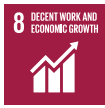


# Social Performance

ผลการดำเนินงานด้านสังคม

# Human Resource Management

## การบริหารทรัพยากรบุคคล



### เป้าหมาย (3-3)

- การฝึกอบรมพนักงานเฉลี่ย 60 ชั่วโมง/คน/ปี
- อุบัติเหตุเป็นศูนย์ (Zero-accident)
- ข้อพิพาทด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนเป็นศูนย์

### โอกาสและความเสี่ยงทางธุรกิจ (3-3)

#### โอกาส

- ด้วยสาขาของโรงแรมที่กระจายอยู่ทั่วภูมิภาค เพิ่มโอกาสให้บริษัทฯ ได้เปิดรับพนักงานที่มีประสิทธิภาพสูง (Talent) ได้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การมีพนักงานที่มีความหลากหลายใน

องค์กร ไม่ว่าจะเป็นเพศ เชื้อชาติ ศาสนา อายุ ทัศนคติ ฯลฯ ยังเพิ่มโอกาสในการพัฒนาธุรกิจให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอีกด้วย

#### ความเสี่ยงและความท้าทาย

- ธุรกิจโรงแรมเป็นธุรกิจที่มีการเปลี่ยนถ่ายของพนักงาน (Turnover Rate) ค่อนข้างสูง และมีลักษณะการดำเนินธุรกิจและความต้องการแรงงานที่ผันแปรไปตามฤดูกาล ดังนั้น จึงมีความต้องการแรงงานในแต่ละช่วงเวลาของปีที่แตกต่างกัน โดยหากบริษัทฯ ไม่มีการดูแลพนักงานที่ดี ไม่มีสวัสดิการที่จูงใจ หรือสามารถพัฒนาศักยภาพพนักงานได้อย่างสมดุลง ก็จะทำให้กระทบต่อกำลังคนที่จะมาเป็นทรัพยากรในการขับเคลื่อนธุรกิจภาพรวมในอนาคต

### ผลการดำเนินงาน (302-1, 302-4)

#### ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน

บริษัทฯ และบริษัทย่อยในประเทศไทยมีจำนวนพนักงาน ณ สิ้นปี 2566 ทั้งหมด 4,043 คน ผลตอบแทนรวมประกอบด้วย เงินเดือน โบนัส รวม 1,907,434,989 บาท มีพนักงานเข้าร่วมโครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 1,711 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 42.32 ต่อพนักงานทั้งหมด

#### การดูแลพนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานแบบองค์รวมทั้งสุขภาพกายและใจ รวมถึงสนับสนุนให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและมีความเป็นอยู่ที่ดี และอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนานร่วมกัน สร้างผลงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า และสามารถส่งมอบคุณค่าที่ยั่งยืนให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมด้วยหลักปฏิบัติสากลด้านสิทธิมนุษยชน

#### สวัสดิการพนักงาน

บริษัทฯ ได้จัดให้มีสวัสดิการสำหรับพนักงานตามกฎหมายกำหนด และมีสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับพนักงาน เช่น ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการ

กองทุนเงินทดแทน เงินช่วยเหลือ และการจัดกิจกรรมต่างๆ สำหรับพนักงาน

#### การสรรหาพนักงาน

บริษัทฯ ดำเนินการสรรหาบุคลากรโดยยึดถือการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนในเรื่องของความเสมอภาค ศักดิ์และสิทธิในการได้รับการปฏิบัติต่อมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยก เชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ศาสนา และความเชื่อ เปิดโอกาสให้ทุกเชื้อชาติสามารถเข้ามาเป็นพนักงาน โดยคำนึงถึงคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานเป็นหลัก โดยพนักงานใหม่ทุกคนจะได้รับการปฐมนิเทศและโปรแกรมการเรียนรู้งานรวมทั้งการเปิดโอกาสให้พนักงานภายในสามารถหมุนเวียนงาน โอนย้าย หรือได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม เพื่อพัฒนากักตุน และเพิ่มโอกาสด้านความก้าวหน้าในอาชีพทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

