

# 3.4

## การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม

### 3.4.1 สิทธิมนุษยชน



บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานตามหลักมาตรฐานสากลและข้อกำหนดกฎหมายในทุกประเทศที่ประกอบธุรกิจ รวมถึงมุ่งมั่นดำเนินการตามหลักปรัชญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights; UDHR) หลักการ 10 ประการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (Global Compact Principles) หลักปฏิบัติของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights; UNGPs) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization; ILO) มนุษย์ทุกคนมีสิทธิและเสรีภาพ มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยไม่จำกัดเพศ ศาสนา ความเชื่อหรือการแสดงออก โดยได้รับการรับรองและคุ้มครองทางกฎหมายตาม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และสิทธิสัญญาระหว่างประเทศโดยรัฐมีหน้าที่ปกป้องสิทธิมนุษยชนของคนในประเทศ

บริษัทตระหนักดีว่าการให้ความสำคัญและเคารพในสิทธิมนุษยชนสากลทั้งภายในองค์กร ซึ่งองค์กรสามารถควบคุมการปฏิบัติได้ง่ายและทั่วถึง และภายนอกองค์กรในห่วงโซ่คุณค่า ซึ่งมีความซับซ้อนและองค์กรควบคุมได้ยากและเป็นเรื่องท้าทายต่อการดำเนินงานทางธุรกิจ หากบริษัทละเลยหรือปล่อยให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนในองค์กรหรือในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจย่อมส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนขององค์กร เพราะการได้รับความไว้วางใจและการได้รับความสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ที่เกิดจากการปฏิบัติที่ดี ไม่เบียดเบียนผู้อื่น เคารพในสิทธิของผู้อื่น ถือเป็นเสาหลักสำคัญที่จะทำให้อุตสาหกรรมเติบโตได้อย่างยั่งยืน โดยมีการประเมินผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคม และสิทธิมนุษยชน มีดังนี้

ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ	ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม	ผลกระทบด้านสังคม	ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
<p><b>+</b> เชิงบวก</p> <p>ความไว้วางใจเชื่อใจในการดำเนินธุรกิจและภาพลักษณ์องค์กรดี</p>	<p><b>+</b> เชิงบวก</p> <p>ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์จะได้รับการใส่ใจดูแลหรือฟื้นฟูให้กลับสู่สภาพปกติ</p>	<p><b>+</b> เชิงบวก</p> <p>การอยู่ร่วมกันในสังคมชุมชน อย่างมีความไว้วางใจ เชื่อใจกัน และร่วมกันพัฒนาชุมชน</p>	<p><b>+</b> เชิงบวก</p> <p>สิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่ธุรกิจได้รับการตรวจสอบและได้รับการคุ้มครอง</p>
<p><b>-</b> เชิงลบ</p> <p>อาจถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยทางอ้อม ถูกตัดกั้นทางการค้า</p>	<p><b>-</b> เชิงลบ</p> <p>อาจเกิดการแย่งชิงทรัพยากรธรรมชาติเป็นของตนเพราะเกิดการเข้าใจผิดว่ามีสิทธิในการครอบครอง</p>	<p><b>-</b> เชิงลบ</p> <p>อาจเกิดการต่อต้านจากชุมชนหากบริษัทละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งทางตรง ทางอ้อม</p>	<p><b>-</b> เชิงลบ</p> <p>อาจมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่ธุรกิจซึ่งเท่ากับว่าบริษัทมีส่วนทางอ้อมในการละเมิด</p>



## การบริหารจัดการ :

### ■ การประกาศนโยบายและความมุ่งมั่น

ประกาศความมุ่งมั่นและการกำกับดูแลด้านสิทธิมนุษยชนผ่านนโยบายสิทธิมนุษยชนและนโยบายและความมุ่งมั่นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มว่าจะได้รับปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม รวมถึงส่งเสริมสนับสนุนเสรีภาพในการแสดงออก การสมาคม การเจรจาต่อรอง และการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับกลุ่มเปราะบางเพื่อต่อต้านและขจัดความเสี่ยงในประเด็นการค้ำมนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก โดยมุ่งมั่นขจัดการเลือกปฏิบัติ โดยสิ้นเชิงและต่อต้านการคุกคามในทุกรูปแบบ

### ■ การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในประเด็นสำคัญต่างๆ ตรวจสอบผลกระทบ และกบฏวนปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อบรรเทาผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท

### ■ การติดตามและเปิดเผยผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

ติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน ทบทวนผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง พัฒนาปรับปรุงมาตรการต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้และพิจารณา เพื่อดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและรายงานผลการดำเนินงานสู่สาธารณชนด้วยความโปร่งใส

### ■ การปลูกฝังและสื่อสาร

สื่อสารนโยบายที่ได้รับการผนวกหลักการพื้นฐานและมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชนเข้าไว้ให้กับพนักงานและคู่ค้าเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและการตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชน

### ■ กระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและเยียวยา

มีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนจากพนักงานและ/หรือผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงกระบวนการตรวจสอบข้อมูลหรือข้อร้องเรียนเพื่อดำเนินการแก้ไขและเยียวยาผู้เสียหายให้ถูกต้องเหมาะสมรวมทั้งนำประเด็นร้องเรียนมาพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดกรณีซ้ำหรือเหตุการณ์ใหม่



## เป้าหมาย : การละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นศูนย์



## ผลการดำเนินงาน :

ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2567	ผลการดำเนินงานปี 2567
จำนวนข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน	0 ครั้ง	0 ครั้ง
% ของผู้บริหารและพนักงานที่ได้รับการอบรมและผ่านการทดสอบด้านสิทธิมนุษยชน	100%	100%



## คำแถลงนโยบายสิทธิมนุษยชน

ผู้บริหารและพนักงานของบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ทุกคนตระหนักดีถึงความสำคัญและเคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลในทุกด้านตามกฎหมายและสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีต้องปฏิบัติ ได้แก่

- การปฏิบัติต่อสิทธิมนุษยชนทั้งหมดอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ
- ป้องกันการละเมิดหรือการกีดกันสิทธิมนุษยชน
- สนับสนุนและส่งเสริมสิทธิขั้นพื้นฐานที่เท่าเทียมกัน
- สื่อสาร เผยแพร่ ทำความเข้าใจ ตลอดจนกำกับดูแลการปฏิบัติต่อกันภายในบริษัทและผู้ที่เกี่ยวข้องในภาคส่วนธุรกิจ ผู้สินค้าและบริการ ผู้รับจ้าง และผู้ร่วมธุรกิจ ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์และเคารพในสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติอย่างเป็นธรรมตามสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน



## นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทมีการกำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ซึ่งครอบคลุมถึงเสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง การจ้างงานที่เลือกได้อย่างอิสระ การต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานหญิง การจ้างแรงงานต่างด้าว ค่าจ้างและชั่วโมงทำงาน สุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน การไม่เลือกปฏิบัติ และความรับผิดชอบต่อสังคมและแรงงาน โดยสามารถอ่านรายละเอียดได้ที่ [www.kce.co.th](http://www.kce.co.th) ในหมวดข้อมูลนักลงทุน > การพัฒนาสู่ความยั่งยืน > การกำกับดูแลกิจการ > นโยบายและแนวปฏิบัติ



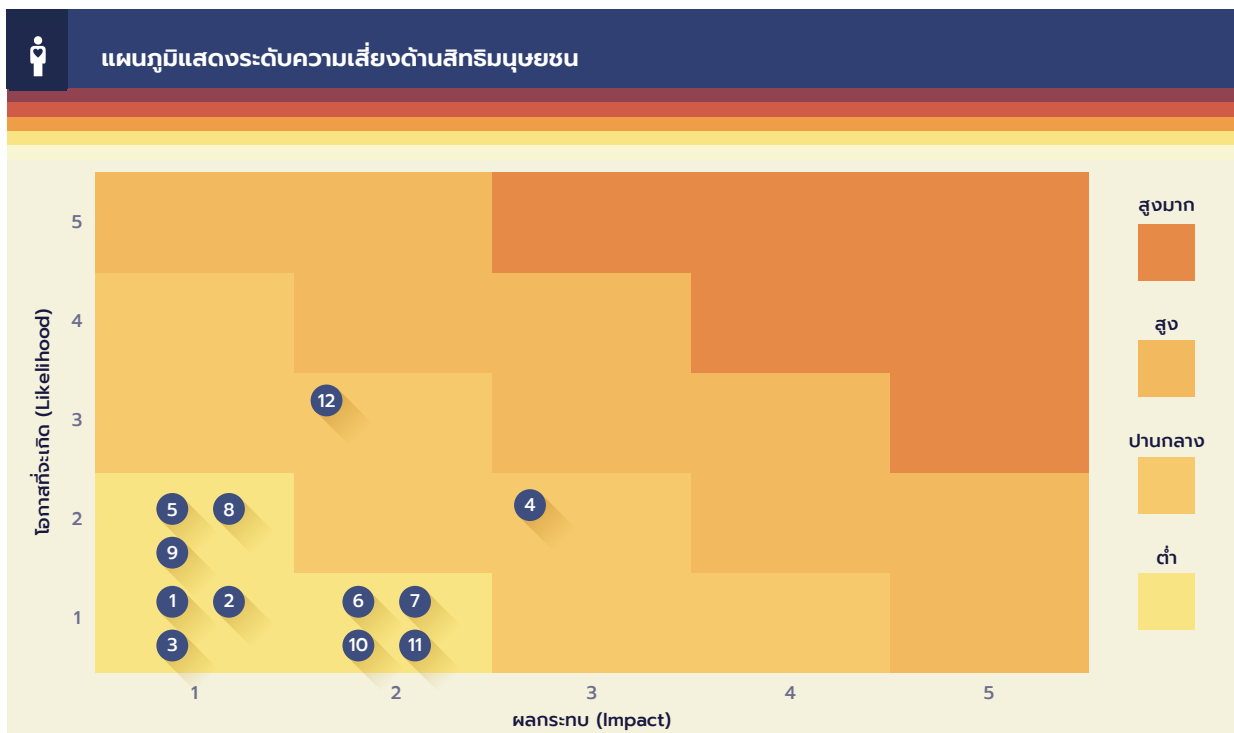
## กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)



## ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ปี 2567 บริษัทได้เริ่มประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดขอบเขตการประเมินเป็นกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียหลักในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ คือ พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชนและสิ่งแวดล้อม และจับคู่กับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานและกิจกรรมของบริษัท รวมถึงประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเฉพาะธุรกิจหรือเฉพาะพื้นที่ และมีเป้าหมายที่จะดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทภายในปี 2568

ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของปี 2567 พบว่ามีความเสี่ยงสูงสุดในระดับปานกลาง ซึ่งบริษัทได้กำหนดมาตรการป้องกันและลดความเสี่ยงเพื่อควบคุมไม่ให้มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก



**ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการประเมิน**

สิทธิของพนักงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเลือกปฏิบัติ การคุกคาม การล่วงละเมิด</li> <li>2. เสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง</li> <li>3. การใช้แรงงานบังคับ และการใช้แรงงานเด็ก</li> <li>4. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน</li> <li>5. สิทธิส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน</li> </ol>
สิทธิของลูกค้า	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. การเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า</li> <li>7. การรักษาความเป็นส่วนตัวและข้อมูลของลูกค้า</li> </ol>
สิทธิของคู่ค้าและผู้รับเหมา	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. การเลือกปฏิบัติต่อคู่ค้าและผู้รับเหมา</li> <li>9. การใช้แรงงานบังคับ และการใช้แรงงานเด็กของคู่ค้า</li> <li>10. การรักษาความเป็นส่วนตัวและข้อมูลของคู่ค้า</li> <li>11. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับเหมา</li> </ol>
สิทธิของชุมชนและสิ่งแวดล้อม	<ol style="list-style-type: none"> <li>12. การสร้างผลกระทบทางมลพิษและของเสียอันตราย</li> </ol>





## มาตรการป้องกันและบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน สำหรับความเสี่ยงระดับปานกลาง

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ	ผู้มีส่วนได้เสีย	มาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบ
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน</li> </ul>	พนักงาน ผู้รับเหมา	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ปฏิบัติตามกฎหมายด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด</li> <li>■ การบริหารจัดการตามระบบมาตรฐาน ISO 45001</li> <li>■ ประเมินความเสี่ยงอันตรายและจัดทำแผนลด/ควบคุม</li> <li>■ ปฏิบัติงานตามมาตรการความปลอดภัย</li> <li>■ ตรวจสอบสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน</li> <li>■ ฝึกอบรมด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานและผู้รับเหมา</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ การสร้างผลกระทบทางมลพิษและของเสียอันตราย</li> </ul>	ชุมชนและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด</li> <li>■ การบริหารจัดการตามระบบมาตรฐาน ISO 14001</li> <li>■ จัดทำระบบบำบัดมลพิษทางอากาศและระบบบำบัดน้ำเสีย</li> <li>■ ตรวจสอบคุณภาพอากาศและคุณภาพน้ำทิ้ง</li> <li>■ ปฏิบัติงานตามคู่มือการจัดการสิ่งแวดล้อม การใช้สารเคมี และการจัดการขยะ/ของเสีย</li> <li>■ ฝึกอบรมจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงาน</li> </ul>



## การติดตามทบทวนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทได้กำหนดให้ทบทวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทและบริษัทย่อย อย่างน้อยทุก 3 ปี



## กลไกการเยียวยากรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้น

บริษัทให้ความสำคัญกับการเคารพและปกป้องสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานสากล เพื่อให้มั่นใจว่าหากเกิดกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้น บริษัทมีระบบและกระบวนการในการแก้ไขและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ดังนี้

### 1 กลไกการร้องเรียนและการเข้าถึง

- จัดให้มีช่องทางร้องเรียนที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่ายสำหรับพนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสีย เช่น Hotline, เว็บไซต์, อีเมล และกล่องรับข้อร้องเรียน
- สร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับช่องทางร้องเรียนและกระบวนการตรวจสอบข้อร้องเรียนผ่านการสื่อสารและการฝึกอบรม

### 2 กระบวนการตรวจสอบข้อร้องเรียน (Complaint Assessment & Investigation)

- กำหนดกระบวนการตรวจสอบข้อร้องเรียนที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม โดยอิงตามหลักการของ Human Rights Due Diligence
- แต่งตั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน เพื่อพิจารณาข้อร้องเรียน สอบสวนข้อเท็จจริง ประเมิน และดำเนินการแก้ไขปัญหา
- คำนึงถึงหลักความเป็นส่วนตัวและการปกป้องผู้ร้องเรียน (Whistleblower Protection)

### 3 มาตรการเยียวยาและการชดเชย

- จัดให้มีมาตรการเยียวยาที่เหมาะสม เช่น การคืนสิทธิ การชดเชยทางการเงิน การฟื้นฟูสภาพ หรือการปรับปรุงนโยบาย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดซ้ำ
- ให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายหรือคำปรึกษาแก่ผู้ได้รับผลกระทบตามความเหมาะสม

### 4 การติดตามผลและปรับปรุงกระบวนการ

- ติดตามผลการดำเนินงานของกลไกการเยียวยาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ได้รับผลกระทบได้รับการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นธรรม
- ประเมินและปรับปรุงกระบวนการให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
- ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน สหิทธิมนุษยชน และกฎหมายสิ่งแวดล้อมของประเทศและมาตรฐานสากล



### การฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทส่งเสริมให้พนักงานทุกคนเข้าใจและปฏิบัติตามด้วยความเคารพต่อสิทธิของผู้อื่น รวมถึงนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ซึ่งกำหนดไว้เป็นหลักสตรคความจำเป็นในการฝึกอบรมทุกตำแหน่ง ในปี 2567 ได้ดำเนินการอบรมผู้บริหารและพนักงานแล้ว 100% รวมถึง เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยและผู้เข้ามาปฏิบัติงานในบริษัท



### ช่องทางรับเรื่องร้องเรียน



บนเว็บไซต์ภายในของบริษัทฯ  
: (KCE Home Intranet)



บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ  
: www.kce.co.th



สแกน QR Code  
: whistleblower



E-mail  
: whistleblower@kce.co.th



ตู้รับข้อร้องเรียน  
ของ CEO



ไปรษณีย์  
: ผู้จัดการสายงานตรวจสอบภายใน  
บริษัท เคซีอี ฮีลคโตร์นิคส์ จำกัด (มหาชน)  
72-72/1-3 นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง  
ซอยดลองกรุง 31 แขวงลำปลาคิว  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520



ช่องทางอื่นๆที่บริษัท  
ได้เปิดไว้ (ถ้ามี)

## 3.4.2 การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทเชื่อมั่นว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ จึงให้ความสำคัญกับปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมตามสิทธิพื้นฐานที่ควรได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายและมาตรฐานสากลบนหลักสิทธิมนุษยชน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุขและยั่งยืน เพื่อให้เกิดการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เสริมสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับองค์กร รวมถึงสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน



### การบริหารจัดการ :

- การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและสิทธิมนุษยชนในทุกกระดับ รวมมาตรฐานหรือหลักการสากล เช่น มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และหลักการ UN Guiding Principles on Business and Human Rights
- กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน รวมถึงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และสื่อสารให้กับพนักงานทุกระดับทราบและเข้าใจอย่างชัดเจน
- กำหนดนโยบายค่าตอบแทนที่ยุติธรรมตามมาตรฐานอุตสาหกรรมและข้อกำหนดของกฎหมายแรงงาน และการจ่ายค่าตอบแทนพิจารณาจากผลการทำงานหรือความสามารถของพนักงานเป็นหลัก
- ส่งเสริมความหลากหลายในการทำงานและการไม่เลือกปฏิบัติในทุกด้าน เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ หรือความพิการ สร้างโอกาสให้กับทุกคนในการเติบโตในองค์กรโดยไม่คำนึงถึงข้อจำกัดทางกายภาพหรือสังคม
- พัฒนากทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่องเป็นการให้โอกาสพนักงานทุกคนในการพัฒนาตนเองและเติบโตในองค์กร โดยการจัดฝึกอบรมด้านทักษะที่จำเป็นในสายงาน รวมถึงการฝึกอบรมด้านความรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงานและการสร้างความเข้าใจในเรื่องความเท่าเทียมและความยุติธรรมในที่ทำงาน
- รับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนจากพนักงาน และดำเนินการแก้ไข/ป้องกันร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ



**เป้าหมาย :** พนักงานหญิงในระดับบริหาร ไม่น้อยกว่า 40%



**ผลการดำเนินงาน :**

ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2567	ผลการดำเนินงานปี 2567
ร้อยละของพนักงานหญิงในระดับบริหาร	40%	41%



### นโยบายด้านมาตรฐานแรงงาน

บริษัทมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องตามกฎหมายแรงงานและข้อกำหนดมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมและระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง บริษัทจะสนับสนุนเรื่องเวลา บุคลากร และทรัพยากรอื่นๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้งานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและแรงงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และจะปรับปรุงการดำเนินงานด้านแรงงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมอยู่เสมอ



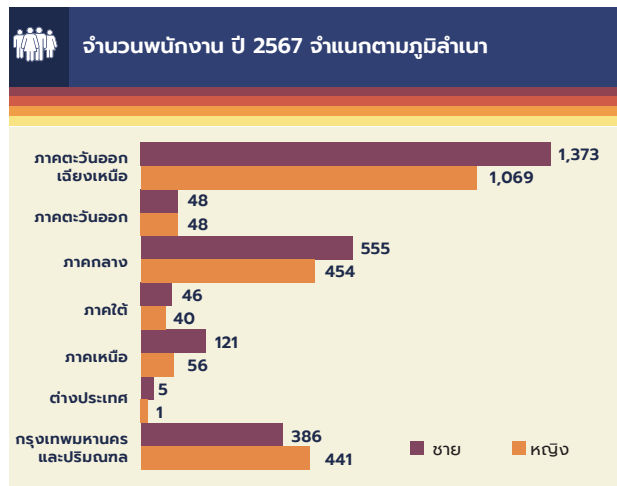
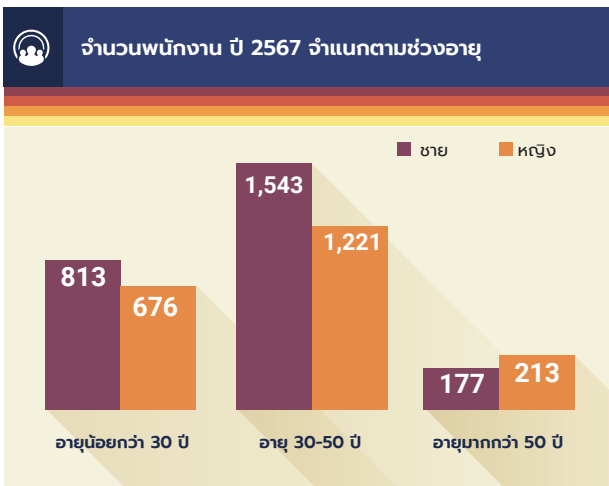
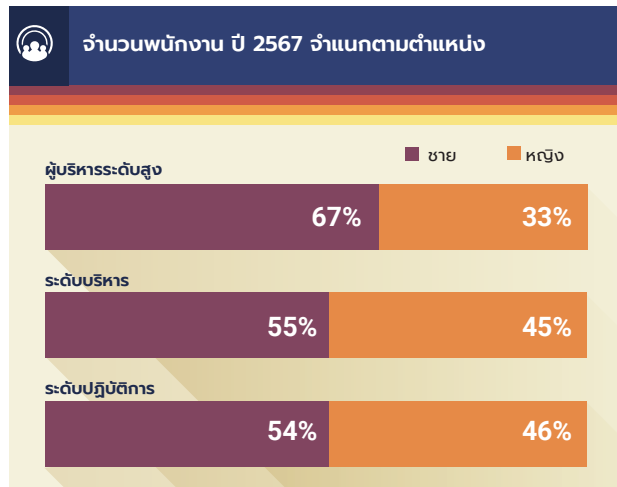
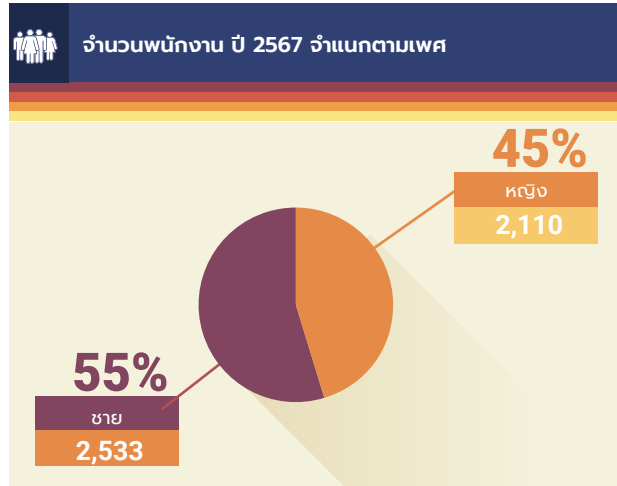
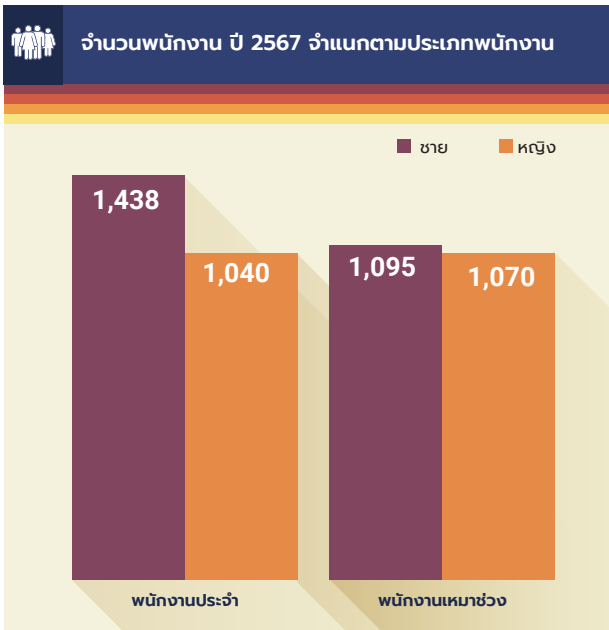
## นโยบายด้านค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และสวัสดิการ

บริษัทมุ่งมั่นที่จะให้ผลตอบแทนแก่พนักงานในระดับที่แข่งขันได้เมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมและตลาดแรงงานในท้องถิ่น โดยปฏิบัติ งานตามกฎหมายค่าจ้างที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มที่ รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงานสัปดาห์ และสวัสดิการที่ได้รับคำสั่งทางกฎหมาย ชั่วโมงการทำงานสำหรับพนักงานจะจำกัดตามที่กฎหมายท้องถิ่นอนุญาต และบริษัท มีนโยบายการพิจารณาปรับค่าจ้างอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้พนักงานสามารถดำรงชีพอยู่ได้สำหรับครอบครัวและยังเหลือออมตามความเหมาะสม

พนักงาน	ข้อมูลความหลากหลายของพนักงาน					
	ปี 2565		ปี 2566		ปี 2567	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
จำนวนพนักงานทั้งหมด	5,131		5,027		4,643	
จำแนกตามเพศ	2,791	2,340	2,759	2,268	2,533	2,110
จำแนกตามประเภทพนักงาน						
■ พนักงานประจำ	1,622	1,154	1,333	837	1,438	1,040
■ พนักงานเหมาช่วง	1,169	1,186	1,426	1,431	1,095	1,070
จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน						
■ ผู้บริหารระดับสูง	12	8	11	6	18	9
■ ระดับบริหาร	76	61	73	57	65	54
■ ระดับปฏิบัติการ	2,703	2,271	2,675	2,205	2,450	2,047
จำแนกตามช่วงอายุ						
■ อายุน้อยกว่า 30 ปี	1,003	838	922	780	813	676
■ อายุ 30-50 ปี	1,612	1,278	1,633	1,251	1,543	1,221
■ อายุมากกว่า 50 ปี	176	224	204	237	177	213
จำแนกตามภูมิภาค						
■ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	399	494	364	428	386	441
■ ภาคเหนือ	169	79	164	76	121	56
■ ภาคใต้	56	42	53	37	46	40
■ ภาคกลาง	656	507	621	485	555	454
■ ภาคตะวันออก	61	55	55	54	48	48
■ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1,444	1,163	1,496	1,188	1,373	1,069
■ ต่างประเทศ	6	-	6	-	5	1
จำแนกตามกลุ่มเปราะบาง						
■ คนพิการ	13	8	14	8	18	8

จำนวนพนักงานทั้งหมด

# 4,643

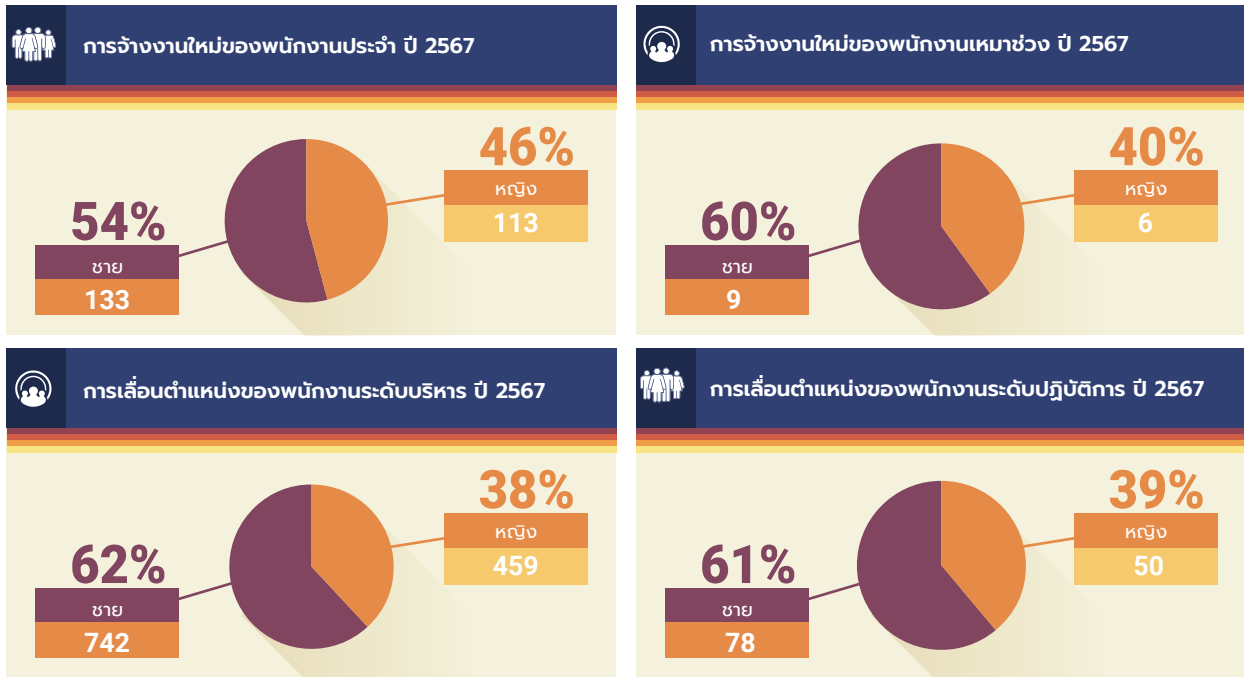


## การส่งเสริมความหลากหลายและความเท่าเทียมในองค์กร

บริษัทมีนโยบายการจ้างงานอย่างเท่าเทียมโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติทั้งทางเพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา สีผิว ภูมิสำเนา ความพิการ อุดมการณ์ทางการเมือง สมาชิกสหภาพแรงงานหรือสถานะอื่นๆ รวมถึงการเคารพสิทธิแรงงาน และการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมที่เป็นไปตามกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทยและสากล และสร้างความเท่าเทียมในด้านผลประโยชน์การปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด และสวัสดิการ รวมถึงการจัดสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมที่ดี

ปี 2567 กลุ่มบริษัทมีการจ้างพนักงานรวม 4,643 คน เป็นพนักงานประจำ 2,478 คน และพนักงานเหมาช่วง 2,165 คน แบ่งเป็นผู้บริหารระดับสูง 27 คน ผู้บริหาร 119 คน และระดับปฏิบัติการ 4,497 คน โดยแบ่งเป็นเพศหญิง 45% และเพศชาย 55%

