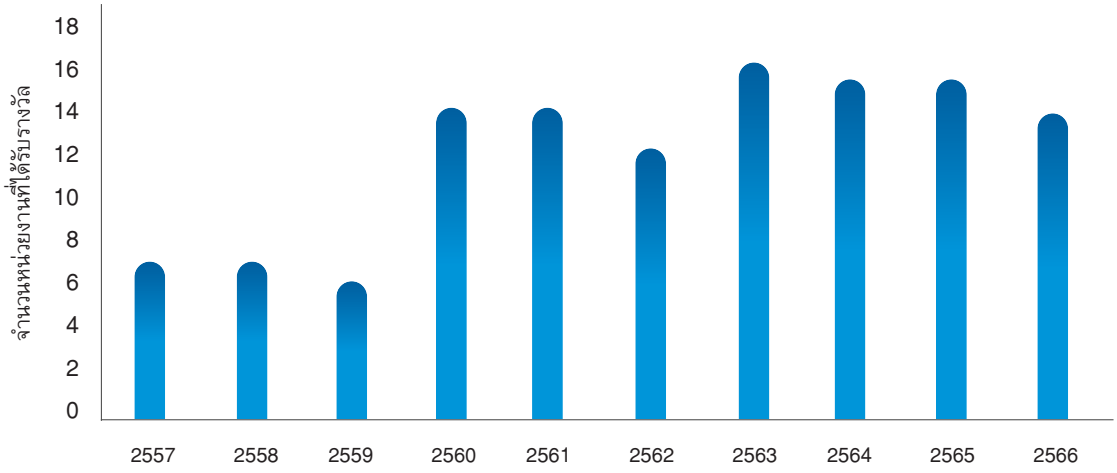
สรุปสถิติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ปี 2562 - 2566 ต่อ 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน



สรุปสถิติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ปี 2566 ต่อ 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน



จำนวนหน่วยงานที่ได้รับรางวัลตามโครงการรณรงค์ความปลอดภัย



<u>การป้องกันความเสี่ยงจากโรคร้ายจากการทำงาน</u>

บริษัทฯ ตระหนักถึงสุขภาพที่ดีของพนักงานและคนงานทั้งในสำนักงานใหญ่ โรงงานและหน่วยงานก่อสร้างต่างๆ บริษัทฯ ได้จัดให้มีการตรวจสุขภาพพนักงานเป็นประจำทุกปี นอกจากนั้น บริษัทฯ จัดให้มีโปรแกรมการตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงจากสภาพการทำงานให้กับพนักงานและคนงาน เช่น การตรวจสมรรถภาพปอด การมองเห็น การได้ยิน เป็นต้น เพื่อช่วยคัดกรอง และป้องกันหรือกำจัดปัจจัยเสี่ยงก่อนที่จะก่อให้เกิดโรคจากการทำงาน



ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ที่เกิดขึ้นในปี 2563 ต่อเนื่องมาถึงการกลับมาระบาดอีกครั้งหนึ่งในช่วงกลางปี 2564 บริษัทฯ ได้มีการออกมาตรการต่างๆ รวมถึงการรักษาระยะห่าง ที่เป็นไปตามคำแนะนำของกรมควบคุมโรค ระบาด กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานต่างๆ อย่างเคร่งครัด ทั้งที่อาคารสำนักงาน โรงงาน โครงการก่อสร้าง รวมไปถึงบ้านพักพนักงานและคนงาน มีการให้ความรู้ การปฏิบัติตัวในการอยู่ร่วมกันอย่างปลอดภัยผ่านการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงในทุกสถานที่ปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อทำความสะอาดสถานที่ปฏิบัติงานทุกแห่ง และป้องกันการแพร่ระบาดให้กับพนักงานอย่างทั่วถึง ทั้งนี้บริษัทฯ สามารถบริหารจัดการให้ผ่านภาวะวิกฤตินี้ไปได้เป็นอย่างดี พนักงานและทุกคนในครอบครัวมีสุขภาพที่ดี สามารถดูแลรักษาสุขอนามัยของตัวเองให้ปลอดจากภาวะการติดเชื้อ ทำให้ธุรกิจสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่มีการหยุดชะงัก

ผลการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ตระหนักดีว่างานก่อสร้างเป็นการทำงานที่ก่อให้เกิดมลภาวะในด้านต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ดังนั้น บริษัทฯ จึงมีนโยบายในเรื่องของการควบคุมและลดผลกระทบจากการทำงานในหน่วยงานก่อสร้าง และให้ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดในทุกหน่วยงาน รวมถึงการสร้างจิตสำนึกให้พนักงานในองค์กรได้ตระหนักถึงความสำคัญในการรักษาสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืนสืบต่อไป นอกจากนี้ยังตระหนักถึงความสำคัญของความยั่งยืนในการใช้ทรัพยากรในการดำเนินธุรกิจ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม เช่น ทรัพยากรบุคคลคือพนักงานของบริษัทฯ คู่ค้า ซึ่งเป็นผู้จัดหาเพื่อให้ได้มาซึ่งวัสดุก่อสร้างที่ได้มาจากทรัพยากรธรรมชาติ ความยั่งยืนของสภาพแวดล้อม ชุมชนและสังคมที่บริษัทฯ ไปตั้งสถานประกอบการหรือหน่วยงานก่อสร้าง ฝ่ายบริหารจัดการของบริษัทฯ มีนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนา สนับสนุน ส่งเสริม ดูแลรักษาทรัพยากร สภาพแวดล้อม ชุมชนและสังคมดังกล่าวให้เป็นไปตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ทั้งนี้บริษัทฯ เชื่อมั่นว่า ความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมในทุกๆ ด้าน จะช่วยสร้างความยั่งยืนให้แก่สังคม สิ่งแวดล้อมและชุมชน พร้อมทั้งยังช่วยให้บริษัทฯ บรรลุพันธกิจที่วางไว้

นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ส่งเสริมการให้ความรู้ การฝึกอบรมพนักงานในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อให้พนักงานทุกคนตระหนัก รับรู้และให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา โดยได้กำหนดเป็นนโยบายดังมีรายละเอียดแสดงไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ ภายใต้หัวข้อ “การกำกับดูแลกิจการที่ดี”

การดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานก่อสร้าง

การลดมลภาวะระหว่างการก่อสร้าง

บริษัทฯ ถือเป็นนโยบายในการดำเนินงานก่อสร้างเพื่อลดหลีกเลี่ยงผลกระทบต่อมลภาวะต่างๆ ในระหว่างการก่อสร้าง โดยอ้างอิงมาตรฐานการก่อสร้างโครงการอาคารเขียว (Green Building) ตามมาตรฐาน LEED (Leadership in Energy and Environment Design)

บริษัทฯ ได้กำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบและการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ที่เป็นสาเหตุจากการดำเนินการก่อสร้าง อันได้แก่ ผลกระทบด้านฝุ่นละออง ผลกระทบด้านเสียง และผลกระทบด้านน้ำผิวดิน โดยให้ทุกหน่วยงานในระหว่างการก่อสร้างจะต้องดำเนินการดังนี้

1. ดูแลหน่วยงานก่อสร้างให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย สะอาด ควบคุมการกองเก็บวัสดุ ควบคุมการเคลื่อนย้าย วัสดุก่อสร้าง คัดแยกวัสดุบางส่วนที่เหลือใช้กลับมาใช้งานในงานอื่น รวมไปถึงวัสดุที่ใช้ไปแล้ว นำกลับมาปรับปรุงแปรรูป นำกลับมาใช้งานใหม่
2. จัดให้มีการติดตั้งผ้าใบกันฝุ่นรอบอาคาร และบริเวณรั้วโครงการในบางหน่วยงานที่อยู่ติดกับชุมชน รวมถึงมีการติดตั้งสิ่งรองรับวัสดุ ซึ่งอาจจะตกหล่นจากการก่อสร้างที่ระดับเหนือพื้นดิน เพื่อป้องกันการฟุ้งกระจายของวัสดุและฝุ่น
3. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการ ในกรณีที่ได้รับการร้องขอ หรือได้รับคำสั่งจากเจ้าของงานในการหยุดการก่อสร้างในบางวัน เพื่อลดโอกาสในการทำให้เกิดฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5)

