

ภาคผนวก ข-18

เอกสารการฝึกอบรมระบบแจ้งเตือนกรณีฉุกเฉินและขั้นตอนการ
ปฏิบัติในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินคนงานก่อสร้าง

แบบรายงานผลการฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ

๑. ข้อมูลสถานประกอบการ

๑.๑ ชื่อสถานประกอบการ บริษัท ไทยรุ่งเรือง เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (สาขา).....
 ประเภทกิจการ รับแทนก่อสร้างประจํา โครงการ โรงไฟฟ้า Glow SPP2 Replacement Project
 ที่อยู่ เลขที่ ๑๑ หมู่ที่ ๑๑ ซอย..... ถนน..... ไร่.....
 แขวง/ตำบล..... มบ.ตาบุด..... เขต/อำเภอ..... เมือง.....
 จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์ ๒๑๑๕๐..... โทรศัพท์.....
 ๑.๒ จำนวนลูกจ้าง/พนักงาน/ผู้ที่เกี่ยวข้อง รวม.....คน
 ๑.๓ ลักษณะที่ตั้งของสถานประกอบการ

๒. เป็นสถานที่ที่มีหลายสถานประกอบการตั้งอยู่ร่วมกัน

ระบุชื่ออาคาร/สถานที่..... บริษัท ไทยรุ่งเรือง เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด

๐ เป็นสถานประกอบการเดี่ยว (ห้ามไปตอบข้อ ๒)

๑.๔ กรณีเป็นสถานที่ที่มีหลายสถานประกอบการตั้งอยู่ร่วมกัน

๐ ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ภายในอาคารเดียวกัน และในวันและเวลาดังกล่าวได้เข้าร่วมในสถานที่ซ้อมหนีไฟ

การฝึกซ้อมพร้อมกัน

๐ ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ภายในอาคารเดียวกัน และในวันและเวลาดังกล่าวของงานจ้างทุกภายในสถานที่ซ้อมหนีไฟ

ทำการฝึกซ้อมพร้อมกัน

๒. รายงานผลการดำเนินการ

๒.๑ วัน/เดือน/ปี ที่ทำการฝึกซ้อม..... ๓ ธันวาคม ๒๕๖๕
 ๒.๒ มีการฝึกซ้อมครั้งที่ผ่านามา เมื่อ (วัน/เดือน/ปี)..... ๑๐๐ คน หญิง.....คน
 ๒.๓ จำนวนผู้เข้าร่วมในการฝึกซ้อม..... ๑๒๖ คน ชาย.....คน หญิง.....คน
 ๒.๔ ผลการดำเนินการฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ
 ๐ ไม่ดี ๐ พอใช้ ๐ ดี ๐ ดีมาก

๓. ดำเนินการฝึกซ้อมโดย

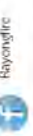
๐ ได้รับความเห็นชอบแผนและรายละเอียดการฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟจากอธิบดี หรือผู้สั่ง
 อธิบดีมอบหมาย ตามหนังสือ.....เลขที่.....
 ลงวันที่.....โดยได้แนบเอกสารให้ความเห็นชอบมาแล้ว
 ๐ ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการฝึกซ้อมให้ คือ.....
 บริษัท ไทยรุ่งเรือง จำกัด เลขที่ใบอนุญาต ดพส-๑๕๕.....โดยได้แนบสำเนาใบอนุญาตและ
 หนังสือรับรองผลการฝึกซ้อมมา แล้ว

สำเนาบันทึก และผู้ควบคุมงานจึงได้รับรอง
 ได้รับเอกสารแล้ว
 13 / 10 / 65
 ผู้รับ

ลง.....นายจ้าง/ผู้แทนนายจ้าง
 (.....นายเอ็ดวิน ลีอ็อก สวี ลิง.....)
 วันที่.....๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕



338/52 ซอยเทพารักษ์ กม. 10 แขวงคลองจั่น เขตคลองจั่น กรุงเทพมหานคร 10310
 โทร 02-539-8210 Fax 02-503-0080 Lat: 13°56' 30.3" N, 101°7' 78.5" E
 Website : www.rayongfire.com Email : info@rayongfire.com Rayongfire



ที่ RF 372/2565

7 ธันวาคม 2565

เรื่อง ขอส่งหนังสือรับรองการฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ
 เรียน ผู้จัดการ บริษัท ไทยรุ่งเรือง เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด

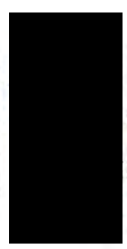
สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือรับรองการฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ

ตามที่ท่านได้ให้บริษัท ไทยรุ่งเรือง เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ดำเนินการฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ
 ให้กับพนักงานของบริษัท ไทยรุ่งเรือง เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2565 ที่ผ่านมานั้น

บัดนี้ ฝ่ายฝึกอบรมของบริษัท ไทยรุ่งเรือง จำกัด ได้ดำเนินการฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อม
 อพยพหนีไฟเป็นที่เรียบร้อยแล้ว พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมมีความรู้ในการป้องกันอัคคีภัยและสามารถใช้อุปกรณ์ดับเพลิงที่ทางบริษัทฯ มีอยู่ได้เป็นอย่างดี โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด 126 คน และภาคปฏิบัติซึ่งทางบริษัท ไทยรุ่งเรือง จำกัด ได้ส่งหนังสือรับรองการฝึกอบรมมาพร้อมนี้ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของท่านรายงานไปสู่กับงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



กรรมการผู้จัดการ



ฝ่ายฝึกอบรม
 โทรศัพท์ 0-3868-7177 , 081-436-3053 (ประวิทย์)
 โทรสาร 0-3868-7179
 E-mail : pravfiretech@gmail.com



ฉบับที่ ๑๔

ใบอนุญาตเป็นหน่วยงานฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ

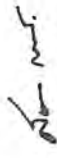
ใบอนุญาตเลขที่ ดพ. ๐๐๕

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ถนนมิตรภาพ
ถนนมิตรภาพ
กรุงเทพมหานคร ๑๐๕๐๐

อนุญาตให้ บริษัท ระยองไฟร์ จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ ๕๕ ซอยมิตรประชา ถนนพหลโยธิน
มีตรประชา ตำบลห้วยโป่ง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง เป็นหน่วยงานฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อม
อพยพหนีไฟ ตามกฎกระทรวงการเป็นหน่วยงานฝึกซ้อมการดับเพลิงซึ่งขึ้น และเป็นการเป็นหน่วยงานฝึกซ้อม
ดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ พ.ศ. ๒๕๕๖ แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยวิธีที่มีการฝึกอบรมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ
จำนวน ๗ ราย ดังรายชื่อแนบท้ายใบอนุญาตนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓




(นางสาว เกียรติริษา)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



 บริษัท ระยองไฟร์ จำกัด
Rayong Fire Co., Ltd.

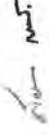
รายชื่อหน่วยงานที่ขอใบอนุญาตเป็นหน่วยงานฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ

บริษัท ระยองไฟร์ จำกัด
ใบอนุญาตเลขที่ ดพ. ๐๐๕

๑. นายไพศาล บ่อยประเสริฐ
๒. นายพดล ยังสิงะ
๓. นายสมศักดิ์ เอี่ยมเจริญ
๔. นายประชาชาติ วาเจือ
๕. นายวินัย วิเชียรดีโต
๖. ส.ท. ชัยวิชัย อรัรัตน์
๗. นายกัศกร ปัทมพงษ์

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นางสาว เกียรติริษา)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



 บริษัท ระยองไฟร์ จำกัด
Rayong Fire Co., Ltd.



RISE TO THE CHALLENGE

GLOW SPP2 REPLACEMENT PROJECT (GSPP2R)

EMERGENCY FIRE DRILL EXERCISE การฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ

บริษัท ไทย รอย เอ็นจิเนียริง จำกัด | Thai Jurong Engineering Limited
7543 อาคารโอเชียนทาวเวอร์ 2 ชั้น 22 ซอยสุขุมวิท 19 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110 | Tax ID No. 0105531007840 (สำหรับภาษี)
7543 Ocean Tower 2, 22nd Floor, Soi Sukhumvit 19, North Klongtoey, Wattana, Bangkok 10110 Thailand | +66-2200-5101-4 | www.tjel.net



RF-2-0251-2565

บริษัท ระยองไฟร์ จำกัด

ได้รับใบอนุญาตจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ใบอนุญาตเลขที่ ดพผ.095 ขอรับรองว่า

บริษัท ไทย รอย เอ็นจิเนียริง จำกัด

เลขที่ 11 นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง 21150

ได้ดำเนินการฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ

ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย

และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. 2553

เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2565 โดยมีพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด 21 คน และมีการปฏิบัติ (ตามรายชื่อแนบมา)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2565 ถึงวันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2565

ให้ไว้ ณ วันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2565

กรรมการผู้จัดการ



RISE TO THE CHALLENGE

1. Date & Time / Location / วันที่ & เวลา / สถานที่

Date: 03 December 2022

วันที่ : 03 ธันวาคม 2565

Time: 11.00 AM

เวลา : 11.00 น.

Location: Workshop / Storage area

สถานที่ : เวิร์คช็อป / พื้นที่จัดเก็บ

Drill Objective / วัตถุประสงค์

- Familiarize responsible personnel with equipment and methodologies of systematic, safe, and orderly emergency evacuation.
- ทำความเข้าใจขั้นตอนและวิธีการอพยพฉุกเฉินอย่างเป็นระบบปลอดภัย และเป็นระเบียบเรียบร้อย
- Provide hands-on experience with the procedures, facilities, equipment, system, and all coordination.
- ให้ประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับขั้นตอน สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ ระบบ และการประสานงานทั้งหมด
- Take the least possible time. Ensuring that the emergency respond, and evacuation is timely and effective.
- ใช้เวลาให้น้อยที่สุด
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าการตอบสนองเหตุฉุกเฉินและการอพยพเป็นไปอย่างทันห่วงและมีประสิทธิภาพ
- Identify areas for improvement
- ระบุจุดที่ต้องปรับปรุง



RISE TO THE CHALLENGE

2. Scenario (Fire at storage area) / สถานการณ์ (คนงานมาจุดเงินและหมดสติ)

Event Timeline ช่วงของเหตุการณ์	SEQUENCE OF EVENTS ลำดับเหตุการณ์	Responsible person ผู้รับผิดชอบ
11:00	The team of worker assigned to carry out cutting rebar (Hot work) around storage area / workshop. The store man notices thick smoke around the left side of storage area. He immediately tries to extinguish the fire with nearby fire extinguisher and not able to put off. ทีมงานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตัดเหล็กเสริม (งานที่ต้องใช้การประกายไฟ) บริเวณ โรงเชื่อมเหล็ก / โรงงาน พนักงานที่สังเกตเห็นควันหนาแน่นบริเวณด้านซ้ายของพื้นที่จัดเก็บเศษซากคอนกรีตได้รีบหยิบถังดับเพลิงที่อยู่ใกล้ตัวถังดับเพลิงและไม่สามารถดับได้	Samad
11:01	Co-worker who witnessed the incident immediately notify the Supervisor in-charge by Handphone and press the fire alarm. เพื่อนร่วมงานที่เห็นเหตุการณ์รีบแจ้งหัวหน้างานด้วยมือถือและกดสัญญาณแจ้งเหตุฉุกเฉิน	Samad







RISE TO THE CHALLENGE

11:02	<p>Supervisor immediately relay the information to TJEL Site Manager by Handphone</p> <p>หัวหน้างานส่งข้อมูลไปยังผู้จัดการความปลอดภัย และผู้จัดการวิชาชีพโดยวิทยุสื่อสารทันที</p> <p>TJEL Site Manager activated Site Evacuation.</p> <p>TJEL Safety Manager activated Emergency Response team and instructed Safety Officer to update the situation.</p> <p>ผู้จัดการใน TJEL เปิดใช้งานการอพยพ</p> <p>TJEL ผู้จัดการด้านความปลอดภัย ประกาศใช้แผนรับมือเหตุการณ์ฉุกเฉินและสั่งให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยติดต่อสถานการณ์</p>	 	Edwin Krishna Adul
-------	--	--	--------------------

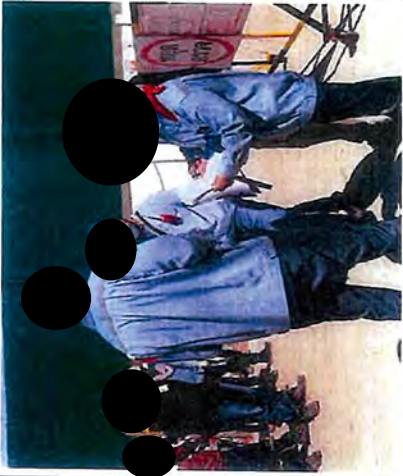



RISE TO THE CHALLENGE

11:05	<p>Emergency Response Team was mobilized to the incident location with fire extinguisher and with First Aid Box.</p> <p>ระดมทีมรับมือเหตุการณ์ไปยังจุดเกิดเหตุพร้อมถังดับเพลิงและชุดปฐมพยาบาล</p>		Adul Winai Kamon Chanthon Phuchit
11:06	<p>All evacuated to Emergency assembly area and reported to their respective supervisors.</p> <p>อพยพทั้งหมดไปยังพื้นที่ประชุมฉุกเฉินและรายงานผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้อง</p>		



RISE TO THE CHALLENGE

11:11	Head count by individual supervisor and submitted to wire warden , no missing person reported. พนักงานนับจำนวนคนอยู่โดยผู้บังคับบัญชาและไม่มีรายงานผู้สูญหาย		Individual Supervisors
11:12	TJEL HSE Officer updated the situation to the Site Manager through mobile phone. The fire managed to put off and everyone is safe. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยและทีมงานควบคุมอัคคีภัยสามารถดับเพลิงลงได้แล้ว ทุกคนปลอดภัย ผู้จัดการวิศวกรผ่านทางโทรศัพท์มือถือ แจ้งสถานการณ์ให้ผู้จัดการไซต์		Adul



RISE TO THE CHALLENGE

11:15	Site manager ends the fire drill and brief everyone. Resume to work. The entire scenario witness by Rayong Fire Co.Ltd ผู้จัดการไซต์แจ้งสิ้นสุดการซ้อมดับเพลิงและสรุปให้ทุกคนทราบ ดำเนินการกลับสู่การทำงาน		Edwin
-------	---	---	-------



RISE TO THE CHALLENGE

3. Communication and Rescue Equipment / อุปกรณ์สื่อสารและกู้ภัย

- Walkie-Talkie / วิทยุสื่อสาร
- handphone / โทรศัพท์มือถือ
- Loud Haler / โทรโข่ง
- First Aid Box / กล่องปฐมพยาบาลเบื้องต้น
- Fire Extinguisher / ถังดับเพลิง
- Stretcher / เปลสนาม
- Emergency Vehicle / รถฉุกเฉิน

4. Evaluation / การประเมิน

- Activation time: 1100hours / เริ่มตั้งแต่เวลา 11.00 น.
- Last man to arrive at assembly area: 1108 hrs / คนสุดท้ายมาถึงจุดรวมพล 11.08 น.
- Total Number of personnel in the drill: 126 People / จำนวนคนในการฝึกซ้อมทั้งหมด 126 คน
- Witness by: Rayong Fire Co Ltd / พยาน นอก.ระยองไฟ

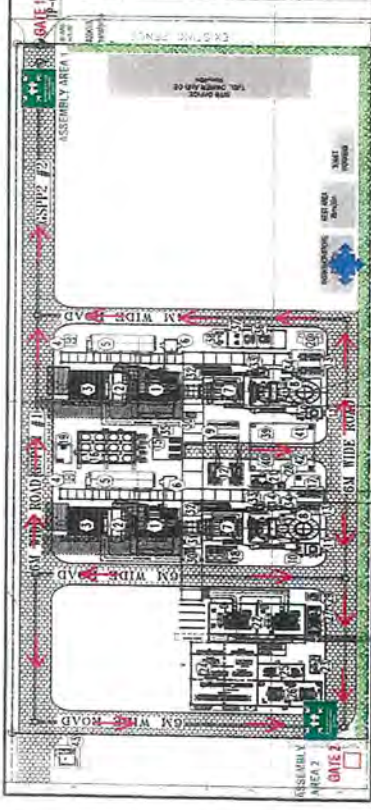
Good practice: All individual is vigilant and move to Emergency Assembly Point within stipulated time. / การปฏิบัติที่ดี : ทุกคนระมัดระวังและย้ายไปยังจุดรวมพลฉุกเฉินในเวลาที่กำหนด

Area for Improvement: Individual supervisor should communicate more frequently to workers during head count. / ข้อควรปรับปรุง : หัวหน้างานแต่ละคนควรสื่อสารกับพนักงานบ่อยขึ้นระหว่างการนับจำนวนคน

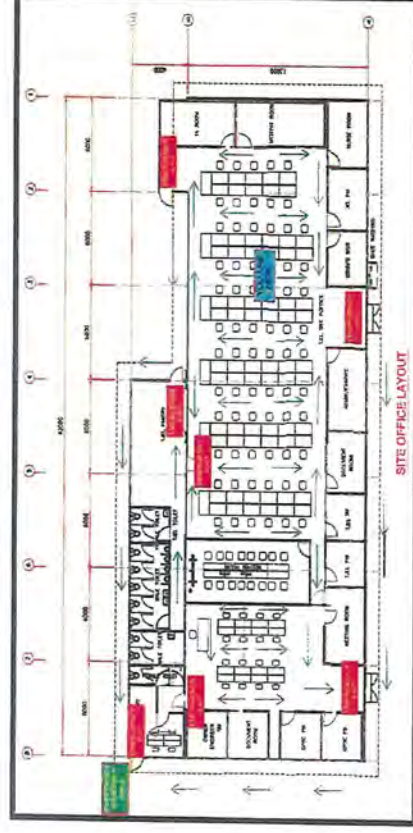


RISE TO THE CHALLENGE

5. Evacuation Route



SITE EMERGENCY EVACUATION PLAN



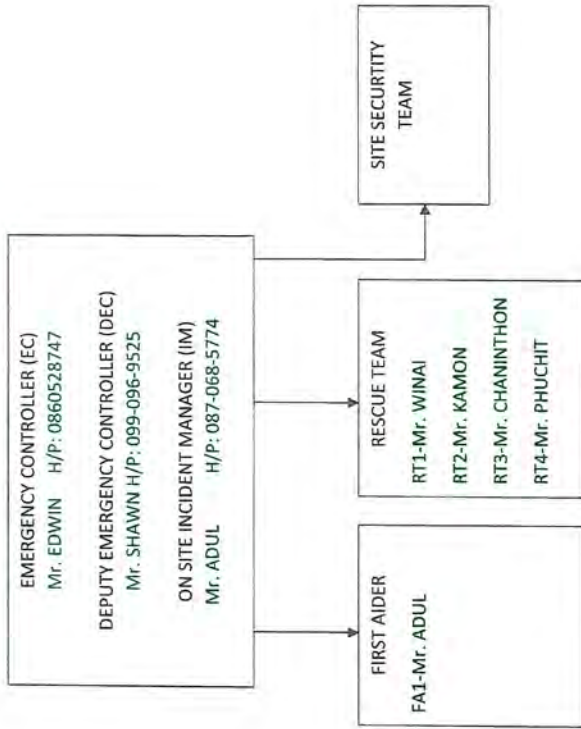
SITE OFFICE EMERGENCY EVACUATION PLAN



RISE TO THE CHALLENGE

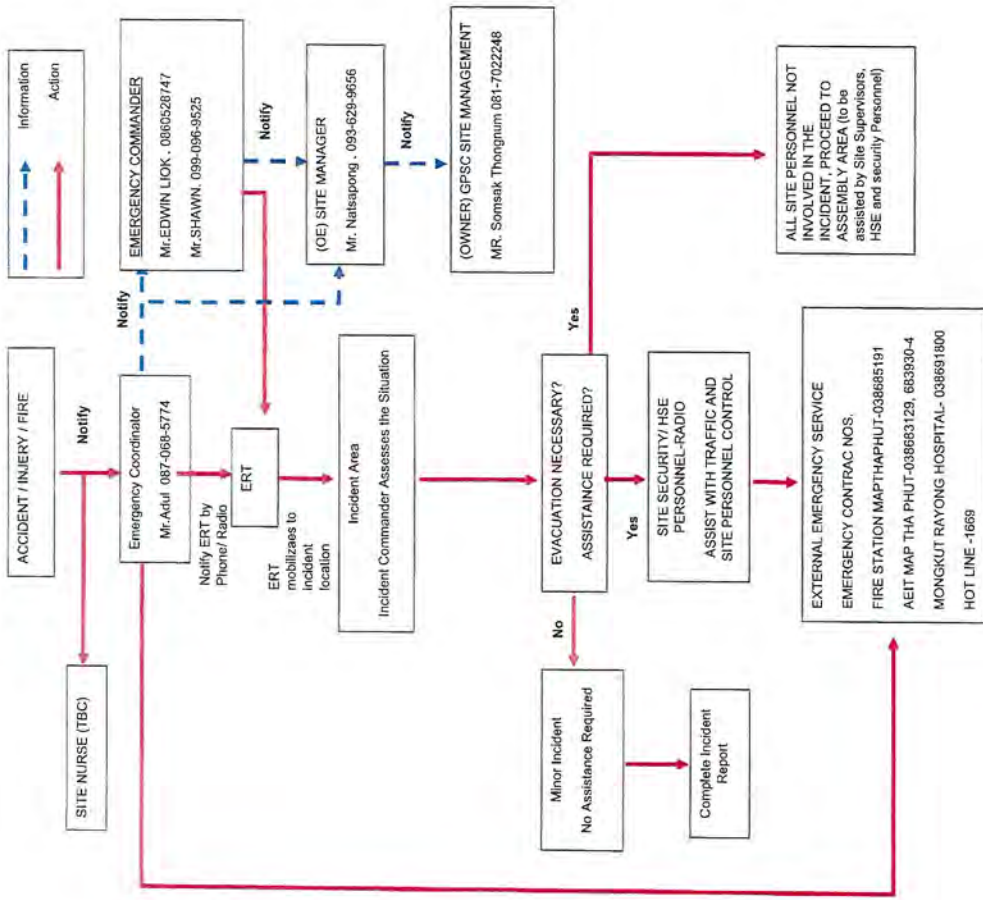
6. Emergency Response Flow Chart

EMERGENCY RESPONSE ORGANISATION CHART



RISE TO THE CHALLENGE

EMERGENCY RESPONSE FLOWCHART



Request Time

THAI JURONG ENGINEERING LIMITED
GSP22R Project-1057

No.008

OVERTIME WORKING / O.T. FOOD CLAIM

SUPERVISOR:

DATE:

WORKING TIME:

[Redacted]

**Location:


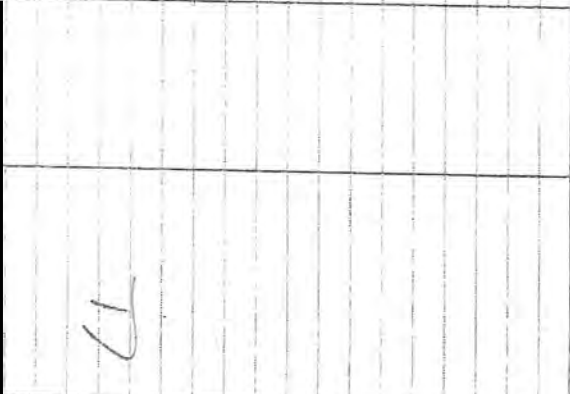

**Work description:

OVERTIME: ☐ NORMAL

☐ SUNDAY

☐ PHOLIDAY

รายชื่อพนักงานที่ส่งชื่อในเอกสารนี้ คือพนักงานที่ขออนุมัติทำงานล่วงเวลา,ทำงานในวันอาทิตย์ และวันหยุดปกติ
โดยความสมัครใจ มีข้อมูลดังนี้ในทำงานโดยบริษัท ไทยจุร่ง จำกัด แต่อย่างไร
กรณีทำงานในวันหยุดปกติ: ให้พนักงานผู้ส่งชื่อได้พิจารณา ส่วนตัวการทำงาน 1 วัน เพื่อขอเงินค่าชดเชยในวัน

නිල වාර්තාවක් : මහලේකම්ගේ දූෂණ පරීක්ෂණ පිළිබඳව						
S/No.	CODE No.	NAME	POSITION	WORKER	STAFF	TOTAL
1	FS445		Civil Surveyor			
2	FS807		Civil Chife Engr			
3	SC022		Civil Supv.			
4	FS608		Civil QC Engineer			
1	GS0016	 	Surveyor			
TOTAL						

REQUEST BY

CHECKED BY

ENG./SUPERVISOR

SAFETY /MANAGER

CONSTRUCTION MANAGER

APPROVED BY
บริษัท ร.ร.ไฟร์ จำกัด
RF Rayong Fire Co.,Ltd.

Request Time

THAI JURONG ENGINEERING LIMITED
GSP22R Project-1057

No.007

OVERTIME WORKING / O.T. FOOD CLAIM

SUPERVISOR:

DATE:

WORKING TIME:

[Redacted]

**Location:

**Work description:

OVERTIME: ☐ NORMAL

☐ SUNDAY

☐ PHOLIDAY

รายชื่อพนักงานที่ส่งชื่อในเอกสารนี้ คือพนักงานที่ขออนุมัติทำงานล่วงเวลา,ทำงานในวันอาทิตย์ และวันหยุดปกติ
โดยความสมัครใจ มีข้อมูลดังนี้ในทำงานโดยบริษัท ไทยจุร่ง จำกัด แต่อย่างไร
กรณีทำงานในวันหยุดปกติ: ให้พนักงานผู้ส่งชื่อได้พิจารณา ส่วนตัวการทำงาน 1 วัน เพื่อขอเงินค่าชดเชยในวัน

Berkas Pengajuan Izin Kerja						
S/No.	CODE No.	NAME	POSITION	WORKER	STAFF	TOTAL
1	SR006	[Redacted]	Rigger Supervisor	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
1	GSP024		Crane Operator			
2	GSP025		Foreman Rigger			
3	GSP026		Skilled Rigger			
4	GSP027	[Redacted]	Skilled Rigger	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
TOTAL						

REQUEST BY

CHECKED BY

ENG./SUPERVISOR

SAFETY /MANAGER

CONSTRUCTION MANAGER

APPROVED BY
บริษัท ร.ร.ไฟร์ จำกัด
RF Rayong Fire Co.,Ltd.

Request Time

THAI JURONG ENGINEERING LIMITED
GSP2R Project 1057

No.005

OVERTIME WORKING / O.T. FOOD CLAIM

SUPERVISOR:

DATE:

WORKING TIME:

OVERTIME:

☐ NORMAL

☐ SUNDAY

☐ PI HOLIDAY

**Location:

**Work description:

รายชื่อพนักงานที่ลงชื่อในเอกสารนี้ คือพนักงานที่ขออนุญาตทำงานล่วงเวลา, ทำงานในวันอาทิตย์ และวันหยุดพักผ่อน โดยความสมัครใจ มีข้อมูลเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน โดยระบุ จำนวน ชั่วโมง และค่าจ้าง

กรณีการทำงานเกินปกติ: ให้พนักงานและผู้เกี่ยวข้องลงนามในส่วนที่ 1 ในเอกสารนี้

S/No.	CODE No.	NAME	POSITION	WORKER	STAFF	TOTAL
1	ST075		Safety Officer			
2	ST019		Safety Supervisor			
3	GSP968		Safety Manager			
1	GSP006		Site Cleaner			
2	GSP021		Firewatchman			
TOTAL						

REQUEST BY:

CHECKED BY:

ENG./SUPERVISOR

SAFETY / MANAGER

CONSTRUCTION MANAGER

APPROVED BY:
บริษัท ร้อยทองไฟร์ จำกัด
RF Rayong Fire Co., Ltd.

Request Time

THAI JURONG ENGINEERING LIMITED
GSP2R Project 1057

No.003

OVERTIME WORKING / O.T. FOOD CLAIM

SUPERVISOR:

DATE:

WORKING TIME:

OVERTIME:

☐ NORMAL

☐ SUNDAY

☐ PI HOLIDAY

**Location:

**Work description:

รายชื่อพนักงานที่ลงชื่อในเอกสารนี้ คือพนักงานที่ขออนุญาตทำงานล่วงเวลา, ทำงานในวันอาทิตย์ และวันหยุดพักผ่อน โดยความสมัครใจ มีข้อมูลเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน โดยระบุ จำนวน ชั่วโมง และค่าจ้าง

กรณีการทำงานเกินปกติ: ให้พนักงานและผู้เกี่ยวข้องลงนามในส่วนที่ 1 ในเอกสารนี้

S/No.	CODE No.	NAME	POSITION	WORKER	STAFF	TOTAL
1	SM060		Mechanical Supv			
2	SP084		Piping Supv.			
1	GSP007		Skilled Mechanical			
2	GSP008		Skilled Mechanical			
3	GSP009		Skilled Mechanical			
TOTAL						

REQUEST BY:

CHECKED BY:

ENG./SUPERVISOR

SAFETY / MANAGER

CONSTRUCTION MANAGER

บริษัท ร้อยทองไฟร์ จำกัด
RF Rayong Fire Co., Ltd.

OVERTIME WORKING / O.T. FOOD CLAIM

SUPERVISOR: [REDACTED]
DATE: [REDACTED]
WORKING TIME: [REDACTED]
OVERTIME: ☐ NORMAL ☐ SUNDAY ☐ PHOLIDAY

**Location: [REDACTED]
**Work description: [REDACTED]

รายชื่อพนักงานที่ส่งชื่อในเอกสารนี้ คือพนักงานที่มอบหมายมาทำงานในวันอาทิตย์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ โดยความสมัครใจ มีได้ถูกบันทึกไว้ให้ทางโดยบริษัท ไทยจรรจ จำกัด แต่อย่างไรก็ตามหากมีพนักงานที่ส่งชื่อในเอกสารนี้ให้ส่งเอกสารดังกล่าวในวันจันทร์ที่ 1 วัน เพื่อขอเงินค่าจ้างในวันจันทร์

S/No.	CODE No.	NAME	POSITION	WORKER	STAFF	TOTAL
1	CK059	[REDACTED]	Admin Officer			
2	FS298	[REDACTED]	Site Manager			
3	FS640	[REDACTED]	Planning Engineer			
1	GSP001	[REDACTED]	Van Driver			
2	GSP005	[REDACTED]	Payroll Clerk			
3	GSP013	[REDACTED]	Van Driver			
4	GSP029	[REDACTED]	Office Maid			
TOTAL						

REQUEST BY: [REDACTED]
CHECKED BY: [REDACTED]
APPROVED BY: [REDACTED]
RF Rayong Fire Co., Ltd.

CONSTRUCTION MANAGER

SAFETY / MANAGER

ENG./SUPERVISOR

52-19-1

OVERTIME WORKING / O.T. FOOD CLAIM

SUPERVISOR: [REDACTED]
DATE: [REDACTED]
WORKING TIME: [REDACTED]
OVERTIME: ☐ NORMAL ☐ SUNDAY ☐ PHOLIDAY

**Location: [REDACTED]
**Work description: [REDACTED]

รายชื่อพนักงานที่ส่งชื่อในเอกสารนี้ คือพนักงานที่มอบหมายมาทำงานในวันอาทิตย์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ โดยความสมัครใจ มีได้ถูกบันทึกไว้ให้ทางโดยบริษัท ไทยจรรจ จำกัด แต่อย่างไรก็ตามหากมีพนักงานที่ส่งชื่อในเอกสารนี้ให้ส่งเอกสารดังกล่าวในวันจันทร์ที่ 1 วัน เพื่อขอเงินค่าจ้างในวันจันทร์

S/No.	CODE No.	NAME	POSITION	WORKER	STAFF	TOTAL
1	SM051	[REDACTED]	Mechanical Supv.			
1	GSP002	[REDACTED]	Skilled Mechanical			
2	GSP014	[REDACTED]	Skilled Mechanical			
3	GSP017	[REDACTED]	Semi Skilled Mechanical			
4	GSP020	[REDACTED]	Foreman Mechanical			
5	GSP022	[REDACTED]	Skilled Mechanical			
TOTAL						

REQUEST BY: [REDACTED]
CHECKED BY: [REDACTED]
APPROVED BY: [REDACTED]
RF Rayong Fire Co., Ltd.

