

### 3.4 การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม



#### 3.4.1 นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม

บริษัทที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กร เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ควบคู่ไปกับการดูแลเอาใจใส่ต่อผู้มีส่วนได้เสีย เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างมีคุณธรรม และจรรยาบรรณ ตลอดจนมีธรรมาภิบาลในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และยุติธรรม รวมทั้งคำนึงถึงผลกระทบต่อองค์กร สังคม และสิ่งแวดล้อม ทั้งในระดับใกล้และไกล การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งสู่การพัฒนาอย่างสมดุล มั่นคง ยั่งยืน และมีความสุข ตามกรอบการดำเนินงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม (มอก.9999)

บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายการพัฒนาองค์กร เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนไปกับการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ด้วยความรับผิดชอบต่อผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการประกอบกิจการขององค์กร โดยคณะกรรมการรับผิดชอบต่อสังคมได้ทบทวน ปรับปรุง นโยบายดังกล่าว และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติเมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2568 ที่ผ่านมา ดังนี้

1. บริษัทดำเนินธุรกิจภายใต้ธรรมาภิบาล จริยธรรม จรรยาบรรณ และการกำกับกิจการที่ดี ควบคู่ไปกับการดูแลเอาใจใส่ต่อผู้มีส่วนได้เสีย เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างมีคุณธรรม ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ยุติธรรม และเคารพต่อสิทธิมนุษยชน
2. บริษัทมุ่งมั่นที่จะพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน การจัดการสิ่งแวดล้อมการจัดการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยทำงานภายใต้ระบบมาตรฐาน MS-QWL, ISO14001, ISO 45001, มาตรฐานระบบบริหารคุณภาพ ISO9001, IATF16949 และการอนุรักษ์พลังงาน ISO50001
3. ส่งเสริมแนวทางในการบูรณาการ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงแนวปฏิบัติในด้านความยั่งยืนทางธุรกิจ
4. สร้างกลยุทธ์ แนวทางการปฏิบัติ และผลลัพธ์ที่สามารถตอบสนองขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
5. ส่งเสริมการวิเคราะห์หาสาเหตุ แรงผลักดัน ความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่ความยั่งยืน
6. บริษัทจัดให้มีการทบทวนและประเมินผล เป้าหมาย และแผนงานการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนควบคู่ไปกับสิ่งแวดล้อมและสังคม

เพื่อให้การพัฒนาการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสมดุล มั่นคง ยั่งยืน และมีความสุข สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรตามที่กล่าวไว้ข้างต้น

เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2565 ที่ผ่านมาคณะกรรมการของบริษัทฯ ได้พิจารณาทบทวน และมีมติแต่งตั้งให้คณะกรรมการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน เป็น คณะกรรมการความยั่งยืน เพื่อกำหนดกลยุทธ์ ทิศทาง นโยบายและมาตรการต่าง ๆ ของการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (หรือ ESG) หรือความยั่งยืน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรที่มีความสามารถทางการแข่งขันทางธุรกิจอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ มีคุณธรรม บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและไม่ยอมรับผิดชอบต่อการทุจริตและคอร์รัปชันทุกรูปแบบ พร้อมยึดมั่นการดำเนินงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีการบริหารจัดการความเสี่ยงในระดับปฏิบัติการและการควบคุมภายใน การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบขององค์กร(Governance, Risk and Compliance: GRC) การต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน (Anti-Fraud and Corruption) การบริหารจัดการความยั่งยืน (Sustainability Management: SM)และการดูแลสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม (Corporate Social Responsibility: CSR) อันเป็นการสร้างความเป็นธรรมและความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม เพื่อมุ่งสู่การเติบโตตลอดห่วงโซ่คุณค่าอย่างยั่งยืนโดยมอบหมายให้ รศ.ดร.สุจริต คุณธนกุลวงศ์กรรมการอิสระ /กรรมการตรวจสอบและผู้บริหารระดับสูง พร้อมด้วยตัวแทนจากหน่วยงานต่างๆ ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกรรมการและคณะทำงาน เพื่อร่วมประสานการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ รายละเอียดปรากฏตามที่กล่าวไว้แล้วในข้อ 9.2 คณะกรรมการชุดย่อย ซึ่งคณะทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมประกอบด้วย 7 คณะคือ

1. คณะทำงานด้านการกำกับดูแลองค์กร
2. คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน
3. คณะทำงานด้านการปฏิบัติด้านแรงงาน
4. คณะทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

5. คณะทำงานด้านการปฏิบัติด้านการดำเนินงานอย่างเป็นธรรม
6. คณะทำงานด้านการปฏิบัติด้านผู้บริโภค
7. คณะทำงานด้านการมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน

คณะกรรมการและคณะทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืนที่บริษัทประกาศแต่งตั้งนั้นมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคมสิ่งแวดล้อมทั้งนี้เพื่อให้การทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถวัดผลได้ใน 3 มิติ คือ การวัดผลทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อันนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

#### แนวปฏิบัติในการดำเนินงานตามเป้าหมายและแผนงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

เพื่อความเจริญเติบโตอย่างสมดุล มั่นคง ยั่งยืน และมีความสุข รวมทั้งสามารถพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างมีแบบแผนและเป็นระบบมากขึ้น และนอกเหนือจากกรอบแนวทางในการพัฒนาองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความยั่งยืน ทั้ง 7 ขั้นตอนตามที่กล่าวไว้ในข้อ 3.1 ข้างต้นนั้นบริษัท ยังได้กำหนดแนวทางในการดำเนินกิจกรรมเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม ตามมาตรฐาน ISO 26000: 2010 ที่บริษัทฯ ได้นำมาเป็นกรอบในการดำเนินงาน ตั้งแต่ปี 2555 เป็นต้นมาจนถึงปี 2568 ยังคงยึดหลักการสำคัญ 7 ประการที่บริษัทยึดถือปฏิบัติ คือ

1. **ความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability)** สำหรับการดำเนินงานใด ๆ ก็ตามของบริษัทต้องสามารถตรวจสอบได้จากภายนอก
2. **ความโปร่งใส (Transparency)** บริษัทฯ เปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างชัดเจน
3. **การปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Ethical behavior)** บริษัทฯ มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม โดยคำนึงถึงความซื่อสัตย์ ความเท่าเทียม ความยุติธรรม สิ่งแวดล้อมและผู้มีส่วนได้เสีย
4. **การเคารพต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย (Respect for stakeholder interests)** บริษัทฯ ตระหนักถึงสิทธิและผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กร เช่น นโยบาย ข้อเสนอ หรือการตัดสินใจต่าง ๆ ก็ตามที่จะส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
5. **การเคารพต่อหลักนิติธรรม (Respect for rule of law)** องค์กรจะต้องมีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักของกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้อง
6. **การเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางของสากล (Respect for international norm of behavior)** รวมถึงสนธิสัญญาสากล คำสั่ง ประกาศ ข้อตกลง มติ และข้อชี้แนะต่าง ๆ ซึ่งได้รับการรับรองจากองค์กรสากลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นๆ
7. **การเคารพต่อสิทธิมนุษยชน (Respect of human right)** องค์กรควรดำเนินนโยบายและดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

เพื่อเป็นการส่งเสริมการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตั้งแต่ปี 2556 จนถึงปี 2568 บริษัทฯ ยังได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาโรงงานอุตสาหกรรมให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีส่วนร่วม (Flagship Project) กับกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้พนักงานในบริษัทได้เข้าใจในมาตรฐานของกรมโรงงานอุตสาหกรรมว่าด้วยการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (Corporate Social Responsibility, Department Of Industrial Works : CSR-DIW) ตียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บริษัทสามารถพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

อนึ่ง ตลอดปีที่ผ่านมาการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่บริษัทปฏิบัติได้นั้นได้ดำเนินงานตามหลักการ 8 ข้อดังนี้

- (1) การประกอบกิจการด้วยความเป็นธรรม
- (2) การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
- (3) การเคารพสิทธิมนุษยชน
- (4) การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม
- (5) ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค
- (6) การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

(7) การร่วมพัฒนาชุมชนหรือสังคม

(8) การมีนวัตกรรมและเผยแพร่นวัตกรรมซึ่งได้จากการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสีย

สำหรับหลักการ 8 หัวนี้ครอบคลุมผลกระทบ 3 ด้านได้แก่ เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมนอกจากนี้ตลอดปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ยังอบรมให้ความรู้แก่พนักงานในเรื่องต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง อาทิ เรื่อง 5 ส, Kaizen, ระบบมาตรฐานการจัดการพลังงาน, ความปลอดภัย การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการนำมาซึ่งความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจให้เจริญก้าวหน้าอย่างสมดุลมั่นคงยั่งยืนและมีความสุขรวมทั้งเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้น

ฉะนั้น นอกจากมาตรฐาน ISO26000 และ CSR-DIW ที่บริษัทนำมาเป็นกรอบในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแล้ว บริษัทฯ ยังได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม (CSR) โดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ทั้งภายในและภายนอก เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

**การทบทวนติดตามผลการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน**

คณะกรรมการความยั่งยืน ได้ติดตามและทบทวนผลการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมตามกรอบการดำเนินงาน และการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ เพื่อรายงานให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ และพิจารณาอนุมัติสำหรับแผนงานหรือกลยุทธ์การดำเนินงานเป็นประจำทุก ๆ ปี โดยในปี 2568 คณะกรรมการบริษัท ได้พิจารณา และอนุมัติ เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2568 ที่ผ่านมา

**สรุปผลการดำเนินการเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในปี 2568**

ไม่พบว่าการดำเนินงานของบริษัทมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (หรือ ESG) โดยเฉพาะกรณี ที่ปรากฏเป็นข่าวต่อสาธารณชน และเป็นกรณีที่อาจกระทบต่อการประกอบธุรกิจ ชื่อเสียง หรือความน่าเชื่อถือของบริษัทหรือบริษัทย่อย แต่อย่างใด รวมทั้งไม่พบการฝ่าฝืนกฎหมาย การทุจริตคอร์รัปชัน รวมถึงการร้องเรียนจากผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนในการดำเนินกิจกรรมของบริษัทตามหลักการ 8 ข้อตามที่กล่าวไว้ข้างต้นแต่อย่างใด

**กลยุทธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อความยั่งยืน**

คณะกรรมการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริษัทได้กำหนดกลยุทธ์ การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแบบบูรณาการ (An Integrated Corporate Social Responsibility Strategy) ขึ้นโดยมีแผนแม่บทที่จัดทำขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาหรือเป็นทางออกสำหรับการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและทิศทางที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งมุ่งเน้นผลลัพธ์ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ภายใต้แผนงานที่ได้มีการปรับให้สอดคล้องกับมาตรฐานแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม(มอก.9999 เล่ม 1-2556) ตามกรอบระยะเวลา 3 ปี (2568 - 2570) ดังแสดงในแผนผังการดำเนินงาน

ปี	การดำเนินงาน	เป้าหมาย
2568	ทบทวนปรับปรุงการบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคม และ SDGs	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมและ เป้าหมาย SDGs เข้าไปทุกหน่วยงาน</li> </ul>
2569	สำรวจและทบทวนบริบทด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาความยั่งยืนทั้งภายในและภายนอก	<ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดมาตรฐานสำคัญด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนตามเป้าหมายSDGs สำหรับการพัฒนารัฐวิสาหกิจที่เหมาะสม</li> </ul>
2570	การพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพกับความรับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนขยายผลการมีส่วนร่วมตลอดห่วงโซ่	<ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดกรอบแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพและความรับผิดชอบต่อสังคม</li> <li>มีแนวปฏิบัติและแผนปฏิบัติการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว</li> </ul>

ในรอบปี 2568 ที่ผ่านมา บริษัทได้มีการบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เข้าไปทุกหน่วยงานโดยกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ผ่านการอบรมทั้งในเชิงทฤษฎีและเวิร์กชอป กับทั้งพัฒนาปรับปรุงระบบมาตรฐานต่างๆให้สอดคล้องกับเวอร์ชันใหม่ นั่นคือระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO9001:2015, IATF 16949:2016, ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO14001:2015 ระบบการจัดการพลังงาน ISO50001:2001 และระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO 45001 รวมทั้งได้ทำการสำรวจและทบทวนบริบทขององค์กร เพื่อกำหนดมาตรฐานสำคัญด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและการจัดการนวัตกรรมขององค์กรให้สอดคล้องกับระบบการจัดการนวัตกรรม ISO56002 : 2019จนทำให้พนักงานในองค์กรเข้าใจว่าทุก ๆ กิจกรรมที่ได้ดำเนินงานจะต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และมุ่งสู่การพัฒนาองค์กรให้เกิดการเติบโตอย่างสมดุล มั่นคง ยั่งยืน และมีความสุข รวมทั้งปรับปรุงประสิทธิภาพและสมรรถนะขององค์กรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมผ่านกระบวนการของนวัตกรรม เช่นการสร้างเครือข่ายในชุมชน, การพัฒนาผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น จนได้ผ่านการทบทวนระบบมาตรฐานการจัดการนวัตกรรม (ISO56002 : 2019) จากสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ ในโครงการโครงการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยการสร้างนวัตกรรม