4. ควบคุมความเร็วของยานพาหนะในหน่วยงาน ควบคุมฝุ่นในระหว่างการก่อสร้าง ทำความสะอาดถนนในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ จัดทำที่ล้างล้อเพื่อป้องกันมิให้เศษดินเศษวัสดุต่างๆ ทำความสกปรกต่อพื้นที่ภายนอกสถานที่ก่อสร้าง
5. สำหรับพื้นที่ก่อสร้างที่มีการเปิดผิวดิน จะมีการฉีดพรมน้ำเป็นประจำเพื่อป้องกันการฟุ้งกระจายของฝุ่นละอองรวมถึงลดปริมาณฝุ่นขนาดเล็ก
6. การดำเนินกิจกรรมก่อสร้างที่ก่อให้เกิดเสียงดัง หน่วยงานจะทำงานที่ใช้เสียงดังตามระยะเวลาที่ได้ตกลงร่วมกับชุมชนโดยรอบพื้นที่ก่อสร้าง และหากต้องดำเนินกิจกรรมต่อเนื่องหลังจากที่ตกลงกันไว้ จะมีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนใกล้เคียงทราบล่วงหน้า
7. ควบคุมการเกิดตะกอนดิน การสะสมของตะกอนดินและเศษวัสดุที่จุดระบายน้ำและควบคุมการกัดเซาะของดินในบริเวณหน่วยงานก่อสร้าง
8. คัดแยกขยะตามประเภท ควบคุมน้ำเสีย มีระบบบ่อดักไขมัน ควบคุมดูแล เครื่องมือ เครื่องจักร ให้อยู่ในสภาพดี ไม่มีน้ำมัน รั่วไหล โดยมีการควบคุมด้วยวิธีที่เหมาะสม และนำไปกำจัดโดยวิธีที่ถูกหลักสุขาภิบาล
9. ดูแลคุณภาพอากาศ ในสถานที่ก่อสร้าง โดยตรวจวัดคุณภาพ และจัดทำแผนรักษาความสะอาดและคุณภาพอากาศ ระหว่างการก่อสร้าง

นโยบายสิ่งแวดล้อม

ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม

จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม	
ปี 2564	0
ปี 2565	0
ปี 2566	0

หากเกิดผลกระทบต่อชุมชน สิ่งแวดล้อม ในระหว่างงานก่อสร้าง สามารถร้องเรียนได้ที่ผู้จัดการโครงการทุกโครงการ หรือที่ cnt@cn-thai.co.th

จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ได้จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนที่อาจเกิดผลกระทบต่อชุมชน สิ่งแวดล้อม ในระหว่างงานก่อสร้าง โดยสามารถร้องเรียนได้ที่ผู้จัดการโครงการทุกโครงการ หรือที่ cnt@cn-thai.co.th ในรอบปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ไม่ได้รับเรื่องร้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับผลกระทบที่มีต่อชุมชน หรือสิ่งแวดล้อม โดยรอบพื้นที่ก่อสร้าง

การดำเนินการในสำนักงานโรงงาน ศรีราชา

จากเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการขยายการรับงานก่อสร้างเพิ่มมากขึ้น บริษัทฯ ได้ขยายงานของแผนกเครื่องจักรและนั่งร้าน ซึ่งเป็นหน่วยงานสำคัญในการสนับสนุนงานก่อสร้างให้สามารถรองรับการขยายงานได้มากขึ้น โดยการจัดซื้อที่ดินในบริเวณที่ห่างไกลจากชุมชนเพื่อเป็นที่ตั้งสถานประกอบการโรงงานแห่งใหม่ ทั้งนี้ บริษัทฯ ตระหนักดีว่าการขยายโรงงานอันประกอบด้วย โรงซ่อมเครื่องจักร เครื่องยนต์ โรงจัดเก็บบำรุงรักษาเครื่องจักรเครื่องยนต์ โรงประกอบ ผลิต จัดเก็บบำรุงรักษาโครงเหล็ก มีโอกาสที่จะเกิดมลภาวะต่างๆ แก่ชุมชนที่อาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียงกับโรงงาน บริษัทฯ ดำเนินการด้วยความระมัดระวัง ปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการโรงงานและการควบคุมสิ่งแวดล้อม รวมถึงการขอรับใบอนุญาตต่างๆ ให้สอดคล้องและตรงตามที่กฎหมายโรงงานกำหนด รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อสังคมโดยรอบอันประกอบด้วยชุมชน วัด โรงเรียน โดยการเข้าไปช่วยเหลือในการปรับปรุง ดูแลความสะอาด การจ้างงานคนในชุมชน เป็นต้น

การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก โรงจัดเก็บอุปกรณ์

การดำเนินงานในโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก

โครงสร้างเหล็กนับเป็นอุปกรณ์หลักที่ใช้ในงานก่อสร้างเกือบทุกประเภท ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างความได้เปรียบทางด้านต้นทุน บริษัทฯ จึงได้มีการขออนุญาตการเปิดโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็กที่มีศักยภาพการผลิตได้มากขึ้นถึงประมาณ 10,000 ตันต่อปี เพื่อรับออกแบบและผลิตโครงสร้างเหล็กให้กับหน่วยงานก่อสร้างต่างๆ ของบริษัทฯ รวมถึงการขยายการบริการให้กับบุคคลภายนอก เพื่อเป็นการขยายฐานรายได้ให้กับโรงงาน

มาตรการด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก

เพื่อเป็นการลดผลกระทบที่อาจจะเกิดกับสภาพแวดล้อมของชุมชนใกล้เคียงบริษัทฯ จัดให้มีแผงป้องกันโดยรอบบริเวณที่ทำงานในโรงงาน เพื่อป้องกัน กำจัดฝุ่น รวมถึงลดผลกระทบด้านเสียง

การบริหารจัดการของเสียที่เหลือจากกระบวนการผลิต

- พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการการดำเนินงานทั้งในส่วนของฝ่ายการผลิตและกิจกรรมสนับสนุนการผลิตอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดของเหลือน้อยที่สุด
- การจัดการของเสียเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ตั้งแต่การจัดเก็บของเสีย การนำไปใช้ประโยชน์ภายในโรงงานและการนำออกไปบำบัด/กำจัดภายนอกโรงงาน
- ลดปริมาณการฝังกลบของเสีย โดยการจัดการกับของเสียแต่ละประเภทตามศักยภาพการใช้ประโยชน์
- ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารจัดการของเสียอย่างต่อเนื่อง
- มีการจัดทำบ่อบำบัดน้ำเสียก่อนลงสู่ลำธารสาธารณะ
- ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการโดยปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดโดยกระทรวงอุตสาหกรรม

มาตรการดูแลด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเก็บอุปกรณ์และซ่อมบำรุงอุปกรณ์ก่อสร้าง

- กำหนดให้มีการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในงานก่อสร้าง รวมถึงการซ่อมบำรุง โดยการแยกประเภทให้เป็นหมวดหมู่ตามการใช้งาน
- กำหนดให้ใช้ระบบการบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องจักรต่างๆ เป็นไปในแบบป้องกัน (Preventive Maintenance) เพื่อลดจำนวน หรือความถี่ของอุปกรณ์ที่อาจเกิดความเสียหาย
- เครื่องมือเครื่องจักรทุกชิ้นจะต้องดูแล บำรุงรักษาเป็นประจำ มีการตรวจสอบตามระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงการแก้ไขซ่อมแซมอุปกรณ์ที่ชำรุด เพื่อให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน มีคุณภาพที่ดี และมีความปลอดภัยในการใช้งาน

