



ชีวิตดี ๆ ที่ยั่งยืน



รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน

AP SUSTAINABILITY REPORT

AP (THAILAND) PUBLIC COMPANY LIMITED

2024



AP SUSTAINABILITY
REPORT 2024

CONTENT



AP SUSTAINABILITY
REPORT 2024

Our Sustainability 05

• นโยบายการบริหารจัดการด้านความยั่งยืน	6
• จุดมุ่งหมาย	8
• กลยุทธ์การดำเนินงาน	9
• สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	10
• รางวัลความสำเร็จของการดำเนินธุรกิจ อย่างยั่งยืนตามแนวทาง ESG	12
• โครงสร้างการดำเนินงานด้านความยั่งยืน	13
• สรุปผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ประจำปี 2567	15

Our Business 20

• รู้จักบริษัท เอพี (ไทยแลนด์)	21
• ห่วงโซ่คุณค่าแห่งความยั่งยืน Value Chain	22
• ลักษณะการประกอบธุรกิจ	24

About Report 29

• ขอบเขตการรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน	30
• กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	31
• การประเมินและจัดอันดับความสำคัญ ประเด็นด้านความยั่งยืน	38
• ผลการประเมินประเด็นสำคัญด้านการพัฒนา อย่างยั่งยืน	40

การดำเนินงานพัฒนาอย่างยั่งยืน



การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

42

- การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม 43
- การบริหารจัดการทรัพยากร และการใช้วัสดุอย่างมีประสิทธิภาพ 46
- การจัดการมลพิษ และของเสีย 56
- การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 66
- การบริหารจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ 74



การพัฒนาด้านสังคม

84

- การปฏิบัติต่อแรงงานและสิทธิมนุษยชน 85
- การจัดการด้านแรงงาน 96
- การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน 107
- การจัดการด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย 124
- การมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาชุมชน และสังคมอย่างยั่งยืน 136



การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ และการกำกับดูแลกิจการ

148

- การกำกับดูแลกิจการอย่างยั่งยืน 149
- การบริหารจัดการความเสี่ยงองค์กร 165
- การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน 174
- ความปลอดภัยของข้อมูลทางไซเบอร์ และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล 190
- นวัตกรรมเพื่อความยั่งยืนของสังคม และสิ่งแวดล้อม 195

ข้อมูลการติดต่อสื่อสาร	218
ESG Performance Data Summary 2567	220
GRI Content Index	235



OUR SUSTAINABILITY

ยึดมั่นในการส่งมอบคุณภาพชีวิตที่ดี
แก่ผู้อยู่อาศัยอย่างยั่งยืน
แบบครอบคลุมทุกมิติ
เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม

นโยบายการบริหารจัดการ ด้านความยั่งยืน

นโยบายและภาพรวม การประกอบธุรกิจเพื่อความยั่งยืน

บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ได้ยึดมั่นในการส่งมอบคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างยั่งยืนแบบครอบคลุมทุกมิติ อาทิ มิติเศรษฐกิจ มิติสิ่งแวดล้อม และมิติสังคม เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย โดยกำหนดทิศทาง กลยุทธ์ และนโยบายการพัฒนายั่งยืนที่ถือเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับการดำเนินงานและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและความน่าเชื่อถือของธุรกิจ

บริษัทได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบของการดำเนินงานในแต่ละมิติอย่างรอบด้าน โดยยึดหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และหลักการพื้นฐานทางสิ่งแวดล้อม (precautionary principle) เพื่อกำหนดให้เป็นเหตุผลและนำมาใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ ซึ่งในสถานการณ์ที่อาจเกิดความเสียหายต่อสาธารณประโยชน์หรือต่อสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ และยึดปฏิบัติตามหลักกฎหมายและกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ผ่านการทบทวนและการอนุมัติจากผู้บริหารสูงสุด โดยนโยบายที่ได้ประกาศใช้จะถูกสื่อสารและอบรมให้พนักงานรับทราบ รวมถึงมีการเผยแพร่ในเว็บไซต์ของบริษัทเพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงนโยบายเหล่านั้นได้



การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทมุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมตลอดจนให้ความสำคัญกับการจัดการพลังงานอย่างยั่งยืน โดยให้ความใส่ใจ ดูแล รักษา และใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด สรรหาวัสดุทางเลือกเข้ามาเพื่อตอบสนองนโยบายและหลักการด้านความยั่งยืน และส่งเสริมการบริหารจัดการของเสียจากกระบวนการผลิต ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างรู้คุณค่าและใช้อย่างถูกวิธี แสวงหาแนวทางวิธีการลดการใช้ทรัพยากรและพลังงานต่าง ๆ เพื่อ ลดการใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือย ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชน และสังคมให้น้อยที่สุด พร้อมทั้งปลูกจิตสำนึกพื้นฐานในการอยู่อาศัยของคนในสังคมชุมชนให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างรู้คุณค่า ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่จะเกิดขึ้นในอนาคต



การพัฒนาด้านสังคม

บริษัทตระหนักถึงการสร้างสังคมแห่งความยั่งยืน โดยให้ความสำคัญต่อสังคม ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ให้กับชุมชนรวมไปถึงการเสริมสร้างและพัฒนาสังคมและสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมของชุมชนในสังคมให้ดีขึ้น และบริษัทยังให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพความสามารถของพนักงาน สนับสนุนการอบรมให้ความรู้ทั้งภายนอกและภายในองค์กร พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและมีความสุข สร้างแรงกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ครอบคลุมไปถึงเรื่องสวัสดิการ ค่าตอบแทน สุขภาพ และอื่น ๆ ที่มอบให้พนักงานทำให้ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น



การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและการกำกับดูแลกิจการ

บริษัทมุ่งเน้นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและการกำกับดูแลการ โดยดำเนินธุรกิจตามหลักการด้านพัฒนาอย่างยั่งยืนหรือทรีพีเอสอย่างมีจรรยาบรรณ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยมีคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและพัฒนาความยั่งยืนเป็นผู้ตรวจสอบและรับผิดชอบ เพื่อให้อยู่ภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ดี และยังคงดำเนินการแบบนี้มาโดยตลอด และมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพด้านผลิตภัณฑ์และบริการอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการคิดค้นและสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อให้ครอบคลุมและตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของลูกค้าทุกกลุ่ม อีกทั้งยังส่งเสริมและสนับสนุนให้พันธมิตร คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่อุปทานดำเนินธุรกิจตามจรรยาบรรณธุรกิจเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตลอดจนบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี

จุดมุ่งหมาย

บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวของบริษัทไว้ โดยสะท้อนออกมาทางวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เรามุ่งมั่นและยึดถือเป็นแนวทางเรื่อยมา และเพื่อตอบสนองกับยุคปัจจุบันในการคำนึงถึงความยั่งยืนในการดำเนินงานขององค์กร บริษัทจึงได้มีการพิจารณาทบทวนวิสัยทัศน์ การกิจ รวมถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี เพื่อติดตามดูแลนำไปปฏิบัติ และสร้างเป้าหมายร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม โดยในปี 2567 นี้ บริษัทดำเนินการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิด **“ชีวิตดี ๆ ที่ยั่งยืน”** ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์หลักขององค์กร **“ชีวิตดี ๆ ที่เลือกเองได้”** โดยมีกลยุทธ์ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้



ด้านการเติบโต

บริษัท มีความมุ่งมั่นที่จะรักษาอัตราการเติบโตของธุรกิจ และเป็นผู้นำด้านการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ และนวัตกรรมที่อยู่อาศัยในระดับประเทศ โดยผลประกอบการของบริษัท ในยุควิกฤตการณ์โควิดจนถึงปัจจุบันได้มีความโดดเด่น และสูงขึ้นตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง



ด้านผลการตอบแทนจากการลงทุน

บริษัท มุ่งมั่นที่จะสร้างผลตอบแทนจากการดำเนินธุรกิจให้อยู่ในระดับผู้นำของกลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ โดยนำนวัตกรรมที่อยู่อาศัยเข้ามาช่วยในการดำเนินธุรกิจให้แข็งแกร่งและก้าวไปอย่างมั่นคง



ด้านความยั่งยืน

บริษัท ยึดมั่นในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจและการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ผ่านการดำเนินงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ลดผลกระทบที่อาจส่งผลกระทบต่อสังคม ส่งเสริมการสร้างสังคมและชุมชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำ ให้โอกาสด้านการศึกษา ควบคู่ไปกับผลการประกอบธุรกิจที่ดี โปร่งใสเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาด้านความยั่งยืนขององค์กร ที่สอดคล้องกับแนวคิดด้านความยั่งยืน

ชีวิตดี ๆ ที่ยั่งยืน

CHOOSE GREEN ENVIRONMENT

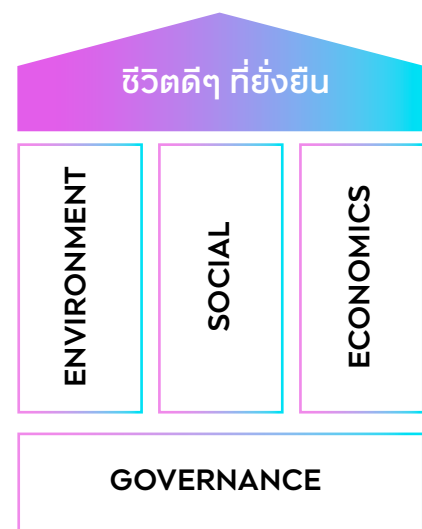
เลือกทำเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ดี โดยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และมุ่งเป้าสู่การเป็นกลางทางคาร์บอน ในปี 2050

CHOOSE GREAT SOCIAL

เลือกลดความเหลื่อมล้ำในสังคม สร้างโอกาสให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วยการยืนอยู่ได้ด้วยตัวเอง อย่างมีศักยภาพ

CHOOSE GOOD GOVERNANCE

เลือกสร้างองค์กรที่โปร่งใสตรวจสอบได้ และ เติบโตอย่างยั่งยืน เพื่อส่งมอบชีวิตดี ๆ ให้กับผู้คนในสังคม



กลยุทธ์การดำเนินงาน

ท่ามกลางวิกฤตการณ์เศรษฐกิจโลกที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อการเพิ่มราคาของวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ และมาตรการที่ธนาคารแห่งประเทศไทยใช้เพื่อการกำหนดวงเงินที่ผู้กู้จะสามารถกู้ยืมได้ หรือเป็นการกำหนดเงินดาวน์ขั้นต่ำที่ผู้กู้ยืมจะต้องจ่าย (มาตรการ LOAN TO VALUE หรือ LTV) โดยจะพิจารณาจากราคาบ้านและจำนวนสัญญาที่กู้เป็นหลัก สร้างความท้าทายต่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ทำให้บริษัทต้องทบทวนกลยุทธ์และการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน เพื่อรักษาระดับความสามารถทางการแข่งขันและสร้างรายได้เปรียบเหนือคู่แข่งเพื่อการเติบโตในอนาคต โดยในปี 2567 บริษัทได้เร่งเสริมสร้างความแข็งแกร่งภายใน โดยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบดิจิทัล (DIGITAL INFRASTRUCTURE) ให้เป็นเครื่องมือรองรับการเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนด้วยดิจิทัล ควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรซึ่งถือเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ในขณะเดียวกันบริษัทยังได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบของภาคธุรกิจในการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลให้มีความยั่งยืนเกิดขึ้น โดยได้มีการกำหนดเป้าหมายด้านความยั่งยืนให้มีความสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ 3 เสาหลักของการพัฒนาอย่างยั่งยืน ได้แก่ การใส่ใจสิ่งแวดล้อม การดูแลสังคมและพนักงานบนหลักธรรมาภิบาล และการดำเนินการอย่างมีจริยธรรม โดยมีกลยุทธ์ขององค์กรที่สำคัญ ดังนี้



กลยุทธ์การสร้างผู้นำที่เป็นอิสระและมีความรับผิดชอบ เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันที่มากกว่า

บริษัทเล็งเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงมองว่าการให้อำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากร ปลูกฝังทัศนคติ และการตามทันการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญ และในปัจจุบันได้มีการติดต่อและทำงานใกล้ชิดกับลูกค้าโดยตรง จึงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับพนักงานในการทำงานเพื่อสร้างความเข้าใจ เน้นจุดมุ่งหมาย และรับรู้ความต้องการของผู้อยู่อาศัยให้มากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้อยู่อาศัยให้มีชีวิตที่ดี ที่เลือกเองได้ และยั่งยืน บริษัทจึงส่งเสริมและสร้างการเรียนรู้ การอบรมที่สร้างผลลัพธ์ให้แก่พนักงาน ในหลากหลายหลักสูตร โดยเน้นหลักสูตร OUTWARD MINDSET และ DESIGN THINKING เป็นหลักสูตรแรกเพื่อให้ทุกคนเป็น Independent Responsible Leaders



กลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

บริษัทให้ความสำคัญต่อบุคลากรทุกคน ไม่ว่าจะทำหน้าที่ในบทบาทใด หรือรับผิดชอบเรื่องใด ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้วยความเชื่อที่ว่าองค์กรสามารถขับเคลื่อนได้จากการมีส่วนร่วมของทุก ๆ ฝ่าย ผ่านการสอน และทำให้ OUTWARD MINDSET และ DESIGN THINKING เป็นเครื่องมือที่ทุกคนสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาได้ รวมถึงสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อการทำงาน สามารถคิดค้นหรือพัฒนาเป็นนวัตกรรมและนำไปต่อยอดให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน ผ่านการ Empathy define ideate prototype test นอกจากนี้ยังเป็นการขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืนจากคุณภาพของบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และบทบาทการเป็นผู้นำและจัดสรรสินค้าหรือบริการที่เกื้อหนุนลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมทั้งส่งมอบสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรให้กับทุกกลุ่ม โดยบริษัทให้ความสำคัญกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดจากการดำเนินการจึงควบคุมตั้งแต่การจัดซื้อที่ดิน การออกแบบที่คำนึงถึงผู้อยู่อาศัยให้ได้คุณภาพชีวิตที่ดีทั้งร่างกาย และจิตใจ การเลือกใช้วัสดุก่อสร้างที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการก่อสร้างพื้นที่สีเขียวส่วนกลางที่คำนึงถึงการกักเก็บก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์จากไม้ยืนต้นและการสร้างระบบนิเวศบริการให้เกิดขึ้นเพื่อส่งต่อให้ลูกบ้านและสังคมต่อไป



กลยุทธ์การพลิกเกมธุรกิจเดินหน้าเต็มรูปแบบ เพื่อทรานส์ฟอร์มทุกมิติด้วยดิจิทัล

อีกหนึ่งกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนองค์กร คือ การนำทุกมิติของการดำเนินงานเข้าสู่ระบบดิจิทัลแบบองค์รวม (Holistic Digital Management) ทั้งที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า พาร์ทเนอร์ที่ทำงานร่วมกับบริษัท ให้เป็นรากฐานสนับสนุน 2 ยุทธศาสตร์ข้างต้น ทั้งนี้ การตัดสินใจอย่างรวดเร็วเพื่อตอบสนองลูกค้า ตลอดจนสนับสนุนเต็มรูปแบบ ทั้งด้านงาน IT และ Digital เพื่อนำไปสู่การสร้างและพัฒนานวัตกรรม นำมาใช้ในการวิเคราะห์ค้นหา Unmet Need ของลูกค้าได้อย่างแม่นยำ และส่งมอบสินค้าและบริการที่มีความสะดวก และรวดเร็วให้กับลูกค้า ภายใต้การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน เพื่อให้ลูกค้าได้มี “ชีวิตที่ดี ที่เลือกเองได้”

สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

Message from CEO

"ชีวิตดี ๆ ที่ยั่งยืน"

ในปี 2567 นี้ ประเทศไทยเผชิญกับความท้าทายทางด้านเศรษฐกิจอย่างมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อยอดขายและผลกำไรในปีนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เพื่อการอยู่อาศัย แต่บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) (เอพี) ยังคงเป็นบริษัทที่มีรายได้เป็นอันดับ 1 ในกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์ต่อเนื่องเป็นปีที่ 5 ด้วยการดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์ “Empower Living” ที่เชื่อว่า ‘บ้าน’ ไม่ใช่แค่พื้นที่อยู่อาศัย แต่ต้องออกแบบให้ตอบโจทย์ทุกความต้องการของชีวิต พร้อมขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมที่ถูกพัฒนาขึ้นด้วยความเข้าใจผู้ใช้กันอย่างลึกซึ้งผ่านสินค้าและบริการที่ตอบโจทย์การใช้งานจริงที่เราตั้งใจพัฒนาให้ดีขึ้นในทุก ๆ วัน ในฐานะผู้นำด้านอสังหาริมทรัพย์ของประเทศไทยเรามีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เพื่อการอยู่อาศัย ให้เติบโตอย่างยั่งยืน มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภค การนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาปรับใช้ เพื่อให้กระบวนการตั้งแต่ออกแบบถึงการก่อสร้างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น และเป็นที่ยอมรับของนานาชาติ

ตลอด 34 ปีที่ผ่านมา เอพีมุ่งมั่นสร้างบ้านให้เป็นจุดเริ่มต้นของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน เราให้ความสำคัญกับการออกแบบและกระบวนการก่อสร้างที่อยู่ออาศัยที่ไม่ใช่แค่มีพื้นที่ใช้สอยที่สะดวกสบายเท่านั้น แต่ยังรวมถึงมิติของสภาพแวดล้อมในบ้านและโครงการที่ส่งเสริมให้ลูกค้าของเราและเพื่อนบ้านโดยรอบโครงการมี “ชีวิตดี ๆ ที่ยั่งยืน” เรา ยังคงดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงการสร้างสมดุลระหว่างมูลค่าและคุณค่าแก่ผู้มีส่วนได้เสียครอบคลุมประเด็นการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ และธรรมาภิบาล เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและมีส่วนสนับสนุนอนาคตที่ยั่งยืนให้กับสังคมและประเทศต่อไป



การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

“เลือกทำเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ดี” เรามุ่งมั่นลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุเป้าหมาย ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในปี 2050 ผ่านโครงการที่ดำเนินทั้งภายในองค์กรและความร่วมมือกับพันธมิตร เราสับสนุนการใช้พลังงานสะอาดโดยติดตั้งโซลาร์เซลล์ในพื้นที่ส่วนกลางของหมู่บ้านแนวราบ และเตรียมขยายไปยังอาคารสูงในอนาคต รวมถึงการติดตั้งสถานีชาร์จรถยนต์ไฟฟ้า (EV Charging Stations) เพื่อรองรับพฤติกรรมการใช้พลังงานที่เปลี่ยนแปลงเราให้ความสำคัญกับการออกแบบเพื่อความยั่งยืน โดยนำแนวคิด Green Building มาประยุกต์ใช้ อาคารของเราถูกออกแบบให้มีการระบายอากาศตามธรรมชาติ (Natural Ventilation) ลดการใช้พลังงาน พร้อมร่วมมือกับคู่ค้าในการคัดเลือกวัสดุก่อสร้างที่ยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นอกเหนือจากการสร้างบ้านเพื่อส่งเสริมความยั่งยืน เราใส่ใจสภาพแวดล้อมและพื้นที่สีเขียว ภายในโครงการที่อยู่อาศัยผ่านโครงการ “หย่อมป่า” ซึ่งดำเนินงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาการปลูกไม้ยืนต้นและเพิ่มความหลากหลายของชนิดพันธุ์ ให้เหมาะสมกับพื้นที่แต่ละแห่ง โครงการนี้ช่วยเพิ่มการดูดซับคาร์บอน เสริมสร้างความหลากหลายทางชีวภาพ และเป็นจุดเชื่อมต่อของเส้นทางเดินทางของนกแมลง และสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ นอกจากนี้ เราส่งเสริมการลดของเสียและการนำกลับมาใช้ใหม่ โดยร่วมมือกับพันธมิตรเพื่อรีไซเคิลเศษอิฐมวลเบา และดำเนินโครงการแยกขยะร่วมกับ นิติบุคคลประจำโครงการสร้างวัฒนธรรมการบริหารจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพในชุมชน นอกจากนี้เอพี ยังคงเดินหน้าพัฒนานวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพราะเราเชื่อว่าการดูแลโลกในวันนี้ คือการสร้างอนาคตที่ดีขึ้นให้กับทุกคนต่อไป

การดำเนินงานด้านสังคม

“เลือกลดความเหลื่อมล้ำในสังคม” สิ่งหนึ่งที่กลุ่มบริษัทของเราได้ยึดถือปฏิบัติเสมอมานอกเหนือจากการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแล้ว เรามีความเชื่อว่าการส่งเสริมการศึกษาจะยิ่งพัฒนาศักยภาพของคนและนำไปสู่โอกาสทางสังคม ช่วยลดความเหลื่อมล้ำได้ เอพีจึงได้ก่อตั้งส่วนงาน AP Academy ขึ้นมา เพื่อบริการโอกาสทางการศึกษาและสร้างทักษะแห่งชีวิต สนับสนุนให้ทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นผ่านโครงการต่าง ๆ ที่ทำอย่างต่อเนื่อง อย่างโครงการ AP Open House ที่เอพีได้เปิดบ้านให้น้อง ๆ นักศึกษาเข้ามาเรียนรู้กระบวนการด้านการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์อย่างใกล้ชิด หรือจะเป็นโครงการ AP Young Smart ที่มอบโอกาสให้น้องนักศึกษาสายอาชีวศึกษาได้เข้ามาฝึกอาชีพ ตามระบบทวิภาคี ซึ่งตอบสนองต่อการจัดหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

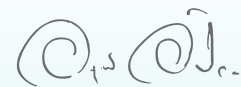
เพื่อพัฒนากิจกรรมด้านงานช่างจากการปฏิบัติงานจริง นอกจากนี้ยังได้มีการจัดให้ความรู้กับบุคคลทั่วไปผ่านกิจกรรม AP Public Course Training ที่เราชาวเอพีต้องการแบ่งปันความรู้ในการก่อสร้าง ออกแบบ การขาย และการให้บริการด้านอสังหาริมทรัพย์แก่บุคคลทั่วไปที่สนใจ

การดำเนินงานด้านธรรมาภิบาล

“เลือกสร้างองค์กรที่โปร่งใส” เราดำเนินธุรกิจบนหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และรับผิดชอบต่อสังคม เรามุ่งมั่นยกระดับการกำกับดูแลกิจการให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล พร้อมบริหารความเสี่ยงอย่างรอบคอบ ป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในจริยธรรมทางธุรกิจ เพื่อตอกย้ำความมุ่งมั่นนี้ ในปี 2567 บริษัทได้ให้ความสำคัญกับการขยายเครือข่ายธุรกิจโปร่งใสไปยังบริษัทคู่ค้า โดยการสนับสนุนให้บริษัทคู่ค้าของบริษัทเข้าเป็นแนวร่วมต่อต้านการคอร์รัปชัน ส่งผลให้ได้รับ รางวัล CAC CHANGE AGENT 2024 หนึ่งในกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์แนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันภาคเอกชนไทย จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Thai IOD) และแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) ทั้งนี้ เอพี ยังคงได้รับการประเมินหุ้นยั่งยืน “SET ESG Ratings” ในระดับ “AA” จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และได้รับการประเมินเครดิตองค์กรจากทริสเรตติ้งที่ระดับ “A” ด้วยแนวโน้ม “Stable” หรือ “คงที่” ผลสำเร็จจากการเต็มเต็มครบทุกพอร์ตสินค้าบ้านเดี่ยว บ้านแฝด ทาวน์โฮม และคอนโดมิเนียม ทั้งกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด

บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) พร้อมดำเนินธุรกิจอย่างมุ่งมั่นเพื่อสร้างและส่งมอบชีวิตดี ๆ ที่ยั่งยืนให้เกิดขึ้นในทุกมิติสุดท้ายนี้ ผมขอขอบคุณผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนของเราที่ให้การสนับสนุนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถพัฒนาต่อไปได้ โดยเฉพาะพนักงานทุกคนที่เป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จของบ้าน AP หลังนี้ พวกเราทุกคนคือกำลังสำคัญที่ทำให้บริษัทผ่านพ้นความยากลำบาก และสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้เราได้เดินหน้าต่อไป

ขอบคุณ ขอแสดงความนับถือ,



อนุพงษ์ ทัศโกศล

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
บริษัท เอพี ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน)



รางวัลความสำเร็จของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ตามแนวทาง ESG

บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นรายชื่อหุ้นยั่งยืน หรือ **SET ESG Ratings 2024** โดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นผู้คัดเลือก และพิจารณาจากการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และ เศรษฐกิจ เป็นปีที่ 3 โดยอยู่ในระดับ “AA”

ASEAN Asset Class PLCs Awards 2021 ASEAN Corporate

บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) รับรางวัลแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชัน **CAC CHANGE AGENT** เป็นหนึ่งในกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ แนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันภาคเอกชนไทย



โครงสร้างการดำเนินงานด้านความยั่งยืน

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน



คุณโกศล สุริยาพร

ประธานคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ
และการพัฒนาอย่างยั่งยืน



คุณพันธ์พร ทัพพะรังสี
กรรมการ



คุณอนุพงษ์ อัครวาทิน
กรรมการ



คุณพิเชษฐ วิกวุธกร
กรรมการ



คุณรัชต์ชยุตม์ นันทโชติโสภณ
กรรมการ



คุณเมธา รักธรรม
กรรมการ



คุณทิพวรรณ ศิริคุณ
กรรมการ

โครงสร้างคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) กำหนดโครงสร้างองค์กร ผู้รับผิดชอบ และการกำกับดูแลกิจการให้เหมาะสมกับธุรกิจ โดยมี กรรมการอิสระ เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ และเป็นประธานในคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและพัฒนาความยั่งยืน ร่วมด้วยในปัจจุบัน โดยมุ่งให้เกิดการตรวจสอบ และตรวจสอบอำนาจได้ มีความโปร่งใส เป็นธรรม ให้ความสำคัญ และสนับสนุน การพัฒนาความยั่งยืนทั้ง 3 มิติ มิติด้านสิ่งแวดล้อม มิติด้านสังคม และมิติด้านเศรษฐกิจ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาล และจรรยาบรรณ ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่สุด



บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1. กำหนดนโยบาย
2. สนับสนุนในการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน
3. ติดตามผลการดำเนินการและให้คำปรึกษา
4. มีอำนาจในการแต่งตั้ง กำหนดบทบาทหน้าที่ และติดตามความคืบหน้าคณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานต่าง ๆ
5. สนับสนุนให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการกำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืน
6. ดำเนินการประเมินความเสี่ยง และผลกระทบที่จะส่งผลกระทบต่อความยั่งยืน
7. บริหารการสร้างความสัมพันธ์ ตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย
8. รายงานผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนต่อผู้บริหารสูงสุด และผู้มีส่วนได้เสีย
9. สนับสนุนเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ

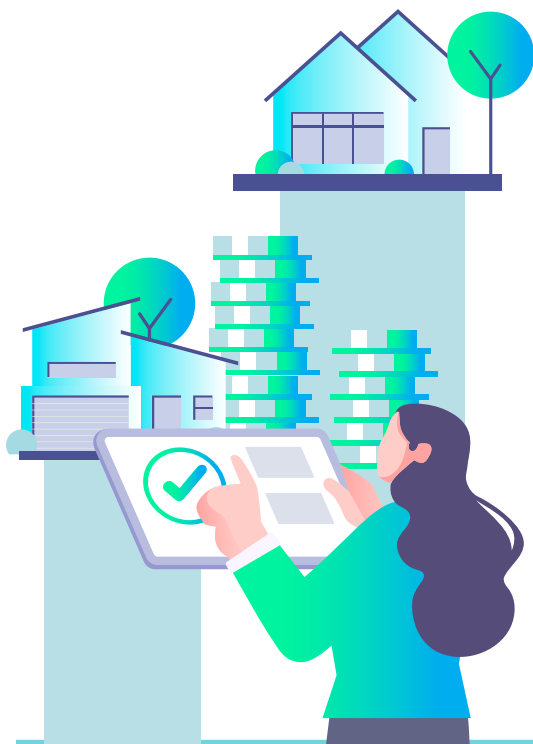
สแกน QR Code
เพื่อเข้าถึงข้อมูล

แบบ 56-1 One report
ปี 2567



**สรุปการดำเนินงาน
ด้านความยั่งยืน ประจำปี 2567**

สรุปผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ประจำปี 2567



รายได้ บมจ เอพี (ไทยแลนด์) และบริษัทย่อย
(ที่ไม่รวมJV)

38,432 ล้านบาท*

* รวมส่วนแบ่งกำไรจากเงินลงทุนในบริษัทร่วม
ตามวิธีส่วนได้ส่วนเสียจากการลงทุน

กำไรสุทธิ

5,020 ล้านบาท

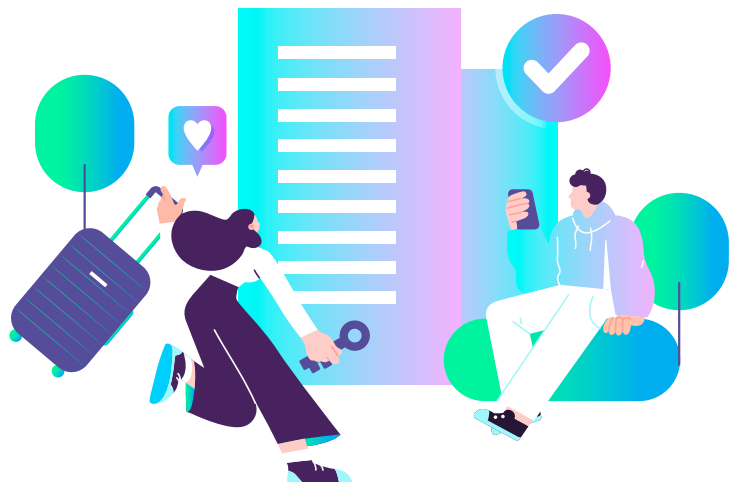
ยอดขาย

46,752 ล้านบาท

โครงการ Active ทั้งหมด
ในปี 2567

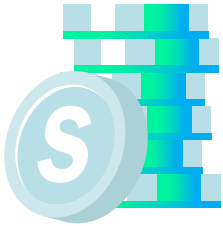
184 โครงการ

หมายเหตุ :
173 โครงการ (+11 โครงการ JV)





เป้าหมาย ปฏิบัติตามกฎหมาย ป้องกันผลกระทบเพื่อลดปัญหา
ระยะยาว : ที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ



ไม่พบ

กรณีข้อร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อม

มูลค่าเพื่อการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

8 ล้านบาท

สัดส่วนการใช้วัสดุก่อสร้างที่เป็นมิตร
ต่อสิ่งแวดล้อม

52.7% ต่อปริมาณการสั่งซื้อวัสดุ
ทั้งหมดในปี 2567



ลดการใช้พลังงานไฟฟ้า (สำนักงานใหญ่)

9.27% จากปี 2566

การปล่อยมลพิษทางอากาศจากโครงการแนวสูง

ไม่พบกรณีเกินมาตรฐาน

ควบคุมปริมาณฝุ่น PM10 จากการก่อสร้างให้อยู่ในมาตรฐาน

0.12 มิลลิกรัมต่อลูกบาศก์เมตร

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในปี 2567

1,409.73 tonCO₂e (เฉพาะขอบเขต 1+2 เท่านั้น)



ความหลากหลายของชนิดพันธุ์สัตว์
จากการสำรวจในพื้นที่โครงการ

94 ชนิด

(นกและแมลงจากการสำรวจโครงการเซโนไทร บางนา
และไลฟ์ สากกร เซียร์รา เท่านั้น)



ปริมาณการใช้พลังงาน
ทางเลือก (โซลาร์เซลล์)
เพิ่มขึ้นจากปี 2566
707.17 MWh คิดเป็น

193.5%

* เนื่องจากขยายการติดตั้งโซลาร์เซลล์
ที่มีกำลังผลิตสูงขึ้นและเพิ่มการติดตั้ง
ในหลายโครงการ



จำนวนต้นไม้ยืนต้น
ที่ปลูก

6,666 ต้น

= การดูดซับคาร์บอน
63,327 kgCO₂e

(อ้างอิงการคำนวณการกักเก็บ
CO₂ ของต้นไม้เทียบกับ
อัตราการเพิ่มพูน)



เป้าหมาย ระยะยาว :

ดำเนินกิจกรรมสานสัมพันธ์เพื่อขับเคลื่อนสังคม ส่งเสริมการศึกษา สร้างโอกาสอย่างเท่าเทียม รับฟังความเห็นจากลูกบ้านและชุมชน เพื่อกำหนดการตอบสนองอย่างเหมาะสมให้เกิดขึ้นจากการดำเนินงานขององค์กร



ไม่พบ

ข้อร้องเรียนจากชุมชน ข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน และข้อพิพาทด้านแรงงาน

อัตราความถี่จากการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน

52.7%

ชั่วโมงอบรมของพนักงานเฉลี่ย
และมีค่าใช้จ่ายในการอบรม

23 ชั่วโมง/คน/ปี

ค่าใช้จ่าย 13,991,293.59 บาท



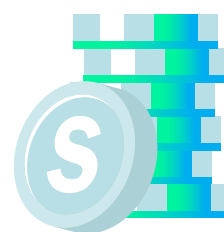
พนักงานใหม่ผ่านการอบรม หลักสูตร

On boarding functional พื้นฐาน เข้าร่วมทั้งหมด

1,157 คน

ผู้เข้าร่วมสามารถเรียนรู้ผ่าน
หลักสูตรบังคับได้อย่างครบถ้วน

91%



มูลค่าจากกิจกรรม
เพื่อสังคม

**5,987,048.2
บาท**



ความพึงพอใจ/
ความผูกพันของ
พนักงานต่อองค์กร

74%



**เป้าหมาย
ระยะยาว :**

ดำเนินการอย่างมีธรรมาภิบาล ยึดมั่นในจรรยาบรรณ สร้างกระบวนการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการเติบโตทางธุรกิจ

ไม่พบ

ข้อร้องเรียนด้านการดำเนินงานของบริษัท และการรั่วไหล การโจรกรรม หรือ การสูญหาย ของข้อมูลลูกค้า/ ผู้มีส่วนได้เสีย



บริษัทได้รับการประเมินการกำกับ ดูแลกิจการ
บริษัทจดทะเบียน (CGR checklist)

ระดับ 5 ดาว "ดีเลิศ" เป็นปีที่ 9 ติดต่อกัน

การประเมินคุณภาพการจัดประชุมสามัญ ผู้ถือหุ้น
(AGM checklist)

ระดับ 5 เหรียญ "ดีเยี่ยมสมควรเป็นตัวอย่าง"

ความพึงพอใจจาก
ลูกค้า/ลูกบ้าน
การบริการงานนิติบุคคล

89.6%



การปฏิบัติงานของ
คณะกรรมการบริษัท
ทั้งคณะ (Evaluation on
the Performance of
the Board of Directors)
อยู่ในเกณฑ์ ดีเยี่ยม
มีคะแนนเฉลี่ย

100%



นวัตกรรมการดูแล
ลูกบ้าน Smart
World App

87.99 คะแนน

OUR BUSINESS



รู้จักบริษัท เอพี (ไทยแลนด์)

ประวัติและลักษณะการประกอบธุรกิจ

บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ก่อตั้งเมื่อปี 2534 ในรูปของบริษัทจำกัด โดยใช้ชื่อว่า บริษัท เอเชียน พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ และต่อมาในปี 2543 บริษัทได้เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยการควบรวมกิจการ (backdoor listing) กับบริษัท พันสำเร็จรูป พีซีเอ็ม จำกัด (มหาชน) ผู้ผลิตแผ่นพื้นสำเร็จรูป ซึ่งได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ตั้งแต่วันที่ 22 กันยายน 2535 หลังการควบรวมกิจการกับบริษัท พันสำเร็จรูป พีซีเอ็ม จำกัด (มหาชน) บริษัทก็ได้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท เอเชียน พร็อพเพอร์ตี้ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) และต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2556

บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อยุติ โครงการที่พัฒนาประกอบไปด้วย ทาวน์เฮ้าส์ บ้านเดี่ยว และคอนโดมิเนียม ซึ่งมีทำเลที่ตั้งในเขตชุมชนเมือง หรือใกล้ศูนย์กลางทางธุรกิจ ทั้งใน กรุงเทพฯ และต่างจังหวัดที่สามารถเดินทางได้สะดวก และเน้นแบบบ้านที่ตรงกับความต้องการผู้บริโภคในแต่ละกลุ่มแต่ละทำเล รวมถึงมีธุรกิจบริการต่าง ๆ ในเครือบริษัท ที่ครอบคลุมเรื่องการอยู่อาศัยอย่างครบวงจร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ภายใต้พันธกิจ “ชีวิตดี ๆ ที่เลือกเองได้”

วิสัยทัศน์และการกิจทางธุรกิจ

● วิสัยทัศน์

**ชีวิตดี ๆ
ที่เลือก
เองได้**

● การกิจ

ในฐานะผู้นำธุรกิจ เราจะไม่หยุดนิ่งที่จะสร้างและจัดหาสินค้าหรือ บริการที่เกื้อหนุนให้ลูกค้า รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องกับบริษัท สามารถ ที่มีชีวิตดี ๆ ที่เลือกเองได้ในแบบที่ต้องการ

ความเป็นมาด้านความยั่งยืน

● ปี 2564 - 2565

บริษัทให้ความสำคัญกับความยั่งยืนอย่างจริงจัง เพื่อตอบสนอง การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ธุรกิจ ยุคใหม่ต้องคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน ไม่ใช่เพียง ผลกำไรทางการเงินเพียงอย่างเดียว เพื่อสร้างรากฐาน ที่แข็งแกร่งและเติบโตระยะยาว

ในช่วงเวลานี้ บริษัทได้เตรียมความพร้อม เข้าร่วมประเมิน Thailand Sustainability Investment (THSI) อย่างเต็มรูปแบบ กำหนดเป้าหมายด้านความยั่งยืน และสร้างความเข้าใจ ให้กับองค์กรและพนักงาน จนได้รับการคัดเลือกเป็น THSI ปีแรก และได้รับการประเมินในระดับ A (2565)

● ปี 2566

บริษัทดำเนินงานภายใต้แนวทาง ESG (Environmental, Social, Governance) อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งจัดการผลกระทบ ทั้งด้านลบและใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นจากความยั่งยืน มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมปฏิบัติตามจริง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change) สู่ธุรกิจที่แข็งแกร่ง และยั่งยืน ด้วยความมุ่งมั่นในการพัฒนา บริษัทได้รับคัดเลือก เข้าเป็น THSI ปีที่ 2 และได้รับการประเมินในระดับ AA (2566)

● ปี 2567

บริษัทเดินหน้าพัฒนากลยุทธ์ด้านความยั่งยืนอย่างเข้มข้น โดยทบทวนและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นด้านความ ยั่งยืน ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึง วางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานระดับ ประเทศและสากล

บริษัทให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการดำเนินงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เช่น GRI Standards, SDGs ของสหประชาชาติ และหลักเกณฑ์ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ส่งผลให้ได้รับ ESG Rating ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 และได้รับการประเมินในระดับ AA (2567) บริษัทมุ่งมั่นพัฒนาความยั่งยืนให้เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ องค์กร เพื่อสร้างคุณค่าในระยะยาวให้กับธุรกิจ สังคม และ สิ่งแวดล้อม

ห่วงโซ่คุณค่าแห่งความยั่งยืน

Value Chain

1

การจัดการที่ดินที่มีศักยภาพ
ในการพัฒนาโครงการ

- 1.1 จัดหาที่ดินโดยคำนึงถึงทำเลและความเสี่ยงในการก่อสร้าง
- 1.2 ศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนาโครงการ
- 1.3 ประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม

2

ออกแบบและเตรียมความพร้อม
โครงการ

- 2.1 ออกแบบโครงการเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้อยู่อาศัย พร้อมคำนึงถึงการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
- 2.2 การจัดหา คัดเลือก ทีมงานที่เหมาะสม และวัสดุที่ใช้ในโครงการ รวมถึงการคัดเลือกทีมผู้รับเหมา ที่ปรึกษา เพื่อควบคุมการก่อสร้างของโครงการ และที่ปรึกษาที่เชี่ยวชาญด้านสิ่งแวดล้อม
- 2.3 วางแผนงบประมาณตลอดโครงการ
- 2.4 จัดทำเอกสาร ใบอนุญาตที่เกี่ยวข้องตลอดการดำเนินการ

3

การตลาดและการขาย

- 3.1 วางทิศทาง กำหนดแผนการขายและแผนการโฆษณา พร้อมให้ข้อมูลโครงการอย่างถูกต้องเพื่อดึงดูดลูกค้า
- 3.2 ออกแบบและสร้างบ้านตัวอย่าง



4

การดำเนินงานก่อสร้าง

- 4.1 ก่อสร้างสาธารณูปโภคส่วนกลาง
- 4.2 ควบคุมและตรวจสอบคุณภาพงานก่อสร้างให้ได้มาตรฐาน และตรงตามความต้องการของผู้อยู่อาศัย
- 4.3 ควบคุมและตรวจสอบคุณภาพงานก่อสร้างตลอดการดำเนินการ เพื่อป้องกันการเกิดมลพิษที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยรอบ

5

การส่งมอบพื้นที่อาคาร สิ่งก่อสร้าง

- 5.1 จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการโอนกรรมสิทธิ์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้อยู่อาศัย
- 5.2 ตรวจสอบและแก้ไขการก่อสร้างให้เป็นไปตามความคาดหวังของผู้อยู่อาศัย

6

การบริการหลังการขาย

- 6.1 รักษาความสัมพันธ์กับลูกค้า
- 6.2 รับประกันคุณภาพสินค้า
- 6.3 ให้บริการในพื้นที่ส่วนกลางเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้อยู่อาศัย



ลักษณะการประกอบธุรกิจ

สภาวะธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในปี 2567

สภาวะตลาดอสังหาริมทรัพย์ในปี 2567 ยังคงเผชิญแรงกดดันอย่างต่อเนื่องจากหลายปัจจัย เช่น อัตราดอกเบี้ยนโยบายที่อยู่ในระดับสูง และความเข้มงวดในการปล่อยสินเชื่อของสถาบันทางการเงิน อ้างอิงจากสัดส่วนหนี้ครัวเรือนต่อ GDP ในไตรมาสที่ 2 ของปี 2567 อยู่ที่ร้อยละ 89.6¹ และสัดส่วนหนี้ไม่ก่อให้เกิดรายได้ในกลุ่มสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยที่เพิ่มสูงขึ้น² อีกทั้งการขยายตัวทางเศรษฐกิจ(GDP) ณ สิ้นปี 2567 ที่ร้อยละ 2.5³ ขยายตัวลดลงจากที่คาดการณ์ไว้เมื่อต้นปี 2567 ที่ร้อยละ 3.2⁴ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อกังด้านอุปทานและด้านอุปสงค์ในตลาด ทางด้านอุปทานจากข้อมูลจำนวนยูนิตเปิดขายใหม่โดยรวม ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยบริษัท เอเจนซี พอร์ เรียลเอสเตท แอฟเฟร์ส จำกัด พบว่า จำนวนยูนิตเปิดขายใหม่ โดยรวมในปี 2567 มีจำนวน 59,396 ยูนิต ลดลงจาก 97,855 ยูนิต หรือลดลงร้อยละ 39.3 เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า โดยเป็นการลดลงในทุกประเภทของสินค้า ได้แก่ กลุ่มอาคารชุด ที่มียูนิตเปิดขายใหม่ลดลงจาก 46,226 ยูนิต เป็น 26,750 ยูนิต (ลดลงร้อยละ 42.1) และกลุ่มที่อยู่อาศัยแนวราบที่มียูนิตเปิดขายใหม่ลดลงจาก 51,629 ยูนิต เป็น 32,646 ยูนิต (ลดลงร้อยละ 36.8) โดยประเภทของแนวราบที่มีการเปิดตัวลดลงมากที่สุดจะเป็นสินค้าประเภทบ้านแฝด มีการเปิดตัวลดลงจาก 10,674 ยูนิต เป็น 5,359 ยูนิต (ลดลงร้อยละ 49.8) และประเภททาวน์เฮ้าส์ มีการเปิดตัวลดลงจาก 21,116 ยูนิต เป็น 12,083 ยูนิต (ลดลงร้อยละ 42.8) และสินค้าประเภทบ้านเดี่ยว เปิดตัวลดลงจาก 19,839 ยูนิต เป็น 15,204 ยูนิต (ลดลงร้อยละ 23.4)

ตลาดอสังหาริมทรัพย์ไทยอยู่ในช่วงการปรับตัวครั้งสำคัญ โดยผู้ประกอบการกำลังชะลอการลงทุนใหม่เพื่อรอให้ตลาดฟื้นตัวและปัจจัยเศรษฐกิจมหภาคเอื้ออำนวยมากขึ้น

ประเภท	2566 (หน่วย : ยูนิต)	2567 (หน่วย : ยูนิต)	% การเปลี่ยนแปลง
แนวราบ	51,629	32,646	-36.8%
- บ้านเดี่ยว	19,839	15,204	-23.4%
- บ้านแฝด	10,674	5,359	-49.8%
- ทาวน์เฮ้าส์	21,116	12,083	-42.8%
อาคารชุด	46,226	26,750	-42.1%
รวม	97,855	59,396	-39.3%

แหล่งที่มา: บริษัท เอเจนซี พอร์ เรียลเอสเตท แอฟเฟร์ส จำกัด

¹ แหล่งที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 18 พฤศจิกายน 2567, “ภาวะเศรษฐกิจไทยไตรมาส 3 ของปี 2567 และแนวโน้มปี 2567-2568”

² แหล่งที่มา : บริษัท ข้อมูลเครดิตแห่งชาติ จำกัด, 21 พฤศจิกายน 2567, “สัญญาณเครดิตบูโร ณ ไตรมาส 3/2567”

³ แหล่งที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 17 กุมภาพันธ์ 2568, “ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ไตรมาส 4/2567”

⁴ แหล่งที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย, “ผลการประชุมคณะกรรมการนโยบายการเงิน ครั้งที่ 6/2565 : ฉบับเดือนพฤศจิกายน

การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาที่สำคัญ

บริษัท ดำเนินธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์มากกว่า 30 ปี ภายใต้พันธกิจ Empower Living ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการส่งมอบคุณภาพชีวิตที่ดีและตอบโจทย์ความต้องการของทุกคนผ่านผลิตภัณฑ์ นวัตกรรม และบริการที่มีคุณภาพ มีคุณค่า และสร้างความหมายในทุกมิติ ไม่เพียงแต่สำหรับพนักงานและลูกค้าเท่านั้น แต่ยังรวมถึงผู้มีส่วนได้เสีย สังคม และชุมชนโดยรวม

ในปีที่ผ่านมา บริษัทให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านความยั่งยืนอย่างเป็นระบบ โดยพัฒนา นโยบายและวางกรอบแนวทางการดำเนินงานที่ครอบคลุมทั้งสามมิติหลัก ได้แก่ สิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) สอดคล้องกับแนวทางของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และมาตรฐานสากล เช่น Global Reporting Initiative (GRI) เพื่อสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางธุรกิจและผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว

สแกน QR Code
เพื่อเข้าถึงข้อมูล

แบบ 56-1 One report
ปี 2567



ภาพรวมธุรกิจ

บริษัทมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อขายเพื่อการอยู่อาศัย ไม่ว่าจะเป็นคอนโดมิเนียม ทาวน์โฮม บ้านเดี่ยว บ้านแฝด โฮมออฟฟิศ ด้วยความยึดมั่นในการส่งมอบคุณภาพชีวิตที่ดีในการอยู่อาศัยครอบคลุมทุกมิติ บริษัทยังคงพัฒนาธุรกิจประเภทอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และเพื่อต่อยอดการเติบโตของบริษัท ซึ่งปัจจุบันบริษัทมีธุรกิจแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มธุรกิจ คือ



ธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อขาย

บริษัทและบริษัทย่อยมีโครงการที่อยู่ระหว่างการก่อสร้าง ประกอบด้วยบ้านหรือห้องที่ทำการขายแล้วและรอส่งมอบให้แก่ลูกค้า (ดังสรุปในตาราง)

แบรนด์	จำนวนโครงการ	มูลค่าขาย (ล้านบาท)
กลุ่มบริษัทและบริษัทในเครือ		
บ้านเดี่ยว	56	5,208
ทาวน์เฮ้าส์	95	5,410
โครงการต่างจังหวัด	14	1,063
คอนโดมิเนียม	8	4,880
รวมกลุ่มบริษัทและบริษัทย่อย	173	16,560
กลุ่มกิจการร่วมค้า		
คอนโดมิเนียม	11	17,707
รวมทั้งหมด	184	34,268

ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567

โดยบริษัทได้แบ่งกลุ่มลูกค้าเป้าหมายเป็น 6 กลุ่ม ตั้งแต่กลุ่ม Super Luxury Class ระดับ A+ ไปจนถึงกลุ่ม Economy Class ในระดับแมส โดยบริษัทได้พัฒนาโครงการที่หลากหลาย เพื่อรองรับความต้องการที่แตกต่างกัน ทั้งในเรื่องของรูปแบบสินค้า และทำเลที่ตั้งทั้งในเมืองและกระจายโดยรอบ ภายใต้การกำหนดแพ็คเกจราคาขายให้สอดคล้องกับความสามารถในการผ่อนชำระในยุคปัจจุบัน

โครงการของบริษัทครอบคลุมในทุกประเภท อันได้แก่ บ้านเดี่ยว ทาวน์โฮม คอนโดมิเนียม และบ้านแฝด ทั้งในพื้นที่กทม. และกระจายการพัฒนาโครงการไปยังในพื้นที่ต่างจังหวัด โดยการเลือกรูปแบบที่อยู่อาศัยนี้จะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมทางการตลาดของทำเลที่ตั้งของแต่ละโครงการ โดยสำหรับทาวน์โฮมและบ้านเดี่ยว บริษัทจะเน้นที่ตั้งอยู่ในรอบชั้นในของกรุงเทพมหานคร หรือเขตศูนย์กลางธุรกิจ และชุมชนบริเวณรอบนอกกรุงเทพมหานคร ในขณะที่โครงการคอนโดมิเนียมจะอยู่ในเมืองเชื่อมต่อกับรถไฟฟ้า หรือระบบการคมนาคมสมัยใหม่ที่เอื้อต่อการเดินทางได้อย่างสะดวกรวดเร็ว โดยบริษัทได้กำหนดพอร์ตของสินค้า ดังต่อไปนี้

	SUPER LUXURY CLASS (A+)	LUXURY CLASS (A)	HIGH CLASS (B+)	UPPER CLASS (B)	MAIN CLASS (C+)	ECONOMY CLASS (C)	PRICE RANGE
	MIDTOWN			SUBURBAN			
• บ้านเดี่ยว SINGLE DETACHED HOUSE	BAAN KLANG KRUNG	THE PALAZZO		THE CITY	CENTRO	MODEN	3-50++ MB
• คอนโด CONDOMINIUM		THE ADDRESS	RHYTHM	Life	aspire	GOOD DAY	Avg. 69,000-250,000 Baht/Sq.m.
• ทาวน์เฮ้าส์ TOWNHOME & SEMI-DETACHED HOUSE		CLASSE		บ้านกลางเมือง	Pleno	Pleno Town	1.69-25 MB
• บ้านแฝด HOME OFFICE			บ้านกลางเมือง THE EDITION	Grande Pleno			6-12 MB
• ต่างจังหวัด UPCOUNTRY PROJECT					อภิกวณ		1.99-6++ MB

กลุ่มบริษัทประกอบด้วย บมจ. เอฟ (ไทยแลนด์) และบริษัทย่อยจำนวน 47 บริษัท โดยแบ่งตามประเภทธุรกิจได้ ดังนี้

ดำเนินธุรกิจประเภทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อขาย		
(1) บจก. เอเชียน พร็อพเพอร์ตี้	(16) บจก. อาร์ซี 3	(31) บจก. เอฟ เอ็มอี 14*
(2) บจก. เอเชียน พร็อพเพอร์ตี้ (กรุงเทพ)	(17) บจก. อาร์ซี 4	(32) บจก. เอฟ เอ็มอี 15*
(3) บจก. เดอะแวลู พร็อพเพอร์ตี้ ดีเวลลอปเม้นท์	(18) บจก. อาร์ซี 5	(33) บจก. เอฟ เอ็มอี 16*
(4) บจก. ทองหล่อ เรสซิเดนซ์	(19) บจก. อาร์ซี 6	(34) บจก. เอฟ เอ็มอี 17*
(5) บจก. ซิกเนเจอร์ แอดไวซอรี พาร์กเนอรัล	(20) บจก. อาร์ซี 7	(35) บจก. เอฟ เอ็มอี 18*
(6) บจก. เอฟ (รัชโยธิน)	(21) บจก. อาร์ซี 8	(36) บจก. เอฟ เอ็มอี 20*
(7) บจก. ไทยบิกเบสส์	(22) บจก. อาร์ซี 9	(37) บจก. เอฟ เอ็มอี 21*
(8) บจก. เอเชียน พร็อพเพอร์ตี้ (2017)	(23) บจก. พรีเมียม เรสซิเดนซ์*	(38) บจก. เอฟ เอ็มอี 22*
(9) บจก. เอเชียน พร็อพเพอร์ตี้ (2018)	(24) บจก. เอฟ เอ็มอี 3	(39) บจก. เอฟ เอ็มอี 23*
(10) บจก. เคลย์ มอร์ อินโนเวชั่น แล็บ	(25) บจก. เอฟ เอ็มอี 4*	(40) บจก. เอฟ เอ็มอี 24*
(11) บจก. คาร์บอนกู	(26) บจก. เอฟ เอ็มอี 6*	(41) บจก. เอฟ เอ็มอี 25*
(12) บจก. ไอรัน พร็อพเพก	(27) บจก. เอฟ เอ็มอี 8*	(42) บจก. เอฟ เอ็มอี 30*
(13) บจก. อเวนจัวร์	(28) บจก. เอฟ เอ็มอี 10*	(43) บจก. เอเชียน พร็อพเพอร์ตี้ (2024)
(14) บจก. อาร์ซี 1	(29) บจก. เอฟ เอ็มอี 11	
(15) บจก. อาร์ซี 2	(30) บจก. เอฟ เอ็มอี 12*	
ดำเนินธุรกิจประเภทบริหารโครงการ		
(44) บจก. สมาร์ท เซอร์วิส แอนด์ แมเนจเม้นท์		
ดำเนินธุรกิจประเภทนายหน้าตัวแทน ซื้อขายเช่าอสังหาริมทรัพย์		
(45) บจก. กรุงเทพ ซิตีสมาร์ก		
ดำเนินธุรกิจประเภทรับเหมาก่อสร้างให้แก่บริษัทในกลุ่ม		
(46) บจก. เอสคิวอี คอนสตรัคชั่น		
ดำเนินธุรกิจประเภทจำหน่ายสินค้าและบริการ		
(47) บจก. คัดสรร อินโนเวชั่น		

หมายเหตุ: * บริษัทร่วมทุนกับมิตซูบิชิ เอสเตท กรุ๊ป

AP THAILAND GROUP

นอกเหนือจากการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เอพียังคำนึงถึงความต้องการของลูกค้าบ้านและนักลงทุน พร้อมมีธุรกิจบริการต่าง ๆ ในเครือ เอพี ที่ครอบคลุมเรื่องการอยู่อาศัยอย่างครบวงจร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี



ที่ปรึกษาด้านการลงทุนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์
ใจกลางเมืองแบบครบวงจร



บริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์
แบบครบวงจร



ธุรกิจการพัฒนานวัตกรรมดีไซน์
เพื่อตอบโจทย์ความต้องการ
ที่ยังไม่ถูกค้นพบของคนในสังคม



แพลตฟอร์มรับซื้อบ้านมือสอง
และขายบ้านรีโนเวทใหม่
แบบรับประกัน

PROPERTY SERVICES



บริการซ่อมแซมบ้าน
ภายใต้มาตรฐานเอพี



รองรับการขยายตัว
ของการพัฒนา
โครงการสร้างมาตรฐานใหม่
ให้การก่อสร้าง



พร้อมดูแลลูกค้า
หลังการเข้าอยู่อาศัย
ด้วยบริการที่ใส่ใจ



สบายใจเรื่องช่าง
ครบ จบ ทุกเรื่องซ่อม

ABOUT REPORT



เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

ABOUT REPORT

ขอบเขตการรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน

บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) มีความประสงค์ในการเปิดเผยข้อมูลให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน และผู้สนใจ เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ จุดยืน กลยุทธ์ กระบวนการบริหารจัดการ และการดำเนินงานด้าน “ESG” ซึ่งประกอบไปด้วยการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล ร่วมกันอย่างยั่งยืน โดยการสื่อสารผ่าน “รายงานความยั่งยืน ประจำปี 2567” ซึ่งการรายงานผลดำเนินงานนี้สอดคล้องตามเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (United Nations Sustainable Development Goals: SDGs), คู่มือการรายงานความยั่งยืนสำหรับบริษัทจดทะเบียนตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และยึดหลักการจัดทำรายงานตามมาตรฐานการรายงานของ Global Reporting Initiative Standards (GRI Standards) โดยขอบเขตการรายงานเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567 ถึง 31 ธันวาคม 2567 อยู่ในขอบเขตตามกลุ่มธุรกิจดังนี้

กลุ่มธุรกิจทั้งหมด	ด้าน ธรรมาภิบาล	ด้าน สังคม	ด้าน สิ่งแวดล้อม
ดำเนินธุรกิจประเภทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์เพื่อขาย	✓	✓	✓
ดำเนินธุรกิจประเภทบริหารโครงการ	✓	✓	✓
ดำเนินธุรกิจประเภทนายหน้าตัวแทน ซื้อขายเช่าอสังหาริมทรัพย์	-	-	-
ดำเนินธุรกิจประเภทรับเหมาก่อสร้างให้แก่บริษัทในกลุ่ม	✓	✓	✓
ดำเนินธุรกิจประเภทจำหน่ายสินค้าและบริการ	-	-	-

โดยในรายงานฉบับนี้กล่าวถึง กระบวนการเลือกประเด็นสำคัญ ผลกระทบของบริษัทต่อเศรษฐกิจ ธรรมาภิบาล สังคม และสิ่งแวดล้อม ในประเด็นเรื่องการทำกับดักดูแลกิจการที่ดี สิทธิมนุษยชน การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย ห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ โครงสร้างการบริหาร ผลิตภัณฑ์และบริการ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการแรงงาน กิจกรรมเพื่อสังคมและชุมชน การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมไปถึงการดำเนินการด้านความหลากหลายทางชีวภาพ นโยบายและโครงสร้างการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนนี้ สอดคล้องต่อการประกอบธุรกิจ ตลอดจนปัจจัยความเสี่ยงที่มีผลต่อการประกอบการ และภาวะอุตสาหกรรมของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัท ได้ผ่านการทบทวนตรวจสอบ อนุมัติ จากคณะทำงาน และคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืนแล้ว เพื่อให้รายงานมีเนื้อหาครบถ้วน เพียงพอ ที่อธิบายการดำเนินงานด้านความยั่งยืนให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย

ความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย

ในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีช่วยในการสื่อสาร โดยเฉพาะสื่อสังคมออนไลน์ที่เป็นเครื่องมือทำให้เข้าถึงกลุ่มคนจำนวนมากและรวดเร็ว บริษัทจึงได้นำเทคโนโลยีมาใช้เป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์ เพื่อเข้าถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในวงกว้าง พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความต้องการและความคาดหวังต่อการดำเนินธุรกิจได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น

บริษัทให้ความสำคัญกับความคาดหวังและผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย รวมไปถึงผลกระทบต่อนักลงทุนและผู้มีส่วนได้เสียจากการดำเนินธุรกิจ จึงได้กำหนดนโยบายการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียขึ้น เพื่อให้ติดตามประเด็นความต้องการ ความคาดหวัง หรือข้อกังวลที่มีต่อบริษัท ได้อย่างเป็นระบบ และกำหนดแนวทางการตอบสนองได้อย่างเหมาะสม บริษัทจึงได้พิจารณากลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ โดยมี กระบวนการคัดเลือกที่คณะทำงานด้านความยั่งยืน และมีผู้บริหารระดับสูง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดผู้ได้รับผลกระทบ หรือมีโอกาสที่จะได้รับผลกระทบจากบริษัท ทั้งทางตรงและทางอ้อม ตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยพิจารณาผ่านปัจจัยการพึ่งพา และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการประเมินสามารถแบ่งกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียออกเป็น 7 กลุ่ม ประกอบด้วย นักลงทุนและผู้ถือหุ้น ผู้บริหารและพนักงาน ลูกค้า ผู้เช่าและผู้อยู่อาศัย คู่ค้าและผู้รับเหมา ชุมชนและสังคม พันธมิตร และสื่อมวลชน หลังจากกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินงานด้านการสื่อสาร และสานสัมพันธ์ ผ่านช่องทางการมีส่วนร่วมต่าง ๆ อาทิ การจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น การทำประชาพิจารณ์ การลงพื้นที่สำรวจชุมชน แบบสำรวจความผูกพันของพนักงาน เป็นต้น เพื่อระบุประเภทของผลกระทบที่สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ และข้อคิดเห็น ข้อเรียกร้อง หรือประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับจากกระบวนการสานสัมพันธ์ จะถูกนำไปพิจารณาในการประชุมคณะทำงานด้านความยั่งยืน เพื่อประเมินและจัดลำดับความจำเป็นเพื่อกำหนดแนวทางการตอบสนองที่เหมาะสมต่อไป

บริษัทมีเป้าหมายการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินงานของธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยกำหนดการดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อประเด็นสำคัญที่รวบรวม และสนับสนุนการมีส่วนร่วม พร้อมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย บริษัทจึงได้กำหนดกลยุทธ์เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทและผู้มีส่วนได้เสีย ดังต่อไปนี้



ทั้งนี้ บริษัทมีเจตนาปรับเปลี่ยนแน่วแน่ในการให้ความสำคัญกับความคาดหวังและการตอบสนองของผู้มีส่วนได้เสียต่อการดำเนินธุรกิจ และเพื่อยกระดับความสามารถในการตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเหมาะสม ตลอดห่วงโซ่คุณค่า บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียขึ้น โดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2566 เพื่อให้มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งได้จัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียตามการประเมินผลกระทบและความคาดหวังต่อบริษัทที่ได้มีการทบทวนเป็นประจำทุกปี โดยได้กำหนดรูปแบบและช่องทางการมีส่วนร่วม การรับมือกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากผู้มีส่วนได้เสีย รวมทั้งการประเมิน วัตถุประสงค์ และติดตามประเด็นความต้องการ ความคาดหวัง หรือข้อกังวลที่มีต่อบริษัท และเพื่อเป็นการตอบสนองต่อแนวทางที่กำหนดไว้ จึงได้จัดทำมีการรายงานผลการมีส่วนร่วมของบริษักับผู้มีส่วนได้เสียต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและพัฒนาความยั่งยืน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และสื่อสารกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียให้เกิดความเข้าใจและทราบถึงการทำงานของบริษัทอยู่เสมอ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย

ลำดับ	กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	การสื่อสารและช่องทางการมีส่วนร่วม	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	แนวทางปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย
1.	ชุมชนและสังคม 	- ช่องทางการรับเรื่องเสนอแนะและการสื่อสาร - บอร์ดสื่อสาร และกล่องรับความคิดเห็นบริเวณด้านหน้าโครงการก่อสร้าง - โทรศัพท์สายตรง/ Call Center 24 ชม. - Line กลุ่มร่วมกับชุมชน - การทำประชาสัมพันธ์กับชุมชน สำหรับโครงการที่เข้าข่าย - เจ้าหน้าที่ประจำโครงการลงพื้นที่รับฟังความคิดเห็นโดยรอบโครงการเป็นประจำ - ร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรส่วนท้องถิ่นหรือคณะกรรมการชุมชน - กิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ และการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย - การประเมินผลกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์	- การดำเนินงานที่ทำให้ชีวิตของคนในชุมชนมีคุณภาพที่ดีขึ้น - พัฒนาเศรษฐกิจ สร้างรายได้และสร้างสังคมที่ดีของชุมชน - เคารพวิถีชีวิตคนในชุมชน - ลดผลกระทบทางลบที่มีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในชุมชน - จ้างงานคนในชุมชน หรือเลือกสนับสนุนสินค้าของคนในชุมชน - รับฟังเสียงจากชุมชนและมีการสื่อสารกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ - ดูแลพื้นที่โครงการให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม - การมีส่วนร่วมกับชุมชน ในการร่วมกิจกรรมการพัฒนาชุมชนต่าง ๆ - ติดตามผลจากการดำเนินงาน หรือเยี่ยมชุมชน และประชุมกับผู้นำชุมชนตามหมู่บ้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	- สำรวจความต้องการของคนในพื้นที่ และเก็บข้อมูลวิถีชีวิตของชุมชนในพื้นที่ก่อนการออกแบบ หรือดำเนินการใด ๆ กับพื้นที่นั้นๆ - ควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม เพื่อลดปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อคนในชุมชน - จัดให้มีเจ้าหน้าที่ตัวแทนของโครงการเข้าพบปะเพื่อรับฟังความคิดเห็นของคนในชุมชนรอบโครงการก่อสร้าง - เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน เช่น กิจกรรมในเทศกาลต่าง ๆ - สร้างการมีส่วนร่วมกับคนในชุมชน หรือคนท้องถิ่น เพื่อการพัฒนา ปรับปรุงชุมชนโดยรอบโครงการให้อยู่ได้อย่างยั่งยืน - พัฒนาโครงการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง - ส่งเสริมการจัดซื้อ จัดจ้างในท้องถิ่น - การสนับสนุนด้านการศึกษา และการมอบความรู้ให้แก่สังคม ผ่านส่วนงาน AP Academy
2.	ลูกค้า ผู้เช่าและผู้อยู่อาศัย 	- จัดให้มีช่องทางการแสดงความคิดเห็นและร้องเรียน เช่น AP call center และ application - ช่องทาง Social Media เช่น FB page, เว็บไซต์บริษัท - การประเมินความพึงพอใจของลูกค้า - การพบปะพูดคุย สร้างเครือข่ายผ่านกิจกรรมที่จัดขึ้นให้กับลูกบ้านหรือลูกค้า	- การส่งมอบคุณภาพสินค้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน - สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ผ่านสังคมและชุมชนโดยรอบ การเข้าถึงและความสะดวกสบาย พื้นที่สีเขียว รวมไปถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง - การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลและระบบความปลอดภัยเพื่อป้องกันการรั่วไหลของข้อมูล - การจัดส่งผลิตภัณฑ์ที่ตรงต่อเวลา - คุณภาพของสินค้าได้มาตรฐาน มีการออกแบบที่คำนึงถึงการใช้งาน ความสะดวก ปลอดภัย - วัสดุที่ใช้เหมาะสมกับท้องถิ่น เช่น วัสดุ อุปกรณ์ ที่ผลิตภัณฑ์เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม หรือ ใช้วัสดุที่ผลิตในท้องถิ่น - การตอบสนอง ความน่าเชื่อถือ และความสม่ำเสมอ การเอาใจใส่ การให้ความมั่นใจ การปรับเปลี่ยนที่เหมาะสมและสุขอนามัยที่ดี - ความคุ้มค่ากับเงินที่จ่าย - ความโปร่งใสด้านราคา เช่น การเสนอราคาในเว็บไซต์ต่างๆ - การให้บริการที่ดี ทั้งก่อนและหลังการขาย - คำนึงถึงความต้องการของลูกค้าทุกคน	- นำเทคโนโลยีมาพัฒนางานด้านการบริการ เช่น AP LIVING SERVICE บริการหลังการขายที่ตอบโต้ทุกไลฟ์สไตล์ เพื่อให้ลูกบ้านรู้สึกถึงความอุ่นใจ สบายใจ สะดวกสบาย และมีชีวิตที่ดี ที่เอพี 24 ชั่วโมง, ฟิตเนส 24 ชั่วโมง เป็นต้น - การออกแบบที่คำนึงถึงผู้พักอาศัย เช่น ห้องพักสำหรับผู้ใช้รถเข็น - การออกแบบที่เน้นเรื่อง Well Being ในพื้นที่ส่วนกลางสวน และที่พักอาศัย - อบรมพนักงานผ่านส่วนงาน AP Academy เพื่อเสริมสร้างการบุคลิก และการสื่อสารกับลูกค้าที่ดีขึ้น เช่น Service Impact, SUPER LC PROGRAM เป็นต้น - ให้ความสำคัญกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และความปลอดภัยทางไซเบอร์ - ใช้ระบบ CRM ช่วยในการจัดเก็บข้อมูลของลูกค้าในแต่ละขั้นของการซื้อ ขาย ตลอดจนการให้การรับประกันผลงาน พนักงานในแต่ละส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าสามารถให้บริการลูกค้าได้อย่างต่อเนื่อง - ใช้ AI ช่วยในการแนะนำ LC เพื่อให้สามารถบริการลูกค้าได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะตัวของลูกค้าแต่ละท่าน - การออกแบบที่คำนึงถึงความเรียบร้อยโดยรวมของอาคารพักอาศัย และเหตุการณ์ไม่คาดฝันระหว่างการใช้งาน เช่น การติดตั้งท่อระบายน้ำบริเวณโถงทางเดินเพื่อป้องกันน้ำรั่วที่จะอาจทะลักเข้าไปในปล่องลิฟต์ การติดตั้งสายล่อฟ้าในบริเวณที่ลูกค้าไม่สามารถเข้าถึงได้ - การใช้เทคโนโลยีระบบอาคารเพื่อความปลอดภัยของลูกค้า เช่น ระบบ CCTV ระบบ Face Scan ระบบการจดจำป้ายทะเบียนรถ - การออกแบบพื้นที่ใช้สอยภายในอาคารทั้งในส่วนกลางและส่วนห้องพัก โดยการคำนึงถึงพฤติกรรมของลูกค้าจากการสัมภาษณ์จริง และวิเคราะห์ความต้องการ เช่น พื้นที่นั่งตัวหนังสือ พื้นที่รับประทานอาหาร ซึ่งต่อเนื่องกับห้องที่อนุญาตให้รับประทานอาหาร พร้อมเมนูอาหาร พื้นที่ทำงานส่วนตัวแต่อยู่ในส่วนรวม - มีการตรวจสอบคุณภาพของ Product หลายๆ ขั้นตอนตั้งแต่ช่วงการก่อสร้าง จนถึงช่วงจบงานก่อสร้าง เพื่อควบคุมคุณภาพ ให้เป็นไปตามมาตรฐานของบริษัท

การตอบสนอง ต่อผู้มีส่วนได้เสีย	เป้าหมาย การดำเนินงานประจำปี 2567	ผลลัพธ์การดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง กับผู้มีส่วนได้เสีย ประจำปี 2567
- เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนรอบพื้นที่พัฒนาโครงการ - ควบคุมการปฏิบัติงานของพื้นที่พัฒนาโครงการให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมทุกโครงการควบคุมการ - การเข้ารับฟังข้อเสนอแนะ แจ้งข่าวสาร หรือประเด็นใด ๆ กับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ โดยตัวแทนในแต่ละโครงการ และมีการนำเสนอต่อที่ประชุมประจำสัปดาห์ เพื่อรายงานข้อเสนอแนะจากชุมชนต่อผู้บริหาร - การจัดซื้อ จัดจ้างในท้องถิ่น - การมอบโอกาสด้านการศึกษาให้แก่เยาวชนในระดับ ปวส. ได้มีโอกาสในการศึกษาผ่านโครงการกวีภาควิ - การมอบความรู้ให้แก่นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสังคมทำงาน และการส่งมอบ - การมอบความรู้ให้แก่สังคม ผ่านส่วนงาน AP Academy ในการจัด AP Public Course Training โดยมีบุคคลภายนอกให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรม 340 คน	- มีการดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างน้อย 3 โครงการ - ผู้เข้าร่วมและผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการของบริษัทอย่างน้อย 150 คน/ปี - ความพึงพอใจของชุมชนต่อโครงการที่บริษัทดำเนินการ $\geq 70\%$ - ไม่มีข้อร้องเรียนจากชุมชนรอบโครงการ	- ในปี 2567 มีการดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคม 3 โครงการ คือ - AP Open House - โครงการนักศึกษาภาควิภาควิ - สวนสุนันทา - ผู้เข้าร่วมและผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการของบริษัทอย่างน้อย 150 คน/ปี - ความพึงพอใจของชุมชนต่อโครงการที่บริษัทดำเนินการ $\geq 70\%$ - ไม่มีข้อร้องเรียนจากชุมชนรอบโครงการ
- นำเทคโนโลยีมาพัฒนางานด้านการบริการ เช่น Line OA สำหรับอำนวยความสะดวกให้ลูกค้าที่สนใจผลิตภัณฑ์ ตลอด 24 ชม., AP LIVING SERVICE บริการหลังการขายที่ตอบโต้ทุกแพลตฟอร์ม เพื่อให้ลูกค้ารู้สึกถึงความอุ่นใจสบายใจ สะดวกสบาย และใช้ชีวิตดี ๆ ที่เอพี 24 ชั่วโมง, ฟิตเนส 24 ชั่วโมง เป็นต้น - พัฒนาและวางระบบความปลอดภัยด้านข้อมูลและไซเบอร์ รวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของลูกค้า - ความโปร่งใสด้านราคา และโปรโมชั่นที่เสนอให้แก่ลูกค้า - การส่งมอบคุณภาพสินค้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน - การออกแบบที่คำนึงถึงผู้พิการ เช่น ห้องพักสำหรับผู้ใช้รถเข็นการออกแบบห้องพักที่มีความเหมาะสมกับผู้ที่ใช้ Wheelchair การออกแบบให้ทุกคนสามารถเข้าถึงพื้นที่ส่วนกลางได้ - การออกแบบที่เป็นเรื่อง Well Being ในพื้นที่ส่วนกลาง สวน และที่พักอาศัย - อบรมพนักงานผ่านส่วนงาน AP Academy เพื่อเสริมสร้างการบริการ และการสื่อสารกับลูกค้า ที่ดียิ่งขึ้น เช่น Service Impact, SUPER LC PROGRAM เป็นต้น - ให้ความสำคัญกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และความปลอดภัยทางไซเบอร์ - การจัดกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมร่วมกับผู้อยู่อาศัย เช่น โครงการ Neighbor Club, กิจกรรมแยก เถ่ ได้ Know Waste, No Waste เป็นต้น - ความโปร่งใสด้านราคา และโปรโมชั่นที่เสนอให้แก่ลูกค้า เช่น การเสนอราคาในเว็บไซต์ต่าง ๆ - การออกแบบที่ประหยัดพลังงาน เพื่อช่วยให้ลูกค้าประหยัดค่าใช้จ่ายส่วนกลาง เช่น การติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์	- จำนวนการร้องไห้ การโจรกรรม หรือการสูญหายของข้อมูลลูกค้า/ผู้มีส่วนได้เสีย เป็น 0 กรณี - การจัดอบรมให้ความรู้ แก่พนักงานที่เกี่ยวข้องเรื่องมาตรการคุ้มครองส่วนบุคคลของพนักงาน ลูกค้า และคู่ค้าครบ 100% - การพัฒนาสินค้าและนวัตกรรม ที่ให้บริการแก่ลูกค้าและลูกค้า อย่างน้อย 1 โครงการ - การส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของลูกค้าและลูกบ้าน โดยการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการให้บริการ อย่างน้อย 1 โครงการ - ประเมินความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อการให้บริการของนิติ $\geq 70\%$ - ประเมินความพึงพอใจของลูกค้า ลูกบ้าน ที่มีต่อ Call center $\geq 80\%$ - ประเมินความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อหน่วยงาน Fix It (ซ่อมแซมบ้าน) $\geq 80\%$ - ประเมินความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อ Smart World App $\geq 70\%$	- จำนวนการร้องไห้ การโจรกรรม หรือการสูญหายของข้อมูลลูกค้า/ผู้มีส่วนได้เสีย เป็น 0 กรณี - มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานที่เกี่ยวข้องเรื่องมาตรการคุ้มครอง ส่วนบุคคลของพนักงาน ลูกค้า และคู่ค้าครบ 100% - การพัฒนาสินค้าและนวัตกรรม ที่ให้บริการแก่ลูกค้าและลูกบ้าน อย่างน้อย 1 โครงการ - การส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของลูกค้าและลูกบ้าน โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการ อย่างน้อย 1 โครงการ - ประเมินความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อการให้บริการของนิติ $\geq 70\%$ - ประเมินความพึงพอใจของลูกค้า ลูกบ้าน ที่มีต่อ Call center $\geq 80\%$ - ประเมินความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อหน่วยงาน Fix It (ซ่อมแซมบ้าน) $\geq 80\%$ - ประเมินความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อ Smart World App $\geq 70\%$

ลำดับ	กลุ่ม ผู้มีส่วนได้เสีย	การสื่อสาร และช่องทางการมีส่วนร่วม	ความคาดหวัง ของผู้มีส่วนได้เสีย	แนวทางปฏิบัติ ต่อผู้มีส่วนได้เสีย
3.	ลูกค้าและผู้รับเหมา 	- นำเสนอแนวทางผ่านทาง Business Group/ Supply Chain Management - จัดให้มีการพบปะ ระดับผู้บริหาร และผู้บริหารของผู้มีส่วนได้เสีย ที่เป็นแกนหลัก อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน - ระดับทีมทำงานปฏิบัติการ จัดให้มีการสื่อสาร เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง - การสื่อสารเพื่อรับข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียนผ่านช่องทางอีเมล - การจัดอบรมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ - จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นประจำปี	- บริษัท มีขั้นตอนการก่อสร้างที่มีประสิทธิภาพ ลดความสูญเสียได้เป็นอย่างดี - มีกระบวนการจัดหา จัดซื้อ จัดจ้างที่มีความยุติธรรมและโปร่งใส ตรวจสอบได้ - มีการเติบโตทางธุรกิจร่วมกัน - มีส่วนร่วมพัฒนาแนวทางก่อสร้าง เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาจากการก่อสร้าง - แบ่งปันข้อมูล สภาพตลาดในประเด็นธุรกิจด้านอสังหาริมทรัพย์, การก่อสร้าง และวัสดุก่อสร้าง เพื่อให้เกิดมุมมอง การทำธุรกิจไปในทิศทางเดียวกัน - การแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้เทคนิค ในด้านอสังหาริมทรัพย์, การก่อสร้าง และการเลือกวัสดุก่อสร้าง	- Mock-up Site Walk : การสำรวจและวิเคราะห์ขั้นตอนการทำงานร่วมกันในบ้านหรือห้องตัวอย่างเพื่อดูแนวทางการทำงานที่ต้องมีการปรับปรุงเพื่อลดรายการที่ก่อให้เกิดการ rework ได้ในอนาคตร่วมกับทางลูกค้า - สื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจและขึ้นตรงทราบแนวทางจรรยาบรรณลูกค้า - จัดทำและนำเสนอผลการประเมินคุณภาพในการทำงานร่วมกับทางโครงการทั้งแนวราบและแนวสูงให้แก่ลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ - เปิดช่องทางให้ผู้รับเหมา ที่มีความต้องการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ชำเค้น นำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อหาข้อสรุป และวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยกันผ่านกระบวนการความดีใจออกแบบ - มีการสื่อสารเพื่อรับข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียนผ่านช่องทางอีเมล และโทรศัพท์ - มีการพบปะ สื่อสาร เพื่อเป็นการอัปเดตสถานการณ์กับทางลูกค้าและผู้รับเหมาอย่างสม่ำเสมอ
4.	ผู้บริหารและพนักงาน 	- AP Nexterday Talk เพื่อให้ CEO และ MD ได้สื่อสารทิศทางของธุรกิจ Update สถานการณ์ของบริษัท ตอกย้ำเรื่อง Direction กับพนักงานปีละ 2 ครั้ง (ตามรอบผลประกอบการประจำปี) - ช่องทางการรับเรื่องของพนักงานผู้บริหาร เช่น การขัดแย้งทางผลประโยชน์ การใช้สื่อ Social ที่ไม่เหมาะสม ฯลฯ - การประชุมประจำเดือน - การสำรวจความผูกพัน Engagement Survey ของพนักงานประจำปี - จัดให้มีการเยี่ยมพนักงานที่สำนักงานหรือโครงการที่พัฒนารายปี - กิจกรรมพี่น้อง Zoom คุยกัน เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับสมัครลงทะเบียนเข้ามาเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตรง ทั้งเรื่อง Culture Direction และปัญหาในการทำงาน - คำแนะนำ Lifestyle แบบพืชน้อง กับผู้บริหาร CEO และ MD โดยมีจัดขึ้นทุกเดือน (รูปแบบออนไลน์) - กิจกรรมล้อมวง Share พนักงานที่เคยเข้าพืชน้อง Zoom คุยกัน เมื่อกลับไปปฏิบัติงาน อาจจะยังมีข้อสงสัยที่ยากแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานแบบ AP Way กลับมาถามพูดคุย ภายใต้วงค์ ทิศทางเอพีกับการรับมือที่ต้องทำอย่างไร การทำงานแบบมืออาชีพ นักแก้ไขปัญหาคือต้องทำอย่างไร - คำแนะนำเพื่อสร้างชีวิตดีๆ ที่เลือกเองได้ ฯลฯ กับผู้บริหาร CEO และ MD โดยจัดขึ้นปีละ 2 ครั้ง ช่วงกลางปี และปลายปี (รูปแบบ Face to Face)	- มีการทำงานที่ยืดหยุ่น - ระบบความปลอดภัยด้านข้อมูล - มีนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย - ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน - การดึงดูดพนักงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร เพื่อสร้างทีมงานที่มีศักยภาพยิ่งขึ้น - คำตอบแทนและผลประโยชน์ที่มีความเหมาะสม - การเคารพสิทธิและได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม - โอกาสในการได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นระหว่างการทำงาน - มีแผนรับมือในการทำงานที่ชัดเจนกับเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น ในปัจจุบัน - การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คำนึงถึงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย - จัดหาสวัสดิการเพิ่มขึ้นให้กับพนักงาน เช่น สนับสนุนการออกกำลังกาย และสุขภาพ ค่าครองชีพ ประกันชีวิต ตรวจสอบสุขภาพประจำปี วันหยุด เป็นต้น	- มี Lunch Meeting กับ MD/CEO สำหรับผู้บริหาร - การจัดทำ KPI ที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานของพนักงาน - จัดให้มีหลักสูตรอบรมทุกระดับทั้งออนไลน์ และ Onboard เพื่อเตรียมความพร้อมและยกระดับความรู้ ความสามารถของพนักงานให้ตอบโจทย์ธุรกิจเสมอ - จัดการอบรมและการทบทวนการยินยอมปฏิบัติ ตามหลักจรรยาบรรณและนโยบายต่อต้านการทุจริต และคอร์รัปชันประจำปี - จัดทำ Application เพื่อเพิ่มความสะดวกให้กับพนักงาน - กำหนดระเบียบปฏิบัติของบริษัท นโยบาย และวิธีปฏิบัติของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตของพนักงาน - กำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชน จัดทำตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านพร้อมทั้งติดตามประเด็น - ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับพนักงานในองค์กร และกำหนดคำตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เหมาะสม - จัดทำหลักสูตรเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงาน ในแต่ละหน่วยงาน - จัดทำการศึกษาความผูกพันของพนักงานและประเมินผลงานประจำปี - ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม พร้อมทั้งจัดหากิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี - จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในแต่ละหน่วยงานขององค์กร - จัดให้มีช่องทางเสนอแนะและร้องเรียน - จัดทำโครงการเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม การพัฒนาอย่างยั่งยืน และส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงาน - การจัดกิจกรรมประจำปี โดยการสอบถามความคิดเห็นพนักงานทุกคนเพื่อให้ตรงใจกับพนักงาน เช่น กิจกรรมปีใหม่ กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี

การตอบสนอง ต่อผู้มีส่วนได้เสีย	เป้าหมาย การดำเนินงานประจำปี 2567	ผลลัพธ์การดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง กับผู้มีส่วนได้เสีย ประจำปี 2567
- โครงการประกันราคาสถิตให้กลุ่มผู้รับเหมาโครงการ - การจัดอบรมเพื่อแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ เช่น การติดตั้งปั๊มร่วมกับ Mitsubishi Electric, การเตรียมความพร้อมการตรวจก่อนปิดฝ้า, Quality Tune Up เป็นต้น - การสนับสนุนคู่ค้าและผู้รับเหมาให้ดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส และเป็นแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) - สื่อสาร SCOC (Supplier Code of Conduct) - มีการจัดทำเอกสาร Bidding ที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้เข้าประกวดราคาสามารถเสนอราคาได้บนพื้นฐานข้อมูลเดียวกัน - จัดทำกรอบการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย การคัดเลือกคู่ค้า การประเมินความเสี่ยง และการตรวจสอบคู่ค้า รวมถึงการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพให้กับคู่ค้า - ส่งเสริมการทำเอกสาร Shop Drawing บนระบบ BIM เพื่อให้ผู้รับเหมาแต่ละส่วน ผู้จัดการโครงการ และ เจ้าของโครงการ เห็นภาพเดียวกัน ลดข้อขัดแย้ง และช่วยให้ผู้รับเหมาทำระบบ Purchasing & Inventory ได้แม่นยำยิ่งขึ้น - มีการเก็บข้อมูลข้อบกพร่องใน Site งานต่างๆ เพื่อแบ่งปันข้อมูลให้กับ Site อื่นๆ เพื่อการเรียนรู้ และปรับปรุงมาตรฐานคุณภาพงานก่อสร้างร่วมกัน - จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นประจำปี	- สื่อสารเรื่องจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ (Code of Conduct for Business Partners) ครบ 100% - ชำระเงินให้แก่คู่ค้าไม่เกิน 30 วัน - ตรวจสอบประเมินความเสี่ยงคู่ค้ารายใหม่ ตามเกณฑ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน (ESG) ครบ 100% ภายในปี 2567 - คู่ค้ารายใหม่ได้รับการประเมินด้าน ESG engagement 100% ในปี 2567 - สนับสนุนคู่ค้าทางธุรกิจเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่าย เพื่อต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ภายในปี 2567	- สื่อสารเรื่องจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ (Code of Conduct for Business Partners) ครบ 100% - ชำระเงินให้แก่คู่ค้าไม่เกิน 23 วัน - ตรวจสอบประเมินความเสี่ยงคู่ค้ารายใหม่ ตามเกณฑ์การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน (ESG) ให้ได้ครบ 100% - คู่ค้ารายใหม่ได้รับการประเมิน ESG engagement 100% ในปี 2567 - ดำเนินการสนับสนุนคู่ค้าทางธุรกิจเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่าย เพื่อต่อต้านการทุจริต การติดสินบน และคอร์รัปชัน โดยได้รับรางวัล CAC CHANGE AGENT ในปี 2024
บริษัทดูแลพนักงานภายใต้กลยุทธ์ AP DIRECTION & 3 STRATEGIES โดยสอดคล้องกับประเด็นที่พนักงานต้องการ - คำตอบแทน และสวัสดิการคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงาน : ทุบถวนและจัดให้มีการตอบสนองสวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น การสนับสนุนกิจกรรมคลับในการออกกำลังกาย การสนับสนุนให้มีการนวดเพื่อผ่อนคลาย ความเมื่อยล้าจากการทำงานที่นานขึ้น ส่งเสริมประกันสุขภาพสำหรับครอบครัวของพนักงาน การสื่อสารทำความเข้าใจกับพนักงาน เรื่องคำตอบแทนอย่างเหมาะสม - การพัฒนา และความก้าวหน้า : การจัดการอบรมพนักงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงาน เช่น กิจกรรม Program SE Intelligent เตรียมพร้อมสู่การเป็น Project Manager อย่างมืออาชีพ, AP Welcome Home, Outward Mindset, CORE Teamwork และพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งทางกายและใจ เช่น กิจกรรมเปลี่ยน Burnout เป็น Balance, เปลี่ยนแปลงวิธีคิด พลิกปัญหาเป็นโอกาส ด้วย Growth Mindset เป็นต้น, ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ - กระบวนการทำงาน : การพัฒนาระบบการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่พัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เช่น KATY AI ผู้ช่วยส่วนตัวของชาวเอพี ที่ออกแบบมาเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำด้านการขายให้กับ LC และ LCM ทำงานได้ง่ายขึ้น - จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน เช่น การบริจาคสิ่งของเหลือใช้ผ่านปันกัน ฯลฯ	- Engagement Score $\geq$ 70% - ชั่วโมงฝึกอบรมพนักงานเฉลี่ย ชั่วโมง/ต่ำกว่า 16 ชั่วโมง/ต่อคน/ต่อปี - ความพึงพอใจต่อหลักสูตรการอบรมจากพนักงานมากกว่า 90% - ไม่มี ข้อพิพาทด้านแรงงาน (เรื่อง)	- Engagement Score 74% - ชั่วโมงฝึกอบรมพนักงานเฉลี่ย ชั่วโมง/ต่อคน/ต่อปี - ความพึงพอใจต่อหลักสูตรการอบรมจากพนักงาน 90% - ไม่มี ข้อพิพาทด้านแรงงาน"

ลำดับ	กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	การสื่อสารและช่องทางการมีส่วนร่วม	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	แนวทางปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย
5.	นักลงทุนและผู้ถือหุ้น 	- การจัดการประชุมสามัญประจำปี ผู้ถือหุ้น และประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น - การจัดกิจกรรมนักลงทุนสัมพันธ์ การเยี่ยมชมกิจการและเข้าร่วม Road Show เป็นประจำ - จัดประชุมนักวิเคราะห์ในทุกๆ ไตรมาส - จัดประชุมและสื่อสารกับสถาบันการเงินและผู้ถือพันธบัตร เพื่อหาแหล่งเงินทุน และให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะทางธุรกิจ - รายงานประจำปี และรายงานความยั่งยืน - การอัปเดตข่าวสารข้อมูลที่เป็นต่อนักลงทุนผ่านช่องทางเว็บไซต์ของบริษัท (https://investor.apthai.com) - ช่องทางติดต่อนักลงทุนสัมพันธ์	- มีกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงความยั่งยืน - มีการคำนึงถึงประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลในการพัฒนากลยุทธ์ - การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เช่น การจัดการของเสีย การลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก - มีการดูแลเรื่องสิทธิมนุษยชน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย - มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี โปร่งใส และตรวจสอบได้ - การบริหารความเสี่ยงและการจัดการวิกฤติที่ดี - การบริหารสภาพคล่องที่ดี - การสื่อสารกับผู้ถือหุ้น นักลงทุน และเจ้าหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ - การเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และสามารถเข้าถึงได้ - ผลประกอบการที่ดีและให้ผลตอบแทนการลงทุนที่คุ้มค่า	- จัดทำรายงานประจำปีและรายงานอย่างยั่งยืน - จัดทำและปรับปรุงนโยบายและวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่อง - ร่วมมือกับสถาบันการเงินในการมองหาโอกาสทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) - มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งรวมถึงการตอบสนองต่อประเด็นเรื่องการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ - การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ในกระบวนการธุรกิจ - ได้รับการรับรองเป็นสมาชิกของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย CAC เพื่อเป็นแนวร่วมปฏิบัติ เพื่อการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในภาคเอกชน - จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและรายงานความคืบหน้าของการบริหารความเสี่ยงเป็นประจำ - เปิดเผยข้อมูลของบริษัทอย่างโปร่งใส และทันเหตุการณ์ผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และช่องทางอื่น รวมถึงเว็บไซต์บริษัท - สร้างผลประโยชน์ที่ดีและจ่ายปันผลเมื่อสามารถทำได้ บริหารสภาพคล่อง และจ่ายชำระคืนภาระหนี้สิน
6.	พันธมิตร 	- การประชุม และสื่อสารข้อมูลประจำเดือนร่วมกัน - กิจกรรมของบริษัท กิจกรรมเพื่อสังคม โครงการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน - การสำรวจความคิดเห็นประจำปี - การแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อการพัฒนาธุรกิจและนวัตกรรมของสินค้าและบริการใหม่ - จัดทำรายงานผลการดำเนินการที่เติบโตของธุรกิจที่ดำเนินธุรกิจร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	- คุณภาพสินค้าตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า - ร่วมพัฒนา ปรับปรุง และรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม เพื่อการเติบโตและพัฒนาที่ยั่งยืน - ปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ และการเป็นพันธมิตรทางธุรกิจในระยะยาว - ระบบการทำงานที่พร้อมใช้งาน ควบคู่ไปกับการสร้างแบรนด์ให้มีชื่อเสียงที่ดี - การจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นธรรมและโปร่งใส - ผลตอบแทนที่จูงใจและเหมาะสมกับผลการดำเนินงาน - การสร้างมูลค่าเพิ่มและความร่วมมืออย่างยั่งยืน - การจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนที่ตรงเวลา - การป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุร้ายแรง อันก่อให้เกิดการหยุดชะงักทางธุรกิจ และผลกระทบที่เกิดกับชุมชน และสังคม - สร้างคุณค่าและผลประโยชน์ทางธุรกิจร่วมกัน	- การจัดหลักสูตรอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ ผ่านหลักสูตรจากส่วนงาน AP Academy - การอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีประสิทธิภาพ พร้อมสำหรับการดำเนินงาน - ทบทวนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันเพื่อริเริ่มสร้างสรรค์โครงการที่สร้างคุณค่า - ร่วมพัฒนาความรู้ด้านนวัตกรรมของสินค้า และแบ่งปันแนวความคิด จากทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับผลิตภัณฑ์ เพื่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือการใช้งานที่ยั่งยืนในตลาดไทย - สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ - มีการประชุมเพื่อชี้แจงความคืบหน้า และปัญหาที่พบในแต่ละโครงการ เพื่อความเข้าใจอันดี และการทำงานด้วยกันเป็นไปด้วยความราบรื่น
7.	สื่อมวลชน 	- การแถลงข่าว การสัมภาษณ์ ประชาสัมพันธ์ และการพบปะสื่อมวลชน - การสื่อสารในหลากหลายรูปแบบ ทั้งออนไลน์และออฟไลน์	- รักษาความสัมพันธ์อันดีกับสื่อมวลชน - มีทิศทางในการดำเนินการและกลยุทธ์ที่ชัดเจน - สื่อมวลชนสามารถสื่อสารต่อไปยังสาธารณชนได้อย่างถูกต้องและทันเหตุการณ์ - มีส่วนร่วมกับสื่อมวลชนอย่างจริงจัง และต่อเนื่องผ่านกิจกรรมต่าง ๆ	- พบปะสื่อมวลชนอย่างสม่ำเสมอ - เชิญสื่อมวลชนเข้าเยี่ยมชมกิจการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ - สร้างความเชื่อมั่นว่าข้อมูลที่น่าเสนอมีความโปร่งใส และถูกต้อง - แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาผ่านทุกช่องทางตามความเหมาะสม - การสนับสนุนกิจกรรมวิชาการของสื่อมวลชน บนพื้นฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ

การตอบสนอง ต่อผู้มีส่วนได้เสีย	เป้าหมาย การดำเนินงานประจำปี 2567	ผลลัพธ์การดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง กับผู้มีส่วนได้เสีย ประจำปี 2567
- การสื่อสารต่อผู้ถือหุ้น และนักลงทุนอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ - สร้างผลประกอบการที่ดีและจ่ายเงินปันผลสำหรับผลประกอบการปี 2567 ได้พร้อมทั้งสามารถบริหารสภาพคล่อง และชำระคืนการหนี้สิน - จัดการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2567 และได้ผลการประชุมเป็น AGM Checklist จากสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย ในระดับ 5 เหรียญ “ดีเยี่ยมสมควรเป็นตัวอย่าง” ต่อเนื่อง - ได้รับการรับรอง CAC CHANGE AGENT 2024 จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย เพื่อสะท้อนการขยายเครือข่ายธุรกิจไปรษณีย์ไปยังบริษัทคู่ค้า - ไม่มีการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ของนักลงทุน/ผู้ถือหุ้น - จัดกิจกรรม Roadshow ในประเทศ จำนวน 6 ครั้ง - จัดงานประชุมนักวิเคราะห์ (Analyst Meeting) รายไตรมาส - การพบปะนักลงทุน จำนวน 22 ครั้ง	- การจัดกิจกรรมนักลงทุนสัมพันธ์ การเยี่ยมชมกิจการและเข้าร่วม Road Show เป็นประจำ - จัดประชุมนักวิเคราะห์ในทุก ๆ ไตรมาส - การอัปเดตข่าวสารข้อมูลที่เป็นแก่นแก่นแก่น - ได้รับรางวัลทางด้าน IR และด้านความยั่งยืน - ไม่มีรายงานเรื่องการร้องเรียนการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจขององค์กร และทุจริตคอร์รัปชัน	- ได้ร่วมกิจกรรม Road Show ภายในประเทศ จำนวน 6 ครั้ง และการพบปะนักลงทุนรวม 22 ครั้ง - จัดให้มีการประชุมนักวิเคราะห์หลักทรัพย์ จำนวน 4 ครั้ง - มีการอัปเดตข่าวสารผ่านช่องทางเว็บไซต์ของบริษัท https://investor.apthai.com อย่างสม่ำเสมอ - ได้รับรางวัลในปี 2567 - รางวัล Best CEO, Outstanding CFO และ Outstanding IR จากสมาคมนักวิเคราะห์การลงทุน (IAA) - ได้รับการจัดอันดับเครดิตองค์กร จาก TRIS Rating ระดับ A แนวโน้มคงที่ เป็นปีที่ 2 ติดต่อกัน - รางวัล SET ESG Rating 2567 ระดับ AA - CAC Change Agent, CGR Checklist ระดับ 5 ดาว, AGM Checklist ระดับ 5 เหรียญ - ไม่มีรายงานเรื่องการร้องเรียนการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจขององค์กร และทุจริตคอร์รัปชัน
- การสร้างผลประกอบการที่ดี - การไม่มีรายงานเรื่องการร้องเรียนการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจขององค์กร และทุจริตคอร์รัปชัน - ร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์ เช่น การออกแบบพื้นที่ส่วนกลางที่ประหยัดพลังงานในโครงการแนวสูง - ร่วมเป็นคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน - ร่วมมอบโอกาสสู่สังคม เช่น ริเริ่ม และเข้าร่วมการนำกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมเข้าไปรวมกับกิจกรรม Neighbor Club เพื่อสื่อสารด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่กลุ่มลูกค้า, โครงการ AP Open House เป็นต้น	มีโครงการรณรงค์ 11 โครงการในปี 2567	มีโครงการรณรงค์ 11 โครงการในปี 2567
- มีการพบปะสื่อมวลชนอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการร่วมกิจกรรมในโอกาสต่าง ๆ - การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน - การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาผ่านทุกช่องทางตามความเหมาะสม - การสนับสนุนกิจกรรมวิชาการของสื่อมวลชนบนพื้นฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ	- ข่าวได้รับการเผยแพร่ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์และออนไลน์ - มีข่าวสารได้รับการสื่อสารอย่างถูกต้อง	- ได้รับการเผยแพร่ข่าวสารขององค์กรในสื่อต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ แสดงถึงการดำเนินงานกับสื่อมวลชนได้อย่างเหมาะสม - ข้อมูลข่าวสารได้รับการเผยแพร่อย่างถูกต้องและครบถ้วน

การประเมินและจัดอันดับความสำคัญประเด็นด้านความยั่งยืน (Materiality Topics)

บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ซึ่งดำเนินธุรกิจด้วยแนวทางแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน โดยตอบสนองต่อประเด็นความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย ควบคู่ไปกับการสร้างมูลค่า และคุณค่าต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อม จึงได้มีการประเมินและจัดลำดับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน โดยการนำประเด็นด้านความยั่งยืนทั้งหมดมาจัดลำดับความสำคัญตามความสนใจของผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายใน และภายนอกต่อบริษัท โดยการกำหนดประเด็นสาระสำคัญและการจัดลำดับความสำคัญด้านความยั่งยืนมีการพิจารณาเป็นประจำทุกปี โดยใช้แนวทางตามมาตรฐานการรายงานความยั่งยืนของ GRI Standards 2021 (Global Reporting Initiative) ซึ่งช่วยให้บริษัทสามารถกำหนดประเด็นสาระสำคัญด้านความยั่งยืนในการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นตามสถานการณ์และช่วงเวลาได้ โดยมีวิธีการดังนี้



ขั้นตอนที่ 1

วิเคราะห์ประเด็นสำคัญครอบคลุมตลอดห่วงโซ่อุปทาน พร้อมทบทวนบริบทองค์กรในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านผลิตภัณฑ์ ความเชี่ยวชาญ กลยุทธ์การดำเนินงาน สภาพแวดล้อมเชิงธุรกิจ
2. ด้านกิจกรรมการดำเนินงาน ตลอดห่วงโซ่อุปทาน ความเสี่ยง และโอกาสในการสร้างผลกระทบต่อบิตด้านความยั่งยืน
3. แนวโน้มด้านความยั่งยืนในอุตสาหกรรม



ขั้นตอนที่ 2

การระบุผลกระทบประเด็นที่สำคัญด้านความยั่งยืนภายใต้การกำกับดูแลของบริษัท

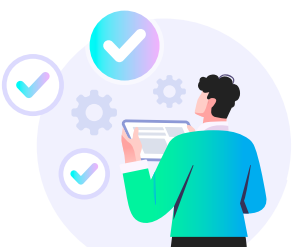
กำหนดประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านความยั่งยืนขององค์กร โดยรวบรวมจากการศึกษาวิจัย โดยอ้างอิงจากแหล่งข้อมูลที่ยอมรับในระดับสากล เช่น SASB, S&P CSA, ESG Rating และศึกษาจากรายงานของอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน และประเด็นที่รวบรวมได้ จากการสนทนากับผู้มีส่วนได้เสีย



ขั้นตอนที่ 3

ประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล

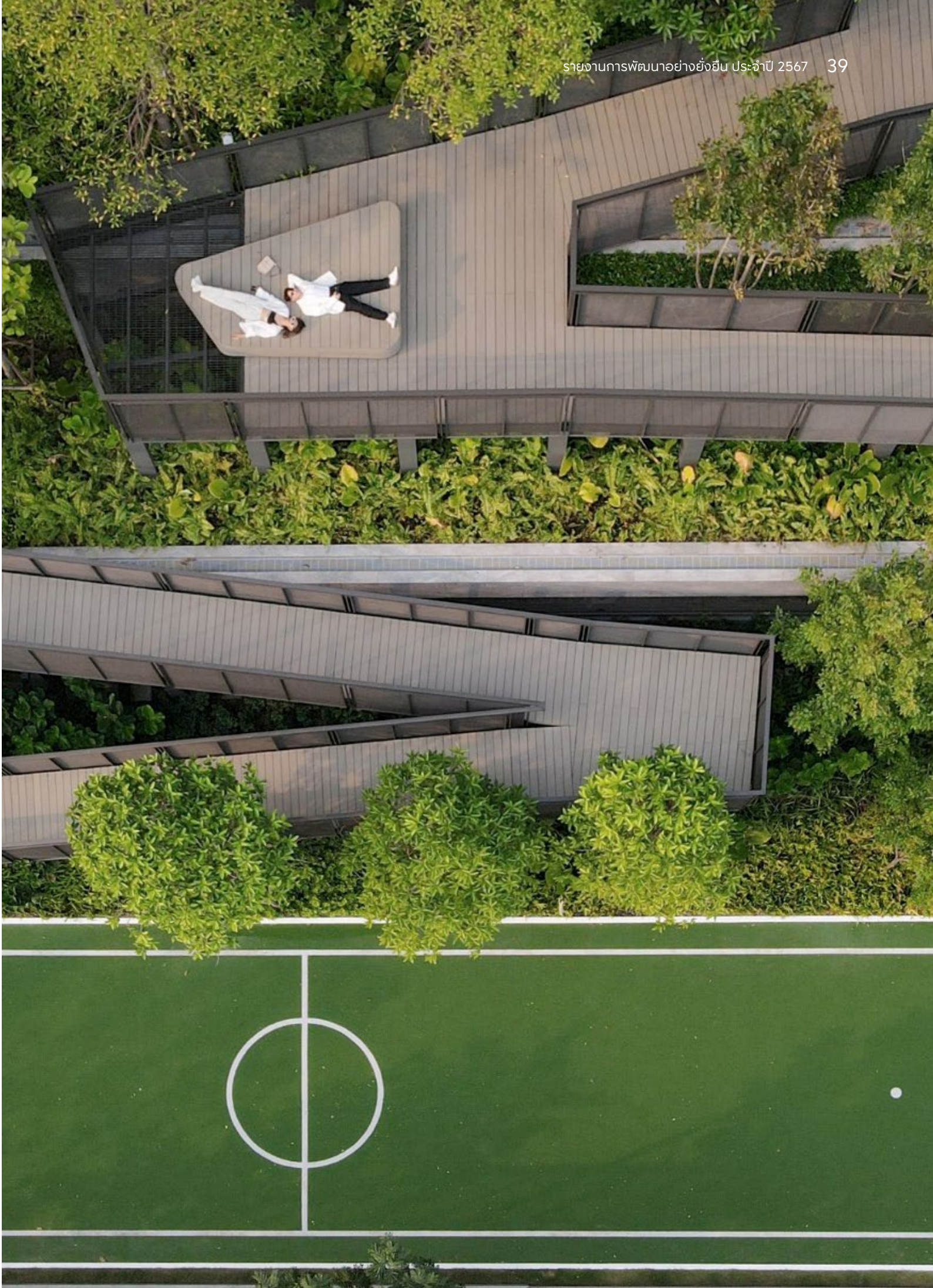
1. วิเคราะห์ข้อมูลและเลือกประเด็นสำคัญที่มีแหล่งข้อมูลอ้างอิง และบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันมีความเห็นตรงกัน
2. จัดกิจกรรมสนทนากับผู้มีส่วนได้เสียที่มีความสำคัญ และให้ตัวแทนของผู้มีส่วนได้เสียที่มีความสำคัญประเมินผลกระทบเชิงบวก (Positive impact) และผลกระทบเชิงลบ (Negative impact) โดยใช้หลักการประเมินระดับความรุนแรง (severity) และโอกาสที่จะเกิด (likelihood)



ขั้นตอนที่ 4

จัดลำดับความสำคัญของประเด็นด้านความยั่งยืน

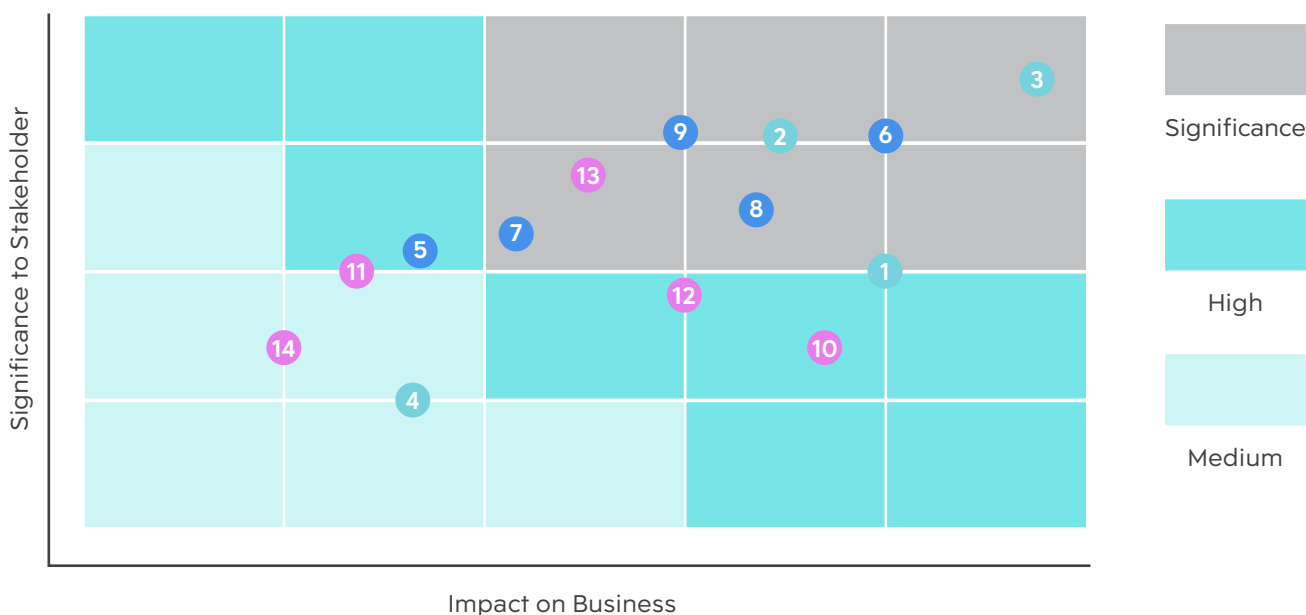
ประเมินและจัดลำดับประเด็นสำคัญในทุกมิติที่มีผลต่อผู้มีส่วนได้เสีย และนำเสนอให้กับคณะผู้บริหารและคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อกำหนดและอนุมัติประเด็นความสำคัญ เพื่อนำเสนอในรายงานความยั่งยืนประจำปี 2567 ต่อไป



ผลการประเมินประเด็นสำคัญด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

จากผลการประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนของบริษัท (Materiality issues) โดยครอบคลุมมุมมองต่อองค์กรเกี่ยวกับผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจและธรรมาภิบาล รวมถึงความคาดหวังในการพัฒนา การขับเคลื่อนกลยุทธ์ ความเสี่ยง และโอกาสด้านความยั่งยืนที่อาจมีผลต่อองค์กรอย่างครบถ้วนในทุกมิติ คณะทำงานด้านความยั่งยืนจึงได้นำเสนอประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนของบริษัทนี้ต่อผู้บริหารระดับสูง และคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อรับรองผลการประเมินผลและอนุมัติการเปิดเผยข้อมูลประเด็นสำคัญจำนวน 14 ประเด็น ในการรายงานประจำปี 2567 ดังนี้

● ผลการประเมินประเด็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน 2567



CHOOSE GREEN ENVIRONMENT

- 1 การบริหารจัดการทรัพยากรและการใช้วัสดุอย่างมีประสิทธิภาพ Resource Management
- 2 การจัดการ ป้องกันมลพิษ และของเสีย Pollution Management
- 3 การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ Response to Climate Change
- 4 การจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ Biodiversity Management

CHOOSE GREAT SOCIAL

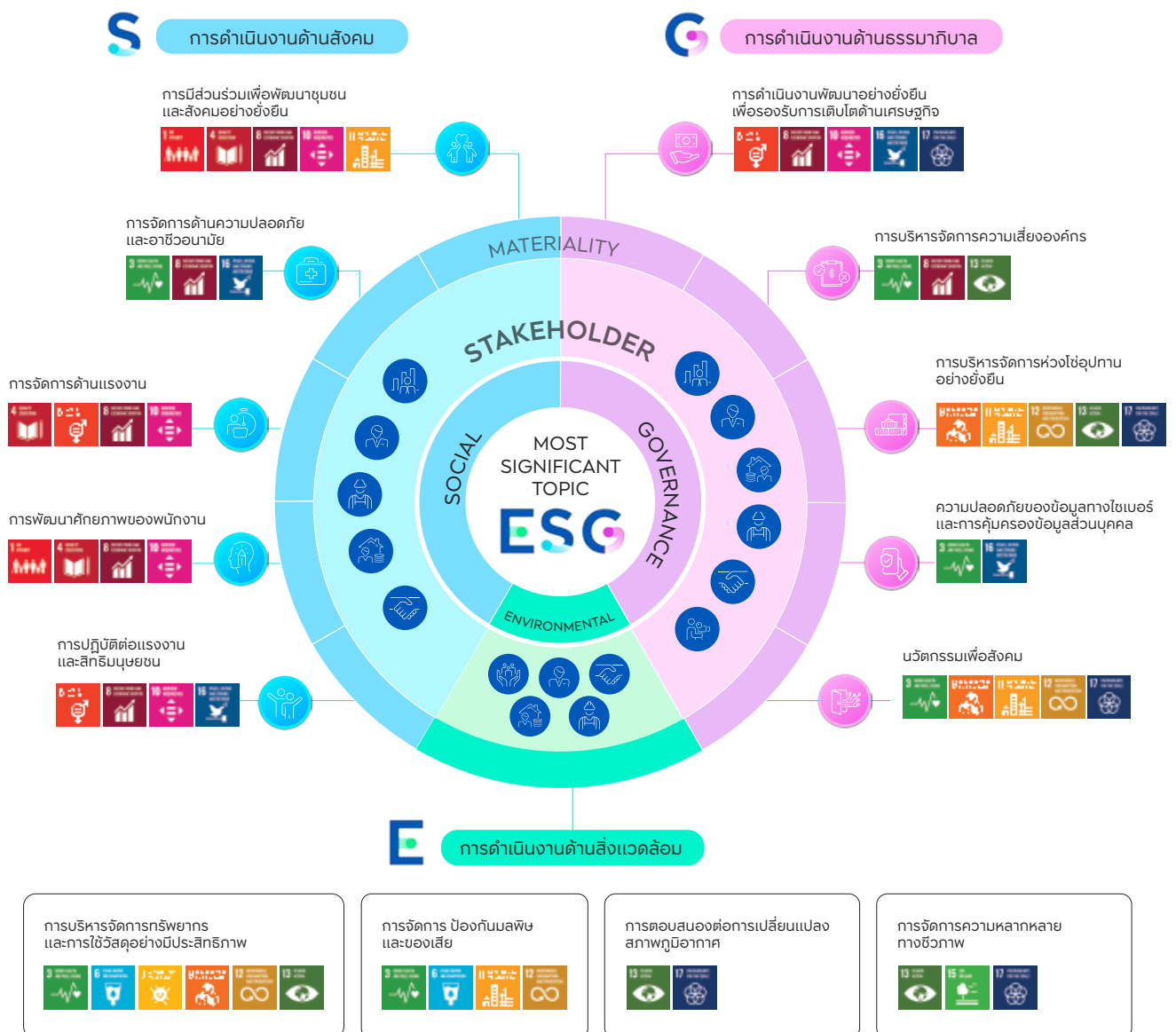
- 5 การปฏิบัติต่อแรงงานและสิทธิมนุษยชน Human Right (DE&I)
- 6 การจัดการแรงงาน Labor Practice
- 7 การพัฒนาศักยภาพพนักงาน Human capital Development
- 8 การจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย Occupational Health and Safety
- 9 การมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน Community development

CHOOSE GOOD GOVERNANCE

- 10 การกำกับดูแลกิจการและจริยธรรม Corporate Governance and Ethic
- 11 การจัดการความเสี่ยง Risk Management and Compliance
- 12 การจัดการห่วงโซ่อุปทาน Supply Chain Management
- 13 ความปลอดภัยทางด้านข้อมูลและการจัดการข้อมูลส่วนบุคคล Data and Cybersecurity, Privacy Protection
- 14 การส่งมอบนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้กับลูกค้าเพื่อชีวิตที่ดี ที่เลือกเองได้ Technology and Innovation

● ประเด็นสำคัญด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ปี 2567 และการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทซึ่งให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก โดยแต่ละกลุ่มมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อมให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อประเด็นสำคัญและกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนาด้านความยั่งยืน อย่างครอบคลุม ซึ่งบริษัทได้มีการสื่อสารเกี่ยวกับประเด็นสำคัญที่อยู่ในความสนใจของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มเพื่อรับทราบ และนำมาใช้ในการพิจารณาวางแผนสำหรับการประกอบธุรกิจต่อไป





ENVIRONMENTAL

การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม



การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

GRI : GRI 2-27, GRI 101, GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 301-3, GRI 302-1, GRI 302-4, GRI 303-3, GRI 303-4, GRI 303-5, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-5, GRI 305-7, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5, GRI 307-1

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)



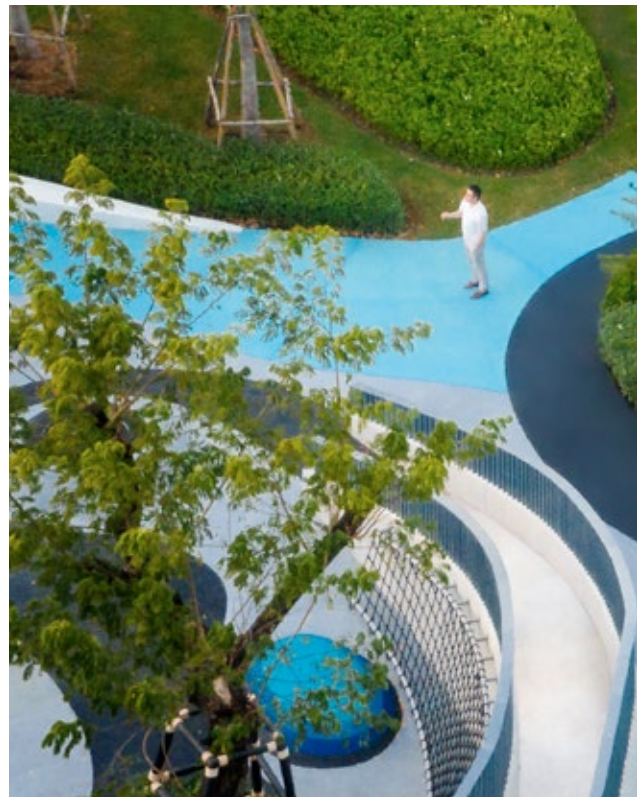
ปัญหาสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ กำลังทวีความรุนแรง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต การตั้งถิ่นฐานของมนุษย์ และระบบเศรษฐกิจ การปกป้องสิ่งแวดล้อม และการเตรียมพร้อมรับมือกับความเสียหายเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญ บริษัทจึง มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจตามกฎหมาย มาตรฐาน และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง พร้อมให้ความสำคัญ กับการเลือกใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม

บริษัทมีความตั้งใจในการบริหารจัดการผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ เพื่อเพิ่ม ขีดความสามารถในการเติบโตอย่างยั่งยืน ผ่านหลักเกณฑ์การจัดการที่ครอบคลุม ตั้งแต่ การลด การปล่อยก๊าซเรือนกระจก การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ การพัฒนาสินค้าและ นวัตกรรม ไปจนถึงการใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดการมลพิษ (อากาศ น้ำ และขยะ) เพื่อให้บริษัทสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้เป็นอย่างดี จึงได้ยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน และนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและและอนุรักษ์พลังงาน เป็นแนวทางในการดำเนินงาน สามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์บริษัท หรือตรวจสอบ ผ่าน QR Code เพื่อเข้าถึงข้อมูล

สแกน QR Code
เพื่อเข้าถึงข้อมูล

นโยบายสิ่งแวดล้อม
และการอนุรักษ์พลังงาน





และด้วยบริษัทเป็นบริษัทชั้นนำในอุตสาหกรรมพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทย ที่ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการ และไม่เปิดต่อกฎหมายสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการจัดทำรายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) ในโครงการที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้ ผู้บริโภค และนักลงทุนมั่นใจได้จากการได้รับใบอนุญาตในการก่อสร้าง และสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น เนื่องจากมีมาตรการป้องกัน และลดผลกระทบที่ดีกว่ากฎหมายกำหนด ตลอดจนยังช่วยลดความเสี่ยงจากความเสียหายหรือบทลงโทษทางกฎหมายและการเงิน และยังสามารถแข่งขันได้ในตลาดอสังหาริมทรัพย์ รวมถึงตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้า ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ถือหุ้น นักลงทุน และพร้อมเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อในอนาคต

แนวทาง การจัดการ

บริษัทมีความมุ่งมั่นในการประกอบธุรกิจควบคู่ไปกับการบริหารจัดการผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ด้วยแนวทางการดำเนินงาน 5 ประการ ครอบคลุมการดำเนินงานของบริษัทตลอดห่วงโซ่คุณค่า ดังนี้

- ดำเนินการประเมินประเด็น และผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมตลอดวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อให้ทราบความเสี่ยง และผลกระทบ
- กำหนดกระบวนการบริหารจัดการเพื่อลด ป้องกัน และติดตามความเสี่ยง และผลการดำเนินงาน ด้านสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางด้านกฎหมายสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด
- คำนึงถึงหลักการด้านการอนุรักษ์พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ในทุกกิจกรรมของบริษัท นับตั้งแต่การออกแบบ การเลือกใช้วัสดุ การดำเนินการโครงการก่อสร้าง รวมถึงการบริหารโครงการภายใต้การควบคุมของ เอพี (ไทยแลนด์)
- กำหนดประเด็นด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการคู่ค้า และผู้รับเหมาให้คำนึงถึง การลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ ความตระหนักเรื่องการดูแลสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์พลังงานให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มทั้งภายในและภายนอก



เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่กำหนด บริษัทฯ จึงได้จัดตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อกำหนดนโยบาย และทิศทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร สนับสนุนในการดำเนินงานและติดตามผลการดำเนินการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ให้มั่นใจว่า บริษัทฯ มีการดำเนินธุรกิจบรรลุเป้าหมาย ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม และสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน โดยจะมีคณะทำงานด้านความยั่งยืนประจำบริษัท เป็นผู้ดำเนินงานรับผิดชอบด้านจัดการและดูแลผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยที่บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานในการดูแลสิ่งแวดล้อมที่เป็นประเด็นสำคัญ (Significant aspect) ที่บังคับใช้ทั้งในกิจกรรมหลัก เช่น การจัดหาซื้อที่ดิน การออกแบบ การก่อสร้าง การบริหารโครงการ และกิจกรรมสนับสนุนในสำนักงาน รวมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบดูแลปรับปรุงทะเบียนกฎหมายและติดตามความสอดคล้องต่อกฎหมาย ทุก 1 ปี เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ติดตามและประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ตามระยะเวลาการดำเนินการก่อสร้างโครงการ เพื่อให้นับใจในการปฏิบัติตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ในรายงาน EIA อย่างถูกต้อง โดยในปี 2567 นี้ มีโครงการอยู่ระหว่างการก่อสร้าง และการส่งมอบทั้งสิ้น 9 โครงการ (อยู่ในช่วงการก่อสร้าง) รายชื่อดังแสดงต่อไป

1. โครงการ แอสปาย ห้วยขวาง (Aspire Huai Khwang)
2. โครงการ รีธึม เจริญนคร ไอคอนิก (Rhythm Charoennakhon Iconic)
3. โครงการ ไลฟ์ เจริญนคร-สารร (Life Charoennakhon-Sathorn)
4. โครงการ แอสปายอรุณ Prive (Aspire Arun Prive)
5. โครงการ แอสปาย วิภา วิกตอรี (Aspire Vipha-Victory)
6. โครงการ แอสปาย สุขุมวิท-พระราม 4 (Aspire Sukhumvit-Rama 4)
7. โครงการ แอสปาย อ่อนนุช สเตชั่น (Aspire Onnut Station)
8. โครงการแอสปาย รัชโยธิน (Aspire Ratchayothin)
9. โครงการไลฟ์ พระราม 4-อโศก (Life Rama 4-Asoke)

บริษัทตระหนักถึงปัญหาจากการประกอบธุรกิจซึ่งส่งผลต่อสิ่งแวดล้อม และสภาพความเป็นอยู่ของผู้อยู่อาศัยในบริเวณใกล้เคียง บริษัทจึงมีการสื่อสารกับชุมชนโดยรอบพื้นที่โครงการอย่างสม่ำเสมอ และหมั่นตรวจตราพื้นที่และกิจกรรมเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อความเดือดร้อนรำคาญให้กับผู้คนในชุมชน โดยได้กำหนดจุดรับข้อร้องเรียนบริเวณพื้นที่โครงการที่มีการก่อสร้าง และช่องทาง การรับข้อร้องเรียนอื่น ๆ เช่น Call center, Facebook, อีเมล เป็นต้น พร้อมทั้งได้จัดให้มีผู้รับผิดชอบในการติดตาม ประเมินผล และรายงานข้อมูลผลกระทบ และข้อร้องเรียนอย่างชัดเจน

การบริหารจัดการทรัพยากรและการใช้วัสดุอย่างมีประสิทธิภาพ



เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)



ทรัพยากรธรรมชาติเป็นรากฐานสำคัญของการดำรงชีวิต และการพัฒนาอย่างยั่งยืน บริษัทให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรและวัสดุธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากทรัพยากรต่าง ๆ นั้น มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและรักษาสมดุลของระบบนิเวศ ด้วยแนวคิดความยั่งยืนขององค์กรที่ว่า

“

"เอพีเชื่อว่า ชีวิตที่ดี ๆ ที่เลือกเองได้ คือการพัฒนาการอยู่อาศัยให้ตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่กระทบการตอบสนองความต้องการของคนรุ่นต่อ ๆ ไปซึ่งสิ่งนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากการดำเนินงานบนพื้นฐานความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และองค์กรควบคู่ไปกับการสร้างคุณค่าแบบยั่งยืน"

”

โดยบริษัทได้ยึดหลักการเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) มาประยุกต์ใช้ในทุกกระบวนการของห่วงโซ่คุณค่า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากร ลดต้นทุนการผลิต ค่าจัดซื้อ และค่าใช้จ่ายในการกำจัดเศษวัสดุ นอกจากนี้ยังช่วยสร้างโอกาสทางธุรกิจผ่านการนำวัสดุที่ไม่ใช้แล้วกลับมาเพิ่มมูลค่า หนึ่งในตัวอย่างของแนวคิดนี้ขององค์กร คือ บริษัท โฮมรับพร็อพเทค จำกัด ซึ่งพัฒนาระบบการซื้อขายบ้านมือสองให้สะดวกและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเป็นแนวคิดที่ช่วยคืนชีวิตให้บ้านหลังเก่า ลดการใช้ทรัพยากรในการก่อสร้างใหม่ และส่งเสริมศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว



แนวทาง การจัดการ

บริษัทได้กำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์พลังงาน เพื่อเป็นแนวทางในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังได้ส่งเสริมการใช้พลังงานทางเลือก เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ในพื้นที่ส่วนกลาง สถานีชาร์จรถยนต์ไฟฟ้า เป็นต้น โดยมุ่งเน้นการเลือกและลดปริมาณการใช้ทรัพยากรตั้งแต่การออกแบบสินค้า พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้วัสดุทางเลือกที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ลดการใช้วัสดุที่ใช้ครั้งเดียว และเลือกใช้วัสดุที่สามารถใช้ซ้ำ หรือนำไปรีไซเคิลได้ เพื่อลดปริมาณของเสียที่จะเกิดขึ้นตามมาในกระบวนการตั้งแต่ต้นทาง และบริหารจัดการของเสียจากการก่อสร้างตามหลัก 3Rs

การบริหารจัดการวัสดุก่อสร้าง และผลิตภัณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องทรัพยากรธรรมชาติที่ถูกนำมาแปรรูปเป็นวัสดุก่อสร้างมีปริมาณมากตามการขยายตัวของเมือง ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านขยะของเสียที่เกิดขึ้นจากกระบวนการก่อสร้าง ผู้มีส่วนได้เสียหลากหลายภาคส่วนจึงต้องการเห็นการดำเนินการของภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างที่ให้ความสำคัญกับประเด็นด้านวัสดุ และผลักดันให้มีกระบวนการเพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในระยะยาว ซึ่งทิศทางการปรับตัวในสหภาพยุโรปได้ตั้งเป้าหมายในการนำขยะที่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่ในรูปแบบของผลิตภัณฑ์ต่างๆ ราวร้อยละ 30 ของปริมาณขยะทั้งหมดที่สร้างขึ้น ขณะที่ประเทศไทยเองก็ได้นำโมเดลการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Model) มาผนวกเข้ากับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ เพื่อลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้วัสดุหมุนเวียน

การปรับตัวขององค์กรเองในฐานะผู้นำด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้สอดคล้องกับแนวโน้มดังกล่าว ไม่เพียงช่วยลดความเสี่ยงจากมาตรการภาครัฐ แต่ยังสร้างโอกาสในการลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร ผ่านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ช่วยให้วัสดุที่ใช้แล้วสามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้อย่างเหมาะสม การบริหารจัดการวัสดุก่อสร้างตามแนวทางที่มีประสิทธิภาพช่วยลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สร้างความสมดุลในระบบนิเวศ และป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อชุมชนและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานสากลด้านความยั่งยืนที่เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและลดผลกระทบจากการบริโภควัสดุที่ไม่จำเป็นเพราะเอพีเชื่อว่า “มากกว่าคำว่าบ้าน” แต่คือการสร้างชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน เพื่อให้ทุกพื้นที่ในบ้านเอพี เติบโตไปพร้อมกับทุกช่วงเวลาชีวิตของทุกคนอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านความใส่ใจในทุกรายละเอียด ตั้งแต่การออกแบบ การเลือกใช้วัสดุก่อสร้างคุณภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ภายใต้แนวคิด Green Construction

เป้าหมายการดำเนินงาน และผลการดำเนินงาน

เป้าหมายการดำเนินงาน	เป้าหมายระยะสั้น ปี 2567	เป้าหมายระยะยาว ปี 2572
สัดส่วนการใช้วัสดุก่อสร้างที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	อย่างน้อย 25% ต่อปริมาณการสั่งซื้อวัสดุทั้งปี	อย่างน้อย 60% ต่อปริมาณการสั่งซื้อวัสดุทั้งปี



แนวทางการจัดการ

- การออกแบบ/ก่อสร้าง โดยยึดหลักการอาคารสีเขียว (Green Building)
- สนับสนุนการใช้วัสดุในการผลิตที่ได้รับการรับรองฉลากสีเขียว หรือเลือกใช้ผลิตภัณฑ์คาร์บอนต่ำ (Low Carbon Products) ในการก่อสร้าง
- การเลือกใช้วัสดุประหยัดพลังงาน เช่น บ้านทุกหลังใช้ไฟ LED, เครื่องใช้ไฟฟ้าแบบประหยัดพลังงาน เป็นต้น
- จัดการใช้วัสดุก่อสร้างที่อาจมีการปล่อยสารระเหย ได้แก่ Volatile Organic Compounds
- ไม่ใช้วัสดุก่อสร้างที่มีการใช้แร่ใยหิน (Asbestos)
- ใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทนทาน/ลดระยะเวลาในการดำเนินการก่อสร้าง/เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น Prefab, Precast Materials, fiber cement, การเลือกใช้กระจกเขียวตัดแสง เป็นต้น
- หลีกเลี่ยงการใช้วัสดุก่อสร้างที่มีส่วนประกอบของสารอันตรายและใช้วัสดุก่อสร้างที่มีผลการประเมิน Life Cycle Assessment (LCA)
- การให้ความสำคัญในการคัดเลือกผู้รับเหมาที่ใส่ใจในการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อม



● ผลการดำเนินงาน

บริษัทให้ความสำคัญในการเลือกใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และมุ่งหวังให้สามารถขยายสัดส่วนของการใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม วัสดุ Recycle หรือมีส่วนผสมของวัสดุ Recycle ให้มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ซึ่งในปี 2567 บริษัทมีสัดส่วนการใช้วัสดุก่อสร้างที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 52.7% ต่อปริมาณการสั่งซื้อวัสดุทั้งปี (เป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินงาน) โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการออกแบบ การจัดซื้อ/จัดจ้างวัสดุก่อสร้างที่เหมาะสม และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green procurement) ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการควบคุมประสิทธิภาพของการใช้วัสดุของบริษัท พร้อมทั้งควบคุมคุณภาพการก่อสร้างทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวด รวมไปถึงการเน้นปลูกฝังเรื่องการใช้ทรัพยากร การจัดการขยะผ่านการฝึกอบรมให้กับพนักงานและผู้รับเหมาเกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน

ซึ่งโครงการที่อยู่อาศัยของบริษัททุกโครงการได้ให้ความสำคัญในการคัดเลือกวัสดุที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยได้เลือกใช้วัสดุในการสร้างบ้านที่เป็นวัสดุทดแทนจากไม้จริง เช่น เลือกใช้ไม้วงกบ fiber cement ประตุ การเลือกใช้พื้นไม้ลามิเนตแทนวัสดุที่ทำจากไม้ การใช้ UPVC ทำประตุ หน้าต่างแทนเฟรมอลูมิเนียม เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้วัสดุแข็งแรงทนทาน ทนต่อสารเคมี และรีไซเคิลได้ รวมถึงใช้เทคโนโลยีด้านการก่อสร้าง อย่างการสร้างบันไดเป็นโครงสร้างเหล็กที่มีการปิดผิวด้วยไม้ยางพาราเพื่อลดการใช้คอนกรีตและไม้จริง การเลือกใช้กระจกเขียวตัดแสงที่ยอมให้แสงสว่างส่องผ่านได้มากถึง 75% แต่กลับให้ความร้อนผ่านได้เพียง 49% จึงสามารถลดความร้อนในตัวบ้าน แต่ยังคงความสว่างปลอดโปร่งไว้ก็ยังช่วยเรื่องการลดใช้พลังงานได้อีกด้วย



สัดส่วนการใช้วัสดุก่อสร้างที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

52.7%

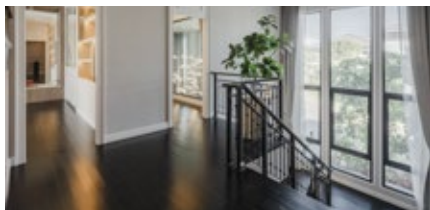
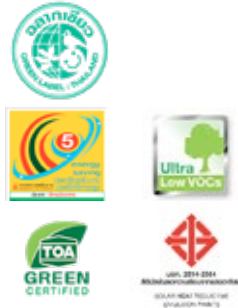
ต่อปริมาณการสั่งซื้อทั้งปี

การจัดซื้อ จัดหาวัสดุ สินค้า และบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Environmentally Friendly Products and Services)

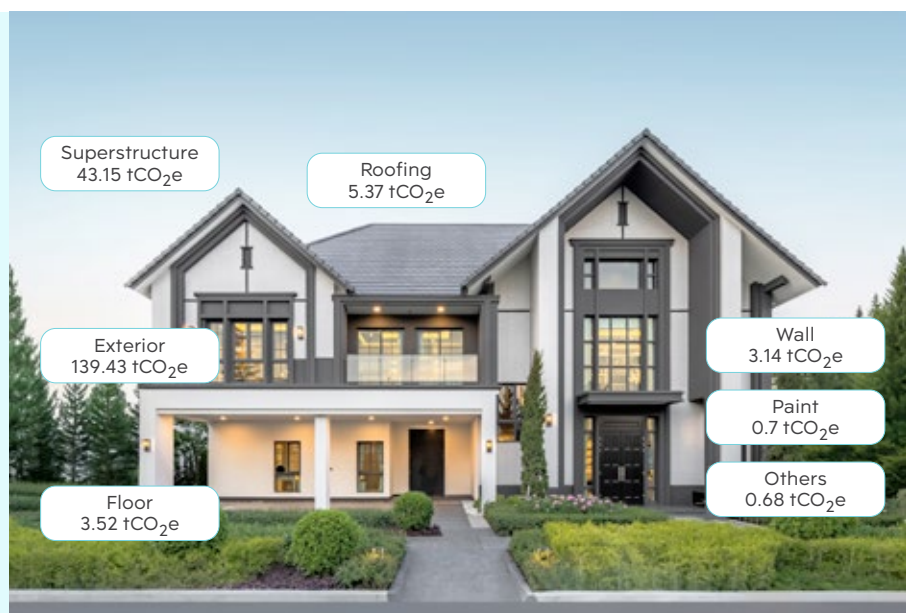
ตลอดปี 2567 บริษัทมุ่งมั่นในการจัดซื้อและจัดหาวัสดุ สินค้า และบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อสนับสนุนแนวทางการพัฒนาที่อยู่อาศัยแบบคาร์บอนต่ำ โดยในปีนี้มีบริษัทได้คัดเลือกวัสดุที่ได้รับการรับรองฉลากคาร์บอนต่ำ หรือฉลากสิ่งแวดล้อม อาทิ คอนกรีตที่มีนวัตกรรมคาร์บอนต่ำ ซีเมนต์ปลอดภัยต่อสุขภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงปูนงานโครงสร้าง เอสซีจี สูตรคาร์บอนต่ำ และปูนซีเมนต์ CPAC Low Carbon Concrete ทั้งนี้ บริษัทมุ่งหวังให้โครงการพัฒนาที่อยู่อาศัยจากเอพีทุกโครงการมีความยั่งยืนสอดคล้องกับแนวทางการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และขับเคลื่อนสู่อุตสาหกรรมก่อสร้างที่เป็นมิตรต่อโลกอย่างแท้จริง ตัวอย่างวัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และรางวัลที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

1. การเลือกใช้วัสดุก่อสร้างที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ปูนซีเมนต์ เอสซีจี สูตรไฮบริด	ซีแพคคอนกรีตงานโครงสร้างแบบคาร์บอนต่ำ
ที่มีคุณสมบัติเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี ที่อยู่ ภายใต้ฉลาก SCG Green Choice ที่ได้รับเป็นสินค้าด้านประหยัดพลังงาน และลดโลกร้อน (Climate Resilience)  	คอนกรีตที่มีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ช่วยลดปัญหาฝุ่น PM 2.5 ช่วยลดผลกระทบต่อสภาพอากาศ สามารถลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) ในกระบวนการผลิตได้อย่างน้อย 25 กิโลกรัม/ลูกบาศก์เมตร (คิว) และยังเลือกใช้เป็นรถไม่เล็กที่ช่วยลดเสียงรบกวน และเข้าถึงพื้นที่จำกัดได้ 

กระเบื้องหลังคาคอนกรีต เอสซีจี รุ่นซีแพค เป็นสินค้ากระเบื้องหลังคา เอสซีจี รุ่น CPAC ลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ด้วยการใช้วัสดุรีไซเคิลในการผลิต อย่างน้อย 13% และมีคาร์บอนฟุตพริ้นท์ที่ 16.5 KgCO₂e/m²ภายใต้ฉลาก SCG Green Choice ด้านประสิทธิภาพการลดการปล่อยคาร์บอนและยึดอายุการใช้งาน (Circularity)  	วัสดุจากไม้จริงที่ต้องได้รับการรับรองมาตรฐาน FSC เท่านั้น เอฟซีเลือกใช้ไม้ที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน FSC (Forest Stewardship Council) 100% เพื่อให้มั่นใจว่าวัสดุมาจากแหล่งป่าไม้ที่ปลูกเพื่อใช้ในเชิงพาณิชย์เท่านั้น (Sustainable Forest) หรือการผลิตมีการคำนึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมชาติ ทำให้เชื่อว่าบริษัทได้ดำเนินงานภายใต้หลักการของความยั่งยืนอย่างแท้จริง โดยถูกนำมาใช้ในพื้นที่บ้านและประตูที่เป็นไม้ของบางโครงการ  
TOA Super Shield ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมด้วยนวัตกรรมการสะท้อนแสงอาทิตย์ และคายความร้อนได้ดีและได้รับการรับรองสินค้าฉลากเขียวของประเทศไทย และฉลากประหยัดพลังงานประสิทธิภาพสูง (เบอร์ 5)  	NIPPON PAINT Vinilex Acrylic สีสวอยทากันทุกสภาวะอากาศ สะท้อนความร้อนจากแสงอาทิตย์ ช่วยลดอุณหภูมิภายในบ้าน และช่วยให้ประหยัดพลังงานจึงได้รับฉลากประหยัดพลังงานประสิทธิภาพสูงเบอร์ 5  

จากการเลือกใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และวัสดุคาร์บอนต่ำของบริษัท ในปี 2567 ที่ผ่านมามีส่งผลให้บ้านเดี่ยวในโครงการ The City ลดปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้ประมาณ 70.23 tCO₂e ต่อหลัง จากเดิมในการสร้างบ้านหนึ่งหลังปล่อยคาร์บอนอยู่ที่ประมาณ 269.63 tCO₂e แต่ในปัจจุบันปล่อยคาร์บอนอยู่ที่ประมาณ 199.49 tCO₂e



2. รางวัลและกิจกรรมจากการเลือกใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

Inclusive Green Growth Award 2024

นายบุญชัย จันทร์กระจ่างเลิศ รองกรรมการผู้อำนวยการ สายงานชีพพลาย เช่น บริษัท เอพี ไทยแลนด์ จำกัด (มหาชน) ร่วมรับสัญลักษณ์การเป็นพันธมิตรขับเคลื่อนอุตสาหกรรมก่อสร้างสีเขียว จากธุรกิจเอสซีจี ซีเมนต์แอนด์กรีนโซลูชัน จากการเลือกใช้ปูนงานโครงสร้าง สูตรคาร์บอนต่ำ ปูนซีเมนต์มาตรฐานใหม่ และ CPAC Low Carbon Concrete โดยในปีที่ผ่านมาบริษัทสามารถลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ จากการเลือกใช้ปูนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมได้กว่า 2,355,807 กิโลกรัม หรือเทียบเท่าการปลูกต้นไม้จำนวนมากถึง 261,756 ต้น



Green Partnership

ปี 2567 บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ร่วมกับ CPAC ในเครือเอสซีจี เดินหน้าขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเพื่อการอยู่อาศัยไทยที่ยั่งยืนยิ่งขึ้น ควบคู่ไปกับการยกระดับอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยก้าวสู่ยุคใหม่ด้วยสังคมคาร์บอนต่ำ (Low-Carbon Society) ด้วยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สร้างบ้านคุณภาพรักยกโลกไปด้วยกัน โดยการเลือกใช้ “คอนกรีตคาร์บอนต่ำซีแพค” ในงานโครงสร้างโครงการบ้านแนวราบของเอพีกว่า 56 โครงการ สามารถลดการปล่อย CO₂ ได้กว่า 1,112,600 kgCO₂e เทียบเท่าการปลูกต้นไม้ 117,116 ต้น



GREEN MISSION Certificate the Most GHG Reduction Organization

เอพี ไทยแลนด์ ใส่ใจในทุกๆ กระบวนการก่อสร้าง ภายใต้แนวคิด Green Construction รวมถึงการเลือกใช้วัสดุคุณภาพจากทีโอเอทีปลอดภัยต่อสุขภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ภายใต้ความร่วมมือนี้ เอพีสามารถช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ถึง 1,012.88 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า หรือเท่ากับการปลูกต้นไม้กว่า 588,880 ต้น พร้อมทั้งได้รับมอบ GREEN MISSION Certificate The Most GHG Reduction Organization บริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)



การจัดการพลังงาน

พลังงานเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งปัจจุบันความต้องการพลังงานมีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยบริษัทมีความมุ่งมั่นในการอนุรักษ์พลังงานให้เกิดผลอย่างยั่งยืน จึงมีนโยบายและการวางแผนในการดำเนินงานที่เป็นตัวกำหนดให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง พร้อมทั้งได้กำหนดให้ผู้รับผิดชอบงานด้านสิ่งแวดล้อมจากคณะทำงานด้านความยั่งยืนประจำบริษัท เป็นผู้ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์พลังงาน พร้อมติดตาม และรายงานผลต่อคณะทำงานด้านความยั่งยืนประจำบริษัท เป็นประจำทุกไตรมาส โดยมีหน้าที่ในการกำหนดแผนการดำเนินงานด้านอนุรักษ์พลังงานประจำปี ติดตามการดำเนินงานและการวัดผล โดยใช้แนวทางและตัวชี้วัดตามมาตรฐานสากล ให้คำแนะนำเพื่อให้สามารถควบคุมปริมาณการใช้พลังงานในแต่ละพื้นที่ หรือโครงการได้เป็นไปตามเป้าหมาย พร้อมวัดผลสัมฤทธิ์เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน และกำหนดแนวทางการพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในแต่ละปี

เป้าหมายการดำเนินงาน

เป้าหมายการดำเนินงาน	เป้าหมายระยะสั้น ปี 2567	เป้าหมายระยะยาว ปี 2572
ลดการใช้พลังงานไฟฟ้าในสำนักงานใหญ่ลง	5% จากปี 2566	อย่างน้อย 10% จากปี 2567
ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าต่อจำนวนพนักงานรวมไม่เกิน	0.55 เมกะวัตต์-ชั่วโมง/คน	0.55 เมกะวัตต์-ชั่วโมง/คน
ปริมาณการใช้พลังงานทางเลือก (โซลาร์เซลล์) เพิ่มขึ้น	5% จากปีก่อน	5% จากปีก่อน



แนวทาง การจัดการ

บริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมการใช้พลังงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกแก่ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งครอบคลุมขอบเขตการรวบรวมข้อมูลในสำนักงานใหญ่ และได้มีการวางแผนเพื่อสามารถรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ขาย (Sales Gallery) และพื้นที่ก่อสร้างในลำดับถัดไป โดยในปีนี้บริษัทฯ ได้ดำเนินกิจกรรม/โครงการเพื่อนรณรงค์การลดใช้พลังงานภายในองค์กรทั้งสำนักงานใหญ่ สำนักงานขาย และพื้นที่ส่วนกลางโครงการต่าง ๆ รวมถึงในกระบวนการก่อสร้าง เพื่อลดหรือกำจัดความสูญเสียพลังงาน ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญต่อการดำรงชีวิต ควบคู่ไปกับโครงการลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกระบวนการทางธุรกิจ เพื่อมุ่งสู่แนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว ดังนี้

1. กิจกรรมรณรงค์การเปิด-ปิด เครื่องปรับอากาศ

การปิดเครื่องใช้ไฟฟ้าเมื่อไม่มีการใช้งาน การเลือกใช้เครื่องใช้ไฟฟ้าที่ได้รับฉลากประหยัดไฟ

2. การเลือกใช้วัสดุกรรมใหม่ เพื่อการประหยัดพลังงาน

ให้แก่โครงการต่าง ๆ เช่น การเลือกใช้กระจกเขียวตัดแสง การใช้สีสะท้อนความร้อนและได้รับการรับรองฉลากประหยัดพลังงานประสิทธิภาพสูงเบอร์ 5 การออกแบบเพื่อให้อาคารสามารถเปิดรับแสงและลมมากกว่าที่กฎหมายกำหนด ติดแผ่นสะท้อนความร้อนใต้หลังคาแบบพื้นที่เป็น flat slate เป็นต้น

3. การสนับสนุนโครงการ เพื่อการลดการใช้ไฟฟ้า

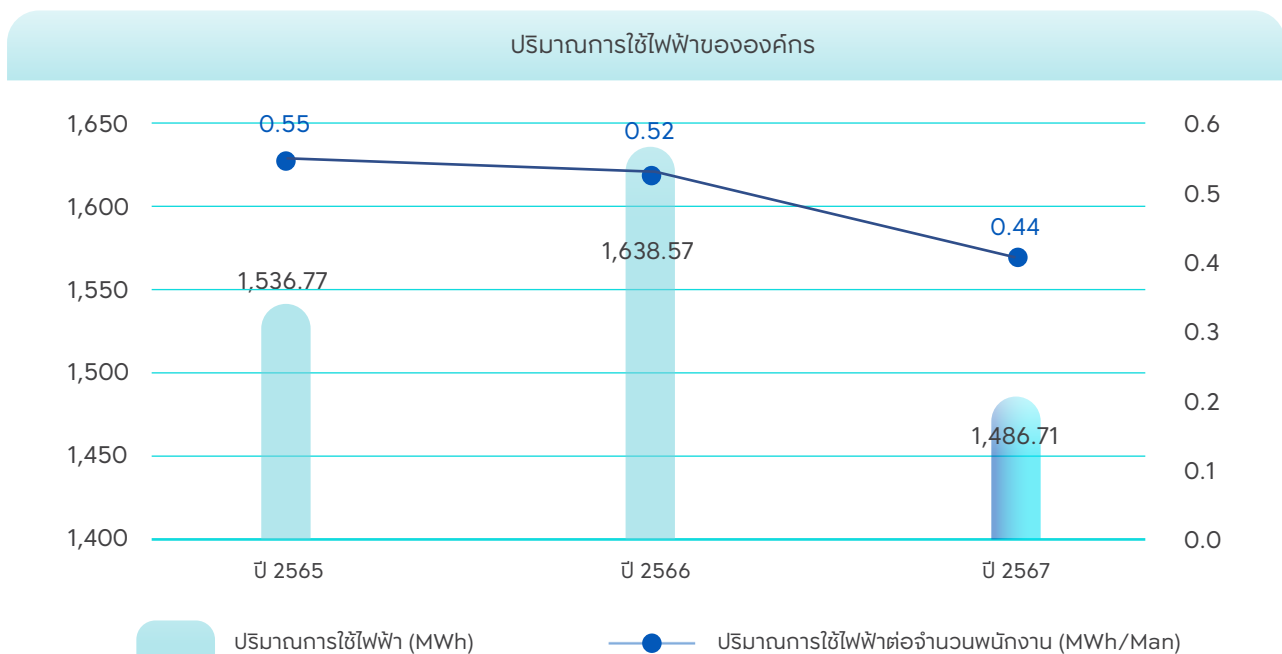
ด้วยวิธีการการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ (โซลาร์เซลล์) ในพื้นที่สำนักงานขาย และพื้นที่ส่วนกลางโครงการ และการติดตั้งสถานีชาร์จรถยนต์ไฟฟ้าในโครงการแนวสูง และสนับสนุนการติดตั้งโซลาร์เซลล์ให้แก่ลูกบ้านที่มีความต้องการ

● ผลการดำเนินงาน

การใช้พลังงานไฟฟ้า จากทรัพยากรที่ไม่สามารถหมุนเวียนได้

บริษัทมีเป้าหมายในการลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าในส่วนของสำนักงานใหญ่ลงไม่น้อยกว่า 5% จากปี 2566 โดยผลการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ส่งผลให้ในปี 2567 สำนักงานใหญ่ มีปริมาณการใช้ไฟฟ้า 1,486.71 เมกะวัตต์-ชั่วโมง (MWh) ลดลงจากปี 2566 ประมาณ 9.27% คิดเป็นปริมาณการใช้ไฟฟ้า 0.44 เมกะวัตต์-ชั่วโมงต่อคน จากกิจกรรมการปรับปรุงอุปกรณ์ไฟฟ้าให้มีประสิทธิภาพ การตั้งเวลาเปิด-ปิดเครื่องปรับอากาศ การรณรงค์เรื่องการขึ้นลงบันไดแกนลิฟต์ การสร้างจิตสำนึกในการลดใช้ไฟและกำหนดให้มีการปิดไฟในช่วงพักกลางวัน การสื่อสารเพื่อให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการประหยัดพลังงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินงาน

โดยในปี 2568 บริษัทได้มีแผนที่จะขยายขอบเขตการรายงานปริมาณการใช้พลังงานในองค์กรเพิ่มขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมกิจกรรมการดำเนินธุรกิจในพื้นที่ขาย (Sales Gallery) เพิ่มเข้ามาในขอบข่ายการรายงาน



การใช้ไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน

ปี 2567 นี้ บริษัทให้ความสำคัญในการส่งเสริมโครงการที่อยู่อาศัยให้มีพื้นที่ส่วนกลาง และสำนักงานขาย ที่ใช้พลังงานแสงอาทิตย์ (โซลาร์เซลล์) มากยิ่งขึ้น โดยได้ขยายการติดตั้งโซลาร์เซลล์ให้มีกำลังผลิตสูงขึ้น และหลากหลายโครงการยิ่งขึ้น ทั้งในบ้านเดี่ยว และทาวน์โฮม ส่งผลให้สามารถใช้ไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ได้มากถึง 1,072.64 MWh เพิ่มขึ้นจากปีก่อน 707.17 MWh คิดเป็น 193.5% ของปี 2566 นั้นคือสามารถลดการปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์ลงได้ 642,080.67 kgCO₂e เทียบเท่าการปลูกต้นไม้ 42,805 ต้น* และยังส่งผลให้บริษัทประหยัดค่าไฟฟ้าได้มากถึงประมาณ 4,742,880.22 บาท/ปี (คำนวณอัตราค่าไฟจากการไฟฟ้า นครหลวง) รวมถึงการสนับสนุนการใช้พลังงานสะอาดของลูกค้า โดยการจัดเตรียมการติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์ในพื้นที่บ้านของลูกค้า (Ready to Installation) เพื่อรองรับการติดตั้ง รวมถึงจุดเชื่อมต่อ EV Wall box รองรับการติดตั้งที่ชาร์จรถไฟฟ้าอีกด้วย (*หมายเหตุ: ต้นไม้ยืนต้น 1 ต้น เท่ากับการดูดซับ CO₂ 15 kgCO₂e/ปี)



ใช้ไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์
เพิ่มขึ้นจากปี 2566
707.17 MWh คิดเป็น

193.5%

*เนื่องจาก ขยายการติดตั้งโซลาร์เซลล์ให้มีกำลังผลิต
สูงขึ้น และหลากหลายโครงการยิ่งขึ้น



ลดการปล่อย
คาร์บอนไดออกไซด์ลงได้

642,080.67

kgCO₂e

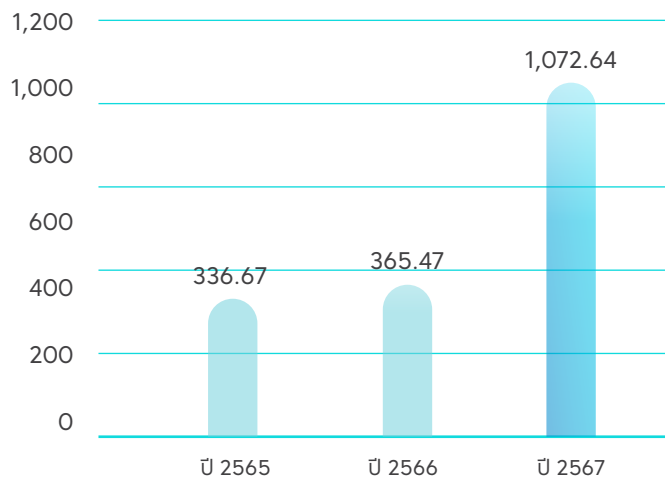


ประหยัดค่าไฟฟ้าได้มากถึง
ประมาณ

4,742,880.22

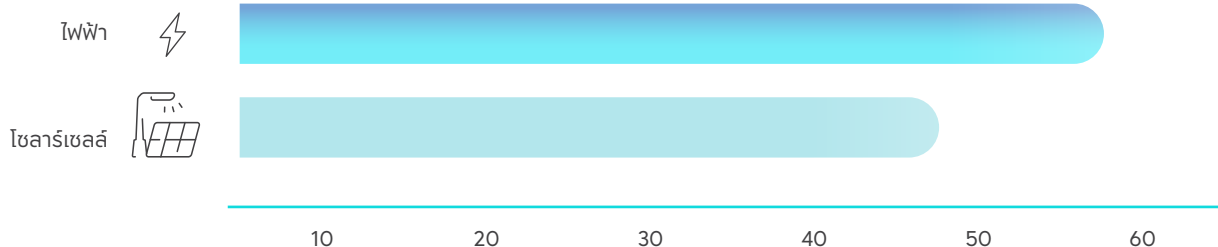
บาท/ปี

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าจากโซลาร์เซลล์สะสม (MWh)



หมายเหตุ: การเพิ่มขึ้นของปริมาณการใช้โซลาร์เซลล์ เนื่องจากในปี
ที่ผ่านมาได้มีการขยายการติดตั้งในโครงการที่เกิดขึ้นใหม่
ของบ้านเดี่ยว และทาวน์โฮม

สัดส่วนการใช้ไฟฟ้า และโซลาร์เซลล์



หมายเหตุ: ข้อมูลการใช้ไฟฟ้าเฉพาะพื้นที่สำนักงานใหญ่
ข้อมูลการใช้โซลาร์เซลล์เฉพาะพื้นที่โครงการพื้นที่ส่วนกลาง และสำนักงานขาย

การติดตั้งสถานีชาร์จรถยนต์ไฟฟ้า ในโครงการแนวสูง

บริษัทได้ดำเนินการติดตั้งสถานีชาร์จรถยนต์ไฟฟ้าในโครงการแนวสูงตั้งแต่ปี 2561 เพื่อรองรับการใช้งานรถยนต์ไฟฟ้าได้อย่างทั่วถึง อีกทั้งยังสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมให้ผู้อยู่อาศัยหันมาใช้พลังงานสะอาด โดยมีเป้าหมายในการร่วมลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ขยายการติดตั้งสถานีชาร์จรถยนต์ไฟฟ้าให้ครอบคลุมโครงการคอนโดมิเนียมที่เปิดพร้อมอยู่ 100% เนื่องจากเล็งเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้า ซึ่งสามารถช่วยลดมลพิษทางอากาศและมลพิษทางเสียงได้อย่างมีนัยสำคัญ บริษัทฯ ยังคงเดินหน้าส่งเสริมการใช้รถยนต์ไฟฟ้าอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในโครงการที่อยู่อาศัยในเขตเมืองที่มีความหนาแน่นของยานพาหนะ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาฝุ่นละออง บริษัทฯ มุ่งหวังให้โครงการที่พัฒนาขึ้นมีส่วนช่วยบรรเทาภาวะและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดียิ่งขึ้นสำหรับชุมชน



บริษัทเชื่อมั่นว่าการดำเนินงานดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาด สนับสนุนแนวทาง Smart City ตามนโยบายภาครัฐ และร่วมสร้างสังคมการอยู่อาศัยที่ยั่งยืน ปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว บริษัทฯ จึงยังคงศึกษาและพัฒนาการให้บริการสถานีชาร์จไฟฟ้าในพื้นที่โครงการอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้อยู่อาศัย รองรับแนวโน้มการใช้รถยนต์ไฟฟ้าที่เพิ่มสูงขึ้น และยกระดับประสบการณ์การชาร์จพลังงานให้มีความสะดวกสบาย เหมาะสมกับพฤติกรรมการใช้รถใช้ถนนของลูกค้า ทั้งในโครงการใหม่และโครงการเดิมที่มีการปรับปรุงเพิ่มเติม



ปี 2567 โครงการ
คอนโดที่เปิด
พร้อมอยู่

100%

มีสถานีชาร์จ
รถยนต์ไฟฟ้า

การบริหารจัดการน้ำ

พลังงานเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งปัจจุบันความต้องการพลังงานมีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยบริษัทมีความมุ่งมั่นในการอนุรักษ์พลังงานให้เกิดผลอย่างยั่งยืน จึงมีนโยบายและการวางแผนในการดำเนินงานที่เป็นตัวกำหนดให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง พร้อมทั้งได้กำหนดให้ผู้รับผิดชอบงานด้านสิ่งแวดล้อมจากคณะทำงานด้านความยั่งยืนประจำบริษัท เป็นผู้ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์พลังงาน พร้อมติดตาม และรายงานผลต่อคณะทำงานด้านความยั่งยืนประจำบริษัท เป็นประจำทุกไตรมาส โดยมีหน้าที่ในการกำหนดแผนการดำเนินงานด้านอนุรักษ์พลังงานประจำปี ติดตามการดำเนินงานและการวัดผล โดยใช้แนวทางและตัวชี้วัดตามมาตรฐานสากล ให้คำแนะนำเพื่อให้สามารถควบคุมปริมาณการใช้พลังงานในแต่ละพื้นที่ หรือโครงการได้เป็นไปตามเป้าหมาย พร้อมวัดผลสัมฤทธิ์เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน และกำหนดแนวทางการพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในแต่ละปี

เป้าหมายการดำเนินงาน

เป้าหมายการดำเนินงาน	เป้าหมายระยะสั้น ปี 2567	เป้าหมายระยะยาว ปี 2572
ลดการใช้น้ำในสำนักงานใหญ่ลง	5% จากปี 2566	10% ภายในปี 2572 (เทียบจากปี 2566)



แนวทาง การจัดการ

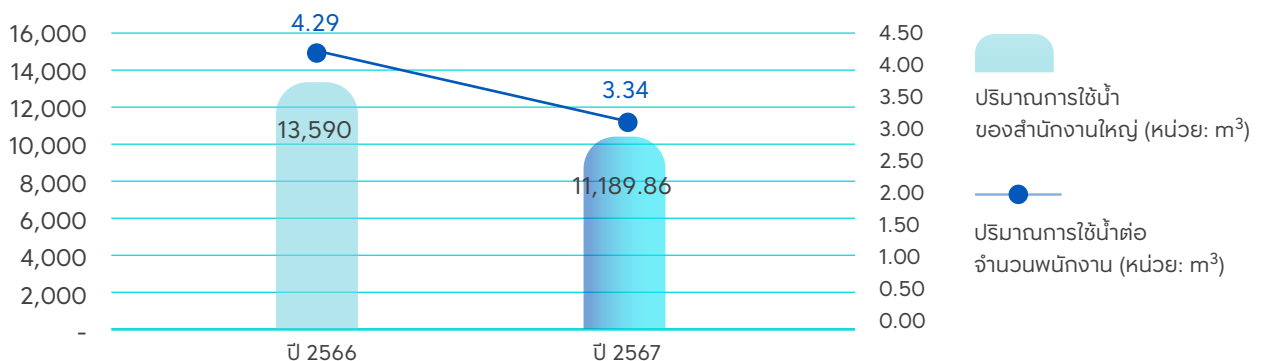
บริษัทใช้น้ำประปาเป็นแหล่งทรัพยากรน้ำหลักเพื่อกิจกรรมการก่อสร้าง และการใช้ในอาคารสำนักงาน โดยจะมีการประเมินพื้นที่ ความเสี่ยงขาดแคลนน้ำจากเครื่องมือ Aqueduct Water Risk Atlas จากสถาบันทรัพยากรโลก (World Resources Institute: WRI) เพื่อประเมินจุดเสี่ยงในการดึงน้ำใช้ในพื้นที่โครงการแต่ละแห่ง และนำมาวางแผนมาตรการรับมือการขาดแคลนน้ำเพื่อป้องกันปัญหาการแย่งน้ำที่อาจเกิดขึ้นกับชุมชนในบริเวณใกล้เคียงโครงการก่อสร้างได้ พร้อมทั้งมีแผนการดำเนินงานเพื่อป้องกัน โดยการกำหนดให้มีการตรวจสอบการชำระค่าของจุดวางลั่วน้ำ การพิจารณาน้ำที่ผ่านการบำบัดมาใช้ในการล้างพื้น หรือรดน้ำต้นไม้ การเปลี่ยนก๊อกน้ำเป็นระบบเซ็นเซอร์ในสำนักงานใหญ่ และสำนักงานขาย รวมถึงมีการติดตามการใช้น้ำอย่างต่อเนื่องในสำนักงาน และในการทำงานของผู้รับเหมา เพื่อไม่ให้เกิดการใช้น้ำโดยเปล่าประโยชน์หรือไม่จำเป็น

ผลการดำเนินงานการจัดการน้ำใช้

ปี 2567 บริษัทได้ดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำด้วยหลักการ 3Rs (Reduce Reuse Recycle) เพื่อลดการใช้น้ำประปา ป้องกันผลกระทบและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด บริษัทจึงจัดทำโครงการอนุรักษ์การใช้น้ำต่อเนื่องในโครงการนำน้ำจากสระว่ายน้ำที่ผ่านการบำบัดมาตรฐานน้ำดื่มได้ โดยได้ขยายผลไปโครงการต่าง ๆ ให้ความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และการรณรงค์เพื่อให้พนักงานมีความตระหนักในการใช้น้ำอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ในปีนี้มีบริษัทมีปริมาณการใช้น้ำประปาทั้งหมด 11.12 เมกะลิตร ลดลงจากปีก่อน 2.47 เมกะลิตร คิดการใช้น้ำที่ลดลง 18.18% เมื่อเทียบกับจากปี 2566 เป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินงาน โดยคิดเป็นอัตราการใช้้ำต่อจำนวนพนักงาน 3.34 ลูกบาศก์เมตร/คน

ทั้งนี้ยังไม่พบประเด็นปัญหาเรื่องการขาดแคลนน้ำ หรือเกิดความขัดแย้งกับชุมชนเกี่ยวกับการใช้น้ำในทุกโครงการ

ปริมาณการใช้น้ำของสำนักงานใหญ่ (หน่วย : m^3)



ไม่มี

ข้อร้องเรียนจาก
ความขัดแย้งของการใช้น้ำ



การจัดการมลพิษ และของเสีย

การจัดการมลพิษทางน้ำ อากาศ และของเสียเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรให้ความสำคัญ เพื่อความยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคม บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินการตามนโยบายและมาตรการต่าง ๆ เพื่อป้องกันและจัดการมลพิษและของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งยังได้ดำเนินการตามข้อกำหนดและมาตรการรายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด ไม่ว่าจะเป็นการจัดการมลพิษทางน้ำ บริษัทควบคุมการใช้ทรัพยากรน้ำ การบำบัดน้ำ การวนน้ำกลับมาใช้ซ้ำ เพื่อการใช้ทรัพยากรน้ำอย่างยั่งยืน ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด ส่วนในด้านการจัดการมลพิษทางอากาศ บริษัทมุ่งเน้นอย่างมากในการควบคุมการดำเนินงานให้ค่าการปล่อยมลพิษต่ำกว่ามาตรฐานอยู่เสมอ นอกจากนี้ ในการบริหารและจัดการของเสียบริษัทได้ดำเนินการอย่างจริงจังทั้งในส่วนสำนักงานใหญ่ พื้นที่สำนักงานขาย พื้นที่ก่อสร้าง รวมไปถึงการจัดการขยะให้แก่ลูกค้า/ลูกบ้านในแต่ละโครงการ ด้วยโครงการ "แยก-เท-ได้" ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นโครงการต้นแบบด้านการคัดแยกขยะครบวงจร โดยแต่ละประเด็นในการจัดการมลพิษ และของเสียมีรายละเอียดดังนี้

การจัดการคุณภาพน้ำทิ้ง

เพราะน้ำเป็นทรัพยากรที่ควรรักษา และไม่ปล่อยให้จบลงแค่การเทน้ำทิ้งไปโดยเปล่าประโยชน์ น้ำสุดท้ายจึงควรนำกลับมาผ่านระบบบำบัดน้ำเสียเพื่อนำกลับไปใช้อีกครั้ง เป็นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ และทำให้สามารถมีน้ำใช้ได้อย่างยั่งยืนมากขึ้น ในทุกโครงการก่อสร้างของบริษัทจึงจัดให้มีการติดตั้งระบบบำบัดน้ำเสียที่เกิดจากโครงการ รวมถึงได้มีการติดตามคุณภาพน้ำทิ้งอย่างสม่ำเสมอ และยังจัดให้มีการสำรวจผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมรวมถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากน้ำทิ้งของโครงการ เพื่อให้แน่ใจว่าน้ำทิ้งของโครงการไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชน และสิ่งแวดล้อมโดยรวม



เป้าหมายการดำเนินงาน

เป้าหมายการดำเนินงาน	เป้าหมายระยะสั้น ปี 2567	เป้าหมายระยะยาว ปี 2572
ลดปริมาณการปล่อยน้ำเสียในสำนักงานใหญ่ลง	5% จากปี 2566	10% ภายในปี 2572 (เทียบจากปี 2566)



แนวทาง การจัดการ

ทุกโครงการที่อยู่อาศัยที่บริษัทเป็นผู้พัฒนานั้นได้ถูกออกแบบระบบบำบัดน้ำทิ้งจากการอุปโภคบริโภคของลูกบ้าน รวมถึงในพื้นที่ส่วนกลางอย่างมีมาตรฐาน พร้อมทั้งได้มีการคำนวณภาระของเสียที่เข้ามาในระบบอย่างเพียงพอ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานของกรมควบคุมมลพิษ และไม่สร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการอยู่อาศัยในอนาคต

นอกจากนี้บริษัทยังได้เพิ่มแนวทางการอนุรักษ์น้ำโดยการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำ และมีการออกแบบระบบการนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ (water recycle) โดยออกแบบให้มีการนำน้ำทิ้งจากระบบสาธารณูปโภคบางส่วน อย่างการนำน้ำจากการเปลี่ยนน้ำสระว่ายน้ำ ไปบำบัดให้มีคุณภาพตามมาตรฐานเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่อีกครั้งในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การรดน้ำต้นไม้ในโครงการ การทำความสะอาดพื้นที่ถนน และในช่วงของการก่อสร้างบริษัทได้จัดให้มีบ่อดักตะกอนก่อนการระบายน้ำออกจากพื้นที่ ซึ่งน้ำจากบ่อนี้จะถูกวนนำขึ้นมาเพื่อล้างทำความสะอาดพื้นที่ และล่อรถที่ต้องผ่านเข้าออกพื้นที่ด้วย เพื่อช่วยลดปัญหามลพิษทางน้ำของแหล่งน้ำในอนาคต โดยตลอดระยะเวลาการก่อสร้างบริษัทได้ควบคุม และติดตามคุณภาพน้ำทิ้งที่ต้องระบายออกโดยการติดตั้งระบบบำบัดน้ำเสีย และให้ Third Party เข้ามาตรวจสอบคุณภาพน้ำทิ้งทุกเดือน และรายงานต่อผู้จัดการโครงการ โดยเฉพาะโครงการแนวสูง

● ผลการดำเนินงาน

ในปี 2567 บริษัทโดยเฉพาะขอบเขตสำนักงานใหญ่มีปริมาณน้ำทิ้ง โดยประมาณ 8.95 เมกะลิตร ลดลงจากปี 2566 ร้อยละ 17.66 (อ้างอิง การคำนวณปริมาณน้ำเสียจากกรมควบคุมมลพิษ) คิดเป็นปริมาณน้ำ ทิ้งต่อจำนวนพนักงาน 2.67 ลูกบาศก์เมตร/คน และได้มีการวางแผน เพื่อขยายขอบเขตการรายงานปริมาณน้ำทิ้ง ให้ครอบคลุมในพื้นที่ สำนักงานขาย และการก่อสร้างต่อไป (ข้อมูลปริมาณน้ำทิ้งย้อนหลัง แสดงในข้อมูล Performance)



ปริมาณน้ำเสียลดลง
เมื่อเทียบกับจากปี 2566

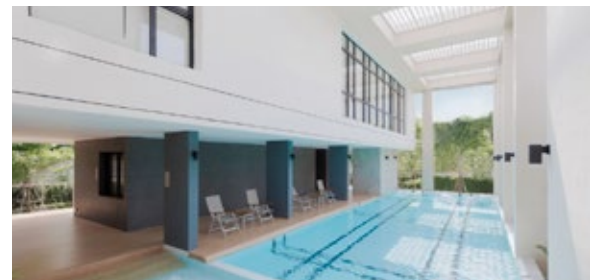
17.66%

ระบบบำบัดน้ำเสียในบ้าน



บ้านของเอพิทักหลังจากจะมี ระบบบำบัดน้ำเสียเพื่อรองรับน้ำที่
 ทิ้งจากป้าย โดยน้ำจากอ่างล้างจาน จะไปสู่ ถังดักไขมัน น้ำ
 จากตะแกรงระบายน้ำพื้น การอุปโภคต่าง ๆ จะไปสู่ บ่อพัก
 ดักกลิ่น ก่อนที่น้ำทิ้งทั้งหมด รวมถึงชักโครก จะไหลเข้าสู่ถัง
 บำบัดน้ำเสีย (ซึ่งส่วนใหญ่อยู่หลังบ้าน) และออกไปยัง บ่อพัก
 ก่อนปล่อยสู่ระบบบำบัดน้ำเสียหมู่บ้านต่อไป

สวนสวยด้วยการบำบัดน้ำเสีย GreyWater



ระบบ Grey Water เป็นการนำน้ำชำระล้างทั่วไปจาก
ครัวเรือน หรือกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การซักผ้า อาบน้ำ
หรือล้างจาน เป็นต้น ซึ่งผ่านเข้าบำบัดขั้นที่หนึ่งบริเวณ
บ้านแล้ว นำมาผ่านการบำบัดอีกครั้งในพื้นที่ส่วนกลาง
แล้วจึงนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการรดน้ำต้นไม้ในบริเวณ
พื้นที่สีเขียวของโครงการ เพื่อลดค่าน้ำประปาและไม่ให้เป็น
การเสียน้ำทิ้งไปโดยเปล่าประโยชน์

การนำน้ำที่ผ่านการบำบัดวนกลับมาใช้ซ้ำในการล้างพื้น และรด



การจัดการมลพิษอากาศ

มลพิษทางอากาศเป็นภัยเงียบที่มองไม่เห็นด้วยตาเปล่า เนื่องจากฝุ่นละอองมีขนาดเล็กมาก อย่างไรก็ตาม ในบางกรณี เช่น ควันจากการเผาไหม้เชื้อเพลิง การคมนาคม และการก่อสร้าง อาจเห็นได้ชัดเจนขึ้น เมื่อฝุ่นสะสมในปริมาณมากและสภาพอากาศไม่เอื้ออำนวย จึงเกิดปัญหามอกควัน โดยเฉพาะในฤดูฝุ่นที่กระทบต่อสุขภาพประชาชนในกรุงเทพฯ ปริมณฑล และภาคเหนือ

บริษัทซึ่งมีความตระหนักอย่างยิ่งต่อการประกอบกิจการเพื่อให้ปัญหาฝุ่นละอองจากการก่อสร้างถูกป้องกันมากที่สุด และออกสู่สิ่งแวดล้อมได้น้อยที่สุด บริษัทจึงกำหนดให้ประเด็นด้านมลพิษทางอากาศ เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งยึดแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับข้อบังคับของกฎหมาย และมีมาตรการป้องกันฝุ่นละอองตั้งแต่บริเวณทางเข้า ออกพื้นที่ การจัดการกองวัสดุ การดำเนินการก่อสร้าง ตลอดจนไปถึงการจัดการกับเศษวัสดุเหลือใช้และการป้องกันเศษฝุ่นหรือวัสดุที่อาจร่วงหล่นได้

เป้าหมายการดำเนินงาน

เป้าหมายการดำเนินงาน	เป้าหมายระยะสั้น ปี 2567	เป้าหมายระยะยาว ปี 2572
ควบคุมปริมาณฝุ่นที่เกิดจากการก่อสร้าง ไม่ให้เกิดค่ามาตรฐานทุกโครงการ	0 โครงการ	0 โครงการ
ไม่มี ข้อร้องเรียนจากชุมชนรอบเขตก่อสร้าง ด้านปัญหามลพิษทางอากาศ	ไม่มีข้อร้องเรียน	ไม่มีข้อร้องเรียน
ควบคุมปริมาณฝุ่นละอองขนาด ไม่เกิน 10 ไมครอน (PM10) จากการก่อสร้างไม่เกิน 0.12 มิลลิกรัม/ลูกบาศก์เมตร	0 โครงการ	0 โครงการ



แนวทาง การจัดการ

บริษัทให้ความสำคัญกับการควบคุมฝุ่นละอองและเขม่าควันจากกิจกรรมก่อสร้างในทุกโครงการอย่างเป็นระบบเพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับแนวทางด้านสิ่งแวดล้อมและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง บริษัทได้กำหนดมาตรการและแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- เลือกใช้เครื่องจักรที่ผ่านการตรวจสอบสมรรถนะอย่างสม่ำเสมอ
- ลดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดฝุ่นละอองในช่วงที่ค่าฝุ่น PM2.5 สูง โดยอ้างอิงข้อมูลจากกรมควบคุมมลพิษ
- ให้ความร่วมมือกับคำแนะนำของหน่วยงานราชการอย่างเคร่งครัด
- มอบหมายผู้จัดการโครงการและวิศวกรควบคุมให้ดูแลการปฏิบัติตามมาตรการ พร้อมลงพื้นที่รับฟังความคิดเห็นจากชุมชน และจัดทำมาตรการป้องกันผลกระทบอย่างเหมาะสม
- ดำเนินการตรวจวัดคุณภาพอากาศ โดยห้องปฏิบัติการภายนอกในพารามิเตอร์หลัก ได้แก่ NOx, SOx, PM10, TSP และ CO พร้อมรายงานผลต่อหน่วยงานกำกับดูแล

นอกจากนี้ ยังมีการดำเนินการป้องกันเชิงพื้นที่อย่างเข้มงวดในพื้นที่ก่อสร้าง เช่น:

- ติดตั้งรั้วกั้นโดยรอบ และตบท้ายกันฝุ่นบริเวณตัวอาคาร
- ฉีดพรมน้ำ เพื่อลดการฟุ้งกระจายของฝุ่น
- ปิดคลุมวัสดุก่อสร้างและกระเบื้องบนส่งอย่างมิดชิด
- ล้างล้อรถก่อนออกจากพื้นที่โครงการ
- จำกัดความเร็วรถภายในพื้นที่ก่อสร้างไม่เกิน 20 กม./ชม.
- ห้ามติดเครื่องยนต์ขณะไม่ได้ใช้งาน และควบคุมให้อุปกรณ์อยู่ในสภาพดีเสมอ

แนวทางดังกล่าวสะท้อนความมุ่งมั่นของบริษัทในการดำเนินธุรกิจควบคู่กับการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของชุมชนรอบข้างอย่างยั่งยืน

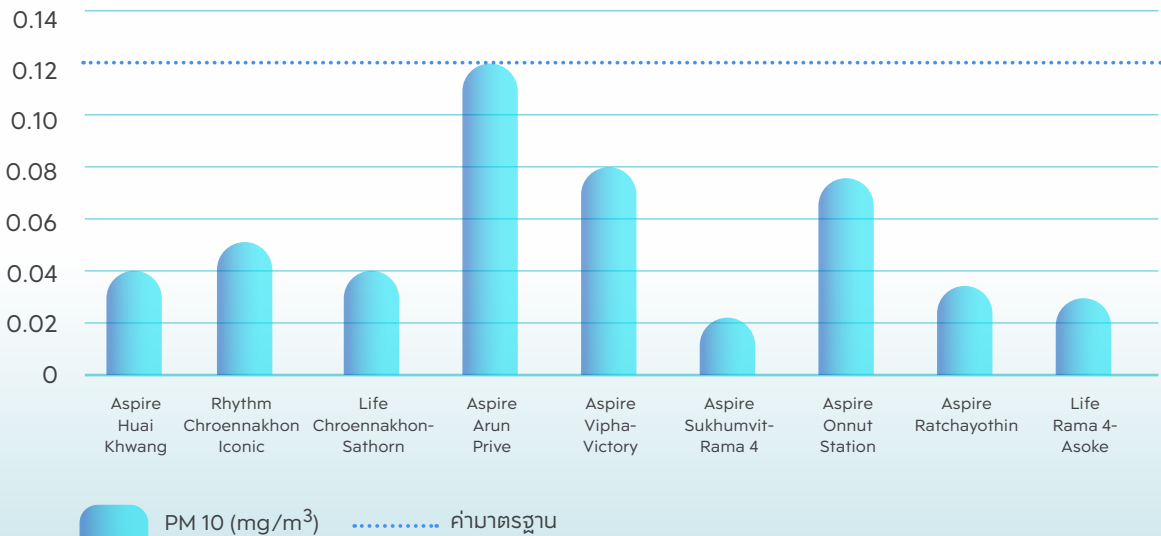
● ผลการดำเนินงาน

เนื่องจากการดำเนินงานของบริษัทจำเป็นต้องมีการดำเนินการที่ก่อให้เกิดฝุ่นละออง จากวัตถุดิบ และการก่อสร้างออกสู่ชั้นบรรยากาศ บริษัทจึงให้ความสำคัญและเข้มงวดในการควบคุมและจัดการมลสารสำคัญต่าง ๆ ได้แก่ ก๊าซไนโตรเจนไดออกไซด์ ก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์ ก๊าซคาร์บอนมอนอกไซด์ และฝุ่นละอองให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานการระบายอากาศที่กฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะในช่วงการก่อสร้าง ได้จัดให้มีการตรวจวัดคุณภาพอากาศเป็นประจำทุกเดือน **โดยผลการตรวจวัดไม่พบการปล่อยมลพิษทางอากาศที่เกินค่ามาตรฐานในทุกพารามิเตอร์ และทุกโครงการ** (ผลการตรวจวัดโดยละเอียดแสดงข้อมูลเพิ่มเติมใน Performance)



ไม่พบ

การปล่อยมลพิษทางอากาศที่เกินค่ามาตรฐาน
ในทุกพารามิเตอร์ และทุกโครงการ



ม่านน้ำป้องกันฝุ่น



การตรวจวัดคุณภาพอากาศ ในพื้นที่ไซต์งานก่อสร้าง



ป้ายประชาสัมพันธ์แสดงผลการตรวจวัด คุณภาพสิ่งแวดล้อมบริเวณด้านหน้าโครงการ

โครงการ วิม เจริญนคร โอโซนิก				
ผลการตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อมบริเวณด้านหน้าโครงการ				
ดัชนีชี้วัดผลกระทบ	หน่วย	ค่าตรวจวัด	ค่ามาตรฐาน	สรุปผล
ปริมาณฝุ่นละอองรวม - TSP	มก./ลบ.ม.	0.30	0.33	ผ่าน
ปริมาณฝุ่นละอองขนาดเล็ก - PM10	มก./ลบ.ม.	0.12	0.12	ผ่าน
ระดับเสียงต่อเนื่อง 24 ชม.	dB(A)	70	70	ผ่าน
ระดับเสียงสูงสุด	dB(A)	115	115	ผ่าน
ระดับเสียงรบกวนสูงสุด	มก./วินาที	5	5	ผ่าน

การจัดการขยะและของเสีย

บริษัทให้ความสำคัญในการดำเนินงานตามนโยบายสิ่งแวดล้อม ครอบคลุมการจัดการขยะ และของเสียจากในสำนักงาน กระบวนการก่อสร้าง และสนับสนุนกิจกรรมให้บริการในการจัดการของเสียอย่างถูกสุขลักษณะแก่ลูกค้า/ลูกบ้าน พร้อมทั้งยังคงเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อลดปริมาณการเกิดของเสีย และใช้ประโยชน์จากของเสียให้ได้มากที่สุด เพื่อบูชาสู่การฝังกลบเป็นศูนย์ (Zero waste to landfill) ต่อไป เพื่อลดผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม พร้อมมุ่งมั่นในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อบริหารจัดการขยะและของเสีย รองรับการพัฒนาของธุรกิจในอนาคต ตลอดจนส่งเสริมการดำเนินธุรกิจแบบเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) สู่การบริหารจัดการของเสียอย่างยั่งยืน



เป้าหมายการดำเนินงาน

เป้าหมายการดำเนินงาน	เป้าหมายระยะสั้น ปี 2567	เป้าหมายระยะยาว ปี 2572
การฝึกอบรมเรื่องแนวคิดด้านการจัดการขยะของเสียให้แก่พนักงาน และผู้รับเหมา	100% ภายในปี 2572	
ลดปริมาณของเสียไม่อันตรายในสำนักงานใหญ่ลง	10% จากปี 2567	20% จากปี 2567
ปริมาณขยะรีไซเคิลในสำนักงานใหญ่คิดเป็น	10% เมื่อเทียบกับปริมาณของเสียไม่อันตราย	20% เมื่อเทียบกับปริมาณของเสียไม่อันตราย
ลดปริมาณของเสียไม่อันตรายจากโครงการก่อสร้างลง	10% จากปีฐาน 2567 ภายในปี 2575	
ปริมาณขยะจากการคัดแยกในโครงการ แยก-เท-ได้	9.5 ตัน	240 ตัน
จำนวนโครงการที่เข้าร่วมกิจกรรมแยก-เท-ได้	30 โครงการ	170 โครงการ

หมายเหตุ : เป้าหมายการดำเนินงานมีการปรับเปลี่ยน เนื่องจากบริษัทมีการจัดทำฐานข้อมูลใหม่



แนวทาง การจัดการ

บริษัทได้กำหนดขั้นตอนการบริหารจัดการของเสียให้สอดคล้องตามข้อกำหนดกฎหมาย รวมถึงมาตรฐานสากล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด ครอบคลุมทุกขอบเขตของการประกอบธุรกิจ โดยใช้หลักการ PLAN DO CHECK ACTION ซึ่งเป็นหลักการบริหารจัดการของเสียอย่างเป็นระบบ มีการติดตาม ประเมินผล และทบทวนเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ให้นำหลัก 3Rs มาประยุกต์ใช้ เพื่อลดปริมาณของเสียที่ต้องกำจัด สนับสนุนการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าตามหลักการเศรษฐกิจหมุนเวียน โดยสามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อบริหารจัดการของเสียจากการประกอบธุรกิจได้ ดังนี้

การจัดการของเสียจากการสำนักงาน

เนื่องจากสำนักงานเป็นแหล่งกำเนิดของเสียทั่วไปอย่าง กระดาษ พลาสติก ขยะจากเศษอาหาร และขยะอิเล็กทรอนิกส์ บริษัทจึงให้ความสำคัญในการจัดการอย่างเหมาะสม เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและเพิ่มต้นทุน โดยใช้การบริหารของเสียตามหลัก 3R (Reduce, Reuse, Recycle) ช่วยลดปริมาณขยะ ใช้ทรัพยากรคุ้มค่า และส่งเสริมความยั่งยืนขององค์กร



