



รายงานความยั่งยืน

2563



สารบัญ

4 สารจากประสบการณ์การ

6 เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

- 6 แนวทางการจัดทำรายงาน
- 6 ขอบเขตการรายงาน
- 6 กระบวนการรวบรวมข้อมูลและเก็บข้อมูล
- 6 ข้อมูลทั่วไป



7 ธุรกิจที่เด่นเกี่ยวกับความยั่งยืน



- 7 ผลิตภัณฑ์ของเรา
- 8 การบริหารจัดการด้านการผลิตด้วยกิจกรรม SNAP



9 การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

- 9 การกำกับดูแลกิจการ
- 9 การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
- 10 การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต
- 11 การดำเนินการด้านภาษี
- 11 การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน
- 12 การบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า
- 13 นวัตกรรมทางธุรกิจและสังคม

14 การดำเนินงานด้านสังคม

- 14 การจัดการด้านแรงงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 19 ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 23 การสนับสนุนสังคมและชุมชนท้องถิ่น
- 25 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

27 การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์พลังงาน



- 27 การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
- 30 การบริหารจัดการด้านอนุรักษ์พลังงาน

32 สรุปผลดำเนินงาน

35 ดัชนี GRI Content Index





สารจากประธานกรรมการ / สารถึงผู้มีส่วนได้เสีย



บริษัท ไทยสแตนเลย์การไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) ก้าวสู่ปีที่ 40 ในปี 2563 อย่างมุ่งมั่น ท่ามกลางสถานการณ์ความผันผวนทั้งทางด้านเศรษฐกิจและด้านสังคมเป็นอย่างมาก จากการเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (โควิด-19) ตั้งแต่ปี 2562 จนถึงปัจจุบันโดยส่งผลกระทบเป็นวงกว้างไปทั่วโลก เราชาวสแตนเลย์ได้ร่วมมือกันทุกวิถีทางเพื่อรับมือกับผลกระทบจากสถานการณ์นี้อย่างเข้มแข็ง ด้วยการกำหนดแนวทางดำเนินการต่างๆ อย่างเคร่งครัด รอบคอบ และ รัดกุม มีการประเมินสถานการณ์อย่างใกล้ชิด จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันต่างๆ อย่างทั่วถึง ออกมาตรการแนวทางการปฏิบัติให้พนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดจนประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่พนักงาน รวมถึงชุมชนได้ตระหนักถึงการรักษาสุขภาพ ความเสี่ยงต่างๆ ตลอดจนส่งเสริมอุปกรณ์ทางการแพทย์ให้กับโรงพยาบาลท้องถิ่นที่เป็นศูนย์รักษาผู้ป่วยโควิด-19 ของจังหวัดปทุมธานี เป็นการผนึกกำลังความช่วยเหลือกันทั้งกลุ่มบริษัท คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน

ตลอดระยะเวลา 40 ปี บริษัทดำเนินธุรกิจเป็นผู้ผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งด้านผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพ ใช้งานได้ตรงตามความต้องการของลูกค้า เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และมีความยั่งยืนในมิติด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยบริษัทให้ความสำคัญกับพนักงานที่เป็นทรัพยากรหลักด้วยการพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้วยสวัสดิการต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและความเสี่ยงต่างๆ ซึ่งมีความสำคัญและเกี่ยวเนื่องกับชีวิตและทรัพย์สิน ด้านสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์พลังงานบริษัทดำเนินกิจกรรมด้วยความระมัดระวังที่จะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อชุมชน และยังคงส่งเสริมในการนำเครื่องมือมาช่วยลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมและการประหยัดพลังงาน โดยมีเป้าหมายที่จะเป็น Zero Discharge ในด้านการกำจัดขยะ ที่จะไม่มีการฝังกลบโดยทำระบบนำมาใช้ใหม่ซึ่งรวมถึงวัตถุดิบด้วยเช่นกัน ทั้งนี้รวมถึงด้านชุมชนท้องถิ่นที่บริษัทให้ความสำคัญในการร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมตามวาระต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ สร้างความสัมพันธ์อันดีและคืนสู่สังคมอย่างต่อเนื่อง

การก้าวเข้าสู่โลกยุคความปกติใหม่ (new normal) นับเป็นความท้าทายใหม่ต่อบริษัท อย่างไรก็ตามดังเช่นจิตวิญญาณของชาวสแตนเลย์ที่ต้องมีจิตใจมั่นที่จะท้าทายกับแสงเพื่อมุ่งสู่นาคตข้างหน้า บริษัทยังคงมุ่งมั่นดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป้าหมายการเป็นองค์กรที่มีคุณค่า เติบโตด้านผลดำเนินงานจากการเป็นผู้ผลิตระบบส่องสว่างยานยนต์ที่ตอบสนองความต้องการและส่งเสริมด้านความปลอดภัยของอุตสาหกรรมและผู้ใช้งานพาหนะ รวมถึงความยั่งยืนทางด้านสังคม สิ่งแวดล้อม บริษัทและชาวสแตนเลย์ทุกคน ขอร่วมมือร่วมใจ ผนึกกำลังเป็นหนึ่งเดียวเพื่อผ่านพ้นสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโควิด-19 อย่างปลอดภัย และแข็งแกร่งไปด้วยกัน

นายอภิชาติ ลีอิสสระบุกุล
ประธานกรรมการ

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้



แนวทางการจัดทำรายงาน

บริษัทจัดทำรายงานความยั่งยืน เพื่อรายงานผลการดำเนินงานในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตามวิสัยทัศน์และหลักปรัชญาในการดำเนินธุรกิจที่มุ่งเน้นการเป็นผู้ผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์แบบครบวงจรระดับโลก ตลอดจนให้ความสำคัญและให้คุณค่าและคำจูงใจที่สนับสนุนและเกื้อกูลสแตนเลย์อย่างจริงจัง

รายงานความยั่งยืนประจำปี 2563 จัดทำขึ้นโดยใช้หลักการประเมินความยั่งยืนของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบางส่วนใช้กรอบการรายงานสากล (Global Reporting Initiative : GRI) เนื้อหาหลักจะรายงานผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของบริษัทได้เข้าใจและรับทราบถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาบริษัทให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

ขอบเขตการรายงาน

เนื้อหาของรายงานฉบับนี้เป็นไปตามนโยบายและผลการดำเนินงานของบริษัท ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2563 - 31 มีนาคม 2564 ส่วนธุรกิจที่บริษัทได้ร่วมลงทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ไม่ได้มีการนำมารวมในรายงานฉบับนี้ ข้อมูลด้านการเงินส่วนหลักได้แสดงไว้ในรายงานประจำปี 2563

กระบวนการรวบรวมข้อมูลและเก็บข้อมูล

ส่วนงานบริหารได้ทำการรวบรวมข้อมูลตามประเด็นที่จะเปิดเผย จากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ฝ่ายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่าย CG เป็นต้น

บริษัทยังไม่ได้รายงานประเด็น ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ หรือ ผู้มีส่วนได้เสีย เนื่องจากข้อมูลอยู่ในระหว่างจัดทำและบางขั้นตอนได้หยุดชะงักเนื่องจากสถานการณ์โรคไวรัสโควิด 19



ข้อมูลทั่วไป

ชื่อบริษัท

บริษัท ไทยสแตนเลย์การไฟฟ้า จำกัด (มหาชน)

ชื่อหลักทรัพย์ในตลาดหุ้น

STANLY

ลักษณะการประกอบธุรกิจ

ผลิตและจำหน่ายอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์แบบครบวงจร

วันที่จัดตั้ง

จดทะเบียนจัดตั้งบริษัท วันที่ 30 พฤษภาคม 2523

จดทะเบียนเป็นบริษัทมหาชน วันที่ 26 กรกฎาคม 2536

ที่ตั้ง

เลขที่ 29 / 3 หมู่ 1 ถนนบางพูน-รังสิต ตำบลบ้านกลาง อำเภอมเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000

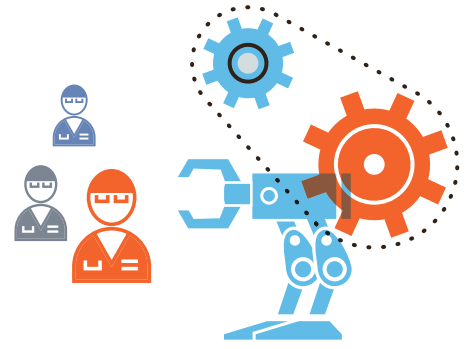
ผู้บริหารสูงสุด

นายโคอิจิ นางาโนะ ประธานกรรมการบริหาร

ทุนจดทะเบียน และชำระแล้ว

383,125,000 บาท

ธุรกิจไทยสแตนเลย์ กับความยั่งยืน



บริษัท ไทยสแตนเลย์การไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจผลิตและจำหน่ายอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์แบบครบวงจร ตั้งแต่การออกแบบผลิตภัณฑ์จนถึงการผลิตและส่งมอบให้ลูกค้าผู้ผลิตยานยนต์ในประเทศและต่างประเทศ บริษัทมีนโยบายในการบริหารที่ตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าเป็นหลัก มีการพัฒนาด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ ในด้านรูปลักษณ์ที่สวยงาม ใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และพัฒนาจากการเป็นอุปกรณ์ส่องสว่างให้มาเป็นระบบอุปกรณ์ที่ช่วยด้านความปลอดภัยให้กับผู้ขับขี่ยานพาหนะ ตลอดจนปรับปรุงด้านการผลิตอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ

ผลิตภัณฑ์ของเรา

ผลิตภัณฑ์ของบริษัท มี 3 ประเภท ได้แก่ หลอดไฟยานยนต์ ชุดโคมไฟยานยนต์ และ แม่พิมพ์ โดยมีการวิจัยและพัฒนาตั้งแต่การออกแบบและการผลิตที่สอดคล้องและเกี่ยวเนื่องกันแบบครบวงจรทั้ง 3 ผลิตภัณฑ์



หลอดไฟยานยนต์

บริษัทมีการผลิตหลอดไฟยานยนต์ประเภทฮาโลเจน อาทิ T19 , T25 เป็นการผลิตเพื่อประกอบเป็นชุดโคมไฟยานยนต์ และจำหน่ายเป็นสินค้าในตลาด Replacement และส่งจำหน่ายไปในกลุ่มสแตนเลย์ ในต่างประเทศ ปัจจุบันมีโรงงานผลิตหลอดไฟ จำนวน 1 โรงงาน มียอดขายประมาณ 5% ของยอดขายรวม

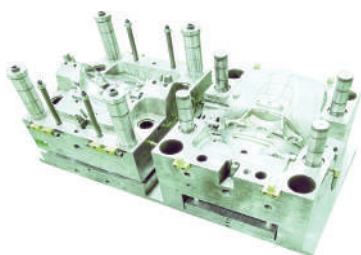
ชุดโคมไฟยานยนต์

ประกอบด้วย ชุดไฟหน้า ชุดไฟท้าย ไฟสัญญาณ เป็นผลิตภัณฑ์ที่บริษัทออกแบบและผลิตเป็นเฉพาะแต่ละรุ่นของยานยนต์ให้กับลูกค้าผู้ผลิตยานยนต์ในประเทศเป็นหลัก และส่งจำหน่ายให้กับบริษัทในเครือในต่างประเทศด้วย ปัจจุบันมีโรงงานผลิตโคมไฟ จำนวน 5 โรงงาน มียอดขายประมาณ 90% ของยอดขายรวม



แม่พิมพ์โลหะ

บริษัทมีการผลิตแม่พิมพ์สำหรับใช้ในงานฉีดขึ้นรูปทุกชนิด โดยเป็นการผลิตเป็นการเฉพาะแต่ละรุ่นของโคมไฟ ปัจจุบันมีโรงงานผลิตแม่พิมพ์ 1 โรงงาน ส่วนใหญ่เป็นการผลิตเพื่อส่งต่อไปยังโรงงานผลิตโคมไฟ และมีการจำหน่ายให้กับกลุ่มบริษัทในกลุ่มสแตนเลย์บ้าง โดยมียอดขายประมาณ 5% ของยอดขายรวม



การบริหารจัดการด้านการผลิต (SNAP)

กิจกรรมปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต หรือ SNAP (Stanley New Approach for Higher Productivity) เป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการปรับปรุงทุกๆ มิติ และสามารถวัดผลได้ด้วยการลดต้นทุนอย่างเป็นรูปธรรม เป็นกลยุทธ์ด้านบริหารจัดการของกลุ่มสแตนเลย์มาเป็นระยะเวลานานและยกระดับให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรของสแตนเลย์ระดับโลก

บริษัทตั้งเป้าหมายด้าน SNAP ด้วยการเป็นเครื่องมือหลักของพนักงานในการคิดปรับปรุงงานทุกกระบวนการทั่วทั้งองค์กร บริษัทจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนการทำกิจกรรม SNAP ภายใต้อัฒิ Office of Productivity Innovation โดยดูแลกิจกรรม SNAP ภายในบริษัท และขยายไปยังบริษัทคู่ค้าที่เกี่ยวข้อง อาทิ บริษัทในกลุ่มสแตนเลย์ บริษัทมุ่งมั่นดำเนินกิจกรรม SNAP ในด้านการปรับปรุงที่มีความซับซ้อนเพิ่มขึ้นด้วยกิจกรรมหลักๆ ดังนี้



1

2

3

ลด Lead Time ตั้งแต่กระบวนการจัดซื้อวัตถุดิบ การผลิต ไปจนถึงกระบวนการจัดส่ง เพื่อให้สั้นลง โดยใช้ MIFC (Material and Information Flow Chart) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์และตั้งเป้าหมายในการปรับปรุง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงกระบวนการจัดส่งสินค้าระหว่างบริษัทในเครือ สแตนเลย์ด้วยกันเอง

การปรับลดขนาดของล็อตการผลิตให้เล็กลงโดยการปรับปรุงเวลาเตรียมการในการผลิต ทั้งนี้ เพื่อสะท้อนผลลัพธ์ไปยังต้นทุนในการผลิตทั้งเรื่องของเวลาและมูลค่าสต็อก

ทำการยกระดับความรู้ของพนักงาน โดยทำการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม SNAP PLAYER ภายในบริษัท การสร้างบุคลากรให้มีความรู้ และมีเครื่องมือในการปรับปรุงที่จะนำไปใช้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปรับปรุงในเรื่องของการลด Lead Time และการลดสต็อก