การบริหารจัดการของเสียภายในโรงซ่อมบำรุง

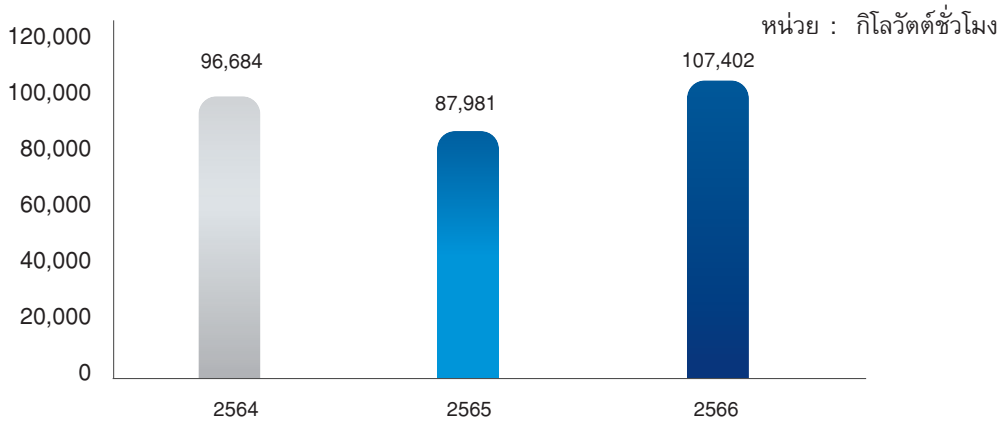
- บริเวณที่รองรับและกำจัดของเสีย จะต้องได้รับการดูแลให้สะอาดอยู่ตลอดเวลา
- จัดให้มีสถานที่ ภาชนะที่เหมาะสม และฝาปิดที่มิดชิดเพื่อรองรับขยะ สิ่งปฏิกูล ในแต่ละประเภท เช่น ขยะทั่วไป น้ำมัน ขยะ/วัสดุที่มีพิษ เป็นต้น
- จัดหาบริษัทรับจ้างกำจัดวัสดุมีพิษ เพื่อดำเนินการกำจัดได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย
- จัดหาบริษัทรับซื้อขยะที่เกิดจากการทำงาน เช่น เศษกระดาษ เศษวัสดุ พลาสติก น้ำมัน เป็นต้น เพื่อใช้ในการนำกลับไปใช้ได้ใหม่
- ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการ โดยปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดโดยกระทรวงอุตสาหกรรม

การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก

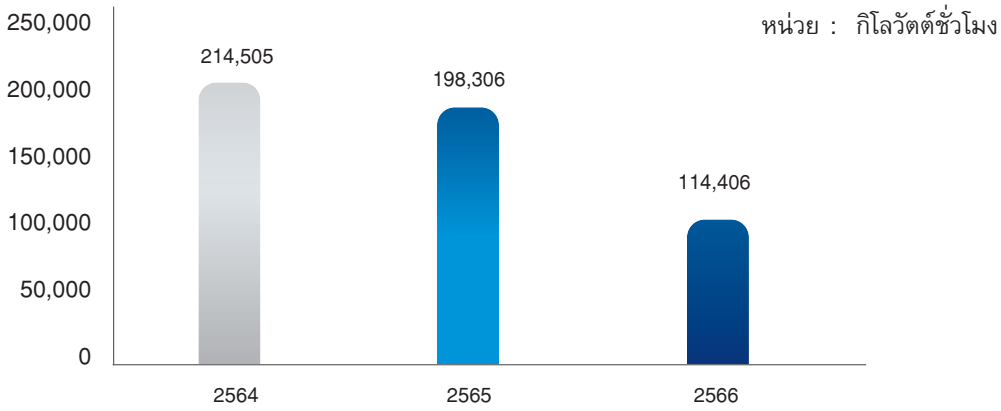
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับเชื้อเพลิงและการใช้พลังงานเป็นหลัก แต่ทั้งนี้บริษัทฯ มีความพยายามอย่างเต็มที่ในการดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงการรักษาสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันบริษัทฯ ยังไม่ได้มีการจัดทำรายงานการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเนื่องด้วยยังไม่ได้มีการจัดเก็บข้อมูลตามกระบวนการ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญในการจัดทำรายงานการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เกิดจากกระบวนการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อที่จะได้ทราบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังสามารถกำหนดเป็นนโยบายและแผนงานที่จะบริหารจัดการในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้อย่างชัดเจน เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาอนุมัติเป็นลำดับต่อไป และในช่วงการเตรียมความพร้อม บริษัทฯ ได้สนับสนุนให้พนักงานได้เข้ารับการอบรมกับองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมถึงการศึกษาหาความรู้เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับก๊าซเรือนกระจก และความสำคัญที่แต่ละองค์กรจะต้องร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการควบคุมการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ทั้งนี้ในอนาคตอันใกล้ บริษัทฯ คาดว่าจะเริ่มจัดทำรายงานการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามมาตรฐานสากลหรือเทียบเท่า พร้อมทั้งให้มีการทวนสอบจากผู้ตรวจสอบภายนอก เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือของข้อมูลต่อผู้ลงทุน ผู้ถือหุ้นและผู้ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งมีมาตรฐานที่สามารถเปรียบเทียบการดำเนินงานของบริษัทฯ ได้ในแต่ละปี

นับแต่ปี 2563 บริษัทฯ ได้เริ่มนำพลังงานจากแสงอาทิตย์ที่ได้จากการติดตั้งแผง Solar Roof มาทดแทนการใช้พลังงานไฟฟ้าบางส่วนที่สำนักงานใหญ่ และที่หน่วยงานศรีราชา เพื่อช่วยลดการใช้พลังงานไฟฟ้าเชื้อเพลิงฟอสซิล และลดปริมาณก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์

การใช้พลังงานไฟฟ้าแสงอาทิตย์เพื่อช่วยประหยัดพลังงาน สำนักงานใหญ่ ระหว่างปี 2564 - 2566



การใช้พลังงานไฟฟ้าแสงอาทิตย์เพื่อช่วยประหยัดพลังงาน ของโรงงานศรีราชา ระหว่างปี 2564 - 2566



ตารางแสดงการใช้พลังงานแสงอาทิตย์

	ค่าใช้จ่ายด้านพลังงานที่ลดลง (%)	จำนวนการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่ลดลงต่อปี (ประมาณการ – ตัน)
สำนักงานใหญ่	22%	51 ตัน
สำนักงานศรีราชา	42%	54 ตัน

ตัวชี้วัดที่สำคัญหลังจากการติดตั้งแผง Solar Roof - ประจำปี 2566

จำนวนโครงการ 2 โครงการ

ปริมาณการใช้พลังงานหมุนเวียน สำนักงานใหญ่ 107,402 กิโลวัตต์

ปริมาณการใช้พลังงานหมุนเวียน โรงงานศรีราชา 114,406 กิโลวัตต์

ปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ลดได้ 105 ตัน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในเรื่อง 3 อาร์ (การลดการใช้ การนำกลับมาใช้ซ้ำ และการนำกลับมาใช้ใหม่) ซึ่งเป็นปรัชญาการดำเนินงานอย่างยั่งยืนในฐานะบริษัทก่อสร้างที่มีความรับผิดชอบ ซึ่งนอกเหนือจากความรับผิดชอบที่มีต่อโลกด้วยการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกแล้ว บริษัทฯ ยังมีเหตุผลเฉพาะในฐานะผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างอันเป็นกิจการที่ใช้พลังงานไฟฟ้าในปริมาณมาก รวมถึงการเกิดของเสียทุกประเภท ด้วยเหตุผลดังกล่าว บริษัทฯ จึงเริ่มมุ่งสู่กิจกรรมเพื่อส่งเสริมความยั่งยืนโดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะด้วยกันคือ

การดำเนินการโดยตรง

- ปรับปรุงระบบปฏิบัติการในสถานประกอบการของบริษัทฯ โดยส่งเสริมให้มีการนำกลับมาใช้ใหม่
- การใช้พลังงานทดแทนโดยเฉพาะพลังงานไฟฟ้าในทุกส่วนของบริษัทฯ

การดำเนินการทางอ้อม

- ลงทุนในบริษัทฯ ย่อยด้านพลังงานทดแทน กล่าวคือ บริษัท คริสเตียนีและนีลเส็น เอนเนอร์จี โซลูชันส์ จำกัด (CNES)
- โครงการต่างๆ ที่ CNES ดำเนินการในแต่ละปีมีปริมาณมากกว่า 30 เมกะวัตต์ เช่น ในแต่ละวันจะลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ประมาณ 8 ตัน
- เป้าหมายในการเพิ่มกำลังการผลิตเป็น 500 ตันต่อวัน ในอีก 3 ปีข้างหน้า โดยการ
- ขยายโครงการ Solar PV ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน
- ริเริ่มโครงการใหม่เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน เช่น
    - การผลิตน้ำด้วยพลังงานแสงอาทิตย์
    - ส่งเสริมการใช้พลังงานแสงอาทิตย์ในการเกษตรและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ
    - การชดเชยและทดแทนการใช้น้ำมันดีเซลในการผลิตไฟฟ้าของโครงการนอกชายฝั่ง
    - การนำพลังงานชีวมวลมาใช้เพื่อชดเชย/แทนที่การใช้พลังงานถ่านหินหรือเครื่องจักรที่ใช้เชื้อเพลิงแบบเก่า

