

รายงานกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชน อย่างรอบด้านประจำปี 2568

บริษัท แอสเซท ไฟว์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมและเปิดเผยข้อมูลเชิงลึกด้านการกำกับดูแลกิจการและการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของบริษัทอย่างครบถ้วนและเป็นระบบ ครอบคลุมประเด็นสำคัญ อาทิ นโยบายและโครงสร้างค่าตอบแทน การเคารพสิทธิมนุษยชนตามหลักสากล การพัฒนาศักยภาพและความผูกพันของพนักงาน รวมถึงโครงสร้างและกลไกการกำกับดูแลกิจการที่สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG Code)

รายงานฉบับนี้มุ่งเน้นการสะท้อนถึงความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความสามารถในการตรวจสอบได้ขององค์กร พร้อมทั้งแสดงให้เห็นถึงการบูรณาการประเด็น ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) เข้ากับกลยุทธ์และการดำเนินธุรกิจ เพื่อสร้างคุณค่าในระยะยาว เสริมสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัทและบริษัทย่อย

นโยบายค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง

หลักเกณฑ์การประเมิน (Evaluation Criteria)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) กำหนดค่าตอบแทนโดยอิงจากตัวชี้วัด KPIs ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายองค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยพิจารณาจากผลกำไรและการเติบโต

รูปแบบตัวเงิน

- ✓ เงินเดือน และ โบนัสประจำปี
- ✓ สมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ร้อยละ 5)

สวัสดิการอื่น

- ✓ โทรศัพท์มือถือ / คนขับรถประจำตำแหน่ง
- ✓ รักษาพยาบาล / เยี่ยมไข้ / ช่วยเหลืองานศพ
- ✓ สมรส(เท่าเทียม) / คลอดบุตร / ศึกษบุตร
- ✓ ซื้อบ้านหรือคอนโดของบริษัทฯ / ค่าที่จอดรถ
- ✓ สวัสดิการรางวัลปฏิบัติงานต่อเนื่องยาวนาน

วงจรการสร้างแรงจูงใจ (Motivation Cycle)



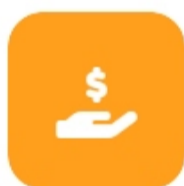
1. กำหนดเป้าหมายองค์กร

เป้าหมายรายได้, การเติบโต, ความยั่งยืน (ESG)



2. ประเมินผลงานรายบุคคล (KPIs)

วัดผลอย่างโปร่งใส แข่งขันได้ในอุตสาหกรรม



3. จ่ายผลตอบแทน & รักษาคนเก่ง

สร้างความผูกพันและผลประโยชน์ระยะยาว

ข้อมูลค่าตอบแทนผู้บริหาร (ปี 2565-2568)



8 ราย

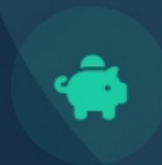
ผู้บริหารระดับสูง (ปี 2568)



14,992,800

บาท

ค่าตอบแทนรวม (ปี 2568)



430,640 บาท

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตารางเปรียบเทียบย้อนหลัง (บาท)

รายการ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
ค่าตอบแทนรวม	6,499,528	12,903,077	14,072,182	14,992,800
กองทุนสำรองฯ	222,469	346,453	434,980	430,640

สถิติค่าตอบแทนพนักงานรวม

ค่าตอบแทนพนักงานรวม (ปี 2568)

41,934,396 บาท

เติบโตจากปี 67 (34.01 ลบ.)