นอกจากนี้ การพัฒนาระบบด้านการจัดการและการควบคุมของเสียในกระบวนการผลิต ได้สร้างระบบฐานข้อมูลการปรับปรุงคุณภาพ (การลดของเสีย) ทำให้เกิดการเรียนรู้และการขยายผลความรู้เรื่องการจัดการของเสีย ไปยังหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องได้อย่างกว้างขวาง



การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ



บริษัทมีนโยบายบริหารที่จะดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิภาพ และนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจทั้งห่วงโซ่อุปทาน

การกำกับดูแลกิจการ

จากนโยบายการกำกับดูแลกิจการ (CG Policy) บริษัทจัดให้มีแนวทางเกี่ยวกับจริยธรรมธุรกิจ ได้แก่ จรรยาบรรณของกรรมการ และพนักงานเพื่อให้ถือเป็นแนวปฏิบัติ คณะกรรมการและผู้บริหารมีการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงให้เหมาะสมตามสถานการณ์อย่างสม่ำเสมอ

สำหรับด้านกรรมการ บริษัทกำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ และผู้บริหารอย่างชัดเจนและเหมาะสม และให้คณะกรรมการมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

ด้านบริหารจัดการ บริษัทจัดทำ รั้งรักษา และทบทวนระบบการควบคุมทั้งด้านสถานะการเงิน การดำเนินงาน และการกำกับดูแลการปฏิบัติงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพและถูกต้องตามกฎหมาย รวมถึงการจัดการด้านความเสี่ยงด้วยการประเมินปัจจัยเสี่ยง และการให้ความสำคัญกับรายการผิดปกติทั้งหลาย

การเปิดเผยข้อมูลบริษัทคำนึงถึงความถูกต้อง ครบถ้วน โปร่งใส และทันเวลา ให้แก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มได้รับสารสนเทศอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ บริษัทได้เปิดเผย นโยบายการกำกับดูแลกิจการ หลักการและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการที่กำหนดหลักการไว้โดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ไว้ในรายงานประจำปี

บริษัทฯ เข้าร่วมการประเมินโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียน (Corporate Governance Report of Thai Listed Companies: CGR) เป็นประจำทุกปี โดยในปี 2563 ได้รับการประเมินในระดับดีมาก

การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทกำหนดนโยบายต่อต้านการทุจริต โดยถือเป็นหลักจรรยาบรรณธุรกิจ ดังนี้ “ห้ามการทุจริต (Corruption) ทุกรูปแบบ โดย กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในบริษัทไม่ว่าจะโดยการนำเสนอ (Offering) การให้คำมั่นสัญญา (Promising) การขอ (Soliciting) การเรียกร้อง (Demanding) การให้หรือรับสินบน (Giving or Accepting Bribes) และสิ่งจูงใจในรูปแบบใด ๆ ก็ตาม รวมถึงมอบหมายให้ผู้อื่น ให้หรือรับสินบนหรือสิ่งจูงใจแทนตนเอง อันเกี่ยวเนื่องกับการทำงานในบริษัท”

ผู้บริหารแต่ละหน่วยงานมีหน้าที่ประเมินประเด็นทุจริตคอร์รัปชันรวมกับความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ เพื่อแจ้งต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง นอกจากนี้หน่วยงานตรวจสอบภายในได้มีการประเมินในประเด็นนี้เป็นประจำทุกปี ตลอดจนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการบริษัทตามลำดับ

บริษัทกำหนดโทษการทุจริตต่อหน้าที่ด้วยการเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย หากเป็นความผิดทางกฎหมายก็จะต้องได้รับการดำเนินคดีทางกฎหมาย ทั้งนี้ในปีที่ผ่านมา จากการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต บริษัทไม่พบความเสี่ยงที่เป็นสาระสำคัญ

บริษัทดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้กับพนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ทราบเกี่ยวกับนโยบายต่อต้านการทุจริต รวมถึงมีข้อกำหนดการแจ้งข้อเสนอด้านจรรยาบรรณทางธุรกิจ สำหรับการให้แจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริต การทำผิดกฎหมายผิดจรรยาบรรณของกลุ่มสแตนเลย์ ทั้งขององค์กรและตัวบุคคล โดยสามารถแจ้งได้ที่ สำนักเลขานุการบริษัท โดยใช้ช่องทาง โทรศัพท์ โทรสาร อีเมล ซึ่งสำนักเลขานุการ จะรวบรวมข้อมูลหลักฐานเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการจรรยาบรรณทางธุรกิจต่อไป (บริษัทเปิดเผยช่องทางการแจ้งเบาะแสฉบับสมบูรณ์ไว้ในเว็บไซต์ของบริษัท)



www.thaistanley.com/about-company/corporate-governance-policy/whistleblowing-regarding-company-ethics-system

การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต

เพื่อควบคุมและลดผลกระทบของความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้และรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน รวมถึงควบคุมการปฏิบัติให้ถูกต้อง สอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานรับรองในระดับสากล บริษัทจึงกำหนดนโยบายการบริหารและควบคุมความเสี่ยง ดังนี้



ภายใต้สภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน บริษัทฯ ได้ปรับปรุง แนวทางการดำเนินการด้านการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ นำแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารและควบคุมความเสี่ยง ให้เป็นส่วนหนึ่งในการควบคุมการกำหนดนโยบายบริหารเชิงกลยุทธ์ และการบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ มีการทบทวนและอนุมัติข้อกำหนดการบริหารและควบคุมความเสี่ยง และคู่มือการบริหารความเสี่ยง เพื่อเป็นกรอบในการประเมินและบริหารจัดการความเสี่ยง

กรณีเกิดวิกฤตการณ์ขึ้น คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงจะพิจารณาจัดตั้งกองอำนวยการควบคุมภัยพิบัติ (BCP) ซึ่งทำหน้าที่ตอบสนองแบบรวมศูนย์ต่อวิกฤตการณ์เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ โดยมีโครงสร้าง ดังนี้ ผู้อำนวยการ คือ ประธานกรรมการบริหารบริษัท, รองผู้อำนวยการ คือ รองประธานกรรมการบริหารบริษัท และ สมาชิก คือ คณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารจากแต่ละหน่วยงาน และ บุคคลที่ผู้อำนวยการแต่งตั้งตามความจำเป็น และกองอำนวยการควบคุมภัยพิบัติ (BCP) จะร่วมมือกับคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของ บริษัท สแตนเลย์อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ประเทศญี่ปุ่น และดำเนินการเพื่อให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้

บริษัทได้ทำการฝึกซ้อมทบทวนการดำเนินการในวิกฤตการณ์ต่างๆ เป็นประจำทุกปี โดยในปี 2563 เป็นการฝึกซ้อมในเรื่อง IT Failure โดยจำลองสถานการณ์ตั้งแต่เริ่มสถานการณ์จนจบกระบวนการดำเนินงานจนถึงระดับการเข้าสู่ภาวะปกติ เพื่อให้ทุกส่วนงานเข้าใจบทบาท หน้าที่ และนำผลการจำลองดังกล่าวมาปรับปรุงแผนการจัดการความเสี่ยงของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกัน โดยคณะกรรมการบริหาร เข้าร่วมสังเกตการณ์และให้คำชี้แนะการซ้อมจำลองสถานการณ์ดังกล่าวด้วย

การดำเนินการด้านภาษี

บริษัทกำหนดหลักการปฏิบัติด้านภาษีไว้ในกฎระเบียบฝ่ายบัญชีและการเงิน โดยมีกฎหลัก ในการยื่นชำระภาษีภายในระยะเวลาที่กำหนดโดยให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติต่างๆ ที่เกี่ยวกับภาษี และใช้ประโยชน์ในทางกฎหมายภาษีอากรให้เต็มที่ ป้องกันการชำระภาษีเกินเนื่องจากคำนวณผิดพลาดและพยายามให้เสียภาษีเท่าที่จำเป็น

บริษัทกำหนดให้ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน เป็นผู้รับผิดชอบงานด้านภาษีให้เป็นไปตามหลักการ สำหรับการชำระภาษีจะต้องยื่นแบบผลการคำนวณและขออนุมัติจากผู้มีอำนาจลงนาม กรณีมีข้อพิพาททางภาษีจะต้องขอคำปรึกษาจากคณะกรรมการบริหาร

ในปีที่ผ่านมาบริษัทมีกำไรจากการดำเนินงานก่อนหักภาษี 1,155.64 บาท จ่ายภาษีจำนวน 206.87 ล้านบาท คิดภาษีในอัตราร้อยละ 20 ทั้งนี้บริษัทได้สิทธิประโยชน์ด้านภาษีจากบัตรส่งเสริมการลงทุน BOI อีกด้วย

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

จากลักษณะธุรกิจการผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์เพื่อจำหน่ายสู่บริษัทผู้ผลิตรายอื่น ห่วงโซ่อุปทานทางธุรกิจของบริษัทจึงมีผู้เกี่ยวข้องได้แก่ ผู้ขายหรือผลิตรายต้น (supplier) ลูกค้าหรือผู้ผลิตและประกอบยานยนต์ (Customer) และผู้ใช้นานยนต์ (Consumer) บริษัทให้ความสำคัญกับทุกกลุ่ม โดยจัดให้มีหน่วยงานสำหรับติดต่อดูแลเป็นการเฉพาะ

บริษัทกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการซื้อ - ขายสินค้าและทรัพย์สิน ไว้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ ทั้งนี้มีการจัดการและดำเนินงานกับแต่ละกลุ่ม ดังนี้

การจัดการด้าน Supplier

บริษัทฯ มีนโยบายที่จะปฏิบัติตามข้อตกลง, สัญญา ต่อคู่ค้าอย่างเคร่งครัด โดยยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ภายใต้กฎหมาย และ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยมีการดำเนินงานที่สำคัญดังนี้



การคัดเลือก supplier ฝ่ายจัดซื้อของบริษัทจะพิจารณาตามนโยบายตามคุณสมบัติที่กำหนดโดยคณะกรรมการบริหาร ได้แก่ การพิจารณาเอกสารสำคัญ สภาพกิจการ ประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม และประเด็นจากนโยบายมาตรฐานแรงงาน ได้แก่ การปฏิบัติด้านพนักงานและสิทธิมนุษยชนอีกด้วย ปัจจุบันบริษัทมีการคัดเลือก Supplier รายใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อการแข่งขันด้านราคาโดยเฉพาะวัตถุดิบ และลดความเสี่ยงจากการพึ่งพา Supplier รายหนึ่งรายได้มากเกินไป



การประเมินผล หลังจากคัดเลือกและติดต่อซื้อขายทางธุรกิจด้วยกันแล้ว ฝ่ายจัดซื้อของบริษัทยังมีการประเมินประจำปีอีกด้วย ในประเด็นคุณภาพ การจัดส่ง และ ราคา เป็นต้น



การให้ความรู้พัฒนา supplier บริษัทได้ต่อยอดการปรับปรุงการผลิตไปยัง supplier ด้วยบริษัทยึดถือนโยบายด้านการรับประกันคุณภาพ โดยตั้งเป็นหลักการที่จะ ไม่ซื้อ ไม่ผลิต ไม่ส่งต่อของเสีย ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพไปยัง supplier จึงถือเป็นประโยชน์ต่อทั้ง supplier ทำให้เพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน และบริษัท ในการได้วัตถุดิบที่มีคุณภาพ ส่งมอบตรงเวลา และต้นทุนไม่สูงเกินไป

กิจกรรมพัฒนา Supplier ของบริษัทที่ได้จัดทำ แบ่งเป็น 2 กิจกรรม ดังนี้

1.



Supplier SNAP บริษัทจัดทีมงานจาก หน่วยงาน SNAP (Stanley New Approach for higher Productivities) และฝ่ายจัดซื้อ เข้าไปให้ความรู้และทำกิจกรรมปรับปรุงการผลิต ณ บริษัทผู้ขาย เป็นระยะๆ ในช่วงเวลาประมาณ 6 เดือน

2.



Supplier Improvement Project บริษัท คัดเลือกผู้ขาย และ เข้าไปช่วยในการค้นหาปัญหา และ ให้คำแนะนำด้านการจัดการผลิตที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

บริษัทยังให้การสนับสนุนและผลักดันให้ลูกค้าผู้ขายได้รับการรับรองมาตรฐานสากลต่าง ๆ อีกทั้งยังมีการประเมินคุณภาพอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดเป็นห่วงโซ่คุณภาพ

- การประชุม supplier meeting ประจำปี บริษัทจัดให้มีกิจกรรมประชุมกับ Supplier เพื่อแจ้งนโยบายประจำปี ข่าวดสารของบริษัทฯ ให้ทราบพร้อมทั้งรับฟังข้อคิดเห็น และมอบรางวัล OCD สำหรับผู้ขายที่สินค้ามีคุณภาพ และจัดส่งตรงเวลา
- กรณี Supplier ประเภทรับเหมาก่อสร้าง จะจัดประชุมแยกโดยเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยและเจ้าหน้าที่ที่ดูแลเกี่ยวกับการซ่อมแซม ก่อสร้าง ขยายหรือต่อเติมสินทรัพย์ ของบริษัทฯ ร่วมประชุมด้วย เพื่อขยายผลมาตรการด้านความปลอดภัยแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

การบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับลูกค้า ดังนี้



ด้านบริหาร : ตอบสนองความพอใจของลูกค้าเป็นอันดับหนึ่ง ด้วยการพัฒนาทุกหน่วยงานทางด้านคุณภาพ ต้นทุน, การจัดส่ง, การพัฒนา, ความปลอดภัยและมนุษยสัมพันธ์โดยการใช้วงจร การวางแผน - การปฏิบัติ - การตรวจสอบ



ด้านคุณภาพ : มุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์ระบบรับประกันคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล ส่งมอบผลิตภัณฑ์ด้วยความมั่นใจที่จะได้รับความพึงพอใจและความไว้วางใจจากลูกค้า

บริษัทยังได้ออกนโยบายและระเบียบปฏิบัติสำหรับการควบคุมข้อมูลลูกค้า เพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับข้อมูลของลูกค้าได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ข้อมูลต่างๆ ของลูกค้า บริษัทถือว่าเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุด

สำหรับในด้านการแข่งขันทางการค้า บริษัทมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันอย่างเป็นธรรม และเป็นไปตามปกติธุรกิจ

- การร่วมออกแบบและแสดงผลงาน new technology เนื่องจากผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์เป็นสินค้าที่มีลักษณะเฉพาะสำหรับรถยนต์และรถจักรยานยนต์แต่ละรุ่น บริษัทจึงจัดให้มีทีมวิจัยและพัฒนาและทีมการขายเป็นเฉพาะแต่ละลูกค้า เพื่อออกแบบและ ตอบสนองความต้องการของลูกค้าแต่ละราย ได้อย่างแท้จริง

นอกจากนี้ กลุ่มสแตนเลย์ยังได้จัดงานแสดงผลงานชุดโคมโไฟยานยนต์ที่ออกแบบโดยทีมวิจัยและพัฒนาของกลุ่มสแตนเลย์ให้ลูกค้าได้เข้าชมเพื่อให้เห็นความก้าวหน้าในการออกแบบผลิตภัณฑ์โคมโไฟ และ สินค้าอื่นๆ ในกลุ่มสแตนเลย์อีกด้วย

- การร่วมประชุม และร่วมกิจกรรมกับลูกค้า ตามที่ผลิตภัณฑ์ของบริษัทจะออกแบบและผลิตสำหรับแต่ละรุ่นของยานยนต์ และแต่ละลูกค้า บริษัทจึงต้องมีการร่วมประชุมกับลูกค้าเป็นประจำและร่วมกิจกรรมของลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ
- การถูกประเมินจากลูกค้า บริษัทได้รับการประเมินจากลูกค้าเป็นประจำทุกปี ในด้าน คุณภาพ ราคา การจัดส่ง และด้านอื่นๆ โดยทั่วไปจะมีการให้รางวัลเป็นขวัญกำลังใจอีกด้วย ซึ่งบริษัทยังคงได้รับความไว้วางใจและได้รับรางวัลจากลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ โดยในปี 2563 บริษัทได้รับรางวัลจาก ลูกค้า ดังนี้

1. Quality Award
บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. Total Service Parts Performance Award
ศูนย์อะไหล่ภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก (TPCAP)
3. New Part Preparation Award
ศูนย์อะไหล่ภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก (TPCAP)
4. C-Award
บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด
5. 2020 TCC Safety Activity Target and Achieving Audit (Level A) Award
ชมรมความร่วมมือโตโยต้า (TCC)



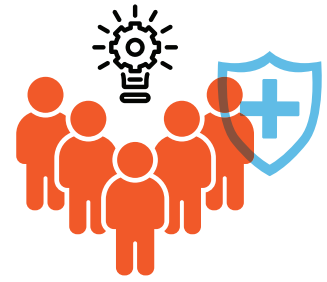
การจัดการด้านผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ของบริษัท

บริษัทจัดให้มีฝ่ายรับประกันคุณภาพ Quality Assurance รับผิดชอบในการรับประกันคุณภาพสินค้า การให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสินค้า ให้คำปรึกษา และรับข้อร้องเรียนจากทั้งลูกค้าบริษัทผู้ผลิตรถยนต์ และ ผู้ใช้รถยนต์ที่มีผลิตภัณฑ์ของบริษัท เพื่อให้ได้รับความพึงพอใจในคุณภาพของสินค้าและบริการ

นวัตกรรมทางธุรกิจและสังคม

กลุ่มสแตนเลย์ได้มีแนวคิดและพัฒนาการออกแบบผลิตภัณฑ์ จากการเป็นอุปกรณ์ส่องสว่างมาสู่ระบบอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีความปลอดภัย เพื่อช่วยผู้ขับขี่ยานพาหนะให้มีทัศนวิสัยในสภาพแวดล้อมหรือสภาพอากาศต่างๆ ในการขับขี่ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งนอกจากเป็นการเพิ่มมูลค่าให้ผลิตภัณฑ์แล้วยังมีส่วนช่วยสังคมในด้านความปลอดภัยจากยานพาหนะเพิ่มขึ้นอีกด้วย

การดำเนินงานด้านสังคม



จากหลักปรัชญาในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มสแตนเลย์ นอกจากการพัฒนาด้านการเป็นผู้ผลิตสินค้า บริษัทให้ความสำคัญและให้คุณค่ากับ 4 ผู้ที่สนับสนุนและเกื้อกูลกับบริษัท ได้แก่ ลูกค้าผู้ซื้อ, ลูกค้าผู้ขาย, พนักงาน และ ผู้ถือหุ้น ปัจจุบันยังรวมถึงกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อาทิ ชุมชนท้องถิ่น และหน่วยงานรัฐ และอื่นๆ ด้วยตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในสังคม โดยมีการดำเนินงานด้านต่างๆ เป็นดังนี้

1. การจัดการด้านแรงงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปี 2563 บริษัทมีนโยบายบริหารจัดการด้านบุคลากร คือการทำให้แนวความคิดของ STARS Plan เกิดขึ้นจริง และขยายมาตรการบุคคล ด้วยการยกระดับและทบทวนระบบ STARS Plan การกำหนดมาตรการบุคคลและลงมือปฏิบัติทั้งในส่วนของ Organizational Development / Hiring Strategy อย่างเหมาะสม โดยทำความเข้าใจอย่างถูกต้อง เพื่อให้แนวความคิดของ STARS Plan เกิดขึ้นจริง

การจัดการด้านแรงงาน

บริษัทให้ความสำคัญกับพนักงานโดยถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ โดยจัดให้มีระบบการจัดการด้านแรงงาน เพื่อให้พนักงานได้รับการคุ้มครองและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ซึ่งจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ บริษัทกำหนดนโยบายมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทยและกฎหมายด้านแรงงาน รวมถึงระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

นโยบายมาตรฐานแรงงานไทย

<p>1.</p>  <p>บริษัทมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายแรงงาน ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย กฎหมายและมาตรฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>2.</p>  <p>บริษัทพยายามจะพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมและสวัสดิภาพในการทำงาน ให้กับพนักงานตามความเหมาะสม และจัดให้มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>3.</p>  <p>บริษัทจะทบทวนความเพียงพอ ความเหมาะสม และความมีประสิทธิภาพของนโยบายบริษัท ระเบียบปฏิบัติงาน รวมถึงผลการปฏิบัติงาน</p>
---	--	--

ฝ่ายบริหารมีการประชุมทบทวนความเพียงพอและเหมาะสมของนโยบายนี้เป็นประจำทุกปี ทั้งนี้นอกจากการนำมาตรฐานแรงงานไทยมาใช้ภายในบริษัททั่วทั้งองค์กร ยังได้ขยายผลครอบคลุมถึงผู้ส่งมอบและผู้รับเหมาช่วงด้วย

บริษัทได้รับการรับรอง มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2553) ฉบับสมบูรณ์ จากกระทรวงแรงงาน ซึ่งได้รับการตรวจประเมินจากกระทรวงแรงงานเป็นประจำทุกปี

บริษัทจัดทำคู่มือการจัดการด้านแรงงาน (Labour Management Manual) ซึ่งเป็นเอกสารสูงสุดของระบบการจัดการด้านแรงงาน ตามมาตรฐานแรงงานไทย โดยมีประเด็นที่บริษัทให้ความสำคัญ ดังนี้

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

แรงงานเด็ก บริษัทไม่มีการจ้าง ไม่มีความเกี่ยวข้อง และไม่เคยสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ตลอดจน ไม่มีการให้ หรือ ไม่เคยสนับสนุนให้ใช้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขอนามัยหรืออยู่ในภาวะแวดล้อมที่อันตรายต่อสุขอนามัยและความปลอดภัย

หญิงมีครรภ์ บริษัทไม่ให้พนักงานหญิงมีครรภ์ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย ตามที่กฎหมายกำหนด และจัดให้พนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์ได้ทำงานหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขอนามัยและการมีครรภ์ รวมทั้งไม่มีการเลิกจ้างลดตำแหน่งหรือสิทธิประโยชน์ใดๆ เพราะเหตุจากการมีครรภ์ บริษัทจัด มุมนมแม่ เป็นพื้นที่สำหรับจัดเก็บน้ำนม ซึ่งเป็นสวัสดิการสำหรับพนักงานหญิงหลังคลอดบุตรที่กลับมาทำงาน

ประเด็นความไม่เท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติ

การเลือกปฏิบัติ บริษัทแสดงเจตนาธรรมอย่างชัดเจน ที่จะไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานอื่น ๆ ค่าสวัสดิการ โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนา การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงการเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุการทำงาน ที่เนื่องมาจากความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพสมรส ทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การติดเชื้อเอชไอวี ความนิยมในพรรคการเมืองหรือแนวความคิดส่วนบุคคลอื่น ๆ

ทั้งนี้ บริษัทไม่ขัดขวาง แทรกแซง หรือกระทำการใดๆ ที่จะกระทบต่อกิจกรรมการใช้สิทธิหรือวิถีปฏิบัติของพนักงานเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ข้างต้นที่ไม่มีผลกระทบต่อบริษัท

เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง บริษัทให้สิทธิพนักงานในการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการอื่นๆ ในบริษัท และมีสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง การคัดเลือกหรือเลือกตั้งผู้แทน โดยบริษัทไม่มีการขัดขวางหรือแทรกแซงในการใช้สิทธิของพนักงาน บริษัทมีการประเมินประเด็นเหล่านี้กับ Suppliers เพื่อเป็นการส่งเสริมไม่ให้มีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนในสังคม

ปัจจุบันบริษัทมีตัวแทนพนักงานที่มาจากการเลือกตั้งมาเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ จำนวน 10 คน และ คณะกรรมการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 16 คน โดยจัดการเลือกตั้งทุกๆ 2 ปี โดยบริษัทจัดให้มีมาตรการที่จะอำนวยความสะดวกแก่ผู้แทนพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ เท้าเทียบกับลูกจ้างอื่นๆ โดยไม่ถูกกั้นกีดกัน โยกย้าย เลิกจ้าง หรือการปฏิบัติใดๆ ที่ไม่เป็นธรรม

นับตั้งแต่ก่อตั้งบริษัท จนถึงปัจจุบัน บริษัทไม่เคยมีข้อพิพาทด้านแรงงาน ในประเด็นข้างต้น และบริษัทไม่มีสหภาพแรงงาน

ด้านสวัสดิการและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต บริษัทคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีการพิจารณาการปรับขึ้นค่าจ้างและสวัสดิการเพิ่มขึ้นทุกปี มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม สะดวก และเพียงพอ อาทิ

- สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัย ได้แก่ ห้องน้ำสะอาดและถูกสุขลักษณะ น้ำดื่มสะอาดถูกสุขอนามัย สิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาลด้วยแพทย์ประจำการทุกวันและมีพยาบาลวิชาชีพประจำตลอดเวลาทำงานของบริษัท โรงอาหารที่สะอาดถูกหลักสุขภิบาล อาหารถูกหลักอนามัยและราคาย่อมเยา
- การส่งเสริมด้านความรู้และความสนใจนอกเวลางาน ได้แก่ ห้องสมุดและอินเตอร์เน็ต (Library Café) , ห้องออกกำลังกาย , ห้องเล่นโยคะ เป็นต้น



สวัสดิการอื่นๆ ได้แก่ เงินช่วยเหลือค่าเดินทาง การให้ชุดพนักงานและมีบริการซักรีด ของขวัญวันเกิดและของขวัญปีใหม่ เงินช่วยเหลือค่าอาหารกรณีทำงานล่วงเวลา และเมื่อไปปฏิบัติงานข้างนอกบริษัท ค่ารักษาพยาบาลที่ครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงาน ได้แก่ พ่อแม่ คู่สมรส และบุตร เป็นต้น และจากสถานการณ์โควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อรายได้ครัวเรือนเป็นจำนวนมาก บริษัทจัดสวัสดิการเงินกู้พิเศษเพื่อช่วยบรรเทาปัญหาและลดการเป็นหนี้ของระบบของครอบครัวพนักงาน

สำหรับการจัดกิจกรรมภายในบริษัทในด้านส่งเสริมสุขภาพ เช่น การจัดแข่งขันกีฬาภายใน กิจกรรมกีฬา กิจกรรมสันทนาการ ได้แก่ การจัดท่องเที่ยวแต่ละหน่วยงาน เนื่องจากสถานการณ์โควิด - 19 ทำให้ต้องงดกิจกรรมไว้ก่อน ส่วนกิจกรรมตามเทศกาลต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสังคมและวัฒนธรรมอันดีของประเทศไทย ได้แก่ จัดให้มีการสงฆ์น้ำพระพุทธบูชาในเทศกาลสงกรานต์ การแห่เทียนเข้าพรรษา กิจกรรมตักบาตรอาหารแห้ง พิธีทำบุญในเทศกาลปีใหม่ บริษัทยังคงดำเนินการได้ในบางกิจกรรม

การส่งเสริมให้พนักงานใช้เทคโนโลยี บริษัทจัดทำ QR Code สำหรับให้พนักงาน download คู่มือพนักงาน คู่มือฝึกอบรม และคู่มืออื่นๆทุกประเภทได้โดยสะดวก นอกจากนี้ยังได้จัดทำโปรแกรมแบบฟอร์มต่างๆ ในระบบ Intranet เพื่อให้พนักงานใช้งานแทนการเขียน อาทิ โปรแกรม HRMS (Human Resource Management System) ให้พนักงานยื่นขออนุญาตลาหยุดตามสิทธิ์ของพนักงานโดยให้หัวหน้างานอนุมัติได้ผ่านระบบ , การจองใช้ห้องประชุมในบริษัท , การจองใช้รถยนต์ของบริษัท เป็นต้น

นอกจากนี้ บริษัทได้มีโครงการ Cash less ตั้งแต่ปี 2560 บริษัทส่งเสริมให้พนักงานลดการใช้เงินสดในการจ่ายเงินต่างๆ ในบริษัท โดยใช้จ่ายผ่านระบบการโอนเงินด้วย Application ของธนาคารไทยพาณิชย์ อาทิ ค่าอาหารบริเวณโรงอาหาร การจ่ายเงินคืนจากการเบิกเงินทดรองจ่ายจากบริษัทที่ฝ่ายบัญชีและการเงิน เป็นต้น เพื่อเป็นการลดการใช้เงินสด เพิ่มความสะดวกรวดเร็วลดเวลาในการรับและทอนเงิน ช่วยเพิ่มด้านสุขอนามัยจากผู้ขายลดการหยิบจับธนบัตรและเหรียญต่าง ๆ และเป็นการส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุค Thailand 4.0