บริษัทมีนโยบายส่งเสริมแรงงานสตรีให้มีโอกาสการเติบโตทางวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นกลุ่มบริษัทจึงมีผู้บริหารหญิง 41% และพนักงานระดับปฏิบัติการหญิง 45% ส่วนการจ้างงานและการเลื่อนตำแหน่ง มีสัดส่วนพนักงานหญิงที่จ้างงานใหม่และเลื่อนตำแหน่งถึง 40% ตามความเหมาะสมของลักษณะงาน



## การสร้างโอกาสให้แก่ผู้พิการ

บริษัทมีการจ้างงานผู้พิการ เพื่อเป็นการสร้างโอกาสที่เท่าเทียมและเป็นธรรมให้ผู้พิการได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับร่างกายและความสามารถ ทั้งนี้บริษัทได้จัดสถานที่ทำงานเพื่อความสะดวกและปลอดภัยแก่ผู้พิการด้วย เช่น ห้องน้ำ ทางลาด ลิฟท์ และที่จอดรถ โดยในปี 2567 กลุ่มบริษัทเคซีอี มีการจ้างงานพนักงานประจำที่เป็นผู้พิการรวม 26 คน เป็นเพศชาย 18 คน และเพศหญิง 8 คน ซึ่งสอดคล้องตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

## การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทมีนโยบายค่าตอบแทนที่ยุติธรรมตามมาตรฐานอุตสาหกรรมและเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายแรงงาน บริษัทมีการทบทวนนโยบายค่าตอบแทนทุกปี และการจ่ายค่าตอบแทนจะพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบและความสามารถของพนักงานเป็นหลัก รวมทั้งจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ที่ดีและเหมาะสมแก่พนักงานในการดำรงชีพ เช่น เบี้ยขยัน ประกันชีวิต กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีการทบทวนอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สามารถเทียบเคียงกับบริษัทชั้นนำที่อยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน

การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานของกลุ่มบริษัท ในปี 2567 มีความแตกต่างของค่าตอบแทนระหว่างผู้บริหารหญิงและผู้บริหารชายเท่ากับ 1 : 0.90 ส่วนค่าตอบแทนระหว่างพนักงานหญิงและพนักงานชายระดับปฏิบัติการเท่ากับ 1 : 1.25 อย่างไรก็ตามบริษัทยังคงมุ่งสร้างความมั่นคงทางการเงินของพนักงานหญิงและพนักงานชายอย่างเท่าเทียม

### 3.4.3 การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

การพัฒนาศักยภาพของพนักงานถือเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการเติบโตขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทจึงให้ความสำคัญในการวางแผนการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานทุกระดับ มีนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในองค์กรทุกระดับ โดยมีการจัดทำหลักสูตรเฉพาะทางที่เน้นพัฒนาทักษะที่จำเป็นในอุตสาหกรรมปัจจุบัน นอกจากนี้ ยังมีการนำเทคโนโลยีการเรียนรู้ออนไลน์และแพลตฟอร์มดิจิทัลมาใช้เพื่อให้การเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้สะดวกและยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น วัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในค่านิยม Q-STEP ได้ถูกปลูกฝังในทุกๆ การฝึกอบรมเพื่อสร้างความเชื่อมโยงและความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน มีการตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ส่วนบุคคลและการมอบรางวัล ซึ่งเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงาน อีกทั้งยังมีการประเมินและติดตามผลอย่างต่อเนื่องเพื่อช่วยให้มั่นใจได้ว่าโครงการเกิดประสิทธิผลและสามารถปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์กรและบุคคลได้อย่างแท้จริง

3 คุณภาพและความปลอดภัย

4 การศึกษาที่โดดเด่น

5 ความเท่าเทียมทางเพศ

8 งานที่มีผลกระทบที่เป็นบวก



#### การบริหารจัดการ :

- กำหนดนโยบายและแผนการพัฒนารายบุคคล ให้ครอบคลุมพนักงานทุกระดับภายในองค์กร
- การฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดหลักสูตรฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น ทักษะวิชาชีพ (Hard Skills) และทักษะทางสังคม (Soft Skills) เพิ่มการใช้ E-Learning หรือแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ และส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมสัมมนา อบรมภาคปฏิบัติ หรือโครงการพิเศษเพื่อเสริมสร้างทักษะ
- การพัฒนาผู้นำ โดยการจัดโปรแกรมฝึกอบรมสำหรับพนักงานที่มีศักยภาพการเป็นผู้นำในการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้บริษัทสามารถรักษาผู้มีศักยภาพสูงและวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงของบริษัท
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ โดยกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ที่เหมาะสมตามหน้าที่รับผิดชอบ และการให้คำแนะนำและคำปรึกษาเชิงสร้างสรรค์
- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยส่งเสริมให้มีการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การวางแผนพัฒนาอาชีพ โดยใช้แนวทาง Competency ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถหลักที่พนักงานต้องมี (Core Competency) ความสามารถด้านการบริหารสำหรับผู้บริหาร (Leadership Competency) และความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาชีพต่างๆ (Functional Competency) เพื่อนำไปวิเคราะห์และวางแผนการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานรายบุคคล
- การพัฒนาทักษะพนักงานปฏิบัติการผลิต เพื่อให้พนักงานปฏิบัติการผลิตมีทักษะและความสามารถที่เพียงพอในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบตามนโยบายคุณภาพของบริษัท



**เป้าหมาย :** พนักงานทุกระดับได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ โดยเฉลี่ยอย่างน้อย 24 ชั่วโมงต่อคนต่อปี



## ผลการดำเนินงาน :

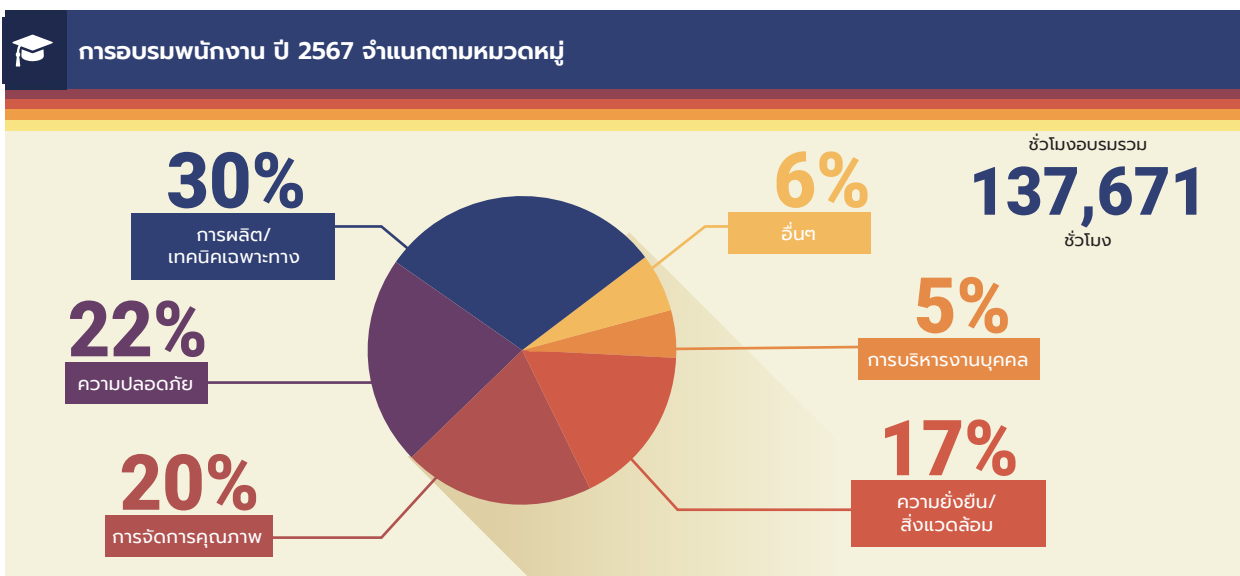
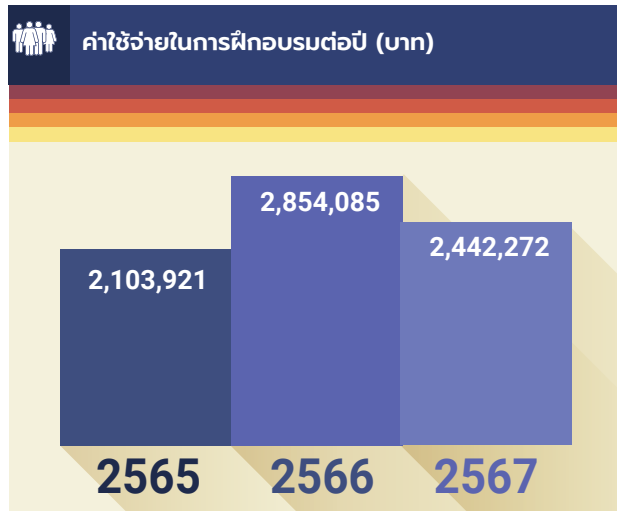
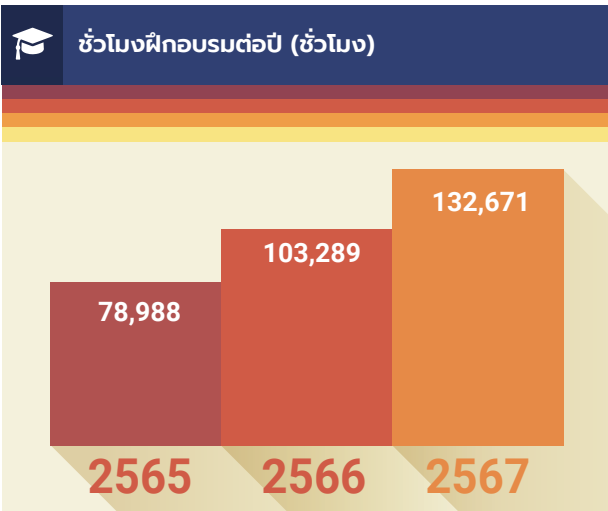
ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2567	ผลการดำเนินงานปี 2567
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงาน	≥ 24 ชั่วโมงต่อคนต่อปี	29 ชั่วโมงต่อคนต่อปี
% ของพนักงานที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม KPI ของแต่ละตำแหน่งงาน	100%	100%

ในปี 2567 บริษัทได้มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เสริมสร้างทักษะและค่านิยมที่สำคัญให้ครอบคลุมพนักงานทุกระดับ รวมถึงหลักสูตรเฉพาะทางที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในสายงานต่างๆ การสัมมนา การดูงาน ทั้งในรูปแบบออนไลน์ และกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ โดยมีสถิติการฝึกอบรมของพนักงาน ดังนี้

ข้อมูลสถิติการฝึกอบรมของพนักงาน			
การฝึกอบรมพนักงาน	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมทั้งหมด (ชั่วโมง)	78,988	103,289	132,671
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ย (ชั่วโมง/คน/ปี)	15	21	29
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทั้งหมด (บาท)	2,103,921	2,854,085	2,442,272
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเฉลี่ย (บาท/คน)	410	568	526

ข้อมูลสถิติการฝึกอบรมของพนักงานจำแนกตามเพศและตำแหน่งงาน ปี 2567				
การฝึกอบรมพนักงาน	จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมทั้งหมด (ชั่วโมง)	จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ย (ชั่วโมง/คน/ปี)	ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทั้งหมด (บาท)	ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเฉลี่ย (บาท/คน)
จำแนกตามเพศ				
ชาย	63,932	25	1,348,363	532
หญิง	68,739	33	1,093,909	518
จำแนกตามระดับตำแหน่ง				
ผู้บริหารระดับสูง	436	16	61,461	2,276
ระดับบริหาร	4,753	40	508,716	4,275
ระดับปฏิบัติการ	127,481	28	1,872,095	416





จากผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในปี 2567 มีการจัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะที่จำเป็นให้กับพนักงานทุกระดับ โดยมีจำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ย 29 ชั่วโมงต่อคนต่อปี ซึ่งพนักงานระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการมีจำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยมากกว่า 24 ชั่วโมงตามเป้าหมาย ส่วนแผนการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีการปรับให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น เพิ่มการฝึกอบรมออนไลน์ หรือ e-Learning เป็นต้น รวมถึงการเพิ่มหลักสูตรฝึกอบรมด้านความยั่งยืน เพื่อให้พนักงานมีความรู้ที่จะนำไปพัฒนาการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

## การประเมินผลการปฏิบัติงาน

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในฐานะเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน รวมถึงช่วยให้บริษัทบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทจึงมีการจัดตั้งคณะกรรมการ KPI เพื่อกำหน้าที่ในการพิจารณาดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs : Key Performance Indicators) ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงาน และทบทวนผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายเดือน ซึ่งตัวชี้วัด (KPI) จะมีทบทวนและปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์และเป้าหมายขององค์กรในแต่ละปี และในปี 2567 พนักงานร้อยละ 100 ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม KPI ของแต่ละตำแหน่งงาน



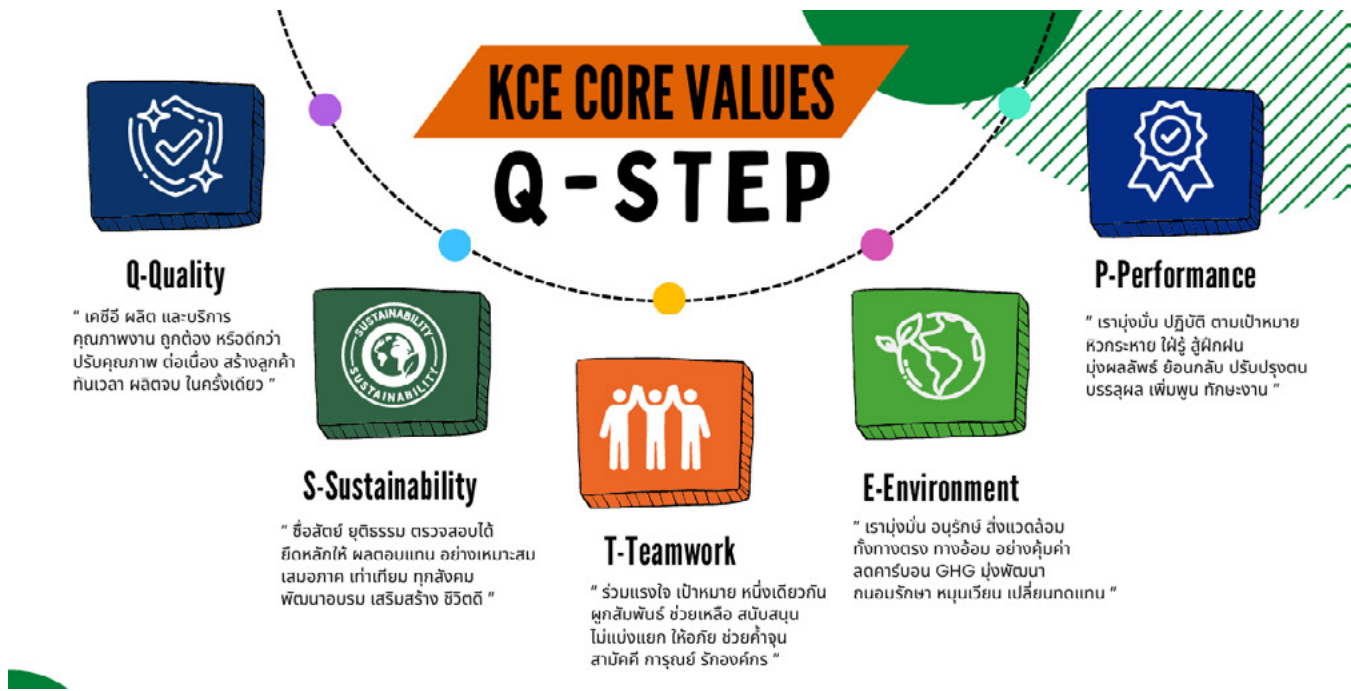
## โครงการด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานที่สำคัญในปี 2567