+23.2%

สมาชิกร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

29.58%

จำนวน 21 คน (เพิ่มจาก 17 คนในปี 67)

บริษัทสมทบเงินรวม: 757,432 บาท

ความเสมอภาค (Gender Pay Equality)

♂

51.95%

ค่าตอบแทนชาย

21,787,323 บาท

เฉลี่ย: 588,846 บ./คน

♀

48.05%

ค่าตอบแทนหญิง

20,147,073 บาท

เฉลี่ย: 592,560 บ./คน

สิทธิมนุษยชน (HRDD)

บริษัทฯ ยึดมั่นในการเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม "ไม่เลือกปฏิบัติในด้านเพศ อายุ ศาสนา" ตลอดห่วงโซ่คุณค่า



1. ระบุ (Identify)



2. ประเมิน (Assess)



3. ป้องกัน (Prevent)



4. บรรเทา (Mitigate)

✓ สถิติข้อร้องเรียนเป็นศูนย์ (Zero Complaints)

จากการประเมิน HRDD แบบ 360 องศา ไม่พบข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือแรงงานที่ไม่เป็นธรรมในปี 2568

ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity & Inclusion)

สัดส่วนพนักงานแยกตามเพศ



52.11%

ชาย (37 คน)

47.89%

หญิง (34 คน)

*บริษัทมีนโยบายสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ (รวมกลุ่ม LGBTQ+)

ข้อมูลบุคลากรเชิงลึก (In-depth Personnel Data)

จำนวนพนักงานจำแนกตามเพศและช่วงอายุ (คน)

ข้อมูลพนักงาน	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
พนักงานชาย < 30 ปี	7	13	13
พนักงานชาย 30 - 50 ปี	13	35	24
พนักงานชาย > 50 ปี	0	0	0
พนักงานหญิง < 30 ปี	7	12	10
พนักงานหญิง 30 - 50 ปี	16	32	24
พนักงานหญิง > 50 ปี	1	3	0

📍 สถานที่ปฏิบัติงาน

พนักงานทั้งหมด 100% ในช่วงปี 2566-2568 ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยไม่มีพนักงานปฏิบัติงานในภูมิภาคอื่นหรือต่างประเทศ

♿ การจ้างงานผู้พิการ

บริษัทฯ มีจำนวนพนักงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดในการจ้างงานผู้พิการ อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ยึดมั่นในหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ โดยเปิดโอกาสให้บุคคลทุกกลุ่ม รวมถึงผู้พิการสามารถสมัครงานได้ตามคุณสมบัติของตำแหน่งงานอย่างเท่าเทียม ทั้งนี้ บริษัทฯ อยู่ระหว่างการพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมในการสนับสนุนการจ้างงานหรือการมีส่วนร่วมด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้พิการในอนาคต

ระดับตำแหน่ง (Org Structure)

ในปี 2568 บริษัทปรับเปลี่ยนโครงสร้างระดับตำแหน่ง เพื่อให้องค์กรคล่องตัว (Agile) ลดความซ้ำซ้อนของการบังคับบัญชา และเน้นความรวดเร็วในการตัดสินใจ



พนักงานรวม (รวมผู้บริหาร)

71 คน

ระดับตำแหน่ง	ปี 67	ปี 68	สัดส่วน
ผู้บริหารระดับสูง	8	8	11.26%
ผู้บริหารระดับกลาง	17	8	11.27%
ผู้บริหารระดับต้น	17	8	11.27%
ระดับปฏิบัติการ	70	55	77.46%

วัดผลงาน & อัตราการลาออก

การประเมินผล 360 องศา

1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Achievement)
ความสำเร็จตามเป้าหมาย (KPI)

2 สมรรถนะ (Competency)
ทักษะ พฤติกรรม การทำงานเป็นทีม

อัตราการลาออก (Turnover Rate)

ปี 2567
29.47%
(ลาออก 28 คน)

ปี 2568
36.62%
(ลาออก 26 คน)

Action Plan: ฝ่าย HR นำข้อมูลจาก Exit Interview มาปรับโครงสร้างค่าตอบแทนให้แข่งขันได้ และจัดกิจกรรมเพิ่ม Engagement

การสำรวจความผูกพัน (Engagement)

พนักงานเข้าร่วม 100% ประเมินออนไลน์ (Anonymous)

