

การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม



❖ สิทธิมนุษยชน

บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน โดยยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) และหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: “UNGPs”) โดยให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติด้านแรงงานและการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งในด้านการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางเพศ อายุ สถาบันการศึกษา เชื้อชาติ และศาสนา รวมทั้งสนับสนุนการจ้างงานแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ได้แก่ ผู้พิการ เพื่อสร้างโอกาส สร้างอาชีพ และรายได้ที่มั่นคง และเป็นส่วนหนึ่งของการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) นอกจากนี้ เพื่อให้พนักงานและบุคลากรทุกคนเกิดความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาชุมชนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต สร้างโอกาสให้กับทุกคนอย่างเท่าเทียม

บริษัทได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 และได้รับการรับรองระบบมาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001:2563 (Thai Labor Standard : TLS8001) โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ไปรับรองเลขที่ TLS62005 มีผลวันที่ 1 กันยายน 2565 ถึง 23 มีนาคม 2568 ตรวจรับรองโดยบริษัท โกลบอล เซอร์ติฟิเคชั่น เซอร์วิส จำกัด ซึ่งระบบมาตรฐานแรงงานไทย ประกอบด้วยเรื่อง การไม่ใช้แรงงานบังคับ, ค่าตอบแทนแรงงานที่ยุติธรรม, ชั่วโมงการทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ, วินัยและการลงโทษ, เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง, ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น โดยมีคณะทำงานระบบมาตรฐานแรงงานไทยทำหน้าที่ควบคุมดูแลและมีการประชุมคณะกรรมการเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อติดตามให้มั่นใจว่าจะไม่มีการกระทำผิดจากมาตรฐานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

การบริหารจัดการ :

- กำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชน (Human Right Policy) ในด้านต่าง ๆ ครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในองค์กรและห่วงโซ่อุปทาน
- การประเมินความเสี่ยงจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในการดำเนินธุรกิจ (Human Rights Due Diligence:HRDD) พร้อมมาตรการป้องกันและมาตรการเยียวยา
- สรุปผลการติดตาม ทบทวน และปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน
- การปลูกฝังด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนภายในองค์กรตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท และสื่อสารนโยบายนี้ไปยังคู่ค้าทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน
- เปิดช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสในกรณีเกิดเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชน และดำเนินการแก้ไข/ป้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Right Policy)

ผู้บริหารและพนักงานบริษัททุกคนตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของบุคคลตามกฎหมายและสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกิจกรณีที่ต้องปฏิบัติ รวมถึง

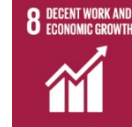
- การปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียม โดยปราศจากการแบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติ
- ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการละเมิดหรือกีดกัน คุณค่าสิทธิมนุษยชน
- สนับสนุนและส่งเสริมให้ทุกคนมีสิทธิพื้นฐานที่เท่าเทียมกัน
- การต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก และการค้ามนุษย์
- สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ความเข้าใจตลอดจนสอดส่องดูแล การปฏิบัติต่อกันภายในบริษัท ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทางด้านธุรกิจ รวมถึงผู้ขายสินค้าและบริการ ผู้รับเหมา ตลอดจนผู้ร่วมธุรกิจ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์
- สามารถดูรายละเอียดนโยบายได้ที่ www.kce.co.th

แผนงาน / โครงการ :

- การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนรอบด้าน : บริษัทได้ทำการตอบแบบสำรวจ “ความพร้อมของบริษัทในประเทศไทยในการดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน” ของตลาดหลักทรัพย์ เพื่อประเมินตนเองและเตรียมความพร้อมสำหรับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนรอบด้าน ภายในปี 2567
- การประกาศเจตนารมณ์ของบริษัทและคู่ค้าในการปฏิบัติตามนโยบายด้านจริยธรรมในการปฏิบัติต่อแรงงาน (Supplier Code of Conduct) : ดูรายละเอียดในหัวข้อ 3.5 ความยั่งยืนในมิติบริษัทภิบาลและเศรษฐกิจ : การบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบและยั่งยืน

เป้าหมาย : ไม่มีเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน ครอบคลุมกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท

ผลการดำเนินงาน : ในปี 2565 ไม่มีเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน



❖ การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทมีนโยบายการจ้างงานอย่างเท่าเทียม และไม่แบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ อายุ ภูมิสำเนา และความพิการ รวมถึงการเคารพสิทธิแรงงาน และการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามกฎหมาย ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทยและสากล และสร้างความเหมาะสมด้านการจ้างงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด และสวัสดิการ รวมถึงสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมที่ดี

บริษัทจัดสรรสวัสดิการที่หลากหลายให้กับพนักงาน เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีระหว่างการทำงานร่วมกับบริษัท เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต ประกันสุขภาพครอบครัวสำหรับพนักงาน รวมถึงส่งเสริมการเข้าถึงวัคซีนตามสิทธิให้กับพนักงานทุกระดับ และจัดหาวัคซีนป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 19 เพิ่มเติมให้พนักงานในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูง เป็นต้น