<u>การรณรงค์เพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม</u>

ผู้บริหารสูงสุดของบริษัทฯ ไม่เพียงแค่ตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสิ่งแวดล้อมในระหว่างกระบวนการการทำงานเท่านั้น แต่ยังได้คำนึงถึงการรักษาสิ่งแวดล้อมจากการใช้ชีวิตประจำวันของพนักงานทุกคนในองค์กร จึงได้ริเริ่มโครงการ CNT Go Green เพื่อเป็นการรณรงค์และเป็นการปลูกจิตสำนึกให้พนักงานทุกคนได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการคงไว้ซึ่งสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ รวมถึงภาวะโลกร้อนที่เกิดจากการทำลายของมนุษย์ผ่านการใช้รูปแบบในชีวิตประจำวัน โดยมีการประกาศเจตนารมณ์ในการรักษาสิ่งแวดล้อมผ่านทางช่องทางการสื่อสารต่างๆ ในองค์กรเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับทราบอย่างทั่วถึงกัน จัดตั้งคณะทำงานรักษาสิ่งแวดล้อมในองค์กรเพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการลดปัญหาและรักษาสิ่งแวดล้อมด้วยตัวพนักงาน คนในครอบครัวและคนรอบข้าง ตัวอย่างเช่น การลดการใช้กระดาษ ลดการใช้พลาสติกชนิดที่ใช้ครั้งเดียวทิ้ง การแยกขยะ เป็นต้น โดยได้มีการสื่อสารและการจัดกิจกรรมไปยังพนักงานทุกคนอย่างต่อเนื่อง เช่น

1) ประชาสัมพันธ์นโยบาย และการรณรงค์ต่างๆ ผ่านสื่อภายในองค์กร เช่น วารสาร, E-Mail, Wall paper บนคอมพิวเตอร์ โปสเตอร์ในบริเวณต่างๆ ของสำนักงาน และหน่วยงาน
2) จัดทำถุงผ้าให้กับพนักงานทุกคนเพื่อทดแทนการใช้ถุงพลาสติก
3) จัดเตรียมถังขยะแยกตามและประเภทของขยะ เพื่อให้มีการคัดแยกก่อนทิ้ง
4) ยกเลิกการใช้ขวดน้ำพลาสติกในห้องประชุม และเปลี่ยนเป็นเหยือกน้ำแทน
5) ส่งเสริมให้ใช้แก้วและหลอดส่วนตัว แทนการใช้แก้วและหลอดพลาสติกแบบครั้งเดียวทิ้ง

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการใช้ชีวิตแบบวิถีใหม่ และเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดจึงทำให้มาตรการบางอย่างไม่สามารถปฏิบัติตามได้อย่างเต็มที่ เช่น การใช้แก้วน้ำ การใช้บรรจุภัณฑ์ส่วนตัวบางประเภท เพื่อลดการใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียวทิ้งได้ยกเลิกการใช้ไปเป็นการชั่วคราว จึงทำให้ปริมาณการใช้พลาสติกยังไม่สามารถยกเลิกได้ทั้งหมดอย่างที่ตั้งเป้าหมายไว้ อย่างไรก็ตาม เมื่อสภาวะการแพร่ระบาดยุติลงและมีความปลอดภัยต่อสุขภาพของพนักงาน บริษัทฯ จะมุ่งมั่นในการรณรงค์การเลิกใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียวทิ้งต่อไป

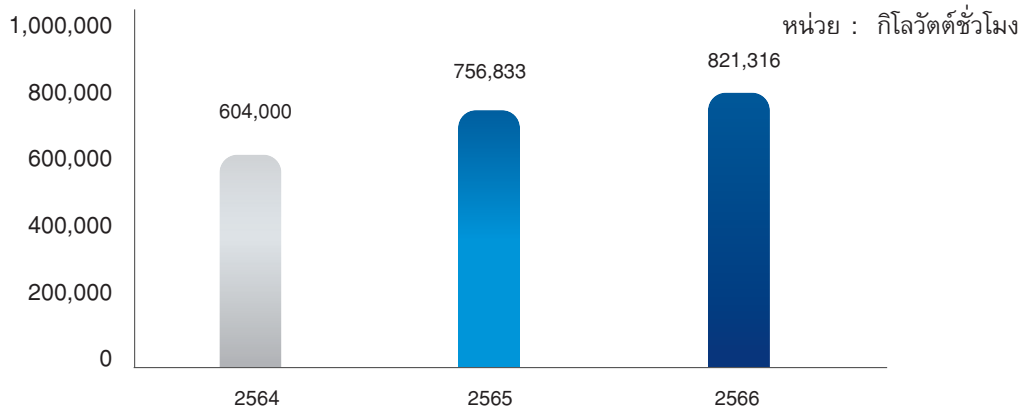
การบริหารจัดการพลังงานไฟฟ้า

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการใช้พลังงานและไฟฟ้าในทุกหน่วยงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นสำนักงาน โรงงานหรือหน่วยงานก่อสร้าง โดยในส่วนของอาคารสำนักงานได้มีการออกแบบด้วยนวัตกรรมที่มุ่งส่งเสริมการประหยัดพลังงานภายในอาคาร รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การใช้หลอดประหยัดไฟ LED (Light-emitting Diode) ซึ่งใช้กระแสไฟน้อยกว่า ให้ความสว่างสูง แต่เกิดความร้อนต่ำ และมีอายุการใช้งานได้นานกว่า ซึ่งจากการคำนวณการใช้หลอดไฟ LED สามารถประหยัดพลังงานได้ประมาณ 60 เปอร์เซ็นต์ เมื่อเทียบกับการใช้หลอดประหยัดไฟทั่วไป
2. การใช้เครื่องปรับอากาศในระบบ VRV (Variable Refrigerant Volume) ที่ใช้พลังงานน้อยกว่าการใช้เครื่องปรับอากาศแบบธรรมดาได้ประมาณ 20-30%
3. การใช้กระจกกันความร้อน (Double insulated low E glass) ซึ่งสามารถลดความเข้มและความร้อนของแสงที่เข้ามาภายในอาคารได้ดีกว่ากระจกทั่วไปถึงสองเท่า ทำให้ลดความร้อนภายในอาคารและช่วยลดการใช้เครื่องปรับอากาศ

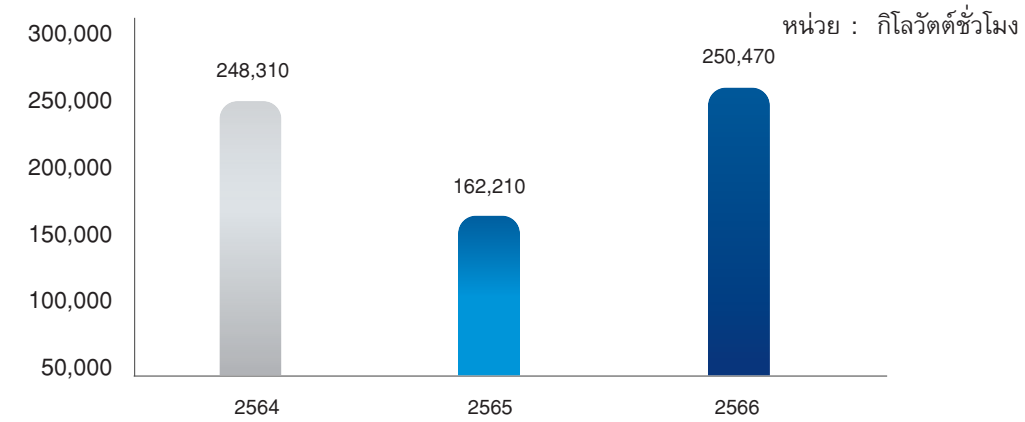
4. การใช้ระบบ Light Motion Sensor ในบริเวณห้องน้ำทั้งหมด โดยควบคุมการเปิด-ปิดไฟ ด้วยการจับความเคลื่อนไหว เปิด-ปิดไฟอัตโนมัติเมื่อไม่มีการใช้งาน ช่วยประหยัดค่าไฟฟ้าและลดพลังงานความร้อนที่เกิดจากอุปกรณ์ไฟฟ้าต่างๆ
5. ติดตั้งแผง Solar Roof บนหลังคาอาคารสำนักงานใหญ่ และหน่วยงานศรีราชา เพื่อนำพลังงานแสงอาทิตย์มาทดแทนการใช้พลังงานไฟฟ้าได้บางส่วน