CONSTRUCTION MANAGER

SAFETY / MANAGER

ENG./SUPERVISOR

Request Time

THAI JURONG ENGINEERING LIMITED
GSPPR Project-1057

No.010

OVERTIME WORKING / O.T. FOOD CLAIM

SUPERVISOR: Mr. Manoon Paengphitak

DATE :

WORKING TIME

*Location

**Work description :

OVERTIME : ☐ NORMAL ☐ SUNDAY ☐ PHOLIDAY

รายชื่อพนักงานทั้งหมดในเอกสารนี้ คือพนักงานที่ขออนุญาตทำงานล่วงเวลา, ทำงานในวันอาทิตย์ และวันหยุดพักผ่อน โดยรวมแล้วมี 3 คน โดยปกติแล้วพนักงานในโครงการนี้ มีอยู่ 3 คน คือ นายสมชาย ใจดี นายสมชาย ใจดี และนายสมชาย ใจดี

วันที่ทำงานในวันหยุดพักผ่อน : วันจันทร์ที่ 1 ตุลาคม 2560 เวลา 08.00 น. ถึง 16.00 น.

S.No.	CODE No.	NAME	POSITION	WORKER	STAFF	TOTAL
1	SE047		Electrical Supv.			
2	FS833		Electrical Engr			
3	FS755		E&I Manager			
1	GSP010		Semi Skilled Elec.			
2	GSP012		Foreman Electrical			
3	GSP030		Foreman Electrical			
4	GSP031		Helper			
TOTAL						

REQUEST BY :

CHECKED BY :

APPROVED BY :
บริษัท ระยองไฟร์ จำกัด
RF Rayong Fire Co., Ltd.

ENG./SUPERVISOR

SAFETY / MANAGER

CONSTRUCTION MANAGER

Request Time

THAI JURONG ENGINEERING LIMITED
GSPPR Project-1057

SSV-01

OVERTIME WORKING / O.T. FOOD CLAIM

SUPERVISOR:

DATE :

WORKING TIME

*Location :

**Work description :

OVERTIME : ☐ NORMAL ☐ SUNDAY ☐ PHOLIDAY

รายชื่อพนักงานทั้งหมดในเอกสารนี้ คือพนักงานที่ขออนุญาตทำงานล่วงเวลา, ทำงานในวันอาทิตย์ และวันหยุดพักผ่อน โดยรวมแล้วมี 3 คน โดยปกติแล้วพนักงานในโครงการนี้ มีอยู่ 3 คน คือ นายสมชาย ใจดี นายสมชาย ใจดี และนายสมชาย ใจดี

วันที่ทำงานในวันหยุดพักผ่อน : วันจันทร์ที่ 1 ตุลาคม 2560 เวลา 08.00 น. ถึง 16.00 น.

S.No.	CODE No.	NAME	POSITION	WORKER	STAFF	TOTAL
1	SE055		Electrical Supv.			
1	GSP800		Skilled Electrical			
2	GSP801		Skilled Electrical			
3	GSP802		Skilled Electrical			
4	GSP803		Skilled Electrical			
5	GSP804		Skilled Electrical			
6	GSP805		Skilled Electrical			
TOTAL						

REQUEST BY :

CHECKED BY :

APPROVED BY :
บริษัท ระยองไฟร์ จำกัด
RF Rayong Fire Co., Ltd.

ENG./SUPERVISOR

SAFETY / MANAGER

CONSTRUCTION MANAGER

TJCL - total = 57



บริษัท รังนกไฟ จำกัด

วันที่ ๑๕/๐๕/๖๕

Manpower India

๓/๖๕

ลำดับ No.	ชื่อ	MANPOWER		
		บันทึก	ไม่บันทึก	หมายเหตุ
1		✓		
2		✓		
3		✓		
4		✓		
5		✓		
6		✓		
7		✓		
8		✓		
9		✓		
10		✓		
11		✓		
12		✓		
13		✓		
14		✓		
15		✓		
16		✓		
17		✓		
18		✓		
19		✓		
20		✓		
21		✓		
22		✓		
23		✓		
24		✓		
25		✓		
26		✓		
27		✓		
28		✓		
29		✓		
30		✓		
31		✓		
32		✓		
33		✓		
34		✓		
35		✓		
36		✓		
37		✓		

บริษัท รังนกไฟ จำกัด
Rayong Fire Co., Ltd.

ลำดับ No.	ชื่อ	MANPOWER		
		บันทึก	ไม่บันทึก	หมายเหตุ
38		✓		
39		✓		
40		✓		
41		✓		
42		✓		
43		✓		
44		✓		
45		✓		
46		✓		
47		✓		
48		✓		
49		✓		
50		✓		
51		✓		
52		✓		
53		✓		
54		✓		
55		✓		
56		✓		
57		✓		
58		✓		
59		✓		
60		✓		
61		✓		
62		✓		
63		✓		
64		✓		
65		✓		
66		✓		
67		✓		
68		✓		
69		✓		
70		✓		
71		✓		
72		✓		
73		✓		
74		✓		
75		✓		
76		✓		
77		✓		
78		✓		
79		✓		
80		✓		
81		✓		
รวม		56	25	
รวม		69		

บริษัท รังนกไฟ จำกัด
Rayong Fire Co., Ltd.

รวม = 56 + 25 = 81



SAFETY MOMENT FOR WEEK

18 NOVEMBER 2022

“FIRE PREVENTION”

GLOW SPP 2 REPLACEMENT
PROJECT



RISE TO THE CHALLENGE



Types of fire extinguisher and their uses

WATER

Used on paper, wood, coal, cardboard and other solid fuel fires.



Solid Red

Can be used on:
Class A

FOAM

Used on solid fuel fires as well as flammable liquids.



Cream

Can be used on:
Class A
Class B

POWDER

Used on any kind of fire except for Class F cooking oils.



Blue

Can be used on:
Class A
Class B
Class C
Class D
Electrical

CO2

Used on flammable liquids and electrical fires.



Black

Can be used on:
Class B
Electrical

WET CHEMICAL

Used on cooking oil fires as well as combustible solid materials.



Yellow

Can be used on:
Class A
Class F

HOW TO USE A FIRE EXTINGUISHER



PULL
THE PIN



AIM
AT BASE OF FIRE



SQUEEZE
THE LEVER



SWEEP
FROM SIDE TO SIDE



*Thank
You!*

ภาคผนวก ข-19

กิจกรรมการมีส่วนร่วมกับชุมชน และกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์



Health

สนับสนุนทุนพยาบาลเพื่อนชุมชน

สนับสนุนบุคลากรทางการแพทย์

ทุนบุคลากรสาธารณสุขประจำศูนย์ฟื้นฟูและดูแลผู้สูงอายุ

หน่วยแพทย์เคลื่อนที่เพื่อนชุมชน

พัฒนาศักยภาพ อสม.

การช่วยเหลือสถานการณ์ COVID-19



สนับสนุนทุนพยาบาลเพื่อนชุมชน

ที่มา : เนื่องจากจังหวัดระยองขาดแคลนพยาบาลประมาณ 800 คน (อ้างอิงข้อมูลเมื่อปี 2554) ทำให้โรงพยาบาลต่างๆ ในระยองไม่สามารถให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

แนวทาง : สมาคมเพื่อนชุมชนจึงได้ร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสนับสนุนเยาวชนในจังหวัดระยอง ให้ได้รับทุนการศึกษาในสาขาพยาบาลศาสตร์ (440 ทุน) เริ่มให้ทุนตั้งแต่ปี 2554 (รุ่นที่ 1) จนรุ่นสุดท้าย (รุ่นที่ 7) จบในปี 2564

ผลที่ได้รับ : พยาบาลที่จบมาได้รับการบรรจุเข้าทำงานในจังหวัดระยอง ทำให้มีอาชีพช่วยเหลือดูแลครอบครัว ไม่ต้องเดินทางไปทำงานต่างจังหวัด

รพ.ต่างๆ ทั้ง 9 แห่งในจังหวัดระยอง มีกำลังพลเพิ่ม ทำให้ดูแลประชาชนที่มารับบริการกว่า 34,000 คนได้มีคุณภาพที่ดีขึ้น เช่น ในกรณีที่ เกิดโรคระบาด COVID ที่ผ่านมา ทำให้การดูแลมีประสิทธิภาพ

ทำให้ชุมชนได้รับการทางด้านสาธารณสุขที่ดี → สุขภาพดี → มีคุณภาพชีวิตที่ดี



สนับสนุนบุคลากรทางการแพทย์

ที่มา : เนื่องจากเขตควบคุมมลพิษเป็นพื้นที่ที่มีภาคอุตสาหกรรม จึงมีประชากรแฝงเป็นจำนวนมาก ทำให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ที่มีบุคลากรจำนวนจำกัดไม่สามารถดูแลสุขภาพให้กับชุมชนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

แนวทาง : สมาคมเพื่อนชุมชนจึงได้ร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดจ้างบุคลากรด้านสาธารณสุข ให้กับ 1 ศูนย์อาชีวเวชศาสตร์ (ตั้งอยู่ในโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพฯ) และ รพ.สต. 3 แห่งในเขตควบคุมมลพิษ จำนวน 33 คน ตั้งแต่ปี 2554 - 2564

ผลที่ได้รับ : มีกำลังพลเพียงพอ ที่จะให้บริการดูแลสุขภาพ และที่สำคัญมีบุคลากรที่จะช่วยส่งเสริมสุขภาพให้กับชุมชน ชุมชนไม่ต้องเดินทางไปโรงพยาบาล ยกเว้นกรณีป่วยหนัก → ลดความแออัดที่โรงพยาบาล ความพึงพอใจผู้มารับบริการเฉลี่ย ประมาณ 94% (เพิ่มขึ้นประมาณ 10% ลดการเจ็บป่วย เน้นเชิงป้องกัน - สุขภาพดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ทำให้ชุมชนเข้าถึงบริการทางด้านสาธารณสุข

ปัจจุบัน รพ.สต. ในพื้นที่มาบตาพุดคอมเพล็กซ์ ที่สมาคมเพื่อนชุมชนสนับสนุนงบประมาณตั้งแต่ปี 2554 -2564 ได้โอนย้ายไปสังกัดอปท. → ทำให้สมาคม ไม่จำเป็นต้องสนับสนุนงบประมาณต่อตั้งแต่ปี 2565 เป็นต้นไป



ทุนบุคลากรสาธารณสุขประจำศูนย์ฟื้นฟูและดูแลผู้สูงอายุ

ทดแทน 2 โครงการที่จบไป ได้แก่ ทุนพยาบาล 440 ทุน และสนับสนุนบุคลากรทางการแพทย์ให้แก่รพ.สต. และศูนย์อาชีวเวชศาสตร์ รพ.เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระเทพฯ

ที่มา : จากสถานการณ์โครงสร้างประชากรที่ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และอุบัติการณ์โรคที่ก่อให้เกิดความบกพร่องทางกาย องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จึงเห็นความสำคัญเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ โดยมีนโยบายให้มีการจัดตั้งศูนย์บริการสุขภาพ ฟื้นฟู และดูแลผู้สูงอายุจังหวัดระยอง โดยสมาคมเพื่อนชุมชนได้ร่วมทำ MOU กับอบจ.ระยองในการให้ทุนบุคลากรด้านสาธารณสุข จำนวน 51 ทุน ปี 2564 - 2569 เมื่อจบมาก็จะมาทำงานที่ศูนย์ฟื้นฟูและดูแลพ่อแม่พี่น้องชาวระยองต่อไป



หน่วยแพทย์เคลื่อนที่เพื่อน

ชุมชน

ที่มา : ชุมชนมีปัญหาการเข้าถึงบริการทางด้านสาธารณสุขที่อยู่ไกลบ้านและภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

แนวทาง : สมาคมเพื่อนชุมชนได้ร่วมมือกับโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง และบริษัทสมาชิก และเครือข่าย จัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ให้บริการตรวจสุขภาพและรักษาเบื้องต้น ครอบคลุม 6 ตำบลในเขตควบคุมมลพิษ จังหวัดระยอง

การดำเนินการ : เริ่มออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ตั้งแต่ปี 2554 - 2565 (ประมาณ 15 ครั้งต่อปี)

ผลดำเนินการ : ความพึงพอใจผู้มารับบริการ อยู่ในระดับ มาก และมากที่สุด รวมกันประมาณ 95% ผู้มารับบริการตรวจสุขภาพประมาณ 2,200 คนต่อปี ครอบคลุม 6 ตำบลในเขตควบคุมมลพิษ จังหวัดระยอง



พัฒนาศักยภาพ อสม.

ที่มา : สืบเนื่องจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ขนาดแล่นบุคลากร ทำให้ชุมชนไม่ได้รับการดูแล ส่งเสริมเชิงป้องกัน เนื่องจากบุคลากรที่ รพ.สต. มีการจัดต้องดูแลรักษาคนไข้ จึงไม่สามารถออกไปดูแลชุมชนได้ทั่วถึง เช่น การตรวจคัดกรองติดตามโรค NCDs เป็นต้น

แนวทาง : ด้วยบทบาทของอสม. เน้นดูแลชุมชน สมาคมฯ จึงได้ร่วมมือกับสาธารณสุขจังหวัด จัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพให้กับ อสม. ในการดูแลโรค NCDs พื้นที่เขตควบคุมมลพิษ (6 ตำบล) ตั้งแต่ปี 2555 - 2565 อสม. ได้รับการพัฒนาศักยภาพแล้วทั้งสิ้นประมาณ 2,000 คน

ผลที่ได้รับ : จัดอบรมการตรวจคัดกรองโรค NCDs เช่น การเจาะเลือดฝอยปลายนิ้ว เพื่อให้อสม. ที่ผ่านการอบรมได้รับใบรับรอง สามารถไปช่วยติดตามผู้ป่วย และให้คำแนะนำกลุ่มเสี่ยง โรค NCDs ที่ชุมชน → เป็นกำลังเสริม ลดภาระงานให้กับ รพ.สต.

กลุ่มเสี่ยง โรค NCDs (โรคความดันและเบาหวาน) → ตั้งแต่ปี 2556-2564 มีแนวโน้มลดลง
ดีกว่าเกณฑ์ของกระทรวงสาธารณสุข



การช่วยเหลือสถานการณ์ COVID-19

- สมาคมเพื่อนชุมชนและบริษัทสมาชิก
ใช้งบประมาณช่วยเหลือใน
สถานการณ์ COVID-19 (จังหวัด
ระยอง)

รวมงบประมาณ 62 ล้านบาท

- สมาคมเพื่อนชุมชนช่วยเหลือชุมชน
โรงเรียน และบุคลากรทางการแพทย์
(5 เทศบาล / 40 โรงเรียน / รพ.สต.
ในพื้นที่ **รวมงบประมาณ 5 ล้าน
บาท**)



ภาพการจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนได้เสีย ครั้งที่ 2 โครงการ Back Pressure Turbine บริษัท โกลว์ พลังงาน จำกัด (มหาชน) ถนน ไอ-4 เมื่อวันที่ 17 ก.พ. 2565 แบบออนไลน์ ผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) และที่ศูนย์บริการสาธารณสุข เทศบาลเมืองมาบตาพุด



ภาพการจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนได้เสีย ครั้งที่ 2 บริษัท โกลว์ เอสพีพี 3 จำกัด ถนน ไอ-5 (เปลี่ยนชื่อเพลิงถ่านหินเป็นก๊าซธรรมชาติ) วันที่ 30 มีนาคม 2565 แบบออนไลน์ ผ่าน แอปพลิเคชัน ไลน์ (LINE) และที่ศูนย์บริการสาธารณสุข เทศบาลเมืองมาบตาพุด



2

Global Power Synergy Public Company Limited | 2

การประชาสัมพันธ์ความคืบหน้าโครงการของบริษัท



โครงการเคียงบำเคียงไหล่ เยี่ยมชุมชน

Global Power Synergy Public Company Limited | 3

วันที่จัดกิจกรรม

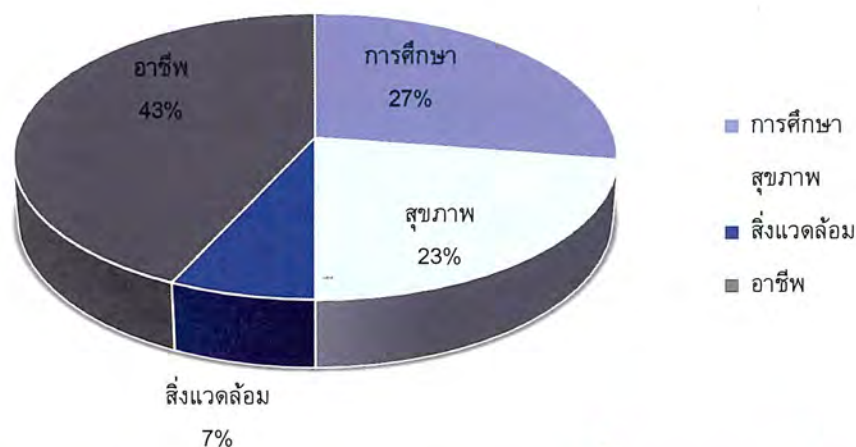
ชุมชน/ประมง	วันที่	สถานที่	เวลา	จำนวนคน
กลุ่มประมงเรือเล็กเก่า ยอด	2 ก.ย. 65	กลุ่มประมงเรือเล็กเก่ายอด	15.00 น.	30
ชุมชนหนองแฟบ	13 ก.ย. 65	ศาลาชุมชนหนองแฟบ	18.00 น.	24
ชุมชนหนองบัวแดง	14 ก.ย. 65	ร้านอาหารครัวบ้านนา	17.00 น.	22
ชุมชนชมวิวเหนือ	15 ก.ย. 65	บ้านประธานชุมชน	17.00 น.	36
ชุมชนมาบข่าเหนือ และ ชุมชนมาบข่าใต้	20 ก.ย. 65	ศาลาหมู่ 5 (หน้าเทศบาล ตำบลมาบข่า-พัฒนา)	17.00 น.	27

รวมผู้ร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น **139 คน**

4

สรุปผลการสำรวจโครงการเคียงป่าเคียงไหล่ ปี 2565 (พื้นที่มาบตาพุด บ้านฉาง)

ความต้องการของชุมชนที่ต้องการให้กลุ่ม GPSC พัฒนาเป็นลำดับแรก

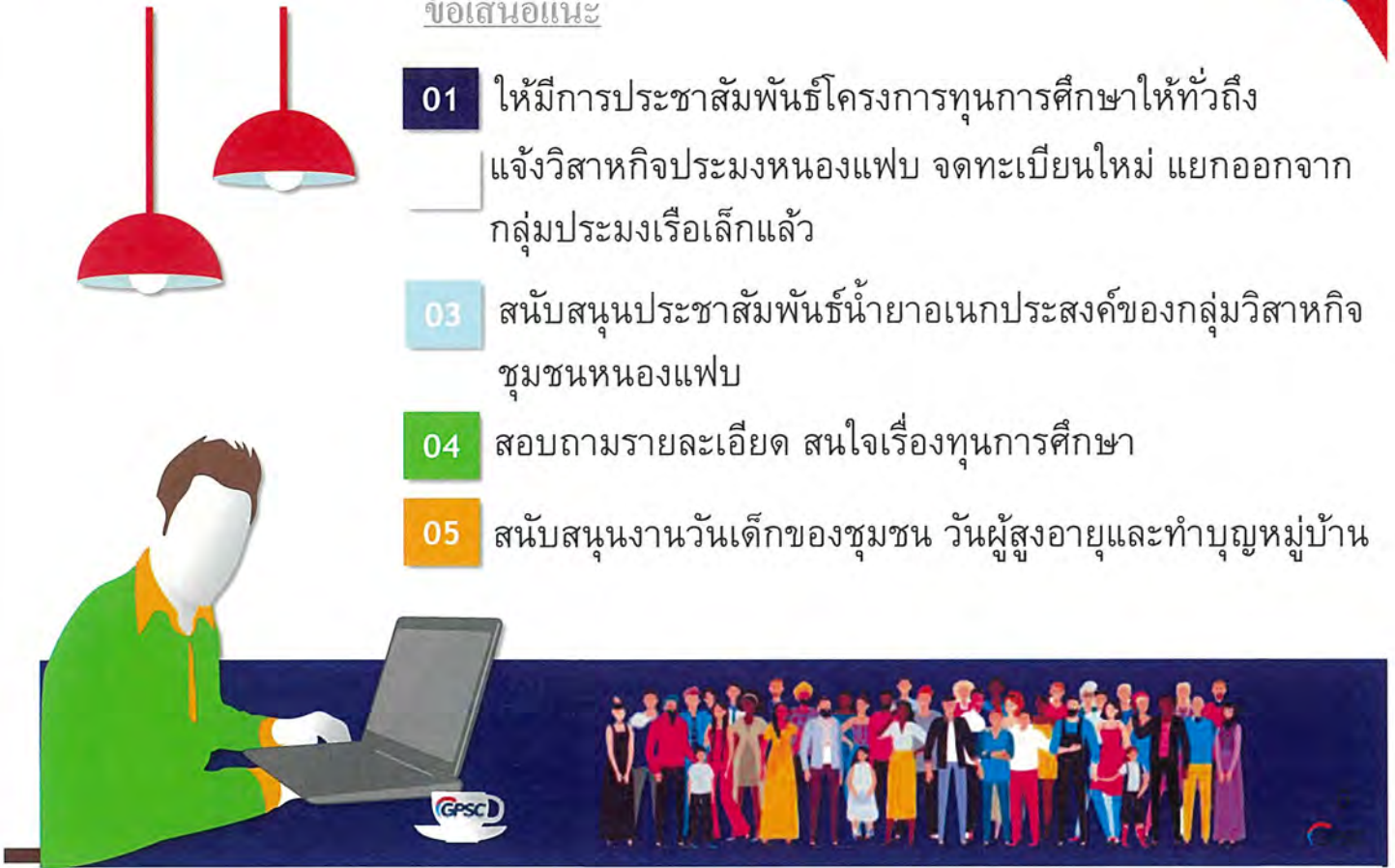


สรุปผลสำรวจความต้องการมากที่สุดคือ **เรื่องอาชีพ**

5

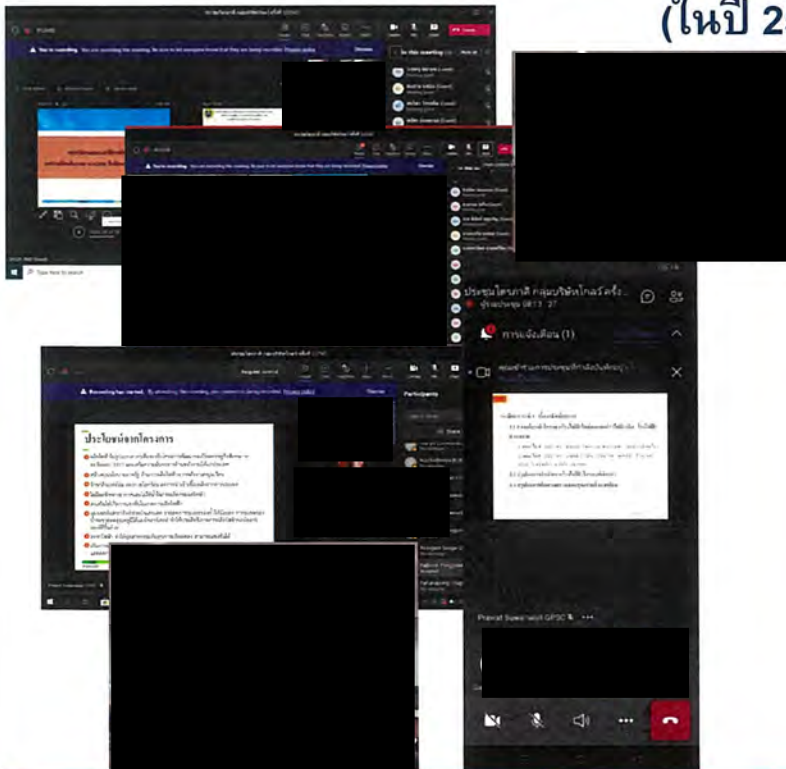
ข้อเสนอแนะ

- 01 ให้มีการประชาสัมพันธ์โครงการทุนการศึกษาให้ทั่วถึง
แจ้งวิสาหกิจประมงหนองแปบ จดทะเบียนใหม่ แยกออกจาก
กลุ่มประมงเรือเล็กแล้ว
- 03 สนับสนุนประชาสัมพันธ์น้ำยาอเนกประสงค์ของกลุ่มวิสาหกิจ
ชุมชนหนองแปบ
- 04 สอบถามรายละเอียด สนใจเรื่องทุนการศึกษา
- 05 สนับสนุนงานวันเด็กของชุมชน วันผู้สูงอายุและทำบุญหมู่บ้าน



6

การจัดประชุมคณะกรรมการกำกับแผนปฏิบัติการป้องกัน แก้ไข และติดตาม ตรวจสอบผลกระทบสิ่งแวดล้อมโครงการก่อสร้างโรงไฟฟ้าของกลุ่มบริษัท โกลว์ (ในปี 2565)



จัดประชุมปีละ 4 ครั้ง ในปี 2565

- ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2565 ในรูปแบบออนไลน์
- ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2565 ในรูปแบบ Hybrid (ทั้ง onsite และ online)
- ครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2565 ในรูปแบบ Hybrid (ทั้ง onsite และ online)
- ครั้งที่ 4 กำหนดจัดวันที่ 21 ธันวาคม 2565 ในรูปแบบ Hybrid (ทั้ง onsite และ online)

ภาคผนวก ข-20

เอกสารประกอบการจัดอบรมก่อสร้างเกี่ยวกับ
การปฐมพยาบาลเบื้องต้น



CPR : FIRST AID

Basic to Advanced Life Support



ขอมอบใบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า



เป็นผู้สำเร็จการอบรมตามหลักสูตร “การปฐมพยาบาลเบื้องต้น การช่วยฟื้นคืนชีพ การเคลื่อนย้ายผู้ป่วย”

ขอให้มีความสุขสวัสดิ์และมีความสำเร็จทุกก้าวหน้าต่อไป

ณ สมาคมความปลอดภัยในการทำงาน จังหวัดระยอง

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๔ เดือน ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙ จำนวน ๗ ชั่วโมง

เม.ภิตติภพ นาคศิริไทย

แพทย์วิชาชีพสามัญ



วิชาการ

BLS Instructor

Advance cardiac life support provider trainer





บริษัท ทรูเสกชั่นกรุ๊ปพัฒนาสุขภาพ ปีมหาลาภ จำกัด

ขอมอบใบประกาศนียบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า



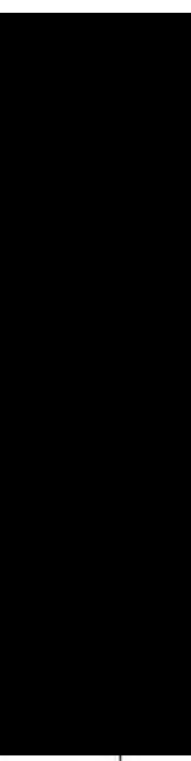
เป็นผู้สำเร็จการอบรมตามหลักสูตร

"First Aid, CPR, AED, Rescue และสังเกตการณ์ภัยพิบัติ อับอากาศ ทำงานบนที่สูง"

"การไรศัลยกรรมเพื่อเกิดเหตุฉุกเฉินใหม่ และการตอบโต้สารเคมี"

ขอให้ความรู้ด้วยดีและมีความเจริญก้าวหน้าตลอดไป

ให้ ณ วันที่ 1 เดือน กันยายน พุทธศักราช 2562 จำนวน 7 ชั่วโมง



พ.อ. การฝึกอบรมหลักสูตรการปฐมพยาบาลเบื้องต้น มูลนิธิจราจร



ภาคผนวก ข-21

ตัวอย่างเอกสารประวัติเกี่ยวกับสุขภาพของพนักงานก่อสร้าง



คลินิกบองอักษณาม

13/13 หมู่ 2 คมบางท่า อ.นิคมพัฒนา
จ. ระยอง (21180) Tel. 095-8097498
ใบอนุญาตเลขที่ 21 105 0015 62

ใบรับรองสุขภาพ

วันที่ 25.12.2565
(นาย,นาง,นางสาว) อายุ 39 ปี

เลขบัตรประชาชน / Passport Number

ที่อยู่ 56 หมู่ที่ 3 ถนน ซอย จังหวัด

ตำบล อำเภอ จังหวัด

ได้เข้ารับการตรวจจากสถานพยาบาลแห่งนี้ เมื่อวันที่ 25 ต.ค. 2565

จากการตรวจ (นาย,นาง,นางสาว)

การมองเห็น ☒ ปกติ ไม่มีภาวะตาบอดสี ☐ การเห็นสีผิดปกติ

ตรวจการทรงตัว ☐ ☐ ☐

ตรวจสารเสพติดในปัสสาวะ ☒ ผลปกติ ไม่มีสารเสพติดในปัสสาวะ ☐

โรคติดต่อร้ายแรงอื่น ๆ ☒ ปกติ ไม่มีโรคติดต่อร้ายแรง ☐ผิดปกติ

ความดัน = 117/76... ชีพจร = 79... อุณหภูมิร่างกาย = 36.6°C (ปกติ ไม่ไข้)

ความคิดเห็นอื่น.....สุขภาพสมบูรณ์ - แข็งแรง.....

ลงชื่อ

ใบประกอบวิชาชีพเลขที่ 4511085105



คลินิกบองอักษณาม

13/13 หมู่ 2 คมบางท่า อ.นิคมพัฒนา
จ. ระยอง (21180) Tel. 095-8097498
ใบอนุญาตเลขที่ 21 105 0015 62

ใบรับรองสุขภาพ

วันที่ 25.12.2565
(นาย,นาง,นางสาว) อายุ 39 ปี

เลขบัตรประชาชน / Passport Number

ที่อยู่ 56 หมู่ที่ 3 ถนน ซอย จังหวัด

ตำบล อำเภอ จังหวัด

ได้เข้ารับการตรวจจากสถานพยาบาลแห่งนี้ เมื่อวันที่ 25 ต.ค. 2565

จากการตรวจ (นาย,นาง,นางสาว)

การมองเห็น ☒ ปกติ ไม่มีภาวะตาบอดสี ☐ การเห็นสีผิดปกติ

ตรวจการทรงตัว ☒ ผลปกติ ไม่มีภาวะการทรงตัว ☐

ตรวจสารเสพติดในปัสสาวะ ☐ ☐

โรคติดต่อร้ายแรงอื่น ๆ ☒ ปกติ ไม่มีโรคติดต่อร้ายแรง ☐ผิดปกติ

ความดัน = 116/95... ชีพจร = 69... อุณหภูมิร่างกาย = 36.3°C (ปกติ ไม่ไข้)

ความคิดเห็นอื่น.....สุขภาพสมบูรณ์ - แข็งแรง.....

ลงชื่อ

ใบประกอบวิชาชีพเลขที่ 4511085105



คลินิกของสัตว์หมาน

13/13 หมู่ 2 ต.มวกเจ้า อ.นิคมพัฒนา

จ. ระยอง (21180) Tel. 095-8097498

ใบอนุญาตเลขที่ 21 105 0015 62

ใบรับรองสุขภาพ

วันที่ ๑๗ ๗ ๒๕๖๕

อายุ ๕๐ ปี

(นาย,นาง,นางสาว) [redacted]

เลขบัตรประชาชน / Passport Number [redacted]

ที่อยู่ 111 หมู่ที่ 1 ถนน

ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted]

ได้เข้ารับการตรวจจากสถานพยาบาลแห่งนี้ เมื่อวันที่ ๑๗ ๗ ๒๕๖๕

จากการตรวจ (นาย,นาง,นางสาว) [redacted]

การมองเห็นดี ☐ ปกติ ไม่มีภาวะตาบอดสี

☒ การเห็นสีผิดปกติ

ตรวจการได้ยิน ☐

☐

ตรวจสารเสพติดในปัสสาวะ ☒ ผลปกติ ไม่มีสารเสพติดในปัสสาวะ

☒ ผลปกติ ไม่มีสารเสพติดในปัสสาวะ

โรคติดต่อร้ายแรงอื่น ๆ ☒ ปกติ ไม่มีโรคติดต่อร้ายแรง

☐ คิดปกติ

ความดัน = 110/82 จีพอร์ = 77

อุณหภูมิร่างกาย = 36.4 องศาเซลเซียส (ปกติ ใช้ได้)

ความคิดเห็นอื่น.....สุขภาพสมบูรณ์ - แข็งแรง.....

