

7.3 การดูแลและสร้างการมีส่วนร่วมให้กับพนักงาน

ความสำเร็จปี 2568

บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าทรัพยากรบุคคลคือรากฐานความสำเร็จขององค์กร ภายใต้ปรัชญา **SMART PEOPLE** จึงมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะความรู้ควบคู่คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสร้างพนักงานที่มีความสามารถและผูกพันกับองค์กร โดยเฉพาะในปี 2568 ที่ภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาวะพนักงานอย่างรอบด้าน ทั้งด้านกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด



รางวัลเกียรติยศสูงสุดยิ่งสถานประกอบการดีเด่น ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ระดับประเทศ ปีที่ 20 จากกระทรวงแรงงาน



ประกาศนียบัตร “องค์กรส่งเสริมคุณธรรม ด้วยระบบ Moral Credit ภาคเอกชน”

ประจำปี 2568 จากสมาคมนักสร้างสุขภาวะองค์กร ร่วมกับศูนย์คุณธรรม (องค์กรมหาชน)



รางวัลองค์กรต้นแบบสุขภาวะ “ระดับเป็นเลิศ”

ภายใต้โครงการส่งเสริมงานสุขภาวะในองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ตามทิศทางและเป้าหมาย 10 ปี จาก สสส.

1. การพัฒนาเพื่อการเติบโตของพนักงาน

บริษัทฯ มีนโยบายการพัฒนาพนักงานอย่างครบวงจร ตั้งแต่การสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผลการดำเนินงาน ไปจนถึงการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับทิศทางของอุตสาหกรรมและความต้องการขององค์กร

แนวทาง

รายละเอียด

การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ

จัดหลักสูตรฝึกอบรมครอบคลุมทักษะวิชาชีพ ทักษะการบริหาร และทักษะดิจิทัล ทั้งรูปแบบ In-house และ Public Training ตอบสนองความต้องการพัฒนาของพนักงานในทุกระดับ ผ่านศูนย์การเรียนรู้ สมบูรณ์ แอ็ดวานซ์ เทคโนโลยี

การประเมินผลการดำเนินงาน

ดำเนินการประเมินผลงานพนักงานรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อระบุจุดแข็ง พื้นที่การพัฒนา และเชื่อมโยงกับแผนพัฒนารายบุคคล ที่สอดคล้องกับทิศทางกลยุทธ์องค์กรและวัฒนธรรมองค์กร

แผนพัฒนาส่วนบุคคลและอาชีพ (IDP)

จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่ระบุเป้าหมายทางอาชีพระยะสั้นและระยะยาว จุดแข็ง จุดอ่อนในปัจจุบัน และแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานเห็นเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง

การส่งเสริมการหมุนเวียนงานภายใน

มีนโยบายสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรก่อน เปิดโอกาสให้พนักงานสมัครงานข้ามแผนกและเลื่อนตำแหน่งอย่างโปร่งใส รวมถึงโครงการหมุนเวียนงานเพื่อขยายทักษะ

โครงการพัฒนาพิเศษ

ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านโครงการ SPS, QCC, Lean, Kaizen และ Cross-Functional Teams เพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและนวัตกรรมในสภาพแวดล้อมการทำงานจริง

2. สวัสดิการและการตอบแทน

บริษัทฯ มีนโยบายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ให้ความสำคัญกับการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างรอบด้าน โดยกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด มีการทบทวนโครงสร้างค่าจ้างทุก 2 ปี ให้สอดคล้องกับภาวะตลาดและค่าครองชีพ และมีความมุ่งมั่นที่จะจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต (Living Wage) ให้แก่พนักงานทุกคนอย่างต่อเนื่อง

สวัสดิการและค่าตอบแทน

ความมั่นคงทางการเงิน
และสิทธิประโยชน์



สุขภาพ
และสมดุลชีวิตที่ดี

ค่าตอบแทนและโบนัส

โบนัสประจำปีตามผลการดำเนินงาน ค่าจ้างขั้นต้นที่สูงกว่ากฎหมาย และค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาตามที่กฎหมายกำหนดครบถ้วน