คะแนนรวม: 75.5% (4.53 / 6)

81.2%

ค่านิยมจริยธรรม

เข้าใจ Code of Conduct ดีเยี่ยม

80.1%

ภาวะผู้นำระดับสูง

เชื่อมั่นวิสัยทัศน์ผู้บริหารระดับ C-Level

79.7%

ภาวะผู้นำระดับต้น

พึงพอใจการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม (Training Statistics)

การก้าวกระโดดของการพัฒนาศักยภาพ

บริษัทกำหนดให้พนักงานทุกคนต้องผ่านการอบรมอย่างน้อย 16 ชม./คน/ปี ซึ่งในปี 2568 บริษัททำได้สูงกว่าเป้าหมายถึง 178% สะท้อนความมุ่งมั่นในการ Upskill และ Reskill ให้พร้อมรับความท้าทายใหม่

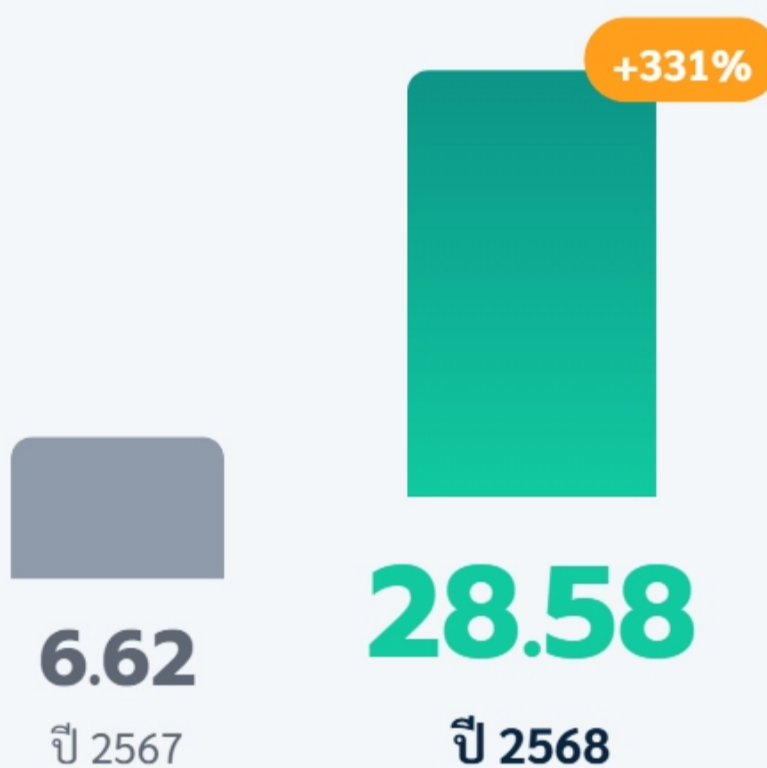
งบประมาณการฝึกอบรมรวม (ปี 2568)

822,712.50 บาท

หลักสูตรไฮไลท์:

- ESG & Sustainability Report
- Generative AI & Data Analytics
- Cyber Security Awareness

ชั่วโมงอบรมเฉลี่ย (ชั่วโมง/คน/ปี)



ระดับพนักงาน	จำนวนหลักสูตร	รวมชั่วโมง
ผู้บริหารระดับสูง	31	279.00
ผู้บริหารระดับกลาง	63	521.50
ผู้บริหารระดับต้น	17	265.00
ระดับปฏิบัติการ	18	1,050.00

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย (OHS)

บริษัทฯ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ปราศจากอุบัติเหตุ ทั้งที่สำนักงานใหญ่และไซต์งานก่อสร้าง



228

ชั่วโมงอบรมรวม



0

อุบัติเหตุร้ายแรง & ข้อพิพาท

โครงสร้างการอบรม จป. ปี 2568

จป. ระดับบริหาร (3 คน)

36 ชม.

จป. ระดับหัวหน้างาน (16 คน)

192 ชม.

