

แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี 2567

(แบบ 56-1 One Report)

บริษัท สโตนเฮ็นจ์ อินเตอร์ จำกัด (มหาชน)

การขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน





### 3. การขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน

#### 3.1 นโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัทยึดมั่นการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาด้านความยั่งยืนตามแนวทางของสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals : SDGs) บริษัทได้กำหนดโครงสร้างการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนที่ครอบคลุมตั้งแต่คณะกรรมการบริษัท กรรมการบริหารและการปฏิบัติการไว้อย่างชัดเจน

คณะกรรมการบริษัท ได้รับการสนับสนุนจากคณะกรรมการบริหารความยั่งยืนและความเสี่ยง และคณะกรรมการกำกับดูแลบรรษัทภิบาล ซึ่งเป็นคณะกรรมการชุดย่อยของคณะกรรมการบริษัท มีหน้าที่ในการกำกับดูแลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนควบคู่กับการบริหารความเสี่ยง โดยคณะกรรมการบริษัท ได้กำหนด “นโยบายการจัดการด้านความยั่งยืน” เพื่อเป็นแนวทางบริหารจัดการธุรกิจให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน ครอบคลุมทั้งมิติสิ่งแวดล้อม (Environment), มิติสังคม (Social) และมิติกำกับดูแลและเศรษฐกิจ (Governance) และกำหนดให้มีการทบทวนนโยบายดังกล่าวเป็นประจำทุกปี โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 5/2566 - 67 เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2567 ได้มีการอนุมัติทบทวนนโยบายการจัดการด้านความยั่งยืน ซึ่งยังคงยึดปฏิบัติตามนโยบายเดิมเหมือนปีที่ผ่านมา และได้สื่อสารนโยบายดังกล่าวไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท และบนระบบสื่อสารภายในองค์กร (อินทราเน็ต) เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มบริษัท ลงนามรับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน นโยบายการจัดการด้านความยั่งยืน ได้ปรากฏบนเว็บไซต์บริษัท [www.sti.co.th](http://www.sti.co.th) ในหัวข้อ “การพัฒนาเพื่อความยั่งยืน”

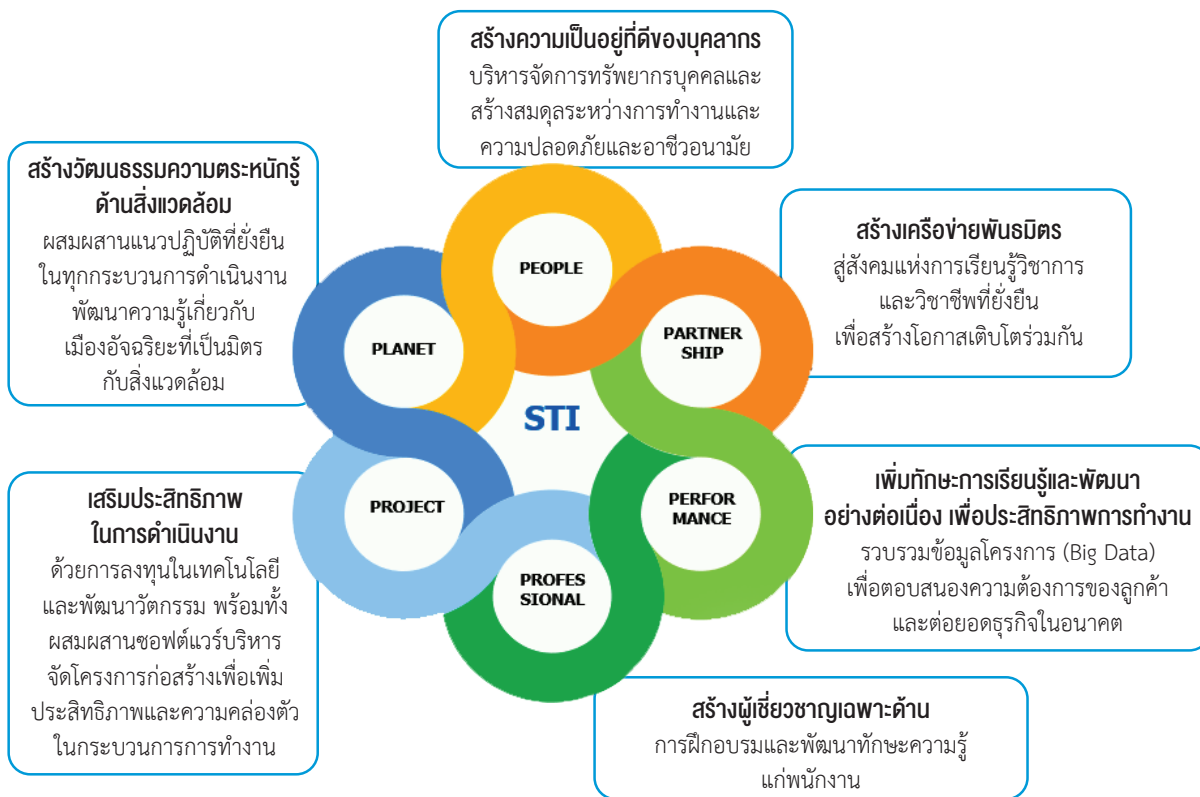
ทั้งนี้คณะกรรมการบริหารความยั่งยืนและความเสี่ยง จะปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายปฏิบัติการ โดยการแต่งตั้งคณะทำงานจำนวน 2 ชุด ได้แก่ คณะทำงานด้านความยั่งยืนและคณะทำงานบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วยผู้บริหารและตัวแทนฝ่ายงาน ทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารความยั่งยืนและความเสี่ยง เพื่อให้มั่นใจว่าแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนนั้นถูกดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้คณะทำงานทั้ง 2 ชุดจะรายงานแผนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนและการบริหารความเสี่ยงพร้อมแนวทางการจัดการความเสี่ยงต่อผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารความยั่งยืนและความเสี่ยง คณะกรรมการกำกับดูแลบรรษัทภิบาล และคณะกรรมการบริษัทเพื่อรับทราบ

#### เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัทวางแนวทางการขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่ “การยกระดับมาตรฐาน การบริหารงานก่อสร้างและงานออกแบบด้วยเทคโนโลยีสากล โดยทีมงานมืออาชีพเพื่อคุณภาพเมืองที่ดีและยั่งยืน” และพิจารณาการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทเทียบกับเป้าหมายการพัฒนาด้านความยั่งยืนตามแนวทางของสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals : SDGs) ได้ 15 เป้าหมายได้แก่



กลยุทธ์การดำเนินงานสู่ความยั่งยืน (Sustainability Strategy) ทั้ง 3 มิติ ภายใต้ “SMART PEOPLE”



เป้าหมายและผลดำเนินงานที่สำคัญ

1. มิติการกำกับดูแลและเศรษฐกิจ



ประเด็น	เป้าหมายปี 2566 - 2568	ผลดำเนินงานปี 2567 (สิ้นสุด 30 กันยายน 2567)
1. การเติบโตทางธุรกิจอย่างมีเสถียรภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงสร้างรายได้ที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง</li> <li>อัตราส่วนเป็นผลต่อกำไรสุทธิไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ข้อมูลแสดงในส่วนที่ 1 หัวข้อที่ 4</li> <li>ร้อยละ 74</li> </ul>
2. คำนึงถึงความต้องการของลูกค้า สร้างความพึงพอใจ และรักษาผลประโยชน์สูงสุดของลูกค้าเป็นสำคัญ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าต่องานบริการมากกว่าร้อยละ 80</li> <li>ไม่พบข้อร้องเรียนจากงานบริการ หรือได้รับการแก้ไขอย่างทันก่วงที</li> <li>ไม่มีคดีความหรือข้อร้องเรียนเรื่องความเป็นส่วนตัวหรือข้อมูลความลับของลูกค้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. ผลสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าร้อยละ 86</li> <li>0 / ได้รับการแก้ไข 100%</li> <li>0</li> </ul>
3. รักษาคุณภาพงานบริการภายใต้มาตรฐานวิชาชีพระดับสากล พร้อมทั้งพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเสริมกระบวนการทำงาน และสร้างศักยภาพการแข่งขันของงานบริการด้านควบคุมงานก่อสร้างและออกแบบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำคู่มืองานออกแบบ และการควบคุมงานก่อสร้าง เพื่อให้การดำเนินงานมีคุณภาพ</li> <li>จัดทำคู่มือมาตรฐานความปลอดภัยและข้อควรปฏิบัติ ในโครงการก่อสร้าง เพื่อให้ความรู้แก่พนักงาน พันธมิตรและคู่ค้าปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อลดโอกาสการเกิดอุบัติเหตุ เป้าหมายการเกิดอุบัติเหตุถึงแก่ชีวิต = 0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำเป็นคู่มือ</li> <li>สถิติการเกิดอุบัติเหตุถึงแก่ชีวิต = 0</li> </ul>

ประเด็น	เป้าหมายปี 2566 - 2568	ผลดำเนินงานปี 2567 (สิ้นสุด 30 กันยายน 2567)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเสริมกระบวนการทำงาน และสร้างศักยภาพ การแข่งขันของงานบริการ และมีมาตรการควบคุมความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security) ที่ป้องกัน และการรักษาความปลอดภัยของระบบคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย และข้อมูลที่เกี่ยวข้องที่สอดคล้องตาม พสบ. ข้อมูลส่วนบุคคล</li> <li>ต่อยอดนวัตกรรมไปสู่การพัฒนาธุรกิจเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. มีแอปพลิเคชัน Smart Safety ในการตรวจสอบความปลอดภัยในโครงการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพงานบริการ</li> <li>2. มีนวัตกรรมการตรวจคุณภาพงาน (QA) “QCMA” ช่วยในการตรวจรับและติดตามงานของผู้รับเหมา และระบุตำแหน่งและรายละเอียดในการแก้ไขงานได้อย่างรวดเร็ว</li> </ul>
4. บริหารห่วงโซ่อุปทาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดนโยบายการคัดเลือกคู่ค้า และการบริหารความเสี่ยงของคู่ค้าก่อนและหลัง การดำเนินงาน</li> <li>บริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า/คู่ค้า และสร้างความร่วมมือต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่พบข้อร้องเรียนจากลูกค้า/ คู่ค้า</li> <li>มีความสัมพันธ์อันดีและได้รับความร่วมมือจากลูกค้า/ คู่ค้าอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>
5. การกำกับดูแลกิจการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลประเมินการกำกับดูแลกิจการจากสถาบันที่ได้รับการยอมรับในระดับ “ดีเลิศ”</li> <li>ไม่มีคำเตือนเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีจากหน่วยงานกำกับดูแล</li> <li>ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำที่ขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีจากผู้มีส่วนได้เสีย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลประเมินโครงการ CGR “ดีเลิศ” เป็นปีที่ 4</li> <li>ไม่มีคำเตือน</li> <li>ไม่มีข้อร้องเรียน</li> </ul>
6. การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่มีเหตุการณ์หยุดชะงักหรือความไม่ปลอดภัยที่มีนัยสำคัญของระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท</li> <li>ไม่มีคดีความหรือข้อร้องเรียนการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลจากเจ้าของข้อมูลหรือหน่วยงานกำกับดูแล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>0 เหตุการณ์</li> <li>0 คดีความ/ข้อร้องเรียน</li> </ul>



มิติสังคม (Social)



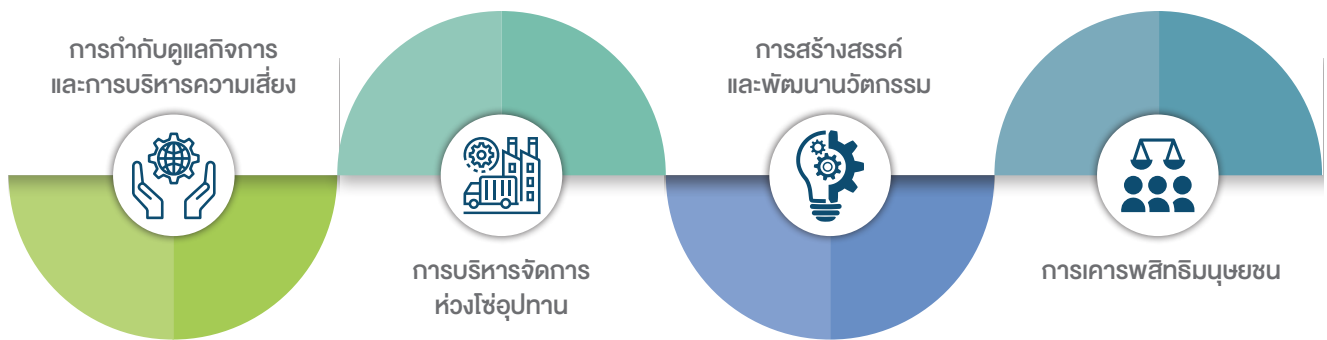
ประเด็น	เป้าหมายปี 2566 - 2568	ผลดำเนินงานปี 2567
การบริหารทรัพยากรบุคคล และการดูแลพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนพนักงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ได้รับการฝึกอบรม</li> <li>จำนวนชั่วโมงในการอบรมพนักงาน 10 ชั่วโมงต่อคนต่อปี</li> <li>ส่งเสริมให้พนักงานสอบเลื่อนขั้นทางวิชาชีพ</li> <li>มีการจ้างงานที่เป็นธรรมและเหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด และจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม</li> <li>มีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานมากกว่าที่กฎหมายกำหนด และกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน</li> <li>จัดให้สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย อาชีวอนามัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนพนักงานได้รับการอบรมร้อยละ 52</li> <li>มีพนักงานเลื่อนระดับขั้นในประกอบวิชาชีพเพิ่มขึ้น 13 คน</li> <li>มีการจ้างงานอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ</li> <li>มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามผลการปฏิบัติงานของพนักงาน</li> <li>มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่มากกว่ากฎหมายกำหนด เพื่อสร้างความผูกพันแก่พนักงาน</li> <li>จัดให้มีสถานที่รองรับให้พนักงานได้พักผ่อนและผ่อนคลายในช่วงเวลาพักเที่ยง</li> <li>จัดให้มีห้องพยาบาลเพื่อให้พนักงานได้พักรักษาอาการเจ็บป่วยเบื้องต้น</li> </ul>
ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> <li>อุบัติเหตุ/การเจ็บป่วยถึงขั้นเสียชีวิตของพนักงาน เท่ากับ 0</li> <li>อุบัติเหตุ/การเจ็บป่วยถึงขั้นหยุดงานของพนักงาน เท่ากับ 0</li> <li>จัดทำคู่มือมาตรการความปลอดภัยและข้อควรปฏิบัติ ในโครงการก่อสร้าง และเผยแพร่สร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่หน่วยงานก่อสร้าง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>0 ครั้ง</li> <li>2 ครั้ง</li> <li>เผยแพร่คู่มือฯ ไปยังหน่วยงานก่อสร้าง และจัดให้มีการอบรมเพื่อซักซ้อมความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานประจำหน่วยงาน/ผู้รับเหมา ในปี 2567 มีการจัดอบรม และซักซ้อมความเข้าใจรวมกัน รวม 7 โครงการ</li> </ul>
การเคารพสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียม	<ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่มีคดีความหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่มี เนื่องจากบริษัทมีแนวปฏิบัติป้องกันการล่วงละเมิดและคุกคาม สื่อสารให้กับพนักงานถือปฏิบัติอย่างชัดเจน</li> </ul>
การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินงานด้วยการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมต่อชุมชนใกล้เคียงในโครงการร่วมกับพันธมิตร</li> <li>ช่วยยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีแก่ชุมชนหรือสังคม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการลงพื้นที่เพื่อสำรวจผลกระทบและความต้องการของชุมชนข้างเคียง</li> <li>จัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรกับชุมชน เพื่อรับฟังความคิดเห็น</li> <li>จัดกิจกรรมแบ่งปันความรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและพัฒนาสังคมผ่านเครือข่ายทางสายงานวิชาชีพ</li> <li>ไม่มีเรื่องร้องเรียนจากชุมชนข้างเคียง</li> </ul>

## มิติสิ่งแวดล้อม (Environment)



ประเด็น	เป้าหมายปี 2566 - 2568	ผลดำเนินงานปี 2567
การจัดการทรัพยากรในกระบวนการดำเนินงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ลดปริมาณการใช้พลังงาน ด้วยการสร้างพลังงานทดแทน หรือพลังงานสะอาด</li> <li>รณรงค์เพื่อลดปริมาณการใช้ทรัพยากรน้ำในกระบวนการดำเนินงาน</li> <li>บริหารจัดการขยะ อุปกรณ์และสิ่งของเหลือใช้ให้มีคุณภาพ เพื่อปกป้องระบบนิเวศน์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ติดตั้งแผงโซล่าเซลล์เพื่อผลิตพลังงานสะอาดทดแทนการซื้อไฟฟ้าจากองค์กร</li> <li>รณรงค์การใช้น้ำอย่างประหยัดและตรวจสอบการรั่วไหลของน้ำ</li> <li>บริหารจัดการขยะเหลือใช้เข้าสู่กระบวนการ 3 R (Recycle / Reduce / Reuse) นำเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ไม่ได้ใช้งานหรือชำรุดไปบริจาคเพื่อสร้างโอกาสให้แก่สมาคมคนพิการทางการเคลื่อนไหว</li> </ul>
การจัดการพลังงานและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนากระบวนการทำงานเพื่อลดปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้า, น้ำประปา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนานวัตกรรมและระบบงานเพื่อสนับสนุนการทำงานเพื่อลดกระบวนการทำงานที่ก่อให้เกิดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก</li> </ul>