การออมและสินเชื่อ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สหกรณ์ออมทรัพย์ สินเชื่อในนามบริษัทฯ และ MOU กับธนาคารเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระหนี้สิน

การช่วยเหลือค่าครองชีพ

สนับสนุนค่าอาหารกลางวัน ข้าวสารฟรีผ่านโครงการสนับสนุนรัฐวิสาหกิจชุมชน ศูนย์การศึกษาบุตรพนักงาน และอบรมอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้

ชมรมเพื่อนช่วยเพื่อน

กองทุนช่วยเหลือสมาชิกที่ประสบภัยธรรมชาติ อุบัติเหตุ หรือความเดือดร้อน เพื่อสร้างความสามัคคีและช่วยเหลือกันภายในองค์กร

ประกันและการตรวจสุขภาพ

ประกันสุขภาพกลุ่มสำหรับพนักงานและครอบครัว การตรวจสุขภาพประจำปี และการปรึกษาแพทย์ออนไลน์เพื่อดูแลสุขภาพพนักงานอย่างครอบคลุม

โครงการส่งเสริมสุขภาพ

โครงการออกกำลังกายสะสมชั่วโมง การให้ความรู้ โภชนาการและการป้องกันโรค NCDs รวมถึงการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขภาพ

Work-Life Balance

สิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรสำหรับทั้งมารดาและบิดา วันหยุดพิเศษ ส่วนลดซื้อรถยนต์ รถรับส่ง และยูนิฟอร์ม

3. สุขภาวะพนักงาน

บริษัทฯ ดำเนินโครงการ "Good Health and Well-being" ครอบคลุม 4 มิติ โดยตระหนักว่าสุขภาพที่ดีของพนักงานทั้งกาย ใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เป็นรากฐานสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

- **การดูแลสุขภาพทางกาย** บริษัทฯ ส่งเสริมสุขภาพกายและป้องกันโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) ผ่านการตรวจสุขภาพประจำปี การติดตามดูแลกลุ่มเสี่ยงอย่างใกล้ชิด และโครงการออกกำลังกายต่อเนื่อง ควบคู่กับมาตรการด้านกายศาสตร์เพื่อป้องกันการบาดเจ็บจากการทำงาน โดยในปี 2568 มีพนักงานเข้าร่วมโครงการออกกำลังกาย 924 คน จาก 1,970 คน คิดเป็น 47% สะสมชั่วโมงออกกำลังกายรวมได้ 20,126 ชั่วโมง



- **การดูแลสุขภาพทางใจ** บริษัทฯ ดูแลสุขภาพจิตพนักงานผ่านการสำรวจระดับความเครียด เพื่อประเมินสถานการณ์อย่างสม่ำเสมอ พร้อมจัดให้มี HR Caring ดูแลพนักงานเป็นรายบุคคล และประสานงานกับแพทย์ผู้เชี่ยวชาญในกรณีจำเป็น นอกจากนี้ยังให้ความรู้ทางการเงินเพื่อบรรเทาปัญหาหนี้สินซึ่งเป็นหนึ่งในสาเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของพนักงาน



- **การดูแลสุขภาพทางสังคม** บริษัทฯ สร้างชุมชนการทำงานที่อบอุ่นและมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานทุกระดับ ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น Morning Talks, Top Management Communication Activity (TCA) ที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารสื่อสารตรงกับพนักงาน รวมถึงกิจกรรมวันเด็ก การบริจาคโลหิต การเยี่ยมชุมชน และงานเกษียณอายุ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร



- **การดูแลสุขภาพทางสิ่งแวดล้อม** บริษัทฯ จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพ โดยมีมาตรการควบคุมการสัมผัส สารอันตรายและลดระดับเสียงรบกวนในพื้นที่การผลิตอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการดำเนินกิจกรรม CSR ในชุมชน เช่น โครงการปลูกป่า การพัฒนาโรงเรียน กองทุนความเสมอภาคทางการศึกษา และการจัดหารถเข็นไฟฟ้าสำหรับผู้พิการ เพื่อให้ทั้งพนักงานและชุมชนโดยรอบมีคุณภาพชีวิตที่ดีร่วมกัน



