



รายงานผลการปฏิบัติ ด้านแรงงาน ประจำปี 2566



“หน้าที่ขององค์กร คือทำให้พนักงานมี
ความสุข สนุกกับการทำงาน”

คำนำ

บริษัทถือหลักการที่ว่า “บุคลากรทุกระดับเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร และการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ของบุคลากรจะทำให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร” เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ความสามารถเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานโดยบริษัทมุ่งเน้นการดูแลและพัฒนาศักยภาพของพนักงานทุกระดับโดยไม่เลือกปฏิบัติแต่อย่างใด ให้โอกาสพนักงานทุกคนได้เติบโตอย่างเท่าเทียม อีกทั้งบริษัทได้สร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานเพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบริษัททำการประเมินการทำงานของพนักงานมาใช้ในการพิจารณากำหนดการจ่ายค่าตอบแทน การปรับตำแหน่ง

และนอกจากนี้ได้ทำการประเมินความพึงพอใจและ/หรือความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท เพื่อบริษัทได้นำมาวิเคราะห์ทำแผนงานในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานกับบริษัทไปจนเกษียณอายุงาน และเพื่อสอดคล้องกับการดำเนินงานของบริษัท บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายต่าง ๆ ไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน รวมถึงผู้รับเหมาผู้รับเหมาช่วงที่เข้ามาปฏิบัติงานให้กับบริษัทด้วย



นายธีรณัย โกมลธีรณัย

เลขานุการบริษัท /

รองผู้จัดการทั่วไปฝ่ายกฎหมาย / CSR/SD

สารบัญ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลองค์กร

1.1 ข้อมูลสถานประกอบการ.....	1
1.2 โครงสร้างองค์กร	1-2

ส่วนที่ 2 การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

1.1 การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน.....	3
1.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล.....	3-5
1.3 แผนอบรมพัฒนาและแผนอบรมการสอนงานOJT.....	6-7
1.4 บันทึกการอบรมภายในและภายนอก.....	8-10
1.5 สรุปผลการฝึกอบรม.....	10
1.6 ภาพถ่ายการฝึกอบรมตารางแสดงทักษะความชำนาญของพนักงาน.....	11
1.7 เป้าหมายการฝึกอบรม.....	11

ส่วนที่ 3 การจูงใจและการรักษาพนักงาน

2.1 การจูงใจและรักษาพนักงาน.....	12
2.2 นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือด้านการบริหารค่าจ้างให้แก่พนักงาน	12
2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	13
2.4 ผลลัพธ์จากการประเมิน.....	13
2.5 ผลสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท.....	14
2.6 เป้าหมายการประเมินผลสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท.....	14

ส่วนที่ 4 สุขภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.1 การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย	15-17
3.2 การซ่อมแผนฉุกเฉิน.....	17
3.3 กิจกรรมKAIZEN และ CCCF	18-22
3.4 การประเมินความเสี่ยงหรือมาตรการหรือแนวทางป้องกันและลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของพนักงาน	
- การรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยทั้งในงานและนอกงาน	23-28
- ตารางชี้บ่งและประเมินความเสี่ยง	29
- มาตรฐานการทำงานด้านความปลอดภัย	30-31
3.5 ข้อมูลเปรียบเทียบอัตราการบาดเจ็บของพนักงานและผู้รับเหมา	32

ส่วนที่ 1 ข้อมูลองค์กร

1.1 ข้อมูลสถานประกอบการ

บริษัท ศูนย์บริการเหล็กสยาม จำกัด (มหาชน)

Siam Steel Service Center Public Company Limited

ตั้งอยู่เลขที่ 51/3 หมู่ที่ 2 ถนนปู่เจ้าสมิงพราย ตำบลบางหญ้า

แพรก อำเภอบางปะอิน จังหวัดสมุทรปราการ 10130

ละติจูด : 13.65159 ลองจิจูด : 100.5477

เลขที่ตามใบ รง.4 (แบบเดิม) ส.3-62-2/2529 สป.

เลขที่ตามใบ รง.4 (แบบใหม่) 00110000225299



ประเภทการผลิต : ผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องเรือนและผลิตภัณฑ์จากโลหะ ทำชิ้นส่วนพิเศษเพื่ออุปกรณ์สำหรับยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องอิเล็กทรอนิกส์ ทำส่วนประกอบและชิ้นส่วนสำหรับการก่อสร้าง โดยการแปรรูปโลหะด้วยวิธีการตัด พับ และปั๊มขึ้นรูปตามแบบขนาดที่ลูกค้ากำหนด

โทรศัพท์: 0-2385-9248

โทรสาร:0-2385-9269

Website: www.sssccth.com

1.2 โครงสร้างองค์กร

บริษัทฯ ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2528 เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องเรือนและผลิตภัณฑ์จากโลหะ ทำชิ้นส่วนพิเศษเพื่ออุปกรณ์สำหรับยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องอิเล็กทรอนิกส์ ทำชิ้นส่วนประกอบและชิ้นส่วนสำหรับการก่อสร้าง

บริษัท ฯ ร่วมทุนระหว่างบริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) กับผู้ร่วมทุนประเทศญี่ปุ่น คือบริษัท โอกายา จำกัด,บริษัท มิทซึบิชิ คอร์ปอเรชั่น จำกัด และบริษัท โตโยต้า ทูโซ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ทุนจดทะเบียน 639,999,880 บาท

ณ ปัจจุบัน มีพนักงานทั้งหมด ดังนี้

❖ โรงงานจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 452 คน



- ชาย 344 คน หญิง 108 คน

❖ โรงงานจังหวัดระยอง จำนวน 400 คน



- ชาย 325 คน หญิง 75 คน

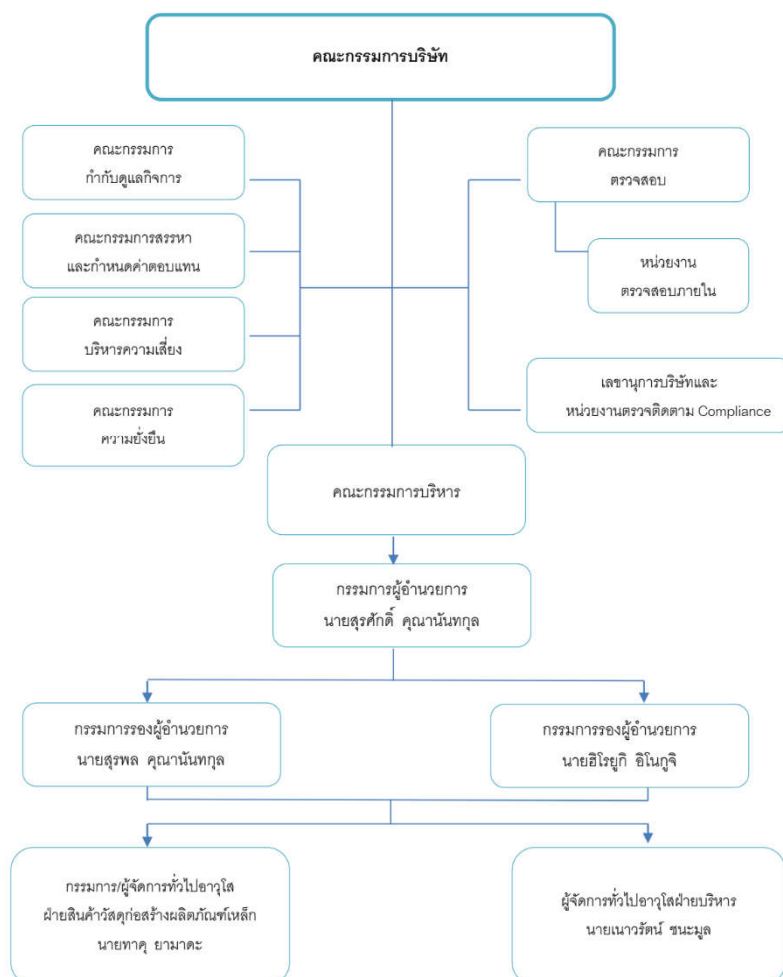
รวมพนักงานโรงงานจังหวัดสมุทรปราการและจังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 852 คน

- ❖ มีจำนวนพนักงานคนพิการ จำนวนทั้งสิ้น 9 คน
- ❖ มีกำลังการผลิต 600,000 ตัน/ปี
- ❖ ผู้รับเหมาช่วง (Outsource) ในกระบวนการผลิตหลัก - คน

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ และข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับคณะกรรมการ

คณะกรรมการชุดย่อย ผู้บริหาร พนักงาน และอื่น ๆ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566



ส่วนที่ 2 การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

บริษัทยึดถือหลักการที่ว่า “บุคลากรทุกระดับเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร และการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ของบุคลากรจะทำให้ สามารถใช้ความรู้ ความสามารถเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร”

เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ความสามารถเพียงพอสำหรับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต บริษัทจึงกำหนด นโยบายด้านการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. บริษัทถือว่าพนักงานทุกคนคือทรัพยากรอันมีคุณค่าอย่างยิ่งดังนั้นก็ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับ ได้มีโอกาสฝึกอบรมหาความรู้ในทุกด้าน ทั้งเรื่องการบริหารการจัดการ (Management) เทคนิคในการปฏิบัติงาน (Technical) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) ระบบคุณภาพ (Quality) สิ่งแวดล้อม (Environment) ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Safety and Health) เพื่อให้บุคลากรของบริษัทได้พัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องพร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. บริษัทส่งเสริมการทำงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. บริษัทมีโครงสร้างการจ่ายค่าจ้างที่เหมาะสม โดยไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ทางราชการกำหนด และมีการเทียบเคียง กับสถานประกอบการในประเภทเดียวกัน

4. บริษัทดูแลพนักงานอย่างมีระบบและเป็นธรรมเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ภายในนโยบายที่ว่า “หน้าที่ขององค์กร คือ ทำให้พนักงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ทรัพยากรบุคคล เป็นหัวใจสำคัญใน การขับเคลื่อนธุรกิจของบริษัท ด้วยเหตุนี้ บริษัทจึงได้ให้ความสำคัญเรื่องทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการจัดสรรจัด จ้างพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ ให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน การมีสวัสดิการที่ดีเพื่อสร้างความผูกพันกับบริษัท สร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่พนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพพนักงานอย่างสม่ำเสมอรวมทั้งให้โอกาส ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งนี้ บริษัทเชื่อว่า ถ้าทรัพยากรบุคคลของบริษัทมีความก้าวหน้า ความรัก ความผูกพันต่อบริษัทแล้ว การสรรสร้างงานและการให้บริการต่อลูกค้าจะยังมีประสิทธิภาพที่ดีด้วย

การดูแลและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน บริษัทได้มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยมุ่งใจให้พนักงานรักในการเรียนรู้เปลี่ยนแปลง เพื่อให้มีช่องว่าง ของทักษะน้อยที่สุด ซึ่งการที่มี

ช่องว่างทักษะน้อยทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสามัคคีและสุดท้ายองค์กรได้ พนักงานที่มีจิตอาสา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความเท่าเทียมที่ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น อีกทั้งพนักงานที่มีจิตอาสาสามารถเข้าไปดูแลชุมชน ได้อย่างดี โดยองค์กรเป็นผู้สนับสนุนด้านทรัพยากร รวมทั้งเทคโนโลยีจากกลยุทธ์ที่องค์กรสร้างขึ้น คือ “SSSC 3 Smart for Sustainable Cooperation” เป็นกลยุทธ์ในการขับเคลื่อน ได้แก่

