

The Stanley logo is rendered in a bold, orange, sans-serif font. The letter 'S' is significantly larger and more stylized than the other letters, which are 'TANLEY'. A horizontal line runs beneath the letters 'A', 'N', 'L', and 'E', starting from the 'A' and ending under the 'E'.

STANLEY

รายงานความยั่งยืน
2 5 6 2

สารบัญความยั่งยืน

	หน้า
สารจากประธานกรรมการ	3
เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้	4
- แนวทางการจัดทำรายงาน	
- ขอบเขตการรายงาน	
- กระบวนการรวบรวมข้อมูลและเก็บข้อมูล	
- ข้อมูลทั่วไป	
ธุรกิจสัมพันธ์กับความยั่งยืน	5
- พลวัตภัณฑ์ของเรา	
- การบริหารจัดการด้านการผลิตด้วยกิจกรรม SNAP	
การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ	7
- การกำกับดูแลกิจการ	
- การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	
- การบริหารความเสี่ยงเฉพาะกิจ	
- การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน	
- การบริหารจัดการฟิสิกส์ยานยนต์	
- นวัตกรรมทางธุรกิจและสังคม	
การดำเนินงานด้านสังคม	12
- การจัดการด้านแรงงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
- ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
- การสนับสนุนสังคมและชุมชนท้องถิ่น	
- การมีส่วนร่วมของพหุมีส่วนได้เสีย	
การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์พลังงาน	33
- การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	
- การบริหารจัดการด้านอนุรักษ์พลังงาน	
สรุปผลดำเนินงาน	39
ดัชนี GRI Content Index	41

สารจากประธานกรรมการ

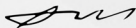
การดำเนินกิจกรรมด้านความยั่งยืนตลอดปี 2562 เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ทั้งด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต เพื่อลดต้นทุน การตรวจติดตามอย่างเคร่งครัดด้านความปลอดภัยและความเสี่ยงต่างๆ ซึ่งมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับชีวิตและทรัพย์สิน ด้านสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์พลังงานบริษัทดำเนินกิจกรรมด้วยความระมัดระวังผลกระทบ ต่อชุมชน และยังส่งเสริมในการนำเครื่องมือมาช่วยลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมและการประหยัดพลังงาน ในด้านพนักงานที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญ บริษัทมีเป้าหมายที่จะจัดให้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ เพิ่มเติมอยู่เสมอ ยกระดับสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกและคุณภาพชีวิตของพนักงาน รวมถึงด้านชุมชนท้องถิ่นที่บริษัทให้ความสำคัญอย่างสูง ร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมตามวาระต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ สร้างความสัมพันธ์อันดีและคืนสู่สังคมอย่างต่อเนื่อง

ปี 2562 ต่อเนื่องถึงต้นปี 2563 เกิดความผันผวนทั้งทางด้านเศรษฐกิจและด้านสังคมเป็นอย่างมาก จากการเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (โควิด-19) ส่งผลกระทบเป็นวงกว้างไปทั่วโลก บริษัทเองก็ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์เช่นเดียวกัน ท่ามกลางการหยุดชะงักทางเศรษฐกิจ ความหวุ่นวิตกกังวลสถานการณ์โรคติดต่อที่รุนแรง เราชาวสแตนเลย์ได้ร่วมมือกันทุกวิถีทางเพื่อรับมือกับสถานการณ์อย่างเข้มแข็ง มีการผนึกกำลังกันทั้งกลุ่มบริษัท คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน

บริษัทได้กำหนดแนวทางดำเนินการต่างๆ อย่างเคร่งครัด รอบคอบ และ รัดกุม มีการประเมินสถานการณ์อย่างใกล้ชิด จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันต่างๆ อย่างทั่วถึง ออกมาตรการแนวทางปฏิบัติให้พนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดจนประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่พนักงาน รวมถึงชุมชนได้ตระหนักถึงการรักษาสุขภาพ ความเสี่ยงต่างๆ เพื่อจะไม่ให้เกิดความเจ็บป่วย ทำให้จวบจนถึงปัจจุบันพนักงานของบริษัททุกคนยังปลอดภัยจากโรคไวรัสนี้

จากนี้ไปบริษัทยังคงดำเนินกิจกรรมต่างๆ ไปตามแผนงาน อาจมีบางรายการที่เลื่อนหรือชดเชยไปบ้างตามสถานการณ์ และต้องปรับตัวเพื่อเข้าสู่ยุควิถีปกติใหม่ (New Normal) ซึ่งจะเป็นความท้าทายต่อไป อย่างไรก็ตาม บริษัทยังมีความมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรที่มีคุณค่าทั้งจากการเติบโตด้านผลดำเนินงาน การเป็นพันธมิตรระบบสองสว่างยาวนานดีที่ตอบสนองความต้องการและส่งเสริมด้านความปลอดภัยของอุตสาหกรรมและผู้ใช้ยานพาหนะ รวมถึงความยั่งยืนทางด้านสังคม สิ่งแวดล้อม ตามเป้าหมายของบริษัท

บริษัทเชื่อมั่นว่าเราชาวสแตนเลย์ทุกคน พลเมืองในประเทศ และโลกนี้จะผ่านพ้นวิกฤตทุกอย่างไปได้ ด้วยการร่วมมือร่วมใจ ผนึกกำลังเป็นหนึ่งเดียว ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ซึ่งตรงกับปรัชญาในการดำเนินธุรกิจของชาวสแตนเลย์ ในการค้ากับผู้ที่มีส่วนสนับสนุนปณิธานของเรา ให้ความสำคัญ ให้คุณค่าและค่าจ้างผู้ที่สนับสนุนและเกื้อกูลสแตนเลย์อย่างจริงใจ



อภิชาติ ลีอิสสระนุกูล

ประธานกรรมการ



เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

แนวทางการจัดทำรายงาน

บริษัทจัดทำรายงานความยั่งยืน เพื่อรายงานผลการดำเนินงานในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตามวิสัยทัศน์และหลักปรัชญาในการดำเนินธุรกิจที่มุ่งเน้นการเป็นผู้ผลิตอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์แบบครบวงจรระดับโลก ตลอดจนให้ความสำคัญและให้ความสำคัญและคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเกื้อกูลสังคมอย่างจริงจัง

รายงานความยั่งยืนประจำปี 2562 จัดทำขึ้นโดยใช้หลักการประเมินความยั่งยืนของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบางส่วนใช้กรอบการรายงานสากล (Global Reporting Initiative : GRI) เนื้อหาหลักจะรายงานผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า และมีส่วนเกี่ยวข้องของบริษัทได้เข้าใจและรับทราบถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาบริษัทให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

ขอบเขตการรายงาน

เนื้อหาของรายงานฉบับนี้เป็นไปตามนโยบายและผลการดำเนินงานของบริษัท ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2562 - 31 มีนาคม 2563 ส่วนธุรกิจที่บริษัทได้ร่วมลงทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ไม่ได้มีการนำมารวมในรายงานฉบับนี้ ข้อมูลด้านการเงินส่วนหลักได้แสดงไว้ในรายงานประจำปี 2562

กระบวนการรวบรวมข้อมูลและเก็บข้อมูล

ส่วนงานบริหารได้ทำการรวบรวมข้อมูลตามประเด็นที่จะเปิดเผย จากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ฝ่ายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่าย CG เป็นต้น

บริษัทยังไม่ได้รายงานประเด็น ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ หรือ ผู้มีส่วนได้เสีย เนื่องจากข้อมูลอยู่ในระหว่างจัดทำ และบางขั้นตอนได้หยุดยั้งเนื่องจากสถานการณ์โรคไวรัสโควิด 19

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อบริษัท	บริษัท ไทยสแตนเลย์ไฟฟ้า จำกัด (มหาชน)
ชื่อหลักทรัพย์ในตลาดหุ้น	STANLY
ลักษณะการประกอบธุรกิจ	ผลิตและจำหน่ายอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์แบบครบวงจร
วันที่จัดตั้ง	จดทะเบียนจัดตั้งบริษัท วันที่ 30 พฤษภาคม 2523 จดทะเบียนเป็นบริษัทมหาชน วันที่ 26 กรกฎาคม 2536
ที่ตั้ง	เลขที่ 29 / 3 หมู่ 1 ถนนบางขุน-รังสิต ตำบลบางกลาง อำเภอมือง จังหวัดปทุมธานี
ผู้บริหารสูงสุด	นายโคธิจิ นางาโนะ ประธานกรรมการบริหาร
ทุนจดทะเบียน และชำระแล้ว	383,125,000 บาท

ธุรกิจไทยสแตนเลย์กับความยั่งยืน

บริษัท ไทยสแตนเลย์ไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจผลิตและจำหน่ายอุปกรณ์ส่องสว่างยานยนต์แบบครบวงจรตั้งแต่การออกแบบผลิตภัณฑ์จนถึงการผลิตและส่งมอบให้ลูกค้าผู้ผลิตยานยนต์ในประเทศและต่างประเทศ บริษัทมีนโยบายในการบริหารที่ตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าเป็นหลัก มีการพัฒนาด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์และปรับปรุงด้านการผลิตอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ

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

ผลิตภัณฑ์หลอดไฟยานยนต์



ผลิตภัณฑ์แม่พิมพ์โลหะ



ผลิตภัณฑ์โคมไฟยานยนต์

ไฟหน้า

รถยนต์



รถจักรยานยนต์



ไฟท้าย

รถยนต์



รถจักรยานยนต์



การบริหารจัดการด้านการผลิต (SNAP)



กิจกรรมปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต หรือ SNAP (Stanley New Approach for Higher Productivity) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการปรับปรุงทุก ๆ มิติ และสามารถวัดผลได้ด้วยการลดต้นทุนอย่างเป็นรูปธรรม เป็นหลักสูตรด้านบริหารจัดการของกลุ่มสแตนเลย์มาเป็นระยะเวลานานและยกระดับให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรของสแตนเลย์ระดับโลก

บริษัทจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนการทำกิจกรรม SNAP ภายใต้ชื่อ Office of Productivity Innovation โดยดูแลกิจกรรม SNAP ภายในบริษัท และขยายไปยังบริษัทคู่ค้าที่เกี่ยวข้อง อาทิ บริษัทในกลุ่มสแตนเลย์

ในปี 2562 บริษัทมุ่งมั่นดำเนินกิจกรรม SNAP ในด้านการปรับปรุงที่มีความซับซ้อนเพิ่มขึ้น กิจกรรมหลักๆ เป็นดังนี้

1. ลด Lead Time ตั้งแต่กระบวนการจัดซื้อวัตถุดิบ การผลิตไปจนถึงกระบวนการจัดส่ง เพื่อให้สั้นลง โดยใช้ MIFC (Material and Information Flow Chart) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์และตั้งเป้าหมายในการปรับปรุง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงกระบวนการจัดส่งสินค้าระหว่างบริษัทในเครือสแตนเลย์ด้วยตนเอง

2. การปรับลดขนาดของล็อตการผลิตให้เล็กลงโดยการปรับปรุงเวลาเตรียมการในการผลิต ทั้งนี้ เพื่อสะท้อนผลลัพธ์ไปยังต้นทุนในการผลิตทั้งเรื่องของเวลาและมูลค่าสต็อก

3. ทำการยกระดับความรู้ของพนักงาน โดยทำการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม SNAP PLAYER ภายในบริษัท การสร้างบุคลากรให้มีความรู้และมีเครื่องมือในการปรับปรุงที่จะนำไปใช้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปรับปรุงในเรื่องของการลด Lead Time และการลดสต็อก



นอกจากนี้ การพัฒนาระบบด้านการจัดการและการควบคุมของเสียในกระบวนการผลิต ได้สร้างระบบฐานข้อมูลการปรับปรุงคุณภาพ (การลดของเสีย) ทำให้เกิดการเรียนรู้และการขยายผลความรู้เรื่องการจัดการของเสีย ไปยังหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างกว้างขวาง

บริษัทตั้งเป้าหมายด้าน SNAP ด้วยการเป็นเครื่องมือหลักของพนักงานในการคิดปรับปรุงงานทุกกระบวนการทั่วทั้งองค์กร

การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

บริษัทมีนโยบายบริหารที่จะดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิภาพ และนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจทั้งห่วงโซ่อุปทาน

การกำกับดูแลกิจการ

จากนโยบายการกำกับดูแลกิจการ (CG Policy) บริษัทจัดให้มีแนวทางเกี่ยวกับจริยธรรมธุรกิจ ได้แก่ จรรยาบรรณของกรรมการและพนักงานเพื่อให้อุปเป็นแนวปฏิบัติ คณะกรรมการและผู้บริหารมีการพิจารณาบทวนและปรับปรุงให้เหมาะสมตามสถานการณ์อย่างสม่ำเสมอ