### พื้นฐานความยั่งยืน



## 3.2 การจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

### 3.2.1 ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

บริษัทได้วิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรจากการพิจารณาความเกี่ยวข้องในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ นับตั้งแต่ขั้นตอนการคิดโครงการ เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ ก่อนทำการก่อสร้างและขั้นตอนการออกแบบ ขั้นตอนการก่อสร้าง และส่งมอบงานให้ลูกค้า ไปจนถึงการบริการหลังการส่งมอบงาน

โดยประเมินความเกี่ยวข้องและผลกระทบจากการดำเนินงานดังนี้

กระบวนการ	ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจที่เกี่ยวข้อง
ก่อนการก่อสร้าง (Pre Construction)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ลูกค้า</li> <li>ผู้ออกแบบ</li> <li>คู่ค้า</li> <li>ชุมชนและสังคมแวดล้อม</li> <li>หน่วยงานภาครัฐ ผู้ที่กำหนดข้อบังคับสำหรับการควบคุมและบริหารงานก่อสร้าง และงานออกแบบ, แผนผังกำหนดการใช้ประโยชน์ที่ดิน</li> </ul>
ช่วงการก่อสร้าง (For Construction)	<ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงานผู้ปฏิบัติงาน</li> <li>ผู้ออกแบบ</li> <li>คู่ค้า ผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น ผู้รับเหมาก่อสร้าง, ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ</li> <li>ชุมชนและสังคม ที่อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการปฏิบัติงาน</li> <li>หน่วยงานภาครัฐ ผู้ที่กำหนดข้อบังคับสำหรับการควบคุมและบริหารงานก่อสร้าง และงานออกแบบ</li> </ul>
ภายหลังการก่อสร้าง (Post Con)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ลูกค้า เจ้าของโครงการ ที่ได้รับการส่งมอบงาน</li> <li>ชุมชนและสังคม ที่อาจได้รับผลกระทบทางตรงและทางอ้อมจากการใช้อาคาร</li> </ul>

#### ผู้มีส่วนได้เสียอื่นที่เกี่ยวข้อง

ผู้ถือหุ้น	ในฐานะเจ้าของบริษัท ที่ได้รับผลตอบแทนจากการดำเนินงานของบริษัท
สื่อมวลชน	ผู้ที่เผยแพร่ผลการดำเนินงานและข้อมูลการทำธุรกิจของบริษัทสู่สาธารณะ

#### กิจกรรมหลักในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

ลักษณะงาน	ควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพออกแบบงานโครงการที่ตรงตามความต้องการของลูกค้า ถูกต้องตามกฎหมาย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
การบริหารปัจจัยของงานบริหาร ควบคุมงานก่อสร้าง	<ol style="list-style-type: none"> <li>ติดต่อประสานงานเจ้าของโครงการ (ภาคเอกชนหรือหน่วยงานภาครัฐ) เพื่อรับฟังรายละเอียดของงาน หรือ/และศึกษารายละเอียดข้อมูลโครงการ ขอบเขตการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะ หรือ TOR เพื่อเตรียมยื่นเสนองาน กำหนดโครงการ เพื่อพิจารณาความพร้อมในการเสนองาน หรือเข้าร่วมประกวดราคา</li> <li>คัดเลือกบุคลากรของบริษัทและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะให้สอดคล้องกับโครงการ/ข้อกำหนด</li> <li>ยื่นข้อเสนอไปยังเจ้าของโครงการหรือยื่นประกวดราคาตามขั้นตอน</li> <li>นำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับแผนงานของโครงการและราคาค่าบริการต่อเจ้าของโครงการ โดยเจรจาต่อรองราคา และเงื่อนไขในการรับงานกับเจ้าของโครงการ</li> <li>ลงนามในสัญญาว่าจ้างกับเจ้าของโครงการ</li> <li>คัดเลือกคู่ค้า (ผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วง) ที่มีคุณสมบัติสอดคล้องตามที่ลูกค้าต้องการ และผ่านเกณฑ์การคัดเลือกคู่ค้าของบริษัท</li> <li>ระหว่างการให้บริการ ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง</li> </ol>



## กิจกรรมหลักในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

การบริหาร/การปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>วางแผนการควบคุมและบริหารงานก่อสร้างและออกแบบงานตามมาตรฐานวิชาชีพ</li> <li>ปฏิบัติหน้าที่ที่ปรึกษาเพื่อบริหารและควบคุมงานก่อสร้าง ตามมาตรฐานคุณภาพ และสอดคล้องกับงบประมาณและระยะเวลาที่กำหนด</li> <li>ควบคุมดูแล และรักษาคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้รับเหมาและผู้รับเหมาช่วง พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการคัดเลือกผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ประหยัดพลังงาน และลดค่าใช้จ่ายให้แก่ลูกค้า</li> <li>จัดการประชุมเพื่อรายงานความคืบหน้าแก่ลูกค้า และติดตามตรวจสอบการแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>พัฒนานวัตกรรมใหม่เข้ามาเสริมกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดความถูกต้อง แม่นยำ ลดความผิดพลาด และสร้างความน่าเชื่อถือ</li> <li>คำนึงถึงความปลอดภัยและผลกระทบต่อชุมชนข้างเคียง</li> <li>มีกระบวนการสื่อสารและให้ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการอย่างครบถ้วน</li> </ol>
การควบคุมคุณภาพและส่งมอบงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>ตรวจสอบคุณภาพงานให้ตรงตามมาตรฐานและมาตรฐานวิชาชีพ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายควบคุมคุณภาพ</li> <li>จัดให้มีการประเมินด้านความปลอดภัยของโครงการและประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนเป็นประจำทุกเดือน โดยนำนวัตกรรมตรวจสอบการทำงานและช่วยแก้ปัญหาข้อบกพร่องได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว</li> <li>ส่งมอบงานบริการให้กับลูกค้าตรงตามกำหนดเวลา และให้คำปรึกษาและ/หรือข้อเสนอแนะซึ่งเกี่ยวข้องกับงานบริการ</li> <li>การประกันคุณภาพ เพื่อให้ลูกค้าเกิดความมั่นใจว่าบริการของบริษัท มีความถูกต้องตรงตามความต้องการของลูกค้า</li> <li>จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>
การบริการหลังการขาย	<ol style="list-style-type: none"> <li>ติดตามความคืบหน้าและข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้า โดยการหาสาเหตุเพื่อให้สามารถตรวจสอบงานและแก้ปัญหาอย่างถูกต้อง แม่นยำ</li> <li>ให้คำปรึกษา และนำเสนองานบริหารใหม่ ๆ ของบริษัทเพื่อการติดตามและสร้างโอกาสการได้รับงานในอนาคต</li> </ol>
การตลาดและสื่อสาร	<ol style="list-style-type: none"> <li>มอบหมายให้ทีมผู้บริหาร เป็นผู้เข้าพบลูกค้า เพื่อแนะนำบริการและติดตามงาน</li> <li>กำหนดราคางานบริการอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม</li> <li>สื่อสารแบรนด์ และผลงานโครงการผ่านช่องทางเว็บไซต์บริษัท Facebook หรือสื่อออนไลน์ในรูปแบบต่าง ๆ</li> </ol>

## กิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคล	การบริหารระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	การบริหารบัญชีและการเงิน	การบริหารด้านกฎหมาย
การสรรหาพนักงาน การพัฒนาศักยภาพและการดูแลพนักงาน	พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุนกระบวนการทำงาน	จัดทำบัญชีและควบคุมต้นทุน โครงการให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด และเชื่อมโยงกับการทำงานของระบบงานสนับสนุน เช่น ระบบการจัดซื้อจัดจ้าง และจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่ดี	ตรวจสอบข้อผูกมัดทางกฎหมาย ก่อนการทำสัญญา ควบคุมการปฏิบัติงานให้ตรงตามสัญญาจ้างงาน พร้อมทั้งสนับสนุนและร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายใต้ข้อตกลงตามสัญญาจ้างงาน

### 3.2.2 การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

บริษัทวิเคราะห์และระบุผู้มีส่วนได้เสียสำคัญที่ได้รับผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบจากการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท กำหนดช่องทางการมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็น ความคาดหวัง ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาธุรกิจของกลุ่มบริษัทให้เกิดความยั่งยืน โดยแบ่งออกเป็นดังนี้



กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการสื่อสาร/ วิธีการสื่อสาร	ความคาดหวัง ของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวัง ของผู้มีส่วนได้เสีย
ผู้ถือหุ้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>การประชุมผู้ถือหุ้น</li> <li>เผยแพร่ข่าวและข้อมูลผ่านระบบข่าวของตลาดหลักทรัพย์และเว็บไซต์ของบริษัท</li> <li>การจัดทำรายงานประจำปี</li> <li>การพบปะนักลงทุน นักวิเคราะห์ และสื่อมวลชน</li> <li>ช่องทางสอบถามข้อมูล รับฟังความคิดเห็น ผ่านเว็บไซต์บริษัท และฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การเติบโตของผลประกอบการอย่างต่อเนื่อง</li> <li>การจ่ายเงินปันผลอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>การพัฒนาศักยภาพการแข่งขันของกิจการ</li> <li>การบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนทางธุรกิจ</li> <li>การบริหารงานด้วยความโปร่งใส</li> <li>ตรวจสอบได้ภายใต้หลักบรรษัทภิบาล</li> <li>การดูแลสิทธิของผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ทบทวนกลยุทธ์ธุรกิจ เพื่อสร้างการเติบโตและผลตอบแทนที่เหมาะสม</li> <li>จัดทำแผนธุรกิจ เพื่อผลประกอบการที่ยั่งยืน</li> <li>พัฒนาและขยายฐานธุรกิจให้เติบโตอย่างต่อเนื่องและมีศักยภาพเป็นที่ยอมรับ</li> <li>วิเคราะห์ผลการดำเนินงานของกิจการอย่างสม่ำเสมอและบริหารความเสี่ยงรอบด้าน</li> </ul>

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการสื่อสาร/วิธีการสื่อสาร	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย
พนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สื่อสารข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรและรับฟังความคิดเห็น ข้อร้องเรียนผ่านเว็บไซต์บริษัทและอินทราเน็ตภายใน</li> <li>• กิจกรรมพบปะผู้บริหารและการเข้าเยี่ยมพนักงานโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล</li> <li>• การทำกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ร่วมกับผู้บริหาร</li> <li>• กิจกรรมสำรวจความผูกพันองค์กร</li> <li>• การประเมินการปฏิบัติงานประจำปี</li> <li>• ช่องการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม</li> <li>• สร้างโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการงาน</li> <li>• การพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สอดคล้องกับทิศทางกลยุทธ์ของบริษัท</li> <li>• ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> <li>• การรักษาพนักงานที่มีศักยภาพ</li> <li>• การปฏิบัติต่อพนักงานที่เท่าเทียมกัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• บริหารจัดการผลตอบแทนและสวัสดิการเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันกับองค์กร</li> <li>• ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและหลักเกณฑ์ด้านสิทธิมนุษยชน</li> <li>• ทำแผนพัฒนานุเคราะห์เพื่อพัฒนาศักยภาพและรักษาบุคลากรที่ดีไว้กับองค์กร</li> <li>• มีระบบความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการปฏิบัติงาน</li> <li>• ปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม</li> <li>• จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันและกำลังใจให้แก่พนักงาน ให้ความเชื่อมั่นว่าพนักงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน</li> <li>• ดูแลและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>• ตอบ/ชี้แจงข้อสอบถามของพนักงานเมื่อได้รับข้อร้องเรียน เพื่อให้เกิดการเข้าใจที่ตรงกัน</li> </ul>
ลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> <li>• แบบสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า</li> <li>• ช่องทางสื่อสารข้อมูลและรับฟังความคิดเห็น ข้อร้องเรียนผ่านช่องทางเว็บไซต์, Line, Facebook, อินสตาแกรม, พนักงาน</li> <li>• กิจกรรมลูกค้าสัมพันธ์</li> <li>• ประชุมหรือเข้าพบลูกค้า</li> <li>• ช่องการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• คุณภาพงานบริการที่ดี มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว แม่นยำ</li> <li>• ราคาที่เหมาะสมและเป็นธรรม</li> <li>• แก้ไขปัญหาที่เกิดจากกระบวนการทำงานได้อย่างรอบคอบและรวดเร็ว</li> <li>• ความปลอดภัยของสิ่งก่อสร้างในโครงการ</li> <li>• ความโปร่งใสตลอดกระบวนการทำงาน</li> <li>• ส่งมอบงานตรงตามเวลา</li> <li>• ปฏิบัติตามกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ</li> <li>• บริการอย่างต่อเนื่องหลังการส่งมอบงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ดำเนินงานอย่างมืออาชีพตามมาตรฐานสากล ด้วยบุคลากรที่มากประสบการณ์</li> <li>• การบริการที่มุ่งเน้นให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดกับลูกค้า มีความซื่อสัตย์ให้ลูกค้ามีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในการดำเนินงานของบริษัท</li> <li>• พัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยการพัฒนานวัตกรรมเข้ามาเสริมกระบวนการทำงานและส่งมอบงานตรงตามที่ต้องการ</li> <li>• ปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อสัญญาต่าง ๆ อย่างเคร่งครัดและเป็นธรรม</li> <li>• ดำเนินงานภายใต้นโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน</li> <li>• จัดให้มีการประชุมทุกฝ่ายร่วมกันในโครงการอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง</li> </ul>

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการสื่อสาร/วิธีการสื่อสาร	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย
คู่ค้า/พันธมิตรธุรกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประชุมหารือ/ระดมความเห็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน</li> <li>กิจกรรมสร้างสัมพันธ์กับคู่ค้าสำคัญ</li> <li>ช่องการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้</li> <li>ทำการค้าอย่างเสรี ไม่เลือกปฏิบัติ</li> <li>ปฏิบัติตามข้อตกลงที่กำหนดไว้</li> <li>สร้างการเติบโตทางธุรกิจไปด้วยกัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดให้มีระบบจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส ตรวจสอบได้</li> <li>มีข้อกำหนดการว่าจ้างที่ชัดเจนและเป็นธรรม ปฏิบัติตามสัญญาและ/หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ได้ตกลงกันไว้กับคู่ค้าอย่างเคร่งครัด</li> <li>จรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจ ปฏิบัติต่อคู่ค้าทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน</li> <li>ให้ความสำคัญต่อการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อคู่ค้าอย่างยั่งยืน</li> <li>ดำเนินงานภายใต้นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน</li> </ul>
เจ้าหน้าที่ สถาบันการเงิน	<ul style="list-style-type: none"> <li>พบปะหรือติดต่อผ่านผู้บริหารและฝ่ายการเงิน</li> <li>สื่อสารข้อมูลผ่านโทรศัพท์, อีเมล, การประชุม, จดหมายและอื่น ๆ</li> <li>ช่องการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความมั่นคงทางการเงิน ระดับหนี้สินและความสามารถในการชำระหนี้</li> <li>บริหารงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ชำระหนี้ตรงตามระยะเวลา</li> <li>บริหารจัดการความเสี่ยงและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ</li> </ul>
หน่วยงานภาครัฐ/หน่วยงานกำกับดูแล	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานผลการดำเนินธุรกิจและผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำกับกำหนด</li> <li>พบปะหรือติดต่องานของผู้บริหารและพนักงานฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>การประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับภาครัฐและหน่วยงานกำกับ</li> <li>สื่อสารข้อมูลผ่านโทรศัพท์, อีเมล, การประชุม, จดหมายและอื่น ๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และให้ความร่วมมือในการส่งมอบข้อมูลที่ถูกต้อง</li> <li>บริหารจัดการด้านภาษีอย่างโปร่งใส</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด</li> </ul>
ชุมชน/สังคม	<ul style="list-style-type: none"> <li>สื่อสารข้อมูลผ่านโทรศัพท์, อีเมล, การประชุม, จดหมาย, สื่ออิเล็กทรอนิกส์และอื่น ๆ</li> <li>พบปะพูดคุยและดำเนินกิจกรรมร่วมกับชุมชน</li> <li>ช่องการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและควบคุมผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมต่อสังคมและชุมชนที่อาจเกิดจากการดำเนินธุรกิจ</li> <li>สนับสนุนกิจกรรมชุมชน สังคม</li> <li>การได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมด้านต่าง ๆ</li> <li>รับฟังและดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของหน่วยงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สำรวจความต้องการหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นกับชุมชน และดำเนินงานเพื่อลดผลกระทบต่อชุมชนและสังคม</li> <li>สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนในชุมชนและหน่วยงาน</li> <li>บริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ</li> <li>ดำเนินกิจกรรม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมชุมชนผ่านโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ชุมชนให้เติบโตอย่างยั่งยืน</li> </ul>

## กระบวนการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

### 1. การระบุประเด็นสาระสำคัญ (Identification)

บริษัทระบุประเด็นสาระสำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการประกอบธุรกิจ โดยวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ที่มีผลต่อความยั่งยืนของกลุ่มบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียครอบคลุมมิติเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม

### 2. การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritization)

บริษัทพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นสาระสำคัญโดยวัดความสำคัญจากมุมมองและความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้เสียภายนอก โอกาสที่จะเกิดผลกระทบทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม และร่วมกันพิจารณาตามเกณฑ์ประเมินความเสี่ยงขององค์กร

### 3. การสอบทานประเด็นสาระสำคัญ (Validation)

บริษัทสอบทานประเด็นสาระสำคัญที่ได้จากการจัดลำดับ เพื่อกำหนดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน โดยให้หน่วยงานภายในที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ดำเนินการ และนำเสนอรายการประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน ต่อคณะกรรมการบริหารความยั่งยืนและความเสี่ยง และคณะกรรมการบริษัท

## ผลการจัดทำประเด็นสาระสำคัญต่อความยั่งยืน

### เศรษฐกิจ

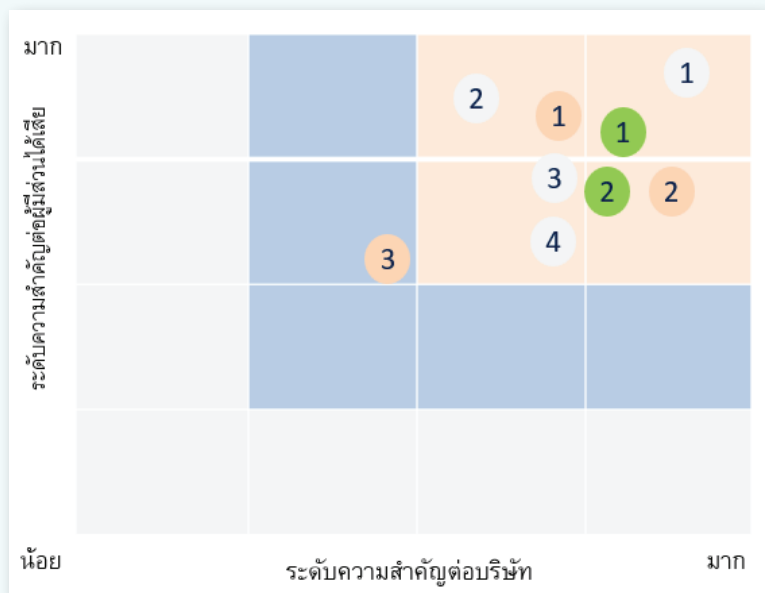
1. การเติบโตทางธุรกิจและสร้างผลตอบแทนที่เหมาะสมและสม่ำเสมอแก่ผู้ถือหุ้น
2. มาตรฐานงานบริการอย่างมืออาชีพ
3. การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี
4. การกำกับดูแลและการบริหารความเสี่ยง

### สังคม

1. การดูแลพนักงานและพัฒนาศักยภาพ
2. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
3. การมีส่วนร่วมต่อชุมชนและสังคม

### สิ่งแวดล้อม

1. การจัดการพลังงานและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
2. การจัดการทรัพยากรในกระบวนการดำเนินธุรกิจ



ทั้งนี้บริษัทให้ความสำคัญต่อการบริหารความเสี่ยง การจัดการพลังงานและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท จากเจตนารมณ์ของรัฐบาลไทยในการมุ่งสู่สังคมคาร์บอนต่ำ เพื่อบรรลุเป้าหมายการเป็นกลางทางคาร์บอน และการรณรงค์ให้ภาคเอกชนให้ความร่วมมือผ่านแผนการดำเนินงานของภาครัฐ อาทิเช่น เครดิตภาษีคาร์บอน ซึ่งถือเป็นหนึ่งในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของบริษัทในปีถัด ๆ ไปด้วย

### 3.3 การจัดการด้านความยั่งยืนมิติสิ่งแวดล้อม

#### 3.3.1 นโยบายและผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทตระหนักถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานของบริษัทให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและกฎหมายที่กำหนด ตลอดจนการวางมาตรการเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อชุมชนโดยรอบซึ่งถือเป็นกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ บริษัทมีนโยบายที่มุ่งเน้นงานบริการอย่างมีคุณภาพ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ให้คำแนะนำแก่ลูกค้าและผู้ออกแบบในการออกแบบและจัดการตัวอาคารให้ประหยัดพลังงานและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม หรืออาคารเขียว ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและเป็นมิตรสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการลดปริมาณก๊าซเรือนกระจกในกระบวนการทำงาน ตลอดจนคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ภายใต้การบริหารจัดการพลังงานส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาดหรือพลังงานหมุนเวียน ในกระบวนการทางธุรกิจของบริษัท ตลอดห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจเพื่อรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รายละเอียดของนโยบายการจัดการด้านความยั่งยืนที่ครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม ได้เผยแพร่บนเว็บไซต์ของบริษัท และบนระบบอินทราเน็ตของบริษัท เพื่อสื่อสารให้พนักงานร้อยละ 100 ได้ศึกษานโยบาย ลงนามรับทราบและถือปฏิบัติ

#### 3.3.2 ผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

##### การจัดการทรัพยากรในกระบวนการดำเนินงาน

บริษัทกำหนดเป็นเป้าหมายสำคัญของการดำเนินธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน ด้วยการกำหนดมาตรการควบคุมและลดการใช้พลังงาน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน บริษัทจึงจัดให้มีการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและพลังงานอย่างคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดทั้งจากภายในองค์กร ได้แก่ การจัดการพลังงาน การจัดการน้ำ การจัดการขยะของเสีย การจัดการวัสดุอุปกรณ์เหลือใช้ การจัดการคุณภาพอากาศ เพื่อป้องกันและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ส่วนการจัดการภายนอกองค์กรนั้นบริษัทได้ขอความร่วมมือกับพันธมิตรและคู่ค้าในการจัดการสิ่งแวดล้อมในโครงการ ตามคู่มือมาตรการความปลอดภัยและข้อควรปฏิบัติในโครงการก่อสร้างที่บริษัทได้กำหนดขึ้นในฐานะผู้บริหารและควบคุมงานก่อสร้าง



บริษัทปลูกฝังจิตสำนึกเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมแก่พนักงานขององค์กร ผ่านการจัดกิจกรรมและการรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า ดังผลการดำเนินงานในแต่ละด้านดังนี้

## 1. การจัดการพลังงานไฟฟ้า

บริษัทเล็งเห็นความสำคัญของการประหยัดพลังงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ด้วยการควบคุมการใช้พลังงาน อาทิ กำหนดให้พนักงานเปิด - ปิดไฟตามความจำเป็น และปิดไฟในช่วงพักกลางวันในแต่ละวัน ใช้หลอดไฟประหยัดพลังงาน (LED) และการใช้ระบบการประชุมทางไกล (VDO Conference) เป็นต้น และในปี 2567 บริษัทมีเป้าหมายในการลดอัตราการใช้ไฟฟ้า 1%

### ผลการดำเนินงาน

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าของบริษัทที่สำนักงานใหญ่ (บริษัทและบริษัทย่อย 1 บริษัท (STH)) สำหรับรอบระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึง วันที่ 30 กันยายน ของทุกปี

ปี	ปริมาณการใช้ (กิโลวัตต์)	เพิ่มขึ้น /ลดลง (ร้อยละ)
2566	363,519	ปีฐาน
2567	400,302	10%

หมายเหตุ : ข้อมูลเปรียบเทียบระยะเวลา 12 เดือน ของปี 2566 นับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566 และปี 2567 นับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 - วันที่ 30 กันยายน 2567

ในปี 2567 บริษัทได้ดำเนินการปรับปรุงพื้นที่สำนักงาน เพื่อรองรับจำนวนบุคลากรที่เพิ่มขึ้น และเพื่อปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงานอย่างมีความสุขและราบรื่น รวมถึงการจัดให้มีกิจกรรมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพ ทักษะความรู้ให้กับพนักงานของกลุ่มบริษัท ณ ศูนย์ฝึกอบรม เพิ่มมากขึ้น จึงส่งผลให้มีปริมาณการใช้ไฟฟ้าสูงขึ้นเมื่อเทียบกับปีฐาน

นอกจากนี้ ในปี 2567 มีการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar System) บนหลังคาอาคารศูนย์ฝึกอบรม ขนาด 19.80 KWP ในการเปลี่ยนพลังงานแสงอาทิตย์มาเป็นพลังงานไฟฟ้าสำหรับใช้งานภายในอาคารศูนย์ฝึกอบรม และเป็นการช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายของบริษัทในการซื้อไฟฟ้าจากการไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) เพื่อเป็นองค์กรที่มีส่วนช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ลดมลพิษทางอากาศและลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ

อย่างไรก็ดีบริษัทสามารถผลิตพลังงานสะอาดผ่านการผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ เพื่อนำมาใช้ภายในอาคารศูนย์ฝึกอบรม เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม - กันยายน 2567 ถือเป็นปีแรกของการดำเนินงาน คิดเป็นจำนวน 8,205.60 กิโลวัตต์ เป็นการช่วยลดการตัดต้นไม้ได้ประมาณ 339 ต้น ซึ่งพลังงานสะอาดนี้มีส่วนสนับสนุนการดำเนินการจัดฝึกอบรม พัฒนาศักยภาพของพนักงาน ที่บริษัทมีแผนการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องตลอดปี นอกจากนี้บริษัทมีแผนในการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์เพิ่มเติม แต่เนื่องด้วยข้อจำกัดของพื้นที่ตั้งของบริษัทเป็นอาคารเช่า จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมในการติดตั้งและบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

## 2. การจัดการทรัพยากรน้ำ

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรน้ำที่จำเป็นต่อทุกชีวิต กลุ่มบริษัทจึงให้ความสำคัญและคำนึงถึงการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพและรู้คุณค่า สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์น้ำ ลดปริมาณการใช้น้ำ โดยการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานร่วมกันตรวจสอบการปิดน้ำทุกครั้งเมื่อไม่ใช้อุปกรณ์ นำอุปกรณ์ในการประหยัดน้ำมาใช้ในอาคาร เช่น ก๊อกน้ำแบบหยดอัตโนมัติ รวมถึงการตรวจสอบและบำรุงรักษาระบบน้ำประปาให้มีคุณภาพ ตรวจสอบการรั่วไหลของน้ำประปา ตลอดจนการจัดการน้ำทิ้งให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดก่อนปล่อยลงสู่ท่อสาธารณะ เพื่อลดปริมาณการใช้น้ำ หรือเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำให้คุ้มค่าที่สุด และในปี 2567 บริษัทมีเป้าหมายในการลดอัตราการใช้น้ำประปา 1%



## ผลการดำเนินงาน

บริษัทได้เก็บข้อมูลสถิติการใช้น้ำประปาของอาคารสำนักงานใหญ่ (บริษัทและบริษัทย่อย (STH)) สำหรับรอบระยะเวลาบัญชี เริ่ม 1 ตุลาคม - 30 กันยายน ของทุกปี ดังนี้

ปี	ปริมาณการใช้ (ลบ.ม.)	เพิ่มขึ้น /ลดลง (ร้อยละ)
2566	2,628	ปีฐาน
2567	3,304	45%

หมายเหตุ : ข้อมูลเปรียบเทียบระยะเวลา 12 เดือน ของปี 2566 นับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566 และปี 2567 นับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 - วันที่ 30 กันยายน 2567

จากสถิติดังกล่าว พบว่า บริษัทมีปริมาณการใช้น้ำประปาเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีฐาน โดยสาเหตุหนึ่งมาจากการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพของพนักงานที่เพิ่มขึ้น ผ่านการจัดหลักสูตรและกิจกรรมสัมมนาภายในศูนย์ฝึกอบรมของบริษัท นอกจากนี้ยังมีการเพิ่มความถี่ในการทำความสะอาดถังกักเก็บน้ำ เพื่อให้มั่นใจว่าน้ำที่ผ่านระบบกรองมีความสะอาดและปลอดภัยต่อสุขภาพของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ปริมาณการใช้น้ำประปาเพิ่มสูงขึ้นเมื่อเทียบกับปีฐาน อย่างไรก็ตาม บริษัทมีแผนเพิ่มมาตรการตรวจสอบการรั่วไหลของน้ำประปาอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งติดตามผลการใช้น้ำประปาเป็นรายเดือน เพื่อเฝ้าระวังความผิดปกติที่อาจเกิดขึ้น และกำหนดแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำมีความยั่งยืนและคุ้มค่ามากยิ่งขึ้น

### 3. การบริหารจัดการขยะ ของเสีย และ/หรือการลดมลพิษ

บริษัทให้ความสำคัญกับการจัดการขยะ โดยกำหนดเป็นกลยุทธ์ตามแนวคิด 3R ลดใช้น้ำกลับ (Reduce Reuse and Recycle : 3Rs) โดยเริ่มต้นที่การใช้ให้น้อยลง ลดการใช้วัสดุ ผลิตภัณฑ์ ที่ก่อให้เกิดขยะเพื่อลดปริมาณขยะที่เกิดขึ้น (Reduce) การนำวัสดุ ผลิตภัณฑ์ที่ยังสามารถใช้งานได้ กลับมาใช้ซ้ำ(Reuse) และการนำวัสดุ ผลิตภัณฑ์ ที่ใช้งานแล้วมาแปรรูป เพื่อนำกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ หรือ รีไซเคิล (Recycle) รวมถึงการพัฒนานวัตกรรม มาสนับสนุนการทำงานเพื่อลดปริมาณขยะ ของเสีย และจัดให้มีการคัดแยกขยะทั่วไป และขยะอันตราย เพื่อการกำจัดอย่างถูกสุขลักษณะและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

## ผลการดำเนินงาน

### การคัดแยกขยะ

บริษัทมีการบริหารจัดการของเสียแยกตามประเภทของเสียตามที่กฎหมายกำหนด มีการรณรงค์ให้ความรู้พนักงานในการคัดแยกขยะในการทิ้งขยะพลาสติกอย่างถูกวิธี พร้อมทั้งจัดให้มีถังขยะแยกประเภทอย่างชัดเจนเพื่อการกำจัดอย่างถูกสุขลักษณะ

### การจัดการอุปกรณ์และสิ่งของเหลือใช้

ด้วยความตระหนักถึงความสำคัญของการรีไซเคิลและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า บริษัทและบริษัทย่อย (STI และ STH) ได้ริเริ่มโครงการ “ต่อ เต็ม สุข” ขึ้นต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 โครงการนี้เปิดรับบริจาคอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นเครื่องใช้ที่ยังใช้งานได้ดี หรือเครื่องใช้ที่เสียหาย มอบให้แก่ สมาคมคนพิการทางการเคลื่อนไหวสากล เพื่อนำไปซ่อมแซม หรือแยกชิ้นส่วนนำไปขาย เพื่อนำรายได้ที่จัดจำหน่ายมาจัดซื้อวีลแชร์ให้กับคนพิการทั่วประเทศไทย ซึ่งได้รับการตอบรับเป็นอย่างดีจากพนักงาน และ บริษัทคู่ค้า อาทิ บริษัท บางกอก เดค-คอน จำกัด (มหาชน) ที่ร่วมบริจาคอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์กับโครงการนี้จำนวนมาก โดยปีนี้เราได้รับบริจาคอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์กับโครงการนี้จำนวนมาก โดยปีนี้เราได้รับบริจาคอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์มากกว่า 31 รายการ รวมทั้งสิ้นถึง 306 ชิ้น บริษัทจะสานต่อโครงการเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อมมาอย่างต่อเนื่อง

**โครงการ ต่อ เต็ม สุข เพื่อผู้พิการ**

บริษัท สโตนเฮ็นจ์ อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน) หรือ STI และบริษัท สโตนเฮ็นจ์ จำกัด (STH) ขอรับบริจาคอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าทุกชนิดที่เสีย หรืออุปกรณ์ที่ยังสามารถใช้งานได้ เพื่อนมอบให้กับ สมาคมคนพิการทางการเคลื่อนไหวสากล เป็นการสานต่อโครงการ “ต่อ เต็ม สุข เพื่อผู้พิการ” ที่ STI ได้ดำเนินโครงการเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อมมาอย่างต่อเนื่อง