#### การส่งเสริมการจ้างงาน

	2564		2565		2566	
	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง
การจ้างงานผู้พิการ (คน)	16	5	14	8	15	10
การรับนักศึกษาฝึกงาน (คน)	95	194	138	251	192	521

## การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรประจำปี 2566

เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงภายในห่วงโซ่อุปทาน บริษัทฯ ได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดกรองคู่ค้า (ERW's Pre-qualification Checklist) โดยมีหัวข้อการประเมินดังต่อไปนี้

### การขับเคลื่อนค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร

บริษัทฯ สร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และเสริมสร้าง DNA ความเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานผ่านค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร (EPIC) โดยมีการจัดการสื่อสารเพื่อขับเคลื่อนการแสดงผลเชิงพฤติกรรมผ่านโครงการและกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น Corporate Townhall, Meet The President, DNA Culture Based Activity และ Employee Engagement Program เป็นต้น

## การพัฒนาศักยภาพและทักษะพนักงาน

บริษัทฯ ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2566 ได้มีการจัดการเรียนรู้ผ่าน Corporate Learning Center ในรูปแบบ Onsite และ Online ควบคู่กัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดผ่านการถ่ายทอดความรู้จากวิทยากรทั้งภายในและภายนอก รวมถึงช่องทางการเรียนรู้จากแพลตฟอร์มหรือสถาบันชั้นนำทั้งในไทยและต่างประเทศ ผ่านโปรแกรมการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ในด้านต่างๆ อาทิ

- Corporate Signature Program, Leadership Development Program
- Digital Upskills Program
- English Upskills Program, Individual Development Plan (IDP)
- Mindset & Lifestyles Program
- Online Learning via Cariber Platform

ข้อมูลด้านการฝึกอบรมและพัฒนา		หน่วย		2565		2566	
		ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง		
หลักสูตรที่มีการจัดอบรม	หลักสูตร	7,741		10,439			
พนักงานที่เข้าร่วมอบรมจำแนกตามเพศ	คน	1,438	1,696	1,776	2,000		
ชั่วโมงการอบรมทั้งหมด	ชม./ปี	101,024		264,886			
ชั่วโมงการอบรมเฉลี่ย (เป้าหมาย 60 ชม./คน/ปี)	ชม./คน/ปี	27		70 (เป้าหมาย : 60)			
ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมพนักงานเฉลี่ย	บาท/คน/ปี	1,142		363			
ความพึงพอใจของพนักงานที่เข้าร่วมอบรม	%	95%		93%			
<b>การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล</b>							
สำนักงานใหญ่	คน	30	77	89	102		
โรงงาน	คน	538	536	746	680		
<b>การประเมินประสิทธิภาพและการพัฒนาอาชีพ</b>							
พนักงานที่ได้รับการประเมินผลงานและให้ข้อมูลป้อนกลับ	คน	1,147	1,093	1,308	1,291		
พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	คน	93	151	112	131		
พนักงานที่ได้รับการหมุนเวียนงานหรือโอนย้าย	คน	61	53	29	52		

## นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการดูแลเรื่อง สุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน และมีการจัดอบรมให้ความรู้สำหรับพนักงานในการดูแลตนเองผ่าน Doctor Online และ Meet The Doctor การพบแพทย์เพื่อปรึกษาสุขภาพ โปรแกรมการตรวจสุขภาพประจำปีและฉีดวัคซีนเสริมภูมิคุ้มกันต่างๆ

รวมถึงบริการนวดที่ออฟฟิศ Perception Blind Massage อีกทั้งยังคงมาตรการดูแลสุขอนามัยและการทำความสะอาด Daily and Big Cleaning ในสถานที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมอบรมและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟประจำปี เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน เป็นต้น

เป้าหมาย : อุบัติเหตุเป็นศูนย์ (Zero-accident Target)