สำหรับด้านกรรมการ บริษัทกำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ และผู้บริหาร อย่างชัดเจนและเหมาะสม และให้คณะกรรมการมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

ด้านบริหารจัดการ บริษัทจัดทำ รักรักษา และทบทวนระบบการควบคุมทั้งด้านสถานะการเงิน การดำเนินงาน และการกำกับดูแลการปฏิบัติงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพและถูกต้องตามกฎหมาย ตลอดจนการจัดการด้านความเสี่ยงและการให้ความสำคัญกับสัญญาเงื่อนไขล่วงหน้าและรายการผิดนัดทั้งหลาย

การเปิดเผยข้อมูลบริษัทคำนึงถึงความถูกต้อง ครบถ้วน โปร่งใส และทันเวลา ให้แก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มได้รับสารสนเทศอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ บริษัทได้เปิดเผย นโยบายการกำกับดูแลกิจการ หลักการและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการที่กำหนดหลักการไว้โดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ไว้ในรายงานประจำปี หน้า 111 - 125

บริษัทฯ เข้าร่วมการประเมินโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียน (Corporate Governance Report of Thai Listed Companies: CGR) เป็นประจำทุกปี โดยในปี 2562 ได้รับการประเมินในระดับดีมาก

การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

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

การตรวจสอบและประเมินในประเด็นนี้ โดยผู้บริหารแต่ละหน่วยงานมีหน้าที่ประเมินรวมกับความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ เพื่อแจ้งต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง นอกจากนี้หน่วยงานตรวจสอบภายในได้มีการประเมินในประเด็นนี้เป็นประจำทุกปี ตลอดจนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการบริษัทตามลำดับ

บริษัทกำหนดโทษการทุจริตต่อหน้าที่ด้วยการเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย หากเป็นความผิดทางกฎหมายจะต้องได้รับการดำเนินคดีทางกฎหมาย ทั้งนี้ในปีที่ผ่านมา จากการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต บริษัทไม่พบความเสี่ยงที่เป็นสาระสำคัญ

บริษัทดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้กับพนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ทราบเกี่ยวกับนโยบายต่อต้านการทุจริต รวมถึงมีข้อกำหนดการแจ้งข้อเสนอนะด้านจรรยาบรรณทางธุรกิจ สำหรับการให้แจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริต การทำผิดกฎหมาย ผิดจรรยาบรรณของกกลุ่มสแตนเลส ทั้งขององค์กรและตัวบุคคล โดยสามารถแจ้งได้ที่ สำนักเลขานุการบริษัท โดยใช้ช่องทาง โทรศัพท์ โทรสาร อีเมล ซึ่งสำนักเลขานุการ จะรวบรวมข้อมูลหลักฐานเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการจรรยาบรรณทางธุรกิจต่อไป

การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต

บริษัทกำหนดนโยบายบริหารความเสี่ยง ไว้ดังนี้

บริษัทฯ จะต้องควบคุม และลดผลกระทบของเหตุไม่คาดคิด และรักษาไว้ซึ่ง วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานกิจการอย่างยั่งยืน รวมถึงควบคุมการปฏิบัติให้ถูกต้อง สอดคล้องกับกฎหมาย และมาตรฐานรองรับในระดับสากล

บริษัทจึงกำหนดให้

1. คณะกรรมการบริหารนำแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารและควบคุมความเสี่ยง ให้เป็นส่วนหนึ่งในการควบคุมการกำหนดนโยบายบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ภายในบริษัทฯ
2. มีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (RM Committee) ทำหน้าที่ในการพิจารณา-คัดกรองปัจจัย โอกาสเกิดและผลกระทบของความเสี่ยง ที่มีต่อการดำเนินนโยบายการบริหารเชิงกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกฎหมาย หรือ มาตรฐานต่างๆที่เกี่ยวข้อง และส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ
3. มีหน่วยงาน RMC เป็นผู้รับผิดชอบภาพรวมในการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินประสิทธิภาพ แผนบริหารจัดการด้านความเสี่ยงในการบริหารงาน ที่มีอยู่ในกระบวนการดำเนินการของฝ่ายจัดการของบริษัทฯ
4. มีกระบวนการบริหารและควบคุมความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐานสากล และไม่ขัดต่อหลักธรรมาภิบาลของประเทศไทย
5. มีหน่วยงาน Internal Audit ทำหน้าที่รายงานประสิทธิภาพ ของการดำเนินการบริหารและควบคุมความเสี่ยงอย่างเป็นรูปธรรม ต่อ Audit Committee และ Risk Management Committeeของบริษัทฯ

ในปี 2562 ทางบริษัทฯ ได้ปรับปรุง แนวทางการดำเนินการด้านการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจภายใต้สภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน นำแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารและควบคุมความเสี่ยง ให้เป็นส่วนหนึ่งในการควบคุมการกำหนดนโยบายบริหารเชิงกลยุทธ์ และการบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ มีการทบทวนและอนุมัติข้อกำหนดการบริหารและควบคุมความเสี่ยง และคู่มือการบริหารความเสี่ยง เพื่อเป็นกรอบในการประเมินและบริหารจัดการความเสี่ยง

กรณีเกิดวิกฤตการณ์ขึ้น คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงจะพิจารณาจัดตั้งกองอำนาจการควบคุมภัยพิบัติ (BCP) ซึ่งทำหน้าที่ตอบสนองแบบรวมศูนย์ต่อวิกฤตการณ์เพื่อให้สามารถดำเนินการต่อไปได้ โดยมีโครงสร้าง ดังนี้ ผู้อำนวยการ คือ ประธานกรรมการบริหารบริษัท , รองผู้อำนวยการ คือ รองประธานกรรมการบริหารบริษัท และ สมาชิก คือ คณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารจากแต่ละหน่วยงาน และ บุคคลที่ผู้อำนวยการแต่งตั้งตามความจำเป็น

กองอำนาจการควบคุมภัยพิบัติ (BCP) ร่วมมือกับคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของ บริษัท สแตนเลย์อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ประเทศไทย และดำเนินการเพื่อให้สามารถดำเนินการต่อไปได้

บริษัทฯ ได้ทำการฝึกซ้อมทบทวนการดำเนินการในวิกฤตการณ์ต่างๆ ได้แก่ น้ำท่วม ไฟไหม้ เป็นประจำทุกปี โดยจำลองสถานการณ์ตั้งแต่เริ่มสถานการณ์จนถึงกระบวนการดำเนินงานจนถึงระดับการเข้าสู่ภาวะปกติ เพื่อให้ทุกส่วนงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ และนำผลการจำลองดังกล่าวมาปรับปรุงแผนการจัดการความเสี่ยงของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกัน โดยได้รับความร่วมมือจาก บริษัท สแตนเลย์อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ประเทศไทย ให้คำแนะนำและร่วมสังเกตการณ์การซ้อมจำลองสถานการณ์ดังกล่าวด้วย

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

จากลักษณะธุรกิจการผลิตอุปกรณ์ส่งสว่างยานยนต์เพื่อจำหน่ายสู่บริษัทผู้ผลิตยานยนต์ ห่วงโซ่อุปทานทางธุรกิจของบริษัทจึงมีผู้เกี่ยวข้องได้แก่ ผู้ขายหรือผู้ผลิตวัตถุดิบ (supplier) ลูกค้าหรือผู้ผลิตและประกอบยานยนต์ (Customer) และผู้ใช้ยานยนต์ (Consumer) บริษัทให้ความสำคัญกับทุกกลุ่ม โดยจัดให้มีหน่วยงานสำหรับติดต่อดูแลเป็นกรณีเฉพาะ

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 รายใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อการแข่งขันด้านราคาโดยเฉพาะวัตถุดิบและลดความเสี่ยงจากการพึ่งพา Supplier รายหนึ่งรายได้มากเกินไป

- การประเมินผล หลังจากคัดเลือกและติดต่อซื้อขายทางธุรกิจด้วยกันแล้ว ฝ่ายจัดซื้อของบริษัทยังมีการประเมินประจำปีอีกด้วย ในประเด็นคุณภาพ การจัดส่ง และ ราคา เป็นต้น

- การให้ความรู้พัฒนา supplier บริษัทได้ต่อยอดการปรับปรุงการผลิตไปยัง supplier ด้วยบริษัทยึดถือนโยบายด้านการรับผิดชอบต่อคุณภาพ 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 เป็นระยะ ๆ ในช่วงเวลาประมาณ 6 เดือน

2. Supplier Improvement Project บริษัท คัดเลือกผู้ขาย และ เข้าไปช่วยในการค้นหาปัญหา และ ให้คำแนะนำด้านการจัดการผลิตที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

บริษัทยังให้การสนับสนุนและผลักดันให้ลูกค้าผู้ขายได้รับการรับรองมาตรฐานสากลต่าง ๆ อีกทั้งยังมีการประเมินคุณภาพอยู่เสมอเพื่อให้เกิดเป็นห่วงโซ่คุณภาพ

- การประชุม supplier meeting ประจำปี บริษัทจัดให้มีกิจกรรมประชุมกับ Supplier เพื่อแจ้งนโยบายประจำปี ข่าวสารของบริษัทฯ ให้ทราบพร้อมทั้งรับฟังข้อคิดเห็น และมอบรางวัล QCD สำหรับผู้ขายที่สินค้ามีคุณภาพ และจัดส่งตรงเวลา

กรณี Supplier ประเภทรับเหมาก่อสร้าง จะจัดประชุมแยกโดยเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยและเจ้าหน้าที่ที่ดูแลเกี่ยวกับการซ่อมแซม ก่อสร้าง ซ่อมหรือต่อเติมสินทรัพย์ ของบริษัทฯ ร่วมประชุมด้วย เพื่อขยายผลมาตรการด้านความปลอดภัยแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

การจัดการด้านลูกค้า

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับลูกค้า ดังนี้

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

ด้านคุณภาพ : มุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์ระบบปรับปรุงประกันคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล ส่งมอบผลิตภัณฑ์ด้วยความมั่นใจที่จะได้รับความพึงพอใจและความไว้วางใจจากลูกค้า

บริษัทฯ ยังได้ออกนโยบายและระเบียบปฏิบัติสำหรับการควบคุมข้อมูลลูกค้า เพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับข้อมูลของลูกค้าได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ข้อมูลต่างๆ ของลูกค้า บริษัทถือว่าเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุด

สำหรับในด้านการแข่งขันทางการค้า บริษัทมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันอย่างเป็นธรรม และเป็นไป ตามปกติธุรกิจ

- การร่วมออกแบบและแสดงผลงาน new technology เนื่องจากผลิตภัณฑ์ไอทีเป็นสินค้าที่มีลักษณะเฉพาะสำหรับรถยนต์ และรถจักรยานยนต์แต่ละรุ่น บริษัทจึงจัดทีมที่มีวิสัยและพัฒนาและทีมการขายเป็นเฉพาะแต่ละลูกค้า เพื่อออกแบบและ ตอบสนองความต้องการของลูกค้าแต่ละราย ได้อย่างแท้จริง

นอกจากนี้ กลุ่มสแตนเลย์ยังได้จัดงานแสดงผลงานชุดไอทียานยนต์ที่ออกแบบโดยทีมวิจัยและพัฒนาของกลุ่มสแตนเลย์ให้ลูกค้าได้เข้าชมเพื่อให้เห็นความก้าวหน้าในการออกแบบผลิตภัณฑ์ไอที และ สินค้าอื่นๆ ในกลุ่มสแตนเลย์อีกด้วย

- การร่วมประชุม และร่วมกิจกรรมกับลูกค้า ตามที่ผลิตภัณฑ์ของบริษัทจะออกแบบและผลิตสำหรับแต่ละรุ่นของยานยนต์และแต่ละลูกค้า บริษัทจึงต้องมีการร่วมประชุมกับลูกค้าเป็นประจำและร่วมกิจกรรมของลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ

- การถูกประเมินจากลูกค้า บริษัทได้รับการประเมินจากลูกค้าเป็นประจำทุกปี ในด้าน คุณภาพ ราคา การจัดส่ง และด้านอื่นๆ โดยทั่วไปจะมีการให้รางวัลเป็นขวัญกำลังใจอีกด้วย ซึ่งบริษัทยังคงได้รับความไว้วางใจและได้รับรางวัลจากลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ โดยในปี 2562 บริษัทได้รับรางวัลจาก ลูกค้า ดังนี้



1. รางวัล 95 Ki Environment Award จาก บริษัท ไทยยอนต้า แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มิถุนายน 2562)