นโยบายต่อต้านการทุจริต & แจ้งเบาะแส

นโยบาย "Zero Tolerance" ไม่ยอมรับการทุจริต และเปิดช่องทางแจ้งเบาะแส (Whistleblowing) ที่ปลอดภัยเป็นความลับ

นโยบายหลัก (Core Policies)

- ✓ ห้ามเรียก รับ หรือจ่ายสินบน
- ✓ การให้/รับของขวัญต้องทำอย่างโปร่งใส

ช่องทางการแจ้งเบาะแส

1. แจ้งผ่านช่องทาง เว็บไซต์ของบริษัทที่

www.assetfive.co.th

- <https://www.assetfive.co.th/contact-us/> (หัวข้อร้องเรียน)
- <https://investor.assetfive.co.th/th/corporate-governance/whistleblowing-channel> (ช่องทางการแจ้งเบาะแสทุจริต)

2. ไปรษณีย์ :

คณะกรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยง

บริษัท แอสเซทไฟว์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

199 อาคารเอส โอเอซิส ชั้นที่ 12 ห้องเลขที่ 1210, 1211, 1212

ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจอมพล เขตจตุจักร

กรุงเทพมหานคร 10900

3. อีเมล : ac@assetfive.co.th

โดยอีเมลนี้จะส่งตรงถึงประธานคณะกรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยง และเลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยง

4. โทรศัพท์ :

โทร. 02-026-3512

มาตรการคุ้มครอง

- ✓ ปกปิดเป็น ความลับขั้นสูงสุด (Anonymous Reporting)
- ✓ รับประกันไม่มีการกลั่นแกล้งหรือลดตำแหน่ง (Non-retaliation)

แผนสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Planning)

คณะกรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยงทำหน้าที่กำกับดูแลและผลักดันการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Planning) สำหรับตำแหน่งกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง และตำแหน่งงานหลัก (Key Jobs) ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เพื่อรองรับความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ และลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนบุคลากรหลัก โดยบริษัทฯ ได้จัดทำนโยบายและกระบวนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning Policy) และอยู่ระหว่างการยกระดับสู่การจัดทำ Succession Matrix อย่างเป็นระบบ

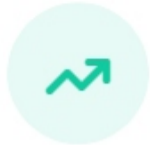
การวางแผนสืบทอดตำแหน่งพิจารณาจากกลยุทธ์องค์กร สถานการณ์ทางธุรกิจ และความพร้อมของบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยกำหนดระดับความพร้อมของผู้สืบทอดตามกรอบ Ready Now / Ready in 1-3 Years / Ready Later ควบคู่กับการพัฒนาผ่านแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ซึ่งครอบคลุมการพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และภาวะผู้นำ นอกจากนี้บริษัทฯ ได้จัดเตรียมแผนรองรับกรณีฉุกเฉิน (Emergency Succession) เพื่อรักษาความต่อเนื่องทางธุรกิจ

ทั้งนี้ แผนสืบทอดตำแหน่ง Succession Matrix และความคืบหน้าของการดำเนินงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยง และมีการรายงานสาระสำคัญต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อให้คณะกรรมการสามารถกำกับดูแลให้ข้อเสนอแนะ และติดตามประสิทธิผลของแผนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG Code) และแนวทางการประเมิน CGR ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)

ผลการประเมินความพร้อมของผู้สืบทอดตำแหน่งถูกนำไปใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากร การวางแผนกำลังคน และการตัดสินใจเชิงนโยบายของคณะกรรมการ เพื่อรองรับความต่อเนื่องทางธุรกิจและลดความเสี่ยงจากการพึ่งพาคู่มือหลัก (Key Person Risk) ทั้งนี้ มีการรายงานสาระสำคัญในภาพรวมต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อให้คณะกรรมการสามารถกำกับดูแลและติดตามประสิทธิผลของแผนได้อย่างเหมาะสม