**ครั้งที่ 3**

บริจาคได้ตั้งแต่วันที่ **ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2567**

สถานที่รับบริจาค อาคาร STI ACADEMY ชั้น 1 หน้าห้องประชุม Board สอบถามรายละเอียด คุณแทน 065 496 3989 หรือ 3CX 1850 คุณไอ 082 716 5901 หรือ 3CX 5520

ลด-โลก-ร้อน





### กิจกรรมแยกขยะพลาสติก

บริษัทได้จัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อลดการใช้พลาสติก ด้วยการแจกกระบอกน้ำให้พนักงานทุกคน เพื่อใช้บรรจุน้ำดื่มสะอาดที่บริษัทจัดเตรียมไว้ให้ ซึ่งช่วยลดปริมาณการซื้อขวดน้ำพลาสติกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรณรงค์ให้มีการคัดแยกขยะพลาสติกอย่างจริงจัง โดยจัดให้มีจุดทิ้งขยะแยกประเภทในพื้นที่ต่าง ๆ ของบริษัท มีการรวบรวมขยะพลาสติกที่คัดแยกแล้วเพื่อนำไปบริจาคหรือขายให้กับหน่วยงานที่รับซื้อที่สามารถนำกลับไปรีไซเคิลและสร้างประโยชน์ต่อไป

นอกจากนี้ได้จัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับความสำคัญของการลดใช้พลาสติกและการคัดแยกขยะอย่างถูกวิธี เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการรักษาสิ่งแวดล้อม ตลอดจนติดตามและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการลดปริมาณขยะพลาสติกภายในองค์กร กิจกรรมนี้นอกจากจะช่วยลดปริมาณขยะพลาสติกแล้ว ยังส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอีกด้วย

### การบริหารจัดการกระดาษ

บริษัทมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรม และแอปพลิเคชัน เพื่อช่วยปรับกระบวนการทำงานของแต่ละกิจกรรมให้พร้อมเข้าสู่การทำงานในรูปแบบไร้กระดาษ (paperless) และสามารถสนับสนุนการบริหารและควบคุมงานก่อสร้างได้อย่างดีและคล่องตัว ซึ่งได้กล่าวถึงไว้ในหัวข้อ 1 เรื่องการพัฒนานวัตกรรม

ทั้งนี้ บริษัทยังเล็งเห็นถึงการปรับกระบวนการทำงานให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า เนื่องจากธุรกิจหลักของบริษัทมีความจำเป็นต้องใช้ปริมาณกระดาษเพื่อการดำเนินงาน อาทิเช่น การตรวจสอบความคืบหน้าของงาน และการจัดทำรายงานเพื่อส่งมอบงานเมื่อแล้วเสร็จ บริษัทจึงมีนโยบายในการเปลี่ยนกระบวนการทำงานเข้าสู่การทำงานในรูปแบบไร้กระดาษ (paperless) เช่น การตรวจสอบความคืบหน้างานผ่านระบบงานหรือนวัตกรรมที่บริษัทคิดค้นขึ้นมา การจัดเก็บเอกสารในรูปแบบดิจิทัลการจัดทำเอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการ และการประชุมประจำเดือน การจัดให้มีการประเมินพนักงานผ่านระบบงาน การสื่อสารและส่งงานทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล) รวมไปถึงขั้นตอนการรับสมัครงานจากบุคคลภายนอกเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกและสรรหาพนักงาน การจัดทำสัญญาจ้างงานที่อยู่ในรูปแบบไร้กระดาษ การนำระบบบริหารจัดการเอกสารมาใช้ในทุกโครงการที่เป็นการบริหารและควบคุมงานก่อสร้าง เพื่อลดการใช้เอกสารเวียนภายใน รวมทั้งการจัดทำระบบ workflow ในกระบวนการทางด้านบัญชีและการเงินและการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น

บริษัทได้เก็บข้อมูลสถิติการใช้กระดาษในการดำเนินงาน (บริษัทและบริษัทย่อย (STH)) ซึ่งมีเป้าหมายในการลดปริมาณการใช้ร้อยละ 1 ดังนี้

ปี	ปริมาณการใช้ (รีม)	เพิ่มขึ้น/ลดลง (ร้อยละ)
2566	5,817	ปีฐาน
2567	5,179	(11%)

หมายเหตุ : ข้อมูลเปรียบเทียบระยะเวลา 12 เดือน ของปี 2566 นับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566 และปี 2567 นับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 - วันที่ 30 กันยายน 2567

จากแนวทางการดำเนินงานที่บริษัทมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการทำงานในรูปแบบไร้กระดาษ ส่งผลให้ปริมาณการใช้กระดาษลดลง แต่อย่างไรก็ตามยังมีบางกระบวนการทำงาน ซึ่งยังอยู่ในกระบวนการขยายให้ครอบคลุมในทุกกระบวนการทำงานเพิ่มขึ้น และมีงานบางส่วนที่ยังคงต้องจัดทำรายงานความคืบหน้างานของโครงการภาครัฐ ซึ่งยังคงต้องจัดทำในรูปแบบเอกสารเล่มเป็นประจำทุกเดือน รวมถึงการจัดทำรายงานเพื่อส่งมอบงานโครงการที่แล้วเสร็จให้กับเจ้าของโครงการอีกด้วย และการนำเสนองานออกแบบสำหรับโครงการที่กลุ่มบริษัทกำลังอยู่ระหว่างการเสนอราคาด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้บริษัทได้เข้าร่วมโครงการ Care the Bear ที่ทางตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจัดขึ้น เพื่อรณรงค์และสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกระบวนการทำงาน ด้วยการนำรูปแบบการจัดประชุมแบบไร้กระดาษ (Paperless Meeting) ได้แก่ การประชุมสามัญผู้ถือหุ้น การประชุมคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย เป็นต้น บริษัทคาดหวังว่ากิจกรรมที่เข้าร่วมนี้จะเป็นส่วนหนึ่งของการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และมีส่วนในการขับเคลื่อนเพื่อลดภาวะโลกร้อน เพื่อโลกของเรา

ในปี 2567 บริษัทจัดกิจกรรมการประชุมผู้ถือหุ้น และการประชุมคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยผ่านระบบการประชุมแบบไร้กระดาษ และการลดปริมาณการใช้พลาสติกโดยมีผลรวมในการลดปริมาณก๊าซเรือนกระจก และเทียบเท่าการปลูกต้นไม้ ซึ่งมาจากการคำนวณของโครงการ Care the Bear ดังนี้

### โครงการ Care the Bear

โครงการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการดำเนินงานหรือกิจกรรมในรูปแบบ Online และ Onsite

**ตั้งแต่ 1 ต.ค. 2566 ถึง 30 ก.ย. 2567 บริษัท สโตนเฮนจ์ อินเตอร์ จำกัด (มหาชน)**  
 ได้มีการดำเนินการลดก๊าซเรือนกระจกจากการดำเนินกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ ทั้งหมด 14 กิจกรรม  
 ได้แก่ การประชุมผู้ถือหุ้น 0 ครั้ง การจัดอบรม 0 ครั้ง การจัดงานมอบรางวัล 0 ครั้ง



โดยสามารถลดก๊าซเรือนกระจกได้

23,042.68


กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า



ดูดซับก๊าซเรือนกระจกจากการปลูกป่าได้

2,560

กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า



บริษัท สโตนเฮนจ์ อินเตอร์ จำกัด (มหาชน)

บนความร่วมมือการดูแลจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยมีเป้าหมายลดก๊าซเรือนกระจกและบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล ภายใต้เป้าประสงค์ SDG Goals

### การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของโลกเป็นประเด็นที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญ โดยเฉพาะฝุ่นละอองในอากาศที่มีขนาดอนุภาคเล็กมาก ๆ (PM ขนาดเล็กกว่า 2.5 ไมครอน หรือไมโครเมตร) บริษัทได้ให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว และกำหนดทิศทางในการต่อยอดการให้บริการด้านการออกแบบและบริหารงานก่อสร้างที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และการมีส่วนร่วมผลักดันด้านสิ่งแวดล้อมในเรื่องคุณภาพของการมีพื้นที่สีเขียวในเมือง และมุ่งเน้นการออกแบบเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลให้คู่ค้าดำเนินการตามมาตรการควบคุมการเกิดฝุ่นในการก่อสร้าง ซึ่งได้มีการจัดทำเป็นคู่มือและจัดอบรมสัมมนาให้แก่พันธมิตรและคู่ค้า

## การบริหารจัดการเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บริษัทให้ความสำคัญและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ที่ส่งผลกระทบต่อทำให้อุณหภูมิของโลกสูงขึ้นก่อให้เกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงตามลำดับ อีกทั้งความมุ่งมั่นด้านนโยบายของเวทีโลกและหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย เช่น การประกาศเป้าหมายที่จะเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutral) รวมถึงเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไว้ในการประชุมสมัชชาประเทศภาคีอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Conference of the Parties : COP) ซึ่งบริษัทพร้อมที่จะสานต่อเจตนารมณ์และเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการให้สอดคล้องกับเป้าหมายดังกล่าว

บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม พร้อมด้วยแนวปฏิบัติและเป้าหมายในการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร รวมถึงการป้องกันและลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทั้งนี้บริษัทได้มอบหมายให้คณะทำงานด้านความยั่งยืน เป็นผู้ดำเนินงานตามแผนงานและ กลยุทธ์ที่บริษัทกำหนดไว้ โดยมีการประชุมเพื่อสรุปผลเป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งสื่อสารและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ รวมถึงไปถึงคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน ให้มีความตระหนักรู้และดำเนินงานเพื่อสนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกร่วมกัน

ปี 2567 บริษัทได้รวบรวมข้อมูลและคำนวณปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยใช้แนวทางการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นต์ขององค์กรบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) เป็นแนวทางดำเนินการ ดังนี้

- ก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม ขอบเขตที่ 2 (Scope 2) ที่เกิดจากการใช้พลังงานไฟฟ้า
- ก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม ขอบเขตที่ 3 (Scope 3) ที่เกิดจากการใช้น้ำประปาการใช้กระดาษ

บริษัทกำหนดแนวทางในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของทั้ง Scope 2 และ 3 ไว้ในหัวข้อการจัดการพลังงาน การใช้น้ำประปา และกิจกรรมดำเนินงานในรูปแบบไร้กระดาษ (paperless)

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามขอบเขตดังกล่าว ในรอบปี 2567 ดังนี้

แหล่งปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	
	การปล่อยก๊าซเรือนกระจก (ตันคาร์บอน)	สัดส่วนเมื่อเทียบขอบเขต ที่ 2 และ 3 (ร้อยละ)
ขอบเขตที่ 2	239.62	97.52
ขอบเขตที่ 3	6.08	2.48

สำหรับปี 2568 บริษัทได้ตั้งเป้าหมายในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานตามแนวทางดังนี้

ขอบเขต	แนวทาง
การใช้ไฟฟ้าในอาคาร	ลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าขององค์กรลงร้อยละ 1 พิจารณาความเหมาะสมในการติดตั้งระบบ การผลิตไฟฟ้าจากพลังงานสะอาดจากพลังงาน แสงอาทิตย์เพิ่มมากขึ้น เพื่อทดแทนการซื้อไฟฟ้า
การใช้น้ำประปา	ลดปริมาณการใช้น้ำประปา รณรงค์การใช้น้ำอย่างประหยัด ตรวจสอบการรั่วไหลของน้ำประปาอย่างสม่ำเสมอ
การใช้กระดาษ การจัดการปริมาณขยะ	ลดกระบวนการทำงาน และมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน ในรูปแบบไร้กระดาษให้ครอบคลุมทุกกิจกรรมมากขึ้น การนำกระดาษกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) รณรงค์การคัดแยกขยะ และนำขยะกลับมาใช้ใหม่ ตามแนวทาง 3R

### 3.4 การจัดการความยั่งยืนในมิติสังคม

#### แนวนโยบายและผลการดำเนินงานในมิติสังคม

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายและเคารพต่อสิทธิมนุษยชน จึงกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับความยั่งยืนในมิติสังคมไว้ในจริยธรรมธุรกิจ และนโยบายการจัดการด้านความยั่งยืน นโยบายสิทธิมนุษยชน โดยจะไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และเน้นการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเสมอภาค โดยไม่เลือกปฏิบัติ เคารพในความแตกต่าง ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน

#### การปฏิบัติต่อพนักงาน

##### เป้าหมายในการดำเนินงาน

- อัตราการลาออกของพนักงานไม่เกินร้อยละ 20
- พนักงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ
- ชั่วโมงการอบรมของพนักงานไม่ต่ำกว่า 10 ชั่วโมงต่อคนต่อปี
- จำนวนข้อร้องเรียนจากพนักงานเป็น “ศูนย์”

##### การบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญและถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนธุรกิจ บริษัทจึงมีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งตั้งอยู่บนหลักการของสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานตามที่มาตรฐานสากลกำหนด เช่น หลักการของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UNGP) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน โดยนโยบายของบริษัทที่เกี่ยวกับบุคลากร ได้แก่ นโยบายสิทธิมนุษยชน แนวปฏิบัติที่ไม่เลือกปฏิบัติและป้องกันการล่วงละเมิด ซึ่งเน้นการให้โอกาสที่เท่าเทียม การไม่เลือกปฏิบัติและความหลากหลายในทุกระดับ จัดให้มีการจ้างงานที่เป็นธรรม ตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหาบุคลากรไปตลอดระยะเวลาการจ้างงาน จนพ้นสภาพพนักงานไม่ว่าจะพ้นสภาพจากการเกษียณอายุงาน การเลิกจ้าง การลาออก หรือเหตุผลอื่น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้สมัครงาน พนักงานปัจจุบัน และอดีตพนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยไม่คำนึงถึงเพศ เพศสภาพ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา สัญชาติ หรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับความสามารถ และปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ได้แก่ เรื่องการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เรื่องค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม เรื่องการพัฒนาศักยภาพและการดูแลพนักงานเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและรองรับกับความท้าทายของธุรกิจ และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความยั่งยืนในระยะยาว

#### ผลการดำเนินงาน

##### การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

กลุ่มบริษัทมีแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน ข้อบังคับของบริษัท ควบคู่กับการคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน โดยพิจารณาคัดเลือกบุคลากรจากคุณสมบัติ การศึกษา ความรู้ความสามารถ และทักษะประสบการณ์ให้ตรงกับลักษณะและตำแหน่งงาน มีการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ภาษา รวมทั้งสนับสนุนการจ้างงานแก่ผู้ด้อยโอกาส อันได้แก่ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เพื่อสร้างโอกาส สร้างอาชีพรายได้ที่มั่นคง โดยปราศจากการบังคับใช้งาน และแรงงานเด็ก และการไม่ใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย

บริษัทจะสรรหาบุคลากรใหม่จะดำเนินการผ่านช่องทางงานชั้นนำ เช่น เว็บไซต์ของบริษัทจัดหางาน, งานมหกรรมจัดหางาน (Job Fair) ผ่านช่องทางสังคมออนไลน์เช่น Facebook ของบริษัท การเข้าร่วมกิจกรรมหรือทำความร่วมมือกับทางมหาวิทยาลัย และองค์กรวิชาชีพเพื่อรับสมัครงานจากกลุ่มนักศึกษาหรือบุคลากรเป้าหมาย และผ่านโครงการ “พนักงานแนะนำเพื่อนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร”



นอกจากนี้กลุ่มบริษัทได้เปิดช่องทางการรับสมัครงานผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัท ซึ่งได้เผยแพร่ตำแหน่งงานที่บริษัทต้องการบุคลากรเข้าร่วมงานพร้อมคุณสมบัติที่ต้องการไว้อย่างชัดเจน รวมถึงการทำสัญญาว่าจ้างในรูปแบบไร้กระดาษ (Paperless)

ในปี 2567 บริษัทมีการจ้างงาน 2 รูปแบบ ได้แก่ การจ้างงานประจำ, การจ้างงานแบบสัญญาจ้างรายปีและสัญญาจ้างรายโครงการ รวมถึงการจ้างงานผู้พิการเข้าร่วมงานกับบริษัทด้วย โดยไม่มีการว่าจ้างแรงงานเด็กและแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย

ข้อมูลการจ้างพนักงานของกลุ่มบริษัท ในรอบปีบัญชี 2567 (วันที่ 1 ตุลาคม 2566 - วันที่ 30 กันยายน 2567) บริษัทมีพนักงานรวมทั้งหมด 1,446 คนแบ่งออกเป็น

รายละเอียด	จำนวนพนักงาน (คน)	
	ชาย	หญิง
• พนักงานประจำ (นับรวมที่ปรึกษา) แบ่งออกเป็น		
พนักงานชาวไทย	951	478
พนักงานต่างชาติ	3	4
• พนักงานผู้ด้อยโอกาส/พิการ	8	2
รวมมีพนักงานทั้งสิ้น	962	484