ด้านวินัยและการลงโทษ บริษัทกำหนดหลักการลงโทษทางวินัย โดยการหักหรือลดค่าจ้างหรือค่าตอบแทนหรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้จ่ายให้แก่พนักงาน โดยจะไม่ดำเนินการหรือสนับสนุนให้ใช้วิธีการลงโทษทางร่างกาย จิตใจ หรือการบังคับ ชูเชื้อทำร้าย และกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาเพื่อไม่ให้พนักงานถูกล่วงเกิน คุกคาม หรือได้รับความเดือดร้อน รำคาญทางเพศ ที่แสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสร่างกาย หรือด้วยวิธีอื่น ๆ การพิจารณาโทษเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานของบริษัท ซึ่งมีกระบวนการและขั้นตอนอย่างชัดเจน



นอกจากการดำเนินกิจกรรมด้านแรงงานภายในบริษัท ในส่วนภายนอก บริษัทได้เข้าร่วมกิจกรรมด้านแรงงานกับหน่วยงานราชการอยู่เสมอ และในเดือน สิงหาคม 2563 บริษัทได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านสวัสดิการแรงงาน จากกระทรวงแรงงาน ต่อเนื่องเป็นปีที่ 15

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บริษัทใช้ระบบการบริหารงานบุคคล STARs Plan ของกลุ่มสแตนเลย์ เพื่อเป็นหลักในการพัฒนาบุคลากรของบริษัท ครอบคลุมกระบวนการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับพนักงาน โดยแบ่งเป็น 6 ระบบ ดังนี้



ระบบลำดับขั้น (Qualification)

บริษัทกำหนดลำดับขั้นเพื่อแสดงถึงระดับความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน และใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม



ระบบตำแหน่ง (Position)

บริษัทกำหนดหน้าที่ บทบาท อำนาจ และความรับผิดชอบในหน่วยงาน ของแต่ละตำแหน่ง งานอย่างชัดเจน การเลื่อนตำแหน่งและลำดับขั้นจะมีการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดย คณะกรรมการการเลื่อนขั้น



ระบบการหมุนเวียนงาน (Rotation)

เป็นการเปลี่ยนสังกัดโดยเปลี่ยนประเภทงานเพื่อให้เกิดการสร้างและพัฒนาความสามารถ และนำไปสู่การเลื่อนขั้นในที่สุด



ระบบการประเมิน (Evaluation)

บริษัทกำหนดเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน โบนัส การเลื่อนขั้นและตำแหน่ง และสามารถแสดงให้เห็นจุดอ่อนจุดแข็งของพนักงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาความสามารถต่อไป เกณฑ์การประเมินของบริษัทอยู่บนหลักการ ยุติธรรม เหมาะสม และยอมรับได้



ระบบค่าจ้าง

โครงสร้างของค่าจ้างประกอบด้วย เงินเดือนพื้นฐาน ค่าความสามารถ ค่าตำแหน่ง เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าอาหาร ค่าเบี้ยขยัน ค่าเดินทาง ค่ากะ เป็นต้น บริษัทมีการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี โดยมีค่าดัชนีประกอบการขึ้นเงินเดือน คือ การปรับค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาล อัตราเงินเฟ้อซึ่งเป็นตัวชี้วัดการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าครองชีพ และ ภาวะอุตสาหกรรม



ระบบพัฒนาความสามารถ

บริษัทมีนโยบายพัฒนาความสามารถโดยแต่ละปีจะทำการกำหนดชั่วโมงการอบรมขั้นต่ำต่อปีของพนักงานแต่ละลำดับขั้นหรือตำแหน่งงาน

การเลือกหลักสูตรการอบรม บริษัทพิจารณาหลักสูตรที่เหมาะสมกับพนักงาน ได้แก่ การอบรมเชิงกลยุทธ์ การอบรมแยกตามสายงาน และ การพัฒนาตนเอง การอบรมมีทั้งการอบรมภายในบริษัท และภายนอกบริษัท ตลอดจนส่งพนักงานไปฝึกอบรมและฝึกงานกับบริษัทในกลุ่มสแตนด์บายที่ต่างประเทศอีกด้วย

นโยบายแรงงานประจำปี 2563 บริษัทกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร โดยมีเป้าหมาย พนักงานทุกคนต้องได้รับการอบรมความรู้หรือทักษะในงาน อย่างน้อย 1 หลักสูตร



อบรมสัมมนาแบบออนไลน์



อบรมภายในบริษัท

ปี 2563 บริษัทจัดอบรมภายในจำนวน 61 หลักสูตร ลดลง 38%* จากปีที่ผ่านมา โดยมีพนักงานเข้ารับการอบรมจำนวน 2,621 คน เพิ่มขึ้น 50% จากปีที่ผ่านมา จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ย 19.90 ชั่วโมงต่อคน ลดลง 29%* จากปีที่ผ่านมา และมีการอบรมภายนอก จำนวน 73 คน ลดลง 51% จากปีที่ผ่านมา * ตัวอย่างหลักสูตรอบรม ได้แก่ หลักสูตร การสื่อสารภาษาอังกฤษเชิงธุรกิจ (English Business Brush up) , ทักษะการสอนงานสำหรับผู้นำ (Coaching Skill for Leader) , การคิดบวกเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน (Positive Thinking to Improve Work Performance) เป็นต้น และ เพื่อความปลอดภัยจากสถานการณ์โควิด - 19 บริษัทงดการส่งพนักงานไปฝึกอบรมในต่างประเทศ

* เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโควิด 19 บริษัทจึงยกเลิกการฝึกอบรมต่างๆ ในช่วงปี 2563 ออกไปหลายรายการ

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีการใช้โปรแกรม Employee Training ในการเก็บข้อมูลการเข้ารับการอบรมของพนักงานทุกคน โดยหัวหน้างานจะมีการประเมินผลความสามารถของพนักงานหลังจากผ่านการฝึกอบรมต่างๆ ประกอบการประเมินผลงานของพนักงานประจำปี



Thai Stanley Power Up

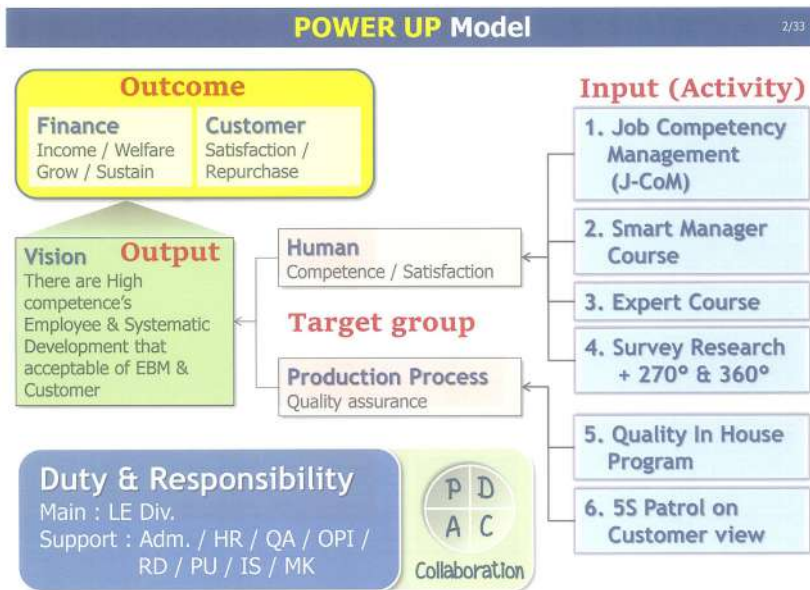
โครงการ Thai Stanley Power Up

บริษัทจัดทำโครงการปฏิรูปการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบที่ชื่อว่า Thai Stanley Power Up เพื่อรองรับการเติบโตธุรกิจและความต้องการของลูกค้าสูงสุด โดยเริ่มที่ส่วนงานผลิตโคมไฟยานยนต์ (LE's Reform Model) ระยะเวลาโครงการ 4 ปี ตั้งแต่ปี 2561 – 2564 แบ่งกิจกรรมออกเป็น 6 เรื่อง ในปี 2563 ถึงแม้ว่าบางกิจกรรมจะมีอุปสรรคผลกระทบจาก Covid 19 แต่โดยภาพรวมของโครงการยังสามารถดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ความสำเร็จของกิจกรรม 6 เรื่อง ดังนี้

- 1. J-CoM (Job Competency Management)** ในปี 2563 เป็นการทบทวนงานและวิชาจำเป็นของงาน เพื่อให้การดำเนินงานสะดวกมากขึ้น จึงควรรวมงานมาเป็น 5 ประเภทคือ New Model, Production, Quality, Engineering, Planning และรวบรวมความรู้ เป็น 8 วิชาคือ New model, Planning & Control, Machine & Equipment, Measurement tool & Testing Machine, Supplier control, Production & Quality Control, Design & Change Control, Education & Management และได้นำ Application Software มาช่วยประมวลผลทำรายงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลนโยบาย เป้าหมายระยะยาว แผนงานแต่ละปี และข้อมูลรายบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถแต่ละวิชา แต่ละงานย่อยในเชิง PDCA ของการสอบแต่ละปี และสรุปผลทำรายงานระดับส่วน ระดับฝ่าย ระดับแผนก และรายบุคคล เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีพนักงานเข้าทดสอบในระดับการจัดการ ระดับควบคุม และระดับตรวจสอบ รวม 673 คน สำหรับปี 2021 จะเปิดสอบประเมินให้ครบทุกระดับรวมทั้งมีแผนจะขยายผลไปยังส่วนงานอื่นด้วย
- 2. Smart Manager Course** มีเนื้อหาสำคัญ 3 ส่วนได้แก่ Basic Knowledge, Smart Management, Practice Presentation ปัจจุบันมีผู้เรียนจากแต่ละโรงงานจบหลักสูตรจำนวน 8 คน หลังจากนั้นได้นำความรู้ไปให้คำแนะนำการปรับปรุงในกระบวนการผลิตที่เกี่ยวข้องกับ 3 Loss Improvement อย่างต่อเนื่อง บางส่วนได้ช่วยสอนหลักสูตร Expert Course สำหรับปี 2021 ได้ขยายผลสำหรับผู้เรียนไปยังหน่วยงานอื่น และผู้ที่จบหลักสูตรแล้วก็จะร่วมเป็นผู้สอน Smart Manager Course รุ่นถัดไปด้วยเช่นกัน
- 3. Expert Course** ปัจจุบัน มีผู้จบหลักสูตร จำนวน 11 คน โดยเรียน 12 วิชาที่เกี่ยวข้องกับ New Model และ Mass Production ตัวอย่างเช่น Design & Development, Production preparation, Machine & Equipment, Measurement & Test tool, Spec & Change Control และ Quality Control เป็นต้น บุคคลากรชุดนี้เป็นกำลังสำคัญในการเข้าช่วยทีม 3 Loss Improvement ในการวิเคราะห์ปัญหาหลักเชิงลึกและควบคุมอย่างเป็นระบบ
- 4. Survey Feedback Improve** แบบ 270° 360° เป็นการทำให้นโยบาย STARS PLAN เป็นจริง คือการสำรวจความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และการปฏิบัติตามปรัชญาของพนักงานระดับการจัดการ ผลการสำรวจมีค่าเฉลี่ยระดับ 3.2 (ค่ามาตรฐานคือ 3±0.5) ข้อมูลของแต่ละคนได้ทำการ Feedback และสำหรับการ Improve ได้นำหัวข้อที่ได้คะแนนน้อย จำนวน 9 หัวข้อมาสะท้อนให้เกิดกิจกรรม 6 เรื่องได้แก่
 - 1.) Policy & KPI Breakdown
 - 2.) Activity & Control hearing
 - 3.) 1 คน 1 วิชา
 - 4.) 3 Loss Improvement
 - 5.) J-CoM เต็มรูปแบบ
 - 6.) การพัฒนารายบุคคลด้วยตัวเองสำหรับในปี 2021 มีแผนจะนำทั้ง 6 กิจกรรมไปดำเนินงานต่อไป
- 5. Quality In House Program** ในปี 2563 แต่ละโรงงานได้ใช้ QIH Application Software ช่วยในการวิเคราะห์และได้ทำการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและสาเหตุในกระบวนการผลิตทั้งสิ้น 89 เรื่อง อย่างไรก็ตามเมื่อทำการวิเคราะห์การปฏิบัติงานแล้วก็ยังพบจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงต่อไปอีกคือ ต้องเพิ่มมาตรการจัดการปัญหาให้มากขึ้นสำหรับปัญหาหลักๆที่ทำให้เกิดค่าสูญเสียสูง นอกจากนี้ต้องใช้เวลาในการจัดการปัญหาให้รวดเร็วมากขึ้น สำหรับในปี 2021 ยังต้องเพิ่มทักษะในการวิเคราะห์สาเหตุและกำหนดกรอบเวลาในการวิเคราะห์ เพื่อให้ปัญหาสำคัญถูกแก้ไขและควบคุมอย่างรวดเร็ว

6. 5S patrol by customer view เป็นการตรวจหาความเสี่ยงด้าน Quality, Safety, 5S. ในกระบวนการผลิต และแลกเปลี่ยนมุมมองในแบบลูกค้า นำสู่การป้องกันการเกิดปัญหา และมีการพัฒนากระบวนการควบคุมการผลิตอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2561 ถึง มีนาคม 2564 ทำการตรวจรายสัปดาห์ แต่ได้หยุดในช่วงที่มี Covid 19 ระบาด สำหรับความเสี่ยงที่พบจากการ Patrol 49% เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ 5S. จำนวน 29% เป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพ และจำนวน 22% เป็นเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย ทั้งนี้ความเสี่ยงที่พบได้ถูกแก้ไขเสร็จสิ้นไม่ให้เกิดเป็นปัญหา นอกจากนี้ยังได้ขยายผลให้แต่ละโรงงานทราบในรายละเอียดของความเสี่ยงเพื่อเป็นการป้องกันการเกิดปัญหาส่วนหน้า

สำหรับปี 2564 จะดำเนินกิจกรรมตาม Road Map ที่วางไว้โดยใช้จุดแข็งที่มีคือความร่วมมือที่ดีและดำเนินงานแบบ PDCA อย่างต่อเนื่อง เชื่อว่าจะสามารถบรรลุได้ตามวิสัยทัศน์ภายในต้นปี 2565



2. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัทยึดถือการให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยของพนักงาน เป็นอันดับแรกของการบริหารจัดการด้านพนักงาน ด้วยแนวคิด “พนักงานทุกคนเดินทางออกจากบ้าน มาทำงานและกลับสู่ครอบครัว ปลอดภัยทุกประการ”

บริษัทกำหนดนโยบายและการดำเนินงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควบคู่ไปกับหน้าที่ประจำของพนักงาน ดังนี้



1. บริษัท กำหนดให้ความปลอดภัยในการทำงานถือเป็นหน้าที่รับผิดชอบอันดับแรกในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน
2. บริษัท ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน รวมถึงนโยบายและข้อกำหนดด้านความปลอดภัยของลูกค้าอย่างเคร่งครัด
3. บริษัท สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม และ วิธีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสม รวมถึงการรักษาไว้ซึ่งสุขภาพอนามัยที่ดีของพนักงานทุกคน

4. บริษัท สนับสนุนและส่งเสริมให้มีกิจกรรมความปลอดภัยต่างๆ ที่จะช่วยกระตุ้นจิตสำนึกด้านความปลอดภัยของพนักงานทั้งในและนอกรงาน เช่น วัฒนธรรมด้านความปลอดภัย การอบรม จูงใจ ประชาสัมพันธ์ การแข่งขันด้านความปลอดภัย เป็นต้น
5. บริษัท มุ่งมั่นในการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงาน ผู้รับเหมา และบุคคลภายนอก มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
6. บริษัท กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องกระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำ อบรม ฝึกสอน จูงใจ และกระตุ้นจิตสำนึกให้กับพนักงานปฏิบัติงานด้วยวิธีที่ปลอดภัย
7. บริษัท กำหนดให้พนักงานทุกคนต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของตนเอง เพื่อนร่วมงานตลอดจนทรัพย์สินของบริษัทฯ เป็นสำคัญตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน
8. บริษัท สนับสนุนการปฏิบัติ 5ส (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย) ในสถานที่ทำงานอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ เจ็บป่วยในงานและโรคจากการทำงาน
9. บริษัท รมรงค์ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนร่วมมือในโครงการความปลอดภัยอาชีวอนามัยของบริษัทฯและมีสิทธิเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงสภาพการทำงานและวิธีการทำงานให้ปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง
10. บริษัท สนับสนุนทางด้านทรัพยากรบุคคลและงบประมาณในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เกิดความปลอดภัยต่อพนักงานของบริษัทและบุคคลภายนอก
11. บริษัท สนับสนุน การดำเนินกิจกรรมการค้นหาและการประเมินอันตราย (Safety Shop floor Management) อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอุบัติเหตุเป็นศูนย์ทั้งในงานและนอกรงาน
12. บริษัท จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ข้างต้นอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง

การดำเนินงานกิจกรรมด้านความปลอดภัย

บริษัทจัดตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety Committee) ซึ่งประกอบด้วย ตัวแทนผู้บริหารระดับสูง ตัวแทนพนักงานที่มาจากการเลือกตั้ง และตัวแทนพนักงานที่มาจากการแต่งตั้งโดยบริษัท ปัจจุบันมีสมาชิกจำนวน 33 ท่าน ทำหน้าที่ พิจารณานโยบายและแผนการดำเนินงานต่างๆ , ทำการสำรวจการทำงาน , การพิจารณาโครงการ และรายงานการดำเนินงานต่างๆ ให้ คณะกรรมการบริหารทราบ โดยมีวาระ 2 ปี มีการประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ทั้งนี้ ฝ่าย Safety and Environment ในสังกัดส่วนงานบริหาร เป็นหน่วยงานหลักในการผลักดันให้ส่วนงานต่างๆดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายของบริษัททั่วทุกพื้นที่ ตลอดจนจัดเก็บข้อมูลสถิติด้านความปลอดภัย เพื่อนำข้อมูลไปเสนอปรับปรุงและพัฒนาให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานที่ดี



การเลือกตั้งด้วยระบบ QR Code

บริษัทส่งเสริมให้พนักงานประเมินความเสี่ยงการเกิดอันตรายจากสถานที่ปฏิบัติงาน หรือจากวิธีปฏิบัติงาน โดยสามารถเขียนที่แบบฟอร์มชี้บ่งอันตรายและมาตรการป้องกัน (Hazard Identification and Countermeasure Registration Form หรือ Hiyarihut Form) โดยหัวหน้างาน หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบ จะหามาตรการแก้ไขและปรับปรุงตามที่เหมาะสมต่อไป

ในปี 2563 บริษัทกำหนดนโยบายบริหารด้านความปลอดภัย คือ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและสามารถสบายใจได้เนื่องจากอุบัติเหตุในงานเป็นศูนย์/อุบัติภัยเป็นศูนย์ โดยตั้งค่าเป้าหมายและผลลัพธ์ เป็นดังนี้



อุบัติเหตุในงาน = 0 (ศูนย์) เรื่อง

ผลที่ได้ เป็นไปตามเป้าหมาย

อุบัติภัยในงาน = 0 (ศูนย์) เรื่อง

ผลที่ได้ เป็นไปตามเป้าหมาย

ชั่วโมงการทำงานที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุชั้นหยุดงาน 18,000,000 ชั่วโมงงานขึ้นไป (Man x Hour) ผลที่ได้เป็นไปตามเป้าหมายในเดือนมีนาคม 2564 และบริษัทได้ตั้งเป้าหมายใหม่เป็น 21,000,000 ชั่วโมงงานขึ้นไป

การส่งเสริมความรู้ด้านความปลอดภัย

บริษัทเปิดศูนย์อบรมการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย (Safety Dojo) เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและจิตสำนึกด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานทุกคนรวมถึงผู้รับจ้างจากภายนอก และสนับสนุนเป้าหมายลดอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นศูนย์ โดยเป็นสถานที่จัดฝึกอบรม และเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านความปลอดภัยอย่างสมบูรณ์ มีสถานีจำลองแสดงความเสี่ยงการเกิดอุบัติเหตุจากสถานการณ์ต่าง ๆ โดยบริษัทจัดหลักสูตรการอบรมแก่พนักงานที่ศูนย์นี้เป็นประจำต่อเนื่องทุกเดือน นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้หน่วยงานนอก อาทิ หน่วยงานราชการ สถาบันการศึกษา เข้าเยี่ยมชมศึกษาดูงานที่ศูนย์นี้อีกด้วย แต่จากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 บริษัทจึงงดการให้เข้าศึกษาดูงาน

บริษัทได้ออกแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยเพื่อรณรงค์ให้พนักงานตระหนักถึงอันตรายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ภายในบริษัท เรียกว่า วัฒนธรรมความปลอดภัย ปัจจุบันมี วัฒนธรรมความปลอดภัย 7 ประการ , วัฒนธรรมร่วมใจขับขี้อปลอดภัย 7 ประการ และ วัฒนธรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานกับเครื่องจักร 6 ประการ โดยเน้นย้ำและส่งเสริมประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ให้พนักงานได้ตระหนักและปฏิบัติตามอยู่เสมอ

บริษัทยังจัดให้มีกิจกรรมอื่นๆ ด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ได้แก่

- การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อาทิ อบรมข้อกำหนดการใช้รถโฟคลิฟท์ การอบรม จป.บริหาร
- การซ้อมอพยพหนีไฟภาคกลางวันและกลางคืน
- การฝึกซ้อมเตรียมความพร้อมในสถานการณ์ฉุกเฉิน ของทีม Top Gun (ทีมโต้ตอบในภาวะฉุกเฉินขั้นสูง)
- การจัดนิทรรศการสัปดาห์ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม และอนุรักษ์พลังงาน



ด้านอาชีวอนามัย

การดำเนินงาน บริษัทคำนึงถึงด้านสุขลักษณะของพนักงาน โดยเน้นย้ำการรักษาความสะอาดในทุกพื้นที่ การกำจัดพาหะนำโรคต่างๆ ทุกเดือนอย่างสม่ำเสมอ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและถูกสุขลักษณะ ตลอดจนให้ความรู้ด้านสุขอนามัยอย่างต่อเนื่อง เช่น ความรู้เกี่ยวกับโรคต่างๆ , การดูแลสุขภาพในช่วงฤดูกาลต่าง ๆ โดยจัดทำในรูปแบบ บอร์ดความรู้ เป็นต้น

- การตั้งเป้าหมาย และผลลัพธ์ บริษัทได้กำหนดเป้าหมายการเจ็บป่วยจากการทำงานของพนักงานต้องลดลง 50% จากปี 2019 ซึ่งผลลัพธ์จากการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้
- การตรวจสุขภาพพนักงาน บริษัทจัดให้มีการตรวจสุขภาพพนักงานทุกคนเป็นประจำทุกปี โดยมีรายการตรวจสุขภาพทั่วไป และการตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงสำหรับพนักงานที่ทำงานในพื้นที่พิเศษ เช่น พนักงานที่ทำงานในพื้นที่ที่มีเสียงดัง มีฝุ่นละออง มีไอระเหยของสารเคมีอันตราย เป็นต้น

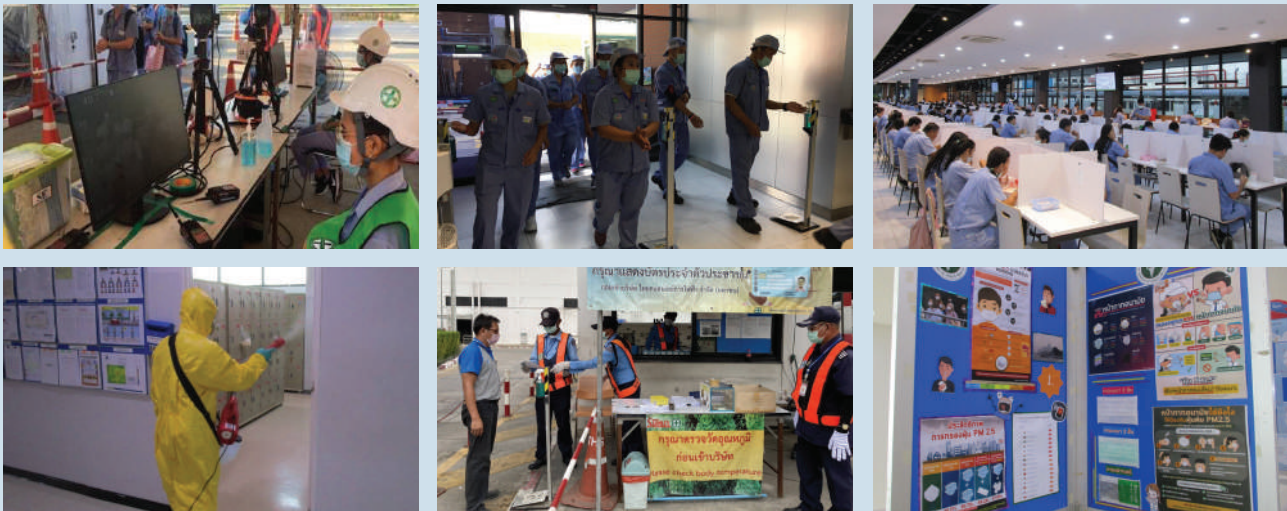


ผลการตรวจสุขภาพ บริษัทดำเนินการแจกสมุดผลตรวจสุขภาพให้กับพนักงานทุกคนรับทราบ ซึ่งกรณีพนักงานมีข้อสงสัยหรือต้องการปรึกษาปัญหาด้านสุขภาพสามารถสอบถามจากแพทย์ผู้ตรวจได้โดยตรงโดยข้อมูลดังกล่าวถือเป็นความลับของพนักงาน ทั้งนี้บริษัทจัดแพทย์และพยาบาลให้บริการพนักงานในบริษัททุกวัน ใ้ยาเบื้องต้นมาตรฐานโรงพยาบาลเอกชน



การดำเนินการมาตรการป้องกันไวรัส โควิด 19

ตั้งแต่ช่วงต้นปี 2563 จนถึงปัจจุบัน สถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 ยังแพร่ระบาดอย่างต่อเนื่องไปทั่วโลก ในประเทศไทยยังมีผู้ป่วยติดเชื้อโรคจำนวนมาก บริษัทให้ความสำคัญกับสถานการณ์นี้อย่างต่อเนื่อง โดยออกมาตรการป้องกัน อาทิ จัดจุดวางอุปกรณ์ทำความสะอาด อาทิ เจลล้างมือ แอลกอฮอล์ ทูว้ทั้งบริษัท การแจกหน้ากากอนามัยให้พนักงานสวมใส่เพื่อป้องกันการติดเชื้อตลอดเวลาตั้งแต่ออกจากที่พักมาถึงบริษัทและในขากลับบ้านก็ปฏิบัติเช่นเดียวกัน การตรวจคัดกรองจากอุณหภูมิในร่างกายพนักงานและบุคคลภายนอกที่เข้ามาในอาณาเขตบริษัท การทำป้ายสัญลักษณ์ต่างๆ เพื่อการเว้นระยะห่างทางสังคม Social Distancing ในพื้นที่ใช้สอยร่วมกัน ได้แก่ โรงอาหาร ห้องประชุม เป็นต้น การประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ทำให้ตลอดระยะเวลาดำเนินการ บริษัทไม่พบพนักงานติดเชื้อไวรัสนี้ ปัจจุบันบริษัทยังคงรักษามาตรารและเฝ้าระวังโรคไวรัส โควิด 19 อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง



บัญญัติ 9 ประการ สามัคคีร่วมใจ สู้ภัยโควิด-19

1. สวมใส่หน้ากากอนามัยให้ถูกวิธี ไม่เปิดหน้ากากอนามัยสนทนากัน
2. ห่างกัน 1-2 เมตร เลี่ยงแออัด งดไปพื้นที่เสี่ยง
3. ล้างมือบ่อยครั้ง งดใช้สิ่งของส่วนตัวร่วมกับผู้อื่น
4. หมั่นทำความสะอาด อุปกรณ์ สถานที่ปฏิบัติงาน เป็นประจำสม่ำเสมอ
5. งดรับประทานอาหารร่วมกับผู้อื่น ยกเว้น บุคคลในครอบครัวเดียวกันที่รับประทานกันเป็นประจำ
6. สัมผัสกลุ่มเสี่ยง แจ้งคณะทำงานป้องกันโควิด-19
7. สำนึกต่อส่วนรวม ร่วมลดการแพร่เชื้อ พึงระลึกตัวเราอาจมีเชื้อ ต้องป้องกันการแพร่เชื้อต่อบุคคลอื่น
8. รับประทานอาหารให้ครบ 5 หมู่ กินร้อน ช้อนกลางส่วนตัว ออกกำลังกาย พักผ่อนให้เพียงพอ
9. ติดตามข่าวสารจากหน่วยงานราชการและจากบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง

ยึดหลัก D-M-H-T-T-A
ปลอดภัยแน่นอนครับ

- D Distancing** อยู่ห่างไว้
- M Mask wearing** ใส่แมสก์กัน
- H Hand washing** หมั่นล้างมือ
- T Temperature** วัดอุณหภูมิ
- T Testing** ตรวจหาเชื้อ
- A Application** แอปพลิเคชัน (แอปพลิเคชัน / หมอชนะ)



ดาวน์โหลดเอกสาร

จากการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างจริงจังและสม่ำเสมอ ทำให้บริษัทได้รับรางวัลด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2563 บริษัทได้รับรางวัลดังนี้

1. รางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยได้รับต่อเนื่องเป็นปีที่ 17 จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (ธันวาคม 2563)
2. 2020 TCC Safety Activity Target and Achieving Audit (Level A) เป็นปีที่ 5 จาก ชมรมความร่วมมือโตโยต้า (TCC) (มกราคม 2564)

บริษัทเปิดเผยข้อมูลเชิงสถิติด้านความปลอดภัยไว้ที่ สรุปผลการดำเนินงานของรายงานนี้



3. การสนับสนุนสังคมและชุมชนท้องถิ่น

บริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากบริษัทไม่ได้ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม บริษัทจึงให้ความระมัดระวังผลกระทบต่อชุมชนใกล้เคียงบริษัท ทั้งนี้บริษัทไม่เคยมีข้อพิพาทกับชุมชน โดยบริษัทได้ประสานงานและร่วมมือกับเทศบาลตำบลบ้านกลาง ซึ่งเป็นตัวแทนชุมชนในการร่วมกิจกรรมกับชุมชน อาทิ การแห่เทียนเข้าพรรษา การทำบุญตักบาตรอาหารแห้ง การใช้ผลิตภัณฑ์อาหารในชุมชนท้องถิ่นเป็นชุดอาหารว่างในงานประชุมผู้ถือหุ้น เป็นต้น นอกจากนี้บริษัทและพนักงานได้ร่วมบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยในสถานการณ์ต่างๆ เป็นประจำอีกด้วย

ในด้านการพัฒนาชุมชนของบริษัทเป็นไปในรูปแบบการจ้างงาน เนื่องจากพนักงานของบริษัทประมาณ 80% มีที่พักอาศัยในเขตจังหวัดปทุมธานี และส่วนใหญ่เป็นคนพื้นที่อีกด้วย นอกจากนี้บริษัทยังเปิดโอกาสให้สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของรัฐเข้าศึกษาดูงานในโรงงานผลิต เพื่อให้เกิดความรู้และเข้าใจในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มมากขึ้น แต่เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 จึงงดกิจกรรมเข้าศึกษาดูงานในบริษัท

ตั้งแต่ปี 2559 บริษัทได้ร่วมลงทุนใน บริษัท ประชาธิปไตยรักสามัคคี ปทุมธานี (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด ในสัดส่วน 22.25% ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามนโยบายของรัฐบาลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีรายได้มากขึ้น โดยบริษัทได้ส่งตัวแทนเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ และ ปัจจุบันได้จัดให้มีการจำหน่ายสินค้าจากผู้ผลิตในกลุ่มเป็นประจำทุกเดือนในช่วงการจัดตลาดนัดสินค้าสะดวกซื้อ แต่เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 ปัจจุบันได้งดการจำหน่ายสินค้าประจำเดือน



กิจกรรมเพื่อสังคมโดย มูลนิธิสแตนเลสประเทศไทย (CSR after process by Stanley Thailand Foundation)

กลุ่มบริษัทสแตนเลสได้ร่วมก่อตั้ง มูลนิธิสแตนเลสประเทศไทย ตั้งแต่ปี 2536 เพื่อดำเนินกิจกรรมทางสังคมโดยส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ซึ่งถือเป็นชุมชนท้องถิ่นของไทยสแตนเลส กิจกรรมของมูลนิธิสแตนเลสประเทศไทยในปี 2563 เป็นดังนี้

1. กิจกรรมทางการศึกษา ได้แก่

1.1 การมอบทุนการศึกษาประจำปี 2563 แก่นักเรียนจำนวน 640 คน จาก 121 โรงเรียนในเขตจังหวัดปทุมธานี และ จาก 8 โรงเรียนในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำนวนเงินทุนการศึกษา รวม 770,000 บาท

มอบทุนการศึกษาต่อเนื่องแบบรายบุคคล (Outshining Fund) ซึ่งมูลนิธิจะให้การสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมปลายหรือเทียบเท่าจนจบระดับปริญญาตรี ในปี 2563 ได้คัดเลือกนักเรียนเข้าโครงการจำนวน 4 คน จากโรงเรียนบัวแก้วเกษร โรงเรียนวรราชาทินัดดามาตุวิทยา, โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ปทุมธานี และโรงเรียนชัยสิทธิ์वास “พัฒน สหายบำรุง” จังหวัดปทุมธานี ปัจจุบันมีนักเรียนในโครงการ 16 คน จำนวนเงินสนับสนุนรวม 1,306,540 บาท



1.2 การสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา ได้แก่ สนับสนุนการประกวดโครงงานวิทยาศาสตร์ระดับประถมศึกษา และ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น Stanley Science Project Contest ครั้งที่ 19 และ สนับสนุนการประกวดแข่งขันหุ่นยนต์ ของสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น (สสท) จำนวนเงินสนับสนุนรวม 250,000 บาท



2. กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การมอบชุดถังขยะแยกประเภท ให้แก่ชุมชนท้องถิ่น โดยมอบถังขยะแยกประเภทขยะ ให้กับ วัดชินวราราม, วัดเสด็จ, เทศบาลตำบลบ้านกลาง , เทศบาลตำบลคูขวาง และ องค์การบริหารส่วนตำบลสวนพริกไทย จังหวัดปทุมธานี

นอกจากนี้ มูลนิธิร่วมกับฝ่ายความปลอดภัยของบริษัท ไทยสแตนเลย์ การไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) และ บริษัท เอเชียสแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จัดกิจกรรม Safety To School ให้กับ 6 โรงเรียนในจังหวัดปทุมธานี โดยเป็นการให้ความรู้ด้านความปลอดภัยด้านสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์พลังงาน มีการสาธิตการดับเพลิง การอพยพหนีไฟ ทั้งนี้มูลนิธิได้มอบถังดับเพลิงจำนวนโรงเรียนละ 10 ชุด และชุดถังขยะแยกประเภท จำนวน 1 ชุด ให้ทุกโรงเรียน คิดเป็นจำนวนเงินรวม 430,675 บาท



3. กิจกรรมสนับสนุนองค์กรสาธารณกุศล ได้แก่ การมอบเครื่องฟอกอากาศ แก่ผู้ป่วยโรคเอดส์ ในโรงพยาบาลของวัดพระบาทน้ำพุ จังหวัดลพบุรี และสิ่งของใช้ในชีวิตรประจำวัน อาทิ ข้าวสาร อาหารแห้ง เครื่องปรุงรส ผงซักฟอก แก่ เด็กพิการทางสมอง สมาคมรวมปัญญาคนพิการ จังหวัดนนทบุรี

จากสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโควิด 19 มูลนิธิได้มอบอุปกรณ์ทางการแพทย์ และเงินสนับสนุน ให้กับ โรงพยาบาลลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ เตียงผู้ป่วยพับได้ เครื่องฆ่าเชื้อโรคด้วยแสง UV เครื่องฟอกอากาศ จำนวนเงินรวม 394,500 บาท





4. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการดูแลจัดการสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย ไว้ใน นโยบายการกำกับดูแลกิจการ และ จรรยาบรรณของกรรมการและพนักงานบริษัท และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ สามารถติดต่อสื่อสารหรือร้องเรียนกับบริษัทผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัทได้ (companysecretary@thaistanley.com) โดยบริษัทมีการกำหนดขั้นตอนและหน่วยงานสำหรับดำเนินการ โดยเฉพาะ

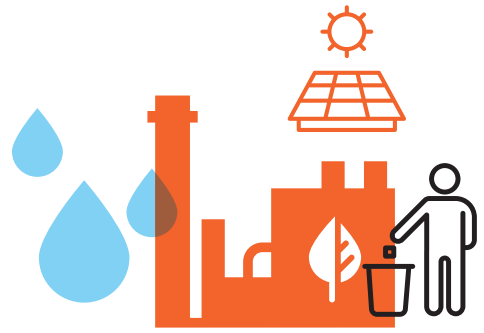
บริษัทให้ความสำคัญและรับรู้สิทธิของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม โดยพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวข้องระหว่างบริษัทและผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนมีการบริหารจัดการ ดังนี้



กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วม	ประเด็นที่ให้ความสนใจ	การดำเนินงานของบริษัท
ลูกค้า 	<ul style="list-style-type: none"> การประชุมประจำปี การแจ้งข่าวสาร นโยบายการทำกิจกรรมต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> ความสามารถในการผลิต คุณภาพผลิตภัณฑ์ , การจัดส่ง การปฏิบัติตามนโยบายของลูกค้า และกฎหมายต่างๆ การปฏิบัติในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้ธุรกิจดำเนินการอย่างต่อเนื่องได้ (BCP) 	<ul style="list-style-type: none"> จัดส่วนงานการขาย (Satellite Department) ดูแลรับผิดชอบลูกค้าแต่ละ รายเป็นการเฉพาะ ให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมการประชุมต่างๆของลูกค้า
คู่ค้าผู้ขาย (Supplier) 	<ul style="list-style-type: none"> การประชุมประจำปี (Supplier Meeting) การแจ้งข่าวสาร นโยบาย การทำกิจกรรมต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> แผน/เป้าหมายการสั่งซื้อ นโยบาย ข้อปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง / มีผลกระทบต่อคำสั่งซื้อ 	<ul style="list-style-type: none"> จัดส่วนงานจัดซื้อ (Purchasing Department) ดูแลรับผิดชอบเป็นกลุ่มตามประเภทของที่สั่งซื้อ (กลุ่มวัสดุดิบ,กลุ่มอื่นๆ) จัดประชุมประจำปี ให้คำแนะนำการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการผลิต และมาตรฐานต่างๆ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางมีส่วนร่วม	ประเด็นที่ให้ความสนใจ	การดำเนินงานของบริษัท
พนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> เลือกตั้ง / แต่งตั้งตัวแทนมาเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ และคณะกรรมการชุดอื่นๆ ในบริษัท สื่อสารนโยบาย ประกาศข่าวสารต่างๆ จัดตัวแทนจากส่วนงานบริหาร เข้าร่วมประชุมกับส่วนงานต่างๆ จัดช่องทางติดต่อร้องเรียน ทั้งภายในบริษัท และบริษัทตัวแทน 	<ul style="list-style-type: none"> นโยบาย เป้าหมาย ทิศทางการดำเนินธุรกิจ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ผลประโยชน์อื่นๆ ของพนักงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน และด้านสุขอนามัย สิ่งอำนวยความสะดวก พื้นที่พักผ่อน กิจกรรมอื่นๆ เพื่อผ่อนคลายและส่งเสริมสุขภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> จัดตัวแทนจากส่วนงานบริหาร ร่วมประชุมกับทุกส่วนงาน จัดการเลือกตั้งตัวแทนพนักงานมาเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ แต่งตั้งพนักงานเป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ จัดสวัสดิการ กิจกรรม สำหรับพนักงานเป็นประจำทุกปี จัดพื้นที่ อุปกรณ์ อำนวยความสะดวกตามความจำเป็น อาทิ ห้องสมุด ห้องออกกำลังกาย พื้นที่พักผ่อน ร้านสะดวกซื้อ จัดช่องทางติดต่อ สอบถาม ร้องเรียน
ผู้ถือหุ้น 	<ul style="list-style-type: none"> ประชุมผู้ถือหุ้น ติดต่อนักลงทุนสัมพันธ์ รายงานประจำปี และรายงานอื่นๆ ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์บริษัท 	<ul style="list-style-type: none"> ผลการดำเนินงาน และเป้าหมายทางธุรกิจ นโยบายการจ่ายเงินปันผล และนโยบายบริหารจัดการต่างๆ จริยธรรมทางธุรกิจ การต่อต้านคอร์รัปชั่น คุณสมบัติคณะกรรมการ 	<ul style="list-style-type: none"> จัดนักลงทุนสัมพันธ์ ให้เป็นช่องทางติดต่อให้ข้อมูล จัดการประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี เปิดเผยข้อมูลในช่องทางต่างๆ อาทิ เว็บไซต์ รายงานประจำปี รายงานความยั่งยืน คำชี้แจงผลดำเนินงาน จัดการเยี่ยมชมบริษัท (พิจารณาตามความเหมาะสม)
หน่วยงานของรัฐ องค์กรท้องถิ่น หน่วยงานกำกับต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> ร่วมกิจกรรมในโครงการต่างๆ การประชุม การเข้าพบในโอกาสต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> การปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมกับภาครัฐ และองค์กรท้องถิ่น การจัดการที่มีผลกระทบ 	<ul style="list-style-type: none"> ให้ความร่วมมือ จัดตัวแทนบริษัท เข้าร่วมการประชุม และกิจกรรมต่างๆ จัดการเยี่ยมชมบริษัท (พิจารณาตามความเหมาะสมเป็นแต่ละกรณี) สนับสนุนกิจกรรมต่างๆ
ชุมชนท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> ร่วมกิจกรรมในโครงการต่างๆ การประชุม การเข้าพบในโอกาสต่างๆ จัดช่องทางร้องเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> การจัดการที่มีผลกระทบต่อชุมชน การส่งเสริมหรือช่วยเหลือชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> ประสานงานกับตัวแทนท้องถิ่น สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมของท้องถิ่น เชิญตัวแทนท้องถิ่นเข้าร่วมกิจกรรมของบริษัท

การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม และอนุรักษ์พลังงาน



บริษัทในฐานะผู้ผลิตสินค้าภาคอุตสาหกรรม การดำเนินงานโดยเฉพาะการผลิตจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ทั้งทางตรงและทางอ้อม บริษัทจึงตระหนักและให้ความสำคัญตั้งแต่ การออกแบบผลิตภัณฑ์ให้ใช้วัตถุดิบที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม กระบวนการผลิตที่คำนึงถึงการปล่อยมลพิษทั้งด้านน้ำเสีย เสียงดัง สารเคมี กลิ่น ที่อาจส่งผล กระทบต่อชุมชน จนนำมาสู่การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบและรูปธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การดำเนินงานด้านน้ำแบบครบวงจร ตั้งแต่การจัดการน้ำจากแหล่งต่างๆ นำสู่กระบวนการผลิต การบำบัดน้ำเสีย การมีกระบวนการ Recycle จนนำกลับมาใช้อีกครั้งทั้งในกระบวนการผลิตและในการใช้ทั่วไป

การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทแต่งตั้งคณะกรรมการด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Committee) และตัวแทนสิ่งแวดล้อม (ER – Environment Responsibility) ประกอบด้วยผู้บริหาร และ พนักงานจากทุกส่วนงาน ปัจจุบันมีจำนวน 72 คน ทำหน้าที่ผลักดัน เสนอแนะ ระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งพิจารณาตามความเกี่ยวข้องของกฎหมายสิ่งแวดล้อมและข้อกำหนดอื่นๆ และเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทและของกลุ่มสแตนเลย์ (Japan Stanley Environment Policy) โดยมีฝ่าย Safety & Environment ทำหน้าที่ผลักดันให้เกิดกิจกรรมการดำเนินงานต่างๆ ครอบคลุมทุกพื้นที่



นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

ประจำปี 2563

คือ ภัยพิบัติต่อสิ่งแวดล้อม เป็นศูนย์ โดยยกระดับศักยภาพด้านสิ่งแวดล้อมและปฏิบัติตามข้อกำหนด



เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม

ประจำปี 2563

คือ ปริมาณการปล่อย CO2 เทียบกับ Value added ลดลง 1% จากปี 2562 , ปริมาณการใช้น้ำเทียบกับ Value added ลดลง 1% จากปี 2562 และ ปริมาณการกำจัดขยะลดลง 1% จากปี 2562

นโยบายสิ่งแวดล้อม

ในการดำเนินกิจกรรมของบริษัท ต้องดำเนินการให้สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ด้านสิ่งแวดล้อม โดยพนักงานทุกคนต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตน ซึ่งมีนโยบายการดำเนินกิจกรรมดังนี้

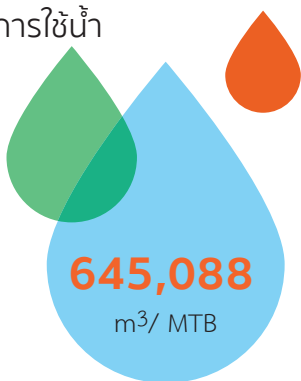
1. บริษัทมุ่งมั่นปฏิบัติ ควบคุม ปกป้อง การใช้ทรัพยากรและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการดำเนิน กิจกรรมทั้งปวงของบริษัท เพื่อให้สอดคล้องตามกฎหมายสิ่งแวดล้อมและข้อกำหนดอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
2. บริษัทมุ่งมั่นพัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตภัณฑ์และบริการ อย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งขยายผลไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัท
3. บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมต่างๆด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การฝึกอบรม การประชาสัมพันธ์ และอื่นๆ เป็นต้น เพื่อช่วยกระตุ้นจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน รวมถึงการอนุรักษ์ ป้องกัน และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม
4. บริษัทเปิดเผยนโยบายสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นการสื่อสารและแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการควบคุม ปกป้อง พัฒนา และปรับปรุงระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชน



“ สานต่อเลยร่วมใจ
ลดการใช้ น้ำ, กระดาษ
และถุงพลาสติก ”

ผลลัพธ์การดำเนินกิจกรรม
ด้านสิ่งแวดล้อมในปี 2563

ลดการใช้น้ำ



ลดการใช้กระดาษลง

2,428

รีม (Ream)

5. บริษัทสนับสนุนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของชุมชนในท้องถิ่น โดยร่วมมือกับ หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นๆ
6. บริษัทสนับสนุนให้มีการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน (Environmental Shop Floor Management) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการมีระบบสิ่งแวดล้อมที่ดี
7. บริษัทจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ข้างต้นเป็นประจำและต่อเนื่อง

สำหรับการดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมในปี 2563 มีดังนี้

1. กิจกรรมลดการใช้ทรัพยากรที่สำคัญ

1.1 น้ำ บริษัทมีความจำเป็นในการใช้น้ำในการผลิตและอุปโภคบริโภคภายในบริษัทปริมาณมากในแต่ละปี ปัจจุบันบริษัทใช้น้ำจากหลายแหล่ง อาทิ น้ำประปาจากหน่วยงานรัฐ , น้ำ Recycle ที่มาจากน้ำเสียจากกระบวนการผลิตจะถูกส่งไปยังโรงบำบัดน้ำเสีย บริษัทตรวจวัดคุณภาพของน้ำอย่างสม่ำเสมอ (12 ครั้งต่อปี)

เป้าหมาย

ลดอัตราการใช้น้ำลง 1%จากปีฐาน 2562 (ระดับบริษัทฯ) โดยใช้ดัชนีชี้วัดเป็นอัตราการใช้น้ำต่อผลิตภัณฑ์ และต่อจำนวนพนักงาน

การดำเนินงาน

1. นำน้ำ Recycle มาใช้ในระบบม่านน้ำของชั้นตอนเคลือบผิวชิ้นงานในโรงงานผลิตคอมไฟ, ระบบรดน้ำสนามหญ้า และใช้ในห้องน้ำ (ชักโครก) ที่อาคารสวัสดิการ PQC
2. เปลี่ยนสุขภัณฑ์ชักโครกเป็นรุ่นประหยัดน้ำและเปลี่ยนก๊อกน้ำอ่างล้างมือในห้องน้ำเป็นแบบ Censor ภายในบริษัททั้งหมด

ผลลัพธ์ที่ได้

เป็นไปตามเป้าหมาย สามารถลดการใช้น้ำลง 645,088 m³/ MTB

1.2 กระดาษ การทำงานของฝ่ายต่างๆ ทั้งจากสำนักงานและฝ่ายผลิตมีการใช้กระดาษจำนวนมาก บริษัทมีเป้าหมายการลดการใช้ด้วยการหาเครื่องมืออื่นๆ อาทิ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ

เป้าหมาย

ลดอัตราการใช้กระดาษลง 1% จากปีฐาน 2562 (ระดับบริษัท) โดยการปรับเปลี่ยนวิธีการประเมินความสอดคล้องผ่านการใช้โปรแกรม Excel , จัดทำระบบการดำเนินการเกี่ยวกับวัสดุไม้ใช้แล้วผ่านการใช้โปรแกรมของหน่วยงาน Information System และ จัดทำโครงการรณรงค์ลดการใช้กระดาษทุกหน่วยงาน อย่างน้อยหน่วยงานละ 1 โครงการ

ผลลัพธ์ที่ได้

เป็นไปตามเป้าหมาย สามารถลดการใช้กระดาษลง 2,428 รีม (Ream)

ลดปริมาณขยะ:

1%

จากปีฐาน 2562



1.3 การกำจัดขยะ บริษัทฯ มุ่งรณรงค์ให้พนักงานตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดการใช้ถุงพลาสติก การคัดแยกขยะ เป็นต้น

เป้าหมาย

ลดปริมาณขยะที่ส่งไปกำจัดด้วยวิธีฝังกลบลง 1% จากปีฐาน 2562 (ระดับบริษัท) ด้วยการ การรณรงค์การคัดแยกขยะและปรับเปลี่ยนวิธีการกำจัดขยะ โดยผลักดันให้นำไปกำจัด แบบ Reuse และ Recycle , จัดกิจกรรมตรวจติดตามจากคณะกรรมการสิ่งแวดล้อม ทุกไตรมาส เพื่อตรวจสอบการจัดการขยะของแต่ละหน่วยงาน และประชาสัมพันธ์สร้างจิตสำนึกโดยการฝึกอบรมเรื่อง การจัดการขยะของบริษัทให้กับพนักงาน ตลอดจนรณรงค์ให้ทุกหน่วยงานจัดทำโครงการลดปริมาณขยะ อย่างน้อยหน่วยงานละ 1 โครงการ

ผลลัพธ์ที่ได้

เป็นไปตามเป้าหมาย บริษัทฯ เน้นย้ำให้มีการคัดแยกขยะเป็นประเภทต่าง ๆ มีการทำลายของเสียและส่งขายให้เอกชนนำไป recycle ต่อไป นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับกิจกรรม 5ส โดยเน้นย้ำการรักษาความสะอาดทุกพื้นที่

2. การตรวจติดตามโดยผู้บริหารระดับสูง และ หน่วยงานภายนอก

เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและรักษาสภาพแวดล้อมให้ดียิ่งขึ้น บริษัทฯ กำหนดให้ผู้บริหารระดับสูงตรวจติดตามทุกพื้นที่เป็นรายเดือน ในปี 2563 บริษัทฯ จัดให้หน่วยงานมาตรฐานจากภายนอก เข้าตรวจวัดค่ามลภาวะต่างๆ ภายในบริษัท ได้แก่ เสียง น้ำเสีย ความร้อน และ คุณภาพอากาศ ผลการตรวจวัด มีค่าอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

3. การอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ กำหนดให้มี การจัดอบรมด้านสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ หลักสูตรข้อกำหนด ISO14001:2015 , หลักสูตรการจัดการขยะภายในบริษัท เป็นต้น

4. กิจกรรมรณรงค์ด้านสิ่งแวดล้อม

เพื่อกระตุ้นพนักงานให้เกิดการอนุรักษ์ด้านสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม อาทิ การจัดนิทรรศกาลวันสิ่งแวดล้อมโลก กิจกรรมลดการใช้ถุงหิ้วพลาสติกภายในบริษัท กิจกรรม Green Factory Project โดยผู้บริหารและพนักงานร่วมกันปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในบริษัทในวันทำงานสุดท้ายของปี นอกจากนี้ยังได้ร่วมเผยแพร่ความรู้ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมให้กับนักเรียนระดับประถมศึกษา ของโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานีในกิจกรรม SEE to School อีกด้วย



บริษัทฯ ไม่พบการปฏิบัติที่ผิดกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม และไม่มีอุบัติเหตุจากสิ่งแวดล้อม อีกทั้งบริษัทฯ ไม่มีข้อขัดแย้งหรือข้อร้องเรียนในประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมจากชุมชนและหน่วยงานภายนอก ทั้งนี้บริษัทฯ ได้รับการรับรอง ระบบ ISO14001 ตั้งแต่ปี 2545 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

การจัดการด้านพลังงาน

การดำเนินธุรกิจของบริษัทเกี่ยวข้องกับพลังงาน อาทิ พลังงานไฟฟ้า และพลังงานเชื้อเพลิง เพื่อใช้ในการผลิต รวมถึงการขนส่ง บริษัทจึงส่งเสริมให้มีการดำเนินงานด้านอนุรักษ์พลังงานอย่างมีคุณค่า เกิดประโยชน์สูงสุด การหาพลังงานทดแทน ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านอนุรักษ์พลังงาน โดยมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

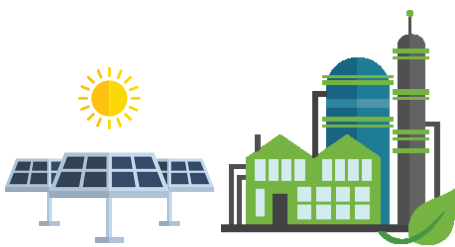
การบริหารจัดการด้านอนุรักษ์พลังงาน

บริษัทแต่งตั้งคณะกรรมการอนุรักษ์พลังงาน ซึ่งเป็นตัวแทนจากทุกส่วนงานในบริษัท ปัจจุบันมีจำนวน 20 คน ทำหน้าที่ดำเนินการจัดการด้านพลังงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายอนุรักษ์พลังงานและวิธีการจัดการด้านพลังงานของบริษัทฯ ประสานงานควบคุมดูแล จัดทำรายงานเกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงาน และสนับสนุนให้ผู้บริหารดำเนินการตามกฎหมาย โดยมีฝ่าย Safety & Environment เป็นหน่วยงานหลักต้นให้เกิดกิจกรรมต่างๆ

นโยบายอนุรักษ์พลังงาน

1. บริษัทมุ่งมั่นดำเนินการจัดการพลังงานและอนุรักษ์พลังงานปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายอนุรักษ์พลังงาน และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. บริษัทถือว่าการอนุรักษ์พลังงานเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารและพนักงานบริษัทในทุกระดับที่ต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามมาตรฐานการอนุรักษ์พลังงานที่กำหนด รวมถึงการติดตามตรวจสอบและรายงานต่อคณะกรรมการอนุรักษ์พลังงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อเป็นการแสดงเจตจำนงที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงานอย่างต่อเนื่อง
3. บริษัทจัดสรรทรัพยากรที่เกี่ยวข้องในการอนุรักษ์พลังงานและการจัดการพลังงานให้เพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการจัดการพลังงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้
4. บริษัทผลักดันกระบวนการผลิต รวมถึงกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังงาน เพื่อการอนุรักษ์พลังงาน และการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการของบริษัท
5. บริษัทดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงานขององค์กรให้เหมาะสมกับลักษณะและปริมาณพลังงานที่ใช้จริง เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของอุตสาหกรรมเทคโนโลยีที่เหมาะสมรวมทั้งนำแนวทางการปฏิบัติที่ดี มาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง
6. บริษัทแสวงหาพลังงานสะอาด (Clean Energy) เพื่อก่อให้เกิดการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน และพร้อมที่จะเปิดเผย ถ่ายทอด รวมทั้งประชาสัมพันธ์กิจกรรมด้านการอนุรักษ์พลังงานไปยังผู้เกี่ยวข้อง และ สาธารณชน
7. ลดการปล่อยก๊าซ CO2 ลงตามดัชนีชี้วัดประจำปี 2563

สโลแกนอนุรักษ์พลังงานปี 2563



สร้างการมีส่วนร่วม

ในการวิเคราะห์พลังงานไฟฟ้า

เลือกจัดหาพลังงานสะอาดมาใช้งาน

วิเคราะห์ประเด็นสำคัญและแนวทางบริหารจัดการพลังงาน

พลังงานหลักที่บริษัทใช้ในการดำเนินธุรกิจ มีดังนี้

1. พลังงานไฟฟ้า ปัจจุบันบริษัทมีความจำเป็นในการใช้ไฟฟ้า คิดเป็น 7.81% ของค่าใช้จ่ายรวมของบริษัท โดยใช้จากภาครัฐบาล (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค) ประมาณ 36.85 % และซื้อจากภาคเอกชน ประมาณ 62.03 % และจากการผลิตพลังงานสะอาด ประมาณ 1.12 %
2. น้ำมันเชื้อเพลิง ส่วนใหญ่บริษัทใช้ในยานพาหนะของบริษัท ประมาณ 100 % และ ไม่มีใช้ในกระบวนการผลิต

ในปี 2563 บริษัทกำหนดเป้าหมายและดำเนินการด้านอนุรักษ์พลังงานไว้ ดังนี้

- ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ลง (CO2) ลง 1% จากปีฐาน 2562 (ระดับบริษัท) โดยมีกิจกรรมการตรวจสอบการใช้พลังงานด้วยการใช้ Yellow Card , การฝึกอบรมสร้างความตระหนักในการใช้พลังงาน และส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาด (Clean energy)

ปัจจุบัน บริษัทได้ติดตั้งแผง Solar cell บนพื้นที่หลังคาโรงงานผลิต Lamp 7 และ หลังคาอาคารเอนกประสงค์ PQC ซึ่งเป็นอาคารที่ประกอบด้วยโรงอาหาร ห้องสมุด ห้องออกกำลังกาย และพื้นที่สำหรับงานด้านวิศวกรรมสนับสนุนการผลิตและฝึกอบรมทดลองพนักงานฝ่ายผลิต ก่อนเข้าสู่โรงงานการผลิตจริง มีกำลังการผลิตไฟฟ้า (Capacity) : 1.2 MW โดยสามารถลดการใช้พลังงานไฟฟ้าในปี 2563 (Produced Energy) : 932,704.63 kWh/Year สามารถลดการปล่อย CO2 Emission : 554.96TonCO2/Year และช่วยลดค่าไฟฟ้าได้ (Reduce Electric Consumption) : 3,926,686.47 บาท/ปี และบริษัทฯมีแผนการขยายกำลังการผลิต Solar Cell ในอนาคตที่อาคารโรงงานผลิต Lamp 7 ส่วนต่อขยาย และอาคารโรงงานผลิต Lamp 8

บริษัทยังมีกิจกรรมลดการใช้พลังงานไฟฟ้า โดยมีเป้าหมาย ลดลง 1% จากปี 2562 ซึ่งมีค่าการใช้ไฟฟ้าเท่ากับ 8.9377 TonCO2/MTHB โดยมีกิจกรรมลดการใช้พลังงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนี้

- การติดตั้ง Power Meter และนำข้อมูลการใช้ไฟฟ้ามาทำการวิเคราะห์ในจุดที่บัพพร้อม
- โครงการลดการใช้พลังงานในวันหยุด ซึ่งจะรณรงค์ให้หยุดกระบวนการผลิตในวันอาทิตย์ เดือนละ 1 วัน โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ทำให้สามารถลดการใช้ไฟฟ้าเกือบได้ตามเป้าหมาย โดยมีค่าการใช้ไฟฟ้าเท่ากับ 8.9377 TonCO2/MTHB
- นอกจากนี้ บริษัทยังจัดกิจกรรมรณรงค์ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ดังนี้
 - จัดทำวัฒนธรรมด้านสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์พลังงาน ซึ่งถ่ายทอดออกมาเป็นรูปภาพและข้อความติดไว้ที่บริเวณต่างๆ ให้พนักงานพบเห็นสะดวก



- รณรงค์ประชาสัมพันธ์ผ่านเสียงตามสายในทุกวัน ช่วงเวลา 11:30 น.
- การตรวจติดตามจากคณะกรรมการอนุรักษ์พลังงาน ในทุกหน่วยงานทุกสัปดาห์เพื่อให้กิจกรรมอนุรักษ์งาน ครอบคลุมทุกพื้นที่
- การตรวจติดตามจากผู้บริหารระดับสูงทุกไตรมาส เพื่อให้คำชี้แนะในกิจกรรมด้านอนุรักษ์พลังงานอย่างต่อเนื่อง
- การประเมินทางด้านศักยภาพการอนุรักษ์พลังงาน และสถานภาพการจัดการพลังงาน

บริษัทสรุปผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์พลังงาน ไว้ที่หน้า สรุปผลการดำเนินงาน

สรุปผลการดำเนินงาน



สรุปผลการดำเนินงาน	หน่วย	2563	2562	2561
ด้านเศรษฐกิจ				
ข้อมูลเกี่ยวกับหุ้นสามัญ รายได้ กำไร อัตราส่วนทางการเงิน แสดงไว้ที่รายงานประจำปี	หน้า	3 , 93	3 , 71	5 , 79
จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ				
จำนวนข้อร้องเรียนจากการละเมิดจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจที่เข้าสู่ระบบร้องเรียนของบริษัท	กรณี	-	-	-
กรณีการละเมิดจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจที่ตรวจสอบแล้วเป็นความจริง				
• การคอร์รัปชัน	กรณี	-	-	-
• การใช้ข้อมูลบริษัท	กรณี	-	-	-
• การให้และรับสินบน	กรณี	-	-	-
• ประเด็นมนุษยชน	กรณี	-	-	-
• การเสียภาษี	กรณี	-	-	-
ด้านทรัพยากรบุคคล				
จำนวนพนักงานทั้งหมด	คน	3,107	3,084	3,196
• พนักงานชาย	คน	1,693	1,692	1,736
• พนักงานหญิง	คน	1,414	1,392	1,460
จำนวนพนักงานแบ่งตามส่วนงาน				
ส่วนงานบริหาร	คน	118	96	100
ส่วนงานการตลาด	คน	112	55	55
ส่วนงานผลิต และ หน่วยงานสนับสนุนการผลิต	คน	2,877	2,933	3,041
จำนวนพนักงานแบ่งตามประเภทการจ้างงาน				
• พนักงานประจำ	คน	2,662	2,765	2,756
• พนักงานมีระยะเวลาการจ้างงาน	คน	445	319	440
จำนวนพนักงาน แบ่งตามสัญชาติ				
• สัญชาติไทย	คน	3,085	3,060	3,171
• สัญชาติอื่นๆ (ญี่ปุ่น)	คน	22	24	25

สรุปผลการดำเนินงาน	หน่วย	2563	2562	2561
จำนวนพนักงาน แบ่งตามอายุ				
ต่ำกว่า 30 ปี	คน	1,184	1,206	
30 - 39 ปี	คน	1,132	1,138	
40 - 49 ปี	คน	639	605	
มากกว่า 50 ปี	คน	152	135	
จำนวนพนักงาน ตามระดับ				
ผู้บริหารระดับสูง (EGM , DEGM)	ร้อยละ	0.42	0.16	
ผู้บริหารระดับกลาง (DM ,DDM)	ร้อยละ	2.22	1.42	
ผู้บริหารระดับต้น (CS)	ร้อยละ	4.22	3.17	
ระดับหัวหน้างาน (UL , GL)	ร้อยละ	12.23	11.65	
ระดับพนักงาน	ร้อยละ	80.91	83.60	
จำนวนพนักงานใหม่				
ชาย	คน	420	144	
หญิง	คน	410	87	
จำนวนพนักงานลาออก				
ชาย	คน	422	251	
หญิง	คน	378	183	
จำนวนการลาคลอดของพนักงานหญิง				
ลาคลอด	คน	63	64	
กลับมาทำงานหลังลาคลอด	คน	52	58	
การฝึกอบรม				
จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมของพนักงานแต่ละคน โดยเฉลี่ย	ชั่วโมง	20	28	12
ค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม	ล้านบาท	1.10	12.85	
ด้านความปลอดภัย				
จำนวนอุบัติเหตุขั้นรุนแรง* (* ผู้ประสบเหตุหยุดงาน)	ครั้ง	0	0	2
จำนวนคนเสียชีวิตจากการทำงาน				
• พนักงานประจำ	คน	0	0	-
• ไม่ใช่พนักงาน	คน	0	0	-
จำนวนครั้งของการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงาน				
• พนักงานประจำ	ครั้ง	11	18	10
• ไม่ใช่พนักงาน	ครั้ง	0	0	-

สรุปผลการดำเนินงาน	หน่วย	2563	2562	2561
ด้านสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์พลังงาน				
การใช้วัตถุดิบ				
ปริมาณวัตถุดิบหลัก (เม็ดพลาสติก) ที่ใช้	ตัน	8,123	11,419	10,500
การใช้ไฟฟ้าและเชื้อเพลิง				
ปริมาณการใช้ไฟฟ้า	kWh	86,290,247	109,082,595	107,519,164
ปริมาณการใช้ไฟฟ้าจาก Solar Cell	kWh	932,705	246,660	
ปริมาณการใช้เชื้อเพลิงทุกชนิด (แก๊ส)	Liter	228,784	549,246	360,061
การกำจัดขยะ ของเสีย และกากอุตสาหกรรม				
ปริมาณของเสียทั้งหมด	ตัน	3,355	5,185	4,888
น้ำ				
ปริมาณน้ำที่ใช้				
• ปริมาณน้ำประปา	ลบ.ม	272,131	426,838	372,306
• ปริมาณน้ำบาดาล	ลบ.ม	4,302	14,215	7,046
ปริมาณน้ำที่นำมาใช้ใหม่	ลบ.ม	61,022	69,094	84,481

GRI Content Index



GRI Indicator	Descriptions	Page	
		Annual Report	SD Report
GRI 102	General Disclosures		
Organization Profile			
GRI 102 - 1	Name of the organization		6
GRI 102 - 2	Activities , brands , products and service		7
GRI 102 - 3	Location of headquarters		6
GRI 102 - 4	Location of operations		6
GRI 102 - 8	Information on employees and other workers		32
GRI 102 - 9	Supply chain		11
Strategy			
GRI 102 - 14	Statement from senior decision-maker		5
GRI 102 - 15	Key impacts , risk and opportunities		10
Ethic and Integrity			
GRI 102 - 16	Values , principles , standards and norm of behavior	2	
Governance			
GRI 102 - 18	Governance structure	111	
GRI 102 - 19	Delegating authority	135	
GRI 102 - 22	Composition of the highest governance body and its committees	134	
GRI 102 - 26	Role of highest governance body in setting purpose , values and strategy	133	
GRI 102 - 28	Evaluating the highest governance body's performance	141	
GRI 102 - 29	Identifying and managing economic , environmental and social impacts		9
GRI 102 - 30	Effectiveness of risk management processes		10
GRI 102 - 35	Remuneration policies	137	
GRI 102 - 36	Process for determining remuneration	144	

GRI Indicator	Descriptions	Page	
		Annual Report	SD Report
Stakeholder Engagement			
GRI 102 - 40	List of stakeholder groups		25-26
GRI 102 - 43	Approach to stakeholders engagement		25-26
GRI 102 - 44	Key topics and concerns raised		25-26
Reporting Practice			
GRI 102 - 50	Reporting period		6
GRI 102 - 51	Date of most recent report		6
GRI 102 - 55	GRI content index		35
GRI 200	Economic		
GRI 201	Economic Performance		
GRI 201 - 1	Direct economic value generated and distributed	3	
GRI 205	Anti Corruption		
GRI 205 - 2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures		9
GRI 300	Environmental		
GRI 301	Materials		
GRI 301 - 1	Materials used by weight or volume		34
GRI 302	Energy		
GRI 302 - 1	Energy consumption within the organization		34
GRI 302 - 3	Energy intensity		
GRI 302 - 4	Reduction of energy consumption		34
GRI 302 - 5	Reductions in energy requirements of products and services		34
GRI 303	Water		
GRI 303 - 1	Water withdrawal by source		34
GRI 303 - 3	Water recycled and reused		34
GRI 304	Biodiversity		
GRI 304 - 2	Significant impacts of activities , products and service on biodiversity		13
GRI 304 - 3	Habitats protected or restored		
GRI 305	Emissions		
GRI 305 - 1	Direct (Scope 1) GHG emissions		32

GRI Indicator	Descriptions	Page	
		Annual Report	SD Report
GRI 305 - 2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions		32
GRI 306	Effluents and Waste		
GRI 306 - 2	Waste by type and disposal method		29
GRI 400	Social		
GRI 401	Employment		
GRI 401 - 1	New employee hires and employee turnover		33
GRI 401 - 3	Parental leave		33
GRI 403	Occupational Health and Safety		
GRI 403 - 1	Workers representation in formal joint management-worker health and safety committees and number of work-related fatalities		20
GRI 403 - 2	Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism and number of work-related fatalities		33
GRI 403 - 4	Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions		20
GRI 404	Training and Education		
GRI 404 - 1	Average hours of training per year per employee		33
GRI 404 - 2	Programs for upgrading employee skill and transition assistance programs		14
GRI 404 - 3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews		17
GRI 406	Non-discrimination		
GRI 406 - 1	Incidents of discrimination and corrective action taken		15
GRI 408	Child Labor		
GRI 408 - 1	Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor		15



ผู้ผลิตอุปกรณ์
ส่องสว่างยานยนต์
แบบครบวงจรระดับโลก

บริษัท ไทยสแตนเลย์การไฟฟ้า จำกัด (มหาชน)

29/3 หมู่ 1 ถนนบางพูน-รังสิต ตำบลบ้านกลาง
อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000

☎ โทรศัพท์ 0-2581-5462 , 0-2977-9555

☎ โทรสาร 0-2581-5397



**Be Friendly to
the Environment**