2. 2019 Nissan Supplier Quality Award and ASEAN Regional Quality Award จาก บริษัท นิสสัน มอเตอร์ จำกัด (กรกฎาคม 2562)



3. รางวัล 2019 TCC HRD
จาก ชมรมความร่วมมือโตโยต้า TCC
(ธันวาคม 2562)



4. รางวัล 2019 TCC Safety Activity Target and achieving audit (Level A)
จาก ชมรมความร่วมมือโตโยต้า TCC
(มกราคม 2563)



5. รางวัล KUBOTA Green Procurement Awards 2019
จาก บริษัท สยามคูโบต้า คอร์ปอเรชั่น จำกัด
(ธันวาคม 2562)



- 6.รางวัล QCD Award
จาก บริษัท สยามคูโบต้า คอร์ปอเรชั่น จำกัด
(ธันวาคม 2562)

การจัดการด้านผู้ผลิตภัณฑ์ของบริษัท

บริษัทจัดให้มีฝ่ายรับประกันคุณภาพ Quality Assurance รับผิดชอบในการรับประกันคุณภาพสินค้า การให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสินค้า ให้คำปรึกษา และรับข้อร้องเรียนจากทั้งลูกค้าบริษัทผู้ผลิตรถยนต์ และ ผู้ใช้รถยนต์ที่มีผลิตภัณฑ์ของบริษัท เพื่อให้ได้รับความพึงพอใจในคุณภาพของสินค้าและบริการ

นวัตกรรมทางธุรกิจและสังคม

กลุ่มสแตนเลย์ได้มีแนวคิดและพัฒนาการออกแบบผลิตภัณฑ์ จากการเป็นอุปกรณ์ส่องสว่างมาสู่อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีความปลอดภัย เพื่อช่วยผู้ขับขี่ยานพาหนะให้มีทัศนวิสัยในสภาพแวดล้อมหรือสภาพอากาศต่างๆ ในการขับขี่ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งนอกจากเป็นการเพิ่มมูลค่าให้ผลิตภัณฑ์แล้วยังมีส่วนช่วยสังคมในด้านความปลอดภัยจากยานพาหนะเพิ่มขึ้นอีกด้วย

การดำเนินงานด้านสังคม

บริษัทแบ่งการดำเนินงานด้านสังคม เป็น 4 หมวดดังนี้

1. การจัดการด้านแรงงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
2. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. การสนับสนุนสังคมและชุมชนท้องถิ่น
4. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

1. การจัดการด้านแรงงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การจัดการด้านแรงงาน

บริษัทให้ความสำคัญกับพนักงานโดยถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ โดยจัดให้มีระบบการจัดการด้านแรงงาน เพื่อให้พนักงานได้รับการคุ้มครองและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ซึ่งจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดการสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ บริษัทกำหนดนโยบายมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทยและกฎหมายด้านแรงงาน รวมถึงระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

นโยบายมาตรฐานแรงงานไทย

1. บริษัทมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายแรงงาน ข้อกำหนดแห่งมาตรฐานแรงงานไทย กฎหมายและมาตรฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. บริษัทพยายามจะพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมและสวัสดิภาพในการทำงาน ให้กับพนักงานตามความเหมาะสม และจัดให้มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
3. บริษัทจะทบทวนความเพียงพอ ความเหมาะสม และความมีประสิทธิผลของนโยบายบริษัท ระเบียบปฏิบัติงาน รวมถึงผลการปฏิบัติงาน

ฝ่ายบริหารมีการประชุมทบทวนความเพียงพอและเหมาะสมของนโยบายนี้เป็นประจำทุกปี ทั้งนี้นอกจากการนำมาตรฐานแรงงานไทยมาใช้ภายในบริษัททั่วทั้งองค์กร ยังได้ขยายผลครอบคลุมถึงผู้ส่งมอบและผู้รับเหมาะสมด้วย

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

บริษัทจัดทำคู่มือการจัดการด้านแรงงาน (Labour Management Manual) ซึ่งเป็นเอกสารสูงสุดของระบบการจัดการด้านแรงงาน ตามมาตรฐานแรงงานไทย โดยมีประเด็นที่บริษัทให้ความสำคัญ ดังนี้

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

ทั้งนี้ บริษัทไม่ขัดขวาง แทรกแซง หรือกระทำการใดๆ ที่จะกระทบต่อกิจกรรมการใช้สิทธิหรือวิธีปฏิบัติของพนักงานเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ข้างต้นที่ไม่มีผลกระทบเสียหายต่อบริษัท

ประเด็นแรงงานเด็ก บริษัทไม่มีการจ้าง ไม่มีความเกี่ยวข้อง และไม่เคยสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ตลอดจน ไม่มีการให้ หรือ ไม่เคยสนับสนุนให้ใช้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรืออยู่ในภาวะแวดล้อมที่อันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

ประเด็นหญิงมีครรภ์ บริษัทไม่ให้พนักงานหญิงมีครรภ์ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย ตามที่กฎหมายกำหนด และจัดให้พนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์ได้ทำงานหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและการมีครรภ์ รวมทั้งไม่มีการเลิกจ้าง ลดตำแหน่งหรือสิทธิประโยชน์ใดๆ เพราะเหตุจากการมีครรภ์ บริษัทจัด มุมนมแม่ เป็นพื้นที่สำหรับจัดเก็บน้ำนม ซึ่งเป็นสวัสดิการสำหรับพนักงานหญิงหลังคลอดบุตรที่กลับมาทำงาน



บริษัทมีการประเมินประเด็นเหล่านี้กับ Suppliers เพื่อเป็นการส่งเสริมไม่ให้เกิดด้านสิทธิมนุษยชนในสังคม

ประเด็นเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง บริษัทให้สิทธิพนักงานในการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการอื่นๆ ในบริษัท และมีสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง การคัดเลือกหรือเลือกตั้งผู้แทน โดยบริษัทไม่มีการขัดขวางหรือแทรกแซงในการใช้สิทธิของพนักงาน

ปัจจุบันบริษัทมีตัวแทนพนักงานที่มาจากการเลือกตั้งมาเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ และคณะกรรมการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจัดการเลือกตั้งทุก ๆ 2 ปี โดยบริษัทจัดให้มีมาตรการที่จะอำนวยความสะดวกแก่พนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ เท่าเทียมกับลูกจ้างอื่นๆ โดยไม่ถูกกีดกันแก่สัญชาติ โยภชาัย เลิกจ้าง หรือการปฏิบัติใดๆ ที่ไม่เป็นธรรม

นับตั้งแต่ก่อตั้งบริษัท จนถึงปัจจุบัน บริษัทไม่เคยมีข้อพิพาทด้านแรงงาน ในประเด็นข้างต้น และบริษัทไม่มีสภาพแรงงาน

ประเด็นด้านสวัสดิการและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต บริษัทคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีการพิจารณาการปรับขึ้นค่าจ้างและสวัสดิการเพิ่มขึ้นทุกปี มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม สะดวก และเพียงพอ อาทิ สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัย ได้แก่ ห้องน้ำสะอาดและถูกสุขลักษณะ น้ำดื่มสะอาดถูกสุขอนามัย สิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาลด้วยแพทย์ประจำการทุกวันและมีพยาบาลวิชาชีพประจำตลอดเวลาทำงานของบริษัท โรงอาหารที่สะอาดถูกหลักสุขภิบาล อาหารถูกหลักอนามัยและราคาอ่อมเยา โดยในเดือนมีนาคม 2563 บริษัทได้ปรับปรุงอาคารสวัสดิการซึ่งเป็นโรงอาหาร ร้านสะดวกซื้อ และพื้นที่ออกกำลังกาย ให้มีความทันสมัย สะดวก สะอาดถูกสุขลักษณะ เพื่อยกระดับสวัสดิการของพนักงาน



สวัสดิการอื่นๆ ได้แก่ เงินช่วยเหลือค่าเดินทาง การให้ชุดพนักงานและมีบริการซักรีด ของขวัญวันเกิดและของขวัญปีใหม่ เงินช่วยเหลือค่าอาหารกรณีทำงานล่วงเวลาและเมื่อไปปฏิบัติงานข้างนอกบริษัท ค่ารักษาพยาบาลที่ครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงาน ได้แก่ พ่อแม่ คู่สมรส และบุตร เป็นต้น โดยบริษัทมีการพิจารณาสวัสดิการเพิ่มให้พนักงานเป็นประจำทุกปี

บริษัทยังมีการจัดกิจกรรมภายในบริษัทในด้านส่งเสริมสุขภาพ เช่น การจัดแข่งขันกีฬาภายใน กิจกรรมกีฬาซีเกมส์ กิจกรรม สันทนาการ ได้แก่ การจัดท่องเที่ยวแต่ละหน่วยงาน และจัดกิจกรรมตามเทศกาลต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสังคมและวัฒนธรรมอันดีของ ประเทศไทย ได้แก่ จัดให้มีการสงฆ์พระพุทธรูปในเทศกาลสงกรานต์ การแห่เทียนเข้าพรรษา กิจกรรมลดบาตรอาหารแห้ง พิธี ทำบุญในเทศกาลปีใหม่



การส่งเสริมให้พนักงานใช้เทคโนโลยี บริษัทจัดทำ QR Code สำหรับให้พนักงาน download คู่มือพนักงาน คู่มือฝึกอบรม และคู่มืออื่น ๆ ทุกประเภทได้โดยสะดวก นอกจากนี้ยังได้จัดทำโปรแกรมแบบฟอร์มต่างๆ ในระบบ Intranet เพื่อให้พนักงานเข้าใช้งาน แทนการเขียน อาทิ โปรแกรม HRMS (Human Resource Management System) ให้พนักงานยื่นขออนุญาตลาหยุดตามสิทธิของพนักงานโดยให้หัวหน้างานอนุมัติได้ผ่านระบบ , การจองใช้ห้องประชุมในบริษัท , การจองใช้รถยนต์ของบริษัท เป็นต้น



นอกจากนี้ บริษัทได้มีโครงการ Cash less ตั้งแต่ปี 2560 บริษัทส่งเสริมให้พนักงานลดการใช้เงินสดในการจ่ายเงินต่างๆ ในบริษัท โดยใช้จ่ายผ่านระบบการโอนเงินด้วย Application ของธนาคารไทยพาณิชย์ อาทิ ค่าอาหารบริเวณโรงอาหาร การจ่ายเงินคืนจากการเบิกเงินตรงจ่ายจากบริษัทที่ฝ่ายบัญชีและการเงิน เป็นต้น เพื่อเป็นการลดการใช้เงินสด เพิ่มความสะดวกรวดเร็วลดเวลาในการรับและถอนเงิน ช่วยเพิ่มด้านสุขอนามัยจากตู้ขายลดการหยิบบัตรและเหรียญต่าง ๆ และเป็นการส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุค Thailand 4.0

ประเด็นด้านวินัยและการลงโทษ บริษัทกำหนดหลักการลงโทษทางวินัย โดยการหักหรือลดค่าจ้างหรือค่าตอบแทนหรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้จ่ายให้แก่พนักงาน โดยจะไม่ดำเนินการหรือสนับสนุนให้ใช้วิธีการลงโทษทางร่างกาย จิตใจ หรือการบังคับ ขู่เข็ญทำร้าย และกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาเพื่อไม่ให้พนักงานถูกล่วงเกิน คุกคาม หรือได้รับความเดือนร้อน ว่าค่าอุทกทางเพศ ที่แสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสร่างกาย หรือด้วยวิธีอื่น ๆ

นอกจากการดำเนินกิจกรรมด้านแรงงานภายในบริษัท ในส่วนภายนอกบริษัทได้เข้าร่วมกิจกรรมด้านแรงงานกับหน่วยงานราชการอยู่เสมอ และในเดือนสิงหาคม 2562 บริษัทได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และด้านสวัสดิการแรงงาน จากกระทรวงแรงงาน ต่อเนื่องเป็นปีที่ 14



การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บริษัทใช้ระบบการบริหารงานบุคคล STARS Plan ของกลุ่มสแตนลีย์ เพื่อเป็นหลักในการพัฒนาบุคลากรของบริษัท ครอบคลุมกระบวนการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับพนักงาน โดยแบ่งเป็น 6 ระบบ ดังนี้