การพัฒนาบุคลากร (HR Development)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการขยายตัวและการเติบโตทางธุรกิจในระยะยาว โดยมี 4 แนวทางหลัก ดังนี้



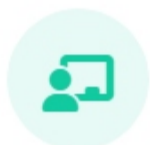
1. กลุ่มผู้มีศักยภาพสูง (High Potential)

จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อเสริมศักยภาพให้เติบโตในสายอาชีพ ในปี 2568 มีพนักงานได้รับการเลื่อนขั้นและตำแหน่ง 5 คน



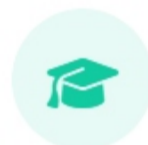
2. กำลังสำคัญ (Key Person)

เตรียมความพร้อมผู้มีความเชี่ยวชาญในงาน ผ่านรูปแบบการสอนงาน (Coaching) การแบ่งปันความรู้ มอบหมายโครงการ และอบรมทั้งภายใน/ภายนอก



3. การฝึกอบรม (Training)

เน้นพัฒนาทักษะ 4 ด้านหลัก: Leadership Program, Team Building Program, Core Competency Program และ Orientation Program



4. ทุนการศึกษา (Scholarship)

บริษัทฯ มีนโยบายพิจารณาให้ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีและปริญญาโทแก่พนักงานทุกระดับ (หมายเหตุ: ปี 2568 ไม่มีพนักงานรับทุน)



ข้อมูลบุคลากรที่สำคัญ

โครงสร้างผู้บริหารสายงานหลัก ควบคุมดูแลมาตรฐานบัญชี การควบคุมภายใน และ
นักลงทุนสัมพันธ์

สายงานการเงินและบัญชี



นางสาวณิชาอรณี ตรีทิพย์รัตน์
Chief Financial Officer (CFO)

กำกับดูแลควบคุมการจัดทำบัญชี การบริหารสภาพคล่องทางการเงิน และการวางแผนภาษี

อบรม (16 หลักสูตร)

54.00 ชม.

*สูงกว่าเกณฑ์ ก.ล.ต. ที่กำหนดขั้นต่ำ 6 ชม.



นางสาววรรณนิษา พลอยเพชร
ผู้จัดการฝ่ายบัญชี/ผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

ควบคุมดูแลจัดทำงบการเงินให้สอดคล้องกับมาตรฐานการรายงานทางการเงิน (TFRS)

อบรม (15 หลักสูตร)

71.00 ชม.

การกำกับดูแล & ตรวจสอบภายใน



นางสาวศศิประภา แสงฉาย เลขานุการบริษัท (Company Secretary)

- ✓ จัดการประชุมคณะกรรมการและผู้ถือหุ้น (AGM)
- ✓ จัดทำรายงานประจำปี (56-1 One Report)

อบรม (40 หลักสูตร)

136.30 ชม.



นายณกรณ์ จงมนตรี ผู้จัดการสำนักตรวจสอบภายใน

- ✓ สืบรายงานขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ
- ✓ จัดทำแผนงานตรวจสอบ (Risk-based Audit Plan)

อบรม (11 หลักสูตร)

102.00 ชม.

นักลงทุนสัมพันธ์ (IR)



ศูนย์กลางในการสื่อสาร เผยแพร่ข้อมูลองค์กร และผลประกอบการอย่าง "ถูกต้อง โปร่งใส ทัดเทียม"
นำโดย นางสาวศศิประภา แสงฉาย



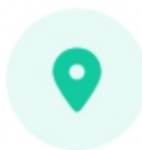
ออนไลน์

ir@assetfive.co.th



โทรศัพท์

02-026-3512 ต่อ 508



ทางไปรษณีย์

บริษัท แอสเซทไฟว์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 199 อาคารเอส โอเอซิส ชั้นที่ 12 ห้องเลขที่ 1210, 1211, 1212

ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจอมพล เขตจตุจักร กทม. 10900