นอกจากนั้นเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2568 ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทยังได้พิจารณาทบทวนคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน เพื่อเป็นบรรทัดฐานของการประกอบธุรกิจของบริษัทต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายดังกล่าวไว้ในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน ซึ่งได้เผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆเช่น E-mail อินทราเน็ตของบริษัทและเว็บไซต์ของบริษัทที่ www.sssccth.com โดยครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งอบรมและติดตามการปฏิบัติงานตามคู่มือจรรยาบรรณฯนั้น ซึ่งรวมถึงพนักงานใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2568 ไม่พบการฝ่าฝืนจรรยาบรรณและข้อพึงปฏิบัติในการทำงานนั้นแต่อย่างใด

#### การดำเนินงานตามกลยุทธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อความยั่งยืน

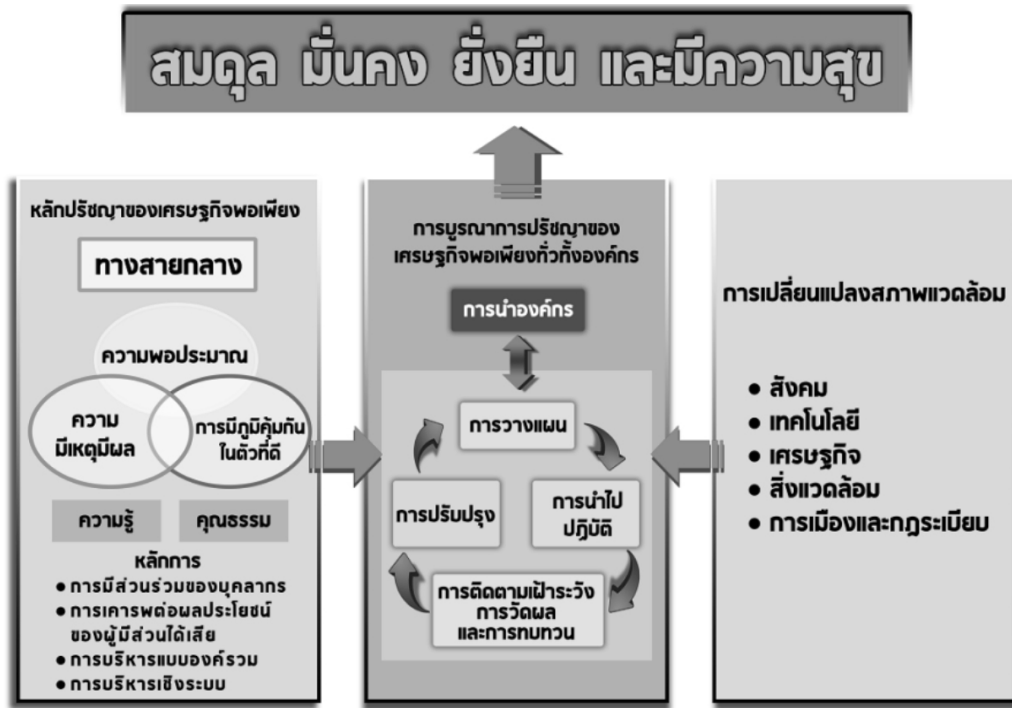
เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การนำมาตรฐาน มอก. 9999 ไปใช้ในสถานประกอบการ บริษัทฯได้แต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริมการนำมาตรฐานแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม (มอก.9999 เล่ม1-2556) ไปใช้ในสถานประกอบการ ซึ่งมีกรรมการรองผู้อำนวยการ ผู้บริหารระดับสูง และตัวแทนจากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นคณะทำงานเพื่อร่วมประสานการทำงาน

นอกจาก นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม ที่บริษัทได้พัฒนาปรับปรุงและกำหนดไว้ชัดเจน ตามที่กล่าวไว้ในเอกสารแนบ 5 บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการประกอบกิจการของบริษัทแล้ว

บริษัทได้ประกาศ “นโยบายเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม (มอก.9999)” เพื่อนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในองค์กร โดยมีการบริหารจัดการและดำเนินงานที่คำนึงถึงความพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกัน รวมทั้งมีความรู้และคุณธรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ให้มีความมั่นคง เติบโตได้อย่างยั่งยืน ก่อให้เกิดความสุข พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และความไม่แน่นอนจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยบริษัทมีการดำเนินงานตามแนวทางดังนี้

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้วยการสร้างจิตสำนึก ให้มีความรู้ ควบคู่คุณธรรม เพื่อให้บุคลากรมีความพอเพียง รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีความซื่อสัตย์สุจริต ชยัน อดทน สามัคคีและแบ่งปัน
2. เคารพเอาใจใส่ต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสมเป็นธรรม รวมทั้งสิทธิตามกฎหมาย
3. พัฒนาการบริหารแบบองค์รวม และเชิงระบบในการนำองค์กร การวางแผน การปฏิบัติ การติดตามเฝ้าระวัง และการปรับปรุง รวมถึงระบบสารสนเทศ ให้มีผลลัพธ์ทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4. ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และเข้าใจถึงประโยชน์ของทรัพยากรธรรมชาติและระบบนิเวศ รวมทั้งดิน น้ำ ป่า และความหลากหลายทางชีวภาพ ในการจรรโลงจิตใจการดำรงชีวิตและการพึ่งพากัน

ทั้งนี้กรอบการดำเนินงานตามมาตรฐานแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม(มอก. 9999 เล่ม 1-2556) ที่บริษัทฯ นำมาเป็นแนวทางการบูรณาการเป็นไปตามกรอบการดำเนินงานตั้งแต่ปี 2557ต่อเนื่องจนถึงปี 2568เป็นดังภาพรวมนี้



ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง.....มุ่งสู่การพัฒนาอย่างสมดุล และยั่งยืน

**มอก.9999 - แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม**

กรอบในการดำเนินงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม (มอก. 9999) ตามภาพดังกล่าวข้างต้นที่บริษัท ได้นำมาประยุกต์ใช้ทั้งภายในและภายนอก ตลอดปี 2568 ดังนี้

**กรอบที่ 1. ยุทธศาสตร์ 3 ห่วง 2 เงื่อนไข 4 หลักการ**

**ห่วงที่ 1 ความพอประมาณ** หมายถึงความพอดีต่อความจำเป็น และเหมาะสมกับฐานะของตนเองสังคม และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่น ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป จนเกิดความทุกข์แก่ตนเอง นั่นคือ

1. ดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมในด้านที่สนใจและมีความพร้อม
2. วางแผนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างเป็นขั้นเป็นตอนเป็นระบบค่อยๆ ขยายผลออกไปทีละขั้น โดยไม่เร่งรัด หรือไม่หวังผลรวดเร็ว
3. จัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างเหมาะสม คือไม่เกินความสามารถที่จะรับผิดชอบได้ ไม่สร้างภาระหรือไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น
4. ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีคุณค่าสูงสุด
5. ส่งเสริมการผลิตและบริหารสินค้าของชุมชนให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของตลาด

**ห่วงที่ 2 ความมีเหตุมีผล** หมายถึง การตัดสินใจดำเนินการอย่างมีเหตุผลตามหลักวิชาการ หลักกฎหมาย และวัฒนธรรมที่ดีงาม โดยคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างถ่วงถี่ และคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบรู้จักเลือกนำสิ่งที่ดี และเหมาะสมมาประยุกต์ใช้รวมทั้งการปฏิบัติต่อผู้ส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีเหตุผล นั่นคือ

**2.1 ผู้ถือหุ้น**

- มีการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและสม่ำเสมอ
- มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการและสามารถตรวจสอบได้
- ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร

## 2.2 ผู้บริหารและพนักงาน

- ปฏิบัติต่อผู้บริหารและพนักงานเสมือนบุคคลในครอบครัว
- มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้บริหารและพนักงาน
- มีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าสูงสุด
- ให้การส่งเสริมการบริหารการเงินส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น การออม การจัดทำบัญชีครัวเรือน การวางแผนทางการเงิน
- ให้การส่งเสริมด้านกีฬา และสนทนากันแก่ผู้บริหาร/พนักงาน
- ส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างจริงจังเป็นรูปธรรมและมีการประสานความร่วมมือกันในทุกระดับ
- สนับสนุนให้การจัดทำกิจกรรมเพื่อสังคมเป็นไปอย่างรอบคอบระมัดระวัง มีเหตุมีผล

## 2.3 ลูกค้า

- ปฏิบัติต่อลูกค้าเสมือนบุคคลในครอบครัว เช่น มีน้ำใจมีมิตรไมตรีที่ดีต่อกัน
- มีการกำหนดราคาสินค้าและบริการอย่างเป็นธรรมและสมเหตุสมผล
- สินค้า/บริการและการบริหารจัดการได้มาตรฐานระดับประเทศ หรือระดับสากล
- มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าและบริการอย่างถูกต้องครบถ้วน
- มีการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าทั้งก่อนและหลังการขาย เพื่อให้ลูกค้าพึงพอใจกับสินค้า/บริการสูงสุด
- มีการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมร่วมกัน

## 2.4 คู่ค้า

- ปฏิบัติต่อคู่ค้าเสมือนบุคคลในครอบครัว เช่น ให้ความร่วมมือ ให้โอกาส ให้การสนับสนุน ฯลฯ
- สนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ เพื่อให้มีการพัฒนาตลาดร่วมกัน
- มีการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมร่วมกัน

## 2.5 คู่แข่งขัน

- การแข่งขันต้องเป็นไปตามกรอบของกฎหมาย จริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจ
- ดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมร่วมกันได้

## 2.6 ชุมชน

- กำกับ ดูแลกิจการ ไม่ให้สร้างปัญหาแก่ชุมชนเพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน เช่น จัดทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาชุมชน เป็นต้น

## 2.7 สังคม

- สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาการส่งเสริมอาชีพการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น

## 2.8 สิ่งแวดล้อม

- ร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อความยั่งยืน
- ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการที่เกี่ยวข้องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเช่น ให้ความรู้แก่พนักงานและคนในชุมชน จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาหรือฟื้นฟูสภาพแวดล้อม/สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

**หัวข้อที่ 3. การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี** หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมทั้งบุคลากรและองค์กร เพื่อรองรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมด้านสังคม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม การเมือง และกฎระเบียบทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งความไม่แน่นอน โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล เพื่อให้สามารถปรับตัว แสวงหาโอกาสและรับมือได้อย่างทันที่ รวมทั้งมีความสามารถในการแข่งขัน นั่นคือ

- 3.1 การช่วยเหลือชุมชน/สังคมต้องมุ่งเน้นให้คนในชุมชน/สังคมช่วยเหลือตนเอง หรือพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
- 3.2 มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อผนึกกำลังทำงานเพื่อส่วนรวม
- 3.3 มีการจัดตั้ง ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารกิจกรรมเพื่อสังคมโดยตรง เพื่อความต่อเนื่องของกิจกรรมนั้น ๆ
- 3.4 ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาของบุคลากรในองค์กรหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น/ปราชญ์ชาวบ้านเพื่อพัฒนาการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมให้สอดคล้องกับความต้องการชุมชนและสอดคล้องกับแนวทางเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ (Creative Economy) เพื่อสร้างความแตกต่างหรือจุดเด่นที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ
- 3.5 มีระบบการติดตามและประเมินผลจากภายในและภายนอกองค์กรอย่างเป็นระบบ
- 3.6 มีการส่งเสริมให้เห็นความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- 3.7 ส่งเสริมการวางรากฐานทางการตลาดให้เข้มแข็ง โดยทำการขยายตลาดอย่างค่อยเป็นค่อยไปจากระดับท้องถิ่นสู่ระดับภาค ระดับประเทศ และระดับสากล เพื่อกระจายความเสี่ยงด้านการตลาด
- 3.8 ให้ความรู้ด้านการจัดลิขสิทธิ์ เครื่องหมายการค้า สิทธิบัตร การออกแบบและการประดิษฐ์ ฯลฯ เพื่อคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาของไทยทั้งภายในและภายนอกประเทศ

#### เงื่อนไขที่ 1 ด้านความรู้

- 1.1 มีการสร้างองค์ความรู้ภายในองค์กร
- 1.2 มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ทักษะประสบการณ์ความเชี่ยวชาญให้แก่บุคลากรในองค์กรมีทั้งการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคคลภายนอกตามความจำเป็นและเหมาะสม
- 1.3 มีการฝึกอบรมพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (On the job training) และส่งเสริมให้มีการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง รวมทั้งนำความรู้ที่มีอยู่ไปเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นด้วย
- 1.4 มีการส่งเสริม และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เช่น กิจกรรมด้านการบริหาร กิจกรรมเพื่อสังคม เป็นต้น
- 1.5 ส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ การแก้ปัญหาและการพัฒนาองค์กรหรือเรื่องอื่น ๆ อย่างอิสระ
- 1.6 พัฒนาองค์กรให้เป็นศูนย์ศึกษาหรือแหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงของสังคม
- 1.7 สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นสังคมพอเพียง