### นโยบายการส่งเสริมผู้พิการ

บริษัทได้มอบโอกาสแก่ผู้ด้อยโอกาส/ผู้พิการ ซึ่งถือเป็นการให้ความสำคัญทางด้านสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียมกัน จึงได้มีการจ้างงาน จำนวน 10 คน เพื่อเข้าทำงานในแผนกต่าง ๆ เป็นการสร้างอาชีพและชีวิตความเป็นอยู่ และสนับสนุนงบประมาณให้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เพื่อดำเนินการพัฒนาหลักสูตรอบรม ฝึกงาน คนพิการ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 ที่กฎหมายแรงงานกำหนดอีกทางหนึ่ง จำนวนพนักงานแบ่งแยกตามเพศและช่วงอายุ มีดังนี้

#### พนักงานชาย



อายุน้อยกว่า 30 ปี  
**101 คน**  
 อายุ 30 - 50 ปี  
**522 คน**  
 อายุมากกว่า 50 ปี  
**339 คน**

#### พนักงานหญิง



อายุน้อยกว่า 30 ปี  
**152 คน**  
 อายุ 30 - 50 ปี  
**276 คน**  
 อายุมากกว่า 50 ปี  
**56 คน**

#### พนักงานชาย



ระดับปฏิบัติการ  
**817 คน**  
 ระดับปฏิบัติการ  
**125 คน**  
 ผู้บริหารระดับสูง  
**20 คน**

#### พนักงานหญิง



ระดับปฏิบัติการ  
**466 คน**  
 ระดับปฏิบัติการ  
**15 คน**  
 ผู้บริหารระดับสูง  
**3 คน**

บริษัทได้จัดเก็บข้อมูลของพนักงานแบ่งออกตามช่วงอายุ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ พัฒนาศักยภาพและดูแลพนักงานในแต่ละช่วงอายุ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการรักษาพนักงานอยู่กับองค์กร

นอกจากนี้ บริษัทมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้กับนักศึกษาในสายวิชาชีพวิศวกรรมที่ใกล้จบการศึกษาได้เข้ารับการฝึกงานกับทางกลุ่มบริษัท เพื่อนำทักษะความรู้ที่ได้เรียนมาประยุกต์ใช้ และได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงที่หน่วยงานก่อสร้าง โดยในปี 2567 มีนักศึกษาเข้ารับการฝึกงานรวม 142 คน ซึ่งเป็นการส่งเสริมบุคคลในสายวิชาชีพให้มีความก้าวหน้าและมีคุณภาพชีวิตดียิ่งขึ้นในอนาคต

### การจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการ

บริษัทพิจารณาจ่ายค่าตอบแทน, สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่พนักงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสามารถรักษากองทุนให้ร่วมงานกับกลุ่มบริษัทในระยะยาว ทั้งนี้ค่าตอบแทนของพนักงานประกอบด้วยค่าตอบแทนระยะสั้นและระยะยาว ได้แก่

1. เงินเดือนประจำ ซึ่งพิจารณากำหนดและปรับเพิ่มค่าตอบแทนจากระดับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความสามารถและประสิทธิภาพการทำงาน และพิจารณาร่วมกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ อัตราค่าจ้างแรงงานในตลาด และเทียบเคียงกับบริษัทที่มีลักษณะธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน รวมถึงค่าเบี้ยเลี้ยง, ค่าโทรศัพท์, ค่าทำงานล่วงเวลา เพื่อสนับสนุนการทำงานของพนักงานที่ต้องทำงานต่างจังหวัดหรือล่วงเวลา
2. ค่าตอบแทนประจำตำแหน่งทางสายวิชาชีพในแต่ละระดับ
3. ค่าตอบแทนพิเศษ (โบนัส) พิจารณาจากผลประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคลและผลการดำเนินงานประจำปีของแต่ละกิจการ ซึ่งผลประเมินการปฏิบัติงานจะเป็นการรวบรวมสรุปจากการประเมินรายไตรมาส ประกอบการพิจารณาผลตอบแทนให้กับพนักงาน
4. เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, เงินชดเชยเกษียณอายุงาน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนในระยะยาวให้แก่พนักงาน สำหรับค่าตอบแทนของพนักงานในรอบระยะเวลาบัญชีตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2567 มีดังนี้

ค่าตอบแทนพนักงาน	ปี 2566* (ล้านบาท)	ปี 2567 (ล้านบาท)
เงินเดือนและค่าแรง, เงินสมทบประกันสังคม และเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, และอื่น ๆ	673.81	991.39
ได้แก่ค่าเดินทาง ค่าที่พัก และค่าโทรศัพท์		

หมายเหตุ : \* ปี 2566 เป็นค่าตอบแทนตามรอบระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม - 30 กันยายน 2566

**สวัสดิการที่บริษัทจัดให้แก่พนักงาน** ประกอบด้วย เงินสมทบประกันสังคม, เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, การตรวจสุขภาพประจำปี, การทำประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ, ค่ารักษาพยาบาล, การมอบทุนการศึกษาแก่บุตรธิดาพนักงาน และทุนการศึกษาต่อของพนักงาน, การให้สิทธิพนักงานลาพักร้อนเพื่อคลอดบุตร บรรพชา การจัดให้มีชุดยูนิฟอร์มและอุปกรณ์ใส่ทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ เช่น หมวกนิรภัย เป็นต้น

สำหรับเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัทได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นเพื่อส่งเสริมการออมและสร้างหลักประกันทางการเงินสำหรับพนักงาน ตั้งแต่ปี 2556 จนถึงปัจจุบัน รวมระยะเวลากว่า 10 ปี ซึ่งพนักงานที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเลือกอัตราการจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามอายุงานของพนักงาน โดยบริษัทจะจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงานสอดคล้องตามอัตราการจ่ายเงินที่พนักงานเลือกสะสม

โดยในปี 2567 มีจำนวนพนักงานเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนี้

จำนวนพนักงาน	หน่วย	จำนวน
พนักงานของบริษัทที่เป็นสมาชิกกองทุนฯ	คน	600
สัดส่วนร้อยละของพนักงานทั้งหมด	ร้อยละ	63

**จำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุน (บาท) 15,834,493.88**

นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทบริหารความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ด้วยการจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ ที่มาจากตัวแทนของฝ่ายงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ด้านแรงงาน สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ของพนักงาน เพื่อนำเสนอต่อฝ่ายบริหาร รับฟังความคิดเห็นและพิจารณาแนวทางการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมแก่พนักงาน ตลอดจนเป็นการรักษากองทุนให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จำนวนรวมของพนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจ แบ่งเป็น	197	คน
พนักงานชาย	136	คน
พนักงานหญิง	61	คน
อัตราการลาออกของพนักงาน (%)	13.38%	

### ข้อพิพาทด้านแรงงาน

กลุ่มบริษัทไม่มีข้อพิพาทด้านแรงงานที่มีนัยสำคัญ

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทกำหนดให้มีการประเมินเป็นรายไตรมาสผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานในการลดการใช้กระดาษ โดยแบ่งเป็นการประเมินด้วยตนเอง และการประเมินพนักงานโดยผู้บังคับบัญชาของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานและผู้บริหาร ได้มีการทบทวนการปฏิบัติงานเป็นประจำ และพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้บริษัทจะนำผลการประเมินเป็นเกณฑ์ในการชี้วัดผลงาน ประกอบการพิจารณาผลตอบแทนประจำปีให้กับพนักงานด้วย

### การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

บริษัทได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เนื่องจากได้เล็งเห็นว่าบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและมีทัศนคติที่ดีจะเป็นกำลังที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ ให้ประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว กลุ่มบริษัทจึงมีนโยบายส่งเสริมทักษะความรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถทางการแข่งขันให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง มุ่งมั่นในการยกระดับมาตรฐานการทำงานสายวิชาชีพเทียบเท่าระดับสากลเป็นที่ยอมรับในวงกว้าง

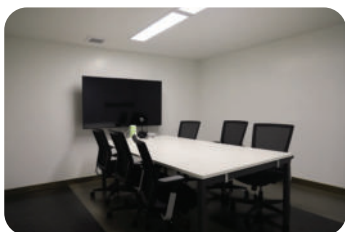
บริษัทจึงได้ขึ้นทะเบียนเป็นองค์กรแม่ข่ายการพัฒนาวิชาชีพวิศวกรรม กับทางสภาวิศวกร ภายใต้การบริหารจัดการโดยศูนย์ฝึกอบรมของบริษัท “STI ACADEMY” บริษัทมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ “**สโตนเฮ็นจ์ อินเตอร์ ไมซ์**แค่บริษัทที่เติบโตจากชื่อเสียงของผู้ก่อตั้งบริษัท” และมุ่งหมายที่จะสร้างเป็นสถาบันต่อยอดความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่มีสู่การผลิตบุคลากรที่มีองค์ความรู้สายวิชาชีพให้แก่พนักงานและบุคคลภายนอก อาทิเช่น ลูกค้า, คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจ โดยหลักสูตรที่ STI Academy จัดขึ้นจะได้รับการรับรองหน่วยการพัฒนา PDU (Professional Development Unit) จากสภาวิศวกร ซึ่งผู้เข้ารับการอบรม สามารถสะสมชั่วโมงการอบรม เพื่อนำไปขอเลื่อนระดับขั้นวิศวกรจากสภาวิศวกรได้ด้วย ผ่านโครงการ “**สนับสนุนการสอบใบประกอบวิชาชีพ**” ของบริษัท

บริษัทมีการวางแผนพัฒนาศักยภาพของพนักงานประจำปี ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายองค์กร และแผนการพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Carrer Path Planning) เพื่อการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญจากภายในองค์กร ภายใต้โครงการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ “**รุ่นพี่สู่รุ่นน้อง**” และส่วนหนึ่งจากวิทยากรจากภายนอกองค์กรที่มาจากองค์กรวิชาชีพ เพื่อเสริมทักษะความรู้ทั้งด้าน Hard Skill และ Soft Skill

ในปี 2567 บริษัทดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน ผ่านการจัดอบรมในสำนักงาน (On site Training) และการอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Online Training) เพื่ออำนวยความสะดวกและความคล่องตัวของผู้เข้าอบรม โดยแยกออกเป็นการฝึกอบรมภายใน (In-house Training) และการส่งฝึกอบรมภายนอก (Public Training) ตามสถาบันต่าง ๆ ที่จัดหลักสูตรสอดคล้องกับการพัฒนาวิชาชีพ รวมถึงการจัดหาหลักสูตรหรือแหล่งข้อมูลความรู้ให้บุคลากรได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ในขณะเวลาที่สะดวก (E-Learning) บนระบบ Smart STI ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ภายในให้กับพนักงานได้ตลอดเวลา รวมถึงมีการจัดอบรมผ่านกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยแบ่งหลักสูตรการอบรมไว้เป็น 2 ช่วง ตามแผนพัฒนารายบุคคลตามสายงาน (Individual Development Plan : IDP) เช่น



<p>ช่วงที่ 1 การฝึกอบรมทักษะพื้นฐานสำหรับพนักงานใหม่</p>	<p>กำหนดให้มีการดูแลพนักงานใหม่ในระบบของ “พี่เลี้ยง” ที่เป็นการถ่ายทอดความรู้จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้องเพื่อช่วยให้พนักงานใหม่ได้มีโอกาสปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของบริษัท และอยู่ร่วมงานกับบริษัทอย่างยาวนาน เช่น การจัดปฐมนิเทศน์ พนักงานใหม่ รับทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบต่าง ๆ ของบริษัท และกระบวนการทำงานตามลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมบุคลากรก่อนปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน จริยธรรม จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน วิชาชีพ เข้าใจข้อกำหนด มาตรฐานในการปฏิบัติงานโดยระบบ ISO 9001:2015 ความปลอดภัยในการทำงาน เช่น หลักสูตรบทบาทหน้าที่ในการบริหารและควบคุมงานก่อสร้าง, การปฏิบัติตามตำแหน่งงาน และระบบงานภายในองค์กร</p>
<p>ช่วงที่ 2 การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน</p>	<p><b>ระดับที่ 1 ความรู้พื้นฐาน (Basic)</b>                  ส่งเสริมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เน้นเทคนิคในการทำงาน ให้สามารถนำความรู้ที่ศึกษามาประยุกต์ใช้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ เพิ่มทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการทำงานและเรียนรู้งานในภาคปฏิบัติจริง ให้ความรู้เฉพาะตามมาตรฐานการทำงานตามกฎหมาย กฎระเบียบ วิธีปฏิบัติ จรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ เช่น หลักสูตรกฎหมายควบคุมอาคาร และมาตรฐานงานระบบ</p> <p><b>ระดับที่ 2 ความรู้ระดับกลาง (Intermediate)</b>                  จัดอยู่ในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน พัฒนาส่งเสริมทักษะ การทำงานให้แก่พนักงาน เน้นการนำไปประยุกต์ใช้ และการเติบโตในสายงานต่อไปในอนาคต และสามารถสื่อสาร หรือถ่ายทอดกับเพื่อนร่วมงาน หรือรุ่นน้องได้ ส่งเสริมความรู้ความสามารถในการตรวจสอบ ควบคุม และบริหารงานก่อสร้าง รวมถึงการตรวจสอบคุณภาพที่เป็นมาตรฐาน เช่น หลักสูตรการตรวจสอบ Shop Drawing, Material Approval</p> <p><b>ระดับที่ 3 ความรู้ระดับสูง (Advanced)</b>                  เน้นการอบรมให้กับพนักงานในระดับผู้จัดการโครงการ หรือผู้อำนวยการโครงการ ให้สามารถวางแผนบริหารงานโครงการ เพื่อก้าวสู่ระดับบริหารต่อไป เช่น หลักสูตรกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนและเทคโนโลยีการก่อสร้างยุคใหม่ หลักสูตรการบริหารสัญญางานก่อสร้าง หลักสูตรการประกันภัยในงานก่อสร้าง หลักสูตรเทคนิคการเจรจาต่อรอง</p> <p><b>ระดับที่ 4 Special Training</b>                  อบรมที่มีเนื้อหาเฉพาะเจาะจงตามความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญในการทำงานเฉพาะด้านให้มีความโดดเด่น ทั้งทักษะทางด้านการใช้โปรแกรมต่าง ๆ ทักษะทางด้านภาษา เช่น หลักสูตร BIM For Construction Management หลักสูตรการบริหารโครงการด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ Primavera P6, Microsoft Project และหลักสูตรภาษาจีนและภาษาอังกฤษ เพื่อเพิ่มทักษะทางภาษา</p> <p><b>ระดับที่ 5 ส่งเสริมทักษะสำคัญสู่ความสำเร็จ (Essential skills)</b>                  เป็นการอบรมที่มีเนื้อหาเชิง Soft Skill และทักษะทางการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานที่ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะทางการบริหาร ให้สามารถบริหารงานและบริหารคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นตัวผลักดันให้การทำงานประสบความสำเร็จ และก้าวหน้าได้ เช่น หลักสูตรเทคนิคการเจรจาต่อรอง หลักสูตรทักษะการสื่อสาร (Communication) หลักสูตรทักษะการเป็นผู้นำ</p>





นอกจากนี้ทุกหลักสูตรที่ดำเนินการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน บริษัทจะจัดให้มีการประเมินผล การฝึกอบรมของแต่ละหลักสูตรเพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการอบรมให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และนำหลักสูตรเผยแพร่ผ่านระบบ e-learning ภายในขององค์กร เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติมให้กับ พนักงานอย่างต่อเนื่อง

ในรอบระยะเวลาบัญชีตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 - วันที่ 30 กันยายน 2567

การพัฒนาพนักงาน	หน่วย	จำนวน
ชั่วโมงอบรมความรู้ของพนักงาน	ช.ม./คน/ปี	8
จำนวนพนักงานที่ได้รับการอบรม	คน	744
คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ	%	52
ค่าใช้จ่ายในการอบรมความรู้และพัฒนาพนักงาน	บาท	4,052,749
จำนวนหลักสูตรที่อบรมพนักงานแบ่งเป็น		
1. Hard Skill	137	
2. Soft Skill	9	

หลักสูตรการฝึกอบรมหลักที่บริษัทได้จัดให้มีการอบรม In House Training ปี 2567 อาทิเช่น :