- S. Smart People : พัฒนาคคน
 S.Smart System : พัฒนาระบบ
 S.Smart Social : พัฒนาสังคม
 C.Continuous Change : เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้กลยุทธ์ดังกล่าวเน้นการพัฒนาทักษะของพนักงาน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ผลิตภัณฑ์ และสร้างการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมร่วมกัน



บริษัทจะคำนึงถึงสิทธิพื้นฐาน สิทธิในการทำงานและให้อิสระในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ อีกทั้งคำนึงถึงการจ้างงาน ความสัมพันธ์การจ้างงาน สภาพการทำงาน สุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงานแล้ว บริษัทยังได้กำหนดนวัตกรรมภายใต้นโยบายที่ว่า

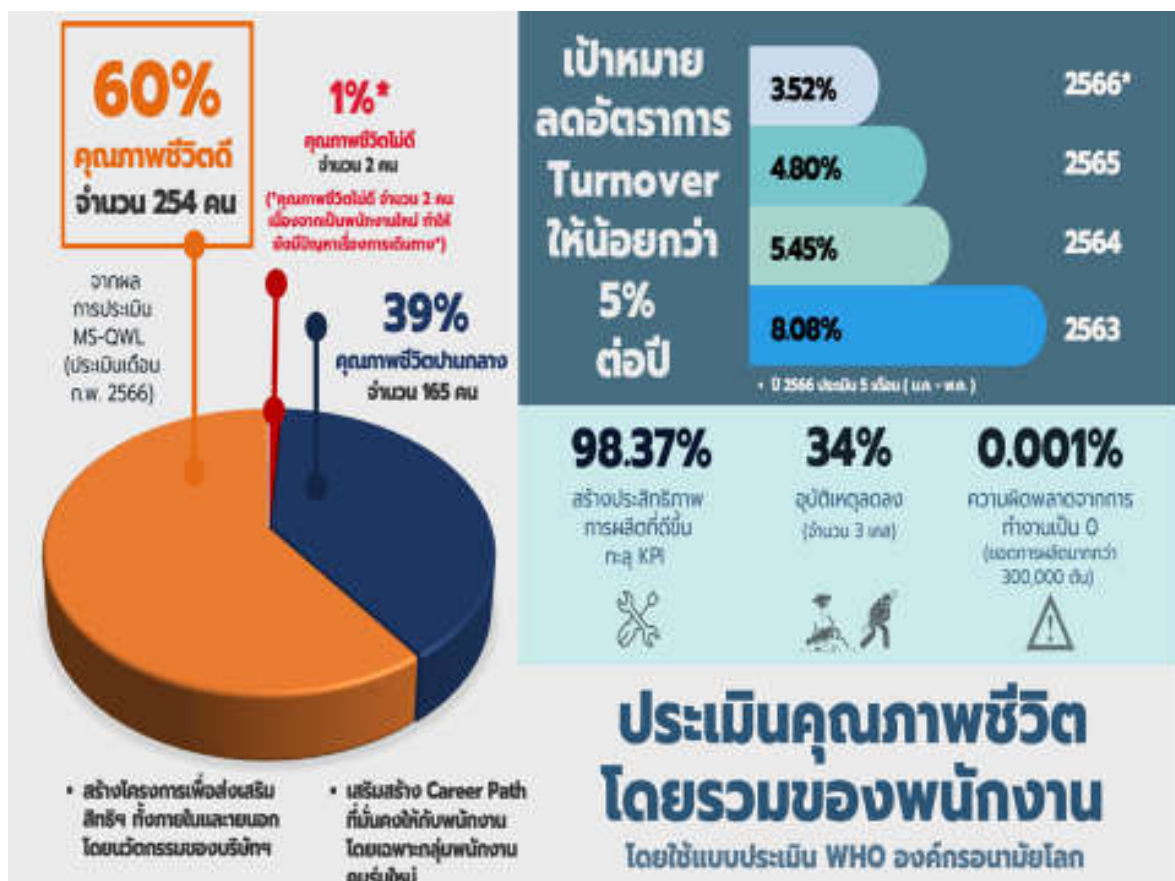
“หน้าที่ขององค์กร คือ ทำให้พนักงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน

นอกเหนือจากนวัตกรรม และนโยบายต่าง ๆ ที่กล่าวไว้แล้วข้างต้น บริษัทยังได้กำหนดนโยบาย เพื่อให้พนักงานได้ ทำงานอย่างมีความสุข สนุกกับการทำงาน อาทิ

- นโยบายการป้องกันแก้ไขปัญหาการล่องเกินทางเพศในสถานประกอบการ
- นโยบายในการจัดการแก้ไขปัญหาเอ็ดส์และวัณโรคในสถานประกอบการ
- นโยบายการดำเนินกิจกรรมค้นหาและประเมินอันตราย (CCCF)

รวมทั้งมีการแต่งตั้งแกนนำส่งเสริมสุขภาพ แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตาม 5 ส. คณะทำงาน ด้านกิจกรรม KAIZEN จัดการเรียนการสอน “กศน. ระดับวิชาชีพให้กับพนักงาน” ในบริษัท โดย กศน. ที่บริษัทจัดตั้งขึ้นได้รับการยอมรับเป็นต้นแบบ (Best Practice) ของจังหวัดสมุทรปราการ

จากนโยบายดังกล่าวบริษัทจึงได้พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการฝึกอบรมทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะ การฝึกงาน เพื่อโอกาส ความก้าวหน้าของพนักงานทุกคนทุกระดับอย่างเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติแต่อย่างใด ทั้งนี้ในปี พ.ศ. 2566 บริษัทได้กำหนดแผนฝึกอบรมพัฒนาให้แก่พนักงานไว้ อีกทั้งยังให้พนักงานฝึกปฏิบัติงานไป พร้อมกับการทำงานจริง (On Job Training : OJT) เพื่อให้พนักงานคนนั้น ๆ ได้ทดลองการทำงานจริง พร้อมกับการเรียนรู้



แผนอบรมพัฒนาประจำปี 2566

Siam Steel Service Center Public Company Limited													เลขที่ : FR-SHR-01/13							
แผนอบรมพัฒนาประจำปี 2566													วันที่บังคับใช้ : 21/12/59 ฉบับที่ : 01							
ลำดับ	แผนการอบรม/โครงการ (รหัสหลักสูตร/ชื่อโครงการ)		แผนการดำเนินงาน												ค่าใช้จ่าย (บาท)		ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ / แหล่งอ้างอิง		
			Q1			Q2			Q3			Q4								
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	งบประมาณ	จ่ายจริง				
ด้านความปลอดภัยทั่วไป																				
1	ปฐมนิเทศพนักงานจ้างใหม่	คนเข้าใหม่													8	5,000.00	HR / Safety			
2	ให้ความรู้กฎระเบียบบริษัทพนักงาน	พนักงานปฏิบัติงาน													8	-	HR / Safety			
3	โครงการขับเคลื่อนสุขภาพคนทำงานอย่างมีสุขภาพดี (Healthy Living)	ผู้ให้บริการทุกฝ่าย	Ph												8	-	HR / Safety			
4	FIT & DES : สบป.	ผู้ให้บริการทุกฝ่าย	Act	25	24										8	10,000.00	HR / Safety			
5	Work flow leave rule	ผู้ให้บริการทุกฝ่าย	Act												8	5,000.00	8	-	HR	
ด้านสุขภาพ																				
6	CCCF (Completely Check Completely Find - Gull)	ผู้บริการห้อง	Ph												8	170,000.00	8	170,000.00	ฝ่ายผลิต / HR	
		Act																		
7	คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน	ผู้บริการห้อง	Ph												8	15,000.00	8	15,000.00	PWC	
		Act																		
8	เครื่องมือจักรที่มีอันตราย, จัดทำคู่มือปฏิบัติงานโรงงาน และกฎเกณฑ์ความปลอดภัย	ผู้บริการห้อง	Ph												8	5,000.00	8	5,000.00	ฝ่ายกฎหมาย	
		Act																		
ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน																				
9	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ระดับบริหาร	ผู้บริการห้องฝ่าย	Ph												8	5,200.00			ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	
		Act													8	5,200.00				
10	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ระดับปฏิบัติงาน	ผู้บริการห้องฝ่าย	Ph												8	28,250.00			ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	
		Act													8	28,250.00				
11	การคำนวณความเสี่ยงเบื้องต้น (ไม่ปลอดภัย)	ผู้บริการห้องฝ่าย	Ph												8	5,000.00			สบป. / HR	
		Act														8	5,000.00			
12	การวิจัยและประเมินภัยพิบัติด้านความปลอดภัย	ผู้บริการห้องฝ่าย	Ph												8	15,000.00	8	15,000.00	ฝ่ายความปลอดภัย	
		Act																HR		
13	การฝึกอบรมเบื้องต้นแก่พนักงานใหม่	ผู้บริการห้องฝ่าย	Ph												8	5,000.00	8	5,000.00	ฝ่ายความปลอดภัย	
		Act																HR		
14	แผนฉุกเฉินกรณีเกิดอุบัติเหตุร้ายแรง หรือ COCF / PPE	ผู้บริการห้องฝ่าย	Ph												8	5,000.00	8	5,000.00	ฝ่ายความปลอดภัย	
		Act																		
15	อุบัติเหตุรถบรรทุก	ผู้บริการห้องฝ่าย	Ph												8	5,000.00	8	5,000.00	ฝ่ายความปลอดภัย	
		Act																		
ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน, CSR																				
17	การนำบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเข้าฝึกอบรม	ผู้บริการห้อง	Ph												8	5,000.00	8	5,000.00	ฝ่ายความปลอดภัย	
		Act																HR		
18	มาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (Anti corruption) , COG ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR : SD)	คน. / ผู้บริหาร	Ph												8	5,000.00	8	5,000.00		
		Act																		
รวม													8	278,450.00	8	278,450.00				
แผนงานปี 2566			จำนวนตามแผน						งบการ											
			ดำเนินการตามแผนจริง						0											
			แผนงานไม่ได้ดำเนินการ						15											
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278,450.00		
													รวม		8	278,450.00	8	278		

แผนการสอนงาน OJT 2566



Siam Steel Service Center Public Company Limited	เลขที่ : FR-SHR-01/12
แผนการสอนงาน OJT (OJT Training Plan)	วันที่บังคับใช้ : 08/10/63 ฉบับที่ : 01

ฝ่าย Production

ประจำปี 2023

หลักสูตร OJT.	กลุ่มพจน.ที่เข้าร่วม	จำนวน คน	เดือน												หมายเหตุ	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	วัตถุประสงค์	การวัดผล
1	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน WI SD ต่าง ๆ	พนักงานตัดเหล็ก		●	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○	ทบทวนความรู้	ประเมินผลงาน
2	การควบคุมผลิตภัณฑ์ที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด	พนักงานตัดเหล็ก		●	●		●	○	○	○		○	○	○	ทบทวนความรู้	ประเมินผลงาน
3	คู่มือการตรวจสอบคุณภาพสินค้า	พนักงานตัดเหล็ก		●		●	●	○	○	○	○	○	○	○	ทบทวนความรู้	ประเมินผลงาน
4	มาตรฐานการตรวจสอบเหล็กม้วน	พนักงานตัดเหล็ก					●			○			○		ทบทวนความรู้	ประเมินผลงาน
5	มาตรฐานการตรวจสอบเหล็กแผ่น	พนักงานตัดเหล็ก		●	●			○	○			○		○	ทบทวนความรู้	ประเมินผลงาน

หมายเหตุ ในแต่ละหลักสูตร OJT. ให้ระบุเครื่องหมาย ○ ลงในเดือนที่จะอบรม และเมื่อจัดอบรมแล้ว ให้ระบายสีทึบ plan ○ actual ●

ให้แนบหลักสูตรที่อบรม มาพร้อมกับแผนนี้ และจะต้องส่งรายชื่อผู้เข้าอบรม ให้ HR. ก่อนกำหนดอบรม 1 - 2 สัปดาห์

ผู้จัดทำ

พิรพล แก้วโพนโง

ผู้อนุมัติ

nam

HR.