#### เงื่อนไขที่ 2 ด้านหลักคุณธรรม

- 2.1 ความซื่อสัตย์
  - ดำเนินธุรกิจ และกิจกรรมเพื่อสังคมด้วยความซื่อสัตย์ เช่น มีการทำบัญชีที่โปร่งใส ตรวจสอบได้
  - เชิดชูคนดี เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กรและสังคม
  - ปลุกจิตสำนึกให้พนักงาน/บุคคลทั่วไปทำความดีโดยไม่หวังผลตอบแทน
- 2.2 ความอดทน
  - ส่งเสริมให้พนักงานทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน และอาจมีการให้เบี่ยขยัน โบนัส สวัสดิการ และรางวัลตามความเหมาะสม
  - สนับสนุนกิจกรรมการทำความดีของพนักงาน/บุคคลทั่วไป เช่น จัดทำโครงการ กิจกรรมเพื่อสังคมต่าง ๆ
- 2.3 การแบ่งปัน
  - ส่งเสริมให้พนักงาน/บุคคลทั่วไปมีความรัก ความผูกพัน ความกตัญญูต่อตนเอง ครอบครัว เพื่อน พนักงาน องค์กร ชุมชน สังคม และประเทศชาติ
  - ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคมที่สร้างความรัก ความสามัคคี เพื่อทดแทนคุณแผ่นดิน

**หลักการของมอก. 9999 ที่บริษัท**

ได้เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรและองค์กรอันก่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลประกอบด้วย

**หลักการที่ 1 การมีส่วนร่วมของบุคลากร (involvement of people)**

บริษัทได้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรภายใต้หลักการที่ว่าบุคลากรทุกระดับเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรและการมีส่วนร่วมของบุคลากรจะทำให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้อย่างเต็มที่

**หลักการที่ 2 การเคารพต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (respect of stakeholder interests)**

บริษัทยอมรับและเอาใจใส่ในเรื่องผลประโยชน์ที่สิทธิตามกฎหมายรวมทั้งตอบสนองต่อข้อกังวลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

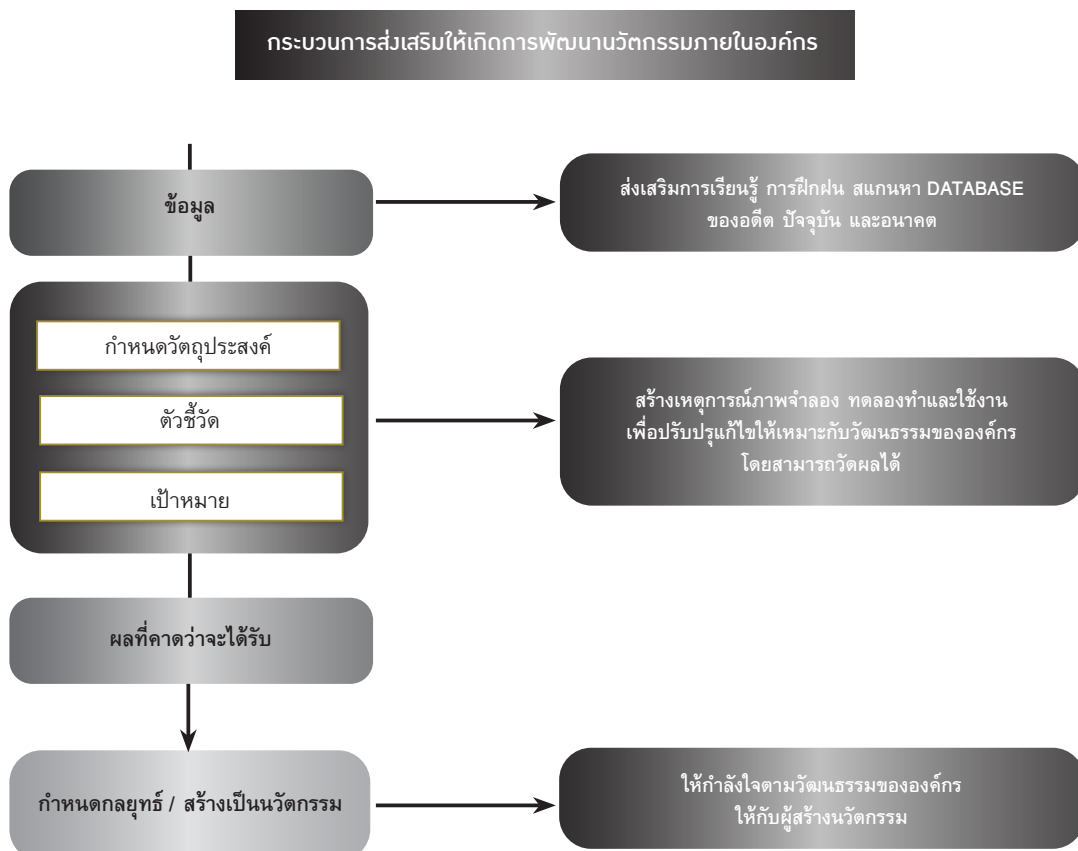
**หลักการที่ 3 การบริหารแบบองค์รวม (holistic management)**

บริษัทได้คิด/พิจารณาเรื่องต่าง ๆ อย่างเป็นระบบครบวงจรทั้งในเรื่องการนำองค์กรการวางแผนการมุ่งเน้นลูกค้าบุคลากรสารสนเทศกระบวนการและผลลัพธ์ทางธุรกิจรวมทั้งควรคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและประโยชน์ส่วนรวมทั้งในระยะสั้นและระยะยาวซึ่งจะช่วยในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในอนาคตให้เป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ

**หลักการที่ 4 การบริหารเชิงระบบ (system approach to management)**

บริษัทได้ซึ่งให้ความสำคัญและบริหารจัดการกระบวนการที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบทั้งในด้านปัจจัยนำเข้ากระบวนการผลลัพธ์ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และสภาพแวดล้อมโดยพิจารณาให้ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนการจ้องค์กรการกำกับดูแลและการควบคุมซึ่งจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

นวัตกรรมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน Process Innovation and Sustainable Development ดำเนินการพัฒนานวัตกรรมทางธุรกิจและสังคม



บริษัทมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่องและที่สำคัญบริษัทฯ ยังได้ใช้กิจกรรมต่าง ๆ และการปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งในปี 2568 ที่ผ่านมามีบริษัทได้มีกระบวนการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กร จนก่อให้เกิดนวัตกรรมเพื่อพนักงานนวัตกรรมธุรกิจ และนวัตกรรมเพื่อสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### นวัตกรรมเพื่อพนักงาน:

การดูแลพนักงาน “ให้มีความสุข สนุกกับการทำงาน” ภายใต้แนวทางการดำเนินงาน การปรับทุกข์, สร้างสุข, แก้ปัญหา, พัฒนา EQ, จิตอาสา และเพิ่มทักษะชีวิต ผ่านนวัตกรรมดังนี้

ของเสียที่เกิดขึ้น	ของเสียที่เกิดขึ้น
ทุกข์ใจใส่ไหล -เปิดไหลได้ปัญหา	เป็นนวัตกรรมรณรงค์ในการปรับทุกข์และสร้างสุข ช่วยค้นหาปัญหา และเพื่อให้เหมาะกับเทคโนโลยี 4.0 ได้ปรับเป็นนวัตกรรมทุกข์ใจใส่ไลน์ แชทไลน์แก้ปัญหาผลสำเร็จ ช่วยแก้ปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม พนักงานไม่รู้สึกโดดเดี่ยว
ทำดีใส่กระปุก	เป็นนวัตกรรมสร้างสุข พัฒนา EQ.
ทนาย To Be	ให้คำปรึกษาเจาะจงในเรื่องของกฎหมายการเงิน
ผ้าป่ารอยยิ้ม อิ่มสุข	แบ่งความสุขและรอยยิ้มไปสู่สังคม
SSSC. Health Care	เป็นนวัตกรรมแนะนำแพทย์ที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านและพาพนักงานที่เจ็บป่วยไปพบแพทย์นั้นๆ
SSSC. พี่ซ่อมให้	เป็นการซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้าให้กับเพื่อนพนักงานไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆทั้งสิ้น โดยช่างจากฝ่ายวิศวกรรม

#### นวัตกรรมธุรกิจ

เพื่อลดความสูญเสียเปล่าในกระบวนการผลิตและเพิ่มความคล่องตัวที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้รวดเร็วขึ้น บริษัทฯ ได้ใช้กลยุทธ์ FIT& FAST สำหรับการดำเนินงานในปี 2568 นั่นคือ

- 1. Reduce Top - End :** เป็นการลดความสูญเสีย จากการที่ต้องลดเกรดสินค้าจากเกรด 1 เป็นเกรด 2 โดยการกำหนดระดับคุณภาพของเหล็กให้เหมาะสมกับชิ้นงานลูกค้าที่จะใช้จริง
- 2. Width Control :** เป็นการควบคุม ความกว้างของหน้ามันเหล็กที่นำมาใช้ เพื่อลดการเกิดเศษ ช่วยให้ใช้เหล็กมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 3. Thickness Control :** ผู้ผลิตเหล็กแต่ละรายมีการควบคุม ความหนาในการผลิตที่แตกต่างกัน ได้มีการปรับวิธีการสั่งซื้อวัตถุดิบเหล็กที่นำมาใช้ให้มีความหนาในระดับเดียวกันเพื่อควบคุมความหนาให้เหมาะสม ลดความสูญเสียหน้าเหล็กที่เกิน

การดำเนินการดังกล่าวทำให้เกิดนวัตกรรมดังต่อไปนี้

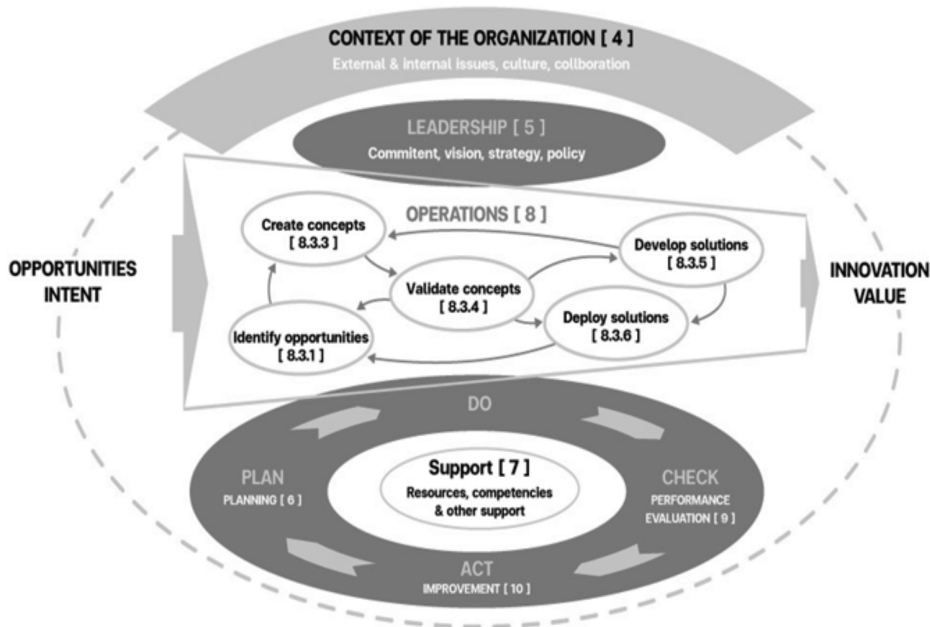
นวัตกรรม	หลักการ	ผลลัพธ์
Fit - Fast - Smart Production	พัฒนาโปรแกรม Online ตั้งแต่คำสั่งซื้อของลูกค้า จนถึงการผลิตและจัดส่งสู่ลูกค้า	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ลดความผิดพลาดจาก Human Error</li> <li>2. ประหยัดค่าใช้จ่าย</li> <li>3. พัฒนา IT ด้วย SSSC</li> <li>4. ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า</li> <li>5. ตอบสนองต่อคุณภาพความพึงพอใจของลูกค้า</li> </ol>
Truck Queue (การพัฒนาต่อเนื่อง)	พัฒนาโปรแกรม Logistic ในการจัดส่งสินค้า	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สร้างความเป็นธรรมให้กับผู้รับจ้างช่วงรายต่างๆ</li> <li>2. ลดการแออัดของการจราจร</li> <li>3. ลดการรอคอย</li> <li>4. สามารถดูคิวทางแอปพลิเคชันในมือถือ</li> </ol>
Barcode สำหรับ Steel Pallet (การพัฒนาต่อเนื่อง)	พัฒนาโปรแกรมเพื่อเช็คจำนวน Steel Pallet ในสถานะต่าง ๆ อย่างเป็น Real Time	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ลดความผิดพลาดของการจัดเก็บ</li> <li>2. ให้อุปกรณ์ที่แท้จริงที่อยู่โรงงาน</li> <li>3. สะดวกต่อการบริหารจัดการ</li> <li>4. ลดการสูญหาย</li> <li>5. ประหยัดค่าใช้จ่าย</li> <li>6. สามารถกำหนด optimize stock ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ol>
Receiving Mother Coil (การพัฒนาต่อเนื่อง)	พัฒนาโปรแกรมเพื่ออ่านบาร์โค้ดของ Vender ทั้งภายในและภายนอกประเทศ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ลดความผิดพลาดของการ Receiving Mother Coil</li> <li>2. ประหยัดเวลา</li> <li>3. พัฒนาโปรแกรมให้อ่านบาร์โค้ดของซัพพลายเออร์ทุกราย</li> </ol>

นวัตกรรมเพื่อสังคม

นวัตกรรม	หลักการ	ผลลัพธ์
ศูนย์การเรียนรู้ความปลอดภัย	สร้างองค์ความรู้และตั้งเป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านความปลอดภัย 5 ส, CCCF และ Kaizen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เป็นแหล่งเรียนรู้ทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> <li>2. สร้างอุปกรณ์และเครื่องมือให้กับศูนย์การเรียนรู้ความปลอดภัยกระทรวงแรงงาน</li> </ol>
ศูนย์การเรียนรู้การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และแก้ไขปัญหายาเสพติด	องค์กรถอดบทเรียนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดที่สามารถปฏิบัติจริงได้ในองค์กรเพื่อเผยแพร่สู่ภายนอก	เป็นแหล่งเรียนรู้การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดตามโครงการ To Be Number One เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ (มยส.)