1. ระบบลำดับขั้น (Qualification) บริษัทกำหนดลำดับขั้นเพื่อแสดงถึงระดับความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน และใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม
2. ระบบตำแหน่ง (Position) บริษัทกำหนดหน้าที่ บทบาท อำนาจ และความรับผิดชอบในหน่วยงาน ของแต่ละตำแหน่ง งานอย่างชัดเจน การเลื่อนตำแหน่งและลำดับขั้นจะมีการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดย คณะกรรมการการเลื่อนขั้น
3. ระบบการหมุนเวียนงาน (Rotation) เป็นการเปลี่ยนสังกัดโดยเปลี่ยนประเภทงานเพื่อให้เกิดการสร้างและพัฒนา ความสามารถและนำไปสู่การเลื่อนขั้นในที่สุด
4. ระบบการประเมิน (Evaluation) บริษัทกำหนดเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาขึ้น เงินเดือน โบนัส การเลื่อนขั้นและตำแหน่ง และสามารถแสดงให้เห็นจุดอ่อนจุดแข็งของพนักงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาความสามารถ ต่อไป เกณฑ์การประเมินของบริษัทอยู่บนหลักการ ยุติธรรม เหมาะสม และยอมรับได้
5. ระบบค่าจ้าง โครงสร้างของค่าจ้างประกอบด้วย เงินเดือนพื้นฐาน ค่าความสามารถ ค่าตำแหน่ง เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าอาหาร ค่าเบิยช้อ ค่าเดินทาง ค่าเช่า เป็นต้น บริษัทมีการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี โดยมีค่าดัชนีประกอบการขึ้นเงินเดือน คือ การปรับค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาล อัตราเงินเฟ้อซึ่งเป็นตัวชี้วัดการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าครองชีพ และภาวะอุตสาหกรรม
6. ระบบพัฒนาความสามารถ บริษัทมีนโยบายพัฒนาความสามารถโดยแต่ละปีจะทำการกำหนดชั่วโมงการอบรมขั้นต่ำต่อปี ของพนักงานแต่ละลำดับขั้นหรือตำแหน่งงาน

การเลือกหลักสูตรการอบรม บริษัทพิจารณาหลักสูตรที่เหมาะสมกับพนักงาน ได้แก่ การอบรมเชิงกลยุทธ์ การอบรมแยกตามสาขางาน และ การพัฒนาตนเอง การอบรมมีทั้งการอบรมภายในบริษัท และภายนอกบริษัท ตลอดจนส่งพนักงานไปฝึกอบรม และฝึกงานกับบริษัทในกลุ่มสแตนลีย์ที่ต่างประเทศอีกด้วย

จากนโยบายแรงงานประจำปี 2562 บริษัทกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร ที่มีเป้าหมาย พนักงานทุกคนต้องได้รับการ อบรมความรู้หรือทักษะในงาน โดยพนักงานทั่วไปมีเป้าหมายการอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร และมีชั่วโมงอบรมอย่างน้อย 6 ชั่วโมง ต่อคนต่อปี และสำหรับพนักงานที่มีลำดับขั้น มีเป้าหมายอบรมอย่างน้อยปีละ 2 หลักสูตร

ปี 2562 บริษัทจัดอบรมภายในจำนวน 99 หลักสูตร เพิ่มขึ้น 43% จากปีที่ผ่านมา โดยมีพนักงานเข้ารับการอบรมจำนวน 1,742 คน เพิ่มขึ้น 13% จากปีที่ผ่านมา จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ย 28 ชั่วโมงต่อคน เพิ่มขึ้น 133% จากปีที่ผ่านมา และมีการ อบรมภายนอก จำนวน 150 คน ลดลง 55% จากปีที่ผ่านมา * ตัวอย่างหลักสูตรอบรม ได้แก่ หลักสูตร การพัฒนาผู้นำหน่วยงาน (How to develop leadership) หลักสูตร การสร้างทีมงาน (Team Building) หลักสูตร EQ & AQ เพื่อความสำเร็จในงาน (EQ & AQ

for Success in work) เป็นต้น และบริษัทมีการส่งพนักงานไปฝึกอบรมในต่างประเทศที่ประเทศญี่ปุ่น จำนวน 7 คน ลดลง 36% จากปีที่ผ่านมา*

* เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโควิด 19 บริษัทจึงยกเลิกการฝึกอบรมต่างๆ ในช่วงเดือนมกราคม - มีนาคม 2563 ทั้งหมดไปก่อน



ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีการใช้โปรแกรม Employee Training ในการเก็บข้อมูลการเข้ารับการอบรมของพนักงานทุกคน โดยหัวหน้างานจะมีการประเมินผลความสามารถของพนักงานหลังจากผ่านการฝึกอบรมต่างๆ ประกอบการประเมินผลงานของพนักงานประจำปี

โครงการ Thai Stanley Power Up

บริษัทจัดทำโครงการปฏิรูปการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบที่ชื่อว่า Thai Stanley Power Up เพื่อรองรับการเติบโตธุรกิจและความต้องการของลูกค้าสูงสุด โดยเริ่มที่ส่วนงานผลิตคอมโพไซทอนต์ (LE's Reform Model) ระยะเวลาโครงการ 4 ปี ตั้งแต่ปี 2561 - 2564 แบ่งกิจกรรมออกเป็น 6 เรื่อง โดยในปี 2562 มีความคืบหน้าโครงการประมาณ 55% เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ โดยความคืบหน้าของแต่ละกิจกรรม เป็นดังนี้

1. J-CoM (Job Competency Management) เป็นการสร้างระเบียบปฏิบัติงานเพื่อจัดการความรู้ความสามารถในงานของบุคลากรแต่ละระดับ ด้วยการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานแต่ละงานในเชิง PDCA และกำหนดวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ เพื่อยกระดับความสามารถอย่างตรงตามความต้องการและเป็นระบบมากขึ้น

ในปี 2561 ได้ทำระเบียบปฏิบัติงานบุคลากร 6 ระดับตั้งแต่ระดับผู้บริหาร, ผู้จัดการ, ผู้ควบคุม, ผู้ตรวจสอบ, ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์มากและปานกลาง เพื่องานหลักแต่ละประเภท อาทิ งาน New Model , งาน Production เป็นต้น

ในปี 2562 ได้ทำการวัดระดับความรู้ กลุ่มเป้าหมายแรกคือผู้จัดการและหัวหน้างานจำนวน 274 คน โดยการสอบทฤษฎีแล้วทำแบบประเมินตัวเองและยืนยันโดยหัวหน้างาน ผลการประเมินโดยภาพรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยความสามารถที่ใช้ในงานประจำจะมีค่าสูงกว่าความรู้ทั่วไป และบุคลากรที่ทำงานที่เกี่ยวกับการสนับสนุนการผลิตจะมีค่าเฉลี่ยความสามารถในงานมากกว่าหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตโดยตรง

2. Smart Manager Course เป็นการสร้างหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรที่จะเติบโตเป็นผู้บริหารในอนาคตให้สามารถสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดกลยุทธ์ แผนงาน เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งในการบริหารจัดการ

ในปี 2561 ได้สร้างหลักสูตรอบรมเพื่อปรับระดับความรู้ให้มีความใกล้เคียงกันก่อนด้วยหลักสูตร Pre-Smart Manager มีเนื้อหาสำคัญ 4 เรื่องได้แก่ Business Fundament, Daily Management, Trouble Cause Analysis, และ Technic of Presentation เมื่อผ่านการประเมินผลการเรียนแล้วจึงจะสามารถเรียนหลักสูตร Smart Manager ที่มีเนื้อหาสำคัญ 4 เรื่องได้แก่ TQM, Sensibility, Team Leader และ Management Learning และนำเสนอโครงการด้วยตัวเอง 3 เรื่อง ได้แก่ Cross Function, Individual Improvement และ Business Case Study

ในปี 2562 ได้ใช้เวลาเพื่อการเรียนควบคู่ไปกับการทำงานมีผู้เรียนจากแต่ละโรงงานและจบหลักสูตรจำนวน 8 คน ซึ่งในอนาคตผู้จบหลักสูตรจะได้รับมอบหมายให้มีความรู้ที่เรียนเป็นผู้ประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม และให้คำแนะนำการปรับปรุงกระบวนการผลิตเกี่ยวกับ 3 Loss Improvement ร่วมเป็นผู้สอน Smart Manager Course รุ่นถัดไป

3. Expert Course เป็นการสร้างหลักสูตรอบรม เพื่อสร้างผู้ชำนาญที่มีความรู้ที่จำเป็นแบบครอบคลุมตั้งแต่ New Model ถึง Mass production ด้วยเทคนิคการให้ความรู้โดยการศึกษาทฤษฎีด้วยตัวเอง การถ่ายทอดประสบการณ์จากรุ่นพี่ที่ชำนาญงาน และการแลกเปลี่ยนมุมมองกับผู้บริหาร ผู้จบหลักสูตร Expert จะทำหน้าที่เป็นผู้สอน J-CoM, การช่วยวิเคราะห์ปัญหาในกระบวนการผลิต

ในปี 2561 ได้ทำการปรับระดับความรู้ของผู้เรียนให้ใกล้เคียงกันก่อนด้วยหลักสูตร Mini Expert ใช้เวลาเรียน 30 วัน มีเนื้อหาสำคัญ 10 วิชา มีผู้ผ่านหลักสูตร 20 คน

ในปี 2562 ได้จัดหลักสูตร Expert ใช้เวลาเรียน 46 วัน มีผู้เรียนจำนวน 11 คน โดยเรียน 12 วิชา ตัวอย่างเช่น Design & Development, Production preparation, Machine & Equipment, Measurement & Test tool, Spec & Change Control และ Quality Control เป็นต้น ปัจจุบันการเรียนมีความคืบหน้าแล้วประมาณ 75% แต่เนื่องจากผลกระทบจาก Covid 19 จึงหยุดการเรียนชั่วคราว

4. Survey Research เป็นการศึกษาวิจัยแบบสำรวจหัวเรื่อง บัณฑิตด้านบุคลากร บัณฑิตอภិทธิพลของหน่วยงาน และบัณฑิตอภิทธิพลขององค์กร ที่มีผลกระทบด้านคุณภาพของพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อนำผลที่ได้ไปพิจารณาหามาตรการพัฒนาต่อไป

ในปี 2561 ได้สำรวจกลุ่มตัวอย่าง 395 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมาจากแต่ละโรงงานประมาณโรงงานละ 14-27% โดยแบ่งกลุ่มเป็นตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ และอายุงาน สรุปผลการวิจัย เป็นต้นนี้

- ระดับดี ได้แก่ ทักษะคิดค้นคุณภาพ, ความรู้ความสามารถ, วินัยการทำงาน, ความรับผิดชอบในงาน, การสื่อสารภายใน, ความสัมพันธ์ภายใน, ความมั่นคงในงาน, รายได้สวัสดิการ, กฎระเบียบบริษัท, นโยบายและความผูกพันต่อองค์กร

- ระดับพอใช้ ได้แก่ การเติบโตในงาน และการปกครองของหัวหน้างาน

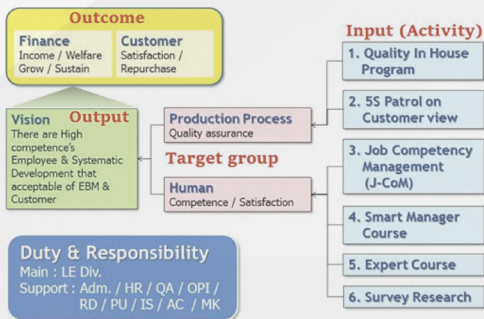
ในปี 2562 ได้นำผลวิจัยมาวิเคราะห์หรือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดแนวทางปรับปรุงด้านพฤติกรรมและประสิทธิภาพการทำงานให้สะท้อนไปที่การทำงานประจำ ได้แก่ การยกระดับความรู้ของหัวหน้างาน, การให้หัวหน้างานเป็นตัวอย่างเป็นที่ดีด้านคุณภาพ, การเข้มงวดในการทำงานตามมาตรฐานการทำงาน ซึ่งจะทำการวัดผลด้วยการทำการศึกษาแบบสำรวจอีกครั้ง คาดว่า จะเริ่มดำเนินการปี 2563

5. Quality In House Program เป็นการสร้างโปรแกรมในคอมพิวเตอร์ เพื่อช่วยนำข้อมูลปัญหาคุณภาพในกระบวนการผลิตมาแสดงข้อมูลในรูปแบบกราฟ และตารางแสดงผล ช่วยให้สามารถวิเคราะห์ให้เข้าใจง่ายและใช้เวลารวดเร็ว มีการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์สาเหตุและการแก้ไขจัดเก็บอย่างเป็นระบบเพื่อให้สามารถใช้ได้ด้วยกันทุกโรงงาน รวมทั้งพัฒนาทักษะการจัดการปัญหาได้อย่างเป็นแนวทางเดียวกันของแต่ละโรงงาน