4. การมีส่วนร่วมและการสื่อสาร

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับสิทธิของพนักงานในการเจรจาต่อรองและการสื่อสารสองทาง โดยสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดสวัสดิการและแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ผ่านคณะกรรมการสวัสดิการที่เลือกตั้งอย่างเป็นทางการ ครอบคลุมทุกหน่วยธุรกิจ



ช่องทาง	รายละเอียด
การประชุมประจำสัปดาห์/เดือน	เวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะระหว่างพนักงานและผู้บริหาร เพื่อติดตามความก้าวหน้าและวางแผนงานร่วมกัน
Morning Talks & TCA	Top Management Communication Activity เปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับสูงสื่อสารตรงกับพนักงาน รับฟัง
คณะกรรมการสวัสดิการ	ตัวแทนพนักงานที่เลือกตั้งอย่างเป็นทางการ ทำหน้าที่เจรจาต่อรองและบริหารจัดการสวัสดิการ เป็นกลไกสื่อสารระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหาร
ช่องทางร้องเรียน/เสนอแนะ	กลไกรับข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบ ปกป้องตัวตนผู้แจ้ง โปรงใส และดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล
Open Challenge	ส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรม เปิดให้พนักงานนำเสนอแนวคิดใหม่ผ่าน Morning Talks และ Shop Floor เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมจากภายใน

5. ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการยอมรับ

บริษัทฯ ส่งเสริมความหลากหลายในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติ สัญชาติ เพศ อายุ หรือความสามารถทางร่างกาย โดยถือเป็นการเคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและรากฐานของการสร้างองค์กรที่เท่าเทียมและยั่งยืน

- **ด้านความเสมอภาคทางเพศ** บริษัทฯ มีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานหญิงเติบโตในสายอาชีพอย่างเท่าเทียม โดยไม่มีอุปสรรคด้านเพศในกระบวนการสรรหา การเลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนาวิชาชีพ พร้อมจัดโปรแกรมพัฒนาและให้คำปรึกษาสำหรับพนักงานหญิงที่มีศักยภาพก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ในปี 2568 บริษัทฯ มีสัดส่วนพนักงานหญิงทั้งองค์กร 15% ผู้บริหารหญิงระดับสูง 14%
- **ด้านการดูแลพนักงานผู้พิการ** บริษัทฯ มีนโยบายจ้างงานผู้พิการมากกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยในปี 2568 มีพนักงานผู้พิการ 23 คน พร้อมจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงานกลุ่มนี้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ
- **ด้านความหลากหลายของแรงงาน** บริษัทฯ เปิดรับพนักงานจากทุกเชื้อชาติและสัญชาติอย่างเท่าเทียม โดยในปี 2568 มีพนักงานต่างชาติ ซึ่งได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เทียบเท่าพนักงานไทยทุกประการ
- **ด้านการป้องกันการเลือกปฏิบัติ** บริษัทฯ จัดฝึกอบรมด้าน DEI ให้พนักงานทุกระดับ มีมาตรการเชิงรุกป้องกันการเลือกปฏิบัติในทุกขั้นตอน มีกลไกรับข้อร้องเรียนและกระบวนการเยียวยาที่โปรงใส รวมถึงติดตามและวิเคราะห์ความแตกต่างของคำตอบแทนระหว่างกลุ่มพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับรองความเท่าเทียมในการจ่ายค่าจ้าง

6. การดูแลครอบครัวพนักงาน

บริษัทฯ เชื่อว่าพนักงานที่มีความมั่นคงในชีวิตครอบครัวและมีสุขภาพที่ดี ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรได้อย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ บริษัทฯ จึงมุ่งพัฒนาและออกแบบสวัสดิการรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่ครอบคลุมไปถึงครอบครัวของพนักงาน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดี และความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวอย่างรอบด้าน



การดูแลสุขภาพ ครอบครัว

ขยายสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพให้ครอบคลุมถึงครอบครัวพนักงาน ได้แก่ ประกันสุขภาพ กลุ่มสำหรับคู่สมรสและบุตร การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพบุตร รวมถึงการให้ความรู้ด้านสุขภาพและโภชนาการสำหรับครอบครัว ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร



การสนับสนุน การศึกษาบุตร

มีทุนการศึกษาสำหรับบุตรพนักงาน เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายและส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาของบุตรพนักงานทุกระดับ รวมถึงจัดกิจกรรมวันเด็กประจำปีเพื่อสร้างความผูกพันระหว่างองค์กรและครอบครัวพนักงาน



การลาเพื่อดูแล ครอบครัว

กำหนดสิทธิการลาที่ยืดหยุ่นเพื่อรองรับความต้องการของครอบครัว ครอบครัววันลาตลอดสำหรับมารดา วันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรสำหรับบิดา วันลากิจเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัวที่เจ็บป่วย รวมถึงความยืดหยุ่นในชั่วโมงการทำงานสำหรับพนักงานที่มีภาระดูแลบุตรเล็กหรือผู้สูงอายุในครอบครัว



การสนับสนุน ความเป็นอยู่ที่ดี ของครอบครัว

บริษัทฯ จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและครอบครัว เช่น งาน Family Day กิจกรรมวันเด็กสำหรับบุตรพนักงาน นอกจากนี้ยังมีโครงการสินเชื่อในนามบริษัทฯ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระทางการเงินของครอบครัวพนักงาน

7. การสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจพนักงาน

บริษัทฯ ดำเนินการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานทุก 2 ปี โดยใช้แบบสอบถามที่ครอบคลุม 16 มิติ รวม 60 คำถามและ 2 คำถามปลายเปิด เพื่อประเมินบรรยากาศองค์กรและนำผลมาพัฒนาการดูแลพนักงานอย่างต่อเนื่อง



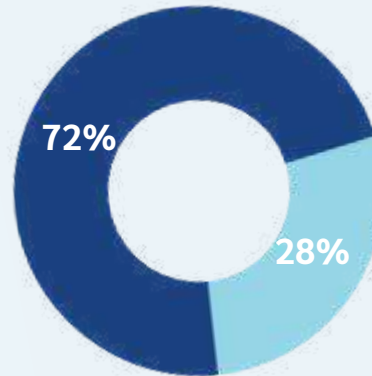
อัตราการตอบแบบสำรวจ

97.2%

พนักงานให้ความสำคัญโดย
ร่วมตอบแบบสอบถาม 1,853 คน

กลุ่ม Engaged

สะท้อนถึงระดับ
ความผูกพัน
ต่อองค์กรที่อยู่ใน
ระดับดีเยี่ยม



กลุ่ม Disengaged

เป็นโอกาสในการ
พัฒนา เพื่อเพิ่ม
ความพึงพอใจ
ในอนาคต

การวิเคราะห์ผลและแผนพัฒนา

จากผลการสำรวจพบว่า มี 3 มิติที่ต้องดำเนินการเพื่อปิด Gap บริษัทฯ จึงได้วางแนวทางการปรับปรุงในแต่ละด้านดังนี้

- Empowerment/Autonomy บริษัทฯ มุ่งเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เปิดรับความคิดใหม่ โดยส่งเสริม Open Challenge ผ่านเวที Morning Talks จัดตั้ง Scrum Teams และ Cross-Functional Teams รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในโครงการ SPS, QCC และ Kaizen เพื่อให้รู้สึกมีอิสระในการตัดสินใจและมีส่วนร่วมขับเคลื่อนองค์กรอย่างแท้จริง
- Rewards & Recognition บริษัทฯ จะออกแบบ Incentive Pay ที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม จัดตั้ง Employee Recognition Wall เพื่อยกย่องพนักงานที่มีผลงานดีเด่น และกำหนด Career Path พร้อม Role & Responsibility (R&R) ที่ชัดเจนสำหรับทุกตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานเห็นเส้นทางการเติบโตและรู้สึกถึงความทุ่มเทได้รับการยอมรับ
- Enabling Infrastructure บริษัทฯ จะนำ SPS มาลดความสูญเปล่าในกระบวนการทำงาน ทบทวน Work Instruction และดำเนิน ECRS เพื่อปรับปรุงกระบวนการ รวมถึงนำเทคโนโลยี Digitalization, Power BI และ AI มาสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีเครื่องมือที่ดีพอทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