หลักสูตรเพิ่มทักษะการทำงาน	หลักสูตรอบรม Soft Skill
Autodesk Construction Cloud Training (ACC)	การใช้เครื่องกระตุ้นหัวใจ (AED) และการช่วยเหลือนชีวิต ด้วยการทำให้ CPR
การบริหารควบคุมงานก่อสร้างระดับปฏิบัติการ (Active SE)	ดับเพลิงขั้นต้นและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ ประจำปี 2567
การลดโลกร้อนในงานออกแบบและควบคุมงานก่อสร้าง	ความปลอดภัยในงานก่อสร้าง
Management Development Program	Chat GPT ใช้ในงานเลขานุการ
Fire Alarm System	Generative AI for SUPER SECRETARY
Grounding & Lightning System	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับหัวหน้างาน
ระบบควบคุมอาคารอัตโนมัติและเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	อังกฤษเพื่อการนำเสนอ English for STI Executives Course
ระบบปรับอากาศห้องผ่าตัดปลอดเชื้อ, ห้องควบคุมความชื้น, ความดันลบและระบบก๊าซทางการแพทย์และ Clean Room “ห้องผ่าตัดปลอดเชื้อ” หรือ “ห้องสะอาด”	Introduction to Carbon Footprint for Organization: CFO (ISO 14064-1:2018)
ระบบจ่ายน้ำประปา/ระบบระบายน้ำเสีย และระบบระบายน้ำฝนมาตรฐานการติดตั้งทางไฟฟ้าสำหรับประเทศไทย พ.ศ. 2564 (ข้อกำหนดการเดินสายและวัสดุ)	
ความปลอดภัยในการทำงานที่สูง และที่ลาดชัน	



BIM : Autodesk Construction Cloud Training(ACC) หลักสูตร Active SE



การพัฒนาทักษะเฉพาะและเทคนิคการทำงาน  
สายงานวิศวกรรม

เป็นหลักสูตรถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานด้านที่ปรึกษาและควบคุมงานก่อสร้างมากกว่า 30 ปีจากผู้บริหาร สำหรับเนื้อหาในการอบรมจะมุ่งเน้นที่พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ซึ่งบุคลากรทุกคนจะได้ Reskill (รีสกิล) ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการก่อสร้างและการบริหารจัดการโครงการอย่างยั่งยืน ตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ โดยวัตถุประสงค์หลักของการอบรมในครั้งนี้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน และลดข้อผิดพลาดของกระบวนการก่อสร้าง โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และชุมชนรอบข้าง

การอบรมเพื่อสร้างองค์ความรู้ร่วมกันกับพันธมิตรและลูกค้า อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ และอุปกรณ์เกี่ยวกับการก่อสร้าง /Workshop โดยทีมวิทยากร อาทิเช่น บริษัท ทีไอเอ ฟันท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน), บริษัท ฮิลติ (ไทยแลนด์) จำกัด, บริษัท จีคอนส์ (ประเทศไทย) จำกัด





จัดอบรมหัวข้อ “การลดโลกร้อนในงานออกแบบและควบคุมงานก่อสร้าง” โดยได้รับเกียรติจากวิทยากร รศ.ดร. ภาวิณี ศักดิ์สุนทรศิริ อาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพามาถ่ายทอดองค์ความรู้และแนวทางในการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

นอกเหนือจากการอบรมแล้ว บริษัทได้จัดพาพนักงานเข้าศึกษาดูงานในโครงการก่อสร้างที่บริษัทเป็นผู้ให้บริการ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารและควบคุมงานก่อสร้างในแต่ละโครงการ และแนวทางการจัดการดูแลสิ่งแวดล้อมภายในโครงการ เพื่อพนักงานได้นำความรู้มาพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการโครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น โครงการ One Bangkok, โครงการศูนย์ราชการกระทรวงมหาดไทย เป็นต้น

#### การอบรมเพิ่มทักษะความรู้อื่น ด้าน Soft Skill :

บริษัทเล็งเห็นถึงโอกาสของการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างชาญฉลาดในยุคปัจจุบัน ให้ก้าวทันเทคโนโลยีได้จัดอบรมในหัวข้อ Generative AI for Super Secretary เพื่ออัปสกีล (Upskill) ให้พนักงานได้เข้าใจถึงโครงสร้าง หลักการทำงานและการนำ AI มาประยุกต์ใช้ในเครื่องมือต่าง ๆ ได้อย่างมืออาชีพ เพื่อสร้างการทำงานได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการใช้เทคนิคต่าง ๆ จากประโยชน์ของ AI พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่เข้ามาช่วยสร้างสรรค์ผลงาน ผ่านเครื่องมือต่าง ๆ ได้อย่างชาญฉลาด



## การพัฒนาศักยภาพเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ

บริษัทเล็งเห็นถึงประโยชน์สูงสุดของการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนสืบทอดตำแหน่งงาน และพัฒนาภาวะผู้นำซึ่งได้กล่าวไว้ในนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และส่วนที่ 2 หัวข้อ 8 รายงานผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ ดังนั้นการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานในระดับต่าง ๆ ได้ถูกดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งบริษัทมีเป้าหมายในการค้นหาพนักงานดาวรุ่ง “Rising star” ที่มีศักยภาพพร้อมที่จะก้าวสู่ความสำเร็จในระดับสูง และสอดคล้องตามแผนการสืบทอดตำแหน่งงานของบริษัท ที่ผ่านการพิจารณาโดยผู้บริหารระดับสูงและเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท ซึ่งเป็นแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานขององค์กรในระยะยาว อาทิเช่น การจัดโครงการอบรมหลักสูตร Management Development Program (MDP) สำหรับผู้บริหาร

หลักสูตร :: “Management Development Program” รุ่นที่ 1  
สำหรับผู้บริหารและพันธมิตร คู่ค้า



## การดูแลพนักงาน

### การสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

บริษัทตระหนักดีว่าทรัพยากรมนุษย์มีส่วนสำคัญต่อการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ การดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพสูงให้เข้ามาทำงานในองค์กรอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ แต่การรักษาพนักงานที่มีคุณค่าและการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ทำให้พนักงานมีความสามารถและแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพก็มีความสำคัญเช่นกัน นอกเหนือจากการจัดให้มีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ดังที่กล่าวไว้ข้างต้นบริษัทยังมีการวางแผนในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันพนักงานอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ยังจัดให้มีการ  
 คุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัย  
 ในการทำงานแก่พนักงานด้วยการจัด  
 ให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี  
 การทำประกันชีวิต สวัสดิการเบิก  
 ค่ารักษาพยาบาล การจัดให้มีเครื่อง  
 กระทบไฟฟ้าหัวใจอัตโนมัติ (AED)  
 ไว้ภายในอาคารสำนักงาน และ  
 จัดอบรมการใช้งานเพื่อให้พนักงาน  
 ทุกคนมีความรู้ความสามารถในการ  
 ช่วยเหลือผู้ประสบเหตุหัวใจหยุดเต้น  
 ฉับพลันได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย  
 การจัดให้มีร้านอาหารและสถานที่ให้  
 พนักงานได้รับประทานอาหารอย่าง



ถูกสุขลักษณะในราคาที่ย่อมเยาเพื่อแบ่งเบา  
 ภาระของพนักงาน และจัดหาอุปกรณ์คุ้มครอง  
 ความปลอดภัยส่วนบุคคลให้แก่พนักงานที่ต้อง  
 ปฏิบัติงานในพื้นที่ก่อสร้าง เช่น ชุดยูนิฟอร์ม  
 หมวกนิรภัย เสื้อคลุมเรืองแสง เป็นต้น



STH บริษัทฯ ย่อย ให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานที่ประสบเหตุเพลิงไหม้ที่พักอาศัย  
 ซึ่งเป็นสวัสดิการช่วยเหลือพิเศษที่ทางบริษัทจัดให้เพื่อดูแลพนักงานและเป็นขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานที่ประสบภัย

ในปี 2567 บริษัทมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายสำหรับพนักงาน ภายใต้โครงการ Happy Work Place อาทิเช่น กิจกรรมทำบุญ การมอบทุนการศึกษาแก่บุตรธิดาของพนักงาน การจัดแข่งขันกีฬาร่วมกับกลุ่มพันธมิตร การร่วมรับประทานอาหารกลางวัน/อาหารค่ำในแต่ละฝ่ายงานแบบเป็นกันเอง และงานเลี้ยงสังสรรค์ตามเทศกาล รวมถึงการจัดประชุม CEO Town Hall เพื่อรับฟังนโยบายและมุมมองการดำเนินงานจากผู้บริหารระดับสูง เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและผู้บริหาร พร้อมรับฟังข้อคิดเห็นและตอบข้อซักถามของพนักงาน



กิจกรรมทำบุญตักบาตร (Happy Soul) : บริษัทจัดขึ้นเป็นประจำทุกไตรมาส เพื่อสร้างความสุขทางจิตใจ และจัดกิจกรรมสืบสานประเพณีไทย “รดน้ำขอพร” ผู้บริหารเนื่องในวันสงกรานต์



กิจกรรมแข่งขันกีฬาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันของพนักงานและพันธมิตร/ลูกค้าที่ร่วมงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันด้วยความราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

การมอบทุนการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งที่บริษัทให้ความสำคัญและดูแลพนักงาน เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลบุตรธิดาของพนักงาน



จัดให้มีการประชุม Town Hall เพื่อสื่อสารทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงาน และรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน

## ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยถือเป็นการเคารพสิทธิมนุษยชนร่วมกัน บริษัทได้กำหนดนโยบายที่สนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย และมีสุขอนามัยในสถานที่ทำงานที่ดี บริษัทมุ่งเน้นการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเต็มความสามารถ และจะเสริมสร้างให้พนักงานมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย อีกทั้งมีการให้ความรู้ผ่านการฝึกอบรม และส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี การดูแลสถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยอยู่เสมอรวมถึงการดูแลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้แก่พันธมิตรและคู่ค้าด้วย อาทิเช่น จัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลเพื่อดูแลพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ก่อสร้าง เช่น ชุดยูนิฟอร์ม หมวกนิรภัย เสื้อคลุมเรืองแสง ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถทำให้เกิดประโยชน์ร่วมกันกับทั้งองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญของบริษัท

บริษัทจัดให้มีคู่มือมาตรการความปลอดภัยและข้อปฏิบัติในโครงการก่อสร้าง และมีมาตรการป้องกันในระดับสูง กล่าวคือการดูแลพนักงานอย่างเหมาะสม จะช่วยให้บริษัทหลีกเลี่ยงการหยุดดำเนินการเนื่องจากอุบัติเหตุหรือการบาดเจ็บ รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับผู้รับเหมาปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย นอกจากนี้การให้ความสำคัญต่อสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงานยังส่งผลดีต่อชุมชนที่อยู่แวดล้อมบริษัทอีกด้วย เพราะการลดความเสี่ยงของอุบัติเหตุ จะช่วยลดความเสี่ยงจากผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีต่อชุมชน เช่น การบาดเจ็บ หรือปัญหาสุขภาพ ด้วยเหตุนี้บริษัทจึงได้ดำเนินการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ตลอดจนมีการติดตามดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานให้เป็นไปตามมาตรการด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด และสื่อสารให้พนักงานลงนามรับทราบ ทั้งนี้บริษัทมีเป้าหมายในการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นเสียชีวิตของพนักงานเท่ากับศูนย์ “0”

ในปี 2567 กลุ่มบริษัทได้ดำเนินการตามแนวทางการบริหารจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างต่อเนื่อง

1. ตรวจสอบพื้นที่และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่สำนักงานและหน่วยงานก่อสร้าง
2. จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยที่เหมาะสมให้แก่พนักงานอย่างเพียงพอ อาทิเช่น หมวกนิรภัย เสื้อเรืองแสง
3. จัดให้มีการอบรมมาตรการพร้อมจัดทำแผนเกี่ยวกับความปลอดภัย “Safety Plan” การจัดการเรื่องสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
4. การจัดอบรมซักซ้อมอพยพหนีไฟ การปฐมพยาบาลในเบื้องต้น การอบรมใช้เครื่อง AED เพื่อช่วยปฐมพยาบาลผู้ป่วยที่หัวใจหยุดเต้นฉับพลัน
5. จัดให้มีการสื่อสาร รณรงค์และป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ผ่านช่องทางป้ายประชาสัมพันธ์ การสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ภายในองค์กรและสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ มีการจัดทำคลิปวิดีโอเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับพายุ ป้องกันความเสียหายโครงการก่อสร้าง



## ผลการดำเนินงานในปี 2567

ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	หน่วย	จำนวน
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวมของพนักงาน	ช.ม.	2,376
จำนวนชั่วโมงการอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย	ช.ม./ปี	874
สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน		
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน ถึงขั้นหยุดงาน	ครั้ง	2
จำนวนพนักงานที่ได้รับการบาดเจ็บจากการทำงาน จนถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป	คน	2
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน	คน	0



### การดูแลความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานการณ์โรคระบาด

ถึงแม้ว่าสถานการณ์โรคโควิด-19 ได้คลี่คลายลงกลายเป็นโรคประจำถิ่น บริษัทยังได้เฝ้าระวัง และมีการย้ำเตือนพนักงานในการป้องกันและดูแลสุขภาพ ด้วยการสวมใส่หน้ากากอนามัยในกรณีที่จำเป็นต้องอยู่รวมกลุ่มกันเป็นจำนวนมาก เพื่อป้องกันการติดเชื้อ และยังคงมีการทำความสะอาดพื้นที่ส่วนกลาง และจัดเจลแอลกอฮอล์สำหรับล้างมือให้กับพนักงานในจุดที่สำคัญ ๆ ตลอดจนรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้กับพนักงาน เข้าร่วมการฉีดวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ ที่ทางสำนักงานประกันสังคมได้เปิดสิทธิให้กับพนักงาน

โดยในปี 2567 ไม่พบความรุนแรงจากการติดเชื้อโรคโควิด-19 และโรคไข้หวัดใหญ่ของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน จนเป็นเหตุให้มีการดำเนินงานหยุดชะงัก

### สิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียม

บริษัทตระหนักดีว่าสิทธิมนุษยชนเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน บริษัทมุ่งที่จะเสริมสร้างความมั่นใจว่าธุรกิจดำเนินการโดยเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งหมายถึงการสร้างเชื่อมั่นว่าการดำเนินงานของบริษัทฯ รวมถึงพันธมิตรและคู่ค้า ไม่มีการละเมิดสิทธิแรงงาน ไม่เลือกปฏิบัติ และส่งเสริมความปลอดภัยและการมีอาชีวอนามัยที่ดี ดูแลและลดผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และการสนับสนุนกิจกรรมที่จะส่งเสริมให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก อาทิ การสนับสนุนการศึกษา ความเท่าเทียมทางเพศ และเสริมภาพส่วนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย



บริษัทจึงกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนรอบด้าน เพื่อเป็นรากฐานที่แสดงถึงความพยายามของบริษัทที่จะสร้างคุณค่าร่วมสำหรับทุกคน โดยปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มจากการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน ด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม ยึดหลักการเคารพในสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชน เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมของกลุ่มบริษัทและห่วงโซ่อุปทานทางธุรกิจ และเสริมสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคนและผู้มีส่วนได้เสียจะได้รับการปฏิบัติ ปกป้อง และเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมกัน

บริษัทไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบริษัท พร้อมทั้งกำหนดแนวปฏิบัติในการป้องกันการล่วงละเมิดและการคุกคาม ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน โดยมีช่องทางในการร้องเรียน ตรวจสอบ และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ รวมทั้งให้ความเป็นธรรมและคุ้มครองบุคคลที่ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบริษัท นอกจากนี้ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นการกระทำที่ขัดต่อหลักบรรษัทภิบาลและจริยธรรมธุรกิจของบริษัทจะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยจากบริษัท และ/หรือได้รับโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย เพื่อเป็นการดูแลและแสดงความห่วงใยพนักงานในการปฏิบัติตามร่วมกันด้วยความเคารพสิทธิมนุษยชนตลอดจนร่วมส่งเสริมให้พันธมิตรทางธุรกิจและคู่ค้า มีการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ซึ่งได้เผยแพร่จริยธรรมธุรกิจไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท

**บริษัทกำหนดให้มีแนวทางการปฏิบัติเมื่อพนักงานประสบเรื่องการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด/การคุกคาม ซึ่งถือเป็นการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมกัน**

1. ผู้ถูกกระทำแจ้งกับผู้กระทำให้หยุดการกระทำนั้น ๆ ทันทีในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น
2. หากผู้กระทำไม่สนใจและยังดำเนินการต่อ ให้ผู้ถูกกระทำรายงานกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตน หรือหัวหน้าของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลตามความเหมาะสม
3. ผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันสอบถามข้อมูลจากผู้ถูกกระทำ และผู้ถูกกล่าวหา และพยาน (หากมี) ภายใน 7 วัน นับจากวันที่ได้รับรายงาน
4. ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล จัดตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง
5. คณะกรรมการสอบสวนฯ ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง และพิจารณาโทษทางวินัยต่อผู้กระทำผิด หรือรายงานข้อเท็จจริงสรุปผลให้บริษัททราบ โดยหากมีการล่วงละเมิด คุกคาม หรือเลือกปฏิบัติ บริษัทฯ จะดำเนินการพิจารณาโทษตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท ได้แก่ การตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร พักงาน ปลดออก และไล่ออก แก่ผู้กระทำตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี
6. ผู้ถูกกระทำที่รายงานเหตุการณ์การล่วงละเมิดหรือการคุกคาม จะได้รับความคุ้มครองตามความเหมาะสม และเก็บเป็นความลับ ไม่ให้เกิดผลกระทบในทางลบจากการรายงานดังกล่าว