ในเดือนมิถุนายน 2562 ได้เริ่มใช้โปรแกรม โดยจัดการประชุมร่วมกับตัวแทนทุกโรงงานเป็นรายสัปดาห์ ในการควบคุมปัญหา 3 Loss ที่เกิดในกระบวนการ มีการจัดทำคู่มือในการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบต่างๆ ให้ความสำคัญให้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลเชิงตัวเลขของแต่ละโรงงานเป็นหลักการที่เหมือนกัน ทำให้การตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาถูกต้องมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการมีทิศทางที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง เป้าหมายในปี 2563 ต้องเพิ่มทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ปัญหาสำคัญถูกแก้ไขและควบคุมอย่างต่อเนื่อง

6. 5S patrol by customer view เป็นการศึกษาตรวจหาความเสี่ยงด้าน Quality, Safety, 5S. ในกระบวนการผลิต และแลกเปลี่ยนมุมมองในเชิงการมองแบบลูกค้า เพื่อป้องกันการเกิดปัญหา และมีการพัฒนากระบวนการควบคุมการผลิตอย่างต่อเนื่อง ในปี 2561 ทำการตรวจรายสัปดาห์แต่ละโรงงานแต่ละกระบวนการผลิตจำนวน 40 ครั้ง

ในปี 2562 ทำการตรวจจำนวน 35 ครั้ง ความเสี่ยงที่พบเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ 5S. เกี่ยวกับความปลอดภัย และ เกี่ยวกับคุณภาพ ทั้งนี้ความเสี่ยงที่พบได้ถูกแก้ไขเสร็จสิ้นแล้ว นอกจากนี้ยังได้ขยายผลให้แต่ละโรงงานทราบในรายละเอียดของความเสี่ยงเพื่อเป็นการป้องกันการเกิดปัญหาส่วนหน้า สำหรับในปี 2563 จะถ่ายทอดแนวคิดและมุมมองในการตรวจ โดยใช้มุมมองให้เหมือนลูกค้า ให้กับผู้ปฏิบัติงานแต่ละโรงงาน



บริษัทได้รับการรับรอง มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 - 2553) ฉบับสมบูรณ์ จากกระทรวงแรงงาน ซึ่งได้รับการตรวจประเมินเป็นประจำทุกปี

2. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัทให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยไว้เป็นอันดับแรกของการบริหารจัดการ ด้วยแนวคิด “พนักงานทุกคนเดินทางออกจากบ้าน มาทำงานและกลับสู่ครอบครัว ปลอดภัยทุกประการ”

บริษัทกำหนดนโยบายและการดำเนินงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควบคู่ไปกับหน้าที่ประจำของพนักงาน ดังนี้

1. บริษัทจะกำหนดให้ความปลอดภัยในการทำงานถือเป็นหน้าที่รับผิดชอบอันดับแรกในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน
2. บริษัทปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงนโยบายและข้อกำหนดด้านความปลอดภัยของลูกจ้างอย่างเคร่งครัด
3. บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม และวิธีปฏิบัติงานที่ปลอดภัยอย่างต่อเนื่องตลอดจนการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสม รวมถึงการรักษาไว้ซึ่งสุขภาพอนามัยที่ดีของพนักงานทุกคน
4. บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมให้มีกิจกรรมความปลอดภัยต่าง ๆ ที่ช่วยกระตุ้นจิตสำนึกด้านความปลอดภัยของพนักงานทั้งในและนอกงาน เช่น วัฒนธรรมด้านความปลอดภัย การอบรม จูงใจ ประชามติ การแข่งขันด้านความปลอดภัย เป็นต้น
5. บริษัทกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องกระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำ อบรม ฝึกสอน จูงใจ และกระตุ้นจิตสำนึกให้กับพนักงานปฏิบัติงานด้วยวิธีที่ปลอดภัย
6. บริษัทกำหนดให้พนักงานทุกคนต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของตนเอง เพื่อร่วมงานตลอดจนทรัพย์สินของบริษัทเป็นสำคัญตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน
7. บริษัทสนับสนุนการปฏิบัติ 5ส (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย) ในสถานที่ทำงานอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ เจ็บป่วยในงานและโรคจากการทำงาน
8. บริษัทพร้อมส่งเสริมให้พนักงานทุกคนร่วมมือในโครงการความปลอดภัยอาชีวอนามัยของบริษัท และมีสิทธิเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงสภาพการทำงานและวิธีการทำงานให้ปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง
9. บริษัทสนับสนุนทางด้านทรัพยากรบุคคลและงบประมาณในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เกิดความปลอดภัยต่อพนักงานของบริษัทและบุคคลภายนอก
10. บริษัทสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมการค้นหาและการประเมินอันตราย (Safety Shop floor Management) อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอุบัติเหตุเป็นศูนย์ทั้งในงานและนอกงาน
11. บริษัทจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ข้างต้นอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง

การดำเนินกิจกรรมด้านความปลอดภัย

บริษัทจัดตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety Committee) ซึ่งประกอบด้วย ตัวแทนผู้บริหารระดับสูง ตัวแทนพนักงานที่มาจากการเลือกตั้ง และตัวแทนพนักงานที่มาจากการแต่งตั้งโดยบริษัท ปัจจุบันมีสมาชิกจำนวน 31 ท่าน ทำหน้าที่ พิจารณานโยบายและแผนการดำเนินงานต่างๆ , ทำการสำรวจการทำงาน , การพิจารณาโครงการ และรายงานการดำเนินงานต่างๆ ให้ คณะกรรมการบริหารทราบ โดยมีวาระ 2 ปี มีการประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ทั้งนี้ ฝ่าย Safety and Environment ในสังกัดส่วนงานบริหาร เป็นหน่วยงานหลักในการผลักดันให้ส่วนงานต่างๆ ดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายของบริษัทที่ทุกพื้นที่ ตลอดจนจัดเก็บข้อมูลสถิติด้านความปลอดภัย เพื่อนำข้อมูลไปเสนอปรับปรุงและพัฒนาให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานที่ดี

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

ในปี 2562 บริษัทกำหนดนโยบายบริหารด้านความปลอดภัย คือ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สามารถสบายใจได้ โดยตั้งเป้าหมายและผลลัพธ์ เป็นดังนี้

อุบัติเหตุในงาน = 0 (ศูนย์) เรื่อง , ผลที่ได้ เป็นไปตามเป้าหมาย

อุบัติเหตุในงาน = 0 เรื่อง , ผลที่ได้ เป็นไปตามเป้าหมาย

ชั่วโมงการทำงานที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุชั้นสูงสุดงาน 10,000,000 ชั่วโมงงานขึ้นไป (Man x Hour) ผลที่ได้เป็นไปตามเป้าหมายในเดือนตุลาคม 2562 และบริษัทได้ตั้งเป้าหมายใหม่เป็น 12,000,000 ชั่วโมงงานขึ้นไป และได้ผลตามเป้าหมายในเดือนมกราคม 2563 บริษัทได้ตั้งเป้าหมายใหม่เป็น 15,000,000 ชั่วโมงการทำงานขึ้นไป

การส่งเสริมความรู้ด้านความปลอดภัย

บริษัทเปิดศูนย์อบรมการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย (Safety Dojo) เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและจิตสำนึกด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานทุกคนรวมถึงผู้รับจ้างจากภายนอก และสนับสนุนเป้าหมายลดอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นศูนย์ โดยเป็นสถานที่จัดฝึกอบรม และเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านความปลอดภัยอย่างสมบูรณ์ มีสถานีจำลองแสดงความเสี่ยงการเกิดอุบัติเหตุจากสถานการณ์ต่างๆ โดยบริษัทจัดหลักสูตรการอบรมแก่พนักงานที่ศูนย์นี้เป็นประจำต่อเนื่องทุกเดือน

นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอก อาทิ หน่วยงานราชการ สถาบันการศึกษา เข้ายี่ยมชมศึกษาฐานที่ศูนย์นี้อีกด้วย



ในปีที่ผ่านมา บริษัทอภิวินธรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานกับเครื่องจักร 6 ประการ เพื่อณรงค์ให้พนักงานตระหนักถึงอันตรายจากการทำงานกับเครื่องจักร



บริษัทยังจัดให้มีกิจกรรมอื่นๆ ด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ได้แก่

- การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อาทิ
 - อบรมข้อกำหนดการใช้รถโฟล์คลิฟท์ การอบรม จป.บริหาร
- การซ้อมอพยพหนีไฟภาคกลางวันและกลางคืน
- การฝึกซ้อมเตรียมความพร้อมในสถานการณ์ฉุกเฉิน ของทีม Top Gun (ทีมโต้ตอบในภาวะฉุกเฉินชั้นสูง)
- การจัดนิทรรศการสัปดาห์ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม และ อนุรักษ์พลังงาน



ด้านอาชีวอนามัย

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

- การตั้งเป้าหมาย และผลลัพธ์ บริษัทได้กำหนดเป้าหมายการเจ็บป่วยจากการทำงานของพนักงานต้องลดลง 50% จากปี 2018 ซึ่งผลลัพธ์จากการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

- การตรวจสอบสภาพพนักงาน บริษัทจัดให้มีการตรวจสอบสภาพพนักงานทุกคนเป็นประจำทุกปี โดยมีรายการตรวจสอบสภาพทั่วไป และการตรวจสอบสภาพตามปัจจัยเสี่ยงสำหรับพนักงานที่ทำงานในพื้นที่พิเศษ เช่น พนักงานที่ทำงานในพื้นที่ที่มีเสียงดัง มีฝุ่นละออง มีไอระเหยของสารเคมีอันตราย เป็นต้น

ผลการตรวจสอบสภาพ บริษัทดำเนินการแจ้งผลตรวจสอบสภาพให้กับพนักงานทุกคนรับทราบ ซึ่งกรณีพนักงานมีข้อสงสัยหรือต้องการปรึกษาปัญหาด้านสุขภาพสามารถสอบถามจากแพทย์ผู้ตรวจได้โดยตรงโดยข้อมูลดังกล่าวถือเป็นความลับของพนักงาน ทั้งนี้บริษัทจัดแพทย์และพยาบาลให้บริการพนักงานในบริษัททุกวัน ให้อาชีพต้นมาตรฐานโรงพยาบาลเอกชน



การดำเนินการมาตรการป้องกันไวรัส โควิด 19

ในช่วงต้นปี 2563 เกิดวิกฤตการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 ไปทั่วโลก ในประเทศไทยมีผู้ป่วยติดเชื้อโรคจำนวนมาก บริษัทให้ความสำคัญกับสถานการณ์นี้อย่างมาก โดยออกมาตรการป้องกัน อาทิ จัดจุดวางอุปกรณ์ทำความสะอาด อาทิ เจลล้างมือ แอลกอฮอล์ ทั่วทั้งบริษัท การแจกหน้ากากอนามัยให้พนักงานสวมใส่เพื่อป้องกันการติดเชื้อตลอดเวลาตั้งแต่ออกจากที่พักมาถึงบริษัทและในกลับบ้านก็ปฏิบัติเช่นเดียวกัน การตรวจคัดกรองจากอุณหภูมิในร่างกายพนักงานและบุคคลภายนอกที่เข้ามาในอาณาเขตบริษัท การทำป้ายสัญลักษณ์ต่างๆ เพื่อการเว้นระยะห่างทางสังคม Social Distancing ในพื้นที่ใช้สอยร่วมกัน ได้แก่ โรงอาหาร ห้องประชุม เป็นต้น การประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ทำให้ลดระยะเวลาดำเนินการ บริษัทไม่พบพนักงานติดเชื้อไวรัสนี้ ปัจจุบันบริษัทยังคงรักษามาตรการและเฝ้าระวังโรคไวรัส โควิด 19 อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง



จากการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างจริงจังและสม่ำเสมอ ทำให้บริษัทได้รับรางวัลด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2562 บริษัทได้รับรางวัลดังนี้

1. รางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยได้รับต่อเนื่องเป็นปีที่ 16 (สิงหาคม 2562)



2. รางวัล 2019 TCC Safety Activity Target and achieving audit (Level A) จาก ชมรมผู้ผลิตชิ้นส่วนโตโยต้า (TCC) (มกราคม 2563)



บริษัทเปิดเผยข้อมูลเชิงสถิติด้านความปลอดภัยไว้ที่ สรุปลผลการดำเนินงาน ของรายงานนี้

