

## 7.3 การดูแลและสร้างการมีส่วนร่วม ให้กับพนักงาน

บริษัทกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจ นอกจากกลยุทธ์ที่ต้องปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตแล้ว บริษัทกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจ คือการสร้างความผูกพันและการดูแลพนักงานให้เติบโตไปพร้อมกับองค์กร ถือเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งในการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับบริษัท และปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ



### แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทมุ่งเน้นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผ่านกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่จะช่วยดูแลและสนับสนุนพนักงานให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยมีการตั้งเป้าหมายระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในปี 2569 เท่ากับ 85%

ปี 2565 บริษัทได้มีการปรับปรุงออฟฟิศสำนักงานใหญ่ (Head Quarter) เพื่อให้เป็นออฟฟิศที่ทันสมัยตอบโจทย์การทำงานของคนรุ่นใหม่ มีพื้นที่ทำงานร่วม Co-Working Space ให้พนักงานสามารถเปลี่ยนบรรยากาศการทำงานจากในออฟฟิศ มานั่งทำงานหรือประชุมกลุ่มย่อย ประชุมออนไลน์ในบริเวณ Co-Working Space ซึ่งมีระบบ Wi-Fi ของบริษัทรองรับอย่างทั่วถึง ซึ่งเป็นอีกหนึ่งนโยบายสำคัญเพื่อจุดประกายและสร้างบรรยากาศการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างพื้นที่สร้างสรรค์ และเปิดพื้นที่ให้พนักงานได้ประชุมพูดคุยกันแบบไม่เป็นทางการ เพิ่มการสร้างความร่วมมือระหว่างสายงานที่แตกต่างกัน โดยยังจัดให้มีห้องประชุมขนาดต่าง ๆ เพิ่มอีก 9 ห้อง เพื่อรองรับการประชุมที่หลากหลาย และมีการปรับปรุงโรงอาหารใหม่ รวมถึงเมนูอาหารที่ถูกหลักอนามัย เพื่อส่งเสริมเรื่องการดูแลสุขภาพของพนักงาน



นอกจากนี้ บริษัทยังพิจารณาสวัสดิการที่เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพของพนักงานและครอบครัว เพื่อสร้างความตระหนักในการดูแลสุขภาพ โดยเล็งเห็นว่าหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ผ่านไประยะหนึ่ง การดูแลสุขภาพอนามัยเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง ประกอบกับค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อพนักงาน จึงได้พิจารณาอนุมัติสวัสดิการประกันสุขภาพที่ขยายผลความคุ้มครองและดูแลไปถึงสมาชิกครอบครัวของพนักงานตามแผนประกันเดียวกับที่พนักงานได้รับ เพื่อเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายด้านสาธารณสุขของพนักงานและครอบครัว ซึ่งเป็นอีกหนึ่งสวัสดิการที่ตอบโจทย์ความต้องการของพนักงาน และเพื่อการดูแลสุขภาพอนามัยให้กับพนักงานแบบครบวงจร



### Top Management Communication Activities



การประชุมที่ผู้บริหารเข้าร่วมรับฟังสถานการณ์และทิศทางการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท ทั้งในรูปแบบ Onsite และ Online นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ รวมถึงซักถามข้อสงสัย เพื่อนำมาสื่อสารให้กับพนักงานในหน่วยงานของตนเองได้อย่างถูกต้องและชัดเจน



### การส่งเสริมด้านการออม

บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจด้านการวางแผนการเงินส่วนบุคคลและด้านการลงทุน เพื่อสร้างวินัยการออมและรู้จักใช้จ่ายอย่างถูกวิธี ซึ่งถือเป็นความรู้พื้นฐานและรากฐานสำคัญที่จะนำไปสู่ความมั่นคงทางการเงิน

#### สหกรณ์ออมทรัพย์



จำนวนสมาชิก

961 ราย



เงินทุนหมุนเวียน

152.6 ล้านบาท



อัตราการจ่ายเงินปันผล

2.70%



อัตราดอกเบี้ยเฉลี่ยคืน

13%

#### กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



จำนวนสมาชิก

1,342 ราย



จำนวนเงิน

19.4 ล้านบาท



## ร้อยละ 64 ของพนักงานเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ (การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ)



บริษัทได้มีโครงการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการเตรียมตัวในการดำเนินชีวิตภายหลังเกษียณ ซึ่งผู้ที่มีการเตรียมตัวที่ดีจะสามารถใช้ชีวิตภายหลังเกษียณอายุได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยบริษัทได้จัดอบรมในด้านสิทธิประโยชน์ และการวางแผนทางการเงินให้กับพนักงานที่มีอายุ 50-55 ปี จำนวน 64 คน



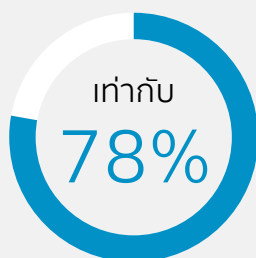
### ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน

บริษัทมีกลไกการจัดการข้อร้องเรียนของพนักงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม มีการรักษาความลับ และเคารพหลักสิทธิมนุษยชน มุ่งเน้นการทำความเข้าใจที่ถูกต้องระหว่างพนักงานกับพนักงานและพนักงานกับองค์กร โดยมีผู้แทนจากสายงานทรัพยากรบุคคลองค์กรร่วมเป็นกรรมการ ทั้งนี้ พนักงานสามารถร้องเรียนอย่างเป็นทางการผ่านหน่วยงาน ได้แก่ ฝ่ายกำกับและตรวจสอบฝ่ายเลขานุการบริษัท และฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ โทรศัพท์ อีเมล

บริษัทมีการสำรวจระดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee engagement survey) โดยหน่วยงานภายนอกเป็นประจำทุก 2 ปี ทั้งนี้แบบสำรวจมีผลต่อความผูกพันและการพัฒนาความสามารถของพนักงาน เช่น ความมั่นคงในการทำงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ การสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน การสื่อสารในหน่วยงาน และองค์กร

นอกจากนั้น ผลการสำรวจได้มีการจำแนกตามช่วงอายุ เพศ ลักษณะงานและอายุงาน เพื่อให้สามารถพัฒนาระบบการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และตรงกับความต้องการของพนักงานแต่ละกลุ่ม โดยผลการสำรวจดังกล่าวได้สื่อสารให้กับผู้บริหารทุกคน ตลอดจนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท

### ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร



\* 79% มาจากค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ปี 2565

\*\* และได้รับการประเมินระดับความผูกพันพนักงานต่อองค์กรจากหน่วยงานภายนอก (บริษัท คินเซนต์ริค (ประเทศไทย) จำกัด)