การใช้พลังงานไฟฟ้าของสำนักงานใหญ่ ระหว่างปี 2564 - 2566



ปริมาณการใช้ไฟฟ้าในปี 2566 เพิ่มขึ้นจากปี 2565 คิดเป็นร้อยละ 8.5 และเพิ่มขึ้นร้อยละ 36 เมื่อเทียบกับปี 2564 เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดดีขึ้น พนักงานส่วนมากกลับมาทำงานในสำนักงานตามปกติ ทั้งนี้บริษัทฯ มีเป้าหมายที่จะลดการใช้พลังงานไฟฟ้าในปี 2567 ให้ได้ร้อยละ 7 จากปี 2566

การใช้พลังงานไฟฟ้าของศรีราชา ระหว่างปี 2564 - 2566

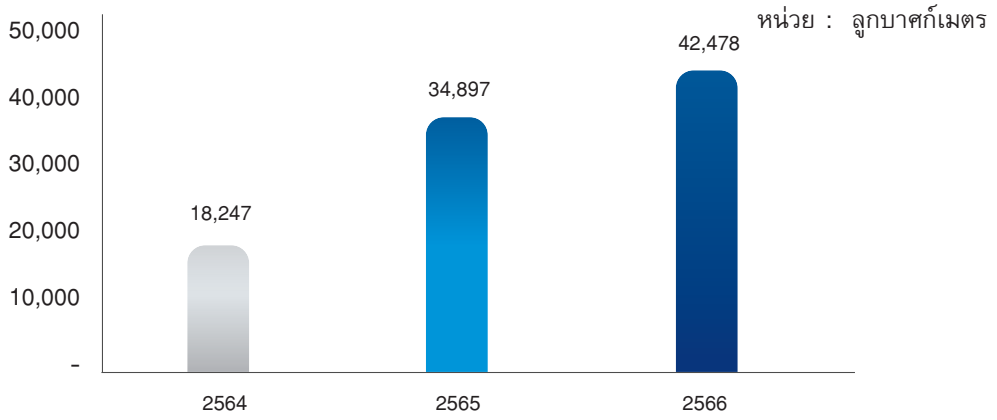


ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าในโรงงานศรีราชาในปี 2566 เพิ่มขึ้นจากปี 2565 คิดเป็นร้อยละ 54 แต่ลดลงเล็กน้อยคิดเป็นร้อยละ 0.8 เมื่อเทียบกับปี 2564 ทั้งนี้เนื่องจากการใช้พลังงานไฟฟ้าในการผลิตเพิ่มขึ้น ทั้งนี้บริษัทฯ มีเป้าหมายที่จะลดการใช้พลังงานไฟฟ้าในปี 2567 ให้ได้ร้อยละ 7 จากปี 2566

<u>แนวทางการบริหารจัดการน้ำ</u>

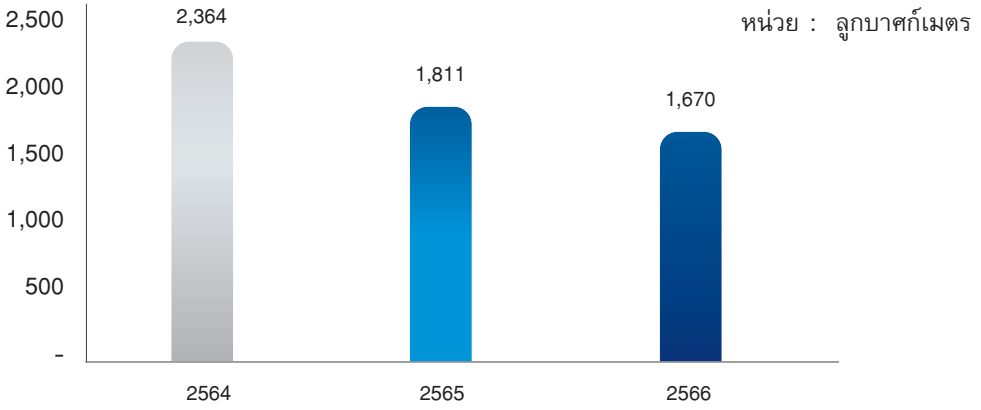
บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญในทุกๆ กระบวนการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ทั้งในเรื่อง คุณภาพของการก่อสร้าง ตลอดจนการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ทั้งในสำนักงานใหญ่และหน่วยงานก่อสร้างทั่วประเทศ เพื่อลดผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมไปจนถึงเรื่องของการดูแลและบริหารจัดการน้ำ อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ อยู่ระหว่างการหาแนวทางและการกำหนดมาตรการรวมถึงการติดตั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีนวัตกรรมในการช่วยประหยัดการใช้น้ำ นอกจากนี้ รวมถึงการจัดเตรียมแนวทางพัฒนาการจัดเก็บข้อมูลการบริหารจัดการน้ำของหน่วยงานก่อสร้างต่าง ๆ ต่อไปในอนาคต

ปริมาณการใช้น้ำของสำนักงานใหญ่ ระหว่างปี 2564 - 2566



บริษัทฯ ได้เริ่มจัดเก็บข้อมูลการใช้น้ำในสำนักงานนับแต่ปี 2564
ปริมาณการใช้น้ำในปี 2566 เพิ่มขึ้นจากปี 2565 คิดเป็นร้อยละ 22 เนื่องจากในปี 2564-2565 ยังคงมีสถานการณ์การแพร่ระบาดอยู่แต่ในปี 2566 พนักงานสามารถกลับมาทำงานในสำนักงานตามปกติจึงทำให้ค่าน้ำเพิ่มขึ้น

ปริมาณการใช้น้ำของโรงงานศรีราชา ระหว่างปี 2564 - 2566



ปริมาณการใช้น้ำในโรงงานศรีราชาในปี 2566 สามารถลดลงจากปี 2565 คิดเป็นร้อยละ 8 และคิดเป็นร้อยละ 29 เมื่อเทียบกับปี 2564 จากการบริหารจัดการพลังงานน้ำที่ดีขึ้น ทั้งนี้บริษัทฯ มีเป้าหมายที่จะลดการใช้พลังงานน้ำในปี 2567 ให้ได้ร้อยละ 7 จากปี 2566

องค์กรไร้กระดาษ (Paperless)