3. การสนับสนุนสังคมและชุมชนท้องถิ่น

บริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากบริษัทไม่ได้ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม บริษัทจึงให้ความสำคัญระดมทรัพยากรต่อชุมชนใกล้เคียงบริษัท ทั้งนี้บริษัทไม่เคยมีข้อพิพาทกับชุมชน โดยบริษัทได้ประสานงานและร่วมมือกับเทศบาลตำบลบ้านกลาง ซึ่งเป็นตัวแทนชุมชนในการร่วมกิจกรรมกับชุมชน อาทิ การแพทย์แผนกเข้าพรรษา การทำบุญตักบาตรอาหารแห้ง การใช้ผลิตภัณฑ์อาหารในชุมชนท้องถิ่นเป็นชุดอาหารว่างในงานประชุมผู้ถือหุ้น ร่วมกิจกรรมปรับปรุงระบบไฟฟ้าแก่ วัดเสด็จ จ.ปทุมธานี ในโครงการ “จิตอาสาพิทักษ์ศาสนสถาน” ของกระทรวงอุตสาหกรรม เป็นต้น



สำหรับกิจกรรมสนับสนุนและช่วยเหลือสังคมด้านอื่น ๆ ได้แก่ การนำข้าวสารจากกลุ่มชาวนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมาแปรรูปเป็นขนมโตฟูเพื่อเป็นของขวัญปีใหม่แก่ลูกค้า การให้พื้นที่บริษัทเป็นที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรที่เกิดภาวะผันผวน การให้พนักงานร่วมบริจาคสิ่งของช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ การมอบเงินสนับสนุน กิจกรรม “เดิน – วิ่ง เปลี่ยนชีวิต” ซึ่งเป็น การหารายได้มอบให้ โรงพยาบาลปทุมธานี และโรงพยาบาลคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี



ในด้านการพัฒนาชุมชนของบริษัทเป็นไปในรูปแบบการจ้างงาน เนื่องจากพนักงานของบริษัทประมาณ 80% มีที่พักอาศัยในเขตจังหวัดปทุมธานี และส่วนใหญ่เป็นคนพื้นที่อีกด้วย นอกจากนี้บริษัทยังเปิดโอกาสให้อาสาสมัครการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาฐานในโรงงานผลิต เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและเข้าใจในอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มมากขึ้น



ตั้งแต่ปี 2559 บริษัทได้ร่วมลงทุนใน บริษัท ประชารัฐวิถีสამัคคี ปทุมธานี (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด ในสัดส่วน 22.25% ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามนโยบายของรัฐบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีรายได้มากขึ้น โดยบริษัทได้ส่งตัวแทนเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ และ ปัจจุบันได้จัดให้มีการจำหน่ายสินค้าจากผู้ผลิตในกลุ่มเป็นประจำทุกเดือน ในช่วงการจัดตลาดนัดสินค้าสะดวกซื้อ

ในช่วงต้นปี 2563 ได้เกิดภาวะโรคระบาดไวรัส โควิด 19 ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในจังหวัดปทุมธานีมีผู้ติดเชื้อและทางราชการมีมาตรการต่างๆ ประชาชนรวมถึงพนักงานได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก บริษัทได้ออกมาตรการป้องกันต่างๆ เพื่อดูแลพนักงานอย่างเข้มแข็ง ตลอดจนให้การสนับสนุนกับหน่วยงานราชการ ด้วยการออกแนบพับประชาสัมพันธ์คำแนะนำเกี่ยวกับไวรัสโควิด 19 ให้ทางกรมนำไปแจกจ่ายประชาชนทั่วไป การให้กำลังใจบุคลากรทางการแพทย์ เป็นต้น

Sign of the Government of Thailand

คำแนะนำเกี่ยวกับ COVID-19

อาการ

มีไข้ 37.5°C ขึ้นไป
ร่วมกับมีอาการอย่างใดอย่างหนึ่ง
เช่น ไอ น้ำมูก เจ็บคอ
หายใจเหนื่อยหอบ อ่อนเพลีย
ปวดศีรษะและปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ

สิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง

- การเดินทางไปประเทศหรือพื้นที่เสี่ยง
- การอยู่ในสถานที่แออัด เช่น จ้างรถมินิบัส, รถตู้, ยาน
- การใกล้ชิดหรือสัมผัสผู้ที่มีอาการหวัด

วิธีการป้องกันตนเอง

- สวมหน้ากากอนามัยทุกครั้งเมื่ออยู่ในที่สาธารณะ
- ทำความสะอาดมือของเครื่องใช้
- หลีกเลี่ยงมือให้สะอาดด้วยสบู่หรือแอลกอฮอล์ 70% ขึ้นไป
- นอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ
- ใช้ผ้ากระดาษปิดจมูกและปากเมื่อไอหรือจาม
- ออกกำลังกายเป็นประจำสม่ำเสมอ
- รับประทานอาหารปรุงสุกก่อน **ไม่คลุกสุกสุก**
- ทิ้งระยะการสนทนาอย่างน้อย 2 เมตร

สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ กรุง, HK Dept., USA Dept., UK Dept.

กิจกรรมเพื่อสังคมโดย มูลนิธิสแตนเลย์ประเทศไทย (CSR after process by Stanley Thailand Foundation)

กลุ่มบริษัทสแตนเลย์ได้ร่วมก่อตั้ง มูลนิธิสแตนเลย์ประเทศไทย ตั้งแต่ปี 2536 เพื่อดำเนินกิจกรรมทางสังคมโดยส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ซึ่งถือเป็นชุมชนท้องถิ่นของไทยสแตนเลย์ กิจกรรมของมูลนิธิสแตนเลย์ประเทศไทยในปี 2562 เป็นดังนี้

1. กิจกรรมทางการศึกษา ได้แก่

1.1 การมอบทุนการศึกษาประจำปี 2562 แก่นักเรียนจำนวน 650 คน จาก 103 โรงเรียนในเขตจังหวัดปทุมธานี และจาก 8 โรงเรียนในเขตจังหวัดนครราชสีมา

สำหรับการศึกษาคือเนื่องแบบรายบุคคล (Outshining Fund) มูลนิธิจะให้การสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมปลายหรือเทียบเท่าจนจบระดับปริญญาตรี ในปี 2562 ได้คัดเลือกนักเรียนเข้าโครงการจำนวน 1 คน จากโรงเรียนสุนทรโรเมตตาประชาสรรค์ และมีนักเรียนในโครงการจบการศึกษาระดับปริญญาตรี 5 คน ปัจจุบันมีนักเรียนในโครงการ 12 คน



1.2 การสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา ได้แก่ สนับสนุนการประกวดโครงงานวิทยาศาสตร์ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น Stanley Science Project Contest ครั้งที่ 18 และ สนับสนุนการประกวดแข่งขันหุ่นยนต์ ของสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น (สสท)

1.3 การมอบอุปกรณ์ทางการศึกษา ได้แก่ มอบจักรยานจำนวน 260 คัน ให้กับ 26 โรงเรียนในเขตอำเภอสามโคก , อำเภอเมือง และอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี



2. **กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม** ได้แก่ การมอบถังขยะให้แก่ชุมชนท้องถิ่น โดยมอบถังขยะแยกประเภทขยะ ให้กับวัดชินวราราม และ มูลนิธิร่วมกับฝ่ายความปลอดภัยของบริษัท ไทยสแตนเลย์การไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) และ บริษัท เอเชียนสแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จัดกิจกรรม Safety To School ใน 6 โรงเรียนในจังหวัดปทุมธานี โดยเป็นการให้ความรู้ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม และอนุรักษ์พลังงาน มีการสาธิตการดับเพลิง การอพยพหนีไฟ ทั้งนี้มูลนิธิได้มอบถังดับเพลิงจำนวนโรงเรียนละ 10 ชุด และชุดถังขยะแยกประเภท ให้ทุกโรงเรียน



3. **กิจกรรมสนับสนุนองค์กรสาธารณกุศล** ได้แก่ การมอบสิ่งของใช้ในชีวิตรประจำวันแก่ผู้ป่วยโรคเอดส์ วัดพระบาทน้ำพุ จังหวัดลพบุรี และเด็กพิการทางสมอง สมาคมรวมปัญญาคนพิการ จังหวัดนนทบุรี การมอบเครื่องกระตุกหัวใจไฟฟ้าชนิดอัตโนมัติ (AED - Automated External Defibrillator) ให้กับหน่วยกู้ภัยในพื้นที่อำเภอเมือง และอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี



ในเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2563 มูลนิธิร่วมกับบริษัท สิทธิผล 1919 จำกัด ได้มอบอุปกรณ์ทางการแพทย์และปรับปรุงห้องฉุกเฉิน โรงพยาบาลลาดหลุมแก้ว มูลค่า 2,000,000 บาท



และจากสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโควิด 19 มูลนิธิได้มอบเงินสนับสนุนการจัดทำหน้ากากผ้า โครงการด้วยรักและห่วงใย ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง จำนวนเงิน 100,000 บาท เพื่อแจกจ่ายให้กับประชาชนในเขตจังหวัดปทุมธานี



4. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทให้ความสำคัญและรับรู้สิทธิของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม โดยกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการดูแลจัดการสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย ไว้ใน นโยบายการกำกับดูแลกิจการ และ ธรรมนูญของกรรมการและพนักงานบริษัท และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ สามารถติดต่อสื่อสารหรือร้องเรียนกับบริษัทผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัทได้ (companysecretary@thaistanley.com) โดยบริษัทมีการกำหนดขั้นตอนและหน่วยงานสำหรับดำเนินการโดยเฉพาะ

บริษัทพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวข้องระหว่างบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียและมีการบริหารจัดการ 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 (Marketing Department) ดูแลรับผิดชอบลูกค้าแต่ละรายเป็นการเฉพาะ - ให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรม การประชุมต่างๆของลูกค้า
คู่ค้าผู้ขาย (Supplier)	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมประจำปี (Supplier Meeting) - การแจ้งข่าวสาร นโยบายการทำกิจกรรมต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - แผน/เป้าหมายการสั่งซื้อ - นโยบาย ข้อปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง / มีผลกระทบต่อคำสั่งซื้อ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดส่วนงานจัดซื้อ (Purchasing Department) ดูแลรับผิดชอบเป็นกลุ่มตามประเภทของคำสั่งซื้อ (กลุ่มวัสดุ,กลุ่มอื่นๆ) - จัดประชุมประจำปี - ให้คำแนะนำการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการผลิต และมาตรฐานต่างๆ
พนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> - เลือกตั้ง / แต่งตั้ง ตัวแทนมาเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ และ คณะกรรมการชุดอื่นๆ ในบริษัท - สื่อสารนโยบาย ประกาศ ข่าวสารต่างๆ - จัดตัวแทนจากส่วนงานบริหาร เข้าร่วมประชุมกับส่วนงานต่างๆ - จัดช่องทางติดต่อร้องเรียน ทั้งภายในบริษัท และบริษัทตัวแทน 	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบาย เป้าหมาย ทิศทางการดำเนินธุรกิจ - ค่าตอบแทน สวัสดิการ ผลประโยชน์อื่น ๆ ของพนักงาน - การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความก้าวหน้าในงาน - สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน และด้านสุขอนามัย - ถึงอำนวยความสะดวก พื้นที่พักผ่อน - กิจกรรมอื่นๆ เพื่อผ่อนคลายและส่งเสริมสุขภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดตัวแทนจากส่วนงานบริหาร ร่วมประชุมกับทุกส่วนงาน - จัดการเลือกตั้งตัวแทนพนักงานมาเป็น คณะกรรมการสวัสดิการ - แต่งตั้งพนักงานเป็นกรรมการใน คณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ - จัดสวัสดิการ กิจกรรม สำหรับพนักงานเป็นประจำทุกปี - จัดพื้นที่ อุปกรณ์ ยานพาหนะความสะดวกตามความจำเป็น อาทิ ห้องสมุด ห้องออกกำลังกาย พื้นที่พักผ่อน วันสะดวกซื้อ - จัดช่องทางติดต่อ สอบถาม ร้องเรียน - จัดช่องทางสื่อสารกับพนักงาน อาทิ ดิบบอร์ดข่าวสาร mail lotus note , เสียงตามสาย การประชุม