[redacted]

ลงชื่อ

ใบประกอบวิชาชีพเลขที่ 4511085105



คลินิกของสัตว์หมาน

13/13 หมู่ 2 ต.มวกเจ้า อ.นิคมพัฒนา

จ. ระยอง (21180) Tel. 095-8097498

ใบอนุญาตเลขที่ 21 105 0015 62

ใบรับรองสุขภาพ

วันที่ ๑๗ ๗ ๒๕๖๕

อายุ 32 ปี

(นาย,นาง,นางสาว) [redacted]

เลขบัตรประชาชน / Passport Number [redacted]

ที่อยู่ 92 หมู่ที่ 5 ถนน

ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted]

ได้เข้ารับการตรวจจากสถานพยาบาลแห่งนี้ เมื่อวันที่ ๑๗ ๗ ๒๕๖๕

จากการตรวจ (นาย,นาง,นางสาว) [redacted]

การมองเห็นดี ☒ ปกติ ไม่มีภาวะตาบอดสี

☐ การเห็นสีผิดปกติ

ตรวจการได้ยิน ☐

☐

ตรวจสารเสพติดในปัสสาวะ ☐

☒ ปกติ ไม่มีโรคติดต่อร้ายแรง

โรคติดต่อร้ายแรงอื่น ๆ ☒ ปกติ ไม่มีโรคติดต่อร้ายแรง

☐ คิดปกติ

ความดัน = 90/67 จีพอร์ = 88

อุณหภูมิร่างกาย = 36.4 องศาเซลเซียส (ปกติ ใช้ได้)

ความคิดเห็นอื่น.....สุขภาพสมบูรณ์ - แข็งแรง.....

[redacted]

ลงชื่อ

ใบประกอบวิชาชีพเลขที่ 4511085105

ใบรับรองแพทย์

เล่มที่ 29

เลขที่ N2814

ของผู้ได้รับใบรับรองสุขภาพ

ข้าพเจ้า นาย/นางสาว

สามารถติดต่อได้

หมายแพทย์ประจำตัวประชาชน

ข้าพเจ้าขอใบรับรองสุขภาพ โดยมีประวัติสุขภาพดังนี้

1. โรคประจำตัว ๒/ไม่มี ๐ มี (ระบุ) ๒/ไม่มี ๐ มี (ระบุ)
2. อุบัติเหตุ และ ผ่าตัด ๒/ไม่มี ๐ มี (ระบุ) ๒/ไม่มี ๐ มี (ระบุ)
3. เคยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล ๒/ไม่มี ๐ มี (ระบุ) ๒/ไม่มี ๐ มี (ระบุ)
4. โรคฉี่หนู ๒/ไม่มี ๐ มี (ระบุ) ๒/ไม่มี ๐ มี (ระบุ)
5. ประวัติอื่นที่สำคัญ ๒/ไม่มี ๐ มี (ระบุ) ๒/ไม่มี ๐ มี (ระบุ)

*ใบนี้มีอายุ ๖ เดือน นับจากวันที่ออกให้ หากพ้นกำหนดอายุการใช้งาน ๖ ปี ต้องยื่นใบใหม่

วันที่ 28 พ.ย. 2565

พ.ศ.

เดือน

ปี

ใบกรณีนี้จัดทำขึ้นตามใบรับรองแพทย์ที่ได้รับจากผู้ปกครอง/หน่วยงานที่รับรอง

ของแพทย์

สถานที่ตรวจ เอนเคิล การแพทย์

วันที่ 28 พ.ย. 2565

พ.ศ.

เดือน

ปี

(1) ข้าพเจ้า นายแพทย์หญิง เอนเคิล การแพทย์

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเวชกรรมเลขที่ ๖๕๐๙๔

ที่อยู่ที่ ๘๘๘ ถนน ดาวัน - หาดทรายทอง ตำบล มาบตาพุด อำเภอ เมือง จังหวัด ระยอง

ได้ตรวจร่างกาย บุคคลนางสาว

แล้วพบว่า ๒1

น้ำหนักตัว ๒1 กก. ความสูง 195

พบความผิดปกติ 112/81 มม.ปรอท ชีพจร 84 ครั้ง/นาที

สภาพร่างกายทั่วไปอยู่ในเกณฑ์ ๒/ปกติ ๐ ผิดปกติ (ระบุ)

ขอรับรองว่า บุคคลดังกล่าว ไม่เป็นผู้มีร่างกายพิการจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไม่ปรากฏอาการของโรคจิตหรือจิตที่ผิดปกติ หรือปัญญาอ่อน ไม่ปรากฏอาการของการติดยาเสพติดให้โทษ และอาการของโรคพิษสุราเรื้อรัง และไม่ปรากฏอาการและการแสดงของโรคต่อไป

(1) โรคเรื้อรังในประวัติ หรือในประวัติปรากฏอาการเป็นทั้งร่างกายและจิตใจ

(2) โรคเรื้อรังในประวัติ

(3) โรคเรื้อรังในประวัติ

(4) อื่น ๆ (ถ้ามี)

(2) ความเห็นและข้อแนะนำของแพทย์

ตรวจโรคเฉพาะ ไม่พบสาเหตุผิดปกติของร่างกาย

สุขภาพแข็งแรง สามารถปฏิบัติงานได้

ลงชื่อ

แพทย์ผู้ตรวจร่างกาย

เอนเคิล การแพทย์

(1) คนไข้เป็นผู้ป่วยในโรงพยาบาล

(2) คนไข้เป็นผู้ป่วยในโรงพยาบาล

(3) คนไข้เป็นผู้ป่วยในโรงพยาบาล

(4) คนไข้เป็นผู้ป่วยในโรงพยาบาล

(5) คนไข้เป็นผู้ป่วยในโรงพยาบาล

(6) คนไข้เป็นผู้ป่วยในโรงพยาบาล

(7) คนไข้เป็นผู้ป่วยในโรงพยาบาล

(8) คนไข้เป็นผู้ป่วยในโรงพยาบาล

(9) คนไข้เป็นผู้ป่วยในโรงพยาบาล

(10) คนไข้เป็นผู้ป่วยในโรงพยาบาล

ใบรับรองแพทย์

เล่มที่ 33

เลขที่ 1411

ของผู้ได้รับใบรับรองสุขภาพ

ข้าพเจ้า นาย/นางสาว

สามารถติดต่อได้

หมายแพทย์ประจำตัวประชาชน

ข้าพเจ้าขอใบรับรองสุขภาพ โดยมีประวัติสุขภาพดังนี้

1. โรคประจำตัว ๒/ไม่มี ๐ มี (ระบุ) ๒/ไม่มี ๐ มี (ระบุ)
2. อุบัติเหตุ และ ผ่าตัด ๒/ไม่มี ๐ มี (ระบุ) ๒/ไม่มี ๐ มี (ระบุ)
3. เคยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล ๒/ไม่มี ๐ มี (ระบุ) ๒/ไม่มี ๐ มี (ระบุ)
4. โรคฉี่หนู ๒/ไม่มี ๐ มี (ระบุ) ๒/ไม่มี ๐ มี (ระบุ)
5. ประวัติอื่นที่สำคัญ ๒/ไม่มี ๐ มี (ระบุ) ๒/ไม่มี ๐ มี (ระบุ)

*ใบนี้มีอายุ ๖ เดือน นับจากวันที่ออกให้ หากพ้นกำหนดอายุการใช้งาน ๖ ปี ต้องยื่นใบใหม่

วันที่ 28 พ.ย. 2565

พ.ศ.

เดือน

ปี

ใบกรณีนี้จัดทำขึ้นตามใบรับรองแพทย์ที่ได้รับจากผู้ปกครอง/หน่วยงานที่รับรอง

ของแพทย์

สถานที่ตรวจ เอนเคิล การแพทย์

วันที่ 28 พ.ย. 2565

พ.ศ.

เดือน

ปี

(1) ข้าพเจ้า นายแพทย์หญิง เอนเคิล การแพทย์

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเวชกรรมเลขที่ ๖๕๐๙๔

ที่อยู่ที่ ๘๘๘ ถนน ดาวัน - หาดทรายทอง ตำบล มาบตาพุด อำเภอ เมือง จังหวัด ระยอง

ได้ตรวจร่างกาย บุคคลนางสาว

แล้วพบว่า ๒1

น้ำหนักตัว ๒1 กก. ความสูง 195

พบความผิดปกติ 112/81 มม.ปรอท ชีพจร 84 ครั้ง/นาที

สภาพร่างกายทั่วไปอยู่ในเกณฑ์ ๒/ปกติ ๐ ผิดปกติ (ระบุ)

ขอรับรองว่า บุคคลดังกล่าว ไม่เป็นผู้มีร่างกายพิการจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไม่ปรากฏอาการของโรคจิตหรือจิตที่ผิดปกติ หรือปัญญาอ่อน ไม่ปรากฏอาการของการติดยาเสพติดให้โทษ และอาการของโรคพิษสุราเรื้อรัง และไม่ปรากฏอาการและการแสดงของโรคต่อไป

(1) โรคเรื้อรังในประวัติ หรือในประวัติปรากฏอาการเป็นทั้งร่างกายและจิตใจ

(2) โรคเรื้อรังในประวัติ

(3) โรคเรื้อรังในประวัติ

(4) อื่น ๆ (ถ้ามี)

(2) ความเห็นและข้อแนะนำของแพทย์

ตรวจโรคเฉพาะ ไม่พบสาเหตุผิดปกติของร่างกาย

สุขภาพแข็งแรง สามารถปฏิบัติงานได้

ลงชื่อ

แพทย์ผู้ตรวจร่างกาย

เอนเคิล การแพทย์

(1) คนไข้เป็นผู้ป่วยในโรงพยาบาล

(2) คนไข้เป็นผู้ป่วยในโรงพยาบาล

(3) คนไข้เป็นผู้ป่วยในโรงพยาบาล

(4) คนไข้เป็นผู้ป่วยในโรงพยาบาล

(5) คนไข้เป็นผู้ป่วยในโรงพยาบาล

(6) คนไข้เป็นผู้ป่วยในโรงพยาบาล

(7) คนไข้เป็นผู้ป่วยในโรงพยาบาล

(8) คนไข้เป็นผู้ป่วยในโรงพยาบาล

(9) คนไข้เป็นผู้ป่วยในโรงพยาบาล

(10) คนไข้เป็นผู้ป่วยในโรงพยาบาล



คลินิกหนองผักนวม

13/13 หมู่ 2 ต.มบข่า อ.นิคมพัฒนา
จ. ระยอง (21180) Tel. 095-8097498
ใบอนุญาตเลขที่ 21 105 0015 62

ใบรับรองสุขภาพ

วันที่ 27 พ.ย. 2565
(นาย,นาง,นางสาว) อายุ 31 ปี

เลขบัตรประชาชน / Passport Number
ที่อยู่ 140 หมู่ที่ 5 ถนน ซอย
ตำบล อำเภอ จังหวัด

ได้เข้ารับการรักษาจากสถานพยาบาลแห่งนี้ เมื่อวันที่ 27 พ.ย. 2565
จากการตรวจ (นาย,นาง,นางสาว)

การมองเห็นสี ☒ ปกติ ไม่มีภาวะตาบอดสี ☐ การเห็นสีผิดปกติ
ตรวจการได้ยิน ☐ ☐
ตรวจสารเสพติดในปัสสาวะ ☒ ผลปกติ ไม่มีสารเสพติดในปัสสาวะ ☐
โรคติดต่อร้ายแรงอื่น ๆ ☒ ปกติ ไม่มีโรคติดต่อร้ายแรง ☐ คิดปกติ
ความดัน = 117/80 ชีพจร = 73 อุณหภูมิร่างกาย = 36.7 °C (ปกติ ไม่ไข้)

ความคิดเห็นอื่น.....สุขภาพสมบูรณ์ - แข็งแรง.....

ลงชื่อ.....

ใบประกอบวิชาชีพเลขที่ 451085105



คลินิกหนองผักนวม

13/13 หมู่ 2 ต.มบข่า อ.นิคมพัฒนา
จ. ระยอง (21180) Tel. 095-8097498
ใบอนุญาตเลขที่ 21 105 0015 62

ใบรับรองสุขภาพ

วันที่ 27 พ.ย. 2565
(นาย,นาง,นางสาว) อายุ 25 ปี

เลขบัตรประชาชน / Passport Number
ที่อยู่ 140 หมู่ที่ 6 ถนน ซอย
ตำบล อำเภอ จังหวัด

ได้เข้ารับการรักษาจากสถานพยาบาลแห่งนี้ เมื่อวันที่ 27 พ.ย. 2565
จากการตรวจ (นาย,นาง,นางสาว)

การมองเห็นสี ☒ ปกติ ไม่มีภาวะตาบอดสี ☐ การเห็นสีผิดปกติ
ตรวจการได้ยิน ☐ ☐
ตรวจสารเสพติดในปัสสาวะ ☒ ผลปกติ ไม่มีสารเสพติดในปัสสาวะ ☐
โรคติดต่อร้ายแรงอื่น ๆ ☒ ปกติ ไม่มีโรคติดต่อร้ายแรง ☐ คิดปกติ
ความดัน = 121/81 ชีพจร = 66 อุณหภูมิร่างกาย = 36.6 °C (ปกติ ไม่ไข้)

ความคิดเห็นอื่น.....สุขภาพสมบูรณ์ - แข็งแรง.....

ลงชื่อ.....

ใบประกอบวิชาชีพเลขที่ 451085105

ภาคผนวก ข-22

เอกสารแจ้งหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่เกี่ยวแผนการ
ดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม
และสุขภาพในบริเวณพื้นที่ก่อสร้างและแคมป์ที่พักคนงาน



RISE TO THE CHALLENGE

วันที่ 06 ธันวาคม พ.ศ.2565

เรื่อง แจ้งจำนวนคนงานที่เข้ามาปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้างโรงไฟฟ้า Glow SPP2 อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

เนื่องด้วย บริษัท ไทยจูนเอนจิเนียริง จำกัด เป็นผู้ดำเนินการก่อสร้างโรงไฟฟ้า Glow SPP 2 Replacement Project โดยมี บริษัท โกลว์พลังงาน(จำกัด) มหาชน เป็นเจ้าของโครงการ

บริษัท ไทยจูนเอนจิเนียริง จำกัด ปฏิบัติตามกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

- 1.จัดน้ำดื่มเพียงพอสำหรับคนงานในพื้นที่ก่อสร้าง
- 2.ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กฎหมายกำหนด
- 3.มีเวชภัณฑ์และยานพาหนะใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ
- 4.มียานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้การรักษาพยาบาล ได้โดยพลัน

จึงขอแจ้งจำนวนคนงานและผู้รับเหมาช่วงที่เข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่โครงการฯ อำเภอ เมืองระยอง จังหวัด ระยอง ประจำเดือน ธันวาคม 2565 จำนวนทั้งหมด 113 คน ดังนี้

บริษัท	จำนวนคนในพื้นที่ จ.ระยอง	จำนวนคนนอกพื้นที่ จ.ระยอง	แรงงาน ต่างด้าว	ชาย	หญิง	รวม
TJEL	3	30	0	29	4	33
STS	1	4	0	4	0	5
DCN	6	55	0	46	15	61

รับทราบ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ

ภาคผนวก ข-23

ระเบียบแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับโรคโควิด-19

ของบริษัทผู้รับเหมา

THIS DOCUMENT CONTAINS CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY INFORMATION OF THAI JURONG ENGINEERING LIMITED (TJEL). THE DOCUMENT ALWAYS REQUIRES PRIOR WRITTEN CONSENT OF TJEL FOR

- (1) ITS REPRODUCTION BY ANY MEANS,
- (2) ITS DISCLOSURE TO A THIRD PARTY, OR
- (3) ITS USE FOR ANY PURPOSE OTHER THAN THOSE FOR WHICH IT IS SUPPLIED.

[illegible]

OWNER:

GLOW SPP2 COMPANY LIMITED

OWNER'S ENGINEER:

EPC CONSORTIUM:

JEL JURONG ENGINEERING LIMITED **TJEL** THAI JURONG ENGINEERING LIMITED

PROJECT

GLOW SPP2 REPLACEMENT PROJECT

TITLE	DATE	BY	NO.	PRICE	REMARKS
...

Measure and Mitigation of COVID-19

JOB NO.	SHT NO.
31057	1/33

PROJECT DOCUMENT NO.	REV. NO
GSP2R-70-YY-PJ-A-1105	A

DISTRIBUTION

TABLE OF CONTENTS

1	PURPOSE	2
2	SCOPE	2
3	MEASURE AND MITIGATION PLAN	2
4	RISK AND ACTION PLAN	4
5	SITE ENTRY AND EMERGENCY RESPONSE PROCEDURE	4
6	SITE PREVENTION AND CONTROL PLAN	4
7	ACTION PLAN WHEN DETECTING PERSONS INFECTED WITH COVID	4

1 PURPOSE

This Statement explains Safety, Health and Welfare on construction site related to COVID-19. Construction Site have a duty of care to staff, workers as well as external contractor and any visitor to Project Site. Precautionary Measures shall be taken in response to the daily situation.

2 SCOPE

This procedure applies to all onsite personnel and its subcontractors, including visitors entering the Project. This site precaution action and plan is mostly covering the requirement from announcement from the Governor Provincial Labor Department & Disease Control Center too and to strictly follow and monitoring.

3 MEASURE AND MITIGATION PLAN

Basic specific site rules will be contained within the site Induction which are

- ❖ Body temperature check. Stop at the Security guard to check the forehead fever before entering the project area every time if the temperature exceeds 37.5 Deg C, enter into the project area is not permitted
- ❖ Always wash your hands thoroughly with soap or alcohol or hand washing gel. Hand sanitation and washing provided.
- ❖ Compulsory wear a mask at the job site area and site office.
- ❖ Avoid the place is crowded and does not share personal belongings with others
- ❖ If employees are found to have illnesses to immediately notify the supervisor
- ❖ Make Sure workplace are clean and hygienic
- ❖ Desk, tables, objects, etc. need to be wiped with disinfectant regularly
- ❖ Keep Social distancing.
- ❖ Implementation of sanitization program at site office, toilet room, rest area and working area.
- ❖ Perform ATK Test at least 10% from each section in every week.
- ❖ Closely monitor the vaccination progress for all staffs and workers, coordinating with local authority to expedite the vaccination progress.
- ❖ Provide separate rest area for contractor

- ❖ Notify Rayong Provincial Public Health Office/Client/HQ on POSITIVE ATK test results and the latest case.
 - ❖ Monitor current of Covid-19 cases.
- Some simple advices about COVID-19 shall be briefed to all new workers and staffs joining the project will help prevent the spread of infections in workplace.
- ❖ Simple ways to Prevent the Spread of Covid-19 in workplace
 - ❖ How to Manage COVID-19 risks when organizing group discussion at site or meeting
 - ❖ Things to consider when you and your employees travel for work In and out
 - ❖ Getting your workplace ready in case COVID-19 arrives at Job site
 - ❖ Announcement from the Governor Labor Department & Disease Control Center





- 4 COMPANY RISK AND ACTION PLAN
- 5 SITE ENTRY AND EMERGENCY RESPONSE PROCEDURE
- 6 SITE PREVENTION AND CONTROL PLAN
- 7 ACTION PLAN WHEN DETECTING PERSONS INFECTED WITH COVID

COMPANY RISK AND ACTION PLAN



Events	Action at Work Site	Action by Site Employee	Action at Head Office	Other relevant info
	7. Record particulars of vendor/ contractors/visitors/ taxi driver. 8. Site employees are not allowed to travel on business trip to China or any other countries as instructed by JEL HRD until further notice. 9. Avoid mass gatherings such as mass tool-box meetings at site.	necessary. 7. Employees to observe good personal hygiene at all times by washing hands with soap after visiting toilet and use of hand sanitiser. 8. Site Admin Officer / HSE personnel to inspect site offices, camps and worksite to ensure site hygiene be maintained regularly.		
2. Absentees due to Stay Home Notice (SHN)	1. Record the particulars of employees who are absent from work due to SHN. 2. Site Admin to monitor employee health status and update body temperature record, where possible. 3. Upon completion of LOA, employee is required to go to clinic for medical check-up to certify fit for work.	1. Employee to report to Site Admin in-charge for any SHN instruction of his/her medical status and body temperature readings, as required. 2. Report to Site Admin if require any assistance.	1. The respective Dept Co-ordinator having staff under SHN to report to company's HRD. 2. Employee issued with SHN or Quarantine Order is to report to respective department Co-ordinator / HRD. 3. Employee under SHN is required to take twice daily body temperature and update report via established JEL online system. 4. Employee who is under SHN and feel unwell must seek medical attention at hospital immediately. Report to HRD department Co-ordinator / HRD of his or her medical status.	1. Dept Co-ordinator to update Admin Officer in-charge of employee medical status of those under SHN.

Friday, 13 March 2020

Page 2 of 7



Covid-19 Risk and Action Plan

A. Covid-19 Action Plan at Work Sites and Offices

Events	Action at Work Site	Action by Site Employee	Action at Head Office	Other relevant info
1. Prevention of Covid-19 outbreak at workplace	1. Providing all employees information about Covid-19 for education and awareness. 2. Maintain clean and hygienic work environment by providing clean water for washing hands and soap at toilets. Provide hand sanitiser in offices as necessary. 3. Conduct health surveillance to all work personnel through body temperature monitoring, taken twice a day for work sites in Singapore. Sites in overseas are to follow strictly, the country and client requirements, if any. 4. Implement Register of absentees for employees given with Leave of Absence (LOA) order. Record twice daily of their temperatures. 5. Maintain record of employees who went to seek for medical treatment at clinic / hospital. 6. Issue to visitors for their health declaration and travel history and to take temperature reading and record.	1. Employees will be reminded on Covid-19 awareness through small group briefings by HSE / Site Supervisors, emails and in-house training programme. 2. Employees are to report to site HRD of their travel movement to other countries for the last 14 days and planned travel to overseas within next 14 days. 3. Employees coming back from countries which have been affected with COVID-19 are required to go through "Stay-Home Notice (SHN)" for 14 days. For updates on travel advisory to Thailand, following URL can be referred to: https://www.mfa.gov.sg/countries-regions/thailand/travel-page 4. Employees who travel overseas, upon return to site are to monitor his health closely for 2 weeks. 5. Employees are to wash hands frequently with soap and clean water. 6. Employees are to cover mouth with tissue paper when coughing or sneezing. Get facemask from site HRD and seek for medical treatment as	1. Providing all employees information about Covid-19 for education and awareness through availability of relevant information in intranet portal, emails, posters, etc. 2. Issue travel advisory instructions to all employees for compliance. 3. Maintain record of employees travel movement to other countries by HRD. 4. Issue instructions on compliance with companies' control measures for HQ and subsidiaries offices by HRD. 5. Monitor daily employee's temperature taking record by employees. 6. Implement and keep record of health declaration / travel history by visitors and to take temperature reading and record.	1. For overseas workplaces and sites, the management in-charge are to check regularly at the country's government websites, media or any other reliable sources for instructions / guidelines on related control measures of Covid-19. 2. All workplaces and sites are to comply strictly with travel advisories issued by JEL HQ Singapore.

Friday, 13 March 2020

Page 1 of 7



Events	Action at Work Site	Action by Site Employee	Action at Head Office	Other relevant info
	5. Site Admin / HSE Officer to continue to take twice daily body temperature of those workers who have worked with suspected employee having Covid-19. 6. Site Admin has to <u>start keeping</u> contact details of all employees who have come into close contact with the suspected employee having Covid-19.		4. Those who do not have the symptom of Covid-19 will be asked to seek immediate medical treatment at clinic, if they feel unwell. 5. Those employees who have in-contact with suspected staff and have clinical symptoms must seek medical attention hospital. 6. HRD staff, assisted by department Co-ordinator has to start keeping contact details of all employees who have come into close contact with the suspected employee having Covid-19.	
5. Employee has contracted with Covid-19	1. If infected person is at site, isolate the employee with Covid-19 in an isolation room and issue face mask. 2. Call ambulance service to transport employee with Covid-19 to hospital. 3. Site HRD Manager in-charge to inform client, family member of employee with Covid-19 of his or her current medical status. 4. Site HRD to start to do contact tracing for the last 14 days of infected person at site.	1. Employee with Covid-19 to put on facemask and stay in an isolation room while waiting for ambulance service. 2. Site Admin to get information from infected employee with Covid-19 to provide information on work areas he or she had accessed and perform contact tracing from the last 14 days. 3. Employee with Covid-19 to provide regular information with Site Admin	1. Isolate person with Covid-19 in an isolation room and issue face mask. 2. Call ambulance service to transport infected person to hospital. 3. HRD to inform family members of infected employee and conduct contract tracing. 4. Temporary suspend affected work area for disinfection.	



Events	Action at Work Site	Action by Site Employee	Action at Head Office	Other relevant info
3. If an employee develops fever but has no Covid-19 contact history	1. Issue a facemask to work personnel and arrange to seek medical treatment at clinic. 2. Site Admin to follow-up with concerned personnel medical status and record if given with medical leave.	1. If seek medical treatment at clinic from site, the employee to report to Site Admin of his medical status. 2. Report to Site Admin if seek medical treatment to clinic from home and update medical status to Site Admin if given with MC.	1. Employee need to inform Dept Co-ordinator and to report to Admin Officer in-charge, get a facemask and medical chit. Update Dept Co-ordinator and Admin Officer in-charge of his medical status. 2. Report to Dept Co-ordinator if seek medical treatment to clinic from home and update medical status to Dept Co-ordinator.	1. Dept Co-ordinator to update Admin Officer in-charge of employee medical status.
4. Employee has a Covid-19 contact history and has symptoms of fever, cough or shortness of breath or suspected of infected of Covid-19	1. Isolate the personnel in an empty room and issue a facemask. 2. Send the concerned work personnel immediately to hospital from site. The concerned personnel shall put on facemask throughout the period from site to hospital. Person escorting him and driver shall put on facemask too. 3. If the employee is at the workplace and to be brought to hospital, he has to be isolated from the rest of the workers. 4. Site Admin to follow-up closely with the employee health status and follow-up any instruction given from the hospital.	1. Employees who have in-contact with suspected employee having Covid-19, are to monitor personal health status and continue to check his body temperature twice a day. 2. Employees who have contact with suspected employee with Covid-19 and feel unwell are required to seek medical attention at nearby hospital. The personnel must put on facial mask and report to HRD if at site for arrangement to go to hospital using ambulance service.	1. If in office, Dept Co-ordinator must inform HRD about the employee and get him or her to go to an isolation room and issue a facemask. Arrangement for staff to go to nearby hospital for further medical checks and treatment. 2. If from home, employee with clinical symptoms is required to go to nearby hospital and report to HRD of his or her medical status. 3. HRD staff / HSE Committee member will assist to take body temperature of those employees who have contact history with suspected employee having Covid-19.	1. If employee, who is at home and with contact history with Covid-19 personnel within last 14 days and feeling unwell, he or she has to go to nearest hospital immediately using ambulance service. In such situation, employee need to report to department Co-ordinator / HRD. *The suspected employee with Covid-19 symptoms shall get ambulance service so as to avoid infection to others during transportation.



B. Recommended equipment for Covid-19 control measures

S/no.	Equipment to be used for control of Covid-19	Description for use	Quantity	Remarks
1.	Facemask	To be issued to person who is unwell or those taking body temperature.	10 boxes	50 pieces in one box type.
2.	Disposable hand gloves	Used for handling workers who are unwell / cleaning contaminated areas	3 boxes	Typical latex disposable gloves with 100 pieces in one box
3.	Thermometer	For body temperature measurement.	3 nos.	Infrared non-contact type thermometer.
4.	Disposable coverall / gown	Close contact and handling person with Covid-19 / cleaning affected work areas suspected contaminated with Covid-19	10 pieces	All persons doing decontamination cleaning works or in doing
5.	Hand sanitiser	For sanitising hands	20 bottles	Typical bottle with 200ml type.
6.	Hand-soap	For washing hands after visiting toilet	20 bottles	250ml – 500ml type

C. Recommended items for cleaning at workplace / site

S/no.	Items to prepare for cleaning of premises	Description for use	Quantity	Remarks
1.	Disposable hand gloves	Used for handling workers who are unwell / cleaning contaminated areas	3 boxes	Typical latex disposable gloves with 100 pieces in one box
2.	Detergent and cleaning solutions: 1. Clorox wipes 2. Clorox disinfectant spray 3. General floor cleaning detergent	For cleaning surface areas in offices and other areas where workers used to congregate e.g. canteen	1. 10 bottles Clorox wipes 2. 10 bottles Clorox disinfectant spray 3. 5 bottles bleach solution or disinfectant	Refer to NEA Singapore website for guidelines: https://www.nea.gov.sg/our-services/public-cleanliness/environmental-cleaning-guidelines/guidelines/interim-list-of-household-products-and-active-ingredients-for-disinfection-of-covid-19
3.	A change of clothes	Persons doing cleaning are to change with a new set of clean clothes after doing cleaning work.	A set each for each worker	Workers performing cleaning work are required to change with a set of clean clothes.
4.	Plastic / Trash bags	All wastes to be placed in plastic bags and sealed.	50 pieces	Separate plastic bags to be provided for used disposable hand gloves, mask and other PPE used for decontamination / in contact with suspected or Covid-19 personnel.

Page 6 of 7

Friday, 13 March 2020



Events	Action at Work Site	Action by Site Employee	Action at Head Office	Other relevant info
	5. Evacuate work personnel at areas where employee with Covid-19 had accessed to. 6. Arrange specialist cleaning contractor to decontaminate the work area(s) where employee with Covid-19 had accessed to. 7. Resume work after decontamination cleaning. 8. Start contact tracing of workforce who had work with Covid-19 employee. 9. Monitor closely their health status of work personnel having contact history with person having Covid-19 for the NEXT 14 days. Those with clinical signs of Covid-19 shall be immediately send to hospital.	4. Officer of his/her health status. 5. Employee to comply strictly with Quarantine Order instructions.	5. Arrange specialist cleaning contractor to decontaminate the work area(s) where employee with Covid-19 had accessed to. 6. Resume work after decontamination cleaning. 7. Start contact tracing of workforce who had work with Covid-19 employee. 10. Monitor closely their health status of work personnel having history contact history with person having Covid-19 for the NEXT 14 days. Those with clinical signs of Covid-19 shall be immediately send to hospital.	

Note:

1. Site and office are recommended to allocate a room for isolation of any personnel suspected or having Covid-19.
2. The room should be labelled accordingly e.g. "ISOLATION ROOM" and no entry to unauthorised personnel.
3. The room shall be cleaned and maintained in hygienic manner and decontaminated thoroughly if person with confirmed Covid-19 had been isolated in it.

Page 5 of 7

Friday, 13 March 2020



SITE ENTRY AND EMERGENCY RESPONSE PROCEDURE



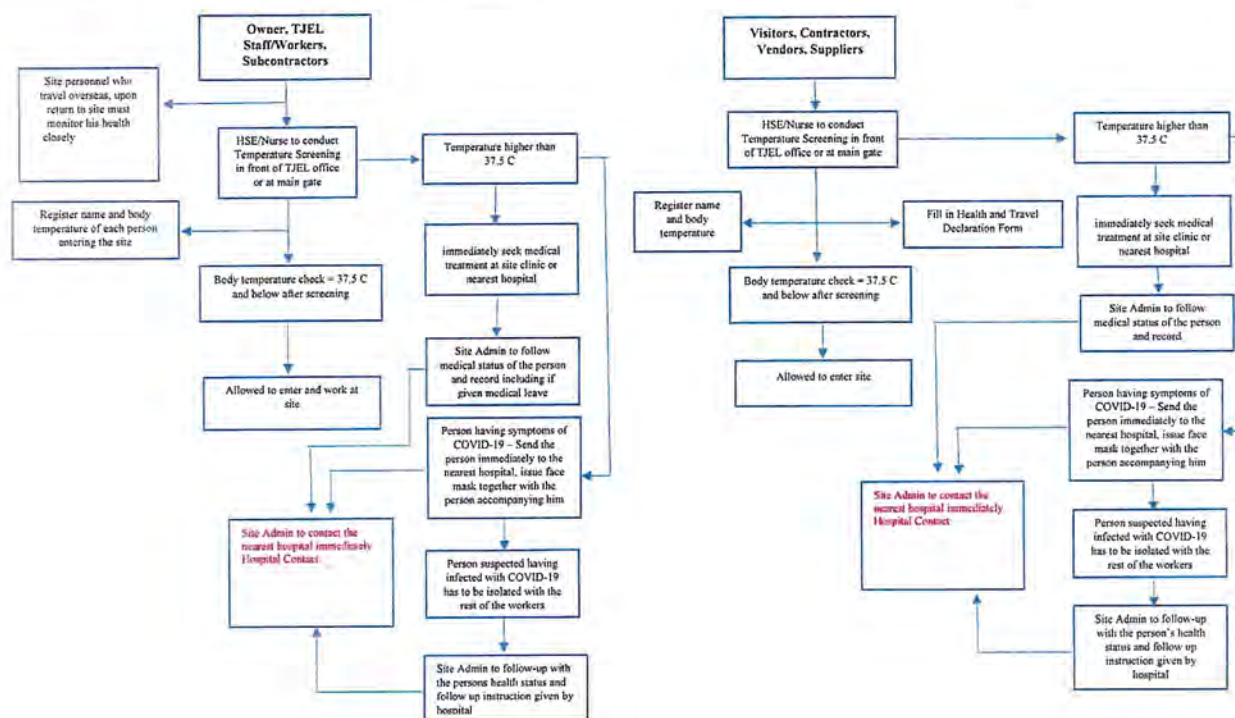
5.	Mop	For cleaning floor using soap and detergent	4	
6.	Pail	Use for collecting water	4	
7.	Disposable cloths or rags	For cleaning / wiping all frequently touched areas such as tables, chairs, office equipment	Adequate supply	
8.	Clean water	For cleaning / mixing with bleach of disinfectant	Adequate supply	

Note:

1. Person in-contact with unwell work personnel or doing cleaning work for hygiene / disinfect areas, are to put on proper PPE such as disposable hand gloves, mask and safety eyewear. Disposable PPE are to be thrown in a separate plastic or trashbag.
2. Sites and offices are to stock of above items to suit its manpower.
3. Refer to NEA Singapore website for guidelines on Covid-19 environmental cleaning guidelines at: <https://www.nea.gov.sg/>



COVID - 19: SITE ENTRY & EMERGENCY RESPONSE PROCEDURE (TO MANAGE OWNER, TJEL STAFF/WORKERS, SUBCONTRACTORS, VISITORS, VENDORS, ETC.)