1. การสื่อสารให้ความรู้ (Education & Awareness)

ให้ความรู้พนักงานเกี่ยวกับผลกระทบของขยะและแนวทาง 3R ผ่านการอบรม แคมเปญ หรือสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม



2. การรณรงค์เรื่อง การคัดแยกขยะ (Waste Sorting Campaign)

ส่งเสริมการคัดแยกขยะอย่างถูกต้อง ด้วยถังขยะประเภทต่างๆ ป้ายแนะนำ และระบบจัดการขยะที่ชัดเจน เพื่อลดของเสียที่ต้องกำจัด และเพิ่มการรีไซเคิล



3. การกระตุ้นให้ลงมือทำ (Action & Engagement)

สร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วม เช่น นโยบายลดขยะ ระบบรางวัล หรือกิจกรรมเชิงปฏิบัติ เพื่อให้การจัดการขยะเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

การจัดการของเสียจากการก่อสร้าง

บริษัทดำเนินการจัดการของเสียอย่างเป็นระบบโดยมีมาตรการที่แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก โดยเริ่มตั้งแต่การออกแบบโครงสร้างก่อสร้างเพื่อลดปริมาณของเสียและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรให้สูงสุด



1. การออกแบบ (Design)

ใช้ BIM (Building Information Modeling) เพื่อวางแผน ลดข้อผิดพลาด และคำนวณวัสดุแม่นยำ ลดของเสียตั้งแต่ต้นทาง



2. การควบคุม (Control)

วิศวกรโครงการควบคุมการดำเนินงานและผู้รับเหมาให้เป็นไปตามแผน รวมถึงการใช้วัสดุซ้ำ (Reuse/Recycle) เพื่อให้การใช้ทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด



3. การคัดแยกและกำจัด (Segregation & Disposal)

- ของเสียทั่วไป : รีไซเคิลหรือใช้ใหม่ หากใช้ต่อไปไม่ได้จะถูกกำจัดอย่างถูกต้อง
- ของเสียอันตราย : ส่งต่อให้ผู้รับเหมาที่ได้รับอนุญาตกำจัดอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

การจัดการของเสียจากงานบริหารโครงการ



1. นโยบาย และแผนการดำเนินงาน

กำหนดนโยบาย วางแผนต่อยอดจากห้องพักขยะ สร้างกิจกรรมการคัดแยกขยะและวิธีการดำเนินงาน



2. สร้างการมีส่วนร่วมให้แก่นักงานประจำโครงการ

ประชาสัมพันธ์โครงการ และเปิดรับสมัครโครงการที่ต้องการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการขยะ โดยผู้แทนจากนิติบุคคล



3. การกระตุ้นการดำเนินการ

- รางวัลสำหรับลูกบ้านที่เข้าร่วมกิจกรรม
- รางวัลสำหรับพนักงานประจำโครงการที่ส่งเสริมให้ลูกบ้านแยกขยะได้ครบ



4. สื่อสารและประชาสัมพันธ์

ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักในการคัดแยกขยะ วิธีการแยก ถังขยะ และผลประโยชน์จากการคัดแยกขยะ แก่ลูกบ้าน

● ผลการดำเนินงาน

เนื่องด้วยบริษัทอยู่ระหว่างการจัดเก็บข้อมูลในส่วนของพื้นที่ก่อสร้างของแต่ละโครงการกับผู้รับเหมา ในการเปิดเผยข้อมูลปี 2567 จึงเป็นการเปิดเผยผลการจัดการขยะ และของเสียเฉพาะพื้นที่สำนักงานใหญ่ โดยปริมาณขยะที่เกิดขึ้นในปี 2567 มีปริมาณ 56.30 ตัน โดยเป็นขยะที่ส่งรีไซเคิลได้ 1.6 ตัน เติบโตต่อจำนวนพนักงานเท่ากับ 0.03 ตันต่อคน ซึ่งน้อยกว่าปริมาณขยะที่คนในพื้นที่กทม. ถึงเฉลี่ยต่อวัน 2.2 กิโลกรัมต่อวัน (อ้างอิงจากรายงานกรมควบคุมมลพิษ) ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดการขยะในองค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น บริษัทยังคงให้ความสำคัญและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนัก และจิตสำนึกเรื่องการจัดการขยะแก่นักงานอย่างต่อเนื่อง

Recycle
ขยะรีไซเคิล
3%



General
Waste
ขยะทั่วไป
97%



100%
พนักงานได้รับความรู้
เรื่องการจัดการขยะ

กิจกรรม "แยกขยะ เริ่มที่เรา เพื่อโลกที่ยั่งยืน"

คณะทำงานด้านความยั่งยืนจัดกิจกรรมเพื่อรณรงค์ และสื่อสารเรื่องการคัดแยกขยะให้เกิดขึ้นภายในองค์กรตลอดทั้งปี 2567 แก่พนักงาน โดยได้มีการแชร์ความรู้เรื่องการจัดการขยะ การลดขยะ การรีไซเคิลขยะ พร้อมเปิดตัวถังขยะแบบใหม่ที่จะมาช่วยให้พนักงานทุกคนสามารถแยกขยะได้ง่ายขึ้นโดยปัจจุบันบริษัทมีการคัดแยกขยะในสำนักงานเป็น 5 ประเภทหลัก พร้อมกิจกรรมกระตุ้นจิตสำนึกในการคัดแยกขยะของพนักงาน เช่น กิจกรรมการเดินรณรงค์ ชวนชาวเอพีคัดแยกขยะ, เกมสัจการคัดแยกขยะ, กิจกรรมตามล่าคนคัดแยกขยะ และแชร์ไอเดียการคัดแยกของของชาวเอพี เป็นต้น

กิจกรรมเหล่านี้ได้ให้ความรู้เรื่องการจัดการขยะแก่พนักงาน
ทั้งที่ประจำอยู่ในสำนักงานใหญ่ พื้นที่สำนักงานขาย และพื้นที่ก่อสร้าง

KSU **100%**



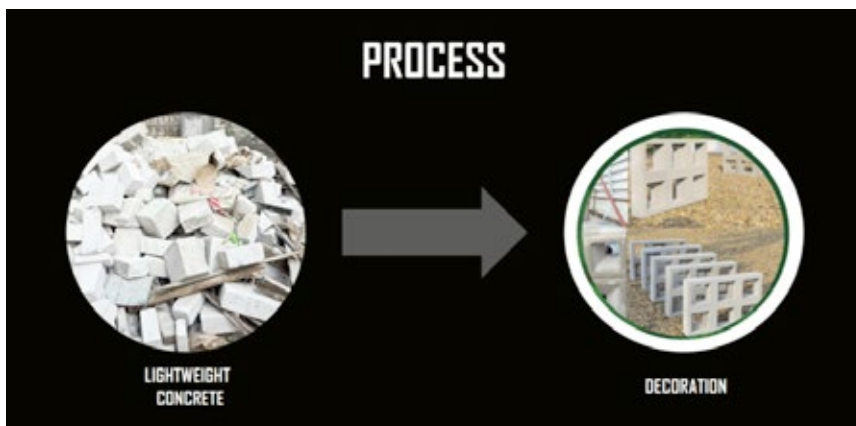
สแกน QR Code
เพื่อเข้าถึงข้อมูล
VDO How to แยกขยะ



โครงการ Waste to Value

โครงการ Waste to Value เป็นแนวคิดในการนำขยะจากการก่อสร้าง เช่น เศษอิฐและคอนกรีต มารีไซเคิลเป็นวัสดุที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ เพื่อลดของเสียและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน

บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) โดยกลุ่มบ้านทาวนิโอ ได้ร่วมมือกับบริษัท ควอลิตี้คอนสตรัคชันโปรดักส์ จำกัด (มหาชน) (Q-CON) ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์รีไซเคิลที่ผ่านมาตรฐานคุณภาพ และนำกลับมาใช้ในโครงการของบริษัท หนึ่งในผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาแล้ว ได้แก่ อิฐบล็อกช่องลม ซึ่งจะถูกนำมาใช้ในพื้นที่ห้องพักขยะของโครงการบ้านกลางเมือง ดี ฮิดชั่น เมกาบางนา 2 โครงการนี้ มุ่งหวังให้เกิดการลดปริมาณขยะก่อสร้างที่ต้องฝังกลบ และนำเศษวัสดุกลับมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อส่งเสริมการก่อสร้างที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและยั่งยืนในระยะยาว



โครงการแยก-เก-ได้



จากปัญหาสิ่งแวดล้อมภายในโครงการที่มักพบขยะกองล้นบริเวณหน้าบ้านระหว่างรอการจัดเก็บโดยรถขยะ บริษัทได้ดำเนินการพัฒนาห้องพักขยะในปี 2565 เพื่อใช้เป็นจุดรวบรวมขยะและของเสียจากพื้นที่หน้าบ้านไปยังจุดส่วนกลางเพียงจุดเดียว ซึ่งช่วยลดปัญหากลิ่นไม่พึงประสงค์และความสกปรกได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อแนวคิดห้องพักขยะได้รับการยอมรับจากลูกบ้านในทุกโครงการ ทีมพัฒนารุทกิจของโครงการทาวนโฮมจึงต่อยอดแนวคิดนี้เป็นโครงการ "แยก-เก-ได้" (Know Waste, No Waste) ในปี 2567

โดยโครงการ แยก-เก-ได้ นี้ได้ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการเปิดรับสมัครเข้าร่วมกิจกรรมผ่านผู้จัดการหมู่บ้านและต้องมีห้องพักขยะบริเวณด้านหน้าโครงการ ซึ่งในระยะแรก (ทดลอง) มีโครงการสนใจเข้าร่วมเพียง 8 โครงการ แต่จากการสื่อสารและประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องทำให้ปัจจุบันมีโครงการแนวราบเข้าร่วมกิจกรรมกว่า 30 โครงการ (ระยะที่ 2) ทั้งนี้ การดำเนินโครงการแบ่งออกเป็น สองระยะเพื่อทดสอบกระบวนการดำเนินงาน และค้นหาวิธีที่เหมาะสมที่สุด ทั้งในด้านการสื่อสารกับผู้อยู่อาศัยและพนักงานประจำโครงการ เพื่อให้สามารถ คัดแยกขยะได้อย่างถูกต้อง รวมถึงการคัดเลือก พันธมิตร (Partner) ที่สามารถตอบโจทย์การใช้งานของผู้อยู่อาศัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแต่ละโครงการได้รับผลการดำเนินการที่ดีจากทีมบริหารจัดการโครงการในการประชาสัมพันธ์ให้ลูกบ้านรับทราบข้อมูลถึงหน้าบ้าน การส่งเสริมและเชิญชวนให้ลูกบ้านร่วมกันคัดแยกขยะ เพื่อเป้าหมายการเป็นหมู่บ้านต้นแบบที่มีการคัดแยกขยะอย่างถูกต้องและยั่งยืน จากการดำเนินโครงการแยก-เก-ได้ ในปี 2567 ส่งผลให้บริษัทสนับสนุนการคัดแยกขยะในพื้นที่อยู่อาศัย ได้ 9.5 ตัน คิดเป็นการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้ 19,345 kgCO₂e หรือเท่ากับการปลูกต้นไม้ 2,021 ต้น นอกจากนี้ บริษัทได้เปิดรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานและผู้อยู่อาศัยเพื่อนำไปพัฒนาและต่อยอดโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

CAMPAIGN แยก-เก-ได้





ปริมาณขยะ

9.5 ตัน

9,492.56 กิโลกรัม



ลดการปล่อย
คาร์บอนไดออกไซด์ลงได้

19,345

kgCO₂e



เท่ากับปลูกต้นไม้

2,021 ตัน

การดำเนินงานมีโอกาสรสร้างผลกระทบต่อประเด็นหลักด้านสิทธิมนุษยชนดังนี้

จากปฏิกิริยาจากกลาด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights หรือ UDHR)



27

สิทธิที่จะได้รับการดำรง
ชีวิตที่ดี

การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ



เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)



ในปี 2567 โลกเผชิญกับอุณหภูมิที่สูงขึ้นเป็นประวัติการณ์ โดยประเทศไทยบันทึกอุณหภูมิสูงสุดที่ 44.2°C ในเดือนเมษายน ขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศส่งผลให้เกิด ภัยแล้งรุนแรงในช่วงต้นปี และน้ำท่วมหนักในช่วงปลายปี ในหลายพื้นที่ทั่วประเทศ สถานการณ์ดังกล่าวไม่เพียงสร้างผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม แต่ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจและวิถีชีวิตของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ จากแนวโน้มดังกล่าว ภาครัฐจึงให้ความสำคัญกับการจัดการความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ ผ่านมาตรการทางกฎหมายที่เข้มงวดขึ้น อาทิ (ร่าง) มาตรการภาษีคาร์บอน ข้อจำกัดในการใช้และนำเข้าเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการจัดทำร่างพระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ.... ซึ่งมีผลต่อโดยตรงกับแนวทางการดำเนินธุรกิจในอนาคต

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางระดับสากลและนโยบายภายในประเทศ บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ได้ตั้งเป้าหมายมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในปี 2050 พร้อมเดินหน้านำลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างต่อเนื่อง ด้วยกลยุทธ์เชิงรุกในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ องค์กรจึงไม่เพียงลดความเสี่ยงทางธุรกิจ แต่ยังสามารถใช้โอกาสนี้เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและเสริมสร้างความยั่งยืนในระยะยาว

เป้าหมายการดำเนินงาน

เป้าหมายการดำเนินงาน	เป้าหมายระยะสั้น ปี 2567	เป้าหมายระยะยาว ปี 2572
ลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เฉพาะสำนักงานใหญ่ลง (ขอบเขต 1+2)	5% จากปีฐาน 2567	20% จากปีฐาน 2567
การสะสมปริมาณการกักเก็บคาร์บอนของต้นไม้จากโครงการ หย่อมป่าอย่างน้อย	500 tCO ₂ e ภายในปี 2568	1,000 tCO ₂ e



แนวทาง การจัดการ

บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อธุรกิจทั้งทางตรงและทางอ้อม บริษัทจึงมุ่งเน้นการพัฒนากลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแนวทาง ESG และนโยบายของภาครัฐ เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนและความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว คณะผู้บริหารจึงได้นำวาระเรื่องการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ผสมเข้ากับนโยบายทางด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร และมอบหมายให้คณะทำงานด้านความยั่งยืนรับผิดชอบในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องนี้ โดยมีแนวทางในการบริหารจัดการคือ

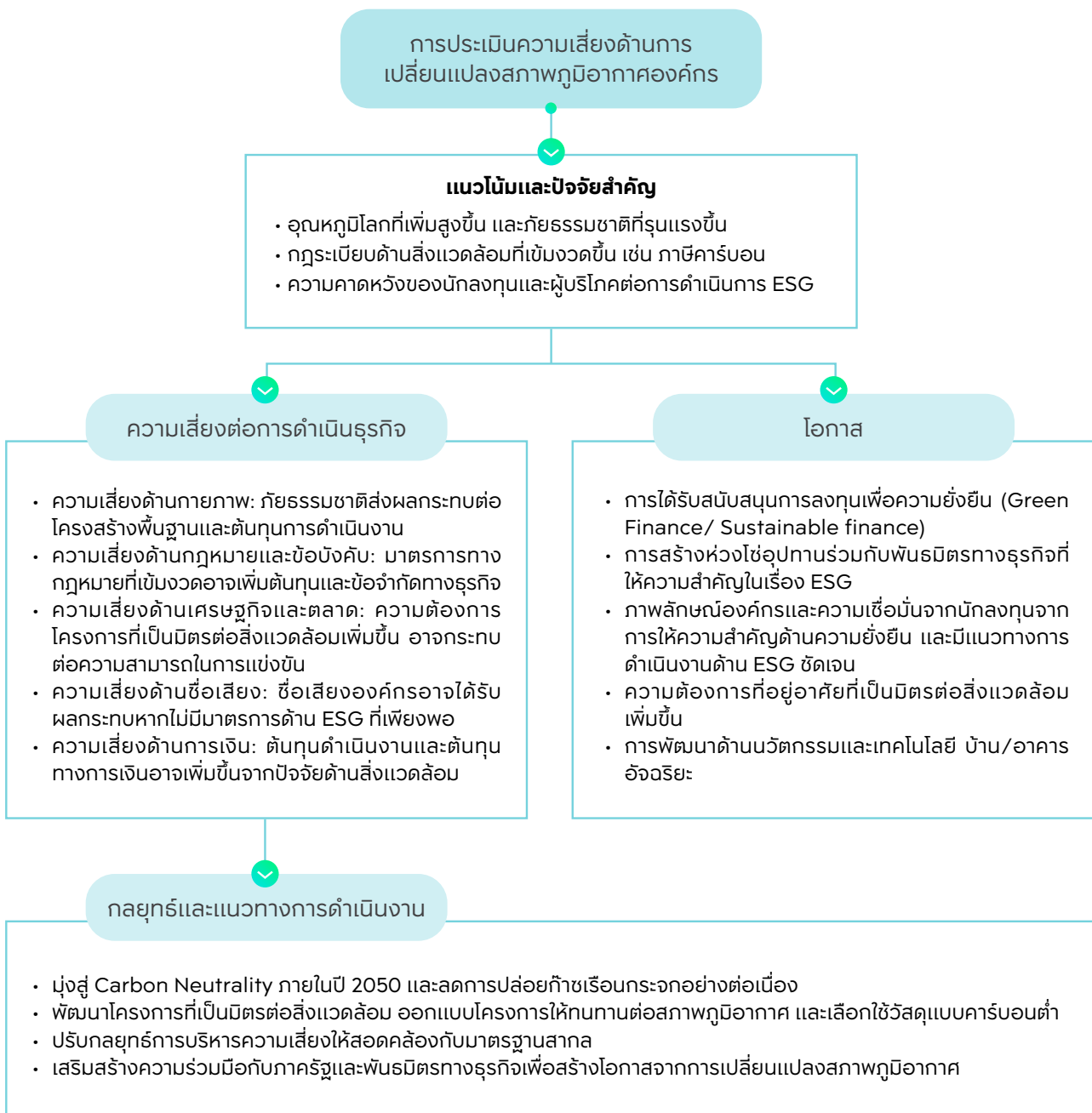
- ประเมินความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศเพื่อกำหนดมาตรการป้องกันและปรับตัว
- กำหนดให้มีการติดตามบัญชีคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กรเพื่อระบุแหล่งการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
- ปรับปรุงการใช้พลังงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมสนับสนุนการใช้พลังงานสะอาดลดการพึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิลในสำนักงานขาย และส่วนกลางหมู่บ้าน
- การเพิ่มประสิทธิภาพพลังงานและการใช้ทรัพยากร ใช้แนวทางอาคารสีเขียวและออกแบบโครงการให้ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ลดการใช้พลังงาน และเลือกใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจ
- บริหารจัดการทรัพยากรและของเสียอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
- การปฏิบัติตามกฎหมายและการปรับตัวตามแนวโน้มตลาด
- การสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย เช่น พนักงาน ลูกบ้าน เป็นต้น ในการสร้างความตระหนักเรื่องการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ทั้งนี้ คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและพัฒนาอย่างยั่งยืน จะมีการติดตามผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย เป็นประจำทุกไตรมาส เพื่อให้สามารถควบคุมปริมาณการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร และกำหนดแนวทางพัฒนาต่อไปได้

● ผลการดำเนินงาน

การประเมินความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Assessment of Climate Change Risks)

บริษัทได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศตามแนวทางด้านESG และกรอบการเปิดเผยข้อมูลด้านสภาพภูมิอากาศ (Task Force on Climate-related Financial Disclosures: TCFD) มาใช้ในการประเมินความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศตลอดห่วงโซ่มูลค่า เพื่อให้สามารถบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มโอกาสทางธุรกิจในอนาคต โดยได้ประเมินความเสี่ยงด้านกายภาพ ด้านนโยบาย การเปลี่ยนแปลงกฎหมาย และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง และปรับการดำเนินงานให้ดำเนินต่อไปได้ในสภาพภูมิอากาศที่ไป



ประเด็น ความเสี่ยง	รายละเอียด ความเสี่ยง	การประเมินผลกระทบ ที่อาจเกิดขึ้น	มาตรการจัดการ และการปรับตัว
ความเสี่ยง ด้านกายภาพ (Physical Risks)	การเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ แบบสุดขั้ว (Extreme weather) เช่น ภาวะอากาศร้อนจัด พายุ น้ำ ท่วม ภัยแล้ง แผ่นดินไหว มีความ รุนแรงและมากขึ้นในการเกิดมาก ขึ้น รวมทั้งอุณหภูมิที่สูงเพิ่มสูง ขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อเกิดการเกิด โรคได้มากขึ้นด้วย	• ความเสียหายต่อทรัพย์สิน และโครงสร้างพื้นฐาน • ต้นทุนการก่อสร้างเพิ่มขึ้น จากมาตรการป้องกันภัย พิบัติ • ผลกระทบต่อสุขภาพแรงงาน • ระยะเวลาการก่อสร้างที่อาจ เพิ่มขึ้น • ค่าเบี้ยประกันภัยที่สูงขึ้น	• การจัดซื้อที่ดิน ด้วยการนำปัจจัยเรื่องภัยพิบัติ ทางธรรมชาติ เช่น ระดับน้ำท่วมถึง ภัยแล้ง การกรุดตัว มาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจซื้อที่ดิน • ก่อนทำการก่อสร้าง จะมีการศึกษาข้อมูลระดับ น้ำ และปริมาณน้ำฝนในพื้นที่ย้อนหลัง 10 ปี เพื่อ คำนวณระดับการถมที่ เพื่อให้แน่ใจว่าปัญหาน้ำ ท่วมจะไม่ส่งผลกระทบต่อลูกบ้านโดยกำหนดมาตรฐาน การถมที่ระดับ 40 เซนติเมตร จากระดับน้ำท่วม โดยเฉลี่ย 10 ปี • การพัฒนาโครงการที่ทนทานต่อสภาพภูมิอากาศ ตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบที่ต้องคำนึงถึง การกรุดตัวของพื้น การทนความร้อนของวัสดุ เป็นต้น ตลอดจนการเลือกใช้วัสดุที่มีความคงทน และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม • ใช้เทคโนโลยีในการก่อสร้างเพื่อลดการใช้พลังงาน และทรัพยากร • การวางแผนการBusiness Continuity Plan เพื่อรับมือเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจส่งผลทำให้ธุรกิจ ต้องหยุดชะงัก
ความเสี่ยง ด้านกฎหมาย และข้อบังคับ (Regulatory Risks)	การประกาศใช้ ร่าง พรบ.การ เปลี่ยนแปลงสภาพ หรือภาษี คาร์บอน และมาตรฐานอาคาร สีเขียวที่อาจมีการบังคับใช้ ซึ่ง จะมีความเข้มงวดในการปฏิบัติ มากขึ้น	• ต้นทุนการดำเนินงานเพิ่มขึ้น จากข้อกำหนดใหม่ • ความจำเป็นในการลงทุนใน เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่ง แวดล้อม • ผลกระทบต่อความสามารถ ในการเข้าถึงเงินทุนหากไม่ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ	• การเข้าร่วมเป็นเครือข่าย และติดตามข้อกำหนด/ ข้อบังคับที่อาจเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ • การใช้พลังงานหมุนเวียนเพื่อลดการปล่อย คาร์บอน • การปรับเปลี่ยนวัสดุก่อสร้างเป็นวัสดุที่มีคาร์บอน ฟุตพริ้นต์ต่ำ • การวางแผนในการลดการใช้พลังงาน และลด การปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างต่อเนื่อง
ความเสี่ยง ด้านเศรษฐกิจ และตลาด (Market & Economic Risks)	ความต้องการของนักลงทุน และลูกค้าต่อโครงการที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น และม ีการดำเนินการด้านความยั่งยืน/ ESG อย่างเป็นรูปธรรม	• ความสามารถในการแข่งขัน ลดลงหากไม่มีมาตรฐานด้าน ESG • การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ของผู้บริโภคที่สนใจเรื่อง สุขภาพ และสิ่งแวดล้อม มากขึ้น • ความล่าช้าในการก่อสร้าง จากการเกิดภัยพิบัติ ส่งผล ต่อระยะเวลาในการก่อสร้าง การขาย และต้นทุน	• การดำเนินการตามมาตรฐานสากลในการดำเนิน การด้านความยั่งยืน และ ESG • สร้างนวัตกรรมในการออกแบบและการก่อสร้าง ที่คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ เช่น นวัตกรรมบ้านเย็นด้วยระบบ AIRflow ในบ้าน, การเลือกใช้วัสดุที่มีความคงทนต่อสภาพแวดล้อม และความร้อนที่เพิ่มสูงขึ้น เป็นต้น • การคัดสรรวัตถุดิบที่มีความเป็นมิตรต่อสิ่ง แวดล้อมให้ได้เพิ่มขึ้น เพื่อการส่งมอบที่อยู่อาศัย แก่กลุ่มลูกค้าที่มีความใส่ใจด้านสิ่งแวดล้อมมาก ยิ่งขึ้น • การเพิ่มพื้นที่สีเขียวและต้นไม้มากกว่ากฎหมาย กำหนดเพื่อสร้าง Well-being ของลูกค้าให้ ดียิ่งขึ้น • การวางแผนการBusiness Continuity Plan เพื่อรับมือเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจส่งผลทำให้ธุรกิจ ต้องหยุดชะงัก
ความเสี่ยง ด้านชื่อเสียง (Reputation Risks)	ภาพลักษณ์องค์กร ที่ได้รับแรง กดดันจากจากนักลงทุน ลูกค้า และหน่วยงานกำกับดูแล ต่อ ความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลเพิ่มขึ้น	• ความเชื่อมั่นจากนักลงทุน ลดลงหากองค์กรไม่มี มาตรการในการดำเนินการ ด้านความยั่งยืน/ ESG ที่ เพียงพอ • ภาพลักษณ์องค์กรเสียหาย จากการไม่ดำเนินการตาม มาตรฐานด้านความยั่งยืน/ แนวทางด้าน ESG • มูลค่าหุ้นและการเข้าถึงแหล่ง เงินทุนได้รับผลกระทบ • ความเชื่อมั่นต่อองค์กรลดลง หากโครงการได้รับผลกระทบ จากภัยธรรมชาติ	• การพัฒนาแผนกลยุทธ์ด้าน ความยั่งยืน/ESG • การรายงานผลตามมาตรฐาน GRI, SET, CFO เป็นต้น • การสร้างโครงการที่มีแนวทางเพื่อป้องกัน และ ลดผลกระทบ เช่นโครงการหย่อมป่า, โครงการ แยก-เท-ได้ เป็นต้นเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ แข็งแกร่ง • การจัดซื้อที่ดิน ด้วยการนำปัจจัยเรื่องภัยพิบัติ ทางธรรมชาติ เช่น ระดับน้ำท่วมถึง ภัยแล้ง การกรุดตัวเป็นต้น มาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ซื้อที่ดิน

ประเด็นความเสี่ยง	รายละเอียดความเสี่ยง	การประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น	มาตรการจัดการและการปรับตัว
ความเสี่ยงด้านห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Risks)	การขาดแคลนวัสดุก่อสร้างรวมถึงราคาวัสดุก่อสร้างที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมีราคาสูงกว่า และผลกระทบจากปัญหาโลจิสติกส์	- ความล่าช้าในการดำเนินโครงการและต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศแบบสุดขั้ว เช่น น้ำท่วม แผ่นดินไหว พายุ ความร้อนที่ส่งผลต่อแรงงาน เป็นต้น - ต้นทุนวัสดุที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อราคาค่าต้นทุนที่สูงขึ้น - ราคาวัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมีราคาสูงกว่าวัสดุปกติ - การที่ต้องพึ่งพาผู้จำหน่ายที่มีมาตรฐาน ESG ต่ำ ทำให้เกิดความเสี่ยงด้านความต่อเนื่องทางธุรกิจ - ความล่าช้าในการจัดส่งวัสดุจากปัญหาภัยพิบัติ	- การสร้างพันธมิตรทางธุรกิจที่มีการดำเนินการด้านความยั่งยืนเช่นกัน - การเลือกใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมหรือวัสดุที่ปล่อยคาร์บอนต่ำ รวมถึงวัสดุจากการรีไซเคิล - การร่วมมือกับคู่ค้าในการพัฒนาวัสดุสีเขียว - ความสามารถในการต่อรองราคาเมื่อมีการดำเนินการตามมาตรฐานด้าน ESG
ความเสี่ยงด้านสังคม (Social Risks)	ผลกระทบต่อแรงงานและชุมชนจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	- สภาวะสุขภาพแรงงานเสื่อมลง เช่น โรคลมแดด หรือโรคที่เกิดจากสภาพอากาศร้อนจัด - ต้นทุนการก่อสร้างเพิ่มขึ้นเนื่องจากต้องมีมาตรการป้องกันรักษาความปลอดภัยแก่แรงงานและผู้ปฏิบัติการในกรณีที่มียาอากาศร้อนจัด หรือเกิดภัยพิบัติ - ระยะเวลาในการก่อสร้างที่อาจยาวนานขึ้น หากมีอุณหภูมิที่สูงขึ้น - ผลกระทบต่อชุมชนใกล้เคียงจากการพัฒนาโครงการและการจัดสรรทรัพยากรที่เปลี่ยนแปลงไป	- การพัฒนามาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัยสำหรับแรงงาน - การจัดการด้านอุปกรณ์ป้องกันภัยแก่แรงงาน - การดำเนินโครงการที่สนับสนุนความเป็นอยู่ของชุมชน เช่น โครงการกสิกรรม โครงการเพื่อสังคมอื่นๆ - การเลือกจัดซื้อจัดจ้างท้องถิ่น เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีอาชีพของชุมชน - การสื่อสารกับชุมชนอย่างตรงไปตรงมาในการพัฒนาโครงการ
ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risks)	ความผันผวนของต้นทุนจากพลังงาน, วัสดุ และมาตรการป้องกันด้านสิ่งแวดล้อม	- ความจำเป็นในการป้องกันปัญหาและราคาที่อาจเพิ่มขึ้นจากระบบการขนส่งวัสดุที่ได้รับผลกระทบ นอกจากนี้อาจส่งผลให้ทรัพย์สินเสียหาย ทำให้ต้นทุนในการผลิตเพิ่มขึ้น ต้นทุนการขายเพิ่มขึ้น - อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ที่เกี่ยวข้องกับ ESG สูงขึ้น การเข้าถึงเงินทุนอาจถูกจำกัดหากไม่มีแนวทางด้านความยั่งยืนที่ชัดเจน - ค่าเบี้ยประกันภัยที่สูงขึ้น - ผลกระทบต่อความสามารถในการเข้าถึงเงินทุนหากไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ	- พัฒนากลยุทธ์การเงินที่สอดคล้องกับ ESG เพื่อขยายโอกาสในการเข้าถึง Green Finance และ Sustainable Investment - การพัฒนาแผนกลยุทธ์ด้าน และแนวทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืน/ESG - การส่งเสริมคู่ค้าทางธุรกิจให้มีการดำเนินการด้านความยั่งยืน

โอกาสทางธุรกิจ

การเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อความยั่งยืน

- การดำเนินการตามมาตรการต่าง ๆ เพื่อสอดคล้องกับกฎหมาย/ข้อบังคับ ด้านการลดก๊าซเรือนกระจก
- เนื่องจากองค์กรมีการดำเนินการโครงการด้านการลด/การดูดซับ/การสนับสนุนในเรื่องการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างต่อเนื่องจึงทำให้สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อความยั่งยืน (Sustainable finance) ของสถาบันการเงินต่าง ๆ ได้ง่ายยิ่งขึ้น

การเลือกใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

- การสร้างห่วงโซ่อุปทานร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจที่มีความสำคัญในเรื่อง ESG จะสามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาวัสดุก่อสร้างที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมได้ง่ายขึ้น
- เพิ่มความสามารถในการจัดสรรวัสดุในการก่อสร้างที่เหมาะสมกับพื้นที่ก่อสร้างมากขึ้น
- มีโอกาสดำเนินการคัดเลือกและเข้าถึงวัสดุที่มีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น เนื่องจากทุกองค์กรให้ความสำคัญ ส่งผลให้ราคาวัสดุประเภทนี้จึงลดลง
- การใช้พลังงานทางเลือกในพื้นที่ส่วนกลางของโครงการที่อยู่อาศัย
- การบรรลุเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ความต้องการ/ความคาดหวังจากลูกค้าและนักลงทุน

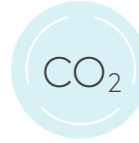
- การพัฒนาสินค้า ในฐานผู้เชี่ยวชาญที่สามารถออกแบบและจัดการก่อสร้างที่อยู่อาศัยที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และดีต่อสุขภาพผู้อยู่อาศัยได้อย่างเหมาะสม
- มีทางเลือกในการแก้ปัญหาในงานก่อสร้าง
- การเกิดฤดูร้อนที่ยาวนานขึ้น ส่งผลต่อปริมาณการก่อสร้างที่เพิ่มมากขึ้น การทำงานได้รวดเร็วกว่าในช่วงฤดูฝน

การพัฒนาสินค้าที่อยู่อาศัย

- การใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีในการป้องกันผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม และการพัฒนา Smart Homes และระบบจัดการพลังงานอัจฉริยะ ช่วยเพิ่มมูลค่าให้โครงการ
- เพิ่มมูลค่าที่ดินที่ใช้ในการพัฒนาโครงการเนื่องจากก่อนการก่อสร้างได้มีการสำรวจข้อมูลภัยพิบัติอย่างรอบคอบ
- โอกาสในการพัฒนาธุรกิจ และภาพลักษณ์ขององค์กรที่สามารถคาดการณ์และสร้างที่อยู่อาศัยที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติน้อย
- ความร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจที่มีแนวทางด้าน ESG เพื่อร่วมพัฒนาวัสดุก่อสร้างที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมใหม่

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินการเก็บข้อมูล รวบรวม และคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐาน แนวทางการปฏิบัติของคณะกรรมการระหว่างรัฐบาลว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Intergovernmental Panel on Climate Change: IPCC) และองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) โดยมีการวัดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากขอบเขตที่ 1, 2 และ 3 โดยขอบเขตที่ 1 ครอบคลุมกิจกรรมขององค์กรดังนี้ การเผาไหม้แบบเคลื่อนที่ และการปล่อยสารมีเทนจากระบบสุขาภิบาล (septic tank) ขอบเขตที่ 2 ครอบคลุมกิจกรรมการใช้ไฟฟ้าในสำนักงานใหญ่ และขอบเขตที่ 3 ครอบคลุมกิจกรรมการใช้น้ำในสำนักงานใหญ่ และการเกิดของเสีย โดยมีการคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวมขอบเขตที่ 1-3 เท่ากับ 1,545.64 tCO₂e เฉพาะขอบเขตที่ 1 และ 2 อยู่ที่ 1,409.73 tCO₂e ซึ่งจากการคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลดลง 10.12% จากปี 2566 เปรียบเทียบเฉพาะขอบเขต 1 และ 2 เท่านั้น



ปี 2567 ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม (ขอบเขต 1 และ 2)

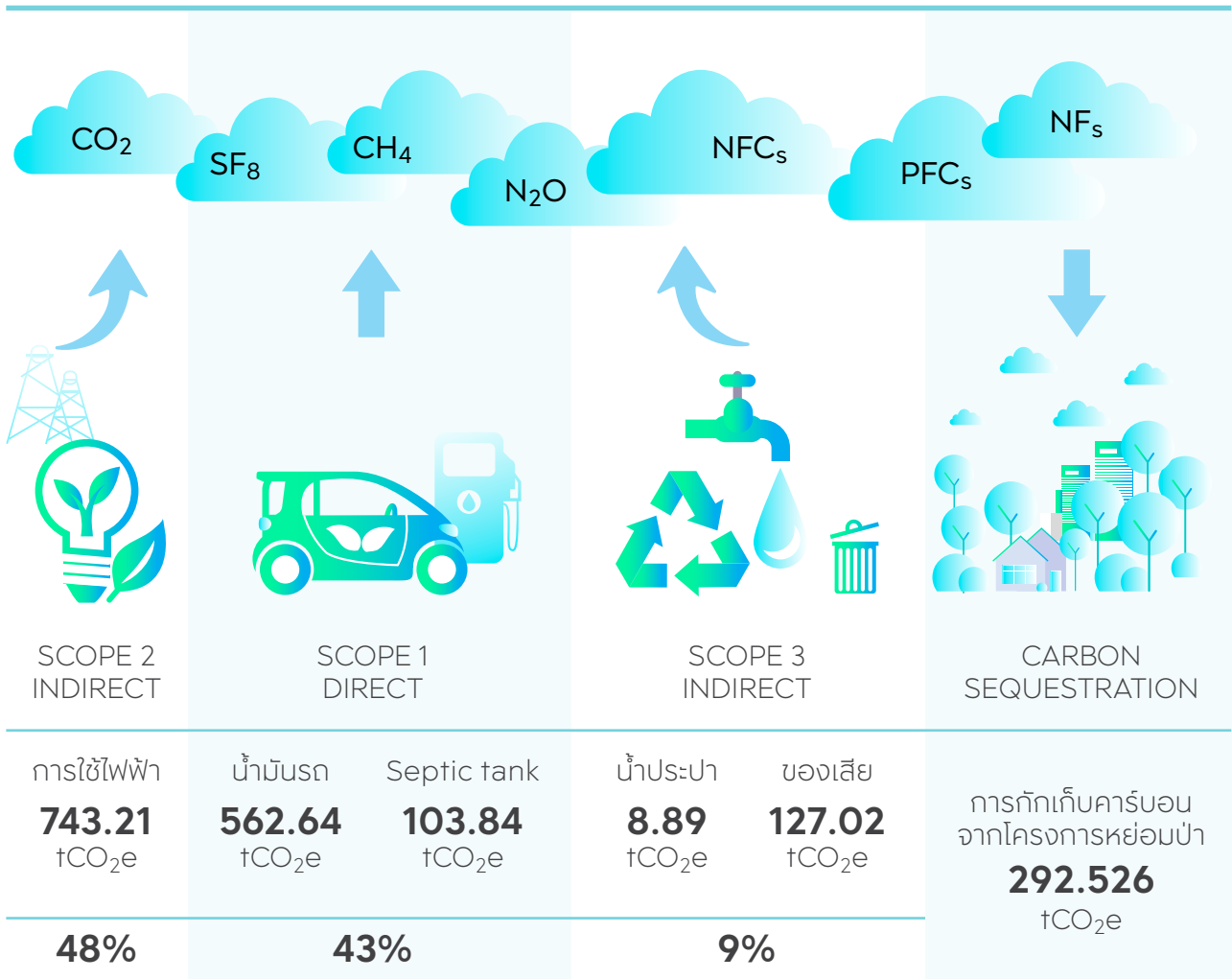
1,409.73

tCO₂e

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขต 1 และ 2 ลดลง

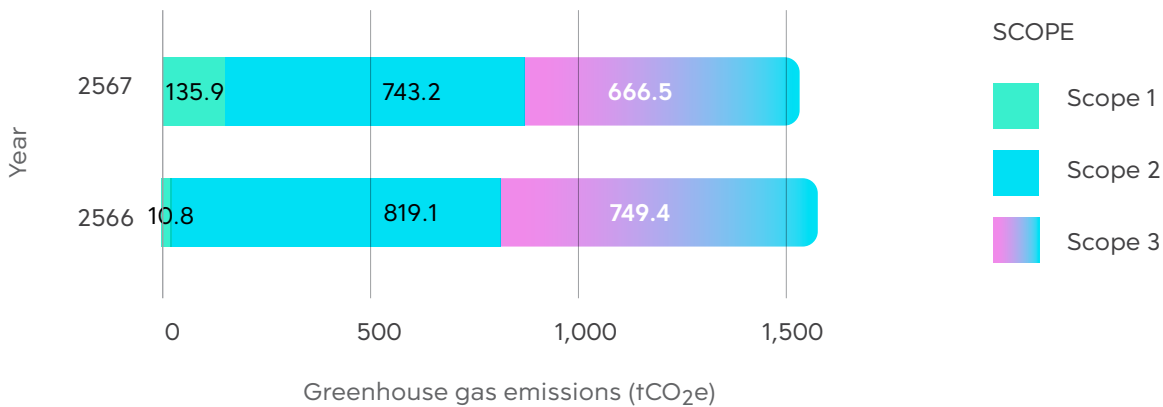
10.12%

จากปี 2566



หมายเหตุ: ขอบเขตการรายงานการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเฉพาะสำนักงานใหญ่ การกักเก็บคาร์บอนจากโครงการหม่อมป่าจากการของรับรอง LESS ใน 2 โครงการ (เขื่อนไทร บางนา และ เขื่อนไทร อ่อนนุช-สุวรรณภูมิ)

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (tCO₂e)



โครงการสนับสนุนกิจกรรมลดก๊าซเรือนกระจก (Low Emission Support Scheme: LESS)

ในปี 2567 นี้ บริษัทได้ดำเนินกิจกรรมประเมินการกักเก็บคาร์บอนและสำรวจความหลากหลายทางชีวภาพในโครงการเซนไทร บางนา และเซนไทร อ่อนนุช-สุวรรณภูมิ โดยได้ดำเนินการปลูก และดูแลรักษาต้นไม้บริเวณพื้นที่สีเขียวส่วนกลางทั้งหมด เพื่อให้ทราบถึงปริมาณการกักเก็บคาร์บอนของไม้ยืนต้นในโครงการ โดยได้ร่วมกับคณะทำงานจากมหาวิทยาลัยมหิดลเป็นผู้ดำเนินการสำรวจต้นไม้ทุกต้น เป็นจำนวน 1,007 ต้น และได้รับการประเมินว่าทั้ง 2 โครงการ สามารถกักเก็บคาร์บอนได้ 292.526 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า นอกจากนี้ยังได้ดำเนินการสำรวจความหลากหลายทางชีวภาพของพื้นที่สีเขียวในโครงการเพิ่มเติม เพื่อติดตามผลของการจัดการพื้นที่ต่อไปอีกด้วย โดยรายละเอียดการดำเนินการแสดงใน “การบริหารจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ”



ต้นไม้ใหญ่ใน 2 โครงการ
1,007 ต้น



กักเก็บคาร์บอนได้
292.526
ตันคาร์บอนไดออกไซด์
เทียบเท่า





โครงการสนับสนุนการลดก๊าซเรือนกระจก “AP Care the Bear”

เพื่อเข้าร่วมกิจกรรม Care the Bear Change the Climate Change ทางบริษัทจึงได้จัดให้มีการส่งกิจกรรมจากฝ่ายงานต่างๆ ที่มีการดำเนินการเพื่อลดโลกร้อน ผ่านกิจกรรม AP Care the Bear โดยในการดำเนินการนี้ได้มีการส่งข้อมูลกิจกรรมเรื่องการลดกระดาษจากการใช้ BIM จากโครงการต่างๆ รวมถึงงาน AP Staff Party ที่ในปีนี้ได้ปรับการจัดงานให้มีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ทั้งการเลือกใช้วัสดุตกแต่งที่สามารถหมุนเวียนได้ การรณรงค์ให้พนักงานเดินทางด้วยรถสาธารณะ เป็นต้น จากการดำเนินการทำให้องค์กรลดปริมาณก๊าซเรือนกระจกได้ 27,385 KgCO₂e เทียบเท่าการปลูกต้นไม้ใหญ่อายุ 10 ปี 3,043 ต้น



ลดปริมาณก๊าซเรือนกระจกได้
27,385.21 Kg CO₂e



เทียบเท่าการปลูกต้นไม้ใหญ่
อายุ 10 ปี
3,043 ต้น

โครงการสนับสนุนการลดก๊าซเรือนกระจก “เปลี่ยนขวดน้ำ ลดคาร์บอน”



เอพี ไทยแลนด์ ขอเริ่มต้นจากจุดเล็กๆ ในองค์กร ด้วยการเปลี่ยนขวดน้ำดื่มธรรมดาที่ใช้ต้อนรับลูกค้า เป็นขวดน้ำดื่มไร้ฉลาก และจากการเก็บข้อมูลพฤติกรรมกรรมการดื่มน้ำจากขวดแบบดั้งเดิม มักมีการปริมาณน้ำเหลือในขวด บริษัทจึงปรับปริมาณขวด และน้ำดื่มให้พอเหมาะกับการบริโภคในแต่ละครั้งให้เทียบเท่ากับปริมาณน้ำ 1 แก้ว จากการเปลี่ยนแค่เล็กน้อยนี้ช่วยลดการปล่อยคาร์บอนได้ถึง 4,575.96 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี หรือเท่ากับการปลูกต้นไม้ 481.68 ต้น ลดการใช้พลาสติกลง 1,722.00 kg/ปี

โครงการสนับสนุนการลดก๊าซเรือนกระจก “เปลี่ยนเป็นยูนิฟอร์มรักษ์โลกจากเอพี”



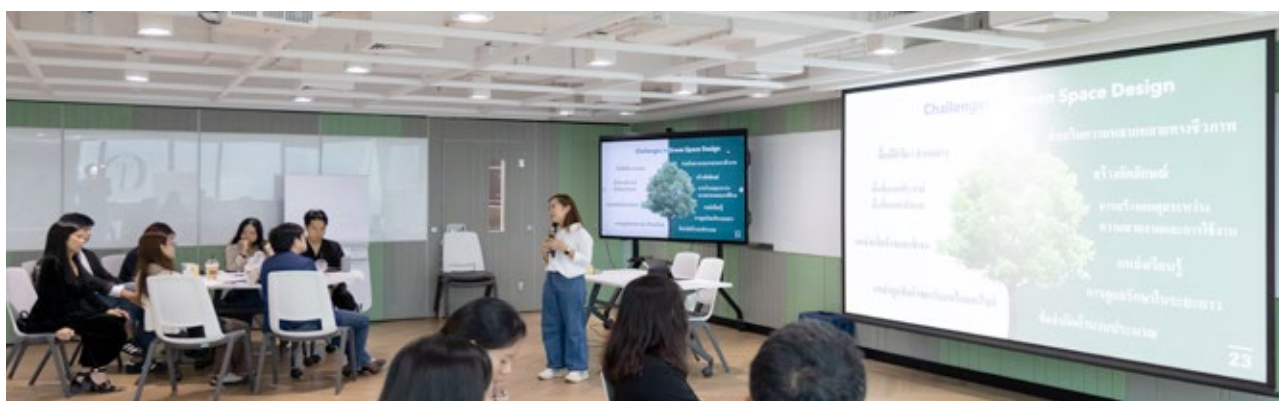
การใช้วัสดุอย่างยั่งยืนเป็นหนึ่งสิ่งที่บริษัทให้ความสำคัญและดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง ในการเปลี่ยนชุดยูนิฟอร์มใหม่ประจำปีของทีม AP Living Consultant จึงได้เลือกนำวัสดุจากพลาสติกรีไซเคิลผสมฝ้ายธรรมชาติ มาผลิตเป็นชุดยูนิฟอร์มรักษ์โลกที่ออกแบบโดย ASAVA จากการเลือกใช้ผ้าที่ตกทอดมาจากเส้นใยสังเคราะห์โพลีเอสเตอร์รีไซเคิล 45% ผสมผสานเส้นใยฝ้ายธรรมชาติ ส่งผลให้สามารถประหยัดพลังงานตลอดกระบวนการผลิตไปได้กว่าครึ่ง และยังช่วยลดการปล่อยคาร์บอนได้ถึงประมาณ 70%



การบริหารจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ

GRI : GRI 304

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)



ในยุคที่โลกเผชิญกับความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ความหลากหลายทางชีวภาพได้กลายเป็นประเด็นสำคัญระดับโลก ที่ไม่สามารถมองข้ามได้ เนื่องจากเป็นรากฐานของระบบนิเวศที่สมดุล เป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญ และมีบทบาทต่อคุณภาพชีวิต ของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง การสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพไม่เพียงส่งผลกระทบต่อสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ แต่ยังลดทอนความสามารถ ในการปรับตัวของระบบเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยรวมจากความตกลงภายใต้ อนุสัญญาว่าด้วยความหลากหลายทาง ชีวภาพ (CBD) ที่กำหนดกรอบแนวทางระดับโลก ตลอดจนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และกรอบ Global Biodiversity Framework (GBF) ภาคธุรกิจจึงมีบทบาทสำคัญในการร่วมอนุรักษ์ พื้นฟู และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

บริษัทตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจ อนาคตของเมือง และระบบนิเวศ จึงมุ่งมั่นบูรณาการการบริหารจัดการความหลากหลาย ทางชีวภาพไว้ในกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ไม่เพียงเพื่อลดผลกระทบเชิงลบ แต่ยังเป็นการเพิ่มศักยภาพในการปรับตัว เสริมสร้างความยืดหยุ่นขององค์กร และสร้างคุณค่าร่วมให้กับทุกภาคส่วนในระยะยาว การบริหารจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ จึงไม่ใช่เพียงความรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม แต่เป็นกลยุทธ์สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจสู่ความยั่งยืนอย่างแท้จริง

เป้าหมายการดำเนินงาน

เป้าหมายการดำเนินงาน	เป้าหมายระยะสั้น ปี 2567	เป้าหมายระยะยาว ปี 2572
การกำหนดพื้นที่เขียว	≥ 5% ของพื้นที่โครงการ	≥ 10% ของพื้นที่โครงการ
พื้นที่การพัฒนาโครงการ ไม่อยู่ในพื้นที่อนุรักษ์ หรือพื้นที่คุ้มครองสิ่งแวดล้อม	ไม่มีพื้นที่โครงการในเขตอนุรักษ์ หรือพื้นที่คุ้มครองสิ่งแวดล้อม	



แนวทาง การจัดการ

เนื่องจากวิกฤติจากการสูญพันธุ์สามารถส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศโดยรอบและยังกระทบเป็นลูกโซ่ต่อความมั่นคงของมนุษย์ในอนาคต จึงทำให้ไม่สามารถละเลยความเสี่ยงทางด้านความหลากหลายทางชีวภาพ บริษัทได้ทบทวนข้อกำหนดและนโยบายที่เพิ่มขึ้นจากทางภาครัฐบาล และแนวนโยบายความสนใจด้านความหลากหลายทางชีวภาพจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และดำเนินการตั้งเป้าหมายในการลดผลกระทบจากธุรกิจที่ส่งผลต่อความหลากหลายทางชีวภาพ โดยบริษัทฯ มีหลักการดำเนินงาน ดังนี้

1. การคัดเลือกทำเลที่ตั้งโครงการต้องไม่อยู่ในพื้นที่อนุรักษ์ หรือพื้นที่คุ้มครองสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งได้รับอนุญาตให้ก่อสร้างที่อยู่อาศัยเป็นไปตามผังเมือง และสำหรับโครงการอาคารที่พักอาศัย (Condominium) ทุกโครงการต้องผ่านการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการจัดให้มีการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบสิ่งแวดล้อมและมาตรการติดตามตรวจสอบผลกระทบสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการก่อสร้างโครงการ
2. บริษัทจะดำเนินการสำรวจและประเมินสถานภาพด้านความหลากหลายทางชีวภาพ ความเหมาะสมของชนิดพันธุ์พื้นถิ่น และกำหนดวิธีการแก้ไขป้องกันผลกระทบล่วงหน้าถ้าพบประเด็นปัญหา
3. การออกแบบพื้นที่สีเขียวสำหรับพื้นที่ส่วนกลางของทั้งโครงการแนวราบ และแนวสูงที่คำนึงถึงเรื่องความหลากหลายทางชีวภาพ การเชื่อมต่อพื้นที่ และการใช้ประโยชน์
4. การคัดเลือกชนิดพันธุ์ไม้สำหรับพื้นที่สีเขียวส่วนกลางคำนึงถึงการเลือกพันธุ์พืชท้องถิ่นที่หลากหลาย และออกแบบโดยคำนึงถึงโครงสร้างพรรณไม้

สแกน QR Code
เพื่อเข้าถึงข้อมูล

นโยบายด้านความ
หลากหลายทางชีวภาพ
(Biodiversity Policy)



ผลการดำเนินงาน

ตลอดระยะเวลาการดำเนินงานที่ผ่านมาของบริษัท ไม่พบการพัฒนาโครงการที่อยู่ในพื้นที่อนุรักษ์หรือพื้นที่คุ้มครองสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ บริษัทยังได้กำหนดแนวทางพื้นฐานตั้งแต่การออกแบบ ให้มีพื้นที่สีเขียวมากกว่า 5% และจัดให้มีไม้ยืนต้นมากกว่า 10% จากกฎหมายกำหนด รวมถึงได้มีการติดตั้งระบบจัดการมลพิษ อย่างระบบบำบัดน้ำทิ้งจากสาธารณูปโภคของโครงการ เพื่อให้แน่ใจว่าไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งมีชีวิตโดยรอบโครงการ และสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดเป็นแนวทางป้องกัน และลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับสิ่งมีชีวิตที่อ่อนไหวได้

นอกจากนี้ บริษัทยังอยู่ระหว่างการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านความหลากหลายทางชีวภาพ (Biodiversity Action Plan: BAP) ที่เหมาะสมกับลักษณะการประกอบธุรกิจของบริษัท และยังมีแผนการดำเนินงานเพื่อการติดตามและประเมินความหลากหลายทางชีวภาพอย่างต่อเนื่องกับโครงการที่มีแนวคิดการสร้างจากการเชื่อมโยงธรรมชาติกับพื้นที่อาศัย อย่างโครงการ ไลฟ์ สาทร เซียร์รา ที่มีการประเมินความหลากหลายของสิ่งมีชีวิตบริเวณโดยรอบโครงการ ทั้งสัตว์ และพันธุ์พืช โดยได้นำมาเป็นแนวทางการออกแบบ และตกแต่งโครงการ โดยการเลือกใช้ต้นไม้/พืชที่เป็นพืชถิ่นในพื้นที่ส่วนกลาง โดยในปีนี้ได้มีการขยายผลการติดตามและประเมินความหลากหลายทางชีวภาพไปยังโครงการในแนวราบเพิ่มขึ้นด้วยได้แก่โครงการเซนโอบางนา โดยผลการสำรวจแสดงเพิ่มเติมในการประเมินความหลากหลายของสิ่งมีชีวิตในบริเวณโครงการฯ ต่อไป



พื้นที่สีเขียว โดยเฉลี่ย
ของโครงการ

11%

ของพื้นที่
โครงการทั้งหมด

(สอดคล้องตามเป้าหมาย)

การประเมินความเสี่ยง และโอกาสด้านความหลากหลายทางชีวภาพ

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงด้านความหลากหลายทางชีวภาพ จึงได้พัฒนาและทบทวนนโยบายกรอบแนวทาง เครื่องมือ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรองรับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินธุรกิจ และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง นอกจากนี้การดำเนินธุรกิจในการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพ เช่น การลดลงของพื้นที่สีเขียว หรือการเปลี่ยนแปลงการใช้ที่ดินซึ่งมีผลต่อระบบนิเวศในเมือง เพื่อบรรเทาผลกระทบดังกล่าว บริษัทฯได้ริเริ่มโครงการสิ่งแวดล้อม เช่น “โครงการหย่อมป่า” และการประเมินความหลากหลายทางชีวภาพในโครงการไลฟ์ สากล เซียร์รา และโครงการเซนโทรบางนา ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันของมนุษย์กับธรรมชาติ และฟื้นฟูชนิดพันธุ์อื่น ๆ ให้กลับคืนสู่ชุมชนเมือง

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา บริษัทฯตระหนักว่าความหลากหลายทางชีวภาพเป็นรากฐานสำคัญของความมั่นคงเชิงระบบนิเวศ ทั้งในมิติของ การต้านทาน (resistance) และ การฟื้นตัว (resilience) ต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและภัยพิบัติที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต จึงได้ดำเนินการจัดทำ แผนปฏิบัติการเพื่อความหลากหลายทางชีวภาพ (Biodiversity Action Plan: BAP) ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เพื่อเป็นกลไกในการลดความเสี่ยง เพิ่มศักยภาพในการปรับตัว และส่งเสริมการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ด้าน	ประเด็น	รายละเอียด
ความเสี่ยง	การพึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติ	ความเสี่ยงจากการใช้ประโยชน์โดยตรง เช่น พื้นที่สีเขียวในโครงการ และโดยอ้อม เช่น ห่วงโซ่คุณค่าที่เชื่อมโยงกับระบบนิเวศ
	การเสื่อมโทรมของระบบนิเวศ	ผลกระทบจากการสูญเสียถิ่นอาศัยตามธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงการใช้ที่ดินซึ่งส่งผลต่อระบบนิเวศในเมือง
	ความเสี่ยงในระยะต่าง ๆ	- ระยะสั้น: ออกแบบพื้นที่สีเขียวให้ตอบสนองสภาพแวดล้อมปัจจุบัน - ระยะกลาง: จัดทำระบบติดตามความหลากหลายทางชีวภาพ (3-5 ปี) - ระยะยาว: เตรียมรับมือกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (5-10 ปี)
	ความเสี่ยงต่อความยั่งยืนองค์กร	หากไม่จัดการความหลากหลายทางชีวภาพอย่างเหมาะสม อาจกระทบต่อความมั่นคงขององค์กรในเชิงระบบนิเวศ
โอกาส	การพัฒนาเชิงนิเวศ	ออกแบบพื้นที่เมืองให้เป็นมิตรต่อระบบนิเวศ และสนับสนุนการอยู่ร่วมกับธรรมชาติ
	การส่งเสริมสุขภาวะ	พื้นที่สีเขียวที่มีคุณภาพช่วยยกระดับสุขภาพกายและใจของผู้อยู่อาศัย
	การเพิ่มความสามารถในการปรับตัว	ใช้ความหลากหลายทางชีวภาพในการเพิ่ม resilience ต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ
	การสร้างมูลค่าในระยะยาว	สร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผ่านโครงการต่าง ๆ เช่น “หย่อมป่า” และ Biodiversity Action Plan
	การพัฒนาแนวทางองค์กร	จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อความหลากหลายทางชีวภาพ (Biodiversity Action Plan: BAP) เพื่อเป็นกลไกการลดความเสี่ยงและส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับกรอบนโยบายของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ONEP) และอนุสัญญาว่าด้วยความหลากหลายทางชีวภาพ (CBD)

การประเมินความหลากหลายของสิ่งมีชีวิตในบริเวณโครงการฯ

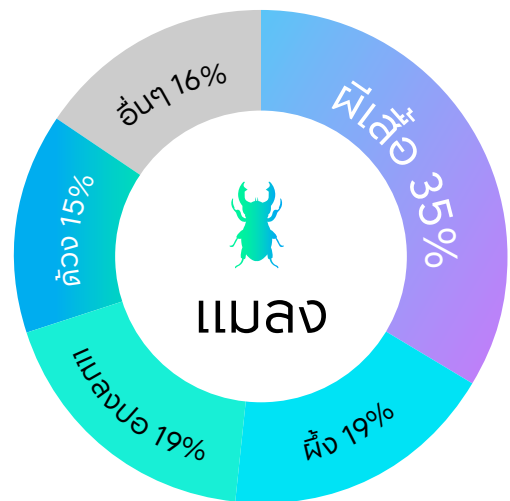
สำหรับการติดตาม และประเมินผลด้านความหลากหลายทางชีวภาพของสิ่งมีชีวิตในบริเวณโครงการฯ ปีนี้ได้ดำเนินการสำรวจใน 2 พื้นที่ ประกอบด้วยโครงการกึ่งแนวราบ และแนวสูง คือ ไลฟ์ สากกร เซียร์ร่า และเซนโทรบางนา โดยได้ดำเนินการสำรวจนก และแมลง โดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านกีฏวิทยา ปักษีวิทยา และผู้เชี่ยวชาญด้านชีววิทยาพืช ร่วมสำรวจด้วย

ผลการสำรวจแมลงในพื้นที่โครงการ

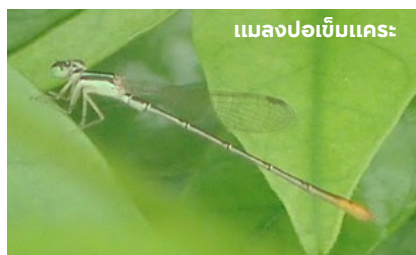
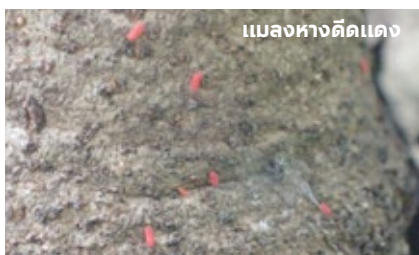
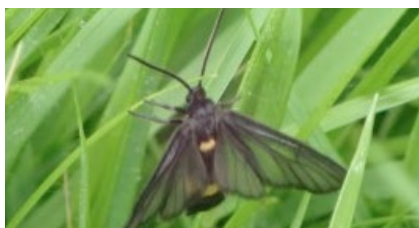


การสำรวจแมลงใช้วิธีการสำรวจแบบเดินสำรวจโดยตรง (Visual encounter survey) และใช้สวิง (Sweep net) จับแมลง โดยผลจากการสำรวจพบว่า มีแมลงในพื้นที่โครงการ 27 ชนิด (Species) 18 วงศ์ (Family) 7 อันดับ (Order) ชนิดพันธุ์แมลงที่พบมากที่สุด ได้แก่ ผีเสื้อ (Order Lepidoptera) 9 ชนิด รองลงมาคือ อันดับของผึ้ง ต่อ แตน (Order Hymenoptera) 5 ชนิด และ อันดับของแมลงปอ (Order Odonata) 5 ชนิด โดยจากการเปรียบเทียบผลกับข้อมูลการสำรวจผีเสื้อในสวนสาธารณะของกรุงเทพฯ พบว่าผีเสื้อทั้ง 9 ชนิด มีความสอดคล้องกับผีเสื้อที่เจอในพื้นที่สาธารณะของกรุงเทพฯ

โดยจากการสำรวจพบประเด็นที่น่าสนใจคือ จากการสำรวจพบแมลงที่มีบทบาทในระบบนิเวศที่หลากหลายทั้งแมลงผสมเกสร แมลงผู้ล่า แมลงกินพืช แมลงผู้ย่อยสลาย และพบสิ่งมีชีวิตอื่นๆ ร่วมด้วย เช่น นก กิ้งก่า ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในห่วงโซ่อาหาร และการพบแมลงหางติ๊ดแดง (พื้นที่โครงการเซนโทรบางนา) ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ย่อยสลายและกินเชื้อรา เนื่องจากแมลงหางติ๊ดเป็นแมลงที่ค่อนข้างอ่อนไหวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมในพื้นที่ การพบแมลงหางติ๊ดแดงจึงเป็นดัชนีชี้วัดอย่างหนึ่งได้ว่าบริเวณพื้นที่นั้นไม่มีสารเคมีอันตรายปนเปื้อนอยู่



ตัวอย่างแมลงบางส่วนที่พบในบริเวณโครงการ

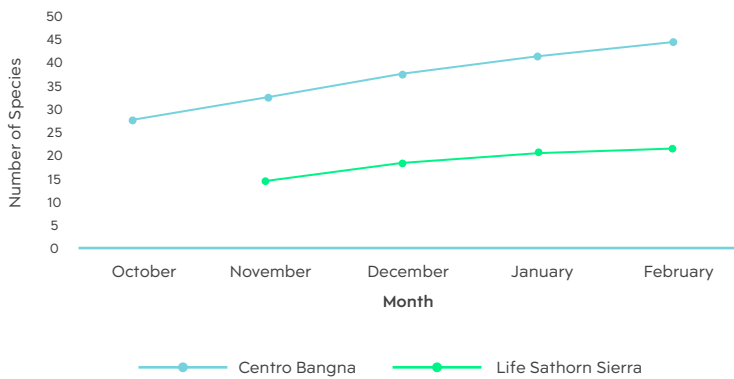


ผลการสำรวจนกในพื้นที่โครงการ



การสำรวจนกใช้วิธีการสำรวจแบบเดินตามเส้นสำรวจ (Line transect) วันละ 2 ช่วง เช้า และเย็น ระยะเวลาการสำรวจ 5 เดือน โดยผลจากการสำรวจพบว่า โครงการเซ็นทรัลบางนา พบนกจำนวน 45 ชนิด (Species) โดยเป็นนกประจำถิ่น 38 ชนิด นกอพยพ 7 ชนิด โดยพบมากที่สุดคือ นกกระจอกบ้าน (Eurasian Tree Sparrow), นกเขาขาว (Zebra Dove) และนกกระจอกใหญ่ (House sparrow) รองลงมาตามลำดับ ส่วนในโครงการไลฟ์ สาทร เซียร์รา พบนกจำนวน 22 ชนิด (Species) นกประจำถิ่น 20 ชนิด นกอพยพ 2 ชนิด โดยพบมากที่สุดคือนกเขาขาว (Zebra Dove), นกกระจอกบ้าน (House Sparrow) และ นกแอ่นตา (Asian Palm Swift) รองลงมาตามลำดับ

Species-accumulation curve



All birds found

- Centro bangna : 45 Species
- Life Sathorn Sierra : 22 Species

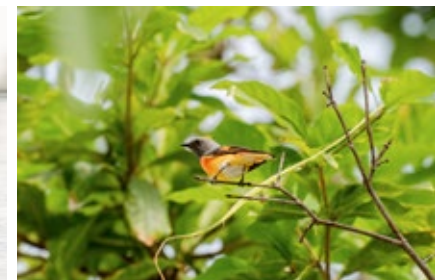
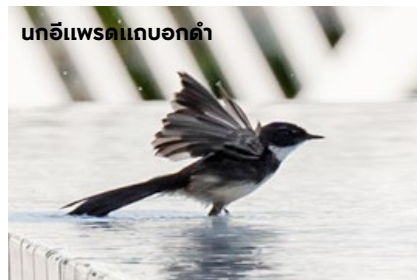
Resident

- Centro bangna : 38 Species
- Life Sathorn Sierra : 20 Species

Migrant

- Centro bangna : 7 Species
- Life Sathorn Sierra : 2 Species

โดยจากการสำรวจพบประเด็นที่น่าสนใจคือ การพบนกอพยพอย่างนกอีเสือสีน้ำตาล (Brown Shrike) ในพื้นที่โครงการคอนโดมิเนียมไลฟ์ สาทร เซียร์รา ซึ่งโครงการตั้งอยู่ในพื้นที่กลางเมือง แต่ด้วยการจัดการ และการออกแบบพื้นที่สีเขียวที่เหมาะสมจึงได้พบนกอพยพชนิดนี้ นอกจากนี้โครงการยังได้มีการสร้างบ้านนกและติดตั้งไว้บริเวณต้นไม้ โดยรอบโครงการ ซึ่งจากการสำรวจพบร่องรอยการทำรังในบ้านนกจำลองด้วย

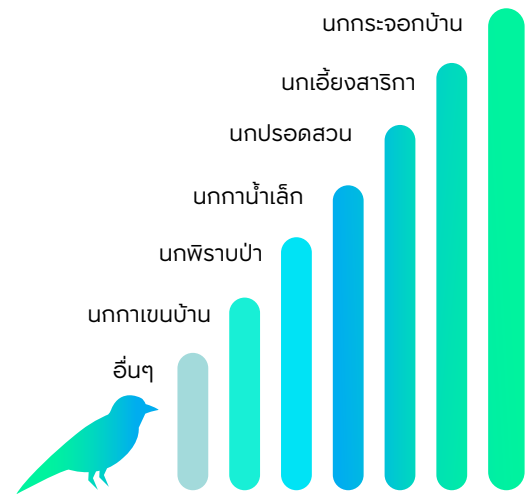


นกเป่าคอสีม่วง

นกอีแพรดแถบออกดำ

นกพญาไฟเล็ก

ซึ่งจากการสำรวจทั้งนก และแมลงพบว่า เป็นสัตว์ถิ่นเดิมตามรายการที่ได้มีการสำรวจพื้นที่ก่อนการก่อสร้าง และเพิ่มขึ้นจากช่วงก่อนมีการก่อสร้างด้วย นั้นสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการพื้นที่สีเขียวของโครงการที่อ้างอิงระบบนิเวศท้องถิ่นเดิมสามารถทำให้สิ่งมีชีวิตปรับตัวดำเนินชีวิตรวมกันในระบบนิเวศใหม่ได้ ทั้งยังเป็นพื้นที่สีเขียวที่มีขนาดใหญ่เพียงพอที่จะดึงดูดให้นก และแมลงอพยพสามารถเข้ามาได้อีกด้วย



โครงการหย่อมป่า



บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงบทบาทสำคัญขององค์กรธุรกิจในการสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะในบริบทของเมืองที่มีพื้นที่สีเขียวจำกัดและความหลากหลายทางชีวภาพลดลงอย่างต่อเนื่อง ด้วยความเข้าใจว่า “ธรรมชาติ” ไม่ควรเป็นเพียงส่วนประกอบของที่อยู่อาศัย แต่ควรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีชีวิต มีคุณค่า และเกื้อหนุนต่อผู้อยู่อาศัยและระบบนิเวศ โดยรอบ บริษัทจึงได้ริเริ่ม “โครงการหย่อมป่า” ซึ่งเป็นแนวคิดในการออกแบบพื้นที่สีเขียวขนาดย่อมที่มากไปด้วยนิเวศบริการและความตั้งใจให้เกิด well being แก่ผู้อยู่อาศัย

แนวคิดของ “หย่อมป่า” ตั้งอยู่บนหลักการของการสร้างระบบนิเวศที่ยั่งยืนในระดับจุลภาค โดยไม่เน้นเพียงการปลูกต้นไม้เพื่อความสวยงาม แต่เน้นการสร้าง “พื้นที่ธรรมชาติที่มีชีวิต” ที่สามารถเป็นที่อยู่อาศัยของสิ่งมีชีวิตหลากหลายชนิด ตั้งแต่พืช ระดับไม้พื้นล่าง ไม้พุ่ม ไปจนถึงไม้ยืนต้น ซึ่งการจัดวางพรรณไม้เหล่านี้อิงกับหลักวิชาการด้านนิเวศวิทยาเมือง (urban ecology) โดยบริษัทได้ร่วมมือกับนักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อออกแบบพรรณไม้และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการอยู่อาศัย และการกลับคืนมาของสิ่งมีชีวิต ซึ่งเป็นดัชนีชี้วัดความอุดมสมบูรณ์ของระบบนิเวศเมืองได้เป็นอย่างดี

โครงการ “หย่อมป่า” ยังมีเป้าหมายเพื่อเชื่อมโยงพื้นที่สีเขียวขนาดเล็กในแต่ละโครงการของ เอพี ให้กลายเป็นเครือข่ายของ “แหล่งธรรมชาติในเมือง” ที่มีบทบาททั้งในการสร้างสมดุลทางระบบนิเวศ และเป็นพื้นที่เรียนรู้ร่วมกันของผู้คน ผู้อยู่อาศัยสามารถสัมผัสและเข้าใจธรรมชาติได้อย่างใกล้ชิดในชีวิตประจำวัน อันจะนำไปสู่ความตระหนักรู้และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ธรรมชาติในระดับครัวเรือนและชุมชนอย่างยั่งยืน

การเกิดโครงการ “หย่อมป่า” จึงสะท้อนให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ของบริษัทเอพี ที่ไม่ไดมอง “ความยั่งยืน” เป็นเพียงแนวโน้มเชิงนโยบาย แต่เป็นการลงมือทำจริงผ่านการออกแบบพื้นที่ใช้สอยที่เชื่อมโยงกับระบบนิเวศโดยรอบ สร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่ดี ทั้งต่อผู้อยู่อาศัย สิ่งมีชีวิต และโลกในระยะยาว

สแกน QR Code
เพื่อเข้าถึงข้อมูล
วิดีโอโครงการหย่อมป่า



กิจกรรมอบรมร่วมวางแผนทางการสร้างเกณฑ์การพัฒนาพื้นที่สีเขียว ในแบบของ เอพี (ไทยแลนด์)



เพื่อให้โครงการ “หย่อมป่า” สามารถบรรลุเป้าหมายด้านการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพในเขตเมืองได้อย่างเป็นรูปธรรม บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) จึงจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อร่วมวางแผนทางการพัฒนา “พื้นที่สีเขียวในแบบของ เอพี (ไทยแลนด์)” โดยมีเป้าหมายในการสร้างเกณฑ์การออกแบบพื้นที่สีเขียวที่สอดคล้องกับหลักนิเวศวิทยา พร้อมทั้งวางระบบการคัดเลือกพันธุ์ไม้ที่เหมาะสมกับบริบทเมืองและสามารถส่งเสริมระบบนิเวศโดยรวม การอบรมครั้งนี้นำโดยทีม Product Design and Development ร่วมกับฝ่าย Landscape Design ซึ่งได้ระดมความคิดร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านพฤกษศาสตร์และระบบนิเวศวิทยาจากมหาวิทยาลัยมหิดล โดยมุ่งเน้นการออกแบบพื้นที่สีเขียวให้ทำหน้าที่มากกว่าการเป็นเพียงองค์ประกอบภูมิทัศน์ แต่เป็น “Green Infrastructure” ที่มีบทบาทเชิงนิเวศอย่างแท้จริง ทั้งในด้านการสนับสนุนการดำรงอยู่ของสิ่งมีชีวิตหลากหลายชนิด การเชื่อมโยงระบบนิเวศในเมือง และการมอบบริการทางระบบนิเวศ (ecosystem services) ให้แก่ผู้คนในชุมชนและสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ

เนื้อหาสำคัญที่ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับ ได้แก่ แนวคิดการส่งเสริมความหลากหลายทางชีวภาพในบริบทเมือง การออกแบบพื้นที่สีเขียวให้สอดคล้องกับลักษณะภูมิประเทศ การคัดเลือกพันธุ์ไม้ในเชิงระบบ และการนำองค์ความรู้ด้านนิเวศวิทยามาประยุกต์ใช้กับบริบทของโครงการบ้านและคอนโดมิเนียม นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมจากหลายหน่วยงานได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวคิดการทำงาน และข้อจำกัดของแต่ละฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมที่สุดต่อการนำไปใช้จริง

กิจกรรมในครั้งนี้ไม่เพียงแต่เสริมสร้างความรู้ด้านความหลากหลายทางชีวภาพและการออกแบบพื้นที่สีเขียวเชิงนิเวศ แต่ยังเป็นเวทีที่เปิดกว้างให้เกิด “การเรียนรู้ร่วมกัน” ซึ่งจะเป็นพลังสำคัญในการยกระดับคุณภาพของงานออกแบบในโครงการต่าง ๆ สู่เป้าหมายการสร้างเมืองที่มีชีวิต และส่งต่อคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนให้กับทุกชีวิตในเมือง



กิจกรรม Nature explorers



นอกเหนือจากการดำเนินงานด้านความหลากหลายทางชีวภาพภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Biodiversity Action Plan) การสื่อสารภายในเพื่อสร้างความเข้าใจแก่พนักงาน หรือการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ ยังมุ่งมั่นส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายนอกผ่านมิติของ “ความสัมพันธ์ และการเรียนรู้ร่วมกัน” สู่กลุ่มลูกบ้าน ผ่านโครงการ Neighbor Club ภายใต้กิจกรรม “Nature Explorers” ที่ออกแบบมาเพื่อจุดประกายความรู้สึกผูกพันกับธรรมชาติ ในใจของเด็กและครอบครัวที่อยู่ในหมู่บ้าน โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของความหลากหลายทางชีวภาพ ต้นไม้ นก แมลง รวมถึงประเด็นโลกร้อน ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทั้งสนุกและสร้างสรรค์ ภายในงานผู้เข้าร่วมได้สัมผัสกับโลกของธรรมชาติผ่านกิจกรรมเกมสร้างการเรียนรู้ บูธให้ความรู้เชิงนิเวศ และเวิร์กช็อปที่ออกแบบมาอย่างเหมาะสมกับเด็กและผู้ปกครอง โดยไม่เพียงแต่ให้ความรู้เชิงวิชาการเท่านั้น แต่ยังมุ่งหวังให้ทุกครอบครัวได้ใช้เวลาอย่างมีคุณภาพร่วมกันในพื้นที่สีเขียวของหมู่บ้าน สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ และตระหนักถึงบทบาทของตนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

กิจกรรมนี้จึงไม่เพียงเป็นการสื่อสารนโยบายด้านความหลากหลายทางชีวภาพขององค์กรในระดับชุมชนเท่านั้น หากยังเป็นเครื่องมือ เชิงกลยุทธ์ในการเสริมสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างบริษัทฯ กับลูกบ้าน พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ “ทุกชีวิตในเมือง” เติบโตอย่างมี ชีวิตชีวาคบคู่กับธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

การดำเนินงานมีโอกาสสร้างผลกระทบต่อประเด็นหลักด้านสิทธิมนุษยชนดังนี้

จากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights หรือ UDHR)



27

สิทธิที่จะได้รับการดำรง
ชีวิตที่ดี

SOCIETY

การพัฒนาด้านสังคม





การปฏิบัติต่อแรงงานและสิทธิมนุษยชน

GRI : GRI 2-21, GRI 2-30, GRI 405, GRI 406, GRI 407, GRI 408, GRI 409, GRI 410, GRI 412

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)



ในยุคที่ความรับผิดชอบต่อสังคมกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจ การคุ้มครองและเคารพสิทธิมนุษยชนได้รับความสนใจและถูกให้ความสำคัญมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง องค์กรควรตระหนักและปรับตัวเพื่อความยั่งยืนในระยะยาว ไม่ว่าจะเป็น กฎระเบียบและการกำกับดูแลที่เข้มงวดมากขึ้น มีแนวโน้มของกฎหมายและข้อบังคับด้านสิทธิมนุษยชนที่เข้มงวดมากขึ้นทั่วโลก ซึ่งครอบคลุมทั้งแรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ แรงงานเด็ก แรงงานบังคับและการกดขี่ทางแรงงานรูปแบบอื่นๆ โดยมีความเข้มงวดและครอบคลุมมากขึ้นในหลายประเทศ สิทธิมนุษยชนในยุคดิจิทัล ประเด็นเรื่องอคติและการเลือกปฏิบัติในระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) กำลังได้รับความสนใจมากขึ้น จึงทำให้การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวในโลกดิจิทัลก็กลายเป็นประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศทำให้มีการมุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำโดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง การคุ้มครองสิทธิแรงงานในรูปแบบใหม่การจ้างงานใหม่ๆ การเคารพสิทธิชุมชนรวมถึงการยอมรับสิทธิในการมีส่วนร่วมตัดสินใจ

บริษัทได้ตระหนักเรื่องประเด็นสิทธิมนุษยชนโดยมีความเชื่อว่าพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนมีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ บริษัทดูแลและปฏิบัติต่อพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ตลอดจนแรงงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชน ให้ความสำคัญต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคล ยึดถือในการปฏิบัติต่อพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ดังนั้นบริษัท จึงโดยกำหนดและควบคุมให้กิจกรรมของบริษัทเป็นไปตามกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าธุรกิจถูกขับเคลื่อนอย่างมั่นคง

เป้าหมายการดำเนินงาน

เป้าหมายการดำเนินงาน	เป้าหมายระยะสั้น ปี 2567	เป้าหมายระยะยาว ปี 2572
อบรมพนักงานเรื่องสิทธิมนุษยชนเบื้องต้นสร้างความเข้าใจให้กับพนักงาน ผ่านระบบ Online	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 ภายในปี 2568 (อยู่ระหว่างการดำเนินงาน)	ร้อยละ 90
สื่อสารนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน ผ่านช่องทางต่าง ๆ	ครบ 100%	ครบ 100%
ข้อร้องเรียนการละเมิดและคุกคามสิทธิมนุษยชนในธุรกิจ	0 กรณี	0 กรณี
จำนวนกรณีการละเมิดสิทธิแรงงาน หรือบังคับแรงงานธุรกิจ	0 กรณี	0 กรณี

การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท เอฟ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ จึงได้กำหนดให้มีนโยบายสิทธิมนุษยชนและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อศึกษากิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้มีส่วนได้เสียจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อช่วยให้บริษัทสามารถระบุและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในระดับองค์กร ซึ่งส่งผลให้บริษัทสามารถวางแผนจัดการผลกระทบจากประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความเสี่ยงสูงได้ด้วยการประเมินผลกระทบเพิ่มเติมได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดให้มีกระบวนการเยียวยาหากมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท

นโยบายสิทธิมนุษยชนโดยครอบคลุมประเด็น ดังนี้

บริษัท ได้ตระหนักและให้ความสำคัญ โดยมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมและรักษาสีตมนุษยชนทั้งภายในและภายนอกบริษัท ควบคู่กับจรรยาบรรณธุรกิจและการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยบริษัทได้กำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนให้สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน และมาตรฐานแรงงานของกระทรวงแรงงานไทย ตลอดจนหลักการสิทธิมนุษยชนสากล เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) และ ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: ILO) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) รวมถึงการเคารพและปฏิบัติตามหลักการสากลว่าด้วยสิทธิเด็ก โดยยึดถือสิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจ (Children's Rights and Business Principles) ในการดำเนินธุรกิจด้วยเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยมีขอบเขตและนิยามว่าด้วยเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิดและความเสมอภาคที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา สีผิว หรือเพศสภาพ ความพิการหรือสถานะอื่นใดตามกฎหมายของแต่ละประเทศ (ที่มา: คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ) ซึ่งในปี 2567 บริษัทได้มีการทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน เพิ่มเติมในเรื่องแรงงาน คู่ค้าและชุมชน พร้อมสนับสนุนเรื่องสิทธิเด็กในการดำเนินงานของบริษัทหรือผ่านโครงการต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับปัจจุบัน



สนับสนุน ส่งเสริม และเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมครอบคลุมพนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร



สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทางและให้การสนับสนุนอื่นใดแก่พนักงานทุกคนในบริษัท ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจนผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) ูปทานของบริษัท



สนับสนุนการมีส่วนร่วมกับคู่ค้า ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส มีจริยธรรมตามจรรยาบรรณคู่ค้าของบริษัท (Supplier Code of Conduct) ต่อต้านการใช้แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ รวมถึงการไม่ใช้แรงงานเด็กที่มีอายุไม่ถึงเกณฑ์ ตามกฎหมายกำหนดและการไม่ใช้แรงงานบังคับ



สนับสนุนให้พนักงานใช้สิทธิของตนในฐานะพลเมืองโดยชอบธรรมตามรัฐธรรมนูญและตามกฎหมาย



พัฒนาและดำเนินการกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence) อย่างต่อเนื่อง



สนับสนุนให้พนักงานทุกคนให้ความสำคัญและปฏิบัติตามนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองส่วนบุคคล ดูแลรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า



พัฒนาช่องทางการแจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท และให้เป็นธรรมและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน



บริษัทสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กร ที่ยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และไม่สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมใดๆ ที่เป็นการละเมิดหลักสิทธิมนุษยชน



พิจารณาทางวินัยตามระเบียบ
บทลงโทษที่บริษัทกำหนดไว้
หากผู้กระทำการละเมิดสิทธิ
มนุษยชน



ให้ความสำคัญกับกลุ่มชุมชน
ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่โดยรอบที่
อาจจะได้รับผลกระทบทั้งทาง
ตรงและทางอ้อม เหตุจากการ
พัฒนาโครงการซึ่งอาจนำไปสู่
การละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้
มีส่วนได้ส่วนเสีย



บริษัทให้ความสำคัญต่อ
การเคารพสิทธิของเด็กใน
ทุกมิตินอกเหนือจากการห้าม
ใช้แรงงานเด็ก โดยมุ่งเน้น
ส่งเสริมและสนับสนุนสิทธิของ
เด็กตามหลักการ Children's
Rights and Business
Principles (CRBP) ทั้งใน
ด้านการปกป้องสวัสดิภาพ
ความปลอดภัย และการไม่ใช้
ประโยชน์ในทางที่อาจส่งผล
กระทบเชิงลบ

สแกน QR Code
เพื่อเข้าถึงข้อมูล

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
(Human Rights Policy)
เพิ่มเติมได้ที่



ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ
ผู้มีส่วนได้เสียในการกำหนด
และทบทวนนโยบายด้านสิทธิ
มนุษยชนโดยเปิดรับความเห็น
และสนับสนุนการมีส่วนร่วม



คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ หรือคณะกรรมการความยั่งยืน
ของบริษัท ทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน
ให้เป็นไปตามนโยบาย และพิจารณาการปรับปรุงเมื่อเกิดบริบท
ใหม่หรือผลกระทบที่สำคัญ



ปี 2567

สื่อสารนโยบายผ่านช่องทางต่าง ๆ
ให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน ครบ

100%

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)

บริษัท ได้นำกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence) มาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อประเมิน
ความเสี่ยง ป้องกัน บรรเทาผลกระทบ และจัดการปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจขององค์กร
โดยกำหนดขอบเขตการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมทางธุรกิจ วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง กำหนดมาตรการหรือ
แผนงานที่ชัดเจนในการป้องกันและลดผลกระทบจากความเสียหาย และติดตามผลการดำเนินงาน และรายงานผลการจัดการความเสี่ยง
โดยการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจะพิจารณา 2 มิติ ได้แก่ 1) ความรุนแรงของผลกระทบ 2) โอกาสที่จะเกิดผลกระทบ
โดยมีกระบวนการดังนี้



ขอบเขตในการระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทได้กำหนดขอบเขตในการตรวจสอบและการระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริง และที่อาจเกิดขึ้นจากทุกการดำเนินงานและกิจกรรมของบริษัทและบริษัทย่อย ครอบคลุมร้อยละ 100 ของกิจกรรมของกลุ่มบริษัท โดยพิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ที่อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงหรือทางอ้อมจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทตลอดห่วงโซ่มูลค่า เช่น พนักงาน ลูกจ้าง คู่ค้า ผู้ถือหุ้น สื่อมวลชน และชุมชน เป็นต้น โดยพิจารณาประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัทและในห่วงโซ่มูลค่าของบริษัทและมีการทบทวนการจัดทำ HRDD ทุก 2 ปี หรือเมื่อบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ โดยนำผลเข้ารายงานแก่ที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (CG&SD Committee) โดยมีรายละเอียดดังนี้

พนักงาน	คู่ค้า/ผู้รับเหมา	ชุมชน/สังคม	ลูกค้า
1. สภาพการจ้างงาน	1. สุขภาพและความปลอดภัยของคู่ค้าและผู้รับเหมา	1. การจัดการของเสีย	1. การเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า
2. สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน	2. การเลือกปฏิบัติต่อคู่ค้า/ผู้รับเหมา	2. สุขภาพและความปลอดภัยในชุมชน	2. ความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล
3. การเลือกปฏิบัติต่อพนักงาน			

เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ปี 2567 ได้ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน 100% ของการดำเนินงานทั้งห่วงโซ่มูลค่า เพื่อนำไปพัฒนาและดำเนินงานต่อไป โดยบริษัท ได้ประเมินความเสี่ยงตั้งแต่กระบวนการก่อนก่อสร้าง (Pre-Construction) กระบวนการก่อสร้าง (Construction) กระบวนการขาย (Sale) กระบวนการหลังการขาย (After-Sale) ตามขอบเขตการประเมินความเสี่ยง และมีพัฒนากระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่มูลค่าอยู่ตลอด



เกณฑ์การประเมินความเสี่ยง: ผลกระทบ

ระดับของผลกระทบ	ลักษณะของผลกระทบ
4 ระดับสูงมาก	- ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนส่งผลกระทบในวงกว้างหรือส่งผลกระทบต่อกลุ่มประชากรที่เกินกว่าขอบเขตของพื้นที่ปฏิบัติการ - บริษัทไม่สามารถควบคุมหรือบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อฟื้นฟูให้ผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนได้สิทธิอันกลับคืนมาได้ - ผลกระทบ / เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับด้านสิทธิมนุษยชนมีความจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่เป็นอิสระ และมีความน่าเชื่อถือ เพื่อไกล่เกลี่ยปัญหาร่วมกับบริษัท
3 ระดับสูง	- บริษัท มีความตั้งใจในการให้ความช่วยเหลือ หรือให้การสนับสนุนการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน (Legal Complicity) - ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เป็นผลจากการดำเนินงานของบริษัท หรือห่วงโซ่มูลค่าของบริษัทส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่ปฏิบัติการ - บริษัทมีความขัดแย้งด้านสิทธิมนุษยชนกับกลุ่มเสี่ยง หรือกลุ่มที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ (Vulnerable Group)
2 ระดับปานกลาง	- บริษัทได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนโดยหน่วยงานอื่น (Non-Legal Complicity) - บริษัทไม่สามารถตอบสนองต่อข้อกังวลที่เกี่ยวข้องกับด้านสิทธิมนุษยชนจากผู้มีส่วนได้เสียภายในหรือภายนอกได้
1 ระดับต่ำ	ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากข้อกังวลด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้รับจากผู้มีส่วนได้เสียจากภายในหรือภายนอกได้รับการป้องกันแก้ไขในระดับพื้นที่ปฏิบัติการ และโดยกลไกการจัดการข้อร้องเรียนของบริษัท

เกณฑ์การประเมินความเสี่ยง: โอกาสที่จะเกิดขึ้น

ระดับโอกาสที่จะเกิดขึ้น	ลักษณะของโอกาสที่จะเกิดขึ้น
4 มีโอกาสสูง (>25%)	เหตุการณ์เกิดขึ้นภายในพื้นที่ปฏิบัติการหลายครั้งต่อปี
3 มีโอกาสปานกลาง (10-25%)	เหตุการณ์เกิดขึ้นในพื้นที่ปฏิบัติการเป็นครั้งคราว
2 มีโอกาสน้อย (1-10%)	เหตุการณ์เกิดขึ้นในพื้นที่ปฏิบัติการน้อยมาก แต่มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น
1 มีโอกาสน้อยมาก (<1%)	เหตุการณ์เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมที่เป็นประเภทเดียวกับพื้นที่ปฏิบัติการ แต่เหตุการณ์ดังกล่าวมีความเป็นไปได้น้อยที่จะเกิดขึ้นกับพื้นที่ปฏิบัติการ

ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ประเด็นที่สำคัญด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท



สิทธิพนักงาน

- สภาพการจ้างงาน
- การเลือกปฏิบัติต่อพนักงาน
- สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน



สิทธิลูกค้า/ผู้รับเหมา

- สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้าและผู้รับเหมา
- การเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า/ผู้รับเหมา
- การจ้างงานที่ผิดกฎหมาย (แรงงานเด็ก, แรงงานบังคับ, แรงงานต่างด้าว)



สิทธิชุมชน/สังคม

- การจัดการของเสีย
- สุขภาพและความปลอดภัยในชุมชน



สิทธิลูกค้า

- การเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า
- ความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางการจัดลำดับความสำคัญและประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

Impact	4 Very High	10	3, 4			
	3 High	9				
	2 Medium	1, 7	2, 5, 6, 8			
	1 Low					
	Very Low					
		Rare	Unlikely	Possible	Likely	Almost Certain
		1	2	3	4	
		โอกาสที่จะเกิดขึ้น				



ปี 2567 ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

100%

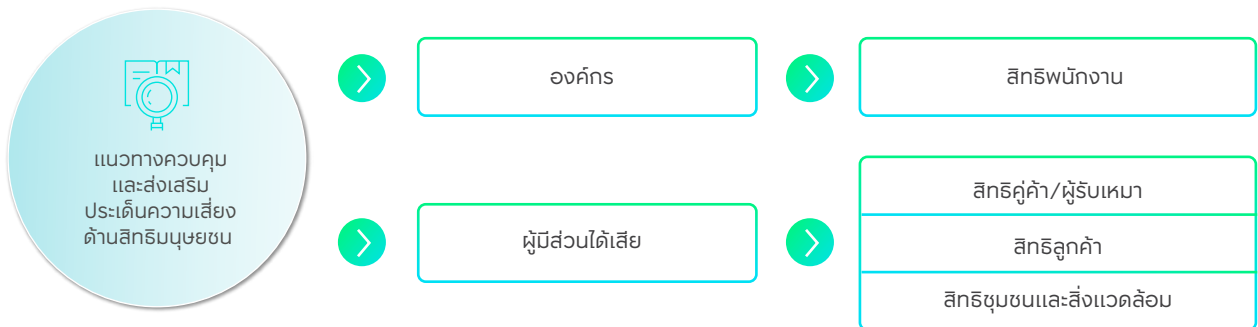
ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนกับผู้มีส่วนได้เสียที่อยู่ในห่วงโซ่คุณค่า