### โครงการ KCE Life & Core Value และการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

บริษัทได้พัฒนาหลักสูตร KCE LIFE & CORE VALUE เพื่อสร้างค่านิยมและความผูกพันในองค์กร ซึ่งยังรวมถึงการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน โดยได้ดำเนินการอบรมอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 6 ปี ในปี 2567 บริษัทได้สร้าง VDO เรื่องความตระหนักเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร Q-STEP ซึ่งประกอบด้วย Quality, Sustainability, Teamwork, Environment, และ Performance เพื่อใช้เป็นสื่อสำหรับการฝึกอบรมออนไลน์ และผนวกกับการให้ความรู้และกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กรในระยะยาว

<p>จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม</p> <h1 style="margin: 0;">384</h1> <p>คน</p>	<p><b>ระยะเวลาโครงการ</b> 1 ปี</p> <p><b>ประโยชน์ที่บริษัทได้รับ</b> ส่งเสริมการปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมและความผูกพันในองค์กร รวมถึงการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน</p> <p><b>ผลการดำเนินโครงการ</b> พนักงานได้เรียนรู้มีค่านิยมและความผูกพันในองค์กร รวมถึงการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน</p>
--------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



บริษัทได้เข้าร่วมโครงการ “ESG DNA ชุดความรู้ด้านความยั่งยืนสำหรับพนักงานทุกระดับในองค์กร” ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อเป็นการปูพื้นฐานให้พนักงานเข้าใจหลักการดำเนินงานแบบ ESG และปลูกฝัง DNA ด้านความยั่งยืน ให้กับพนักงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของแต่ละฝ่ายงานและในทุกขั้นตอนของธุรกิจ ต่อยอดการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน โดยมีพนักงานกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ 339 คน ซึ่งทุกคนได้ผ่านการฝึกอบรมและสอบผ่านหลักสูตรภาคบังคับของโครงการ

จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม

339

คน

ระยะเวลาโครงการ

1 ปี

ประโยชน์ที่บริษัทได้รับ

บริษัทมีพนักงานที่เข้าใจหลักการดำเนินงานแบบ ESG และได้รับการปลูกฝัง DNA ด้านความยั่งยืน

ผลการดำเนินโครงการ

พนักงานเข้าใจหลักการดำเนินงานแบบ ESG และปลูกฝัง DNA ด้านความยั่งยืน



ESG

**DNA ชุดความรู้ด้านความยั่งยืน**  
**สำหรับบุคลากรทุกระดับในองค์กร**

ที่มา: <https://setsustainability.com/libraries/1263/item/set-esg-dna->

## โครงการ Internal trainer for sustainability

การฝึกอบรมหลักสูตร Train The Trainer เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานให้เป็นวิทยากรภายในที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักสูตรนี้ดำเนินการอบรมโดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ โดยแบ่งการอบรมออกเป็นภาคทฤษฎีและการปฏิบัติจริง เมื่อผู้เข้าร่วมโครงการผ่านการอบรมและการทดสอบทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ จะได้รับใบประกาศนียบัตรและขึ้นทะเบียนเป็นวิทยากรภายในของบริษัท นอกจากนี้ หากวิทยากรภายในนำความรู้ไปสอนจริงในองค์กร จะได้รับรางวัลเป็นคะแนน KPI ต่อการสอนหนึ่งครั้ง ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม

37

คน

### ระยะเวลาโครงการ

1 ปี

### ประโยชน์ที่บริษัทได้รับ

บริษัทมีวิทยากรภายในที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้อื่นเพิ่มขึ้น

### ผลการดำเนินโครงการ

1. พนักงานที่ผ่านการอบรมได้ขึ้นทะเบียนเป็นวิทยากรภายใน ทั้งสิ้น 29 คน
2. พนักงานที่เป็นวิทยากรภายในได้มีการจัดฝึกอบรมถ่ายทอดความรู้ ทั้งสิ้น 18 คน



## โครงการ Individual Development Plan : IDP (การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล)

การพัฒนาพนักงานกลุ่มเป้าหมายในบริษัทให้เข้าโครงการ Individual Development Plan : IDP หรือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนด และมีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยหน่วยงานต้นสังกัดและวิทยากรภายในจะดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติให้กับพนักงานที่เข้าโครงการ และมีการประเมินผลรายเดือนและรายไตรมาสอย่างสม่ำเสมอ

จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม

513

คน

### ระยะเวลาโครงการ

1 ปี

### ประโยชน์ที่บริษัทได้รับ

บริษัทมีพนักงานที่มีทักษะการพัฒนาดตนเองเพิ่มขึ้น

### ผลการดำเนินโครงการ

พนักงานได้พัฒนาดตนเอง สามารถปฏิบัติได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่บริษัทกำหนด และมีความก้าวหน้าในอาชีพ



### โครงการ 7 Habits : ทดตรหัส 7 Habits ...กฤษฎีการสร้างทีมแห่งประสิทธิภาพ

หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพของพนักงานที่ช่วยพัฒนาความเป็นผู้นำให้ไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน เพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงานและทีมงาน เป็นการสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งให้กับองค์กร ทั้งในมิติของการสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาความยั่งยืน และขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อรับมือกับโลกในอนาคต

จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม

54

คน

#### ระยะเวลาโครงการ

1 ปี

#### ประโยชน์ที่บริษัทได้รับ

สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในทีม และช่วยให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน

#### ผลการดำเนินโครงการ

พนักงานมีความรู้ความเข้าใจความสำคัญในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย 7 Habits และนำหลักการกำหนดเป้าหมายและพิชิตอุปสรรคไปปรับใช้ในการทำงานได้

### โครงการทดสอบสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพการบริหารงานบุคคล

บริษัทได้ส่งพนักงานเข้าทดสอบสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพการบริหารงานบุคคล เพื่อยกระดับความสามารถและทักษะของพนักงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีพนักงานสอบผ่านและได้รับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ ระดับ 3 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน 2 คน ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จำนวน 3 คน และด้านพนักงานสัมพันธ์ จำนวน 1 คน





### โครงการ Online Examination (แบบทดสอบอิเล็กทรอนิกส์)

การวัดผลความรู้ความเข้าใจเป็นวิธีการการพัฒนาบุคลากรที่สามารถนำผลลัพธ์เข้าสู่กระบวนการพัฒนาตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด แบบทดสอบอิเล็กทรอนิกส์สามารถตอบโต้การวัดผลความรู้ความเข้าใจของผู้เรียน มีความรวดเร็ว สามารถทราบผลการสอบได้ทันทีหลังจากผู้เข้าสอบทดสอบเสร็จสิ้น และยังลดการใช้กระดาษข้อสอบและลดเวลาในการตรวจข้อสอบ



### กิจกรรมให้ความรู้และสร้างความตระหนักด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การให้ความรู้และสร้างความตระหนักด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนผ่านกิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัยเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งมีทั้งการจัดบอร์ดและวิดีโอสื่อสารให้ความรู้ด้านต่างๆ เช่น เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) อาชีวอนามัยและความปลอดภัย การจัดการสิ่งแวดล้อม การลดโลกร้อน การอนุรักษ์พลังงาน การคัดแยกขยะ และการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมให้พนักงานร่วมสนุกกับเกมที่สอดแทรกความรู้หลากหลาย การประกวดคำขวัญและการตอบปัญหาชิงรางวัล



### 3.4.4 อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

บริษัทให้ความสำคัญด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทั้งต่อพนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย โดยมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรที่ปราศจากอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงาน (Zero Accident Organization) บริษัทจึงมีระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้สอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานทั้งในระดับประเทศและระดับสากล และมีการประเมินและทบทวนความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งปรับปรุงพัฒนาระบบและมาตรการควบคุมความปลอดภัยของบริษัทอย่างต่อเนื่อง

3 คุณภาพและความปลอดภัย

8 งานที่ดีและเศรษฐกิจเติบโต



#### การบริหารจัดการ :

- กำหนดนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO 45001 รวมถึงกฎหมายและข้อกำหนดของลูกค้า  
สามารถดูรายละเอียดนโยบายได้ที่ [www.kce.co.th](http://www.kce.co.th) ในหมวดข้อมูลนักลงทุน > การพัฒนาสู่ความยั่งยืน > การกำกับดูแลกิจการ > นโยบายและแนวปฏิบัติ
- การประเมินความเสี่ยงและการควบคุมอันตราย โดยการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงในแต่ละกระบวนการทำงาน จัดทำมาตรการควบคุมอันตราย และจัดให้มีระบบติดตามและปรับปรุงแนวทางป้องกันอย่างต่อเนื่อง
- การอบรมและเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย โดยการจัดอบรมเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้กับพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัยและการดูแลสุขภาพ และจัดให้มีช่องทางให้พนักงานรายงานอุบัติเหตุและเสนอแนะแนวทางแก้ไข
- การปฏิบัติตามกฎหมายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยและมาตรฐานสากล ISO 45001 ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- การตรวจสอบและประเมินผลด้านความปลอดภัยเป็นประจำ วิเคราะห์สาเหตุของอุบัติเหตุและหาทางแก้ไขเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ และปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการตามผลการประเมินอย่างต่อเนื่อง
- การจัดการเหตุฉุกเฉิน การซ้อมแผนฉุกเฉิน และจัดให้มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลและอบรมเจ้าหน้าที่ให้สามารถให้ความช่วยเหลือได้



#### เป้าหมาย : อุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานเป็นศูนย์



#### ผลการดำเนินงาน :

ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2567	ผลการดำเนินงานปี 2567
จำนวนการบาดเจ็บจากการทำงานขั้นหยุดงานมากกว่า 3 วัน	0 ครั้ง	19 ครั้ง
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน ของพนักงาน (LTIFR) มากกว่า 3 วัน ต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	0	1.35



## ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO 45001

บริษัทได้รับการรับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO 45001 จากบริษัท SGS (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งแต่ 6 มีนาคม 2563 จนถึง 6 มีนาคม 2569 โดยขอบเขตระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ครอบคลุมทั้งพนักงาน และผู้ที่ปฏิบัติงานในบริษัท เช่น ผู้รับเหมา พนักงานรักษาความปลอดภัย แม่บ้าน เป็นต้น และในปี 2567 มีการตรวจประเมินระบบ ISO 45001 โดยบริษัท SGS (ประเทศไทย) 1 ครั้ง ในวันที่ 21-23 กุมภาพันธ์ 2567

ส่วนบริษัทย่อย ได้แก่ บริษัท เคซีอี เทคโนโลยี จำกัด (KCET) และ บริษัท ไทยลามิเนต แมมูแพคเจอร์ส จำกัด (TLM) อยู่ในระหว่างการจัดทำระบบ ISO 45001 ซึ่งมีแผนที่จะขอการรับรองภายในปี 2568 และ 2569 ตามลำดับ นอกจากนี้ บริษัท TLM ได้ผ่านการตรวจประเมินระบบการจัดการความปลอดภัยกระบวนการผลิต (Process Safety Management : PSM) ตามข้อบังคับคณะกรรมการการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2559 เมื่อวันที่ 16-17 ตุลาคม 2567 ส่วนบริษัท KCET มีแผนในการขอรับรองระบบ PSM ในช่วงต้นปี 2568



## การชั่งอันตรายการประเมินความเสี่ยงและการสอบสวนอุบัติการณ์

จากการชั่งอันตรายและประเมินความเสี่ยงของบริษัท และการสอบสวนและวิเคราะห์อุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน พบว่าความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ ได้แก่ อัคคีภัย ไฟฟ้า เครื่องจักร สารเคมี และการยกเครื่องย้ายแผ่นงาน บริษัทได้จัดทำแผนงานมาตรการลดและควบคุมความเสี่ยง และแผนงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยประจำปี เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงาน รวมถึงจัดทำแผนการตรวจความปลอดภัย เพื่อค้นหาการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของพนักงานและสภาพไม่ปลอดภัยจากเครื่องจักร อุปกรณ์หรือพื้นที่ทำงาน โดยแก้ไข ป้องกันตามหลัก 4M1E คือ พนักงาน (Man), เครื่องจักร เครื่องมือ (Machine) วัสดุวัตถุดิบ (Material), วิธีการทำงาน (Method) และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environmental)



## การบริการด้านสุขภาพและอาชีวอนามัย

บริษัทได้จัดให้มีห้องพยาบาล มียา เวชภัณฑ์และอุปกรณ์ฉุกเฉินต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด และมีพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่ให้การรักษาเบื้องต้น รวมถึงให้คำปรึกษาด้านสุขภาพต่อพนักงาน และมีมาตรการส่งต่อผู้ป่วยโดยหน่วยพยาบาลฉุกเฉินไปยังโรงพยาบาลคู่สัญญาอย่างรวดเร็ว และติดตั้งเครื่องกระตุกหัวใจ (AED) เพื่อช่วยชีวิตกรณีฉุกเฉิน และมีการอบรมการปฐมพยาบาลเพื่อช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) รวมถึงวิธีการใช้เครื่อง AED ด้วย

บริษัทได้เชิญแพทย์อาชีวอนามัยและพยาบาลอาชีวอนามัยจากโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี เข้ามาสำรวจปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพจากสภาพแวดล้อมการทำงานในทุกพื้นที่ ทั้งแสง เสียง ความร้อน ฝุ่น สารเคมี ตลอดจนท่าทางการทำงานหรือการยศาสตร์ (Ergonomics) เพื่อกำหนดเป็นรายการตรวจสอบสุขภาพทั่วไปและสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงที่เหมาะสมของพนักงานทุกคน เพื่อตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้างาน เปลี่ยนงาน และการตรวจสอบสุขภาพประจำปี การกำหนดรายการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) ของแผนกต่างๆ และยังสนับสนุนให้แพทย์/พยาบาลอาชีวอนามัย เข้ามาศึกษาดูงานสำรวจปัจจัยเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง

ส่วนปัญหาด้านการยศาสตร์ บริษัทมีการปรับปรุงกระบวนการผลิต เพื่อลดการยกและเคลื่อนย้ายงานโดยคน โดยการใช้ Robot หรือปรับเป็นกระบวนการ Automation รวมถึงการอบรมให้ความรู้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง







## การตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แผนการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน แสง เสียง ความร้อน ฝุ่น สารเคมี ให้เหมาะสมกับพนักงานหรือพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมนั้น ตามกำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนด หรือมากกว่าในพื้นที่ที่มีผลตรวจวัดต่ำกว่ามาตรฐาน ซึ่งผลการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน จะแจ้งไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ตามหลักลำดับชั้นของการควบคุมอันตราย (Hierarchy of Controls) โดยในปี 2567 ผลการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีดังนี้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวนจุดที่ตรวจวัด	ผลการตรวจวัด ปี 2567
การตรวจวัดแสง	596	ผลการตรวจวัดจำนวน 13 จุดไม่เป็นไปตามมาตรฐาน
การตรวจวัดเสียง	52	ผลการตรวจวัดจำนวน 19 จุดไม่เป็นไปตามมาตรฐาน
การตรวจวัดความร้อน	36	ผลการตรวจวัดจำนวน 7 จุดไม่เป็นไปตามมาตรฐาน
การตรวจวัดสารเคมี	112	ผลการตรวจวัดทุกจุดอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด



## มาตรการแก้ไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- การเปลี่ยนคอมไฟท์ให้มีค่าความเข้มของแสงสว่างที่ผ่านมาตรฐานและไม่มีการส่งผลกระทบต่อสุขภาพต่อพนักงานที่ปฏิบัติงาน
- จัดทำโครงการอนุรักษ์การได้ยินในพื้นที่ทำงานที่มีเสียงดังเกินมาตรฐาน ซึ่งเกิดจากการทำงานของเครื่องจักร โดยมีการติดป้ายประกาศและป้ายเตือนการลดระยะเวลาการสัมผัสเสียงของพนักงาน โดยการหมุนเวียน และควบคุมให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานใช้อุปกรณ์ป้องกันเสียงดังตลอดเวลาทำงาน และจัดให้มีการตรวจสมรรถภาพการได้ยินของพนักงานใหม่และพนักงานที่ปฏิบัติงานทุกคนเป็นประจำทุกปี เพื่อเฝ้าระวังและติดตามผลและดูแนวโน้มผลกระทบที่มีต่อสุขภาพ รวมทั้งมีการบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องจักรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งระดับของเสียงที่เกินมาตรฐานนั้นจะจำกัดอยู่เฉพาะจุดในพื้นที่โรงงาน และไม่มีผลกระทบต่อใดๆ ต่อชุมชน



- จัดหาอุปกรณ์ระบายอากาศ เช่น พัดลมระบายอากาศ พัดลมไอเย็น ติดตั้งเฉพาะจุดให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ความร้อนเกินมาตรฐาน เพื่อช่วยเพิ่มการระบายอากาศและลดความร้อน



## การมีส่วนร่วมของพนักงาน การให้คำปรึกษา และการสื่อสารเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย



บริษัทแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมาจากตัวแทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด เพื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวแทนพนักงานในการแจ้งหรือเสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่ไม่ปลอดภัย สื่อสารมาตรการความปลอดภัยต่างๆไปยังพนักงาน โดยการตรวจความปลอดภัยและประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยฯ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง นอกจากนี้ในการประชุมคณะกรรมการลูกจ้าง, การประชุมสหภาพแรงงาน ตัวแทนลูกจ้างจากคณะกรรมการต่างๆ สามารถเสนอแนะด้านความปลอดภัยเพิ่มเติมได้

นอกจากนั้นบริษัทยังมีมาตรการในการสื่อสารด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยต่างๆ ไปยังพนักงาน เช่น บอร์ดข่าวสารต่างๆ บอร์ดสถิติอุบัติเหตุ การสนทนาความปลอดภัย (Safety Talk) ER Shop Floor โครงการประกวดข้อเสนอแนะจากพนักงาน กล่องรับข้อเสนอแนะ แบบสำรวจความคิดเห็นพนักงาน การประชุมพนักงานทุกเดือน การจัดสัปดาห์ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น



## การฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

บริษัทให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการอบรมความปลอดภัยพนักงานใหม่ก่อนเริ่มงาน ซึ่งนอกจากกฎหมายกำหนดแล้วยังช่วยให้พนักงานได้มีความรู้เบื้องต้นด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ได้ทราบอันตรายและความเสี่ยงก่อนเข้าไปปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งต้องได้รับการสอนงานจากหัวหน้างานต่อไป และบริษัทยังได้กำหนดแผนฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยประจำปี ซึ่งมาจากหลักสูตรที่กฎหมายกำหนด ผลการชั่งอันตรายและประเมินความเสี่ยง และผลการวิเคราะห์สาเหตุของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของบริษัท

ปี 2567 บริษัทมุ่งเน้นการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของหัวหน้างานในบทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน รวมถึงหลักสูตรสำหรับพนักงานในพื้นที่ที่มีความเสี่ยง เช่น ความปลอดภัยในการใช้เครื่องจักร ความปลอดภัยในการใช้สารเคมี ความปลอดภัยในการยกเคลื่อนย้าย การขับขีรถโฟล์คลิฟท์อย่างปลอดภัย การปฐมพยาบาล การระงับเหตุฉุกเฉิน/ทีมฉุกเฉิน เป็นต้น

การฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	ผลการดำเนินงานปี 2567
จำนวนพนักงานที่ได้รับการอบรมความปลอดภัย	4,513 คน
% จำนวนพนักงานที่ได้รับการอบรมความปลอดภัย	97%
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยต่อคนต่อปี	6 ชั่วโมง





## การส่งเสริมสุขภาพพนักงาน

นอกจากการให้บริการห้องพยาบาลและการตรวจสุขภาพพนักงานแล้ว บริษัทยังมีโครงการส่งเสริมสุขภาพพนักงานต่างๆ ดังนี้

- การดูแลพนักงานหญิงตั้งครรภ์ โดยมีการประเมินความเสี่ยง และย้ายจุดทำงานมายังจุดที่ปลอดภัย และโครงการมูมนมแม่ โดยจัดสถานที่ที่ห้องพยาบาลให้พนักงานหญิงสามารถปั๊มนมให้บุตรและจัดเก็บในตู้เย็นได้ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการให้นมแม่
- การให้ความรู้ด้านสุขภาพต่างตามบอร์ดข่าวสารต่างๆ เช่น อาหารและโภชนาการ
- โครงการอบรมด้านสุขภาพ เช่น การยืดเหยียดลดโรค, การรณรงค์เลิกบุหรี่, การตั้งครรภ์อย่างมีคุณภาพ
- การส่งเสริมการเล่นกีฬาของพนักงาน และสนับสนุนในการเข้าร่วมการแข่งขัน เช่น กิจกรรมวิ่งเพื่อสุขภาพ
- โครงการลดความเครียดของพนักงาน เช่น กิจกรรมสันทนาการ ท่องเที่ยวนอกสถานที่, งานเลี้ยงปีใหม่, กิจกรรม/เกม ในสัปดาห์ความปลอดภัย มุมพักผ่อน มุมหนังสือ งานทำบุญปีใหม่
- การให้บริการด้านสุขภาพจากหน่วยงานสถานพยาบาลภายนอก เช่น การตรวจมะเร็งปากมดลูก การคัดกรองมะเร็งเต้านม การคัดกรองสุขภาพเบื้องต้นสำหรับโรคเบาหวานและความดันโลหิตสูง, การบริการฉีดวัคซีน
- การอบรมความรู้ด้านการยศาสตร์ ลดความเมื่อยล้าจากการทำงาน เช่น การป้องกันโรค Office syndrome, โครงการกายภาพบำบัดเชิงรุก โดยพยาบาลอาชีวอนามัย



โครงการกายภาพบำบัดเชิงรุก



มูมนมแม่



## การป้องกันและบรรเทาผลกระทบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่เชื่อมโยงโดยตรงกับความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

นอกจากการปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว บริษัทก็นำรรยาบรรณทางธุรกิจ (Code of Conduct) และข้อกำหนดของลูกค้า ด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม แรงงาน สิทธิมนุษยชน มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจ เช่นเดียวกับบริษัทก็ได้กำหนดจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) เพื่อส่งเสริมคู่ค้าในดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของบริษัท ตัวอย่างเช่น เมื่อคู่ค้าหรือผู้รับเหมาจะเข้ามาทำงานในบริษัท จะต้องได้รับการอบรมความปลอดภัยก่อนเริ่มงาน และต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบการรักษาความปลอดภัย กฎระเบียบการทำงานของผู้รับเหมา กฎระเบียบการขออนุญาตทำงาน ตลอดจนกฎระเบียบความปลอดภัยต่างๆที่เกี่ยวข้องตลอดระยะเวลาการทำงาน

นอกจากนั้นแล้วบริษัทยังได้นำผลจากการประเมินความเสี่ยงมาจัดทำแผนฉุกเฉินของบริษัท เพื่อระงับ ตอบโต้สถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น อัคคีภัย สารเคมีรั่วไหล ก๊าซรั่วไหล น้ำเสียรั่วไหล หม้อต้มที่ใช้ของเหลวเป็นสื่อนำความร้อนระเบิด รั้งสีเอกซเรย์รั่วไหล เป็นต้น การจัดเตรียมและตรวจสอบอุปกรณ์ในการตรวจจับและระงับเหตุเพลิงไหม้ให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา การฝึกอบรมและฝึกซ้อมทีมฉุกเฉินทุกเดือนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ และมีการฝึกซ้อมการระงับเหตุฉุกเฉินทุกแผนอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี การฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟประจำปีในทุกกะทำงาน ทั้งกะกลางวันและกลางคืน





การฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟประจำปี



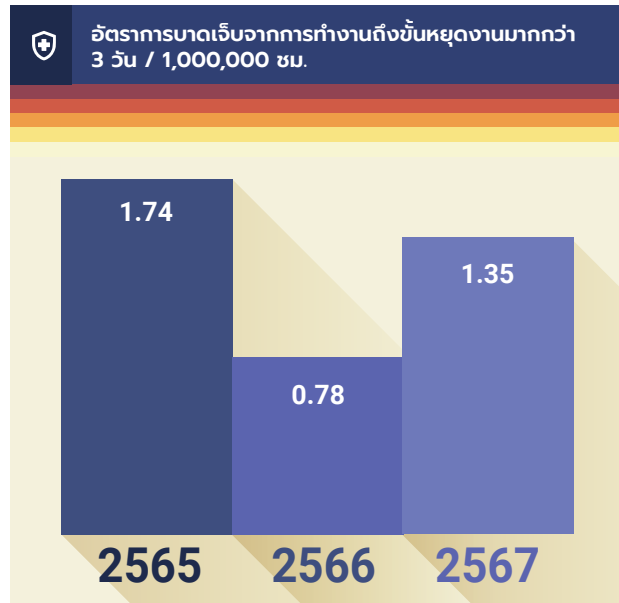
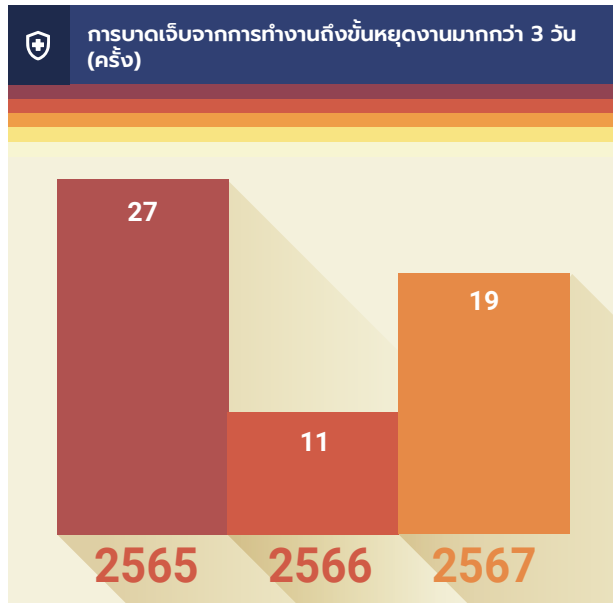
การฝึกอบรมเทคนิคการดับเพลิงขั้นรุนแรง ณ ศูนย์ฝึกอบรมดับเพลิงและกู้ภัย คลองหลวงแพ่ง อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา

## การบาดเจ็บและความเจ็บป่วยจากการทำงาน

ในสภาพแวดล้อมการทำงาน อุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงานถือเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อทั้งพนักงานและองค์กร บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของอาชีพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง และมุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพของพนักงานทุกคน ผ่านมาตรการป้องกันที่เข้มงวด การอบรมด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ และการใช้เทคโนโลยีที่ช่วยลดความเสี่ยงในการทำงาน รวมถึง การปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานสากลด้านอาชีวอนามัย เพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนสามารถทำงานได้อย่างปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงาน

ตารางสถิติการบาดเจ็บและการเจ็บป่วยจากการทำงานของพนักงาน			
การบาดเจ็บและการเจ็บป่วยจากการทำงานของพนักงาน	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
การเสียชีวิตเนื่องจากการบาดเจ็บจากการทำงาน (คน)	0	0	0
การบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานมากกว่า 3 วัน (ครั้ง)	27	11	19
การบาดเจ็บจากการทำงานที่บันทึกได้ (ครั้ง)	82	36	31
อัตราการเสียชีวิตเนื่องจากการบาดเจ็บจากการทำงานต่อ 1,000,000 ชั่วโมง.	0	0	0
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน มากกว่า 3 วัน ต่อ 1,000,000 ชั่วโมง.	1.74	0.78	1.35
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน ต่อ 1,000,000 ชั่วโมง.	5.30	2.56	2.21
ชั่วโมงการทำงานทั้งหมด (ชั่วโมง)	15,475,551	14,081,235	14,039,025
การเจ็บป่วยจากการทำงาน (คน)	0	0	0

จากการดำเนินงานปี 2567 บริษัทและบริษัทย่อย มีการบาดเจ็บจากการทำงานขึ้นหยุดงานมากกว่า 3 วันจำนวน 19 ครั้ง และอัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขึ้นหยุดงาน (LTIFR) มากกว่า 3 วันต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้นเป็น 1.35 โดยอุบัติเหตุส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากการทำงานกับเครื่องจักรและการเคลื่อนย้ายงาน อย่างไรก็ตามบริษัทยังมุ่งมั่นในการลดอุบัติเหตุในการทำงาน โดยการวางแผนนำอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น หรือที่มีความรุนแรงมาวิเคราะห์งาน เพื่อทำการแก้ไขสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย และจัดทำคู่มือความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อใช้ในการอบรมพนักงานใหม่และพนักงานกลุ่มเสี่ยง การสอนงานของหัวหน้างาน การสื่อสารในช่องทางต่างๆ เพื่อพัฒนาให้พนักงานมีความรู้ ทักษะในการทำงานอย่างถูกต้องและปลอดภัย การควบคุมดูแลตรวจสอบการทำงานของพนักงานให้เป็นไปตามวิธีปฏิบัติงานที่กำหนด ปรับปรุงข้อบกพร่องหรือสิ่งที่เป็นสาเหตุ เพื่อให้เกิดจิตสำนึกและความตระหนักในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย



### โครงการและกิจกรรมด้านความปลอดภัย :



ในปี 2567 บริษัทย่อย บริษัท ไทยลามีเนต แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด ได้รับรางวัล Zero Accident Campaign การควบคุมอุบัติเหตุขึ้นหยุดงานให้เป็นศูนย์ ซึ่งจัดโดยสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ได้รับการประกาศเกียรติคุณ “ระดับเงิน” ปีที่ 2 จำนวน “4,638,279 ชั่วโมง”





**กิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัย**



ภาพกิจกรรม Safety week ประจำปี 2567

**กิจกรรมรณรงค์ขับขี่ปลอดภัย เทศกาลสงกรานต์และปีใหม่**



ภาพกิจกรรม "รณรงค์ขับขี่ปลอดภัย เทศกาลสงกรานต์ และเทศกาลส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ 2568