สถิติการเกิดอุบัติเหตุ	หน่วย	2565		2566	
		ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง
จำนวนการบาดเจ็บทั่วไป	คน	45	28	65	48
อัตราการบาดเจ็บทั่วไป	1,000,000 ชม.	13.08	6.34	18.44	10.21
จำนวนวันหยุดงาน	วัน	251	61	229	53
จำนวนการบาดเจ็บรุนแรง (ไม่รวมการเสียชีวิต)	คน	-	-	-	1
อัตราการบาดเจ็บรุนแรง (ไม่รวมการเสียชีวิต)	1,000,000 ชม.	-	-	-	0.21
จำนวนวันหยุดงานทั้งหมด	วัน	-	-	-	60
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR)	1,000,000 ชม.	13.08	6.34	18.44	10.43
จำนวนการเสียชีวิต	คน	-	-	1	-
อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นเสียชีวิต	1,000,000 ชม.	-	-	0.28	-

ข้อพิพาทแรงงานและสิทธิมนุษยชน

ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในองค์กร

บริษัทฯ ได้พิจารณาประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในองค์กร โดยได้นำประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสากลสำหรับธุรกิจโรงแรมและการให้บริการมาพิจารณา อาทิ การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานที่ไม่ได้รับการดูแลให้มีสภาพแวดล้อม

การทำงานที่ดี ค่าแรงที่ไม่เหมาะสม การเลือกปฏิบัติ การรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง หรือการถูกคุกคามในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น ทั้งนี้ ในปี 2566 บริษัทฯ ไม่มีเรื่องร้องเรียนที่มีนัยสำคัญด้านข้อพิพาทแรงงานหรือสิทธิมนุษยชน

สถิติการเกิดอุบัติเหตุ	2562	2563	2564	2565	2566
จำนวนข้อพิพาทร้องเรียนของพนักงาน	0	1	1	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนของพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านแรงงาน	1	4	1	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขแล้ว	1	4	1	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ	0	0	0	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน	0	0	0	0	0

# Community Engagement

## การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน



บริษัทฯ มีนโยบายและให้ความสำคัญที่จะร่วมพัฒนาชุมชนและสังคมไปพร้อมกับการดำเนินธุรกิจ ภายใต้แนวคิดที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการใช้ทักษะความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการโรงแรม นำไปพัฒนาและสนับสนุนให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง สร้างงานให้กับแรงงานท้องถิ่น และส่งเสริมการรักษาวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ท้องถิ่น โดยสนับสนุนให้พนักงานอาสาสมัครทำงานในโครงการเพื่อสังคมของบริษัทฯ นอกจากนี้ยังร่วมมือกับพันธมิตรธุรกิจ ภาคีเครือข่ายหน่วยงานราชการ เพื่อร่วมกันทำงานที่จะส่งเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนเพื่อสร้างสังคมแห่งความยั่งยืน

ในปี 2566 บริษัทฯ ได้ต่อยอดโครงการเพื่อชุมชนและสังคม โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

### โครงการ อีอป อินน์ เพื่อพัฒนาบุคลากร ด้านงานโรงแรม

เป็นโครงการที่บริษัทฯ ได้ดำเนินงานมาตั้งแต่ปี 2565 ให้กับนักศึกษาในระดับอาชีวศึกษา และอุดมศึกษาเพื่อสนับสนุนการผลิตบุคลากรด้านการโรงแรมที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว และเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการส่งเสริมอาชีพให้แก่นักศึกษา

ในปีนี้บริษัทฯ ได้ทำบันทึกข้อตกลงร่วมกับสถาบันการศึกษาต่างๆ ในพื้นที่ที่มีธุรกิจดำเนินการอยู่รวม 5 สถาบัน ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคระยอง วิทยาลัยอาชีวศึกษากาญจนบุรี วิทยาลัยพาณิชยกรรมบางนา (ระดับปริญญาตรี) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (พรีเมียมคอร์ส) วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม (ระดับปริญญาตรี) เพื่อจัดส่งนักศึกษาเข้าฝึกงานกับทางโรงแรมอีอป อินน์ และสามารถเข้าร่วมทำงานกับโรงแรมได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดย ได้เริ่มโครงการในเดือนมีนาคม มีนักศึกษาจำนวน 25 คนได้เข้าฝึกปฏิบัติงานจริงกับโรงแรม