ประเด็นสิทธิมนุษยชน	ประเด็นความเสี่ยง	มาตรการป้องกันความเสี่ยง
พนักงาน 	1. การจ้างงาน 2. สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน 3. การเลือกปฏิบัติต่อพนักงาน	1. มีการกำหนด นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ 2. มีการกำหนดนโยบายความปลอดภัย และสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อยึดถือปฏิบัติ 3. มีการติดตามและรายงาน อุบัติเหตุจากการทำงาน 4. จัดให้มีการตรวจสอบสภาพแก่พนักงานเป็นประจำทุกปี 5. มีช่องทางและติดตามเรื่องร้องเรียนสำหรับพนักงาน 6. จัดให้มีการอบรมและสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน เพื่อสร้างความตระหนักรู้ และส่งเสริมความเข้าใจให้กับพนักงาน 7. กำหนดให้มีการทบทวนสวัสดิการของพนักงานเป็นประจำทุกปี
คู่ค้าและผู้รับเหมา 	1. สุขภาพและความปลอดภัยของคู่ค้าและผู้รับเหมา 2. การเลือกปฏิบัติต่อคู่ค้า/ผู้รับเหมา 3. การจ้างงานที่ผิดกฎหมาย (แรงงานเด็ก, แรงงานบังคับ)	1. ทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมทุกมิติและทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน อย่างน้อย 2 ปีครั้ง 2. มีการกำหนดให้มีคู่มือหลักการกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณธุรกิจ 3. ข้อตกลงสัญญาการค้าความลับ หรือ NDA : Non-Disclosure Agreement 4. มีมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการก่อสร้างตามที่กฎหมายกำหนด 5. สื่อสารและจัดทำข้อตกลงกับผู้รับเหมาทุกราย เกี่ยวกับนโยบายบริษัทในเรื่องการใช้แรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมาย
ชุมชนและสิ่งแวดล้อม 	1. การจัดการของเสีย 2. สุขภาพและความปลอดภัยในชุมชน	1. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายที่ต้องดำเนินการจัดทำรายงานผลกระทบสิ่งแวดล้อม หรือ EIA รวมถึงมีการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมตามที่กฎหมายกำหนด 2. มีมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการก่อสร้างตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้ชุมชนใกล้เคียงโครงการจัดสรรมีความปลอดภัย 3. คณะทำงานในการเจรจากับชุมชนข้างเคียง เพื่อรับฟังปัญหา และทำความเข้าใจและบรรเทาผลกระทบต่าง ๆ รวมถึงติดตามสถานการณ์ได้อย่างใกล้ชิดและทันเวลา 4. มีระบบบำบัดน้ำเสียของโครงการจัดสรร ก่อนระบายสู่สาธารณะ
ลูกค้าและผู้ใช้บริการ 	1. การเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า 2. ความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล	1. มีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) การปฏิบัติกับลูกค้าอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา สีผิว หรือเพศสภาพ ความพิการ หรืออื่น ๆ 2. มีการกำหนดนโยบายการดูแลรักษาข้อมูลส่วนบุคคล และมาตรการรักษาความปลอดภัยข้อมูลส่วนบุคคล 3. มีกระบวนการออกแบบ พัฒนาสินค้าให้มีคุณภาพ เพื่อความปลอดภัยในการอยู่อาศัยของลูกค้า 4. สื่อสารกับพนักงานให้ตระหนักถึงความสำคัญด้านการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ

การบรรเทาความเสี่ยงหรือวางกลไกป้องกัน

ในปี 2567 ที่ผ่านมา การดำเนินงานเป็นไปตามความคาดหวังและเพื่อให้การพัฒนามาตรการต่าง ๆ สอดคล้องกับผลประโยชน์ความเสี่ยง โดยเฉพาะประเด็นความเสี่ยงสูงที่เกิดขึ้น ให้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการลด และควบคุมผลกระทบเชิงลบให้อยู่ในระดับต่ำ หรืออยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และครอบคลุมในทุกมิติประเด็นความเสี่ยง บริษัท จึงได้จัดกิจกรรมขึ้นเพื่อสนับสนุนประเด็นความเสี่ยงที่อยู่ในระดับสูงขึ้นไป โดยเสริมสร้างการบรรเทาความเสี่ยงที่เกิดขึ้นให้อยู่ในเชิงบวกให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบ สร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมของพนักงาน จัดกิจกรรมระหว่างกันกับคู่ค้าและผู้รับเหมา

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท พบว่า ประเด็นความเสี่ยงภายในองค์กรด้านสิทธิพนักงาน และประเด็นความเสี่ยงที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสีย อยู่ในระดับความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง บริษัทจึงได้จัดทำแนวทางควบคุมและกิจกรรมส่งเสริมประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ดังนี้



สิทธิพนักงาน : ด้านสุขภาพ และความปลอดภัยของพนักงาน

ระดับความเสี่ยง	แนวทางการควบคุม	กิจกรรม
4	กำหนดให้มีการอบรมพนักงาน เรื่องความปลอดภัย และ สุขอนามัย ในสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะพนักงานใหม่ที่ปฏิบัติงานที่โครงการ นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมให้มีความตระหนักรู้เรื่องความปลอดภัยในที่ทำงาน	  หลักสูตรหลักสูตร จป.ระดับหัวหน้างาน เป็นหลักสูตรขึ้นมาเพื่อให้ PM และ SE ผู้คุมงานรับเหมา ก่อสร้าง ได้เรียนรู้เรื่องความปลอดภัยในระดับหัวหน้างาน และสามารถค้นหาอันตราย รวมถึงพิจารณาหาแนวทางวิธีการควบคุม ป้องกันอันตรายได้อย่างเหมาะสม ตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

สิทธิคู่ค้าและผู้รับเหมา : สุขภาพและความปลอดภัยของคู่ค้าและผู้รับเหมา

ระดับความเสี่ยง	แนวทางการควบคุม	กิจกรรม
4	ตรวจสอบความปลอดภัย ณ โครงการอย่างสม่ำเสมอ	   เพื่อให้ทีมตรวจงานส่วนกลาง เตรียมความพร้อม และการติดตั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เป็นไปตามมาตรฐานของทาง AP และยังเป็นการปรับปรุงของระหว่าง PM QA CM และผู้รับเหมา ในการตรวจงานส่วนกลาง ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตรวจสอบงานตรวจก่อนปิดแผ่นฝ้า ของทั้งทีม QA, CM และผู้รับเหมาซึ่ง เข้าใจถึงการเตรียมความพร้อมและการติดตั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ภายในห้องพัก ให้เป็นไปตามมาตรฐานของทาง AP

สิทธิลูกค้า : การเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า และความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล

ระดับความเสี่ยง	แนวทางการควบคุม	กิจกรรม
4 	มีการจัดอบรมพนักงานและส่งเสริมให้พนักงานมีความระมัดระวังในการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า เพื่อป้องกันการละเมิดและการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล โดยเฉพาะการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลในรูปแบบดิจิทัล ซึ่งถือเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนด้วย	
4 	เปิดช่องทางที่หลากหลายสำหรับลูกค้าและผู้ใช้บริการในการร้องเรียนและสามารถติดตามสถานะเรื่องร้องเรียนได้อย่างโปร่งใสทั้งนี้เพื่อให้แน่ใจว่าปัญหาดังกล่าวจะได้รับการพิจารณาแก้ไขอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	 https://www.apthai.com/th/contact

ชุมชนและสิ่งแวดล้อม: การจัดการของเสียและสุขภาพและความปลอดภัยในชุมชน

ระดับความเสี่ยง	แนวทางการควบคุม	กิจกรรม
4 	มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายที่ต้องดำเนินการจัดทำรายงานผลกระทบสิ่งแวดล้อม หรือ EIA(สำหรับแนวสูง) รวมถึงมีการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมตามที่กฎหมายกำหนดและ มีระบบบำบัดน้ำเสียของโครงการจัดสรร ก่อนระบายสู่สาธารณะ	
4 	มีมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการก่อสร้าง ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้ชุมชนใกล้เคียงโครงการจัดสรรมีความปลอดภัย พร้อมทั้งมีคณะทำงานในการเฝ้าระวังหรือกับชุมชนข้างเคียง เพื่อรับฟังปัญหาและทำความเข้าใจและบรรเทาผลกระทบต่าง ๆ รวมถึงติดตามสถานการณ์ได้อย่างใกล้ชิดและทันเวลา	 

การติดตามทบทวนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท ได้ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งจัดทำมาตรการป้องกันและบรรเทาความเสี่ยง การแก้ไขและการเยียวยา หากเกิดกรณีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงานเพื่อเป็นการเฝ้าระวังปัญหา บริษัท จึงกำหนดช่องทางการรับฟังข้อคิดเห็นและร้องเรียนรวมทั้งการแจ้งเบาะแสพร้อมมาตรการคุ้มครองพนักงาน โดยมอบหมายให้ประธาน คณะกรรมการตรวจสอบของบริษัทเป็นผู้รับรายงานหรือเรื่องร้องเรียนเหล่านั้น และเข้าสู่กระบวนการสอบสวนภายใน โดยมีฝ่าย Internal Audit and Risk Management เป็นผู้ดำเนินการและคณะกรรมการบริษัทต่อไปตามลำดับ นอกจากนี้ บริษัท นโยบายการ แจ้งเบาะแสภายในองค์กร (Whistleblower Policy) เปิดโอกาสให้กับพนักงาน แจ้งเบาะแสการปฏิบัติที่ขัดหรือสงสัยว่าเป็น การกระทำ ความผิดต่างๆ ผ่านช่องทาง ดังนี้

ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน



whistleblowing@apthai.com



ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน

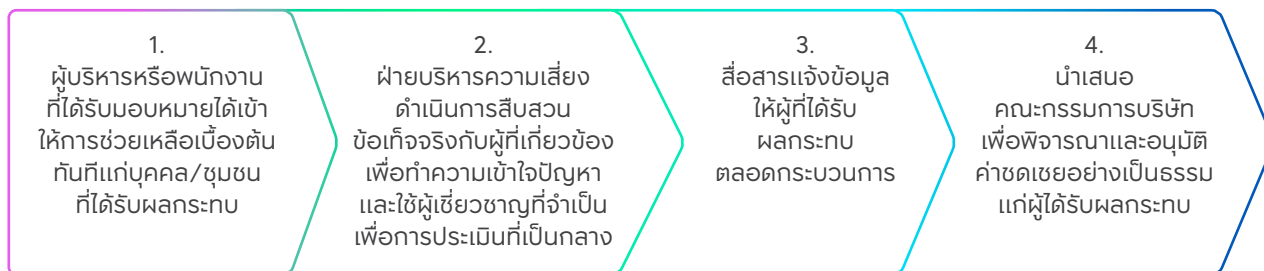
บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) อาคารโอเชียนทาวเวอร์ 1 ชั้น 17

เลขที่ 170/57 ถนนรัชดาภิเษกตัดใหม่ แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110

ในปัจจุบัน ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทอาจเปลี่ยนแปลงไปตามกิจกรรมทางธุรกิจและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ที่แตกต่างกัน บริษัทจึงได้มีการทบทวนประเด็นสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงมาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบอย่างต่อเนื่อง ผ่านการรับฟังความคิดเห็นและหารือร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย เพื่อให้สามารถระบุและจัดการปัญหาด้านสิทธิมนุษยชน ได้อย่างครอบคลุม ทันสมัย และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน นอกจากนี้ บริษัทยังให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักรู้ให้กับพนักงานทุกคนเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนเบื้องต้น ผ่านระบบออนไลน์ โดยตั้งเป้าหมายการมีส่วนร่วมในการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและตระหนักรู้ของพนักงานทั้งองค์กร โดยเริ่มจากภายในองค์กรเป็นหลัก

กลไกการเยียวยากรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน

การเยียวยาผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะช่วยให้ผู้เสียหายได้รับความยุติธรรม ฟื้นฟูสภาพชีวิต และกลับมาใช้ชีวิตความเป็นมนุษย์ ทุกภาคส่วนจึงร่วมมือกันในการส่งเสริมและสนับสนุนการเยียวยาผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยขั้นตอนการเยียวยานั้น ขึ้นอยู่กับประเภทของการละเมิด สถานที่เกิดเหตุ และกลไกการเยียวยาที่มีอยู่ โดยบริษัทได้ให้ความสำคัญในการดำเนินการแก้ไขปัญหาคที่เกิดขึ้นในกรณีที่ไม่มีความเสียหาย หรือเกิดค่าใช้จ่ายทางการเงิน และเยียวยาในกรณีเกิดการสูญเสีย หรือเสียค่าชดเชย โดยบริษัท จะพิจารณาเป็นรายกรณีไป โดยเข้ากระบวนการสอบสวนต่อไป โดยในปี 2567 “ไม่มี” จำนวนกรณีที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิแรงงาน หรือบังคับแรงงาน ในธุรกิจ จึงไม่มีการเยียวยาแต่อย่างใด



โดยในปี 2567

ไม่มี

จำนวนกรณีที่เกี่ยวข้องกับการละเมิด
สิทธิแรงงาน หรือบังคับแรงงานในธุรกิจ
จึงไม่มีการเยียวยาแต่อย่างใด

การละเมิดสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัท ได้เห็นเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นมากขึ้นในสังคม ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติต่อแรงงาน สภาพการทำงาน หรือการเลือกปฏิบัติ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสังคมและธุรกิจอย่างมาก โดยคงเป้าหมายไว้ที่ **“ต้องไม่มีข้อร้องเรียนด้านการละเมิดและคุกคามสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่า”** ไม่ว่าจะเป็นในกระบวนการก่อนก่อสร้าง (Pre-Construction) กระบวนการก่อสร้าง (Construction) กระบวนการขาย (Sale) กระบวนการหลังการขาย (After-Sale) โดยจะต้องมีการตรวจสอบปรับปรุง และติดตามการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชน และร่วมมือกันปฏิบัติตามแนวทางที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาว

เพื่อให้มั่นใจว่า บริษัท ยังคงยึดมั่นในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน บริษัท จึงกำหนดเป้าหมายไว้ว่า “จะต้องไม่มีจำนวนกรณีการละเมิดสิทธิแรงงาน หรือบังคับแรงงาน ในธุรกิจ” โดยเป้าหมายนี้กำหนดเพื่อไว้คัดกรองและตรวจสอบ ติดตามผล ในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนต่อไปโดยในปี 2567 **“ไม่มี” ข้อร้องเรียนด้านการละเมิดและคุกคามสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่า และ “ไม่มี” จำนวนกรณีเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิแรงงาน หรือบังคับแรงงานในธุรกิจ**



ปี 2567

ไม่มี

จำนวนกรณีเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิแรงงาน หรือบังคับแรงงาน ในธุรกิจ จึงไม่มีการเสียเวลาแต่อย่างใด

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมตามหลักสิทธิมนุษยชน

บริษัทได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการมุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศและยั่งยืน โดยหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท รวมถึง

- มั่นใจว่าการจ้างงานไม่มีการเลือกปฏิบัติทาง เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา สีผิว หรือเพศสภาพ ข้อจำกัดทางร่างกาย หรือสถานะทางสังคม นอกจากนี้ยังต้องชดเชยค่าแรงอย่างยุติธรรมและจัดให้มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย สรรหาพนักงานโดยที่คำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงาน คุณวุฒิ ประสบการณ์ที่จำเป็นกับงานเป็นหลัก
- การดูแลรักษาพนักงานโดยบริษัทให้ความสำคัญกับการดูแลสวัสดิภาพพนักงานและสวัสดิการครอบคลุมอย่างสม่ำเสมอ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับอัตราตลาดและผลการดำเนินงาน จัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกและสถานที่ปลอดภัยในการทำงาน จัดให้มีการพัฒนากทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับ มีชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผล และการมีวันหยุดที่เพียงพอ
- ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ในมาตรา 96 โดยจะมีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเป็นผู้ดำเนินงาน มีบทบาทหน้าที่ในการร่วมหารือกับบริษัทเกี่ยวกับสวัสดิการ หรืออื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน พร้อมทั้งบันทึกรายงานการประชุมเกี่ยวกับสวัสดิการ เพื่อนำไปปรับปรุงระเบียบข้อบังคับต่อไป
- การปกป้องเด็กและแรงงานข้ามชาติเป็นอีกหนึ่งประเด็นสำคัญ โดยมีการรณรงค์เพื่อต่อสู้กับการใช้แรงงานเด็กและการทำงานที่ไม่เป็นธรรมในแรงงานข้ามชาติ
- องค์กรจะสามารถพัฒนาศักยภาพของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรมีข้อมูลในการบริหารค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยการใช้กลไกการประเมินผลที่เหมาะสม ทั้งสามารถนำผลที่ได้มากำหนดความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนากทักษะ และความรู้ความสามารถของพนักงานรายบุคคล และหากในกรณีที่พนักงานมีข้อกังวล หรือสงสัยเกี่ยวกับนโยบายการบริหาร ตลอดจนมีข้อเสนอแนะและร้องทุกข์ เอพี (ไทยแลนด์) จัดช่องทาง hotline@apthai.com โดยมีฝ่ายตรวจสอบภายในเป็นหน่วยงานรับเรื่องและส่งต่อให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาหาทางออก และติดตามผลการดำเนินการทุก ๆ ไตรมาส

กิจกรรมที่สนับสนุนด้านการดำเนินการ

Topic	Action
ผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้ตัวแทนพนักงานได้มีส่วนร่วมในการสื่อสารโดยตรง เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็น ตั้งคำถาม และคลายข้อสงสัยต่าง ๆ อย่างโปร่งใส สร้างความมั่นใจ และสะท้อนถึงความตั้งใจของ CEO ในการรับฟังและใส่ใจพนักงานทุกระดับอย่างแท้จริงผ่านช่องทางออนไลน์ Live สด : CEO Talk Nexterday Talk และพี่น้องคุยกัน	

การดำเนินงานมีโอกาสสร้างผลกระทบต่อประเด็นหลักด้านสิทธิมนุษยชนดังนี้

จากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights หรือ UDHR)

3 สิทธิที่จะไม่ตกเป็นทาสและแรงงานบังคับ	6 สิทธิเท่าเทียมของบุคคลตามกฎหมาย	8 สิทธิในการเข้าถึงการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ
15 สิทธิในการคุ้มครองเด็ก	19 สิทธิในการแสดงความคิดเห็น เข้าถึงข้อมูลและแสดงออก	21 สิทธิในเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคมเพื่อปกป้องประโยชน์ของตน
23 สิทธิในการเข้าถึงสวัสดิการสังคม เช่น ประกันสังคม	25 สิทธิในการได้รับสภาพเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรมและน่าพอใจ	26 สิทธิในการก่อตั้ง เข้าร่วมสหภาพแรงงาน และการฝึกกำลังเพื่อปกป้องผลประโยชน์ในการทำงาน

การจัดการด้านแรงงาน

GRI : GRI 102-14, GRI 401-1, GRI 402-1, GRI 403-3, GRI 404-2



เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)



บริษัทยังคงให้ความสำคัญกับการใส่ใจพนักงาน สวัสดิการ พร้อมมุ่งมั่นสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานได้รู้สึกถึงความมั่นคงของบริษัท พร้อมทั้งสร้างพื้นที่ ๆ ในการทำงานให้แก่พนักงานทุกคน ทั้งยังใส่ใจในเรื่องของสวัสดิการต่าง ๆ วันหยุด การสนับสนุนทางด้านการศึกษาทั้งการอบรม การให้ทุนการศึกษา การเพิ่มค่าครองชีพ ค่าเดินทาง ประกันสุขภาพ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยเยียวยาจิตใจ เพิ่มความสุขให้พนักงานอย่างรอบด้าน และทางบริษัทยังได้จัดให้มีการเชื่อมโยงและสื่อสารโดยตรงระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกคนในองค์กรอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง อีกทั้งบริษัทได้ให้ความสำคัญและเน้นให้พนักงานทุกคนสามารถเติบโตในหน้าที่การงานไปพร้อมกับองค์กร ด้วยการสร้างวัฒนธรรมเรื่อง “Outward Mindset” พร้อมทำให้ Design Thinking เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาเพื่อสร้างการพัฒนาให้แก่ตนเองและองค์กรได้

โดยบริษัทได้ตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ประกอบด้วยตัวแทนผู้บริหารและตัวแทนพนักงาน เพื่อให้มีการปรึกษาหารือในการกำหนดโครงสร้างสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการของพนักงาน รวมถึงผลประโยชน์ หรือ การเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับ หรืออื่นใดที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน เพื่อสร้างความสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน และตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของพนักงานทุกคนที่มีต่อครอบครัว ซึ่งถือเป็นแรงผลักดันสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายให้เป็นสวัสดิการแก่พนักงานของบริษัทและบริษัทในเครือ (อ่านเพิ่มเติมได้ที่แบบ 56-1 One report) และเพื่อเป็นการพัฒนาต่อยอด บริษัทได้วางแผนในการประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (AP Employee engagement) เป็นประจำทุกปี โดยมีเป้าหมายในการรักษาและเพิ่มระดับความผูกพันให้อยู่ในระดับดี โดยบริษัทจะนำผลการประเมินที่ได้ไปพัฒนาและจัดโครงการดูแลพนักงาน จัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวก รวมถึงสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานในอนาคต เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงานต่อไป

เป้าหมายการดำเนินงาน

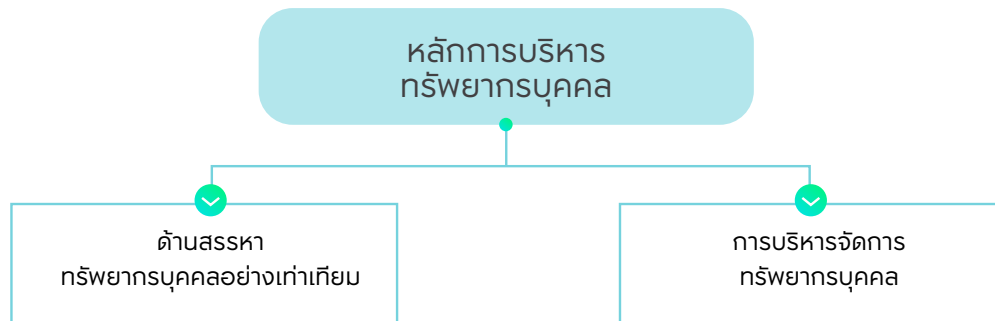
เป้าหมายการดำเนินงาน	เป้าหมายระยะสั้น ปี 2567	เป้าหมายระยะยาว ปี 2572
ระดับความพึงพอใจ/ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร	≥ 70%	≥ 70%
ไม่มี ข้อพิพาทด้านแรงงาน	ไม่มี	ไม่มี



แนวทาง การจัดการ

บริษัทมีการกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมถึงการปฏิบัติกับแรงงานซึ่งทุกคนในองค์กรยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดทั้งต่อบุคคลภายในและภายนอกองค์กร นับตั้งแต่การสรรหาว่าจ้าง ซึ่งบริษัทได้ยึดหลักจริยธรรมในการสรรหาและว่าจ้าง โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติทั้งในเรื่องเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา สีผิว หรือเพศสภาพ ความพิการ รวมทั้งไม่มีการใช้แรงงานเด็ก การไม่ใช้แรงงานบังคับ หรือแรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายอื่นใด อีกทั้งยังมีการจ้างงานคนพิการตามความเหมาะสมของตำแหน่งงานและหน้าที่รับผิดชอบให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด พร้อมทั้งเปิดคอร์สอบรมความรู้ให้กับคนรุ่นใหม่หรือนุกลภายนอกที่สนใจ เพื่อสร้างโอกาสให้กับผู้ที่เข้าร่วมอบรมที่สนใจต้องการทำงานร่วมกับบริษัทต่อ ทั้งนี้ บริษัทให้ความสำคัญและปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยชั่วโมงทำงาน และการทำงานล่วงเวลาของพนักงาน เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นธรรมและยั่งยืน นอกจากนี้ยังมีส่วนช่วยในการป้องกันปัญหาสุขภาพ และรักษาความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยครอบคลุมถึงการดำเนินงานที่ไม่เกินควร และให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมาย

บริษัท มีจำนวนพนักงานที่ใช้ในการประกอบธุรกิจ มีการกระจายของแรงงานในหน่วยงานที่สำคัญอย่างเหมาะสม ซึ่งมีการควบคุม ต้นทุนแรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ซึ่งเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญสำหรับการดำรง ชีวิตอย่างมีเกียรติ โดยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อช่วยป้องกันการเอาเปรียบ และทำให้พนักงานได้ค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ประจำวัน ให้มีความสำคัญในการดูแลพนักงานทุกคนขององค์กรให้เกิดการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและถูกต้องตามกฎหมาย พร้อมทั้ง ยังเปิดรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานทุกระดับ จึงได้จัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการขึ้นทุก 2 ปี โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อร่วมหารือ ให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางในการจัดการสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อนายจ้าง เพื่อให้ การบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี บริษัทจึงมีสองส่วนใหญ่ คือ ด้านการสรรหาทรัพยากรบุคคลอย่างเท่าเทียม และการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล



การสรรหาทรัพยากรบุคคลอย่างเท่าเทียม

บริษัท ตระหนักถึงสิทธิการเข้าถึงการทำงานที่ทุกคนพึงได้รับ และยึดมั่นในความสามารถของแต่ละบุคคล แม้ว่าจะมีความแตกต่าง แต่บริษัทไม่นำมาเป็นข้อพิจารณา ส่งผลให้ปัจจุบันบริษัทมีพนักงาน 3,353 คน โดยในปี 2567 มีพนักงานรับเข้าใหม่ทั้งหมด 795 คน ซึ่งน้อยกว่าปีที่แล้ว 16.14%

ในฐานะองค์กรที่ใส่ใจในการสรรหาและพัฒนาพนักงาน บริษัทภูมิใจที่จะแบ่งปันภาพรวมของพนักงานที่มีความหลากหลายและเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นในด้านเพศ อายุ ตำแหน่ง หรือสถานที่ปฏิบัติงาน เพราะทุกความแตกต่างเป็นจุดแข็งที่ช่วยเสริมสร้างความเติบโต และความสำเร็จให้กับองค์กร

ความหลากหลายด้านเพศ

ด้วยสัดส่วนพนักงานชายและหญิงที่เท่าเทียมกัน สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการสร้างความเท่าเทียมและ โอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับทุกคน ไม่ว่าจะเป็นในระดับตำแหน่งงานหรือความรับผิดชอบ เราเชื่อว่าการมีทีมงานที่หลากหลายทางเพศ จะช่วยเสริมสร้างมุมมองที่แตกต่างและนำไปสู่การตัดสินใจที่ดีขึ้น

ปี 2567 บริษัท มีจำนวนพนักงานรวมทั้งสิ้น 3,353 คน



*หมายเหตุ : จำนวนพนักงานรวมเป็นพนักงานที่อยู่ใน บมจ.เอฟ (ไทยแลนด์) รวมกับบริษัทในเครือทั้งหมดยกเว้น SEAC

ความหลากหลายด้านตำแหน่งงาน

บริษัท มีความภาคภูมิใจที่มีพนักงานที่ครอบคลุมตำแหน่งงานหลากหลายระดับ ตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการไปจนถึงผู้บริหารระดับสูง ที่รวมเป็นทีมงานที่มีความหลากหลายด้านตำแหน่งงานช่วยให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยแบ่งระดับตาม
การปฏิบัติงานเป็น
3 ระดับ ดังนี้



ผู้บริหารระดับสูง

23 ราย

0.69%



พนักงานระดับบริหาร

472 ราย

14.08%



ระดับปฏิบัติการ

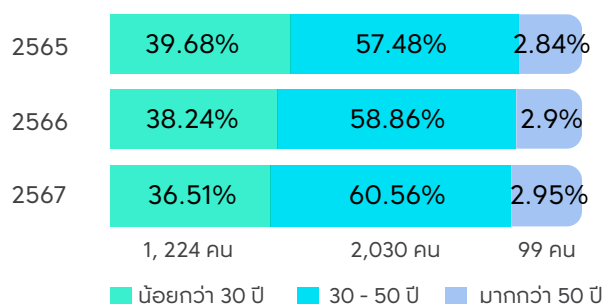
2,858 ราย

85.24%

ความหลากหลายด้านอายุ

บริษัท ประกอบไปด้วยพนักงานที่มีช่วงอายุที่หลากหลาย ตั้งแต่พนักงานรุ่นใหม่ที่มีความกระตือรือร้นและความคิดสร้างสรรค์ ไปจนถึงพนักงานกลุ่มอาวุโสที่มีประสบการณ์และภูมิปัญญา การผสมผสานความหลากหลายด้านอายุนี้ช่วยให้องค์กรสามารถนำจุดแข็งของแต่ละช่วงวัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

เปอร์เซ็นต์ของจำนวนพนักงานทั้งหมด จำแนกตามอายุ



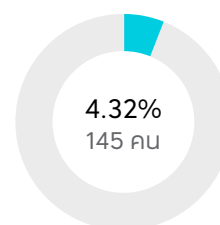
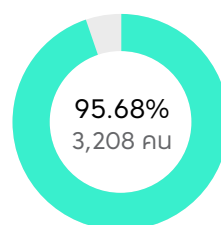
ความหลากหลายด้านพื้นที่การทำงาน

บริษัท ได้ขยายการดำเนินงานไปยังจังหวัดต่างๆ พร้อมนโยบายการจ้างงานที่มุ่งเน้นการคัดเลือกบุคลากรในท้องถิ่นการจ้างงานคนในพื้นที่เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของทีมในแต่ละโครงการ ไม่เพียงช่วยลดข้อจำกัดด้านการเดินทางและที่พักอาศัย แต่ยังสร้างประโยชน์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ บุคลากรท้องถิ่นมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในบริบททางสังคม วัฒนธรรม และความต้องการเฉพาะของชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบริการที่ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าในแต่ละพื้นที่ได้อย่างแท้จริง

แบ่งตามพื้นที่การทำงาน

• กรุงเทพฯและปริมณฑล

• ต่างจังหวัด



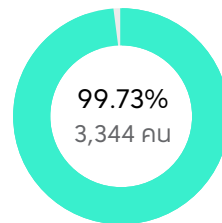
ความหลากหลายด้านประเภทของพนักงาน

ปัจจุบันบริษัท มุ่งเน้นความยืดหยุ่นและการตอบสนองต่อความท้าทายทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การผสมผสานระหว่างพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว ซึ่งเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันและเติบโตของธุรกิจ โดยการที่มีพนักงานประจำช่วยทำให้เกิดความต่อเนื่องและเสถียรภาพของธุรกิจ ความผูกพันและความภักดี และการวางแผนสืบทอดตำแหน่งได้ เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร การจ้างพนักงานชั่วคราว เป็นการจ้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในรูปแบบชั่วคราว ช่วยให้องค์กรเข้าถึงทักษะที่จำเป็นโดยไม่ต้องลงทุนในการพัฒนาระยะยาว

แบ่งประเภทของพนักงาน(พนักงานประจำ และพนักงานชั่วคราว)

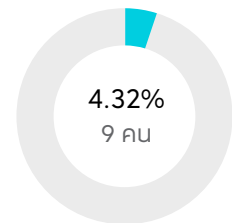
กรุงเทพและปริมณฑล

• พนักงานประจำ



ชาย 1,706 หญิง 1,643

• พนักงานชั่วคราว



ชาย 4 หญิง 5

การรักษาพนักงาน

การรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรในระยะยาวเป็นกลยุทธ์สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ โดยเริ่มตั้งแต่การสร้าง ความผูกพันกับองค์กรผ่านวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและการสื่อสารที่ชัดเจน การพัฒนาเส้นทางอาชีพที่มีโอกาสเติบโต พร้อมทั้ง ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่แข่งขันได้

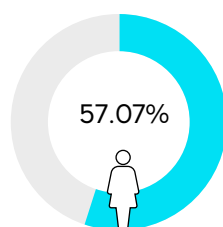
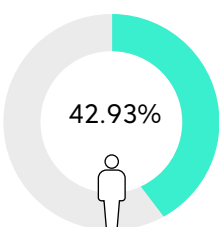
นอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ทั้งด้านกายภาพและบรรยากาศการทำงาน การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจสิ่งเหล่านี้ ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและต้องการร่วมเติบโตไปด้วยกันในระยะยาวรวมถึงครอบครัวพนักงาน

การที่จะได้พนักงานหนึ่งคนมาร่วมงานด้วยนั้น ต้องผ่านกระบวนการต่างๆ หลายขั้นตอน ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การสัมภาษณ์ แต่ละขั้นตอนบริษัทฯ ได้ใช้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ดังนั้นหากบริษัทฯ มีอัตราการลาออกของพนักงานที่สูงก็จะทำให้บริษัทฯ ต้องสูญเสียทรัพยากรเพื่อสรรหาพนักงานงานทดแทน อีกทั้งพนักงานที่มีความสามารถยังเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยสร้าง ผลการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ได้อย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานเป็นอย่างมาก เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย

● จำนวนพนักงานเข้าใหม่ (คน)

จำนวนรวม 795 คน

• ชาย 341 คน • หญิง 454 คน



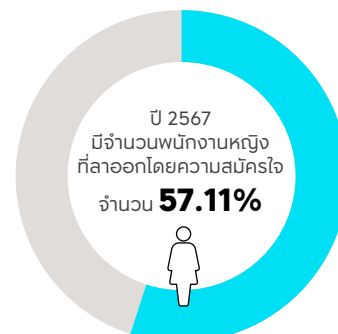
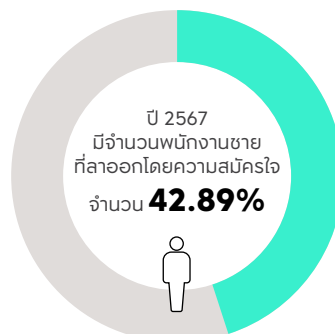
● สัดส่วนค่าตอบแทนต่อพนักงาน (หญิงต่อชาย)

0.79 : 1



● อัตราการลาออกของพนักงาน

หากเป็นกรณีที่บริษัทจำเป็นต้อง
ให้พนักงานออกจากหน้าที่ บริษัท
จะดำเนินงานตามกฎหมายจำนวน
รวมปี 2567 คิดเป็น 27.62%



ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ

บริษัทได้มอบโอกาสในการจ้างงานเพื่อสร้างความหลากหลายในองค์กร
ให้แก่บุคคลพิเศษ อาทิ ผู้พิการทางกายภาพ โดยใช้หลักการเลือกคน
ให้ถูกกับงาน เพื่อสร้างคุณค่าให้กับสังคม และงานขององค์กร พร้อมทั้ง
เพื่อให้สอดคล้องตามกฎหมายการจ้างงานตามมาตราที่ 35 เพื่อสนับสนุน
การขจัดความเหลื่อมล้ำต่อสังคม ในปี 2567 บริษัทยังให้ความสำคัญ และ
พร้อมส่งเสริมการจ้างงานให้กับผู้พิการที่ประสงค์จะทำงาน เพื่อสร้าง
โอกาสให้ผู้พิการมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต
ผู้พิการให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี และพึ่งพาตนเองได้ บริษัทจึง
เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการจ้างงานผู้พิการเชิงสังคม ประเภทจ้างเหมา
บริการแก่ผู้พิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ตามมาตรา 35 โดยเริ่มตั้งแต่
ปี 2562 จนถึง ณ ปัจจุบัน



โดยในปี 2567 บริษัทและบริษัท
ในเครือได้สนับสนุนให้มีลูกจ้าง
ผู้พิการทั้งสิ้น
32 คน
คิดเป็นสัดส่วน 0.95%

การรับมือความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการเลือกปฏิบัติขั้นพื้นฐาน

บริษัท ตระหนักและให้ความสำคัญเรื่องการรับมือกับความแตกต่าง และสร้างความเท่าเทียมในองค์กร รวมถึงความหลากหลาย ไม่เพียงแต่
หมายถึงเชื้อชาติหรือวัฒนธรรม เท่านั้น แต่ยังรวมถึงความแตกต่างทางเพศ อายุ ศาสนา เพื่อให้พนักงานทุกคนมีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร
เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติที่อาจเกิดขึ้นในที่ทำงาน หรือชุมชน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และโอกาสต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน เช่น

● แสแกนเพื่อเข้าถึง
บทสัมภาษณ์การให้
สวัสดิการสมรส
เท่าเทียม



● แสแกนเพื่อเข้าถึง
บทสัมภาษณ์



การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

การจัดการด้านสวัสดิการ

บริษัท ตระหนักดีว่าพนักงานทุกคนขององค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บริษัทเคลื่อนไปสู่ความเป็นเลิศทางธุรกิจ จึงมุ่งสรรหา พัฒนา รวมทั้งดูแลพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ เพศ ศาสนา ความพิการ อายุหรือสถานะอื่นใดที่มีได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน เน้นการดูแลผลประโยชน์ของพนักงานให้ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับอัตราตลาด ให้มีความสำคัญในด้านการดูแลสวัสดิภาพและสวัสดิการของพนักงาน โดยมีการกำหนดนโยบายค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยพนักงานทุกคนจะได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ดังนี้



สวัสดิการ
ตรวจสุขภาพ
ประจำปี



สวัสดิการประกันชีวิต
ประกันอุบัติเหตุกลุ่ม
ประกันสุขภาพกลุ่ม
และประกันทุพพลภาพ



สวัสดิการ
กองทุน
สำรอง
เลี้ยงชีพ



สวัสดิการ
ในการจอง ซื้อ
คอนโดมิเนียม
ของทางบริษัท



สวัสดิการ
กู้ซื้อบ้าน
เพื่อที่อยู่อาศัย



สวัสดิการ
ค่าตัดแว่น
ทำฟัน



สวัสดิการ
เงินช่วยงาน
นาปนกิจศพ

นอกจากนั้นบริษัทยังได้จัดสวัสดิการเพื่อช่วยพนักงานในการวางแผน ก่อนเกษียณอายุสำหรับผู้ที่กำลังจะเกษียณอายุ โดยจัดโปรแกรม กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ และเปิดกว้างให้พนักงานทุกคน สามารถเลือกกองทุน สำรองเลี้ยงชีพได้ด้วยตนเอง และสามารถขยับอัตราส่วนของเงินสำรอง เลี้ยงชีพได้ และในส่วนของบริษัทฯชั่วคราว บริษัทได้ให้ความสำคัญ และให้ สวัสดิการ เช่น

- พนักงานชั่วคราวสามารถใช้วันลาได้ 6 วันต่อปี
- พนักงานชั่วคราวสามารถลาป่วยได้ 30 วัน

บริษัทยังได้มีคณะกรรมการสวัสดิการ ทำหน้าที่รับผิดชอบรวบรวมหาหรือกับนายจ้างเพื่อสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ให้คำปรึกษา เสนอแนะ นำความคิดเห็น ตรวจสอบ การจัดสวัสดิการ เพื่อให้พนักงานได้รับการสนับสนุนสิทธิในการร่วมหาหรืออีกด้วย

ตัวอย่างสวัสดิการที่มอบให้กับพนักงาน

กิจกรรมบริการนวดผ่อนคลาย คอ บ่า ไหล่ จากพี่ ๆ หมอนวดผู้พิการ ทางสายตา เพื่อให้ผู้พิการทางสายตาได้มีพื้นฐานอาชีพ มีรายได้เพื่อเลี้ยงดูตัวเองแล้วนั้น พร้อมทั้งบริษัทได้มีความห่วงใยแก่พนักงานทุกคนที่อาจเกิดโรคและความเมื่อยล้า ปวด ตึงกล้ามเนื้อจากการทำงานแบบนั่งหน้าจอคอมพิวเตอร์เวลานาน บริษัทจึงอยาก Empower ให้พนักงานได้ผ่อนคลายความตึงเครียดเพื่อให้มีแรงไปลุยงานต่อ และยังเป็นการสร้างอาชีพให้แก่ผู้พิการในการจ้างงานอีกด้วย โดยผลตอบรับของโครงการจากการสำรวจอยู่ในระดับดี และมีข้อเสนอแนะให้มีการเพิ่มจำนวนหมอนวดเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงานผู้ใช้บริการ



จำนวนผู้เข้าใช้บริการ 14,942 ครั้ง
จำนวนผู้เข้าร่วม 396 ราย

ประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากองค์กร

● การสร้างวัฒนธรรมความเท่าเทียมผ่านสวัสดิการที่ครอบคลุม

เป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ บริษัทมุ่งมั่นในการจัดสวัสดิการที่ไม่เพียงใส่ใจพนักงาน แต่ยังครอบคลุมไปถึงครอบครัวของพนักงานอย่างทั่วถึงด้วยการจัดสรรสวัสดิการอย่างเท่าเทียมไม่ว่าจะเป็นเงินรับขวัญบุตร สิทธิการลาเพื่อดูแล บิดามารดา คู่สมรส และบุตรในยามเจ็บป่วย บริษัทได้สร้างสภาพแวดล้อมที่ให้การแบ่งแยกและส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว

สวัสดิการเหล่านี้ไม่เพียงยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน แต่ยังสร้างความสนใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานมั่นใจว่าทั้งตนเอง และคนที่รักได้รับการดูแล พวกเขาสามารถทุ่มเทกับการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จร่วมกันในระยะยาว



สวัสดิการลาเพื่อดูแลครอบครัว
ลาดูแลบิดา มารดา คู่สมรส และบุตร
(เฉพาะกรณีเจ็บป่วย)

**สามารถใช้ลาได้
5 วัน / ปี**



สวัสดิการรับขวัญบุตร
พนักงานคลอดบุตร
หรือ ภรรยาคลอดบุตร

**สามารถเบิกสวัสดิการ
2,000 บาท**



สวัสดิการเพื่อแต่งงาน
พนักงานแต่งงาน
หรือ จัดทะเบียนสมรส

**สามารถเบิกสวัสดิการ
4,000 บาท**

● พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน

โครงการ Employee Scholarship และ Employee Child Scholarship เป็นกลยุทธ์ที่แสดงถึงวิสัยทัศน์ขององค์กรที่มองไกลเกินกว่าผลประโยชน์ระยะสั้น โดยมุ่งสร้างการเติบโตให้กับพนักงาน ช่วยให้พนักงานมองเห็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง และเติบโตไปกับองค์กร และองค์กรได้ใส่ใจต่อคุณภาพชีวิตครอบครัวของพนักงานในทุกมิติ ช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาและสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัวของพนักงาน

Employee Scholarship

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในยุคปัจจุบันก้าวข้ามขอบเขตของการฝึกอบรมระยะสั้นไปแล้ว บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการศึกษาระดับสูงผ่านโครงการ Employee Scholarship ที่มุ่งเสริมสร้างการเติบโตร่วมกันและสร้างความชัดเจนในเส้นทางอาชีพ (Career Path) ให้กับพนักงาน

โครงการนี้มีใช้เพียงสวัสดิการทั่วไป แต่เป็นการลงทุนร่วมกันระหว่างองค์กรและพนักงาน โดยมุ่งหวังให้พนักงานได้พัฒนาตนเองทางวิชาการควบคู่ไปกับการนำความรู้มาพัฒนาองค์กร ซึ่งจะเป็รากฐานสำคัญในการสร้างความสำเร็จและความยั่งยืนร่วมกันในระยะยาว

โดยในปี 2567 บริษัทได้จัดการมอบทุนการศึกษาในโครงการ Employee Scholarship จำนวน 50 ราย



Employee Child Scholarship

บริษัท ให้ความสำคัญพนักงานทุกคนได้เติบโต ไปพร้อมกับองค์กร ด้วยการสนับสนุนการศึกษาในระดับปริญญาโท

เพื่อช่วยต่อยอดและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยนำความรู้ และแนวคิดใหม่ ๆ กลับมาใช้พัฒนาตนเอง สายอาชีพ และองค์กรต่อไป บริษัท ยังใส่ใจการศึกษาไปถึงบุตรของพนักงานด้วยทุนการศึกษาละ 6,000 บาท

โดยในปี 2567 บริษัทได้จัดการมอบทุนการศึกษาในโครงการ Employee Child Scholarship ทั้งสิ้น 50 รายเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายการศึกษาบุตร และเป็นแรงใจให้กับพนักงานปฏิบัติงานที่อย่างมุ่งมั่น พร้อมเติบโตไปพร้อมกับคุณภาพชีวิตที่ดีบนพื้นที่ต่างๆ ที่เอพี บริษัทเชื่อว่า “การศึกษาเป็นก้าวแรกของเยาวชนที่จะช่วยในการพัฒนาเติบโตไปเป็นบุคลากรที่ดีให้กับประเทศในอนาคต”



ประโยชน์ที่องค์กรได้รับ

สวัสดิการที่ดีช่วยดึงดูด และรักษาพนักงานที่มีคุณภาพได้ยาวนาน

พนักงานเหล่านี้เปรียบเสมือนคลังความรู้มีชีวิตขององค์กร ที่เข้าใจทั้งวัฒนธรรม กระบวนการทำงาน และการพัฒนาขององค์กรอย่างลึกซึ้ง สามารถถ่ายทอดประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีให้กับพนักงานรุ่นใหม่ ช่วยรักษามาตรฐานการทำงานและต่อยอดการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรยังส่งผลให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน การแก้ปัญหา และการพัฒนาวัฒนธรรมที่ตอบโจทยองค์กรอย่างแท้จริง อีกทั้งยังช่วยลดต้นทุนในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรใหม่ สร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการเติบโตอย่างยั่งยืน

พนักงานที่ทำงานมานานกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 108 คน

สแกน QR Code
เพื่อเข้าถึงข้อมูล

ความผูกพัน
ที่พนักงานมีต่อองค์กร



“ สวัสดิการที่ดีดูแลถึงครอบครัว
ทำให้เราสบายใจตอนช่วง covid ”
คุณกรรณิกา แซ่เฮี้ยว (ต่าย)



“ เพราะทำงาน AP มันคงเลยช้อคคอมโด
หรือบ้านเลยตอนมาเริ่มงานที่นี่ ”
คุณศศิธร วรรณไส (ดาว)

สวัสดิการที่ดี ทำให้ได้รับรางวัลองค์กรชั้นนำ และเป็นบริษัทที่คนอยากร่วมงานด้วยมากที่สุด

เอพี ไทยแลนด์ เป็น TOP 5 บริษัท “สวัสดิการที่ดี คนรุ่นใหม่อยากร่วมงานด้วย” เพราะ “ความเป็นที่ที่สุด” ของเรา ไม่ได้มีแค่เรื่อง “ที่อยู่อาศัย” แต่พนักงานของเราทุกคนก็ “ควรได้รับสิ่งที่ดีที่สุด” ตอบแทนเช่นกัน



บริษัทได้มุ่งเน้นให้มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานของออฟฟิศโดยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานบนพื้นฐานของ Outward Mindset ที่ทุกคนเข้าใจซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่ และมีอิสระในการตัดสินใจ ผ่านวิถีการทำงานแบบ Independent Responsible Leaders สนับสนุนให้ทุกคนได้เติบโตอย่างมีศักยภาพ มีทักษะเชิงแรงทั้ง Functional Skills และ Soft Skills ผ่าน AP Academy รวมถึงเทคโนโลยีการเรียนรู้ตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งทั้งหมดนี้บริษัทได้ออกแบบมาเพื่อรับรองการทำงานสำหรับคนรุ่นใหม่

โดยในปี 2567 บริษัท ได้รับเสียงโหวตให้เป็น “บริษัทที่คนอยากร่วมงานด้วยมากที่สุดอันดับ 7” จากผลสำรวจของ QGEN ผลสำรวจนี้สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการสร้างพื้นที่ทำงาน ให้กลายเป็นพื้นที่ชีวิตดี ๆ ให้กับพนักงานคนสำคัญ



การบริหารผลการทำงานของพนักงาน

บริษัท มีการบริหารผลการปฏิบัติงาน (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) ของพนักงานที่มีกระบวนการ และใช้หลักเกณฑ์เดียวกันทั้งกับพนักงานประจำและพนักงานสัญญาจ้างโดยเริ่มจากการวางแผนและวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติงานในช่วงต้นปี (มกราคม - ธันวาคม) ร่วมกับผู้บังคับบัญชา แล้ววางแผนการติดตามผลเพื่อทบทวนเป้าหมายของการดำเนินงาน โดยแบ่งการประเมินออกเป็น HARD SIDE และ SOFT SIDE โดยเป็นการประเมินภาพรวม ของแต่ละส่วนงาน ประเมินภาวะผู้นำ และพฤติกรรมที่คาดหวัง โดยคะแนนการประเมิน จะถูกนำไปพิจารณาอัตราการขึ้นเงินเดือนและอัตราการจ่ายโบนัสตามผลประกอบการประจำปีของบริษัท รวมไปถึงการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้หลักเกณฑ์ในระบบ Key Performance Indicators หรือ KPI ดังนี้ ตัวชี้วัดผลงานระดับองค์กร (Shared KPI) : ผลการระดับองค์กรที่พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมกันโดยใช้ COP ที่องค์กรประเมินผลงานเทียบกับเป้าหมายรวมขององค์กรที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นปี

ตัวชี้วัดผลงานระดับสายงาน
(HARD SIDE : Functional KPI) :
เป้าหมายภาพรวมของฝ่ายงาน หรือส่วนงาน

• ตัวชี้วัดพฤติกรรมแสดงออกที่ทำให้เกิด
ผลงาน (Soft Side) : ชีวดีเรื่องภาวะผู้นำ
และ พฤติกรรมที่คาดหวัง

ทั้งนี้ บริษัทฯ ส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่มีความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วมในความหลากหลายทั้งด้านเพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ และมีอื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การประเมินผล การปฏิบัติงาน โอกาสเติบโต และการกำหนดค่าตอบแทน บริษัทฯ จะพิจารณาจากความรู้ความสามารถตามพฤติกรรมที่คาดหวังของแต่ละ ระดับงานเป็นสำคัญ

การบริหารค่าตอบแทน

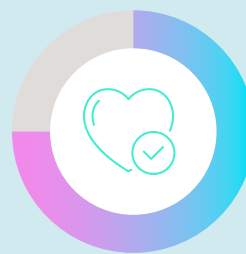
การบริหารค่าตอบแทนพนักงานอย่างเหมาะสมในแต่ละระดับ ก็เป็นอีกส่วนสำคัญในการสร้างความผูกพัน และก้าวสู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง (High-Performance Culture) โดยในแต่ละปีบริษัท ได้ทำการแบบสำรวจค่าตอบแทนและสวัสดิการ มาทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์ค่าตอบแทนให้เหมาะสม อีกทั้งยังคงมี การทบทวนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถบริหาร ค่าตอบแทน ได้สอดคล้องกับแนวโน้มความต้องการของพนักงานรุ่นใหม่ ทั้งนี้จากการสำรวจค่าตอบแทน ส่งผลให้บริษัทฯ มีโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานทุกระดับ ที่สามารถแข่งขันได้ และมีมูลค่าสูงกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำ

การวัดระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

ด้วยบริบทความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้น มี 2 รากฐานสำคัญมาจากความเชื่อมั่นในการพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติจากเหตุอื่นนอกจากผลในการปฏิบัติงานและกระบวนการทำงาน ดังนั้นการพิจารณาอัตราการขึ้นเงินเดือนและอัตราการจ่ายโบนัส (ตามผลประกอบการประจำปีของบริษัท) รวมไปถึงการพิจารณาโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งงานที่เป็นมาตรฐาน และมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร จึงสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการบริหารจัดการด้านแรงงานของบริษัท

ทั้งนี้ บริษัทได้จัดให้มีการทำ AP Employee Satisfaction Survey ทุกปี เพื่อวัดความผูกพัน และประเมินความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยสามารถนำผลที่ได้จากแบบสำรวจมาพัฒนาและส่งเสริมพนักงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจผูกพันต่อองค์กร และทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน พร้อมทุ่มเทพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ และมีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าขององค์กร พร้อมผลักดันและพัฒนาให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ในที่สุด โดยในปี 2567 นี้ ได้มีการตั้งเป้าหมายความพึงพอใจ/ความผูกพันที่มีต่อองค์กรไว้ที่ $\geq 70\%$ โดยผลการสำรวจด้วยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกพบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจ/ความผูกพันที่มีต่อองค์กร 74% โดยมีจำนวนพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 2,839 คน คิดเป็น 84.67% จากจำนวนพนักงานทั้งหมด 3,353 คน เมื่อได้รับผลการสำรวจบริษัทได้ดำเนินการสื่อสารผลการประเมินผ่านช่องทางอีเมล และระบบ Intranet ภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงได้ นอกจากนี้ผลการประเมินความพึงพอใจ ทางบริษัทได้นำเสนอให้คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทราบ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติมให้กับพนักงานในปีต่อไป

● ผลการดำเนินงานพนักงานมีระดับ ความพึงพอใจ/ความผูกพันที่มีต่อองค์กร



ปี 2567
ความพึงพอใจ/
ความผูกพันที่มีต่อองค์กร
74%

โครงการที่ได้จากผลการประเมินความพึงพอใจพนักงานประจำปี

บริษัทมุ่งมั่นในการพัฒนา **สวัสดิการและประสบการณ์การทำงาน** ที่ตอบสนองความต้องการอันหลากหลายของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการสำรวจความพึงพอใจประจำปี เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงลึกและความคิดเห็นจากพนักงานทุกระดับ

จากผลการประเมินความพึงพอใจพนักงานในปี 2566 พบว่า ประเด็นที่ได้รับความสนใจมากที่สุดจากพนักงาน คือเรื่อง “ความชัดเจนด้านทิศทางองค์กร (Clear & Promising Direction)” ซึ่งถือเป็นความต้องการลำดับแรก บริษัทจัดได้จัดกิจกรรม AP Nexterday Talk และล้อมวง Share เพื่อเป็นการสื่อสารทิศทางองค์กรอย่างชัดเจนและทั่วถึงโดยผู้บริหารระดับสูง เป็นผู้ถ่ายทอดโดยตรง ให้พนักงานทุกคนเข้าใจวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และรู้สึกมั่นใจในทิศทางขององค์กร ส่งผลให้ในปี 2567 มีคะแนนความพึงพอใจต่อ “ทิศทางองค์กร” เพิ่มขึ้นจาก 85% เป็น 89% เพิ่มขึ้น 4.71% สะท้อนให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานอย่างเป็นรูปธรรม



รายการ “AP Nexterday Talk” มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการสื่อสารทิศทางองค์กรสร้างความมั่นใจ และมีเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน จำนวนกิจกรรม 2 ครั้ง



ล้อมวง Share ชวนคุยแบบสด ๆ เรื่องการจัดการใจคน การทำงานแบบมืออาชีพ การเติบโต การเป็นหัวหน้าคน ความยุติธรรมในการทำงาน นักแก้ปัญหาที่ดีต้องมีอะไร ได้รับ ความพึงพอใจ 4.98 (คะแนนเต็ม 5) คิดเป็น 99.50% จำนวนกิจกรรม 2 รอบ

ข้อพิพาทด้านแรงงาน

ในปี 2567 บริษัทไม่มีเรื่องพิพาทด้านแรงงานที่ก่อให้เกิดความเสียหายกับบริษัท โดยมีรายละเอียดดังนี้ นอกจากนี้ บริษัทยังมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนให้เกิดการปรับปรุงและอยู่ร่วมกันภายในบริษัทอย่างมีความสุข พร้อมทั้งองค์กรสามารถพัฒนาเป็นองค์กรในฝันของพนักงานทุกคน โดยได้เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นผ่าน Line OA, Google Form, AP Engagement Survey, Whistle Blow, Email, AP Care, IT Helpdesk เพื่อใช้ในการรับฟังความเห็นในประเด็นต่าง ๆ กับพนักงาน โดยการจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อให้ง่ายต่อการคัดแยกข้อร้องเรียนต่าง ๆ มีประสิทธิภาพสูงสุด

การคัดกรอง
และจัดลำดับ
ความสำคัญ

การส่งต่อไปยัง
ผู้รับผิดชอบ
ที่เหมาะสม

ระยะเวลา
การตอบสนอง
ที่กำหนดไว้ชัดเจน

ขั้นตอน
การสืบสวน
และหาข้อเท็จจริง

กระบวนการ
ติดตามผล

● ผลการดำเนินงานด้านข้อพิพาทด้านแรงงานที่ก่อให้เกิดความเสียหายกับบริษัท

เพื่อให้มั่นใจว่า บริษัท ยังคงยึดมั่นในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน บริษัท จึงกำหนดเป้าหมายไว้ติดตามผลในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนต่อไปนี้

บริษัททั้งหมด	จำนวน เรื่องที่เกิดขึ้นในปี 2567
บริษัท กรุงเทพ ซิตีสมาร์ก จำกัด	0 เรื่อง
บริษัท เดอะแวลู พร็อพเพอร์ตี้ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด	0 เรื่อง
บริษัท สมาร์ท เซอร์วิส แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด	0 เรื่อง
บริษัท เอเชียน พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด	0 เรื่อง
บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด มหาชน	0 เรื่อง
บริษัท เอสคิวอี คอนสตรัคชั่น จำกัด	0 เรื่อง



ข้อพิพาทด้านแรงงาน
0 เรื่อง

การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน



GRI : GRI 404

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)



“พนักงาน” ยังคงเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร แต่สภาพแวดล้อมทางธุรกิจในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากหลายปัจจัย เช่น เทคโนโลยี AI และระบบอัตโนมัติที่เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ด้วยภาวะเศรษฐกิจที่มีความผันผวนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภค สิ่งเหล่านี้ทำให้แนวคิดเกี่ยวกับ “พนักงานคือทรัพยากรสำคัญ” พนักงานต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และพนักงานได้เป็นปัจจัยหลักที่ช่วยในการคิดวิเคราะห์ วางกลยุทธ์ และสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล การแก้ปัญหาเชิงซับซ้อน และความสามารถในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยี

ในปี 2567 แรงงานไทยให้ความสำคัญเรื่องความยืดหยุ่นในการทำงาน และโอกาสการเติบโตด้านหน้าที่การงานรวมถึงพ้อ ๆ กับค่าตอบแทน ส่งผลให้องค์กรต้องปรับตัวด้วยการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตพนักงาน และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาให้พนักงานอย่างเต็มระบบ พร้อมรับมือกับการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ ทำให้องค์กรต้องเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานผ่านเทคโนโลยี ส่งเสริม Reskilling และ Upskilling เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งองค์กรที่สามารถปรับตัวและสร้างวัฒนธรรมที่เหมาะสมได้เร็ว และมั่นคงนั้น ก็จะสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืนในอนาคต

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพพนักงานให้ครอบคลุมทุกมิติ โดยกำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว พร้อมทั้งจัดหาเครื่องมือที่ช่วยเสริมประสิทธิภาพการทำงานและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างเท่าเทียม โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติให้ครอบคลุมทั้งพนักงานในองค์กร ผู้รับเหมา นักศึกษา และผู้พิการ ผ่านหลักการเรียนรู้ใหม่ (Re-Learn) การพัฒนากะใหม่ (Re-Skill) และการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง (Resilience) โดยแนวทางดังกล่าวถูกนำไปปฏิบัติผ่านการพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ AP Plearn โดยจัดอบรมสัมมนาภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการสนับสนุนทางการเงินเพื่อการศึกษา เพื่อยกระดับความพร้อมของพนักงานให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้มีบุคลากรภายนอกที่มีศักยภาพเข้ามามีส่วนร่วมในการอบรมพัฒนาพนักงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง และต่อยอดสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันและขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

เป้าหมายการดำเนินงาน

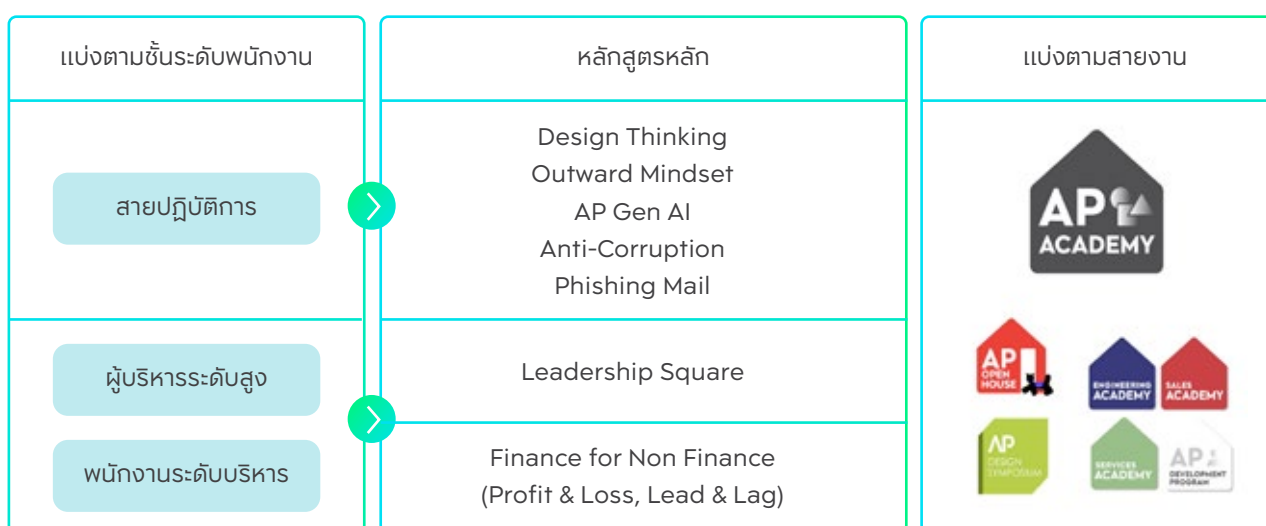
เป้าหมายการดำเนินงาน	เป้าหมายระยะสั้น ปี 2567	เป้าหมายระยะยาว ปี 2572
มุ่งเน้นเพิ่มจำนวนชั่วโมงฝึกอบรมให้กับพนักงานทุกคนอย่างต่อเนื่อง (รูปแบบออนไลน์และออฟไลน์)	เพิ่มขึ้น 5% ต่อ 2 ปี (ปีฐาน 2566)	มีชั่วโมงการอบรมไม่ต่ำกว่า 25 ชั่วโมงต่อคน ต่อปี
พนักงานที่เข้าใหม่จะต้องผ่านการอบรมหลักสูตร Onboarding – Functional ขึ้นพื้นฐาน	มากกว่า 90%	มากกว่า 90%
หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพ AP Academy ได้รับคะแนนความพึงพอใจในระดับดีเยี่ยมจากผู้เข้าร่วมทุกคน ต่อเนื่องทุกปี	มากกว่า 90%	มากกว่า 90%
มุ่งเน้นพัฒนาพนักงานระดับบริหารขึ้นไป ให้ได้รับการพัฒนากะเชิงลึกด้าน Outward Mindset และ Design Thinking และสามารถประยุกต์ใช้กับการทำงานครบทุกคน	มากกว่า 90%	มากกว่า 90%



แนวทาง การจัดการ

บริษัท ได้มองเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ในยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเสริมสร้างความรู้และทักษะให้กับพนักงานทุกระดับจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง องค์กรชั้นนำจึงให้ความสำคัญกับการออกแบบหลักสูตรการอบรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในแต่ละระดับตำแหน่ง หรือตามแนวโน้มทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป (Training needs analysis metric)

การแบ่งสายงานการอบรมตามระดับชั้นไม่เพียงแต่ช่วยให้พนักงานได้รับการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการในตำแหน่งงานเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน โดยแต่ละระดับจะได้รับการออกแบบหลักสูตรที่เน้นทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและการเติบโตในสายงาน ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการไปจนถึงระดับผู้บริหารระดับสูง โดยมีหลักสูตรพื้นฐานสำหรับพนักงานใหม่ ที่ต้องผ่านการเรียนการสอน ไม่ว่าจะเป็นในด้านของการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กร ขึ้นพื้นฐาน ระเบียบข้อบังคับภายในองค์กร จรรยาบรรณธุรกิจ นโยบายต่าง ๆ รวมไปถึงหลักสูตรอบรมที่เปิดให้พนักงานในสายงานต่างๆ เข้าร่วมอบรมผ่าน AP Academy



เพื่อให้การขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2567 บริษัท มุ่งเน้นขับเคลื่อนกลยุทธ์ **'Everything Digital'** เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ Digital Transformation อย่างเต็มรูปแบบ ยกกระดับประสิทธิภาพการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และไอที ต่อยอดความสามารถทางดิจิทัลและไอทีให้ทำงานได้เร็วและดีขึ้นกว่าเดิม ผ่าน 3 แกนหลักสำคัญ



AI AWARENESS



หลักสูตร "AI เพื่อนคู่หูแห่งอนาคต"

เป็นการเตรียมความพร้อมให้ชาวเอพี มี AI ใช้เป็นเพื่อนคู่คิด ผ่านหลักสูตรออนไลน์บน AP Plearn

"AI ไม่ใช่เพียงเทคโนโลยีที่มาแทนที่มนุษย์ แต่เป็นเพื่อนร่วมเดินทางที่จะเสริมศักยภาพการทำงานของเรให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้นเปรียบเสมือนผู้ช่วยอัจฉริยะที่เข้าใจและตอบโจทย์ความต้องการได้อย่างแม่นยำ ช่วยลดเวลาในงานประจำที่ซ้ำซ้อน เพื่อให้เรามีเวลาสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่ามากขึ้น ด้วยความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกันแบบเพื่อนคู่หู AI จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน เพิ่มความคิดสร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้เราได้ใช้ศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อสังคม นำพาองค์กรและทุกคนก้าวสู่อนาคตที่สดใสไปด้วยกัน" และเพื่อให้พนักงานได้เข้าใจและเข้าถึงการมี AI ผู้ช่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัท จึงจัดหลักสูตร "AI เพื่อนคู่หูแห่งอนาคต" ให้พนักงานเข้าร่วมอบรม โดยมีพนักงานเข้าร่วมทั้งหมด 2,532 คน คิดเป็น 82% ของพนักงานทั้งหมด

AI EMPOWER YOU WORK

งาน AI Talk

เพื่อให้พนักงานเข้าใจ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกเทคโนโลยี และมองเห็นโอกาสในการนำ AI มาใช้เป็นผู้ช่วยในการทำงานผ่าน GEMINI



แนวทางการประยุกต์ใช้ AI ในการทำงาน เพื่อให้ชาว AP พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเติบโตไปด้วยกันสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ในข้อ 3 ที่พูดถึง Everything Digital ของเรา ที่มุ่งยกระดับการทำงานทุกมิติสู่ระบบดิจิทัล ทั้งด้านลูกค้า พาร์ทเนอร์ และพนักงาน ภายในงานได้แชร์กรณีตัวอย่าง ของการนำ AI มาปรับใช้จริงในหลากหลายรูปแบบ พร้อมเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เรียนรู้และพัฒนาสเกลใหม่ๆ แบบไม่มีขีดจำกัด อัดแน่นด้วยเคสจริง เทรนด์ที่เกิดขึ้น



"เพราะเราเชื่อว่าการเติบโตที่ยั่งยืนต้องเริ่มจากการพัฒนา ศักยภาพของทุกคน AP พร้อมสนับสนุนให้คุณก้าวไปข้างหน้า"

"We are building empowering things,
and we need your talent"

AI USE CARE

เปิดตัว "KATTY AI"



เพื่อนคู่คิดสำหรับพนักงานขาย ที่ทีม IT & Academy ช่วยกันพัฒนาขึ้นเพื่อตอบสนองภัยเกี่ยวกับงานขาย โดยใน Phase แรกเน้นไปที่เรื่องงานเอกสาร งานระบบ ความรู้สินค้า แบบบ้าน Function ฯลฯ และเรื่องเล่าของชาว AP จากหลากหลายสายงานที่ใช้ AI ช่วยในการทำงาน

"KATTY AI" พัฒนาขึ้นเพื่อตอบสนองภัยเกี่ยวกับงานขาย ไม่เพียงช่วยจัดการข้อมูลลูกค้าอย่างเป็นระบบ แต่ยังวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเชิงลึก เพื่อช่วยให้ทีมขายตัดสินใจได้อย่างแม่นยำและรวดเร็ว พร้อมนำเสนอโซลูชันที่ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าแต่ละรายได้ พร้อมด้วยการสื่อสารที่เป็นมิตรของ KATTY จึงสร้างประสบการณ์การใช้งานที่ราบรื่น และน่าประทับใจ ด้วยการตอบสนองที่รวดเร็วและแม่นยำ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่พลาดทุกโอกาสทางธุรกิจ

นอกจากนี้ Katty ยังทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยส่วนตัว คอยให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการขายที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ พร้อมทั้งสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของทีมขาย อย่างต่อเนื่อง ผ่านการนำเสนอข้อมูล Insights และแนวทางการพัฒนาที่เป็นประโยชน์

KATTY จึงไม่ใช่แค่ระบบจัดการข้อมูล แต่เป็นพาร์ตเนอร์ที่พร้อมเติบโตไปพร้อมกับทีมขาย สร้างความสำเร็จร่วมกันอย่างยั่งยืน ด้วยการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีที่ทันสมัยและการดูแลที่ใส่ใจในทุกรายละเอียด

ในปี 2567 บริษัท ได้ยกระดับการพัฒนาบุคลากรอีกขั้น ด้วยการทบทวนการเก็บข้อมูลและพัฒนาหลักสูตรให้เข้าถึงง่ายขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้าน Digital Marketing ที่เราได้จัดหลักสูตรแบบครบเครื่อง ครอบคลุมทุกเทรนด์ และอัปเดตล่าสุด เพื่อให้พนักงานนำไปปรับใช้ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น Digital Trends & Platforms ที่ติดตามความเคลื่อนไหว และแพลตฟอร์มใหม่ๆ ในโลกดิจิทัล Data Analytics & Dashboard ที่เจาะลึกการวิเคราะห์ข้อมูลและการสร้างแดชบอร์ด Digital Branding ที่อัปเดตกลยุทธ์การสร้างแบรนด์ในยุคดิจิทัล และ Content & Media Tactics ที่มุ่งเน้นแนวทางการสร้างคอนเทนต์และการใช้สื่อที่ตรงกลุ่มเป้าหมาย

การเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ให้กับพนักงานในองค์กรนั้น ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินงานในธุรกิจ เพื่อให้เห็นถึงการมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพพนักงานอย่างต่อเนื่อง บริษัท จึงได้**กำหนดเป้าหมายให้พนักงานทุกคนมีชั่วโมงการอบรมไม่ต่ำกว่า 16 ชั่วโมง และเพิ่มขึ้น 5% ต่อ 2 ปี** ซึ่งในปี 2567 ได้มีการทบทวนการเก็บข้อมูล และพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้พนักงานได้เข้าถึงง่ายขึ้นต่อเนื่อง โดยผลการดำเนินงานดังนี้

ผลการดำเนินงาน	ปี 2567
จำนวนชั่วโมงอบรมความรู้เฉลี่ยของพนักงาน (รวมแบบออนไลน์ และออฟไลน์)	ชั่วโมงรวม 76,351 ชั่วโมง 23 ชั่วโมง/คน/ปี
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน* (หน่วย : บาท)	13,991,293.59 บาท

บริษัท สามารถลดต้นทุนการฝึกอบรมลงถึง 13.24% เมื่อเทียบกับปี 2567 ซึ่งแม้ทางบริษัท จะใช้งบประมาณในการพัฒนาศักยภาพพนักงานลดลง แต่บริษัทยังคงรักษาประสิทธิภาพ และคุณภาพการพัฒนาบุคลากรไว้ได้เป็นอย่างดี เห็นได้จากชั่วโมงการอบรมของพนักงาน โดยเฉลี่ยในปี 2567 มีอัตราเพิ่มขึ้น 12.63% จาก 20.42 ชั่วโมง/คน/ปี เป็น 23 ชั่วโมง/คน/ปี ซึ่งตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เห็นได้ว่าการปรับลดค่าใช้จ่ายลงนั้น ไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญ แต่ยังทำให้พนักงานเข้าถึงความสำคัญของการอบรมความรู้ และนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ส่งผลดีต่อความน่าเชื่อถือขององค์กรในระยะยาว และแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่ติดตามหลักธรรมาภิบาล และวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

การพัฒนาศักยภาพพนักงาน

บริษัท ยังมุ่งมั่นและปลูกฝังสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่องภายใต้จุดมุ่งหมาย คือ “Empower Living ชีวิตดี ๆ ที่เลือกเอง” ได้โดยเน้นเสริมสร้างทักษะรอบด้าน ให้กับพนักงานเพื่อพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

AP ACADEMY



“AP ACADEMY” เป็นสถาบันเพื่อการเรียนรู้ครบวงจรด้านอสังหาริมทรัพย์แห่งแรกของเมืองไทยที่มีหลักสูตรครอบคลุมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์อย่างครบวงจร ตั้งแต่การออกแบบ การก่อสร้าง การซ่อมบำรุง การซื้อขาย ไปจนถึงการบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ อีกทั้งในปีที่ผ่านมายังเน้นเสริมศักยภาพพนักงานทุกระดับในเรื่องทักษะการเป็นผู้นำ Leadership และทักษะ Soft Skill ที่สำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงานในยุคนี้ ภายใต้ เอพี อะคาเดมี่ (AP Academy) ที่มีโครงสร้างหลัก 2 แกนหลัก ได้แก่ พัฒนาบุคคลภายนอก โดยมี เอพี โอเพ่นเฮาส์ (AP Open House) (แสดงข้อมูลอยู่ในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน) AP Symposium หรือ Public Course Training และการพัฒนาพนักงานภายในองค์กร โดยมี เอพี พร็อพเพอร์ตี้สคูล (AP Property School)



1. AP Open House (เอพี โอเพ่นเฮ้าส์)*



“AP Open House” มีเป้าหมายในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และเปิดโอกาสในการฝึกฝน ความคิดและทักษะให้กับนิสิตนักศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ชีวิตการทำงานหลังจากสำเร็จ การศึกษาเพราะบริษัทตระหนักดีว่าการได้เรียนรู้จากการทำงานในสถานที่ และสถานการณ์จริงนั้น จะ เสริมสร้างทักษะที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมอาชีพการทำงานหลังสำเร็จการศึกษาของนิสิตนักศึกษา ที่เข้าโครงการได้อย่างดี เจกเช่นระบบการศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้วที่จะให้ความสำคัญกับการให้ผู้เรียน ได้รับประสบการณ์จริงในการทำงาน นอกเหนือจากการเรียนรู้เชิงทฤษฎี

บริษัททำการประชาสัมพันธ์โครงการในหลากหลายรูปแบบเพื่อให้เข้าถึงนิสิตนักศึกษาในทุกมหาวิทยาลัย ทั่วประเทศได้มากที่สุด อาทิ โซเชียลมีเดีย สื่อประชาสัมพันธ์ในมหาวิทยาลัย รวมถึงการทำ Road Show เข้าไปแนะนำโครงการและให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานในสายอาชีพวิศวกรรมโยธา รื้ออบภาพรวมธุรกิจ สร้างได้ขายเป็น ตั้งแต่ต้นจนจบโครงการ ได้เรียนรู้งานด้านอสังหาริมทรัพย์ในทุกกระบวนการธุรกิจ ทั้งการออกแบบ การตลาด และการขาย ให้เข้าใจภาพรวมธุรกิจแบบครบองค์ พร้อมทำความเข้าใจและค้นหา ความต้องการของลูกค้าจริง นำมาคิดแผนการตลาด ตลอดจนการเสนอขายอย่างสร้างสรรค์ ทำให้ลูกค้า สามารถเข้าถึงคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุด อย่างนักพัฒนาอสังหาริมทรัพย์มืออาชีพ โดยแบ่งเป็น 2 โปรแกรม CIVIL ENGINEERING และ DESIGN FOR LIVING



CIVIL ENGINEERING

เรียนรู้กระบวนการด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัย ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบโครงการ รวมถึงทักษะต่าง ๆ รอบด้าน ที่จะทำให้องค์กร ได้เป็นมากกว่าวิศวกร

พร้อมนำความรู้จากทฤษฎีที่ได้มาลงมือปฏิบัติจริง ภายใต้ Project จริงโดยมีผู้เชี่ยวชาญมากด้วย ประสบการณ์ คอยดูแลและให้คำปรึกษาอย่าง ใกล้ชิดพร้อมโอกาสศึกษามาตรฐานการควบคุม งานก่อสร้างแบบวิศวกรรมมืออาชีพตัวจริง ได้เรียนรู้วิถีการทำงานในแบบเอพี



DESIGN FOR LIVING

เรียนรู้ภาพรวมของธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ตั้งแต่ต้นจนจบ และเข้าใจความต้องการที่ซ่อนอยู่ ของผู้บริโภคในยุคของการเปลี่ยนแปลง อย่างแท้จริง

ผ่าน Design Thinking ซึ่งเป็นกระบวนการ คิดเชิงออกแบบ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนา แนวคิดใหม่ ๆ โดยมีโค้ชผู้เชี่ยวชาญพร้อมดูแล และให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด เพื่อเติมเต็มศักยภาพ การเป็นนักคิด นักออกแบบอย่างมืออาชีพ พร้อม ได้ฝึกประสบการณ์จากการลงมือทำจริง



สแกน QR Code เพื่อเข้าถึงข้อมูล

ข้อมูล AP Open House เพิ่มเติม โดยข้อมูล จะแสดงอยู่ในเรื่องการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาชุมชน และสังคมอย่างยั่งยืน



2. AP Public Course Training หรือ AP Symposium



เปิดพื้นที่แห่งการเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์แบบไร้ขีดจำกัด มุ่งสร้างแรงบันดาลใจผ่านความรู้ด้านอสังหาริมทรัพย์แบบครบวงจร ทั้งการก่อสร้าง การออกแบบ การขาย และการบริการ พร้อมเปิดโอกาสให้ทุกคน ไม่ว่าจะเป็นนักเรียน นักศึกษา ผู้ประกอบการ หรือผู้ที่สนใจ ได้เรียนรู้และแลกเปลี่ยนมุมมองกับวิทยากรระดับประเทศและระดับโลก ในรูปแบบคอร์สเรียนฟรี ไม่มีค่าใช้จ่าย" โดยในปี 2567 ที่ผ่านมาทงบริษัทได้จัดให้มี AP Public Course Training ทั้งหมด 2 งาน



มีผู้สนใจเข้าร่วมงาน
อบรม ทั้งสิ้น
340 คน



โดยได้รับการประเมิน
ความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์
"ดีมาก"

พื้นฐานงานระบบวิศวกรรมอาคาร

วันที่ 22 มิถุนายน 2567 เป็นโครงการอบรมเพื่อบุคคลในสายงานงานบริหารจัดการอาคารสูงและช่าง ที่ต้องการเพิ่มเติมความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านงานระบบวิศวกรรมอาคาร โดยมีผู้เชี่ยวชาญในสายงานระบบวิศวกรรมอาคารจาก AP Academy เป็นผู้ดำเนินการสอน มีผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 300 คน

การพัฒนาโครงการอสังหาฯ และการจัดการชุมชน

วันที่ 9 ตุลาคม 2567 เป็นโครงการอบรมเพื่อบุคคลในสายวิชาชีพด้านสถาปัตยกรรม ได้เรียนรู้กระบวนการพัฒนาอสังหาฯ และการจัดการชุมชน โดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านสถาปัตยกรรมจากบริษัท เอพี ไทยแลนด์เป็นผู้ดำเนินการสอน มีผู้เข้าร่วมอบรมทั้งหมดจำนวน 40 คน

3. เอพี พร็อพเพอร์ตี้ สคูล (AP Property School)



โครงการเอพี พร็อพเพอร์ตี้ สคูล เปรียบเสมือนเป็นโรงเรียนสำหรับพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการทำงาน ให้แก่บุคลากรภายในของบริษัท เพราะเรายึดมั่นในหลักการที่ว่า การจะสร้างบ้านที่ดีได้ คนสร้างจะต้องมีคุณภาพก่อน โดยหลักสูตรต่างๆ ได้รับการออกแบบให้ครอบคลุมตั้งแต่ชุด Mindset เพราะเป็นรากฐานสำคัญในการปฏิบัติงานทุกระดับ ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานของ AP (Fundamental) การพัฒนาทักษะความรู้เฉพาะสายงาน (Functional) ความเป็นผู้นำ (Leadership) และด้านนวัตกรรมเทคโนโลยี (Innovation & Technology)



โดยในแต่ละหลักสูตร มีกิจกรรมดังนี้

1. หลักสูตรการบริหารงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง (Engineering Curriculum)



มุ่งเน้นเสริมสร้างความรู้หลักของการบริหารโครงการในส่วนของเวลา ต้นทุน และคุณภาพตลอดช่วงระยะเวลาของการก่อสร้างจนถึงส่งมอบให้ลูกค้า และทราบถึงกิจกรรมในการดำเนินงานเริ่มตั้งแต่การได้มาซึ่งที่ดิน ไปจนถึงปิดโครงการ โดยจะเน้นการบริหารตามหลักการและมาตรฐานคุณภาพของเอพีรวมถึงข้อกำหนดกฎหมาย ด้านสิ่งแวดล้อม และการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อด้านสิ่งแวดล้อม ผ่านบุคลากรที่ได้รับฝึกอบรม มาเป็นอย่างดีในทุกภาคส่วน อาทิเช่น วิศวกร คนงาน ผู้รับเหมา เป็นต้น และในปีที่ผ่านมาได้ขยายหลักสูตรรองรับ เรื่องงานซ่อมบำรุง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในบริการหลังการขายที่เอพีมีให้กับลูกค้า เช่น

หลักสูตรพัฒนาให้กับพนักงานในองค์กร

เพื่อถ่ายทอดมาตรฐานการทำงานด้านวิศวกรรม และการเตรียมงาน ตรวจสอบงานที่ถูกต้อง ลดความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ยกระดับคุณภาพงานก่อสร้าง เช่น การป้องกันปัญหาการรั่วซึมสำหรับบ้านที่ส่งมอบให้ลูกค้า โดยจะเห็นได้จาก อัตราการน้ำรั่วลดลงตามลำดับ

• อัตราน้ำรั่ว

2565 5.8%

2566 4.20%

2567 1.70%

เครื่องมือการเรียนรู้ที่มอบให้ผู้รับเหมา

สร้างแหล่งการเรียนรู้ให้แก่ผู้รับเหมา ลงลึกไปถึง คนงานที่เป็นต่างชาติ เช่น พม่า กัมพูชา โดยจัดทำ เนื้อหาการเรียนรู้ในการทำงานตามมาตรฐาน โดยมี ทั้ง Content ภาษา ไทย พม่า กัมพูชา เพื่อให้ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้โดยไม่มีอุปสรรค และเข้าใจมากขึ้น โดยมีทั้งหมด 17 Content

- หมวดงานก่อนปิดแผ่นพื้น
- หมวดงานก่อนฉาบ
- หมวดงานก่อนปิดฝ้า
- หมวดงาน End Product



โดยในงานนี้ มีบริษัทเข้าร่วม ทั้งหมด 77 บริษัท จำนวน

136 คน



2 หลักสูตรการบริหารงานขายและบริการ (Sales Curriculum)



เตรียมความพร้อมในการทำงานให้กับพนักงานขาย (Living Consultant) เริ่มจากการปรับบุคลิกภาพ อบรม การต้อนรับให้ได้ตามมาตรฐานของเอพี เน้นหลักการค้นหาความต้องการลูกค้าผ่านการใช้ Empathy Mindset ที่จะหาและเข้าใจ Unmet Needs ของลูกค้า รวมถึงการนำเสนอแบบมืออาชีพ ตอบข้อซักถามตรงประเด็น และตรงตามความต้องการของลูกค้า ทั้งยังมีเทคนิคการตอบข้อโต้แย้ง การโน้มน้าว การปิดการขายได้สำเร็จ รวมถึงการพัฒนาความรู้ด้านสินเชื่อ ออกรายงานระบบ CRM การใช้สื่อ Social Media ในการนำเสนอ พุดคุย ปิดการขายและทักษะอื่นที่จำเป็นไปพร้อม ๆ กัน ภายใต้ภารกิจในการส่งมอบที่อยู่อาศัยที่ดีที่สุดและตรง ความต้องการที่สุดให้กับลูกค้าของเรา

Trusted Advisor for Real Estate Business

มุ่งยกระดับมาตรฐานการให้บริการสู่ความเป็นเลิศ ผ่านการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานอย่างเป็นระบบ ด้วยโครงสร้างการเรียนรู้ที่ออกแบบมุ่งยกระดับ มาตรฐานการให้บริการสู่ความเป็นเลิศ ผ่านการพัฒนาบุคลากรหน่วยงาน อย่างเป็นระบบ ด้วยโครงสร้างการเรียนรู้ที่ออกแบบโดยใช้หลักเข้าใจ Customer Journey รวมถึง Life Style ที่แตกต่างของลูกค้าแต่ละแบบ สร้างเป็นเนื้อหาสำคัญ 2 แกนคือ Trusted Advisor การเป็นที่ปรึกษา ที่น่าเชื่อถือและลูกค้าไว้วางใจ และใช้เทคนิค 3C ที่พัฒนากิจกรรมการขายบริการ แบบองค์รวม และนี่คือตัวอย่างหลักสูตรหนึ่ง ที่ทำให้ พนักงานขาย (Living Consultant) ของเรามีความน่าเชื่อถือในฐานะ **“ที่ปรึกษามืออาชีพ”**



3. หลักสูตรการบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ (Property Management Curriculum)



พัฒนาศักยภาพของทีมบริหารจัดการอาคารชุด และหมู่บ้านจัดสรร จะได้รับความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ สิ้นทรัพย์ตั้งแต่เปิดโครงการ จนถึงการส่งมอบสาธารณูปโภค โดยเน้นการบริหารจัดการที่มีมาตรฐานการปฏิบัติ งานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นมาตรฐานขององค์กร ด้วยบุคลากรที่มีคุณภาพ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย Application : SMART World ทางเลือกที่อยากให้ลูกค้าทุกคนมีชีวิต ในบ้านที่สะดวกยิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าในทุกมิติ

หลักสูตร “สร้างผู้จัดการสู่นักบริหารมืออาชีพ Super VM, BM”

เพื่อพัฒนาผู้จัดการหมู่บ้านและผู้จัดการอาคารให้มีความรู้ความเข้าใจ ในมิติของหัวหน้างานกับการบริหารจัดการทีม โดยเนื้อหาหลักสูตร มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะสำคัญในการเป็นหัวหน้างาน ทั้งด้านการบริหาร ปฏิกริยาสัมพันธ์ การตั้งเป้าหมายและบริหารผลงานทีม การสอนงาน สร้างคน และการโน้มน้าวใจ

โดยมีผู้เข้าร่วมอบรมถึง 424 คน คิดเป็น 98% และได้รับความพึงพอใจ จากผู้เข้าร่วมที่สูงถึง 97% แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของหลักสูตร ในการตอบโจทย์การพัฒนาศักยภาพผู้นำในการบริหารจัดการทีม อย่างมืออาชีพ



4. หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Development Program Curriculum)



พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของพนักงานในองค์กร ให้สามารถดึงศักยภาพของตัวเองมาใช้ได้อย่างสูงสุดในการทำงานให้สำเร็จ โดยหลักสูตรจะปูพื้นฐานที่สำคัญในการทำงานในองค์กร ตั้งแต่ชุด Mindset การเป็นผู้นำ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การวางแผนการทำงานของตนเอง และ กับทีมงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ เน้นมองถึงเป้าหมายรวมของทีมเป็นสำคัญ ทุกคนต่างต้องปรับตัวเข้าหากันเพื่อทำให้งานสำเร็จลุล่วง รวมถึงเปิดมุมมองด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการทำงานแบบ AP Culture เพื่อที่จะสร้างสรรค์และเริ่มลงมือทำอะไรใหม่ๆ ให้กับพนักงานทุกระดับซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรจะสอดคล้องไปกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรในแต่ละปี

1) การส่งพนักงานเข้ารับการอบรมภายนอกองค์กร (Public Course Training)

การส่งพนักงานไปอบรมนอกบริษัทไม่ใช่แค่การเพิ่มพูนความรู้ส่วนบุคคล แต่เป็นการลงทุนที่ช่วยให้องค์กรเติบโตอย่างมั่นคง เมื่อพนักงานมีความรู้ที่ทันสมัยและแนวคิดที่ก้าวหน้า องค์กรก็จะมีศักยภาพในการแข่งขันและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ได้อย่างต่อเนื่องซึ่งถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญด้านหนึ่ง พร้อมทั้งทำให้พนักงานฝึกฝนอยู่เสมอ โดยในปี 2567 บริษัทได้สนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรมความรู้กับภายนอกผ่านช่องทางต่าง ๆ รวม 80 หลักสูตร

● ผลการดำเนินงาน

ประเภทหลักสูตร	ปี 2567
จำนวนหลักสูตรภายนอก	80 หลักสูตร
งบประมาณ	837,213.16 บาท



จำนวนหลักสูตร
ภายนอก
80 หลักสูตร



งบประมาณ
837,213.16 บาท

2) พัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร (In House)

การพัฒนาศักยภาพพนักงานช่วยเสริมสร้าง ความแข็งแกร่งขององค์กร โดยบริษัท ได้ให้ความสำคัญและสนับสนุนการฝึกอบรมพนักงาน ทั้งด้านผลิตภาพ นวัตกรรม เพื่อรองรับธุรกิจในระยะยาว และช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งขององค์กรได้เป็นอย่างดี โดยในปี 2567 บริษัท ได้จัดทำหลักสูตรภายในองค์กรรวมทั้งหมด 130 หลักสูตร ซึ่งได้แบ่งเป็น หลักสูตรแบบ Classroom, Workshop และแบบ Virtual Classroom และหลักสูตรแบบการเรียนรู้แบบออนไลน์ แพลตฟอร์ม “AP PLEARN”

● ผลการดำเนินงาน

ประเภทหลักสูตร	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
จำนวนหลักสูตรภายใน	-	149 หลักสูตร	130 หลักสูตร



● ON CLASS

หลักสูตรแบบ Classroom, Workshop และแบบ Virtual Classroom

ปี 2567 ที่ผ่านมามีพนักงานเข้ารับการอบรม และสำเร็จในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้ง Classroom, Workshop (แบบ Face to Face และแบบ Virtual Classroom) รวมถึงหลักสูตร Online เป็นจำนวนผู้เข้าร่วม 4,489 คน* เป็นเงิน 11,455,351.59 บาท* และผลการทดสอบความรู้ความสามารถของผู้เข้าอบรม ได้ผลออกมาเป็นที่น่าสนใจและจากการสำรวจความคิดเห็น พบว่าผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปพัฒนางานของตนได้เป็นอย่างดี

หลักสูตร เอพี พร็อพเพอร์ตี้ สคูล และ Development Program แบบ Classroom, Workshop และ แบบ Virtual Classroom	จำนวนครั้ง ของหลักสูตร	จำนวน ผู้เข้าร่วม
1. หลักสูตรการบริหารงานขายและบริการ (Sales Curriculum)	183	518
2. หลักสูตรการบริหารงานก่อสร้าง สิ่งแวดล้อม และการซ่อมบำรุง (Engineering Curriculum)	21	380
3. หลักสูตรการบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ (Property Management Curriculum)	294	1,172
4. หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Development Program Curriculum)	102	2,419
รวม	579	4,489

(*นับตามรายวิชาที่เปิดสอน โดยพนักงาน 1 คนสามารถเรียนได้มากกว่า 1 หลักสูตร)



มีจำนวนผู้เข้าอบรม
รวมทั้งสิ้น
4,489 คน



คิดเป็นมูลค่า
11,455,351.59 บาท



● ONLINE

หลักสูตรแบบการเรียนรู้แบบออนไลน์ แพลตฟอร์ม “AP PLEARN”

แพลตฟอร์มการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรของ AP สามารถเรียนรู้ได้อย่างไร้ขีดจำกัด ทุกที่ ทุกเวลา โดยมีหลักสูตรที่หลากหลายจาก AP Academy รวมถึงหลักสูตรชั้นนำจากแหล่งอื่น ๆ ในปีที่ผ่านมา AP Plearn มีจำนวนผู้เข้าร่วมอบรมทั้งสิ้น 4,438 คน คิดเป็นมูลค่า 2,535,942 บาท พร้อมหลักสูตรออนไลน์ที่ครอบคลุม 4 กลุ่มหลักสูตรหลัก