การบริหารจัดการ :

- กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Policy) สามารถดูรายละเอียดนโยบายได้ที่ www.kce.co.th
- ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด
- รับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนจากพนักงาน และดำเนินการแก้ไข/ป้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ

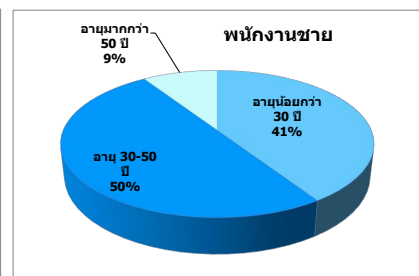
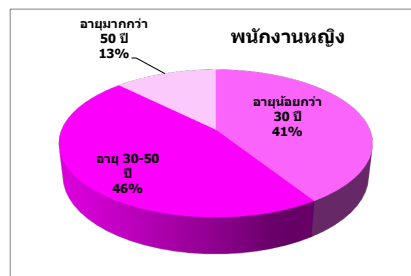
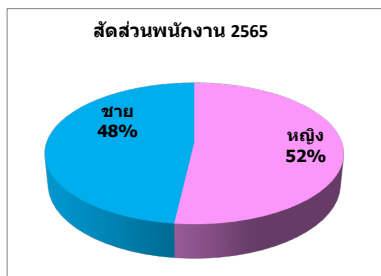
การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

บริษัทมุ่งดำเนินงานด้านค่าตอบแทนพนักงาน โดยทบทวนเงินเดือนและสวัสดิการสำหรับพนักงานในแต่ละพื้นที่อย่างสม่ำเสมอให้เป็นธรรมอย่างเท่าเทียมและเป็นไปตามกฎหมาย รวมถึงสามารถแข่งขันได้เพื่อให้พนักงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมที่สุดในการดำรงชีพ

บริษัทจ่ายค่าจ้างให้กับพนักงานสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดตลอดจนมีเงินสนับสนุนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม พร้อมทั้งค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม อาทิ ค่าทำงานนอกเวลา ค่าอาหาร เบี้ยขยัน ทั้งนี้ เพื่อให้แน่ใจว่าบริษัทจ่ายค่าจ้างและผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมแก่พนักงาน นอกจากนี้บริษัทได้ดำเนินการวิเคราะห์ค่าจ้างประจำปี โดยเข้าร่วมกับโครงการสำรวจค่าจ้าง และสวัสดิการกับ สมาคมบริหารงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) พร้อมทั้ง มีแผนขยายการประเมินไปยังคู่ค้าและผู้รับเหมาในอนาคต

ผลการดำเนินงาน :

ตารางแสดงการจ้างงาน						
รายการ	ปี 2563		ปี 2564		ปี 2565	
	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย
จำนวนพนักงานทั้งหมด	2,408		2,490		2,715	
สถิติพนักงานจำแนกตามการจ้างงาน						
- พนักงานประจำ KCE	449	542	439	536	474	587
- พนักงาน Subcontractor	801	616	880	635	933	721
สถิติพนักงานจำแนกตามเพศ	1,250	1,158	1,319	1,171	1,407	1,308
% พนักงานจำแนกตามเพศ	52%	48%	53%	47%	52%	48%
สถิติพนักงานจำแนกตามช่วงอายุ						
- อายุน้อยกว่า 30 ปี	521	458	552	463	576	533
- อายุ 30-50 ปี	597	587	628	602	654	654
- อายุมากกว่า 50 ปี	132	113	139	106	177	121
สถิติพนักงานจำแนกตามระดับตำแหน่ง						
- ระดับปฏิบัติการ	1,219	1,120	1,288	1,134	1,370	1,269
- ระดับบริหาร	28	34	28	32	34	34
- ผู้บริหารระดับสูง	3	4	3	5	3	5
สถิติพนักงานจำแนกตามภูมิภาค						
- กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	262	203	290	209	331	247
- ภาคกลาง	190	172	208	185	212	212
- ภาคเหนือ	41	67	43	63	38	70
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	694	633	705	626	747	693
- ภาคตะวันออก	35	45	43	47	43	46
- ภาคใต้	28	38	30	41	36	40
จำนวนพนักงานผู้พิการและ / หรือผู้สูงอายุ	8		9		9	
จำนวนพนักงาน KCE ที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	526		529		547	
% ของพนักงาน KCE ที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	53%		54%		52%	





❖ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

บริษัทดำเนินการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของพนักงานในทุกระดับให้เหมาะสมกับตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการทางธุรกิจและเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ บริษัทจึงมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรทุกสายวิชาชีพในทุกระดับ โดยผสมผสานทั้งการพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการปลูกฝังวัฒนธรรมและจริยธรรมขององค์กรควบคู่กัน เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และแนวทางในการดำเนินธุรกิจของบริษัททั้งในปัจจุบันและอนาคต