1/12

อบรมภายนอก 66'

ลำดับ	รายการ	วันที่	จน.ชม.	จน.คน	ชม.รวม	ชาย	หญิง	ค่าใช้จ่าย	หมายเหตุ
1	ผู้สอนโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม	21-22/2/66	12	2	24	1	1	6,000.00	
2	หลักสูตรการอบรมเทคนิคการตรวจสอบและการบำรุงรักษาเชิงป้องกันสำหรับรถไฟฟ้า	11-12/5/66	12	2	24	2	0	-	
3	การวิทยานิพนธ์	12-20/6/66	48	2	96	2	0	36,000.00	
4	หลักการปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการช่วยฟื้นคืนชีพ	2/6/66	6	2	12	1	1	-	
5	โครงการธรรมะกับความรู้เศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต	23/6/66	6	1	6	0	1	500.00	
6	หลักการสำคัญของงบกำไรขาดทุน&งบกำไรขาดทุนเบ็ดเสร็จ	15/6/66	6	2	12	0	2	1,926.00	
7	TLCA CFO CPD ครั้งที่ 2/2023 หัวข้อ Risk Management for CFOs	25/7/66	2	1	2	1	0	-	
8	Identify & Protect Keys to a secure future	7/6/66	3	5	15	4	1	-	online
9	SUSTAINABLE SUPPLY CHAIN MANAGEMENT ปี 2566	25-26/4/66	12	2	24	2	0	-	
10	How to kickstart Net-Zero journey and Grfeenhouse Gas reporting?	25/4/66	1	1	1	1	0	-	online
11	การจัดทำคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร(CFO)เพื่อส่งเสริมภาคธุรกิจในการเริ่มต้นคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รุ่นที่ 1	29/5/66	6	2	12	2	0	-	online
12	โครงการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานสูงอายุเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต	8/8/66	6	2	12	1	1	-	
13	จป.บริหาร	6-7/9/66	12	5	60	5	0	11,500.00	
14	จป.บริหาร	13-14/9/66	12	2	24	2	0	4,600.00	
15	ทักษะที่จำเป็นสำหรับ Productive Supervisor	6-7/9/66	12	2	24	2	0	-	online
16	จป.หัวหน้างาน	21-22/9/66	12	1	12	0	1	2,300.00	
17	ความขัดแย้งทางผลประโยชน์และรายการที่เกี่ยวข้องกัน: แนวปฏิบัติเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเลขาฯ	17/7/66	3	1	3	1	0	-	
18	ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานสามัญโรงงาน(ผสร.)	11-15/12/66	40	2	80	2	0	20,000.00	
19	การออกแบบผังบัญชี การนำประโยชน์ไปใช้ในการตรวจสอบ การควบคุมการบันทึกบัญชี	17/10/66	6	1	6	0	1	1,248.00	
20	PMAT	10-12,19-21,26-28/12/66	54	1	54	0	1	27,820.00	
21	จป.หัวหน้างาน	17-18/10/66	12	1	12	1	0	2,300.00	
22	เจาะลึกการวิเคราะห์งบการเงิน	22/11/66	6	1	5	0	1	1,284.00	online
23	การบริหารความเสี่ยงความท้าทายในภาคปฏิบัติ	20/09/66	3	1	3	1	0	-	online
			292	42	523	31	11	115,478.00	

อบรมภายใน 66'

ลำดับ	รายการ	วันที่	จน.ชม.	จน.คน	ชม.รวม	ชาย	หญิง	ค่าใช้จ่าย	หมายเหตุ
1	โครงการ HEALTHY FIT 4 DEE	26/2/66	1	44	44	17	27	780.00	
2	โปรแกรม P Estimate	9/3/66	4	7	28	6	1		
3	โครงการ HEALTHY FIT 4 DEE	24/3/66	1	40	40	17	23		
4	Provident Fund for Retirement	29/3/66	3	24	72	15	9	-	
5	โครงการ HEALTHY FIT 4 DEE	28/4/66	1	31	31	11	20	2,180.00	
6	โครงการ HEALTHY FIT 4 DEE	26/5/66	1	57	57	24	33	720.00	
7	จิตสำนึกด้านการอนุรักษ์พลังงาน,กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดการพลังงาน,เครื่องจักรที่มีนัยสำคัญ	8/6/66	3	22	66	19	3	1,700.00	
8	โปรแกรม P Estimate	14-15/6/66	8	6	48	6	0	-	
9	หลักความปลอดภัยในการใช้รถ FOLK LIFT	16/6/66	6	5	30	5	0	1,350.00	
10	โครงการ HEALTHY FIT 4 DEE	23/6/66	1	33	33	12	21	1,161.00	
11	เครื่องมือวัด	6/7/66	4	4	16	4	0	-	
12	ทบทวนการทำงานเกี่ยวกับบันจันชนิดเหนือศีรษะ	22/7/66	4	96	576	96	0	4,580.00	
13	โครงการ HEALTHY FIT 4 DEE	27/7/66	1	44	44	17	27	450.00	
14	การอบรมดับเพลิงขั้นต้นและฝึกการใช้อุปกรณ์ดับเพลิง	21/7/66	6	43	258	33	10	21,737.00	
15	โครงการ HEALTHY FIT 4 DEE	25/8/66	1	48	192	20	18	650.00	
16	การปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการปฐมพยาบาลเกี่ยวกับไฟฟ้า	24/7/66	6	39	234	33	6	12,255.00	
17	ISO 50001:2018 Requirement	25-26/7/66	12	4	48	4	0	-	online
2	Review Restimate	15/9/66	4	5	20	5	0	-	
19	จป.หัวหน้างาน	12-13/9/66	12	30	360	29	1	39,141.50	
20	โครงการ HEALTHY FIT 4 DEE	29/9/66	1	16	16	3	13	-	
21	โครงการอนุรักษ์การได้ยิน	11/10/66	3	22	66	12	9	2,830.00	
22	คณะกรรมการความปลอดภัย	17/10/66	12	24	288	20	4	36,856.50	
23	โรค NCDs	26/10/66	2	24	48	3	21	875.00	
24	โรค NCDs	18/10/66	2	19	38	6	13	-	

อบรมภายใน 66'									
ลำดับ	รายการ	วันที่	จน.ชม.	จน.คน	ชม.รวม	ชาย	หญิง	ค่าใช้จ่าย	หมายเหตุ
25	การส่งเสริมสุขภาพช่องปากกลุ่มวัยทำงาน	10/11/66	2	41	82	23	18	1,500.00	
26	โครงการ HEALTHY FIT 4 DEE	27/10/66	1	46	46	19	27	-	
27	อบรมแผนฉุกเฉินสารเคมีหกรั่วไหล แผนฉุกเฉินน้ำท่วม และ CCCF	18/11/66	6	24	144	14	14	4,365.00	
28	โครงการ HEALTHY FIT 4 DEE	24/11/66	1	37	37	13	14	-	
29	โครงการ HEALTHY FIT 4 DEE	28/12/66	1	55	55	20	35	-	
30	FMEA	2/10/66	6	7	42	7	0	-	online
			105	806	2947	473	316	133,131.00	

ชม.รวม	3470	ชม.เฉลี่ย/คน ร.1	4.09
		ค่าใช้จ่ายอบรม	248,609.00

สรุปผลการฝึกอบรม

ทั้งนี้ในปี 2566 บริษัทฯ ได้จัดให้มีอบรมทั้งภายใน และภายนอก เพื่อพัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้าของพนักงาน โดย**อบรมภายในจำนวน 30 หลักสูตร และอบรมภายนอกจำนวน 23 หลักสูตร รวมทั้งสิ้น 53 หลักสูตร เป็นจำนวนทั้ง 3,470 ชั่วโมง คิดเป็น 4.09 ชั่วโมง/คน/ปี** ซึ่งมากกว่าสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด (กฎหมายกำหนดต้องให้ พนักงานได้รับการฝึกอบรมร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างเฉลี่ยในรอบปี) เพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน โดยมีจำนวน ชั่วโมงเฉลี่ยของการฝึกอบรม ดังนี้

	2564	2565	2566
	(ชั่วโมง / คน / ปี)	(ชั่วโมง / คน / ปี)	(ชั่วโมง / คน / ปี)
ชั่วโมงอบรม	5.40	4.93	4.09
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	370,346	377,854	248,609

ภาพถ่ายการฝึกอบรม



ตารางแสดงทักษะความชำนาญของพนักงาน

[illegible]เป้าหมายการฝึกอบรม

บริษัท ได้กำหนดเป้าหมายในปี พ.ศ.2567 พนักงานต้องได้รับการฝึกอบรมพนักงานทั้งภายในและภายนอก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด คิดเป็นชั่วโมงเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 5 ชั่วโมง/คนปี

ส่วนที่ 3 การจูงใจและการรักษาพนักงาน

การจูงใจและการรักษาพนักงาน

บริษัท ถือว่าพนักงานทุกคนเป็นทรัพยากรที่มีค่า และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำความสำเร็จสู่เป้าหมายของบริษัท ดังนั้นเพื่อให้พนักงานทุกระดับในบริษัท สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน อันจะส่งผลให้บริษัท เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงได้กำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือด้านการบริหารค่าจ้างให้แก่พนักงานดังนี้

1. นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนหรือด้านการบริหารค่าจ้างให้แก่พนักงาน

บริษัทถือว่า พนักงานทุกคนคือ ทรัพยากรบุคคลอันมีคุณค่ายิ่ง ดังนั้น จัดให้มีการจ้างงานที่ยุติธรรมโดยปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับต่างๆ เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน (เช่น การจ้างงาน การเลิกจ้าง) สวัสดิภาพของพนักงาน และ ปฏิบัติต่อพนักงานโดยเท่าเทียมกัน

- เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และดูแลผลประโยชน์ตอบแทนให้ทุกคนอย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและสอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน

- ทำการประเมินผลงานและความก้าวหน้าของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลการปฏิบัติงานของพนักงานมา วางแผนพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ (Vision) แผนที่ทางกลยุทธ์ (Strategy Map) ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators : KPIs) วัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมาย (Target) และแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) ทั้งระยะสั้น และ ระยะยาวที่บริษัทวางไว้ ทั้งนี้ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัท และผลตอบแทนที่พนักงานจะได้