การพัฒนาและยกระดับกระบวนการภายในของบริษัทอันนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรได้อย่างแท้จริงตลอดปี 2564 ต่อเนื่อง ปี 2568 บริษัทได้จัดฝึกอบรมและคำปรึกษา"การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตด้วย Lean (TPS) Concept และ IE เทคนิค (Increase Productivity by Lean & IE Techniques)" โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อลดความสูญเปล่าในกระบวนการผลิตและเพิ่มความคล่องตัวที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้รวดเร็วขึ้น ตามที่กล่าวไว้ในนวัตกรรมธุรกิจดังกล่าวข้างต้น

ระบบการจัดการนวัตกรรม ISO 56002:2018



องค์ประกอบที่สำคัญในกระบวนการจัดการนวัตกรรม ตามระบบมาตรฐาน ISO 56002 : 2019

นอกเหนือจากการที่ บริษัทฯ ได้เข้าร่วมโครงการ Process Innovation Coaching Program 2019 กับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติในปี 2562 เพื่อพัฒนาและยกระดับกระบวนการภายในของบริษัทอันนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรได้อย่างแท้จริงและพัฒนาความคิดให้เปิดใจรับรูปแบบทางธุรกิจและวิธีการใหม่ ๆ และ นำมาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีที่มีอยู่หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดและสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าในปี 2563 จึงได้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการระบบการจัดการนวัตกรรม ISO 56002:2019 กับ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม และ สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ ในโครงการโครงการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยการสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นระบบตามแนวทางสากลและพัฒนาเครือข่ายนวัตกรรม เพื่อมาพัฒนาการจัดการนวัตกรรมของบริษัทให้สอดคล้อง และเป็นระบบตามแนวทางสากล โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายดังนี้

วัตถุประสงค์เป้าหมาย

1. เพิ่มโอกาสทางธุรกิจและเปิดตลาดใหม่ การเติบโต และรายได้จากนวัตกรรม
2. ประหยัดต้นทุน และลดความเสี่ยงในการสร้างนวัตกรรม
3. ปรับปรุงประสิทธิภาพและสมรรถนะขององค์กรในการสร้างสรรค์นวัตกรรม
4. การสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมผ่านกระบวนการของนวัตกรรม เช่นการสร้างเครือข่ายในชุมชน, การพัฒนาผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น

บริษัทได้ผ่านการทวนสอบกับสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอเป็นที่เรียบร้อยแล้วจนได้รับใบประกาศเกียรติคุณที่แสดงว่าบริษัท ได้มีการนำระบบการจัดการนวัตกรรม ISO56002 มาปรับใช้ในองค์กร

องค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovation Organization)

เป้าหมายปี 2568 - 2573 บริษัทมุ่งการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์กรโดยพัฒนา นวัตกรรมขององค์กรใน 4 ด้าน ดังนี้

- |                |                         |
|----------------|-------------------------|
| ปี 2568 - 2570 | 1. นวัตกรรมการดำเนินงาน |
|                | 2. นวัตกรรมเพื่อสังคม   |
| ปี 2570 - 2573 | 3. นวัตกรรมธุรกิจ       |
|                | 4. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์    |

ปี 2568 ทางบริษัทได้สร้างนวัตกรรมสู่สังคมเพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับชุมชน สังคม โดยการสร้างนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยี IOT นั่นคือ นวัตกรรมโครงการ **“1คลิก พลิกชีวิต ด้วย IOT”** เป็นนวัตกรรมที่พัฒนาโดยเพื่อนพนักงานที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยี IOT หรือ (Internet of Things) นำไปใช้เพื่อช่วยยกระดับความปลอดภัยต่อสมาชิกที่อาศัยในชุมชน โดยทางบริษัทจะติดตั้งสวิทช์ส่งสัญญาณแจ้งเหตุตามจุดต่างๆในชุมชน เช่น วัด โรงเรียน สำนักงานผู้นำชุมชน และที่ทำการบริษัท เมื่อเกิดเหตุร้าย คนในชุมชนจะกดสวิทช์แจ้งเหตุ และสัญญาณ IOT จะไปแสดงที่หน่วยงานราชการ และ ไลน์แอปพลิเคชันสามารถแจ้งเหตุได้ 8 เหตุการณ์ เช่น ยาเสพติด ไฟไหม้ อุบัติเหตุ โจรกรรม เจ็บป่วยฉุกเฉิน การพนัน ทะเลาะวิวาท ผู้พบเห็นสามารถกดสวิทช์ที่กล่องแจ้งเหตุ สัญญาณจะส่งสัญญาณ IOT ไปที่กล่องรับสัญญาณ ที่จุดรับแจ้งเหตุ และทำให้ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องสามารถเข้ามาระงับเหตุได้อย่างทันถ่วงที โดยผู้แจ้งเหตุไม่ต้องแสดงตัวเพื่อเป็นการป้องกันอันตรายต่อผู้แจ้งเหตุ

### 3.4.2 ผลการดำเนินงานด้านสังคม

#### 1. การจัดการความปลอดภัย และอาชีวอนามัย

บริษัทใช้กรอบการดำเนินงานด้านการดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับเหมา และผู้รับเหมาช่วง รวมถึงชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียกับกิจกรรมการดำเนินงานของบริษัท ภายใต้พันธกิจร่วม หรือค่านิยมหลักของพนักงาน SSSC ที่ว่า **“ความปลอดภัยมาเป็นอันดับหนึ่ง, คำนึงถึงความพึงพอใจ, ห่วงใยใส่ใจสังคม, ระดมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง”** ตามที่ได้กำหนดไว้ในจรรยาบรรณบริษัท ที่ผนวกเข้ากับนโยบายด้านความปลอดภัยฯ พร้อมด้วยระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO45001 มาอย่างต่อเนื่อง เพื่อทุกชีวิตจะได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และปลอดภัยไม่เกิดอุบัติเหตุที่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานทั้งหมด

#### นโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การดำเนินกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารและพนักงานทุกคน **และที่สำคัญสินค้าและบริการทุกชนิดจะมีชื่อบริษัทและลูกค้าซึ่งเมื่อเกิดอุบัติเหตุไม่ใช่ความเสียหายเฉพาะรถและสินค้า แต่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพิ่มมลพิษเป็นอย่างมาก**

ดังนั้นบริษัทจึงได้ปฏิบัติภายใต้กรอบการทำงานของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO45001 จนได้รับการรับรองมาตรฐานดังกล่าว ภายใต้การดำเนินงานตามนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

- (1) มุ่งมั่นที่จะทำให้สภาพการทำงานปลอดภัย และน่าอยู่ในการทำงาน เพื่อป้องกันการได้รับบาดเจ็บ และภาวะการเจ็บป่วยเกี่ยวกับการทำงาน และมีความเหมาะสมกับจุดประสงค์ ขนาด และบริบทขององค์กร และลักษณะเฉพาะของความเสี่ยงอาชีวอนามัยความปลอดภัย รวมทั้งโอกาสด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- (2) มุ่งมั่นในการบรรลุข้อกำหนดทางกฎหมายที่บังคับใช้และข้อกำหนดอื่น ๆ รวมทั้งความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย
- (3) มุ่งมั่นในการกำจัดและลดความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- (4) มุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (5) มุ่งมั่นในการให้คำปรึกษาและมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ ของบริษัท
- (6) บริษัทยินดีที่จะให้บุคคลภายนอก ได้เข้าศึกษาดูงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลด้านความปลอดภัยฯ ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและต่อสาธารณะ

นอกจากนั้น บริษัทยังได้กำหนดให้มีการประเมินและปรับปรุงป้องกันความเสี่ยงให้อยู่ในมาตรฐานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน รวมถึงกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องโดยกำหนดตัวชี้วัดผลงาน 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) มีกรอบให้การดำเนินการง่ายขึ้น เป็นไปทิศทางเดียวกันในองค์กร บริษัท ได้นำ 7 แนวทางตามกฎทองของ VISION ZERO มาช่วยพัฒนาระบบบริหารความปลอดภัยอื่นๆที่บริษัทได้ดำเนินการอยู่จนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยขึ้นในองค์กร

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

ในปี 2568 สถิติการเกิดอุบัติเหตุ หรืออัตราการหยุดงาน หรืออัตราการเจ็บป่วยจากการทำงาน มีดังนี้

	2566	2567	2568
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน (I.F.R) ครั้ง/ล้านชั่วโมง	6.82	3.49	2.67
อัตราการเกิดโรคจากการทำงาน (ODR) (ครั้ง/ล้านชั่วโมง)	0	0	0
อัตราการเกิดอุบัติเหตุจนถึงขั้นหยุดงาน (I.S.R.) วัน/ล้านชั่วโมง	0	0	0
อัตราการลาหยุดงานที่เกิดจากการเจ็บป่วยจากการทำงาน (AR) (ครั้งต่อล้านชั่วโมง)	0	0	0
จำนวนผู้เสียชีวิตจากการทำงาน (คน)	0	0	0

สถิติจำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บจากการทำงาน

	2566	2567	2568
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	0	0	0

ในปี 2568 บริษัทยังคงจัดทำ “โครงการสร้างความปลอดภัยให้กับผู้รับจ้างช่วงรถบรรทุก” ซึ่งสนับสนุนเป้าหมายที่ 13 “Climate Action” และเป้าหมายที่ 17 “Partnerships for the Goals” อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ ปี 2559 - 2568 โดยพัฒนากระบวนการจัดส่งสินค้าให้กับลูกค้าผ่านผู้รับเหมา/ผู้รับจ้าง ซึ่งจะถูกรวบรวมความพร้อมทั้งสภาพรถขนส่งสินค้าและอุปกรณ์ ขนส่งสินค้า รวมทั้งตรวจวัดความดัน อุณหภูมิร่างกาย แอลกอฮอล์ และสารเสพติดของพนักงานขับรถบรรทุกทุกคนก่อนไปส่งสินค้า เพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากมลพิษ เพราะเมื่อเกิดอุบัติเหตุ สินค้าของบริษัทสามารถส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพิ่มมลพิษ เป็นอย่างมาก นอกจากนี้ บริษัทดำเนินการ “โครงการ Truck Queue” ซึ่งสนับสนุนเป้าหมายที่ 16 “Peace, Justice and Strong Institutions” เป็นการพัฒนาโปรแกรม Logistic ในการจัดส่ง สินค้า โดยผู้รับจ้างช่วงรถบรรทุกเมื่อผ่านการตรวจสภาพรถและ คนขับเป็นที่เรียบร้อยแล้ว สามารถดูคิวการมาขึ้นสินค้าทางแอปพลิเคชันในมือถือได้ ผลลัพธ์ที่ได้เป็นการสร้างความเป็นธรรม ให้กับผู้รับจ้างช่วง ลดการแออัดของการจราจรและการรอคอย

เป้าหมายการดำเนินโครงการ ผู้รับจ้างช่วงรถบรรทุกได้รับการอบรมจิตสำนึกด้านความปลอดภัย 100 % ผลที่ได้รับทำให้ผู้รับจ้างช่วงรถบรรทุกมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย ไม่เกิดอุบัติเหตุ หรือรถบรรทุกที่เข้าร่วมโครงการไม่ไปสร้างมลพิษทางสังคม และสิ่งแวดล้อมแต่อย่างใด