	หลักสูตรแบบการเรียนรู้แบบออนไลน์ แพลตฟอร์ม “AP PLEARN”	จำนวนครั้ง ของหลักสูตร	จำนวน ผู้เข้าร่วม
1.	หลักสูตรการบริหารงานขายและบริการ (Sales Curriculum)	107	378
2.	หลักสูตรการบริหารงานก่อสร้าง สิ่งแวดล้อม และการซ่อมบำรุง (Engineering Curriculum)	24	35
3.	หลักสูตรการบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ (Property Management Curriculum)	69	633
4.	หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Development Program Curriculum)	306	3,392
รวม		506	4,438

(*นับตามรายวิชาที่เปิดสอน โดยพนักงาน 1 คนสามารถเรียนได้มากกว่า 1 หลักสูตร)



มีจำนวนผู้เข้าอบรม
รวมทั้งสิ้น

4,438 คน



คิดเป็นมูลค่า

2,535,942 บาท

การอบรมให้กับพนักงานใหม่

เพื่อให้พนักงานใหม่รับทราบถึงวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงนำไปใช้เป็นแกนหลักในการทำงาน ด้วยความเชื่อว่าการเริ่มต้นที่ดีคือรากฐานของความสำเร็จ AP ได้ออกแบบการปฐมนิเทศ AP Welcome Home 2024 ขึ้นด้วยความใส่ใจในทุกรายละเอียด เพื่อต้อนรับสมาชิกใหม่ของครอบครัว AP ให้ได้เรียนรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร และนโยบายสำคัญต่างๆ ผ่านหลักสูตรที่คัดสรรมาอย่างพิถีพิถัน

ในปี 2567 มีพนักงานใหม่จากบริษัทเอฟพีและบริษัทในเครือเข้าร่วมทั้งหมด 1,157 คน โดย 91% ของผู้เข้าร่วมสามารถเรียนรู้ผ่านหลักสูตรบังคับได้อย่างครบถ้วน จัดอบรมทั้งหมด 24 ครั้ง มีระดับความพึงพอใจสูงถึง 97% แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของ AP Welcome Home 2024 ที่ไม่ใช่เพียงโปรแกรมปฐมนิเทศทั่วไป แต่เป็นการสร้างรากฐานสำคัญที่ช่วยให้พนักงานใหม่ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างราบรื่น พร้อมเติบโตและประสบความสำเร็จไปด้วยกันในพื้นที่แห่งความสุขของครอบครัว AP

เรียนหลักสูตรบังคับของพนักงานเอฟพี AP PLEAN



Design Thinking



Outward Mindset



AP Gen AI



Anti-Corruption



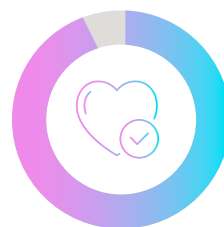
Phishing Mail



เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีในการเริ่มต้นการทำงานกับ AP บริษัทได้พัฒนา 'AP New Employee Booklet' คู่มือที่รวบรวมข้อมูลสำคัญสำหรับการก้าวสู่การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยคู่มือนี้ครอบคลุมเนื้อหาที่จำเป็นอย่างครบถ้วน ตั้งแต่รากฐานขององค์กรผ่านประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์ แนวทางการพัฒนาบุคลากรผ่านหลักสูตรอบรมต่างๆ การดำเนินธุรกิจผ่าน Outward Mindset และ Design Thinking ตลอดจนโครงสร้างธุรกิจของ AP และบริษัทในเครือ รวมถึงข้อมูลสำคัญด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ของพนักงาน AP Code of Conduct ที่จะช่วยให้พนักงานใหม่เข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กร และแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน AP New Employee Booklet จึงเป็นมากกว่าคู่มือ แต่เป็นจุดเริ่มต้นของการเติบโตไปพร้อมกันในครอบครัว AP

หลักสูตรการอบรมที่จัดขึ้นโดย AP Academy ที่กล่าวถึงไปข้างต้นทั้งหมดนั้น ได้รับความสนใจจากพนักงานเป็นอย่างมาก โดยมีผู้เข้าร่วมทั้งในรูปแบบออนไลน์และการเข้าอบรมในบริษัทอย่างต่อเนื่อง

โดยในปี 2567 AP ACADEMY ได้รับผลตอบรับในระดับที่ยอดเยี่ยม โดยพนักงานให้คะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ที่ **96.18% ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่ 90% และสูงกว่า ปี2566 สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพและความน่าสนใจของหลักสูตรที่ตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริง



AP ACADEMY
ได้รับผลตอบรับ
ที่ยอดเยี่ยม
โดยพนักงานให้คะแนน
ความพึงพอใจเฉลี่ยที่
96.18%

ความสำเร็จนี้ไม่เพียงแต่แสดงถึงความพึงพอใจของพนักงานเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของ AP Academy ในการออกแบบหลักสูตรที่ทันสมัยและมีประโยชน์ต่อการทำงานจริง เรายังคงพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและเทรนด์ของโลกการทำงาน เพื่อให้ทุกคนสามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน

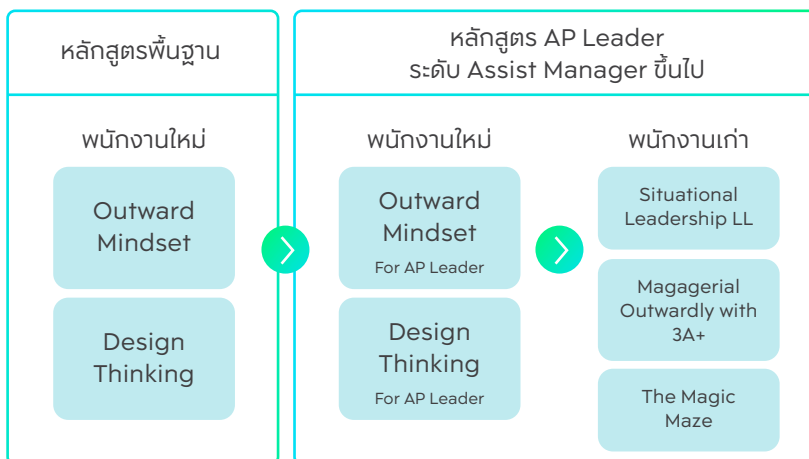
AP ได้สร้างรากฐานความสำเร็จผ่านการพัฒนาศักยภาพพนักงานด้วยหลักสูตรพื้นฐานที่ออกแบบอย่างพิถีพิถัน มุ่งสร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งผ่านสองหลักสูตรหลัก คือ Introduction to Outward Mindset และ Introduction to Design Thinking ที่หล่อหลอมให้เกิดการคิดเชิงนวัตกรรมและการมองอย่างรอบด้าน โดยหลักสูตรทั้งสองได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับกลยุทธ์หลักขององค์กรในสามด้าน ได้แก่ Independent Responsible Leaders, Innovative Culture และ Everything Digital ซึ่งเป็นเสาหลักในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย EMPOWER LIVING ที่มุ่งสร้างชีวิตที่ดีและยั่งยืนให้กับทุกคน

พัฒนาศักยภาพหลักสูตรอย่างต่อเนื่องสู่ความสำเร็จ

การปลูกฝังกระบวนการคิดผ่านหลักสูตรพื้นฐานนี้สร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายในหลายระดับ โดยเริ่มจากการสร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในวัฒนธรรมองค์กรให้กับพนักงานใหม่ และพัฒนาต่อยอดสู่การวางรากฐานแนวคิดที่สำคัญในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านประสิทธิภาพและการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และเมื่อพนักงานทุกคนมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ตรงกัน ไม่เพียงช่วยให้งานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่ยังเสริมสร้างพลังในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายอย่างมั่นคงและยั่งยืน รวมไปถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน การเติบโต และความสุขของทุกคนในองค์กร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว"



Outward Mindset และ Design Thinking จึงเป็นหลักสูตรที่สำคัญ โดยบริษัท ได้คิดสรรหลักสูตรนี้มาเพื่อเตรียมพร้อม และพัฒนาไปพร้อมกัน โดยมีทั้งระดับพื้นฐาน ที่เป็นหลักสูตรที่พนักงานทุกคนต้องเรียนรู้ ระดับ AP Leader เป็นการต่อยอดจากขั้นพื้นฐาน โดยมีพนักงานระดับ Team Leader (ตำแหน่ง Assistant Mgr. ขึ้นไป) ขึ้นไปเข้าเรียนผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ เพื่อต่อยอดการเป็นผู้นำและนำทีมไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในแบบ AP Leader



OUTWARD MINDSET

เป็นการสร้างวัฒนธรรมในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยเฉพาะในด้านพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาอย่างชัดเจน พนักงานมีความเข้าใจและใส่ใจในความต้องการของผู้อื่นมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและลดความขัดแย้งในองค์กร นอกจากนี้ ยังพบว่าพนักงานมีการสื่อสารที่เปิดกว้างและสร้างสรรค์มากขึ้น สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการร่วมมือกัน



● ประสิทธิภาพการทำงาน

Outward Mindset ช่วยปรับเปลี่ยนมุมมองในเรื่องของ mindset ส่งผลให้การแก้ปัญหาร่วมกันมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทำให้พนักงานทุกคนสามารถมองเห็นภาพรวมเดียวกัน และมีเป้าหมายร่วมกัน ช่วยลดเวลาในการประสานงาน อีกทั้งยังเพิ่มระดับความพึงพอใจทั้งจากลูกค้าและผู้ร่วมงาน สะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนา mindset ได้เป็นอย่างดี

● ด้านผลตอบแทน

พนักงานที่แสดงให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้ Outward Mindset ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมากขึ้น อันเป็นผลมาจากทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่พัฒนาขึ้นอย่างเห็นได้ชัด นอกจากนี้ การทำงานที่คำนึงถึงเป้าหมายรวมกัน ส่งผลให้ได้รับการประเมินผลงานที่ดีขึ้น และมีโอกาสได้รับโบนัสเพิ่มขึ้นจากผลงานที่มีคุณภาพ สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนากรอบความคิดแบบ Outward Mindset นั้นไม่เพียงส่งผลดีต่อการทำงานเท่านั้น แต่ยังสร้างโอกาสในการเติบโตและผลตอบแทนที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

● ผลลัพธ์และประโยชน์ต่อพนักงาน

บรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ และการต่อยอดการทำงานของพนักงานโดยในข้อมูล Engagement Survey ประจำปีของพนักงานในปี 66 เมื่อเทียบกับปี 67 คะแนนเฉลี่ยยังคงรักษาระดับได้อยู่ที่ 74%

● ผลลัพธ์และประโยชน์ต่อองค์กร

1. เอฟพีได้รับรางวัล 1 ใน 50 บริษัทที่คนรุ่นใหม่อยากร่วมงานด้วย จาก Workventure “คอมมูนิตีสำหรับคนทำงานรุ่นใหม่ (ลำดับที่ 23) เป็นภาพสะท้อนที่พนักงานทำงานภายใต้ “ชีวิตที่ดีที่เลือกเองได้” ทำให้
2. ได้รางวัลลำดับที่ 7 จาก 55 บริษัทที่คนอยากร่วมงานด้วยมากที่สุด โดยทาง QMAC จะมอบรางวัล : QGEN - Thailand Most Attractive Companies 2025 ให้กับ AP
3. รางวัล Future Trends Corporates Awards สาขา รางวัล The Most Attractive Employer 3 กลุ่ม ได้แก่
 - Student 18-22 Years Old
 - Worker under 35 Years Old
 - Worker Over 35 Years Old

สแกน QR Code
เพื่อเข้าถึงข้อมูล

เอฟพีได้รับรางวัล
1 ใน 50 บริษัทที่คนรุ่นใหม่
อยากร่วมงานด้วย
จาก Workventure



ได้รางวัลลำดับที่ 7 จาก 55 บริษัท
ที่คนอยากร่วมงานด้วยมากที่สุด :
QGEN - Thailand Most
Attractive Companies 2025



Future Trends
Corporates Awards สาขา
รางวัล The Most Attractive
Employer



DESIGN THINKING

การพัฒนาบุคลากรผ่านหลักสูตร Design Thinking ได้สร้างการเปลี่ยนแปลงที่โดดเด่นในหลายมิติ โดยเฉพาะการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเน้นปรับปรุงแก้ไขกระบวนการ และการคิดเชิงนวัตกรรม พนักงานแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการวิเคราะห์และเข้าใจความต้องการของลูกค้าได้อย่างลึกซึ้ง พร้อมทั้งกล้าที่จะเรียนรู้จากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

● ประสิทธิภาพการทำงาน

Design Thinking ได้ยกระดับความสามารถในการพัฒนาโซลูชันที่ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าได้อย่างแม่นยำ ส่งผลให้กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการมีประสิทธิภาพมากขึ้น ใช้ทรัพยากรและเวลาน้อยลง แต่ได้ผลลัพธ์ที่ตรงเป้าหมายมากขึ้น นำไปสู่อัตราความสำเร็จของโครงการที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ



● ด้านผลตอบแทน

พนักงานที่แสดงให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้ Design Thinking ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มักได้รับโอกาสในการรับผิดชอบโครงการสำคัญมากขึ้น ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพและโอกาสในการได้รับค่าตอบแทนพิเศษจากการสร้างนวัตกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ไม่เพียงสร้างประโยชน์ให้กับตัวพนักงานเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาวอีกด้วย

● ผลลัพธ์และประโยชน์ต่อพนักงาน

เข้าใจความต้องการของลูกค้าได้อย่างลึกซึ้ง เพื่อนำไปพัฒนากระบวนการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลได้ตรงจุดส่งผลให้ออกผลิตภัณฑ์ สินค้า บริการที่ครบวงจรมากขึ้น ผ่านการบริการใหม่ “Vesta” โดยเป็นผู้ช่วยคนสำคัญในการ “ดูแลตกแต่งภายในตั้งแต่ต้นจนจบ” พร้อมให้คำปรึกษาตรวจสอบคุณภาพ และควบคุมงานอย่างมืออาชีพ

สแกน QR Code เพื่อเข้าถึงข้อมูล
Vesta



● ผลลัพธ์และประโยชน์ต่อองค์กร

รางวัลแห่งปี Livinginsider Developer Awards 2024 AP ได้รับ 5 รางวัล ได้แก่

- Best Property CEO of the Year 2024
- Best Location Condo: RHYTHM CHAROENNAKHON ICONIC
- Best Amenity Condo: LIFE RAMA4 - ASOKE
- Best Concept Condo: ADLER CHAN ROAD
- Popular Developer of the Year 2024

สแกน QR Code เพื่อเข้าถึงข้อมูล
Livinginsider Developer Awards 2024



หลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (High-Potential Program)

บริษัท เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเติบโตในหน้าที่การงาน จึงได้เกิดเป็น DEVELOPMENT PROGRAM ขึ้นเพื่อขยายศักยภาพให้พนักงานในทุกตำแหน่ง ทุกระดับชั้น สามารถเติบโตในหน้าที่และก้าวไปสู่ผู้บริหารอย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยในปี 2567 DEVELOPMENT PROGRAM ที่กล่าวถึงคือ “SENIOR LC DEVELOPMENT PROGRAM” ซึ่งเป็นโปรแกรมที่มีความสำคัญและเป็นหัวใจหลักในการดำเนินธุรกิจ

SENIOR LC DEVELOPMENT PROGRAM

เป็นโปรแกรมพัฒนาศักยภาพผู้นำทีมขายที่ครอบคลุมทักษะสำคัญในการบริหารโครงการอสังหาริมทรัพย์อย่างมืออาชีพ ผู้เข้าร่วมโปรแกรมจะได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในการวิเคราะห์สถานการณ์ตลาดและวางกลยุทธ์การขายที่แม่นยำ พร้อมทั้งมีความสามารถในการบริหารทีมขายให้บรรลุเป้าหมาย

ในบทบาทของ Senior LC จะทำหน้าที่เสมือนผู้ช่วย LCM ในการดูแลภาพรวมโครงการ ทั้งการบริหารยอดขาย ยอดโอน และการวางแผนกลยุทธ์ พร้อมทั้งเป็นที่ปรึกษาให้กับทีม ประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอข้อมูลสำคัญต่อผู้บริหาร เพื่อขับเคลื่อนความสำเร็จของโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งใช้ระยะเวลาการอบรมทั้งหมด 12 เดือน แบ่งเป็น 3 ส่วน Business Mindset และ Leadership & team management และแบ่งการประเมิน KPI แบ่งออกเป็น 2 ส่วน management & leadership 80% และ soft -side 20%

● ผลลัพธ์และประโยชน์ต่อพนักงาน

- ได้รับความเชื่อมั่นจากพนักงานถึงการบริหารเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน (Career Path) ดูได้จาก การประเมินความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อโปรแกรมเฉลี่ย 100% โดยมีความคิดเห็นว่าโปรแกรมมีประโยชน์ และตอบโจทย์ธุรกิจได้จริง
- พนักงานที่เข้าร่วมได้รับความรู้เพิ่มทำให้เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานขายและทีม จำนวน 7 คน มีผู้ที่ผ่านเกณฑ์ KPI อยู่ในระดับ A ของโปรแกรมมากถึง 4 คน คิดเป็น 57.14% ซึ่งคะแนนสูงสุดถึง 92%

● ผลลัพธ์และประโยชน์ต่อองค์กร

- สร้างผู้นำที่มีคุณภาพจากภายในองค์กร
- เพิ่มความคล่องตัวในการตอบสนองตลาด
- สร้างความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ

การพัฒนาศักยภาพพนักงานถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน AP ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านหลักสูตรที่ออกแบบอย่างมีกลยุทธ์ ตั้งแต่การวางรากฐานความคิดด้วย Outward Mindset และ Design Thinking ไปจนถึงการพัฒนาผู้นำผ่าน High-Potential Program

ผลลัพธ์ที่เห็นได้ชัดในปี 2567 คือการที่องค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้น ในขณะที่มีการบริหารต้นทุนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการวางระบบการพัฒนาบุคลากรที่ยั่งยืน ไม่เพียงสร้างประโยชน์ให้กับพนักงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ แต่ยังส่งผลดีต่อองค์กรในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและการเติบโตอย่างมั่นคง

การลงทุนในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างมีกลยุทธ์นี้ ไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดต้นทุน แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อผลประโยชน์ที่โดดเด่นของบริษัทโดยมีรายได้มากถึง 38,432 ล้านบาท จึงสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและการเติบโตอย่างยั่งยืน (ลดลง 2.59%)



ส่งผลทำให้มีรายได้
ยอดขายสินค้ามากขึ้น
38,432 ล้านบาท

การดำเนินงานมีโอกาสสร้างผลกระทบต่อประเด็นหลักด้านสิทธิมนุษยชนดังนี้

จากปณิญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights หรือ UDHR)

25 สิทธิในการได้รับสภาพเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรมและน่าพอใจ

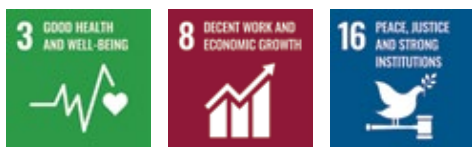
29 สิทธิด้านการศึกษา

การจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย



GRI : GRI 403

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)



ในยุคที่การแข่งขันทางธุรกิจมีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ องค์กรต่าง ๆ มุ่งเน้นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและผลลัพธ์ทางธุรกิจเป็นหลัก แต่หลายครั้งกลับมองข้ามความสำคัญของการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืนและมีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง บริษัทมีนโยบายเกี่ยวกับการลดผลกระทบด้านสุขภาพและความปลอดภัย โดยมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน เพราะจะช่วยให้นักงานทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และร่วมมือกันอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติตามมาตรการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถป้องกันและควบคุมความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีการวางแผนการดำเนินการ การตรวจสอบ และการปรับปรุงด้านความปลอดภัยเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงนำมาตรการเดียวกันไปปรับใช้กับกลุ่มลูกค้า ผู้รับเหมาและผู้มีส่วนได้เสียภายนอกอื่นๆ เพื่อรองรับมาตรการทางกฎหมายที่เกิดขึ้น สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยและการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างตระหนักและการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ และคู่ค้าหรือผู้รับเหมา การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เข้มแข็งจะช่วยให้องค์กรสามารถควบคุมและลดความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืนในระยะยาว และองค์กรจะสามารถลดความเสี่ยง ควบคุมค่าใช้จ่าย และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ต่อการแข่งขันในตลาดและการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสีย ภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างจึงจำเป็นต้องดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเพื่อลดอัตราความเสียหายและผลกระทบในเชิงลบที่อาจเกิดขึ้น การดำเนินงานเป็นความคาดหวังพื้นฐานจากผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างมีความเสี่ยงสูงที่จะเกิดอันตรายจากการทำงาน การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เข้มแข็งจึงถือเป็นรากฐานที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนต่อไป

เป้าหมายการดำเนินงาน

เป้าหมายการดำเนินงาน	เป้าหมายระยะสั้น ปี 2567	เป้าหมายระยะยาว ปี 2572
อุบัติเหตุจากการทำงานเป็นศูนย์กรณี (Zero Accident) *เสียชีวิตจากการทำงาน*	“ศูนย์” ราย	“ศูนย์” ราย
จัดหลักสูตรความปลอดภัยในที่ทำงาน ให้กับวิศวกรสนามทุกคน (SE)	คสช 100%	คสช 100%
เป้าหมาย LTIFR หรือ LTIR อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน ที่แสดงอัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้น หยุดงาน 1 วัน ขึ้นไป และอัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน (Total Recordable Injury Rate: TRIR) ของพนักงาน	1. อัตราการบาดเจ็บ LTIFR “ศูนย์” กรณีต่อ 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน 2. อัตราการบาดเจ็บ TRIR “ศูนย์” กรณีต่อ 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน	1. อัตราการบาดเจ็บ LTIFR “ศูนย์” กรณีต่อ 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน 2. อัตราการบาดเจ็บ TRIR “ศูนย์” กรณีต่อ 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน

แนวทาง การจัดการ

บริษัทได้เล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย จึงได้ยึดแนวทางการบริหารด้านความปลอดภัยตามบทบัญญัติทางกฎหมาย พรบ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 และกฎกระทรวง ซึ่งกำหนดมาตรฐานในการบริหารและจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551 พร้อมทั้งตระหนักถึงอันตราย ความเสี่ยงในการทำงานที่เกิดขึ้น ความสำคัญด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (SHE) และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท ทั้งพนักงานของบริษัท และบริษัทย่อย คู่ธุรกิจ ผู้รับเหมา ผู้มาติดต่อ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน มุ่งให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีความสามารถในการทำงาน และมุ่งมั่นดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหวังในการป้องกันบรรเทาอุบัติเหตุที่ก่อให้เกิดความเสียหายทางชีวิต ทรัพย์สิน และให้มั่นใจว่าได้จัดสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ต่อพนักงาน ผู้รับเหมา และบุคคลที่เกี่ยวข้อง บริษัทจึงได้กำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ความปลอดภัยในการทำงาน การป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน การวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัย สุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นหลักในการดำเนินงานในบริษัท โดยมีรายละเอียดดังนี้

นโยบายความปลอดภัย สุขอนามัย และสิ่งแวดล้อม

ในโลกธุรกิจปัจจุบัน นโยบายความปลอดภัย สุขอนามัย และสิ่งแวดล้อม (Safety, Health, and Environment Policy หรือ SHE Policy) ไม่เพียงเป็นเอกสารแสดงเจตนารมณ์ขององค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นเข็มทิศสำคัญที่กำหนดทิศทางการดำเนินงานที่รับผิดชอบต่อนักงาน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยบริษัทตระหนักว่าการดูแลความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน ผู้รับเหมาและผู้มีส่วนได้เสีย ควบคู่ไปกับการรักษาสิ่งแวดล้อม จะส่งผลโดยตรงต่อความยั่งยืนและความสามารถในการแข่งขันระยะยาว โดยนโยบายครอบคลุมในเรื่องของความปลอดภัย การประเมินความเสี่ยง การป้องกันอุบัติเหตุ และการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยทั่วทั้งองค์กร มิติด้านสุขอนามัยขยายความครอบคลุมไปถึงสุขภาวะองค์รวมของพนักงาน ทั้งการป้องกันโรคจากการทำงาน การเฝ้าระวังสุขภาพ และการส่งเสริมสุขภาพกายและใจ บริษัทให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพ การบริหารจัดการความเครียด และโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพที่ครอบคลุม ด้านสิ่งแวดล้อม นโยบายของบริษัทจะระบุถึงความมุ่งมั่นในการลดผลกระทบต่อบรรยากาศ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการของเสียอย่างเหมาะสม ตลอดจนการอนุรักษ์พลังงานและการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งนี้ บริษัทจะมีการทบทวนปรับปรุงนโยบายต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ



01
กำหนดนโยบาย
กฎระเบียบ



02
ความปลอดภัย
ในการทำงาน



03
อุบัติเหตุ
จากการทำงาน



04
การป้องกัน
อุบัติเหตุ



05
วิเคราะห์งาน
เพื่อความปลอดภัย



06
เรียนรู้จาก
กรณีตัวอย่าง



07
ฝึกอบรมและพัฒนา
ให้กับบุคลากร

แนวทางปฏิบัติด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในงานก่อสร้าง

สำหรับพนักงาน ผู้รับเหมา และผู้เกี่ยวข้องทุกคน

ในอุตสาหกรรมก่อสร้างความปลอดภัยของพนักงานและผู้รับเหมาคือหัวใจสำคัญของการดำเนินงานอย่างยั่งยืน บริษัทจึงมุ่งมั่นดำเนินการตามแนวทางด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างเคร่งครัด ไม่เพียงแต่เพื่อปกป้องชีวิต สุขภาพ และทรัพย์สินของทุกฝ่าย แต่ยังเป็นการรักษามาตรฐานและความน่าเชื่อถือขององค์กรที่ให้ความสำคัญในการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอีกด้วย บริษัทจึงได้กำหนดมาตรการหลักเพื่อดูแลความปลอดภัยในพื้นที่ก่อสร้าง ดังนี้

1. การอบรมพนักงานเรื่องความปลอดภัยก่อนการเริ่มงาน
2. การแต่งกาย และสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลตลอดการปฏิบัติงาน และอยู่ในพื้นที่ก่อสร้าง
3. การแบ่งเขตพื้นที่ที่มีความเสี่ยง และสื่อสารให้พนักงาน และผู้รับเหมาทราบ พร้อมทั้งกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบโดยเฉพาะ
4. การตรวจความพร้อมในการปฏิบัติงาน เช่น การตรวจสอบสารเสพติด และแอลกอฮอล์ เป็นต้น
5. การตรวจสอบอุปกรณ์ทุกวันก่อนปฏิบัติงาน
6. การสื่อสารเรื่องความปลอดภัยผ่านกิจกรรม safety talk, บอร์ดประชาสัมพันธ์

นอกจากนี้สำหรับผู้ที่ไม่ได้ประจำในพื้นที่ก่อสร้างหรือผู้มาเยี่ยมชมโครงการ จะต้องปฏิบัติตามกระบวนการเข้าพื้นที่อย่างเป็นระบบ โดยจะมีการแนะนำข้อควรปฏิบัติด้านความปลอดภัยก่อนเข้าสู่พื้นที่ทุกครั้ง เพื่อให้แนวปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทได้จัดทำคู่มือความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับอบรมและอ้างอิงในภาคสนาม โดยเนื้อหาครอบคลุมหัวข้อสำคัญดังนี้

- | | | | | |
|---|---|---|---|--|
|  <p>1</p> <p>เรื่องการแต่งกาย และอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลจะต้องพร้อมอยู่เสมอ</p> |  <p>2</p> <p>เรื่องการปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างเคร่งครัด (ความร้อนและประกายไฟ)</p> |  <p>3</p> <p>เรื่องการสวมใส่อุปกรณ์กันตกในบริเวณที่มีความเสี่ยงสูง</p> |  <p>4</p> <p>เรื่องปฏิบัติงานและสวมใส่อุปกรณ์และทำตามข้อปฏิบัติของโครงการ ควบคุมการแบ่งแยกพื้นที่ปิดกั้นพื้นที่ก่อสร้าง</p> |  <p>5</p> <p>เรื่องการปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างเคร่งครัด (ไฟฟ้า)</p> |
|  <p>6</p> <p>เรื่องความเป็นระเบียบเรียบร้อยของพื้นที่การปฏิบัติงาน</p> |  <p>7</p> <p>เรื่องยาเสพติดและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์</p> |  <p>8</p> <p>เรื่องการใช้งานพาหนะในพื้นที่โครงการ</p> |  <p>9</p> <p>เรื่องการปฏิบัติเมื่อพบเจอสิ่งที่เป็นอันตรายในการปฏิบัติงานพนักงานต้องช่วยสอดส่องดูแลและรายงานผลกระทบ</p> |  <p>10</p> <p>เรื่องการเข้าเยี่ยมชมหรือเข้าปฏิบัติงานชั่วคราวในพื้นที่ปฏิบัติงาน</p> |





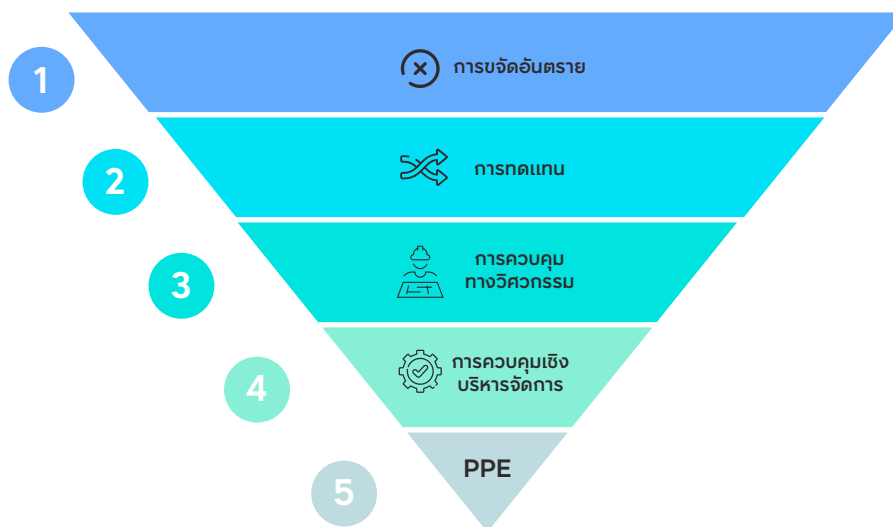
การอบรมด้านความปลอดภัยสำหรับพนักงานใหม่ หรือผู้เยี่ยมชม



กิจกรรม safety talk

มาตรการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน การแพร่ระบาดของโรคระบาดและโรคอุบัติใหม่

การเฝ้าระวังและเตรียมพร้อมรับมือกับโรคอันตรายจึงเป็นสิ่งสำคัญ การป้องกันการแพร่ระบาดของโรคระบาดและโรคอุบัติใหม่นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และรับมือกับสถานการณ์อย่างทันถ่วงที เพื่อลด ความสูญเสีย และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างทันสมัย บริษัทจึงได้จัดทำมาตรการป้องกันอันตราย และควบคุมความเสี่ยงออกเป็น 1-5 ลำดับ โดยจะพิจารณาการจัดการในลำดับที่ให้ผลสูงสุดก่อนแล้วจึงจะพิจารณาการจัดการ ในลำดับที่ให้ผลรองลงมาหรืออาจมีการจัดการในหลาย ๆ ลำดับรวมกันเพื่อให้เกิดผลที่ดีที่สุด ตามรายละเอียดดังนี้



มาตรการลำดับที่ 1 การขจัดอันตราย

ในการควบคุมความเสี่ยง มาตรการที่ต้องพิจารณาเป็น ลำดับแรกคือการขจัดอันตราย ซึ่งถือเป็นมาตรการ คุ้มครองดูแลที่ดีที่สุด เพราะช่วยลดความเสี่ยงต่อการ สัมผัสอันตรายได้ ทำให้ลูกจ้างมีโอกาสได้รับอันตราย น้อยที่สุด และเป็นการควบคุมที่ถาวร เช่น การใช้ หุ่นยนต์ทำงานแทนมนุษย์ การแยกเส้นทางคนเดิน กับเส้นทางยานพาหนะ เป็นต้น หากสามารถควบคุม ความเสี่ยงด้วยมาตรการลำดับที่ 1 ได้ อันตรายที่อาจ เกิดขึ้นก็หมดไป ดังนั้นอาจไม่จำเป็นต้องควบคุมความ เสี่ยงด้วยมาตรการลำดับถัดไป แต่หากไม่สามารถ ควบคุมด้วยมาตรการลำดับที่ 1 ได้ ก็จะต้องควบคุม อันตรายด้วยมาตรการลำดับถัดไป



มาตรการลำดับที่ 2 การทดแทน

มาตรการควบคุมอันตรายหรือความเสี่ยงที่ต้อง พิจารณาเป็นลำดับที่ 2 คือการทดแทนด้วยวัสดุวิธี การทำงาน หรืออุปกรณ์ที่มีอันตรายน้อยกว่า ถือเป็น มาตรการที่ช่วยลดความเสี่ยงต่อการสัมผัสอันตราย ทำให้มีโอกาสได้รับอันตรายจากการทำงานได้น้อยลง เช่น การเลือกใช้สารเคมีที่มีอันตรายน้อยกว่าแทน การใช้สารเคมีที่มีอันตรายมาก หรือการใช้สีที่ใช้น้ำ เป็นตัวทำละลายแทนการใช้สีที่ใช้สารประเภทน้ำมันเป็น ตัวทำละลาย การนำขั้นตอนการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง บนที่สูงลงมาทำในระดับพื้นดิน เป็นต้น



มาตรการลำดับที่ 3 การควบคุมทางวิศวกรรม

หากไม่สามารถควบคุมอันตราย หรือความเสี่ยง ด้วยวิธีบริหารจัดการ (มาตรการลำดับที่ 1) และการกีดกันด้วยสิ่งที่มีอันตรายน้อยกว่า (มาตรการลำดับที่ 2) ได้ ก็ให้พิจารณาดำเนินการควบคุมทางวิศวกรรม ซึ่งเป็นการดำเนินการควบคุมเพื่อให้สถานที่ทำงานปลอดภัย เช่น การติดตั้งการ์ดในส่วนที่เป็นอันตรายของเครื่องจักร การติดตั้งระบบระบายอากาศ การลดความดังของเสียง การยกย้ายวัสดุ โดยใช้อุปกรณ์เครื่องกล การป้องกันการตกจากที่สูง โดยการติดตั้งราวกันตก เป็นต้น



มาตรการลำดับที่ 5 การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

ในกรณีที่ยังคงอาจมีอันตรายจากการทำงานจำเป็น ต้องมีการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคล เพื่อเป็นการลดทอนอันตรายและเป็นการป้องกันอันตรายจากการทำงานได้ด้วยอีกวิธีหนึ่ง เช่น การใช้หมวกกันน็อก ชูตกันความร้อน ครอบหูหรือที่อุดหูลดเสียง เป็นต้น มาตรการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลนี้ไม่ควรนำมาใช้เป็นมาตรการหลักในการป้องกันอันตราย เนื่องจากมาตรการลำดับที่ 5 เป็นมาตรการควบคุมเพื่อลดความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุไม่ใช่เป็นการลดความเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุ หากจำเป็นต้องใช้ให้เลือกใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับลักษณะงาน เนื่องจากลูกจ้างมักมีปัญหาการใช้ใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล เช่น อุปกรณ์มีขนาดไม่พอดีกับตัวสวมใส่ ผู้ใช้ไม่บำรุงรักษาความสะอาดอุปกรณ์ทำให้ไม่ถูกสุขลักษณะอนามัย ผู้ใช้ไม่เคยชินกับการใช้อุปกรณ์ การสวมใส่เป็นเวลานานทำให้รู้สึกอึดอัด ร้อน รำคาญ ไม่สะดวกสบายเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ อาจไม่ได้รับความร่วมมือที่ดีในการใช้อุปกรณ์จากผู้ปฏิบัติงาน และมาตรการลำดับที่ 5 อาจใช้ควบคู่กับมาตรการในลำดับก่อนหน้าเพื่อให้เกิดผลในการป้องกันอันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

บริษัทยังให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของพนักงาน โดยจัดอุปกรณ์นี้ป้องกันความปลอดภัยให้กับพนักงานใหม่ (ประจำโครงการ) ทุกคนที่เข้ามาร่วมงานกับเรา เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีหน่วยงาน Engineering Academy และ HR Services and General Administration คอยตรวจสอบและดูแลคุณภาพการดำเนินงาน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าพนักงานทุกคน ปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานความปลอดภัยและรักษามาตรฐานการทำงานของบริษัทให้คงอยู่ในระดับสูง

กระบวนการตรวจสอบสภาพการทำงาน อุบัติเหตุ และความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ

บริษัทให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของพนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกพื้นที่ปฏิบัติงาน จึงได้ดำเนินการตรวจสอบความปลอดภัยหน้าสภาพการทำงานอย่าง และอุบัติเหตุอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งส่งรายงานผลการตรวจสอบให้กับผู้บริหารระดับสูง (VP) ในสายงานทุกวัน เพื่อให้สามารถกำกับ ดูแล และตัดสินใจในเชิงป้องกันได้อย่างทันท่วงที ลดอุบัติเหตุในพื้นที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น ตรวจสอบความสมบูรณ์เครื่องจักร ความแข็งแรงรู้ป้องกันฝุ่น น้รั่วซึม ตรวจสอบมาตรการก่อสร้าง เป็นต้น โดยมีกระบวนการ ดังนี้



วางแผนกำหนดพื้นที่เข้าตรวจ

เข้าตรวจจริง

บันทึกผลการตรวจสอบ

รายงานผลการตรวจและแก้ไข

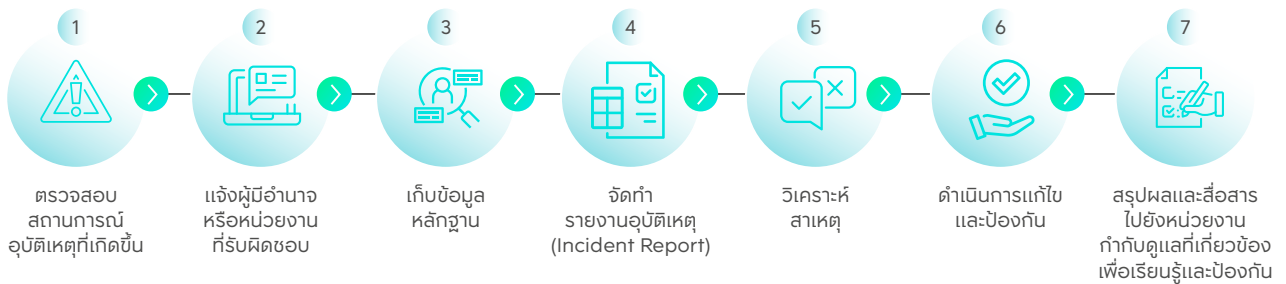
ติดตาม



การรายงานเหตุการณ์เกิดอุบัติเหตุ

เมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้น การรายงานเหตุการณ์อย่างถูกต้องและรวดเร็วนับเป็นเรื่องสำคัญ เพราะจะช่วยให้สามารถดำเนินการสอบสวน วิเคราะห์สาเหตุ และหาแนวทางป้องกันมิให้เกิดเหตุการณ์เช่นนี้อีก บริษัท จึงได้กำหนดขั้นตอนการรายงานเหตุการณ์อุบัติเหตุขึ้น เพื่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ รวดเร็วและถูกต้อง โดยมีขั้นตอนการรายงานดังนี้ โดยกำหนดขั้นตอนการรายงานเหตุการณ์เกิดอุบัติเหตุ

กระบวนการรายงานเหตุการณ์



การเตรียมความพร้อมหากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน

การเตรียมความพร้อมหากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน โดยพนักงานทุกคนต้องได้รับการฝึกอบรม และเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาทราบถึงขั้นตอนการรายงานตัว และการเตรียมตัวอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การร่วมซ้อมแผนฉุกเฉินกับชุมชนยังเป็นแนวทางที่สำคัญในการลดความเสียหายและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยหลังการฝึกซ้อมจะมีการรับฟังข้อคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาแผนในอนาคต ด้วยการเตรียมความพร้อมอย่างรอบด้าน พนักงานจะสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดความรุนแรงของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น โดยมีตัวอย่างการอบรมต่างๆ เช่น การอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับหัวหน้างานงานวิศวกรรมเบื้องต้น ช้อมหนีไฟประจำปี การจัดทำแผน BCP ช้อมฉุกเฉิน และฝึกซ้อมดับเพลิง เพื่อให้พนักงานทุกคนรับรู้ถึงขั้นตอนการปฏิบัติเมื่อเกิดเพลิงไหม้



กิจกรรมซ้อมหนีไฟในโครงการประจำปี 2567



การจัดทำแผน BCP ช้อมฉุกเฉิน และฝึกซ้อมแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP Communication Testing)



การซ้อมแผนรับมือภัยพิบัติต่างๆ เช่น แผ่นดินไหว น้ำท่วม



แผนฉุกเฉินเมื่อเกิดเหตุไฟไหม้

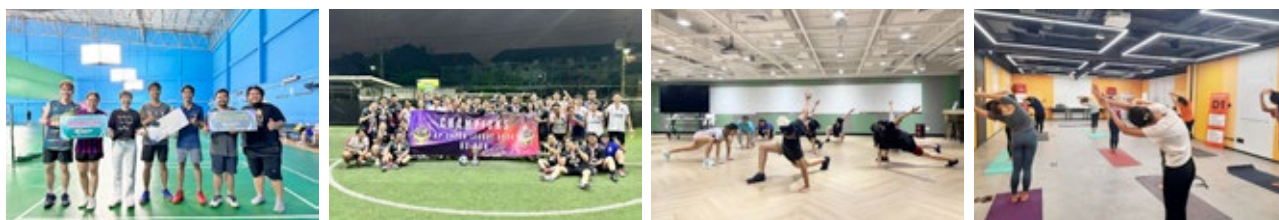
กิจกรรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

การจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

ไม่เพียงแต่ บริษัทจะตระหนักด้านการดำเนินงานด้านความปลอดภัย ข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัย และแนวทางการดำเนินงานในกรณีฉุกเฉิน แล้ว แต่บริษัท ยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพด้านกีฬา ด้านการบริการ ด้านการอบรมเพิ่มขึ้น และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับความสุขครบทุกมิติ เช่น

● การส่งเสริมสุขภาพด้านกีฬา

บริษัท ได้สนับสนุนด้านกีฬาให้กับพนักงานในด้านต่าง ๆ ผ่านโครงการ “AP FITGETHER” เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่แข็งแรง และช่วยลดความเสี่ยงด้านสุขภาพ



สนับสนุนการจูงเวลาสนามฟุตบอล สนามเบดมินตัน กิจกรรมโยคะ และอื่น ๆ บริเวณใกล้กับบริษัท เพื่อให้พนักงานได้ออกกำลังกาย คลายเครียดจากการทำงาน รวมถึงเสริมสร้างสุขภาพ สร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน

● การส่งเสริมสุขภาพด้านการบริการ

บริษัท คำนึงถึงการบูรณาการประเด็นด้านสุขภาพเข้ากับการดำเนินธุรกิจ ด้วยความตระหนักว่าองค์กรจะเติบโตอย่างยั่งยืนได้ ต้องมาจากพนักงานที่มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น บริษัท จึงจัดสรรสวัสดิการการบริการด้านสุขภาพขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น

บริการตรวจสุขภาพ ปรึกษาคุณหมอแบบ Telemed จาก Health at Work

เป็นบริการที่ให้พนักงานได้เข้าถึงการพบแพทย์ได้ง่ายขึ้น ผ่านช่องทางออนไลน์ โดยให้บริการให้คำปรึกษาออนไลน์และจัดส่งยาให้ถึงบ้าน



มีพนักงานเข้าร่วมทั้งหมด
2,107 ราย

บริการ AP ฮีลใจ ปรึกษาปัญหาจากจิตแพทย์

เพื่อช่วยดูแลใจให้กับพนักงาน ให้สามารถรับมือและจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสามารถมอบพลังงานที่ดีให้กับคนรอบข้าง เพื่อบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข



ปี 2567 มีผู้เข้าร่วมบริการทั้งหมด
185 ราย

การตรวจสุขภาพประจำปี

จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ทุกปี เพื่อเป็นการป้องกันและเฝ้าระวังโรคที่จะเกิดจากการทำงาน ลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ สร้างวัฒนธรรมความใส่ใจด้านสุขภาพและความปลอดภัย



ปี 2567 มีผู้เข้าร่วมทั้งหมด

2,107 ราย

โดยกิจกรรมขึ้น

1 ครั้ง/ปี

การอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยภายในหน่วยงาน

บริษัท ได้จัดคอร์สอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยสำหรับพนักงานเพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความรู้และเข้าใจในวิธีการทำงานอย่างปลอดภัย ช่วยลดโอกาสเกิดอุบัติเหตุ เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ลดค่าเสียหายจากการหยุดงานเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องทางธุรกิจ และสามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างถูกต้องเมื่อเกิดอุบัติเหตุ

การอบรมในที่ทำงานสำหรับพนักงาน



โดยในปี 2567 มีหลักสูตรที่น่าสนใจและให้การตอบรับเป็นอย่างดี มีทั้งหมด 4 หลักสูตร

มีจำนวนผู้เข้าอบรมรวมทั้งสิ้น **644** ราย



หลักสูตรเจ้าหน้าที่
ความปลอดภัยระดับ
หัวหน้างาน 2 รุ่น /

96 คน



อบรม เจ้าหน้าที่
ความปลอดภัยระดับ
หัวหน้างานทั้งหมด

43 คน



เจ้าหน้าที่
ความปลอดภัยระดับ
หัวหน้างาน ทั้งหมด

105 คน



หลักสูตร ISO 41001 : 2018
และ Flow การปฏิบัติงานตาม
มาตรฐาน (7 รุ่น) จำนวนกว่า

400 คน

การรณรงค์ และประชาสัมพันธ์เรื่องความปลอดภัย

การรณรงค์และประชาสัมพันธ์เรื่องความปลอดภัยนั้นมีประโยชน์อย่างมากในองค์กร ซึ่งช่วยสร้างความตระหนักถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้พนักงานรับรู้และปฏิบัติตามแนวทางอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นให้ทุกคนคิดถึงความปลอดภัยก่อนลงมือทำงาน และรู้วิธีการป้องกันตนเองเบื้องต้น ช่วยลดอุบัติเหตุและการสูญเสีย เช่น

การประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านความปลอดภัยผ่าน
บอร์ด/สื่อต่าง ๆ ภายในองค์กร



การประกวดพื้นที่ปลอดภัยหรือแผนกที่มีสถิติความปลอดภัย
ดีเด่นสร้างความตระหนักให้กับพนักงานในโครงการ



การฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟประจำปี



ปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย ไร้อุบัติเหตุ AP Zero Accident



ความปลอดภัยไม่ได้เป็นเรื่องที่ตายตัว
แต่เป็นสิ่งที่ต้องสร้างและปลูกฝังกันอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น
AP Zero Accident ขอชวนพนักงานทุกคนมาร่วมเป็นส่วนหนึ่ง
ในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในองค์กรไปด้วยกัน

โดยพนักงานทุกคนสามารถติดตาม
ข้อมูลสถิติความปลอดภัยของบริษัท
ได้ที่ **AP Intranet**

 **ชีวิตดี ๆ ที่เลือกเองได้**
#APZeroAccident #APThai #ชีวิตดี ๆ ที่เลือกเองได้

ในวงการอสังหาริมทรัพย์ที่เต็มไปด้วยความท้าทายนั้น บริษัทได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับความปลอดภัยของพนักงานทุกคน “เพราะพนักงานทุกคนคือหัวใจในการขับเคลื่อนองค์กรให้เดินหน้าต่อไปได้” ไม่ว่าจะเป็นการก่อสร้างบ้าน การส่งมอบบ้านให้กับลูกค้า หรือแม้แต่วิถีชีวิตในการทำงานในสำนักงาน ความปลอดภัยต้องมาเป็นอันดับแรกเสมอ เพราะความประมาทเพียงเล็กน้อยอาจนำมาซึ่งอุบัติเหตุร้ายแรงที่กระทบต่อทั้งตัวพนักงานและครอบครัว เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายลดอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นศูนย์ บริษัทได้จัดทำแผนดำเนินงานเพื่อให้ความรู้และสร้างความเข้าใจให้กับพนักงานในการทำงาน โดยตระหนักถึงความปลอดภัยและความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และได้วางระบบการดำเนินงานด้านความปลอดภัย จัดทำคู่มือข้อปฏิบัติ กฎระเบียบความปลอดภัย และชวนนายจ้างพร้อมทั้งจัดฝึกอบรมให้กับพนักงาน



โดยในปีที่ผ่านมา บริษัทได้มุ่งเน้นดำเนินการตามแผนด้านความปลอดภัยอย่างเข้มข้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ให้แก่บุคลากรในสายวิศวกรรม (SE) ทั้งหมด ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความเสี่ยงสูง โดยผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายไว้ คือ **“พนักงานจะต้องได้รับการอบรมความปลอดภัยในที่ทำงานให้กับวิศวกรสนามไม่ต่ำกว่า 80%”** โดยในปี 2567 สำหรับพนักงานที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน มีผู้เข้าร่วมอบรมมากถึง 93% และ มุ่งเน้นให้ **“พนักงานสายวิศวกรที่เข้าใหม่ทุกคนต้องได้รับการอบรมในหลักสูตรบังคับ “ความปลอดภัยในที่ทำงาน” ครบ 100%”** โดยหลังจากผ่านการอบรมแล้ว ทางวิศวกรได้นำความรู้กลับไปปรับใช้ในการทำงานต่อได้มากถึง 92% พร้อมทั้งยังได้จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์การทำงานในโครงการให้ปลอดภัยไร้อุบัติเหตุ ภายใต้แคมเปญ AP Zero Accident



ผลการดำเนินงาน	ปี 2567
จัดหลักสูตรความปลอดภัยในที่ทำงานให้กับวิศวกรสนาม (SE) พนักงานเก่า ปี 2567 (On class + Online) ให้ได้ไม่ต่ำกว่า 80% โดยมีส่วนร่วมทั้งสิ้น 430 คน	93%
จัดหลักสูตรความปลอดภัยในที่ทำงานให้กับวิศวกรสนาม (SE) ที่เข้าใหม่ ในปี 2567 ครบ 100% โดยมีผู้เข้าอบรมจำนวน 32 ราย (Online)	100%



● เป้าหมายการลดอุบัติเหตุจากการทำงาน

โดยในปลายปี 2567 บริษัทคงมุ่งเน้น และกำหนดให้เป้าหมายการลดอุบัติเหตุจากการทำงานเป็น “ศูนย์” กรณี (Zero Accident) อัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน (Total Recordable Injury Rate: TRIR) เป็น “ศูนย์” กรณีต่อหนึ่งล้านชั่วโมง และอัตราการความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (Lost-Time Injuries Frequency Rate: LTIFR) เป็น “ศูนย์” กรณีต่อหนึ่งล้านชั่วโมง เพื่อแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจสูงสุดด้านความปลอดภัย และสร้างมาตรฐานความปลอดภัยสูงสุดในการปฏิบัติงาน ในการลดอุบัติเหตุจากการทำงาน ให้ครบทุกมิติ (องค์กร และ ผู้รับเหมา)

โดยในปีที่ผ่านมาได้มีการวางระบบการบันทึกสถิติความปลอดภัย มีการรายงานสถิติ และระดับความรุนแรงของผลกระทบต่อคณะกรรมการเพื่อผลักดันนโยบายความปลอดภัยในจุดที่ยังบกพร่องอยู่ให้ดียิ่งขึ้น และติดตามความคืบหน้าอย่างใกล้ชิด โดยในปีที่ผ่านมาสถิติข้อมูลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ดังนี้

• อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR) ของพนักงานและผู้รับเหมา/คู่ค้า (Supplier/Vendor) ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ของบริษัท

พนักงานเป้าหมาย	ปี 2566	ปี 2567
 พนักงาน	- LTIFR 0.80 (กรณีต่อ 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน) - TRIR 2.09 (กรณีต่อ 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน) - จำนวนชั่วโมงการทำงาน 6,215,160 ชั่วโมง/ปี	- LTIFR 0.60 (กรณีต่อ 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน) - TRIR 2.26 (กรณีต่อ 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน) - จำนวนชั่วโมงการทำงาน 6,631,752 ชั่วโมง/ปี
 ผู้รับเหมาหรือคู่ค้า	ยังไม่เปิดเผย	ยังไม่เปิดเผย

• จำนวนการเสียชีวิตจากการดำเนินงาน (Fatality) ของพนักงานและผู้รับเหมา/คู่ค้า (Supplier/Vendor) ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ของบริษัท

พนักงานเป้าหมาย	ปี 2566	ปี 2567
 พนักงาน	1 ราย	0 ราย
 ผู้รับเหมาหรือคู่ค้า	ยังไม่เปิดเผย	0 ราย

กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย

เพื่อให้คุณสามารถทำงานได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพสูงสุด บริษัท มีหน่วยงาน Engineering Academy คอยอบรมให้ความรู้เพิ่มเติม และดูแลคุณภาพการดำเนินงานตลอด เพื่อให้มั่นใจได้ว่ามาตรฐานการทำงานของบริษัทยังคงอยู่ในระดับสูง พร้อมทั้งสร้างกิจกรรมสนับสนุนการลดอุบัติเหตุจากการทำงาน อย่างต่อเนื่อง โดยในปีที่ผ่านมา มีกิจกรรมที่โดดเด่น ดังนี้

สร้างความตระหนักรู้ให้กับพนักงาน วัตถุประสงค์ของกิจกรรมนี้ มีเพื่อสร้างความตระหนักรู้ให้โครงการทุก ๆ คน เล็งเห็นความสำคัญเรื่องการทำงานอย่างปลอดภัยภายในโครงการ ในทุกๆด้านและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ทั้งโซนขายและโซนก่อสร้าง โดยในกิจกรรมประกวด ได้เน้นย้ำในหัวข้อ แผนการจัดทำของแต่ละโครงการ การใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลทั้งในส่วนโครงการและผู้รับเหมา การเข้าตรวจสอบหน้างาน และการเตรียมพร้อมรับมือหากเกิดเหตุไม่คาดคิด ซึ่งในกิจกรรมประกวดดังกล่าว ได้รับการตอบรับเป็นอย่างดีจากโครงการ โดยมีพนักงานเข้าร่วมให้คะแนนด้วยเพื่อให้ได้เห็นการจัดทำเรื่องความปลอดภัยในแต่ละโครงการ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในโครงการตนเองได้ในอนาคต	 โครงการที่มืองค์ประกอบด้านความปลอดภัยสูงสุดโดยมีโครงการที่ให้ความสนใจมากถึง เข้าร่วม 41 โครงการ
สร้างความตระหนักรู้ให้กับพนักงาน วัตถุประสงค์ของกิจกรรมนี้มีขึ้นเพื่อให้ทุกคนที่ทำงานภายในโครงการ ตั้งแต่ วิศวกร ผู้รับเหมา รวมถึงแรงงานต่างๆ ได้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการแต่งกายที่ถูกต้อง ควรแต่งกายอย่างไร มีอุปกรณ์อะไรบ้าง หรือสภาวะแวดล้อมการทำงาน เช่น จุดต่อสายไฟฟ้าชั่วคราว การตั้งนั่งร้าน การกองเก็บวัสดุ จุดพักขยะ ที่ถูกต้องควรเป็นอย่างไร ทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อการทำงานอย่างปลอดภัยของทุกคนภายในโครงการได้	 กิจกรรมประชาสัมพันธ์ การทำงานในโครงการ ให้ปลอดภัยไร้อุบัติเหตุ ภายใต้แคมเปญ AP Zero Accident

การดำเนินงานมีโอกาสสร้างผลกระทบต่อประเด็นหลักด้านสิทธิมนุษยชนดังนี้

จากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights หรือ UDHR

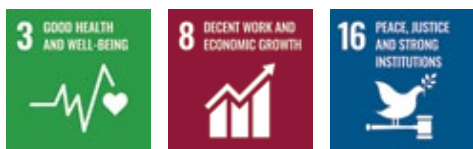
 1 สิทธิในการมีชีวิต	 2 สิทธิในเสรีภาพและความปลอดภัยของร่างกาย จะถูกจับกุมหรือควบคุมโดย อำนาจอธิปไตย	 8 สิทธิในการเข้าถึงการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ
 28 สิทธิด้านสุขภาพ		

การมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน



GRI : GRI 413

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)



ในยุคปัจจุบัน องค์กรภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนทิศทางของสังคม ทั้งในแง่ของการสร้างคุณค่าเชิงบวกและการบริหารจัดการผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้คนและชุมชนโดยรอบ ไม่เพียงแต่ลูกค้าเท่านั้นที่ให้ความสนใจต่อแนวทางการดำเนินงานขององค์กร แต่สังคมโดยรวมต่างมีความคาดหวังให้องค์กรดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม และมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนอย่างจริงจัง

บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทดังกล่าวอย่างยิ่ง จึงให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนรอบพื้นที่ดำเนินการ พร้อมทั้งมุ่งมั่นลดผลกระทบที่อาจเกิดจากกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การก่อสร้างที่อยู่อาศัย ซึ่งอาจก่อให้เกิดมลพิษทางอากาศ เสียง หรือผลกระทบต่อทรัพยากรน้ำ ตลอดจนการบริหารจัดการทรัพยากรส่วนกลางของผู้อยู่อาศัย การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกบ้าน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการสื่อสารและการมีส่วนร่วมของชุมชนผ่านการรับฟังความคิดเห็น ความคาดหวัง และข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานให้สามารถอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างสมดุลและยั่งยืน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความเข้าใจ และการเติบโตไปพร้อมกันระหว่างบริษัท ลูกบ้าน ชุมชนรอบโครงการ และสังคม

เป้าหมายการดำเนินงาน

เป้าหมายการดำเนินงาน	เป้าหมายระยะสั้น ปี 2567	เป้าหมายระยะยาว ปี 2572
มีการดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคม (CSR)	อย่างน้อย 3 โครงการ	อย่างน้อย 3 โครงการ
ผู้เข้าร่วมและผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการของบริษัท	อย่างน้อย 150 คน	อย่างน้อย 150 คน
ความพึงพอใจของชุมชนต่อโครงการที่บริษัทฯ ดำเนินการ	70%	70%
ไม่มีข้อร้องเรียนจากชุมชน	0 กรณี	0 กรณี



บริษัทได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะสะท้อนจากค่านิยมขององค์กร คือ Put People First, Build Together, Progress with Purpose, Go beyond และ Be Innovative ที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ เปิดโอกาสในการเรียนรู้ สร้างคุณค่า และพัฒนาไปสู่การเป็นนวัตกรรม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการดูแลสิ่งแวดล้อม ด้วยประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาและบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ ทำให้บริษัทได้กำหนดแนวทางกิจกรรมเพื่อสังคมที่เน้นการพัฒนาและแก้ปัญหาสังคมอย่างยั่งยืน โดยมีทิศทางและเป้าหมายหลัก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ สร้างสรรค์สังคม และสิ่งแวดล้อม



ด้านความรู้

โครงการแบ่งปันองค์ความรู้ให้แก่บุคคลภายนอก เช่น นักเรียน นักศึกษา และบุคคลทั่วไป เป็นการถ่ายทอดความรู้ ความเชี่ยวชาญไปสู่กลุ่มผู้ที่สนใจ ให้ได้รับองค์ความรู้และทักษะด้านสังคม นำไปต่อยอดสร้างคุณค่าในการพัฒนาธุรกิจ และทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คนดีขึ้น



ด้านสร้างสรรค์สังคม

โครงการด้านการพัฒนาโครงการหรือพื้นที่สาธารณะให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน โดยอาศัยจุดแข็งด้านการพัฒนา อสังหาริมทรัพย์ที่บริษัทมีความเชี่ยวชาญ ไปช่วยพัฒนาพื้นที่รกร้างที่ไม่มีการใช้ประโยชน์ให้เป็นพื้นที่ส่วนกลางที่ชุมชนจะสามารถมาใช้ประโยชน์ร่วมกัน



ด้านสิ่งแวดล้อม

โครงการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้กับชุมชนและสังคม เพื่อรักษาสิ่งแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และมีแหล่งทรัพยากรที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต การอยู่อาศัย



1. การพัฒนาโครงการเพื่อชุมชนและสังคม

ก่อนการดำเนินโครงการ บริษัทจะดำเนินการสำรวจความคิดเห็น บัณฑิตของชุมชนโดยรอบพื้นที่โครงการซึ่งอาจได้รับผลกระทบ ทั้งเชิงบวก และลบจากการดำเนินงานของบริษัท พร้อมทั้งสำรวจความต้องการ/ความคาดหวังของชุมชน นำมาวิเคราะห์ผลที่ชุมชนและสังคมจะได้รับ และนำผลกระทบที่สำรวจได้มาหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขเพื่อลดความเสี่ยงที่อาจมีต่อชุมชนและสังคม (ทั้งทางตรงและทางอ้อม) พร้อมทั้งนำมาพัฒนาเป็นกลยุทธ์หรือแผนดำเนินการของบริษัทต่อไป โดยการเปิดรับฟังความคิดเห็นของชุมชนใกล้เคียงการดำเนินกิจกรรมของบริษัท ประกอบด้วยชุมชนโดยรอบพื้นที่ก่อสร้าง และชุมชนในการให้บริการงานโครงการ นอกจากนี้ ยังขยายไปสู่ชุมชนห่างไกลที่เป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องการโอกาสในการพัฒนา เพื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นความเสี่ยงและความคาดหวังของชุมชน รวมถึงการพัฒนาโครงการ ดังนี้

• ชุมชนใกล้เคียง

บริษัทแบ่งรูปแบบการรับฟังความคิดเห็นออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1.1) ชุมชนใกล้เคียงพื้นที่ก่อสร้าง บริษัทเปิดรับฟังผ่านการจัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นการทำประชาพิจารณ์ (EIA) และการประสานงานกับหัวหน้าชุมชน 1.2) ชุมชนที่ให้บริการงานบริหารงานโครงการ บริษัทดำเนินการสำรวจข้อคิดเห็นผ่านการประชุมกรรมการโครงการประจำปี, บอร์ดแสดงความคิดเห็นในแอปพลิเคชัน และการพูดคุยผ่านตัวแทนพนักงานบริหารงานนิติบุคคล หลังจากการรับฟังความคิดเห็น บริษัทจะดำเนินการวิเคราะห์ประเด็นความเสี่ยงและจัดลำดับความสำคัญประเด็นที่อาจสร้างผลกระทบเชิงลบต่อชุมชน รวมไปถึงผนวกความคาดหวังที่อาจทำให้บริษัทสร้างความแตกต่างในการแข่งขัน

• ชุมชนห่างไกล

บริษัทยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาสังคมที่อยู่ห่างไกลจากพื้นที่โครงการ โดยเฉพาะกับกลุ่มเปราะบางที่ต้องการโอกาสในการพัฒนาและต่อยอด โดยการลงพื้นที่สำรวจประเด็นปัญหาและความต้องการเพื่อนำกลับมาประเมินศักยภาพบริษัท และองค์ความรู้ที่บริษัทมีความเชี่ยวชาญ เพื่อออกแบบโครงการที่จะสามารถส่งมอบกลับให้สังคมต่อไปได้

2. มาตรการและแนวทางการเยียวยาการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อชุมชน

บริษัทได้จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนต่อชุมชน เพื่อป้องกันการละเมิดและการสร้างความรบกวนจากกิจกรรมที่เกิดจากการก่อสร้างและกิจกรรมอื่น ๆ โดยระบุเอาไว้ในการประเมินความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงานในหัวข้อความเสี่ยงจากการร้องเรียนของลูกค้าและชุมชนข้างเคียงบริเวณพื้นที่ก่อสร้าง ซึ่งได้ระบุแนวทางการบริหารจัดการประเด็นที่อาจมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อชุมชนอันเนื่องมาจากกิจกรรมของบริษัท นอกจากนี้ บริษัท ยังได้มีการจัดทำแนวทางการพัฒนาและดำเนินกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน (Due Diligence Process) อย่างต่อเนื่อง เพื่อระบุประเด็น ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งได้กำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบ วางแผนและกำหนดแนวทางการแก้ไขและป้องกันปัญหา หากเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน และตรวจสอบติดตามผล โดยจัดให้มีกระบวนการบรรเทาผลกระทบอย่างเหมาะสมตามแต่กรณี

ทั้งนี้ บริษัทได้มีการติดต่อสื่อสารเพื่อป้องกันและติดตามการดำเนินการต่อชุมชนให้เป็นไปตามมาตรฐานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ผ่านทางการสำรวจความคิดเห็น การเข้าพบชุมชน การทำประชาพิจารณ์ เพื่อกำหนดแนวทางและมาตรการการป้องกันที่ได้ผลดีที่สุดร่วมกันกับชุมชนโดยรอบโครงการ ในการรายงานการประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (EIA) ก่อนดำเนินโครงการ และจัดสรรช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนผ่านทาง Call Center และกำหนดคณะทำงานเพื่อทำหน้าที่ในการสื่อสารกับชุมชนข้างเคียง โดยมีคณะทีมงานบริหารจัดการโครงการที่ดำเนินงานหลักอยู่ในพื้นที่ก่อสร้าง คอยรับเรื่องร้องเรียนจากชุมชน พร้อมทำความเข้าใจและบรรเทาผลกระทบต่าง ๆ ในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วที่สุด เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและป้องกัน พร้อมหาทางออกของปัญหาโดยเร็วที่สุดมิให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในพื้นที่

3. กระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนรอบโครงการและพื้นที่ข้างเคียง



01

การแนะนำตัว ผู้ดูแล
รับผิดชอบภายในโครงการ
เบอร์โทรติดต่อ



02

กิจกรรมมวลชนสัมพันธ์
บ้านข้างเคียง อย่างน้อย
เดือนละ 1 ครั้ง



03

หากมีเรื่องร้องเรียน
พร้อมที่จะร่วมกับตรวจสอบ
หาวิธีการแก้ไขและป้องกัน



04

จัดการปัญหากรณีพบเหตุที่
ส่งผลต่อชุมชน และเข้าร่วม
กิจกรรมกับทางชุมชนเป็น
ประจำ

4. กระบวนการติดตามผลโครงการ

- บริษัทได้มีการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการวัดผลสำเร็จของโครงการตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน เพื่อตอบสนองต่อประเด็นความเสี่ยงและความคาดหวังจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน และติดตามผลการดำเนินโครงการในแต่ละช่วงอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของโครงการได้ครบถ้วนและสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินโครงการได้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม รวมถึงการนำผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินโครงการมาต่อยอดแนวทางการดำเนินโครงการเพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในปีถัด ๆ ไป
- บริษัทยังคงมุ่งมั่นที่จะส่งมอบโครงการพัฒนาสังคมเพื่อตอบสนองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของประเทศและของโลก รวมไปถึงความต้องการของชุมชนทั้งใกล้และไกลโครงการ ความคิดเห็นของกลุ่มพนักงานในการร่วมพัฒนาสังคม และยังคงต่อยอดโครงการที่ตอบสนองต่อประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องหรืออาจได้ผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัท



● ผลการดำเนินงาน

ความคาดหวังของชุมชนโดยรอบโครงการ

วิธีการ Engagement ที่สำคัญ	ความคาดหวัง/ความต้องการ/ข้อกังวลของชุมชนต่อการพัฒนาโครงการ	การตอบสนองต่อความคาดหวังจากบริษัท
1. การลงพื้นที่พูดคุยกับชุมชนโดยเจ้าหน้าที่ประจำแต่ละโครงการพร้อมกับเจ้าหน้าที่ Customer Care 2. กิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ และการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย 3. ช่องทางการสื่อสาร/การรับข้อร้องเรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์ Call Center 24 ชม., ป้ายบอร์ดประชาสัมพันธ์, กล่องรับข้อร้องเรียนด้านหน้าโครงการ, Facebook, อีเมล, Line และป้ายแบนเนอร์ เป็นต้น 4. การประเมินผลกิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชน 5. การประเมินความต้องการของชุมชนโดย Third Party	1. จัดให้มีการตรวจสอบอุปกรณ์การก่อสร้างโดยผู้รับเหมาก่อนลงมือปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจัดเตรียมสถานที่บริเวณพื้นที่ก่อสร้างให้มีความปลอดภัยสูงสุด เช่น การแสดงป้ายเตือน การปิดล้อมพื้นที่ เป็นต้น 2. การจัดพื้นที่ก่อสร้างให้เกิดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมออกสู่ภายนอกน้อยที่สุด เช่น การฉีดพ่นน้ำเพื่อป้องกันฝุ่นละออง การสร้างแนวกันเสียง และฝุ่นที่มีความหนาและสูงตามมาตรฐานการป้องกัน แนะนำการจัดการพื้นที่กองวัสดุและของเสียในพื้นที่ เป็นต้น 3. การสื่อสารการทำงานให้สอดคล้องและเหมาะสมตามสถานการณ์สภาพแวดล้อมและความต้องการของชุมชน รวมถึงกรณีที่มีการดำเนินงานที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชนจะจัดให้มีการแจ้งล่วงหน้าหรือเมื่อพบปัญหาข้อร้องเรียน ทางโครงการจะจัดให้มีเจ้าหน้าที่เข้าดำเนินการเพื่อพบและสอบถามข้อมูลภายในระยะเวลาที่กำหนดเพื่อบรรเทาความห่วงกังวลใจของชุมชนหรือผู้ร้องเรียน 4. การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาชุมชน	1. มีการดำเนินงานด้วยความปลอดภัยและให้ความสำคัญกับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจมีผลต่อชุมชนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กรให้แก่ชุมชน 2. แจ้งล่วงหน้าให้ชุมชนทราบก่อนที่จะดำเนินการใด ๆ ที่อาจส่งผลกระทบหรือสร้างความเข้าใจผิดแก่ชุมชน เช่น การลงเสา หรือกิจกรรมที่อาจก่อให้เกิดเสียงเป็นต้น รวมถึงการปฏิบัติงานตามกรอบเวลาที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น 3. การดำเนินงานเพื่อการพัฒนาชุมชนที่ให้ความสำคัญ และเคารพรับฟังของสังคมแต่ละที่เป็นหลัก 4. การดำเนินงานที่ทำให้ชีวิตของคนในชุมชนมีคุณภาพที่ดีขึ้น ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สร้างรายได้และสังคมที่ดีของชุมชน 5. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ 5.1 ด้านความรู้ (พัฒนาการศึกษา) 5.2 ด้านสร้างสรรค์สังคม (พัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาความปลอดภัย) 5.3 ด้านสิ่งแวดล้อม (พัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้ดีขึ้น)

กิจกรรมการมีส่วนร่วมกับชุมชนโดยรอบโครงการ

บริษัทให้ความสำคัญกับการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่อยู่รอบโครงการ ทั้งนี้ บริษัทมีนโยบายการมีส่วนร่วมที่ชัดเจนเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินงานของบริษัทสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของชุมชนและสังคม พร้อมทั้งยังจัดให้มีกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาชุมชนและสังคมไทยอย่างยั่งยืน โดยบริษัทได้ดูแล และรับฟังความคิดเห็นจากชุมชน โดยรอบโครงการอย่างสม่ำเสมอ ทั้งจากการทำประชาพิจารณ์ก่อนการก่อสร้าง การลงพื้นที่เพื่อสำรวจความคิดเห็น หรือการแจ้งข้อมูลโครงการ หรือการสำรวจผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับชุมชนโดยรอบเป็นประจำ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข และหาแนวทางป้องกัน รวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับชุมชน เช่น กิจกรรมวันเด็ก, งานทอดกฐิน, การนำร่องรักษาความสะอาดให้ชุมชนโดยรอบ เป็นต้น เพื่อการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อไป



ไม่มีข้อร้องเรียน

จากชุมชนในปี 2567

สแกน QR Code
เพื่อเข้าถึงข้อมูล

นโยบายการมีส่วนร่วม
ของผู้มีส่วนได้เสีย



กิจกรรมมวลชนสัมพันธ์ชุมชนข้างเคียง

ตลอดการดำเนินการโดยเฉพาะในช่วงระยะก่อสร้างผู้จัดการโครงการจะจัดให้มีการลงพื้นที่ดำเนินการตรวจสอบชุมชนข้างเคียงเป็นประจำทุกเดือน แต่หากโครงการได้อยู่ใกล้พื้นที่อ่อนไหวอาจมีการพิจารณาให้หน่วยงานมวลชนสัมพันธ์เข้าสำรวจ และตรวจสอบชุมชนอย่างใกล้ชิดทุกสัปดาห์ เพื่อสื่อสารข้อมูลการก่อสร้างที่ถูกต้อง พร้อมรับฟังข้อมูลความกังวล หรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ หากพบปัญหา หรือข้อกังวลใจหน่วยงานมวลชนสัมพันธ์จะแจ้งให้ผู้จัดการโครงการทราบ และดำเนินการแก้ไขในทันที



กล่องรับข้อคิดเห็นบริเวณด้านหน้าโครงการ

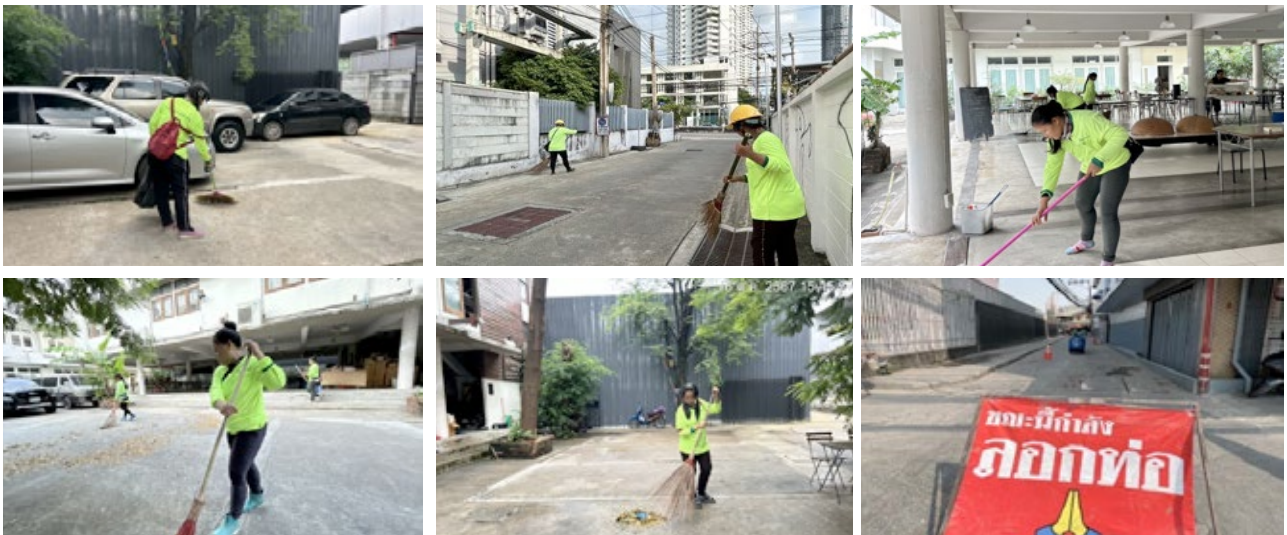
ป้ายแสดงข้อมูลคุณภาพอากาศแบบ Real Time

กิจกรรมสนับสนุนความสัมพันธ์กับชุมชนข้างเคียง

บริษัทให้ความสำคัญกับการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืนระหว่างโครงการกับชุมชนโดยรอบ การดำเนินกิจกรรมเพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์กับชุมชนจึงกลายเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และการยอมรับจากชุมชนข้างเคียง และยังส่งผลให้โครงการสามารถเติบโตอย่างกลมกลืน สร้างคุณค่าร่วมระหว่างธุรกิจและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในมิติทางสังคมขององค์กร จึงได้ให้ผู้จัดการโครงการแต่ละแห่งมีหน่วยงานชุมชนสัมพันธ์ เพื่อจะได้เข้าร่วมกิจกรรมที่ทางชุมชนจัดขึ้นในเทศกาลต่าง ๆ หรือการเข้าร่วมกิจกรรมที่ชุมชนร้องขอ อาทิเช่น

กิจกรรมชุมชนนำมอง

ภายในแต่ละโครงการได้มีการจัดกิจกรรม ‘ชุมชนนำมอง’ อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งส่งเสริมจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ผ่านการมีส่วนร่วมของผู้อยู่อาศัยและทีมงานในการดูแลรักษาความสะอาดพื้นที่สาธารณะของชุมชน อาทิ บริเวณถนนโดยรอบ วัด และพื้นที่สำคัญในชุมชน รวมถึงการลอกท่อระบายน้ำในบางพื้นที่ เพื่อยกระดับคุณภาพสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมสุขภาวะที่ดี และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนโดยรอบอย่างยั่งยืน



กิจกรรมงานบุญประจำปี

ในแต่ละโครงการจะมีการเข้าร่วมกิจกรรมงานบุญประจำปีของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแสดงถึงความเคารพในวิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่น อีกทั้งยังเป็นการสานสัมพันธ์อันดีระหว่างโครงการกับชุมชนโดยรอบ เสริมสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันเป็นรากฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน



กิจกรรมมีส่วนร่วมกับสังคม

บริษัทยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ และความรู้แก่ผู้คน โดยในปีนี้มีหลากหลายโครงการที่บริษัทดำเนินการอย่างต่อเนื่อง แต่สามารถต่อยอดองค์ความรู้ และทักษะจนสามารถดำเนินกิจกรรมต่อไปได้เอง โดยองค์กรยังคงอยู่ทำหน้าที่เป็นเพียงที่ปรึกษาเท่านั้น อย่างไรก็ตามบริษัทยังคงไม่หยุดในการพัฒนาชุมชนและสังคม โดยเฉพาะเรื่องการศึกษาให้แก่กลุ่มคนที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ และนักศึกษา จึงได้ดำเนินโครงการเพื่อสังคมจำนวน 5 โครงการ พร้อมทั้งยังสนับสนุนให้พนักงานร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมด้วยรายละเอียดดังนี้



จำนวนชั่วโมงจิตอาสา
ของพนักงานรวม

855 ชั่วโมง



จำนวนผู้ได้รับโอกาส
ทางการศึกษา

571 คน



จำนวนผู้ได้รับประโยชน์
จากกิจกรรมเพื่อสังคม
ของบริษัท จำนวน

95,247 คน

เอพีส่งมอบสนามแบดมินตันให้ทางกรุงเทพฯ เพื่อมอบชีวิตดีๆ คืนสู่สังคม



เอพีสนับสนุนให้ผู้คนเข้าถึง
การออกกำลังกายได้ถึง

95,247 คน

ในปี 2567 โดยไม่ต้อง
เสียค่าใช้จ่าย

บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ส่งมอบสนามแบดมินตันจำนวน 10 สนามให้กับกรุงเทพมหานคร ณ ศูนย์กีฬาเบญจกิติ ถนนรัชดาภิเษก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนพื้นที่ออกกำลังกายที่ได้มาตรฐานและปลอดภัย สำหรับประชาชนและชุมชนโดยรอบสำนักงานใหญ่ของบริษัท เอพีให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผ่านสุขภาพที่ดี และเชื่อว่าพื้นที่การออกกำลังกายที่มีคุณภาพคือหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของ “ชีวิตดี ๆ ที่เลือกเองได้” จึงได้ปรับปรุงสนามแบดมินตันให้ได้มาตรฐานสากล พร้อมเปิดให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มรูปแบบ ในโอกาสนี้ ได้รับเกียรติจากนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้แทนรับมอบ เพื่อเปิดใช้งานสนามแบดมินตันสวนเบญจกิติอย่างเป็นทางการ

เอพีเชื่อมั่นว่าสนามแบดมินตันแห่งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิต และสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนให้กับสังคมโดยรวม



ผลตอบแทนทางสังคม
(SROI)

1.41

AP Open House

เปิดโลกการเรียนรู้เป็นปีที่ 9 กับนิสิตนักศึกษาฝึกงานในโครงการ AP OPEN HOUSE 2024 ซึ่งเป็นโปรแกรมฝึกงานเข้มข้นของ เอพี ที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาจากมหาวิทยาลัยต่างๆ ได้มาเรียนรู้จากการทำงานจริง นอกเหนือจากทฤษฎีในชั้นเรียน ได้เห็นตลอดทั้งกระบวนการทำงานของทางเอพี ทั้งงานด้านวิศวกรรม การตลาด การขาย และนวัตกรรมดีไซน์ต่างๆ เพื่อสนับสนุนการศึกษาและเพิ่มศักยภาพของเยาวชน ซึ่งช่วยเสริมสร้างกำลังคนที่มีคุณภาพในอนาคตอีกด้วย โดยในปีนี้มีกิจกรรมที่พิเศษยิ่งขึ้น ให้น้องนักศึกษาได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของสองผู้ก่อตั้งผ่านการพูดคุย และหนังสือ Pocket Book “ชีวิตดีๆ ที่เลือกเองได้” ที่เรียบเรียงขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการส่งต่อวัฒนธรรมองค์กรในแบบเอพี พอเป็นไฉนทีเดียวว่า อดีตเป็นอย่างไร และจะนำไปสู่อนาคตของเอพีอย่างไร นอกจากนี้ โปรแกรม AP OPEN HOUSE ยังคัดเลือกนิสิตนักศึกษาที่มีผลงานที่โดดเด่นจำนวน 4 คน ไปศึกษาดูงานกับ บริษัท มิตรบุษย์ เอสเตท จำกัด (มหาชน) ถึงที่ประเทศญี่ปุ่นอีกด้วย โดยในปี 2567 นี้มีนักศึกษานับใจเข้าร่วมสมัครเข้ามามากถึง 2,915 คน และผ่านการคัดเลือก 39 คน ซึ่งเมื่อน้องนักศึกษาฝึกงานที่ผ่านการเข้าโปรแกรมฝึกงานจบแล้ว ทางโครงการยังได้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานต่อไปอีกด้วย

โดยในโครงการนี้ได้แบ่งการเรียนรู้สำหรับนักศึกษา 2 โปรแกรม คือ



CIVIL ENGINEERING OPEN THE WORLD, OUT OF THE BOX

เป็นการเปิดกระบวนการเรียนรู้ด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัย ตั้งแต่เริ่มต้น จนจบโครงการรวมถึงทักษะต่าง ๆ รอบด้าน ที่จะทำให้น้องนักศึกษาได้เป็นมากกว่าวิศวกร

พร้อมนำความรู้จากทฤษฎีที่ได้มาลงมือปฏิบัติภายใต้ Project จริง โดยมีผู้เชี่ยวชาญมากด้วยประสบการณ์ คอยดูแล และให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด พร้อมโอกาสศึกษามาตรฐาน การควบคุมงานก่อสร้างแบบวิศวกรรมมืออาชีพ พร้อมทั้งได้เรียนรู้วิธีการทำงานในแบบเอพี



DESIGN FOR LIVING DESIGNING YOUR LIFE

เรียนรู้ภาพรวมของธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ตั้งแต่ต้นจนจบและเข้าใจความต้องการที่ซ่อนอยู่ของผู้บริโภค ในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

ผ่าน Design Thinking ซึ่งเป็นกระบวนการคิดเชิงออกแบบ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ โดยมีโค้ชผู้เชี่ยวชาญ พร้อมดูแลและให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด เพื่อเติมเต็มศักยภาพการเป็นนักคิดนักออกแบบอย่างมืออาชีพ พร้อมได้ฝึกประสบการณ์จากการลงมือทำจริง ไม่จำกัดอยู่แค่ในตำรา พร้อมได้เรียนรู้วิธีการทำงานในแบบเอพี

Program Highlight



เรียนรู้อย่างครบวงจร

ได้เรียนรู้กระบวนการด้านการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์อย่างครบวงจร และมากกว่าทฤษฎีคือการได้ลงมือทำจริง โดยมีผู้เชี่ยวชาญ คอยให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด



Design Thinking

ได้เรียนรู้วิธีการทำงานในแบบเอพี และฝึกเรียนรู้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ หรือ Design Thinking ผ่าน Project-Based Learning เพื่อค้นหาความต้องการที่ซ่อนอยู่ของลูกค้าอย่างแท้จริง



E-Learning 24 Hr.