**กิจกรรมตรวจสอบภาพประจำปี**



### 3.4.5 การดูแลและการรักษาพนักงาน

บริษัทตระหนักดีว่าพนักงานคือทรัพยากรที่มีค่า และการดูแลพนักงานอย่างดีคือกุญแจสู่ความสำเร็จขององค์กร บริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ผ่านนโยบายที่ครอบคลุมตั้งแต่การพัฒนาอาชีพ สวัสดิการที่ครอบคลุม ไปจนถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและส่งเสริมการมีส่วนร่วม



#### การบริหารจัดการ :

- กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นโยบายสิทธิมนุษยชน นโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และค่านิยมองค์กร
- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีซึ่งเป็นพื้นฐานในการรักษาพนักงานให้มีความผูกพันและมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานในทุกกระดับ และส่งเสริมการยอมรับและให้คุณค่ากับความหลากหลายทั้งด้านเชื้อชาติ, วัฒนธรรม, และความคิดเห็น

- การพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน โดยการจัดฝึกอบรมและพัฒนาทักษะใหม่ๆ ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มโอกาสในการเติบโตในสายงาน รวมทั้งเพิ่มความมั่นใจให้กับพนักงาน
- การให้รางวัลที่เหมาะสมและผลตอบแทนที่ยุติธรรมตามความสามารถและการทำงาน โดยการให้ผลตอบแทนที่ดีที่แข่งขันได้กับอุตสาหกรรม รวมถึงโบนัสและสวัสดิการต่างๆ และการให้รางวัลในรูปแบบต่างๆ เช่น รางวัลพนักงานดีเด่น เป็นต้น
- การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานทั้งในด้านการทำงานและในด้านส่วนตัว โดยมีการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใสระหว่างผู้บริหารและพนักงาน การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เช่น กิจกรรมสันทนาการ เป็นต้น
- การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานในการปรับปรุงองค์กร และการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อการทำงาน และการมีส่วนร่วมกับนายจ้างและผู้บริหาร เช่น การเจรจาของกลุ่มผ่านทางคณะกรรมการสวัสดิการ คณะกรรมการลูกจ้าง หรือคณะกรรมการความปลอดภัย เป็นต้น
- การสร้างเส้นทางการเติบโตในองค์กร เพื่อให้โอกาสพนักงานในการเลื่อนตำแหน่งหรือการพัฒนาความสามารถในสายอาชีพที่สนใจภายในองค์กร
- การประเมินผลระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และนำผลมาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดแผนงานการปรับปรุงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เช่น ใช้แนวทางของ Happy Work Place เป็นต้น



**เป้าหมาย :** อัตราการลาออกโดยสมัครใจของพนักงานประจำ ไม่เกิน 12% และไม่มีข้อพิพาทด้านแรงงาน

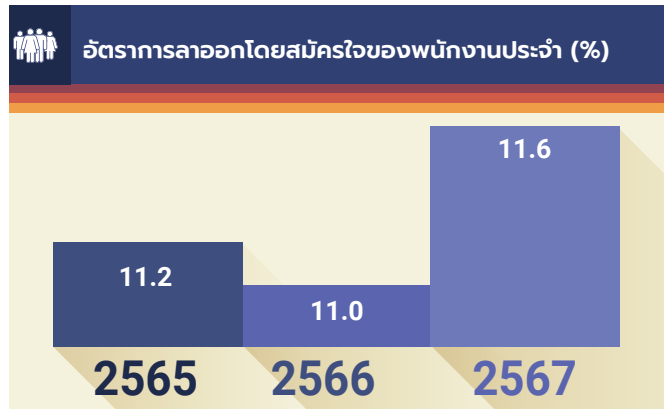


#### และผลการดำเนินงาน :

ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2567	ผลการดำเนินงานปี 2567
อัตราการลาออกโดยสมัครใจของพนักงานประจำ	≤12%	11.6%
ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	>75%	76.2%
จำนวนข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ	0 ครั้ง	0 ครั้ง

ข้อมูลการลาออกโดยสมัครใจของพนักงานประจำ	ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567		
	ชาย	หญิง	% การลาออก	ชาย	หญิง	% การลาออก	ชาย	หญิง	% การลาออก
	การลาออกโดยสมัครใจของพนักงานประจำ	173	127	11.2%	163	109	11.0%	162	108

จากการดำเนินงานด้านการจูงใจและรักษาพนักงาน ปี 2567 มีอัตราการลาออกโดยสมัครใจของพนักงานประจำเท่ากับ 11.6% ซึ่งยังอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ ไม่เกิน 12% ส่วนเรื่องข้อพิพาทด้านแรงงาน ในปี 2567 ไม่มีข้อพิพาทด้านแรงงานที่มีนัยสำคัญเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม บริษัทได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลการลาออกของพนักงานและข้อร้องเรียนด้านแรงงาน เพื่อนำไปปรับปรุงแผนงานด้านการจูงใจและรักษาพนักงานอย่างต่อเนื่องต่อไป



## รางวัลด้านแรงงานสัมพันธ์



- รางวัลเกียรติยศสถานประกอบการดีเด่น ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการประจำปี พ.ศ. 2567 ระดับประเทศ ต่อเนื่องเป็นปีที่ 12



- รางวัลสถานประกอบการและรัฐวิสาหกิจดีเด่นด้านสุขภาวะในองค์กร ประจำปี พ.ศ. 2567 ระดับเป็นเลิศ



- รางวัลองค์กรสุขภาวะคุณธรรมภาคเอกชน ประจำปี พ.ศ. 2567







## การรวมกลุ่มของพนักงานเพื่อเจรจาหรือกับบริษัทเกี่ยวกับผลประโยชน์และสวัสดิการของพนักงาน

บริษัทจัดให้มีคณะกรรมการลูกจ้างที่มาจากการเลือกตั้ง มีบทบาทหน้าที่เป็นตัวแทนพนักงานของบริษัทเพื่อนำเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สาธารณูปโภค และสวัสดิการต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด โดยจัดให้ตัวแทนนายจ้างเข้าร่วมประชุมอย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง การดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการหากได้รับความเห็นชอบจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการจะมีผลครอบคลุมพนักงานทั้งบริษัท



## สวัสดิการและผลประโยชน์ที่มอบให้กับพนักงาน

สวัสดิการต่างๆ สำหรับพนักงานจะถูกระบุไว้ในคู่มือพนักงาน และสื่อสารให้พนักงานทุกคนรับทราบ เช่น ค่ากะ เบี้ยขยัน โบนัสเดือน ค่าครองชีพ เงินช่วยเหลือกรณีสมรส อุบัติเหตุ หรือณาปนกิจ ของเยี่ยมคนป่วยและของเยี่ยมคลอดบุตร การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร ประกันสุขภาพและอุบัติเหตุ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการร่วมลงทุนซื้อหุ้นของบริษัท เป็นต้น

- การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร : บริษัทให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัว จึงมีสวัสดิการให้พนักงานหญิงตั้งครรภ์สามารถลาคลอดบุตรได้ครั้งหนึ่งไม่เกิน 98 วัน และพนักงานชายสามารถลาแสดงความเป็นบิดาได้ 3 วันทำการ โดยสามารถกลับมาทำงานในตำแหน่งงานเดิมหรือใกล้เคียงโดยไม่สูญเสียสิทธิประโยชน์ในการทำงาน ซึ่งในปี 2567 มีพนักงานหญิงลาคลอดบุตร 115 คน และพนักงานชายลาแสดงความเป็นบิดา 58 คน
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการออมเงินของพนักงาน เพื่อสร้างหลักประกันทางการเงินแก่พนักงานก่อนเข้าสู่วัยเกษียณ จึงสนับสนุนให้พนักงานประจำสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- โครงการร่วมลงทุนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (Employee Joint Investment Program - EJIP) : เป็นโครงการลงทุนซื้อหุ้นของ KCE สะสมเป็นรายงวดเพื่อเป็นผลตอบแทนให้กับพนักงานและผู้บริหารของบริษัทและบริษัทย่อย ระยะเวลาโครงการ 5 ปี (ช่วงปี 2567-2571) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเครื่องมือสร้างแรงจูงใจพนักงานและมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการ และการรักษาพนักงานให้อยู่กับบริษัท รวมถึงทางเลือกในการจ่ายผลตอบแทนใช้เสริมกับการจ่ายผลตอบแทนรูปแบบทั่วไป เช่น เงินเดือน โบนัส กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

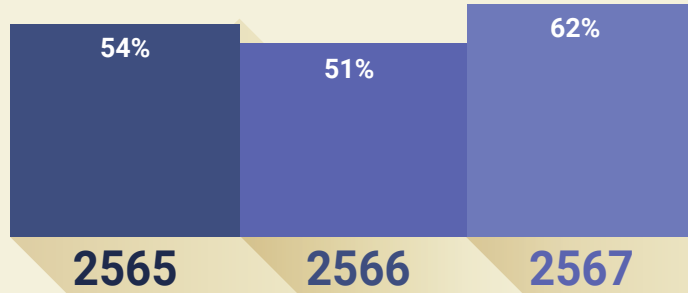


### ตารางการให้สวัสดิการการร่วมลงทุนซื้อหุ้นบริษัท (EJIP) และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ปี 2567

สวัสดิการและผลประโยชน์ที่มอบให้กับพนักงาน	การร่วมลงทุนซื้อหุ้นบริษัท (EJIP)		กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
พนักงานที่มีสิทธิได้รับผลประโยชน์	453	566	1,202	867
พนักงานที่ใช้สิทธิรับผลประโยชน์	246	384	735	538
% พนักงานที่ใช้สิทธิรับผลประโยชน์	62%		62%	



## % พนักงานที่ใช้สิทธิรับผลประโยชน์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



## การประเมินระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

บริษัทตระหนักดีว่าพนักงานเป็นทรัพยากรอันสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย การดูแลเอาใจใส่ทั้งในเรื่องงาน และการดำเนินชีวิตของพนักงานให้สามารถสร้างความสุขได้ด้วยตนเอง เป็นภารกิจสำคัญที่บริษัทให้การสนับสนุนทั้งด้านบุคคลกร เวลา และทรัพยากรที่จำเป็น ภายใต้นโยบายการสร้างสุขภาวะองค์กร ขับเคลื่อนโครงการให้ความรู้ ความเข้าใจผ่านกิจกรรมส่งเสริมต่างๆ ให้เป็นทางเลือกที่เหมาะสมของแต่ละคน มีเป้าหมายสร้างความสุขที่ยั่งยืน และเกิดสมดุลยภาพระหว่างชีวิตกับงาน รวมถึงมีความผูกพันต่อองค์กรและอัตราการลาออกที่น้อยลง

ในปี 2567 บริษัทได้ทำการวัดผลระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยใช้แบบสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการสอนงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ เกื้อกูลต่างๆ โดยมีพนักงานร่วมตอบแบบสำรวจจำนวน 2,634 คน มีพนักงานหญิง 50% และพนักงานชาย 50% ได้ผลการประเมินระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 76.2% หมายถึงพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรในเกณฑ์ “มาก”



จากการวิเคราะห์ผลการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานทั้ง 9 ด้าน สรุปได้ว่า พนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดในด้าน ลักษณะงานที่ทำอยู่ ได้คะแนนถึง 78.7% มีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ได้คะแนน 71.4% ผลคะแนนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม 76.2% บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 75% อย่างไรก็ตาม บริษัทมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงในด้านที่ ได้รับคะแนนประเมินต่ำกว่าเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน

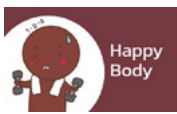


## โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับพนักงานในปี 2567



### โครงการ Happy Work Place หรือองค์กรแห่งความสุข

บริษัทได้เข้าร่วมโครงการกับสถาบันสร้างเสริมสุขภาพคนทำงาน ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และดำเนินโครงการต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 โดยมีกิจกรรมภายใต้แนวคิด "Happy 8" ดังนี้



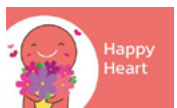
**สุขภาพดี :** กลุ่มบริษัทส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีสุขภาพดีทั้งทางกายและใจ ช่วยลดความกังวลด้านสุขภาพ ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



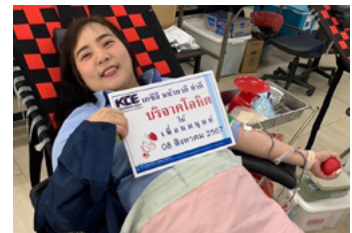
โครงการรณรงค์ลด ละ เลิกสูบบุหรี่ในสถานประกอบการ ผ่านการอบรม ถ้ำรักต้องเลิก... บุหรี่



โครงการแข่งขันกีฬา "ฟุตบอลนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ประจำปี 2567"



**น้ำใจงาม :** โครงการร่วมบริจาคโลหิตให้กับสภากาชาดเป็นประจำทุก 3 เดือน โดยศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติสภากาชาดไทย มาให้บริการตั้งศูนย์รับบริจาคโลหิตที่บริษัท



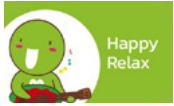
**ปลอดภัย :** บริษัทส่งเสริมให้พนักงานรู้จัก การวางแผนการเงินและการจัดการหนี้สินให้กับพนักงาน

โครงการอบรมเพื่อส่งเสริมการบริหารการเงิน การบริหารจัดการหนี้สิน และการลงทุนเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุการทำงาน



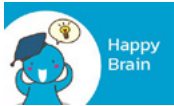
โครงการตลาดนัดพนักงาน จัดขึ้นเป็นประจำทุกช่วงสิ้นเดือน เพื่อให้พนักงานที่สนใจนำสินค้ามาขายเพื่อหารายได้เพิ่ม และเชิญร้านค้าชุมชน ต่างๆ ที่สนใจให้นำสินค้าราคาถูกเข้ามาขายเพื่อช่วยลดรายจ่ายให้กับพนักงาน





**ผ่อนคลาย :** บริษัทได้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและความผ่อนคลายให้กับพนักงาน

กิจกรรมสันทนาการ เพื่อการสร้างบรรยากาศที่ดีและกระตุ้นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน โดยสามารถช่วยพัฒนาทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ช่วยให้พนักงานได้มีเวลาสนุกสนานผ่อนคลายจากงานประจำ และช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์



**หาความรู้ :** บริษัทมีการอบรมฝึกการเป็นวิทยากรภายในให้กับพนักงาน ภายใต้หลักสูตร “วิทยากรมืออาชีพ (Train the Trainer)” ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มความรู้ที่ถูกต้องและพัฒนา ทักษะของการเป็นวิทยากร ถ่ายทอดความรู้อย่างชัดเจนและตรงประเด็น รวมถึงพัฒนาบุคลิกภาพให้น่าเชื่อถือเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ



**ทางสงบ :** บริษัทจัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรวันขึ้นปีใหม่ ให้พนักงานมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้



**ครอบครัวดี :** บริษัทเห็นความสำคัญของสถาบันครอบครัวการเสริมสร้างสถาบันครอบครัวที่เข้มแข็ง โดยการมอบทุนการศึกษาให้กับบุตรของพนักงาน เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับครอบครัวของพนักงาน และเพื่อสนับสนุนการศึกษาของเยาวชนและสร้างโอกาสในการเรียนรู้ที่ดีกว่าแก่นาคต