การบริหารจัดการ :

- กำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ครอบคลุมพนักงานทุกระดับภายในองค์กร
- การจัดการความรู้ (Knowledge Management) การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กร สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล :

บริษัทมีนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแบ่งออกเป็น 5 นโยบายดังนี้

1. **นโยบายการวางแผนพัฒนาอาชีพ :** พนักงานจะได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถอย่างต่อเนื่อง โดยการนำแนวทาง Competency มาประยุกต์ใช้ ทั้งในส่วนของความสามารถหลักสำหรับพนักงานทุกคนในองค์กรต้องมี (Core Competency) ความสามารถด้านการบริหารสำหรับผู้บริหาร (Leadership Competency) และความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ (Functional Competency) เพื่อนำไปวิเคราะห์ วางแผนและเป็นแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานรายบุคคลด้วย (IDP)
2. **นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล :** พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงานในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการนำระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีทั้งการจัดฝึกอบรมภายในบริษัทและภายนอกบริษัท
3. **นโยบายการพัฒนาและจัดการความรู้ในองค์กร :** เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดทำโครงการ “SMART Knowledge Sharing” เพื่อส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management)
4. **นโยบายรักษามือมีศักยภาพสูง และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง :** จัดทำหลักสูตรและเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเตรียมวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น Job Rotation, Job Enlargement & Enrichment, Job Assignment, Talent Monitor เพื่อรองรับการเติบโตในองค์กรแบบก้าวกระโดด สำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ (High Performance) และมีศักยภาพสูง (High Potential) ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ รวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมอุทิศตนในการปฏิบัติงาน และมีแผนการสืบทอดตำแหน่งของบุคลากรโดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ด้วยโครงการ Career Path Development Plan เพื่อสร้างความมั่นใจได้ว่าบริษัทมีความพร้อมในการเตรียมบุคลากรเพื่อทดแทนเมื่อมีตำแหน่งว่างหรือสำหรับรองรับการขยายธุรกิจในอนาคต
5. **นโยบายการพัฒนาทักษะพนักงานปฏิบัติการผลิต :** เพื่อให้พนักงานปฏิบัติการผลิตมีทักษะและมีความสามารถที่เพียงพอในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบตามนโยบายคุณภาพของบริษัท โดยการผลิตและบริการลูกค้าให้ได้ตามที่ตกลงหรือดีกว่า และมีการ

ปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องและทำให้ถูกต้องในครั้งเดียว ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้าต่อผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัทได้

แผนงาน / โครงการ :

1. การพัฒนาผู้บริหารและพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)


บริษัทเล็งเห็นความสำคัญของพนักงานที่มีฝีมือหรือเป็นดาวเด่นขององค์กร (Star) หรือที่เรียกว่า Talent เป็นพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี (High Performance) และมีศักยภาพสูง (High Potential) การบริหารและพัฒนาพนักงานศักยภาพสูง (Talent Management) เป็นการให้ความสำคัญต่อบุคลากรที่จะนำความรู้และความสามารถที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมถึงความพยายามที่จะพัฒนาความสามารถและศักยภาพของพนักงานให้เป็นพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือเป็น Talent ของบริษัท ตลอดจนความพยายามที่จะ

จงใจและรักษาพนักงานที่มีผลงานดีให้มีความรู้สึกผูกพันและมีความปรารถนาที่จะอุทิศตนในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของบริษัท

บริษัทอยู่ระหว่างการศึกษและจัดทำรูปแบบการฝึกอบรม เพื่อให้เป็นผู้นำที่ “เก่งงานและเก่งคน” และมีศักยภาพที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายและบรรลุการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยโครงการนี้จะดำเนินงานจริงในปี 2566


2. การพัฒนาทักษะหัวหน้างาน Supervisory Skills for Foreman, Leader

บริษัทเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงานในระดับหัวหน้างาน (Foreman, Leader) ซึ่งเป็นพนักงานที่เติบโตมากับองค์กร มีความรอบรู้และความชำนาญในเชิงลึก สร้างผลงานได้อย่างโดดเด่น จนเลื่อนจากระดับปฏิบัติการเป็นหัวหน้างาน (Foreman, Leader) หัวหน้างานเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานสามารถสั่งงาน ควบคุมงาน และติดตามงานให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพทุกขั้นตอน แผนกพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงได้จัดฝึกอบรมพนักงานในระดับดังกล่าว

Supervisory Skill for Foreman, Leader	กิจกรรม	ปี 2565		ปี 2566
		เป้าหมาย	ผลที่ได้	เป้าหมาย
 <p>Supervisory Skill for Foreman, Leader • Employees: 30 Person / Evaluation 93.7% • 25-26 May 2022</p>	จำนวนพนักงานที่เข้าอบรม พัฒนาทักษะหัวหน้างาน	100	111	100
	ได้เลื่อนตำแหน่ง	10	10	>=20
	คิดเป็น %	10%	10%	>=20%

3. โครงการ KCE Modern Manager

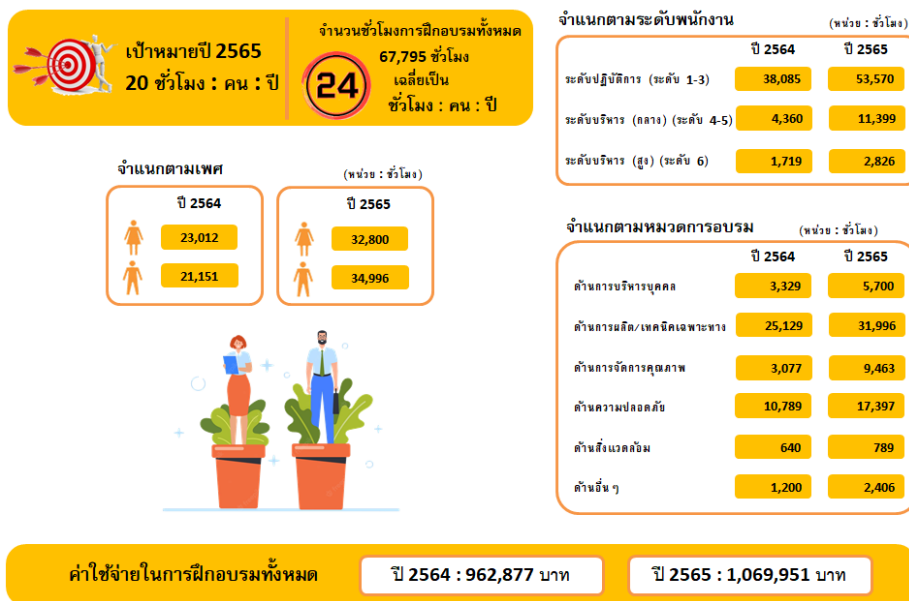
บริษัทได้ร่วมกับสถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (Thai EEI) ออกแบบหลักสูตรสำหรับการพัฒนาผู้นำในระดับผู้บังคับบัญชาในองค์กร ซึ่งจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการทีมงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานขององค์กร ผู้บังคับบัญชาจึงมีความจำเป็นที่จะต้อง มีความสามารถด้านการบริหารจัดการ (Management) การวางแผน (Planning) นำทิศทางและเป้าหมายสำหรับองค์กร (Goal) ไปสื่อสารยังทีมงาน และความสามารถในการผสมผสานทรัพยากร (Resource Integration) ที่มีอยู่อย่างจำกัดเข้าด้วยกัน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ จะต้องมั่งคั่งจิตวิทยาในการบริหาร (Management Psychology) ทักษะของนักบริหารยุคใหม่ (Management Skill for Modern Management) เพื่อผลักดันและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อส่งเสริมให้องค์กรดำเนินธุรกิจนั้นบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน ภายใต้โครงการ "KCE Modern Manager Program" จำนวน 10 หลักสูตร



กิจกรรม	ปี 2564		ปี 2565		ปี 2566
	เป้าหมาย	ผลที่ได้	เป้าหมาย	ผลที่ได้	เป้าหมาย
การจัดฝึกอบรมตามโครงการ Modern Manager	10	2	8	8	6
พนักงานเข้าอบรม	47	47	95	95	95
ได้รับการประเมิน	-	-	-	-	>=10
คิดเป็น %	-	-	-	-	>=10%

Competencies	KCE Modern Manager Program
Strategic Management	Focus
Strategic Management	Crucial conversation
Performance Management	Be Proactive
Performance Management	4 Discipline of Execution
Managing Change	Inspirational Leadership of KCE
Managing Change	7 Core Behavior to High Potential
Developing Others	Coaching
Developing Others	360 Degree Assessment (LQ)
Plan and Management	Time & Priority Management
Plan and Management	Project Management

ผลการดำเนินงาน :





❖ อาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัทให้ความสำคัญด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทั้งต่อพนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย โดยมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรที่ปราศจากอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงาน (Zero Accident Organization) บริษัทจึงมีการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้สอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานทั้งในระดับประเทศและระดับสากล และมีการประเมินและทบทวนความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งปรับปรุงพัฒนาระบบและมาตรการควบคุมความปลอดภัยของบริษัทอย่างต่อเนื่อง โดยบริษัทได้รับการรับรองมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO 45001:2018 ใบรับรองเลขที่ TH20/13090 (6 มีนาคม 2563 - 6 มีนาคม 2566) ซึ่งได้รับการตรวจประเมินจากบริษัท SGS (ประเทศไทย) จำกัด และมีการตรวจประเมินอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีเพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทได้ดำเนินการตามนโยบายและปฏิบัติตามข้อกำหนดของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างเข้มงวด โดยในปี 2565 บริษัทได้รับการตรวจประเมินระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย 1 ครั้ง (Surveillance audit) ในเดือนกุมภาพันธ์



การบริหารจัดการ:

บริษัทมีการดำเนินงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ตามหลัก PDCA ดังนี้

1. กำหนดนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO 45001) รวมถึงกฎหมายและข้อกำหนดของลูกค้า สามารถดูรายละเอียดนโยบายได้ที่ www.kce.co.th
2. ค้นหาและควบคุมความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุ หรือความเจ็บป่วยของพนักงาน และนำมาทำการวางแผนงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยประจำปี
3. การปฏิบัติและดำเนินงานตามแผนงานและมาตรการความปลอดภัยที่กำหนด
 - a. ด้านพนักงาน (Man) เช่น การอบรมด้านความปลอดภัย การจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล การจัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัย เป็นต้น
 - b. ด้านเครื่องจักร (Machine) เช่น การบำรุงรักษาและตรวจสอบความปลอดภัยเครื่องจักรตามระยะเวลา การตรวจความปลอดภัยระดับต่างๆ การเตรียมความพร้อมด้านระดับเหตุฉุกเฉินต่างๆ เป็นต้น
 - c. ด้านมาตรฐานความปลอดภัย (Method) เช่น การวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัย (JSA) เพื่อจัดทำมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน และอบรมสอนงานพนักงานให้มีความรู้ และปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย
 - d. ด้านการบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Management) เช่น การจัดทำมีม้องค์กรความปลอดภัย ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนด อาทิ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับต่างๆ คณะกรรมการความปลอดภัย เป็นต้น
4. การเฝ้าระวังตรวจสอบและประเมินผลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เช่น การตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การตรวจสอบสุขภาพประจำปี การประเมินความสอดคล้องของระบบ ISO 45001 เป็นต้น
5. การปรับปรุงพัฒนาระบบและมาตรการควบคุมความปลอดภัยอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง
6. สร้างความรู้ ความตระหนักด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้พนักงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับในการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน รวมถึงผู้รับเหมาที่เข้ามาทำงานให้กับบริษัทด้วย

แผนงาน / โครงการ :

กิจกรรมตามแผนงานที่สำคัญ

- **กิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัย (Safety Week)** เพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม ให้พนักงานด้วยสื่อต่างๆ เช่น การจัดบอร์ด การประกวดคำขวัญ เกม กิจกรรมตอบคำถามด้านความปลอดภัยฯ โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้ทั้งความสนุกสนาน แฝงด้วยความรู้ต่างๆ ให้เกิดจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของบริษัท



กิจกรรมตามแผนงานที่สำคัญ

- **กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปี** นอกจากจะมีการตรวจสอบสุขภาพพนักงานก่อนเข้างานตามปัจจัยเสี่ยงในการทำงานแล้ว บริษัทยังมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ทั้งการตรวจสอบสุขภาพทั่วไปและตามปัจจัยเสี่ยงที่พนักงานได้รับจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเฝ้าระวังการเกิดโรคจากการทำงาน รวมถึงโรคประจำตัวต่างๆของพนักงานเอง



- **กิจกรรมซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟประจำปี** แผนฉุกเฉินทุกแผนของบริษัทจะมีการฝึกซ้อมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยเฉพาะแผนอพยพหนีไฟ ซึ่งทุกปีจะมีการซ้อมทั้งกลางวันและกลางคืน ให้พนักงานมีความคุ้นเคย สามารถปฏิบัติภาระงับเหตุได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วเมื่อเกิดเหตุการณ์จริง อพยพหนีไฟอย่างถูกวิธี ปลอดภัย ไม่ตะหนกตกใจ ไม่ตกค้างในพื้นที่ รวมถึงการค้นหาและช่วยชีวิตผู้สูญหายได้อย่างรวดเร็ว



เป้าหมาย : อุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานเป็นศูนย์

ผลการดำเนินงาน :

จากการดำเนินงานปี 2565 มีอัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR) 0.81 ครั้ง ต่อ 200,000 ชั่วโมงการทำงาน ซึ่งยังไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สาเหตุหลักเกิดจากการทำงานกับเครื่องจักรและรถเข็นงาน อย่างไรก็ตามบริษัทยังมุ่งมั่นในการลดอุบัติเหตุในการทำงาน

โดยการวางแผนนำอุบัติเหตุที่เกิดบ่อยๆหรือมีความรุนแรงสูง มาวิเคราะห์งานเพื่อแก้ไขทั้งสภาพที่ไม่ปลอดภัย จัดทำวิธี/คู่มือความปลอดภัยในการทำงาน และนำไปอบรมพนักงานใหม่และพนักงานกลุ่มเสี่ยง การสอนงานของหัวหน้างาน การสื่อสารในช่องทางต่างๆ เพื่อพัฒนาให้พนักงานมีความรู้ทักษะในการทำงานอย่างถูกต้องและปลอดภัย การควบคุมดูแลตรวจสอบการทำงานของพนักงานให้เป็นไปตามวิธีปฏิบัติงานที่กำหนด ปรับปรุงข้อบกพร่องหรือสิ่งที่เป็นสาเหตุของอุบัติเหตุในทุกด้าน รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อให้เกิดจิตสำนึกและความตระหนักในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย



❖ การจูงใจและการรักษาพนักงาน

บริษัทเชื่อมั่นว่าพนักงานคือกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร จึงมีการส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้เต็มขีดความสามารถ และองค์กรมีนโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส มีการมอบหมายงานที่ท้าทาย ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ มีโอกาสการพัฒนาและฝึกอบรม โอกาสการเติบโตในวิชาชีพ การเปิดรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน มีสวัสดิการที่จูงใจและหลากหลาย เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างความผูกพันของพนักงานกับองค์กร

การบริหารจัดการ: นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหารอัตรากำลังคน

แผนงาน / โครงการ: การจูงใจและรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร

- โครงการอบรมหลักสูตร “สู่ความเป็นเลิศในการสร้างความสำเร็จเป็นทีมพี่เลี้ยง”

หลักการและเหตุผล

เป็นที่ยอมรับว่า “ความสำเร็จในการทำงาน” มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าในการพัฒนาทักษะฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติของพนักงาน ทั้งนี้เพราะ ความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงานเป็นทีม หมายถึง การได้รับการยอมรับในคุณค่าของตัวพนักงาน อาจนำมาซึ่งความก้าวหน้าในการทำงานและค่าตอบแทนที่ดีขึ้น ซึ่งจะเป็นรางวัลความสำเร็จของทั้งทีมงานและตัวพนักงานเอง แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นเพราะความไม่รู้ ความเข้าใจคลาดเคลื่อน ไม่รู้จักการทำงานเป็นทีม หรือไม่มีความรู้สึกสำคัญในตัวเอง จะกลายเป็นคนที่มุ่งแต่เพียงทำงานให้ “เสร็จ” ไปในแต่ละวันเท่านั้น โดยไม่ได้ตระหนักถึงความสำคัญของความร่วมมือหรือองค์กร

การสัมมนาระบบค่ายหลักสูตร “สู่ความเป็นเลิศในการสร้างความสำเร็จเป็นทีมพี่เลี้ยง” เป็นการเรียนรู้เชิงพฤติกรรมที่จะทำให้พนักงานได้ค้นพบความสามารถของตนเองและค้นพบความตระหนักในความสามารถผู้อื่น ตลอดจนมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและทีมงานให้ประสบความสำเร็จ และมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จนั้น ตลอดจนสร้างความรู้สึกมีคุณค่าและความรู้สึกเป็นเจ้าของงานที่ตนและทีมงานร่วมกันรับผิดชอบด้วย

ระบบพี่เลี้ยง (Buddy System)

บริษัทได้นำระบบพี่เลี้ยง (Buddy System) มาเป็นเครื่องมือของการจัดการความรู้ในแง่ของการถ่ายทอดความรู้ระหว่างผู้ที่ประสบการณ์มากกว่า และเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยการพัฒนาผู้บังคับบัญชาระดับต้นโดยผู้ที่มีความสามารถบทบาทเป็นพี่เลี้ยง เป็นหนึ่งในเทคนิคสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ในการทำงานของพนักงานใหม่ในเรื่องการปฏิบัติงานในหน้าที่และการประพฤติตนตามกรอบวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดระบบพนักงานสัมพันธ์ที่ดี

บริษัทให้ความสำคัญในการคัดเลือกผู้ที่จะมาทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้กับพนักงานใหม่ ซึ่งบริษัทประสงค์ที่จะให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพี่เลี้ยงทุกคน ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของหน่วยงาน/องค์กรในการให้ความรู้ ให้คำแนะนำ และสอนงานแก่พนักงานใหม่ โดยพนักงานที่ได้รับแต่งตั้งเป็นพี่เลี้ยงจะได้รับการฝึกอบรมในด้านเทคนิคการสอนงาน บทบาทหน้าที่ของการเป็นพี่เลี้ยง และทัศนคติเชิงบวกที่จำเป็น



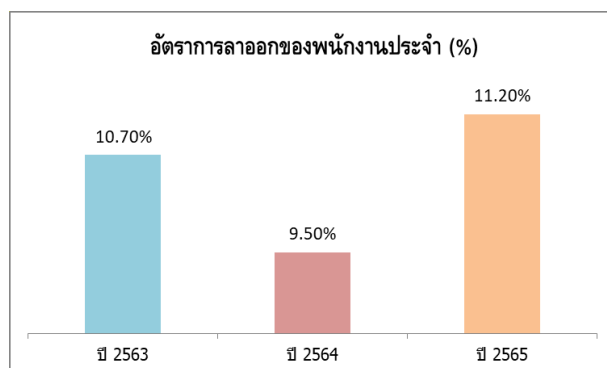
กิจกรรม	ปี 2565		ปี 2566
	Target	Actual	Target
พนักงานเข้าโครงการพี่เลี้ยง	847	-	-
ผ่านการอบรมและแต่งตั้ง	-	473	>=559
คิดเป็น %	-	56%	>=66%

เป้าหมาย : อัตราการลาออกของพนักงานประจำ <12% และไม่มีข้อพิพาทด้านแรงงาน

ผลการดำเนินงาน :

ตารางแสดงอัตราการลาออกของพนักงานประจำแบบสมัครใจ

รายการ	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565
จำนวนพนักงานที่ลาออกแบบสมัครใจ (คน)	105	92	118
จำนวนพนักงานทั้งหมด (คน)	984	973	1049
อัตราการลาออก (%)	10.7%	9.5%	11.2%



จากการดำเนินงานด้านการจูงใจและรักษาพนักงานปี 2565 มีอัตราการลาออกของพนักงานประจำ 11.2% ซึ่งยังอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือไม่เกิน 12% แต่อัตราการลาออกเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปี 2564 สาเหตุหลักมาจาก พนักงานต้องการความท้าทายในงานใหม่ๆ และประสบการณ์ใหม่ๆ ส่วนเรื่องข้อพิพาทด้านแรงงาน ในปี 2565 ไม่มีข้อพิพาทด้านแรงงานเกิดขึ้น



❖ ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม

บริษัทตระหนักและให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม โดยดำเนินโครงการสาธารณประโยชน์ต่างๆ อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม เพื่อมุ่งสร้างจิตสำนึกในการเป็นผู้ให้และเกื้อกูลสังคม ด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ต่างๆ ทั้งในด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชุมชน รวมถึงการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนในทุกๆ ด้านตามความสามารถที่องค์กรและบุคลากรมีอยู่

การบริหารจัดการ:

- กำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม
- การตั้งคณะทำงานรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility Committee) ซึ่งมีฝ่ายบริหารเป็นผู้ให้คำแนะนำ โดยทำหน้าที่กำหนดแนวทาง จัดทำงบประมาณ และดำเนินกิจกรรม รวมทั้งติดตามผลการดำเนินงาน จัดทำรายงาน และเป็นศูนย์กลางในการติดต่อประสานงานด้าน CSR กับหน่วยงานภายนอก

นโยบายด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม :

บริษัทมีนโยบายที่ต้องดูแลและสานสัมพันธ์กับชุมชนใกล้เคียง จึงสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ โดยดำเนินโครงการต่างๆ ที่คำนึงถึงความเหมาะสมและประโยชน์ที่ชุมชนและสังคมจะได้รับเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน รวมถึงส่งพนักงานของบริษัทเข้าร่วมกิจกรรมชุมชน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนกิจกรรมในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ดังนี้

1. ครอบคลุมธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม
2. มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมโดยรวม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม
3. ส่งเสริมให้บุคลากรในบริษัทมีจิตอาสา และรับผิดชอบต่อสังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน
4. ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมที่สร้างประโยชน์ที่ยั่งยืนแก่สังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม ดังนี้
 - เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท
 - เป็นกิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและเห็นผลอย่างชัดเจน
 - เป็นกิจกรรมที่ก่อประโยชน์แก่สังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อมในระยะยาวอย่างแท้จริง
 - เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาด้านการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
5. ส่งเสริมการสร้างงาน พัฒนาทักษะแรงงาน ตลอดจนอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของชุมชนซึ่งมีธุรกิจของบริษัทตั้งอยู่
6. พัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการประหยัดพลังงานการใช้พลังงานทดแทน การอนุรักษ์ทรัพยากร การนำวัสดุกลับมาใช้ใหม่

แผนงานและโครงการ:

- โครงการพัฒนาชุมชนรอบโรงงานเพื่อประโยชน์สาธารณะ

โครงการพัฒนาชุมชนและสังคม	รูปภาพกิจกรรม
<p>1. มอบอุปกรณ์การเรียนและของขวัญวันเด็กให้กับโรงเรียนและหน่วยงานราชการ จำนวน 7 แห่ง เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2565 ได้แก่ โรงเรียนวัดพลมณี, ศูนย์พัฒนาก่อนวัยเรียนชุมชนดารุลมุक्तिมูอัลมักร์, โรงเรียนสุเหร่าสนามกลางลำ, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนชุมชนประชาพร้อมใจ, โรงเรียนวัดปากบึง, สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง และสถานีตำรวจนครบาลคลองกรุง</p>	
<p>2. สนับสนุน โครงการ “ สนล.ห่วงใย ชุมชนปลอดภัย ร่วมใจป้องกันโควิด-19 ” บริจาคเจลแอลกอฮอล์ หน้ากาก,นม UHT ให้กับสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง เพื่อนำไปมอบให้ชุมชน เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2565</p>	
<p>3. โครงการรณรงค์ขับขี่ปลอดภัยสร้างวินัยจราจร ประจำปี 2565 ร่วมโครงการกับสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังและรับมอบหมวกนิรภัยให้กับพนักงาน เมื่อวันที่ 8 เมษายน 2565</p>	
<p>4. โครงการเครื่องต้นน้ำเติมออกซิเจนและโคมไฟโซลาร์เซลล์ เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2565 ได้ติดตั้งเครื่องต้นน้ำเติมออกซิเจนโซลาร์เซลล์ จำนวน 2 เครื่อง และมอบโคมไฟโซลาร์เซลล์ ขนาด 500 W จำนวน 14 โคม พร้อมอุปกรณ์การติดตั้ง ให้กับชุมชนบึงบัว แขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ จำนวนประชาชนที่ได้รับประโยชน์ 3,141 คน</p>	

● โครงการพัฒนาเพื่อประโยชน์ด้านการศึกษา

โครงการพัฒนาชุมชนและสังคม	รูปภาพกิจกรรม
<p>1. มอบน้ำดื่มให้นักศึกษาคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สนับสนุนกิจกรรมค่ายรับน้องใหม่ จำนวน 300 ขวด เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2565</p>	
<p>2. โครงการติดตั้ง Solar roof-top ขนาด 10 KWp และชุดสาริตเพื่อการเรียนรู้ระบบ Solar cell ขนาด 2,000W/24V ณ วิทยาลัยเทคนิคนครนายก อ.เมือง จ.นครนายก เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2565 เพื่อผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์สำหรับใช้ในอาคารเรียน และชุดสาริตใช้สำหรับการศึกษาในหลักสูตรการติดตั้งและบำรุงรักษาระบบ Solar Cell</p>	
<p>3. โครงการรับนักศึกษาฝึกงาน ทวิภาคีและสหกิจศึกษา จำนวน 21 คน เปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้ามาเรียนรู้กระบวนการทำงานของบริษัท เพื่อนำไปใช้ต่อยอดในการประกอบอาชีพในอนาคต โดยรับนักศึกษาในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ และอาชีวอนามัย</p>	

● โครงการพัฒนาสังคมทั่วไป

โครงการพัฒนาชุมชนและสังคม	รูปภาพกิจกรรม
<p>1. บริจาคชุดตรวจ ATK และอุปกรณ์ป้องกัน COVID-19 ให้กับมูลนิธิอนุเคราะห์เด็กหญิงบ้านราชวิถี เพื่อเฝ้าระวังการแพร่เชื้อ COVID-19 ได้แก่ ชุดตรวจ ATK หน้ากากอนามัย เจลแอลกอฮอล์ เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2565</p>	
<p>2. บริจาคคอมพิวเตอร์ที่ใช้แล้ว ส่งต่อสมาคมคนพิการทางการเคลื่อนไหว ณ หมู่บ้านวังทองริเวอร์ปาร์ค ต.คูคต อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี เพื่อนำไปรีไซเคิลและจำหน่ายเพื่อนำเงินไปช่วยเหลือผู้พิการ เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2565</p>	
<p>3. โครงการ KCE บำบัดน้ำใจ ช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2565 มอบถุงยังชีพบรรจุข้าวสาร อาหารแห้ง จำนวน 500 ชุด และน้ำดื่ม 200 โหล ให้กับชาวบ้าน อ.พินุลมั่งสาทร จ.อุบลราชธานี และเมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2565 มอบถุงยังชีพบรรจุข้าวสาร อาหารแห้ง จำนวน 500 ชุด และน้ำดื่ม 200 โหล ให้กับชาวบ้าน ต.ต้นโพธิ์ อ.เมือง จ.สิงห์บุรี</p>	

เป้าหมาย : จัดทำโครงการพัฒนาสังคมและชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อย่างน้อย 6 โครงการต่อปี

ผลการดำเนินงาน

ประเภทโครงการ	เป้าหมาย	โครงการที่ดำเนินการจริงในปี 2565
1. โครงการพัฒนาชุมชนรอบโรงงานเพื่อประโยชน์สาธารณะ	อย่างน้อย 2 โครงการต่อปี	4 โครงการ
2. โครงการพัฒนาเพื่อประโยชน์ด้านการศึกษา	อย่างน้อย 2 โครงการต่อปี	3 โครงการ
3. โครงการพัฒนาสังคมทั่วไป	อย่างน้อย 2 โครงการต่อปี	3 โครงการ

จากการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมในปี 2565 บริษัทได้ดำเนินโครงการพัฒนาชุมชนและสังคมจำนวน 10 โครงการ โดยใช้งบประมาณรวมทั้งสิ้น 997,882.27 บาท และไม่มีข้อพิพาทใดๆกับชุมชนและสังคม