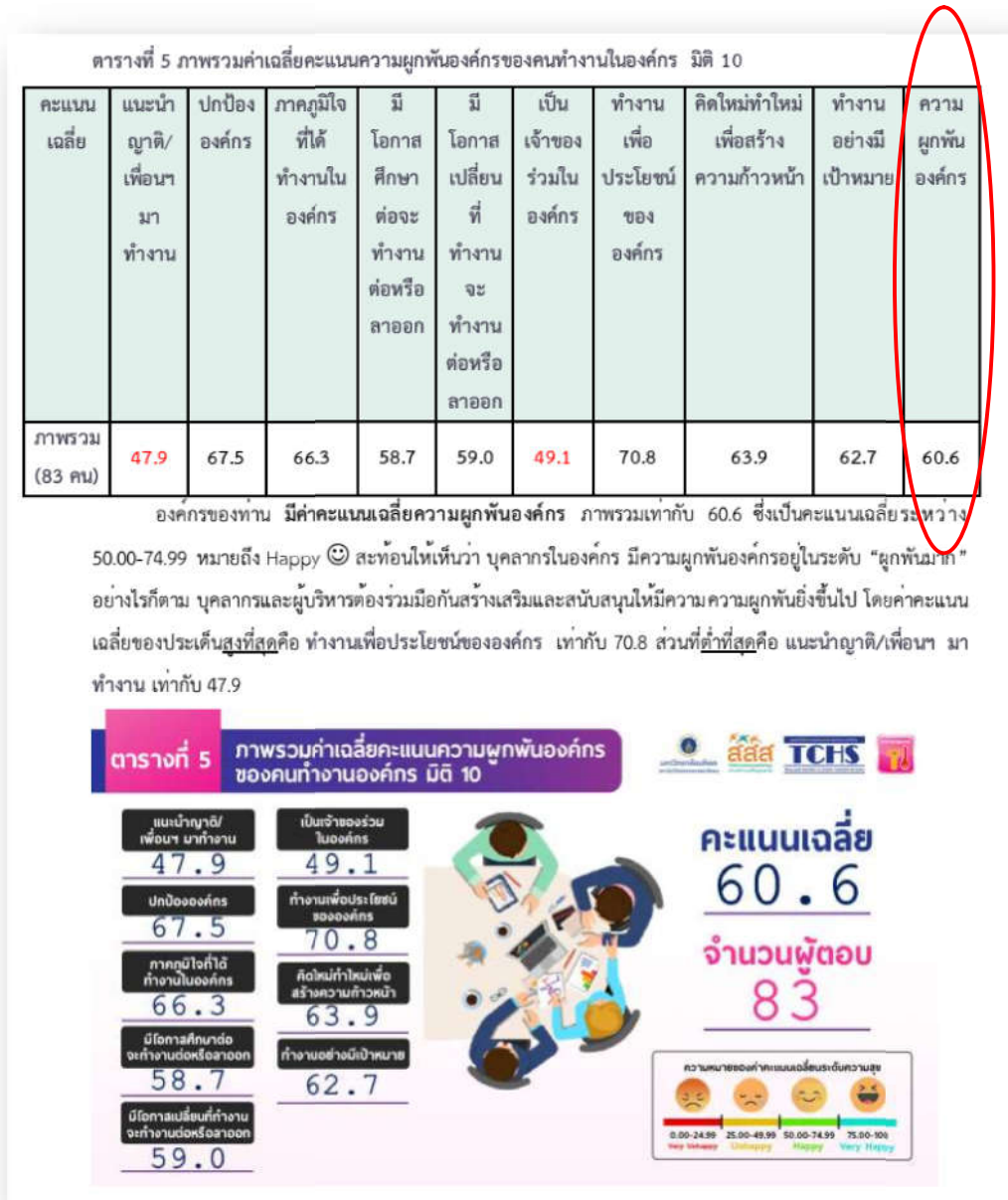
- บริษัทมีนโยบายให้ค่าตอบแทนพนักงานที่สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัททั้งในระยะสั้นและระยะยาว และยึดมั่นในการให้ผลตอบแทนแก่พนักงานในด้านต่างๆ อย่างเป็นธรรมและความเหมาะสม ตามคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบและผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน โดยจะพิจารณาให้สอดคล้องกับผลการดำเนินงานธุรกิจหรือผลประกอบการของบริษัทฯ สภาวะ แวด ล้อม ทา ง เศ ร ษ ฐ กิ จ และ สั ง ค ม

- กำหนดนโยบายให้มีการจ่ายค่าตอบแทนโดยไม่เลือกปฏิบัติและให้โอกาสแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เอื้อประโยชน์ หรือสิทธิพิเศษของพนักงานอย่างไม่เป็นธรรม อันมีสาเหตุมาจากเรื่องเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ ความพิการหรือทุพพลภาพ แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส นอกจากนี้จะกำหนดมาตรการป้องกัน และแก้ปัญหาเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศ

ทั้งนี้ การจ่ายค่าตอบแทนของพนักงานจะเชื่อมโยงกับการวัดผลการดำเนินงานของพนักงานทุกระดับในรูปของดัชนีวัดผลการปฏิบัติงานหรือ KPI ซึ่งพนักงานแต่ละคนต้องกำหนด KPI ของตนเอง พร้อมนำเสนอแผนดำเนินงานหรือ Action Plan ต่อผู้บังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา

ผลสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท

เพื่อรักษานักงานให้ปฏิบัติงานจนเกษียณอายุงาน นอกจากจะกำหนดนโยบาย และสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่นักงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้นักงานมีความผูกพันกับบริษัท บริษัทได้จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจ/ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท เพื่อนำผลประเมินดังกล่าวมาวิเคราะห์จัดทำโครงการ หรือนโยบาย หรือระเบียบ เพื่อปรับปรุงดูแลพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2566 ได้รับผลประเมินความผูกพันองค์กร ดังนี้



เป้าหมายการประเมินผลสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท

ทั้งนี้บริษัทฯ ได้กำหนดเป้าหมายในการสำรวจการประเมินผลความพึงพอใจในครั้งต่อไปในปี พ.ศ.2567 ต้องได้รับคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 70.00 โดยบริษัทฯ จะจัดแผนงาน รวมถึงปรับปรุงดูแลพนักงาน และสื่อสารให้พนักงานรับรู้และเข้าใจอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 4 สุขภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การจัดการความปลอดภัย และอาชีวอนามัย

บริษัทใช้กรอบการดำเนินงานด้านการดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับเหมา และผู้รับเหมาช่วง รวมถึงชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียกับกิจกรรมการดำเนินงานของบริษัทฯ ภายใต้พันธกิจร่วม หรือค่านิยม หลักของพนักงาน SSSC ที่ว่า

S	SAFETY FIRST	ความปลอดภัยมาเป็นอันดับหนึ่ง
S	SATISFACTION	คำนึงถึงความพึงพอใจ
S	SOCIAL CARE	ห่วงใยใส่ใจสังคม
C	CONTINUAL IMPROVEMENT	ระดมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

“ความปลอดภัยมาเป็นอันดับหนึ่ง, คำนึงถึงความพึงพอใจ, ห่วงใยใส่ใจสังคม, ระดมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง” ตามที่ได้กำหนดไว้ในจรรยาบรรณบริษัทฯ ที่ผนวกเข้ากับนโยบายด้านความปลอดภัยฯ พร้อมด้วยระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO45001 มาอย่างต่อเนื่อง เพื่อทุกชีวิตจะได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และปลอดภัยไม่เกิดอุบัติเหตุที่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานทั้งหมด นโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การดำเนินกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ ของผู้บริหารและพนักงานทุกคน และที่สำคัญสินค้าบรรทุกขนส่งจะมีชื่อบริษัทและลูกค้าซึ่งเมื่อเกิดอุบัติเหตุไม่ใช้ความเสียหายเฉพาะ รถและสินค้า แต่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพิ่มมลพิษเป็นอย่างมาก ดังนั้นบริษัทจึงได้ปฏิบัติภายใต้กรอบการทำงานของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO45001 จนได้รับการรับรองมาตรฐานดังกล่าว ภายใต้การดำเนินงานตามนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

(1) มุ่งมั่นที่จะทำให้สภาพการทำงานปลอดภัย และนำยูนิฟอร์มมาทำงานเพื่อป้องกันการได้รับบาดเจ็บ และภาวะการเจ็บป่วยเกี่ยวกับการทำงาน และมีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ ขนาด และบริบทขององค์กร และลักษณะเฉพาะของ ความเสี่ยงอาชีวอนามัยความปลอดภัย รวมทั้งโอกาสด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

(2) มุ่งมั่นในการบรรลุข้อกำหนดทางกฎหมายที่บังคับใช้และข้อกำหนดอื่น ๆ รวมทั้งความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย

(3) มุ่งมั่นในการกำจัดและลดความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

(4) มุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(5) มุ่งมั่นในการให้คำปรึกษาและมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ ของบริษัท

(6) บริษัทยินดีที่จะให้บุคคลภายนอก ได้เข้าศึกษาดูงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลด้านความปลอดภัยฯ ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและต่อสาธารณะ

นอกจากนั้น บริษัทยังได้กำหนดให้มีการประเมินและปรับปรุงป้องกันความเสี่ยงให้อยู่ในมาตรฐานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ ที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน รวมถึงกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดตัวชี้วัดชี้วัดผลงาน หรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator :- KPI) ให้พนักงานทุกคนต้องค้นหา CCCF (Completely Check Completely Find out) นั่นคือ ให้พนักงานทุกคน สังเกตและค้นหาอันตรายจากงานที่ตนเองปฏิบัติ (CCCF for factory = 2 items/Person/year, for office = 1 item/Person/year) และ KPI ของทุกหน่วยงานอุบัติเหตุต้องเป็นศูนย์ เพื่อช่วยให้การบริหารจัดการความปลอดภัย (Safety) สุขภาพอนามัย (Health) และความผาสุก (Wellbeing) มีกรอบ ให้การดำเนินการง่ายขึ้น เป็นไปทิศทางเดียวกันในองค์กร บริษัท ได้นำ 7 แนวทางตามกฎทองของ VISION ZERO มาช่วยพัฒนาระบบ บริหารความปลอดภัยอื่น ๆ ที่บริษัทได้ดำเนินการอยู่จนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยขึ้นในองค์กร

ทั้งนี้ กฎทอง 7 ประการตามแนวทางของ VISION ZERO ประกอบด้วย 1) มีความเป็นผู้นำ, 2) ชีบ่งอันตราย,3) กำหนดเป้าหมาย, 4) ทำให้แน่ใจว่าได้มีการจัดทําระบบด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย, 5) ใช้เครื่องจักร อุปกรณ์ และสถานที่ทำงานอย่างปลอดภัยและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพ, 6) ปรับปรุงคุณสมบัติของบุคลากรและ 7) ลงทุนในบุคลากร

ในปี 2566 สถิติการเกิดอุบัติเหตุ หรืออัตราการหยุดงาน หรืออัตราการเจ็บป่วยจากการทำงาน มีดังนี้

	2564	2565	2566
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน (I.F.R) ครั้ง/ล้านชั่วโมง	0.85	0	0
อัตราการเกิดโรคจากการทำงาน (ODR) (ครั้ง/ล้านชั่วโมง)	0	0	0
อัตราการเกิดอุบัติเหตุจนถึงขั้นหยุดงาน (I.S.R.) วัน/ล้านชั่วโมง	1.14	0	0
อัตราการลาหยุดงานที่เกิดจากการเจ็บป่วยจากการทำงาน (AR) (ครั้งต่อล้านชั่วโมง)	1.59	0	0
จำนวนผู้เสียชีวิตจากการทำงาน (คน)	0	0	0

สถิติจำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บจากการทำงาน

	2564	2565	2566
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	1	0	0

อนึ่ง ในปี 2566 บริษัทยังคงจัดทำ “โครงการสร้างความปลอดภัยให้กับผู้รับจ้างช่วงรถบรรทุก” ซึ่งสนับสนุนเป้าหมาย ที่ 13 “Climate Action” และเป้าหมายที่ 17 “Partnerships for the Goals” อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ ปี 2559 - 2566 โดยพัฒนากระบวนการ จัดส่งสินค้าให้กับลูกค้าผ่านผู้รับเหมา/ผู้รับจ้าง ซึ่งจะถูกตรวจความพร้อมทั้งสภาพรถขนส่งสินค้าและอุปกรณ์ ขนส่งสินค้า รวมทั้งตรวจวัด ความดัน อุณหภูมิร่างกาย แอลกอฮอล์ และสารเสพติดของพนักงานขับรถบรรทุกทุกคนก่อนไปส่งสินค้า เพื่อป้องกันและลดผลกระทบจาก มลพิษ เพราะเมื่อเกิดอุบัติเหตุ สินค้าของบริษัทสามารถส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพิ่มมลพิษ เป็นอย่างมาก นอกจากนี้ บริษัทดำเนินการ “โครงการ Truck Queue” ซึ่งสนับสนุนเป้าหมายที่ 16 “Peace, Justice and Strong Institutions” เป็นการพัฒนาโปรแกรม Logistic ในการจัดส่ง สินค้า โดยผู้รับจ้างช่วงรถบรรทุกเมื่อผ่านการตรวจสภาพรถและ คนขับเป็นที่เรียบร้อยแล้ว สามารถดูคิวการมาขึ้นสินค้าทาง แอปพลิเคชันในมือถือได้ ผลลัพธ์ที่ได้เป็นการสร้างความเป็น ธรรม ให้กับผู้รับจ้างช่วง ลดการแออัดของการจราจรและการรอคอย เป้าหมายการดำเนินโครงการ ผู้รับจ้างช่วงรถบรรทุกได้รับการอบรมจิตสำนึกด้านความปลอดภัย 100 % ผลที่ได้รับ ทำให้ผู้รับจ้างช่วงรถบรรทุกมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย ไม่เกิดอุบัติเหตุ หรือรถบรรทุกที่เข้าร่วมโครงการไม่ไปสร้าง มลพิษทางสังคม และสิ่งแวดล้อมแต่อย่างใด

เพื่อเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ป้องกันและระับเหตุฉุกเฉินให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ ใน พ.ศ.2566 ทางบริษัทได้จัดอบรมและฝึกซ้อมแผนฉุกเฉิน จำนวน 3 แผน ได้แก่

1. การอบรมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ
2. การอบรมแผนป้องกันสารเคมีรั่วไหล
3. การอบรมแผนป้องกันน้ำท่วม

ซ้อมอพยพหนีไฟ และดับเพลิง



อบรมสารเคมีรั่วไหล



แผนป้องกันน้ำท่วม



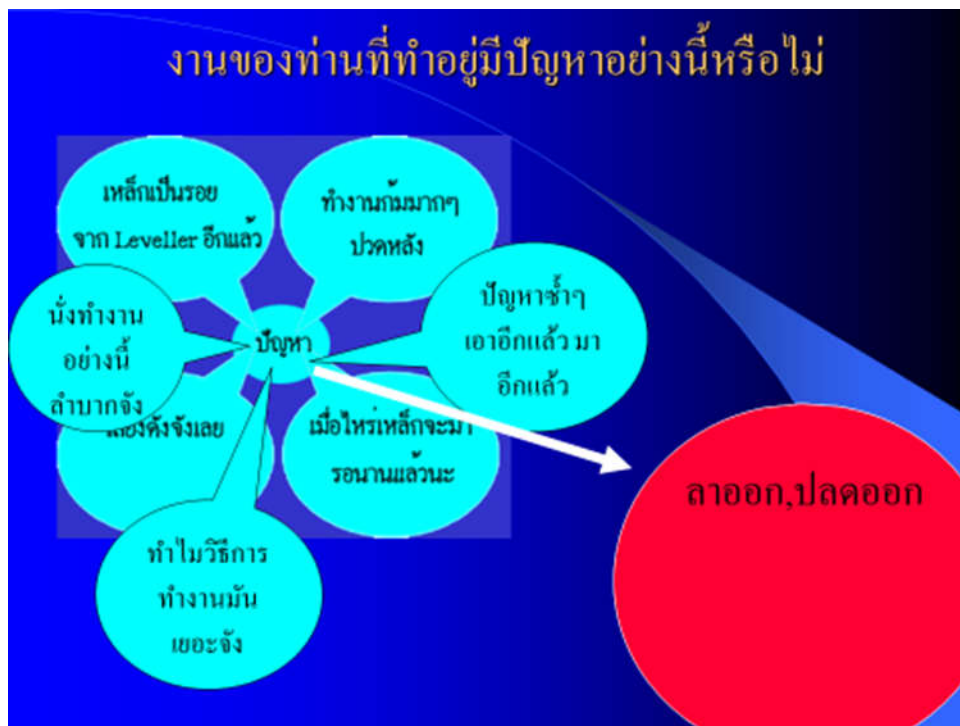
ไคเซ็น (KAIZEN)

การแข่งขันที่สูงขึ้นทุกวันในโลกของการทำธุรกิจ ทางบริษัทจึงต้องมองหาแนวทางการลดต้นทุนแต่ยังคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพการทำงาน ไปจนถึงการพัฒนาทั้งบุคลากรและวิธีการทำงานในโรงงานเพื่อให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งในอุตสาหกรรมเดียวกันได้

ไคเซ็น (KAIZEN) หรือ หลักการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ถือเป็นหลักบริหารหนึ่งที่บริษัทได้นำมาใช้สร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร โดยเน้นที่การปรับปรุงและพัฒนาที่ “กระบวนการ” อย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ปัจจัยหลักดังนี้

1. สร้างมายเช็ทที่ดีให้กับพนักงาน “ทุกระดับ” ว่าทุกระบวนการและขั้นตอนต่างก็สามารถพัฒนาได้
2. เพิ่ม “ประสิทธิภาพ” ในทุกระบวนการของการทำงาน
3. ยกระดับ “มาตรฐาน” ของกระบวนการทำงาน
4. ลดการใช้ทรัพยากรทั้งด้านเวลา แรงงาน และทรัพยากรที่จับต้องได้ ส่งผลให้สามารถลดค่าใช้จ่ายได้

แนวทางในการปรับปรุงกระบวนการทำงานด้วย KAIZEN



ตัวช่วยแก้ปัญหา Kaizen

KAIZEN มาจาก KAI + ZEN

KAI คือ Continuous = ต่อเนื่อง

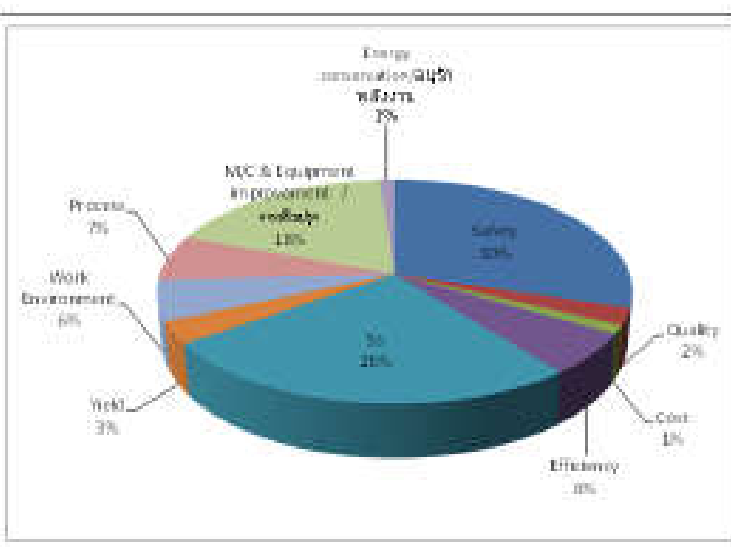
ZEN คือ Improvement = ปรับปรุง

KAIZEN = Continuous Improvement คือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ภายใต้กระบวนการ PDCA ซึ่งทุกคนต้องให้ความร่วมมือ

KAIZEN สรุป ทำยังไงก็ได้แล้ว เราสามารถทำงานน้อยลงแต่คุณภาพของงานเพิ่มขึ้น



หัวข้อ / Proposal	Item
Safety / ความปลอดภัย	643
Quality / คุณภาพ	52
Cost / ค่าใช้จ่าย	27
Efficiency / ประสิทธิภาพของงาน	130
Env / สิ่งแวดล้อม	554
Yield / ผลตรงไป	70
Work Environment / สภาพแวดล้อมในการทำงาน	126
Process / ขั้นตอนการทำงาน	142
M/C & Equipment Improvement / การปรับปรุง	390
Energy conservation / อนุรักษ์พลังงาน	26
Total	2,160



ปี 2566 มี Kaizen 2,160 เรื่อง (ปี 2565 มี 1,740 เรื่อง)

ทั้งนี้ บริษัท อบรมให้พนักงานได้ตระหนัก และมีความรู้ ความเข้าใจ อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ ปี 2014 ที่บริษัทฯ ได้เริ่มนำโครงการ KAIZEN มาใช้กับทั้งกำหนดให้รางวัลกับพนักงานทุกคนที่นำเสนอ KAIZEN ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

โครงการระบบข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง(Kaizen- 改善) ปี 2014

1. ผู้เสนอแนะเพื่อการปรับปรุงจะเน้นกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่ พนักงานทั่วไปจนถึงหัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างานทุกคน
2. สำหรับข้อแนะนำการปรับปรุงที่ส่งผู้จัดการแผนก/ฝ่ายต้นสังกัดจะเป็นผู้ตรวจสอบ, พิจารณาจากรายละเอียดที่เขียนว่าสามารถเป็นข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงได้หรือไม่แล้วนำเสนอต่อฝ่ายเลขานุการ(QA)และคณะกรรมการ(Committee)เพื่อทำการพิจารณาต่อไป
3. ข้อเสนอแนะเพื่ออ้างอิง --
ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงที่ดีรับคัดเลือก จะได้รับรางวัล 20 บาทเป็นต้นไป โดยไม่คำนึงถึงผลการปรับปรุง

4. รางวัลสำหรับข้อเสนอแนะ --

- 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงที่ถูกเลือก ทางคณะกรรมการ(Committee)จะเป็นผู้ประเมินให้คะแนนตามหัวข้อด้านล่างนี้
- 2) สุดท้ายคณะกรรมการ(Committee)จะเป็นผู้ตัดสินเพื่อให้เงินรางวัลทั้งหมด(ทุกกรณี)