COVID - 19: SITE ENTRY & EMERGENCY RESPONSE PROCEDURE (TO MANAGE OWNER, TJEL STAFF/WORKERS, SUBCONTRACTORS, VISITORS, VENDORS, ETC.)

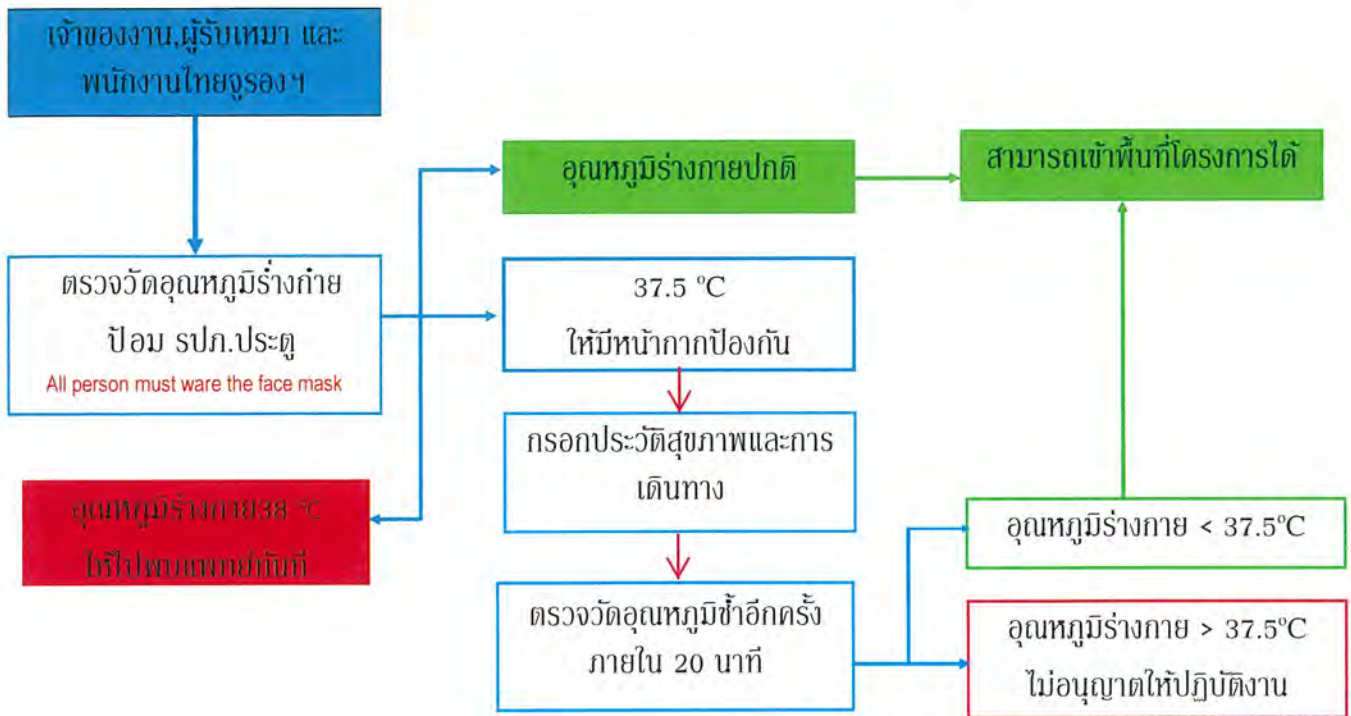
SITE ENTRY PROCEDURE – BODY TEMPERATURE SCREENING COVERS OWNER, TJEL SITE PERSONNEL, SUBCONTRACTORS, VISITORS, VENDORS, SUPPLIERS:

Owner, TJEL Site Personnel, Subcontractors	Visitors, Contractors, Vendors, Suppliers
<ul style="list-style-type: none"> TJEL foreign staff who travel overseas, upon return to site is required to be quarantined Site Security Personnel shall closely monitor site entrance/Gate and will not permit any person to enter the site without his/her body temperature being screened. All Site personnel from Owner, TJEL, Subcontractors shall be covered for body temperature screening at the main gate before being allowed to enter the site, screening shall be performed by HSE Team/Nurse Site personnel having normal body temperature after screening shall be allowed to enter the site Site personnel after body temperature screening shall be registered in a dedicated log sheet Site personnel having body temperature of above 37.5 C shall be issued with face mask and shall be referred to site clinic or to the nearest hospital for observation and treatment Site Admin shall continuously follow the medical status of the person having high body temperature and the recommendation from clinic or hospital Person suspected of having symptoms of COVID-19 shall be immediately sent to the nearest hospital for further observation, isolation and treatment Site personnel who have contact with the person suspected of having COVID-19 shall be monitored and continue to monitor body temperature twice a day and to be reported immediately to the nearest hospital for quarantine if required Site personnel who have contact with person suspected of having COVID-19 who feels unwell shall be immediately sent to nearby hospital for treatment and further observation and isolation. Site Admin to follow up status of persons and recommendation of hospital on their health status 	<ul style="list-style-type: none"> All visitors, contractors, vendors, suppliers who wish to enter the site shall approach security personnel at the main gate, no driver can enter the site until body temperature screening has been done by HSE team/Nurse Security personnel shall inform HSE Team/Nurse to conduct body temperature screening at the main gate or in front of TJEL office and registered in a dedicated log sheet After body temperature screening has been done, "Health and Travel Declaration Form" shall be filled in and submitted to HSE section. Person having normal body temperature shall be allowed to enter the site Person having body temperature higher than 37.5 C shall be issued with face mask and shall be immediately referred to site clinic or to the nearest hospital for observation and treatment Site Admin follow up the health status of the person and the recommendation from hospital Person suspected of having symptoms of COVID-19 shall be immediately sent to the nearest hospital for further observation, isolation and treatment Person who have contact with the person suspected of having COVID-19 shall be monitored and immediately sent to the nearest hospital for observation, isolation and treatment Person who have contact with person suspected of having COVID -19 who feels unwell shall be immediately sent to nearby hospital for treatment, further observation and isolation. Site Admin to follow up status of persons and recommendation of hospital on their health status



มาตรการการป้องกัน Covid-19

สำหรับเจ้าของงาน ผู้รับเหมาและพนักงานไทยจorongฯ



**บุคคลใดที่ตรวจพบว่าร่างกายมีอุณหภูมิ 37.5 องศาเซลเซียสติดต่อกัน 2 วัน จะต้องไปพบแพทย์เพื่อทำการวินิจฉัย



บริษัท ไทยจorongเงินเยริง จำกัด

แบบฟอร์มเปิดเผยข้อมูลความเสี่ยงในการติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (โควิด-19)

ส่วนที่ 1 – ประวัติการเดินทาง

☐ ไม่มีการเดินทางออกนอกประเทศไทย ในช่วง 14 วัน ที่ผ่านมา

☐ มีการเดินทางไปต่างประเทศในช่วง 14 วันที่ผ่านมา โปรดระบุ _____

ส่วนที่ 2 – ข้อมูลสุขภาพ

คุณมีอาการตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้หรือไม่:

ใช้เวลามากกว่า (> 37.5°C)

ไอ, ไข้หวัด, มีน้ำมูกไหล, เจ็บคอ และหายใจหอบเหนื่อย

อาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ

หนาว

คลื่น

ส่วนที่ 3 – รายละเอียดการติดต่อ

คุณได้รับการติดต่ออย่างใกล้ชิดภายใน 14 วันที่ผ่านมาหรือไม่

ผู้ที่ได้รับการวินิจฉัยว่าเป็น CORONAVIRUS

ข้าพเจ้า _____, ได้ตอบคำถามข้างต้นด้วยความเป็นจริงทุกประการและตาม

ความรู้ที่ดีที่สุดของข้าพเจ้า

ลายมือชื่อ: _____

วันที่: _____

หมายเลขบัตรประชาชน: _____

เบอร์ติดต่อ: _____

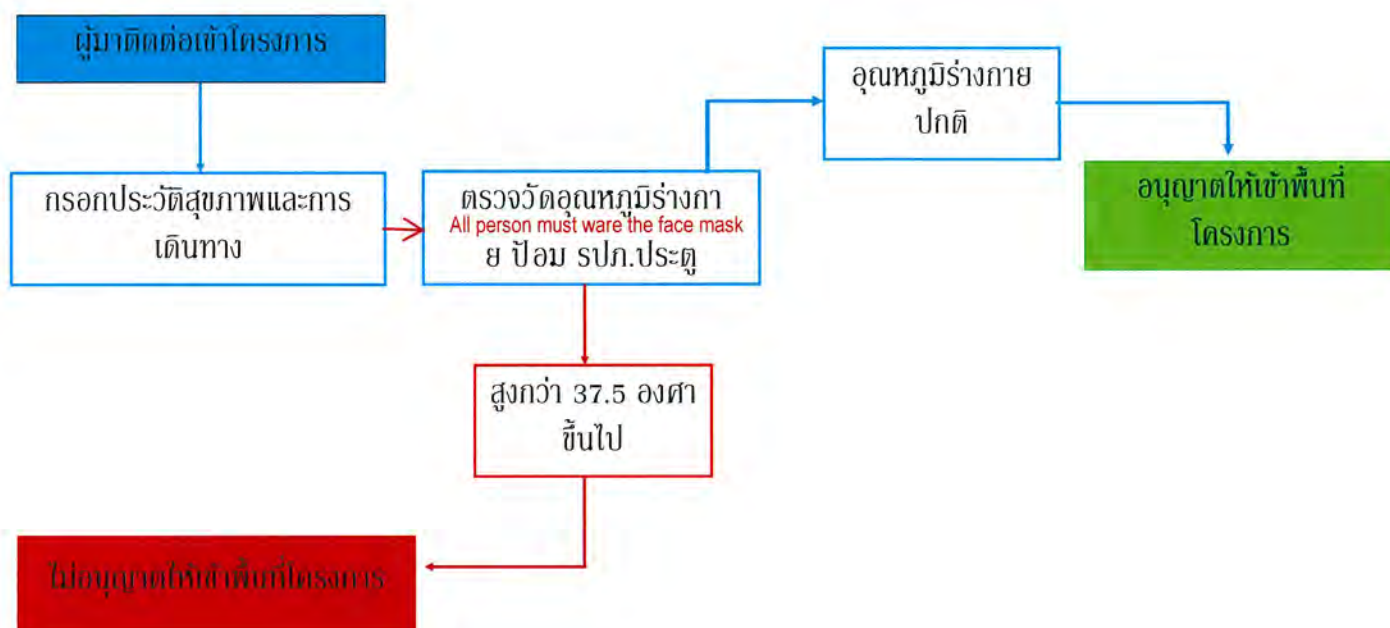
CONFIDENTIAL



SITE PREVENTION AND CONTROL PLAN



มาตรการการป้องกัน Covid-19 สำหรับผู้มาติดต่อเข้าโครงการ











2. Body Temperature Check at Gate before enter to Job site on Daily basis.



- All staffs and employees contractor are required for thermo scan prior to entering project site gate with identification stamp or sticker.
- Record the temperature into log sheet



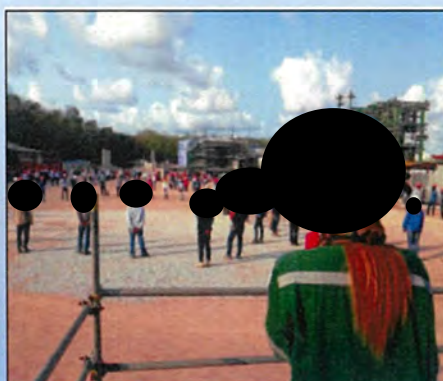
 THAI JURONG ENGINEERING LIMITED บริษัท ไทยจุร่ง เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด			
ประกาศเรื่องสีสติ๊กเกอร์ประจำวัน Daily sticker Colors schedule			
1	วันจันทร์ Monday	สีเหลือง Yellow	
2	วันอังคาร Tuesday	สีชมพู Pink	
3	วันพุธ Wednesday	สีเขียว Green	
4	วันพฤหัสบดี Thursday	สีแดง Red	
5	วันศุกร์ Friday	สีฟ้า Blue	
6	วันเสาร์ Saturday	สีม่วง Violet	
7	วันอาทิตย์ Sunday	สีน้ำตาล Brown	

COVID-19 Site Prevention and Control Plan

Site Prevention and Control Plan



1. Daily communication for COVID-19 at site for current situation & updated status during the tool box meeting.



COVID-19 Site Prevention and Control Plan



4. Cleaning and Disinfection procedure

Daily and Weekly cleaning/disinfection of site and office equipment e.g. table, computer key boards, photo copy machine, door handles, site facilities like toilet, eating/resting area etc.



COVID-19 Site Prevention and Control Plan



3. Visitor body screening temperature and fill travel declaration form



บริษัท ไทยยูเนี่ยน จำกัด
 แผนกความปลอดภัยและสุขภาพ
 แบบฟอร์มการคัดกรองและบันทึกประวัติการเดินทาง COVID-19 (ฉบับ 19)

ส่วนที่ 1 - ข้อมูลเบื้องต้น

☐ ไม่พบอาการของโรค COVID-19 ใน 14 วันที่ผ่านมา

☐ ตรวจพบอาการของโรค COVID-19 ใน 14 วันที่ผ่านมา (ระบุวันที่) _____

ส่วนที่ 2 - ข้อมูลสุขภาพ

คุณมีอาการของโรค COVID-19 หรือไม่

มีไข้ (≥ 38°C)	ไอ	เหนื่อย
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

คุณมีอาการของโรค COVID-19 หรือไม่

☐ ใช่ ☒ ไม่

ส่วนที่ 3 - ข้อมูลการเดินทาง

คุณมีการเดินทางไปยังพื้นที่เสี่ยง COVID-19 ใน 14 วันที่ผ่านมาหรือไม่

☐ ใช่ ☒ ไม่

ถ้าใช่ (ระบุวันที่) _____

คุณมีอาการของโรค COVID-19 หรือไม่

☐ ใช่ ☒ ไม่

วันที่: 8/4/63

ชื่อ: _____

CONFIDENTIAL

COVID-19 Site Prevention and Control Plan

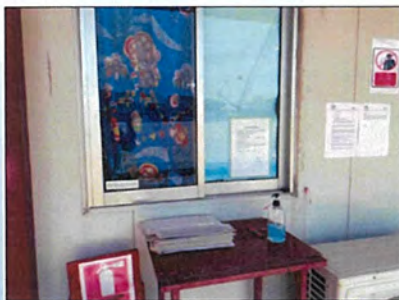
7. Avoid the place is crowded and does not share personal belongs with others e.g. food and drinking water cup



8. Working Break/Lunch Break in different time maner

COVID-19 Site Prevention and Control Plan

5. Provide hand wash solution / sanitizer at site and office



6. All persons to ware the face mask



COVID-19 Site Prevention and Control Plan

10. Implementing of Social Distancing



11. Maintain all records and reporting to Owner, Governor & Labor Department & Disease Control Center as per requirements.

COVID-19 Site Prevention and Control Plan

9. HSE information board covid-19 and prevention practices at site

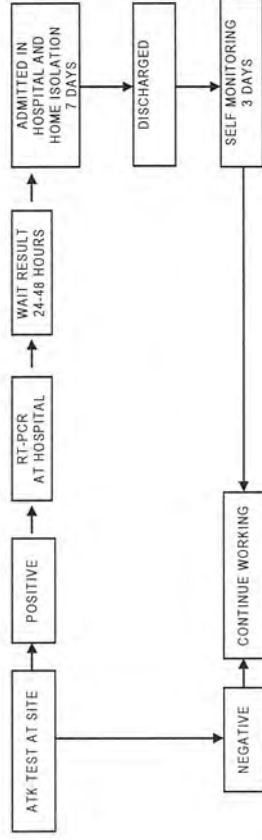


COVID-19 Site Prevention and Control Plan

ACTION PLAN

WHEN DETECTING PERSONS INFECTED WITH COVID

Procedure – Start of ATK test until discharge



Guideline by Centers for Disease Control and Preventio
<https://www.sprindnews.co.th/news/820222> on 21 Jan 2022



Contact Tracing

List of Close Contact persons									
No.	Name	Company	Job Title	ID Card No.	Tel.	ATCC	COVID-19 Test Result	Address in the Division	Remark
1						13-Sep-21	Positive	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100	
2						13-Sep-21	Positive	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100	
3						13-Sep-21	Positive	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100	
4						13-Sep-21	Positive	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100	
5						13-Sep-21	Positive	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100	
6						13-Sep-21	Positive	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100	
7						13-Sep-21	Positive	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100	
8						13-Sep-21	Positive	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100	
9						13-Sep-21	Positive	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100	
10						13-Sep-21	Positive	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100	

Classification of F1/F2/F3

Remark - Classification	Remark
F1	1. Touching with Covid-19 confirmed person during passed 14 days within 1m and more than 5 minutes, met with F1 without mask 2. Sitting inside the same room without air ventilation less than 1m more than 15 minutes 3. Stay inside closed area with Covid-19 people without protection more than 2 hours 4. Traveling in the same plane, same car, in the same toll and distance in front 2 rolls and behind 2 rolls within 1 meter
F2	1. Touching and talking within 1 meter more than 5 minutes without protection with F1 2. Stay at closed area with F1 without air ventilation and distance less than 1 meter, more than 15 minutes talking 3. Stay inside closed area with F1 without air ventilation more than 2 hours without protection 4. Traveling plan, same train trip sitting near F1, distance in front 2 rolls and behind 2 rolls 5. Meet Covid-19 (F1) people but not touching with him/her
F3	1. Touching and talking with F2 within 1 meter more than 5 minutes without protection 2. Stay inside closed area with F2 without air ventilation more than 15 minutes and less than 1 meter (example, bus, aircon room) without protection 3. Stay inside closed area with F2 without air ventilation more than 2 hours without protection

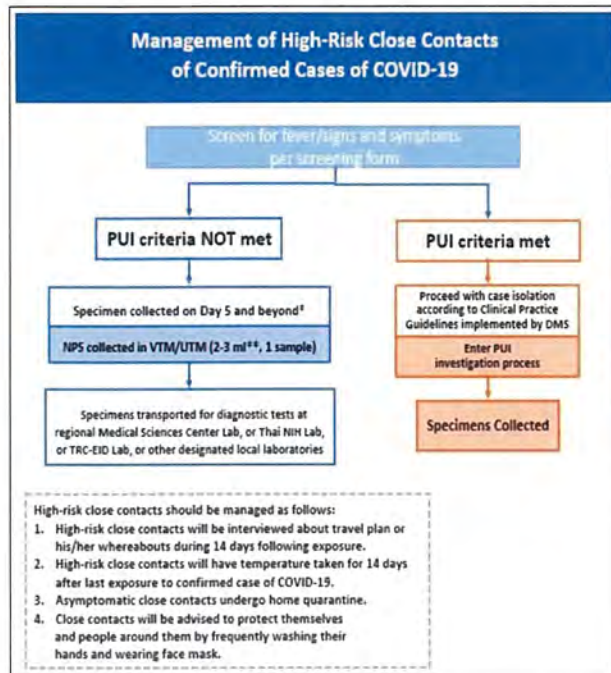
Classification & Tracing of Close Contacts

- Based on different levels of exposure risks
- Reference document: Ministry of Public Health, Department of Disease Control (DDC)
- [g_surveillance_150520.pdf \(moph.go.th\)](https://www.moph.go.th/mediasystem/monitoring/guideline/150520.pdf) Refer to Page 7/8/9 of 39.



Guidelines for Surveillance and Investigation of
Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)
(Version Date: May 15, 2020)

Classification of Close Contacts & Action Plan




• Reference

- [g_surveillance_150520.pdf \(moph.go.th\)](https://www.moph.go.th/g_surveillance_150520.pdf)

Refer to Page 28 of 39.

ภาคผนวก ข-24

กฎระเบียบการทำงานของบริษัทผู้รับเหมา

	THAI JURONG ENGINEERING LIMITED	Doc No.: TJEL-HSE-001 Rev.: 1 Date: 11.08.2022
TITLE:	ENVIRONMENTAL, HEALTH & SAFETY (EHS) MANAGEMENT SYSTEM	
PROJECT:	GLOW SPP2 REPLACEMENT PROJECT	

8.0 SITE IN-HOUSE EHS RULES & REGULATIONS


8.1 OBJECTIVE

8.1.1 The main objective in establishing site in-house EHS rules and regulations is to set standard rules and regulations for all TJEL workplaces for all personnel compliance.

8.2 GENERAL

8.2.1 In general, all TJEL personnel and its sub-contractors shall abide the following rules:

- 1) Where applicable, all persons shall possess relevant valid Statutory document, when working in TJEL premises. Drivers and operators of vehicles on site must be authorised by the occupier.
- 2) Person without or having false Statutory document as mentioned above will be barred from working in TJEL premises and may be referred to relevant local Authority.
- 3) Horseplay and practical jokes at work are not allowed;
- 4) Maintain good housekeeping in the work areas;
- 5) Machine operator shall ensure that machinery and equipment under his or her charge are properly maintained and adequately guarded;
- 6) Fire protection equipment and its facilities shall only be used for putting out fire during an emergency or fire fighting training.
- 7) Employee or sub-contractor shall report to their superior immediately on discovery of any suspicious characters, accident, incident, or any unusual circumstances;
- 8) In-house first-aid treatment or in-house medical treatment shall be sought for any injury or illness occurrence at the workplace;
- 9) Unauthorised personnel shall not work, pass through or the like, around restricted areas or other construction and operation areas;
- 10) All persons shall obey TJEL warning and safety signs displayed at the workplace.
- 11) One shall never carry out any work which could endanger personal safety or endanger others or damage the environment by pollution; and

	THAI JURONG ENGINEERING LIMITED	Doc No.: TJEL-HSE-001 Rev.: 1 Date: 11.08.2022
TITLE:	ENVIRONMENTAL, HEALTH & SAFETY (EHS) MANAGEMENT SYSTEM	
PROJECT:	GLOW SPP2 REPLACEMENT PROJECT	

12) Environmental protection, maintaining proper occupational health and safety, is everyone's responsibility. Everyone shall observe and carry out proper EHS work practices.

8.2.2 In-house EHS rules and regulations shall be made known to everyone in TJEL workplaces, which include in-house sub-contractors, by means of induction training, displaying the rules and regulations in various languages at prominent notice boards, during regular tool-box meetings, meetings, in-house training, etc.

8.3 IN-HOUSE EHS INDUCTION TRAINING

8.3.1 In-house EHS induction training shall be given to all persons working at the workplace. EHS induction training shall include site orientation and briefing on company's QOHSE Policy, in-house and Statutory rules and regulations and safe work practices.

8.3.2 The induction training shall be carried out by competent person, e.g. EHS Coordinator, etc.

8.3.3 In addition of TJEL in-house induction training, where applicable, all TJEL employees and sub-contractors shall attend TJEL direct Client's EHS induction training. In this case, all Client's in-house EHS rules and regulations, shall be complied with.

8.3.4 Upon satisfaction of the TJEL trainer, the person who had undergone the induction training shall be given TJEL sticker to stick-on right-side safety helmet.

8.3.5 Anyone on site found to have poor EHS awareness or performance will be required to attend repeat EHS induction training.

8.3.6 Damaged sticker shall be replaced immediately.


8.3.7 Any person found tampering or damaging TJEL induction sticker on purpose, shall pay the cost of its replacement. A warning letter may be issued to the offender.

8.4 PERSONAL ATTIRE & PROTECTIVE EQUIPMENT USAGE

8.4.1 All persons working at TJEL premises shall be given suitable personal protective equipment (PPE) for their trade of work.

8.4.2 All persons are to put on the PPE which have been given to them. The PPE shall be in good condition. Damage or faulty PPE shall be replaced immediately.

8.4.3 No person shall use damage or faulty PPE. It is the responsibility of the wearer to check and ensure that the PPE in good condition before using it.

	THAI JURONG ENGINEERING LIMITED	Doc No.: TJEL-HSE-001 Rev.: 1 Date: 11.08.2022
TITLE:	ENVIRONMENTAL, HEALTH & SAFETY (EHS) MANAGEMENT SYSTEM	
PROJECT:	GLOW SPP2 REPLACEMENT PROJECT	

8.4.4 All persons working in construction worksite shall put on compulsory basic PPE such as safety boots, safety helmet and proper clothing.

8.4.5 Persons working at height, in particular on scaffold, shall put on safety belt or harness and secure it at rigid anchorage point.

8.4.6 Persons doing painting or spray painting shall put on suitable respirator, eye goggles and gloves.

8.4.7 Persons doing hot-work such as welding and gas-cutting, shall put on suitable welding eye-goggles or face mask, gloves and clothing.

8.4.8 Loose clothing and long untied hair are not allowed when doing machining work such as drilling, machine cutting, grinding, etc. Proper PPE shall be worn by the operator such as suitable eye-goggles and ear protectors.

8.5 SMOKING

8.5.1 Smoking is allowed only at designated smoking points.

8.5.2 Cigarette butts and ashes must be properly disposed of in ashtrays provided.

8.5.3 Person caught smoking at no smoking zone shall be strictly dealt with by the site management, which may include suspension or immediate dismissal.

8.6 ALCOHOL & DRUGS


8.6.1 Sales and consumption of alcohol and illicit drugs is strictly prohibited within the workplace premises.

8.6.2 No intoxicating drinks or drugs shall be consumed in the workplace premises except prescription had been given by approved Medical Practitioner. Person on such medication shall not be allowed to work on machinery or driving of vehicle.

8.6.3 No alcoholic drinks shall be consumed at the workplace unless prior approval is given by the site management for special occasion.

8.6.4 Strictly prohibited sales and consumption of alcohol and illicit drugs in worker's dormitory

8.6.4. Random alcohol or drug test levels will perform without prior notice. The alcohol content level in the blood shall not exceed 0 mg%.

	THAI JURONG ENGINEERING LIMITED	Doc No.: TJEL-HSE-001 Rev.: 1 Date: 11.08.2022
TITLE:	ENVIRONMENTAL, HEALTH & SAFETY (EHS) MANAGEMENT SYSTEM	
PROJECT:	GLOW SPP2 REPLACEMENT PROJECT	

8.7 TRAFFIC AND VEHICLES' SAFETY

8.7.1 No vehicle shall be allowed to be driven within the workplace except authorised vehicles only.

8.7.2 Only drivers with valid driving licence shall be allowed to drive company or private registered vehicles within TJEL site.

8.7.3 Only authorised competent person shall drive approved construction vehicles within TJEL worksite.

8.7.4 Driving speed limit within TJEL worksite shall be limited to 20 km/hr.

8.7.5 All private and company registered vehicles driven at the workplace shall be road worthy.

8.7.6 No construction vehicles are allowed to be driven outside the workplace unless approved by TJEL site management.

8.7.7 All construction vehicles used at the worksite shall not be used for other purposes other than what it is intended for.

8.7.8 All construction vehicles used at the worksite shall be in good working condition. Damage or faulty construction vehicle shall not be used until clearance had been given by authorised mechanic.

8.7.9 No vehicle (except authorised vehicle only) or means of transportation of any type shall be allowed to park at established fire-engine car park lot or defined emergency parking lot(s) or area(s) clearly shown with warning or other approved prohibition signs shown at the area.


8.7.10 Minimum distance of at least five metres (5m) free access shall be maintained from any fire equipment installation e.g. fire hydrant, fire hose reel, etc.

8.7.11 All vehicles shall not park (other than approved car-park lot) or cause obstruction to vehicle movement within the site.

8.8 SITE SECURITY

8.8.1 All personnel entering or leaving the workplace are subjected to security check by TJEL Security Personnel or Client Security Personnel, on their entry and departure.


8.8.2 No person shall enter TJEL site, if he or she does not possess or fulfil these requirements:

	THAI JURONG ENGINEERING LIMITED	Doc No.: TJEL-HSE-001 Rev.: 1 Date: 11.08.2022
TITLE:	ENVIRONMENTAL, HEALTH & SAFETY (EHS) MANAGEMENT SYSTEM	
PROJECT:	GLOW SPP2 REPLACEMENT PROJECT	

- 1) does not possess valid working pass or other authorisation document from TJEL or TJEL direct Client;
- 2) foreign workers without valid work permits;
- 3) person caught selling illicit liquors or drugs, theft, gambling, fighting with Client's Officers or TJEL staff;
- 4) bring in or out controlled materials / equipment, without approval or written permit from TJEL or direct Client's management;
- 5) person under the list of person(s) barred or under suspension within specified period of time;
- 6) person under the influence of liquor or drugs;
- 7) person alleged to be insane;
- 8) person having in their possession of fire arm, explosives or other dangerous weapons without proper authorisation document of its possession;
- 9) person alleged to be suffering from contagious disease which may pose health risk to others; and
- 10) any person recommended by Field Project Manager or Client's management.


8.9 EMERGENCY

- 8.9.1 Everyone shall be familiar with approved TJEL Site Emergency Plan and, if applicable, TJEL direct Client's emergency plan.
- 8.9.2 All person shall not leave TJEL workplace during emergency evacuation activation except as instructed by authorised person such as Overall Project Manager / Field Project Manager, EHS personnel, relevant Authority officer in-attendance at the scene area.

	THAI JURONG ENGINEERING LIMITED	Doc No.: TJEL-HSE-001 Rev.: 1 Date: 11.08.2022
TITLE:	ENVIRONMENTAL, HEALTH & SAFETY (EHS) MANAGEMENT SYSTEM	
PROJECT:	GLOW SPP2 REPLACEMENT PROJECT	

8.10 SUB-CONTRACTORS

- 8.10.1 Sub-contractors shall observe TJEL and Client's relevant local statutory rules and regulations pertaining to EHS.
- 8.10.2 All TJEL sub-contractor shall abide strictly with TJEL in-house EHS rules and regulations when working at site.
- 8.10.3 Sub-contractor shall provide copy of the following valid documents to TJEL site management upon request:
 - 1) insurance documents
 - 2) authorised drivers valid driving licences and list of competent personnel and certificates;
 - 3) foreign workers' work permit;
 - 4) Material Safety Data Sheets (MSDS) for hazardous substances;
 - 5) Copy of BizSafe Enterprise Certificate (Levels 1 to 3). Site management shall forward the copy to HQ EHS Dept
 - 6) any other EHS records relevant to their work carried out at the workplace e.g. EHS checklist, inspection reports, accident / incident reports, tool-box meeting, minutes of site EHS meeting, etc.;
 - 7) provide TJEL with copy of their EHS program which shall include preventive measures to prevent workplace accident/incident, damage to property, maintenance regime of their machinery and EHS promotional activities and other necessary related activities, during the performance of the subcontract work;
 - 8) provide to TJEL with Job Risk Assessment or Method of Statement or Standard Work Method procedures for high risk works having such as deep excavation, heavy lifting operation, working in confined space, working at height, etc. for review and approval prior to work commencement; and
 - 9) Sub-contractors shall keep and maintain all EHS documents and produce it as and when required for examination, inspection or review or audit by TJEL site management or EHS personnel, authorised TJEL representatives or TJEL direct Client or relevant Government Inspectors, for verification.
- 8.10.4 Sub-contractor who fail to observe relevant local Statutory rules and regulations or TJEL in-house EHS rules and regulations or TJEL Client's requirements, may subject to immediate disciplinary action taken to the concerned personnel by TJEL management and all cost for the provision of such corrective work, if any, shall be back-charged to the concern sub-contractor.

	THAI JURONG ENGINEERING LIMITED	Doc No.: TJEL-HSE-001 Rev.: 1 Date: 11.08.2022
TITLE:	ENVIRONMENTAL, HEALTH & SAFETY (EHS) MANAGEMENT SYSTEM	
PROJECT:	GLOW SPP2 REPLACEMENT PROJECT	

8.10.5 TJEL management has the right to remove any of sub-contractor personnel if found to be incompetent or not adhering with EHS rules and regulations.

8.10.6 TJEL site management may terminate the sub-contract work(s) of the sub-contractor if found to be incompetent or having poor EHS performance.