### ผลการดำเนินงาน

กลุ่มบริษัทได้ดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติข้างต้น และได้สร้างช่องทางการร้องเรียนที่คำนึงถึงความปลอดภัยให้พนักงานหรือผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย สามารถร้องเรียนหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ อย่างไรก็ตามในรอบปี 2567 บริษัทมิได้ถูกร้องเรียนเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนแต่อย่างใด

### แนวปฏิบัติต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม

บริษัทเชื่อว่าการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนควรมีความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตของผู้คนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบริษัท สร้างการยอมรับ ความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นจากชุมชนและสังคมที่มีความเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม กลุ่มบริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะดูแลให้การดำเนินธุรกิจไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อชุมชนและสังคม และสร้างคุณค่าร่วมผ่านการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยยกระดับความเป็นอยู่ให้กับชุมชนและสังคม และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างบริษัทและพันธมิตร ตลอดจนการนำทรัพยากรและความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม นอกจากนี้บริษัทพยายามเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการสร้างและรักษาไว้ซึ่งสิ่งแวดล้อมและสังคม

### เป้าหมายการดำเนินงาน

- ไม่มีข้อพิพาทกับชุมชนบริเวณใกล้เคียงกับที่ตั้งของสถานประกอบการ
- ดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่มีส่วนช่วยยกระดับความเป็นอยู่ให้กับชุมชนและสังคม
- การมีส่วนร่วมของพนักงานในโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน และสังคม

### ผลการดำเนินงาน

- ในปี 2567 ไม่มีข้อพิพาทกับชุมชนบริเวณใกล้เคียงกับที่ตั้งของสถานประกอบการ
- กิจกรรมเพื่อประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม อาทิเช่น

1. การแบ่งปันความรู้ทางด้านสายวิชาชีพ เพื่อยกระดับองค์ความรู้ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสายวิชาชีพวิศวกรรม โดยผู้บริหารขององค์กร ร่วมเป็นวิทยากรบรรยายให้แก่องค์กรและสถาบันทางด้านวิชาชีพต่าง ๆ อาทิเช่น สภาวิศวกร, วิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทย, มหาวิทยาลัยและองค์กรเอกชน ได้แก่

ร่วมเป็นวิทยากรบรรยายพิเศษและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางด้านวิศวกรรม และสถาปัตยกรรม ให้กับผู้เข้าอบรมหลักสูตร “รู้จักสถาปนิกสำหรับผู้บริหารระดับสูง รุ่นที่ 6” หรือ EXACT 6 จัดโดยสภาสถาปนิก เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจของบทบาทสถาปนิก และนำความรู้เพื่อประโยชน์ต่อการนำไปปรับใช้ในการทำงาน และเป็นการยกระดับมาตรฐานของวงการก่อสร้างไทย และเป็นการสร้างความร่วมมืออันดีระหว่างผู้บริหาร นักออกแบบ และผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน



เข้าร่วมเสวนาในงาน TEMCA M&E Expo Thailand 2024 ณ โรงแรมรอยัลคลิฟ ไฮเต็ล กรุ๊ป พัทยา เพื่อแบ่งปันความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับ “เทคนิคการติดตั้งและส่งมอบงานอย่างมืออาชีพการมีส่วนร่วมในครั้งนี้เป็นเครื่องพิสูจน์ถึงความมุ่งมั่นของบริษัท สโตนเอ็นจิ้น อินเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์วิศวกรรมการก่อสร้าง เพื่อช่วยยกระดับมาตรฐานวิศวกรไทยสู่สากล สู่ความยั่งยืน



STI ให้การต้อนรับคณะครูและนักเรียนโรงเรียนเทพศิรินทร์ พร้อมพูดคุยแลกเปลี่ยนถึงสาขาวิชาวิศวกรรมที่น่าสนใจในการเรียนและเป็นอาชีพที่ตรงเกียรติและสามารถสร้างคุณประโยชน์ต่อประเทศเพื่อสร้างแรงบันดาลใจกับนักเรียนเข้าศึกษาในสาขาวิชาเพื่อสร้างบุคลากรทางสายวิชาชีพในอนาคต



เป็นวิทยากรเสวนางานวิศวกรรมสถานแห่งชาติ AEC (บริษัทย่อย) ร่วมแบ่งปันความรู้ ในฐานะผู้จัดการโครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าทางคู่ สายอีสาน มาบะเบา - ชุมทางถนนจิระ ในหัวข้อ “นวัตกรรมงานก่อสร้างอุโมงค์ผาเสด็จ” ปัจจุบันอุโมงค์ผาเสด็จ เป็นอุโมงค์รถไฟทางคู่ที่ยาวที่สุดในประเทศไทย ระยะทางกว่า 5.4 กิโลเมตร อุโมงค์มีสภาพพื้นที่เป็นหินปูน มีกระบวนการก่อสร้าง New Austrian Tunneling Method (NATM) ในการก่อสร้าง.

เป็นวิทยากรบรรยายให้กับวิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทย จัดการเรื่อง “Contract & Project Management” โครงการก่อสร้างที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายทั้งทางด้านคุณภาพ ราคาและเวลานั้นขึ้นกับการบริหารสัญญาและการบริหารโครงการของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และแบ่งปันแนวการทำงานที่สามารถลดความขัดแย้ง ข้อผิดพลาด และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ตลอดจนก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดี และความปลอดภัยในการก่อสร้างในที่สุด



จัดปฐมนิเทศแก่นักศึกษาสายวิชาชีพวิศวกรรมที่เข้าฝึกงานกับทางบริษัท นักศึกษาฝึกงานประจำปี 2567 พร้อมมอบหนังสือรับรองการฝึกงานให้กับน้อง ๆ นักศึกษาทุกคนที่ได้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจจนสำเร็จการฝึกงาน เมื่อจบภาระกิจการฝึกงาน บริษัทเปิดโอกาสให้น้อง ๆ มานำเสนองานในวันปัจฉิมนิเทศ และเปิดเชิญชวนนักศึกษาเข้าร่วมงานกับบริษัท



## 2. จัดกิจกรรมศึกษาดูงานโครงการ

STI ในฐานะผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในการบริหารงานโครงการก่อสร้างศูนย์การแพทย์รามาริบัติศรีอยุธยา อาคารสูง 29 ชั้น ที่มุ่งสู่การเป็นศูนย์การแพทย์ที่มีมาตรฐานสูงของประเทศ แบบ Smart Hospital ให้การต้อนรับสมาคมศิษย์เก่า มจร. เข้าเยี่ยมชมโครงการ เพื่อเปิดโอกาสให้กลุ่มวิศวกรได้เข้าศึกษาข้อมูล แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ ในการควบคุมงานก่อสร้างที่ต้องใช้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เพื่อเพิ่มทักษะความรู้การควบคุมงานก่อสร้างกลุ่มโรงพยาบาลที่มีความซับซ้อนสูง คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และชุมชนรอบข้าง



ต้อนรับคณะอาจารย์และนักศึกษา มจร. เยี่ยมชมศึกษาดูงานโครงการก่อสร้างศูนย์ราชการแจ้งวัฒนะฯ โซนซี โครงการพัฒนาพื้นที่ส่วนขยาย ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 โซนซี ซึ่งบริษัทเป็น Lead Firm ที่ปรึกษาควบคุมบริหารงานก่อสร้าง โดยมีที่ ๆ วิศวกรประจำโครงการจาก STI มาบรรยายภาพรวมโครงการก่อสร้างศูนย์ราชการแจ้งวัฒนะฯ โซนซี เป็นสมาร์ทบิวดิ้ง ถือเป็นการเปิดโลกทัศน์เสริมสร้างองค์ความรู้ และประสบการณ์จริงนอกห้องเรียน



สนับสนุนการแข่งขัน Battle Robots ในงานวิศวกรรมแห่งชาติ ปี 2567 ซึ่งทางบริษัท สโตนเฮ็นจ์ จำกัด (บริษัทย่อย) ให้การสนับสนุนจัดการแข่งขันอย่างต่อเนื่องมาเป็นปีที่ 2 แล้ว การแข่งขันครั้งนี้ได้รับความสนใจอย่างล้นหลามจากบุคคลทั่วไปกว่า 15 ทีม และสถานศึกษา ทั้งมัธยมศึกษาและมหาวิทยาลัย มากกว่า 8 แห่ง ทั่วประเทศไทย สะท้อนให้เห็นถึงความสนใจและศักยภาพของเยาวชนไทยในด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี ที่สอดคล้องวิสัยทัศน์ของ บริษัทในการส่งเสริมนวัตกรรมและการพัฒนาเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยมุ่งเน้นการสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับอนาคตของอุตสาหกรรมวิศวกรรมไทย ผ่านการพัฒนาทักษะและความสามารถของเยาวชน



STI GROUP ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน ผ่านการสนับสนุนกิจกรรม วิศวกรรมอาสา วิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทย (วสท.) เพื่อฟื้นฟูพื้นที่ผู้ประสบอุทกภัย อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย เมื่อช่วงเดือนกันยายน 2567 ด้วยการร่วมเดินทางร่วม วสท. ในการนำทีมวิศวกรอาสาลงพื้นที่สำรวจความเสียหาย และร่วมกันวางแผนการช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย ตามคำเชิญจากผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย เดินหน้าปฏิบัติการกิจช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย



ให้การสนับสนุนและร่วมกิจกรรมวิศวกรรมแห่งชาติ ประจำปี 2567 ด้วยการร่วมสนับสนุนและออกบูธนำเสนอผลงานและแนวคิดด้านการออกแบบและบริหารงานควบคุมงานก่อสร้างด้วยการคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม

**งานวิศวกรรมแห่งชาติ 2567 "International Engineering Expo 2024"**  
 ในวันที่ 24 - 26 กรกฎาคม 2567 ณ ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์



การจัดกิจกรรมในการมีส่วนร่วมของพนักงานที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชนและสังคม ได้แก่

ครั้งที่	พ.ศ	จำนวนคน	ปริมาณเลือด (ml)
1	2563	101	50,500.00
2		66	33,000.00
3	2565	84	42,000.00
4		73	36,500.00
5	2566	73	36,500.00
6		66	33,000.00
7	2567	97	48,500.00
8		60	30,000.00
Total			310,000.00



จัดกิจกรรมร่วมทำความสะอาดพื้นที่แก่ชุมชนใกล้เคียงหน่วยงานก่อสร้าง และร่วมแลกเปลี่ยนรับฟังความคิดเห็น



### 3.5 การจัดการความยั่งยืนในมิติกำกับดูแลและเศรษฐกิจ

เป้าหมาย

- สร้างรายได้ของกลุ่มบริษัทให้เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- ขยายฐานลูกค้าและงานบริการได้หลากหลายประเภท
- ข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ร้อยละ 0
- ความพึงพอใจงานบริการจากลูกค้า ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

ด้านการกำกับดูแลกิจการ

บริษัทได้กำหนดพันธกิจที่จะดำเนินธุรกิจเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งความเชื่อมั่นและความไว้วางใจซึ่งกันและกันของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ควบคู่ไปกับการกำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจริยธรรมธุรกิจเป็นลายลักษณ์อักษร รวมถึงนโยบายและแนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างชัดเจน เพื่อให้กรรมการผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ หลีกเลี่ยงการดำเนินการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์โดยเคารพสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มและคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดร่วมกัน

การแข่งขันที่เป็นธรรม

บริษัทมุ่งเน้นการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจกับคู่ค้าเพื่อการเติบโตร่วมกันในระยะยาว โดยดำเนินภายใต้กรอบกติกาการแข่งขันที่เป็นธรรมตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง และดำเนินงานตามมาตรฐานระบบการบริหารคุณภาพ ISO 9001:2015 ที่คำนึงถึงความปลอดภัยของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง เช่น ลูกค้า คู่ค้า ชุมชนและสังคมข้างเคียง ไม่แสวงหาประโยชน์ทางธุรกิจด้วยวิธีไม่สุจริต ไม่ลอกเลียนแบบหรือนำทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่นมาใช้ในธุรกิจโดยไม่ได้รับอนุญาต และให้ความสำคัญต่อการควบคุมดูแลความปลอดภัยด้านไซเบอร์ (Cyber Securities) ด้วยการกำหนดมาตรการกำกับดูแลและป้องกัน

ผลการดำเนินงาน : ในปี 2567 บริษัทไม่มีข้อร้องเรียนหรือข้อพิพาทเกี่ยวกับการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม

## การเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทให้ความสำคัญต่อการดูแลผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างเหมาะสม และมีแนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม ดังนี้

1. ให้ความเคารพในสิทธิแห่งความเป็นเจ้าของของผู้ถือหุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นและนักลงทุนเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเท่าเทียมกัน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าบริษัทดำเนินธุรกิจด้วยความสุจริต โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ และแบ่งปันผลประโยชน์แก่ผู้ถือหุ้นอย่างเหมาะสม
2. เคารพสิทธิของความเป็นมนุษย์และสิทธิของพนักงานทุกคน ไม่เลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ และอื่น ๆ มีการจ้างงานที่เป็นธรรม การจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัยของพนักงาน
3. เคารพสิทธิของลูกค้าที่เป็นผู้รับงานบริการของบริษัท ด้วยคุณภาพงานตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมธุรกิจ และพร้อมแก้ไขข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานอย่างทันทีเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของลูกค้า และรักษาข้อมูลความลับของลูกค้า
4. เคารพสิทธิต่อลูกค้า หลีกเลี่ยงการดำเนินการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกลูกค้าที่เป็นธรรมและโปร่งใส
5. บริษัทจะปฏิบัติตามกรอบกติกาการแข่งขันทางการค้าอย่างเสรี ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้าด้วยวิธีไม่สุจริตหรือไม่เหมาะสม ไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้า
6. บริหารกิจการเพื่อให้เจ้าหนี้เชื่อมั่นในฐานะการเงินและความสามารถในการชำระหนี้ที่ดี พร้อมปฏิบัติตามสัญญาหรือเงื่อนไขต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด และในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อใดข้อหนึ่ง จะรีบแจ้งเจ้าหนี้ทราบล่วงหน้าเพื่อร่วมกันพิจารณาหาแนวทางแก้ไข
7. เคารพและไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา บริษัทจัดให้มีนโยบายคุ้มครองและการไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา โดยกำหนดห้ามนำทรัพย์สินทางปัญญาของกลุ่มบริษัทไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรือเผยแพร่ต่อสาธารณะโดยไม่ได้รับอนุญาต
8. ให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยบริษัทได้จัดทำนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัท รวมทั้งจัดทำแนวทางการจัดการข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อบริหารจัดการและควบคุมการดำเนินการกับข้อมูลส่วนบุคคลให้สอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนด

**ผลการดำเนินงาน :** ในปี 2567 บริษัทไม่มีข้อร้องเรียนหรือข้อพิพาทเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิ ข้อมูลส่วนบุคคลหรือทรัพย์สินของผู้อื่น และไม่ได้รับการแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียนผ่านช่องทางที่บริษัทกำหนด

### การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม โดยจัดให้มีนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน รวมถึงสื่อสารและสร้างจิตสำนึก ค่านิยม ทัศนคติ และปลูกฝังให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ให้การเคารพสิทธิผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนไม่สนับสนุนให้มีการสร้างความสำเร็จของงานด้วยวิธีการทุจริต หรือเป็นเครื่องมือในการถูกล่อลวงให้เกิดการทุจริตในกระบวนการทำงาน และเน้นย้ำในเรื่องดังกล่าวผ่านการประชุมผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ

ตลอดจนจัดให้มีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้แก่บุคคลภายนอกผ่านช่องทางต่าง ๆ ของบริษัท เช่น เว็บไซต์ของบริษัท และสื่อสารนโยบายให้พนักงานทุกคน ร้อยละ 100 ผ่านระบบอินทราเน็ต อีเมล เพื่อลงนามรับทราบและปฏิบัติโดยเคร่งครัด และเน้นย้ำให้ กรรมการบริษัท ผู้บริหาร พนักงานทุกระดับ หลีกเลี่ยงการเป็นผู้ให้การสนับสนุน การให้และรับของขวัญ โทษทางวินัย รายละเอียดขั้นตอน และช่องทางในการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน ซึ่งได้กำหนดไว้ชัดเจนในนโยบายฯ รวมถึงการอบรมให้ความรู้เรื่องการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันแก่พนักงานใหม่ในการปฐมนิเทศด้วย