①คะแนนจุดตรวจสอบ (จะแจ้งปัญหา)	หาจุดตรวจได้อย่างดีเยี่ยม	5 คะแนน
	หาจุดตรวจได้ดีมาก	4 คะแนน
	หาจุดตรวจได้ดี	3 คะแนน
	หาจุดตรวจได้พอใช้	2 คะแนน
	ควรปรับปรุง	1 คะแนน
②คะแนนการแสดงความคิดเห็น (ความคิดเพื่อการปรับปรุง)	แสดงความคิดเห็นได้อย่างดีเยี่ยม	5 คะแนน
	แสดงความคิดเห็นได้ดีมาก	4 คะแนน
	แสดงความคิดเห็นได้ดี	3 คะแนน
	แสดงความคิดเห็นได้พอใช้	2 คะแนน
	ควรปรับปรุง	1 คะแนน
③คะแนนประสิทธิผล (ความคาดหวังของประสิทธิผล)	สามารถคาดหวังผลได้อย่างต่อเนื่อง	5 คะแนน
	สามารถคาดหวังผลโดยรวมได้	4 คะแนน
	สามารถคาดหวังผลได้	3 คะแนน
	สามารถคาดหวังผลได้บ้าง	2 คะแนน
	แทบจะไม่สามารถคาดหวังผลได้	1 คะแนน
④คะแนนการนำไปปฏิบัติ (ความสำเร็จในการนำไปใช้จริง)	รายละเอียดการปรับปรุงใช้ได้ดีเยี่ยม	5 คะแนน
	รายละเอียดการปรับปรุงใช้ได้ดี	4 คะแนน
	ทดลองใช้ไปก่อนชั่วคราว	3 คะแนน
	ใช้ได้แค่ช่วงเวลาหนึ่ง	2 คะแนน
	ควรปรับปรุง	1 คะแนน

5. เงินรางวัลและคะแนน(Point/Prize) --

①	4 คะแนน	~	10 คะแนน	50 /Bht
②	11 คะแนน	~	20 คะแนน	100 /Bht
③	21 คะแนน	~	25 คะแนน	200 /Bht
④	26 คะแนน	~	30 คะแนน	300 - 1,000 /Bht(Max.)

※รางวัลผู้ชนะเลิศประจำเดือน/Best proposal (1 ท่าน)		300 /Bht
※รางวัลผู้ที่ส่งข้อเสนอแนะมากที่สุด/Most proposal(1 ท่าน)		300 /Bht
※รางวัลผู้ชนะประจำปี/Best proposal	ลำดับที่ 1	3,000 /Bht
	ลำดับที่ 2	2,000 /Bht
	ลำดับที่ 3	1,000 /Bht
※รางวัลผู้ที่ส่งข้อเสนอแนะมากที่สุดประจำปี/Most proposal	ลำดับที่ 1	2,000 /Bht
(โดยเปรียบเทียบจาก % ของพนักงานของแต่ละหน่วยงาน)	ลำดับที่ 2	1,000 /Bht
	ลำดับที่ 3	500 /Bht

Benefit/Bonus (Point)	
10	Excellence/ดีมาก
5	Good/ดี
0	Normal/ปกติ
Remark	
1.New Idea	
2.Company Profit	
-Reduce Cost	
-Reduce Time	
-Productivity	

6. เกี่ยวกับข้อเสนอแนะไม่ถูกเลือก

- 1) เนื้อหาเหมือนหรือคล้ายคลึงกับของเดิมที่มีอยู่แล้ว
 - 2) เนื้อหาไม่สามารถนำไปใช้ได้จริง
- จะส่งคืนให้พนักงานผู้เสนอแนะแก้ไขและส่งกลับมาใหม่อีกครั้ง

7. เงินรางวัลสำหรับพนักงานซ่อมบำรุง(งานรับแจ้ง/ซ่อมบำรุง)จะได้รับ 70% ของเงินรางวัลสำหรับพนักงานทั่วไป

หมายเหตุ:รายละเอียดต่างๆเข้าไปดูในระบบ Intranet ของบริษัทที่ <http://192.168.100.8/groupmanager> >> QA Info >>Kaizen-2014





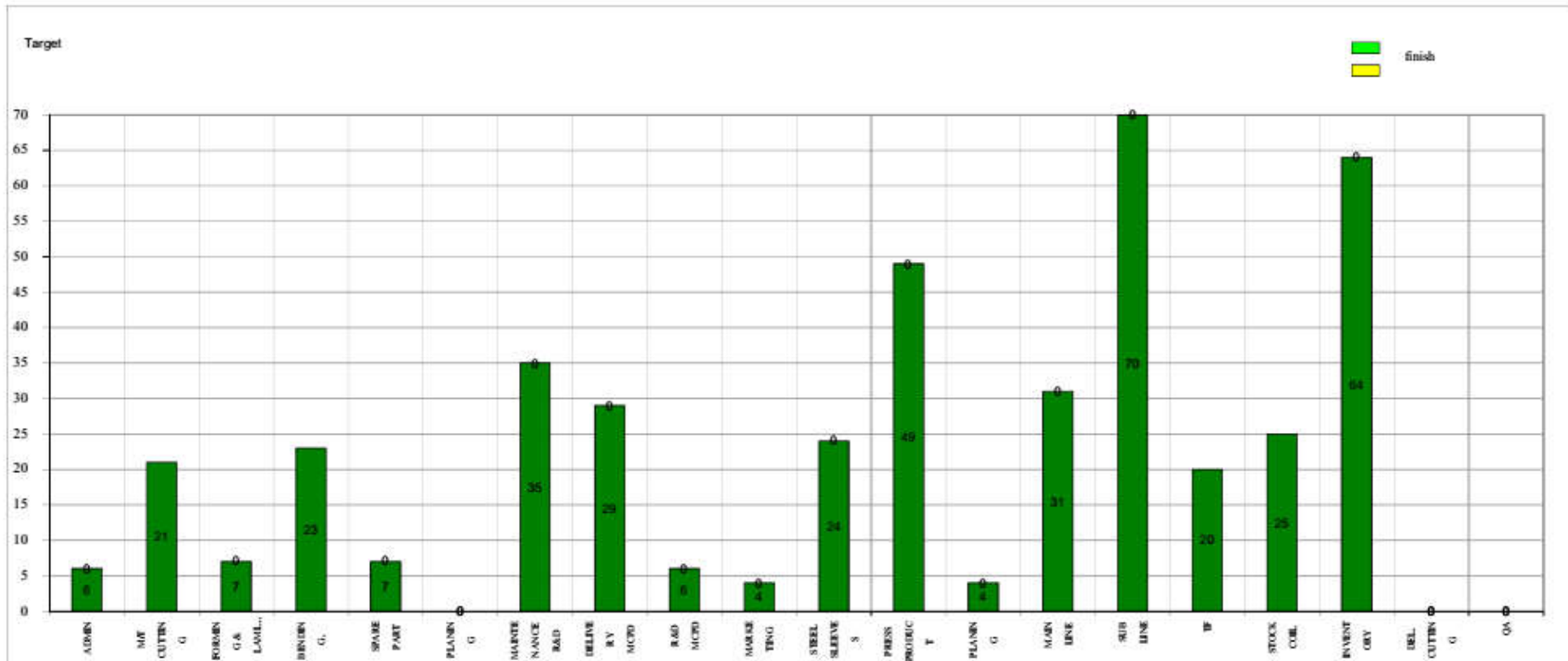
SUMMARY REPORT CCCF SSSC.3 YEAR 2023

DATE OF JAN 1,2023 - DEC 31 ,2023

การค้นหาและประเมินอันตราย (CCCF)

1. Classify by ranking			425	Item	Finish			425	Item	Remain			0	Item
Rank A			86	Item	Finish			86	Item	Remain			0	Item
Rank B			50	Item	Finish			50	Item	Remain			0	Item
Rank C			289	Item	Finish			289	Item	Remain			0	Item

Section	Section	Manpower	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Actual	Target
1201/1731	ADMIN	15							6						6	15
2201	M/T CUTTING	10		6						6				9	21	18
3701	FORMING & LAMINATE	9		2						5					7	18
3702	BENDING	10		8									15		23	20
3704	SPARE PART	6		4								3			7	12
3706	PLANING	13													0	26
3709	MAINTENANCE R&D	11			23							12			35	22
3711	DELIVERY MCPD	13									4			25	29	23
3718	R&D MCPD	10					2							4	6	20
4401	MARKETING	2							4						4	2
5102	STEEL SLEEVES	13										24			24	26
5203	PRESS PRODUCT	23				2	6			39			2		49	45
6201	PLANING	2						4							4	2
6401	MAIN LINE	54			12			4		2				13	31	108
6411	SUB LINE	38	10		10			10			40				70	75
6441	TF	7			5					1				14	20	14
6451	STOCK COIL	13										11		14	25	25
6461	INVENTORY	30	8		12			16			16			12	64	60
6471	DEL. CUTTING	5													0	5
6481	QA	3													0	3
TOTAL		287	18	20	62	2	8	34	10	53	60	50	17	91	425	539
% ของแต่ละเดือน		120	6.27	6.97	21.60	0.70	2.79	11.85	3.48	18.47	20.91	17.42	5.92	31.71	148	78.85



ชนิด	ADMIN	MT CUTTING	FORMING & LAMINATE	BENDING	SPARE PART	PLANING	MAINTENANCE & REPAIR	DELIVERY	R&D	MARKETING	STEEL SLEEVES	PRESS PRODUCT	PLANING	MAIN LINE	SUB LINE	TV	STOCK COIL	INVENTORY	DEL. CUTTING	O/A	TOTAL	%
Target	15	18	18	20	12	26	22	23	20	2	26	45	2	108	75	14	25	60	5	3	539	100.00
Found	6	21	7	23	7	0	35	29	6	4	24	49	4	31	70	20	25	64	0	0	425	78.85
Finish	6	21	7	23	7	0	35	29	6	4	24	49	4	31	70	20	25	64	0	0	425	100.00
Remain	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00

3. Classify by type (STOP 6)

3.1 MACHINE	Finish	59	Item	Remain	0	Item	Total	59	Item
3.2 HEAVY OBJECT	Finish	18	Item	Remain	0	Item	Total	18	Item
3.3 VEHICLE	Finish	13	Item	Remain	0	Item	Total	13	Item
3.4 FALLING	Finish	12	Item	Remain	0	Item	Total	12	Item
3.5 ELECTRIC	Finish	34	Item	Remain	0	Item	Total	34	Item
3.6 OTHER	Finish	289	Item	Remain	0	Item	Total	289	Item
	Total	425	Item	Total	0	Item	Total	425	Item

Data on 2023
Miss.Ch.Patchaporn
Issued

การประเมินความเสี่ยงหรือมาตรการหรือแนวทางป้องกันและลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัทจัดให้มี การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน โดยวิเคราะห์และควบคุมความเสี่ยงต่อสุขภาพ และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัท โดยบริษัทได้ดำเนินการ ดังนี้

การรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยทั้งในงานและนอกงาน

6. ด้านรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยทั้งในงานและนอกงาน (Zero Accident Project)												
1	กิจกรรมโครงการลดอุบัติเหตุ 365 วันทำงาน(ต่อเนื่อง)	พนักงาน	100	Pln								530,000
			Act									
2	กิจกรรม 5ส. ในโรงงาน, สำนักงาน โรงงาน 1,2	พนักงาน	100	Pln								180,000
			Act									
3	กิจกรรม KYT ตามความเสี่ยง	พนักงาน	100	Pln								-
			Act									
4	กิจกรรมค้นหาอันตราย CCF	พนักงาน	100	Pln								-
			Act									
5	กิจกรรมการดูงานด้านความปลอดภัยฯ นอกสถานที่	คปอ	0	Pln								-
			Act									
6	กิจกรรมรณรงค์ความปลอดภัย ทั้งในงานและนอกงาน (ตามเทศกาล)	พนักงาน	100	Pln								5,000
			Act									
7	กิจกรรมวันงดสูบบุหรี่โลก / การเฝ้าระวังยาเสพติด / Safety day	พนักงาน	0	Pln								20,000
			Act									
8	กิจกรรม Kaizen	พนักงาน	100	Pln								100,000
			Act									
9	กิจกรรม Morning talk	พนักงาน	100	Pln								-
			Act									
10	กิจกรรม TENKO รอบรรทุก	พชร	100	Pln								-
			Act									

DAILY MANAGEMENT



WEEKLY MANAGEMENT



YEARLY MANAGEMENT



ตรวจสอบเสฟติดให้กับพนักงาน



จัดนิทรรศกาลส่งเสริมการให้ความรู้พิษภัยของยาเสพติด เทศกาลสงกรานต์



จัดกิจกรรมโครงการ 365 วัน ทำงานปลอดภัย



บริษัท ศูนย์บริการเหล็กสยาม จำกัด (มหาชน)
SIAM STEEL SERVICE CENTER PUBLIC COMPANY LIMITED

ทะเบียนเลขที่ 0107537002052

REGISTRATION No. 0107537002052



ISO 9001, IATF 16949, ISO 14001, ISO 50001, ISO 45001

ประกาศบริษัท ฉบับที่ 25 / 2566

เรื่อง กิจกรรมความปลอดภัย โครงการลดอุบัติเหตุ 365 วันทำงาน

เพื่อเป็นการรณรงค์ลดอุบัติเหตุอย่างต่อเนื่อง และก่อให้เกิดสวัสดิภาพและความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน
อย่างดียิ่งขึ้น บริษัทฯ จึงเห็นสมควรจัดกิจกรรมความปลอดภัย " โครงการลดอุบัติเหตุติดต่อกัน 365 วันทำงาน "
เป็นระยะเวลา 1 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2566 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2567 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. หน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ ได้แก่ ส่วนฝ่ายผลิตของโรงงาน 1, 2, 3 ฝ่ายติดตั้ง MCPD, NPD
ฝ่ายบริหารฯ เฉพาะงานซ่อมสร้าง, พนักงานขับรถ, พนักงานเก็บเงิน

2. เงื่อนไขการได้รับรางวัล

2.1 หน่วยงานที่ไม่เกิดอุบัติเหตุ จนเป็นเหตุให้พนักงานในหน่วยงานนั้น ได้รับบาดเจ็บทุกรณี หรือ
จนเป็นเหตุให้ทรัพย์สินของบริษัทฯ เสียหายไม่ว่ากรณีใด ๆ ก็ตาม

2.2 หน่วยงานใด ที่เกิดอุบัติเหตุ ตามที่กล่าวในข้อ 1 แล้วไม่รายงานให้บริษัททราบ จนเป็นเหตุให้
หน่วยงานนั้น ได้รับรางวัลตามประกาศนี้ ไม่ว่ากรณีใด ๆ ก็ตาม ถ้าต่อมาภายหลังพบว่าหน่วยงานนั้น ไม่มีสิทธิได้
รับเงินรางวัล อันเนื่องจากการเกิดอุบัติเหตุ ให้ถือว่าหน่วยงานนั้น มีเจตนาปกปิดความผิด ซึ่งหัวหน้าในหน่วยงานนั้น
รวมทั้งพนักงานที่ร่วมรู้เห็นในการปกปิดอุบัติเหตุนั้น จะต้องถูกลงโทษว่ากล่าวตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร และ
พนักงานทุกคนในหน่วยงานนั้น ที่ได้รับเงินรางวัลไปแล้ว ต้องคืนเงินรางวัลที่ได้รับไปแล้ว ให้แก่บริษัทฯ

2.3 หน่วยงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้อายุปาหนะในการปฏิบัติงาน และอุบัติเหตุจากยานพาหนะ จะไม่มี
สิทธิได้รับรางวัลตามประกาศนี้แต่อย่างใด ยกเว้น กรณีเกิดอุบัติเหตุที่มีคู่กรณี และบริษัทประกันประเมินว่าผู้ปฏิบัติ
งานของบริษัทฯ เป็นฝ่ายถูก เท่านั้น

2.4 หน่วยงานที่จะมีสิทธิได้รับรางวัล นอกจาก จะต้องดูแลพนักงานในสังกัด ให้ปฏิบัติงานด้านความ
ปลอดภัยอย่างเคร่งครัด ไม่ให้เกิดอุบัติเหตุแล้ว ให้รวมถึงพนักงานที่ยืมจากหน่วยงานอื่นมาช่วยงาน ผู้รับเหมาคู่ร่วม
สัญญา, นักศึกษาฝึกงาน, ลูกค้า ผู้มาติดต่อและผู้มาเยี่ยมชมด้วย หากเกิดอุบัติเหตุกับบุคคลดังกล่าวไม่ว่ากรณีใด ๆ
ก็ตาม ให้ถือเสมือนว่าเกิดอุบัติเหตุขึ้นในหน่วยงานนั้น และจะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลแต่อย่างใด

2.5 หากพบว่า พนักงานในหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการท่านใด ไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองอันตรายส่วน
บุคคล ตามประกาศฉบับที่ 27 / 2566 หรือฝ่าฝืนการเล่นหรือใช้โทรศัพท์มือถือ หรือสวมหูฟังในระหว่างปฏิบัติงาน
ตามประกาศฉบับที่ 9 / 2557 นอกจากพนักงานที่ฝ่าฝืนและ / หรือผู้บังคับบัญชา ที่พบเห็นแล้วไม่ว่ากล่าวตักเตือน
ผู้ได้บังคับบัญชาที่ฝ่าฝืน ต้องได้รับใบเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ตามระเบียบบริษัทฯ แล้วให้ถือว่า หน่วยงานนั้น
ไม่มีสิทธิได้รับรางวัล และต้องเริ่มนับใหม่

/ 2.6 พนักงานในหน่วยงาน.....

2.6 พนักงานในหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการฯ แล้วได้รับหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรจากสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อคติภัย หรือเหตุฉุกเฉินอื่น ๆ โดยหน่วยงานดังกล่าว จะไม่มีสิทธิได้รับรางวัล และต้องเริ่มนับใหม่

2.7 กรณีที่เกิดอุบัติเหตุในแต่ละหน่วยงาน การนับวันให้รางวัล ตามตาราง ดังนี้

ประเภทการเกิดอุบัติเหตุ	หลักเกณฑ์	หน่วยงานที่เกิดอุบัติเหตุ	หน่วยงานที่ไม่เกิดอุบัติเหตุ
- กรณีการเกิดอุบัติเหตุ ทรัพย์สินเสียหาย	ไม่ได้รางวัล	เริ่มนับใหม่	-
- กรณีเกิดอุบัติเหตุไม่หยุดงาน ทุกกรณี	ไม่ได้รางวัล	เริ่มนับใหม่	นับต่อจากเดิม
- กรณีเกิดอุบัติเหตุหยุดงานน้อยกว่า 3 วัน	หยุดนับทั้งบริษัทฯ 7 วัน	เริ่มนับใหม่	นับต่อจากเดิม
- กรณีเกิดอุบัติเหตุหยุดงานตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป	หยุดนับทั้งบริษัทฯ 15 วัน	เริ่มนับใหม่	นับต่อจากเดิม
- กรณีเกิดอุบัติเหตุสูญเสียอวัยวะ / เสียชีวิต	หยุดนับทั้งบริษัทฯ 30 วัน	เริ่มนับใหม่ทั้งบริษัทฯ	

3. อัตราเงินรางวัลที่ได้รับ หน่วยงานที่มีสิทธิได้รับรางวัล ตามที่กล่าวข้างต้น จะได้รับรางวัล ตามเงื่อนไข ดังนี้

3.1 เมื่อไม่มีอุบัติเหตุ มีสิทธิได้รับรางวัลทำงาน 180 วันทำงานติดต่อกัน (ตั้งแต่วันที่ 1 ถึงวันที่ 180)

จะได้รับเงินรางวัล 5 บาท / คน / วัน

รวมเป็นเงิน 900 บาท

3.2 เมื่อไม่มีอุบัติเหตุ ต่อเนื่อง จากข้อ 3.1 ไปอีก 185 วันทำงานติดต่อกัน (ตั้งแต่วันที่ 181 ถึงวันที่ 365)

จะได้รับเงินรางวัล 7.50 บาท / คน / วัน

รวมเป็นเงิน 1,387 บาท

3.3 เมื่อไม่มีอุบัติเหตุเกินหรือต่อเนื่อง 365 วันทำงานติดต่อกัน

จะได้รับเงินรางวัล 7.50 บาท / คน / วัน ทุกๆ 180 วันทำงาน

รวมเป็นเงิน 1,350 บาท

ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2566 ถึง 30 มิถุนายน 2567

ประกาศมา ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2566



(นายอิฐฤทธิ อินน)

รองผู้อำนวยการ

รางวัลกิจกรรมโครงการ 365 วัน ทำงาน



ตารางชี้แจงและประเมินความเสี่ยง



Siam Steel Service Center Public Company Limited		SD-SST-03/01	
ตารางชี้แจงอันตรายและประเมินความเสี่ยง		วันที่บังคับใช้ : 18/04/67	ฉบับที่ : 22