ทั้งนี้ โครงการดังกล่าวถือเป็นการสร้างคุณค่าร่วมกัน (Shared Value) ที่เกิดขึ้น เนื่องจากสามารถพัฒนาศักยภาพและสร้างงานให้กับแรงงานท้องถิ่น ในขณะเดียวกันบริษัทฯ ยังมีบุคลากรที่ตรงตามความต้องการในการดำเนินงานเพื่อความต่อเนื่องทางธุรกิจอีกด้วย

#### ประโยชน์ต่อบริษัทฯ

- ลดความเสี่ยงในการขาดแคลนแรงงานที่มีประสิทธิภาพในอนาคต
- ทำให้แบรนด์ อีอป อินน์ เป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น

#### ประโยชน์ต่อชุมชน

- นักศึกษาจบใหม่ได้รับประสบการณ์จริงในการทำงานด้านการโรงแรม เสริมทักษะการให้บริการจริงควบคู่ไปกับการเรียนรู้ในห้องเรียน





## โครงการพัฒนาเรือนสปาชุมชนบ้านแหลม – Happy Home Happy Stay พักสบายกาย เทียบสบายใจ

โครงการพัฒนาเรือนสปาชุมชนบ้านแหลมเป็นโครงการพัฒนาชุมชนที่ต่อยอดมาจากความริเริ่มของ ดิ เอราวัณ กรุ๊ป “Happy Home Happy Stay พักสบายกาย เทียบสบายใจ” ที่ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2561 เพื่อยกระดับโฮมสเตย์ท้องถิ่นให้มีมาตรฐานและได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยที่ผ่านมามีโฮมสเตย์ชุมชนจำนวน 27 แห่งทั่วประเทศเข้าร่วมในโครงการดังกล่าว

ในปี 2566 ดิ เอราวัณ กรุ๊ป ได้คัดเลือกชุมชนบ้านแหลมโฮมสเตย์จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นชุมชนนำร่องแห่งแรกของโครงการดังกล่าว ด้วยชุมชนบ้านแหลมเป็นชุมชนที่เข้มแข็งและพร้อมเรียนรู้ และมีทรัพยากรชุมชนและแหล่งท่องเที่ยวที่เหมาะสมแก่การต่อยอดอาชีพเพื่อสร้างชุมชนยั่งยืน ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้เข้าไปพัฒนาปรับปรุงเรือนอเนกประสงค์ให้เป็นเรือนสปาชุมชน เพื่อให้บริการสปาโคลนอันเป็นการต่อยอดการให้บริการจากผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีชื่อเสียงของชุมชนบ้านแหลม

บริษัทฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะสามารถต่อยอดการสร้างอาชีพอย่างยั่งยืนให้แก่ชุมชน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Wellness Tourism) และการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (Sustainable Tourism) โดยใช้เป็นสถานที่ให้บริการแก่นักท่องเที่ยวหรือประชาชนทั่วไปที่สนใจบริการสปาโคลน ประกอบกับองค์ความรู้ที่ชุมชนได้รับ ผ่านการฝึกอบรมที่บริษัทฯ ได้จัดขึ้น

### ประโยชน์ต่อบริษัทฯ

- ได้ใช้ศักยภาพและทรัพยากรที่มีในการออกแบบและพัฒนาเรือนสปาให้มีความน่าสนใจและกลมกลืนกับวัฒนธรรมชุมชน
- ได้มีส่วนร่วมกับคู่ค้าในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชน
- เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมด้วยชุมชน พัฒนาความรู้ของตนเองให้เหมาะสมกับการให้บริการในสถานการณ์ที่หลากหลาย และมีจิตอาสาเพื่อส่วนรวม
- ทำให้ ดิ เอราวัณ กรุ๊ป เป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น

### ประโยชน์ต่อชุมชน

- พัฒนาและต่อยอดการให้บริการในแหล่งท่องเที่ยวชุมชนให้รองรับกับความต้องการของนักท่องเที่ยวได้มากยิ่งขึ้น
- สร้างอาชีพและรายได้ให้แก่ชุมชน โดยในไตรมาสแรกของปี 2567 (ภายหลังเปิดให้บริการอย่างเป็นทางการ) ชุมชนบ้านแหลมได้มีโอกาสต้อนรับนักท่องเที่ยวหลากหลายกลุ่มตั้งแต่กลุ่มเล็กไปจนถึงกลุ่มใหญ่ (มากกว่า 100 คน/ครั้ง)