8.10.7 All cost incurred for compliance with all relevant local country's EHS law and TJEL EHS requirements as mentioned in this manual shall be at the concerned sub-contractor cost.

8.11 CODE OF CONDUCT FOR ALL SITE PERSONNEL

8.11.1 All TJEL permanent and contract workers and sub-contractors shall abide strictly with TJEL established Code of Conduct.

8.11.2 Failure to observe EHS rules and regulations will subject the personnel to be dealt with by the site management.

8.11.3 As far as this context is concerned, the established TJEL Code of Conduct recognises observation of EHS regulations. Infringement of the Code of Conduct falls into two distinct areas, classified as "MINOR MISCONDUCT" and "GROSS MISCONDUCT".


8.11.4 MINOR MISCONDUCT may result in letter of warning issued to the staff or sub-contractor worker while GROSS MISCONDUCT may the person to be immediate dismissal from worksite.

8.11.5 For convenience, list of MINOR and GROSS Misconducts, is as listed in table below.

8.11.6 Warning letter of MISCONDUCT, issued by the workplace management, shall be copied and forwarded to HQ EHS and HR departments (for TJEL permanent and contract staff) for recording.


8.11.7 Any staff or sub-contractor worker being issued with at least two warning letters (MINOR MISCONDUCT) within a year may be subjected to suspension of work without pay.

8.11.8 Site Manager should notify HQ EHS Department for staff or sub-contractor issued with warning letters and make necessary recommendations to the Field Project Manager for action, if necessary.

	THAI JURONG ENGINEERING LIMITED	Doc No.: TJEL-HSE-001 Rev.: 1 Date: 11.08.2022
TITLE:	ENVIRONMENTAL, HEALTH & SAFETY (EHS) MANAGEMENT SYSTEM	
PROJECT:	GLOW SPP2 REPLACEMENT PROJECT	

8.11.9 Letter of GROSS MISCONDUCT or recommendation for immediate termination of concerned TJEL employee shall be forwarded to HQ EHS and HR departments. A board of disciplinary committee may be consulted for advice. The board of disciplinary committee may comprise the MD, HR and EHS Managers and Chairman of corporate EHS committee.

MINOR MISCONDUCT		GROSS MISCONDUCT
1.	Failure to keep proper housekeeping at the workplace.	1. Fighting or threatened to cause injury to EHS or subordinate or use abusive language to site management personnel.
2.	Failure to put on personal protective equipment (PPE) or wearing damage PPE.	2. Smoking at no-smoking area.
3.	Failure to attend toolbox meetings for at least two in a week without valid reason.	3. Failure to carry out EHS instructions for compliance, repeatedly, i.e. after given warning letter for at least two consecutive times, for the same violation(s).
4.	Littering of rubbish or food waste at the workplace.	4. Failure to possess valid driving or operating license of vehicle or machinery.
5.	Endanger own-self or others safety that may lead to accident/incident occurrence or property damage.	5. Failure to possess applicable valid certificate(s) when carry out duty that requires one, e.g. Lifting Supervisor, Crane Operator, etc.
6.	Vandalism or cause minor damage company's property due to his or negligence.	6. Vandalism or causing extensive damage to company's property due to his or her negligence.
7.	Causing personal or other person(s) minor injury or near-miss accident due to his or her negligence.	7. Causing death of person(s) due to his or her gross negligence.

	THAI JURONG ENGINEERING LIMITED	Doc No.: TJEL-HSE-001 Rev.: 1 Date: 11.08.2022
TITLE:	ENVIRONMENTAL, HEALTH & SAFETY (EHS) MANAGEMENT SYSTEM	
PROJECT:	GLOW SPP2 REPLACEMENT PROJECT	
8.	Failure to attend EHS committee meeting for two consecutive rows without valid reason.	8. Sabotage the workplace operation or condition that may cause or had caused serious accident to persons or environmental pollution or property damage.
9.	Not wearing proper attire or not using TJEL's work trade/induction training identification stickers or damaged identification stickers on safety helmet.	9. Using fake license/certificate or no licence/certificate to operate machinery, vehicle, etc. that require one.
10.	Causing minor environmental pollution or nuisance or could cause potential major environmental pollution or nuisance due to his or her negligence.	10. Causing major environmental pollution or nuisance due to his or her negligence.
11.	Driving dangerously beyond speed limit within the workplace, using mobile phone without hands-free device whilst driving.	11. Failure to apply TJEL Permit-To-Work (PTW) where work required one.
12.	Parking of vehicle that causes obstruction to emergency route or fire protection equipment.	12. Failure to discharge duty as a competent person without valid reason.
13.	Using sub-standard tool, equipment or machinery.	
<i>Note:</i>		
1. The above list of Misconducts is not exhaustive. The Site Management shall decide what deems right for Misconducts not listed above.		

ภาคผนวก ข-25

สัดส่วนพนักงานท้องถิ่นที่เข้าทำงาน

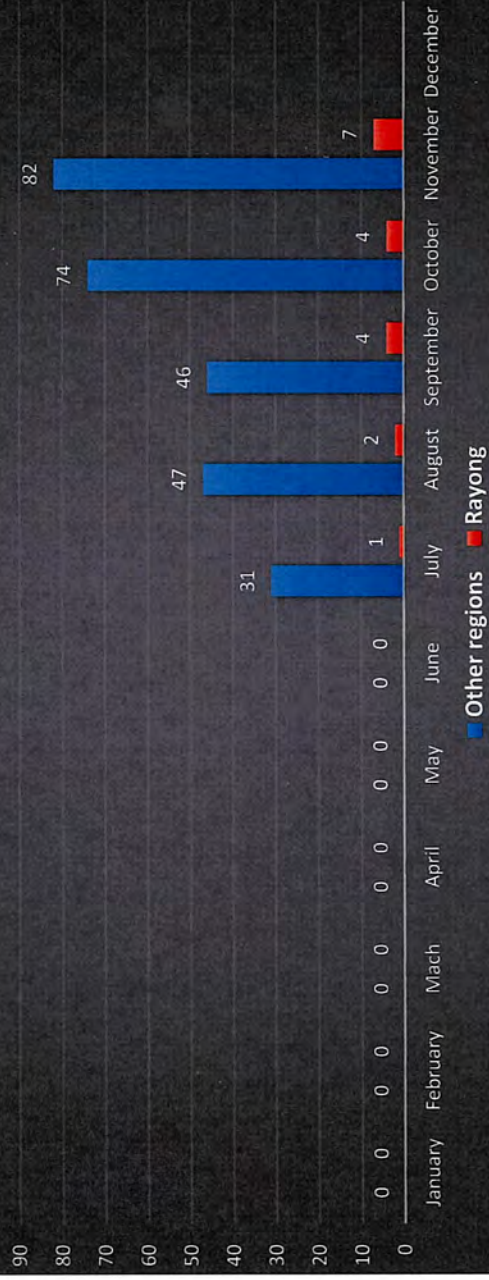


Glow SPP2 Replacement Project

The number of local workers 2022

Month / 2020	Other regions	Rayong	Gender		Total
			Male	Female	
January	-	-	-	-	-
February	-	-	-	-	-
Mach	-	-	-	-	-
April	-	-	-	-	-
May	-	-	-	-	-
June	-	-	-	-	-
July	31	1	20	7	32
August	47	2	39	10	49
September	46	4	41	9	50
October	74	4	67	11	78
November	82	7	76	13	89
December					

จำนวนคนงานในท้องถิ่น



ภาคผนวก ข-26

แบบบันทึกการสุ่มตรวจสอบสารเสพติดของคณงานก่อสร้าง

หนังสือยินยอมให้ตรวจหาสารเสพติด / Consent to do drug test.

ข้าพเจ้า ลูกจ้างบริษัทไทยจุร่ง เอ็นจิเนียริง จำกัด ประกอบกิจการรับเหมาก่อสร้าง


ตั้งอยู่ที่ 75/43 อาคารโอเชียนทาวเวอร์ 2 ชั้น 22 ถ.สุขุมวิท ซ.สุขุมวิท 19 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร


ข้าพเจ้าทราบว่า บริษัทไทยจุร่ง เอ็นจิเนียริง จำกัด หน่วยงาน Glow SPP2 Replacement Project

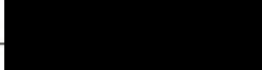
ที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่ มีนโยบายรณรงค์ป้องกันและต่อต้านสารเสพติด รวมทั้งได้เข้าร่วมโครงการสถานประกอบการสีขาว ซึ่งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ระยอง จัดขึ้น ข้าพเจ้ายินดีให้ความร่วมมือพร้อมยินยอมให้เจ้าของสถานประกอบการ หรือ ตัวแทน หรือ ผู้ได้รับมอบจากเจ้าของสถานประกอบการ ทำการตรวจสอบหาสารเสพติดกับข้าพเจ้าได้

วันที่ : 24 กันยายน 2565

S/N	Name	Designation	Results		Signature	Remark
			Positive	Negative		
1		Fitter		/		TJEL
2		Fitter		/		TJEL
3		Project Site		/		PACO
4		Survey		/		PACO
5		Driver		/		D.C.N.
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						

Signature 
 Inspected by
 Date 24/9/2565

Signature 
 Witness
 Date 24/9/2565

Signature 
 Witness
 Date 24/9/2565



THAI JURONG ENGINEERING LIMITED.

บริษัท ไทยจุรอง เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด

หนังสือยินยอมให้ตรวจสอบเอกสารเสพติด

ข้าพเจ้า ลูกจ้างบริษัทไทยจุรอง เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ประกอบกิจการรับเหมาก่อสร้าง

ตั้งอยู่ที่ 75/43 อาคารโอเซียนทาวเวอร์ 2 ชั้น 22 ถ.สุขุมวิท ซ.สุขุมวิท 19 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ข้าพเจ้าทราบว่า บริษัทไทยจุรอง เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด หน่วยงาน Glow SPP 2 Replacement Project

ที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่ มีนโยบายรณรงค์ป้องกันและต่อต้านสารเสพติด รวมทั้งได้เข้าร่วมโครงการสถานประกอบการสีขาว ซึ่งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ระยอง จัดขึ้น ข้าพเจ้ายินดีให้ความร่วมมือพร้อมยินยอมให้เจ้าของสถานประกอบการ หรือ ตัวแทน หรือ ผู้ได้รับมอบจากเจ้าของสถานประกอบการ ทำการตรวจสอบหาสารเสพติดกับข้าพเจ้าได้

วันที่ 26/10/22

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ผลตรวจเบื้องต้น		ลงชื่อผู้ให้ ความยินยอม	หมายเหตุ
			ผ่าน	ส่ง LAB		
1		Enggery	✓			TJEL
2		ช่างทาสี	✓			DCN
3		F/A	✓			TJEL
4		HIP	✓			TJEL
5		opp	✓			PACO
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						

ลงชื่อ

เจ้าหน้าที่ผู้ตรวจสอบ

วันที่ 26/10/22

ลงชื่อ

พยาน

วันที่ 26/10/22

ลงชื่อ

พยาน

วันที่ 26/10/22

หนังสือยินยอมให้ตรวจสอบเอกสารเสฟติด

ข้าพเจ้า ลูกจ้างบริษัท ไทยจุรอง เอ็นจิเนียริง จำกัด ประกอบกิจการรับเหมาก่อสร้าง

ตั้งอยู่ที่ 75/43 อาคาร โอเชียนทาวเวอร์ 2 ชั้น 22 ถ.สุขุมวิท ซ.สุขุมวิท 19 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ข้าพเจ้าทราบว่า บริษัท ไทยจุรอง เอ็นจิเนียริง จำกัด หน่วยงาน Glow SPP2 Replacement Project

ที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่ มีนโยบายรณรงค์ป้องกันและต่อต้านสารเสฟติด รวมทั้งได้เข้าร่วมโครงการสถานประกอบการสีขาว ซึ่งสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ระยอง จัดขึ้น ข้าพเจ้ายินดีให้ความร่วมมือพร้อมยินยอมให้เจ้าของสถานประกอบการ กิจการ หรือ ตัวแทน หรือ ผู้ได้รับมอบจากเจ้าของสถานประกอบการ ทำการตรวจสอบหาสารเสฟติดกับข้าพเจ้าได้

วันที่ : 29 พฤษภาคม 2565

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ผลตรวจเบื้องต้น		ลงชื่อผู้ให้ความยินยอม	หมายเหตุ
			Positive	Negative		
1		F/A	-	✓		DEL
2		F/M G/Lt.	-	✓		TJEL
3		Skilled Rigger	-	✓		TJEL
4		MASON	-	✓		DEL
5		FOREMAN	-	✓		DEL
6		Carpenter	-	✓		DEL
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						

ลงชื่อ

เจ้าหน้าที่ผู้ตรวจสอบ
วันที่ 29/11/2022

ลงชื่อ

พยาน
วันที่...../...../.....

ลงชื่อ

พยาน
วันที่ 29/11/2022

ภาคผนวก ข-27

เอกสารการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม
และชุมชนสัมพันธ์

คู่มือการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อ

สังคมและชุมชนสัมพันธ์

ปี 2564-2566



บริษัท โกลบอล เพาเวอร์ ซินเนอร์ยี จำกัด (มหาชน)
Global Power Synergy Public Company Limited



สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	3
บทที่ 2 วัตถุประสงค์.....	5
บทที่ 3 ขอบเขตการปฏิบัติงาน	
3.1 พื้นที่ดำเนินงาน.....	6
3.2 กลุ่มเป้าหมาย.....	7
3.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ.....	8
บทที่ 4 แนวทางการดำเนินงานชุมชนสัมพันธ์และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม	
4.1 นโยบายและกลยุทธ์การดำเนินงานด้านชุมชนสัมพันธ์และความรับผิดชอบต่อสังคม.....	10
4.2 ตัวอย่างกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของ GPSC.....	13
4.3 ความถี่ในการจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์.....	15
4.4 ช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน.....	15
4.5 คุณสมบัติของพนักงานกิจกรรมเพื่อสังคมและชุมชนสัมพันธ์.....	18
4.6 การติดตามและประเมินผล.....	19
4.7 การจัดการองค์ความรู้.....	20
ภาคผนวก	
ภาคผนวก 1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืน.....	21
ภาคผนวก 2 การรายงานผลและแนวปฏิบัติสำหรับงานชุมชนสัมพันธ์และการพัฒนาชุมชน.....	38
ภาคผนวก 3 แนวทางการปฏิบัติงานในการพบปะชุมชน/หน่วยงานรัฐ/เอกชน.....	48

การรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในปัจจุบันมีความชัดเจนมากขึ้น โดยถือเป็นหนึ่งในการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนสังคมทั้งในระดับประเทศและระดับท้องถิ่นและการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม องค์กรที่มีความชำนาญ มีศักยภาพในแต่ละด้านสามารถนำศักยภาพของตนเองมาพัฒนาและถ่ายทอดสู่ท้องถิ่นได้อย่างสร้างสรรค์ และสร้างโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง โดยการดำเนินงานรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) ในยุคปัจจุบันเปลี่ยนไปอย่างมาก โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานด้านสื่อสารที่อยู่ในกระบวนการธุรกิจ (CSR-in-process) มากกว่าการจัดการกิจกรรมเพื่อตอบแทนสังคม (CSR-after-process) รวมทั้งให้ความสำคัญกับการนำเอาความเชี่ยวชาญหลักของธุรกิจมาสร้างคุณค่าร่วมให้กับสังคมไปพร้อม ๆ กับ ซึ่งเรียกว่า CSV (Creating Shared Value)

บริษัท โกลบอล เพาเวอร์ ซินเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) หรือ GPSC มีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักธรรมาภิบาล ควบคู่ไปกับการสร้างคุณค่าร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยคำนึงถึงการรักษารับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อประโยชน์สูงสุดของทุกภาคส่วน โดยได้กำหนดแนวทางการทำงานไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals : SDGs) ทั้งนี้ GPSC ได้เลือก 5 เป้าหมาย จาก 17 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ มาเป็นกรอบในการดำเนินงานขับเคลื่อนธุรกิจของบริษัทฯ (รูปที่ 1 แผนภูมิ SDGs 17 เป้าหมาย) โดยมุ่งตอบสนองทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

- 1) เป้าหมายที่ 7 Affordable and Clean Energy – พลังงานสะอาดที่ทุกคนเข้าถึงได้
- 2) เป้าหมายที่ 9 Industry, Innovation and Infrastructure – พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการรับตัวให้เป็นอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืนและกระตุ้นนวัตกรรม
- 3) เป้าหมายที่ 11 Sustainable Cities and Communities – ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความปลอดภัย ท้าทาย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างยั่งยืน
- 4) เป้าหมายที่ 12 Responsible Consumption and Production – แผนการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน
- 5) เป้าหมายที่ 13 Climate Action – ดำเนินมาตรการเพื่อรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบ

สำหรับแนวทางในการจัดทำคู่มือการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนสัมพันธ์นั้น ครอบคลุม 2564-2566 นี้พิจารณาจากสถานการณ์ต่างๆ ในช่วงระยะเวลา 2-3 ปีที่ผ่านมา ซึ่งปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลต่อ

การวางแผนและการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนสัมพันธ์ของบริษัทฯ โดยเฉพาะสถานการณ์ด้านสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย รวมทั้งแนวโน้มนโยบายของกลุ่ม GPSC ที่มุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจผลิตไฟฟ้าและพัฒนาพลังงานเพื่อรับมือกับความท้าทายในช่วงการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน ไปสู่เศรษฐกิจที่มุ่งเน้นการเป็นผู้ใช้ผลิตไฟฟ้าที่มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่ำ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นพลังงานทดแทน การเป็นองค์กรชั้นนำในธุรกิจผลิตไฟฟ้า ตลอดจนการเพิ่มความมั่นคงในการจำหน่ายพลังงานและการสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้าของบริษัทฯ

เพื่อให้เกิดความสมดุล โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นหลัก (optimize rather than maximize) แนวทางการดำเนินงานในปี 2564-2566 จึงเน้นการดำเนินงานที่มุ่งเน้นผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม และให้ความใส่ใจกับสิ่งแวดล้อม สังคม และชุมชน รวมทั้งสร้างจิตสำนึกให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีส่วนกิจการเพื่อสังคมเป็นผู้ดำเนินงานในภาพรวมและประสานงานภายในกลุ่มบริษัท เพื่อให้การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนสัมพันธ์มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลไปถึงวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมทั้งสร้างการยอมรับและความเชื่อมั่นให้กับสังคมในการเป็นส่วนหนึ่งที่ของสังคมต่อไปอย่างยั่งยืน



บทที่ 2

วัตถุประสงค์

- เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และชุมชนสัมพันธ์ (CR) ตามนโยบายของบริษัทฯ รวมทั้งเป็นแนวทางการติดตามและประเมินผลที่สามารถนำมาอ้างอิงได้และเป็นไปตามมาตรฐาน
- เสริมสร้างและรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร
- สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินกิจการของบริษัทฯ รวมทั้งตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- สร้างความสัมพันธ์และการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืนกับชุมชน
- ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล จรรยาบรรณ การปฏิบัติตามกฎหมาย และนโยบายด้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

บทที่ 3

ขอบเขตการปฏิบัติงาน

3.1 พื้นที่ดำเนินงาน

แผนกกิจการเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR)

แผนกกิจการเพื่อสังคม มีพื้นที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมทั่วประเทศไทย รวมถึงในประเทศไทยเพื่อนบ้านที่บริษัทฯ เข้าไปขยายธุรกิจ โดยมุ่งเน้นไปยังพื้นที่นอกเขตความรับผิดชอบหลักของแผนกชุมชนสัมพันธ์

แผนกชุมชนสัมพันธ์ (Community Relations: CR)

แผนกชุมชนสัมพันธ์ มีพื้นที่ในการดำเนินงานกิจกรรมตามที่ตั้งของโรงงานภายในกลุ่ม GPSC ในประเทศไทย ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 พื้นที่หลักๆ รายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1: พื้นที่ในความดูแลของ GPSC

กลุ่มโรงงานในเขต มาตรฐานอุตสาหกรรม	กลุ่มโรงงานในพื้นที่ อ.ปลวกแดง จ.ระยอง	กลุ่มโรงงานในพื้นที่ อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี	โรงไฟฟ้า RDF
อ.เมือง จ.ระยอง	อ.ปลวกแดง จ.ระยอง	อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี	อ.เมือง จ.ระยอง
ต.มาบตาพุด	ต.มาบตาพุด	ต.บ่อวิน	ต.มาบตา
ต.ห้วยโป่ง	ต.ปลวกแดง	ต.หนองขาม	ต.ทับมา
ต.เนินพระ	ต.ดาสีทอง	ต.เขาคันทรง	ต.น้ำตก
ต.ทับมา		ต.บึง	
ต.มาบตา		ต.ทุ่งสุขลา	
อ.บ้านฉาง จ.ระยอง			อ.บ้านฉาง จ.ระยอง
ต.บ้านฉาง			ต.หนองตะพาน

หมายเหตุ: เขตการปกครองบางแห่งมีการกำหนดเป็นเขตเทศบาลเมือง หรือเทศบาลตำบล



ภาพที่ 2: พื้นที่ในความดูแลของ GPSC

ตารางที่ 2: การแบ่งส่วนรับผิดชอบในพื้นที่ของกลุ่ม ปตท. จังหวัดระยอง

PTT	GC	GPSC
ชุมชนในเขตมบมาบตาพุด เขต 1 (11 ชุมชน)	ชุมชนในเขตมบมาบตาพุด เขต 2 (15 ชุมชน)	ชุมชนในเขตมบมาบตาพุด เขต 3 (12 ชุมชน)
ชุมชนในเขตทตมมาบตาพุดพัฒนา (10 ชุมชน)	ชุมชนในเขตทตมมาบตาพุดพัฒนา (14 ชุมชน)	ชุมชนในเขตทตมมาบตาพุดพัฒนา (26 ชุมชน)
กลุ่มประมง 5 กลุ่ม	กลุ่มประมง 6 กลุ่ม	-
โรงเรียน 7 แห่ง	โรงเรียน 7 แห่ง	โรงเรียน 7 แห่ง
วัด 5 แห่ง, มัสยิด 4 แห่ง	วัด 10 แห่ง	วัด 5 แห่ง
เทศบาล 2 แห่ง	เทศบาล 1 แห่ง	เทศบาล 1 แห่ง

3.2 กลุ่มเป้าหมาย

GPSC แบ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียออกเป็น 8 กลุ่มหลักๆ คือ

1. กลุ่มผู้ถือหุ้น (ผู้ถือหุ้นรายใหญ่และรายย่อย)
2. กลุ่มนักลงทุน (ธนาคาร สถาบันการเงิน/ผู้ถือหุ้น/บริษัทจัดอันดับความน่าเชื่อถือ/นักวิเคราะห์)

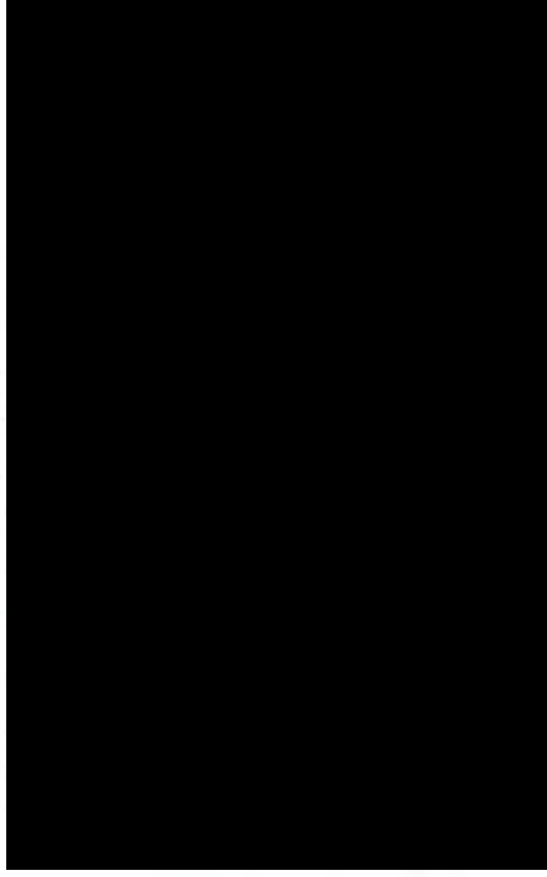
3. กลุ่มหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (หน่วยงานราชการ, รัฐวิสาหกิจ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานภาคเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแล หรือให้ความเห็นชอบในใบอนุญาตต่างๆ ของบริษัทฯ)

4. กลุ่มพนักงาน (ผู้บริหาร/พนักงาน)
5. กลุ่มลูกค้าและผู้รับเหมา (ผู้รับเหมา/ผู้ส่งมอบ)
6. กลุ่มหุ้นส่วน
7. กลุ่มลูกค้า (ลูกค้าสัญญาระยะยาว/ลูกค้าสัญญาระยะสั้น)
8. กลุ่มชุมชนและสังคม (ชุมชนรอบพื้นที่โครงการใหม่/ชุมชนรอบพื้นที่โรงไฟฟ้า)

แต่กลุ่มเป้าหมายสำหรับงานด้านชุมชนสัมพันธ์ ซึ่งมีทั้งทางตรงและทางอ้อมนั้น จะเน้นไปที่ชุมชนรอบโรงไฟฟ้า อาทิเช่น ชุมชนและผู้รับเหมา ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานเอกชน หน่วยงานราชการ สื่อมวลชน กลุ่มภาคีเครือข่ายและพันธมิตรในพื้นที่ องค์กรพัฒนาเอกชน กลุ่มเอ็นจีโอ เป็นต้น

3.3 โครงสร้างการบริหารจัดการ

- 1) โครงสร้างการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อสังคมของกลุ่มบริษัท GPSC



2) โครงสร้างการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อสังคมของกลุ่ม ปตท.



บทที่ 4

แนวทางการดำเนินงานชุมชนสัมพันธ์และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

4.1 นโยบายและกลยุทธ์การดำเนินงานด้านชุมชนสัมพันธ์และความรับผิดชอบต่อสังคม

GPSC มุ่งมั่นเพื่อเป็นแกนนำนวัตกรรมธุรกิจไฟฟ้าของกลุ่ม ปตท. มีเจตนารมณ์ให้ชัดเจนในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการแสดงความรับผิดชอบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกับชุมชนและสังคมได้อย่างยั่งยืน พร้อมๆ กับสร้างเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

- ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ โดยมุ่งเน้นการเจริญเติบโตของบริษัฯควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม ดูแลผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้นตอและพนักงานที่บริษัทฯ กำหนด
- ตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด ให้มีผลกระทบต่อน้อยที่สุด
- มุ่งมั่นในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียในทุกระดับอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างสรรค์ความยั่งยืนทางสังคมและสิ่งแวดล้อมร่วมกัน
- ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสีย มีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดำเนินการโดยใช้ศักยภาพและทรัพยากรของบริษัทฯ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ
- สื่อสารและประชาสัมพันธ์โครงการหรือกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม กับชุมชน สังคมและผู้มีส่วนได้เสีย

โดยนโยบายดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายการบริหารการซื้อเสียงและกิจการเพื่อสังคมของกลุ่มปตท. ซึ่งมีแนวทางให้บริษัทให้หรือถือปฏิบัติดังนี้

- **ภาพลักษณ์และชื่อเสียง** ดำเนินภารกิจเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงแบรนด์กลุ่มปตท.อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมาย
- **ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการที่มีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสวงหาแนวทางจัดการผลกระทบและข้อกังวลต่างๆ

- **บริหารประเด็น** บริหารประเด็นและบริหารการสื่อสารในการวิกฤตร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันผลกระทบเชิงลบต่อชื่อเสียงของกลุ่มปตท.
- **คุณค่าร่วม** สร้างคุณค่าร่วมระหว่างองค์กรและชุมชนสังคม พร้อมเปิดโอกาสให้ด้วยโอกาสหรือชุมชนสามารถสร้างรายได้ร่วมกันอยู่ภายใต้กรอบนโยบายและหลักการพัฒนาวิถีชีวิตเพื่อสังคม
- **คุณค่าแบรนด์** ร่วมกันกับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้บริษัทกลุ่มปตท.ทุกระดับ ให้มีมูลค่าและเป็นแบรนด์ที่ได้รับการชื่นชมสูงสุด
- **การสื่อสาร** ปฏิบัติตามหลักการสื่อสารและบริการจัดการแบรนด์กลุ่มปตท. โดยยึดถือแนวทางการยกเลิกข้อร้องเรียน

สำหรับการดำเนินงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของ GPSC นั้น จะมุ่งเน้นงานด้านการสื่อสาร การสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรคโอกาสที่ดีให้แก่สังคมและชุมชน ด้วยการออกแบบกิจกรรม/เครื่องมือ และการกำหนดเนื้อหาที่เหมาะสม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนกับองค์กร โดยกระบวนการในการดำเนินงานด้านชุมชนสัมพันธ์ ประกอบด้วย

- 1) การกำหนดชุมชนเป้าหมายที่มีความสำคัญต่อการเป็นพื้นที่ชนทั้งในระดับปถุภพ ระดับท้องถิ่น ระดับประเทศและระดับสากล
- 2) การตรวจสอบคัดเลือกรวมทั้งชุมชนในบริเวณที่ตั้งขององค์กร ชุมชนที่มีความสนใจร่วมกัน และ/หรือองค์กรท้องถิ่น เป็นต้น
- 3) ประเมินตัวองค์กรเอง เพื่อพิจารณาข้อมูลความเชื่อมโยง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการกำหนดรูปแบบกิจกรรมพัฒนาสังคม
- 4) การจัดทำระบบฐานข้อมูลชุมชน
- 5) การศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ประวัติความเป็นมา ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี การศึกษา อาชีพ สภาพภูมิประเทศ สภาพปัญหา รวมทั้งโครงสร้างในประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้อง ผ่านเครื่องมือต่างๆ อาทิ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นต้น
- 6) การกำหนดขอบข่ายของปัจจัยที่มีผลต่อองค์กร จุดอ่อนจุดแข็ง การสำรวจความต้องการทรัพยากร ข้อจำกัด การตัดสินใจของฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ เพื่อกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ตลอดจนกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องในชุมชน
- 7) การวางแผนและกำหนดแนวทางชุมชนสัมพันธ์ วางกรอบการดำเนินงานโครงการชุมชนสัมพันธ์ทั้งในระยะสั้น ระยะยาว รูปแบบ สื่อ เครื่องมือ กิจกรรมในการดำเนินงาน

- 8) การสร้างความสัมพันธ์ การแสวงหาความร่วมมือและการสนับสนุนจากชุมชน การสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมและความรู้สึกที่ดี เป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน
- 9) การสร้างความต่อเนื่อง การขับเคลื่อนโครงการ การสร้างและบริหารการมีส่วนร่วม
- 10) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังจากสิ้นสุดการดำเนินงาน เพราะในแต่ละขั้นตอนมีความสำคัญต่อการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป

สำหรับการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม GPSC ได้จัดทำแผนงานและดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในภาพรวม (Corporate CSR) นอกจากนี้ GPSC ยังคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกับเครือข่ายอยู่ในพื้นที่รักษา จ.ชลบุรี และร่วมกับกลุ่มปตท. ระยอง ในพื้นที่มาบตาพุด จ.ระยอง โดยมีการกิจกรรมและงบประมาณในการสนับสนุนร่วมกันตามสัดส่วนที่ได้ตกลงไว้

สำหรับกลยุทธ์ในการสร้างสรรคกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทฯ นั้นอยู่บนหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ

- 1) **Relevance:** เป็นกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับการกิจกรรมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ
- 2) **Expertise:** เป็นการให้ความเชี่ยวชาญ ทักษะและสมรรถนะหลักขององค์กร เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และต่อยอดไปสู่การพัฒนาชุมชน
- 3) **Social Needs:** คำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังของชุมชนและสังคม

นอกจากนี้จากแนวทางด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและกลุ่มปตท.แล้ว บริษัทฯ ยังยึดถือและปฏิบัติตามแนวทางที่เป็นมาตรฐานสากล เช่น Dow Jones Sustainability Indexes (DJSI) และ UN Sustainable Development Goals (SDG) ซึ่งกำหนดให้บริษัทฯ ตั้งเป้าหมายเพื่อลดสัดส่วนการบริจาคเพื่อการกุศล (Charitable Donations) ไม่ให้เกิน 30% และเพิ่มสัดส่วนการลงทุนเพื่อสังคม (Community Investment) และโครงการในเชิงพาณิชย์ (Community Investment and Commercial Initiatives) เช่น วิสาหกิจชุมชน (Social Enterprise : SE) หรือโครงการที่เป็นการสร้างคุณค่าร่วม (Creating Shared Value : CSV) ให้มากขึ้น