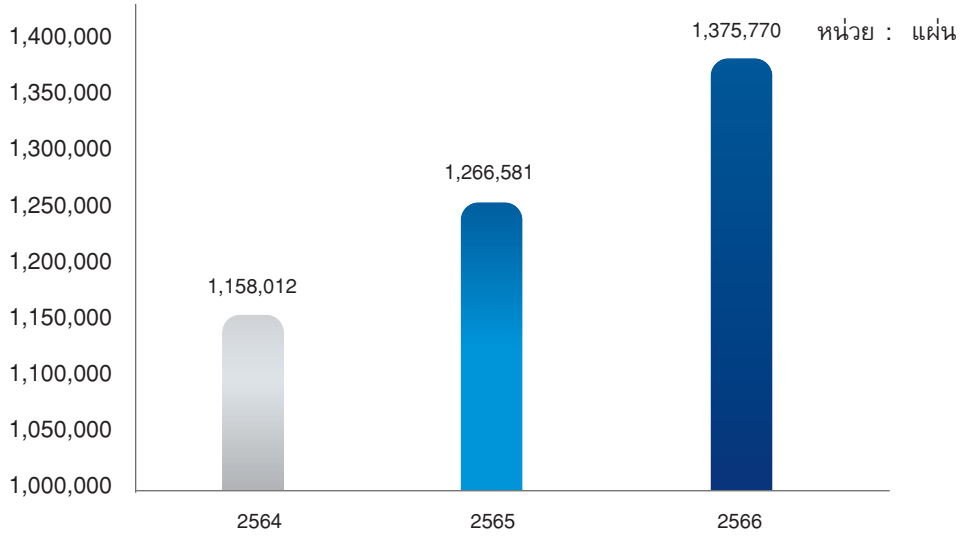
เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการบริหารงาน รวมถึงเป็นการลดปริมาณการใช้กระดาษ และเป็นการอนุรักษ์ทรัพยากรทางธรรมชาติ ผู้บริหารถือเป็นนโยบายที่ทุกหน่วยงานต้องตั้งเป้าหมายในการลดปริมาณการใช้กระดาษในหน่วยงานของตนเอง โดยมีเป้าหมายในปี 2566 จะต้องสามารถลดปริมาณการใช้กระดาษให้ได้มากกว่า 10% โดยการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนเพื่อให้สามารถลดปริมาณการใช้กระดาษลง อีกทั้งยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น ลดขั้นตอนการอนุมัติ ลดการพิมพ์หรือถ่ายเอกสาร พิมพ์หรือใช้กระดาษทั้งสองหน้า เป็นต้น และนอกจากนั้น บริษัทฯ ได้มอบหมายให้แผนกสารสนเทศ พัฒนาระบบการจัดเก็บเอกสาร (Document Storage) ให้อยู่ในรูปแบบ Digital file แทนการทำสำเนาเอกสารในรูปแบบของกระดาษ จัดทำระบบการขออนุมัติในเรื่องต่างๆ ผ่านระบบ Internal Web Mail แทนการอนุมัติบนกระดาษ เช่น ระบบการขออนุมัติลางานของพนักงาน การขอจัดทำนามบัตร การขออนุมัติการเดินทางโดยรถยนต์และเครื่องบิน และการอนุมัติค่าใช้จ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง เป็นต้น

นอกจากนี้ ในส่วนของระบบงานที่เกี่ยวข้องกับ ระบบการจัดซื้อ - จัดจ้าง และระบบบัญชี บริษัทฯ ได้พัฒนาโปรแกรม JDE E1 เพื่อให้สามารถบันทึกข้อมูล ประมวลผลและแสดงผลผ่านโปรแกรม ซึ่งสามารถลดปริมาณการพิมพ์เอกสารลงได้

ปริมาณการใช้กระดาษในอาคารสำนักงานใหญ่ (2564 - 2566)

สัดส่วนการใช้กระดาษในปี 2566 เพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากปี 2565 คิดเป็นร้อยละ 9 โดยมีเป้าหมายที่จะลดปริมาณการใช้กระดาษลง 10% ในปี 2567

ปริมาณการใช้กระดาษของสำนักงานใหญ่ ระหว่างปี 2564 - 2566



การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมนอกกระบวนการ (CSR After Process)

ด้านสังคม

เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่ประกาศไว้ในเรื่องของความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะด้านชุมชนและสังคมที่มีความสัมพันธ์กับบริษัทฯ ทั้งในทางตรงและทางอ้อมที่มีส่วนในการส่งเสริมให้การดำเนินงานของบริษัทฯ ประสบผลสำเร็จหรืออาจจะได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งนี้ บริษัทฯ ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องตอบแทนชุมชนและสังคมในทุกรูปแบบเท่าที่จะสามารถดำเนินการได้ ซึ่งนอกเหนือจากกฎหมาย ข้อบังคับ ที่กำหนดไว้ โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมให้มีความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนผ่านกิจกรรมต่างๆ ทั้งในระหว่าง (CSR In Process) และหลังการดำเนินงานของบริษัทฯ (CSR After Process)

บริษัทฯ ได้กำหนดให้หน่วยงานก่อสร้างแต่ละแห่งจะต้องพิจารณาตามความจำเป็นและสมควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุง ส่งเสริม สภาพแวดล้อมและสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนทุกแห่งที่บริษัทฯ เข้าไปดำเนินการก่อสร้าง หรือโดยการร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ เพื่อให้เกิดผลเช่นเดียวกัน

ในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้มีการดำเนินงานด้าน CSR After Process โดยมีค่าใช้จ่ายรวมเป็นเงิน 205,060 บาท ทั้งนี้ รายละเอียดการดำเนินการในกิจกรรมทางด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ด้านการศึกษาและพัฒนาเยาวชน

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานอันสำคัญในการพัฒนาประเทศ จึงได้ร่วมกับลูกค้า และคู่ค้าสำคัญๆ ของบริษัทฯ ร่วมกันสนับสนุนทางด้านการศึกษาในรูปแบบต่างๆ ให้แก่โรงเรียนที่ขาดแคลนอย่างต่อเนื่อง โดยในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้ร่วมสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษาให้กับสถานศึกษาและองค์กรต่างๆ

รับนักศึกษาฝึกงาน จากสถาบันการศึกษาต่างๆ

บริษัทฯ ได้กำหนดให้เป็นนโยบายในการรับนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและปริญญาตรี ทั้งในสังกัดภาครัฐและเอกชนเข้ามารับการฝึกงานในแผนกต่างๆ รวมถึงหน่วยงานก่อสร้างของบริษัทฯ เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะประสบการณ์ รวมถึงการเตรียมความพร้อมในการทำงานในอนาคตให้กับนักเรียนนักศึกษา

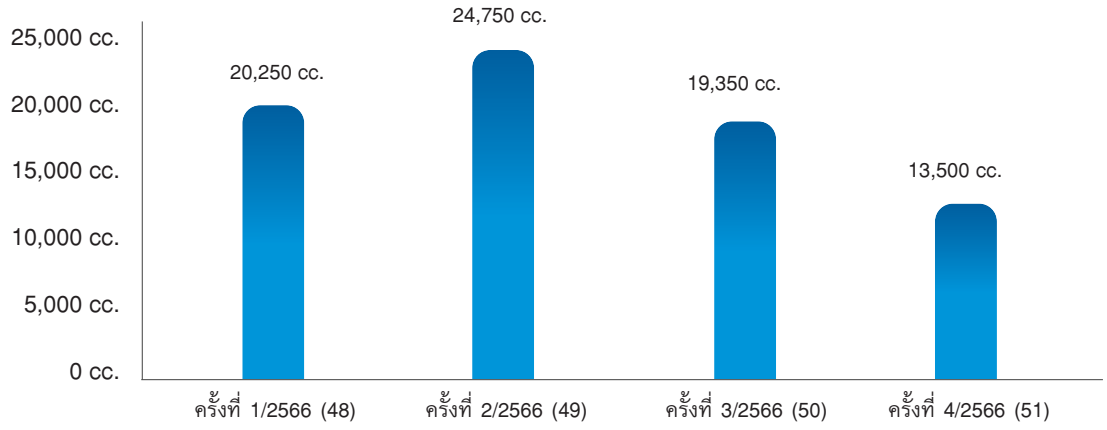
ในปี 2566 บริษัทฯ ได้รับนักศึกษาจากสถาบันต่างๆ จาก 14 สถาบัน เข้ารับการฝึกงานในแผนกต่างๆ ในสำนักงานใหญ่และหน่วยงานก่อสร้าง คิดเป็นจำนวน 37 คน

กิจกรรมเพื่อสังคมและชุมชน

การรับบริจาคโลหิต ภายใต้ชื่อโครงการ “แบ่งปันด้วยรัก CNT ให้โอกาสต่อชีวิต” เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงานและชุมชนบริเวณใกล้เคียงกับที่ตั้งสำนักงานใหญ่ ในการมี