โอกาสเรียนรู้ทักษะการใช้ชีวิต และการทำงานในทุกมิติ ทุกแง่มุมอย่างไม่มีที่สิ้นสุด เพียงปลายนิ้วสัมผัสผ่านแพลตฟอร์มเรียนรู้ออนไลน์ ได้ทุกที่ ทุกเวลา



ศึกษาดูงานต่างประเทศ

โอกาสเป็นตัวแทนไปศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่ต่างประเทศ เพื่อก้าวออกสู่โลกที่กว้างกว่าเดิมโดยไม่ค่าใช้จ่าย

AP Open House

Benefit



- เบี้ยเลี้ยงฝึกงาน
- ประกันอุบัติเหตุ



- ประกาศนียบัตร/หนังสือรับรองการฝึกงาน



- ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนหลากหลายสาขาวิชาจากสถาบันทั่วประเทศ กว่า 60 คน



- โอกาสร่วมงานกับเอพี บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ชั้นนำเมื่อเรียนจบ



ปี 2567 นักศึกษามีโอกาสพัฒนากทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานด้านวิศวกรรม 20 คน

ปี 2567 นักศึกษามีโอกาสพัฒนากทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการจัดการโครงการ, การตลาด และการออกแบบ 19 คน

ตลอด 9 ปี มีนักศึกษาได้รับการพัฒนากทักษะ
460 คน

สแกน QR Code เพื่อเข้าถึงข้อมูล

โครงการ AP Open House



โครงการ AP Young SMART

โครงการ AP Young SMART คืออีกหนึ่งความตั้งใจดีจากบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ร่วมกับบริษัท สมาร์ท เซอร์วิส แอนด์ แมนเนจเม้นท์ จำกัด ที่ต้องการเปิดโอกาสให้นักเรียนสายอาชีพได้ก้าวเข้ามาเรียนรู้และเติบโต ผ่านประสบการณ์จริงในสายงานบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ และงานช่าง ภายใต้ระบบการเรียนรู้แบบทวิภาคี ที่ทั้งเรียนรู้ในห้องเรียนและฝึกงานจริงไปพร้อมกัน โครงการนี้ให้การสนับสนุนเต็มที่กับนักศึกษาที่มีความตั้งใจแต่ขาดโอกาส ไม่ว่าจะเป็นทุนการศึกษาระหว่างฝึกงาน ค่าตอบแทน ที่พักอาศัย ตลอดจนการดูแลเอาใจใส่จากพี่ๆ ทีมงานในบริษัท เพื่อให้มั่นใจว่าน้อง ๆ จะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีทั้งกายและใจ แม้ต้องมาใช้ชีวิตไกลบ้านระหว่างการฝึกงาน ยังมีทีมงานจาก AP Academy ลงพื้นที่เยี่ยมอย่างต่อเนื่อง คอยให้คำแนะนำ ติดตามพัฒนาการ และส่งเสริมให้พวกเขาเติบโตอย่างมั่นใจในสายอาชีพที่เลือกเดิน

AP Young SMART ไม่ได้เป็นเพียงแค่โครงการฝึกอาชีพ แต่คือการร่วมสร้าง **"โอกาสที่เปลี่ยนชีวิต"** เพื่อให้เยาวชนก้าวสู่นาคตที่มั่นคง และกลายเป็นกำลังสำคัญในการยกระดับคุณภาพงานบริการในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์ไทยอย่างยั่งยืน

สแกน QR Code
เพื่อเข้าถึงข้อมูล

โครงการ
AP Young SMART



จำนวนนักศึกษาฝึกงานทวิภาคี
23 คน ในปี 2567



จำนวนพนักงานที่ร่วมดำเนินโครงการ
8 คน



นักศึกษาได้ทำงานต่อ
9 คน



ผลตอบแทนทางสังคม (SROI)
1.08



“ถ้าไม่มีโครงการ AP Young SMART
ผมอาจจะไม่ได้โอกาสในการเรียนแล้ว”

ข้อความบางช่วงจากการสัมภาษณ์นักศึกษาฝึกงาน

สมาร์ทสานฝันปันอาชีพ

บริษัท สมาร์ท เซอร์วิส แอนด์ แมนเนจเม้นท์ จำกัด (SMART) ในเครือบริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เปิดตัวโครงการ **“สมาร์ทสานฝันปันอาชีพ”** เพื่อต่อยอดความเชี่ยวชาญในการพัฒนาบุคลากรสายบริหารนิเทศศาสตร์ที่อยู่อาศัย และตอบโจทยความต้องการของตลาดแรงงานที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง หลักสูตรนี้ถือเป็นหลักสูตรเฉพาะทางระดับปริญญาตรีหลักสูตรแรกของไทยที่ได้รับการรับรองจากกระทรวงศึกษาธิการ โดยออกแบบมาให้ครอบคลุมทุกมิติของการบริหารนิเทศศาสตร์ ตั้งแต่การจัดการอาคาร การบริหารความปลอดภัย ไปจนถึงการสร้างสัมพันธ์กับผู้อยู่อาศัย โดยยึดแนวทาง “เรียนรู้จากของจริง” ผ่านประสบการณ์ภาคสนามกับ SMART ตั้งแต่ปีแรกของการศึกษา

โครงการนี้ไม่เพียงพัฒนาหลักสูตรที่เข้มข้นและตรงกับความต้องการของตลาด แต่ยังมอบทุนการศึกษาสำหรับนักศึกษาที่มีความมุ่งมั่น ครอบคลุมค่าใช้จ่ายตลอดหลักสูตร พร้อมเปิดโอกาสให้ฝึกงานและเริ่มต้นอาชีพกับ SMART กันที่หลังสำเร็จการศึกษา พร้อมเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจนในบริษัทของตลาดแรงงานที่มีความท้าทายสูง โดยเฉพาะในกลุ่มนักศึกษาจบใหม่ โครงการนี้จึงเป็นคำตอบที่จับต้องได้ สร้าง “คนจริง” ที่พร้อมใช้งานในอุตสาหกรรมจริง ด้วยทักษะที่ตรงจุด พร้อมความมั่นใจว่า “จบแล้วมีงานทำ”

“สมาร์ทสานฝันปันอาชีพ” จึงไม่ใช่แค่โครงการเพื่อการศึกษา แต่คือการลงทุนเพื่ออนาคตของเยาวชนไทย เสริมศักยภาพแรงงาน ปลดล็อกโอกาสในภาคสังหาริมทรัพย์ และสร้างแรงขับเคลื่อนใหม่ให้กับสังคมไทยอย่างมั่นคงและยั่งยืน

สแกน QR Code
เพื่อเข้าถึงข้อมูล

โครงการ
สมาร์ทสานฝันปันอาชีพ



จำนวนนักศึกษา
ที่ได้รับทุนการศึกษา

19 คน

Creative Talk Conference 2024

กว่า 5 ปีแล้วที่ เอพี ไทยแลนด์ ได้ร่วมจัดงาน Creative Talk Conference เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้คุณภาพในวันที่โลกหมุนไปเร็วมาก และเต็มไปด้วยความรู้ ข้อมูลที่มีทั้งจริง และไม่จริง ซึ่งเอพีพร้อมที่จะ Empower ให้ทุกคนได้เข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างเท่าเทียม เพราะเอพีเชื่อว่า Creativity เป็นสิ่งสำคัญในชีวิตการทำงาน เพราะ Creativity จะช่วยให้ทำงานได้ Productive ยิ่งขึ้น ความรู้สร้างโอกาส และโอกาสจะนำพาไปสู่ทางเลือก ที่ทุกคนสามารถเลือกสิ่งที่ดีที่สุดให้กับตัวเองได้ นอกจากนี้ ในปีนี้ คุณอนุพงษ์ อัศวโกศล ประธานเจ้าหน้าที่บริหารบมจ. เอพี (ไทยแลนด์) ยังได้ร่วมพูดคุยและแชร์ประสบการณ์บริหารงานในเชสชัน “แอบฟัง CEO คุณกัน เคล็ดลับบริหารงานของ CEO ที่ไม่เคยบอกใคร”



จำนวนผู้พิการที่ได้รับโอกาสในการเข้าร่วมงาน

150 คน

และบริษัทยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพ ‘คนทุกคนอย่างเท่าเทียม’ โดยตระหนักถึงกลุ่มผู้พิการที่ต้องการให้สามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างเต็มรูปแบบ และมีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับกลุ่มคนธรรมดา จึงได้มีการดีไซน์พื้นที่อย่างพิเศษสุด ในรูปแบบ Universal Access รองรับผู้พิการในหลากหลายมิติ ได้เข้าร่วมฟังงานสัมมนาโดยไม่มีค่าใช้จ่าย บริษัทมีเจตจำนงสำคัญในการมอบโอกาสให้ผู้พิการที่เข้าร่วมงานทั้ง 150 คนในการเข้าถึงทักษะใหม่ ๆ ที่ใช้งานได้จริง เตรียมความพร้อมเข้าสู่ชีวิตการทำงาน

เอพี ไทยแลนด์ ยินดีเป็นอย่างมากที่ได้มีโอกาสร่วมสนับสนุนพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ให้แก่ทุกคน เพื่อให้ทุกคนสามารถที่จะมีชีวิตดีๆ ที่เลือกเองได้



GOVERNANCE

การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและการกำกับดูแลกิจการ





การกำกับดูแลกิจการอย่างยั่งยืน

GRI : GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-13, GRI 2-14, GRI 2-16, GRI 2-17, GRI 2-18, GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 2-25, GRI 2-28, GRI 205, GRI 206

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)



ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมเป็นไปอย่างรวดเร็ว การกำกับกิจการที่ดี (Corporate Governance) กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งการดำเนินงานที่มีความโปร่งใสและมีความรับผิดชอบนั้นจำเป็นต้องมีการเปิดเผยข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินงาน การเงิน และการตัดสินใจในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างระบบการรายงานที่โปร่งใสช่วยลดโอกาสในการเกิดข้อขัดแย้งและปัญหาในอนาคต และสนับสนุนการเติบโตขององค์กรในระยะยาว การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้น พนักงาน และลูกค้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม เพื่อลดความเสี่ยงทางกฎหมายและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การจัดการความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ไม่คาดคิดและป้องกันปัญหาในอนาคต การส่งเสริมความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งไม่เพียงปกป้องทรัพยากรแต่ยังสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสาธารณชน

การกำกับกิจการที่ดีในปี 2567 จึงจำเป็นต้องรวบรวมทุกด้านทั้งความโปร่งใส การมีส่วนร่วม การปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม การจัดการความเสี่ยง และการส่งเสริมความยั่งยืน การดำเนินงานตามแนวทางเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในด้านการเงินเพียงอย่างเดียว แต่ยังสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรอบและยั่งยืน

เป้าหมายการดำเนินงาน และผลการดำเนินงาน

เป้าหมายการดำเนินงาน	เป้าหมายระยะสั้น ปี 2567	เป้าหมายระยะยาว ปี 2572
พนักงานใหม่ได้รับการฝึกอบรมการต่อต้านคอร์รัปชัน และการแข่งขันทางธุรกิจที่ไม่เป็นธรรม	100%	100%
ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชัน ครอบคลุม ทุกกิจกรรม	100%	100%
ได้จัดทำแบบประเมินคู่ค้า ด้านจรรยาบรรณธุรกิจรวมถึงนโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน ผ่านช่องทางออนไลน์และได้รับการตอบกลับจาก คู่ค้ารายสำคัญ (Critical tier 1)	100%	100%
กรณีการละเมิดจากการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรมในทางกฎหมาย	เป็น 0 กรณี	เป็น 0 กรณี
กรณีละเมิดต่อหลักจรรยาบรรณธุรกิจ นโยบาย และระเบียบปฏิบัติของบริษัท	เป็น 0 กรณี	เป็น 0 กรณี



แนวทาง การจัดการ

บริษัทถือว่าการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทเป็นหน้าที่ และความรับผิดชอบของกรรมการผู้บริหารและพนักงานทุกคน โดยถือเป็นเรื่องสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานภายใต้การบังคับบัญชาที่มีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติตามคู่มือหลักการกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทอย่างเคร่งครัด โดยมีภาพรวมของนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการ ครอบคลุมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร ความเป็นอิสระของฝ่ายจัดการ การพัฒนากรรมการ และการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ รวมถึงการกำกับดูแลบริษัท ย่อยและบริษัทร่วม การดูแลผู้ถือหุ้น การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นโดยเท่าเทียมกัน การส่งเสริมการใช้สิทธิของผู้ถือหุ้น การป้องกันการใช้อิทธิพลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อเป็นการการันตีถึงความน่าเชื่อถือของบริษัท ที่ยังคงมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้านความเป็นธรรม สุจริต โปร่งใส ตามหลักการกำกับดูแลกิจการ อันเป็นสากล และเป็นคุณค่าพื้นฐานขององค์กรชั้นนำ เราจึงพร้อมเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่ง การการันตีถึงความสำเร็จ



คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ยังคงดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและพิจารณาและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีอยู่ตลอด โดยมีเนื้อหานโยบายและแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการ ครอบคลุมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร ความเป็นอิสระของฝ่ายจัดการ การพัฒนากรรมการ และการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ รวมถึงการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม การดูแลผู้ถือหุ้น การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นโดยเท่าเทียมกัน การส่งเสริมการใช้สิทธิของผู้ถือหุ้น การป้องกันการใช้อำนาจภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งแสดงไว้ในเว็บไซต์ของบริษัท

เครื่องการันตีด้านความสำเร็จด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี



บริษัทได้รับการประเมินการกำกับดูแลกิจการ
บริษัทจดทะเบียน (CGR checklist) โดยสมาคม
ส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย
(Thai Institute of Directors: IOD)

ในระดับ 5 ดาว "ดีเลิศ" เป็นปีที่ 9 ติดต่อกัน



การประเมินคุณภาพการจัดประชุม
สามัญผู้ถือหุ้น (AGM checklist)
โดยสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย (TIA)

**ในระดับ 5 เหรียญ
"ดีเยี่ยมสมควรเป็นตัวอย่าง"**



และยึดมั่นต่อหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต มีความปลอดภัยด้านการเก็บข้อมูลทั้งต่อพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียผ่านการลงนามสัญญารักษาความลับและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และกำหนดให้มีการทบทวนจรรยาบรรณธุรกิจเป็นประจำ โดยนำเสนอผ่านคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาทุกทวน* โดยในปี 2567 บริษัทได้ดำเนินการที่สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติและระบบการกำกับดูแลกิจการ กฎบัตรคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อให้บริษัทมีระบบการกำกับดูแลกิจการอย่างต่อเนื่องและเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแล และแสดงให้เห็นว่ามีการยกระดับมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการของบริษัทที่สอดคล้องกับ CG Code



กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับชั้นได้ลงนามใน "คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจรรยาบรรณธุรกิจ" เพื่อรับทราบและยึดถือเป็นหลักปฏิบัติเพื่อยืนยันความมุ่งมั่นเรื่องการทำกิจการที่ดีในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

สแกน QR Code เพื่อเข้าถึงข้อมูล

นโยบาย
การกำกับดูแลกิจการ



จรรยาบรรณธุรกิจ



แนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการ *

ในโลกธุรกิจปัจจุบัน การมีระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดีถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับบริษัทจดทะเบียน เพื่อช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความโปร่งใสให้กับ ผู้ถือหุ้น ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ บริษัท จึงนำแนวทางที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนด มาปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบและความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ โดยมีทั้งหมด 5 หมวด โดยสรุป ดังนี้



หมวด 1: สิทธิของผู้ถือหุ้น

บริษัท ต้องเคารพและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ถือหุ้น ไม่ว่าจะเป็นสิทธิในการเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้น สิทธิในการออกเสียงลงคะแนน และสิทธิในการรับเงินปันผล นอกจากนี้ บริษัทยังต้องอำนวยความสะดวกให้ผู้ถือหุ้นสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของบริษัทได้อย่างเท่าเทียมกัน



หมวด 2: การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน

บริษัท ต้องปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่หรือรายย่อย ต้องให้โอกาสในการเข้าถึงข้อมูลและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญของบริษัท รวมถึงการป้องกันการใช้อิทธิพลภายในเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ



หมวด 3: บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัท ต้องตระหนักถึงสิทธิและบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า เจ้าหนี้ หรือชุมชนที่บริษัทตั้งอยู่ และต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเหล่านี้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของบริษัท เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมืออย่างยั่งยืน



หมวด 4: การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส

บริษัท ต้องเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญของบริษัทตามข้อกำหนดของบริษัทจดทะเบียน ให้กับผู้มีส่วนได้เสีย เช่น ผู้ถือหุ้น ครัวเรือน เช่น ข้อมูลทางการเงิน และข้อมูลที่มีใช้ทางการเงิน ข้อมูลคณะกรรมการ การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ

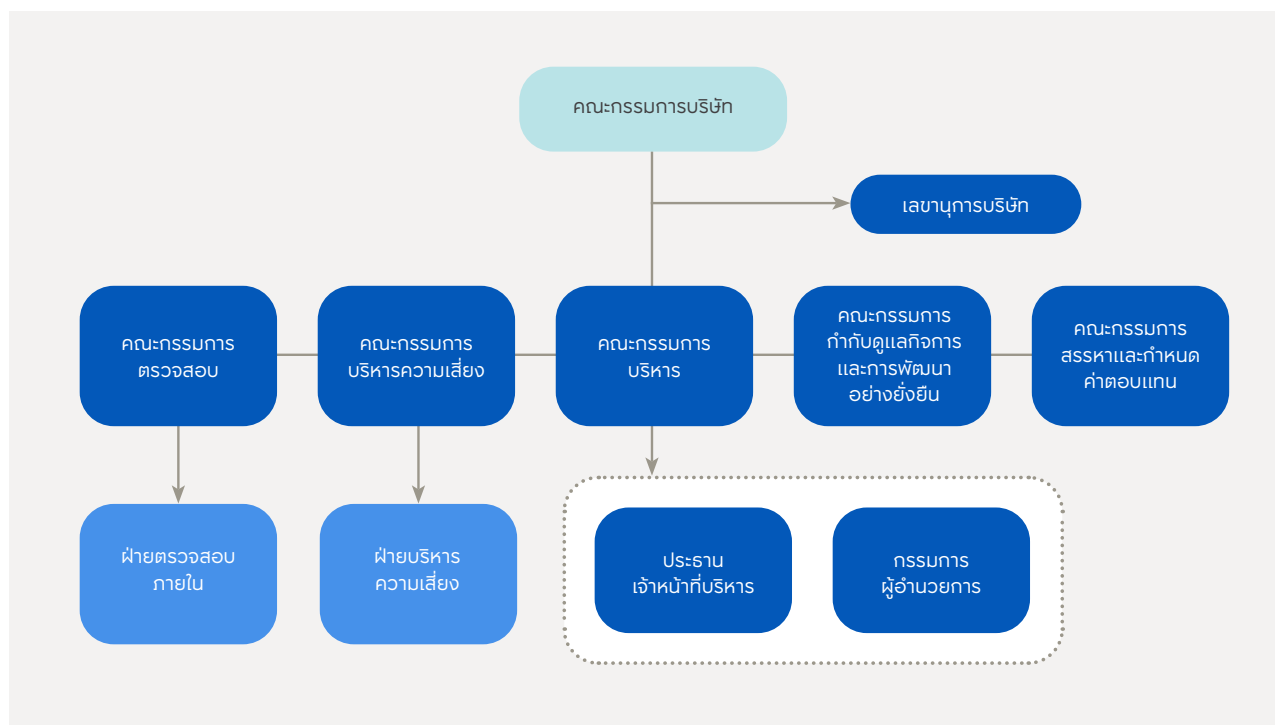


หมวด 5: ความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทต้องมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบายของบริษัท รวมทั้งกำกับดูแลการบริหารงานของฝ่ายจัดการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยคณะกรรมการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ระมัดระวัง และซื่อสัตย์สุจริต เพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทและผู้ถือหุ้น

หมายเหตุ: *เข้าถึงข้อมูลเรื่องแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการเพิ่มเติม ได้ที่ แบบ 56-1 One Report ปี 2567

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ และข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย ผู้บริหาร พนักงานและอื่น ๆ



ปี 2567 บริษัทมีกรรมการจำนวนทั้งสิ้น 13 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้หลากหลาย เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท ประกอบด้วยกรรมการอิสระจำนวน 7 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 54 ของคณะกรรมการทั้งคณะ และกรรมการที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานจำนวน 6 ท่าน โดยแบ่งเป็นกรรมการชาย 12 ท่าน หญิง 1 ท่าน และแบ่งตามช่วงอายุ โดยมีอายุ 51-60 ปี จำนวน 4 ราย อายุ 61-70 ปี จำนวน 8 ราย อายุ 71 ปีขึ้นไป จำนวน 1 ราย ดังนี้

รายนามกรรมการ	ประเภทกรรมการ	คณะกรรมการชุดย่อย	เพศ	ช่วงอายุ
รศ. ดร.นริศ ชัยสูตร ประธานกรรมการ	กรรมการอิสระ	• ประธานกรรมการ	ชาย	61 - 70 ปี
นายอนุพงษ์ อัศวโกติน รองประธานกรรมการ	กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม	• ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร • กรรมการกำกับดูแลกิจการ และการพัฒนาอย่างยั่งยืน • กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	ชาย	61 - 70 ปี
นายพิเชษฐ วิศวศุภกร กรรมการผู้อำนวยการ	กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม	• กรรมการผู้อำนวยการ • กรรมการกำกับดูแลกิจการ และการพัฒนาอย่างยั่งยืน • กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	ชาย	61 - 70 ปี
นายศิริพงษ์ สมบัติศิริ กรรมการ	กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม	• กรรมการบริหาร • กรรมการบริหารความเสี่ยง	ชาย	61 - 70 ปี

คณะกรรมการบริษัท	ประเภทกรรมการ	คณะกรรมการชุดย่อย	เพศ	ช่วงอายุ
นายวสันต์ นฤนาทไพศาล กรรมการ	กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม	• กรรมการบริหาร	ชาย	51 - 60 ปี
นางสาวกิตติยา พงศ์ปัญญกุล กรรมการ	กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม	• กรรมการบริหารความเสี่ยง	หญิง	51 - 60 ปี
นายวิเชน สุชาติล้ำพงศ์ กรรมการ	กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม	• กรรมการบริหาร	ชาย	61 - 70 ปี
นายพรวุฒิ สารสิน กรรมการ	กรรมการอิสระ	• ประธานคณะกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน	ชาย	61 - 70 ปี
นายหยกพร ตันติเศวตรรัตน์ กรรมการ	กรรมการอิสระ	• ประธานคณะกรรมการบริหาร ความเสี่ยง	ชาย	61 - 70 ปี
นายพันธ์พร ทัพพะรังสี กรรมการ	กรรมการอิสระ	• ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ • กรรมการกำกับดูแลกิจการและ การพัฒนาอย่างยั่งยืน	ชาย	71 ปี ขึ้นไป
นายโกศล สุริยาพร กรรมการ	กรรมการอิสระ	• ประธานคณะกรรมการกำกับดูแล กิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน • กรรมการตรวจสอบ	ชาย	51 - 60 ปี
นายบนทจักรี ตูลยานนท์ กรรมการ	กรรมการอิสระ	• กรรมการตรวจสอบ • กรรมการสรรหาและกำหนด ค่าตอบแทน	ชาย	61 - 70 ปี
นายสมยศ สุริยพรชัย กรรมการ	กรรมการอิสระ	• กรรมการตรวจสอบ • กรรมการบริหารความเสี่ยง • กรรมการสรรหาและกำหนด ค่าตอบแทน	ชาย	51 - 60 ปี

ในด้านการสรรหากรรมการอิสระ กรรมการบริษัท และผู้บริหารระดับสูง บริษัท มีวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการและผู้บริหารระดับสูงผ่านคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของบริษัท (Nomination and remuneration committee) โดยในรอบระยะเวลาบัญชีที่ผ่านมากรรมการอิสระของบริษัทไม่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพในมูลค่าเกินกว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนด

การสรรหากรรมการอิสระ*

คณะกรรมการบริษัทพิจารณาคุณสมบัติของกรรมการจากปัจจัยด้านคุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการของบริษัทเป็นสำคัญ รวมถึงมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ภายใต้หลักเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติกรรมการอิสระของบริษัทเกินกว่าประกาศ คณะกรรมการกำกับตลาดทุนที่ ทอ.4/2552 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552

* เข้าถึงข้อมูลเรื่องแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลการเพิ่มเติม ได้ที่ แบบ 56-1 One Report ปี 2567

การสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

กระบวนการการสรรหากรรมการ

1. ข้อกำหนดทางกฎหมายประกาศของตลาดหลักทรัพย์ฯ และ ก.ล.ต. ข้อบังคับบริษัทเกี่ยวกับคุณสมบัติกรรมการ
2. คุณสมบัติกรรมการที่ได้กำหนดไว้ในจรรยาบรรณกรรมการบริษัท
3. ประวัติการศึกษาและประวัติการทำงานอันเป็นประโยชน์กับกิจการบริษัท
4. การอบรมที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ของกรรมการ ธุรกิจบริษัทการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการกำหนดนโยบายในระดับสูง
5. ความมุ่งมั่นที่จะดูแลรักษาผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียม
6. การอุทิศเวลาและความสามารถเพื่อพัฒนากิจการของบริษัท

ขั้นตอนการสรรหากรรมการ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณาบุคคลที่มีความเหมาะสมถูกต้องตรงกับคุณสมบัติกรรมการที่บริษัทวางไว้โดยพิจารณาฐานข้อมูลกรรมการ (director pool) ร่วมกับองค์ประกอบของคณะกรรมการตาม Board skill matrix และเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ และนำเสนอในที่ประชุมผู้ถือหุ้นต่อไป โดยปัจจุบัน ในคณะกรรมการบริษัท มีกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญตามสาขาต่าง ๆ โดยจำแนกออกเป็นทั้งหมด 6 สาย ได้แก่

ความเชี่ยวชาญของคณะกรรมการ (Board Skill Matrix)					
 อสังหาริมทรัพย์ 7 ท่าน		 วิศวกรรมศาสตร์ 2 ท่าน		 บัญชี / การเงิน 5 ท่าน	
 กฎหมาย 2 ท่าน		 บริหารธุรกิจ 7 ท่าน		 เศรษฐศาสตร์ 2 ท่าน	

การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

1. กำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และแผนงานของบริษัท เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการบริหารจัดการ อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดต่อผู้ถือหุ้นโดยรวม ตลอดจนอนุมัติการดำเนินงานต่างๆ ตามปกติธุรกิจของบริษัท
2. ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ข้อบังคับบริษัท และมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น
3. จัดให้มีระบบการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของทั้งฝ่ายบริหารและพนักงาน ระบบการควบคุมภายใน และบริหารความเสี่ยงที่เพียงพอ
4. พิจารณาแต่งตั้งบุคคลหรือนิติบุคคลภายนอกเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในของบริษัทในการตรวจสอบความเพียงพอและความเหมาะสม รวมทั้งให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขจุดบกพร่องของระบบการควบคุมภายในของบริษัท
5. พิจารณารายการขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นโดยยึดหลักตามหลักเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
6. ดูแลให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรม และโปร่งใส
7. ไม่ประกอบกิจการอันมีสภาพเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท หรือเข้าเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนสามัญหรือเป็นหุ้นส่วนไม่จำกัดความรับผิดชอบในห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือกรรมการของบริษัทเอกชน/บริษัทมหาชนอื่น ซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน หรือเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทเว้นแต่จะแจ้งให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นทราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง
8. แจ้งให้คณะกรรมการทราบโดยไม่ชักช้า หากมีส่วนได้เสียไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมในสัญญาใด ๆ ที่ทำกับบริษัท หรือถือหุ้น/หุ้นกู้เพิ่มขึ้นหรือลดลงในบริษัทหรือบริษัทในเครือ
9. จัดให้มีการประชุมผู้ถือหุ้นเป็นการประชุมสามัญประจำปีภายใน 4 เดือน นับแต่วันสิ้นสุดของรอบปีบัญชีของบริษัท
10. จัดให้มีการทำงานดูแลและบัญชีกำไรขาดทุน ณ วันสิ้นสุดของรอบปีบัญชีของบริษัทและเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นในการประชุมสามัญประจำปี

การประชุมคณะกรรมการบริษัท

การประชุมคณะกรรมการบริษัทในปี 2567 ทั้งหมด 11 ครั้ง* และมีสัดส่วนการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัทแต่ละท่านมากกว่าร้อยละ 90 ของการประชุมคณะกรรมการบริษัททั้งปี ซึ่งคณะกรรมการบริษัททุกคนดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนไม่เกิน 5

คณะกรรมการบริษัท	ประเภทกรรมการ	ดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัท	ดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนอื่น
รศ. ดร.นริศ ชัยสูตร	กรรมการอิสระ	1	4
นายอนุพงษ์ อัศวโภคิน	กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม	3	1
นายพิเชษฐ วิกวุศุกร	กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม	3	1
นายศิริพงษ์ สมบัติศิริ	กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม	3	4
นายสันต์ นฤนาทไพศาล	กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม	1	-
นางสาวกิตติยา พงศ์บุษย์กุล	กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม	2	-
นายวิชณุ สุชาติล้ำพงศ์	กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม	1	-
นายพรวุฒิ สารสิน	กรรมการอิสระ	2	5
นายหยกพร ตันติเศวตรรัตน์	กรรมการอิสระ	2	3
นายพันธ์พร ทัพพะรังสี	กรรมการอิสระ	3	-
นายโกศล สุริยาพร	กรรมการอิสระ	3	-
นายณนทจักร์ ตูลยานนท์	กรรมการอิสระ	3	1
นายสมยศ สุธีรพรชัย	กรรมการอิสระ	4	3

* เข้าถึงข้อมูล เรื่องการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัท เพิ่มเติม ได้ที่ แบบ 56-1 One Report ปี 2567

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของคณะกรรมการบริษัท

เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสียในการมุ่งเสริมสร้างความโปร่งใสให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล จรรยาบรรณ และมีความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม ผู้มีส่วนได้เสียในทุกภาคส่วนตลอดกระบวนการดำเนินธุรกิจ บริษัท จึงได้จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ (Evaluation on the Performance of the Board of Directors) การประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการเป็นรายบุคคล (Director Self-Assessment) รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุดย่อย (Sub-Committee Self-Assessment) เป็นประจำทุกปี โดยการประเมินผลทั้ง 3 รูปแบบนี้ ดำเนินกระบวนการและมีหลักเกณฑ์การประเมินเหมือนกันตามรายละเอียดดังนี้

หลักเกณฑ์ในการประเมินผล ปี 2567	คณะกรรมการทั้งคณะ	คณะกรรมการชุดย่อย	รายบุคคล	
โครงสร้างและคุณสมบัติของกรรมการ	✓	✓	✓	หลักเกณฑ์ในการประเมินผลจะคิดเป็นร้อยละจากคะแนนเต็มในแต่ละข้อ โดยมีเกณฑ์การวัดผล ดังนี้ • มากกว่า 85% = ดีเยี่ยม • มากกว่า 75% = ดีมาก • มากกว่า 65% = ดี • มากกว่า 50% = พอใช้ • ต่ำกว่า 50% = ควรปรับปรุง
บทบาท/หน้าที่/ความรับผิดชอบของกรรมการ	✓	✓	✓	
การประชุมของคณะกรรมการ	✓	✓	✓	
การปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ	✓	-	-	
ความสัมพันธ์กับฝ่ายบริหาร	✓	-	-	
การพัฒนาตนเองและผู้บริหาร	✓	-	-	



ผลการประเมินกรรมการสำหรับปี 2567



การปฏิบัติงานของ**คณะกรรมการบริษัท**
ทั้งคณะ (Evaluation on the Performance
of the Board of Directors)

มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ

99 อยู่ในเกณฑ์
ดีเยี่ยม



ผลการปฏิบัติงานของ
กรรมการเป็นรายบุคคล
(Director Self-Assessment)

มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ

100 อยู่ในเกณฑ์
ดีเยี่ยม

ผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุดย่อย (Sub-Committee Self-Assessment) ได้แก่

คณะกรรมการบริหาร
ความเสี่ยง

มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ

100 อยู่ในเกณฑ์
ดีเยี่ยม

คณะกรรมการสรรหา
และกำหนดค่าตอบแทน

มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ

100 อยู่ในเกณฑ์
ดีเยี่ยม

คณะกรรมการตรวจสอบ

มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ

100 อยู่ในเกณฑ์
ดีเยี่ยม

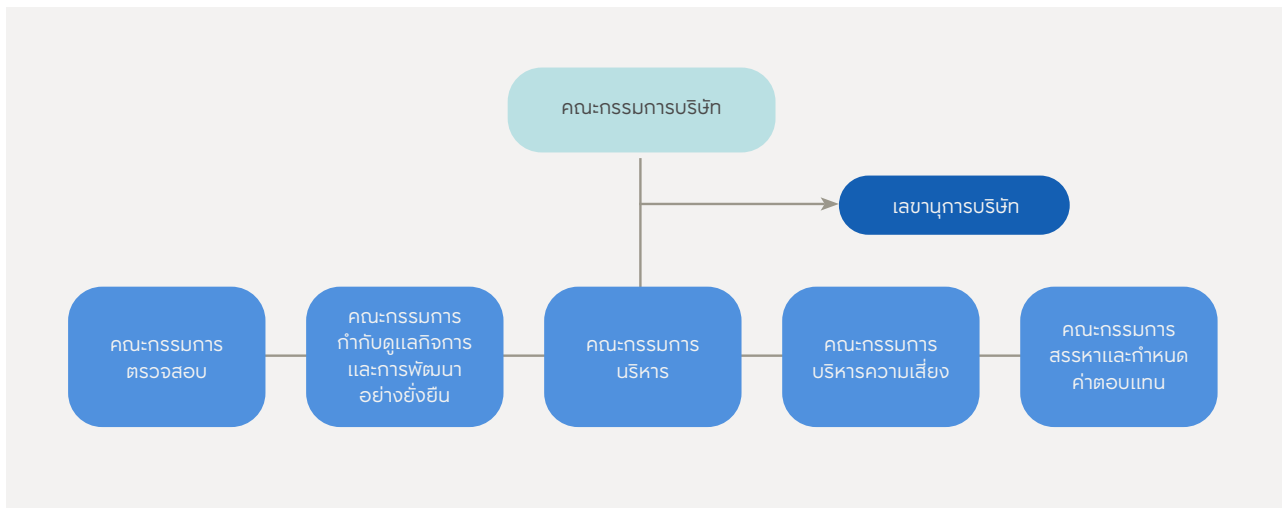
คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ
และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ

100 อยู่ในเกณฑ์
ดีเยี่ยม

ข้อมูลคณะกรรมการชุดย่อย

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการบริษัทจึงได้จัดให้มีคณะกรรมการชุดย่อยเพื่อช่วยศึกษา กลั่นกรองงานตามความจำเป็นโดยมีการกำหนดนโยบาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ ทั้งนี้ ประธานกรรมการของบริษัทเป็นกรรมการอิสระและไม่ได้ดำรงตำแหน่งประธานในคณะกรรมการชุดย่อยเพื่อให้การทำหน้าที่ของ คณะกรรมการชุดย่อยมีความเป็นอิสระอย่างแท้จริงคณะกรรมการชุดย่อยของบริษัทจำนวน 5 ชุด ประกอบด้วย



1. คณะกรรมการตรวจสอบ

- คณะกรรมการตรวจสอบมีกรรมการอย่างน้อย 1 ราย ที่จบการศึกษาหรือมีความเชี่ยวชาญด้านบัญชี และนายพันธ์พร ทัพพะรังสี ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ มีประสบการณ์ด้านการเป็นกรรมการตรวจสอบ และ นายณนทจิตร ตูลยานนท์ เคยดำรงตำแหน่ง Chief Financial Officer

2. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการอิสระมากกว่า 50% หรือ 3 ใน 5 ของคณะ โดยมี นายพรวุฒิ สารสิน นายณนทจิตร ตูลยานนท์ และนายสมยศ สุธิ์พรชัย เป็นกรรมการอิสระและไม่ใช้กรรมการที่เป็นผู้บริหาร

3. คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ(ด้านบรรษัทภิบาล)และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

- คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืนประกอบด้วยกรรมการอิสระน้อยกว่า 50% หรือ 2 ใน 7 ของคณะ โดยมี นายโกศล สุริยาพร และนายพันธ์พร ทัพพะรังสี เป็นกรรมการอิสระ คิดเป็น 33%

4. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

- คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเป็นกรรมการบริษัท 2 ท่าน และกรรมการบริหาร 4 ท่าน โดยมี 2 ท่านเป็นกรรมการอิสระ คือ นายหยกพร ดันติเศวตรรัตน์ และนายสมยศ สุธิ์พรชัย และมี 4 ท่าน เป็นกรรมการบริหาร

5. คณะกรรมการบริหาร

- คณะกรรมการบริษัท มีกรรมการบริหาร มีทั้งหมด 13 ท่าน โดยมีกรรมการบริหาร 6 ท่าน และ กรรมการอิสระ 7 ท่าน (คิดเป็นร้อยละ 54) กรรมการที่เป็นผู้หญิง 1 ท่าน คิดเป็น 7.69%



การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) เป็นกระบวนการสำคัญที่องค์กรทุกขนาดควรให้ความสำคัญ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งสำคัญ แผนสืบทอดตำแหน่งที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรสามารถรักษาความต่อเนื่องทางธุรกิจและความได้เปรียบในการแข่งขัน แม้ในยามที่มีการเปลี่ยนแปลงผู้นำหรือบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ โดยบริษัทได้มีการจัดทำ Succession plan เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นแม้ในช่วงเปลี่ยนผ่าน ช่วยในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ความรู้ที่สั่งสมมาจะยาวนานจะไม่สูญหายไป จัดทำ CEO Skill Matrix เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ทำให้องค์กรสามารถประเมินว่า CEO มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการนำองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงหรือวิกฤตต่าง ๆ ทำให้การวางแผนสืบทอดตำแหน่งที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

การประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO)

คณะกรรมการบริษัทจะทำการประเมินประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) โดยประเมินในด้านต่างๆ จำนวน 9 หมวด คือ ความเป็นผู้นำ การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ การวางแผนและผลปฏิบัติงานทางการเงิน ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ ความสัมพันธ์กับภายนอก การบริหารงานและความสัมพันธ์กับบุคลากรการสืบทอดตำแหน่ง ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ และคุณลักษณะส่วนตัว สำหรับการประเมินประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ในปี 2567 ผลประเมินอยู่ในระดับดีมาก

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหาร

บริษัท มีการกำหนดค่าตอบแทนผู้บริหารในอัตราที่เหมาะสมเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานที่ ประกอบกับผลประโยชน์รวมของบริษัท ในเครือโดยมีประธานกรรมการบริหารและกรรมการผู้จัดการเป็นผู้ประเมินร่วม ดังนี้

ค่าตอบแทนรวม	ปี 2567*
ประธานเจ้าหน้าที่และกรรมการผู้จัดการใหญ่ *ค่าตอบแทนรวม จ่ายในรูปแบบของเงินเดือน โบนัสและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	39,554,202.88 บาท
กรรมการบริหารและผู้บริหาร *เงินเดือนและโบนัส	184.7 ล้านบาท

*ข้อมูล เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และการเสนอค่าตอบแทนกรรมการ กรรมการรายบุคคล ค่าตอบแทนพนักงานทั้งหมด หลักการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการของบริษัท เพิ่มเติมได้ที่ แบบ 56-1 One Report ปี 2567

การจัดการภาษี

บริษัทมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการภาษีและการใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีอย่างถูกต้องตามกฎหมาย รวมถึงใช้โครงสร้างภาษีในแนวทางที่ถูกต้องเพื่อป้องกันการหลีกเลี่ยงภาษี โดยได้วางแนวทางในการดำเนินงานตามนโยบายภาษี และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2567 บริษัทได้ดำเนินการตามหลักจรรยาบรรณ และนโยบายด้านภาษี โดยหลีกเลี่ยงการใช้โครงสร้างภาษีแบบฉ้อฉล หรือเป็นแนวทางที่ไม่ถูกต้อง หรือสร้างความซับซ้อนเพื่อประโยชน์ทางภาษีในเบื้องต้น และนำไปสู่ความเสี่ยงในการหลีกเลี่ยงภาษี มีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นด้วยการเป็นบริษัทที่มีสถานะการเงินที่ดี และมีระบบภาษีที่เพิ่มคุณค่าให้แก่ผู้ถือหุ้นอย่างยั่งยืน บริหารความเสี่ยงด้านภาษี มุ่งมั่นในการบริหารจัดการด้านภาษีอย่างรับผิดชอบ โดยยึดถือและปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับ เน้นความโปร่งใสด้านภาษี โดยเปิดเผยข้อมูลอย่างครบถ้วนตามข้อกำหนดของกฎหมายที่บังคับใช้ในทุกพื้นที่ ที่บริษัทดำเนินธุรกิจ และรวมไปถึงความโปร่งใสต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียและชุมชนที่บริษัทเข้าไปดำเนินธุรกิจมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมไปถึงผู้สอบบัญชีและคำตอบแทนของผู้สอบบัญชี ที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติเห็นชอบจากการประชุมผู้ถือหุ้นเป็นประจำทุกปี ดังนี้

ผู้สอบบัญชี และคำตอบแทนของผู้สอบบัญชี

คำตอบแทนรวม	ปี 2567 (หน่วย : บาท)
บริษัท สำนักงาน ฮิวาย จำกัด	
Audit fee*	1,750,000
Non-Audit fee	-

*บริษัท แสดงข้อมูลภาษีที่จ่ายจริงในรูปแบบจำนวนเงิน อยู่ใน แบบ 56-1 One Report

สแกน QR Code
เพื่อเข้าถึงข้อมูล

นโยบายการจัดการภาษี



การต่อต้านคอร์รัปชัน

บริษัทมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส มีคุณธรรม ภายใต้กรอบการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่มีความรับผิดชอบ ต่อชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสียได้ทุกภาคส่วน ตลอดจนสนับสนุนให้มีการต่อต้านคอร์รัปชันทุกรูปแบบทั้งทางตรง และทางอ้อม เนื่องจากการทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาสำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนของบริษัท เศรษฐกิจ สังคม ไปจนถึงระดับประเทศ ด้วยเหตุนี้บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายและมาตรการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร รวมถึงกำหนด ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่สำคัญ เพื่อสนับสนุนให้กระบวนการทำงานมีความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

คณะกรรมการบริษัทสนับสนุนให้บริษัทเข้าร่วมประกาศเจตนารมณ์และรับรองเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (Thai Private Sector Collective Action Against Corruption : CAC) ตั้งแต่ปี 2559 และเป็นสมาชิกอย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 10

ปี 2567 บริษัทได้รับรางวัล CAC Change Agent Award จากแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (Thai Private Sector Collective Action Against Corruption : CAC) ซึ่งบริษัทมีความมุ่งมั่น และให้ความสำคัญกับการขยายเครือข่ายธุรกิจโปร่งใสไปยังบริษัทคู่ค้า เนื่องจากการแก้ปัญหาเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ในปีที่ผ่านมา บริษัทได้เชิญชวน บริษัทคู่ค้าประเภท SME เข้าร่วมประกาศเจตนารมณ์เป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านการคอร์รัปชัน กับ CAC เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคู่ค้าให้มีศักยภาพ ร่วมสร้างเครือข่าย Supply Chain ที่ยั่งยืน



โดยในปี 2567 บริษัทฯ มีคู่ค้าที่เข้าร่วมลงนามประกาศเจตนารมณ์กับ CAC จำนวน 11 ราย นับเป็นอีกก้าวสำคัญในการยกระดับมาตรฐานของภาคธุรกิจไทย ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญการพัฒนาองค์กร เศรษฐกิจ ตลอดจนสังคมไทยให้เติบโตอย่างยั่งยืน



บริษัทเป็นสมาชิก
แนวร่วมต่อต้าน
คอร์รัปชันของ
ภาคเอกชนไทย
อย่างต่อเนื่อง
เป็นปีที่ 10

นโยบายและมาตรการต่อต้านคอร์รัปชัน

บริษัทได้มีการกำหนดนโยบายและมาตรการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยกำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานไม่เข้าไปข้องเกี่ยวกับการคอร์รัปชันทั้งทางตรง และทางอ้อม ไม่ว่าจะเป็นด้วยการเสนอให้ การให้คำมั่นสัญญา การเรียกรับ การร้องขอ การให้ หรือรับสินบน หรือมีพฤติกรรมใดที่ส่อไปในทางทุจริตหรือคอร์รัปชัน รวมทั้งไม่ละเลย หรือเพิกเฉย หากพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทตลอดจน นอกจากนี้ บริษัทได้กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และระเบียบปฏิบัติที่สำคัญ เพื่อให้กระบวนการทำงานมีความโปร่งใส และโดยกำหนดให้มีการทบทวนนโยบายเป็นประจำทุกปี

บริษัทได้สร้างความตระหนักรู้ ความเข้าใจให้กับกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และคู่ค้า ผ่าน กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรการต่อต้านคอร์รัปชัน และนำไปปฏิบัติจริง โดยจัดให้มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ภายในของบริษัท ส่งอีเมลไปยังพนักงานทุกคน สำหรับ พนักงานใหม่จะได้รับมอบหมายให้มีการเรียนรู้เรื่องนโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน มาตรการต่อต้านคอร์รัปชันและแนวทางปฏิบัติที่ดีในวันปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ครบ 100% และเพื่อให้ การตระหนักรู้ถึงเรื่อง มาตรการต่อต้านคอร์รัปชัน บริษัท ยังสื่อสารไปยังคู่ค้า ทั้งหมด โดย มีเนื้อหา คู่มือจริยธรรม และแนวปฏิบัติทางธุรกิจสำหรับคู่ค้า รวมไปถึง นโยบายต่อต้าน คอร์รัปชัน ผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อทำความเข้าใจ รับทราบ และสนับสนุนการต่อต้านการทุจริต การติดสินบน และคอร์รัปชัน รวมไปถึงสามารถนำไปปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจ ให้เกิดความยั่งยืน ครบ 100%

สแกน QR Code
เพื่อเข้าถึงข้อมูล

นโยบายต่อต้าน
คอร์รัปชัน



พนักงาน



พนักงานใหม่ได้รับทราบนโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน มาตรการต่อต้านคอร์รัปชันและแนวทางปฏิบัติที่ดี ในวันปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ครบ

100%

คู่ค้า



ได้รับการตอบกลับจากคู่ค้าได้รับการตอบกลับจาก คู่ค้ารายสำคัญ (Critical tier 1) 22 ราย คิดเป็น

100%

การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทได้ประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันทั้งห่วงโซ่อุปทานของบริษัท โดยระบุความเสี่ยง โอกาสที่จะเกิด ระดับความรุนแรงของผลกระทบ และมาตรการควบคุมภายในที่มีอยู่ เพื่อพัฒนา หาแนวทางการจัดการต่าง ๆ เพิ่มเติม เพื่อช่วยลดความเสี่ยง ป้องกัน และควบคุมการทุจริตคอร์รัปชัน พร้อมทั้งติดตามความคืบหน้าของแผนการจัดการความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ โดยปีที่ผ่านมาบริษัทไม่พบประเด็นที่เป็นสาระสำคัญในการกระทำผิดเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชันแต่อย่างใด โดยปี 2567 บริษัทพบ 1 ประเด็น โดยที่มูลค่าความเสียหายไม่มีนัยสำคัญแต่อย่างใด

การต่อต้านการแข่งขันทางธุรกิจที่ไม่เป็นธรรม

บริษัท ได้กำหนดนโยบายและจรรยาบรรณด้านคู่แข่งทางการค้า (Code of Conduct for Business Partners) ซึ่งกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในหลักการกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย และกตีกาสาหลักที่เป็นที่ยอมรับ โดยสร้างความรู้ความเข้าใจผ่านการสื่อสารภายในองค์กร และผนวกเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมด้านจรรยาบรรณทางธุรกิจให้แก่พนักงาน โดยเผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนบนเว็บไซต์ และ AP intranet ไปรษณีย์ เว็บไซต์บริษัท และได้กำกับการติดตามประเมินผลการกรณีละเมิดต่อหลักจรรยาบรรณธุรกิจ โดยได้มีการเก็บข้อมูลทุกปี



โดยในปี 2567
ไม่พบแข่งขันที่ไม่เป็นธรรมใน
ทางกฎหมาย หรือคิดเป็น

0 กรณี

การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing) และการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส

บริษัท จัดให้มีนโยบายการแจ้งเบาะแสการทุจริต คอร์รัปชัน ช่องทางการแจ้งเบาะแส มาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส และพยานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแนวปฏิบัติ เพื่อตรวจสอบข้อมูลที่มีการแจ้งเข้ามาตามช่องทางต่าง ๆ และรายงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ผู้มีส่วนได้เสียสามารถแจ้งข้อมูล หรือเบาะแส การทุจริต คอร์รัปชัน ทั้งภายในและนอกองค์กร และยังสามารถร้องเรียนหากมีการถูกละเมิดสิทธิ หรือเรื่องที่อาจทำให้เกิดความเสียหายต่อบริษัท ทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้ในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้



จดหมายอิเล็กทรอนิกส์

kosol.boardap@gmail.com หรือ
whistleblowing@apthai.com



จดหมายทางไปรษณีย์

ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน ชั้น 17
บริษัท เอฟ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)
อาคารไอเซียนทาวเวอร์ 1 ชั้น 18
เลขที่ 170/57 ถนนรัชดาภิเษกตัดใหม่ แขวงคลองเตย
เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110

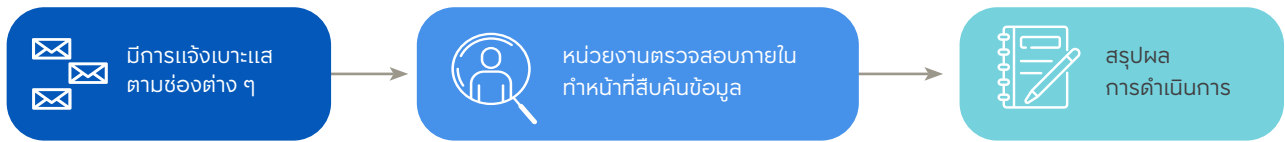


ช่องทางออนไลน์

การแจ้งเบาะแสการกระทำผิด



ขั้นตอนการดำเนินการข้อมูลการแจ้งเบาะแส



1. เมื่อมีการแจ้งเบาะแสตามช่องทางต่างๆที่บริษัทกำหนดไว้ หน่วยงานตรวจสอบภายในจะทำหน้าที่สืบค้นเรื่องและแจ้งต่อผู้แจ้งเบาะแส (ถ้ามี)
2. หน่วยงานตรวจสอบภายในทำหน้าที่สืบค้นข้อมูลและพิจารณามูลเหตุของการแจ้งเบาะแสในเบื้องต้นอย่างรัดกุม เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงภายใน 30-60 วัน โดยมีหลักในการพิจารณา ดังนี้
3. สรุปผลการสอบข้อเท็จจริงและแจ้งกลับไปยังผู้แจ้งเบาะแส (ถ้ามี) และรายงานสรุปผลการดำเนินการ รวมถึงบทลงโทษต่อคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการตรวจสอบ

ไม่มีความซับซ้อน

ให้หน่วยงานตรวจสอบภายในและหน่วยงานทรัพยากรบุคคลดำเนินการตามระเบียบบริษัท และรายงานให้คณะกรรมการตรวจสอบทราบ

มีความซับซ้อนและ/หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าจะเป็นความผิดร้ายแรง

บริษัทจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง ซึ่งประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานทรัพยากรบุคคล หน่วยงานกฎหมาย และกรรมการจากหน่วยงานอื่นอย่างน้อยอีก 1 ท่าน

ผลการดำเนินงาน

ปี 2567

กรณีละเมิดต่อหลักจรรยาบรรณธุรกิจ นโยบาย และระเบียบปฏิบัติของบริษัท

3 กรณี

ซึ่งได้ดำเนินการแล้วเสร็จ 3 เรื่อง สำหรับเรื่องที่ได้ดำเนินการแล้ว เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต 1 และละเมิดนโยบายการกำกับดูแลกิจการ จำนวน 2 เรื่อง โดยที่มูลค่าความเสียหาย ไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง เพื่อให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และได้ลงโทษผู้กระทำผิดตามระเบียบบริษัท นอกจากนี้ บริษัทได้นำเรื่องที่มีการร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแสมาวิเคราะห์สาเหตุ เพื่อกำหนดแนวทางการควบคุมเชิงป้องกัน พัฒนาระบบการทำงานเชิงป้องกันให้มีประสิทธิภาพ

สแกน QR Code เพื่อเข้าถึงข้อมูล

นโยบาย
การรับแจ้งเบาะแส



นโยบายการรับ
และการให้ของขวัญ



กิจกรรมส่งเสริมด้านหลักการทำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ และ คอรัปชัน



บริษัทฯ ได้รับรางวัล CAC Change Agent Award 2024 จากแนวร่วมต่อต้านคอรัปชันของภาคเอกชนไทย (Collective Action Against Corruption: CAC) เป็นปีแรก โดยการขยายเครือข่ายธุรกิจไปยังบริษัทคู่ค้าประเภท SME ผ่านการเชิญชวนให้เข้าร่วมลงนามประกาศเจตนารมณ์กับ CAC ซึ่งช่วยยกระดับมาตรฐานการดำเนินธุรกิจ ส่งเสริมให้คู่ค้าพัฒนาศักยภาพด้านความโปร่งใส พร้อมสร้างเครือข่าย Supply Chain ที่ยั่งยืน



บริษัทได้ประชาสัมพันธ์นโยบายการงดให้ของขวัญ ของกำนัล หรือ ผลประโยชน์อื่นใด และการเลิขรับรอง (No Gift Policy) ไปยังพนักงานและคู่ค้า โดยผ่านช่องทางทางการสื่อสารต่างๆ เช่น อีเมลพนักงาน อีเมลคู่ค้า เว็บไซต์ภายในบริษัท Line@ ของบริษัท เป็นต้น



บริษัทได้รับการรับรองการต่อต้านอายุเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอรัปชันของภาคเอกชนไทยเป็นครั้งที่ 2 โดยจะกำหนดกรอบอายุการรับรองครั้งที่ 3 ในวันที่ 31 มีนาคม 2569



งานสัมมนาร่วมกับคู่ค้า "CHOOSE INTEGRITY CHALLENGE CORRUPTION 2024" ในปี 2567 บริษัทฯ เชิญชวนคู่ค้าประเภท SME เข้าร่วมกิจกรรมพิเศษ "CHOOSE INTEGRITY CHALLENGE CORRUPTION 2024"

การดำเนินงานมีโอกาสรสร้างผลกระทบต่ประเด็นหลักด้านสิทธิมนุษยชนดังนี้

จากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights หรือ UDHR)



6

สิทธิเท่าเทียมของบุคคลตามกฎหมาย



8

สิทธิในการเข้าถึงการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ



19

สิทธิในการแสดงความคิดเห็น เข้าถึงข้อมูลและแสดงออก



การบริหารจัดการความเสี่ยงองค์กร

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

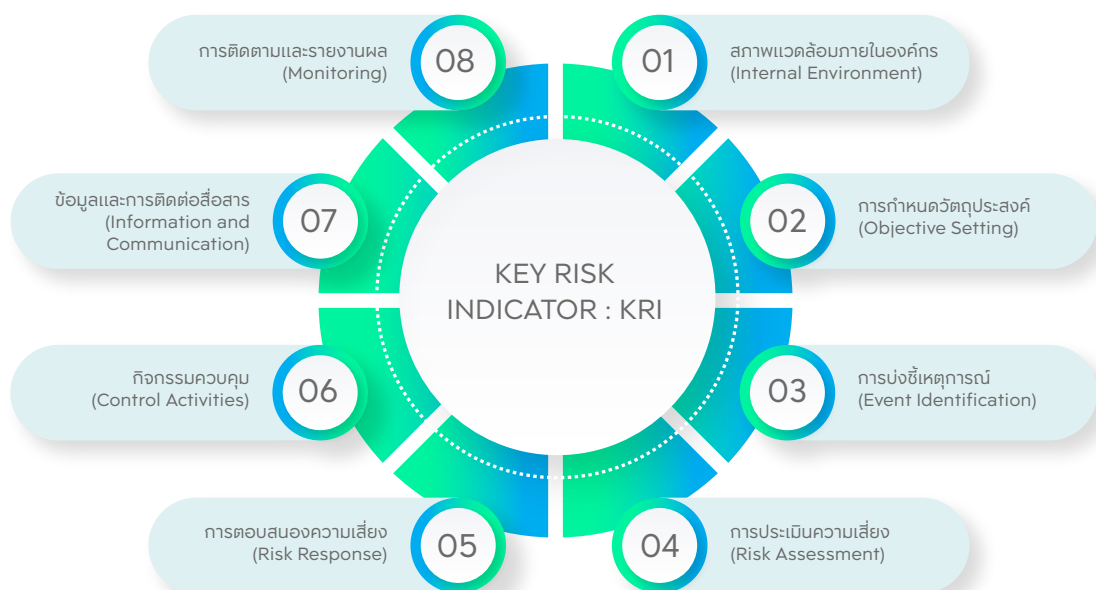


บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจ บริษัทจึงเชื่อมั่นว่าการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรจะช่วยสนับสนุนให้บริษัทบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว



แนวทาง การจัดการและ กระบวนการบริหาร ความเสี่ยง

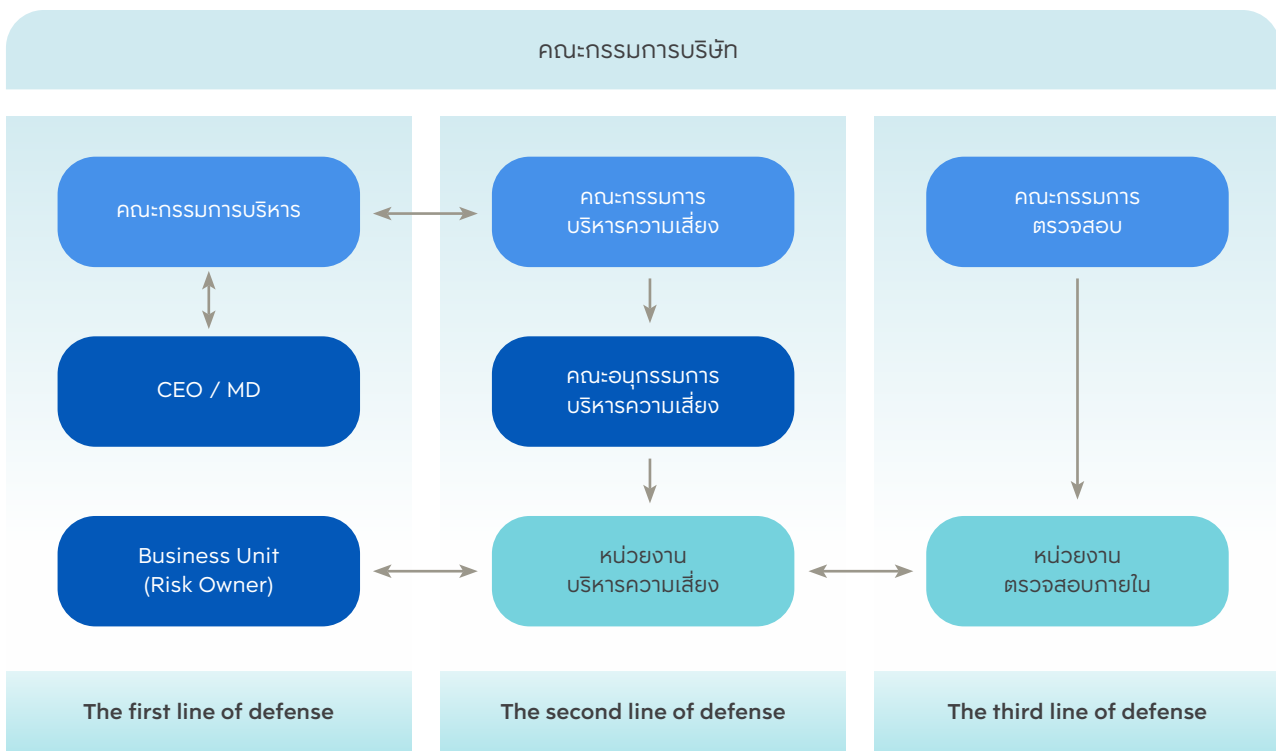
บริษัทได้ประยุกต์ใช้แนวทางของ COSO Enterprise Risk Management - Integrated Framework ฉบับปี 2017 (2017 COSO ERM) ร่วมกับแนวทางความยั่งยืน (Environmental, Social and Governance: ESG) ในกระบวนการบริหารความเสี่ยง โดยนำเครื่องมือบริหารความเสี่ยงในรูปแบบต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ เช่น การกำหนดระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ (Risk Appetite) การประเมินและจัดลำดับความเสี่ยงโดยใช้แผนภาพความเสี่ยง (Risk Map) การติดตามความเสี่ยงผ่านแผนบริหารความเสี่ยง (Mitigation Plan) และดัชนีชี้วัดความเสี่ยงที่สำคัญ (Key Risk Indicator: KRI) โดยกระบวนการบริหารความเสี่ยงมีทั้งหมด 8 ขั้นตอนตามภาพด้านล่าง ดังนี้



โครงสร้างการบริหารความเสี่ยง

บริษัทกำหนดโครงสร้างการบริหารความเสี่ยงซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการบริษัท (Board of Directors) คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Committee: RMC) คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยง (Sub-Risk Management) หน่วยงานบริหารความเสี่ยง ฝ่ายจัดการ (Risk Owner) รวมถึงหน่วยงานตรวจสอบภายในที่ดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้สามารถบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างเป็นระบบ ครอบคลุมประเด็นความเสี่ยง ตลอดจนเพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงขององค์กรจะได้รับการจัดการอย่างเหมาะสมและทันทั่วทั้ง

แผนภาพการบูรณาการและวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงของบริษัท



● ผลการดำเนินงาน



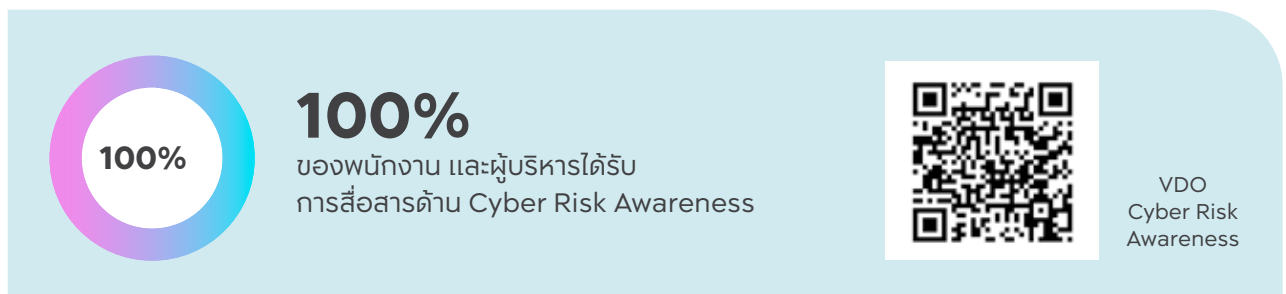
การส่งเสริมวัฒนธรรมความเสี่ยงในองค์กร

การส่งเสริมวัฒนธรรมความเสี่ยงขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ธุรกิจสามารถบริหารความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงและปลูกฝังให้พนักงานทุกระดับมีความตระหนักรู้ถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง รวมถึงมีนโยบายและกระบวนการที่ชัดเจนในการระบุ วิเคราะห์ และจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อสร้างองค์กรที่มั่นคงและสามารถปรับตัวได้ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา บริษัทจึงได้กำหนดให้มีกระบวนการจัดการความเสี่ยงภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดให้มีการทบทวนความเสี่ยงขององค์กรเป็นประจำทุกไตรมาส รวมถึงการพิจารณาความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk) ให้ครอบคลุมทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ปัจจัยภายนอก และภายในที่อาจส่งผลกระทบต่อบริษัท โดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้พิจารณารายงานผลการดำเนินงานด้านความเสี่ยง และให้ข้อเสนอแนะที่ช่วยให้กระบวนการบริหารความเสี่ยงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และความเสี่ยงอยู่ในระดับที่บริษัทยอมรับได้ นอกจากนี้ ยังผลักดันให้การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร โดยสนับสนุนให้บริษัทกำหนดนโยบายเฉพาะเรื่อง เช่น นโยบายการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล นโยบายการต่อต้านการคอร์รัปชัน และนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน เป็นต้น

“Cyber Risk Awareness”

ในปีที่ผ่านมา บริษัทได้นำประเด็นเรื่องความเสี่ยงด้านไซเบอร์ “Cyber Risk Awareness” มาสื่อสารให้ความรู้ และสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเสี่ยงกับพนักงาน และผู้บริหารทุกคน แม้ว่าประเด็นนี้อาจจะถูกพูดถึงมาอย่างต่อเนื่องแล้วก็ตาม แต่บริษัทเล็งเห็นว่าประเด็นนี้ยังคงมีความซับซ้อน และการเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการหลอกลวง หรือเข้าถึงข้อมูลอย่างมากในยุคดิจิทัล รวมถึงการที่บริษัทมีข้อมูลของลูกค้าเป็นจำนวนมากด้วยแล้วนั้น จึงนำเรื่อง Cyber Risk มาสร้างเป็นวัฒนธรรมความเสี่ยงให้พนักงานและผู้บริหารทุกคน เพื่อให้สามารถป้องกันได้ โดยรูปแบบของการสื่อสารเป็น INFOGRAPHIC ที่น่าสนใจ และคลิปวิดีโอสั้น และมีการถาม Q&A อาทิเช่น ภัยคุกคามทางไซเบอร์ใกล้ตัวกว่าที่คิด, 8 วิธีรอดจากภัยไซเบอร์ในชีวิตประจำวัน, 3 มุกเนียนๆ !! ที่แถมเกรงอาจใช้ ไม่ว่าจะวันหยุดยาว หรือวันไหน ๆ ฯลฯ นอกจากนี้ บริษัทได้ซ่อมแผนบริหารจัดการความต่อเนื่องทางธุรกิจประจำปี พร้อมทั้งให้ความรู้และทำกิจกรรมร่วมกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์ที่ไม่คาดคิด สามารถเข้าถึงวิถีการส่งเสริมความเสี่ยงด้านไซเบอร์โดยการสแกน QR code

ผลจากการส่งเสริมและสร้างความตระหนักรู้ด้านไซเบอร์ ทำให้ผลทดสอบการส่ง Phishing Mail ในปี 2024 ดีขึ้น **4.5%**





ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk)

บริษัทให้ความสำคัญกับการประเมินสถานการณ์ในทุกมิติ ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย สิ่งแวดล้อม รวมถึงแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจ โดยมีการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงใหม่อย่างต่อเนื่องในแต่ละปี ให้ครอบคลุมแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในวงกว้างทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่อาจมีผลกระทบต่อธุรกิจไปอีก 3-5 ปีข้างหน้า เพื่อเตรียมมาตรการจัดการความเสี่ยงเชิงรุกที่สามารถป้องกันความเสี่ยงและสร้างโอกาสในการเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืน

“ความเสี่ยงจากการใช้ Generative AI”

โลกปัจจุบันเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปัญญาประดิษฐ์ (Generative AI) เข้ามามีบทบาทอย่างมากมาในการทำงาน ความสามารถของ Generative AI เข้ามาช่วยพัฒนาธุรกิจได้ในหลาย ๆ ด้าน โดยจากการประเมินโดยสภาเศรษฐกิจโลกในปี 2567 (World Economic Forum) ชี้ให้เห็นถึงความเสี่ยงที่สำคัญที่โลกจะต้องเผชิญในระยะ 2 ปีข้างหน้า คือ อิทธิพลของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ Artificial Intelligence (AI) ที่เป็นทั้งโอกาสในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ และเป็นทั้งภัยคุกคามใหม่ที่จะทำให้เกิดข้อมูลข่าวสารที่ผิด หรือข้อมูลเท็จ รวมทั้งข้อมูลที่ตั้งใจบิดเบือนเพื่อหวังผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเพื่อความต้องการชี้นำความคิดของสังคมหรือผู้คนไปในทิศทางที่องค์กรหรือนักบุคคลใดต้องการให้เป็น อันเนื่องมาจากการขาดความระมัดระวังในการพัฒนา รวมถึงการเผชิญกับความไม่แน่นอนเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจาก Generative AI ที่สร้างขึ้นโดยปราศจากการกำกับดูแลที่ดี



มาตรการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญ

บริษัทได้ตระหนักถึงโอกาสและความเสี่ยงจากการนำ Generative AI มาใช้ในองค์กร โดยได้ศึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี พฤติกรรมผู้บริโภค รวมถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อทดลองและปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ ที่จะช่วยสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจของบริษัทได้ นอกจากนี้ บริษัทได้กำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติ เรื่อง การใช้ปัญญาประดิษฐ์ภายในบริษัท เพื่อวางกรอบการกำกับดูแลการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ อย่างถูกต้อง เหมาะสม เป็นประโยชน์ที่แท้จริงต่อการปฏิบัติงาน และเพื่อให้การใช้ปัญญาประดิษฐ์ภายในบริษัท เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสร้างความรู้ความเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้นักงานในบริษัทเรียนรู้ ผ่านการกำหนดหลักสูตรการเรียนภาคบังคับสำหรับพนักงานทุกคน เพื่อให้เข้าใจบทบาทและความสามารถของ Gen AI ในฐานะตัวช่วยในการทำงานยุคใหม่ และสามารถนำมาคิดต่อยอดเพื่อพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

“ความเสี่ยงเรื่องการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจสีเขียว”

การผลักดันนโยบายการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในการลดคาร์บอนทั้งในระดับประเทศและในระดับโลกนั้น ไม่เพียงแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศเท่านั้น แต่รวมไปถึงการเปลี่ยนผ่านด้านการเงินและการลงทุนด้วย โดยมีเป้าหมายมุ่งสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำหรือเศรษฐกิจสีเขียวอย่างแท้จริง การออกกฎหมายหรือนโยบายของรัฐบาล หน่วยงานกำกับดูแล หรือระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการควบคุม ภาวะโลกร้อน ซึ่งอาจจะมีผลบังคับใช้ในอนาคตอันใกล้ ทำให้บริษัทต้องเตรียมพร้อมในการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดใหม่ ๆ การเปลี่ยนแปลงจึงนำมาซึ่งต้นทุนที่เพิ่มขึ้นหรือการลงทุนใหม่ ๆ การสูญเสียโอกาสในการพัฒนาโครงการใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนผ่านระบบหรือเทคโนโลยี อย่างไรก็ตาม หลายองค์กรหรือสังคมปัจจุบันต่างให้ความสำคัญกับการจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น หากบริษัทไม่ดำเนินการชัดเจนในด้านนี้ อาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงภาพลักษณ์และความสามารถในการแข่งขันในระยะยาวได้



มาตรการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญ

บริษัทได้กำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย และแผนงาน ทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบริษัทได้มีการกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์พลังงาน นโยบายด้านความหลากหลายทางชีวภาพ เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่น และแนวทางในการส่งเสริมให้มีการนำนวัตกรรมที่ทันสมัยเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาใช้ในการดำเนินธุรกิจอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน สร้างความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมและความหลากหลายทางชีวภาพให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับห่วงโซ่อุปทานของการดำเนินธุรกิจของบริษัท ตลอดจนการศึกษาแนวทางเพื่อใช้พลังงานทดแทนในการดำเนินธุรกิจ และรวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสินค้าและบริการของบริษัท เช่น การติดตั้งโซลาร์เซลล์ในพื้นที่ส่วนกลางของโครงการที่อยู่อาศัยแนวราบ การจัดเตรียม EV Charger และศึกษาแนวทางการใช้พลังงานทดแทนอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการเลือกใช้วัสดุ อุปกรณ์ก่อสร้างที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และคาร์บอนต่ำ รวมถึงการศึกษาเรื่องการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในโครงการก่อสร้างของบริษัท หรือการศึกษาแนวทางในการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่สาธารณะ ที่มีคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมทั้งกับผู้อยู่อาศัย และสิ่งมีชีวิตอื่นเพื่อลดปัญหาการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพในอนาคต และมุ่งสู่แนวทางการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกออกสู่ชั้นบรรยากาศ

ความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์



“ความเสี่ยงจากการสรรหาที่ดินเพื่อพัฒนาโครงการ”

จากสถานการณ์ปัจจุบันของราคาที่ดินที่ปรับตัวสูงขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทำให้เกิดการแข่งขันสูงในการจัดซื้อที่ดินของผู้ประกอบการ โดยเฉพาะพื้นที่ทำเลในย่านธุรกิจ เช่น พื้นที่ใจกลางกรุงเทพมหานคร พื้นที่โดยรอบรถไฟฟ้า หรือการคมนาคมขนส่งอื่น ๆ ด้วยนโยบายของบริษัทที่ไม่ถือครองที่ดินเปล่าอันเป็นภาระต้นทุน อาจส่งผลให้บริษัทเผชิญกับความเสี่ยงในการจัดหาที่ดินเพื่อพัฒนาโครงการไม่เป็นไปตามแผนธุรกิจ ซึ่งอาจกระทบต่ออัตราผลตอบแทนที่คาดหวัง เพื่อรับมือหรือลดความเสี่ยงดังกล่าว บริษัทได้วางแผนการลงทุนระยะยาวล่วงหน้า โดยใช้กรอบการพิจารณาทำเลและราคาที่เหมาะสมร่วมกับนายหน้าที่เป็นพันธมิตรกับบริษัท ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงจากการไม่สามารถจัดหาที่ดินได้ตามเป้าหมายและสร้างความมั่นใจในแผนงานทางธุรกิจ



มาตรการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญ

บริษัทได้กำหนดมาตรการบริหารความเสี่ยงดังกล่าว เช่น มีช่องทางการรับซื้อที่ดินผ่านเว็บไซต์ของบริษัท (www.apthai.com) ในการนำเสนอขายจากนายหน้าที่ดินอิสระ หรือเจ้าของที่ดินที่ต้องการเสนอขายกับบริษัทโดยตรง ซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสให้บริษัทเข้าถึงที่ดินในทำเลที่น่าสนใจ มีศักยภาพและยังสามารถแข่งขันได้ มีการวางแผนในการจัดซื้อที่ดินเพื่อพัฒนาโครงการให้เพียงพอต่อรอบระยะเวลาในการพัฒนาแต่ละโครงการของบริษัท ผ่านการกำหนดให้จัดทำวิเคราะห์ความเป็นไปได้ทางธุรกิจ และสำรวจทางกายภาพของที่ดิน รวมถึงสำรวจพื้นที่บริเวณข้างเคียงเพื่อประเมินโอกาส ศักยภาพ และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการพัฒนาโครงการต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม เพื่อดำเนินการจัดทำมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไขผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต นอกจากนี้ บริษัทได้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องก่อนการตัดสินใจซื้อที่ดิน เพื่อให้กระบวนการตัดสินใจเป็นไปอย่างรอบคอบและรัดกุมที่สุด โดยได้จัดตั้งคณะกรรมการจัดซื้อที่ดิน (Project Development Steering Committee) ซึ่งประกอบไปด้วยผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ และมีความเชี่ยวชาญในการซื้อที่ดินการพัฒนาโครงการ ด้านธุรกิจ ด้านการเงิน ด้านกฎหมาย และข้อกำหนดของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง พร้อมด้วยผู้บริหารของสายธุรกิจทั้งแนวราบและแนวสูงร่วมกันตัดสินใจ และคัดเลือกที่ดินที่มีศักยภาพตรงตามกลยุทธ์ของบริษัท รวมถึงความเหมาะสมของกลุ่มลูกค้าเป้าหมายของโครงการ เพื่อให้สามารถสร้างรายได้ตามแผนธุรกิจที่บริษัทกำหนด

“ความเสี่ยงจากการผันผวนของราคาวัสดุก่อสร้าง”

ราคาวัสดุก่อสร้างถือเป็นต้นทุนสำคัญสำหรับการพัฒนาโครงการอสังหาริมทรัพย์โดยในปี 2567 พบว่าดัชนีราคาวัสดุก่อสร้างเฉลี่ยทั้งปีหดตัวลงเล็กน้อยที่ร้อยละ 0.2 เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2566 มีสาเหตุหลักจากราคาวัสดุเหล็กและผลิตภัณฑ์เหล็กที่ปรับตัวลดลงเนื่องจากอุปทานส่วนเกินในตลาดโลก โดยเฉพาะจากจีนซึ่งส่งออกเหล็กในปริมาณมาก นอกจากนี้ ต้นทุนพลังงานที่ลดลงก็ส่งผลให้ราคาวัสดุในหมวดซีเมนต์และคอนกรีตปรับตัวลงเช่นกัน การแข่งขันที่สูงในตลาดวัสดุก่อสร้างทำให้ผู้ผลิตต้องลดราคาเพื่อดึงดูดลูกค้า ในขณะที่ความต้องการวัสดุโดยรวมลดลงจากเศรษฐกิจที่ชะลอตัวและการล่าช้าของโครงการก่อสร้างบางส่วน แม้ว่าหมวดวัสดุบางประเภท เช่น ผลิตภัณฑ์ไม้และอุปกรณ์ไฟฟ้าจะมีราคาสูงขึ้น แต่ด้วยสัดส่วนของหมวดเหล็กในดัชนีที่ลดลงอย่างมาก ทำให้ดัชนีราคาวัสดุก่อสร้างโดยรวมลดลงในปี



มาตรการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญ

บริษัทได้ติดตามและเฝ้าสังเกตสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของราคาวัสดุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งตลาดในประเทศและต่างประเทศอย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งประสานงานและตรวจสอบข้อมูลกับพันธมิตรและคู่ค้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อวางแผนการจัดการความเสี่ยงให้เหมาะสม โดยมีการปรับกลยุทธ์การจัดซื้อจัดหาวัสดุก่อสร้าง เช่น การตกลงราคาล่วงหน้าในหมวดวัสดุก่อสร้างหลักที่สำคัญและมีแนวโน้มที่ราคาสูงขึ้นล่วงหน้า 3 - 6 เดือน นอกจากนี้ บริษัทยังศึกษาและพิจารณาการใช้วัสดุทางเลือกที่มีมาตรฐานและคุณภาพเทียบเท่าเพื่อใช้ทดแทนวัสดุหลัก ในกรณีที่ขาดตลาดหรือมีการปรับราคาสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ จนอาจส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการทำงานในส่วนอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อช่วยลดต้นทุนในด้านต่าง ๆ และชดเชยต้นทุนการก่อสร้างให้ได้มากที่สุด

“ความเสี่ยงเรื่องสินค้าคงเหลือ”

การชะลอตัวของเศรษฐกิจไทยและตลาดที่อยู่อาศัยในปี 2567 ได้รับผลกระทบจากปัจจัยเศรษฐกิจสำคัญ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ ระดับหนี้ครัวเรือนที่ยังคงอยู่ในเกณฑ์สูง หรือแม้กระทั่งอัตราดอกเบี้ยที่ยังคงสูง ส่งผลต่อการสั่งซื้อของผู้บริโภคอย่างชัดเจน เนื่องจากอสังหาริมทรัพย์เป็นสินทรัพย์ที่มีมูลค่าสูง ซึ่งการตัดสินใจจำเป็นต้องพิจารณาจากหลายด้าน และในภาวะเศรษฐกิจที่ซบเซา ความเชื่อมั่นของผู้บริโภคในการตัดสินใจซื้อหรือลงทุนในอสังหาริมทรัพย์จึงลดลง อีกทั้งยังต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงในตลาด เนื่องจากผู้ประกอบการอสังหาริมทรัพย์ได้เปิดตัวโครงการใหม่เป็นจำนวนมากในช่วงปีก่อนหน้า อย่างไรก็ตาม ความต้องการของผู้บริโภคในที่อยู่อาศัยกลับลดลง ส่งผลให้อุปทานสินค้าคงเหลือในตลาดเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจกลายเป็นความเสี่ยงที่กระทบต่อผลประกอบการของธุรกิจในระยะยาว หากไม่มีการบริหารจัดการสินค้าคงเหลืออย่างเหมาะสมและปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์



มาตรการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญ

บริษัทมีการติดตามความเคลื่อนไหวของอุปทานที่เกิดขึ้นในตลาดอย่างใกล้ชิด เพื่อกำหนดกลยุทธ์ การปรับแผนเปิดตัวโครงการใหม่ การปรับแผนงานก่อสร้าง และการขายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น รวมถึงติดตามพฤติกรรมผู้บริโภค ทิศทางตลาด และวิเคราะห์ปัจจัยเชิงบวกและเชิงลบที่อาจส่งผลกระทบต่อแผนธุรกิจ การขาย และการตลาด นอกจากนี้ได้ปรับพอร์ตสินค้าของบริษัท ทั้งประเภทสินค้าและระดับราคาให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและกลุ่มผู้บริโภค พร้อมทั้งบริหารจัดการสินค้าคงเหลือให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการรายงานติดตามสถานการณ์สินค้าคงเหลือได้อย่างทันที เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในตลาด

ความเสี่ยงด้านการเงิน

“ความเสี่ยงจากความผันผวนของอัตราดอกเบี้ยและการจัดหาแหล่งเงินทุนและสภาพคล่อง”

จากสถานการณ์อัตราดอกเบี้ยนโยบายทั่วโลกและในประเทศไทยที่ปรับเพิ่มขึ้นต่อเนื่องหลังจากวิกฤตโควิด 19 โดยคณะกรรมการนโยบายการเงิน (กนง.) เริ่มปรับขึ้นอัตราดอกเบี้ยตั้งแต่ ปี 2565 ต่อเนื่องจนถึงเดือนตุลาคม 2567 ถึงแม้ว่าจะมีการประกาศให้คงอัตราดอกเบี้ยดังกล่าวไว้จนถึงปัจจุบัน ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ยังคงเผชิญกับความท้าทายจากต้นทุนทางการเงินที่สูง เนื่องจากลักษณะธุรกิจต้องใช้เงินทุนจำนวนมากและระยะเวลาในการดำเนินโครงการไม่ต่ำกว่า 2 ปี และแหล่งเงินทุนสำหรับการพัฒนาโครงการส่วนใหญ่เป็นภาระหนี้ที่มีดอกเบี้ยจ่าย การเปลี่ยนแปลงของอัตราดอกเบี้ยจึงส่งผลกระทบต่อต้นทุนทางการเงินและการจัดเตรียมแหล่งเงินทุนสำหรับการพัฒนาโครงการ



มาตรการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญ

บริษัทมุ่งมั่นจัดหาเงินทุนที่สอดคล้องกับข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ดีที่สุด เพื่อสนับสนุนการพัฒนาโครงการของบริษัท โดยให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงทางการเงินผ่านการกระจายความเสี่ยงในการจัดหาแหล่งเงินทุนในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น สินเชื่อพัฒนาโครงการจากธนาคารพาณิชย์ การออกหุ้นกู้เพื่อระดมทุนจากนักลงทุนสถาบันและรายย่อย การออกตั๋วสัญญาใช้เงินระยะสั้น และตั๋วแลกเงิน อีกทั้ง บริษัทมีการปรับกลยุทธ์ในการจัดหาเงินทุนให้สอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจ ระยะเวลาที่เหมาะสม และทิศทางการเปลี่ยนแปลงของอัตราดอกเบี้ย รวมถึงให้ความสำคัญกับการรักษาระเบียบวินัยทางการเงิน ความสัมพันธ์ที่ดีกับธนาคารพันธมิตร และนักลงทุน และการจัดโครงสร้างเงินทุนให้สามารถดำรงอัตราส่วนทางการเงินที่สำคัญในระดับที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือนอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารกระแสเงินสดอย่างใกล้ชิดในทุกกลุ่มธุรกิจรักษาระดับอัตราส่วนหนี้สินต่อทุนให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม และควบคุมวงเงินกู้ให้เพียงพอต่อการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันและอนาคต การบริหารจัดการดังกล่าวช่วยให้บริษัทสามารถรักษาความสามารถในการแข่งขัน ควบคุมต้นทุนให้อยู่ในระดับที่แข่งขันได้ สนับสนุนการเติบโตของธุรกิจอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างความแข็งแกร่งในฐานะทางการเงิน

ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติการ

“ความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์และข้อมูลสารสนเทศ”

ปัจจุบันเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ เป็นเครื่องมือสำคัญต่อการขับเคลื่อนธุรกิจและองค์กรให้มีความก้าวหน้าและรวดเร็ว รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงธุรกิจให้เข้าสู่สังคมดิจิทัล ทำให้องค์กรต้องเผชิญกับความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่หลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น เนื่องจากบริษัทนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการทำงานหลัก ตั้งแต่การออกแบบ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจรับมอบงาน การขายการตลาด การส่งมอบสินค้าและบริการให้ลูกค้า รวมถึงระบบงานสนับสนุนการทำงานของบริษัท เพื่อให้มีความถูกต้องแม่นยำ รวดเร็ว สามารถเข้าถึง และตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ระยะเวลาที่เหมาะสม ซึ่งการทำงานที่พึ่งพิงเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนใหญ่ ส่งผลให้บริษัทมีความเสี่ยงเรื่องดังกล่าวมากขึ้นเช่นกัน ทั้งในแง่ข้อมูลสำคัญและความลับทางธุรกิจขององค์กรอาจรั่วไหลหรือการดำเนินธุรกิจอาจหยุดชะงัก ซึ่งเกิดความเสียหายต่อองค์กรทั้งในด้านการดำเนินธุรกิจด้านชื่อเสียง ภาพลักษณ์องค์กร ตลอดจนความมั่นคงปลอดภัยของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง



มาตรการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญ

บริษัทตระหนักถึงความเสี่ยงดังกล่าวและเล็งเห็นความสำคัญของการดำเนินการเชิงป้องกันและลดผลกระทบการถูกโจมตี โดยจัดให้มีระบบบริหารความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศตามมาตรฐานสากล และแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยของสินทรัพย์ตามมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องกับไซเบอร์โดยเฉพาะ มีการติดตามความเคลื่อนไหวและระวังภัยคุกคามใหม่ ๆ มีการติดตั้งระบบป้องกัน Firewall บนระบบเครือข่ายของบริษัท การสำรองข้อมูลทางธุรกิจที่สำคัญ (Back up) เป็นประจำ เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดกับบริษัท รวมถึงการจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญดำเนินการทดสอบการเจาะระบบ (Penetration Testing) เป็นประจำทุกปี เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพระบบการป้องกันภัยคุกคามของบริษัทให้ดีขึ้นเทียบเท่ามาตรฐานสากลและสามารถวางแผนป้องกันเชิงรุก ทั้งนี้บริษัทยังได้มีการทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องให้เป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและกฎระเบียบข้อบังคับที่เปลี่ยนแปลงไปสำหรับการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย นโยบายความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ และระเบียบปฏิบัติด้านความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล รวมถึงการสร้างความรู้ความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Risk Awareness) ให้แก่พนักงานทุกคน เพื่อให้สามารถใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างถูกต้อง เกิดประโยชน์ และปลอดภัยจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ อีกทั้งดำเนินการทดสอบ Phishing Mail ภายในบริษัท

นอกจากนี้ บริษัทมีการจัดเตรียมแผนกู้คืนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ IT Disaster Recovery Plan (IT-DRP) ที่ระบุแนวทางการกู้คืนระบบงานต่าง ๆ ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยที่ไม่กระทบต่อธุรกิจหรือกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทน้อยที่สุด และมีการซ้อมแผนรับมือภัยคุกคามจากการโจมตีไซเบอร์และแผนการกู้คืนระบบสารสนเทศเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สามารถรับมือกับเหตุการณ์ได้อย่างทันท่วงที ลดทอนความเสียหายของระบบสารสนเทศและการดำเนินธุรกิจ และบริษัทได้จัดทำประกันภัยด้านไซเบอร์ (Cyber Insurance) เพื่อเป็นการถ่ายโอนความเสี่ยงและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

“ความเสี่ยงด้านชื่อเสียงองค์กร (Reputation Risk)”

ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เป็นธุรกิจมีความเกี่ยวข้องกับผู้บริโภคและชุมชน ซึ่งชื่อเสียงขององค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือในสายตาของผู้มีส่วนได้เสีย ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า นักลงทุน คู่ค้า หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในโลกปัจจุบันที่สื่อโซเชียลมีเดียกลายเป็นช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงได้ง่ายและแพร่กระจายข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของคนในยุคนี้ ทำให้ข่าวสารต่าง ๆ รวมถึงความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนจากผู้บริโภคถูกเผยแพร่อย่างรวดเร็วมากขึ้น การที่ผู้บริโภคมีช่องทางในการเรียกร้องสิทธิหรือแสดงความคิดเห็นได้ง่าย ส่งผลให้ความน่าเชื่อถือของแบรนด์กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าและบริการ

ดังนั้น หากบริษัทไม่สามารถจัดการกับปัญหาหรือความคิดเห็นเชิงลบได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วถึง อาจส่งผลให้ปัญหาลุกลามและก่อให้เกิดผลกระทบต่อชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งอาจสร้างความเสียหายที่ยากต่อการฟื้นฟูในระยะยาว



มาตรการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญ

บริษัทใช้มาตรการเริ่มต้นจากการตอบสนองข้อร้องเรียนของลูกค้าและชุมชนอย่างรวดเร็วและโปร่งใส โดยจัดให้มีช่องทางการสื่อสารและรับข้อร้องเรียนของลูกค้าผ่าน Customer Care มีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการแก้ไข โดยมีทีมบริการหลังการขาย (After Sale Service) ที่พร้อมดูแลลูกค้าหลังการเข้าอยู่อาศัย ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันทั่วถึง และช่วยลดผลกระทบทางลบที่อาจขยายตัว นอกจากนี้ บริษัทมีการติดตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งบริษัทได้นำข้อมูลดังกล่าวมาพัฒนาสินค้าและบริการให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น รวมถึงการใช้สื่อโซเชียลมีเดียเพื่อเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานที่โปร่งใสและความรับผิดชอบที่บริษัทมีต่อชุมชน เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร การจัดการชื่อเสียงองค์กรด้วยมาตรการเหล่านี้จะช่วยให้บริษัทลดความเสี่ยงจากข้อร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้น และสร้างความเชื่อมั่นจากลูกค้าและชุมชนได้อย่างยั่งยืน

ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

“ความเสี่ยงจากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง ข้อบังคับ กฎหมายและระเบียบวิธีปฏิบัติ”

การดำเนินธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ อยู่ภายใต้กฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติจัดสรรที่ดิน พระราชบัญญัติอาคารชุด และพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ เป็นต้น ทั้งนี้บริษัทมีนโยบายชัดเจนในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ บริษัท ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับกฎระเบียบที่ออกใหม่ โดยมีการศึกษาผลกระทบ วิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียของกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปรับตัวและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่บริษัทและผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนอย่างรอบด้าน



มาตรการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญ

บริษัทมีหน่วยงาน Compliance ซึ่งทำหน้าที่ติดตามกฎระเบียบ หรือกฎหมายที่ออกใหม่ วิเคราะห์ผลกระทบ และรายงานให้กับผู้บริหาร เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของบริษัทให้สอดคล้องกับกฎหมายดังกล่าว นอกจากนี้ ยังทำหน้าที่กำกับดูแลให้หน่วยงานต่างๆ ในองค์กรปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ

การจัดซ่อมแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP) ประจำปี 2024



ในโลกธุรกิจที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน การเตรียมพร้อมรับมือกับเหตุการณ์ไม่คาดคิดเป็นสิ่งจำเป็น บริษัทฯ ตระหนักดีว่าภัยคุกคามต่าง ๆ เช่น ภัยพิบัติทางธรรมชาติ อุบัติเหตุด้านความปลอดภัย หรือปัญหาทางเทคโนโลยี อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ หากไม่มีแผนรองรับที่ดี เพื่อให้พนักงานทุกคนมีความพร้อมทั้งด้านทรัพยากร บุคลากร กระบวนการทำงาน และแผนรองรับในภาวะฉุกเฉิน บริษัทฯ ได้ดำเนินการทดสอบ แผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ โดยจำลองเหตุการณ์เพลิงไหม้ที่สำนักงานใหญ่ การซ่อมครั้งนี้ครอบคลุมทุกขั้นตอนสำคัญ ตั้งแต่กระบวนการแจ้งเหตุฉุกเฉิน การอพยพหนีไฟ การรายงานสถานะความปลอดภัยของพนักงาน ตลอดจนกระบวนการสื่อสารและแนวปฏิบัติในภาวะฉุกเฉิน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความรู้เรื่องระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจแก่พนักงาน ทั้งก่อนและระหว่างการจัดซ่อม เพื่อให้ทุกคนเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง

ในปีนี้ บริษัทฯ ได้การอัปเดตคู่มือการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ ให้ทันสมัยและครอบคลุมยิ่งขึ้น โดยระบุแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับเหตุการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ อาทิ เหตุการณ์เพลิงไหม้ - ไฟฟ้าดับยาวนานเกินกว่า 4 ชม.รวมถึง BCP Leader ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้เป็นตัวแทนสายงานต่าง ๆ ทำงานร่วมกับคณะทำงานบริหารความต่อเนื่อง (BCP) เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งในการบริหารเมื่อเกิดเหตุสถานการณ์ฉุกเฉิน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้ทดสอบแผนการกู้คืนระบบงานหลักของธุรกิจ (Core business) ให้สามารถกลับมาดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยครอบคลุมทั้งบริษัทเอพีฯ และบริษัทในเครือ และการทดสอบเปิดใช้งานสถานที่ทำงานสำรองพร้อมการทดสอบระบบสื่อสารในภาวะฉุกเฉินเพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์ที่ไม่คาดคิด



ซึ่งในคู่มือการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ ประกอบด้วยข้อมูลต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับใช้เมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน ประกอบด้วย

- กระบวนการแจ้งเหตุฉุกเฉิน (Call Tree) ข้อมูลลำดับขั้นตอนการสื่อสารและการรายงานผล
- รายชื่อและข้อมูลติดต่อหัวหน้าทีมบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP Leader) ในแต่ละสายงาน
- กระบวนการปฏิบัติงานในสถานการณ์ฉุกเฉิน และนโยบายการปฏิบัติงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
- หมายเลขติดต่อฉุกเฉินหน่วยงานสำคัญ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร



- ภาพรวม Infographic การสื่อสารเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจให้แก่พนักงานภายในองค์กร

การดำเนินงานมีโอกาสรสร้างผลกระทบต่อประเด็นหลักด้านสิทธิมนุษยชนดังนี้

จากปญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights หรือ UDHR



การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

204-1, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2



เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)



บริษัทมีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานให้มีความยั่งยืน โดยคำนึงถึงประเด็นด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาล (ESG) ผ่านการร่วมมือกับพันธมิตร พร้อมนำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาปรับใช้ในกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดของเสีย และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก นอกจากนี้ บริษัทยังให้ความสำคัญกับการคัดเลือกและใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อระบบนิเวศและชุมชน

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เพียงช่วยลดต้นทุนการผลิตและการดำเนินงาน แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจให้กับลูกค้า ตลอดจนช่วยเปิดโอกาสทางการตลาดและดึงดูดนักลงทุนที่ให้ความสำคัญกับความยั่งยืน บริษัทมุ่งมั่นในการพัฒนาคู่ค้าให้สามารถดำเนินธุรกิจตามมาตรฐานด้าน ESG ผ่านการแบ่งปันองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อให้สามารถประเมินและบริหารความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานได้อย่างรอบด้าน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาความยั่งยืนในระดับองค์กร และขยายไปสู่ระดับอุตสาหกรรม

ในปี 2567 แนวโน้มด้านความยั่งยืนและการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัลยังคงเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจ บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการใช้ระบบดิจิทัลเพื่อเพิ่มความโปร่งใสและตรวจสอบย้อนกลับได้ในทุกขั้นตอนของห่วงโซ่อุปทาน ตลอดจนส่งเสริมให้คู่ค้าปรับตัวและนำแนวทาง ESG มาเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ธุรกิจ และเพื่อให้ได้สินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับการใช้งาน ในราคาที่สมเหตุสมผล และสร้างประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและสังคม บริษัทได้กำหนดเป้าหมายด้านความยั่งยืนที่ชัดเจน พร้อมแนวทางปฏิบัติสำหรับคู่ค้า เพื่อร่วมกันสร้างห่วงโซ่อุปทานที่มีความยั่งยืน กระจายวงกว้างไปยังท้องถิ่น และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เป้าหมายการดำเนินงาน

เป้าหมายการดำเนินงาน	เป้าหมายระยะสั้น ปี 2567	เป้าหมายระยะยาว ปี 2572
สื่อสารให้ลูกค้าทางธุรกิจทุกรายเข้าใจ และตระหนักถึงหลักการ การดำเนินธุรกิจตามหลักจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ (Code of Conduct for Business Partners) ผ่านช่องทาง ออนไลน์ และหน้าเว็บไซต์บริษัท	100%	100%
ติดตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ (Code of Conduct for Business Partners)	100% (Critical tier 1)	100% (Critical tier 1)
คู่มือรายใหม่ และ คู่มือรายสำคัญ(Critical tier 1) ได้ประเมิน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแล กิจการตามหลักบรรษัทภิบาลที่ดี (Self-Assessment)	100%	100%
การชำระเงินให้แก่คู่ค้า (ภายใน)	30 วัน	30 วัน
การตรวจประเมินด้าน ESG ให้แก่คู่ค้า (On-site Audit) ในกลุ่มคู่มือรายสำคัญ (Critical tier 1)	100% ของ Critical tier 1 ภายในปี 2568	100% ของ Critical tier 1
การสนับสนุนคู่ค้าทางธุรกิจเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่าย เพื่อต่อต้านการทุจริต การติดสินบน และคอร์รัปชัน	รักษาระดับ การเป็นภาคีเครือข่าย	รักษาระดับ การเป็นภาคีเครือข่าย



แนวทาง การดำเนินงาน

การบริหารห่วงโซ่อุปทานถือเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ซึ่งจะช่วยเพิ่ม
ความสามารถในการแข่งขันในการจัดหาสินค้าวัสดุก่อสร้างและบริการที่มีประสิทธิภาพทั้งในเชิงการบริหาร
งบประมาณและคุณภาพที่ดีทั้งก่อนและหลังการขาย และยังสนับสนุนในการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานให้มี
ความใส่ใจต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในเชิงการดูแลสังคม สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการตามหลัก
บรรษัทภิบาลที่ดีโดย มีกลยุทธ์ในการบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน 3 แนวทาง ดังนี้

1. พัฒนาศักยภาพคู่ค้าด้านการกำกับกิจการตามหลักบรรษัทภิบาลที่ดี

บริษัทได้พัฒนาและส่งเสริมคู่ค้าของบริษัทในเรื่องหลักบรรษัทภิบาลที่ดี (Good Governance) เพื่อส่งเสริมจริยธรรมทางธุรกิจ
และการแข่งขันอย่างเป็นธรรม โดยดำเนินการสื่อสารไปยังคู่ค้า และให้คู่ค้าตอบรับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบริษัท เพื่อแสดง
ให้เห็นถึงการสนับสนุนในการดำเนินธุรกิจตามหลักบรรษัทภิบาลที่ดี

2. จัดทำทะเบียนคู่ค้า (Approved Vendor List, AVL)

บริษัทได้จัดทำทะเบียนคู่ค้า (AVL) ในกลุ่มสินค้าและบริการที่สำคัญ ได้แก่ วัสดุก่อสร้างและผู้รับเหมาก่อสร้าง เพื่อกำหนดกรอบ
การบริหารจัดการและประเมินศักยภาพคู่ค้าตามเกณฑ์ด้านคุณภาพ และบริการในแต่ละกลุ่มงาน เพื่อตอบสนองความต้องการ
และเสริมสร้างความมั่นใจของผู้ใช้งาน