**สังคมดี :** บริษัทมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาชุมชนและสังคม ในพื้นที่รอบๆ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง บริษัทได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่ต้องการการดูแลและความช่วยเหลือในชีวิตประจำวันอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งร่วมส่งมอบปฏิทินเก่าที่ไม่ใช้แล้ว จัดทำอักษรเบรลล์สำหรับผู้พิการทางสายตา





## รางวัลอายุงาน

บริษัทได้จัดกิจกรรมมอบรางวัล Long Service Award เป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจให้แก่พนักงานที่ทุ่มเททำงานร่วมกับบริษัทมาอย่างยาวนาน 10 ปี 20 ปี 30 ปี และเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จและการเติบโตของบริษัท โดยในปี 2567 มีพนักงานได้รับรางวัลรวม 66 คน



## ER Talk @ the shop floor

แผนกแรงงานสัมพันธ์ลงพื้นที่หน้างาน เพื่อพบปะพนักงานและแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการทำงาน กฎระเบียบต่างๆ เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจ และยังสามารถช่วยในการปรับบรรยากาศการทำงานและลดความตึงเครียดในระหว่างฝ่ายบริหาร หัวหน้างาน กับพนักงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิต เพื่อหาทางแก้ไขและพัฒนาร่วมกัน



## กิจกรรม One Stop Service

เพื่อให้พนักงานสามารถติดต่อสอบถามหรือได้รับบริการต่างๆ ได้ในที่เดียว ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มความสะดวกและลดขั้นตอนในการจัดการ เช่น การให้คำปรึกษา การขอเอกสาร ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ประกันสุขภาพ ประกันสังคม การลา การฝึกอบรม หรือการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ข้อเสนอแนะต่างๆ รวมถึงกิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อผ่อนคลายในการทำงาน



## ประชุมแจ้งข้อมูลข่าวสารพนักงานประจำเดือน

เพื่ออัปเดตข้อมูลสำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบงคักรหรือธุรกิจ และเรื่องสำคัญที่มีผลต่อพนักงาน ผลการดำเนินงานของบริษัทในเดือนที่ผ่านมา เช่น ปริมาณการผลิต รายงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการผลิต เช่น อัตราการผลิตหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิต การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการความปลอดภัยในที่ทำงาน ทบทวนอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยที่เกิดขึ้นในเดือนที่ผ่านมา พร้อมกับการแนะนำวิธีการป้องกันในอนาคต และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปรับปรุงคุณภาพการผลิตและมาตรการความปลอดภัย

## 3.4.6 การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า

8 8 งามที่ได้และ  
เศรษฐกิจเติบโต



12 12 บริโภคและผลิต  
อย่างมีความรับผิดชอบ



17 17 ร่วมมือเพื่อจัด  
เป้าหมายการพัฒนา  
ที่ยั่งยืน



บริษัทให้ความสำคัญในการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าอย่างยั่งยืน จึงมุ่งมั่นในการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและมุ่งพัฒนาและรักษาสัมพันธ์ภาพในระยะยาว ด้วยการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและบริการที่เป็นเลิศ โดยยึดถือนโยบายคุณภาพ “ผลิตและบริการลูกค้าให้ได้ตามที่ตกลงหรือดีกว่า โดยปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และทำให้ถูกต้องในครั้งเดียว” และมีการดำเนินธุรกิจอย่างซื่อสัตย์สุจริต สร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าในการปกป้องรักษาข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจของลูกค้า ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจ รวมถึงการบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กับการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม



### การบริหารจัดการ :

การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าอย่างยั่งยืน มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้




















- สร้างสรรค์นวัตกรรม และงานวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้สินค้าและบริการที่มีมูลค่าสูง มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ในหลากหลายมิติ
- พัฒนาสินค้า และบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งให้ใช้ทรัพยากรน้อยลง ประหยัดพลังงาน และมีอายุการใช้งานที่ยืนยาว
- ผลิตสินค้า และบริการที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของผู้บริโภคและไว้วางใจได้ รวมทั้งข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอต่อลูกค้า
- จัดเก็บข้อมูลของลูกค้าอย่างเป็นระบบปลอดภัย และไม่นำข้อมูลลูกค้าไปใช้ในทางไม่ถูกต้อง
- กำหนดราคาของสินค้า และบริการในอัตราที่เป็นธรรม
- จัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการให้ข้อเสนอแนะในสินค้า คำปรึกษา วิธีแก้ปัญหาและรับรองข้อร้องเรียน เพื่อให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจอย่างสูงสุดในสินค้าและบริการ
- จัดให้มีระบบการบริหารตามมาตรฐานสากล



### ระบบการบริหารงานตามมาตรฐานสากล

กลุ่มบริษัทได้นำระบบการบริหารงานตามมาตรฐานสากลมาใช้ในองค์กรในหลายมิติ โดยพิจารณาจากความต้องการของลูกค้า และข้อกำหนดต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศที่บริษัทไปดำเนินธุรกิจ เนื่องจากการบริหารงานตามมาตรฐานสากลเป็นการสร้างความไว้วางใจของลูกค้า การปรับปรุงกระบวนการทำงานการปรับตัวต่อกฎหมายและข้อกำหนดต่างๆ และเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

ตารางแสดงระบบบริหารงานที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐานสากล

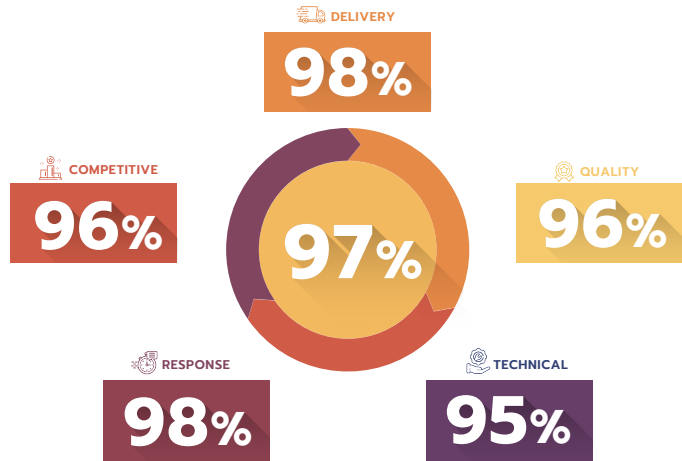
ระบบที่รับรอง	มาตรฐานสากล	KCE Electronics	KCE Technology	Thai Laminate Manufacturer	Chemtronics Products	Chemtronics Technology
การบริหารคุณภาพ	IATF 16949 : 2016					
	ISO 9001 : 2015					
ความสามารถของห้องปฏิบัติการทดสอบ	ISO/IEC 17025					
การจัดการสิ่งแวดล้อม	ISO 14001 : 2015					
	Green Industry ระดับ 3					
การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	ISO 45001 : 2018					
มาตรฐานแรงงานไทย	มรท. 8001 : 2563					
การจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ	TISAX Level 3					
ความปลอดภัยและคุณภาพอาหารสัตว์	FAMI-QS					



## ผลการดำเนินงานในปี 2567 :

### 1 คะแนนการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Scorecard)

ลูกค้าจะส่งผลประเมินคะแนนความพึงพอใจหรือ Scorecard ให้แก่บริษัท โดยจะประเมินใน 5 ด้านคือ การจัดส่ง (Delivery), คุณภาพผลิตภัณฑ์ (Quality), ความรู้ทางเทคนิค (Technical), การตอบสนองต่อลูกค้า (Response) และสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) เพื่อสะท้อนถึงความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อบริษัท โดยผลดำเนินงานปี 2567 บริษัทได้รับคะแนนความพึงพอใจของลูกค้าเฉลี่ย 97%



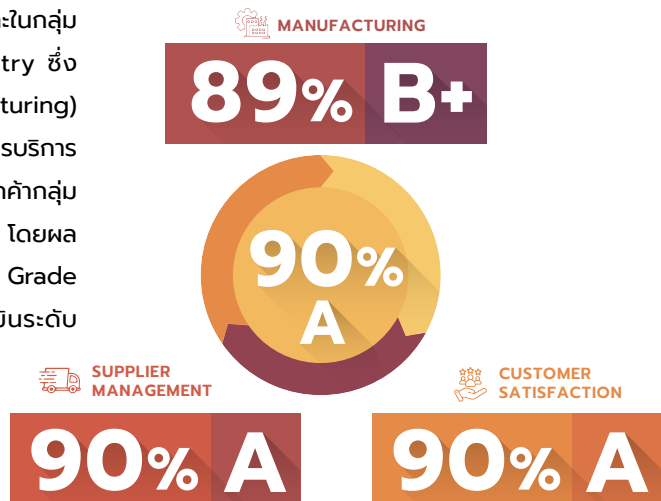
### แผนการพัฒนาคความพึงพอใจของลูกค้า

การพัฒนาคความพึงพอใจของลูกค้าเป็นส่วนสำคัญที่บริษัทให้ความสำคัญ เพื่อบริการที่ดีและคความพึงพอใจของลูกค้าที่สูงสุด โดยกำหนดเป็นแนวทางใการพัฒนาความพึงพอใจของลูกค้า ดังนี้

- การทำความเข้าใจความต้องการและคความคาดหวังของลูกค้า
- การกำหนดเป้าหมายคความพึงพอใจโดยการระบุตัวชี้วัดที่ชัดเจน
- การสร้างช่องทางสื่อสารที่ดีกับลูกค้า
- การวัดและประเมินคความพึงพอใจของเป็นประจำ
- การนำข้อมูลจากการวัดและประเมินมาปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการต่อไป
- การพัฒนาทักษะและคความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับการบริการลูกค้า

### 2 การตรวจประเมินโดยลูกค้า (Customer audit)

VDA 6.3 เป็นมาตรฐานการตรวจประเมินกระบวนการผลิต (Process Audit) ที่ใช้ในอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ผลิตที่เกี่ยวข้องกับ German Automotive Industry ซึ่งประกอบด้วย 3 หมวดคือ กระบวนการผลิต (Manufacturing) การบริหารจัดการคู่ค้า (Supplier Management) และการบริการลูกค้า (Customer care/service) โดยในปี 2567 มีลูกค้ากลุ่มยานยนต์เข้ามาตรวจประเมิน VDA 6.3 จำนวน 4 ราย โดยผลการตรวจประเมิน VDA 6.3 คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 90% Grade "A" (High Potential) หมายถึง บริษัทผ่านการประเมินระดับสูง มีศักยภาพที่ดีใการดำเนินกระบวนการผลิต และมีความเสี่ยงใกระบวนการอยู่ใระดับต่ำมาก ไม่จำเป็นต้องมีการตรวจติดตามในระยะสั้น อย่างไรก็ตาม บริษัทได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่ตรวจพบจากการประเมินและตอบกลับใลูกค้ารับทราบเรียบร้อยแล้ว





## กระบวนการรับเรื่องร้องเรียนจากลูกค้า

เมื่อได้รับข้อร้องเรียนจากลูกค้าผ่านทางฝ่ายตัวแทนขาย ทางฝ่าย Customer Quality Engineer (CQE) จะดำเนินการตามลำดับทั้งหมด 8 ขั้นตอนเพื่อให้สามารถหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา และวิธีการดำเนินการแก้ไขที่มีประสิทธิภาพไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำ



## โครงการพัฒนาเพื่อเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้าในปี 2567

จากผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า มีประเด็นที่บริษัทพิจารณาว่าต้องทำการปรับปรุงได้แก่ ด้านความสามารถในการตรวจสอบคุณภาพงาน HDI เพื่อรองรับการผลิตงาน HDI ที่เพิ่มขึ้นและงาน HDI ที่มีการออกแบบวงจรไฟฟ้าที่มีความหนาแน่นและซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งทำให้มีความเสี่ยงในการตรวจจับข้อบกพร่องบางประเภท บริษัทจึงมีการเพิ่มจำนวนเครื่องตรวจสอบคุณภาพทางไฟฟ้า และเครื่องทดสอบความเชื่อถือได้ของ PCB ในห้องปฏิบัติการ ดังนี้

### เครื่องทดสอบการเชื่อมต่อของวงจรไฟฟ้าแบบ 4 Wire Dedicated Fixture

ใช้หลักการวัดแบบ 4-Wire (Kelvin Measurement) มีประโยชน์ในการใช้งานดังนี้

- วัดค่าความต้านทานของวงจรไฟฟ้าได้แม่นยำมากขึ้น - ลดผลกระทบจากค่าความต้านทานของสายวัด
- ตรวจสอบคุณภาพการเชื่อมต่อทางไฟฟ้า - ช่วยตรวจหาข้อบกพร่อง เช่น การเชื่อมต่อไม่สมบูรณ์ หรือค่าความต้านทานสูงผิดปกติ
- ช่วยปรับปรุงคุณภาพการผลิต - ตรวจสอบจุดเชื่อมต่อของวงจร (Via, Trace, Plated Through-Hole) ให้ตรงตามมาตรฐาน
- รองรับการผลิตที่มีความละเอียดสูง - โดยเฉพาะ HDI PCB ที่ใช้ในอุตสาหกรรมที่ต้องการความแม่นยำสูง



### เครื่องทดสอบ Ion Milling System

เป็นอุปกรณ์ที่ใช้กระบวนการกัดเซาะด้วยไอออน (Ion Milling หรือ Ion Beam Etching - IBE) เพื่อลบวัสดุออกจากพื้นผิวของ PCB มีประโยชน์ในการใช้งานดังนี้

- Precise surface modification of PCBs - Helps remove unwanted coatings or materials, such as excess copper or residues from manufacturing.
- ปรับแต่งพื้นผิว PCB อย่างแม่นยำ - ช่วยขจัดสารเคลือบผิวหรือวัสดุที่ไม่ต้องการ เช่น ทองแดงส่วนเกิน หรือสารตกค้างจากการผลิต



**ArBlade 5000**  
ION MILLING SYSTEM

- ไม่ใช้สารเคมี - ลดการใช้สารกัดกร่อน และช่วยให้กระบวนการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ลดความเสียหายทางความร้อน - ไม่ก่อให้เกิดความร้อนสูง ทำให้โครงสร้าง PCB คงรูปเดิม
- เหมาะสำหรับงานวิจัยและพัฒนา (R&D) - ใช้ในการตรวจสอบโครงสร้างภายในของ PCB โดยการลอกชั้นต่างๆ ออกเพื่อตรวจสอบจุดบกพร่อง
- รองรับ PCB ที่มีความซับซ้อนสูง - ใช้ได้กับ HDI PCB และ Advanced Semiconductor Packaging

### เครื่องทดสอบ Haring Cell และ VCP (Vertical Conductive Pattern) Test Bench

เป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับทดสอบคุณสมบัติทางไฟฟ้าและทางเคมีของกระบวนการชุบโลหะ โดยเฉพาะในกระบวนการชุบด้วยไฟฟ้า มีประโยชน์ในการใช้งานดังนี้

- ตรวจสอบความสามารถในการกระจายของสารละลายชุบ
- ทดสอบความสามารถของ Copper Plating ในการเคลือบพื้นผิวของ PCB อย่างสม่ำเสมอ
- ตรวจสอบความหนาของโลหะที่เคลือบบนผนังของรูและบนพื้นผิวของ PCB
- ปรับปรุงกระบวนการชุบแนวตั้งให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ลดข้อผิดพลาด เช่น Void (ช่องว่างในรูพูน), Uneven Plating (การชุบไม่สม่ำเสมอ), หรือ Overplating (การชุบหนาเกินไป)