## ครั้งที่ 1 : การอบรมเชิงปฏิบัติการ

### หัวข้อ

“การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพกับการยกระดับสปาชุมชน”

- การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพกับสปาชุมชน
- การนวดสปาโคลนที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
- เทคนิคการให้บริการสปาที่น่าประทับใจ
- ความสำคัญของบรรยากาศและความสะอาดของเรือนสปา
- สาธิตและทดสอบการให้บริการสปาโคลนในเชิงปฏิบัติ (Workshop)

### วันที่

19-20 กันยายน 2566

### ผู้เข้าร่วมอบรม

กลุ่มสตรีแม่บ้านชุมชนบ้านแหลมและหมู่บ้านใกล้เคียง 50 คน

### ผู้ให้การอบรม

- วิทยากรจาก
- กลุ่มโรงแรม ฮีป อินน์ ประเทศไทย
- โรงแรม ฮีป อินน์ นครศรีธรรมราช
- โรงแรม แกรนด์ โฮเทล เอรಾವัน กรุงเทพ
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- หน่วยงานการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก  
โรงพยาบาลท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช

### หน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรม

- ผู้บริหาร ดี เอรಾವัน กรุ๊ป
- สำนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) สำนักงาน  
นครศรีธรรมราช

### ผลลัพธ์ที่ได้

สตรีแม่บ้านชุมชนบ้านแหลมได้ทบทวนความรู้พื้นฐานด้านการนวดแผนไทย ได้เรียนรู้เทคนิคการนวดใหม่ๆ รวมทั้งขั้นตอนการให้บริการลูกค้าเพื่อสร้างความประทับใจ





## ครั้งที่ 2 : การบริการสปาโคลนสาริตและพิธีเปิด เรือนสปาโคลน

### หัวข้อ

การบริการสปาโคลนสาริต (Mud Spa Trial) หรือ “Test Trip”  
และพิธีเปิดเรือนสปาโคลน

จัดขึ้นเพื่อให้ผู้บริหาร ดี เอราวัณ กรุ๊ป ได้ทดสอบการให้  
บริการสปาโดยชุมชนบ้านแหลม เพื่อประเมินความพร้อมใน  
การให้บริการ ก่อนเปิดให้บริการจริงแก่นักท่องเที่ยวในลำดับ  
ถัดไป ถือเป็นภารกิจส่งมอบเรือนสปาโคลนและเปิดทดลองให้  
บริการ (Soft Opening) ในโอกาสดังกล่าว โดยมีหน่วยงาน  
ในพื้นที่ที่สำคัญเข้าร่วมเป็นเกียรติภายในงาน

### วันที่

22-23 พฤศจิกายน 2566

### ผู้เข้าร่วมอบรม

- กลุ่มสตรีแม่บ้านชุมชนบ้านแหลมและหมู่บ้านใกล้เคียง 25 คน
- หน่วยงานราชการ 13 คน
- ผู้บริหารและพนักงาน ดี เอราวัณ กรุ๊ป 19 คน

### หน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรม

- ผู้บริหาร ดี เอราวัณ กรุ๊ป
- สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช
- เทศบาลตำบลพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช
- หน่วยงานการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือกโรงพยาบาลท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
- ศูนย์บริการจัดการทรัพยากรป่าชายเลนจังหวัดนครศรีธรรมราช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ผลลัพธ์ที่ได้

สตรีแม่บ้านชุมชนบ้านแหลมได้ฝึกปฏิบัติการใช้บริการสปา  
เสมือนจริงแก่ผู้บริหาร ดี เอราวัณ กรุ๊ป และแขกผู้มีเกียรติ  
ในงาน ทั้งนี้ กลุ่มสตรีฯ ได้รับคำแนะนำที่ดีจากผู้รับบริการ  
เพื่อพัฒนาอาชีพต่อไป