## 2. การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

การดำเนินงานด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมถือเป็นปัจจัยในการสร้างมูลค่าเพิ่มและเพิ่มผลผลิต ดังนั้นบริษัทฯ จึงมุ่งเน้นในการพัฒนาแรงงานเป็นหลัก ผ่านกลยุทธ์SSSC 3 Smart for Sustainable Continuous ช่วยเสริมสร้างทักษะและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่หลากหลาย (Multi skill) ช่วยลดช่องว่างหรือความเหลื่อมล้ำของทักษะในการปฏิบัติงานลดช่องว่างระหว่างวัยในกลุ่มพนักงานระดับต่างๆและที่สำคัญคือช่วยเสริมสร้าง Career pathให้กับพนักงานรุ่นใหม่ให้มองเห็นแนวทางการเติบโตในสายงานนั้น ๆ โดยไม่มีการกีดกันหรือจำกัดในเรื่องเพศสภาพ หากพนักงานมีทักษะความสามารถเพียงพอ เหมาะสม บริษัทฯ ก็ให้โอกาสและสนับสนุนในการเติบโตก้าวหน้าอย่างเต็มที่ ซึ่งอัตราการ Turn over ปี 2568 บริษัทฯ มีอัตราการ Turn over = 3.65% (ปี 2567 มีอัตราการลาออกร้อยละ 7.14) ทำให้องค์กรสามารถสร้างและรักษาบุคลากรคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้นาน ๆ ไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาชุมชน ไปสู่สังคมที่สมารถตามแนวกลยุทธ์ที่วางไว้

บริษัทตระหนักถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน ในการคุ้มครอง เคารพ เยียวยาและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม อันเป็นปัจจัยในการสร้างมูลค่าเพิ่มและเพิ่มผลผลิต จึงมุ่งเน้นการให้ความสำคัญเป็นธรรม ความเสมอภาคกับพนักงาน และการให้โอกาสในการเรียนรู้รวมทั้งได้กำหนดแนวปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวดังนี้ คือ

- ร่วมสนับสนุนและเคารพในการปกป้องสิทธิมนุษยชน เช่น ไม่สนับสนุนการบังคับใช้แรงงานต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น
- จัดให้มีระบบการทำงานที่มุ่งเน้นความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม
- จัดให้มีเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรม ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามศักยภาพ
- จัดให้มีการดูแลในเรื่องสวัสดิภาพตามความจำเป็นและเหมาะสมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ดังนั้น บริษัทจึงมุ่งดำเนินธุรกิจภายใต้หลักธรรมาภิบาล ควบคู่ไปหลักดูแลใส่ใจต่อผู้มีส่วนได้เสีย สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างมีคุณธรรมด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ยุติธรรมโดยกำหนดเป็นนวัตกรรมภายใต้นโยบายที่ว่า **“หน้าที่ขององค์กรคือ ทำให้ พนักงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน”**

ทั้งนี้ตลอดปี 2568 บริษัทฯได้มุ่งมั่นดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) ซึ่งประกอบด้วย 3 เสาหลักคือ

- (1) คุ้มครอง (Protect)
- (2) เคารพ (Respect)
- (3) เยียวยา (Remedy)

นอกจากนี้บริษัทยังมุ่งมั่นที่จะำรงรักษาหลักสากล 10 ประการของกรอบความร่วมมือ Global Compact แห่งสหประชาชาติ นั่นคือ

### หลักการด้านสิทธิมนุษยชน

- (1) สนับสนุนและเคารพในการปกป้องสิทธิมนุษยชนที่ประกาศในระดับสากล ตามขอบเขตอำนาจที่เอื้ออำนาจ
- (2) หมั่นตรวจตราดูแลมิให้ธุรกิจของบริษัทฯเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน

### หลักการด้านแรงงาน

- (1) ส่งเสริมสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของแรงงานและการรับรองสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองอย่างจริงจัง
- (2) ส่งเสริม สนับสนุน และหาแนวทาง เพื่อต่อต้านการใช้แรงงานเกณฑ์ และแรงงานที่ใช้การบังคับในทุกรูปแบบ
- (3) ส่งเสริม สนับสนุน และหาแนวทาง เพื่อต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก อย่างจริงจัง
- (4) ส่งเสริม สนับสนุน และหาแนวทาง เพื่อต่อต้านการเลือกปฏิบัติใน เรื่องการจ้างแรงงานและการประกอบอาชีพ

### หลักการด้านสิ่งแวดล้อม

- (1) สนับสนุนแนวทางการระแวงระวังในการดำเนินงานที่อาจจะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- (2) อาสาจัดทำกิจกรรมที่ส่งเสริมการยกระดับความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
- (3) ส่งเสริมการพัฒนาและการเผยแพร่เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

### หลักการด้านทุจริต

- (1) ดำเนินงานเพื่อต่อต้านการทุจริตรวมทั้งการกรรโชก และการให้สินบนในทุกรูปแบบ

## นโยบายธรรมาบรรณการธุรกิจด้านสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการบริษัทเห็นว่าการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นรากฐานของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อันมีส่วนสัมพันธ์กับธุรกิจ ในลักษณะการเพิ่มคุณค่า และทรัพยากรบุคคลนับเป็นปัจจัยสำคัญของธุรกิจในการสร้างมูลค่าและเพิ่มผลผลิต

ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้ประกาศนโยบาย/จรรยาบรรณทางธุรกิจด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ เมื่อปี 2556 และ ปี 2568 ได้มีการกำหนดกระบวนการเฝ้าระวังในเรื่องกรอบสิทธิมนุษยชน และทบทวนนโยบายฯ ตามที่ได้กล่าวไว้ในเอกสารแนบ 5

### แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเคารพกฎหมาย และหลักสิทธิมนุษยชนสากล

เพื่อส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน และแนวปฏิบัติด้านแรงงานทั่วทั้งองค์กร และเสริมสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มจะได้รับการปฏิบัติ ปกป้อง และเคารพสิทธิพื้นฐานอย่างเท่าเทียม และเป็นธรรม บริษัทฯจึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ ดังนี้

1. ให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกัน อย่างเท่าเทียม โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ประเทศต้นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีผิว การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใด
2. ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในสอดคล้องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน
3. สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
4. สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง และให้การสนับสนุนอื่นใด แก่คู่ธุรกิจในช่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Partner in Business Value Chain) ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจนผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมี คุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายนี้
5. สอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่าย ละเมิดสิทธิมนุษยชน ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบและให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่กำหนดไว้
6. บริษัทฯจะให้ความเป็นธรรมและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตามที่บริษัทฯกำหนดไว้ใน Whistleblower Protection Policy
7. บริษัทฯพัฒนาและดำเนินกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน (Due Diligence Process) อย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะระบุ ประเด็นและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน กำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบ วางแผนและกำหนดแนวทางการแก้ไขและป้องกัน จัดการแก้ไขและป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน และตรวจสอบติดตามผล โดยจัดให้มีกระบวนการ บรรเทาผลกระทบที่เหมาะสมในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้วย
8. บริษัทฯจะตรวจสอบและติดตามผลของการจัดการและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนตามกระบวนการตรวจสอบ และติดตามผล รวมถึงให้การสนับสนุนและร่วมมือในการเยียวยาผลกระทบที่เกิดจาก หรือเกี่ยวเนื่องมาจากบริษัท
9. บริษัทฯมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้
10. ผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณบริษัท ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทฯ กำหนดไว้ นอกจากนี้อาจจะได้รับโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย

### แนวทางในการดำเนินธุรกิจโดยเคารพและสนับสนุนสิทธิเด็ก

บริษัทฯให้ความสำคัญกับการเคารพและสนับสนุนสิทธิเด็กมาตลอดคณะกรรมการบริษัท จึงได้กำหนดนโยบายชัดเจนที่จะไม่มีการจ้างแรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย การค้ามนุษย์ แรงงานที่ถูกบังคับ หรือแรงงานทาส หรือแรงงานที่ถูกบังคับให้ทำงานเกินเวลา ไม่มีการจ้างบุคคลที่อายุต่ำกว่า 18 ปี และบุคคลที่มีอายุน้อยจะไม่ถูกจ้างเป็นอันตราย ยกเว้นแต่ในกรณีที่การจ้างเหล่านั้นเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอายุ ชั่วโมงการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทน สุขภาพ และความปลอดภัย

ในปี 2558 ผู้บริหารระดับสูงได้ประกาศเจตนารมณ์ในการให้คำมั่นในการส่งเสริมสิทธิเด็ก และหลักปฏิบัติทางธุรกิจ และเพื่อให้พนักงานทุกระดับได้มีความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้นในการเคารพและสนับสนุนสิทธิเด็กในปี 2559 บริษัทจึงได้เข้าร่วมกับสถาบันไทยพัฒนาที่เข้าร่วมมือกับองค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF) ในการนำหลักการของ “สิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจ” (Children’s Rights and Business Principles - CRBP)<sup>10</sup> หลักการดังต่อไปนี้มาปรับใช้ ในการดำเนินธุรกิจโดยเคารพและสนับสนุนสิทธิเด็ก จนถึงปี 2568 นั่นคือ

- (1) เคารพสิทธิเด็กและให้คำมั่นที่จะสนับสนุนสิทธิเด็ก
- (2) สนับสนุนการจัดปัญหาแรงงานเด็กในการดำเนินงานและการติดต่อทางธุรกิจ
- (3) จัดหางานที่มีคุณค่าให้แก่คนงานที่เป็นเยาวชน ตลอดจนพ่อแม่ และผู้ดูแลเด็ก
- (4) คำนึงถึงความคุ้มครองและความปลอดภัยของเด็กในสถานประกอบการ และการดำเนินธุรกิจ
- (5) ทำให้แน่ใจว่าผลิตภัณฑ์และบริการมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมความตระหนักเกี่ยวกับสิทธิเด็กผ่านผลิตภัณฑ์และบริการ
- (6) ใช้สื่อโฆษณาและการตลาดในทางที่เคารพ และส่งเสริมสิทธิเด็ก
- (7) เคารพและส่งเสริมสิทธิเด็ก เมื่อดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม การถือครองและการใช้ประโยชน์จากที่ดิน
- (8) คำนึงถึงสิทธิเด็ก ในการสร้างระบบรักษาความปลอดภัยต่างๆ
- (9) ช่วยคุ้มครองเด็กที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ฉุกเฉินหรือภัยพิบัติต่างๆ
- (10) หนุนเสริมบทบาทของรัฐและชุมชนในการคุ้มครองและเติมเต็มสิทธิเด็ก

#### การดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ

บริษัทเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่ายในการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ (Age-Friendly Business) กับสถาบันไทยพัฒนา และกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อเตรียมพร้อมรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของพนักงานในองค์กร และของประเทศตั้งแต่ปี 2559 เป็นต้นมาโดยได้กำหนดนโยบาย หรือแนวปฏิบัติทางธุรกิจกับผู้สูงอายุ (Business Guidance on Older Persons) เพื่อนำมาปรับใช้ ในการดำเนินธุรกิจกับผู้สูงอายุ จนถึง ปี 2568 ที่ผ่านมา ดังนี้

#### การเตรียมความพร้อม (Preparation) ประกอบด้วย

- (1) ให้คำมั่นและรับผิดชอบต่อการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการเข้าสู่ผู้สูงอายุ
- (2) ทำให้ใจว่า ผลิตภัณฑ์และบริการได้รับการออกแบบ และพัฒนาให้มีความเป็นมิตรกับผู้สูงอายุ

#### การคุ้มครอง (Protection) ประกอบด้วย

- (1) เคารพและสนับสนุนสิทธิผู้สูงอายุในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจและส่วนที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่ธุรกิจ
- (2) ทำให้มั่นใจว่า ผู้สูงอายุได้รับสวัสดิภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานประกอบการและในกิจกรรมทางธุรกิจ

#### การมีส่วนร่วม (Participation) ประกอบด้วย

- (1) จัดหางานที่มีคุณค่าและสภาพการทำงานที่ยืดหยุ่นเหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจการ ตลอดจนการร่วมลงทุนในกิจกรรมทางธุรกิจ
- (2) จัดให้มีระบบและแบบแผนในการสืบทอดความรู้ ประสบการณ์ และภูมิปัญญาจากผู้เกษียณอายุ
- (3) สนับสนุนบทบาทของรัฐและประชาสังคมในการคุ้มครองสวัสดิภาพและจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ

#### แผนปฏิบัติการว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ปี 2566 - 2570

บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อ เคารพสิทธิมนุษยชน หลีกเลี่ยงการละเมิด หรือก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ ได้นำแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights: NAP) ระยะที่ 2 (พ.ศ.2566 - 2570) มาเป็นแผนกิจกรรมของบริษัทฯ ในปี 2566 - 2570 เพื่อทบทวนใน 4 ประเด็นสำคัญดังนี้ 1. ด้านแรงงาน (Labour), 2. ด้านชุมชน ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (Community, Land, Natural, Resource and Environment), 3.ด้านนักปกป้องสิทธิมนุษยชน (Human Rights Defender) และ 4. ด้านการลงทุนระหว่างประเทศ และบริษัทข้ามชาติ (Cross Border Investment and Multinational Enterprise)

**การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)**

บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางในการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ไว้เป็นประจำทุกปี ใน 5 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. การออกประกาศ หรือทบทวนนโยบาย
2. การสร้างความตระหนักรู้
3. การประเมินความเสี่ยง
4. การแก้ไขและเยียวยา
5. การติดตามและรายงานผล

**ผลการดำเนินงานของบริษัทในด้านสิทธิมนุษยชนในปี 2568**

(1) บริษัทฯ ได้มีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน โดยได้มีการออกประกาศบริษัท ฉบับที่ 62/2568 ว่าด้วยเรื่อง นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงาน (ฉบับปรับปรุงปี 2568) ซึ่งได้มีการนำประเด็นทางสังคมที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนเพิ่มเติมเข้าไป ดังนี้

- บริษัทปฏิบัติตามพนักงานทุกคน รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนอย่างเท่าเทียม เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ เพศ อายุ สีผิว ศาสนา ความพิการ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ ฐานชาติตระกูล สถานศึกษา หรือสถานะอื่นใดที่มีได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน และมีการดูแลสิทธิของพนักงานให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดในด้านต่างๆ เช่น มีสิทธิเท่าเทียมกันในการทำงาน การรับค่าจ้าง ค่าตอบแทน ปรับขึ้นตำแหน่ง สวัสดิการต่างๆ ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งต่าง ๆ ของบริษัท ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน เสรีภาพในการรวมกลุ่มและร่วมเจรจาต่อรอง เป็นต้น
- บริษัทให้การเคารพสิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า เช่น การปฏิบัติต่อผู้บริโภค/ลูกค้าอย่างเป็นธรรม รวมถึงการดูแลข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน โดยถือเป็นความลับ ไม่ส่งข้อมูลหรือกระจายข้อมูลส่วนบุคคลไปยังบุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง หรือเปิดเผย ถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคล โดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูล
- บริษัทให้การเคารพสิทธิของคู่ค้า โดยการปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเป็นธรรม และจัดให้มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใสเพื่อส่งเสริมการแข่งขันที่เป็นธรรม รวมถึงส่งเสริมให้คู่ค้าต้องปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน เป็นต้น
- บริษัทต่อต้านการใช้ความรุนแรง แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในทุกรูปแบบ ทั้งภายใน ภายนอก ตลอดจนห่วงโซ่อุปทานขององค์กร และจะไม่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน องค์กร หรือบุคคลใด ที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการค้ามนุษย์ในทุกกรณี
- บริษัทสนับสนุนสิทธิที่เท่าเทียมของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) และต่อต้านการเหยียดเพศหรือการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
- บริษัทให้ความสำคัญและสนับสนุนสิทธิชุมชน โดยการรับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน
- บริษัทเปิดกว้างในการรับฟังคำวิจารณ์ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน และไม่กีดกันการดำเนินงานหรือการทำหน้าที่ของนักปกป้องสิทธิมนุษยชน
- บริษัทจัดให้มีการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และกำหนดให้มีบทลงโทษต่อผู้กระทำความผิด

(2) สร้างความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชนให้เกิดขึ้นในองค์กร ผ่านการจัดกิจกรรมบูรณาการต่างๆ การฝึกอบรมพนักงานทั้งในประเด็นที่เกี่ยวข้องหรือเชื่อมโยงกับสิทธิมนุษยชนทั้งทางตรงและทางอ้อม, การติดป้ายประกาศ/รณรงค์/เชิญชวนในจุดที่สังเกตเห็นได้ง่ายทั่วทั้งองค์กร เช่น ไปสเตอร์สนับสนุนความเท่าเทียมและความหลากหลายทางเพศในช่วงเทศกาล Pride Month และไปสเตอร์รณรงค์หยุดคุกคามทางเพศในสถานประกอบการ เป็นต้น รวมไปถึงการตรวจตราเฝ้าระวังไม่ให้มีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นทั้งภายใน ภายนอก และตลอดห่วงโซ่อุปทานขององค์กร เพื่อเน้นย้ำและให้เกิดความตระหนักในประเด็นที่ว่าสิทธิมนุษยชน ไม่ใช่เป็นเรื่องของใครคนใดคนหนึ่ง หรือองค์กรหนึ่งใด แต่เป็นเรื่องของคนทุกคน ที่จะต้องใส่ใจและเฝ้าระวังไม่ให้เกิดการละเมิดขึ้น

(3) ทำข้อตกลงร่วมกับคู่ค้า ลูกค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้รับเหมาตลอดห่วงโซ่อุปทานในการดำเนินการตามนโยบายและแนวปฏิบัติที่จะร่วมต่อต้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน และไม่เกี่ยวข้องกับการทุจริตรวมทั้งอบรมให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการ(Supplier) ทั้งหมดที่นำรถบรรทุกเข้ามาให้บริการบรรทุกสินค้าให้บริษัทฯ เข้าใจมาตรการร่วมต่อต้านละเมิดสิทธิมนุษยชนและการทุจริต

(4) สร้างความเท่าเทียม ให้กับพนักงานทุกเชื้อชาติ โดยการจัดทำป้ายเตือนและป้ายประกาศต่าง ๆ เป็นภาษาต่างประเทศ 4 ภาษา ได้แก่ ไทย ญี่ปุ่น เขมร และพม่า เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจของชาวต่างชาติที่ทำงานในบริษัทรวมถึงชาวต่างชาติที่เข้ามาติดต่อด้วย

(5) นำหลักปฏิบัติทางธุรกิจ 10 หลักการตามที่ได้ร่วมมือกับองค์กรทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ(UNICEF) มาอบรมให้ความรู้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่า ทุกกระบวนการทำงานหรือทุก ๆ กิจกรรมของบริษัทได้ให้ความสำคัญกับสิทธิเด็ก

(6) ทบทวน นโยบาย หรือแนวปฏิบัติทางธุรกิจที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ เพื่อเตรียมความพร้อม, ค้ำครอง, และการมีส่วนร่วม ในการรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของพนักงานในองค์กรและของประเทศ

(7) กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเคารพกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชนสากล ให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติ และกำหนดให้ “ฝ่ายกฎหมาย” เป็นหน่วยงานตรวจติดตาม (Compliance Unit) โดยรับผิดชอบในกระบวนการตรวจติดตาม ตรวจวัด ประเมินความสอดคล้องและรายงานให้คณะกรรมการบริษัททราบ

(8) ตรวจวัด และเฝ้าระวังการปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัดเพื่อไม่ให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านสิ่งแวดล้อม, จัดทำคู่มือบริหารความเสี่ยง รวมทั้งประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้มีการออกประกาศบริษัท ฉบับที่ 63/2568 ว่าด้วยเรื่อง นโยบายมาตรการป้องกันและยุติการใช้ความรุนแรงในสถานประกอบการเพื่อเป็นวิธีปฏิบัติด้านการให้ความเป็นธรรมที่สมเหตุสมผล และมุ่งเน้นให้สถานที่ทำงานปราศจากการคุกคามหรือการถูกละเมิดสิทธิทุกประเภท โดยมีให้มีการกระทำความรุนแรง การข่มขู่ คุกคาม ต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้มาเยือน หรือบุคคลอื่นใดที่อยู่ในสถานที่ทำงานของบริษัท ฯ

**ความรุนแรงในสถานประกอบการ** คือ พฤติกรรมหรือการกระทำใด ๆ รวมถึงการข่มขู่ โดยการใช้ความรุนแรง การข่มขู่ ครอบงำ ก่อความ คุกคาม หรือการขู่ในทุกรูปแบบที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ซึ่งเป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ

#### พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการใช้ความรุนแรง

1. พนักงานทุกคนควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
2. พนักงานทุกคนควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการใช้ความรุนแรง เช่น ไม่ใช้คำพูดที่เสียดสี กระแทกกระทั้น ล้อเลียน ก้าวร้าว หรือหยาบคายไม่สุภาพ หลีกเลี่ยงการทะเลาะวิวาทกันในที่ทำงาน ไม่พกอาวุธเข้ามาในสถานที่ทำงาน เป็นต้น
3. พนักงานทุกคนควรช่วยกันสอดส่องและรายงานพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อป้องกันเหตุการณ์ที่อาจทำให้เกิดการใช้ความรุนแรงในสถานที่ทำงาน รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉย หากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน
4. ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีและมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกัน ปัญหาการใช้ความรุนแรงในสถานประกอบการ

#### พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการใช้ความรุนแรง

1. การกระทำทางวาจา เช่น การล้อเลียน เสียดสี ข่มขู่ ตะคอก ดูหมิ่น หรือหยาบคาย ที่มีผลกระทบต่อจิตใจและเป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล
2. การกระทำทางกาย เช่น การกีดกันหรือจำกัดเสรีภาพ ทะเลาะวิวาท ทะแ ต่อย ทุบตี ทำร้ายร่างกายกัน เป็นผลให้บุคคลได้รับความกระทบกระเทือนทั้งทางร่างกายและจิตใจ
3. การกระทำอื่นๆ เช่น การแสดงรูปภาพ วัตถุ หรือข้อความ ที่เป็นการแสดงออกถึงความรุนแรงและมีผลกระทบต่อร่างกายหรือจิตใจของบุคคลในสถานที่ทำงาน

#### กระบวนการแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรง

1. กรณีสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ โดยผู้ถูกระทำหรือผู้เสียหาย เขียนถึงผู้กระทำ เพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบถึงพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับ หรือขอร้องให้หยุดการกระทำดังกล่าว
2. กรณีไม่สามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ ให้ดำเนินการดังนี้
  - ร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาสอบสวนข้อเท็จจริงภายใน 15 วัน หากไม่ดำเนินการใดๆ ถือว่าเป็นการละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่
  - ร้องเรียนต่อหน่วยงานหรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ จัดให้มีการประชุมหารือเพื่อหาทางยุติปัญหา และพิจารณา ลงโทษผู้กระทำผิด ภายใน 15 วัน

### มาตรการ และแนวทางในการเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ได้มีการกำหนดกลไกในการเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนให้กับผู้เสียหาย ทั้งในระดับปัจเจกชนและชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนอันเป็นผลมาจากการประกอบธุรกิจ ไม่ว่าจะได้มีการป้องกันแล้วหรือไม่ก็ตาม ซึ่งกระทำผ่านกลไกรับเรื่องร้องเรียนของบริษัท โดยมุ่งเน้นคุณลักษณะในการเยียวยาให้เป็นไปอย่างโปร่งใส เข้าถึงได้ มีความชอบธรรม และสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้รูปแบบในการเยียวยาที่มีทั้งเป็นตัวเงิน และ มีใช้ตัวเงิน

อนึ่ง การเยียวยาในรูปแบบดังกล่าวนี้ ต้องผ่านขั้นตอนในการปรึกษาหารือเพื่อหาทางไกล่ โดยบริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบเข้ามามีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองอย่างเต็มที่ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เสียหายหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบ สามารถเข้าถึงกระบวนการเยียวยาและจะได้รับการเยียวยาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบทุกฝ่ายสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุขต่อไป

### ยุทธศาสตร์ด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อความยั่งยืน

บริษัทฯ ได้ใช้กลยุทธ์ “SSSC 3 Smart for Sustainable Cooperation” ซึ่งเป็นกลยุทธ์ในการขับเคลื่อน สู่ โครงการ SSSC Change 4 All ดังนี้

#### Change 1 :- นวัตกรรม - นวัตกรรมหมุนนิ่งๆ ไม่ที่มมือ

พัฒนาทักษะแรงงานจนเกิดเป็นนวัตกรรมหมุนนิ่งๆ ไม่ที่มมือ ซึ่งช่วงพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยมากยิ่งขึ้น ช่วงลดอัตราการลาป่วยจากอาการเมื่อยล้าจากการทำงานของพนักงาน

#### Change 2:- สุขภาพ - โครงการศูนย์สุขภาพดี SSSC

ช่วยส่งเสริมด้านโภชนาการและการออกกำลังกาย เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี ลดความเสี่ยงในการเกิดโรคต่าง ๆ ช่วยส่งเสริมให้พนักงานเข้าถึงการบริการด้านสุขภาพ และช่วยแนะนำแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ ผ่านนวัตกรรม SSSC Health Care

#### Change 3:- การออม

ช่วยเสริมสร้างความรู้ในการออม และส่งเสริมการออมผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์กลุ่ม และกิจกรรมต่างๆ ให้กับพนักงาน เพื่อเพิ่มรายได้-ลดรายจ่าย

#### Change 4:- พื้นฐานชีวิตปลอดภัย

เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสนำองค์ความรู้ที่มีมาช่วยพัฒนาชุมชนใกล้เคียงโดยรอบ ผ่านกิจกรรมส่งเสริมด้านความปลอดภัย

### สรุป ผลการตรวจติดตาม ปี 2568

- บริษัทรวมถึงลูกค้า คู่ค้า ผู้รับเหมา และผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่ธุรกิจได้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน นโยบาย และแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ถูกต้องครบถ้วนทุกประการ และไม่พบการกระทำผิดกฎหมายแรงงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน และความผิดฐานการค้ามนุษย์แต่อย่างใด
- บริษัทฯ ได้รับรางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน (รางวัลชมเชย ประเภทองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่) 3 ปี ติดต่อกัน (ปี 2562 ถึง ปี 2564) และรางวัลระดับต้องคัดสรรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ประจำปี 2565 และ 2567 ( 3 ปีต่อเนื่อง) จากกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม

### ความสำคัญของประเด็นสิทธิมนุษยชนที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนถือเป็นประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานประจำวันของเราทุกคนได้ ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นสิทธิที่ทุกคนพึงได้รับอย่างเท่าเทียม และมุ่งเน้นที่จะดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนและมีธรรมาภิบาล โดยการนำหลักการด้านสิทธิมนุษยชนมาปรับใช้ให้เข้ากับรูปแบบการดำเนินงานของบริษัทฯ ด้วยการดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงความรับผิดชอบ 3 ด้านหลัก คือ สิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแล ควบคู่ไปกับการดูแลใส่ใจต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน รวมถึงได้จัดทำกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) เพื่อเป็นการป้องกันและลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนทั้งต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่อุปทานขององค์กร, กลุ่มเปราะบาง รวมถึงการลดความเสี่ยงต่อภาพลักษณ์และผลกระทบทางการเงินของบริษัทที่อาจเกิดขึ้นได้ หากมีการละเมิดเกิดขึ้น

### ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพด้านสิทธิมนุษยชน

เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม และเพิ่มผลผลิต สู้ความยั่งยืนโดยการดูแลให้ “พนักงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน” ด้วยวิธีการปรับทุกข์, สร้างสุข, แก้ไขปัญหา, พัฒนาอีคิว (E.Q) พร้อมการพัฒนาทักษะเดิม เพิ่มเติมทักษะใหม่ ไปสู่การมีทักษะที่หลากหลายด้วยการฝึกอบรมและการชี้แนะ (coaching) ให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ส่งผลทำให้ ช่วยลดอัตราการลาออก (Turn over) โดยในปี 2568 บริษัท มีอัตราการ Turn over = 3.65% ประสิทธิภาพในการผลิตของบริษัทให้สูงขึ้น, อัตราการเคลมสินค้าที่ลดลง, ความผิดพลาดจากการทำงานเป็น “0” (ศูนย์) รวมทั้งยังช่วยเสริมสร้าง Career Path และโอกาสในการเติบโตในสายงานต่าง ๆ ให้กับพนักงานคนรุ่นใหม่ พร้อมทั้งช่วยสร้างความมั่นคงและการมีหลักประกันในชีวิตที่ดีให้กับพนักงานในทุกช่วงวัย โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานวัยใกล้เกษียณ รวมถึงช่วยสร้างความตระหนักรู้ในประเด็นขอบบางของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ และการสนับสนุนให้เกิดการเคารพซึ่งกันและกันให้กับพนักงานในทุกภาคส่วน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและทำให้ไม่มีข้อร้องเรียนเกิดขึ้นทั้งจากภายในและภายนอก

นอกจากนี้ การดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบดังกล่าว ยังสามารถช่วยยกระดับการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนให้เข้าไปสู่คนในชุมชนใกล้เคียงได้ โดยบริษัทได้นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่พัฒนาจากแนวความคิดของพนักงาน เข้าไปยกระดับความปลอดภัยและสร้างช่องทางกระจายรายได้ให้กับคนในชุมชน อาทิ เช่น

- นวัตกรรม 1 คลิ๊ก พลิกชีวิตด้วย IOT,
- นวัตกรรมสังคมปลอดภัย driver ปลอดภัยสารเสพติด,
- นวัตกรรมตลาดนัดออนไลน์ SSSC ฯลฯ

นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสายสัมพันธ์อันดี ระหว่างชุมชน และหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในบริเวณใกล้เคียงให้เข้มแข็ง เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาและเติบโตไปพร้อม ๆ กับชุมชนรอบข้างได้อย่างยั่งยืน

### 3. การดูแลและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

บริษัทได้มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงานโดยมุ่งใจให้พนักงานรักในการเรียนรู้เปลี่ยนแปลง เพื่อให้มีช่องว่างของทักษะน้อยที่สุด ซึ่งการที่มีช่องว่างทักษะน้อยทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสามัคคีและสุดท้าย องค์กรได้พนักงานที่มีจิตอาสา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความเท่าเทียมที่ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น อีกทั้งพนักงานที่มีจิตอาสาก็สามารถเข้าไปดูแลชุมชนได้อย่างดี โดยองค์กรเป็นผู้สนับสนุนด้านทรัพยากร รวมทั้งเทคโนโลยีจากกลยุทธ์ที่องค์กรสร้างขึ้น คือ “SSSC 3 Smart for Sustainable Cooperation” เป็นกลยุทธ์ในการขับเคลื่อน

บริษัทจะคำนึงถึงสิทธิพื้นฐาน สิทธิในการทำงาน และให้อิสระในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ อีกทั้งคำนึงถึงการจ้างงาน ความสัมพันธ์การจ้างงาน สภาพการทำงาน สุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงานแล้ว บริษัทยังได้กำหนดนวัตกรรมภายใต้นโยบายที่ว่า “หน้าที่ขององค์กร คือ ทำให้พนักงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน”

นอกเหนือจากนวัตกรรม และนโยบายต่าง ๆ ที่กล่าวไว้แล้วข้างต้น บริษัทยังได้กำหนดนโยบาย เพื่อให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีความสุข สนุกกับการทำงาน อาทิ

- นโยบายการป้องกันแก้ไขปัญหาการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการ
- นโยบายในการจัดการแก้ไขปัญหาเอชไอวีและวัณโรคในสถานประกอบการ
- นโยบายการดำเนินกิจกรรมค้นหาและประเมินอันตราย (CCCF)

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

### ผลที่ได้จากการดูแลพนักงานผ่านนวัตกรรม

พนักงานเกิดความภูมิใจในองค์กร โดยเห็นว่าองค์กรไม่ทอดทิ้งให้โดดเดี่ยว หรือคิดไปเองเมื่อมีปัญหา พนักงานจะรับรู้ว่ามีบริษัทที่ให้ความช่วยเหลือและเอาใจใส่เมื่อมีเรื่องทุกข์ร้อนใจในทุก ๆ เรื่องแม้เป็นปัญหาเรื่องครอบครัวที่อยู่ต่างจังหวัด (เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่จะเป็นคนจากต่างจังหวัดเข้ามาทำงาน) ทำให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีความสุข สนุกกับการทำงาน สมดังปณิธานด้านแรงงานสัมพันธ์ หรือสอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ว่า

“หน้าที่ขององค์กร คือ ทำให้พนักงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน”

ผลการดำเนินงานด้านสังคม ปี 2566 – 2568 (ตามกรอบมาตรฐาน GRI Standards)

ข้อมูลการดำเนินงาน	หน่วย	ปี		
		2566	2567	2568
จำนวนพนักงานรวม	คน			
• พนักงานประจำ	คน	873	826	821
• พนักงานชั่วคราว	คน	0	0	0
จำนวนพนักงานจำแนกตามเพศ	คน			
• ชาย	คน	690	647	642
• หญิง	คน	183	179	179
จำนวนพนักงานจำแนกตามระดับพนักงาน	คน			
• ระดับปฏิบัติการ	คน	627	584	556
• ระดับบังคับบัญชาและสายวิชาชีพ	คน	210	203	224
• ระดับผู้จัดการ	คน	36	39	41
ร้อยละของพนักงานที่จะเกษียณอายุ				
• ใน 5 ปี (ช่วงอายุ 55-60 ปี)	ร้อยละ	10.08	10.89	14.13
• ใน 10 ปี (ช่วงอายุ 50-60 ปี)	ร้อยละ	24.85	25.18	24.12
<b>อัตราการลาออก (Turn Over Rate)</b>	<b>ร้อยละ</b>	<b>9.28</b>	<b>7.14</b>	<b>3.65</b>
จำนวนพนักงานที่ใช้สิทธิในการลาคลอด/ลาเลี้ยงบุตร (จำนวนพนักงาน ชายและหญิง)	คน	4	1	4
จำนวนพนักงานที่กลับมาทำงานหลังจากใช้สิทธิในการลาคลอด/ลาเลี้ยงบุตร (จำนวนพนักงาน ชายและหญิง)	คน	4	1	4
จำนวนพนักงานที่กลับมาทำงานหลังจากใช้สิทธิในการลาคลอด/ลาเลี้ยงบุตร โดยมีการทำงานต่อเนื่อง 12 เดือน (จำนวนพนักงาน ชายและหญิง)	คน	4	1	4
อัตราการกลับมาทำงานหลังจากการลาคลอด/ลาเลี้ยงบุตร	ร้อยละ	100	100	100
จำนวนพนักงานที่อยู่ในคณะกรรมการความปลอดภัย				
• ตัวแทนนายจ้าง และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (คน)	คน	10	10	10
• ตัวแทนลูกจ้าง	คน	12	12	12
ชั่วโมงเฉลี่ยของการฝึกอบรมต่อคนต่อปี	ชั่วโมงต่อคนต่อปี	7.56	7.37	12.57
ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการประเมินผลการดำเนินงานและการวางแผนการเจริญเติบโตใน หน้าที่การงาน	ร้อยละ	-	-	-
อัตราส่วนค่าตอบแทนของพนักงานหญิง และชาย		*วิธีคิด นำ รายได้ของหญิงทั้งหมด / จำนวนหญิงทั้งหมดต่อ รายได้ของชายทั้งหมด / จำนวนชาย ทั้งหมด		
• ระดับปฏิบัติการ		1:04	1:04	1:07
• ระดับบังคับบัญชาและสายวิชาชีพ		1:07	1:05	1:06
• ระดับผู้จัดการ		0:47	0:47	0:48
ร้อยละของผู้ส่งมอบ ผู้รับเหมา และหุ้นส่วนทางธุรกิจที่มีความสำคัญที่ผ่านการคัดกรองเรื่อง สิทธิมนุษยชน	ร้อยละ	100	100	100
ร้อยละของกระบวนการดำเนินงานที่มีการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	ร้อยละ	100	100	100
ร้อยละของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมนโยบาย และแนวปฏิบัติการต่อต้านการคอร์รัปชันในองค์กร	ร้อยละ	100	100	100
จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับผลกระทบทางสังคมอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรและการดำเนินการ แก้ไขอย่างเป็นทางการ	ครั้ง	0	0	0
ผลการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า	ร้อยละ	92.89	92.22	90.96

**4. ความรับผิดชอบต่อชุมชน และสังคม**

บริษัทตระหนักดีว่าชุมชนและสังคมเป็นผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มหนึ่งในห่วงโซ่ธุรกิจของบริษัท ซึ่งเป็นทั้งผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และสร้างผลกระทบให้กับบริษัท ได้เช่นกัน ดังนั้น การดำเนินธุรกิจของบริษัท จึงต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม ที่ครอบคลุมตั้งแต่การจัดการผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การดูแลความปลอดภัยและอาชีวอนามัย การมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน การสร้างคุณค่าร่วมด้านต่าง ๆ ให้กับชุมชน เพื่อให้ชุมชนเกิดความเชื่อมั่นและบริษัท สามารถอยู่ร่วมกันกับชุมชนบนความไว้วางใจและเกื้อกูลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

และเพื่อให้การพัฒนาชุมชนและสังคมของบริษัทได้บรรลุถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง ในปี 2568 บริษัทยังคงยึดหลักการพัฒนาตามแนวพระราชดำริที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระราชทานไว้ คือ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา เป็นบันได 3 ขั้นสู่ความสำเร็จ

**การเข้าใจ** คือ การสร้างให้เกิดความเข้าใจในข้อมูลพื้นฐาน ด้วยการสานเสวนากับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อศึกษาข้อมูลทุกมิติของชุมชน และค้นหารากของปัญหา

**การเข้าถึง** เป็นเรื่องการสื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วม โดยมุ่งสื่อสารสร้างความเข้าใจและความมั่นใจกับชุมชนร่วมกันวิเคราะห์ ปัญหาและความต้องการของชุมชน และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนามากที่สุด

**การพัฒนา** เป็นเรื่องของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพชุมชน สร้างทีมพี่เลี้ยง โดยตั้งคณะทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของชุมชนแต่ละชุมชนที่บริษัทได้เข้าไปพัฒนาร่วมกับคณะทำงานของบริษัท ในการออกแบบหลักสูตรและแผนการพัฒนาการศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และฝึกปฏิบัติของชุมชน รวมทั้งการให้ทีมพี่เลี้ยงให้คำแนะนำในชุมชนและติดตามสนับสนุนประเมินผล

**บันไดทั้ง 3 ขั้นนี้ มุ่งไปสู่การพัฒนาให้ชุมชนมีความเป็นเจ้าของและนำไปสู่ความยั่งยืนในที่สุด**

**ผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทต่อชุมชนและสังคม**

จากการสำรวจและการสานเสวนาร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวแทนจากชุมชนและทุกภาคส่วน ในปี 2568 ไม่พบปัญหาที่ธุรกิจของบริษัทไปสร้างผลกระทบ และก่อให้เกิดความเสียหายต่อชุมชน และสังคม ทั้งทางตรงและทางอ้อมแต่อย่างใด