ประเมินโดย นายศักดิ์ดา แสงคำ

หน่วยงาน: ☒ Factory 1,2 ☐ Factory 3 ☐ Site MCPD

กลุ่มงาน: ☐ผลิต ☐คลังสินค้า ☐ขนส่ง

☐ซ่อมบำรุง ☒สำนักงาน ☐อื่นๆ ระบุ

☒อื่นๆ ระบุ

สำนักงาน

กิจกรรม/ผลิตภัณฑ์ที่ประเมิน

งานสโตร์ซ่อมสร้าง

รหัส

SF1FAC001

พื้นที่

สำนักงาน /รอบโรงงาน

ประเภทของกิจกรรม

☒กิจกรรมทางตรง

☐กิจกรรมทางอ้อม

ตารางชี้แจงอันตรายและประเมินความเสี่ยง

ลำดับ	ส่วนที่ 1 การแจกแจงกระบวนการปฏิบัติงาน	รูปถ่าย (ถ้ามี)	การบ่งชี้อันตราย		อุปสรรค การ ณ์ ใน อดีต	มาตรการป้องกัน		การประเมินความเสี่ยง			
			ลำดับ	ระบุอันตราย อากาศบดเจ็บ หรือเจ็บป่วย ที่อาจเกิดขึ้น		ระบุมาตรการป้องกัน ควบคุมที่มีอยู่	การตรวจติดตาม/เอกสารควบคุม	โอกาสที่จะเกิด (O)	ความรุนแรง (S)	ผลลัพธ์	ระดับความเสี่ยง (R)
2	งานซ่อมแซมอาคารสถานที่										
	2.1 งานขึ้นที่สูง										
	งานตรวจสอบแท้งน้ำ		1	พนักงานพลัดตกนั่งร้านและบันได ได้รับบาดเจ็บ ถ้าไม่คล้องเข็มขัดนิรภัย	☐	1 ต้องคล้องเข็มขัดทุกครั้งเมื่อขึ้นที่สูง	1 SD-SST-03/46 งานที่ขึ้นที่สูงเกิน 2 เมตร	1	2	2	1 เล็กน้อย
			2	เครื่องมือตกใส่พนักงานด้านล่าง ถ้าไม่กั้น อานาเขต ก่อนทำการซ่อมแซม	☐	1 กั้นพื้นที่ทุกครั้งก่อนทำงาน 2 ใส่หมวกทุกครั้งทำงาน		1	2	2	1 เล็กน้อย
			3	เดินเหยียบหลังคาทะลุ ตกลงพื้นด้านล่าง เสียชีวิต ถ้าไม่คล้อง Belt หรือ แผ่น Tempo	☐	1 ต้องวางแผ่น Tempo ทุกครั้ง 2 ต้องใส่เข็มขัดนิรภัยทุกครั้ง		1	2	2	1 เล็กน้อย
2	งานซ่อมแซมอาคารสถานที่										
	2.2 งานเชื่อมไฟฟ้า		1	แสงจ้า อันตรายต่อตา ทำให้ตาเป็นต้อ	☐	1 ใส่หน้ากากเชื่อมทุกครั้ง	1 SD-SST-03/47	2	2	4	2 ยอมรับได้
				ประกายไฟเชื่อมทำให้ผิวหนังไหม้		ทำ KYT	การใช้เครื่องเชื่อมไฟฟ้า				
			2	สายไฟชำรุด ทำให้เกิดกระแสไฟฟ้าลัดวงจร เป็นอาจิณชิตพนักงานได้	☐	1 PM, AM ทำ KYT		1	4	4	2 ยอมรับได้
			3	งานเชื่อมตัดเหล็กด้วยอุณหภูมิสูง ทำให้เกิด	☐	1 ใส่ที่ปิดจมูกทุกครั้งทำงาน		2	2	4	2 ยอมรับได้
				ฟุ้งเข้าสู่อากาศได้ทางระบบหายใจ ถ้าไม่สวม							
				ผ้าปิดจมูก							
			4	เชื่อมชิ้นงานสะบัดไฟกระเด็น	☐	1 สวมปลอกขา		1	2	2	1 เล็กน้อย
				ใส่ชา		ทำ KYT					
			5	มือจับหัวเชื่อมขณะร้อนแล้วลวกมือ	☐	1 ใส่ถุงมือหนัง		1	2	2	1 เล็กน้อย
				ถ้าไม่ใช้อุปกรณ์ช่วยจับ		ทำ KYT					

"เอกสารควบคุม" เฉพาะที่อยู่ในฐานข้อมูลระบบ Intranet เท่านั้น ถ้า Download/COPY ถือว่าเป็น "เอกสารไม่ควบคุม"

มาตรฐานการทำงานด้านความปลอดภัย (Safety Work Standard)

		Siam Steel Service Center Public Company Limited		เลขที่ : SD-SST-03/46	ฉบับที่ : 00
มาตรฐานการทำงานด้านความปลอดภัย (Safety Work Standard)				วันที่บังคับใช้ : 31/5/55	หน้าที่ : 1/1
ฝ่าย Department	กลุ่มเครื่องจักร Machine Line	ชื่อเครื่องจักร Machine Name	ผู้จัดทำ Prepared	ผู้ตรวจสอบ Checked	ผู้อนุมัติ Approved
CPD SSSC 1	MAINTENANCE	MAINTENANCE			
PROCESS NAME	งานขึ้นที่สูงเกิน 2 เมตร		SAFETY PROTECTOR		
			SAFETY KEY POINT		
1 ก่อนขึ้นที่สูง 2 ขณะปฏิบัติงานบนที่สูง 			ELEMENT WORK NO.	DETAILS OF WORK	
			1	ก่อนขึ้นที่สูง 1. ต้องทำการติดป้ายแจ้งเตือนหรือล้อมรอบพื้นที่ปฏิบัติงานผู้ไม่เกี่ยวข้องผ่าน 2. ต้องตรวจเช็คเชฟต์เบลท์ก่อนการใช้งานโดยละเอียดทุกครั้ง 3. ต้องสวมหมวกนิรภัย และอุปกรณ์ป้องกันไฟฟ้าที่เหมาะสมกับงานนั้น	
			2	ขณะปฏิบัติงานบนที่สูง 1. ต้องไม่หยอกล้อกันขณะทำงานบนที่สูง 2. ต้องระมัดระวังวัสดุตกหล่นจากการปฏิบัติงาน 3. ปฏิบัติงานบนที่สูงต้องมีอย่างน้อย 1 คน อยู่ร่วมเพื่อเป็นผู้คอยช่วยเหลือ 4. ไม่นำอุปกรณ์หรือเครื่องมือ แขนงไว้กับเชฟต์เบลท์ที่คาดอยู่ 5. ต้องไม่ปฏิบัติงานที่มีความลาดชันเกิน 30 องศา ถ้าต้องปฏิบัติงานจะต้องป้องกันการลื่นไถล	
			*หมายเหตุ 1. เชือกเชฟต์เบลท์ควรมีอายุการใช้งานอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน 2 ปี - ลักษณะเชือกต้องเปียกๆ ไม่เปียย ขาด เป็นขุย - ชิงเชือกเชฟต์เบลท์ไว้กับจุดที่แข็งแรงรับน้ำหนักได้เพียงพอ - ไม่ใช้สายเชฟต์เบลท์ยัดรวมกันเมื่อทำงานอยู่คนละจุด		

"เอกสารควบคุม" เฉพาะที่อยู่ในฐานข้อมูลระบบ Intranet เท่านั้น ถ้า Download/COPY ถือว่าเป็น "เอกสารไม่ควบคุม"

		Siam Steel Service Center Public Company Limited		เลขที่ : SD-SST-03/47	ฉบับที่ : 00
		มาตรฐานการทำงานด้านความปลอดภัย (Safety Work Standard)		วันที่บังคับใช้ 05/06/55	หน้าที่ : 1/1
ฝ่าย Department	กลุ่มเครื่องจักร Machine Line	ชื่อเครื่องจักร Machine Name	ผู้จัดทำ Prepared	ผู้ตรวจสอบ Checked	ผู้อนุมัติ Approved
CPD-SSTC 1	งานซ่อมสร้าง	เครื่องเชื่อมไฟฟ้า			
PROCESS NAME	การใช้เครื่องเชื่อมไฟฟ้า		SAFETY PROTECTOR	    	
1 ก่อนปฏิบัติงานเชื่อม   			ELEMENT WORK NO.	1 ก่อนปฏิบัติงานเชื่อม 1.สวมใส่เครื่องมืออุปกรณ์ป้องกันให้เรียบร้อย ตามความเหมาะสมของสภาพงาน 2.ทดสอบดินเข้ากับเครื่องเชื่อม ใช้เครื่องมือป้องกันให้สอดคล้องกับเครื่องเชื่อม 3.ตรวจเช็คเครื่องเชื่อม และอุปกรณ์ให้เรียบร้อย	
2 ขณะปฏิบัติงานเชื่อม 			2	ขณะปฏิบัติงานเชื่อม 1. ห้ามเปลี่ยนลวดเชื่อมด้วยมือเปล่า 2. ห้ามเชื่อมขณะที่ชิ้นงานแขวนอยู่บนคน 3. ห้ามใช้อุปกรณ์จับลวดเชื่อมขณะมือจับไฟฟ้ามีสภาพชำรุด 4. ห้ามขูดขูดหรือใช้ไฟจากแหล่งเชื่อม 5. เมื่อหยุดพักงานต้องปิดเครื่องต้นกำเนิดไฟฟ้า	
			*หมายเหตุ - ให้อำนาจงาน ขณะทำงานเชื่อมในสถานที่แคบ - ในการเชื่อมต้องสวมชุดทำงานที่แน่นดีแล้ว - ลวดเชื่อมที่เหลือให้เก็บลงในภาชนะที่กำหนดไว้		

"เอกสารควบคุม" เฉพาะที่อนุญาตให้ดูบนระบบ Intranet เท่านั้น ถ้า Download/COPY ถือว่าเป็น "เอกสารไม่ควบคุม"

ภายหลังที่บริษัทมีมาตรการและแนวทางป้องกันและลดความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยขั้นตอนการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้รับเหมา และผู้รับเหมาช่วง แล้วไม่พบว่าในปี พ.ศ.2566 ไม่มีการเกิดอุบัติเหตุแต่อย่างใด

ข้อมูลเปรียบเทียบอัตราการบาดเจ็บของพนักงานและผู้รับเหมา

SDGs	Target	GRI	ข้อมูลการดำเนินงาน	หน่วย	ปี		
					2564	2565	2566
	3.6	GRI 403-9 (2018)	จำนวนการบาดเจ็บจากการทำงาน	คน	1	0	0
	3.9		พนักงานทั้งหมด	คน	1	0	0
	8.8		ผู้รับเหมา	คน	0	0	0
	16.1		อัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน	ครั้งต่อล้านชั่วโมงการทำงาน	0.85	0	0
			พนักงานทั้งหมด	ครั้งต่อล้านชั่วโมงการทำงาน	0	0	0
	ผู้รับเหมา		ครั้งต่อล้านชั่วโมงการทำงาน	0	0	0	
	จำนวนผู้เสียชีวิตจากการทำงาน		คน	0	0	0	
	พนักงานประจำ		คน	0	0	0	
	ผู้รับเหมา		คน	0	0	0	
	อัตราผู้เสียชีวิตจากการทำงาน		ครั้งต่อล้านชั่วโมงการทำงาน	0	0	0	
	พนักงานประจำ		ครั้งต่อล้านชั่วโมงการทำงาน	0	0	0	
	ผู้รับเหมา		ครั้งต่อล้านชั่วโมงการทำงาน	0	0	0	
หมายเหตุ: GRI 403-9 (2018) ○ รายงานชั่วโมงการทำงาน พิจารณาข้อมูล 1 วันหรือ 3 วัน ทั้งนี้ ให้อ้างอิงกับการเก็บข้อมูลของบริษัท ○ ผู้รับเหมา ให้อ้างอิงมาผู้รับเหมาที่เข้าปฏิบัติงานในพื้นที่ของโรงงาน ทั้งนี้ ให้อ้างอิงกับการเก็บข้อมูลของบริษัท ○ กรณีที่ไม่มีจำนวนและอัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน ทั้งพนักงานทั้งหมดและผู้รับเหมา ให้นำเลขศูนย์มาใส่แต่ละปีเป็น 0							
	3.3	GRI 403-10 (2018)	จำนวนการเจ็บป่วยจากการทำงาน	คน	0	0	0
	3.4		พนักงานทั้งหมด	คน	0	0	0
	3.9		ผู้รับเหมา	คน	0	0	0
	8.8		จำนวนผู้เสียชีวิตจากการเจ็บป่วยจากการทำงาน	คน	0	0	0
			พนักงานทั้งหมด	คน	0	0	0
	16.1		ผู้รับเหมา	คน	0	0	0
หมายเหตุ: GRI 403-10 (2018) ○ กรณีที่ไม่มีจำนวนการเจ็บป่วยจากการทำงานทั้งพนักงานทั้งหมดและผู้รับเหมา ให้นำเลขศูนย์มาใส่แต่ละปีเป็น 0							