อีกทั้งบริษัทฯ มีการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตภายในบริษัท มีกระบวนการตรวจสอบ ติดตาม ควบคุม เพื่อเป็นการส่งสัญญาณการเฝ้าระวังปัญหาทุจริตคอร์รัปชันของบริษัทฯ อย่างจริงจัง มีกระบวนการสืบสวน สอบสวนที่โปร่งใส นำเชื่อถือและมีความยุติธรรม มีการกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจน และมีการรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ รับทราบเป็นประจำทุกไตรมาส

**ผลการดำเนินงาน :** ในปี 2567 บริษัทมีการทบทวนนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและเผยแพร่ให้กรรมการบริษัท ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับยึดถือปฏิบัติ และบริษัทไม่ได้รับเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชันผ่านช่องทางแจ้งเบาะแสของบริษัท และไม่พบประเด็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เป็นสาระสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินคดีที่เป็นเหตุทุจริตคอร์รัปชัน

## การบริหารความเสี่ยง

บริษัทจัดให้มีกระบวนการบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วย การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยง การติดตามและควบคุมระดับความเสี่ยง อีกทั้งบริษัทมีการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันโดยกำหนดให้คณะทำงานบริหารความเสี่ยง ซึ่งมีตัวแทนของแต่ละฝ่ายงานจัดทำรายงานข้อมูลสถานะความเสี่ยงด้านต่าง ๆ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารความยั่งยืนและความเสี่ยงทุกไตรมาส เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการบริษัทรับทราบต่อไป รวมทั้งกำหนดให้มีการทบทวนเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงอย่างน้อยปีละ 1 หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจที่มีสาระสำคัญ ดังที่ได้กล่าวรายละเอียดไว้ในส่วนที่ 1 หัวข้อ 2 การบริหารความเสี่ยง

ผลการดำเนินงาน : ไม่พบประเด็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เป็นสาระสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินงาน

### ด้านเศรษฐกิจ

#### การส่งเสริมพัฒนานวัตกรรม

บริษัทมุ่งมั่นวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการให้บริการอย่างต่อเนื่อง บริษัทยึดถือคุณภาพของงานบริการและความต้องการของลูกค้าเป็นหลัก การดำเนินการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สนับสนุนการทำงานและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาผู้บริหารและพนักงานจึงร่วมกันคิดค้นและสร้างนวัตกรรมการทำงานโดยส่งเสริมให้พนักงานเกิดกระบวนการคิดเชิงออกแบบและสร้างสรรค์ นำทักษะความรู้และประสบการณ์ทางสายวิชาชีพมาพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการให้บริการ ลดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า และสร้างโอกาสในการต่อยอดธุรกิจให้แก่บริษัทในระยะยาว ดังที่ได้กล่าวถึงการพัฒนานวัตกรรมไว้ในหัวข้อที่ 1 โครงสร้างและลักษณะการประกอบธุรกิจ

#### การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า

กลุ่มบริษัทมีเป้าหมายในการให้บริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า และปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรมของบริษัทที่กำหนดแนวปฏิบัติต่อลูกค้าด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รักษาความลับของลูกค้าอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติตามข้อตกลงและเงื่อนไขต่าง ๆ กับลูกค้าอย่างเป็นธรรม และมุ่งเน้นการบริหารจัดการคุณภาพงานบริการอย่างมืออาชีพ ตามมาตรฐานคุณภาพ ISO 9001:2015 และยึดหลักการควบคุมคุณภาพ (Quality) เป็นเป้าหมายสำคัญ ตลอดจนติดตามทบทวนการดำเนินงานตามระบบการบริหารคุณภาพงาน และการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า (Customer Relations) จึงเป็นเป้าหมายหนึ่งในกลยุทธ์การตลาด และมุ่งเน้นความสำคัญไปที่การสร้างความพึงพอใจของลูกค้าเป็นหลัก ทั้งในช่วงก่อนการก่อสร้าง (Pre-Con) ระหว่างการก่อสร้าง (For-Con) และช่วงส่งมอบงาน (Post-Con) รวมไปถึงการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างประสบการณ์ดี ๆ ให้กับลูกค้าจนกลายเป็นความเชื่อมั่น และนำไปสู่การเป็นกระบอกเสียงไปยังลูกค้ากลุ่มอื่น ๆ ต่อไป ภายใต้บริบทขององค์กรได้แก่ “การให้บริการอย่างมืออาชีพ เพื่อความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า”

นอกจากนี้บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างความเชื่อมั่นและตอบสนองต่อความคาดหวังของลูกค้าทั้งในเรื่องคุณภาพงานบริการ และการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง รวมทั้งการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของทีมงาน เพื่อให้สามารถให้คำแนะนำที่เหมาะสมและถูกต้องแก่ลูกค้า นอกจากนี้ยังเปิดช่องทางสื่อสารเพื่อการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียนต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงงานบริการอย่างต่อเนื่อง โดยมีแนวทางการบริหารจัดการดังนี้

- การบริหารข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียน บริษัทกำหนดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท และจัดให้มีหน่วยงานสำนักงานกลางทำหน้าที่ในการรับคำร้องเรียน ประสานงานกับส่วนงานต่าง ๆ หากลูกค้าพบปัญหา ลูกค้าสามารถปรึกษาหรือขอข้อมูลและคำแนะนำได้ตลอดเวลา ผ่านช่องทางอีเมลของบริษัทหรือทางโทรศัพท์
- ดำเนินธุรกิจภายใต้พระราชบัญญัติวิศวกร พ.ศ.2542 และพระราชบัญญัติสถาปนิก พ.ศ. 2543 และ
- ดำเนินธุรกิจตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่บริษัทกำหนดและสื่อสารให้ทุกฝ่ายงานมีหน้าที่รับผิดชอบคุ้มครองข้อมูลของลูกค้าที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด มีการติดตามประกาศกฏกระทรวงที่มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมอย่างใกล้ชิด เพื่อนำมาสื่อสารให้พนักงานรับทราบและปฏิบัติ



## ผลการดำเนินงาน:

1. บริษัทที่มีการนำระบบ BIM เข้ามาช่วยในการออกแบบและการควบคุมคุณภาพงาน ช่วยตรวจสอบความถูกต้องของแบบงานเพื่อขจัดปัญหาในระหว่างการก่อสร้าง
2. มีการลงทุนพัฒนานวัตกรรมและแอปพลิเคชันเข้ามาช่วยสนับสนุนการตรวจสอบคุณภาพงานก่อสร้างให้มีประสิทธิภาพแม่นยำยิ่งขึ้น และเมื่อตรวจสอบพบข้อบกพร่อง จะสามารถดำเนินการแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว
3. จัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานเป็นผู้ตรวจประเมินความปลอดภัยในโครงการ มีการพัฒนาโปรแกรมเพื่อช่วยในการประเมินได้อย่างรวดเร็ว และมีการจัดอบรมสัมมนาเรื่องมาตรการความปลอดภัย และข้อควรปฏิบัติในโครงการก่อสร้าง และวางมาตรการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม ที่สอดคล้องกับการดำเนินงานด้านความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อม ที่ต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากกระบวนการทำงาน และปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม
4. จัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าเป็นเรื่องสำคัญที่จะนำมาซึ่งการทบทวนปรับปรุงคุณภาพงานบริการ บริษัทจึงจัดให้มีแผนการพัฒนาความพึงพอใจของลูกค้า มีระบบการติดตามตรวจสอบความพึงพอใจของลูกค้าจากการสำรวจความพึงพอใจด้านคุณภาพผลงาน ด้านการให้บริการ ภาพรวมทุกโครงการอย่างสม่ำเสมอ ผ่านแบบประเมินความพึงพอใจของลูกค้า

ในปี 2567 บริษัทได้ขอความร่วมมือจากลูกค้า ในการสำรวจความพึงพอใจงานให้บริการของบริษัท ผลการประเมินความพึงพอใจในคุณภาพและงานบริการของบริษัท อยู่ที่ระดับร้อยละ 86 สูงกว่าเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้ และไม่พบข้อร้องเรียนจากลูกค้าในเรื่องที่มีผลกระทบต่องานบริษัทของบริษัทอย่างมีนัยสำคัญ และไม่มีเหตุการณ์ที่ถูกร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

## การบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า

บริษัทกำหนดให้มีจริยธรรมธุรกิจว่าด้วยข้อพึงปฏิบัติและความรับผิดชอบต่อกู้ค้า ด้วยการกำหนดระเบียบและขั้นตอนในการคัดเลือกคู่ค้า การจัดหาสินค้าหรือบริการที่ชัดเจนและมีความเป็นธรรม โดยคัดเลือกคู่ค้าอย่างมีระบบ โปร่งใส โดยพิจารณาถึงประสบการณ์และประวัติการทำงานที่น่าเชื่อถือและมีคุณภาพงานให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาชีพ และให้คู่ค้าแข่งขันบนข้อมูลที่เท่าเทียมกัน เพื่อให้มั่นใจว่างานบริการที่จะได้รับ สอดรับต่อการบริหารจัดการงานของธุรกิจ และมุ่งเน้นในการบริหารความสัมพันธ์กับคู่ค้า เพื่อสร้างความร่วมมือและยกระดับคุณภาพงานบริการต่าง ๆ ร่วมกัน ผ่านการประชุมหารือแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น การจัดอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพความรู้ของงานบริการร่วมกัน เพื่อสร้างความเชื่อถ้อยซึ่งกันและกัน และตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญ

ตลอดจนปฏิบัติต่อกู้ค้าอย่างเป็นธรรม ไม่เรียก ไม่รับ หรือจ่ายผลประโยชน์ใด ๆ ที่ไม่สุจริตในการค้ากับคู่ค้า รักษาและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขทางการค้าต่าง ๆ ที่ตกลงไว้โดยเคร่งครัด หากมีเหตุที่ทำให้บริษัทไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขบริษัทจะรีบแจ้งให้คู่ค้าทราบโดยเร็วเพื่อหาหนทางในการแก้ไขต่อไป บริษัทจะปฏิบัติตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โดยจะไม่เปิดเผยข้อมูลของคู่ค้ากับผู้อื่น เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากคู่ค้า และจัดให้มีระบบข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการบริการ หรือการดำเนินธุรกิจของบริษัท และดำเนินการอย่างดีที่สุดเพื่อให้คู่ค้าได้รับการตอบสนองอย่างรวดเร็ว

## ผลการดำเนินงาน :

- บริษัทได้ดำเนินธุรกิจร่วมกับคู่ค้าด้วยสัมพันธ์ภาพที่ดี มีการสนับสนุนการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ร่วมมือกับคู่ค้าในการอบรมแบ่งปันประสบการณ์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมศักยภาพของคู่ค้าในการสนับสนุนกระบวนการทำงานและยกระดับคุณภาพงานบริการร่วมกัน ด้วยการจัดอบรมเพื่อแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับการจัดหาสินค้าหรือบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- รวมทั้งการจัดกลุ่มและบริหารจัดการคู่ค้า ทุกปี เพื่อระบุคู่ค้าที่สำคัญ และคู่ค้าที่มีความเสี่ยง และดำเนินการตามแผนบริหารจัดการคู่ค้าอย่างเหมาะสม และแผนพัฒนาความร่วมมือทางธุรกิจกับคู่ค้าเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันหรือลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อธุรกิจของกลุ่มบริษัท

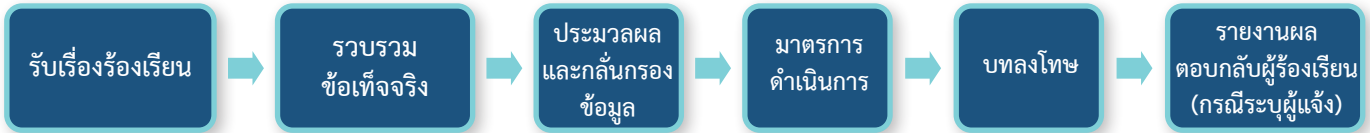
- กำหนดให้ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างจัดทำทะเบียนคู่ค้าที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านงานบริการที่ปรึกษา เพื่อควบคุมและเป็นข้อมูลในการคัดเลือกคู่ค้าอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนขึ้นทะเบียนจัดซื้อจัดจ้างสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แยกตามหมวดหมู่ เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม - Green Procurement อาทิเช่น การจัดซื้อกระดาษที่ผลิตด้วยนวัตกรรมที่มีคุณภาพ ทึบแสงลดปัญหาการมองเห็นหลังไม่รบกวนสายตา ที่สามารถใช้งานได้ทั้ง 2 หน้าที่เป็นช่องทางหนึ่งในการลดต้นทุนทางธุรกิจ การจัดหาหมึกพิมพ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ในด้านการบริหารความสัมพันธ์ของคู่ค้า กลุ่มบริษัทมีการประชุมพบปะกับคู่ค้าและพันธมิตรธุรกิจ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและรับฟังความคิดเห็นตลอดจนดำเนินกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจร่วมกัน ได้แก่ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลสินค้าหรือบริการ เทคโนโลยีสารสนเทศ แนวคิดการทำงานใหม่ๆ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งไม่มีข้อร้องเรียนจากคู่ค้าเกี่ยวกับการละเมิดจริยธรรมธุรกิจและการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมแต่อย่างใด



## กระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแส

บริษัทได้กำหนดเป็นนโยบายในการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแส ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้บริษัทได้รับทราบประเด็นปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีผลต่อการดำเนินกิจการ โดยมีกระบวนการร้องเรียนสำหรับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียอย่างชัดเจน ประกอบด้วย ช่องทางการรายงานข้อร้องเรียน กระบวนการตรวจสอบประเด็นข้อร้องเรียน ซึ่งกำหนดให้มีการแจ้งเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแส โดยตรงที่ คณะกรรมการตรวจสอบ และ/หรือ คณะกรรมการกำกับดูแลบรรษัทภิบาล ซึ่งเป็นกรรมการอิสระ เป็นผู้รับเรื่องเรียนผ่านกระบวนการสื่อสารและทบทวนข้อร้องเรียน ตลอดจนแนวทางการจัดการข้อร้องเรียนและบทลงโทษ (ถ้ามี) ตามระเบียบที่บริษัทกำหนด และมาตรการคุ้มครองและรักษาความลับของผู้ร้องเรียน ซึ่งปรากฏอยู่บนเว็บไซต์ของบริษัทด้วย



โดยในปี 2567 ไม่มีเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแส ผ่านมาทางช่องทางที่บริษัทกำหนด

## แนวทางการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน

บริษัทเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ที่ต้องมาจากการวางรากฐานความรู้ความเข้าใจด้านความยั่งยืนให้กับพนักงานทุกคน เพื่อให้องค์กรก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ที่ได้ให้ความสำคัญเพียงแค่ตัวเลข “กำไรสูงสุด” เพียงอย่างเดียวได้อีกต่อไป โดยในปีนี้บริษัทได้เข้าร่วมโครงการกับทาง ศูนย์พัฒนาธุรกิจเพื่อความยั่งยืนของทาง ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งได้จัดโครงการ ESG DNA สำหรับพนักงานองค์กร โดยมีชุดความรู้ด้านความยั่งยืนสำหรับบุคลากรทุกระดับในองค์กร ในรูปแบบ E-Learning กว่า 20 หลักสูตร เพื่อสนับสนุนให้พนักงานขององค์กรได้เข้าอบรมเรียนรู้ด้านความยั่งยืนจากชุดความรู้ดังกล่าว เป็นการปูพื้นฐานให้พนักงานเข้าใจหลักการทำงานแบบ ESG ที่ครอบคลุมในมิติสิ่งแวดล้อม สังคมและเศรษฐกิจ ตลอดจนปลูกฝัง DNA ด้านความยั่งยืนให้กับพนักงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของแต่ละฝ่ายงาน และในทุกขั้นตอนของธุรกิจ เพื่อช่วยให้พนักงานมีมุมมองด้านความยั่งยืนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และต่อยอดการเติบโตขององค์กรในระยะยาวอย่างยั่งยืน โดยมีเป้าหมายการเข้าอบรมของพนักงานไม่น้อยกว่า 150 คน ภายในปีแรก และจะนำชุดความรู้สื่อสารให้พนักงานเข้าเรียนรู้ในรูปแบบ E-Learning อย่างต่อเนื่อง



AEC



ESG



**DNA** ชุดความรู้ด้านความยั่งยืน  
สำหรับบุคลากรทุกระดับในองค์กร



**บริษัท สโตนเฮนจ์ อินเตอร์ จำกัด (มหาชน)**

เลขที่ 163 ซอยโชคชัยร่วมมิตร (รัชดา 19) ถนนรัชดาภิเษก  
แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400

 Tel : 66-2690-7462  Fax : 66-2690-7463  [www.sti.co.th](http://www.sti.co.th)  Email : [service@sti.co.th](mailto:service@sti.co.th)