แต่ถึงอย่างไรก็ตามบริษัทได้นำผลการสำรวจหรือผลจากการสานเสวนานั้นมาจัดทำโครงการเพื่อช่วยเหลือชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้เข้าไปจัดทำโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. โครงการ	SSSC สร้างเสริมสุขภาพป้องกันโรค
วัตถุประสงค์	1. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญต่อสุขภาพ เพื่อลดความเสี่ยงการเกิดโรค รวมทั้งพนักงานสามารถถ่ายทอดความรู้สู่บุคคลในครอบครัวได้อีกด้วย 2. เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้กับพนักงานโดยจัดหาวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่เพื่อช่วยกระตุ้นร่างกายให้สร้างภูมิคุ้มกัน เพื่อลดการเจ็บป่วยที่รุนแรงและ/หรือการเสียชีวิตได้ เนื่องจากภาวะแทรกซ้อนของโรคไข้หวัดใหญ่
เป้าหมาย	1. จัดกิจกรรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันโรค อย่างน้อย 1 กิจกรรม 2. จัดหาวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ให้กับพนักงาน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
ผลการดำเนินงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>กิจกรรมที่ 1 การจัดกิจกรรมอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันโรคทางคณะทำงานด้าน CSR ได้จัดกิจกรรมอบรมความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร “สุขภาพดี ชีวิตยืนยาว รู้เท่าโรค NCDs โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (เบาหวาน ไขมัน ความดัน หัวใจ)</li> <li>กิจกรรมที่ 2 จัดหาวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ให้กับพนักงานทางคณะทำงาน CSR ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานลงชื่อเพื่อเข้ารับวัคซีนไข้หวัดใหญ่ บริษัท ฯ จึงจัดหาวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่เพื่อช่วยกระตุ้นร่างกายให้สร้างภูมิคุ้มกัน เพื่อลดการเจ็บป่วยที่รุนแรงและ/หรือการเสียชีวิตได้ เนื่องจากภาวะแทรกซ้อนของโรคไข้หวัดใหญ่</li> </ul>
ผลลัพธ์	พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญต่อสุขภาพ เพื่อลดความเสี่ยงการเกิดโรคทั้งนี้หากพนักงานมีความรู้ความเข้าใจแล้วสามารถ พนักงานสามารถถ่ายทอดความรู้สู่บุคคลในครอบครัวได้อีกด้วย และช่วงนี้เป็นช่วงที่ไข้หวัดใหญ่ระบาดในหลายจังหวัดเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้กับพนักงาน บริษัท ฯ จึงจัดหาวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่เพื่อช่วยกระตุ้นร่างกายให้สร้างภูมิคุ้มกัน เพื่อลดการเจ็บป่วยที่รุนแรงและ/หรือการเสียชีวิตได้ เนื่องจากภาวะแทรกซ้อนของโรคไข้หวัดใหญ่

**กรอบการดำเนินงานแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน**

ผลจากการดำเนินงานตามโครงการดังกล่าวข้างต้น บริษัทได้กำหนดกรอบการดำเนินงาน (Frame Work) เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities)
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security)
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration)
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism)
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space)
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance)



2. โครงการ	SSSC Safety to School & แยกขยะ เพื่อรักษ์โลก
วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยให้กับนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน</li> <li>2. เพื่อให้ชุมชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการลดปริมาณขยะ วิธีการคัดแยก และนำกลับไปใช้ใหม่ ตามแนวคิด 3Rs (Reduce, Reuse, Recycle) อย่างถูกวิธี</li> <li>3. เพื่อส่งเสริมการจัดการคัดแยกขยะในพื้นที่โรงเรียน, ชุมชน</li> </ol>
เป้าหมาย	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. อบรมเชิงปฏิบัติการการอพยพหนีไฟให้นักเรียนและบุคลากรอย่างน้อย 1 ครั้ง</li> <li>2. จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการลดปริมาณขยะ วิธีการคัดแยก และนำกลับไปใช้ใหม่ตามแนวคิด 3Rs (Reduce, Reuse, Recycle) อย่างถูกวิธี จำนวน 1 ครั้ง</li> <li>3. จัดทำถังขยะแยกประเภท อย่างน้อย 1 จุด</li> </ol>
ผลการดำเนินงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการอพยพหนีไฟขณะอยู่นรต และฝึกการใช้ถังดับเพลิงให้กับครู - นักเรียนและ ชุมชนรอบข้าง ได้ลงมือปฏิบัติจริง</li> <li>2. ให้ความรู้ความเข้าใจวิธีการลดปริมาณขยะ วิธีการคัดแยกขยะ นำกลับมาใช้ใหม่ตามแนวคิด 3Rs (Reduce, Reuse, Recycle) อย่างถูกวิธีให้กับนักเรียน</li> <li>3. จัดทำถังขยะแยกประเภทให้กับโรงเรียน เพื่อคัดแยกประเภทขยะให้ถูกต้องและสะอาดเรียบร้อย</li> </ol>
ผลลัพธ์	<p>นักเรียนและชุมชน มีความรู้ความเข้าใจการอพยพหนีไฟขณะอยู่นรต และฝึกใช้อุปกรณ์ดับเพลิงจริง กระตุ้นจิตสำนึกความปลอดภัยให้กับของนักเรียนและบุคลากรของโรงเรียน พร้อมทั้งให้ความรู้ ความเข้าใจในการจัดการขยะอย่างถูกวิธี เพื่อให้ชุมชนนำขยะที่คัดแยกไป recycle ต่อได้ ขยายเพิ่มรายได้ และทำให้ชุมชนสะอาดเรียบร้อย ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมายของโครงการ SSSC Safety to School &amp; แยกขยะ เพื่อรักษ์โลก</p>

3. โครงการ	ความรู้คู่ความปลอดภัยใส่ใจสิ่งแวดล้อม
วัตถุประสงค์	1. เพื่อนำองค์ความรู้ที่มีไปถ่ายทอดให้กับเยาวชนในชุมชน ด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและการจัดการด้านพลังงาน 2. เพื่อแนะแนวทางการศึกษาต่อให้กับเยาวชนและส่งเสริมการทำงานในพื้นที่
เป้าหมาย	1. ถ่ายทอดความรู้ด้านการเข้าศึกษาต่อในระดับชั้นมหาวิทยาลัยให้กับนักเรียน 2. จัดกิจกรรมดูงานถ่ายทอดความรู้ ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยการจัดการพลังงานให้กับนักเรียน 1 ครั้ง
ผลการดำเนินงาน	ตัวแทนชุมชน ครูและตัวแทนนักเรียนเข้าร่วมโครงการ ตั้งแต่ขั้นตอนการสานเสวนา เสนอแนวความคิดร่วมและร่วมกันเสวนา ตลอดจนถึงขั้นตอนการถ่ายทอดความรู้จากองค์กรสู่ชุมชนจำนวนผู้เข้าร่วมเสวนารวม 45 ท่าน พนักงานตัวแทนองค์กรและชุมชนให้ความร่วมมือทำให้ผลการดำเนินงานนั้นสำเร็จ พนักงานเข้ารับความรู้รวม 38 ท่าน ครู 2 ท่าน ตัวแทนองค์กรที่ให้ความรู้ 5 ท่าน
ผลลัพธ์	โครงการความรู้คู่ความปลอดภัยใส่ใจสิ่งแวดล้อม เป็นการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากการทำงานจริง ลงไปสู่ชุมชน การให้ความรู้นี้เป็นรากฐานที่ดีงามในการพัฒนากระบวนการคิดการดำเนินงานให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างยั่งยืน รวมทั้งในแผนงานมีการให้ความรู้ความเข้าใจในการจัดการขยะอย่างถูกวิธี เพื่อให้ชุมชนนำขยะที่คัดแยกไป recycle ต่อได้ ขยายเพิ่มรายได้ และทำให้ชุมชนสะอาดเรียบร้อย มีสุขอนามัยที่ดีและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีการให้ความรู้ในด้านการศึกษาต่อเพื่อให้เกิดการจ้างงานสร้างอาชีพที่ตรงกับท้องถิ่นที่อาศัย ส่งเสริมพัฒนาให้เยาวชนกลับมาทำงานในพื้นที่

**1. กิจกรรมการร่วมพัฒนาชุมชน และสังคม**

- สานเสวนาชุมชนรอบข้าง เพื่อร่วมพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน โครงการ CSR - DIW Continuous Award
- ร่วมกับชุมชนรอบข้างสืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ถวายเทียนเข้าพรรษา ณ วัดแหลม

**2. กิจกรรมเพื่อสังคม**

- สนับสนุนของขวัญวันเด็กให้กับศูนย์เด็กเล็กสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรปราการ
- สนับสนุนของขวัญจัดกิจกรรมวันเด็กให้กับโรงเรียน และชุมชนรอบข้างบริษัท
- สนับสนุนการซ่อมแซมปรับปรุงกระจกประตูบานเลื่อนสำนักงานให้กับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการ
- รับโล่รางวัล “สตรีทำงานดีเด่น” จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการ
- สนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมวันแรงงานให้กับสำนักงานสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการ
- ร่วมลงบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ MOU การดำเนินการมาตรการองค์กรด้านความปลอดภัยและการป้องกันการลอบขโมยทรัพย์สินร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม
- สนับสนุนตู้เก็บเอกสารเพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดเก็บเอกสารราชการให้กับสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้
- สนับสนุนโคมไฟ LED สริมสร้างความสว่างภายในพื้นที่วัดแหลม
- สนับสนุนสิ่งของบรรเทาทุกข์ผู้ประสบภัยให้แก่พี่น้องในจังหวัดน่านให้กับสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ
- สนับสนุนของรางวัลกิจกรรมงานกาชาดให้กับสำนักงานประกันสังคมพระประแดง
- กิจกรรมวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล (ประเทศไทย) “Hero of The Truth : ร่วมหยุดคอร์รัปชัน”
- สนับสนุนโคมไฟ LED สริมสร้างความสว่างภายในพื้นที่วัดจากแดง
- สนับสนุนน้ำดื่มและกาแฟให้กับสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ในช่วงเทศกาลปีใหม่เพื่ออนุรักษ์ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน

**3. เผยแพร่ให้ความรู้แก่บุคคลภายนอก**

- ร่วมบรรยายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการดำเนินงานโครงการ TO BE NUMBER ONE “เป็นหนึ่งโดยไม่พึ่งยาเสพติด” แก่หน่วยงานจากภาครัฐและเอกชน



- ร่วมกับสถาบันราชประชาสมาสัย จัดอบรม “การอนุรักษ์การได้ยิน” เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน
- อบรมให้ความรู้ จป. หัวหน้างาน เพื่อรับทราบบทบาทหน้าที่ การจัดการความปลอดภัยในหน่วยงาน สร้างความรู้ความเข้าใจและขับเคลื่อนวัฒนธรรมความปลอดภัยให้ยั่งยืน

#### พัฒนาให้ความรู้ ด้านสุขภาพ

- ร่วมกับโรงพยาบาลศิริรินทร์ อบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพพรีเวนท์โรค NCDs โรคไม่ติดต่อเรื้อรังให้กับ พนักงาน
- ร่วมกับสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ จัดกิจกรรมฉีดวัคซีนไขหวัดใหญ่ เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและป้องกันการแพร่ระบาดของโรค

#### พัฒนาให้ความรู้ ด้านการออม

- จัดกิจกรรมโครงการรณรงค์ลดเหล้าเข้าพรรษา “เปิดกระปุกนับเงิน”
- ร่วมกับธนาคารออมสิน(สำนักงานใหญ่) อบรมให้ความรู้ “วินัยการออมและการวางแผนทางการเงินเพื่อความมั่นคง”

### 6. รางวัลที่ได้รับ

- รับโล่รางวัล “สตรีทำงานดีเด่น” จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการ
- รับโล่รางวัลอุตสาหกรรมสีเขียว ระดับ 4 “นวัตกรรมรักษ์โลก” จากกรมโรงงานอุตสาหกรรม
- รับโล่รางวัลโรงงานอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ “ECO FACTORY” จาก สมาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ส.อ.ท.)
- รับประกาศนียบัตรบริษัทที่ผ่านการรับรอง CAC Certification Ceremony 2025 การเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านการคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย จาก Thailand's Private Sector Collective Action Coalition Against Corruption (CAC)
- รับรางวัลการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน (Sustainability Disclosure) ประจำปี 2568 จากสถาบันไทยพัฒน์
- รับประกาศนียบัตรรางวัลสถานประกอบการดีเด่น ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน 23 ปี ต่อเนื่อง จากกระทรวงแรงงาน
- รับประกาศนียบัตรองค์กรต้นแบบโครงการประเมินผลกระทบทางสังคม ผ่านเครื่องมือรอยเท้าผลกระทบทางสังคม (SIF: Social Impact Footprint) จากสถาบันไทยพัฒน์
- ได้รับการประเมินความยั่งยืน ประจำปี 2568 อยู่ใน SET ESG Rating ระดับ A