### 3.4.7 ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม

บริษัทตระหนักดีว่าการเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืนนั้นเชื่อมโยงกับความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนและสังคมที่เราดำเนินงานอยู่ ดังนั้น ในฐานะองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม บริษัทมุ่งมั่นที่จะสร้างผลกระทบเชิงบวกผ่านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการขับเคลื่อนความยั่งยืนในระยะยาว นอกจากนี้บริษัทยังมุ่งมั่นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม ทั้งภายในและภายนอก เพื่อปลูกฝังให้พนักงานมีจิตอาสาและมีความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยบริษัทกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ภายใต้กรอบการพัฒนาชุมชนและการร่วมมือกันระหว่างบริษัท ชุมชนและหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงให้การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี



#### การบริหารจัดการ :

- กำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)
- สร้างความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อขับเคลื่อนโครงการให้มีประสิทธิภาพ
- สนับสนุนโครงการพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืนใน 4 ด้าน ได้แก่ โครงการส่งเสริมด้านการศึกษา โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต โครงการดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อม และโครงการบรรเทาภัยพิบัติ
- การสื่อสารและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการเปิดโอกาสให้ชุมชน มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางพัฒนา เพื่อให้เกิดความยั่งยืน และการใช้ช่องทางสื่อสารที่หลากหลายในการ เผยแพร่ผลลัพธ์ของโครงการ CSR เพื่อสร้างความเชื่อมั่นจากสังคม
- วางแผนงานตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม ติดตามความคืบหน้าของการดำเนินงานและทำการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- สร้างการมีส่วนร่วมโดยพนักงานของบริษัทตั้งแต่ระดับบริหารจนถึงพนักงานทุกคนในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม



#### เป้าหมาย : ไม่มีข้อร้องเรียนจากชุมชนและสังคม



#### ผลการดำเนินงาน :

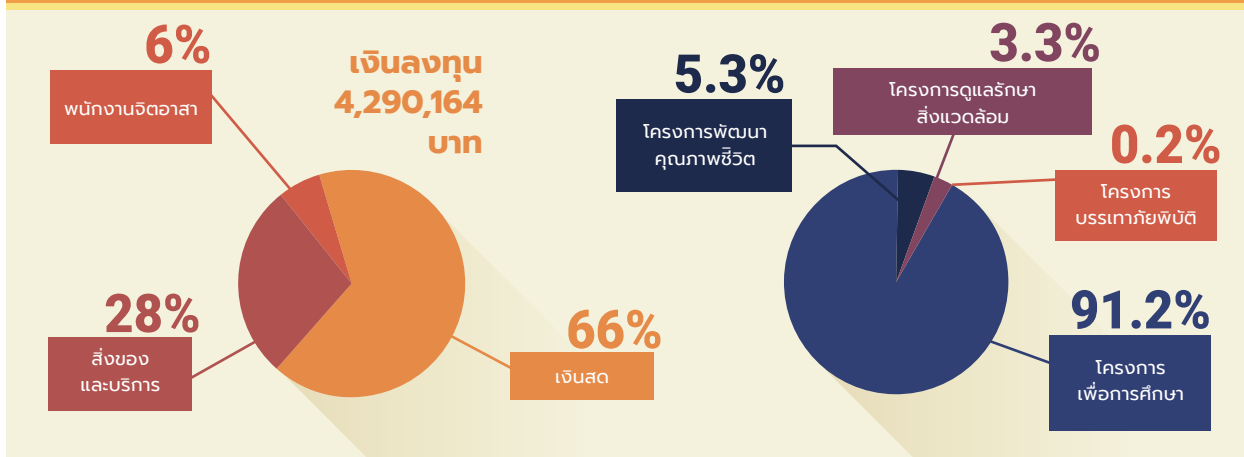
ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2567	ผลการดำเนินงานปี 2567
จำนวนข้อร้องเรียนจากชุมชนและสังคม	0 ครั้ง	0 ครั้ง



## การลงทุนด้านการพัฒนาชุมชนและสังคม ปี 2567



### การลงทุนด้านการพัฒนาชุมชนและสังคม ปี 2567



## รางวัลด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม :



ในปี 2567 บริษัทได้ดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน และได้รับรางวัล ISB AWARD 2024 ระดับ Leader ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 จากการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย



## โครงการด้านการพัฒนาชุมชนและสังคมในปี 2567

### โครงการ Green Society ชุมชนสีเขียว

"Solar Cell เพื่อชุมชน" ซึ่งบริษัทได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 โดยในปีนี้ได้สนับสนุนการติดตั้งกังหันตึ้นน้ำที่ใช้พลังงานจากโซลาร์เซลล์ จำนวน 2 เครื่อง ให้แก่ วัดสุทธราโชชนิ แขวงทับยาว เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์หลักของโครงการ มีดังนี้ :

1. เพื่อเพิ่มออกซิเจนในน้ำ ซึ่งจะช่วยปรับปรุงคุณภาพน้ำและสนับสนุนการอนุรักษ์สิ่งมีชีวิตในน้ำอย่างยั่งยืน
2. เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานไฟฟ้าของวัดสุทธราโชชนิในระยะยาว

### 3. เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและช่วยส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาด

โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นในการสร้างชุมชนที่ยั่งยืน และส่งเสริมการใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม



#### โครงการ Green Energy for Education พลังงานสะอาดเพื่อการศึกษา :

โครงการ “Green Energy for Education” มีเป้าหมายหลักคือการติดตั้งระบบพลังงานแสงอาทิตย์ขนาด 10 kW และชุดสาริตการเรียนรู้ Solar Cell ที่วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณบุรี เพื่อส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียน และสร้างที่ยั่งยืนในระบบการศึกษา

#### วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. สร้างตัวอย่างที่ดีในด้านการใช้พลังงานหมุนเวียน
  - โครงการนี้ช่วยแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของพลังงานหมุนเวียน เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ ที่มีต้นทุนระยะยาวต่ำและลดการปล่อยมลพิษ
  - เป็นตัวอย่างที่จับต้องได้ให้กับนักเรียนและชุมชนเกี่ยวกับการใช้พลังงานอย่างยั่งยืน
2. ลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานในระยะยาว
  - การติดตั้งระบบพลังงานแสงอาทิตย์ช่วยลดค่าไฟฟ้าของวิทยาลัย
  - งบประมาณที่ประหยัดได้สามารถนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน หรือสนับสนุนโครงการอื่นๆ
3. ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม
  - ระบบพลังงานแสงอาทิตย์สามารถเป็นสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยสำหรับนักเรียนในสาขาวิชาเทคนิคไฟฟ้าและพลังงาน
  - นักเรียนจะได้ฝึกปฏิบัติจริงจากการติดตั้ง การดูแลรักษา และการตรวจสอบระบบพลังงาน
4. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน
  - โครงการช่วยสร้างความตระหนักรู้ในหมู่ชุมชนท้องถิ่นเกี่ยวกับประโยชน์ของการใช้พลังงานหมุนเวียน
  - เป็นแรงผลักดันให้เกิดโครงการพลังงานหมุนเวียนในระดับชุมชน
5. ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
  - การใช้พลังงานแสงอาทิตย์ช่วยลดการพึ่งพาพลังงานจากเชื้อเพลิงฟอสซิล ซึ่งช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
  - สนับสนุนเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมระดับประเทศและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
6. การพัฒนาที่ยั่งยืนในระบบการศึกษา
  - โครงการนี้เป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาระบบการศึกษาที่ยั่งยืน โดยเชื่อมโยงการจัดการพลังงานเข้ากับการสร้างทักษะและความรู้ให้กับนักเรียน



- นักเรียนที่ได้รับความรู้ด้านพลังงานหมุนเวียนสามารถเป็นแรงงานคุณภาพที่ช่วยผลักดันอุตสาหกรรมพลังงานหมุนเวียนในอนาคต



## โครงการเพื่อการศึกษา

### โครงการมอบทุนการศึกษาบุตรพนักงานที่มีรายได้น้อย :

กลุ่มบริษัทมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาแก่บุตรพนักงานที่มีรายได้น้อย โดยการมอบทุนการศึกษาจะช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการศึกษาของพนักงานและครอบครัว ในปี 2567 กลุ่มบริษัทได้มอบทุนการศึกษาให้กับบุตรพนักงาน รวมมูลค่า 420,000 บาท



### โครงการมอบทุนการศึกษาสำหรับโรงเรียนในชุมชน :



เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาให้แก่นักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ในโรงเรียน 12 แห่งในชุมชนโดยรอบ ซึ่งจะใช้ในการสนับสนุนค่าใช้จ่ายด้านการศึกษา เช่น ค่าหนังสือเรียน อุปกรณ์การศึกษา และกิจกรรมเสริมสร้างการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทางการศึกษาในพื้นที่และต่อการพัฒนาชุมชนในระยะยาว.

### โครงการมอบทุนการศึกษาและพัฒนาโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล :

บริษัทร่วมกับสหภาพแรงงาน เคซี ได้มอบเงินให้แก่โรงเรียนบ้านหนองกระต่าย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และสร้างโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็กนักเรียน



### โครงการปันน้ำใจให้น้อง :



บริษัทย่อย บริษัท ไทยลามีเนต แมนูแฟคเจอร์ ได้จัดทำโครงการ CSR ที่พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม เพื่อสนับสนุนด้านการศึกษาให้กับโรงเรียน 3 แห่งในจังหวัดชลบุรี โดยมีกิจกรรมการมอบทุนการศึกษาและอุปกรณ์การเรียนรู้อีกกิจกรรมสันทนาการเล่นเกมส์ เลี้ยงอาหารกลางวัน และปรับปรุงทัศนียภาพในโรงเรียน ซึ่งมีพนักงานเข้าร่วมกิจกรรม 322 คน มีนักเรียนได้รับประโยชน์จากโครงการนี้รวม 569 คน ทุนการศึกษาและสิ่งของที่มอบให้โรงเรียนรวมมูลค่า 621,940 บาท



### โครงการนักศึกษาฝึกงานทวิภาคีและสหกิจศึกษา :

กลุ่มบริษัทมีการสนับสนุนและส่งเสริมการฝึกงานของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง ให้โอกาสแก่นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานจริงตามสาขาวิชาที่ได้ศึกษามา ซึ่งจะช่วยให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ในการทำงานและพัฒนาทักษะด้านอื่นๆ ที่สำคัญ เช่น การทำงานเป็นทีม การสื่อสารกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในปี 2567 กลุ่มบริษัทเคซีอี รับนักศึกษาฝึกงานจำนวนทั้งสิ้น 29 คน โดยแบ่งเป็นนักศึกษาระดับปวส. จำนวน 19 คน และนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 10 คน ใช้งบประมาณรวมทั้งสิ้น 2,249,000 บาท



### โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต

#### โครงการเดิน-วิ่งการกุศล :

เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นร่วมกับชุมชนและหน่วยงานภาครัฐ เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานได้มีโอกาสดูแลสุขภาพร่างกาย และได้ร่วมสมทบทุนในการจัดซื้ออุปกรณ์ทางการแพทย์ ในโครงการ "LKBH Run-Change For Health 2024" เพื่อโรงพยาบาลลาดกระบัง และโครงการ "วิ่งด้วยใจ ไปด้วยกัน สานสัมพันธ์ โยเทค ครั้งที่ 5" เพื่อโรงพยาบาลบางปะอิน







### โครงการช่วยเหลือคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบาง :

เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบาง ผู้สูงอายุ, ผู้ป่วยติดเตียง, ผู้พิการ ที่อาศัยอยู่ในชุมชนรอบข้าง โดยผู้บริหารและพนักงานลงพื้นที่มอบเครื่องอุปโภคบริโภคให้กับครอบครัว

### โครงการตลาดนัดชุมชน :

มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการสร้างรายได้ในชุมชน โดยการจัดตั้งตลาดนัดทุกสัปดาห์เดือนให้พนักงานและคนในชุมชนสามารถนำสินค้ามาจำหน่ายในบริเวณโรงงาน



### โครงการตลาดทุนร่วมใจสร้างกุศลบริจาคโลหิต ปี 2567

กลุ่มบริษัทได้เข้าร่วมโครงการ "ตลาดทุนร่วมใจสร้างกุศลบริจาคโลหิต" สนับสนุนให้พนักงานร่วมบริจาคโลหิตอย่างสม่ำเสมอทุกปี เพื่อช่วยเหลือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือในยามวิกฤต โดยความร่วมมือกับสภากาชาดไทย ซึ่งในปี 2567 ผู้บริหารและพนักงานได้ร่วมบริจาคโลหิตจำนวนรวมทั้งสิ้น 107,000 ซีซี



### โครงการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม



### โครงการ "ปลูกเพื่อลด สู่อนาคตที่ยั่งยืน LET'S ZERO TOGETER" :

เป็นการร่วมมือระหว่างบริษัทและการนิคมอุตสาหกรรมในการปลูกต้นไม้ที่สืบเชื้อนนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ซึ่งเชื่อมต่อกับชุมชนบึงบัว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยลดโลกร้อนและส่งเสริมสังคมคาร์บอนต่ำผ่านการเพิ่มพื้นที่สีเขียว เพื่อช่วยดูดซับก๊าซเรือนกระจกจากภาคอุตสาหกรรม และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมต่อชุมชนในพื้นที่

## โครงการจิตอาสาดูแลสัตว์ป่าเพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม KCE Clean and Care for wildlife

เป็นโครงการที่บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในโครงการอนุรักษ์ธรรมชาติ โดยเฉพาะการดูแลสัตว์ป่าที่ศูนย์ช่วยเหลือสัตว์ป่าที่ 1 (นครนายก) ผ่านการเป็นจิตอาสาในการทำความสะอาดกรงสัตว์ การบริจาคและเตรียมอาหารสำหรับสัตว์ที่อยู่ในศูนย์ฯ



## โครงการเวียนเทียนต้นไม้ :

เป็นกิจกรรมส่งเสริมพุทธศาสนาในวันเข้าพรรษา โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการลดมลภาวะจากการเผาไหม้รูปและเทียน ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดฝุ่นควันพิษ เช่น PM 2.5 และส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพื่อสร้างพื้นที่สีเขียวและบรรยากาศที่ดีต่อสุขภาพทั้งในระดับบุคคลและชุมชน



## โครงการบรรเทาภัยพิบัติ

### โครงการ KCE ร่วมบริจาคช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย

ภายใต้โครงการ "เนชั่นปันน้ำใจ ช่วยภัยน้ำท่วม" และโครงการ "ผืนพลังพันธมิตร ธารน้ำใจสู่ภัยน้ำท่วม" เมื่อเกิดสถานการณ์อุทกภัยครั้งใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนในหลายพื้นที่ทั่วประเทศ บริษัทได้ส่งมอบสิ่งของที่จำเป็นและให้การช่วยเหลือในรูปแบบต่างๆ เช่น อาหารแห้ง น้ำดื่ม เครื่องอุปโภคบริโภค เพื่อนำไปมอบให้กับผู้ประสบอุทกภัยในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบหนัก