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางที่มีส่วนร่วม	ประเด็นที่ให้ความสนใจ	การดำเนินงานของบริษัท
ผู้ถือหุ้น	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุมผู้ถือหุ้น - ดิติดอน์กลองทุนสัมพันธ์ - รายงานประจำปี และรายงานอื่นๆ - ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์บริษัท 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลการดำเนินงาน และเป้าหมายทางธุรกิจ - นโยบายการจ่ายเงินปันผล และนโยบายบริหารจัดการต่างๆ - จริยธรรมทางธุรกิจ การต่อต้านคอร์รัปชั่น คุณสมบัตินวัตกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดนำลงทุนสัมพันธ์ ให้เป็นช่องทางติดต่อให้ข้อมูล - จัดการประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี - เปิดเผยแพร่ข้อมูลในช่องทางต่างๆ อาทิ เว็บไซต์ รายงานประจำปี รายงานความยั่งยืน คำชี้แจงผลดำเนินงาน - จัดการเยี่ยมชมบริษัท (พิจารณาตามความเหมาะสม)
หน่วยงานของรัฐบาลท้องถิ่น หน่วยงานกำกับต่างๆ	<ul style="list-style-type: none"> - ร่วมกิจกรรมในโครงการต่างๆ - การประชุม การเข้าพบในโอกาสต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง - การมีส่วนร่วมกับภาครัฐ และองค์กรท้องถิ่น - การจัดการที่มีผลกระทบต่อชุมชน และ สังคม 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ความร่วมมือ จัดตัวแทนบริษัทเข้าร่วมการประชุม 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

การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์พลังงาน

การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์พลังงาน บริษัทแต่งตั้งคณะกรรมการด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Committee) และตัวแทนสิ่งแวดล้อม (ER – Environment Responsibility) ประกอบด้วยผู้บริหาร และ พนักงานจากทุกส่วนงาน ปัจจุบันมีจำนวน 73 คน ทำหน้าที่ผลักดัน เสนอแนะ ระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งพิจารณาตามความเกี่ยวข้องของกฎหมายสิ่งแวดล้อมและข้อกำหนดอื่นๆ และเพื่อให้เป็นไปตาม นโยบายการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ของบริษัทและของกลุ่มสแตนเลย์ (Japan Stanley Environment Policy) โดยมีฝ่าย Safety & Environment ทำหน้าที่ผลักดันให้เกิดกิจกรรมการดำเนินงานต่างๆ ครอบคลุมทุกพื้นที่

บริษัทกำหนดวิสัยทัศน์ด้านสิ่งแวดล้อม ไว้ดังนี้

“เรามุ่งมั่นในการดำเนินกิจกรรมทั้งปวงของบริษัท โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งความสมบูรณ์ทางธรรมชาติและสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมในสังคมที่ยั่งยืน”

นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ด้านสิ่งแวดล้อม บริษัทได้กำหนดนโยบายกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้พนักงานทุกคนต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตน ดังนี้

1. บริษัทมุ่งมั่นปฏิบัติ ควบคุม ปกป้อง การใช้ทรัพยากรและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมทั้งปวงของบริษัท เพื่อให้สอดคล้องตามกฎหมายสิ่งแวดล้อมและข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. บริษัทมุ่งมั่นพัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตภัณฑ์และบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งขยายผลไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัท
3. บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การฝึกอบรม การประชาสัมพันธ์ และอื่นๆ เป็นต้น เพื่อช่วยยกระดับจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน รวมถึงการอนุรักษ์ ป้องกัน และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม
4. บริษัทเปิดเผยนโยบายสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นการสื่อสารและแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการควบคุม ปกป้อง พัฒนา และปรับปรุงระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชน
5. บริษัทสนับสนุนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของชุมชนในท้องถิ่น โดยร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นๆ
6. บริษัทสนับสนุนให้มีการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน (Environmental Shop Floor Management) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการมีระบบสิ่งแวดล้อมที่ดี
7. บริษัทจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ข้างต้นเป็นประจำและต่อเนื่อง

นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมประจำปี 2562 คือ ภัยพิบัติต่อสภาพแวดล้อมเป็นศูนย์ โดยยกระดับศักยภาพด้านสิ่งแวดล้อมและปฏิบัติตามกฎหมาย

เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมประจำปี 2562 คือ ปริมาณการปล่อย CO2 ลดลงจากปีฐาน 2557 และ ไม่มีการปฏิบัติที่ผิดกฎหมายสิ่งแวดล้อม ตลอดจนไม่มีอุบัติเหตุด้านสิ่งแวดล้อม

สำหรับการดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมในปี 2562 มีดังนี้

1. กิจกรรมลดการใช้ทรัพยากรที่สำคัญ

1.1 ลดอัตราการใช้น้ำลง 1% จากปีฐาน 2560 โดยใช้ดัชนีชี้วัดเป็น อัตราการใช้น้ำต่อผลิตภัณฑ์ และต่อจำนวนพนักงาน

การดำเนินงาน จัดทำโครงการนำน้ำ Recycle มาใช้ในระบบน้ำของชั้นตอนเคลือบผิวชิ้นงานในโรงงานผลิตชุดโคมไฟ, ระบบรดน้ำสนามหญ้า และใช้ในห้องน้ำ (ชักโครก), เปลี่ยนสุขภัณฑ์ชักโครกเป็นรุ่นประหยัดน้ำและเปลี่ยนก๊อกน้ำอย่างสม่ำเสมอในห้องน้ำเป็นแบบ Censor ภายในบริษัททั้งหมด

ผลลัพธ์ที่ได้ เป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากโครงการดังกล่าวข้างต้นมีการใช้น้ำ Recycle อยู่แล้ว และสามารถลดการใช้น้ำ Recycle ลง 10,396.34 m3xc

1.2 ลดปริมาณขยะที่ส่งไปกำจัดด้วยวิธีฝังกลบลง 5% จากปีฐาน 2560 ด้วยการ การรณรงค์การคัดแยกขยะและปรับเปลี่ยนวิธีการกำจัดขยะ โดยผลักดันให้นำไปกำจัด แบบ Reuse และ Recycle , จัดกิจกรรมตรวจติดตามจากคณะกรรมการสิ่งแวดล้อม ทุกไตรมาส เพื่อตรวจสอบการจัดการขยะของแต่ละหน่วยงาน และประชาสัมพันธ์สร้างจิตสำนึกโดยการฝึกอบรมเรื่อง การจัดการขยะของบริษัทให้กับพนักงาน ตลอดจนรณรงค์ให้ทุกหน่วยงานจัดทำโครงการลดปริมาณขยะ อย่างน้อยหน่วยงานละ 1 โครงการ

ผลลัพธ์ที่ได้ เป็นไปตามเป้าหมาย บริษัทเน้นย้ำให้มีการคัดแยกขยะเป็นประเภทต่าง ๆ มีการทำลายของเสียและส่งขายให้เอกชนนำไป recycle ต่อไป นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับกิจกรรม 5S โดยเน้นย้ำการรักษาความสะอาดทุกพื้นที่

1.3 ลดอัตราการใช้กระดาษลง 1% จากปีฐาน 2561 โดยการปรับเปลี่ยนวิธีการประเมินความสอดคล้องผ่านการใช้โปรแกรม Excel , จัดทำระบบการดำเนินการเกี่ยวกับวัสดุไม้ใช้แล้วผ่านการใช้โปรแกรมของหน่วยงาน Information System และจัดทำโครงการรณรงค์ลดการใช้กระดาษทุกหน่วยงาน อย่างน้อย หน่วยงานละ 1 โครงการ ผลลัพธ์ที่ได้เป็นไปตามเป้าหมาย

2. การตรวจติดตามโดยผู้บริหารระดับสูง และ หน่วยงานภายนอก

เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและรักษาสภาพแวดล้อมให้อยู่เสมอ บริษัทกำหนดให้ผู้บริหารระดับสูงตรวจติดตามทุกพื้นที่เป็นรายเดือน ในปี 2562 บริษัทจัดให้หน่วยงานมาตรฐานจากภายนอก เข้ามารีวิวคำถามภาวะต่าง ๆ ภายในบริษัท ได้แก่ เสียง น้ำเสีย ความร้อน และ คุณภาพอากาศ ผลการตรวจวัด มีค่าอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

3.. การอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทกำหนดให้มีการ จัดอบรมด้านสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ หลักสูตรข้อกำหนด ISO14001:2015 , หลักสูตรการจัดการขยะภายในบริษัท เป็นต้น

4. กิจกรรมรณรงค์ด้านสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ

เพื่อกระตุ้นพนักงานให้เกิดการอนุรักษ์ด้านสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม อาทิ การจัดนิทรรศการสิ่งแวดล้อมโลก กิจกรรมลดการใช้ถุงหูหิ้วพลาสติกภายในบริษัท กิจกรรม Green Factory โดยผู้บริหารและพนักงานร่วมกันปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในบริษัทในวันทำงานสุดท้ายของปี



บริษัทไม่พบการปฏิบัติที่ผิดกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม และไม่มีอุบัติเหตุจากสิ่งแวดล้อม อีกทั้งบริษัทไม่มีข้อขัดแย้งหรือข้อร้องเรียนในประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมจากชุมชนและหน่วยงานภายนอก ทั้งนี้บริษัทได้รับการรับรอง ระบบ ISO14001 ตั้งแต่ปี 2545 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

การบริหารจัดการด้านอนุรักษ์พลังงาน

บริษัทจัดให้มีคณะกรรมการอนุรักษ์พลังงาน ซึ่งเป็นตัวแทนจากทุกส่วนงานในบริษัท ปัจจุบันมีจำนวน 24 คน ทำหน้าที่ดำเนินการจัดการด้านพลังงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายอนุรักษ์พลังงานและวิธีการจัดการด้านพลังงานของบริษัทฯ ประสานงานควบคุมดูแล จัดทำรายงานเกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงาน และสนับสนุนให้ผู้บริหารดำเนินการตามกฎหมาย โดยมีฝ่าย Safety & Environment เป็นหน่วยงานหลักต้นให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ

นโยบายด้านอนุรักษ์พลังงาน

1. บริษัทมุ่งมั่นดำเนินการจัดการพลังงานและอนุรักษ์พลังงาน ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายอนุรักษ์พลังงานและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. บริษัทถือว่าการอนุรักษ์พลังงานเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารและพนักงานบริษัทในทุกระดับที่จะต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามมาตรการอนุรักษ์พลังงานที่กำหนด รวมถึงการติดตามตรวจสอบและรายงานต่อคณะกรรมการอนุรักษ์พลังงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อเป็นการแสดงเจตจำนงที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงานอย่างต่อเนื่อง
3. บริษัทจัดสรรทรัพยากรที่เกี่ยวข้องในการอนุรักษ์พลังงานและการจัดการพลังงานให้เพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการจัดการพลังงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้
4. บริษัทผลักดันกระบวนการผลิต รวมถึงกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังงาน เพื่อการอนุรักษ์พลังงาน และการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานของบริษัท
5. บริษัทดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงานขององค์กรให้เหมาะสมกับลักษณะและปริมาณพลังงานที่ใช้จริง เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของอุตสาหกรรม เทคโนโลยีที่เหมาะสมรวมทั้งนำแนวทางการปฏิบัติที่ดีมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง
6. บริษัทแสวงหาพลังงานสะอาด (Clean Energy) เพื่อก่อให้เกิดการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน และพร้อมที่จะเปิดเผย ถ่ายทอด รวมทั้งประชาสัมพันธ์กิจกรรมด้านการอนุรักษ์พลังงานไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน
7. ลดการปล่อยก๊าซ CO₂ ลง 1% จากปี 2018
(เป้าหมายปีนี้เป็น = 9.02 Ton CO₂/MTHB ผลลัพธ์ปี 2018 = 9.11 TonCO₂/MTHB)

ในปี 2562 บริษัทกำหนดเป้าหมายและดำเนินการด้านอนุรักษ์พลังงานไว้ ดังนี้

- ลดการปล่อย CO2 ลง 1% จากปีฐาน 2561 โดยมีกิจกรรมการตรวจสอบการใช้พลังงานด้วยการใช้ Yellow Card , การฝึกอบรมสร้างความตระหนักในการใช้พลังงาน และส่งเสริมการใช้ พลังงานทดแทน (Solar Rooftop)

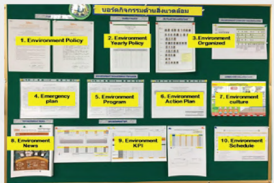
ปัจจุบัน บริษัทได้ติดตั้งแผง Solar cell บนพื้นที่หลังคาโรงงานผลิต Lamp 7 และ หลังคาอาคารเอนกประสงค์ PQC ซึ่งเป็นอาคารที่ประกอบด้วยโรงอาหาร ห้องสมุด ห้องออกกำลังกาย และพื้นที่สำหรับงานด้านวิศวกรรมสนับสนุนการผลิตและฝึกอบรม ตลอดจนพนักงานฝ่ายผลิต ก่อนเข้าสู่โรงงานการผลิตจริง โดยเป็นอาคารที่มีแนวคิดด้านการอนุรักษ์พลังงาน ระบบแสงสว่างใช้หลอดไฟ LED , และใช้ระบบเปิดปิดไฟอัตโนมัติ (Diming Switch) และออกแบบในพื้นที่ที่พนักงานส่วนมีการใช้แสงธรรมชาติ พื้นที่รวม 14,282 sq.m. มีกำลังการผลิตไฟฟ้า (Capacity) : 1.2 MW โดยสามารถลดการใช้พลังงานไฟฟ้าในปี 2562 (Produced Energy) : 246,659.64 kWh/Year สามารถลดการปล่อย CO2 Emission : 146.76 TonCO2/Year และช่วยลดค่าไฟฟ้าได้ (Reduce Electric Consumption) : 1,038,437 บาทปี และบริษัทมีแผนการขยายกำลังการผลิต Solar Cell ในอนาคต

ในปี 2562 ได้ดำเนินโครงการติดตั้งหลอด LED ทดแทนหลอด Fluorescent และหลอดอื่นรุ่นเก่า ทั้งหมด จำนวน 11,458 ดวง สามารถลดการใช้พลังงานไฟฟ้าลงได้ : 122,592 kWh/Year สามารถลดการปล่อย CO2 Emission : 72.94 TonCO2/Year ช่วยลดค่าไฟฟ้าได้ : 516,112.32 บาทปี

บริษัทยังมีกิจกรรมลดการใช้พลังงานไฟฟ้า โดยมีเป้าหมาย ลดลง 1% จากปี 2561 ซึ่งมีค่าการใช้ไฟฟ้าเท่ากับ 9.02 TonCO2/MTHB โดยมีกิจกรรมลดการใช้พลังงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนี้

- การติดตั้ง Power Meter และ นำข้อมูลการใช้ไฟฟ้ามาทำการวิเคราะห์ในจุดที่บกพร่อง,
- โครงการลดการใช้พลังงานในวันหยุด ซึ่งจะรณรงค์ให้หยุดกระบวนการผลิตในวันอาทิตย์ เดือนละ 1 วัน โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ทำให้สามารถลดการใช้ไฟฟ้าเกือบได้ตามเป้าหมาย โดยมีค่าการใช้ไฟฟ้าเท่ากับ 9.03 TonCO2/MTHB

นอกจากนี้ บริษัทยังจัดกิจกรรมรณรงค์ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยได้จัดทำวัฒนธรรมด้านสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์พลังงาน ซึ่งถ่ายทอดออกมาเป็นรูปภาพและข้อความติดไว้ที่บริเวณต่างๆ ให้พนักงานพบเห็นสะดวก และรณรงค์ประชาสัมพันธ์ผ่านเสียงตามสายในทุกวัน ช่วงเวลา 11:30 น. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญในการตรวจติดตามให้คำชี้แนะในกิจกรรมด้านอนุรักษ์พลังงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกไตรมาส อีกทั้งมีการประเมินทางด้านศักยภาพการอนุรักษ์พลังงาน และสถานภาพการจัดการพลังงาน



รางวัลจากกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์พลังงาน

ในปี 2562 บริษัทเข้าร่วมกิจกรรมรวมถึงการประกวดด้านสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์พลังงานบริษัทลูกค้า และบริษัทในเครือ สแตนเลย์ ซึ่งได้รับรางวัลดังนี้

1. รางวัล 95 KI Environment Award จาก บริษัท ไทยฮอนด้า แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด
2. รางวัล Green Procurement Award จาก บริษัท สยามคูโบต้าคอร์ปอเรชั่น จำกัด
3. รางวัล Environment TCC ยอดเยี่ยมระดับ Rank A จาก บริษัท โตโยต้า โตฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด
4. รางวัล Outstanding Performance Award และ รางวัล Excellence Award จาก บริษัท สแตนเลย์อิเล็กทริก จำกัด



ทั้งนี้บริษัทได้นำเงินจากรางวัลเหล่านี้มาจัดทำเป็น ถุงผ้ารักษ์โลกรอน แจกให้พนักงานทุกคน เพื่อเป็นการขอบคุณและให้ขวัญกำลังใจแก่พนักงานที่เป็นส่วนสำคัญในการได้รับรางวัล



บริษัทสรุปผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์พลังงาน ไว้ที่หน้า สรุปผลการดำเนินงาน

สรุปผลดำเนินงาน

สรุปผลการดำเนินงาน	หน่วย	2562	2561	2560
ด้านเศรษฐกิจ				
ข้อมูลเกี่ยวกับหุ้นสามัญ รายได้ กำไร อัตราส่วนทางการเงิน แสดงไว้ที่รายงานประจำปี	หน้า	3, 71	5, 79	3, 72
จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ				
จำนวนข้อร้องเรียนจากการละเมิดจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจที่ส่งผู้ระบอบร้องเรียนของบริษัท	กรณี	-	-	-
กรณีการละเมิดจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจที่ตรวจสอบแล้วเป็นความจริง				
- การคอร์รัปชัน	กรณี	-	-	-
- การใช้ข้อมูลบริษัท	กรณี	-	-	-
- การให้และรับสินบน	กรณี	-	-	-
- ประเด็นมนุษยชน	กรณี	-	-	-
- การเลือกปฏิบัติ	กรณี	-	-	-
ด้านทรัพยากรบุคคล				
จำนวนพนักงานทั้งหมด	คน	3,084	3,196	2,997
พนักงานชาย	คน	1,692	1,736	1,616
พนักงานหญิง	คน	1,392	1,460	1,381
จำนวนพนักงานแบ่งตามส่วนงาน				
ส่วนงานบริหาร	คน	96	100	100
ส่วนงานการตลาด	คน	55	55	44
ส่วนงานผลิต และ หน่วยงานสนับสนุนการผลิต	คน	2,933	3,041	2,828
จำนวนพนักงานแบ่งตามประเภทการจ้างงาน				
พนักงานประจำ	คน	2,765	2,756	2,649
พนักงานมีระยะเวลาจ้างงาน	คน	319	440	322
จำนวนพนักงาน แบ่งตามสัญชาติ				
สัญชาติไทย	คน	3,060	3,171	2,971
สัญชาติอื่นๆ (ผู้ป้อน)	คน	24	25	26
จำนวนพนักงาน แบ่งตามอายุ				
ต่ำกว่า 30 ปี	คน	1,206		
30 - 39 ปี	คน	1,138		
40 - 49 ปี	คน	605		
มากกว่า 50 ปี	คน	135		
จำนวนพนักงาน ตามระดับ				
ผู้บริหารระดับสูง (EGM , DEG)	ร้อยละ	0.16		
ผู้บริหารระดับกลาง (DM ,DDM)	ร้อยละ	1.42		
ผู้บริหารระดับต้น (CS)	ร้อยละ	3.17		
ระดับหัวหน้างาน (UL , GL)	ร้อยละ	11.65		
ระดับพนักงาน	ร้อยละ	83.60		

สรุปผลการดำเนินงาน	หน่วย	2562	2561	2560
จำนวนพนักงานใหม่ (เข้างานในปี 2562)				
ชาย	คน	144		
หญิง	คน	87		
จำนวนพนักงานลาออก				
ชาย	คน	251		
หญิง	คน	163		
จำนวนการลาออกของพนักงานหญิง				
ลาคลอด	คน	64		
กลับมทำงานหลังลาคลอด	คน	58		
การฝึกอบรม				
จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมของพนักงานแต่ละคน โดยเฉลี่ย	ชั่วโมง	28	12	12
ค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม	ล้านบาท	12.85		
ด้านความปลอดภัย				
จำนวนอุบัติเหตุอื่นที่รุนแรง* (* ผู้ประสบเหตุทุกคน)	ครั้ง	0	2	1
จำนวนคนเสียชีวิตจากการทำงาน				
พนักงานประจำ	คน	0	-	-
ไม่ใช่พนักงาน	คน	0	-	-
จำนวนครั้งของการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงาน				
พนักงานประจำ	ครั้ง	18	10	19
ไม่ใช่พนักงาน	ครั้ง	0	-	-

ด้านสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์พลังงาน				
การใช้วัสดุดับ				
ปริมาณวัสดุดับหลัก (เม็ดพลาสติก) ที่ใช้	ตัน	11,419	10,500	10,356
การใช้ไฟฟ้าและเชื้อเพลิง				
ปริมาณการใช้ไฟฟ้า	kWh	109,082,595	107,519,164	100,528,991
ปริมาณการใช้ไฟฟ้าจาก Solar Cell	kWh	246,660		
ปริมาณการใช้เชื้อเพลิงทุกชนิด (แก๊ส)	Liter	549,246	360,061	350,041
การกำจัดขยะ ของเสีย และกากอุตสาหกรรม				
ปริมาณของเสียทั้งหมด	ตัน	5,185	4,888	5,067
น้ำ				
ปริมาณน้ำที่ใช้				
ปริมาณน้ำประปา	ลบ.ม	426,838	372,306	374,367
ปริมาณน้ำบาดาล	ลบ.ม	14,215	7,046	7,357
ปริมาณน้ำที่นำมาใช้ใหม่	ลบ.ม	69,094	84,481	55,817

ฉบับ GRI Content Index

GRI Indicator	Descriptions	Page	
		Annual Report	SD Report
GRI 102	General Disclosures		
	Organization Profile		
GRI 102 - 1	Name of the organization		4
GRI 102 - 2	Activities , brands , products and service		4, 5
GRI 102 - 3	Location of headquarters		4
GRI 102 - 4	Location of operations		4
GRI 102 - 8	Information on employees and other workers		39
GRI 102 - 9	Supply chain		9-11
	Strategy		
GRI 102 - 14	Statement from senior decision-maker		3
GRI 102 - 15	Key impacts , risk and opportunities		8
	Ethic and Integrity		
GRI 102 - 16	Values , principles , standards and norm of behavior	2	
	Governance		
GRI 102 - 18	Governance structure	89	
GRI 102 - 19	Delegating authority	87	
GRI 102 - 22	Composition of the highest governance body and its committees	105-108	
GRI 102 - 26	Role of highest governance body in setting purpose , values and strategy	105-106	
GRI 102 - 28	Evaluating the highest governance body's performance	118	
GRI 102 - 29	Identifying and managing economic , environmental and social impacts		7
GRI 102 - 30	Effectiveness of risk management processes		8
GRI 102 - 35	Remuneration policies	103	
GRI 102 - 36	Process for determining remuneration	103	
	Stakeholder Engagement		
GRI 102 - 40	List of stakeholder groups		31-32
GRI 102 - 43	Approach to stakeholders engagement		31-32
GRI 102 - 44	Key topics and concerns raised		31-32
	Reporting Practice		
GRI 102 - 50	Reporting period		4
GRI 102 - 51	Date of most recent report		4
GRI 102 - 55	GRI content index		41
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		7
GRI 300	Environmental		
GRI 301	Materials		
GRI 301 - 1	Materials used by weight or volume		40

GRI Indicator	Descriptions	Page	
		Annual Report	SD Report
GRI 302	Energy		
GRI 302 - 1	Energy consumption within the organization		40
GRI 302 - 3	Energy intensity		
GRI 302 - 4	Reduction of energy consumption		37
GRI 302 - 5	Reductions in energy requirements of products and services		37
GRI 303	Water		
GRI 303 - 1	Water withdrawal by source		40
GRI 303 - 3	Water recycled and reused		40
GRI 304	Biodiversity		
GRI 304 - 2	Significant impacts of activities , products and service on biodiversity		
GRI 304 - 3	Habitats protected or restored		
GRI 305	Emissions		
GRI 305 - 1	Direct (Scope 1) GHG emissions		37
GRI 305 - 2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions		37,40
GRI 306	Effluents and Waste		
GRI 306 - 2	Waste by type and disposal method		40
GRI 400	Social		
GRI 401	Employment		
GRI 401 - 1	New employee hires and employee turnover		39
GRI 401 - 3	Parental leave		39
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		23
GRI 403 - 2	Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism and number of work-related fatalities		40
GRI 403 - 4	Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions		25
GRI 404	Training and Education		
GRI 404 - 1	Average hours of training per year per employee		40
GRI 404 - 2	Programs for upgrading employee skill and transition assistance programs		17-18
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		13
GRI 408	Child Labor		
GRI 408 - 1	Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor		13



บริษัท ไทยสแตนเลย์การไฟฟ้า จำกัด (มหาชน)

29/3 หมู่ 1 ถ.บางพูน-รังสิต ต.บ้านกลาง อ.เมือง จ.ปทุมธานี 12000

โทร. 0-2581-5462 ,0-2977-9555 ,โทรสาร 0-2581-5397

Thai Stanley Electric Public Company Limited

29/3 Moo 1 Bangpooon-Rangsit Rd.,Banklang, Muang, Pathumthanee 12000

Tel. 66-2-581-5462 ,66-2-977-9555 ,Fax 0-2581-5397



Be Friendly to the Environment

Thai Stanley Electric Public Company Limited