จิตสาธารณะเสียสละเพื่อผู้อื่น ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมโดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมบริจาคสามารถทำความดีได้โดยไม่ต้องเดินทางไกล เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทฯ ที่ต้องการส่งเสริมให้สังคมมีการแบ่งปันในการสร้างความสุขให้กับสังคม โดยบริษัทฯ ได้ร่วมกับโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ในการตั้งหน่วยรับบริจาคโลหิตเคลื่อนที่ ณ ที่ทำการสำนักงานใหญ่เป็นประจำทุก 3 เดือน และในทุกครั้งบริษัทฯ จะมีการประชาสัมพันธ์ล่วงหน้าเป็นเวลาประมาณ 2 สัปดาห์ ผ่านช่องทางการสื่อสารในองค์กร รวมถึงการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนใกล้เคียงได้รับทราบ โดยการแจ้งข่าวและการปิดแผ่นป้ายประชาสัมพันธ์ด้านนอกบริษัทฯ เพื่อให้ผู้บริจาคได้เตรียมร่างกายให้พร้อมในการบริจาคโลหิต ปี 2566 บริษัทจัดให้มีการรับบริจาคโลหิตได้ทั้งหมด 4 ครั้ง มีรายละเอียดต่อไปนี้

สถิติการรับบริจาคโลหิต



<u>กิจกรรมด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม</u>

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา การสืบทอดประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม ให้มีความยั่งยืนสืบทอดไปอย่างยาวนานคู่กับสังคมประเทศไทย โดยส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปีทั้งในนามบริษัทฯ พนักงาน รวมถึงร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย โดยในปี 2566 บริษัทฯ มีการจัดกิจกรรมทางสังคมต่างๆ โดยยังคงมีมาตรการรักษาระยะห่างตามที่กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศใช้ อาทิ การจัดกิจกรรมถวายเทียนพรรษา การถวายผ้าพระกฐินฯลฯ อีกทั้งยังบริจาคเงินเพื่อสมทบการทำกิจกรรมด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมร่วมกับมูลนิธิ/องค์กรการกุศล และหน่วยงานต่างๆ

<u>การมีส่วนร่วมในเครือข่ายความยั่งยืนเพื่อกิจกรรมทางสังคม</u>

บริษัทฯ ได้เข้าไปมีส่วนร่วมกับเครือข่ายในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม โดยร่วมมือกับองค์การเครือข่ายต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชนและสังคม ดังนี้

- บริษัทฯ สนับสนุนวัสดุในการก่อสร้างให้กับชุมชน โรงเรียน วัด และสถานที่สาธารณะต่างๆ ตามที่ได้รับการร้องขอ
- จัดสรรพื้นที่ในอาคารสำนักงานใหญ่เพื่อตั้งกล่องรับบริจาคให้กับ โครงการ “เหลือขอ” ของมูลนิธิบ้านนกขมิ้น
- ร่วมเป็นสมาชิก CSR Club ของสมาคมบริษัทจดทะเบียน เพื่อร่วมกันทำประโยชน์แก่ส่วนรวม แบ่งปันข้อมูลประสบการณ์ องค์ความรู้เพื่อการพัฒนางานด้าน CSR
- เป็นสมาชิกตลอดชีพ กับสมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างแห่งประเทศไทย รวมถึงพิจารณาส่งผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เข้าร่วมสมัครและได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการสมาคมฯ เพื่อร่วมกันทำประโยชน์แก่ส่วนรวม แบ่งปันความรู้ พัฒนาอุตสาหกรรมการก่อสร้างให้เป็นส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน
- เป็นสมาชิกขององค์กรแม่ข่ายการพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่องของสภาวิศวกร และสภาสถาปนิก โดยบริษัทฯ สามารถจัดอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องให้กับวิศวกรทั้งในองค์กร และสมาชิกของสภาวิศวกรทั่วประเทศ รวมถึงการแบ่งปันความรู้ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิศวกรรมกับองค์กรแม่ข่ายอื่นๆ อันเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในวิชาชีพได้รับความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปพัฒนาตนเองและประเทศชาติได้อย่างยั่งยืน และสามารถนับชั่วโมงการฝึกอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง [Continuing Professional Development (CPD)] เพื่อใช้ในการสอบเลื่อนระดับของวิศวกรระดับภาคี เป็นการเตรียมพร้อม

เพื่อก้าวหน้าในระดับต่อไป นอกจากนั้น บริษัทฯ ได้ร่วมส่งบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องต่างๆ ไปเป็นวิทยากรในบางหลักสูตรที่จัดโดยสภาวิศวกร

- ร่วมกับบริษัท ฟอร์ท เวนดิ้ง จำกัด และมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม ติดตั้ง ตู้เต่าบิน ณ สำนักงานใหญ่ ร่วมสร้างรายได้เพื่อชีวิตที่ดีของคนพิการโดยการแบ่งปันรายได้ 2% จากยอดขายของเครื่องดื่ม ได้นำไปร่วมโครงการบรรเทาความเดือดร้อนและยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการรุนแรงกลุ่มที่ยังเข้าไม่ถึงโอกาส

นโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืนของบริษัทฯ

กิจกรรมด้านความยั่งยืน

มิติด้านสังคม

การมีส่วนร่วมกิจกรรมด้านสังคม ประเพณี วัฒนธรรม ปี 2566 มีกิจกรรมทางสังคมดังนี้

1. ร่วมสมทบทุนมูลนิธิศิริราช (ลดหย่อนภาษีได้ 2 เท่า) ด้วยการสั่งพวงหรีดจากร้านบุญหรีด ร่วมสมทบทุนมูลนิธิศิริราช ช่วยเหลือการรักษาผู้ป่วยที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ของโรงพยาบาลศิริราช ส่งเสริมการผลิตแพทย์และพัฒนาบุคลากรการแพทย์







2. ร่วมถวายปัจจัย สำหรับติดตั้งเครื่องปรับอากาศ (แอร์) จำนวน 1 เครื่อง ขนาด 18,000 BTU ณ สถานพยาบาลวัดผ่องพลอยวิริยาราม จำนวนเงิน 20,000 บาท ถวายเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2566





3. แห่เทียนเข้าพรรษา ประจำปี 2566 เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2566 เวลา 14.00 น. ณ วัดผ่องพลอยวิริยาราม เนื่องในโอกาสวันอาสาฬหบูชา และวันเข้าพรรษา โดยวันที่ 1 สิงหาคม 2566 เป็นวันอาสาฬหบูชา และวันที่ 2 สิงหาคม 2566 เป็นวันเข้าพรรษา เข้าร่วมกับสภาวัฒนธรรม เขตบางนา บริษัทฯ ถวายปัจจัยจำนวนเงิน 5,000 บาท





4. ร่วมเป็นประธานทอดกฐินสามัคคี ณ วัดผ่องพลอยวิริยาราม เพื่อสมทบทุนบูรณปฏิสังขรณ์อุโบสถ โดยกิจกรรมถวายผ้าพระกฐินจัดขึ้นในวันอาทิตย์ที่ 12 พฤศจิกายน 2566 โดยบริษัทฯ ถวายเงินปัจจัยจำนวน 20,000 บาท





อนุโมทนาบัตร
วัดผ่องพลอยวิริยาราม
ขอถวายสาธุ ๑๖ สุขุมวิท ๑๐๕ แขวงบางนาใต้ เขตบางนา กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๖๐
โทร. ๐๒-๗๕๗-๖๕๓๒ , ๐๘๖-๕๖๕-๖๕๓๒

ชื่อ บมจ. คริสเตียนีและนีลเส็น (ไทย) ร้านค้าบุญ
เลขที่บัตรประชาชี มีจิตศรัทธาบริจาคทรัพย์เพื่อ บูรณปฏิสังขรณ์อุโบสถ
จำนวนเงิน 20000 บาท ตัวอักษร สองหมื่นบาทถ้วน

ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยและบุญกุศลที่บำเพ็ญนี้ จงผลบันดาลให้ท่านจงประสบด้วยซึ่ง วรรณะ สุขะ พละ ปฏิภาณ ธรรมสารสมบัติ และประสพสิ่งอันน่าพึงปรารถนา ตลอดกาลนานเทอญ ฯ

วันที่ 10 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2566

นายประสิทธิ์ ศรีพิชัย
ผู้รับเงิน

(พระครูวิบูลปุญญาทร)
เจ้าอาวาสวัดผ่องพลอยวิริยาราม

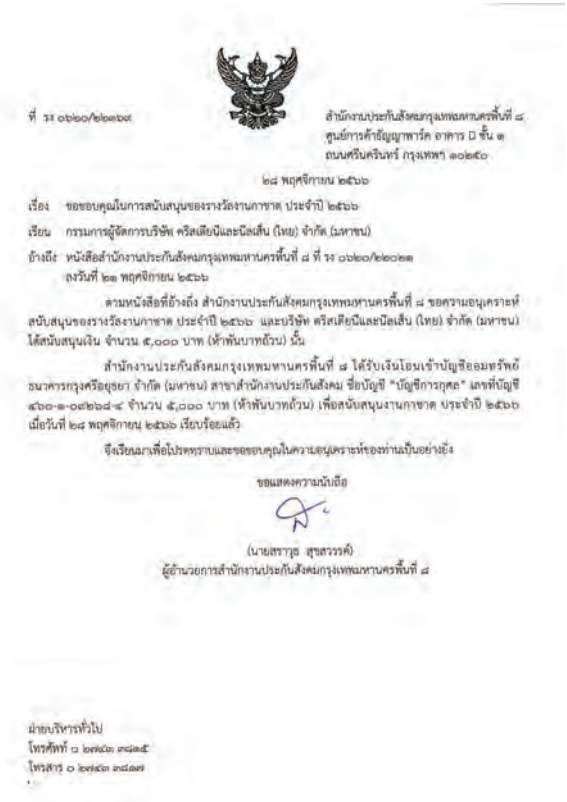
5. มอบเงินสนับสนุน ณ มูลนิธิแบ่งปันชีวิต ลาดกระบัง จำนวนเงิน 21,060 บาท ในโครงการออกเยี่ยมชุมชน “ศุกร์ปันสุข” (Home Care) ช่วยเหลือเด็ก ผู้สูงอายุที่ยากไร้และพิการ เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566 โดยบริษัทฯ สนับสนุนช่วยเหลือจำนวน 3 ครอบครัว ระยะเวลา 1 ปี







6. มอบเงินสนับสนุนออกร้านงานกาชาด ประจำปี 2566 บริษัทฯ มอบเงินจำนวน 5,000 บาท กับสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ 8 เพื่อเป็นของรางวัลงานกาชาดประจำปี 2566 ระหว่างวันที่ 8-18 ธันวาคม 2566 จัดงาน ณ สวนลุมพินี กรุงเทพมหานคร โดยกระทรวงแรงงานร่วมกับแม่บ้านกระทรวงแรงงาน จัดกิจกรรมออกร้านกาชาดกระทรวงแรงงาน เพื่อร่วมกิจกรรมหารายได้โดยเสด็จพระราชกุศลบำรุงสภากาชาดไทย



ที่ รง ๐๖๒๐/๒๒๓๒๔ สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๘
ศูนย์การค้าอัญญาพาร์ค อาคาร D ชั้น ๒
ถนนศรีนครินทร์ กรุงเทพฯ ๑๐๒๕๐

๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอขอบคุณในการสนับสนุนของรางวัลงานกาชาด ประจำปี ๒๕๖๖

เรียน กรรมการผู้จัดการบริษัท คริสเตียนีและนีลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน)

อ้างถึง หนังสือสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๘ ที่ รง ๐๖๒๐/๒๒๐๒๓ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๘ ขอความอนุเคราะห์สนับสนุนของรางวัลงานกาชาด ประจำปี ๒๕๖๖ และบริษัท คริสเตียนีและนีลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน) ได้สนับสนุนเงิน จำนวน ๕,๐๐๐ บาท (ห้าพันบาทถ้วน) นั้น

สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๘ ได้รับเงินโอนเข้าบัญชีออมทรัพย์ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานประกันสังคม ชื่อบัญชี "บัญชีการกุศล" เลขที่บัญชี ๔๖๐-๑-๐๔๒๖๘-๔ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท (ห้าพันบาทถ้วน) เพื่อสนับสนุนงานกาชาด ประจำปี ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว

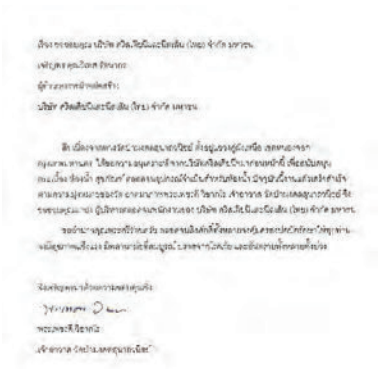
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายสราวุธ สุขสวรรค์)
ผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๘

ฝ่ายบริหารทั่วไป
โทรศัพท์ ๐ ๒๗๔๐ ๓๘๑๕
โทรสาร ๐ ๒๗๔๐ ๓๘๑๓

7. บริจาคกระเบื้องและวัสดุอุปกรณ์สำหรับสร้างห้องน้ำ ให้กับวัดป่ามงคลสุนาถวนิชย์ เขตหนองจอก กรุงเทพฯ มูลค่า 300,000 บาท









8. ตั้งกล่องรับบริจาคสิ่งของมูลนิธิบ้านนกขมิ้น โครงการเหลือ-ขอ เปลี่ยนสิ่งของเป็นค่าเทอมน้องๆ สิ่งที่รับบริจาค เสื้อผ้า หนังสือ กระเป๋า รองเท้า เครื่องใช้ไฟฟ้าเก่า ของเล่น วัสดุรีไซเคิลทุกชนิด เจ้าหน้าที่เข้ามารับสิ่งของ เดือนละ 1 - 2 ครั้ง









9. จัดสรรพื้นที่ติดตั้งตู้เต่าบิน ณ สำนักงานใหญ่ โดยบริษัท ฟอร์ท เวนดิ้ง จำกัด และมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม

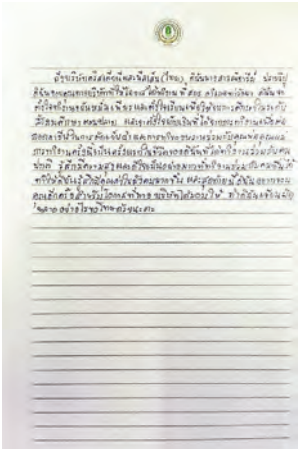
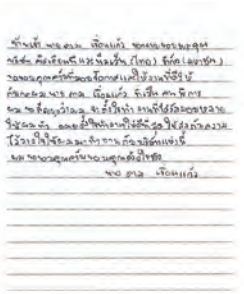


การบริจาคโลหิต



การจ้างงานคนพิการ



กิจกรรมการจัดฝึกอบรมพนักงาน



กิจกรรมความปลอดภัยในการทำงาน



กิจกรรม Morning Talk



กิจกรรม Tool Box Talk Meeting



โครงการรณรงค์ความปลอดภัย







กิจกรรมอบรบความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับพนักงานใหม่ และความปลอดภัยในการทำงานเฉพาะด้าน

มาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา



บอร์ดประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโรคโควิด



รณรงค์เรื่องการแยกแก้วน้ำ



กิจกรรมแจกหน้ากากอนามัย

มิติด้านสิ่งแวดล้อม

กิจกรรมลดมลภาวะระหว่างก่อสร้าง



การรดน้ำเพื่อลดฝุ่นละออง



การทำความสะอาดถนนเพื่อลดฝุ่นละออง



กิจกรรม CSR ทำความสะอาด

กิจกรรมการรณรงค์เพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม

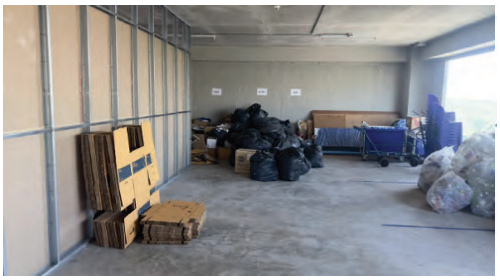


การคัดแยกขยะของสำนักงานใหญ่

พื้นที่ทิ้งขยะ มีการจัดถังขยะแยกประเภทไว้ตามชั้นต่างๆ ของสำนักงาน







มีพื้นที่จัดเก็บ
เพื่อรอการดำเนินการต่อ

การคัดแยกขยะของโรงงานศรีราชา

พื้นที่ทิ้งขยะ มีการจัดถังขยะแยกประเภทไว้ตามจุดต่างๆ ทั่วโรงงาน