ภาพที่ 3 กรอบการทำงานด้าน CSR



4.2 ตัวอย่างกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของ GPSC

GPSC ได้ดำเนินการมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชนตามแนวปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในระดับสากล (ได้แก่ GRI, DJSI, SDCs และ ISO 26000) และในระดับประเทศ (ได้แก่ CSR-DIW, Green Industry และ Eco-Factor) ตามที่ได้กล่าวไปแล้ว ซึ่งแนวปฏิบัติเหล่านี้ส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกัน แต่อาจจะมีรายละเอียดปลีกย่อยที่แตกต่างกันออกไป (สามารถเข้าไปดูรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวปฏิบัติเหล่านี้ได้ในภาคผนวก 2) และใช้เป็นการกรอบในการวางแผนการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR Action Plan) ของ GPSC ทั้งในและนอกพื้นที่ โดยกิจกรรม CSR ของ GPSC แบ่งออกเป็น 7 ด้านหลักๆ ดังนี้

ตารางที่ 3: ตัวอย่างกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของ GPSC

โครงการ	ลักษณะโครงการ	ตัวอย่างโครงการ
1. การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาหลักสูตร ทุนการศึกษา ค่ายเยาวชน สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> โครงการมอบไฟฟ้า โครงการทุนการศึกษาที่ขาดแคลน โครงการ English on-Screen โรงเรียน New Normal โครงการ Young Social Innovator (YSI)*

โครงการ	ลักษณะโครงการ	ตัวอย่างโครงการ
2. สิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> การส่งเสริมความหลากหลายทางชีวภาพ การจัดการทรัพยากรน้ำ / ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง การจัดการสิ่งแวดล้อม / ชุมชน พื้นที่สีเขียว 	<ul style="list-style-type: none"> โครงการปลูกป่าเขาห้วยเมฆ โครงการปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำ โครงการสร้างฝายชะลอน้ำ โครงการโยกย้ายถิ่น โครงการธนาคารขยะ โครงการ Zero Waste Village*
3. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> สร้างองค์ความรู้ ส่งเสริมชุมชนดำรงชีวิตในวิถีพอเพียง การจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน ส่งเสริมสุขภาพ/ความปลอดภัย 	<ul style="list-style-type: none"> โครงการวิสาหกิจชุมชน โครงการธนาคารน้ำ / ไข่หมัก สนับสนุนอุปกรณ์ทางการแพทย์ แผนฉุกเฉินชุมชน โครงการติดตั้งระบบไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์และปรับปรุงระบบไฟฟ้าให้กับโรงเรียนและหน่วยงานด้านสาธารณสุข โดยเฉพาะในพื้นที่ที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้*
4. ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> การรักษาขนบธรรมเนียม ประเพณี ความเชื่อ จิตวิญญาณของท้องถิ่น ส่งเสริมความสามัคคี การมีส่วนร่วมของคนในชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมสงกรานต์ ประเพณีบุญกลางทุ่ง / เผาข้าวหลาม
5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	<ul style="list-style-type: none"> การให้ข้อมูล การสร้างความเข้าใจต่อธุรกิจ การบริหารประเด็น 	<ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมเคียงบ่าเคียงไหล่ กิจกรรมพบปะชุมชนยามเย็น กิจกรรมเปิดบ้าน เยี่ยมชมโรงงาน
6. การตรวจประเมินตามมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อร่วมในการนำเสนอโครงการเพื่อสังคมที่เกี่ยวข้องกับการตรวจประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> EIA monitoring Eco-Factor ธงดาวเขียว
7. ความร่วมมือกับองค์กร/หน่วยงานอื่นๆ	<ul style="list-style-type: none"> การสร้างความร่วมมือเพื่อขยายผลการพัฒนาสังคมให้เกิดประโยชน์ในวงกว้าง 	<ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมเพื่อสังคมในกลุ่มปตท. สมาคมเพื่อนชุมชน กลุ่มนักประชาสัมพันธ์ อุตสาหกรรมมาบตาพุด

*เป็นโครงการระดับประเทศ (Corporate CSR) และส่วนใหญ่จะอยู่นอกพื้นที่ดำเนินการของ GPSC

4.3 ความถี่ในการจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์

งานด้านชุมชนสัมพันธ์เป็นงานที่ค่อนข้างละเอียดอ่อนและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการอยู่ร่วมกันกับชุมชนอย่างยั่งยืน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการพบปะและสานเสวนากับชุมชนอย่างต่อเนื่องและใกล้ชิดเพื่อรับทราบความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ รวมทั้งข้อร้องเรียนต่างๆ ที่อาจเกิดจากการดำเนินงานของบริษัทฯ และเพื่อให้ข้อมูลที่ชุมชนจำเป็นต้องรับทราบเพื่อความโปร่งใส โดยมีความถี่ในการดำเนินการดำเนินงานกิจกรรม ดังนี้

ตารางที่ 4: ความถี่ในการจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์

	กิจกรรมชุมชนสัมพันธ์	ความถี่ในการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย
1	การประชุมคณะกรรมการไตรภาคี	รายไตรมาส	หน่วยงานราชการ, หน่วยงานเอกชน, ชุมชนท้องถิ่น
2	การประชุมคณะกรรมการโครงการสงขวาความเขียว	ทุกๆ 6 เดือน	หน่วยงานราชการ, หน่วยงานเอกชน, ชุมชนท้องถิ่น
3	การประชุมคณะกรรมการตรวจติดตามผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA Monitoring)	รายปี	หน่วยงานราชการ
4	การพบปะเยี่ยมเยียนชุมชน*	รายสัปดาห์	องค์กรพัฒนาเอกชน, ชุมชนท้องถิ่น
5	กิจกรรมเปิดบ้าน (Open House)	อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง	กลุ่มภาคี, พันธมิตร, หน่วยงานเอกชน
6	การเยี่ยมชมโรงงาน	ต่อเนื่องตลอดปี	ทุกกลุ่มเป้าหมาย
7	การรับฟังความคิดเห็น (Public Hearing)	กรณีขยายธุรกิจ	ทุกกลุ่มเป้าหมาย
8	วารสารใจเดียวกัน	รายไตรมาส	ชุมชนท้องถิ่น
9	การประชุมสามัคคีผ่านสื่อท้องถิ่น	ตามโอกาส	สื่อมวลชน
10	เว็บไซต์	ต่อเนื่อง	ทุกกลุ่มเป้าหมาย
11	โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต	ตามโอกาส	ทุกกลุ่มเป้าหมาย
12	การรับเรื่องร้องเรียน	ตามโอกาส	ทุกกลุ่มเป้าหมาย

*ดูแนวทางการปฏิบัติงานในการพบปะชุมชน/หน่วยงานรัฐ/เอกชนในภาคผนวก 3

4.4 ช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน

GPSC มีช่องทางหรือกระบวนการในการรับข้อร้องเรียนที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรสามารถส่งข้อร้องเรียนเข้ามาได้ตลอดเวลา ดังนี้

- 1) กระบวนการรายงานทางด้านการจริยธรรม พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร สามารถใช้เป็น

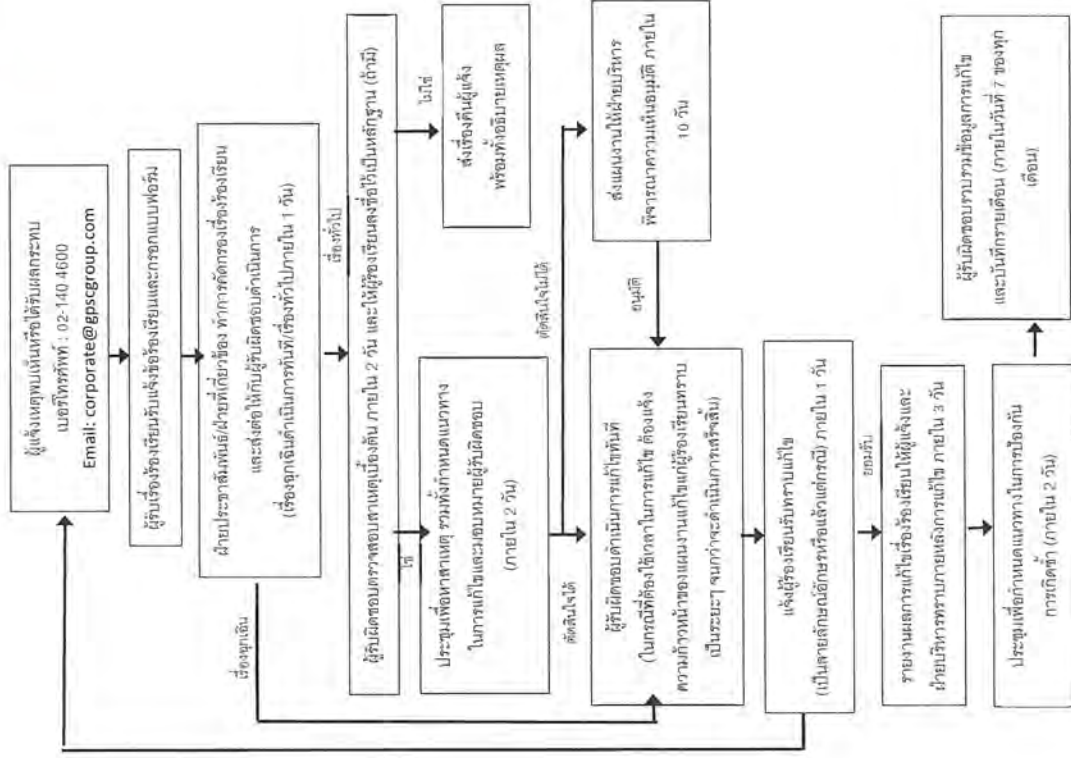
ช่องทางในการยื่นเรื่องร้องเรียน กรณีพบความไม่เป็นธรรมหรือความไม่ถูกต้องทางจริยธรรมของบุคลากร โดย GPSC มีนโยบายการรับเรื่องร้องเรียนและการให้ความคุ้มครอง (Whistleblowing and Complaints Handling Policy) รวมทั้งช่องทางสำหรับแจ้งเบาะแสการทุจริตบนเว็บไซต์ของบริษัท ซึ่งพนักงานและบุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงได้

- 2) Email: corporate@gpscgroup.com และ โทรศัพท์ +662 140 4600 ชุมชนหรือบุคคลภายนอกสามารถเรียนมายังบริษัทได้ทั้งทางโทรศัพท์หรืออีเมลที่ระบุไว้ในเอกสารแนบนำองค์กร วารสาร หรือผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัท

ภาพที่ 4 ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน



ภาพที่ 5 ขั้นตอนการรับเรื่องร้องเรียน



4.5 คุณสมบัติของพนักงานกิจการเพื่อสังคมและชุมชนสัมพันธ์

- 1) มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต
- 2) มีความเสียสละ อุทิศเวลาเพื่อความสำเร็จของงาน
- 3) มีความสุภาพ อ่อนน้อม
- 4) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้าหาคนง่าย
- 5) มีความสามารถในการสื่อสาร พูดคุยกับผู้อื่น
- 6) ชอบทำกิจกรรม รักษานับถือ
- 7) มีไหวพริบ มีความสามารถในการวิเคราะห์ สรุปประเด็น และแก้ไขปัญหา

สำหรับแนวทางที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติเมื่อทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนสัมพันธ์ มีดังต่อไปนี้

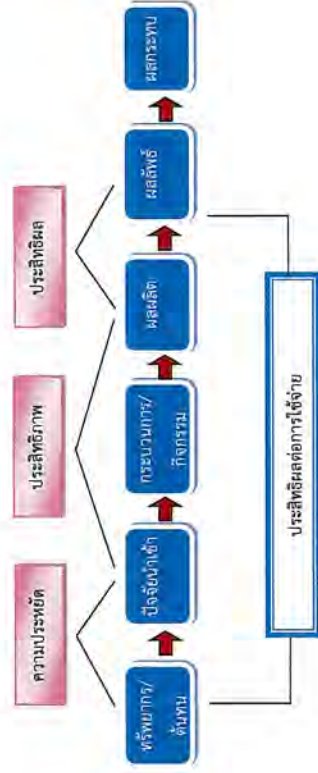
ตารางที่ 5: แนวทางในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนสัมพันธ์

สิ่งที่ควรปฏิบัติ (DO)	สิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติ (Don't)
<ul style="list-style-type: none"> การมีมนุษยธรรม การอ่อนน้อมถ่อมตน การแสดงความเคารพต่อคนในชุมชนตามเหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> การทำให้ชุมชนรู้สึกได้ว่ามีความสามารถ
<ul style="list-style-type: none"> ตั้งใจฟัง 	<ul style="list-style-type: none"> การโต้เถียง หรือโต้แย้ง
<ul style="list-style-type: none"> พยายามมองในมุมมองของผู้อื่น 	<ul style="list-style-type: none"> การประพฤติในเชิงผู้สาว ผิดศีลธรรม จารีตประเพณี
<ul style="list-style-type: none"> มีความอดทน 	<ul style="list-style-type: none"> อวดอุตุนิยมวิทยา ไม่กล่าวหาหรือหาข้ออ้าง
<ul style="list-style-type: none"> ถนัดงานและอธิบายอย่างชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> การเล่น Social media ในขณะพบปะชุมชน
<ul style="list-style-type: none"> คำนึงถึงชีวิต, สัญชาติ, ศาสนา, ประสบการณ์ ฯลฯ 	<ul style="list-style-type: none"> การนัดหมาย หรือพบปะชุมชนในยามวิกาล (ยกเว้นกรณีจำเป็น)
<ul style="list-style-type: none"> การแต่งกาย ต้องมีความสุภาพ เหมาะสม ถูกต้องตามกาลเทศะ 	<ul style="list-style-type: none"> การรับปากในสิ่งที่ทำไม่ได้ หรือนอกเหนืออำนาจตัดสินใจ
	<ul style="list-style-type: none"> การให้คำมั่นสัญญาว่าจะให้ทรัพย์สินเป็นการตอบแทน
	<ul style="list-style-type: none"> การพูดพาดพิงถึงบุคคลที่สาม
	<ul style="list-style-type: none"> นำข้อมูลความลับของบริษัทไปเปิดเผยหาประโยชน์

4.6 การติดตามและประเมินผล

ในการดำเนินงานด้านชุมชนสัมพันธ์และความรับผิดชอบต่อสังคม จะต้องมีการทำรายงานสรุป การติดตามและประเมินผลเป็นระยะๆ เพื่อความก้าวหน้าของโครงการหรือกิจกรรม และประเมินได้ว่าบรรลุตาม เป้าประสงค์ที่ต้องการหรือไม่อย่างไร ทั้งนี้ GPSC พยายามที่จะนำเครื่องมือในการประเมินผลตอบแทนทางสังคม จากการลงทุน (Social Return on Investment: SROI) มาใช้เพื่อประเมินคุณค่าในการลงทุนเท่าที่จะ สามารถทำได้ นอกเหนือจากการประเมินผลในรูปแบบอื่นๆ รวมถึงการสำรวจความพึงพอใจของชุมชนต่อการ ดำเนินกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์และโครงการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทโดยห้องกิจกรรมภายนอกเป็น ผู้ดำเนินการเพื่อความเที่ยงตรงและโปร่งใส

นอกจากนี้ ยังมีการตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและรายงานผลการรอบ การรายงานของ GRI และ DJSI ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลของการรายงานผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่ได้ กล่าวไปแล้วอีกด้วย



4.7 การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management)

1) การแบ่งปันประสบการณ์การทำงานของทีม

เนื่องจากความหลากหลายของกลุ่มเป้าหมาย พื้นที่ดำเนินการ ลักษณะโครงการหรือกิจกรรม ทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับประสบการณ์และบทเรียนที่แตกต่างกัน การพัฒนาทีมงานจึงจำเป็นต้องมีการแบ่งปัน ประสบการณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสม ทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และศักยภาพ ให้แก่ทีมงาน โดยการแบ่งปันประสบการณ์นั้นจะใช้วิธีการต่างๆ อาทิ

- การประชุมภายในทีม
- คำแนะนำส่วนบุคคล
- การมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยทำแต่มีพี่เลี้ยง
- การทำรายงานการลงพื้นที่ การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานทุกๆ 3-6 เดือน และการสรุปผล การดำเนินงานในรอบปีว่าสิ่งที่ทำไปนั้นตอบโจทย์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่ากับงบประมาณที่ต้อง ใช้จ่ายหรือไม่ ฯลฯ

2) การฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่ด้านชุมชนสัมพันธ์ ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจุบันการแข่งขัน ความสำเร็จของโครงการคือ การมีเจ้าหน้าที่ CSR ที่มีความเชื่อมั่นในความสำเร็จ มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะและ ความเชี่ยวชาญในด้านความรู้รับผิดชอบต้องลงมือในทางปฏิบัติ รวมทั้งมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อการทำงานร่วมกับ ชุมชน ดังนั้น การฝึกอบรมของบริษัทฯ ประกอบด้วย

- การสร้างความเชื่อมั่นว่าแนวทางการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมสามารถนำไปใช้ได้จริง
- การให้ความรู้และความเชี่ยวชาญในการทำงานร่วมกับชุมชน
- การสร้างทัศนคติที่เหมาะสมต่อทางด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืน ซึ่งเป็นที่รู้จักและมีการนำมาใช้อ้างอิงอยู่ ได้แก่

1. Corporate Social Responsibility: CSR

1.1 ความหมาย

World Bank ระบุว่า การให้คำนิยามที่มักจะได้รับการอ้างถึงคือการนิยามของ World Business Council Sustainable Development : WBCSD ที่ว่า CSR คือ ความมุ่งมั่นขององค์กรธุรกิจที่จะพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน โดยดูแลบุคลากรขององค์กร รวมไปถึงครอบครัวของบุคลากร ตลอดจนชุมชนและสังคม โดยมุ่งที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนเหล่านี้ให้ดีขึ้น สถาบันไทยพัฒน์ ซึ่งเป็นองค์กรวิจัยและรณรงค์ในเรื่อง CSR ก็นิยามคำว่า CSR เป็นภาษาไทยว่า “บรรษัทภิบาล” หมายถึง การกำกับกิจการให้เจริญรุ่งเรืองอย่างมีประสิทธิผลด้วยเงื่อนไขความถูกต้อง ไม่รังไร การมีจริยธรรมที่ดี โดยมุ่งคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียในกิจการและสังคมโดยรวม

ความรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการที่มีต่อสังคมนี้ ไม่ใช่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเอกชนเท่านั้น ยังรวมความเกี่ยวข้องกับภาครัฐและประชาสังคม โดยทั่วไปจะให้ความสำคัญต่อปัญหาความยากจน การขาดแคลนโอกาส การไม่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และการอยู่ร่วมกับชุมชนและสิ่งแวดล้อม

1.2 การบรรณคดีและการสร้างมาตรฐาน

แนวคิดที่ว่าด้วย ความรับผิดชอบต่อสังคม หรือ CSR มีการใช้มาก่อนคริสต์ทศวรรษ 1960s จะเห็นได้จากการที่เป็นกลยุทธ์ทางการตลาดของบางผลิตภัณฑ์ เช่น Body Shop, Ben & Jerry's และ Patagonia แนวคิดนี้เป็นที่รู้จักแพร่หลายกว้างขวางมากขึ้น ในช่วงการย่างเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ด้านหนึ่ง เป็นเพราะการประกาศใช้ The United Nations Global Compact หรือที่เรียกกันโดยย่อว่า UN Global Compact เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2000 ขององค์การสหประชาชาติ โดยมีหลักการเบื้องต้น ให้บรรษัทข้ามชาติและกิจการลงทุนต่างๆ จะต้องคำนึงถึงหลัก 4 ประการ คือ (1) การเคารพลีขิธธรงรงงาน (2) สิทธิมนุษยชน (3) การค้าที่นึ่งถึงผลกระทบต่อ

สิ่งแวดล้อม (สถานะการเปลี่ยนแปลงทางภูมิอากาศของโลก) และ (4) การต่อต้านการคอร์รัปชั่น ต่อมา UN Global Compact ได้ขยายหลักการ 4 เรื่องนี้ให้เป็นแนวปฏิบัติ 10 ประการ แต่ก็ยังอยู่ในกรอบของหลักเบื้องต้น ทั้ง 4 เรื่องข้างต้น อีกด้านหนึ่ง เป็นผลมาจากการทำงานแบบเครือข่ายระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ที่ให้ความสำคัญกับการทำงานแบบใหม่ของยุคโลกาภิวัตน์ โดยที่เครือข่ายเหล่านี้ได้นำเอาแนวคิดว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมไปใช้ในการจัดตั้งองค์กรเพื่อการรณรงค์โดยตรง ส่วนหนึ่ง เช่น การจัดทำแนวปฏิบัติมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับ CSR เช่น ISO 26000 และแนวทางปฏิบัติสำหรับการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย SR การจัดทรัพยากรงานประกอบการเพื่อสังคม (CSR Report or Sustainability Report) เป็นต้น อนึ่งปัจจุบัน การชักชวนร่วมการดำเนินงานตาม Sustainable Development Goals : SDGs ซึ่งกำหนดไว้เป็น Agenda 2030 ของ UN ก็ถือได้ว่ามีความเกี่ยวข้องกันทางด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

1.3 แนวคิดและทฤษฎี

การศึกษาเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมในทางสังคมศาสตร์และการบริหารจัดการนั้น มีกรอบความเกี่ยวข้องและการแปลผล ซึ่งเป็นไปอย่างกว้างขวาง ในเบื้องต้นจะเกี่ยวข้องกับ Business ethics, Corporate citizenship, Corporate environmental management, Corporate governance, Corporate sustainability, Health and safety, Poverty and stakeholder theory

Garriga & Mele (2004) จัดกลุ่มแนวคิดและทฤษฎี CSR ไว้ 4 กลุ่ม คือ

(1) กลุ่มที่เน้นการเป็นเครื่องมือทำงานขององค์กร -กลุ่มนี้จะอธิบายถึงการนำเอาแนวคิดด้วย CSR ไปใช้ประกอบในการดำเนินธุรกิจ รับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น สร้างเป็นความสามารถทางการแข่งขันของธุรกิจ และเชื่อมโยงเข้ากับแคมเปญทางการตลาด (2) กลุ่มที่เน้นความเกี่ยวข้องของบริษัที่มีต่อการปกครองหรือร่วมจัดระเบียบสังคม -กลุ่มนี้จะถือว่าเรื่องของสังคมเป็นเสมือนหนึ่งธรรมเนียมที่อยู่ในตัวบริษัท รวมเข้ากับแนวคิดแบบสัญญาประชาคม และความ เป็นบริษัทในฐานะที่เป็นพลเมืองของสังคม (3) เน้นการแก้ปัญหาทางสังคม -กลุ่มนี้จะให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อกรณีหรือประเด็นเชิงลบ รับผิดชอบต่อสาธารณะ และบริหารจัดการผู้มีส่วนได้เสีย (4) เน้นจริยธรรม -กลุ่มนี้จะยึดถือเอาเรื่องจริยธรรมเป็นพื้นฐานของการบริหารผู้มีส่วนได้เสีย โยงเข้ากับเรื่องสิทธิต่างๆ เรื่องการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเรื่องของการรับผิดชอบต่อสินค้าหรือบริการสาธารณะ

นอกจากการแบ่งกลุ่มข้างต้นแล้ว ยังมีการแบ่งแบบอื่นๆ อีก เช่น (1) แบ่งสำนักอาสาสมัคร -CSR คือ กิจการที่เอกชนอาสาสมัครไปดำเนินการเพื่อร่วมจัดการแก้ไขปัญหาของสังคมและสิ่งแวดล้อม ไม่ใช่ไปตามกฎหมายบังคับ (2) แบ่งดำเนินการตามกรอบความรับผิดชอบต่อโดยพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อธุรกิจและกำไร



โดยยึดตามหลักของการใช้ทรัพยากร (ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม) ตามกฎหมายที่บังคับใช้ในแต่ละประเทศ หรือการจัดแบ่งตามระยะเวลาของวิวัฒนาการของ CSR เป็น 2 ระยะ คือ (1) CSR 1.0 เป็นการดำเนินงาน เพื่อสังคมแบบเอกเทศปราศเพื่อสาธารณูปโภค ตั้งอยู่บนความเกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยงองค์กร (แบบดัดรับ) คำนึงถึงภาพลักษณ์องค์กรเป็นหลัก (Image-driven) เจาะจงเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้ตามมาตรฐานที่เป็นพื้นฐาน ทำแบบเหลือเป็นส่วนเหลือแล้วแต่ให้กับสังคม (2) CSR 2.0 คือ ทำงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่าเกณฑ์กำหนด แบบยึดอยู่บนฐานรางวัลเป็นพื้นฐานมากกว่าจะทำงาน แบบป้องกัน แบบจัดการความเสี่ยง เน้นงานบำรุงรักษามาตรฐานองค์กรแทนการทำงานเพื่อภาพลักษณ์องค์กร นับรวมเอาค่าส่วนอื่นมารวมเป็นงานแทนการเจาะจงความเกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพการให้ให้เป็นสิ่งขยายออกไป

1.4 การอธิบายผลลัพธ์และผลลัพธ์

ในภาครัฐของไทย มีการรณรงค์เพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในกิจการเอกชนและรัฐวิสาหกิจ เช่น กรมโรงงานอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ CSR DW เพื่อชักชวนให้โรงงานจัดทำงานตามกระบวนการตามความรับผิดชอบต่อสังคมชุมชน กรมทรัพยากรพื้นฐานและการเหมืองแร่ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ CSR-DPM มีการจัดตั้งเป็นเครือข่ายและมีการมอบรางวัลประจำปี ซึ่งจะเฝ้าระวังว่าด้วยการดำเนินงานที่ควรแสดงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม พร้อมกันนั้น รัฐบาลก็ได้นำนานาภิบาลตนเองมามาตรฐานสากลด้วย ISO 26000 มาเป็นแนวทางปฏิบัติทั่วไปโดยเฉพาะในการดำเนินงานขององค์กรภาคเอกชน และภาครัฐ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐวิสาหกิจ) มีการรณรงค์เพื่อสร้างความรู้ ร่วมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมร่วมกัน เช่น ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยร่วมกับบริษัทจดทะเบียน -ที่แนะนำให้บริษัทจดทะเบียนจัดทำรายงานความยั่งยืนเปิดเผยต่อสาธารณะควบคู่กับรายงานผลประกอบการ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือธุรกิจ ในประเทศ เช่น Thailand Business Council for Sustainable Development : TBSCD การสร้างเครือข่าย ระหว่างประเทศ เช่น CSR ASEAN เป็นต้น ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานให้เป็นเกณฑ์ ขอบเขตต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม

นอกจากนี้ กระบวนการรณรงค์แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในเกณฑ์หรือ
งานมาตรฐานอื่น ๆ อีก อาทิ Green Factory และ Eco-Factory ซึ่งเน้นหนักไปยังการจัดการงานสิ่งแวดล้อมของ
โรงงาน

2. Triple Bottom Line

2.1 ความหมาย



สถิติ ยอดขายนับทุก (http://www.salforest.com/glossary/triple-bottom-line) ให้ความหมายว่า Triple Bottom Line เป็นภาษาไทยว่า “ไตรกำไรสุทธิ” ซึ่งเป็นเรื่องของการวัดเป็นความสามาร็จ และคุณค่าขององค์กรในด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม เพิ่มเติมจากการให้มูลค่าต่อกำไร (Profit) ตามผลประโยชน์ของการธุรกิจ โดยให้ความสำคัญเรื่องของคน (People) และสิ่งแวดล้อม -โลก (Planet) ซึ่งเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากขึ้น

2.2 การรณรงค์และการสร้างมาตรการ

ลำดับ	ลักษณะกิจการ	รายการที่ควรพัฒนาเป็นวัฏจักรถึงความรับผิดชอบ
1	กิจการแบบส่งเสริมสหกรณ์ สิ่งแวดล้อมและสร้าง ผลตอบแทนแบบลดลง (locusts)	ความเสียหายที่เกิดขึ้นกับธรรมชาติ คน สิ่งมีชีวิต และเศรษฐกิจ อัตราการการไม่พัฒนาที่เกิดขึ้นในพื้นที่/ภูมิภาค แบบของธุรกิจที่แสดงความไม่ยั่งยืนในระยะยาว ช่วงเวลาที่ไม่อาจจะคาดการณ์ได้จากความเสียหายจะยุติ ความไม่เพียงพอที่จะแสดงระบบสังคม ระบบแวดล้อมและเศรษฐกิจ การไม่สามารถประเมินผลกระทบเชิงลบที่จะเกิดขึ้น
2	กิจการแบบส่งเสริมสหกรณ์ต่อ สิ่งแวดล้อมต่ำและมี ผลตอบแทนแบบลดลง (Caterpillars)	ส่งผลเสียหายไปทั่วในระดับชุมชน แสดงผลของการดำเนินธุรกิจแบบมุ่งเน้นด้านหน้าที่ อัตราความเสียหายจะขึ้นอยู่กับความสามารถจัดการกับ ธุรกิจประเภทนี้จะไม่ยั่งยืนหากประชากรของโลกเพิ่มขึ้น 7-10 พันล้านคน สามารถเปลี่ยนผ่านไปสู่กิจการแบบยั่งยืนได้ ริเริ่มแบบบุกเบิกแบบยั่งยืนได้ ปรับตัวจากความยั่งยืนของธุรกิจในระดับเล็ก ๆ และขยายขนาดขึ้นไป ยึดมั่นในวาระของ CSR + SD แยกตัวออกมาจากธุรกิจประเภท Locusts and Caterpillars สร้างรูปแบบเครือข่าย ผู้ปฏิบัติการที่จะนำไปสู่การลดรอย สร้างความสามารถใหม่ๆ ที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของ ผู้บริโภค คำนึงถึงการสะท้อนกลับของสังคม
4	กิจการแบบส่งเสริมสหกรณ์ต่อ	สร้างความสามารถใหม่ๆ ที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของ

คู่มือการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนสัมพันธ์ ปี 2564-2566

ลำดับ	ลักษณะกิจการ	รายการที่ควรพัฒนาเป็นตัวชี้ถึงความรับผิดชอบต่อ
สิ่งแวดล้อม แต่สร้างผลตอบแทนสูง (Honeybees)		ผู้บริโภค คำมั่นถือการสะท้อนกลับของสังคม มีกลยุทธ์จัดการทรัพยากรธรรมชาติ ความสามารถของหน่วยงานอื่นจะขึ้นอยู่กับความกระตือรือร้น วิวัฒนาการของการอยู่ร่วมกันสังคมจะเป็นส่วนแบบค่อยเป็นค่อยไปตามกระบวนการทางสังคม การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ คน สังคม สถาบันและทุนทางวัฒนธรรม เป็นไปอย่างยั่งยืน สรุปให้เรียบง่ายจากความล้มเหลวของตัวแบบทั้ง Locusts, Caterpillars and Butterflies

Z.3 แนวคิดและทฤษฎี

Triple Bottom Line เป็นแนวคิดที่ John Elkington ได้นำเสนอต่อสาธารณะในหนังสือเรื่อง Carnivals with forks : the triple bottom line of 21st century business เมื่อปี 1997 โดยเขาเห็นว่า การอธิบายเรื่องของการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่มีการคำนึงเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคมที่กล่าวถึงใน Sustainable Development ที่เขียนไว้โดย Brundtland Commission เมื่อปี 1987 นั้น เป็นนามธรรมที่กว้างเกินไปไม่อาจที่จะเกิดขึ้นเป็นจริงได้ Elkington จึงสร้าง "กรอบ" (Frame) และมาตรการที่วัดเพื่อแสดงเป็นผลลัพธ์ด้านที่ควรคำนึงว่า ควรจะได้อธิบายปฏิบัติโดยเน้นไปยังการจัดการกำไร (Profit) การจัดการผลกระทบที่จะมีต่อสิ่งแวดล้อม (Planet) และการสนับสนุนต่อคุณภาพชีวิตของผู้คนในสังคม (People) โดยให้องค์กรนั้นๆ จัดทำเป็นแผนงานมาตรการและแสดงผลลัพธ์ที่ชัดเจนทั้งสาม

Triple bottom line จะมุ่งเน้นไปยังการอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การจัดการเพื่อความยั่งยืนในมิติต่างๆ 7 เรื่องด้วยกัน ประกอบด้วย (1) Markets (2) Values (3) Transparency (4) Life -circle Technology (5) Partnerships (6) Time และ (7) Corporate Governance ทั้งนี้ ก็เพราะว่า ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นความรับผิดชอบต่อสังคมและการจัดการเพื่อความยั่งยืน -แบบการเปลี่ยนผ่านทางสังคม (ไม่หวนย้อนกลับไปในแบบไปยอมรับการทำลาย หรือไปยอมรับในความพัฒนาแบบไม่ยั่งยืน ปรับเปลี่ยนการเปลี่ยนผ่านของ Thixotropic) เรื่องของคุณค่า -คุณค่าทางสังคมและความเป็นมนุษย์จะได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางเป็นสากล ความโปร่งใส -จะเป็นตัวเร่งการขับเคลื่อนที่สำคัญและจะเป็นพลังที่จะขยายตัวไปสู่เป็นความโปร่งใส

ระหว่างประเทศ ประเด็นความโปร่งใสที่เป็นเรื่องสากลนี้ จะเหมือนกับกาใส่ใจต่อความสำคัญต่างๆ ของการดำเนินธุรกิจจะเป็นที่รับรู้โดยทั่วไป ไม่มีใครจะควบคุมไว้เป็นการเฉพาะ งบประมาณของเทคโนโลยี -TBL ของกิจการต่างๆ จะเกี่ยวข้องกับ Triple bottom line ไปตามลักษณะห่วงโซ่ของกิจการไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมหรือเกษตรกรรม รวมทั้งการใช้งาน การเป็นหุ้นส่วน -รูปแบบใหม่ของการร่วมมือจะเป็นไปทั้งแบบระหว่างบริษัทและบริษัทที่องค์กรแบบอื่น (รัฐ/ เอ็นจีโอ) ฯลฯ -การให้สำคัญต่อเวลาจะเปลี่ยนไปจากเดิมที่เน้นการจัดการเวลาปัจจุบัน (เน้นกว้าง/ครอบคลุมให้มาก) เป็นการคำนึงถึงระยะไกล บรรลุชัยกับบาล -แต่ก่อนเรื่องความร่วมมือรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมไม่เกี่ยวข้องกับบริษัท แต่จากทุกเรื่องจะเกี่ยวข้องกับรากฐานมีมิติของความสัมพันธ์ของที่ตั้งและ Supply chains

2.4 การอธิบายผลลัพธ์และผลลัพธ์

Triple Bottom Line เป็นแนวทางการรณรงค์ที่จะสร้างเครื่องมือเพื่อเป็นการกำหนดงานในขั้นค่าที่บริษัทต่างๆ ควรจะถือปฏิบัติเป็นเบื้องต้น เพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินงาน การสร้างผลลัพธ์ที่ดีที่สามารถอธิบายได้ทั้งส่วนที่เป็นผลลัพธ์และผลลัพธ์ของการดำเนินงาน

3. วิสาหกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise: SE)

3.1 ความหมาย

วิสาหกิจเพื่อสังคม หมายถึง การประกอบการวิสาหกิจหรือธุรกิจเพื่อร่วมจัดการปัญหาเศรษฐกิจและสังคมที่ไม่เคยได้รับการจัดการแก้ไขอย่างเป็นระบบมาก่อน อันเป็นสำคัญที่แสดงถึงผลเชิงบวกของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม คำว่าวิสาหกิจเพื่อสังคมนี้ ใช้แทนภาษาอังกฤษคำว่า Social Enterprise ซึ่งเป็นคำที่มีนักวิชาการใช้ความหมายไว้หลากหลายและแตกต่างกันไปตามบริบทของสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของแต่ละประเทศ และทับซ้อนกับคำอื่นๆ ที่มีความหมายใกล้เคียงกัน คือ การประกอบการเพื่อสังคม (Social Entrepreneurship) และผู้ประกอบการเพื่อสังคม (Social Entrepreneur) ซึ่งโดยรวมๆ แล้ว จะหมายถึงความถึงการแก้ไขปัญหามีอยู่ของสังคมด้วยการจัดการของธุรกิจ

คำว่า "วิสาหกิจเพื่อสังคม" เป็นคำที่มีความเหมือนกับคำว่า Social Entrepreneurship และ Social Entrepreneurs ที่ Bill Drayton สร้างสรรค์จากการทำงานเพื่อค้นหา "นวัตกรรมสังคม" (Social innovators) ซึ่งเป็นงานที่เขาทำมาตั้งแต่ปี 1972 ในการแสวงหาผู้นำสร้างรายได้/ ระดมทุนใหม่ให้กับองค์กรไม่แสวงหากำไร

3.2 การรณรงค์และการสร้างมาตรการ

การบรรณคดีและมรดกสารสนเทศและส่งเสริมโดยรัฐในเรื่องวิสาหกิจเพื่อสังคมในประเทศไทย เกิดขึ้นพร้อมกับ การนิยามและการสร้างความเข้าใจ ดังนี้

3.2.1 สำนักงานส่งเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ (ปัจจุบันยกเลิกไปแล้ว) ได้นิยามคำว่า Social Enterprise เป็นภาษาไทยว่า “กิจการเพื่อสังคม” โดยหมายถึง ธุรกิจหรือกิจการที่มีจุดมุ่งหมายในการ แก้ไขปัญหาสังคมเหมือนเอ็นจีโอ มูลนิธิ องค์กรการกุศลต่างๆ แต่มีวิธีทำกำไร วงระบบมาร เกิดได้เหมือน บริษัททั่วไป

3.2.2 พระราชบัญญัติ ออกตามความในประมวลกฎหมายว่าด้วยการยกเว้นรายการ (ฉบับที่ 621) พ.ศ. 2559 ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2559 กำหนดนิยามคำว่า “วิสาหกิจเพื่อสังคม” หมายถึง บริษัทหรือห้าง หุ่นส่วนนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบกิจการขายสินค้าหรือการให้บริการ โดย มุ่งส่งเสริมการจ้างงานในท้องถิ่นที่วิสาหกิจเพื่อสังคมตั้งอยู่ หรือมีเป้าหมายในการจัดตั้งตั้งแต่แรกเริ่มในการแก้ไข ปัญหาและพัฒนาชุมชน สังคม หรือสิ่งแวดล้อม โดยมีได้มุ่งสร้างกำไรสูงสุดต่อผู้ถือหุ้นหรือผู้ถือหุ้นส่วน และนำผล กำไรไปไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ไปลงทุนในกิจการของตนเอง หรือใช้เพื่อประโยชน์ของสาธารณะ ผู้ยากจน คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส หรือเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอื่นๆ ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประกาศกำหนด

3.2.3 คณะกรรมการกฤษฎีกา โดยคณะกรรมการพิเศษพิจารณาว่ากฎหมายว่าด้วยวิสาหกิจ เพื่อสังคม ได้กำหนดว่า วิสาหกิจเพื่อสังคม จะเป็นนิติบุคคลในรูปแบบใดก็ได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นบริษัทจำกัด เท่านั้น โดยมีเงื่อนไขสำคัญ คือ ห้ามมีเป้าหมายเกินกว่า 30% และ 70% ของผลกำไรต้องนำไปลงทุนเข้าเพื่อประโยชน์ วัตถุประสงค์เพื่อสังคมที่ระบุไว้ (ไม่ใช่ทุนสะสมหรือขยายกิจการทั่วไป) จึงจะเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคมที่ได้รับสิทธิ พิเศษทางภาษีและการส่งเสริมต่างๆ ของรัฐ และห้ามมิให้ผู้ที่ไม่ได้รับการจดทะเบียนตามกฎหมายดังกล่าวใช้คำว่า “วิสาหกิจเพื่อสังคม” ปัจจุบัน ร่างกฎหมายนี้อยู่ในระหว่างการนำเสนอต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติเพื่ออนุมัติใช้ บังคับเป็นกฎหมายต่อไป

รัฐบาลของ พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้นำเอาแนวคิดที่ว่าด้วยวิสาหกิจเพื่อสังคม ไปใช้ประกอบในการ ดำเนินกิจการตามนโยบายประชารัฐ โดยสนับสนุนให้เอกชนขนาดใหญ่ เช่น บริษัท หูร คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน), บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน), บริษัท บุญรอดบริวเวอรี่ จำกัด, บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน), บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน), กลุ่มบริษัท นวัตกรรมนิคม จำกัด ฯลฯ ร่วม จัดตั้ง บริษัท ประชาธิปไตยสังคม (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด จำนวน 76 บริษัท เพื่อร่วมจัดการแก้ไขปัญหา เศรษฐกิจชุมชนด้านการเกษตร การแปรรูปและการท่องเที่ยว ให้มีการเข้าถึงปัจจัยการผลิต ทรัพยากร และแหล่ง

ทุน สร้างองค์ความรู้ สร้างประโยชน์ต่อจากเศรษฐกิจชุมชน บูรณาการการจัดการการตลาด และสร้างความ ยั่งยืนในระบบเศรษฐกิจ ฯลฯ โดยบริษัทประชารัฐที่จัดตั้งขึ้น จะมีหลักการสำคัญ 5 ประการ ประกอบด้วย

- (1) มีเป้าหมายหลักเพื่อสังคมไม่ใช่เพื่อกำไรสูงสุด
- (2) เป็นรูปแบบธุรกิจที่มีรายได้หลักมาจากการขายสินค้าและบริการ ไม่ใช่เงินจากรัฐหรือเงินบริจาค
- (3) มักำไรก่อนนำไปขยายผลเพื่อสังคม ไม่ใช่เป็นผลเพื่อผู้ประกอบการ
- (4) การบริหารจัดการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
- (5) มีการจดทะเบียนเป็นรูปแบบบริษัทจำกัด

3.3 แนวคิดและทฤษฎี

Jacques Defourny และ Marthe Nyssens ได้ประมวลคุณลักษณะของวิสาหกิจเพื่อสังคม ซึ่งเป็นธุรกิจ ที่จัดการแบบมุ่งต่อการจัดการแก้ไขปัญหาสังคมเป็นหลัก (ไม่ใช่หวังแบ่งปันผลกำไรให้กับผู้ถือหุ้น) ว่าจะมีความ แตกต่างกันไปตามการเน้นหนักของสำนักคิด ซึ่งจัดได้เป็น 3 สำนัก ประกอบด้วย

3.3.1 The Earned Income School of Thought

เป็นสำนักคิดอธิบายว่าวิสาหกิจเพื่อสังคม เป็นกิจการธุรกิจเกี่ยวข้องกับการสร้างรายได้และการ จัดการแก้ไขปัญหาสังคม สำนักคิดนี้ ยังมีการแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) แบบการพาณิชย์ขององค์กรไม่แสวงหา กำไร (Commercial non-profit approach) หมายถึง การสร้างรายได้หรือธุรกิจขององค์กรพัฒนาเอกชน สมาคม และมูลนิธิ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ไม่เคยทำมาก่อน หรือทำบ้างเป็นครั้งคราว แล้วพัฒนามาเป็นกิจการที่มีความ ต่อเนื่องเพื่อนำรายได้ที่ได้รับไปดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น การริเริ่มจัดตั้งร้านขายหนังสือขายของที่ระลึก ของ Oxford (2) แบบบริษัทเอกชนเพิ่มพันธกิจเพื่อจัดการปัญหาทางสังคม (Mission-driven business approach) วิสาหกิจตามแบบนี้จะเหมือนกับหน่วยลงทุน ที่เจาะจงจะลงทุนในกิจการที่มีพันธกิจการจัดการ ปัญหาสังคมโดยตรง (Social-purpose venture) เช่น การร่วมลงทุนจัดตั้งบริษัท ประชาธิปไตยสังคมจังหวัด (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด ของบริษัทเอกชนชั้นนำของไทย

3.3.2 The Social Innovation School of Thought

เป็นสำนักที่เน้นให้ความสำคัญต่อความใหม่ที่จะเข้ามาประกอบการสร้างสร้างเป็นสินค้าหรือ บริการ ซึ่งทำให้ได้เปรียบทางการแข่งขันในระบบเศรษฐกิจแบบตลาด และเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความยั่งยืนของธุรกิจ และการแก้ไข้ปัญหาของสังคม โดยที่นวัตกรรมที่ว่านี้จะเกี่ยวข้องกับความรู้ใหม่ของการผลิต ความใหม่ของปัจจัย

การผลิต ความใหม่ของการให้บริการ ความใหม่ของคุณภาพ ความใหม่ขององค์กร และความใหม่ของการตลาด เช่น ผลิตภัณฑ์และระบบนำพายของบริษัท Driptech หากความใหม่เหล่านี้เกิดขึ้นจากการสร้างสรรค์ของ กระบวนการทางสังคมของชุมชนแล้ว ยังจะเป็นการยืนยันในความสามารถทางเศรษฐกิจและความได้เปรียบ ทางธุรกิจ ซึ่งจะส่งผลต่อไปยังความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืนของการจัดการแก้ไขปัญหาของสังคมนั้นๆ ตามไปด้วย เช่น วิทยาลัยชุมชนศูนย์วัฒนธรรมบ้านอู่แสง อำเภอราชสีห์ จังหวัดศรีสะเกษ ที่ผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์ตาม คุณภาพมาตรฐานสินค้าทั้งไทยและสากลถึง 8 มาตรฐานและสามารถขยายตัวที่สร้างรายได้ให้กับเกษตรกรสมาชิก ได้มากกว่าราคาตลาดทั่วไปมากถึง 25% ของราคาตลาด (ในปี พ.ศ.2560 มียอดขายมากถึง 100 ล้านบาท)

3.3.3 The EMES Approach of Social Enterprise

EMES เป็นเครือข่ายเพื่อการวิจัยของยุโรป (European Research Network) (EMES (<http://emes.net>) ที่ร่วมกันค้นคว้าคำอธิบายที่เกี่ยวข้องกับวิสาหกิจเพื่อสังคมทั้งทางทฤษฎีและการอธิบาย ความรู้ ความหลากหลายของหลักการ และวิธีการของประเทศต่างๆ ในยุโรป แล้วพบว่าแต่ละประเทศจะอธิบาย ความเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคมในบริษัทที่แตกต่างกันไป โดยมีคุณลักษณะร่วมที่เป็นการประกอบการขององค์กร เอกชนแบบไม่แสวงหากำไร (Not-for-profit private organizations) ไม่ว่าจะเป็นสหกรณ์เพื่อสังคมของอิตาลี บริษัทแบบไม่มุ่งหวังเป็นผลกำไรในวัตถุประสงค์สูงสุดซึ่งมีอยู่ก่อนแล้ว (ในกลุ่มประเทศบราซิล) โดยมีมิติ ทางเศรษฐกิจและการประกอบการ และมีทิศทางสังคมร่วมกัน ที่เน้นหนักแตกต่างกันไปตามความจำเป็น ดังนี้

3.3.3.1 มิติทางเศรษฐกิจและการประกอบการ 4 ประการ คือ

- (1) ความต่อเนื่องของกิจการการผลิตและ/ หรือการขายบริการ
 - (2) การดำเนินการด้วยตนเอง –อยู่ในระดับสูง
 - (3) คำนึงและรับรู้ในความเสียหายทางเศรษฐกิจ
 - (4) มีการจ้างงานต้องไม่ต่ำกว่าราคาขั้นต่ำ
- 3.3.2.3 มิติทางสังคม 5 ประการ คือ
- (1) กำไรของกิจการเป็นไปเพื่อสนับสนุนต่อสังคม
 - (2) รับผิดชอบกลุ่มของพลเมือง
 - (3) อำนาจการตัดสินใจไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นเจ้าของทุน
 - (4) การมีส่วนร่วมเป็นคุณสมบัติเบื้องต้น –ฉันแปรไปตามกลุ่มกิจกรรม
 - (5) จัดการแบ่งปันผลกำไร

3.4 การอธิบายผลผลิตและผลลัพธ์

การรายงานผลการดำเนินงานของวิสาหกิจเพื่อสังคม ในเบื้องต้นจะอธิบายตาม “ผลประกอบการ” ของ องค์กรที่ดำเนินการ (บริษัท หรือนิติบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ) ความสำเร็จของการประกอบการ คือ ก้าว และการ นำเอากำไรไปขยายผลโดยการลงทุนในการจัดการแก้ไขปัญหาทางสังคมให้ขยายวงออกไป ซึ่งย่อมจะต้องแสดง รายการหรือแผนงานที่จะขยายผลของการดำเนินงานนั้น ๆ ประกอบด้วย การอธิบายความสำเร็จของผล ประสิทธิภาพและการขยายผลที่จะลงทุนต่อไปนี้ จะเป็นไปตามหลักของการวัดผลลัพธ์แบบ Result-based evaluation (Output, Outcome, Impact, Evaluation)

4. ธุรกิจเพื่อสังคม (Social Business: SB)

4.1 ความหมาย

Muhammad Yunus (2008) กล่าวว่า “ธุรกิจเพื่อสังคม (Social business) เป็นส่วนหนึ่งของ การ ประกอบการเพื่อสังคม” มีความต้องการที่จะแก้ไขปัญหาละสังคมโดยวิธีการของการจัดการโดยธุรกิจเช่นเดียวกัน แต่ จะมีการจัดการที่ไรที่เน้นมากกว่าวิสาหกิจเพื่อสังคม โดยที่ธุรกิจเพื่อสังคมต้องการที่จะเน้นไปยังการนำเอา กำไรที่ได้จากการประกอบการไปขยายต่อการลงทุนเพื่อขยายขนาดของความสามารถในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ และสังคม ไม่ใช่แบ่งปันผลกำไรให้ผู้ถือหุ้น เว้นแต่จะเป็นผู้ถือหุ้นที่เป็นชุมชน (ถ้ามี)

4.2 การบรรจุและการสร้างมาตรการ

Muhammad Yunus พัฒนาแนวคิดว่าด้วยธุรกิจเพื่อสังคมขึ้นจากประสบการณ์ความสำเร็จของการ ดำเนินงานตามโครงการสินเชื่อรายย่อย (Microfinance) ของ Grameen Bank ที่ได้ปล่อยกู้ให้กับคนจน ที่ด้อย โอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุนทางการเงิน ด้วยการส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อการพึ่งพาตนเอง (Self-Help Group) และเป็นการให้โดยไม่คิดดอกเบี้ย แต่ผู้กู้จะต้องส่งคืนเงินต้นให้กับธนาคารตามกำหนด เพื่อธนาคารจะได้ นำเงินต้นนั้น ไปช่วยเหลือผู้ที่มีความต้องการ/จำเป็นในกลุ่มหรือกลุ่มอื่นต่อไป การดำเนินงานตามโครงการ ดังกล่าวประสบความสำเร็จด้วยดี และทำให้ชุมชนที่รวมกลุ่มมีการหาทางเศรษฐกิจของชุมชนและพึ่งตนเองได้ ดำรงชีวิตทางเศรษฐกิจร่วมกับกับเศรษฐกิจในชุมชน/ท้องถิ่น

Yunus นำเอาความสำเร็จข้างต้น ไปประกอบการสนับสนุนเงินทุนจากเอกชนที่สนใจสนับสนุนการช่วยเหลือ ผู้ด้อยโอกาส/ คนจน เพื่อทำหน้าที่เหมือนกับ Grameen Bank ตามหลักการของ Non-loss/ Non-dividend และขยาย Scale ของการจัดการแก้ไขปัญหาความยากจน (รวมทั้งปัญหาเศรษฐกิจและสังคมในด้านต่าง ๆ) ให้

กว้างขวางออกไป โดยมี Yunus Foundation เป็นองค์กรประสานงาน และเรียกการรวมตัวเป็นงานในกิจกรรมสนับสนุนการจัดการเศรษฐกิจชุมชนร่วมกับเอกชนนี้ว่า “ธุรกิจเพื่อสังคม” (Social Business)

4.3 แนวคิดและทฤษฎี

Yunus ผู้ซึ่งเป็นผู้คิดค้นทฤษฎีนี้ เรียกเงินทุนที่นำมาร่วมดำเนินการของตนเองว่าเป็นการลงทุนสำหรับธุรกิจเพื่อสังคม ไม่เรียกว่าเป็นเงินบริจาคเพื่อการกุศลแบบให้เปล่า (Charity) ในขณะที่ตัวกัน ก็คอยกับดูลงทุนว่าจะไม่มุ่งหวังผลตอบแทนจากเงินเป็นผล จะมีหวังผลตอบแทนเป็นความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาสังคม/ความยากจนให้ขยายวงออกไปแทน Yunus เรียกรูปแบบของการจัดการนี้ว่า Social Business Type 1 Model

ในระหว่างการพัฒนาตาม Social Business Type 1 Model มีชุมชนบางแห่ง/ บางราย มีความประสงค์ที่จะนำเอาเงินทุนที่มีอยู่ร่วมทุนเป็นการสมทบด้วย อาจจะเข้าไปได้ทั้งชุมชนทั้งนและนอกพื้นที่การดำเนินกิจการนั้นๆ ในกรณีนี้ Yunus ให้แบ่งกำไรเป็น 2 ส่วน โดยหนึ่ง จัดสรรเป็น “เงินปันผล” ต่อชุมชน ที่มาร่วมลงทุน (เฉพาะทุนที่มาจากชุมชน) สอง นำเอากำไรส่วนที่สองไปใช้ในการขยายผลต่อการขยายตัวของการลงทุนให้กว้างขวางออกไป Yunus เรียกรูปแบบของการจัดการนี้ว่า Social Business Type 2 Model

4.4 การอธิบายผลผลิตและผลลัพธ์

การรายงานผลการดำเนินงานของธุรกิจเพื่อสังคมในเบื้องต้นจะอธิบายตาม “ผลประกอบการ” ของกลุ่ม/องค์กรชุมชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการธุรกิจนั้นๆ (ไม่ได้การดำเนินงานของบริษัทผู้สนับสนุน) -ความสำเร็จของการประกอบการ คือ กำไร และการที่กลุ่ม/ องค์กรชุมชน นำเอากำไรไปขยายผลโดยการลงทุนในการจัดการแก้ไขปัญหาสังคมให้ขยายออกไป การอธิบายความสำเร็จของผลประโยชน์จากการขยายผลที่จะลงทุนต่อไปนี้จะเข้าไปตามหลักของการวัดผลลัพธ์แบบ Result -based evaluation (Output, Outcome, Impact, Evaluation)

ในขณะที่บริษัทเอกชนผู้สนับสนุนทางการเงินร่วมงานในธุรกิจเพื่อสังคมนี้ ก็สามารถนำเอาผลงานตามความสำเร็จของกลุ่ม/ องค์กรชุมชน ไปร่วมรายงานผลการสนับสนุนได้ด้วย เพราะการสนับสนุนเงินดังกล่าว ไม่ใช่การสนับสนุนแบบบริจาคให้เปล่าเหมือนกรณีทั่วไป แต่เป็นการลงทุนรวมในธุรกิจเพื่อสังคม ที่ชุมชนดำเนินการนอกจากนี้แล้ว Yunus ยังพัฒนาการคืนเงินต้นให้กับผู้สนับสนุนที่มีความประสงค์ (แต่จะไม่ได้ออกเบี้ย หรือส่วนแบ่งของกำไร) โดยจะตกลงระยะเวลาคืนเงินต้นตามจำนวน และระยะเวลาที่เป็นไปตามข้อตกลง ซึ่งหากเป็นกรณีนี้ ผู้สนับสนุนก็จะสามารถนำเอาเงินที่ได้รับคืนมาไปช่วยเหลือ/ สนับสนุนงานธุรกิจเพื่อสังคมในที่อื่นๆ ตามที่เห็นสมควรต่อไปได้โดยแผนงานของตนเอง

5. การสร้างสรรค์คุณค่าสู่สังคม (Creating Shared Value: CSV)

5.1 ความหมาย การสร้างสรรค์คุณค่าสู่สังคม (Creating Shared Value: CSV) หมายถึง การสร้างสรรค์คุณค่าจากการดำเนินธุรกิจเพื่อประโยชน์ต่อทั้งส่วนธุรกิจและรวมจัดการแก้ไขปัญหาลัสังคม

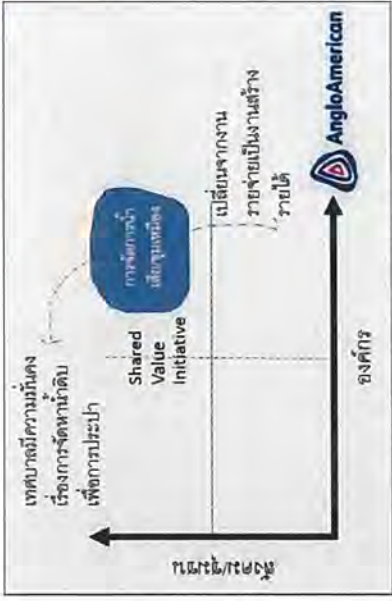
จากการศึกษาของ Porter & Kramer ค้นพบว่า CSV นั้น สามารถจะพัฒนาขึ้นได้จากการคำนึงงานของธุรกิจ 3 พื้นที่ คือ (1) การทบทวนเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการผลิตภัณฑ์และการตลาด (Reconceiving Products & Markets) (2) การปรับการนิยามความหมายว่าด้วยการจัดการผลิตภาพในเครือข่ายห่วงโซคุณค่าของธุรกิจ (Redefining Productivity in Value Chains) และ (3) การร่วมกันขับเคลื่อนกลไกเดือรว่าด้วยการพัฒนาท้องถิ่น (Enabling Local Cluster Development)



5.2 การรณรงค์และการสร้างมาตรการ

เพื่อเป็นการทำความเข้าใจในแนวคิดด้วย CSV ในพื้นที่ จะขอยกตัวอย่างของการสร้างสรรค์คุณค่าร่วมระหว่างองค์กรธุรกิจกับการจัดการปัญหาสังคม/ ชุมชนที่เป็น Unmet Needs ที่เป็นการพัฒนาทั้ง 3 พื้นที่ของการบริหารจัดการธุรกิจ ดังนี้

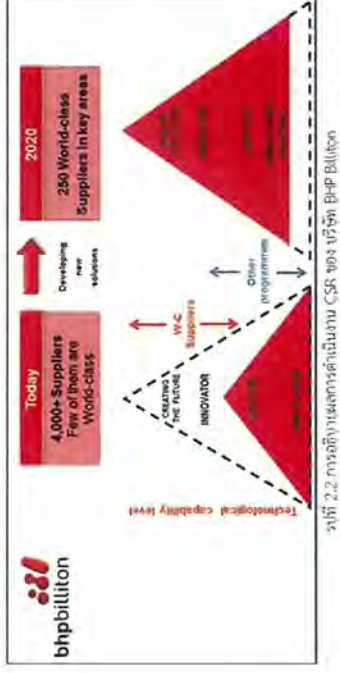
ตัวอย่างของการพัฒนางาน CSR projects ซึ่งเป็นงานจัดการคุณภาพน้ำชุมชนเมืองที่ปิดกิจการไปแล้ว ตามเกณฑ์มาตรฐานของกฎหมายสิ่งแวดล้อมของประเทศสหภาพแอฟริกาใต้ ที่เมือง Mpumalanga ของบริษัท Anglo American (รูปที่ 2.1) บริษัทฯ เห็นว่า เทศบาลของเมืองกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำดิบเพื่อรองรับการผลิตน้ำประปาของเมือง โดยเฉพาะช่วงฤดูแล้ง เป็นเหตุให้เทศบาลจะต้องศึกษาความเป็นไปได้ที่จะจัดทำน้ำดิบมาผลิตประปาเพื่อรองรับการบริโภคของประชาชนในเมือง บริษัทฯ จึงปรับปรุงคุณภาพน้ำที่จัดการดูแลอยู่ให้เป็นไปตามคุณภาพของน้ำดิบเพื่อการประปา และสามารถขยายเป็นน้ำดิบให้กับการประปาของเมือง Mpumalanga ได้สำเร็จ เป็นการเปลี่ยนจากการจัดการน้ำชุมชนเมืองแบบจัดการควบคุมน้ำเสียตามมาตรฐานงานสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นงานรายจ่าย ให้เป็นน้ำดิบเพื่อการผลิตประปา เป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ และเป็นการสร้างรายได้ให้กับบริษัท ที่หมายถึงว่า ผลผลิตน้ำดิบที่มีมากขึ้น จะหมายถึงความสามารถของเทศบาลที่จะรองรับต่อการจัดการปัญหาประปาละมีมากขึ้น (หรือโอกาสของปัญหาที่จะเกิดขึ้นจะมีน้อยลงนั่นเอง) กรณีนี้เป็นตัวอย่างของการสร้างคุณค่าร่วมของธุรกิจกับสังคมในพื้นที่ของการทบทวนเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการผลิตภัณฑ์และการตลาด



กรณีของการพัฒนาผลิตภัณฑ์ตามห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ มีตัวอย่างของการดำเนินตามโครงการ World Class Supplier ของบริษัท BHP Billiton (รูปที่ 2.2) ที่พัฒนาคุณภาพและทักษะของธุรกิจการสนับสนุน (Suppliers or Contractors) ในฟิลิปปินส์ ซึ่งเป็นประเทศที่มีทรัพยากรเหมืองแร่เป็นเศรษฐกิจขนาดใหญ่ มีบริษัท รัฐวิสาหกิจที่รับผิดชอบงานในด้านนี้โดยตรง แต่มีธุรกิจรับเหมางานสนับสนุนทั่วไปเป็นจำนวนมากที่มีประสบการณ์การทำงานยาวนาน แต่ขาดการพัฒนาทักษะและทักษะให้เป็นผู้ประกอบการกิจการเหมืองแร่ที่มีมาตรฐาน BHP ตั้งประเด็นเชิงยุทธศาสตร์เพื่อร่วมพัฒนาความสามารถในการทำงาน โดยชักชวนผู้รับเหมามาในสัญญาของบริษัทว่า ในอนาคตที่จะถึงในปี 2020 เศรษฐกิจของโลกที่พัฒนาขยายตัวออกไป จะทำให้ตลาดมีความต้องการสินค้าและบริการมากขึ้น ซึ่งจะต้องใช้ทรัพยากรแร่ธาตุต่างๆ เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่ผู้ประกอบการจะต้องมีความสามารถและศักยภาพในวิชาชีพที่สูงขึ้นมากกว่าเดิม อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การบริหารจัดการที่จะต้องแม่นยำ และใส่ใจต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมมากขึ้น คาดการณ์กันว่า ในปี 2020 อุตสาหกรรมเหมืองแร่ จะมีความต้องการผู้ประกอบการในระดับ World Class ประมาณ 250 ราย ขณะที่ในปัจจุบันมีผู้ประกอบการ/ผู้รับเหมาร่วมที่มีความสามารถในระดับ Simple User/ Adaptor ประมาณ 4,000 กว่าราย ผู้ประกอบการเหล่านี้มีความสามารถเพียงพอกที่จะเป็นนักคิด (Innovator) และการคิดไปข้างหน้าของพวกเขาก็ดี

ด้วยเหตุดังกล่าว BHP จึงลงทุนดำเนินตามโครงการ World Class Suppliers ด้วยการพัฒนาความรู้ และทักษะให้กับพนักงานของผู้รับเหมามา ในวงเงิน 50 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เป็นผลให้ผู้รับเหมามาในกิจการสนับสนุนของฟิลิปปินส์สามารถยกระดับขีดความสามารถที่จะเป็นผู้รับเหมางานระหว่างประเทศได้จำนวน 36 ราย และส่งผลให้

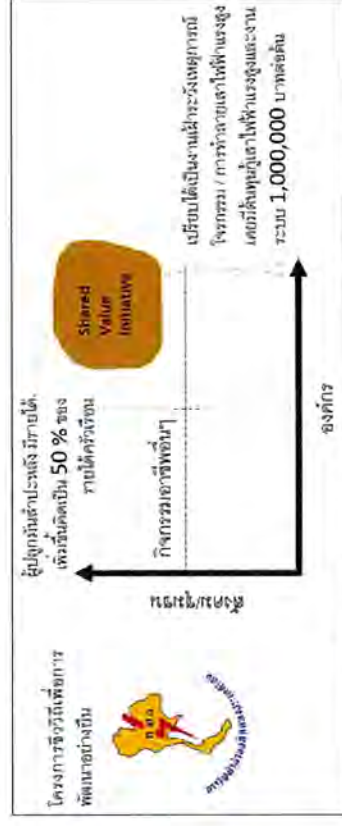
สามารถสร้างรายได้จากการรับเหมางานใหม่ จากต่างประเทศเพิ่มขึ้น 400 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เป็นรายได้นำเข้าให้กับเศรษฐกิจของฟิลิปปินส์และรองรับครอบครัวของแรงงานของบริษัทเหล่านั้นที่มีอยู่มากถึง 5,000 คน ในขณะที่เดียวกัน ผลจากความสามารถของพนักงาน/ลูกจ้างของผู้รับเหมามาที่ผ่านการอบรมในโครงการนี้ เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการร่วมงานของ BHP ทำให้ BHP สามารถลดค่าใช้จ่ายจากการซ่อมแซมแม่ไกงาน (อันเนื่องมาจากการขาดทักษะของคนงาน) ลงไปประมาณ 121 ล้านดอลลาร์สหรัฐโดยเปรียบเทียบ