3. การเสริมความเข้มแข็งของห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืน

บริษัทได้วิเคราะห์ความเสี่ยงในด้านการดำเนินงานและความยั่งยืนของห่วงโซ่อุปทานต่อการเปลี่ยนแปลงด้านราคาและข้อจำกัดของ
ตลาด โดยได้ดำเนินการกระจายความเสี่ยงในการจัดซื้อ จัดหาที่เหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยงดังกล่าว โดยในปี 2567 บริษัท ได้เพิ่มคู่ค้า
ทางเลือกในทุกกลุ่มสินค้าและบริการที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการนำนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาทดแทนสินค้าที่ให้บริการที่มีอยู่เดิม
คำนึงถึงการสรรหาวัสดุหรือผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจากวัสดุธรรมชาติ หรือวัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และบริการที่เป็นมิตร
ต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Environmentally Friendly Products) และการนำระบบ Web Vender เข้ามาช่วยในการจัดการคู่ค้า
เป็นต้น

การดำเนินงาน

บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดหาย่างยั่งยืน ในฐานะกลไกหลักที่ช่วยขับเคลื่อนห่วงโซ่อุปทานให้เติบโตไปพร้อมกับความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) จึงให้ความสำคัญตั้งแต่ขั้นตอนการคัดเลือกวัตถุดิบ สินค้า และบริการ โดยมุ่งเน้นการเลือกใช้วัสดุที่มีคุณภาพสูง ทนทาน มีประสิทธิภาพในการใช้งาน แต่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตลอดวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ ซึ่งเป็นแนวทางที่สะท้อนเกณฑ์ของการก่อสร้างอย่างยั่งยืนในปัจจุบัน บริษัทได้กำหนดแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจนสำหรับคู่ค้า เพื่อสื่อสารความคาดหวังด้าน ESG และส่งเสริมให้คู่ค้าปรับตัวเข้าสู่การดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เคารพสิทธิมนุษยชน และมีบรรษัทภิบาล โดยดำเนินการผ่านจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ (Code of Conduct for Business Partners) ซึ่งครอบคลุมหัวข้อสำคัญ อาทิ จริยธรรมทางธุรกิจ การใช้แรงงานและสิทธิมนุษยชน ความปลอดภัยในการทำงาน การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ และการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ บริษัทยังมุ่งสร้างความร่วมมือเชิงกลยุทธ์กับคู่ค้า ด้วยความเชื่อมั่นว่าการเติบโตอย่างยั่งยืนจะเกิดขึ้นได้จริง ก็ต่อเมื่อทุกภาคส่วนในห่วงโซ่อุปทานมีเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกัน โดยบริษัทให้การสนับสนุนคู่ค้าในการปรับปรุงกระบวนการผลิต การเลือกใช้วัสดุที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อยกระดับคุณภาพธุรกิจ และยืนหยัดไปด้วยกันอย่างมั่นคงและยั่งยืน

จรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ (Code of Conduct for Business Partners)



● ผลการดำเนินงาน

เพื่อให้คู่ค้าทางธุรกิจ ตระหนักถึงข้อกำหนดของจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ (Code of Conduct for Business Partners) มากขึ้น ในปี 2567 บริษัท จึงได้ดำเนินการสื่อสารไปยังคู่ค้าธุรกิจในช่องทางออนไลน์ครบ 100% และนำส่งจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ (Code of Conduct for Business Partners) ไปยังคู่ค้าที่อยู่ในระบบหมวดผู้รับเหมาและวัสดุก่อสร้างทั้งหมด เพื่อตรวจสอบติดตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ (Code of Conduct for Business Partners) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยเนื้อหาครอบคลุมประเด็นด้าน ESG โดยในเฟสแรกจะให้ความสำคัญกับคู่ค้ารายสำคัญ (Critical tier 1) ซึ่งมีทั้งหมด 22 ราย และได้รับการตอบกลับทั้งหมด 22 ราย คิดเป็น 100%



สื่อสารให้คู่ค้าทางธุรกิจทุกรายเข้าใจ และตระหนักถึงหลักการดำเนินธุรกิจตามหลักจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ (Code of Conduct for Business Partners) ผ่านช่องทางออนไลน์บนหน้าเว็บไซต์บริษัท

100%



ตรวจสอบติดตามในเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ (Code of Conduct for Business Partners) และแนวปฏิบัติทางธุรกิจสำหรับคู่ค้าคิดเป็น

100%
(กลุ่ม Critical tier 1)

สแกน QR Code
เพื่อเข้าถึงข้อมูล

จรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ
(Code of Conduct for
Business Partners)



การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านจัดซื้อจัดหา

การดำเนินงานธุรกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันที่สูงขึ้น ความใส่ใจในกระบวนการการทำงานต่างๆ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน บริษัทจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารความเสี่ยงเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม ความเสี่ยงจากสถานที่ปฏิบัติงาน ความเสี่ยงจากการส่งมอบสินค้าและบริการ หากส่งมอบไม่ทันตามกำหนด เป็นต้น

บริษัทจึงได้จัดให้มีการคัดเลือกกลุ่มคู่ค้าและจัดลำดับความเสี่ยง พร้อมทั้งจัดให้มีมาตรการในการดำเนินการเข้าตรวจสอบประเมินคู่ค้าด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG Audit) เพื่อให้มั่นใจได้ว่าประเด็นความเสี่ยงต่างๆ จะได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม และเพื่อพัฒนาศักยภาพคู่ค้าของบริษัท โดยในปีที่ผ่านมาบริษัทได้มีการทบทวนความสำคัญของคู่ค้าของบริษัทในหมวดของวัสดุก่อสร้าง และผู้รับเหมา โดยให้ความสำคัญในด้านการดำเนินธุรกิจ เช่น การเป็นหุ้นส่วนธุรกิจ (Partnership Analysis) สภาพคล่องทางการเงิน ด้านกฎหมาย โดยพิจารณาจากประเภทของสินค้าและบริการที่มีความสำคัญ (Key Strategic Partner) การกำกับกิจการตามหลักบรรษัทภิบาลที่ดี ภาวะขาดแคลน ด้านความยั่งยืน ซึ่งจะพิจารณาจากด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม และด้านคุณภาพ พิจารณาจาก วัสดุที่ดี มีคุณภาพ ราคาที่เหมาะสม และปัจจัยอื่น ๆ ประกอบ เพื่อช่วยในการประเมินความเสี่ยงและจัดทำแผนการดำเนินงานกับคู่ค้าแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสม โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การประเมินความเสี่ยงคู่ค้าด้านการดำเนินธุรกิจ และความยั่งยืน

เพื่อให้การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน และระบบการจัดการความเสี่ยงมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ จึงได้วางแผนการเข้าตรวจสอบการดำเนินงาน คู่ค้าที่มีความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องด้านธุรกิจและด้านความยั่งยืน ซึ่งครอบคลุมถึงประเด็นความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และ/หรือ บรรษัทภิบาล (ESG Risk) ที่เกิดจากธุรกิจของคู่ค้าเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบติดตามได้ โดยเฉพาะคู่ค้าที่เป็นผู้รับเหมาที่มีความเสี่ยงด้านความปลอดภัย จะได้รับการตรวจเฝ้าระวังอย่างเข้มงวดทุกโครงการ โดยผู้จัดการโครงการและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยจะสุ่มตรวจผู้ดำเนินการงานรับเหมาก่อสร้างในแต่ละสัปดาห์ โดยมีหลักเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

กำหนดให้คู่ค้าทุกรายที่อยู่ในหมวดคู่ค้าและผู้รับเหมา เข้าร่วมประเมินความเสี่ยง โดยกำหนดมาตรการในการประเมิน เพื่อลด และป้องกันความเสี่ยง ทั้งในด้านการกำกับดูแลบรรษัทภิบาล และคุณภาพการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์ในการประเมิน และกำหนดประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญทางด้านความยั่งยืนการบริหารห่วงโซ่อุปทาน ออกเป็น 5 หมวด



โดยมีคู่ค้าในหมวดวัสดุก่อสร้าง และผู้รับเหมา ในกลุ่มคู่ค้าสำคัญ (critical tier 1) เข้าร่วมการประเมินในปี 2567 ทั้งหมด 22 ราย อยู่ในระดับผลประเมินดังนี้

ปี	จำนวนคู่ค้าเข้าร่วมการประเมินทั้งหมด	ระดับดี	ระดับมาตรฐาน	ระดับที่ต้องปรับปรุง
2567	22 ราย	14 ราย	4 ราย	4 ราย

● ผลการดำเนินงานด้านประเมินความเสี่ยง

ในปี 2567 มีผู้เข้าร่วมประเมินความยั่งยืนของคู่ค้าทุกรายในหมวดวัสดุก่อสร้าง และผู้รับเหมา ในกลุ่ม คู่ค้าสำคัญ (critical tier 1) ทั้งหมด 22 ราย แบ่งความเสี่ยงออกเป็น 3 ระดับ

จำนวนคู่ค้าที่ได้รับการประเมินประจำปี	ปี 2567	ผลการประเมิน การดำเนินธุรกิจ และด้านความยั่งยืนของคู่ค้า ในหมวดวัสดุก่อสร้าง และผู้รับเหมา “ไม่มีความเสี่ยงสูง”
จำนวนคู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูง (Significant)	0	
จำนวนคู่ค้าที่มีความเสี่ยงกลาง	0	
จำนวนคู่ค้าที่มีความเสี่ยงต่ำ	4	
ไม่มีความเสี่ยง	18	

2. การประเมินความเสี่ยงด้านคุณภาพลูกค้า ในหมวดของวัสดุก่อสร้าง และผู้รับเหมา (AVL)



โดยจัดลำดับการให้คะแนนออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับที่ต้องปรับปรุง ระดับมาตรฐาน และ ระดับดี โดยมีผู้จัดการโครงการที่รับผิดชอบงานของบริษัทนั้นๆ เป็นผู้ประเมิน โดยผลที่ได้จากการประเมิน ทางบริษัท จะนำมาสรุป และนำไปอ้างอิงสัดส่วนน้ำหนักในแต่ละหัวข้อคำถามย่อย ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนรวม ที่ผ่านเกณฑ์จะอยู่ที่ 67 เปอร์เซนต์ โดยรายชื่อคะแนนประเมินต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดจะต้องมีการจัดทำแผนปรับปรุงการทำงานร่วมกัน และกรณีคะแนนประเมินต่ำกว่า 50 เปอร์เซนต์ ทางบริษัทฯ จะมีการพิจารณาไม่ต่อสัญญาหรืออื่น ๆ ต่อไป โดยมีลูกค้าในหมวดของวัสดุก่อสร้างและผู้รับเหมา AVL เข้าร่วมการประเมินคุณภาพในปี 2567 ทั้งหมด 564 ราย อยู่ในระดับผลประเมินดังนี้

ปี	จำนวนลูกค้าเข้าร่วมการประเมินทั้งหมด	ระดับดี	ระดับมาตรฐาน	ระดับที่ต้องปรับปรุง
2567	564 ราย	166 ราย	394 ราย	4 ราย

● ผลการดำเนินงานด้านประเมินความเสี่ยง

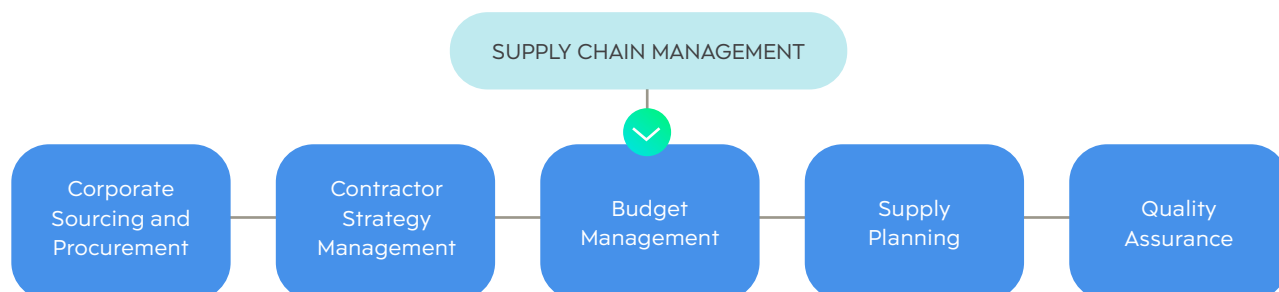
บริษัท มีการประเมินความเสี่ยงลูกค้าในหมวดของวัสดุก่อสร้างและผู้รับเหมา AVL ที่เป็นในหมวดวัสดุก่อสร้าง และผู้รับเหมาแบ่งความเสี่ยงออกเป็น 3 ระดับ

จำนวนลูกค้าที่ได้รับการประเมินประจำปี	ปี 2567	ผลการประเมิน การประเมินความเสี่ยงลูกค้าใน หมวดของวัสดุก่อสร้าง และผู้รับเหมา “ไม่มีความเสี่ยงสูง”
จำนวนลูกค้าที่มีความเสี่ยงสูง (Significant)	ไม่มี	
จำนวนลูกค้าที่มีความเสี่ยงกลาง	0	
จำนวนลูกค้าที่มีความเสี่ยงต่ำ	4	
ไม่มีความเสี่ยง	560	

หมายเหตุ : ทั้งนี้ในกรณีที่ลูกค้ามีผลคะแนนไม่ผ่านการประเมินผลการทำงาน บริษัทได้มีการชี้แจงเกณฑ์และประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้รับทราบ และจัดทำมาตรการพัฒนาคุณภาพร่วมกัน หากลูกค้าไม่สามารถดำเนินการตามมาตรการที่กำหนดได้ หรือไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ บริษัท จะระงับการจัดซื้อจัดจ้างชั่วคราว หรือถาวรจากทะเบียนลูกค้าของบริษัทเป็นลำดับต่อไป

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานภายในองค์กร

บริษัท ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานภายในองค์กร โดยจะครอบคลุมตั้งแต่ระดับกรรมการบริษัท ไปจนถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ ฝ่ายจัดซื้อจัดหาวัสดุ ผู้รับเหมาก่อสร้าง และบริการต่างๆ ฝ่ายบริหารและวางแผนคู่ค้า ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ และฝ่ายบริหารจัดการงบประมาณต่างๆ เป็นต้น



โดย บริษัท กำหนดให้หน่วยงานจัดซื้อจัดจ้างและคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. กำกับดูแลการจัดซื้อจัดจ้างบนพื้นฐานของความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้โดยมีเป้าหมายให้ได้มาซึ่งสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับการใช้งานในราคาที่เหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่บริษัทฯ ภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันของบริษัทฯ ได้อย่างยั่งยืน รวมถึงการรายงานการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่เป็นตามนโยบายจัดซื้อจัดจ้างของบริษัทให้ Executive Committee รับทราบเพื่อดำเนินการเฝ้าระวัง และกำหนดแนวทางการป้องกันที่มีประสิทธิภาพต่อไป
2. กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติ และอนุมัติวิธีการจัดซื้อจัดจ้างของวัสดุ/งานแต่ละประเภท เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่บริษัทฯ กำหนด
3. พิจารณาปรับปรุงราคากลางตามรายการที่บริษัทกำหนดไว้ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
4. พิจารณาผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นของคู่ค้ารายใหม่ รวมถึงการจัดทำทะเบียนบัญชีรายชื่อผู้ทำงาน
5. คัดเลือกผู้ขาย/ผู้รับเหมาที่มีคุณภาพ มีศักยภาพ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญในด้านต่างๆ
6. เปรียบเทียบผู้ขาย/ผู้รับเหมา และเจรจาต่อรองราคากับผู้ขาย/ผู้รับเหมา
7. ประกาศราคาผู้ที่ได้รับการคัดเลือกในแต่ละงานรวมทั้งจัดทำเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตามขั้นตอนการปฏิบัติงานของบริษัท
8. ควบคุมวงเงินการจัดซื้อจัดจ้าง Purchase ceiling สำหรับงาน/ วัสดุ บางประเภทตามวิธีที่บริษัทกำหนด
9. ประเมินผลงานของผู้ขาย/ผู้รับเหมา ตามที่บริษัทฯ กำหนด
10. อื่นๆ เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานจัดซื้อจัดจ้าง

เพื่อเสริมสร้างการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน ในกลุ่มบริษัทคู่ค้าหมวดของวัสดุก่อสร้าง และผู้รับเหมา โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการคัดสรรคู่ค้าอย่างมีคุณภาพ การส่งเสริมศักยภาพของคู่ค้า ไปตลอดจนการพัฒนาความสัมพันธ์กับคู่ค้าของบริษัทฯ และเพิ่มกระบวนการด้านความยั่งยืนในการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้แน่ใจว่า บริษัท มีความเข้าใจความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมและสังคมของคู่ค้ามากขึ้น รวมถึงช่วยลดความเสี่ยงด้านการบริหารต้นทุนได้มากขึ้น บริษัท จึงได้ระบุประเภทของคู่ค้าออกเป็นส่วนใหญ่ Critical Tier 1 และ Critical non Tier 1 ดังนี้

คู่ค้าสำคัญ (Critical Tier 1)

คู่ค้าผู้ผลิต และจัดจำหน่ายสินค้าหรือบริการที่มีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ มียอดการใช้จ่ายสูง อยู่ในกลุ่มของวัสดุและบริการที่สำคัญต่อการพัฒนาโครงการขององค์กร และไม่สามารถหาสินค้าหรือบริการรายอื่นมาทดแทนได้จัดอยู่ในกลุ่ม Tier 1 ของ Approval Vendor List โดยพิจารณามูลค่าซื้อขายประจำปีที่มีมากกว่า 100 ล้านบาทขึ้นไป โดยมีจำนวนคู่ค้าสำคัญดังนี้

Critical-Tier 1 (คู่ค้ารายสำคัญ) มากกว่า 100 ล้านบาท	
2567	22 ราย

ในปี 2567 บริษัทได้มีเป้าหมายในการดำเนินงานด้านการประเมินด้านความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการตามหลักบรรษัทภิบาลที่ดี (Self-Assessment) กับ คู่ค้าสำคัญ (Critical Tier 1) ครบ 100% เพื่อเป็นการตรวจติดตามการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการ โดยมีจำนวนตอบกลับทั้งสิ้น 22 ราย

คู่ค้ารอง (Critical non-Tier 1)

คู่ค้าผู้ผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าหรือบริการที่มีแนวโน้ม ไม่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการพัฒนาโครงการขององค์กร แต่อาจมีโอกาสก่อให้เกิดผลกระทบบ้างต่อการดำเนินการใน ด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการ จัดอยู่ในกลุ่ม Critical non-Tier1 ของ Approval Vendor List โดยพิจารณามูลค่าซื้อขายประจำปีตั้งแต่ 1 ล้าน ถึง 99,999,999 ล้านบาท โดยมีจำนวนคู่ค้าสำคัญ ดังนี้

Critical non-Tier 1 (คู่ค้าสำคัญที่ไม่ได้ทำธุรกิจกับบริษัทโดยตรง) มูลค่า 1 ล้าน ถึง 99,999,999 ล้านบาท	
2567	376 ราย

นโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง

บริษัท มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำนโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้การจัดซื้อจัดจ้างของบริษัทฯ ดำเนินการด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ ครอบคลุมไปถึงด้านสังคมสิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการ โดยมีเป้าหมายให้ได้มาซึ่ง สินค้า หรือบริการที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับการใช้งาน ในราคาที่สมเหตุสมผล และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่บริษัทฯ เพื่อลดความเสี่ยงจากการจัดซื้อจัดจ้าง และลดการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินงานธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทานโดยมีรายละเอียด ดังนี้

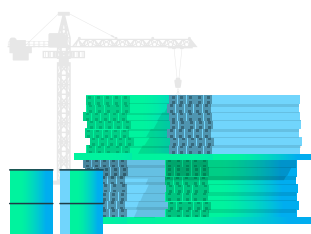


การสรรหาและคัดเลือกผู้ค้า

1. การสรรหาและคัดเลือกผู้ค้ารายใหม่ (New Approved Vendor List)

บริษัท มีมาตรฐานการคัดเลือก ประเมินและตรวจสอบผู้ค้าอย่างยุติธรรม โปร่งใส โดยยึดหลักความมั่นคงทางธุรกิจและความเชื่อถือได้ของผู้ค้า รวมถึงความสามารถในตอบสนองความต้องการของบริษัทฯ ได้เป็นอย่างดี ผ่านกระบวนการจัดทำทะเบียนผู้ค้า (Approved Vendor List) เพื่อคัดเลือกผู้ค้าที่มีศักยภาพเข้าร่วมธุรกิจโดยใช้แบบประเมิน คุณสมบัติเบื้องต้น (Pre-Qualification) ในการประเมินศักยภาพของผู้ค้า เพื่อให้การคัดเลือกครอบคลุมมากขึ้น บริษัทจึงได้กำหนดให้ค้ารายใหม่ ทำ Self-Assessment ในเรื่องประเด็นด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้ง เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ที่จะเป็นผู้ค้ารายใหม่ในปี 2567

บริษัทได้คัดเลือกผู้ค้ารายใหม่ ซึ่งผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ประเมิน และประเมินความเสี่ยง ทั้งสิ้นรวม 37 ราย



ผู้ค้าที่ได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นผู้ค้ารายใหม่ **รับเหมา**

ปี 2567 **25 ราย**

ผู้ค้าที่ได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นผู้ค้ารายใหม่ **วัสดุก่อสร้าง**

ปี 2567 **12 ราย**

ผู้ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท (Self-Assessment)

ปี 2567 **0 ราย**

การประเมินความเสี่ยงผู้ค้ารายใหม่ ครอบคลุมด้านการเงิน กฎหมาย สังคม สิ่งแวดล้อม และความมั่นคงทางเทคโนโลยี เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจในอนาคต โดยนำคะแนนที่ได้มาพิจารณาก่อนอนุมัติการเป็นผู้ค้า

2 ผู้ค้าปัจจุบัน (Current Approved Vendor List, AVL)

การคัดเลือกผู้ค้าที่ดำเนินธุรกิจอย่างมีธรรมาภิบาลและมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม มีศักยภาพในการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเพิ่มประเด็นด้านความยั่งยืนเป็นปัจจัยในการพิจารณาสรรหา คัดเลือก และกำหนดคุณสมบัติผู้ค้า ควบคู่กับปัจจัยด้านคุณภาพ บริษัท มีผู้ค้าที่ขึ้นทะเบียนผู้ค้า (Approved Vendor List, AVL) 2 ประเภทดังนี้

- 1) ประเภทของผู้ค้าที่ต้องผ่านการประเมินคุณสมบัติเบื้องต้น โดยอ้างอิงจากตารางควบคุมวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง ตามที่หน่วยงานจัดซื้อจัดจ้างกำหนด
- 2) ผู้ค้าที่ผ่านการขึ้นทะเบียนผู้ค้าแล้ว แต่ไม่มีการซื้อขายกับบริษัทเป็นระยะเวลา 2 ปีติดต่อกันโดยนับตั้งแต่วัน Payment ครั้งสุดท้ายเพื่อต้องการซื้อขายกันใหม่อีกครั้งต้องผ่านการขึ้นทะเบียนผู้ค้าใหม่ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดจึงจะซื้อขายกับบริษัทได้

● ผลการดำเนินงาน

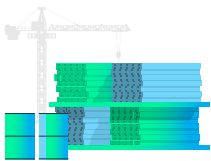
ภายในปี 2567 มีการประเมินศักยภาพลูกค้าขึ้นทะเบียน (AVL) ที่ผ่านกระบวนการที่คัดเลือก โดยมีความน่าเชื่อถือ มีประสิทธิภาพ และดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมและมีศักยภาพ จำนวนทั้งสิ้น 564 ราย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ในกลุ่มงานวัสดุก่อสร้าง

ปี 2567

จำนวนลูกค้าขึ้นทะเบียน (AVL)

ผลการประเมินศักยภาพ



336 ราย



ได้มาตรฐาน 333 ราย

99.11%



ต้องปรับปรุง 3 ราย

0.89%

2. ในกลุ่มผู้รับเหมางานก่อสร้าง

ปี 2567

จำนวนลูกค้าขึ้นทะเบียน (AVL)

ผลการประเมินศักยภาพ



228 ราย



ได้มาตรฐาน 227 ราย

99.56%



ต้องปรับปรุง 1 ราย

0.44%

นโยบายและกระบวนการชำระเงินลูกค้า

เพื่อให้การดำเนินธุรกิจกับลูกค้าเป็นไปได้อย่างสมบูรณ์แบบ บริษัท จึงคำนึงถึงกระบวนการชำระเงินเป็นหลัก จึงได้กำหนดนโยบายและกระบวนการ การจ่ายเงินไปยังลูกค้า เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยคำนึงถึงการชำระเงินให้กับลูกค้ารวดเร็ว สะดวก ทันสมัย เป็นหลัก เพื่อให้การบริหารจัดการสภาพคล่องทางการเงินของลูกค้าธุรกิจเป็นไปอย่างต่อเนื่องไม่ติดขัด ซึ่งในแต่ละประเภทสินค้าและบริการ เรามีแนวทางปฏิบัติการชำระเงิน ที่ช่วยเกื้อหนุนให้กับลูกค้าทำธุรกิจให้ได้อย่างชัดเจน โดยไม่มีการชนชั้น แบ่งประเภท แบ่งจำนวนเงิน หรือบริษัทที่เป็นลูกค้าสำคัญ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเท่าเทียมกันในด้านสิทธิมนุษยชนและเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างคล่องตัว และตอบสนองลูกค้าได้มากที่สุด บริษัทจึงได้จัดทำ WEB vender ขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลและแจ้งข่าวสารให้กับลูกค้า โดยรายละเอียดทั้งหมด จะโชว์อยู่ในหน้า WEB vender ทั้งหมด



เพื่อแสดงให้เห็นถึงความพร้อมในการชำระเงินให้กับคู่ค้าที่ชัดเจนยิ่งขึ้น บริษัทจึงกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานร่วมกับคู่ค้าตามขั้นตอนดังนี้



โดยระเบียบ นโยบายการรับวางบิล ตารางกำหนดการวางบิล รอบเวลาการวางบิลแบบฟอร์มที่ใช้งาน รวมไปถึงคู่มือการใช้งาน โดยจะอัปเดตข้อมูลและพัฒนาระบบอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง ซึ่งโดยระบุถึงกำหนดชำระเงินไว้ สามารถวางบิลทุก ๆ วันพฤหัสบดี โดยมีระยะเวลาของการชำระเงินให้แก่คู่ค้าไม่เกิน 30 วัน โดยคิด เป็นระยะเวลาเฉลี่ยของการชำระเงินอยู่ที่ 21 วัน

และเพื่อให้ตอบโจทยกับปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็น การวางบิลล่าช้า เข้าถึงข้อมูลไม่สะดวก การส่งหรือวางบิลไม่ตรงช่วงเวลาที่ทางบริษัทกำหนด หรือส่งเอกสารแบบไม่ครบ บริษัท จึงเปิดช่องทางให้อีกหนึ่งช่องทางโดยการส่ง Email มาที่ apwebvender@apthai.com ไว้สำหรับติดต่อได้โดยตรง และรวดเร็วยิ่งขึ้นและไม่ตกหล่นโดยในปี 2567 “มี จำนวน 1 กรณี ที่ร้องเรียนการชำระเงินล่าช้าเข้ามายังระบบ”

หมายเหตุ : ในกรณีเกิดข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการชำระเงินข้าหากได้รับเรื่องร้องเรียนจะมีการส่งเรื่องไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไปเพื่อติดตามการชำระ



ปี 2567 เฉลี่ยของการชำระเงินอยู่ที่

21 วัน

สแกน QR Code เพื่อเข้าถึงข้อมูล

ระบบ Web Vendor



การตรวจเยี่ยมสถานที่ปฏิบัติงานของลูกค้า

1. On-site visit new vender

ในปีที่ผ่านมาสำหรับคู่ค้ารายใหม่เพื่อให้เห็นถึงความใส่ใจทั้งในด้านของคู่ค้า และลูกค้าของบริษัท บริษัท จึงให้ความสำคัญในการดูแลตั้งแต่กระบวนการการสรรหาวัตถุดิบ การผลิตวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในโครงการของเรา และทำอย่างต่อเนื่องในชื่อ “โครงการ Site Visit vender” โดยเป็นการเข้าเยี่ยมชมกิจการคู่ค้า เพื่อให้เป็นไปตาม หลักจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ (Supplier Code of Conduct) เข้าใจถึงมาตรฐาน กระบวนการกำกับดูแลคุณภาพการผลิต การจัดส่ง และการติดตั้ง ตลอดจนวิธีในการทำงานร่วมกับทางโครงการ โดยละเอียด ทำมั่นใจว่าคู่ค้าดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบและสอดคล้องกับมาตรฐานขององค์กร และด้านคุณภาพวัสดุและบริการ รวมไปถึงความปลอดภัยในการทำงาน การใส่ใจในการผลิตเพื่อให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อย หรือ หลีกเลี่ยงได้มากที่สุด และเป็นประโยชน์แก่บริษัท



● หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคู่ค้าที่ต้องได้รับการ On-site โดยมีหลักเกณฑ์



ในปีที่ผ่านมา การตรวจประเมินคู่ค้ารายใหม่พบว่าทุกบริษัทปฏิบัติตาม **จรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ (Code of Conduct for Business Partners)** และหลักบรรษัทภิบาลที่ดี รวมถึงด้านความยั่งยืน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม โดยได้ดำเนินการตรวจสอบหน้างาน (On-site) ประจำปี 2567 ได้กำหนดเป้าหมายจำนวนคู่ค้าที่ต้องได้รับการ On-site visit ในรอบปี โดยมีคู่ค้าที่เข้า On-site ทั้งสิ้น 15 บริษัท มีคู่ค้าที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 15 บริษัท คิดเป็น 100%

ปี 2567



On-site ทั้งสิ้น

15 ราย

ผลการประเมินศักยภาพ



ผ่านเกณฑ์

15 ราย คิดเป็น 100%

2. On-site visit ESG Audit

ในปีที่ผ่านมา บริษัทได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้าน ESG และเล็งเห็นถึงความสำคัญของกระบวนการ ที่จะช่วยให้องค์กรมั่นใจว่าคู่ค้าหรือซัพพลายเออร์จะปฏิบัติตามมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ปี 2567 บริษัทจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคู่ค้าที่ต้องได้รับการ On-site ESG Audit ขึ้น พร้อมกำหนดการเข้าตรวจคู่ค้าที่เข้าเกณฑ์การตรวจที่ครอบคลุมทุกมิติ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ความสามารถด้านธุรกิจ	การดำเนินงานด้านความยั่งยืน
• คุณภาพสินค้าและบริการ • ความสามารถในการส่งมอบ • ความมั่นคงทางการเงิน • ประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญ • ราคาที่แข่งขันได้ • การบริการหลังการขาย	• ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) • ด้านสังคม (Social) • ด้านบรรษัทภิบาล (Governance)

โดยมีเป้าหมายเข้า On-site ESG Audit ในกลุ่ม Critical tier 1 ครบ 100% ภายในปี 2568 ซึ่งในปี 2567 บริษัทได้เข้าดำเนินการในกลุ่ม Critical tier 1 ทั้งหมด 2 ราย จากทั้งหมด 54 ราย (Critical tier 1 ของ ปี 2566)



ปี 2567

เข้าตรวจ On-Site ESG ในกลุ่ม Critical tier 1
ทั้งหมด 2 ราย (จาก 54 ราย) คิดเป็น 3.7% อยู่ในเกณฑ์

ดีมาก



การจัดซื้อ จัดหาวัสดุ สินค้า และบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Environmentally Friendly Products and Services)

บริษัทมุ่งมั่นในการจัดซื้อและจัดหาวัสดุ สินค้า และบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อสนับสนุนแนวทางการพัฒนาที่อยู่อาศัยแบบคาร์บอนต่ำ มุ่งหวังให้โครงการพัฒนาที่อยู่อาศัยจากเอฟทุกโครงการมีความยั่งยืน สอดคล้องกับแนวทางการลดผลกระทบต่องlobal warming และขับเคลื่อนสู่อุตสาหกรรมก่อสร้างที่เป็นมิตรต่อโลกอย่างแท้จริง ตัวอย่างวัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และรางวัลที่เกี่ยวข้อง โดยบริษัทได้คัดเลือกวัสดุที่ได้รับการรับรองฉลากคาร์บอนต่ำ หรือฉลากสิ่งแวดล้อม อาทิ คอนกรีตที่มีนวัตกรรมคาร์บอนต่ำ สีที่ปลอดภัยต่อสุขภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงปูนงานโครงสร้าง เอสซีจี สูตรคาร์บอนต่ำ และปูนซีเมนต์ CPAC Low Carbon Concrete เป็นต้น (แสดงข้อมูลเพิ่มเติมอยู่ในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ)



การจัดซื้อจัดจ้างท้องถิ่น

ในปีที่ผ่านมาบริษัทได้ขยายธุรกิจ ออกไปตามเมืองสำคัญต่างๆ เพื่อกระจายธุรกิจให้ตอบโจทย์กับคนรุ่นใหม่ โดยได้สนับสนุนผู้ประกอบการรายย่อย ที่อยู่ในพื้นที่ตามแต่จังหวัดที่มีการเปิดโครงการ มีการใช้มาตรฐานการคัดเลือกคู่ค้ารายใหม่โดยยึดหลักตามจรรยาบรรณคู่ค้า และนโยบายของบริษัท เป็นไปอย่างโปร่งใส และมีประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้ได้วัสดุ สินค้าที่มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานของบริษัท ช่วยลดความเสี่ยงในเรื่องการขนส่ง ทำให้สินค้าไม่เกิดความเสียหาย สามารถส่งมอบสินค้าได้ตรงเวลา จึงไม่ทำให้เกิดผลกระทบกับโครงการ และสามารถส่งมอบบ้านได้ตรงตามเวลาที่กำหนด โดยในปี 2567 บริษัท ได้ช่วยกระจายโอกาสทางธุรกิจ รายได้ ไปยังคู่ค้ารายย่อยที่อยู่ในท้องถิ่นมากถึง 238 บริษัท โดยมีโครงการที่เกิดขึ้นในต่างจังหวัดไปทั้งสิ้น 17 โครงการ



บริษัทช่วยกระจาย
โอกาสทางธุรกิจ รายได้
ไปยังคู่ค้ารายย่อย
ที่อยู่ในท้องถิ่น

238 บริษัท



โดยมีโครงการ
ที่เกิดขึ้นใน
ต่างจังหวัด ทั้งหมด

17 บริษัท



สามารถกระจาย
รายได้ไปยังชุมชน
ท้องถิ่น ได้มากถึง

150 ล้านบาท

กิจกรรมการดำเนินงานการร่วมพัฒนาศักยภาพและรักษาความสัมพันธ์ระยะยาวกับคู่ค้า

เพื่อให้คู่ค้าได้พัฒนาศักยภาพและสามารถดำเนินธุรกิจที่เติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนร่วมกัน บริษัท จึงกำหนดให้มีการวางแผนธุรกิจร่วมกันกับคู่ค้า เป็นในรูปแบบกิจกรรมต่างๆ ที่สามารถช่วยยกระดับการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทและคู่ค้าไปพร้อมกัน และมุ่งเน้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับคู่ค้า ผ่านการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน การจัดการประชุมคู่ค้าเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อบรม สัมมนา จัดกิจกรรมเสริมความรู้และทักษะ รวมไปถึงการสื่อสาร และเข้าร่วมภาคีต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินธุรกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมั่นคงยั่งยืนต่อไปในอนาคต

1. จัดให้มีการอบรมและแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ

Workshop การเตรียมความพร้อม

โดยกิจกรรมนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทีมตรวจก่อนปิดฝา และ End Product เข้าใจถึงการเตรียมความพร้อม และการติดตั้งอุปกรณ์ต่างๆ ภายในห้องพัก ให้เป็นไปตามมาตรฐานของทาง AP เพื่อที่เมื่อเวลา QA เข้ามาตรวจสามารถส่งตรวจให้กับ QA ผ่านได้ตั้งแต่การตรวจในครั้งแรก และยังเป็นการปรับมุมมองระหว่าง PM QA CM และผู้รับเหมา ในการตรวจงาน QC Pass ทั้งส่วนก่อนปิดฝา และ End Product ให้ไปในทิศทางเดียวกันประกอบไปด้วย พี่ PM และพี่ๆ QA จากทาง AP, CM จาก DPP และผู้รับเหมาจาก SMC และ NET ของโครงการ Aspire อรุณ พรีเว



โดยในปี 2567 มีผู้รับเหมาเข้าร่วมทั้งหมด
ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จำนวนทั้งสิ้น

13 คน



ภาพกิจกรรม

การเตรียมความพร้อม
การตรวจก่อนปิดฝา
และ End Product

โครงการ Aspire อรุณ พรีเว

2. การสนับสนุนให้คู่ค้าทางธุรกิจเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่าย CAC

บริษัทได้เข้าร่วมและได้รับการรับรองฐานะจากโครงการรับรองฐานะจากโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (Thai Private Sector Collective Action Against Corruption: CAC) ตั้งแต่ปี 2559 เป็นต้นมาซึ่งเป็นพื้นที่ในการแสดงการมีส่วนร่วมของบริษัทเอกชนและส่งเสริมให้เกิดการกำหนดนโยบายป้องกันการคอร์รัปชัน และแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อให้เกิดมาตรการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และได้รับแรงผลักดันจากสื่อมวลชนจากการรวมตัวกันของภาคเอกชน

และเพื่อให้แนวปฏิบัตินี้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และโปร่งใส และด้วยความมุ่งมั่นที่สนับสนุนให้คู่ค้าเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่าย เพื่อต่อต้านการทุจริต การติดสินบน และคอร์รัปชัน กับคู่ค้าทางธุรกิจ ภายในปี 2567 บริษัทจึงได้จัดกิจกรรม งานสัมมนา ร่วมกับคู่ค้า “CHOOSE INTEGRITY CHALLENGE CORRUPTION 2024” โดยมีการสื่อสารแนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ ให้กับคู่ค้า โดยให้ความสำคัญในประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) ตลอดจนแนวทางการดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้บริษัทฯ และคู่ค้าเติบโตไปข้างหน้าด้วยกันอย่างยั่งยืน และมอบโล่รางวัลให้กับคู่ค้าที่เข้าร่วมประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านคอร์รัปชันร่วมกับบริษัทฯ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนพันธมิตรทางธุรกิจที่มีความมุ่งมั่น

“
บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าการส่งเสริมให้คู่ค้าได้รับความรู้และตระหนักถึงความสำคัญของธรรมาภิบาลจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างห่วงโซ่อุปทานที่เข้มแข็ง และเติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืน
”



โดยในปี 2567 มีคู่ค้าที่ให้ความสนใจร่วมลงนาม จำนวน

11 ราย

การดำเนินงานมีโอกาสรสร้างผลกระทบต่อประเด็นหลักด้านสิทธิมนุษยชนดังนี้

จากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights หรือ UDHR

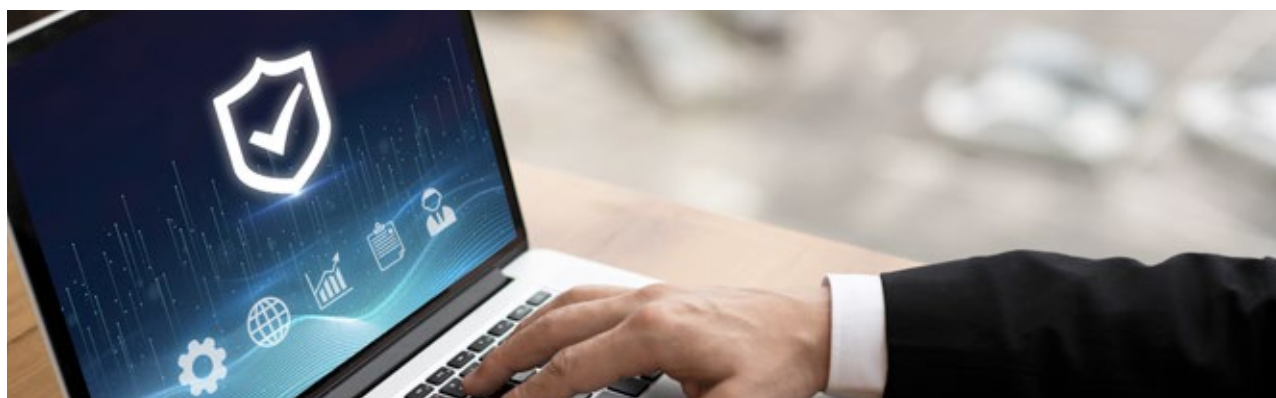
	3 สิทธิที่จะไม่ตกเป็นทาสและแรงงานบังคับ		12 สิทธิในการเดินทาง และเลือกที่อยู่อาศัยได้อย่างเสรี		15 สิทธิในการคุ้มครองเด็ก
	23 สิทธิในการเข้าถึงสวัสดิการสังคม เช่น ประกันสังคม		24 สิทธิในการทำงาน		25 สิทธิในการได้รับสภาพเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรมและน่าพอใจ

ความปลอดภัยของข้อมูลทางไซเบอร์ และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

GRI : GRI 418-1



เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)



ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ บริษัท เอฟ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของ ความปลอดภัยของข้อมูลทางไซเบอร์ และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้า คู่ค้า พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลไม่เพียงช่วยปกป้องระบบสารสนเทศขององค์กรจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญของความไว้วางใจในการดำเนินธุรกิจ ในขณะเดียวกัน การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บริษัทสามารถจัดการข้อมูลของลูกค้าและพนักงานได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามกฎหมาย เอฟ ไทยแลนด์ จึงมุ่งมั่นดำเนินมาตรการด้าน Cybersecurity และ Data Protection ตามมาตรฐานสากล และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลสำคัญได้รับการปกป้องอย่างปลอดภัย โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจของบริษัทต่อไป

สแกน QR Code
เพื่อเข้าถึงข้อมูล

นโยบายคุ้มครอง
ข้อมูลส่วนบุคคล



เป้าหมายการดำเนินงาน

เป้าหมายการดำเนินงาน	เป้าหมายระยะสั้น ปี 2567	เป้าหมายระยะยาว ปี 2572
จำนวนการรั่วไหล การโจรกรรม หรือการสูญหาย ของข้อมูลลูกค้า/ผู้มีส่วนได้เสีย	0 กรณี	0 กรณี
จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความปลอดภัยของข้อมูลทางไซเบอร์ และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ผ่านหน่วยงานกำกับดูแล	0 กรณี	0 กรณี



แนวทางการดำเนินงาน

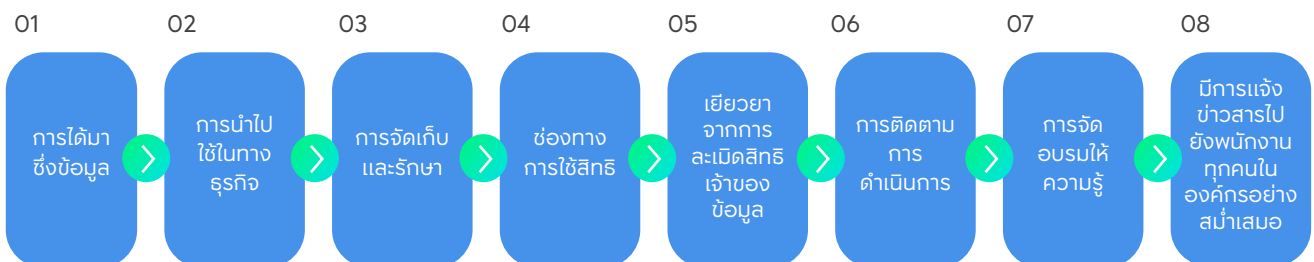
ด้านความปลอดภัยของข้อมูลทางไซเบอร์ (Cybersecurity)

บริษัทดำเนินมาตรการที่เข้มงวดในการปกป้องข้อมูลและระบบสารสนเทศจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ เช่น การโจมตีทางอิเล็กทรอนิกส์ การแฮกข้อมูล และมัลแวร์ และการพัฒนาบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านไอทีเพื่อป้องกันและรับมือกับการโจมตีทางไซเบอร์อย่างสม่ำเสมอ และเพื่อให้ครอบคลุมด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ บริษัทได้จัดให้มีการดำเนินการต่าง ๆ ดังนี้

1. การนำเครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัยและได้มาตรฐานสากลมาใช้งาน เพื่อเสริมความปลอดภัยของเครือข่ายและระบบสารสนเทศ
2. การกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยของข้อมูล (Data Security Policy) ที่ชัดเจนและครอบคลุม
3. การสร้างความตระหนัก รับผิดชอบภัยด้านไซเบอร์ (Security Awareness) และ ให้มีความรู้ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และการจัดการความเสี่ยง
4. การประเมินความเสี่ยงและการฝึกซ้อมแผนฉุกเฉิน และแผนการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ
5. การกำหนดระดับชั้นข้อมูลเพื่อควบคุมการเข้าถึงและการรักษาความลับ
6. การสื่อสาร ประสานสัมพันธ์ และจัดอบรมเรื่องระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูลให้แก่พนักงาน รวมถึงการทดสอบ Phishing mail ประจำปี
7. การเฝ้าระวังและตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดความเสี่ยงของการรั่วไหลของข้อมูล โดยการจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอก เพื่อทำการตรวจสอบช่องโหว่ การทดสอบการเจาะระบบ และ การเข้าถึงข้อมูลขององค์กร
8. การตรวจสอบข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดความเป็นส่วนตัวของลูกค้า เพื่อยืนยันความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศที่องค์กรดูแล

ด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection & Privacy)

บริษัทกำหนดมาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้เป็นไปตามหลักกฎหมายและแนวปฏิบัติมาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้น ความลับ (Confidentiality), ความถูกต้องครบถ้วน (Integrity), และความพร้อมใช้งาน (Availability) เพื่อป้องกันการสูญหาย การเข้าถึง แก้ไข หรือเปิดเผยข้อมูลโดยมิชอบ ทั้งนี้ บริษัทฯ จะใช้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลเท่านั้น



มาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

1. มาตรการด้านการบริหารจัดการ
 - กำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลตามระดับความเสี่ยง
 - ควบคุมสิทธิ์ในการดู แก้ไข เพิ่มเติมเปิดเผย และลบข้อมูล
 - ปรับระดับความเข้มงวดตามผลกระทบที่อาจเกิดจากการรั่วไหลหรือแก้ไขข้อมูลโดยมิชอบ
2. มาตรการด้านเทคนิค
 - บันทึกและตรวจสอบย้อนหลังการเข้าถึงหรือเปลี่ยนแปลงข้อมูล
 - ควบคุมสิทธิ์การใช้งาน (User Access Management) เพื่อจำกัดการเข้าถึงเฉพาะผู้ได้รับอนุญาต
 - จัดให้มีระบบสำรองและกู้คืนข้อมูลเพื่อความต่อเนื่องของการดำเนินงาน
3. มาตรการด้านกายภาพ
 - ควบคุมการเข้าถึงพื้นที่จัดเก็บและประมวลผลข้อมูล เช่น ระบบบัตรผ่าน กล้องวงจรปิด และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย
 - กำหนดหน้าที่รับผิดชอบของผู้ใช้งานเพื่อป้องกันการเข้าถึงหรือถ่ายโอนข้อมูลโดยมิชอบ รวมถึงการลักลอบนำอุปกรณ์เข้า-ออก

มาตรการเหล่านี้ช่วยให้บริษัทสามารถดูแลข้อมูลส่วนบุคคลได้อย่างปลอดภัย โปร่งใส และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด สร้างความมั่นใจให้กับลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

● ผลการดำเนินงาน

ด้านความปลอดภัยของข้อมูลทางไซเบอร์ (Cybersecurity)

“ภัยคุกคามทางไซเบอร์” ใกล้ตัวกว่าที่คิด!

เพื่อให้พนักงานตระหนักถึง “ภัยคุกคามทางไซเบอร์” อยู่ตลอดเวลา บริษัทจึงได้จัดให้มีการทบทวนความรู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงภัยคุกคามทางไซเบอร์ ในรูปแบบที่หลากหลาย กันสมัยขึ้น และการดำเนินการใด ๆ ผ่านการใช้ระบบเครือข่ายสารสนเทศที่อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อระบบข้อมูลเครือข่ายหรือข้อมูลภายในองค์กร และ Phishing mail คือ ภัยรูปแบบหนึ่งที่พนักงานเรียนรู้ และระวังมากขึ้น โดยมีหัวข้อการเรียนรู้ ดังนี้ Phishing Mail คืออะไร การป้องกันไม่ให้เกิด Phishing Mail ได้อย่างไร และพนักงานทุกคนต้องผ่านการทำแบบทดสอบเพื่อรับทราบถึงความเข้าใจในการรับรู้ โดยในปี 2567 นี้ มีพนักงานเข้าร่วมทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ จำนวน 3,333 ราย คิดเป็น 100% นอกจากนี้เรื่องภัยคุกคามทางไซเบอร์ยังถูกจัดเป็นหลักสูตรพื้นฐานที่พนักงานเข้าใหม่ทุกคนต้องได้รับการอบรม และทดสอบความเข้าใจ



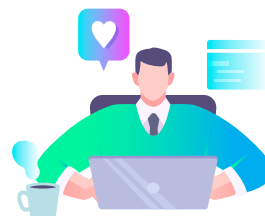
แสตมป์ QR Code
เพื่อรับชม VDO Cyber Risk

0 กรณี

การรั่วไหล การโจรกรรม หรือ
การสูญหายของข้อมูลลูกค้า/
ผู้มีส่วนได้เสีย

0 บั๊รร้องเรียน

เกี่ยวกับความปลอดภัยของข้อมูล
ทางไซเบอร์ และการคุ้มครองข้อมูล
ส่วนบุคคล ผ่านหน่วยงานกำกับดูแล



การจัดทำแผนและฝึกซ้อมแผน BCP (Business Continuity Plan)

เพื่อเตรียมการรับมือกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะทำให้ธุรกิจต้องหยุดชะงัก สามารถกลับมาดำเนินการโดยเร็วที่สุด และเสียหายน้อยที่สุด โดยในการซ้อมแผน BCP ในปีนี้ ได้ปรับแผนฝึกซ้อมให้ครอบคลุมเหตุการณ์ฉุกเฉิน อย่างไฟไหม้, ไรกระบาด, เหตุการณ์ที่เกิดกับมนุษย์ และเหตุการณ์ที่เกิดจากภัยธรรมชาติ การซ้อมแผน BCP นี้ได้มีการฝึกซ้อมอย่างเข้มข้น เพื่อยกระดับการซ้อมแผนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อความต่อเนื่องของการบริหารงานในแต่ละสายงาน ตั้งแต่ การจัดอบรมเพื่อทบทวนองค์ความรู้เรื่อง BCP และได้จำลองสถานการณ์เกิดเหตุเพลิงไหม้ทำให้ระบบการทำงานได้รับความเสียหาย ที่ห้อง server ตลอดจนการซักซ้อมการทำงานโดยใช้ระบบงานและข้อมูลสำรอง ในศูนย์ปฏิบัติการสำรอง (DR site) ซึ่งการทดสอบครั้งนี้ สามารถทดสอบได้ครบ 100% และเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด การฝึกซ้อม BCP นี้ จัดขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารและพนักงาน ของเอฟ ไทยแลนด์ และบริษัทในเครือทั้งหมด ได้เห็นความสำคัญของการซักซ้อมแผน BCP และ เข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานของตนเองเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินได้อย่างถูกต้องและปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ของตนเองและบริษัท



การพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีให้กับพนักงาน

เมื่อปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจในโลกดิจิทัลต้องดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้บริษัทสามารถก้าวทันสารสนเทศที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็วได้นั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความสามารถ เพื่อนำข้อมูลที่มีอยู่มาวิเคราะห์หาโอกาส และแนวโน้มที่สำคัญในการพัฒนาทางธุรกิจ บริษัทจึงได้จัดการอบรมให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยในปี 2567 นี้ ได้มีการอบรมในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้ Active Directory and Group Policy Management เพื่อใช้กำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยของผู้ใช้งานระบบ, Automated Testing เพื่อนำมาใช้งานปรับปรุงกระบวนการทดสอบระบบก่อนใช้งานจริง และ Power BI Basic and developer เพื่อการนำความรู้มาวิเคราะห์ข้อมูล ทำรายงานและ Dashboard

การพัฒนา AI เพื่อคู่หูของชาวเอพี

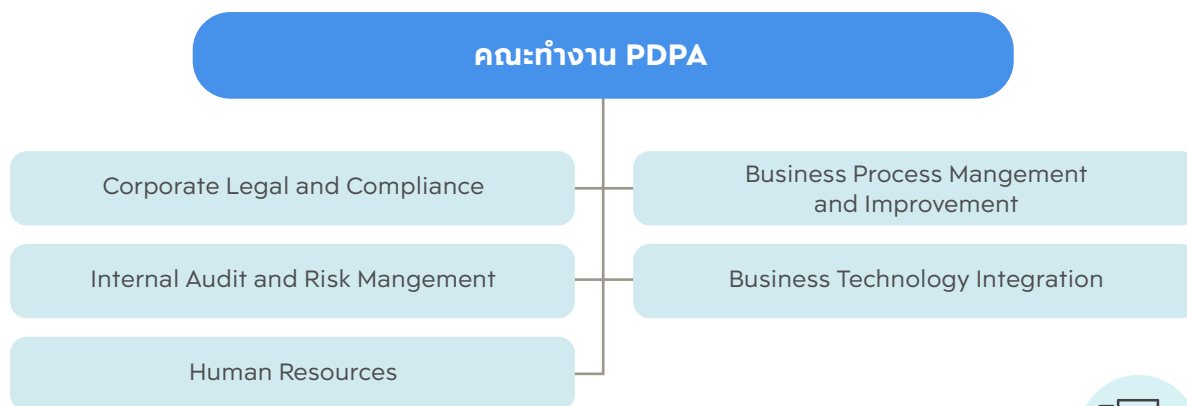
KATTY AI คือระบบ AI ที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการขาย รวมถึงวิธีการใช้งานระบบ CRM เพื่อให้พนักงานขายสามารถทำงานได้อย่างขึ้น โดย KATTY AI มีฐานข้อมูลและทรัพยากรที่ช่วยให้ทีมขายของเอพี สามารถเรียนรู้ และพัฒนาทักษะการขายของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยสามารถตอบคำถาม และช่วยแก้ไขปัญหของพนักงานได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ช่วยลดเวลาในการค้นหาข้อมูลและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อีกด้วย โดยทีม IT มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนโครงการ KATTY AI โดยรับผิดชอบในการบริหารจัดการโครงการ ควบคุมแผนงาน และประสานงานกับทีมพัฒนาเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทีม IT ยังดูแลกระบวนการทดสอบระบบเพื่อให้มั่นใจว่า KATTY AI ทำงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ เนื่องจาก AI เป็นเทคโนโลยีที่ค่อนข้างใหม่ ทีม IT จึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเขียนโค้ดโดยตรง เพื่อพัฒนาระบบให้สามารถตอบคำถามได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมุ่งเน้นให้ระบบสามารถช่วยเหลือฝ่ายขายได้เสมือนมีผู้ช่วยหรือทีม Support คอยให้คำแนะนำตลอด 24 ชั่วโมง

ทั้งนี้ การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ภายในบริษัทต้องอยู่บนพื้นฐานของความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลและเคารพความเป็นส่วนตัว รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลการใช้ปัญญาประดิษฐ์ที่ดีของบริษัท (AI Governance)



ด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัท ได้จัดตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และคณะทำงาน (DPO) เพื่อให้คำแนะนำ ตรวจสอบ รวมถึงช่วยจัดการการดำเนินงานในด้านข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้มีประสิทธิภาพและคุ้มครองผลประโยชน์ของบริษัท รวมทั้งเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล หรือ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และกฎหมายลำดับรองอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ในการจัดเก็บ รวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลต่อบุคคลภายนอก รวมทั้งการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล และมาตรการรักษาความปลอดภัยข้อมูลส่วนบุคคลนั้น เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่บริษัทจัดเก็บไว้ภายใต้วัตถุประสงค์เท่าที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการ โดยบริษัทจะจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และจะนำไปใช้ตรงตามความต้องการของเจ้าของข้อมูลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของการดำเนินการตามหลัก PDPA



ภายในปี 2567 บริษัท ได้ดำเนินการแจ้งนโยบายและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลอย่างทั่วถึง ทั้งภายในบริษัท และผู้มีส่วนได้เสียในส่วนต่าง ๆ ผ่านทาง เว็บไซต์ ป้ายประกาศ และอื่น ๆ ตามข้อกำหนดนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พร้อมทั้งได้มีการอบรมให้แก่พนักงานกลุ่ม Living consultant, sale & marketing, innovation lab, จัดซื้อ, บริษัทนายหน้าที่ทำหน้าที่ในการขายให้กับบริษัท และบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการรับข้อมูลส่วนบุคคลทั้งหมด โดยอบรมในหัวข้อที่เกี่ยวข้องเรื่อง พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอื่น ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่พนักงาน และยังได้จัดทำเป็นหลักสูตรการเรียนรู้ ผ่านระบบ AP Plearn ให้แก่พนักงานที่สนใจเข้าฟังได้ พร้อมทั้งได้มีการแจ้งนโยบายและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับ PDPA ไปยังพนักงานทุกคนในองค์กร พันธมิตรทางธุรกิจ และคู่ค้า ครอบคลุมถึง 100% ผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ เช่น อีเมล, เว็บไซต์บริษัท, Intranet เป็นต้น

100%

การจัดอบรมให้ความรู้ แก่พนักงานที่เกี่ยวข้อง เรื่องมาตรการคุ้มครองส่วนบุคคลของพนักงาน ลูกค้า และคู่ค้า

100%

การแจ้งนโยบายและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับ PDPA ไปยังพนักงานทุกคนในองค์กร พันธมิตรทางธุรกิจ และคู่ค้า ทั่วราบ

การรักษาความเป็นส่วนตัวในการอยู่อาศัย

เพื่อรักษาความเป็นส่วนตัวให้แก่ลูกบ้าน บริษัทจะเปิดเผยข้อมูลกล้องวงจรปิดให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในกรณีตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น นอกจากนี้ การแลกบัตรประจำตัวของผู้มาเยี่ยมทุกครั้ง จะเก็บข้อมูลเท่าที่จำเป็นสำหรับการตรวจสอบการเข้าออกในแต่ละแห่ง ภายใต้มาตรการระบบรักษาความปลอดภัยให้แก่ลูกบ้าน โดยบริษัทได้กำหนดกระบวนการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลตาม พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ซึ่งกำหนดให้ผู้เข้าถึงข้อมูลเข้าถึงได้เฉพาะผู้จัดการโครงการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการเก็บข้อมูลผู้เข้าถึง (log) และลูกบ้านมีสิทธิเพิกถอนความยินยอม (Right to withdraw Consent) ในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้ให้ความยินยอมกับบริษัทได้ตลอดเวลาที่ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกบ้านอยู่กับบริษัทตลอดจนกำหนดให้เก็บข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็น โดยมีได้เก็บข้อมูลอื่น ๆ ที่ไม่จำเป็นต่อการดำเนินงานของบริษัท โดยได้มีการเปิดเผยเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สำหรับลูกค้า ผ่านช่องทางเว็บไซต์ของบริษัท สمارท เซอร์วิส แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ซึ่งให้บริการงานนิติบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรง สามารถเข้าถึงนโยบายข้อมูลส่วนบุคคลได้จาก Application smart world หรือสามารถสแกน QR code เพื่อดูข้อมูลเพิ่มเติมได้ และสำหรับช่องทางการติดต่อผู้ควบคุมข้อมูลศึกษาได้ที่หน้าข้อมูลการติดต่อสื่อสาร

สแกน QR Code เพื่อเข้าถึงข้อมูล

นโยบายความเป็นส่วนตัว บริษัท สمارท เซอร์วิส แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด



การดำเนินงานมีโอกาสสร้างผลกระทบต่อประเด็นหลักด้านสิทธิมนุษยชนดังนี้

จากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights หรือ UDHR)

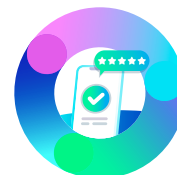
8 สิทธิในการเข้าถึงการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ

11 สิทธิในความเป็นส่วนตัว

19 สิทธิในการแสดงความคิดเห็น เข้าถึงข้อมูล และแสดงออก

นวัตกรรมเพื่อความยั่งยืนของสังคม และสิ่งแวดล้อม

GRI : GRI 203



เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)



ในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความเร่งรีบ และกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งชีวิตประจำวันได้ถูกผสานเข้ากับเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อรูปแบบการดำรงชีวิตที่ต้องปรับตัว และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อยกระดับมาตรฐานสินค้าและบริการ เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานภายใน เพื่อให้สามารถส่งมอบสินค้าและบริการที่ทันสมัย สอดคล้องกับรูปแบบการดำรงชีวิตของผู้นในสังคม โดยเฉพาะกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย นอกจากนี้ยังเป็นความจำเป็นที่บริษัทจะต้องมีกระบวนการค้นหานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เหมาะสมและช่วยสนับสนุนธุรกิจ เพื่อสร้างจุดขายที่แตกต่าง และสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน

แนวโน้มด้านเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์ สามารถพบได้ในทุกกิจกรรมตลอดห่วงโซ่มูลค่า ตั้งแต่เทคโนโลยีวัสดุ กระบวนการก่อสร้าง กระบวนการตกแต่งภายในจนถึงขั้นตอนการอยู่อาศัย ทำให้เกิดการพัฒนางานก่อสร้างในหลากหลายมิติ เช่น วัสดุทางเลือกที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และช่วยในการประหยัดพลังงาน มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ช่วยลดระยะเวลาการก่อสร้าง ลดการใช้แรงงาน และรวมถึงเทคโนโลยีที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับผู้อยู่อาศัย สิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดันให้ธุรกิจเปลี่ยนแปลงโดยใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งถือเป็นสร้างโอกาสให้ธุรกิจทำให้มีแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ ที่มีก้าวข้ามขีดจำกัดเดิม เสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานและเพิ่มความได้เปรียบทางธุรกิจ ทั้งนี้การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้จำเป็นต้องศึกษา และเตรียมการให้รอบด้าน เพื่อให้สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมได้และสามารถนำมาผนวกเข้ากับการดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและไม่สร้างความซับซ้อนในการใช้งานให้แก่ลูกค้าหรือผู้บริการได้ แต่หากเลือกใช้เทคโนโลยีที่ไม่ถูกต้องอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจหรืออาจสูญเสียโอกาสและความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ ทั้งนี้ปัจจุบันเรายังต้องคำนึงถึงเรื่องความปลอดภัยทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเพิ่มขึ้นอีกด้วย

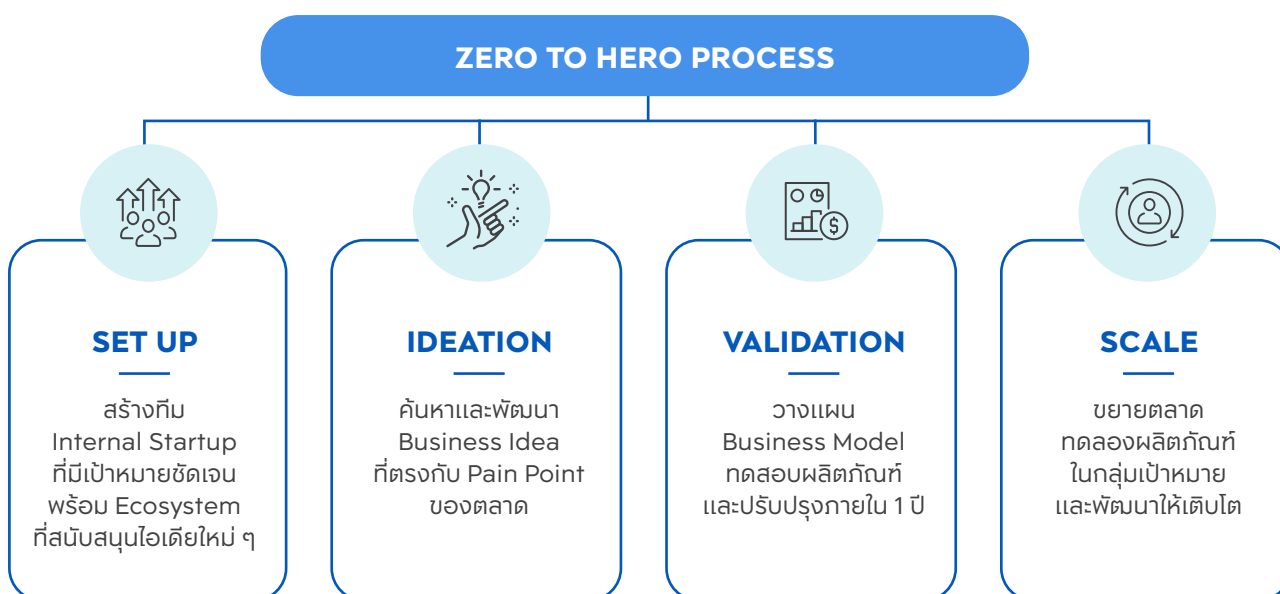
● เป้าหมายการดำเนินงาน

เป้าหมายการดำเนินงาน	เป้าหมายระยะสั้น ปี 2567	เป้าหมายระยะยาว ปี 2572
การพัฒนาสินค้าและนวัตกรรม ที่ให้บริการแก่ลูกบ้านและลูกค้า	อย่างน้อย 1 โครงการ	อย่างน้อย 3 โครงการ
การส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของลูกค้า ลูกบ้าน หรือบุคคลภายนอกอื่น ๆ โดยการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการให้บริการ	อย่างน้อย 1 โครงการ	อย่างน้อย 3 โครงการ



แนวทาง การดำเนินงาน

บริษัท มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมภายใต้แนวคิด "FROM ZERO TO HERO" โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพสินค้าที่ครอบคลุมมิติด้านธุรกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผ่าน 3 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ Creativity การคิดค้นสิ่งใหม่ที่ตอบโจทย์, Deep Insight เข้าใจความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่างลึกซึ้ง และ Business Model โดยมีหน่วยงาน Innovation Lab ในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการด้านนวัตกรรม ให้สอดคล้องกับความชำนาญในเรื่องของการสร้างบ้าน และที่อยู่อาศัย ให้มีมูลค่าและขยายธุรกิจเติบโตต่อไปได้ โดยมีการดำเนินงานแบ่งเป็น 4 ขั้นตอนสำคัญ



● ผลการดำเนินงาน

บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือมุ่งมั่นพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้อยู่อาศัย พร้อมสร้างความยั่งยืนทั้งในมิติของสังคมและสิ่งแวดล้อม หนึ่งในความสำเร็จสำคัญคือการ พัฒนาสตาร์ทอัพ จนสามารถเติบโตได้ผ่าน 2 แนวทางหลัก

Internal Runway

สตาร์ทอัพที่เสริมบริการให้ AP Thailand เช่น Smart Service & Management (SSM) ที่ยกระดับการบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ (นิติบุคคลหมู่บ้านและคอนโด)

Scale Up Runway

สตาร์ทอัพที่มีศักยภาพเติบโตอย่างอิสระ โดย เอพี ไทยแลนด์สนับสนุนให้แยกเป็นบริษัทใหม่ เช่น HomeRun PropTech ที่เข้ามาปฏิบัติการซื้อ-ขาย และปรับปรุงบ้านมือสองให้กลับมามีมูลค่าอีกครั้ง

นอกจากนี้ เอพี ไทยแลนด์ ยังคงมุ่งพัฒนานวัตกรรมเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีที่สุดให้แก่ ลูกบ้าน พนักงาน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยในปี 2567 ได้ต่อยอดความสำเร็จผ่านโครงการนวัตกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

Smart World Application

แอป SMART WORLD สะดวก ครบ จบแค่ปลายนิ้ว

จ่ายบิล

กดชำระบิลค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าเช่ารถ คอนโดมีเนียมได้ผ่านแอปฯ

แลก

แลกของรางวัลจากบัตรของขวัญเป็นเงินสดได้ผ่านแอปฯ

ข่าวสารประชาสัมพันธ์

รับข่าวสารจากโครงการใหม่ ๆ ได้ผ่านแอปฯ

สิทธิประโยชน์

กดรับสิทธิ์ส่วนลดค่าเช่ารถ คอนโดมีเนียมได้ผ่านแอปฯ



แก้ไขรายการโปรด

แก้ไขรายการโปรดได้ผ่านแอปฯ

บริการเรื่องบ้าน

รับบริการเรื่องบ้านได้ผ่านแอปฯ

พัสดุ

พัสดุที่ส่งมาที่บ้านสามารถติดตามได้ผ่านแอปฯ

Visitor

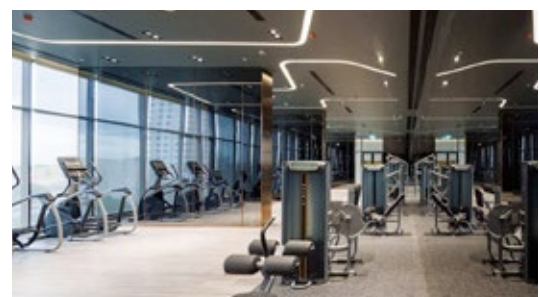
บริการเรื่องบ้านได้ผ่านแอปฯ

แอปพลิเคชันที่ถูกสร้างสรรค์จากเทคโนโลยี นวัตกรรม และพัฒนาขึ้นจากทุกเสียงตอบรับจากทั้งลูกบ้านและนิติบุคคล เพื่อสร้างตัวช่วยใหม่ให้ทุกเรื่องบ้านจบง่ายเพียงปลายนิ้ว ผู้อยู่อาศัยสามารถจัดการทุกเรื่องที่อยู่อาศัย ครบ จบ ภายในแอปพลิเคชันเดียว เช่น จ่ายบิลค่าน้ำ/ค่าไฟ/ค่าส่วนกลาง ระบบแจ้งเตือนพัสดุและ Tracking Number ป้องกันพัสดุตกหล่น รวมทุกการดูแลบ้านด้วยบริการเรื่องบ้าน อัปเดตข่าวสารจากนิติบุคคล ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ภายในโครงการ และยังมีสิทธิพิเศษมากมายจากหลากหลายพันธมิตรที่ถูกคิดสรรมาให้ลูกบ้านโดยเฉพาะ

ประเภทโครงการ	ปี 2567
จำนวนผู้ใช้งาน Smart world Application	190,912 user
บ้าน (ทาวน์เฮาส์ + บ้านเดี่ยว)	441 โครงการ
คอนโดมิเนียม	159 โครงการ
รวมทั้งหมด	600 โครงการ

24-Hour Fitness

AP Thailand เข้าใจถึงไลฟ์สไตล์ที่หลากหลายของผู้อยู่อาศัย จึงออกแบบ Fitness ที่เปิดให้บริการ 24 ชั่วโมง เพื่อตอบสนองวิถีการใช้ชีวิตอย่างอิสระและยืดหยุ่น การใช้งานในทุก ๆ วัน และเวลา ด้วยเทคโนโลยีใหม่จากเอพี ไม่ว่าจะเป็นระบบไฟ และแอร์ เปิด-ปิดเองอัตโนมัติ เข้าใช้งานด้วยแอป Smart World ผ่านมือถือ และปุ่ม SOS ถูกเดินแจ้งขอความช่วยเหลือได้ทุกเวลา



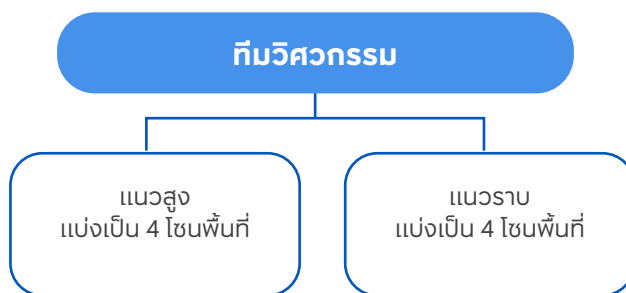
ในปี 2567 ลูกบ้านกว่า

3,541 คน

สามารถเข้าถึงการออกกำลังกายในช่วง 22.00 - 06.00 น. ได้

Red Alert

SMART Red Alert Team ทีมวิศวกรที่เป็นหน่วยตอบสนองกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินที่สามารถเข้าถึงหน้างานภายใน 3 ชั่วโมงเมื่อเกิดเหตุ เพื่อให้ลูกบ้านมั่นใจได้ว่าจะได้รับการดูแลอย่างทันท่วงที โดยลูกบ้านสามารถติดต่อแจ้งเหตุผ่านทางแชทกับนิติบุคคล ได้ตลอดเวลา พร้อมทั้ง ระบบสนับสนุนการแจ้งเตือนเหตุฉุกเฉิน และปัญหาที่เกิดขึ้นในโครงการที่ส่งผลกระทบต่ออยู่อาศัย เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม ไฟดับ ลิฟต์ขัดข้อง ปิมน้ำไม่ทำงาน สัญญาณเตือนภัย ผ่านแอปพลิเคชันไลน์ และโทรศัพท์เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการแจ้งข่าว พร้อมทั้งจะมีการรายงานเข้าที่ประชุมทุก 3 เดือน เพื่อการพัฒนาระบบให้ดีขึ้น และเพื่อให้การทำงานง่ายและรวดเร็ว จึงได้แบ่งทีมวิศวกรออกเป็น 2 ส่วน



โดยเหตุการณ์ฉุกเฉินที่แจ้งเตือนในระบบ red alert นั้น ระบบจะแบ่งประเภทเรื่องฉุกเฉินที่แจ้งในระบบ RED ALERT ดังนี้

เหตุการณ์ฉุกเฉิน	รายละเอียด		ระยะเวลาการแก้ปัญหา
	ปัจจัยภายนอก	ปัจจัยภายใน	
เรื่องไฟดับ	- กิ่งไม้เสียดสายไฟ - สายไฟรั่ว - ไฟไหม้พื้นที่ข้างๆ	- ไฟฟ้าลัดวงจร - ประมาทส่วนตัว - อุปกรณ์เครื่องจักรภายในบ้านขัดข้อง	เข้าช่วยเหลือดำเนินการภายใน 3 ชม
น้ำรั่ว/น้ำท่วม	อุทกภัย	- ท่อแตก - ระบบระบายน้ำไม่ทำงาน - อุปกรณ์ชำรุด	
ลิฟต์	- ไฟฟ้าตก - น้ำรั่วเข้าลิฟต์	- การใช้งานของบุคคล - อุปกรณ์ชำรุด	
ปัมน้ำ	-	- การใช้งานต่างๆ - ระบบ fire pump ขัดข้อง	
Fire alarm system	-	- สัญญาณดังขึ้นโดยไม่ทราบสาเหตุ - อุปกรณ์เสียหรือชำรุด	



ปี 2567 ที่ผ่านมา บริษัทได้รับเรื่องผ่าน
ช่องทาง Call Center โดยมีจำนวนข้อร้องเรียน
มีจำนวนเรื่องทั้งหมด 552 โดยดำเนินการแล้วเสร็จ 533

คิดเป็น 97%

AP NIGHT TO MEET YOU



AP NIGHT TO MEET YOU อีกหนึ่งนวัตกรรมบริการที่บริษัท ตั้งใจพัฒนาขึ้น เพื่อส่งมอบ Digital Experience อย่างไร้ข้อจำกัดนวัตกรรมบริการบนโลกดิจิทัล เป็นบริการคุยสนทนาสดทุกเรื่องอสังหาฯ ยามดึก แชทตรงกับทีมงานเอพีตัวจริงไม่ใช่บอท ที่พร้อมให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำรายละเอียดข้อมูลโครงการแบบครบถ้วน ตอบทุกข้อสงสัยเรื่องบ้าน ครบคลุมทุกโครงการบ้านเดี่ยว ทาวน์โฮม คอนโดมีเนียม รวมกว่า 150 โครงการเครือเอพีทั่วประเทศ เพียงทักแชทผ่าน LINE Official Account@APThai หรือ Facebook Messenger Page APThai พร้อมตอบตั้งแต่ 3 กลุ่ม - เกียงคิน ของทุกวัน

Fit Friend



บริการเทรนเนอร์ เดลิเวอรี่ โดยให้บริการทั่วพื้นที่กรุงเทพฯ โดยเน้นการ ให้บริการในโครงการที่อยู่อาศัย และอาคารสำนักงานทั้งรูปแบบ Offline และ Online Project description เพื่อส่งเสริมการดูแลสุขภาพ และการออกกำลังกายให้เข้าถึงได้ง่ายต่อทุกวิถีชีวิตคนเมืองที่มีข้อจำกัดทางด้านเวลา และสถานที่ในการออกกำลังกาย โดยไม่มีอุปกรณ์ก็เทรนได้ ยืดหยุ่นเรื่องเวลา มีความเป็นส่วนตัว คำนึงว่าเพราะประหยัดเวลาและค่าเดินทาง หากผู้ใช้บริการทั้ง 196 คน ลดการเดินทางไปยิมโดยรถยนต์เพียง 10 กิโลเมตรต่อสัปดาห์ เทียบเท่าการลด CO₂ ได้ประมาณ 2,000-3,000 กิโลกรัมต่อปี นอกจากการส่งเสริมให้ลูกค้าได้มีสุขภาพที่ดีขึ้นแล้วนั้น บริษัทยังได้มอบโอกาสในการทำงานของเทรนเนอร์ที่อาจจะไม่ได้มีโอกาสทำงานประจำในฟิตเนส หรือยิมประมาณ 131 คน มีโอกาสมีรายได้เสริมเฉลี่ย 550 บาท/คลาส ซึ่งยังเป็นการขยายฐานลูกค้าและส่งเสริมให้มีรายได้ที่ยั่งยืนยิ่งขึ้น

จำนวนผู้ใช้บริการในปี 2567

196 ราย

รายได้ (บาท)

3,580,486.74

อัตราการต่ออายุสมาชิกในปี 2567

63.78%

เทรนเนอร์มีโอกาสเข้าถึงลูกค้า

131 ราย

รายได้เสริมของเทรนเนอร์เฉลี่ย

550 บาท/คลาส

KATSAN LIVING SECURITY

นวัตกรรมระบบรักษาความปลอดภัยที่ออกแบบมาเพื่อเพิ่มความสะดวกสบายและความปลอดภัยให้กับผู้อยู่อาศัยในโครงการที่พักอาศัย โดยระบบนี้มีการใช้เทคโนโลยีการอ่านป้ายทะเบียนรถยนต์ (LPR) ที่มีความแม่นยำสูงถึง 95% เพื่อควบคุมการเข้า-ออกของยานพาหนะ ในโครงการ ซึ่งจะช่วยลดความผิดพลาดในการระบุตัวตนของยานพาหนะ ลดความเสี่ยงจากการบุกรุกหรืออาชญากรรม รวมถึงการส่งข้อมูลและการแจ้งเตือนถึงผู้อยู่อาศัยในกรณีฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ที่ต้องการความสนใจ ทำให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ได้ทันทีทันใด อาจช่วยป้องกันความเสียหายถึงต่อชีวิตและทรัพย์สิน



• E STAMP

สะดวกสบายไม่ต้องหา
ตราประทับให้วุ่นวาย



• PRE REGISTER

เอกสิทธิ์ สำหรับคนพิเศษ
เข้าออกโครงการ



• EMERGENCY

มั่นใจ มีเจ้าหน้าที่คอยช่วยเหลือ
เรียก Taxi, เรียก สปภ., แจ้งตำรวจ
แก้ปัญหา 24 ชั่วโมง



• SMART NOTIFICATION

ปลอดภัยระบบการแจ้งเตือน
ที่เหนือกว่า



• CAR DIRECTORY

ไร้ความกังวล เคลียร์ปัญหา
ที่จอดรถ



• DO NOT DISTURB

ไร้คนกวนใจ เมื่อต้องการ
ความเป็นส่วนตัว

ระบบ KATSAN นี้ เปิดให้บริการกับลูกค้าภายนอกโครงการ เอพี รวมถึงกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรม ที่ได้มีการนำนวัตกรรมนี้ ไปใช้เพื่อระบบรักษาความปลอดภัยที่ดียิ่งขึ้น และยังเป็น การเพิ่มประสิทธิภาพและลดเวลาในการทำงานของเจ้าหน้าที่รักษา ความปลอดภัย จากเดิมการจดข้อมูลสำหรับผู้มาติดต่อต้อง ใช้เวลาประมาณ 1 นาที แต่ในการใช้งานระบบนี้ทำให้การจดจำ ข้อมูลผู้มาติดต่อลดเวลาเหลือเพียง 30 วินาทีเท่านั้น และ ยังลดโอกาสในการบันทึกข้อมูลผิดพลาดอีกด้วย โดยในปัจจุบัน บริษัทได้รวมระบบ KATSAN เข้ามาอยู่ใน Smart World Application เพื่อให้ง่ายต่อการใช้งาน และลดปริมาณกระดาษ และหมึกพิมพ์ได้อีกด้วย พร้อมทั้งมีบริการเสริมระบบ Premium ID ให้กับลูกค้า โดยมอบความปลอดภัย สะดวกสบายที่มากกว่า ให้กับลูกค้าในการติดต่อสื่อสารกับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ได้ 24 ชม. โดยในปี 2567 มีผู้สนใจซื้อระบบ Premium ID 242 ราย มากขึ้นกว่า 175 รายเมื่อเทียบกับปี 2566 และสามารถ สร้างรายได้ให้แก่องค์กรมากถึง 560,413 บาท คิดเป็นอัตรา การเติบโตของรายได้จากปี 2566 ถึงปี 2567 ประมาณ 79.69%



จำนวนผู้ใช้งานระบบ KATSAN (ราย)	242 ราย
รายได้จากระบบ Premium ID (บาท)	560,413
อัตราการเติบโตของรายได้	79.69%

นวัตกรรมการออกแบบพื้นที่

ชีวิตที่ดีมีพื้นฐานสำคัญมาจากพื้นที่อาศัยที่ดี เอพี ไทยแลนด์ สรรสร้างพื้นที่ ที่มากกว่าความสวยงามและทันสมัย แต่สร้างด้วยความเข้าใจในทุกรูปแบบการใช้ชีวิต ผ่านนวัตกรรมและการออกแบบพื้นที่ เพื่อชีวิตที่ดีให้กับทุกคนทั้งในวันนี้และอนาคต

การออกแบบที่เชื่อมโยงธรรมชาติ

การออกแบบด้วยหลักการ Biophilic Design เป็นการออกแบบที่เชื่อมโยงผู้คนเข้ากับธรรมชาติ เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ หรือ Well-being ของผู้อยู่อาศัยให้ดีขึ้น ผ่านการเข้าถึงธรรมชาติได้อย่างตลอดเวลา ผ่านงานออกแบบที่ให้ธรรมชาติเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบ้านและพื้นที่โดยรอบ ไม่ว่าจะเป็นแสงอาทิตย์ เสียงใบไม้ สัมผัสจากสายลม และความเขียวของพืชพรรณ เพื่อทำให้พื้นที่บ้านกลายเป็น “พื้นที่พักผ่อนและเพิ่มพลัง” ที่สร้างความสมดุลให้กับสุขภาพกายใจ



* การออกแบบและฟังก์ชันของแต่ละผลิตภัณฑ์ มีความแตกต่างกัน

การออกแบบพื้นที่เพื่อความปลอดภัย และความสะดวกสบายในบ้าน

บ้านที่เต็มไปด้วยความห่วงใยจากผู้ออกแบบ ผสานเทคโนโลยีอัจฉริยะที่ช่วยดูแลทุกจังหวะชีวิตภายในบ้าน ตั้งแต่ Outdoor & Indoor Camera ที่มาพร้อมฟังก์ชันตรวจจับความเคลื่อนไหวและเฝ้าระวังเหตุการณ์แบบ Real-Time ไปจนถึง Smart Door Lock ระบบล็อกอัจฉริยะเพื่อการเข้า-ออกที่ปลอดภัย Smoke Detector เซนเซอร์ตรวจจับควันไฟที่ช่วยป้องกันเหตุไม่คาดฝัน Fresh Air Quality เครื่องเติมอากาศบริสุทธิ์ผ่านแผ่นฟิลเตอร์ เพื่อคุณภาพอากาศที่ดีภายในบ้าน พร้อม ปุ่มฉุกเฉิน ติดตั้งในห้องนอนชั้นล่างและห้องน้ำ รองรับการใช้งานของผู้สูงอายุหรือในกรณีเร่งด่วน นอกจากนี้ บ้านยังมาพร้อม Home Automation ที่สามารถตั้งค่าฉาก (Scene) ต่างๆ ได้ง่าย เช่น การเปิด-ปิดไฟ และเครื่องปรับอากาศ ให้ทุกการใช้ชีวิตเป็นไปอย่างปลอดภัย อุ่นใจ และสะดวกสบายในทุกมิติ



* การออกแบบและฟังก์ชันของแต่ละผลิตภัณฑ์ มีความแตกต่างกัน

การออกแบบอย่างเท่าเทียมเพื่อทุกคน Universal Design

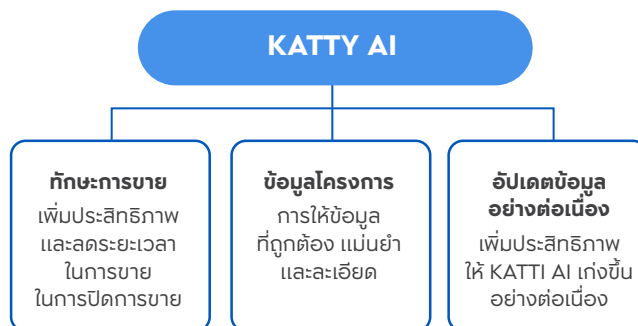
เพราะเอพีให้ความสำคัญกับการใช้พื้นที่และคนในครอบครัวมากที่สุด จึงดึงแนวคิดการออกแบบพื้นที่บ้านแบบ Universal Design ที่พร้อมสำหรับการอยู่อาศัยของทุกคนตั้งแต่วันนี้ถึงในอนาคต ในแบบราบบมีการออกแบบห้องอเนกประสงค์ที่ชั้นล่างไว้สำหรับการปรับเปลี่ยนเป็นห้องนอนผู้สูงอายุ หรือผู้ที่ต้องการได้รับการดูแลเป็นพิเศษ คิดคำนวณความกว้างของประตู พื้นที่การหมุนของรถเข็น Wheelchair เพื่อความสะดวก ปลอดภัยของการใช้งานมากที่สุด พร้อมอุปกรณ์ที่จะคอย Support การใช้ชีวิตอย่างครบครัน หรือในโครงการคอนโดบางแห่งก็ได้มีการออกแบบเพื่อการใช้งานรถเข็นทั้งในตัวห้องและในพื้นที่ส่วนกลางได้อย่างครบครัน



ภาพจาก THE CITY ปิ่นเกล้า – สิริสุข

KATTY AI ผู้ช่วยส่วนตัวที่ทำให้ทีมขายทำงานง่ายขึ้น

คือระบบ AI ที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการขาย รวมถึงวิธีการใช้งานระบบ CRM เพื่อให้พนักงานขายสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น โดย KATTY AI มีฐานข้อมูลและทรัพยากรที่ช่วยให้ทีมขายของเอพี สามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะการขายของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยสามารถตอบคำถามและช่วยแก้ไขปัญหของพนักงานได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ช่วยลดเวลาในการค้นหาข้อมูลและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อีกด้วย



HOMERUN

บริษัทสตาร์ทอัพในเครือ เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด มหาชน ที่เข้ามาบุกตลาดอสังหาริมทรัพย์ เพื่อเพิ่มสภาพคล่องและปลุกตลาดที่อยู่อาศัย โดยการรับซื้อบ้านมือสองและขายบ้านรีโนเวทใหม่พร้อมประกัน เนื่องจากบริษัทได้เล็งเห็นโอกาสทั้งในมุมมองของเจ้าของบ้านมือสองที่ไม่รู้ว่าจะสร้างมูลค่าให้กับบ้านเก่าได้อย่างไร และมุมมองของผู้ซื้อที่กำลังหาบ้านในทำเลกรุงเทพมหานครชั้นใน ด้วยงบประมาณที่เมื่อเปรียบเทียบกับบ้านมือหนึ่งแล้ว ได้มากกว่าทั้งในเรื่องของทำเลและพื้นที่ใช้สอย



Homerun จึงเกิดขึ้นมาเพื่อช่วยแก้ปัญหาให้กับผู้ขายและผู้สนใจซื้อบ้านมือสองในเมือง โดยนำคอนเซ็ปต์ที่เรียกว่า “แพลตฟอร์ม iBuyer (Instant Buyer)” เข้ามาในประเทศไทยเป็นครั้งแรก แพลตฟอร์ม iBuyer (Instant Buyer) คือ แพลตฟอร์มให้บริการรับซื้อต่ออสังหาริมทรัพย์แบบทันที ช่วยให้

HOMERUN ในมุมมองด้านสิ่งแวดล้อม

การรีโนเวทบ้านมือสองแทนการสร้างบ้านใหม่ เป็นการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ เพราะบ้านรีโนเวทใช้วัสดุน้อยกว่า 30-50% ของการสร้างใหม่ ใช้เวลาน้อยกว่าประมาณครึ่งหนึ่ง และยังลดปริมาณขยะจากการก่อสร้างและการรื้อถอน ถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและชุมชนให้น่าอยู่มากขึ้น

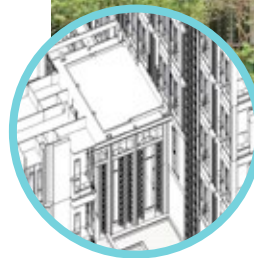
ปัจจัย	สร้างบ้านใหม่	รีโนเวทบ้าน
ระยะเวลา	4-18 เดือน	1-6 เดือน
การใช้คอนกรีต	30-50 ลบ.ม.	5-20 ลบ.ม.
การใช้เหล็ก	3-5 ตัน	1-3 ตัน
ปริมาณขยะ	สูง	ต่ำกว่า 50% ของสร้างใหม่
ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	สูง (ใช้ทรัพยากรมาก)	ต่ำ (ลดการใช้วัสดุใหม่และขยะ)
ค่าใช้จ่าย	สูงกว่า	ต่ำกว่าประมาณ 30-50%

* หมายเหตุ: ข้อมูลนี้เป็นการประมาณการเท่านั้น

BIM (Building Information Modeling)

เป็นเทคโนโลยีที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในวงการก่อสร้างแบบครบวงจร ตั้งแต่การออกแบบอาคาร การก่อสร้าง ไปจนถึงการบริหารอาคาร ซึ่งเทคโนโลยี BIM นั้นจะใช้ระบบคอมพิวเตอร์เป็นองค์ประกอบหลักในการสร้างแบบจำลองเสมือนของอาคารที่แม่นยำ ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบ การเขียนแบบ การคำนวณโครงสร้าง การประมาณราคา การจัดซื้อ โดย เอพี ไทยแลนด์ ได้มีส่วนสนับสนุน และพัฒนาต่อยอดระบบ BIM ในส่วนของการใช้งานเครื่องมือระบบร่วมกับทาง Autodesk เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ประโยชน์จาก BIM ได้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ซึ่งการใช้งาน BIM ส่งผลให้สามารถลดข้อผิดพลาด และงานแก้ไข โดยทีมงานที่เกี่ยวข้องสามารถช่วยกันวางแผนงานบนโมเดลก่อนการก่อสร้างอย่างสมจริง และสามารถแก้ไขแบบรวมกันแบบ Real time สามารถส่งผลให้ลดต้นทุนการผลิตได้ถึง 68 บาท/ตร.ม. นอกจากนี้ ยังช่วยลดการใช้ทรัพยากร และการเกิดของเสียจากการออกแบบที่แม่นยำขึ้น 2,620 ลบ.ม.



รูปแบบการตรวจสอบ Model
เทียบกับอาคารจริง



ประหยัดต้นทุนได้

68 บาท/ตร.ม.



ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ได้

223.58 kgCO₂e

*คำนวณเพียงจากการลดการใช้กระดาษ
ในกิจกรรมเท่านั้น



เทียบเท่าการปลูกต้นไม้

25 ต้น

นวัตกรรมเพื่อสังคม



การสร้างประสบการณ์ของลูกค้า เพื่อตอบสนองความคาดหวังและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า

บริษัทให้ความสำคัญต่อการส่งมอบคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกค้า ภายใต้พันธกิจ "Empower Living" โดยตระหนักว่าการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ลูกค้า ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของธุรกิจ ไม่เพียงช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาด แต่ยังส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น และความผูกพันที่ลูกค้ามีต่อแบรนด์ของบริษัท

เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างตรงจุด บริษัทจึงมุ่งเน้นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่กระบวนการสื่อสาร การให้บริการ ไปจนถึงการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหา เพื่อให้สามารถครอบคลุมและรองรับความต้องการของลูกค้าที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในยุคปัจจุบัน

ดังนั้น บริษัท จึงต้องปรับตัวให้ทันกับความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการบริการให้ดีขึ้น ในปี 2567 บริษัท ได้กำหนดเป้าหมายต่างๆ และจัดทำประเมินความพึงพอใจในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของลูกค้าและตอบสนองอย่างตรงจุด ดังนี้

เป้าหมายการดำเนินงาน

เป้าหมายการดำเนินงาน	เป้าหมายระยะสั้น ปี 2567	เป้าหมายระยะยาว ปี 2572
การประเมินความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อ การให้บริการของนิติบุคคล SSM	ไม่ต่ำกว่า 70%	ไม่ต่ำกว่า 80%
การประเมินความพึงพอใจของลูกค้า ลูกบ้าน ที่มีต่อ Call center	ไม่ต่ำกว่า 80%	ไม่ต่ำกว่า 90%
การประเมินความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อ หน่วยงาน Fix It (ซ่อมแซมบ้าน)	ไม่ต่ำกว่า 80%	รักษาระดับ
การประเมินความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อ Smart world App	ไม่ต่ำกว่า 80%	รักษาระดับ
การประเมินความพึงพอใจของกรรมการที่มีต่อบริษัท ว่าด้วยเรื่องเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสร้างสายสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างลูกบ้านกับลูกบ้าน และลูกบ้านกับโครงการ	ไม่ต่ำกว่า 70%	ไม่ต่ำกว่า 80%



แนวทาง การดำเนินงาน

บริษัท ให้ความสำคัญในการส่งมอบคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ลูกค้าภายใต้พันธกิจ Empower Living ที่จะสนับสนุนให้ทุกคนในสังคม สามารถเติมเต็มทุกเป้าหมายของชีวิตได้ตามที่ปรารถนา ด้วยนวัตกรรมสินค้า การบริการที่มีคุณค่า และมีความหมายต่อชีวิต โดยมุ่งมั่นที่จะสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า และตอบสนองให้กับลูกบ้านอย่างครบวงจร โดยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า มาพัฒนา และปรับปรุงสินค้า การบริการ และกระบวนการดำเนินธุรกิจของบริษัท อย่างต่อเนื่อง เช่น การบริการครบวงจรทั้งก่อนและหลังการขาย มี Smart world App ที่ช่วยให้ลูกบ้านสะดวกสบายมากขึ้น ในการใช้บริการต่างๆพร้อมทั้งพัฒนาอยู่ตลอด มีบริการจาก FIX IT ที่ช่วยซ่อมบำรุงหลังการขายให้สำหรับลูกบ้าน มีกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ลูกบ้านได้มีสัมพันธ์ระหว่างกันและส่งเสริมอาชีพ รวมไปถึงการสร้าง communities ต่างๆ เพื่อตอบสนองลูกบ้านให้ได้ตามความคาดหวัง และอยู่อาศัยอย่างมีความสุข โดยไม่ทิ้งการพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์เหล่านี้อย่างต่อเนื่อง และยึดผู้บริโภคเป็นศูนย์กลางการให้บริการ ยึดมั่นที่จะสร้างประสบการณ์ที่ดีให้ลูกค้าตลอดวงจร

ความคาดหวังของผู้บริโภค

บริษัท มีความมุ่งมั่น ที่จะพัฒนา และปรับปรุงสินค้า บริการ กระบวนการดำเนินของธุรกิจของบริษัท เพื่อตอบสนองความต้องการให้กับกลุ่มลูกค้าในทุกช่วงวัย และสามารถส่งต่อความสุข “ชีวิตดีๆ ที่เลือกเองได้” โดยนำความคาดหวังของผู้บริโภค ชุมชน และสังคม มาดำเนินงาน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2567 แบ่งออกเป็น 2 เรื่อง คือ การส่งมอบคุณภาพสินค้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และการส่งมอบคุณภาพสินค้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความคาดหวังของผู้บริโภค และส่งมอบประสบการณ์

การส่งมอบคุณภาพสินค้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

สร้างความน่าเชื่อถือเอาใจใส่ให้ความมั่นใจกับลูกบ้าน

ความคาดหวังของผู้บริโภค

ความคาดหวัง	การดำเนินการ	ช่องทางการสื่อสารและนวัตกรรม
การส่งมอบคุณภาพสินค้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน	- ก่อนและระหว่างการขาย - บริการด้านออนไลน์ - หลังการขาย - AP LIVING SERVICE - การบริหารงานนิติ - การบริการงานรับข้อร้องเรียนหรือคำแนะนำ - การบริการงานซ่อมแซม	จัดให้มีช่องทางการแสดงความคิดเห็น และร้องเรียน เช่น - การประเมินความพึงพอใจของลูกบ้าน - AP call center - การให้บริการของนิติบุคคล - การให้บริการซ่อมแซมบ้านของ Fix It
การจัดส่งผลิตภัณฑ์ที่ตรงต่อเวลา และสร้างความเชื่อถือ	ดำเนินงานตามพันธกิจ และจรรยาบรรณธุรกิจ อย่างยั่งยืน	การพบปะพูดคุย สร้างเครือข่าย ผ่านกิจกรรมที่จัดขึ้นให้กับลูกบ้านหรือลูกค้า
สร้างความน่าเชื่อถือเอาใจใส่ ให้ความมั่นใจกับลูกบ้าน	- จัดกิจกรรม เพื่อสร้างสัมพันธ์ระหว่างลูกบ้าน - มอบบริการ สิทธิพิเศษต่าง ๆ เพื่อตอบสนองไลฟ์สไตล์ลูกบ้านในทุกวัย - สื่อสารไปยังลูกบ้านทุกช่องทาง	การพบปะพูดคุย สร้างเครือข่าย ผ่านกิจกรรมที่จัดขึ้นให้กับลูกบ้านหรือลูกค้า - จัดสิทธิพิเศษสำหรับลูกค้าให้ลูกบ้านสายซ้อป - จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนบ้าน - Smart Newsletter

การส่งมอบคุณภาพสินค้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

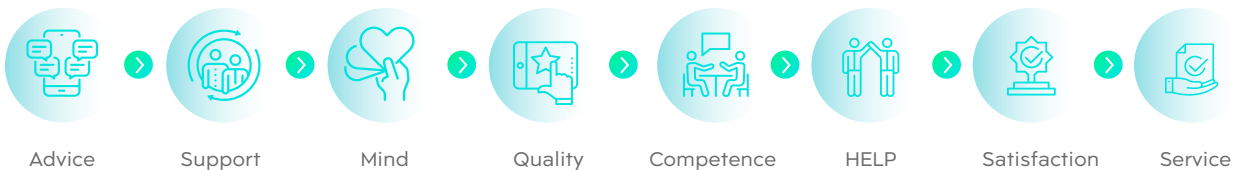
ลูกค้า ลูกบ้านทุกคน ต้องการสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และตรงตามความคาดหวังแต่การส่งมอบสิ่งเหล่านี้ให้เกิดขึ้นได้จริง ต้องอาศัยกระบวนการที่ดี และการให้บริการที่ยอดเยี่ยมจากผู้ขายดังนั้นในฐานะผู้ให้บริการ บริษัท จึงให้ความสำคัญกับการส่งมอบคุณภาพสินค้าที่ได้มาตรฐาน โดยมีกระบวนการที่ครอบคลุมตั้งแต่ก่อนขาย ระหว่างการใช้งาน และหลังการขาย เพื่อให้ลูกค้าได้สินค้าที่ตรงตามความต้องการได้รับบริการรวดเร็วและมีมาตรฐาน รวมไปถึงตอบข้อซักถามหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ผ่านศูนย์บริการ Call center service หลังการขาย บริษัท ได้เพิ่มบริการการซ่อมบำรุงให้กับลูกบ้าน ผ่านหน่วยงาน Fix It เพื่อให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจสูงสุดตลอดการบริการ

การดำเนินงานตามความคาดหวังของผู้บริโภค

การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการแข่งขันในยุคปัจจุบัน ซึ่งลูกค้ามีทางเลือกมากมายและความต้องการที่หลากหลาย การที่องค์กรจะสร้างความแตกต่างและความได้เปรียบทางการแข่งขันได้นั้น จำเป็นต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนากระบวนการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้า โดยการเปิดช่องทางการสื่อสารต่างๆ และบริการที่ทันสมัยเพื่อให้ลูกค้าสามารถเข้าถึงและรับบริการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เช่น

การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้า

กระบวนการสร้างประสบการณ์ให้กับลูกค้า



ประสบการณ์ก่อนและระหว่างการขาย

เพื่อให้การขายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทันสมัย บริษัทยังพัฒนา และจัดทำระบบให้กับพนักงานขายประจำโครงการ เพื่อให้ข้อมูลและคำแนะนำข้อมูลโครงการให้กับลูกค้าโดยตรง โดยมีกรอบเตรียมความพร้อมและเสริมความรู้ด้านต่างๆ ให้พนักงานอยู่ตลอด และเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับลูกค้าที่มีความสนใจและมีความต้องการเข้ามาเยี่ยมชมโครงการ โดยผ่านระบบเสมือนจริง บริษัทจึงได้รวมระบบ การบริการออนไลน์เข้าไว้ในหน้าเว็บไซต์บริษัท

การดำเนินการความคาดหวังของผู้บริโภค

VIRTUAL TOUR

ระบบจะแสดงภาพภายใน 3 มิติ เสมือนลูกค้าได้เข้ามาชมโครงการ ณ สถานที่จริง เพื่ออำนวยความสะดวกกับลูกค้า



ระบบคำนวณสินเชื่อออนไลน์

ระบบลงทะเบียนพร้อมคำนวณสินเชื่อออนไลน์ เพิ่มความสะดวกในการจัดการเรื่องการเงินจอง ไม่ว่าจะเป็นทั้งภายในประเทศ และชาวต่างชาติที่สนใจ



บริการด้านการเงินจากสถาบันการเงินต่าง ๆ

ให้คำปรึกษาหลายข้อกังวลให้กับลูกค้าผ่านช่องทางออนไลน์



การบริการผ่านการดูแล

การบริการข้อมูลผ่าน Living Consultant (Sale ประจำโครงการ) การบริการให้กับ LC



สแกน QR Code เพื่อเข้าถึงข้อมูล

AP LIVING SERVICE

ชีวิตดี ๆ ที่เอพี
24 ชั่วโมง



ประสบการณ์หลังการขาย

บริษัท ได้ให้ความสำคัญกับ “ชีวิตดีๆ” ของลูกบ้าน เราจึงมุ่งมั่นพัฒนาการบริการหลังการขาย เพื่อดูแลให้ทุกหน้าที่ของลูกบ้าน ได้รับประสบการณ์ชีวิตดี ๆ ตลอดช่วงเวลาการอยู่อาศัย “AP LIVING SERVICE” การบริการที่ตอบโจทยทุกไลฟ์สไตล์ เพื่อให้ลูกบ้านรู้สึกถึงความอุ่นใจ สบายใจ สะดวกสบาย และมีชีวิตดี ๆ ที่เอพี 24 ชั่วโมง



อุ่นใจ

ด้วยนวัตกรรมความปลอดภัย และเจ้าหน้าที่ดูแล 24 ชั่วโมง *

เอพี ยกระดับความปลอดภัยอย่างครบวงจรให้ลูกบ้านอุ่นใจในทุกช่วงเวลาด้วยเทคโนโลยี และเจ้าหน้าที่พร้อมดูแลคุณ แม้นิยามฉุกเฉิน 24 ชั่วโมง* เพื่อสร้างความมั่นใจให้ลูกบ้าน ได้มีชีวิตดี ๆ และอุ่นใจตลอดการอยู่อาศัย

LICENSE PLATE RECOGNITION

ระบบสแกนทะเบียนรถ คัดกรองเฉพาะลูกบ้าน เข้า-ออกโครงการได้ สะดวกสบาย

FACESCAN

ระบบสแกนใบหน้า คัดกรองการเข้า-ออก ของลูกบ้านในโครงการ แนวสูง เพื่อความปลอดภัยอีกระดับขั้น

DO NOT DISTURB

กดฟังก์ชัน “ห้ามรบกวน” ผ่านแอป หมดปัญหา คนกวนใจ เมื่อไม่ได้นัดหมาย เพื่อความเป็นส่วนตัว ของลูกบ้าน

SECURITY GUARD & ALERT

เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ประจำโครงการ ดูแลให้คุณอุ่นใจ ตลอดการอยู่อาศัย และระบบ เรียกเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ให้ช่วยแก้ปัญหาได้ในทุกเวลา

CCTV

ติดตั้งกล้องวงจรปิด ฝ้าระวังความปลอดภัย ให้ลูกบ้านบริเวณ ส่วนกลางทุกโครงการ ดูได้แบบเรียลไทม์ผ่านแอป



สบายใจ

ด้วยทีมซ่อมบำรุงคุณภาพ การันตีแจ้งกลับภายใน 24 ชั่วโมง *

บริการซ่อมบำรุงบ้านมาตรฐานเอพี เพื่อการอยู่อาศัยที่ดีของลูกบ้านด้วยทีมช่างประสบการณ์สูง เข้าบริการรวดเร็ว ใสใจ ปลอดภัย และได้มาตรฐานพร้อมรับประกันการซ่อม 30 วัน ** เพื่อให้ลูกบ้านมีชีวิตดี ๆ ที่สบายใจในทุกวัน

ทีมซ่อมบำรุงหลังการขาย สำหรับลูกบ้านเอพี

เรื่องน้ำ ไฟ ผนัง ประตู ให้ลูกบ้าน สบายใจ เพียงแจ้งผ่าน AP Call Center 1623 การันตีการติดต่อกลับ ภายใน 24 ชั่วโมง

STANDARD & QUALITY

งานซ่อมมีคุณภาพสูง ด้วยช่างที่มี ประสบการณ์ เรื่องบ้านจากเอพี

SERVICE MIND

ใส่ใจดูแลลูกบ้าน เข้าถึงความกังวล ที่เกิดขึ้น คอยอัปเดต ข้อมูลการซ่อม และ เก็บงานเรียบร้อย

TIME CONTROL

แจ้งและระบุช่วงเวลา การซ่อมให้ลูกบ้าน ได้สบายใจไม่ต้อง เป็นกังวล

WARRANTY

รับประกันงานซ่อม ใน 30 วัน



ง่าย สะดวก

ด้วยนวัตกรรมบริการทุกเรื่องบ้าน 24 ชั่วโมง *

เอพีพัฒนาการบริการพร้อมสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการอยู่อาศัยผ่านตัวช่วยในการจัดการ ทุกเรื่องบ้าน ที่ตอบโจทยไลฟ์สไตล์ยุคใหม่ เพื่อให้ลูกบ้านทุกคนมีชีวิตดี ๆ ที่สะดวกสบายยิ่งขึ้น

PARCEL TRACKING*

หมดห่วงเรื่องพัสดุหรือ ของสำคัญ โดยมีบริการ แจ้งเตือนผ่านแอปฯ

SMART POD*

ไม่ต้องเร่งรีบให้ทันเวลาทำการ ของสำนักงานนิติบุคคล สามารถ รับพัสดุได้ตามเวลาที่ท่านต้องการ ตลอดวัน ปลอดภัย ด้วยการเก็บ โดยใช้ระบบล็อกอิเล็กทรอนิกส์ ในโครงการแนวสูง

E-STAMP FOR VISITOR*

ระบบประทับตรา อิเล็กทรอนิกส์ ผ่าน แอปฯ ปลอดภัยสร้างความอุ่นใจ ให้ลูกบ้าน และผู้มาเยี่ยมได้ อย่างสะดวกสบาย

FACILITY BOOK

จองใช้งานพื้นที่ ส่วนกลางห้องประชุม หรือจองเครื่อง ออกกำลังกายไว้ล่วงหน้าผ่านแอปฯ จองได้ทุกเวลา ไม่พลาด ทุกกิจกรรมที่คุณ วางแผนไว้

BILL PAYMENT*

จัดการค่าน้ำ ค่าไฟ และค่าส่วนกลาง จ่ายง่าย จ่ายจบ ครบ สะดวก จ่ายแค่ปลายนิ้ว

บริการอื่นๆ ที่ดูแล “ชีวิตดีๆ” ในการอยู่อาศัย



การบริหารงานนิติบุคคลที่มาพร้อมกับการบริการระดับพรีเมียม

SMART ใช้แนวคิดและการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อยกระดับการให้บริการของเราดังนั้นจึงสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับคุณเมื่อติดต่อกับทีมบริหารนิติบุคคลของ SMART เรามุ่งมั่น พัฒนาประสบการณ์ชีวิตของคุณในฐานะบุคคลและในรูปแบบของชุมชนของ SMART เรามุ่งมั่นที่จะเพิ่มความรวดเร็วในการตอบสนองต่อการบริการ, ความโปร่งใสในการให้บริการ, ความสามารถและประสิทธิภาพของพนักงานของเรา เพื่อยกระดับมาตรฐานการให้บริการของเรอย่าง ต่อเนื่องทำให้คุณสะดวกสบายมากขึ้นในบ้านของคุณ และใช้พื้นที่ส่วนกลางร่วมกันอย่างมีความสุข



การบริการต่างๆ ที่มาพร้อมกับการบริหารนิติบุคคล บริษัท สมาร์ท เซอร์วิส แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด

SMART WORLD

แอปพลิเคชันดาวน์โหลดฟรีเพื่อความสะดวกในการติดต่อรายวันกับทีมของเราพร้อมกับสิทธิพิเศษอื่น ๆ อีกมากมายจากพันธมิตรของเรา ดังนั้นทำไมต้องเดินทางไปที่มีติ ในขณะที่คุณสามารถทำได้เพียงปลายนิ้วสัมผัส แอปพลิเคชันนี้พัฒนาโดยเราคุณจะไม่ต้องกังวลเรื่องข้อมูลส่วนบุคคลของคุณรั่วไหลแต่อย่างใด



SMART POD

จะดีแค่ไหนที่คุณสามารถ รับพัสดุ / จัดหมายลงกะเบียนได้ตามเวลาที่ความต้องการ ไม่ต้องวุ่นวายกับการรับเดินทางกลับบ้านเพื่อให้กับเวลาการเปิด ปิดของสำนักงานบริหารงานนิติบุคคล พสดุของคุณจะปลอดภัยด้วยการเก็บโดยใช้ระบบล็อกอิเล็กทรอนิกส์ของเรา



SMART AED

อุปกรณ์เล็ก ๆ ที่สแตนด์บายอยู่ที่โครงการของคุณเพื่อช่วยชีวิตคุณหรือคนรักของคุณ ทีม SMART ได้รับการฝึกอบรมให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในการใช้เครื่องกระตุ้นหัวใจ เครื่องนี้ มันใจได้ว่าชีวิตของคุณได้รับการดูแลเป็นอย่างดี



SMART FINANCE

เพื่อให้การทำงานส่วนงานบัญชีและการเงินของเราเป็นไปอย่างถูกต้องและโปร่งใส เรามีนโยบายไม่รับเงินสดที่หน่วยงานและเราเขียนโปรแกรมบัญชีของเราขึ้นมาเพื่อให้สามารถทำธุรกรรมการเงินทั้งหมดควบคุมได้จากสำนักงานใหญ่ของ



Charging pod

หากคุณเป็นเจ้าของรถยนต์ไฟฟ้า แต่โครงการของคุณไม่มีที่ชาร์จที่ถูกต้องมาตรฐาน ไม่ต้องห่วงเลย เรามีแท่นชาร์จไว้บริการท่าน



IPMS

การพัฒนา IPMS Application เพื่อให้การทำงาน การตรวจสอบการทำงานของ เราตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนผ่านแอปพลิเคชัน



ผลการประเมินที่แสดงให้เห็นถึงการบริการ ตอบโจทย์ความต้องการลูกค้า
ทำให้ลูกค้าเชื่อมั่นและประทับใจและนึกถึงเราเป็นอันดับแรก

แอปพลิเคชัน SMART WORLD
ช่วยให้ชีวิตของอินจันขึ้น
ในเรื่องการติดต่อ
และการจัดการธุรกรรมเรื่องบ้าน

SMART มี การตอบสนอง
ต่อการร้องเรียนของลูกค้า
ที่รวดเร็ว และติดตามต่อเนื่อง
จนการกิจลุล่วง

พื้นที่ ส่วนกลางของโครงการ
มีความเรียบร้อย ปลอดภัย
และอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานเสมอ

พนักงานของ SMART
มีความรู้ในงาน
สามารถให้คำแนะนำแก้ไขปัญหา
ให้ลูกค้าได้เป็นอย่างดี

จุดเด่นของแบรนด์ SMART



การให้บริการ
มุ่งมั่นเอาใจใส่



ด้านการให้บริการที่มี
ความเป็นมืออาชีพ



การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
เพื่อตอบสนองการอยู่อาศัย

60.66%

55.4%

52.51%

ผลการสำรวจสะท้อนให้เห็นว่า ลูกค้าให้ความสำคัญสูงสุดกับ "คุณภาพการบริการ" โดยเฉพาะในด้านความเอาใจใส่ (60.66%) และความเป็นมืออาชีพของทีมงาน (55.4%) ขณะเดียวกัน การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อตอบสนองการอยู่อาศัย (52.51%) ก็เป็นอีกหนึ่งจุดแข็งที่ช่วยยกระดับประสบการณ์ของลูกค้าในยุคดิจิทัล แสดงให้เห็นว่า SMART สามารถผสานบริการที่มีคุณภาพเข้ากับนวัตกรรมได้อย่างลงตัว เพื่อตอบโจทย์การใช้ชีวิตของลูกค้าอย่างแท้จริง

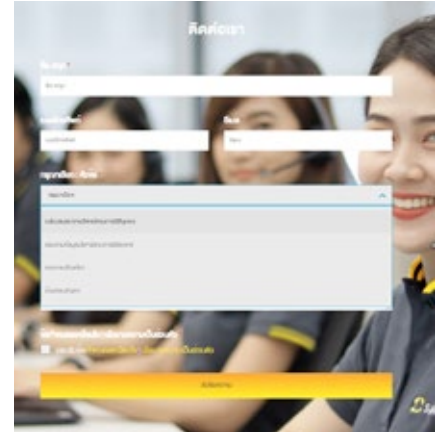
หมายเหตุ: จำนวนโครงการ : 461 โครงการจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม : 29,927 คน

● ผลการดำเนินงาน

ผลการประเมินความพึงพอใจ	ผลการดำเนินงานปี 2567
ผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อ การให้บริการของนิติบุคคล SSM แบ่งเป็น 2 ส่วน	
• ลูกค้า	89.61
• กรรมการ	88.20

หมายเหตุ: SSM คือ บริษัท สมาร์ท เซอร์วิส แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด

การให้บริการ Call center และขั้นตอนการดำเนินงานจัดการเรื่องร้องเรียน



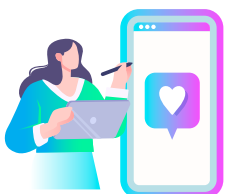
เพื่อให้การดำเนินงานตอบสนองและตอบรับในทุกข้อสงสัย บริษัท จึงกำหนดขั้นตอนการรับเรื่องข้อร้องเรียนขึ้นเพื่อให้ทุกข้อร้องเรียนและทุกการบริการเป็นไปอย่างรวดเร็ว และตอบใจทุก โดยมียขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียน



โดยหลังการแก้ไข ข้อมูลนี้ จะถูกส่งต่อให้ฝ่ายออกแบบ และวิศวกรรม เพื่อกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็น ธุรกรรม จะได้ไม่เกิดประเด็นในโครงการถัดไป นอกจากนี้ บริษัท ยังคงดูแลลูกค้าอย่างต่อเนื่องหลังจากประเด็นสิ้นสุด เพื่อให้บริการบำรุงรักษาต่างๆ ที่เป็นไปตามข้อกำหนดของผลิตภัณฑ์ และเพื่อช่วยให้ลูกค้าในการดูแลที่อยู่อาศัยสามารถได้รับความพึงพอใจจากสินค้าและบริการ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งนี้เพื่อให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ และตอบสนองต่อความต้องการได้ทุกโอกาส บริษัท จึงได้ขยายเวลาการรับเรื่องของ Call center service เพื่อให้ลูกค้าได้สนใจหากเกิดเหตุ หรือต้องการร้องเรียนใน ขณะเวลานั้นๆ

เพื่อตอบใจความความต้องการของลูกค้าบ้านลูกค้าที่ใช้บริการ Call center Service ครบทุกมิติ บริษัท จึงจัดทำแบบสอบถามลูกค้าประเมินความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อ Call center ขึ้น เพื่อนำผลกลับไปปรับปรุงการให้บริการ และกำหนดเป้าหมายให้การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อ Call center ได้ไม่ต่ำกว่า 80%



โดยในปี 2567 ผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อ Call center

95.50%

หน่วยงาน Fix It

เป็นทีมซ่อมบำรุงหลังการขายสำหรับบริการลูกค้า พร้อมรับเรื่องต่าง ๆ เช่น



ทีม Call Service

คอยรับเรื่องร้องเรียนจากลูกค้า และประสานกับทีมซ่อมแซม



ทีม PC หรือช่าง Specialist (ผู้เชี่ยวชาญ)

ดูแลงานซ่อมแซมที่อาจกระทบต่อการอยู่อาศัย และความปลอดภัยของลูกบ้าน เช่น เรื่องน้ำ และไฟฟ้า



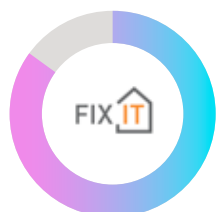
ทีม QC กลาง

ตรวจสอบคุณภาพงานให้เป็นไปตามมาตรฐานของบริษัท



ผลการดำเนินงานการให้บริการด้านงานซ่อมแซม

ในปี 2567 เพื่อให้การบริการด้านงานซ่อมแซม เป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามมาตรฐานของบริษัท บริษัทจึงได้กำหนดเป้าหมายให้การประเมินความพึงพอใจที่มีต่องานซ่อมแซมบ้าน หน่วยงาน Fix It ได้ไม่ต่ำกว่า 80%



โดยในปี 2567 ผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อหน่วยงาน Fix it

89.66%



สร้างความเชื่อถือเอาใจใส่ให้ความมั่นใจกับลูกบ้าน

การสร้างความเชื่อถือและความมั่นใจให้กับลูกค้าด้วยการมอบบริการที่ดีเกินคาด และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืน **คุณลูกค้า คือหัวใจสำคัญของธุรกิจ** การดูแลเอาใจใส่และสร้างความไว้วางใจจึงเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ เช่น

การดำเนินงานตามความคาดหวังของผู้บริโภค

การมีพันธมิตรและจรรยาบรรณธุรกิจที่ชัดเจน จะช่วยให้ธุรกิจมีทิศทางที่ชัดเจน และสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่นำพันธมิตรและจรรยาบรรณธุรกิจมาเป็นกรอบการดำเนินงานนั้น ไม่ใช่เพียงแค่การสร้างผลกำไรให้กับบริษัทได้เพียงอย่างเดียว แต่ยังช่วยให้ธุรกิจเติบโตอย่างมั่นคง และได้รับความเชื่อถือจากลูกค้า เพื่อตอบสนองลูกค้าและลูกบ้านในด้านการสร้างความสัมพันธ์ บริษัทจึงได้เปิดช่องทางในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกบ้าน โดยการจัดกิจกรรม งานอีเวนต์ ต่างๆ ขึ้นเพื่อให้ลูกบ้านได้พบปะพูดคุย และพัฒนาการบริการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบริษัทจึงได้จัดทำประเด็นการดำเนินงานด้านต่างๆ ขึ้น และนำผลการประเมินนั้นมาปรับใช้ สร้างกลยุทธ์ ในการดำเนินงานต่างๆ และการดำเนินงานได้อย่างตรงจุด ในปีที่ผ่านมาแบ่งการดำเนินงานด้านออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ ส่วนการสำรวจการปฏิบัติงานของพนักงานนิเทศบุคคล และการบริการด้านงานต่างๆ สรุปผล ดังนี้



ความคิดเห็นลูกบ้านที่มีต่อพนักงานปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นลูกบ้านที่มีต่อการบริการต่างๆ
 ปี 2567 ผลการประเมิน อันดับ 1 “ทำงานมีประสิทธิภาพ” ขึ้น 84.13% เพิ่มขึ้น 9.03%	 ปี 2567 ผลการประเมิน อันดับ 1 “บริการดีมีประสิทธิภาพ” 76.30% เพิ่มขึ้น 19.33%

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในปี 2567 เพิ่มขึ้นร้อยละ 9.03 และด้านการบริการเพิ่มขึ้นร้อยละ 19.33 ซึ่งสะท้อนถึงพัฒนาการที่ชัดเจนขององค์กร โดยสาเหตุสำคัญที่นำไปสู่ผลลัพธ์ดังกล่าว มาจากการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดอบรมภายในเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนับสนุนการทำงานร่วมกันในทีม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความเข้าใจที่ตรงกันและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ องค์กรยังนำผลการประเมินมาใช้ในการกำหนดเป้าหมายและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ช่องทางการสื่อสารและส่งมอบนวัตกรรมที่ทันสมัยให้กับลูกบ้าน

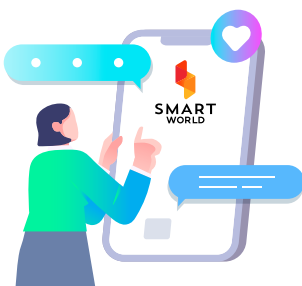
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับลูกบ้าน ไม่เพียงแต่ช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกิจกรรมหรือประกาศสำคัญเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ เสริมความสัมพันธ์ และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาชุมชนที่น่าอยู่และยั่งยืนในระยะยาว ทั้งนี้ในปี 2567 ผลจากความมุ่งมั่นในการสื่อสารดังกล่าว ผลการประเมินในหัวข้อ “การสื่อสารมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน” เป็นอันดับ 1 อยู่ที่ 80.13% โดยปีก่อนอยู่ที่ 70.4% หรือมีคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้าร้อยละ 13.82 สาเหตุของการพัฒนาในด้านนี้มาจากการวางแผนการสื่อสารที่รอบคอบ มีการเลือกใช้ช่องทางที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์ ป้ายประชาสัมพันธ์ กิจกรรมสานสัมพันธ์ที่จัดขึ้นในหมู่บ้าน และการพบปะพูดคุยโดยตรง ตลอดจนมีการพัฒนาทักษะการสื่อสารของทีมงานให้มีความเข้าใจในบริบทของลูกบ้าน และสามารถถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างชัดเจน ครบถ้วน และเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ยังมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้สามารถปรับปรุงวิธีการสื่อสารให้ตรงกับความต้องการของชุมชนมากยิ่งขึ้น

บริษัทได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของลูกบ้านผ่านแบบสอบถามในทุกปี ก่อนดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และพัฒนาเป็นกลยุทธ์เพื่อใช้ในการวางแผนกิจกรรมในปีถัดไป ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถส่งมอบนวัตกรรมที่ทันสมัยตรงตามความต้องการ และตอบโจทย์ลูกบ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทจึงได้ออกแบบกิจกรรมในหลากหลายมิติ ครอบคลุมทุกเพศทุกวัย และสอดคล้องกับไลฟ์สไตล์ที่หลากหลายของลูกบ้านในแต่ละโครงการ เช่น

1. จัดดีลสิทธิพิเศษชัฟฟวอร์ตให้กับลูกบ้านสายช้อปปิ้ง ผ่านนวัตกรรม Smart World App

Smart world Applications

“Smart World App ได้รับเสียงตอบรับจากลูกบ้านในด้านการใช้งานอย่างดีเยี่ยม และได้รับการจัดอันดับเป็นอันดับ 1 ในหัวข้อ ‘แอปพลิเคชันใช้งานได้ดี และมีการพัฒนา’ โดยในปี 2567 ได้รับคะแนนความพึงพอใจอยู่ที่ 78.63% เพิ่มขึ้นจากปี 2566 ที่ได้ 71.93% คิดเป็นอัตราการเพิ่มขึ้น 9.31% ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ Smart World App ได้รับคะแนนเพิ่มขึ้น ได้แก่ การพัฒนาและปรับปรุงฟังก์ชันอย่างต่อเนื่องให้ตอบโจทย์การใช้งานจริงของลูกบ้าน เช่น ระบบแจ้งเตือนกิจกรรม บริการร้องเรียน ติดตามสถานะต่าง ๆ ได้สะดวกยิ่งขึ้น รวมถึงการปรับหน้าตาและประสบการณ์ผู้ใช้ (UX/UI) ให้ทันสมัย ใช้งานง่าย และรองรับทุกช่วงวัย อีกทั้งยังมีการประชาสัมพันธ์และแนะนำการใช้งานผ่านกิจกรรมในชุมชน ทำให้ลูกบ้านเข้าถึงและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น”



โดยในปี 2567 ผลการประเมินความพึงพอใจของลูกบ้านที่มีต่อ Smart world App

87.99%

2. จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนบ้าน

เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกบ้านกับลูกบ้าน และลูกบ้านกับพนักงาน บริษัทจึงได้จัดกิจกรรม “Neighbor Club” ขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการด้านความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมภายในชุมชน ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกปี โดยในปี 2566 มีการจัดกิจกรรมรวมทั้งสิ้น 59 ครั้ง และเพิ่มขึ้นเป็น 64 ครั้งในปี 2567 คิดเป็นอัตราการเพิ่มขึ้น 28.26% เหตุผลสำคัญที่ทำให้บริษัทจัดกิจกรรมเพิ่มขึ้น นั้นมาจากผลการประเมินความต้องการของลูกบ้านโดยบริษัทได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างสม่ำเสมอทุกปี ผ่านแบบสอบถามและการรับฟังเสียงสะท้อนจากชุมชน นำมาวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นข้อมูลเชิงกลยุทธ์ในการออกแบบกิจกรรมที่ตรงใจลูกบ้านมากยิ่งขึ้น เน้นกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ สร้างโอกาสทางธุรกิจชุมชน การเพิ่มรายได้ และส่งเสริมการใช้พื้นที่ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและบรรยากาศที่ดีภายในโครงการอย่างยั่งยืน”

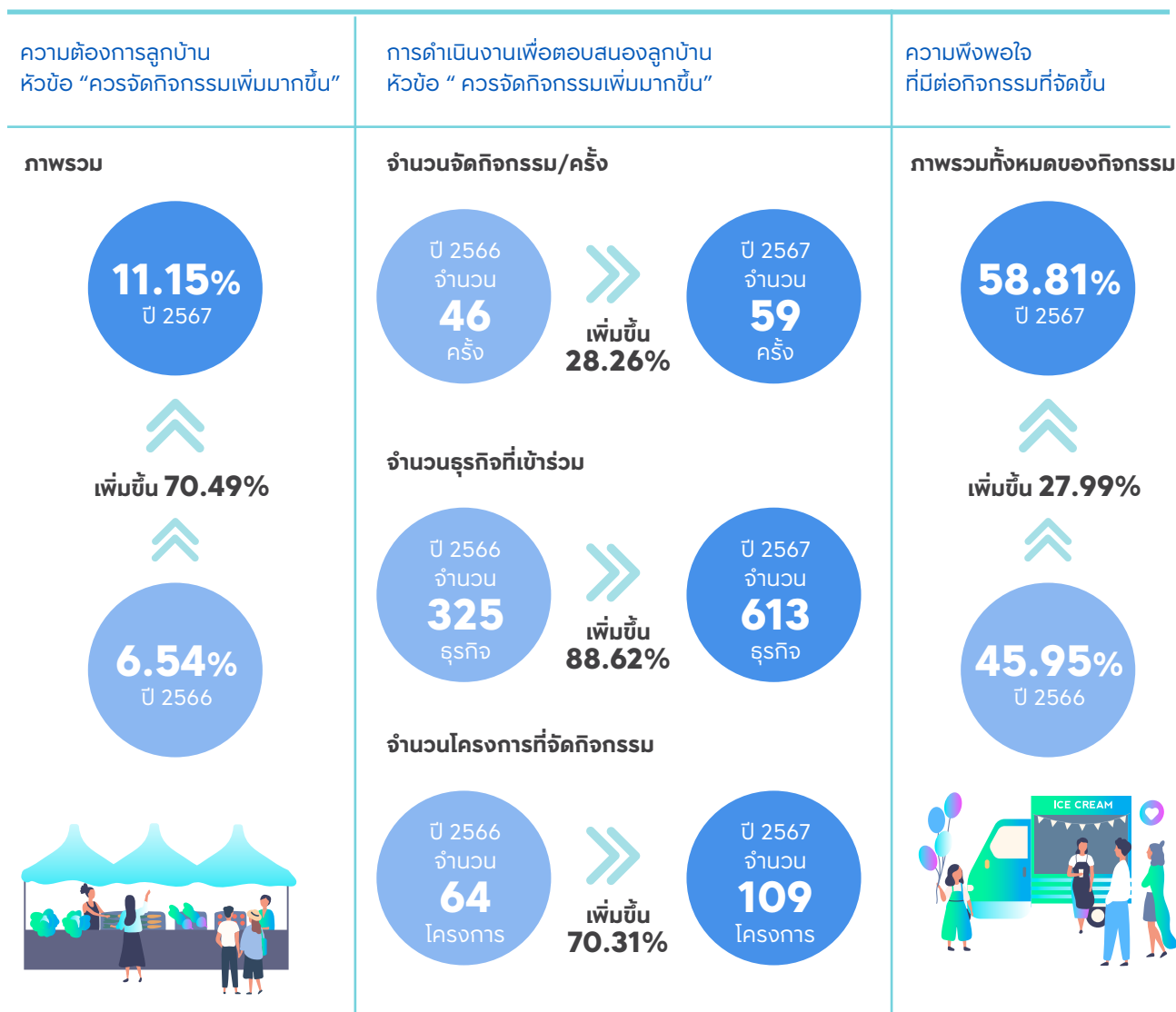
จากการติดตามผลการแสดงความคิดเห็นของลูกบ้านต่อกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในโครงการ พบว่าในปี 2567 มีสัดส่วนของผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างลูกบ้านเพิ่มขึ้นเป็น 74.67% จากเดิม 54.75% ในปี 2566 คิดเป็นอัตราการเพิ่มขึ้น 22.66% อย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ยังพบว่า **“ควรจัดกิจกรรมเพิ่มมากขึ้น”** ถูกพูดถึงเป็นลำดับที่ 1 ในปี 2567 โดยในปี 2566 เป็น 6.54% ในปี 2567 เพิ่มขึ้นเป็น 11.45% คิดเป็นอัตราการเพิ่มขึ้น คิดเป็น 75.08% ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความคาดหวังของลูกบ้านที่ต้องการกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์ภายในชุมชน

บริษัทจึงได้ตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าวโดยการจัดกิจกรรม “Neighbor Club” อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างพื้นที่แห่งการเชื่อมโยงและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีทั้งระหว่างลูกบ้านกับลูกบ้าน และลูกบ้านกับโครงการ ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย ครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพ ความบันเทิง การเรียนรู้ และการร่วมมือในชุมชน ไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี แต่ยังก่อให้เกิดสังคมแห่งการแบ่งปัน ความเข้าใจ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาชุมชนที่น่าอยู่และยั่งยืนในระยะยาว



● ผลการดำเนินงานด้านกิจกรรม



บริษัทได้นำผลการประเมินและความต้องการของลูกบ้านมาวิเคราะห์อย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพการจัดกิจกรรม Neighbor Club AP อย่างเป็นระบบโดยในปี 2567 พบว่า จำนวนโครงการที่จัดกิจกรรมเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า คิดเป็นร้อยละ 70.31% ซึ่งสะท้อนถึงการตอบสนองต่อความต้องการของลูกบ้านได้อย่างตรงจุดส่งผลให้ผลประเมินความพึงพอใจรวมต่อกิจกรรม Neighbor Club ในปี 2567 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 58.81 หรือ เพิ่มขึ้นจากปีก่อนถึง 27.99% แสดงให้เห็นถึงกิจกรรมนี้สามารถสร้างความผูกพันระหว่างลูกบ้านกับลูกบ้าน รวมไปถึงลูกบ้านกับพนักงานที่บริหารโครงการ พร้อมทั้งสร้างอาชีพให้กับคนในชุมชน หมู่บ้านและลูกบ้าน และกลายเป็นชุมชนที่เข้มแข็งและยั่งยืน พร้อมทั้งได้รับความพึงพอใจจากกรรมการเรื่องการสร้างสัมพันธ์ระหว่างลูกบ้านกับลูกบ้าน และโครงการ เพิ่มขึ้น 8.84% จาก 80.81% เป็น 97.95%

**หมายเหตุ ได้มีจำนวนโครงการที่ทำการประเมินทั้งสิ้น 461 โครงการ มีผู้ร่วมตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 29,927 คน และ ผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถาม 224 คน



ช่วยสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง
ลูกบ้านกับลูกบ้าน และลูกบ้านกับโครงการ
87.95%

3. Smart Newsletter

เป็นการประชาสัมพันธ์ และให้ข้อมูลโดยรอบให้กับลูกบ้าน เนื้อหาสาระสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อลูกบ้าน โดยจัดทำทุก ๆ 3 เดือน โดยสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ ไม่ว่าจะเป็น กิจกรรมตามเทศกาลต่างๆ โปรโมชันที่ทางลูกบ้านจะได้รับ ประชาสัมพันธ์การทำกิจกรรมเพื่อสังคม โดยในปี 2567 ลูกบ้านได้ให้คะแนนประเมินด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และประชาสัมพันธ์ โดยมีการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก ถึง 80.13% เพิ่มขึ้นจากปีก่อน 70.42% คิดเป็น 13.79% เป็นต้น



ผลการประเมินด้าน
การประชาสัมพันธ์
เพิ่มขึ้นจากปีก่อนเป็น
70.42%
เพิ่มขึ้น
13.79%

ซึ่ง สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งหมดที่กล่าวมานี้ เป็นเพียงส่วนหนึ่งที่ทางบริษัท ได้จัดทำให้กับลูกบ้าน เพื่อสร้างความสะดวกสบายในการอยู่อาศัยให้กับลูกบ้าน สร้างความสัมพันธ์กับลูกบ้านด้วยกัน และลูกบ้านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสมบูรณ์แบบ ภายใต้อพันธกิจ “Empower Living และ ชีวิตๆที่เลือกเองได้” โดยอยู่ภายใต้การดูแลจาก บริษัท สمارท เซอร์วิส แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด

การดำเนินงานมีโอกาสสร้างผลกระทบต่อประเด็นหลักด้านสิทธิมนุษยชนดังนี้

จากปฏิกณียาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights หรือ UDHR)



6

สิทธิเท่าเทียมของบุคคล
ตามกฎหมาย



8

สิทธิในการเข้าถึง
การเยียวยา
ที่มีประสิทธิภาพ



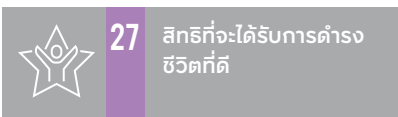
11

สิทธิในความเป็นส่วนตัว



19

สิทธิในการแสดง
ความคิดเห็น เข้าถึงข้อมูล
และแสดงออก



27

สิทธิที่จะได้รับการดำรง
ชีวิตที่ดี

ข้อมูลการติดต่อสื่อสาร



ข้อมูลการติดต่อสื่อสาร

เพื่อให้มีการทบทวนกระบวนการดำเนินการด้านความยั่งยืนอย่างเป็นระบบ บริษัทได้กำหนดช่องทางให้เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสีย ได้นำเสนอข้อคิดเห็น หรือแจ้งเรื่องร้องเรียนผ่านทางเว็บไซต์หรืออีเมล เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการรับเรื่องข้อคิดเห็นหรือแจ้งเรื่องร้องเรียน โดยบริษัทจะนำข้อมูลที่ได้นั้นมาถูกเก็บรวบรวม วิเคราะห์ในการตอบสนองอย่างเหมาะสม และพิจารณาเพื่อกำหนดแนวทางการปรับปรุงกลยุทธ์และกระบวนการดำเนินงานของบริษัท ต่อไปในอนาคต



ข้อมูลทั่วไปของบริษัท



ช่องทางการติดต่อที่เกี่ยวข้อง
กับนักลงทุนสัมพันธ์



ช่องทางการติดต่อที่เกี่ยวข้อง
กับผู้มีส่วนได้เสีย และด้านกำกับ
ดูแลกิจการและการพัฒนา
อย่างยั่งยืน

บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)
(ประกอบธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์
เพื่อขาย)

สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่

170/57 อาคารไอเชียนทาวเวอร์ 1
ชั้น 18 ถนนรัชดาภิเษกตัดใหม่
แขวงคลองเตย เขตคลองเตย
กรุงเทพมหานคร

เลขทะเบียนบริษัทเลขที่

0107537000149

หมายเลขโทรศัพท์ 02-261-2518-22

โทรสาร 02-261-2548-9

เว็บไซต์ www.apthai.com

Email: investor@apthai.com

Tel: 0-2261-2518-22

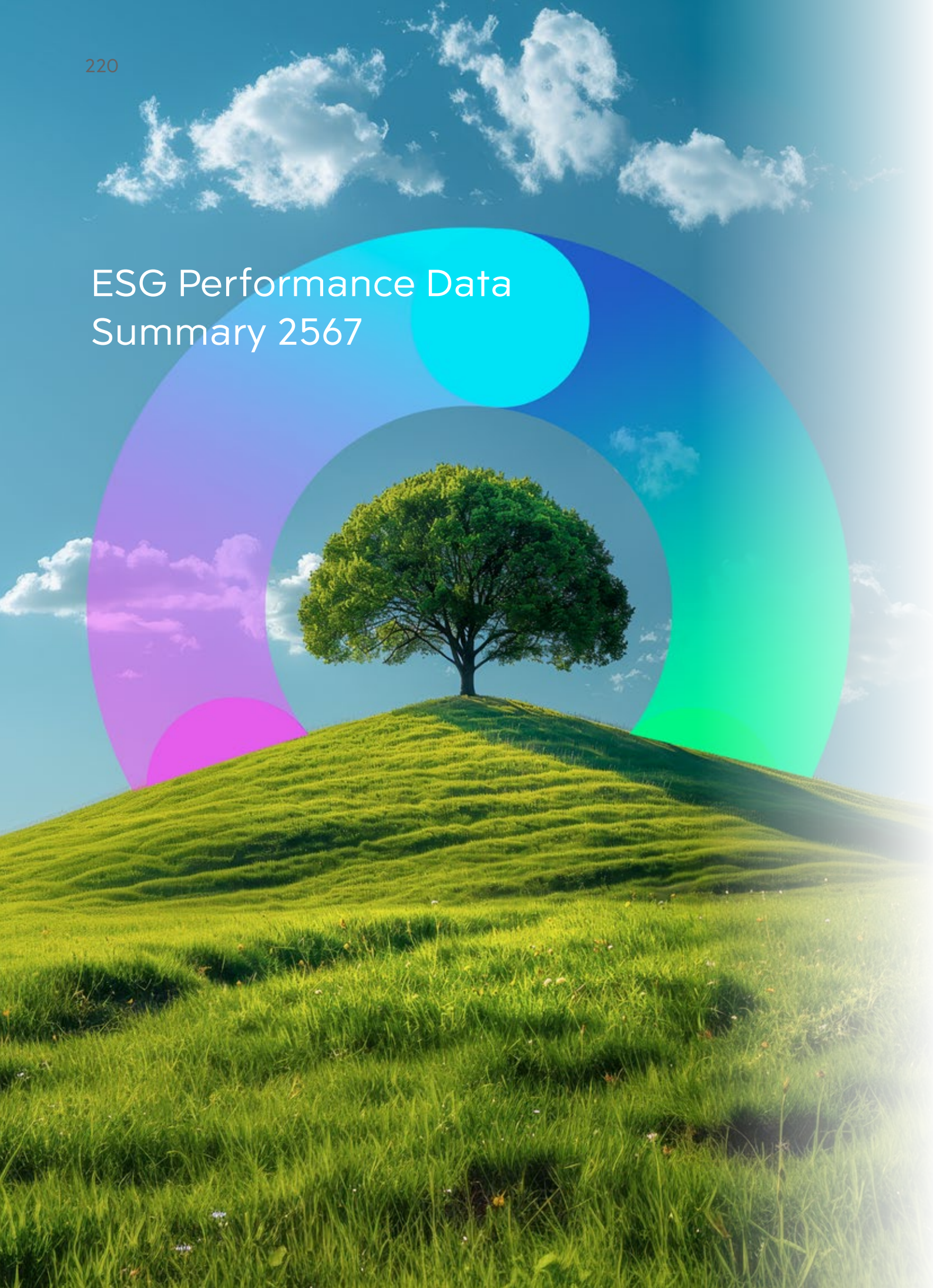
คุณโกศล สุริยาพร

ประธานกรรมการกำกับดูแลกิจการ
และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

Email: kosol.boardap@gmail.com

หรือ hotline@apthai.com

ESG Performance Data Summary 2567



ข้อมูลผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน

ESG Performance Data Summary

E ด้านสิ่งแวดล้อม

มาตรฐาน GRI		ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
				2564	2565	2566	2567	
การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมให้ได้มาตรฐานการดำเนินงานตามกฎหมาย								
2-27	จำนวนครั้งที่ต้องจ่ายค่าเสียหายจากการปล่อยของเสียออกสู่สิ่งแวดล้อมเกินค่ามาตรฐาน (น้ำ อากาศ ขยะ)	ครั้ง	0	0	0	0		
307-1	จำนวนกรณี ของการผิดกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม	กรณี	0	0	0	0		
การใช้วัสดุอย่างมีประสิทธิภาพ								
301-2	ร้อยละของวัสดุรีไซเคิลที่นำมาใช้ในการดำเนินธุรกิจ	ร้อยละ (%)	N/A	N/A	68.08	52.7		
301-3	ร้อยละของผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ที่นำกลับมาใช้ใหม่	ร้อยละ (%)	N/A	N/A	N/A	0	อยู่ระหว่างการจัดทำโครงการ	
การใช้พลังงาน								
302-1	การใช้พลังงานทั้งหมดภายในองค์กร	GJ	7,199.00	19,355.86	17,717.00	16,927.46		
	• ปริมาณการใช้พลังงานจากทรัพยากรที่ไม่สามารถหมุนเวียนได้ (น้ำมัน)	GJ	-	11,402.86	10,502.00	7,713.80		
	• ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าจากทรัพยากรที่ไม่สามารถหมุนเวียนได้	GJ	6,246.00	6,741.00	5,898.90	5,352.17	ข้อมูลเฉพาะสำนักงานใหญ่เท่านั้น	
	• ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าจากพลังงานทดแทน	GJ	953.00	1,212.00	1,315.69	3,861.49		
302-4	พลังงานที่ประหยัดได้จากโครงการอนุรักษ์พลังงาน	GJ	953.00	1,212.00	1,315.69	3,861.49		
การบริหารจัดการน้ำ และน้ำทิ้ง								
303-3	ปริมาณการดื่มน้ำใช้ตามแหล่งที่มา	ML	8.84	10.00	13.59	11.19	ข้อมูลเฉพาะสำนักงานใหญ่เท่านั้น	
	• น้ำผิวดินรวม	ML	-	-	-	-		
	i. น้ำผิวดิน ที่มีค่าของแข็งละลายน้ำทั้งหมด ≤1,000 mg/l	ML	-	-	-	-		
	ii. น้ำผิวดิน ที่มีค่าของแข็งละลายน้ำทั้งหมด > 1,000 mg/l	ML	-	-	-	-		
	• น้ำใต้ดินรวม	ML	-	-	-	-		
	i. น้ำใต้ดินที่มีค่าของแข็งละลายน้ำทั้งหมด ≤1,000 mg/l	ML	-	-	-	-		
	ii. น้ำใต้ดินที่มีค่าของแข็งละลายน้ำทั้งหมด > 1,000 mg/l	ML	-	-	-	-		
	• น้ำจากองค์กรอื่นรวม	ML	-	-	-	-		
	i. น้ำจากองค์กรอื่น (น้ำประปา) ที่มีค่าของแข็งละลายน้ำทั้งหมด ≤1,000 mg/l	ML	8.84	10.00	13.59	11.19		
	ii. น้ำจากองค์กรอื่น (น้ำประปา) ที่มีค่าของแข็งละลายน้ำทั้งหมด > 1,000 mg/l	ML	-	-	-	-		

มาตรฐาน GRI	ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2567	
การบริหารจัดการน้ำ และน้ำทิ้ง							
303-4	ปริมาณของน้ำทิ้งแบ่งตามแหล่งที่ปล่อยออก**	MI	7.07	8.00	10.87	8.95	ข้อมูลเฉพาะ สำนักงานใหญ่เท่านั้น
	• น้ำผิวดิน • น้ำใต้ดิน • น้ำทะเล • น้ำไปองค์กรอื่น	MI	-	-	-	-	ข้อมูลเฉพาะ สำนักงานใหญ่เท่านั้น
		MI	-	-	-	-	
		MI	-	-	-	-	
		MI	7.07	8.00	10.87	8.95	
	ปริมาณของน้ำทิ้งแบ่งตามประเภทน้ำที่ปล่อยออก	MI	N/A	N/A	N/A	N/A	
	• มีค่าของแข็งละลายน้ำทั้งหมด < 1,000 mg/l • มีค่าของแข็งละลายน้ำทั้งหมด > 1,000 mg/l	MI	N/A	N/A	N/A	N/A	
		MI	N/A	N/A	N/A	N/A	
ปริมาณของน้ำทิ้งที่ผ่านการบำบัด และนำกลับมาใช้ใหม่	MI	N/A	N/A	N/A	N/A		
จำนวนครั้งที่มีการปล่อยน้ำเสียเกินค่ามาตรฐาน	ครั้ง	-	-	-	-		
การจัดการคุณภาพน้ำทิ้ง							
303-4	Aspire Sukumvit Rama 4						ค่ามาตรฐาน
	pH		-	-	7.74	7.67	5.5 – 9.0
	BOD (Biochemical Oxygen Demand)	mg/l	-	-	2.60	6.20	≤20
	TSS (Total Suspended Solids)	mg/l	-	-	20.43	12.53	≤30
	Sulfide	mg/l	-	-	<0.6	0.80	≤1.0
	TDS (Total Dissolved Solids)	mg/l	-	-	230.25	168.73	≤1000
	Settleable Solids	mg/l	-	-	<0.1	0.20	≤0.5
	Fat Oil and Grease	mg/l	-	-	<5	<2.0	≤20
	Total Kjeldahl Nitrogen	mg/l	-	-	2.52	1.34	≤35
	Aspire Onnut Station						ค่ามาตรฐาน
	pH		-	-	7.85	7.91	5.5 – 9.0
	BOD (Biochemical Oxygen Demand)	mg/l	-	-	<2.0	6.00	≤20
	TSS (Total Suspended Solids)	mg/l	-	-	53.50	15.30	≤30
	Sulfide	mg/l	-	-	<0.4	1.05	≤1.0
	TDS (Total Dissolved Solids)	mg/l	-	-	317.33	293.25	≤1000
	Settleable Solids	mg/l	-	-	0.28	<1.0	≤0.5
	Fat Oil and Grease	mg/l	-	-	2.50	2.68	≤20
	Total Kjeldahl Nitrogen	mg/l	-	-	6.17	2.93	≤35

มาตรฐาน GRI	ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2567	
การจัดการคุณภาพน้ำทิ้ง							
303-4	Aspire Ratchayotin						ค่ามาตรฐาน
	pH		-	-	7.95	7.22	5.5 – 9.0
	BOD (Biochemical Oxygen Demand)	mg/l	-	-	2.77	6.70	≤20
	TSS (Total Suspended Solids)	mg/l	-	-	34.98	11.60	≤30
	Sulfide	mg/l	-	-	< 0.60	< 0.60	≤1.0
	TDS (Total Dissolved Solids)	mg/l	-	-	231.36	191.00	≤1000
	Settleable Solids	mg/l	-	-	0.10	0.24	≤0.5
	Fat Oil and Grease	mg/l	-	-	< 5.0	3.30	≤20
	Total Kjeldahl Nitrogen	mg/l	-	-	< 0.28	2.83	≤35
	Aspire Huai Khwang						ค่ามาตรฐาน
	pH		-	-	-	7.43	5.5 – 9.0
	BOD (Biochemical Oxygen Demand)	mg/l	-	-	-	<2.0	≤20
	TSS (Total Suspended Solids)	mg/l	-	-	-	<5.0	≤30
	Sulfide	mg/l	-	-	-	<0.60	≤1.0
	TDS (Total Dissolved Solids)	mg/l	-	-	-	159.00	≤1000
	Settleable Solids	mg/l	-	-	-	<0.1	≤0.5
	Fat Oil and Grease	mg/l	-	-	-	<2.0	≤20
	Total Kjeldahl Nitrogen	mg/l	-	-	-	3.85	≤35
	Life Rama4-Asoke						ค่ามาตรฐาน
	pH		-	8.6	7.54	7.80	5.5 – 9.0
	BOD (Biochemical Oxygen Demand)	mg/l	-	9	2.3	12.50	≤20
	TSS (Total Suspended Solids)	mg/l	-	13.8	8.05	31.05	≤30
	Sulfide	mg/l	-	ND < 0.50	<0.60	< 0.60	≤1.0
	TDS (Total Dissolved Solids)	mg/l	-	417	223.5	325.90	≤1000
	Settleable Solids	mg/l	-	0.1	<0.1	0.28	≤0.5
	Fat Oil and Grease	mg/l	-	< 5	<5.0	7.20	≤20
	Total Kjeldahl Nitrogen	mg/l	-	< LOQ	2.25	10.04	≤35

มาตรฐาน GRI	ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2567	
การจัดการคุณภาพน้ำทิ้ง							
303-4	Aspire Arun Prive						ค่ามาตรฐาน
	pH		8.14	8.56	7.53	8.11	5.5 – 9.0
	BOD (Biochemical Oxygen Demand)	mg/l	16.53	11.92	4.53	3.88	≤20
	TSS (Total Suspended Solids)	mg/l	27.07	18.15	17.40	33.82	≤30
	Sulfide	mg/l	49.54	0.9	<1.0	<1.0	≤1.0
	TDS (Total Dissolved Solids)	mg/l	5.36	357.25	36.50	157.56	≤1000
	Settleable Solids	mg/l	0.28	0.14	0.10	1.58	≤0.5
	Fat Oil and Grease	mg/l	0.1	2.88	2.70	2.32	≤20
	Total Kjeldahl Nitrogen	mg/l	1	6.1	<0.28	6.15	≤35
	Aspire Vibha-Victory						ค่ามาตรฐาน
	pH		8.14	8.56	7.53	8.27	5.5 – 9.0
	BOD (Biochemical Oxygen Demand)	mg/l	16.53	11.92	4.53	16.09	≤20
	TSS (Total Suspended Solids)	mg/l	27.07	18.15	17.40	49.13	≤30
	Sulfide	mg/l	49.54	0.9	<1.0	2.10	≤1.0
	TDS (Total Dissolved Solids)	mg/l	5.36	357.25	36.50	213.20	≤1000
	Settleable Solids	mg/l	0.28	0.14	0.10	0.20	≤0.5
	Fat Oil and Grease	mg/l	0.1	2.88	2.70	3.89	≤20
	Total Kjeldahl Nitrogen	mg/l	1	6.1	<0.28	24.33	≤35
	Life Charoennakhon-Sathorn						ค่ามาตรฐาน
	pH		8.14	8.56	7.53	7.80	5.5 – 9.0
	BOD (Biochemical Oxygen Demand)	mg/l	16.53	11.92	4.53	2.70	≤20
	TSS (Total Suspended Solids)	mg/l	27.07	18.15	17.40	20.00	≤30
	Sulfide	mg/l	49.54	0.9	<1.0	<0.4	≤1.0
	TDS (Total Dissolved Solids)	mg/l	5.36	357.25	36.50	237.00	≤1000
	Settleable Solids	mg/l	0.28	0.14	0.10	0.10	≤0.5
	Fat Oil and Grease	mg/l	0.1	2.88	2.70	3.40	≤20
	Total Kjeldahl Nitrogen	mg/l	1	6.1	<0.28	29.00	≤35

มาตรฐาน GRI	ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2567	
การจัดการคุณภาพน้ำทิ้ง							
303-4	Rhythm Charoennakhon Iconic						ค่ามาตรฐาน
	pH		8.14	8.56	7.53	7.83	5.5 – 9.0
	BOD (Biochemical Oxygen Demand)	mg/l	16.53	11.92	4.53	<2.0	≤20
	TSS (Total Suspended Solids)	mg/l	27.07	18.15	17.40	15.63	≤30
	Sulfide	mg/l	49.54	0.9	<1.0	<0.4	≤1.0
	TDS (Total Dissolved Solids)	mg/l	5.36	357.25	36.50	154.57	≤1000
	Settleable Solids	mg/l	0.28	0.14	0.10	<0.1	≤0.5
	Fat Oil and Grease	mg/l	0.1	2.88	2.70	1.38	≤20
	Total Kjeldahl Nitrogen	mg/l	1	6.1	<0.28	2.20	≤35
	303-5	ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท • ปริมาณการใช้น้ำสุทธิ • อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม	MI m³/คน	1.77 3.15	2*** 3.56	2.72 4.28	2.24 3.34
กลยุทธ์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ							
305-1	ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งหมด • ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 1 (ทางตรง)	tCO ₂ eq	- -	4,156.58 699.22	1,579.32 749.4	1,545.64 666.52	
305-2	• ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 2 (ทางอ้อม)	tCO ₂ eq	-	3457.36****	819.12	743.21	
305-3	• ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 3 (ทางอ้อมอื่น ๆ)	tCO ₂ eq	-	-	10.8	135.91	
305-4	• อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม (ขอบเขตที่ 1 และ 2) ต่อจำนวนพนักงาน	tCO ₂ eq /คน	-	1.48	0.5	0.42	
305-5	• การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Reduction of GHG emissions) จากปีฐาน	tCO ₂ eq	-	-	-	158.79	เทียบจากปีฐาน 2566 และขอบเขตที่ 1 และ 2 เท่านั้น
มลพิษทางอากาศ							
การปล่อยมลพิษทางอากาศ							
305-7	Aspire Sukumvit Rama 4						ค่ามาตรฐาน
	NOx	ppm	0.068	0.034	0.021	0.019	0.17
	SOx	ppm	0.0032	0.010	0.007	0.005	0.12
	Particulate matter (PM10)	mg/m3	0.024	0.030	0.031	0.022	≤0.12
	Total Suspended Particulate (TSP)	mg/m3	0.0504	0.051	0.062	0.044	≤0.33
	Carbon monoxide (CO)	ppm	1.755	1.716	1.221	1.794	9
	Aspire Onnut Station						ค่ามาตรฐาน
	NOx	ppm	0.00472	0.00886	0.073	0.017	0.17
	SOx	ppm	0.0109	0.0105	0.147	0.002	0.12
	Particulate matter (PM10)	mg/m3	0.0281	0.047	0.478	0.072	≤0.12
	Total Suspended Particulate (TSP)	mg/m3	0.0647	0.149	0.030	0.148	≤0.33
	Carbon monoxide (CO)	ppm	6.72	5.99	0.003	0.650	9

มาตรฐาน GRI	ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2567	
305-7	Aspire Ratchayotin						ค่ามาตรฐาน
	NOx	ppm	-	0.00648	0.018	0.011	0.17
	SOx	ppm	-	0.0102	0.006	0.002	0.12
	Particulate matter (PM10)	mg/m3	-	0.0182	0.033	0.034	≤0.12
	Total Suspended Particulate (TSP)	mg/m3	-	0.051	0.065	0.070	≤0.33
	Carbon monoxide (CO)	ppm	-	3.76	0.949	0.937	9
	Aspire Huai Khwang						ค่ามาตรฐาน
	NOx	ppm	-	0.0358	0.021	0.024	0.17
	SOx	ppm	-	0.0019	0.002	0.004	0.12
	Particulate matter (PM10)	mg/m3	-	0.221	0.065	0.040	≤0.12
	Total Suspended Particulate (TSP)	mg/m3	-	0.0903	0.128	0.028	≤0.33
	Carbon monoxide (CO)	ppm	-	0.814	0.797	0.957	9
	Life Rama4-Asoke						ค่ามาตรฐาน
	NOx	ppm	0.0311	0.025	0.022	0.024	0.17
	SOx	ppm	0.00145	0.003	0.003	0.002	0.12
	Particulate matter (PM10)	mg/m3	0.0532	0.025	0.034	0.033	≤0.12
	Total Suspended Particulate (TSP)	mg/m3	0.0831	0.05	0.062	0.065	≤0.33
	Carbon monoxide (CO)	ppm	1.456	0.939	1.014	1.294	9
	Life Rama4-Asoke						ค่ามาตรฐาน
	NOx	ppm	0.0311	0.025	0.022	0.024	0.17
	SOx	ppm	0.00145	0.003	0.003	0.002	0.12
	Particulate matter (PM10)	mg/m3	0.0532	0.025	0.034	0.033	≤0.12
	Total Suspended Particulate (TSP)	mg/m3	0.0831	0.05	0.062	0.065	≤0.33
	Carbon monoxide (CO)	ppm	1.456	0.939	1.014	1.294	9
	Aspire Arun Prive						ค่ามาตรฐาน
	NOx	ppm	0.102	0.045	0.022	0.021	0.17
	SOx	ppm	0.00191	0.002	0.002	0.003	0.12
	Particulate matter (PM10)	mg/m3	0.0682	0.055	0.081	0.069	≤0.12
	Total Suspended Particulate (TSP)	mg/m3	0.12	0.102	0.268	0.116	≤0.33
	Carbon monoxide (CO)	ppm	1.97	2.13	0.801	0.705	9
	Aspire Vibha-Victory						ค่ามาตรฐาน
	NOx	ppm	0.0311	0.025	0.022	0.019	0.17
	SOx	ppm	0.00145	0.003	0.003	0.002	0.12
	Particulate matter (PM10)	mg/m3	0.0532	0.025	0.034	0.080	≤0.12
	Total Suspended Particulate (TSP)	mg/m3	0.0831	0.05	0.062	0.120	≤0.33
	Carbon monoxide (CO)	ppm	1.456	0.939	1.014	1.938	9

มาตรฐาน GRI	ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน				หมายเหตุ	
			2564	2565	2566	2567		
	Life Charoennakhon-Sathorn						ค่ามาตรฐาน	
	NOx	ppm	0.0311	0.025	0.022	0.027	0.17	
	SOx	ppm	0.00145	0.003	0.003	<0.003	0.12	
	Particulate matter (PM10)	mg/m3	0.0532	0.025	0.034	0.041	≤0.12	
	Total Suspended Particulate (TSP)	mg/m3	0.0831	0.05	0.062	0.086	≤0.33	
	Carbon monoxide (CO)	ppm	1.456	0.939	1.014	0.667	9	
	Rhythm Charoennakhon Iconic						ค่ามาตรฐาน	
	NOx	ppm	0.0311	0.025	0.022	0.020	0.17	
	SOx	ppm	0.00145	0.003	0.003	<0.003	0.12	
	Particulate matter (PM10)	mg/m3	0.0532	0.025	0.034	0.049	≤0.12	
	Total Suspended Particulate (TSP)	mg/m3	0.0831	0.05	0.062	0.094	≤0.33	
	Carbon monoxide (CO)	ppm	1.456	0.939	1.014	0.667	9	
	การบริหารจัดการของเสีย							
	306-3	ปริมาณรวมของของเสียที่สร้างขึ้น	tonne	2.56	15.30	22.31	56.31	ข้อมูลเฉพาะ สำนักงานใหญ่เท่านั้น
• ของเสียไม่อันตราย		tonne	2.43	12.55	20.08	56.30		
• ของเสียอันตราย		tonne	0.13	2.75	2.23	0.01		
306-4	ปริมาณของเสียที่นำกลับมาใช้ประโยชน์	tonne	-	-	1.41	0		
	• ของเสียไม่อันตราย	tonne	-	-	1.41	0		
	• ของเสียอันตราย	tonne	-	-	0	0		
306-5	ของเสียทั้งหมดที่ส่งกำจัด	tonne	-	-	22.31	-		
	• ของเสียไม่อันตราย	tonne	-	-	20.08	56.30		
	i. การนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle)	tonne	-	-	1.41	1.60		
	ii. การเผาเป็นเชื้อเพลิง (Incineration with energy recovery)	tonne	-	-	0	0		
	iii. การฝังกลบ (Landfilling)	tonne	-	-	18.67	54.70		
	iiii. อื่น ๆ	tonne	-	-	-	-		
	• ของเสียอันตราย	tonne	-	-	2.23	0.01		
	i. การนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle)	tonne	-	-	-	-		
	ii. การเผาเป็นเชื้อเพลิง (Incineration with energy recovery)	tonne	-	-	-	0.01		
	iii. การฝังกลบ (Landfilling)	tonne	-	-	-	-		
	iiii. อื่น ๆ	tonne	-	-	2.23	-		
	"ร้อยละปริมาณของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวมต่อปริมาณขยะและของเสียรวม	%	-	-	6.34	2.84		
	"ร้อยละปริมาณของเสียไม่อันตรายที่นำกลับไปใช้ประโยชน์ต่อปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม	%	-	-	7.04	2.84		
	ร้อยละปริมาณของเสียอันตรายที่นำกลับไปใช้ประโยชน์ต่อปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม	%	-	-	-	-		

หมายเหตุ: ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลใหม่

* ครอบคลุมการดำเนินงานเฉพาะสำนักงานใหญ่

** ข้อมูลร้อยละของวัสดุรีไซเคิลหรือเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ปี 2566 เป็นร้อยละจากที่คำนวณวัสดุที่ใช้ในการก่อสร้างบ้านหนึ่งหลัง และปี 2567 เป็นการเทียบจากปริมาณการใช้ตลอดทั้งปี

*** เนื่องจากสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่เช่าอาคารจึงอยู่นอกเหนือการบริหารจัดการน้ำทิ้ง

**** GRI303-5 ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท

2565: TH:Pleno ติวานนท์ แฉงวัฒนะ, BKM วิกาวดี แฉงวัฒนะ, Pleno เพชรเกษม สาย 4, Pleno สุขุมวิท บางนา 2, Pleno Town สุขุมวิท เทพารักษ์

SH: the city บางนา ,centro ราชพฤกษ์-แฉงวัฒนะ,3,Moden บางนา เทพารักษ์ ,centro พหล-วิภา 3 ,Moden พระราม2

CONDO: LIFE SATHORN SIERRA, Rhythm Ekkamai Estate, Address siam ratchathewi, Life phahon ladprao, Life rama4 asoke,

Rhythm charoenkrung, Aspire RTB Weston, RHYTHM ekamai estate, Aspire sukhumvit rama4 และสำนักงานใหญ่

***** ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่นำไป Reuse/Recycle ซึ่งเกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรและองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

S

ด้านสังคม

มาตรฐาน GRI	ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน								หมายเหตุ
			2564		2565		2566		2567		
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
การปฏิบัติต่อแรงงานและสิทธิมนุษยชน											
2-30	ร้อยละของพนักงานที่อยู่ภายใต้ข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกัน	ร้อยละ (%)	100%		100%		100%		100%		
412-1	นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องสิทธิมนุษยชนของแรงงาน	มี/ไม่มี	✓		✓		✓		✓		
412-2	จำนวนข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนของพนักงาน	กรณี	0		0		0		0		
406-1	จำนวนทั้งหมดของเหตุการณ์เลือกปฏิบัติรวม	จำนวน	0		0		0		0		
	• เหตุการณ์ที่องค์กรตรวจสอบแล้ว	จำนวน	0		0		0		0		
	• เหตุการณ์ที่กำลังดำเนินการตามแผนการแก้ไข i. แผนการเยียวยาที่กำลังดำเนินการ	จำนวน	0		0		0		0		
	• มีกระบวนการตรวจสอบการจัดการภายในเป็นประจำ	จำนวน	0		0		0		0		
	เหตุการณ์ที่ไม่อยู่ภายใต้การดำเนินการใดๆ	จำนวน	0		0		0		0		
408-1	โครงการที่มีการพิจารณาเรื่องความเสี่ยงในการใช้แรงงานเด็ก	มี/ไม่มี	✓		✓		✓		✓		
409-1	โครงการที่มีการพิจารณาเรื่องความเสี่ยงในการใช้แรงงานบังคับ	มี/ไม่มี	✓		✓		✓		✓		
410-1	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการในนโยบายสิทธิมนุษยชนขององค์กรหรือขั้นตอนเฉพาะและการประยุกต์ใช้ในการรักษาความปลอดภัย	ร้อยละ (%)	100%		100%		100%		100%		
การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน											
404-1	ชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปีต่อพนักงาน										
	• จำนวนชั่วโมงอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้เฉลี่ยของพนักงานรวม i. จำนวนชั่วโมงอบรมโดยจำแนกตามเพศ	ชั่วโมงรวม ชั่วโมง	N/A N/A		2.78 N/A		20.42* 16.78 24.06		23 N/A		
	• จำนวนชั่วโมงอบรมโดยเฉลี่ยของพนักงานโดยระดับการปฏิบัติงาน	ชั่วโมงรวม	N/A		N/A		N/A		N/A		
	i. ผู้บริหารระดับสูง	ชั่วโมง	N/A		N/A		N/A		N/A		
	ii. ผู้บริหารระดับกลาง	ชั่วโมง	N/A		N/A		N/A		N/A		
404-2	หลักสูตรสำหรับยกระดับทักษะของพนักงาน	ชั่วโมง	N/A		N/A		N/A		N/A		
		ชั่วโมง	N/A		N/A		N/A		N/A		
		ชั่วโมง	N/A		N/A		N/A		N/A		
404-2	หลักสูตรสำหรับยกระดับทักษะของพนักงาน	จำนวน	-		-		234		210		
404-3	ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาพนักงาน	บาท	-		1,824,772.00		16,127,076.62		13,991,293.59		
ด้านแรงงาน*											
2-7	จำนวนพนักงานหรือลูกจ้างประจำและชั่วคราวแยกตามเพศ อายุ และระดับการปฏิบัติงาน										
	• พนักงานประจำรวม	คน	2,760		2,808		3,171		3,353		
	• พนักงานประจำแบ่งตามเพศ	คน	1,414	1,346	1,456	1,352	1,649	1,522	1,710	1,643	
		ร้อยละ (%)	51%	49%	52%	48%	52%	48%	51%	49%	

มาตรฐาน GRI	ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน								หมายเหตุ
			2564		2565		2566		2567		
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
ด้านแรงงาน*											
2-8	พนักงานประจำ/ชั่วคราวแบ่งตามพื้นที่										
	• พนักงานประจำ (ในกรุงเทพและปริมณฑล)	คน	N/A	N/A	N/A	N/A	1,594	1,494	1,617	1,582	
	• พนักงานประจำ (ต่างจังหวัด)	คน	N/A	N/A	N/A	N/A	51	25	89	56	
	• พนักงานชั่วคราว (ในกรุงเทพและปริมณฑล)	คน	N/A	N/A	N/A	N/A	4	3	4	5	
	พนักงานแบ่งตามระดับและอายุ										
	• ผู้บริหารระดับสูง	ร้อยละ (%)	N/A	N/A	0.69%	0.15%	91.00%	0.26%	0.94%	0.30%	
	i. ต่ำกว่า 30 ปี	ร้อยละ (%)	N/A	N/A	N/A	N/A	0%	0%	0%	0%	
	ii. 30-50 ปี	ร้อยละ (%)	N/A	N/A	N/A	N/A	40%	25%	25%	40%	
	iii. มากกว่า 50 ปี	ร้อยละ (%)	N/A	N/A	N/A	N/A	60%	75%	75%	60%	
	• พนักงานระดับบริหาร	ร้อยละ (%)	N/A	N/A	0.55%	0.22%	16.07%	13.27%	15.91%	12%	
	i. ต่ำกว่า 30 ปี	ร้อยละ (%)	N/A	N/A	N/A	N/A	2%	2%	1%	0%	
	ii. 30-50 ปี	ร้อยละ (%)	N/A	N/A	N/A	N/A	92%	89%	91%	91%	
	iii. มากกว่า 50 ปี	ร้อยละ (%)	N/A	N/A	N/A	N/A	6%	9%	8%	9%	
	• ระดับปฏิบัติการ	ร้อยละ (%)	N/A	N/A	98.76%	99.63%	83.02%	86.47%	83%	87%	
	i. ต่ำกว่า 30 ปี	ร้อยละ (%)	N/A	N/A	N/A	N/A	50%	41%	40%	31%	
	ii. 30-50 ปี	ร้อยละ (%)	N/A	N/A	N/A	N/A	48%	57%	57%	67%	
	iii. มากกว่า 50 ปี	ร้อยละ (%)	N/A	N/A	N/A	N/A	2%	2%	3%	2%	
401-1	จำนวนพนักงานใหม่แบ่งตามพื้นที่										
	• พนักงานใหม่รวม	คน	N/A		902		948		795		
	i. ในกรุงเทพและปริมณฑล	ร้อยละ (%)	N/A	N/A	N/A	N/A	47%	48%	41%	59%	
	ii. ต่างจังหวัด	ร้อยละ (%)	N/A	N/A	N/A	N/A	3%	2%	46%	45%	
	• พนักงานใหม่แบ่งตามอายุ	ร้อยละ (%)	N/A	N/A	N/A	N/A	62%	55%	55%	41%	
	i. ต่ำกว่า 30 ปี	ร้อยละ (%)	N/A	N/A	N/A	N/A	38%	44%	44%	58%	
ii. 30-50 ปี	ร้อยละ (%)	N/A	N/A	N/A	N/A	0.2%	1%	2%	1%		
405-1	จำนวนพนักงานหรือลูกจ้างผู้พิการหรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ										
	• พนักงานหรือลูกจ้างผู้พิการรวม	คน	24		25		27		32		
	i. พนักงานประจำ	คน	0		0		0		0		
	ii. ลูกจ้าง	คน	24		25		27		32		
	• พนักงานหรือลูกจ้างผู้พิการแบ่งตามพื้นที่	คน	N/A		N/A		N/A		N/A		
	i. กรุงเทพฯ	คน	N/A		N/A		N/A		N/A		
402-1	ผลประโยชน์ความผูกพันของพนักงาน	ร้อยละ (%)	N/A		N/A		74%		74%		
	จำนวนพนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม	คน	609		791		897		1,429		
401-1	พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจแบ่งตามเพศ	คน	307	302	415	376	380	477	613	816	
		ร้อยละ (%)	50.41%	49.59%	52.47%	47.53%	44.34%	55.66%	42.89%	57.11%	
401-2	สวัสดิการที่มอบให้กับพนักงานประจำ										
	จำนวนพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยง	คน	1,332		1,369		1,527		1,363		
		ร้อยละ (%)	47.50%		48.75%		48.16%		40.65%		

มาตรฐาน GRI	ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน								หมายเหตุ
			2564		2565		2566		2567		
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
ด้านแรงงาน*											
401-3	อัตราการกลับมาทำงานของพนักงานที่ลาคลอด/ลาเลี้ยงบุตร										
	• พนักงานทั้งหมดที่มีสิทธิในการลาคลอด/ลาเลี้ยงบุตร	ร้อยละ (%)	100%		100%		100%		100%		
	i. พนักงานทั้งหมดที่มีสิทธิในการลาคลอด/ลาเลี้ยงบุตรแบ่งตามเพศ	คน	1,436 1,368		1,456 1,352		1,649 1,522		1,710 1,643		
	ii. พนักงานที่ใช้สิทธิในการลาคลอด/ลาเลี้ยงบุตรรวม	คน ร้อยละ (%)	45 42 58		54 44 56		45 40 60		45 19 26		
	iii. พนักงานที่กลับมาปฏิบัติงานหลังจากใช้สิทธิในการลาคลอด/ลาเลี้ยงบุตรรวม	คน ร้อยละ (%)	44 48 57		47 48 52		35 40 60		42 19 26		
การจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย											
403-9, 403-10	พนักงาน										
	จำนวนการเสียชีวิตจากการปฏิบัติงาน	คน	0		0		1		0		
	อัตราความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate: LTIFR)	กรณีต่อ 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน	-		0.74		0.80		0.60		
	อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (Total Recordable Injury Rate: TRIR)	กรณีต่อ 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน	-		1.84		2.09		2.26		
	จำนวนชั่วโมงการทำงาน	ชั่วโมง	8,059,200.00		5,436,288.00		6,215,160.00		6,631,752		
	ผู้รับเหมา										
	จำนวนการเสียชีวิตจากการปฏิบัติงาน	คน	-		-		-		0		
	อัตราความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate: LTIFR)	กรณีต่อ 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน	-		-		-		-		
	อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (Total Recordable Injury Rate: TRIR)	กรณีต่อ 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน	-		-		-		-		
	จำนวนชั่วโมงการทำงาน	ชั่วโมง	-		-		-		-		
การมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน											
413-1	มีแผนการพัฒนาสังคม / ชุมชนผ่านการมีส่วนร่วม	มี/ไม่มี	✓		✓		✓		✓		
	ชั่วโมงจิตอาสาช่วยเหลือสังคม	จำนวน ชั่วโมง	-		-		800		855		
	มูลค่าเพิ่มที่ได้จากการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและส่งต่อสู่ชุมชน	บาท	-		198,000		500,000		1,630,000		จากการได้รับโอกาสในการทำงานโครงการ AP Young Smart
413-2	ข้อร้องเรียนจากชุมชน	กรณี	-		0		0		0		

หมายเหตุ : - ไม่มีการดำเนินงาน

N/A มีแต่ไม่มีการเก็บข้อมูล/ไม่เปิดเผยข้อมูล

*เนื่องจากการทบทวนการเก็บข้อมูลใหม่ในปี 2566

G ด้านเศรษฐกิจ

มาตรฐาน GRI	ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน								หมายเหตุ
			2564		2565		2566		2567		
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
การกำกับดูแลกิจการอย่างยั่งยืน											
201-1	ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะกรรมการชดเชยเพื่อความยั่งยืนของกิจการในมิติสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล	มี/ไม่มี	✓		✓		✓		✓		
405-1	จำนวนพนักงานประจำและความหลากหลายของบอร์ดกำกับดูแล										
	• จำนวนคณะกรรมการกำกับดูแลทั้งหมด	คน	13		13		13		13		
	i. คณะกรรมการกำกับดูแลแบ่งตามเพศ	คน	12	1	12	1	12	1	12	1	
	• รายงานความหลากหลายของบอร์ดกำกับดูแลโดยจำแนกตามอายุ										
	i. ระหว่าง 51-61 ปี	ร้อยละ (%)	-		-		31%		31%		
	ii. ระหว่าง 62-70 ปี	ร้อยละ (%)	-		-		62%		62%		
	iii. 70 ปี ขึ้นไป	ร้อยละ (%)	-		-		8%		8%		
	102-18	กรรมการอิสระต่อกรรมการทั้งหมด	สัดส่วนคณะกรรมการอิสระต่อกรรมการทั้งหมด	7 : 13		7 : 13		7 : 13		7 : 13	
		ร้อยละ (%)	54%		54%		54%		54%		
กรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารต่อกรรมการทั้งหมด		สัดส่วนคณะกรรมการอิสระต่อกรรมการทั้งหมด	7 : 13		7 : 13		7 : 13		7 : 13		
		ร้อยละ (%)	54%		54%		54%		54%		
สัดส่วนกรรมการชายต่อกรรมการหญิง		สัดส่วนกรรมการชายต่อกรรมการหญิง	12 : 1		12 : 1		12 : 1		12 : 1		
102-28	องค์ประกอบความรู้ความชำนาญของกรรมการ (board skill)	มี/ไม่มี	✓		✓		✓		✓		
	การประเมินผลงานของคณะกรรมการ (Board Assessment)										
	• หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ	มี/ไม่มี	✓		✓		✓		✓		
102-27	• ผลประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการรายบุคคล เช่น ระดับคะแนน คะแนนเฉลี่ย	มี/ไม่มี	✓		✓		✓		✓		
	การปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct)										
	• การให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับกรรมการและพนักงาน	ร้อยละ (%)	100%		100%		100%		100%		

มาตรฐาน GRI	ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน								หมายเหตุ
			2564		2565		2566		2567		
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
การกำกับดูแลกิจการอย่างยั่งยืน											
102-27	กระบวนการจัดการและติดตามให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ										
	• จำนวนการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ	กรณี	8		7		6		2		
	i. จำนวนกรณีที่อยู่ระหว่างแก้ไข	กรณี	N/A		N/A		2		0		
	ii. จำนวนกรณีได้รับการแก้ไขแล้ว	กรณี	N/A		N/A		4		2		
2-16	จำนวนและลักษณะของข้อกังวลสำคัญที่เสนอต่อคณะกรรมการ	ข้อ	0		0		0		0		
201-1	มูลค่าทางเศรษฐกิจ										
	• รายได้	ล้านบาท	0		31,981		39,454		38,432		
	• กำไรสุทธิ	ล้านบาท	0		4,542		6,054		5,020		
	• ยอดขาย	ล้านบาท	0		35,049		51,390		46,752		
	• จำนวนโครงการที่ Active ในระบบ	โครงการ	0		110		154		184		
205-1	การต่อต้านการคอร์รัปชัน										
	จำนวนและกิจกรรมทางธุรกิจที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านการคอร์รัปชัน	จำนวน	8		8		8		-		
205-2	การสื่อสารและการฝึกอบรมเกี่ยวกับนโยบายและขั้นตอนการต่อต้านการทุจริต										
	• จำนวนพนักงาน กรรมการที่ได้รับการอบรมและสื่อสาร	ร้อยละ(%)	100%		100%		100%		100%		
	i. ผู้บริหารระดับสูง	ร้อยละ(%)	100%		100%		100%		100%		
	ii. พนักงานระดับบริหาร	ร้อยละ(%)	100%		100%		100%		100%		
	iii. ระดับปฏิบัติการ	ร้อยละ(%)	100%		100%		100%		100%		
	• จำนวนคู่ค้าที่ได้รับการสื่อสารการต่อต้านการทุจริต (Critical-tier 1)	ราย	75		-		54		22		
205-3	จำนวนเหตุการณ์ทุจริตได้รับการยืนยัน*										
	• จำนวนและลักษณะของกรณีทุจริตที่ได้รับการยืนยันรวม	กรณี	N/A		N/A		N/A		1		
	• จำนวนของกรณีที่ได้รับการยืนยันที่ให้พนักงานออกจากงาน	กรณี	N/A		N/A		N/A		0		
	• จำนวนของกรณีที่ได้รับการยืนยันที่ยกเลิกสัญญาคู่ค้า	กรณี	N/A		N/A		N/A		0		
	• จำนวนการดำเนินการทางกฎหมายเรื่องคอร์รัปชันต่อบริษัทหรือพนักงาน และผลลัพธ์	กรณี	N/A		N/A		N/A		0		
206-1	การดำเนินการเกี่ยวกับการแข่งขันการที่ไม่เป็นธรรมและการต่อต้านการผูกขาด	กรณี	0		0		0		0		

มาตรฐาน GRI	ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน								หมายเหตุ
			2564		2565		2566		2567		
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน											
204-1	มีคู่ค้าในท้องถิ่นของจำนวนคู่ค้าทั้งหมดในการดำเนินธุรกิจ	ร้อยละ (%)	100%		100%		100%		100%		
308-1, 414-1	การคัดเลือกโดยใช้เกณฑ์การประเมินด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม										
	คู่ค้ารายใหม่ที่ได้รับการคัดเลือกโดยใช้เกณฑ์การประเมินด้านสิ่งแวดล้อม และสังคม	ร้อยละ (%)	100%		100%		100%		100%		
ESG Rating G_06	จำนวนคู่ค้าที่อยู่ในระบบ AVL รวม	ราย	-		-		749**		564		
	คู่ค้ารายสำคัญ (Critical-tier 1) มูลค่าซื้อขายมากกว่า 100 ล้านบาท ขึ้นไป	ราย ร้อยละ(%)	- -		- -		54 7.2%		22 4%		
	คู่ค้าที่ไม่ได้ทำธุรกิจโดยตรงกับบริษัท (Critical non-tier 1) มูลค่า 1 ล้าน ถึง 99,999,999 ล้านบาท	ราย ร้อยละ(%)	- -		- -		558 74.5%		376 67%		
	คู่ค้าที่มี มูลค่าการซื้อขายน้อยกว่า 1 ล้าน	ราย ร้อยละ (%)	- -		- -		137 18.3%		166 29%		
ความปลอดภัยของข้อมูลทางไซเบอร์ และกำคั้มครองข้อมูลส่วนบุคคล											
418-1	นโยบายและแนวทางปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า	มี/ไม่มี	✓		✓		✓		✓		
	• บั้อร้องเรียนที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการละเมิด ความเป็นส่วนตัวของลูกค้าและการสูญเสียข้อมูล ของลูกค้ารวม	จำนวนการ ร้องเรียน	0		40		0		0		
	i. จำนวนการร้องเรียนที่เห็นว่ามืมูลที่เกี่ยวข้อง การละเมิดข้อมูลลูกค้า	จำนวนการ ร้องเรียน	0		40		0		0		
	ii. การร้องเรียนผ่านหน่วยงานภายนอก และมาที่บริษัท	จำนวนการ ร้องเรียน	0		0		0		0		
	iii. การร้องเรียนผ่านหน่วยงานกำกับดูแล	จำนวนการ ร้องเรียน	0		0		0		0		
	iii. จำนวนการรั่วไหล การโจรกรรม หรือการสูญหายของข้อมูลลูกค้า	จำนวนการ รั่วไหล	0		0		0		0		
การจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า											
102-43, 102-44	เป้าหมายการพัฒนาความพึงพอใจ	มี/ไม่มี	✓		✓		✓		✓		
	ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อการบริการ Call center	ร้อยละ (%)	94.70%		94.20%		98.60%		95.50%		
	ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อหน่วยงาน Fix It	ร้อยละ (%)	N/A		N/A		87.85%		89.66%		
	ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อการให้บริการของ นิติบุคคล SSM	ร้อยละ (%)	N/A		N/A		86.15%		89.61%		
	ความความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อ Smart World App	ร้อยละ (%)	N/A		N/A		85.66%		87.99%		
	ความพึงพอใจของกรรมการที่มีต่อบริษัทว่าด้วย เรื่องเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ลูกบ้านกับลูกบ้าน และลูกบ้านกับโครงการ	ร้อยละ (%)	N/A		N/A		80.81%		87.95%		

มาตรฐาน GRI	ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน								หมายเหตุ
			2564		2565		2566		2567		
			ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
นวัตกรรมทางธุรกิจเพื่อสังคม											
ESG Rating G_06	เป้าหมายการพัฒนานวัตกรรม	มี/ไม่มี	✓		✓		✓		✓		
	จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับการพัฒนา	จำนวนโครงการ	-		-		6		10		
	• การพัฒนาต่อธุรกิจ	จำนวนโครงการ	-		-		4		7***		
	• การพัฒนาต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	จำนวนโครงการ	-		-		2		5****		
	มูลค่าที่ได้รับจากการพัฒนานวัตกรรม	บาท	-		180,457.60		311,879.39		4,140,899.70		-KATSAN LIVING SECURITY - Fit Friend

หมายเหตุ : - ไม่มีการดำเนินงาน

N/A มีแต่ไม่มีการเก็บข้อมูล/ไม่เปิดเผยข้อมูล

* เนื่องจากการทบทวนการเก็บข้อมูลใหม่ในปี 2566

** มีการทบทวน Tier ใหม่ในปี 2566

*** Smart World Application, Kiity AI

**** 24 Hour Fitness, KATSAN LIVING SECURITY, นวัตกรรมออกแบบพื้นที่, HOMERUN, BIM





AP (Thailand) Public Company Limited

170/57, 18th Floor, Ocean Tower 1,
Ratchadapisek Tat Mai Road, Klong Toei, Bangkok 10110
T. 02 261 2518 F. 02 261 2518

WWW.APTHAI.COM