สำหรับกรณีของการพัฒนาคุณค่าร่วมในพื้นที่ของการขับเคลื่อนคลัสเตอร์ด้วยการพัฒนาท้องถิ่นที่จะเห็นเป็นตัวอย่างได้ ได้แก่ การดำเนินตามโครงการชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ซึ่งได้ดำเนินตามกิจกรรมต่างๆ ตามแผนงานว่าด้วยกิจการเพื่อสังคมในพื้นที่ได้/ใกล้แนวสายส่งไฟฟ้าแรงสูง ซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นพื้นที่ที่มีการรอนสิทธิและห้ามไม่ให้เกิดการประกอบกิจการบางประเภท (ห้ามสร้างสิ่งปลูกสร้าง) แต่ในกรณีของโครงการนี้ จะส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ได้/ใกล้แนวสายส่งไฟฟ้าแรงสูง ประกอบกิจการที่ยั่งยืนในพื้นที่บ้านโคกสอย ตำบลปะลุรู อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดมุกดาหาร ที่มีชุมชนเข้าร่วมโครงการ 270 ครัวเรือน มีการส่งเสริมให้ปลูกกล้วยครีว เลี้ยงปลาตก เลี้ยงไก่ และแพะ ฯลฯ ให้พื้นที่ได้แนวสายส่ง ตามความยาวจำนวน 30 กิโลเมตร โดยมีชุมชนที่ร่วมโครงการในจำนวนนี้ 10 ครัวเรือน (รูปที่ 2.3)

จากการสำรวจข้อมูลพบว่า เฉพาะชุมชนที่ใช้พื้นที่ได้แนวสายส่งประกอบกิจการและเฉพาะรายได้จากการปลูกมันสำปะหลัง มีรายได้จากการขายมันสำปะหลัง 10,000 บาท/ เดือน หรือเปรียบเทียบได้เป็น 50% ของรายได้ครัวเรือนโดยประมาณ (คิดจากชุมชน 1 รายเท่ากับ 1 ครัวเรือน ในขณะที่รายได้ครัวเรือนโดยเฉลี่ย คิดจากตัวเลขของรายได้เฉลี่ยของคนรับราชการจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2558 ที่มีรายได้ 19,890 บาท/ เดือน/ ครัวเรือน) ขณะเดียวกันประโยชน์ที่กฟผ. ได้รับจากความสามารในการดำเนินงานนี้ คือ การที่มี

ชุมชนจำนวน 10 รายใช้พื้นที่ซึ่งเป็นที่ดินต่อเนื่องไป เสมือนหนึ่งได้ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดหา ไม่ได้ผู้ก่อการร้ายเข้าไปทำลายเสาไฟฟ้าแรงสูงจำนวน 30 ต้น ซึ่งเป็นเรื่องที่ทกฟ. เคยประสบเหตุในลักษณะนี้มาก่อนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ และต้องใช้งบประมาณในการฟื้นฟูระบบมากถึง 1 ล้านบาทต่อเสาไฟฟ้าแรงสูง 1 ต้น ยังไม่รวมค่าเสียหายจากการง่ายให้ไฟฟ้าให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไม่ได้ และความเสียหายของระบบเศรษฐกิจโดยรวมจากการไฟฟ้าดับในช่วงเวลานั้น



รูปที่ 2.3 การอธิบายผลการดำเนินงาน CSRs ของ พตท. ให้ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตัวอย่างคุณค่าของกิจกรรมต่างๆ ในโครงการชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ที่ด้านหนึ่งส่งผลโดยตรงต่อการสร้างรายได้ สร้างอาชีพ มากน้อยแตกต่างกันไปตามการร่วมงาม/กิจกรรม แต่ก็ถือว่ามีความสำคัญต่อการประกอบอาชีพและสร้างรายได้ทางเศรษฐกิจให้กับชุมชนเป็นอย่างมาก อีกด้านหนึ่ง ก็เป็นผลที่สะท้อนกลับไปยังผลพลอยได้ที่ทกฟ. จะได้รับจากการเฝ้าระวังไม่ให้เกิดความเสียหายต่อระบบส่ง ซึ่งเป็นกิจการสำคัญอย่างหนึ่งของทกฟ. (แม้จะไม่เกิดขึ้นบ่อยครั้งก็ตาม)

5.3 แนวคิดและทฤษฎี

Porter & Kramer ได้พัฒนาแนวคิดว่าด้วยการทำงานแบบสร้างเสริมคุณค่าร่วมต่อเนื่องมาตามลำดับ ตั้งแต่ทั้งสองได้นำเสนอบทความเรื่อง The Competitive Advantage of Corporate Philanthropy เมื่อปี 2002 ซึ่งเป็นการนำเสนอให้กิจการเอกชนทบทวนและเพิ่มเติมความสำคัญในการใช้จ่ายเงินเพื่อการบริจาค/ให้ช่วยเหลือสังคมว่าเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นโดยที่ผู้ได้รับประโยชน์และผู้ให้การช่วยเหลือได้เป็นอย่างดีมีความสำคัญต่อทั้งการแก้ปัญหาสังคมและแม้กระทั่งกิจการเอกชนก็ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานเหล่านั้น ไม่ว่าจะเป็นโดยตรงหรือโดยอ้อม และ Strategic Corporate Social Responsibility เมื่อปี 2006 ซึ่งเป็นบทความที่ต่อเนื่องบนพื้นฐาน

ที่ให้น้ำเอาเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมนี้มาสร้างเป็นความสามารถทางการแข่งขันทางธุรกิจขององค์กร CSV ที่ Porter & Kramer นำเสนอในปี 2011 ก็พัฒนาต่อเนื่องไปจากบทความทั้งสองเรื่องนี้ ด้วยการชี้ให้เห็นถึงยุทธศาสตร์การดำเนินงานธุรกิจสมัยใหม่ ที่ตั้งอยู่บนฐาน (1) Social Needs -Unmet Needs การจัดการแก้ไขปัญหาสังคมที่มีอยู่ โดยเฉพาะปัญหาที่ถูกละทิ้ง ละเลย จากรัฐ ธุรกิจ และความสามารถขององค์กรภาคประชาสังคมก็มีความสามารถที่เพียงพอ (2) Corporate Assets and Expertise -เป็นการนำเอาทรัพยากรและความสามารถของกิจการบริษัทไปร่วมสนับสนุนต่อการจัดการปัญหาต่างๆ และ (3) Business Opportunities & Challenges -เป็นงานที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ๆ อันเนื่องมาจากกาการดำเนินงานตาม (1) และ (2) (รูปที่ 2.4) ได้สร้างโอกาสและความท้าทายต่อการจัดการธุรกิจ และด้วยลักษณะของความเป็นไปไม่ได้ในการพัฒนาเป็นธุรกิจนี้ เมื่อธุรกิจขยายตัวออกไป ก็จะเท่ากับว่าปัญหาของสังคมในเรื่องนั้นๆ จะถูกจัดการแก้ไขมากขึ้นตามไปด้วย



รูปที่ 2.4 บทบาทสหภาพด้านธุรกิจสมัยใหม่ของ Porter & Kramer

จากการอธิบายข้างต้น จะเห็นได้ว่า องค์กรภาคธุรกิจจะเลือกนำเอาแนวคิด CSV ไปใช้ประกอบการบริหารทั้งในระดับผลิตภัณฑ์/บริการ (Products/ Services) การบริหารจัดการงานปรับปรุงผลิตภาพ (Productivity) และการบริหารจัดการเพื่อให้ธุรกิจกับชุมชน/ท้องถิ่นสามารถพัฒนาเป็นอยู่ร่วมกันได้ (Cluster Development) ในเรื่องนี้ Porter & Kramer ได้ย้ำว่า เรื่องของ CSV เป็นการบริหารจัดการที่สามารถเลือกใช้เป็น Business Strategy ทั้งในระดับองค์กรและระดับนโยบาย โดยไม่ระดับองค์กรที่มีการนำเอาแนวคิดนี้ไปปรับใช้ เช่น Nestle' และในกิจการอุตสาหกรรมประเภทพลังงาน ก็จะมี Enel (ของอิตาลี) เป็นต้น สำหรับในระดับนโยบายมีอุตสาหกรรมหลายสาขาได้ร่วมกับกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ CSV ไปแล้ว เช่น

อุตสาหกรรมธนาคาร การเงิน - ประกันชีวิต/อุตสาหกรรมสุขภาพ/อุตสาหกรรมยานยนต์/อุตสาหกรรมปิโตรเคมี/อุตสาหกรรมเหมืองแร่/อุตสาหกรรมยา/สุขภาพ/ที่อยู่อาศัย/การศึกษา/การจัดการน้ำ และมีเครือข่ายในระดับภูมิภาคทั้งในทวีปอเมริกา/สหรัฐอเมริกา/ออสเตรเลีย อินเดีย จีน และสหภาพแอฟริกาใต้

5.4 การอธิบายผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์

ผลลัพธ์และผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามการดำเนินงานแบบ CSV จะอธิบายตามหลักของการวัดผลลัพธ์แบบ Result-based evaluation ซึ่งจะอธิบายความหมายในเชิงคุณค่าได้ทั้งการแก้ไขปัญหาล้างผลและการสร้างรายได้ให้กับธุรกิจ เป็นการสื่อแทนความหมายได้ว่า ธุรกิจยังขยายตัวออกไปได้อย่างสามารถแก้ไขปัญหาสังคมนั้นๆ ลดลงไปพร้อมๆ กัน

ภาคผนวก 2

การรายงานผลและแนวปฏิบัติสำหรับงานชุมชนสัมพันธ์และการพัฒนาชุมชน

1. การรายงานผลการดำเนินงานด้าน CSR

1.1 แนวปฏิบัติในต่างประเทศและสากล

การรายงานผลการดำเนินงาน CSR ซึ่งเป็นรายงานที่เพิ่มเติมจากรายงานผลประกอบการธุรกิจ (รายได้/รายจ่าย) ภาษี/เงินทุน การแบ่งปันผลและการลงทุน(ใหม่) ในต่างประเทศนั้น ได้ริเริ่มกันมาตั้งแต่ ปลายทศวรรษที่ 1990s จะเห็นได้จาก Body Shop ได้จัดทำรายงาน Value Report ขึ้นในปี 1996 หรือการริเริ่มนำเอาเกณฑ์ว่าด้วย Triple Bottom Line ของ Elkington มาใช้สำหรับการจัดทำรายงาน Sustainability Report ของ Shell ในปี 1997 ก็ได้มีการริเริ่มจัดทำแนวทางและมาตรการสำหรับการอ้างอิงในการจัดทำรายงาน ซึ่งจะสะท้อนด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานด้าน CSR ขององค์กรนั้นๆ ตามไปด้วย ดังนั้นรายละเอียดที่จะกล่าวถึงในที่นี้ ดังนี้

1.1.1 UN Global Compact

เป็นแนวปฏิบัติของการอยู่ร่วมกันของโลกด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมที่ UN ประกาศใช้ในปี 1999 โดยให้กิจการบริษัทต่างๆ ดำเนินกิจการโดยมีหลักที่เกี่ยวข้อง 10 ประการใน 4 มิติ ก็ได้ทำให้แนวปฏิบัติการดำเนินงานและการรายงานผล CSR มีความเกี่ยวข้องกับรายการข้างต้น ประกอบด้วย

(1) ด้านสิทธิมนุษยชน

หลักประการที่ 1 – สนับสนุนและเคารพในการปกป้องสิทธิมนุษยชนที่ประกาศในระดับสากลตามขอบเขตอำนาจที่เอื้ออำนวย

หลักประการที่ 2 – หน่วยงานควรดูแลไม่ให้อิทธิพลของตนเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน

(2) ด้านแรงงาน

หลักประการที่ 3 – ส่งเสริมสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของแรงงานและการรับรองสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองอย่างจริงจัง



หลักประการที่ 4 – จัดการใช้แรงงานเกณฑ์และที่เป็นการบังคับในทุกรูปแบบ

หลักประการที่ 5 – ยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างจริงจัง

หลักประการที่ 6 – จัดการเลือกปฏิบัติในเรื่องการจ้างงานและการประกอบอาชีพ

(3) ด้านสิ่งแวดล้อม

หลักประการที่ 7 – สนับสนุนแนวทางการระแวดระวังในการดำเนินงานที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

หลักประการที่ 8 – อาสาจัดทำกิจกรรมที่ส่งเสริมการยกระดับความรู้ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

หลักประการที่ 9 – ส่งเสริมการพัฒนาและการเผยแพร่เทคโนโลยีที่ไม่มีตรงต่อสิ่งแวดล้อม

(4) ด้านการต่อต้านการคอร์รัปชัน

หลักประการที่ 10 – ดำเนินงานต่อต้านการคอร์รัปชัน รวมทั้งการกรโจทก์และการให้สินบนในทุกรูปแบบ

1.1.2 Global Reporting Initiative : GRI

เป็นการดำเนินงานขององค์กรอิสระด้านมาตรฐานที่จะจัดทำเกณฑ์การรายงาน สร้างความรู้ความเข้าใจ และสื่อสารในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาล หน่วยงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการคอร์รัปชันของธุรกิจเอกชน หน่วยงานรัฐ และองค์กรประเภทอื่นๆ เริ่มประกาศใช้ครั้งแรกในปี 2000 เป็นองค์กรในเครือข่ายของ OECD, UNEP, UN Global Compact และ ISO ปัจจุบัน มีการใช้อ้างอิงแพร่หลายทั้งในบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ รัฐบาล SMEs, NGOs และอุตสาหกรรมต่างๆ มากกว่า 90 ประเทศ (เป็นที่นิยมเป็น 63% ของกิจการขนาดใหญ่ใน 100 companies (NI100) ในปี 2017 และ 75% ในรายงานของ the Global Fortune 250 (G250)

กรอบการจัดทำรายงานของ GRI ได้พัฒนาขึ้นมาตามลำดับ ในปี 2016 ได้จัดตั้ง Global Sustainability Standard Board (GSSB) และประกาศใช้ GRI Standards โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ความโปร่งใสในการดำเนินงานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม และจัดทำรายงานด้วยความยั่งยืน (CSR report/ESG report โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

(1) The performance indicators (PI)



เป็นรายการสำหรับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการพลังงาน ความหลากหลายทางชีวภาพ และการปล่อยมลภาวะ มีรายละเอียดเล็กน้อย 30 รายการ

(2) ESG metrics

เป็นรายการตามสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล เช่น จำนวนรายการที่มีผลต่อการรายงาน CO₂ emissions เนื่องจากการทำงานและค่าจ้าง และความปลอดภัย การจัดการประเด็นทางสังคมที่เป็นผลมาจากรายการต่างๆ ที่มีอยู่ใน ISO 14010, ISO 14011, ISO 14012, ISO 26000 ระบบงานเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย OHSAS 18001 รวมทั้งมาตรการของ ILO ที่ประกอบไปด้วย สตรี เด็ก การอพยพแรงงานและครอบครัว ชนกลุ่มน้อยและชาติท้องถิ่น ภาษา และศาสนาของชนกลุ่มน้อย ชนเผ่า และคนพิการ

1.1.3 ISO 26000

เป็นแนวปฏิบัติสำหรับการรับผิดชอบต่อสังคม – Guidance on Social Responsibility ที่ดำเนินงาน โดย ISO-International Organization for Standardization ประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2010 เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับองค์กรธุรกิจและภาคส่วนอื่นในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม โดยคำนึงถึงรายการต่างๆ ประกอบด้วย (1) คนงาน (2) ทรัพยากรธรรมชาติ (3) และชุมชน โดยมี Checklist รายการสำคัญต่าง ๆ ที่เรียกว่า Key principles and core subjects of ISO 26000 ดังนี้

(1) The seven key principles -Accountability -Transparency -Ethical behavior -Respect for stakeholder interests -Respect for the rule of law -Respect for international norms of behavior -Respect for human rights

(2) The seven core subjects -Organizational governance -Human rights -Labor practices -Environment -Fair operating practices -Consumer issues -Community involvement and development

1.1.4 DJSI

Dow Jones Sustainability Index : DJSI คือ ดัชนีหลักทรัพย์ที่ผ่านการประเมินประสิทธิภาพ การดำเนินธุรกิจตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัท เป็นดัชนีแรกของโลกที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยเริ่มใช้ในปี 1999 ที่มีการนิยมใช้เป็นตัววัดความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ (ความ



ยั่งยืนของหลักทรัพย์) และเป็นประเด็นสำคัญหนึ่งในการกำหนดกลยุทธ์ร่วมงานพันธมิตร DJSI เป็นงานที่พัฒนาขึ้นภายใต้ความร่วมมือระหว่าง S&P Dow Jones Indices กับ RobecoSAM เพื่อประเมินความใส่ใจของบริษัทขนาดใหญ่ (บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์) ที่มีต่อประเด็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม ซึ่งจะเชื่อมโยงกับ Corporate governance, Risk management, Branding, Climate change mitigation, Supply chain standards and labor practices

แนวปฏิบัติเบื้องต้นสำหรับการคิดค่าคะแนนตามเกณฑ์ทั้ง 3 ด้าน จะมีการแบ่งค่าคะแนน ดังนี้

(1) Sustainable development criteria

- a. ด้านสิ่งแวดล้อม 33%
 - การทํารายงานสิ่งแวดล้อม
 - ประเด็นเฉพาะของภาคส่วนอุตสาหกรรม/ธุรกิจ
- b. ด้านเศรษฐกิจ 33%
 - Corporate governance
 - Risk and crisis management
 - Code of conduct/compliance/anti-corruption and bribery
 - Industry
 - Specifics criteria
- c. ด้านสังคม 33%
 - Human-capital development
 - Talent attraction and retention
 - Labor practice indicators
 - Corporate citizenship/philanthropy
 - Social reporting
 - Industry
 - Specific criteria
 - Weighting by industries



- a. น้ำหนักตามประเภทอุตสาหกรรม 57 %
 b. น้ำหนักทั่วไป 43 %

1.1.5 Sustainable Development Goals : SDGs

เป้าหมายแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นวาระที่ UN ได้ประกาศใช้เป็นเป้าหมายของการรณรงค์ว่า ด้วยความยั่งยืนของโลกให้บรรลุร่วมกันปี 2030 โดยได้ประกาศใช้ในวันระดมการรณรงค์เมื่อเดือนสิงหาคม 2015 มีวาระรณรงค์ 17 วาระด้วยกัน ประกอบด้วย

- (1) ขจัดความยากจน
- (2) ขจัดความอยาก
- (3) สร้างสุขภาพที่ดี
- (4) การศึกษาที่ดีคุณภาพ
- (5) ความเท่าเทียมทางเพศ
- (6) น้ำสะอาดและสุขาภิบาล
- (7) พลังงานสะอาด
- (8) การสร้างอาชีพและเศรษฐกิจ
- (9) นวัตกรรมและโครงสร้างพื้นฐาน
- (10) ลดความเหลื่อมล้ำ
- (11) เมืองและชุมชนที่ยั่งยืน
- (12) การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนและรับผิดชอบ
- (13) การปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพภูมิอากาศ
- (14) การใช้ทรัพยากรในมหาสมุทร
- (15) การใช้ดินอย่างยั่งยืน
- (16) สันติและความยุติธรรม
- (17) การสร้างความร่วมมือเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การดำเนินงานและการจัดทํารายงานขององค์กรนั้นอาจมีรูปแบบที่แตกต่างกันไป ปรนัยมีพื้นที่ในการงานที่เกี่ยวข้องนั้น UN โดยสํานายที่เกี่ยวข้องกับ SDGs จะมี Benchmarking ให้เทียบเคียงเป้าหมายเป็นระยะๆ (เป็นปีๆ ไป) พร้อมกับเป้าหมายและตัวชี้วัดให้ใช้เป็นแบบรูปเกิด ตามตัวอย่างข้างล่างนี้

1.2 แนวปฏิบัติในประเทศไทย

1.2.1 CSR-DIW, CSR-DPIM

CSR-DIW เป็นการจัดทำรายงานตามมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการต่ออุตสาหกรรมที่ดำเนินการโดยการโดยกรมกระทรวงอุตสาหกรรม ที่ริเริ่มมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 โดยนำเอาแนวคิดด้านศักยภาพการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable development) และการดำเนินงานร่วมกับชุมชน และได้รับการยอมรับอย่างยั่งยืน (License to operate) และ CSR-DPIM เป็นการจัดทำรายงานตามมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเหมืองแร่ที่ริเริ่มโดยกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรมที่ริเริ่มมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 โดยอิงงานตามมาตรฐานของ DIS และ ISO 26000 มารวมเข้าด้วยกัน

มาตรฐานทั้ง 2 รายการของกระทรวงอุตสาหกรรมทั้งต้น จะมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินงานธุรกิจของผู้ประกอบการ โดยมี

(1) The seven key principles: - Accountability – Transparency - Ethical behavior - Respect for stakeholder interests - Respect for the rule of law - Respect for international norms of behavior - Respect for human rights

(2) The seven core subjects: -Organizational governance -Human rights -Labor practices -Environment -Fair operating practices -Consumer issues -Community involvement and development

1.2.2 Green Industry

โครงการอุตสาหกรรมสีเขียว (Green Industry) เป็นโครงการที่ริเริ่มขึ้นโดยกระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อส่งเสริมให้อุตสาหกรรมเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสังคม เป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างธุรกิจ และผลิตภัณฑ์มวลรวมสีเขียว หรือ Green GDP ให้มีมูลค่าสูงขึ้น โครงการนี้ ริเริ่มขึ้นในปี

พ.ศ. 2554 ในวิโรกาสหพันธ์สหประชาชาติเพื่อประเพณีวัฒนธรรมภูมิพลอดุลยเดช มีพระชนมายุครบ 84 พรรษา

หลักการของ Green Industry ตั้งอยู่บนหลักการพัฒนอย่างสมดุลและยั่งยืน ที่จะทำให้เศรษฐกิจเติบโตไปพร้อมกับความสอดคล้องกับศักยภาพและความจำเป็นไปได้อย่างระบบนิเวศ รวมทั้งความหลากหลายของสังคม มีรายการที่คำนึงถึงการลงทุนในระบบการผลิต การใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า ตามหลัก 3Rs และใช้เทคโนโลยีสะอาด มุ่งเน้นพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่มีการรับรองผลิตภัณฑ์จากเขียว การวิเคราะห์วงจรผลิตภัณฑ์ การลดมลพิษ และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ฯลฯ

การบรรจุ Green Industry มีเกณฑ์ดำเนินการเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 Green Commitment - เป็นเรื่องของการประกาศถึงความมุ่งมั่นที่จะลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และมีการสื่อสารภายในองค์กรให้ทราบโดยทั่วกัน

ระดับที่ 2 Green Activity - เป็นการดำเนินงานลดผลกระทบสิ่งแวดล้อมได้สำเร็จตามแผนงานและความมุ่งมั่นที่มี

ระดับที่ 3 Green System - เป็นการบริหารจัดการงานสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผล และพบทบทวนเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการได้รับรางวัลด้านสิ่งแวดล้อมที่เป็นที่ยอมรับ และการรับรองมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมต่างๆ

ระดับที่ 4 Green Culture - เป็นการให้ทุกคนในองค์กรให้ความร่วมมือดำเนินงานจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

ระดับที่ 5 Green Network - แสดงถึงการขยายเครือข่ายตลอดห่วงโซ่อุปทานสีเขียวโดยสนับสนุนให้คู่ค้าและพันธมิตรเข้าสู่กระบวนการรับรองอุตสาหกรรมสีเขียว

1.2.3 Eco Factory

เป็นงานที่ริเริ่มโดยสถาบันสิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรม สมาคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2557 เพื่อกระตุ้นให้โรงงานตระหนักและลงมือดำเนินงานต่างๆ ให้เป็นไปตามเกณฑ์ของการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่มีอยู่ ไม่ว่าจะเป็นตามมาตรการ/มาตรฐานที่รับรองโดยหน่วยงานใดก็ตาม ทั้งนี้ ก็เพื่อให้ Eco Factory เป็นฐานตั้งต้นที่ดีของการบรรจุเรื่องนิคมอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ (Eco Industrial Estate) และเมือง

อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ (Eco Industrial Town) ซึ่งเป็นการแปรสภาพพื้นที่ความยั่งยืนไปใช้ปฏิบัติทั้งในและนอกโรงงาน เป็นพื้นที่ฯ ไป

(1) เกณฑ์ด้วย Eco Factory ได้คำนึงถึงเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ตัวชี้วัดการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

- Green Industry ของกระทรวงอุตสาหกรรม

- Eco Industrial Estate ของกรมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

- Eco Industrial Town ของกระทรวงอุตสาหกรรม

- ISO 14001

- OHSAS/ TIS 18001

- ISO 26000

- ISO 50001

- CSR Report

- GRI

(2) เกณฑ์ด้วย Eco Factory ประกอบด้วย

ก. ด้านการจัดการเศรษฐกิจนิเวศ

- การใช้วัตถุดิบ

- พลังงาน

- การขนส่งและโลจิสติกส์

- ปลอดภัยสีเขียว

- ภูมิทัศน์สีเขียว

- การจัดการสารเคมีและวัตถุอันตราย

- การจัดการน้ำและน้ำเสีย

- การปล่อยก๊าซเรือนกระจก

- การจัดการมลภาวะทางอากาศ

- การจัดการกากของเสีย

- ความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน

- ความหลากหลายทางชีวภาพ

บ. ด้านสังคม

- การกระจายรายได้ให้กับชุมชน

- การอยู่ร่วมกับชุมชนโดยรอบ

2. แนวปฏิบัติสำหรับงานชุมชนสัมพันธ์และการพัฒนาชุมชน

การมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน ใน ISO 26000 จะประกอบด้วย

ลำดับ	รายการ	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง
1	การมีส่วนร่วมของชุมชน	ตัวแทนองค์กรร่วมปรึกษากับชุมชน "สภา การรวบรวมข้อมูลชุมชน สนับสนุนสาธารณสถาน ส่งเสริมให้ประชาชนเป็นอาสาสมัคร จัดทำแผนการพัฒนาชุมชน พัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ที่ด้อยโอกาสและเปราะบาง ส่งเสริมให้เด็กได้รับการศึกษาในระบบ ส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น เผยแพร่ความรู้ที่ทันสมัย ปกป้องมรดกทางวัฒนธรรม ส่งเสริมการใช้วิถีปฏิบัติท้องถิ่น วิเคราะห์ผลกระทบด้านการดำเนินงาน เลือกใช้เทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดการจ้างงานสูงสุด พิจารณาจากผลกระทบการรับเหมาร่วม การจ้างลูกจ้างชั่วคราวแทนลูกจ้างประจำ การฝึกงาน ทักษะ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาและปรับปรุงทักษะชุมชนที่ขาดแคลน จ้างและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนผู้ด้อยโอกาสเป็นพิเศษ ส่งเสริมทักษะชุมชนที่สอดคล้องความต้องการ ส่งเสริมเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์หาสังคมและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนเทคโนโลยีต้นกล้าและสร้างรายได้ให้ชุมชน พัฒนาความรู้และเทคโนโลยีชุมชนที่มีศักยภาพ
2	การศึกษาและวัฒนธรรม	
3	การสร้างงานและการพัฒนาทักษะ	
4	การพัฒนาและเข้าถึงเทคโนโลยี	

Step	Performed by	Activity	Description / Work steps
	Pre-process Processes (Triggers & Prerequisites)	<ul style="list-style-type: none"> ตามแผนงานพบปะชุมชนประจำสัปดาห์ ตามแผนกิจกรรมของชุมชน/ท้องถิ่น ตามแผนงานติดตามด้านผลกระทบสิ่งแวดล้อมของโรงไฟฟ้า ตามแผนงานขยายธุรกิจ การประสานงานระหว่างภาครัฐ/เอกชน 	<ul style="list-style-type: none"> Trigger
	กรณีที่ 1 การพบปะชุมชน/หน่วยงานรัฐ/เอกชนตามแผนงานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า	START	
[1]	CR Officer, CR Section Manager CSR Section Manager, CSR Officer	<ul style="list-style-type: none"> ทำบันทึก (Memo) เพื่อขออนุมัติงบประมาณล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน 	
[2]	CR Officer, CR Section Manager CSR Section Manager, CSR Officer	<ul style="list-style-type: none"> เข้าเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในแนวปฏิบัติการรับ-ให้ของขวัญ การเลี้ยง หรือประโยชน์อื่นใด <ul style="list-style-type: none"> ใช่ ไปขั้นตอน [3] ไม่ใช่ ไปขั้นตอน [4] 	
[3]	CR Officer, CR Section Manager CSR Section Manager, CSR Officer	<ul style="list-style-type: none"> ทำบันทึก (Memo) แจ้งหัวหน้างาน 	
[4]	ผู้มีอำนาจอนุมัติ ตาม TOA	<ul style="list-style-type: none"> พิจารณา 	
[5]	ผู้มีอำนาจอนุมัติ ตาม TOA	<ul style="list-style-type: none"> อนุมัติ? <ul style="list-style-type: none"> ใช่ ไปขั้นตอน [6] ไม่ใช่ ไปขั้นตอน [1] 	
[6]	CR Officer, CR Section Manager	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการพบปะชุมชน/หน่วยงานรัฐ/เอกชน 	

Step	Performed by	Activity	Description / Work steps
	CSR Section Manager, CSR Officer		
[7]	CR Officer, CR Section Manager CSR Section Manager, CSR Officer	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำรายงานสรุป การพบปะชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำรายงานสรุป การพบปะชุมชนประกอบด้วยข้อมูลเหล่านี้ <ul style="list-style-type: none"> กลุ่มเป้าหมาย รายชื่อ และจำนวนของผู้ที่พบปะ ประเด็นการพูดคุย ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ค่าใช้จ่ายหรือสิ่งของที่ใช้ในกิจกรรม
[8]	CR Officer, CR Section Manager CSR Section Manager, CSR Officer	<ul style="list-style-type: none"> จัดเก็บรายงานสรุปการพบปะชุมชน (รายงานประจำเดือน) 	
		END	
	Pre-process Processes (Triggers & Prerequisites)	<ul style="list-style-type: none"> กรณีเกิดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากโรงงาน กรณีการร่วมกิจกรรมที่ไม่ทราบล่วงหน้า หรือระยะเวลากระชั้นชิด (ไม่เกิน 3 วันทำการ) เช่น ร่วมกิจกรรมประเพณีต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> Trigger
	กรณีที่ 2 การพบปะชุมชน/หน่วยงานรัฐ/เอกชนนอกแผนงานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า	START	
[1]	CR Officer, CR Section Manager CSR Section Manager, CSR Officer	พิจารณา	
[2]	CR Officer, CR Section Manager CSR Section Manager, CSR Officer	<ul style="list-style-type: none"> เข้าเงื่อนไขที่กำหนดไว้ใน แนวปฏิบัติการรับ-ให้ของขวัญ การเลี้ยง หรือประโยชน์อื่นใด <ul style="list-style-type: none"> ใช่ ไปขั้นตอน [3] 	

Step	Performed by	Activity	Description / Work steps
		<ul style="list-style-type: none"> ไม่ใช่ ไปขั้นตอน [4] 	
[3]	CR Officer, CR Section Manager CSR Section Manager, CSR Officer	<ul style="list-style-type: none"> อีเมลแจ้งหัวหน้างาน 	
[4]	CR Officer, CR Section Manager CSR Section Manager, CSR Officer	<ul style="list-style-type: none"> ร่างทำบันทึก (Memo) เพื่อขออนุมัติงบประมาณทันทีภายหลังจากดำเนินกิจกรรมกับชุมชนแล้วเสร็จ 	
[5]	ผู้มีอำนาจอนุมัติ ตาม TOA	<ul style="list-style-type: none"> พิจารณา 	
[6]	ผู้มีอำนาจอนุมัติ ตาม TOA	<ul style="list-style-type: none"> อนุมัติ? ใช่ ไปขั้นตอน [7] ไม่ใช่ ไปขั้นตอน [2] 	
[7]	CR Officer, CR Section Manager CSR Section Manager, CSR Officer	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการพบปะชุมชน/หน่วยงานรัฐ/เอกชน 	
[8]	CR Officer, CR Section Manager CSR Section Manager, CSR Officer	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำรายงานสรุป การพบปะชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำรายงานสรุป การพบปะชุมชน ประกอบด้วยข้อมูลเหล่านี้ <ul style="list-style-type: none"> กลุ่มเป้าหมาย รายชื่อ และจำนวนของผู้ที่พบปะ ประเด็นการพูดคุย ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ค่าใช้จ่ายหรือสิ่งของที่ใช้ในกิจกรรม
[9]	CR Officer, CR Section Manager CSR Section Manager, CSR Officer	<ul style="list-style-type: none"> จัดเก็บรายงานสรุปการพบปะชุมชน (รายงานประจำเดือน) 	
		END	