

7.3 การดูแลและสร้างการมีส่วนร่วมให้กับพนักงาน

บริษัทฯ เชื่อมั่นว่า **“ทรัพยากรบุคคล”** คือหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน อีกทั้งระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานยังมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายการสร้าง ความผูกพัน และดูแลพนักงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ เพื่อให้สามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์กร และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

นโยบายการสร้าง ความผูกพันพนักงาน ของบริษัทฯ มุ่งเน้นที่การสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับองค์กรผ่านการสื่อสารแบบสองทาง การรับฟังความคิดเห็น การพัฒนาทักษะ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อหนุน เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการลาออก และเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพ

บริษัทฯ เชื่อว่า เมื่อพนักงานมีความมั่นคงในอาชีพการงาน มีเป้าหมายที่ชัดเจน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโดยรวม รวมถึงต่อครอบครัวของพวกเขา เช่น การมีรายได้ที่มั่นคง ความสามารถวางแผนชีวิตและดูแลสมาชิกในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้พนักงานมีความสุขและมีสมดุลชีวิตที่ดี พร้อมกลับมาสร้างคุณค่าและผลผลิตที่ดีให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน

แนวทางการบริหารจัดการ

1. การพัฒนาเพื่อการเติบโตของพนักงาน

บริษัทฯ ได้สนับสนุนการพัฒนาทักษะ และความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานผ่านการฝึกอบรม สัมมนา และการให้โอกาสการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนานี้รวมถึงการให้การฝึกอบรมที่เหมาะสม การสร้างโอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ รวมถึงการสนับสนุนให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในโครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังมีระบบการประเมินผลงานการทำงานของพนักงาน ที่รองรับการพัฒนา และการเติบโตของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ระบบนี้ช่วยให้ทั้งพนักงานกับหัวหน้างานสามารถติดตามความก้าวหน้า ประเมินผลงาน และกำหนดเป้าหมายใหม่ได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ การประเมินผลเน้นไปที่การสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และพูดคุยเกี่ยวกับความคาดหวังของพนักงาน นอกจากนี้ ยังรวมถึงการพัฒนาแผนการเติบโตส่วนบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัว และเติบโตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมและบริษัทฯ

2. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

บริษัทฯ ยังคงให้ความสำคัญกับการสื่อสารข้อมูลสำคัญขององค์กร ให้พนักงานทุกคนได้รับทราบและเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทั่วถึงและทันต่อเหตุการณ์ โดยบริษัทฯ ได้เพิ่มช่องทางการสื่อสารผ่าน Line Official Account (LineOA) เพื่อให้พนักงานได้รับทราบข่าวสารที่ถูกต้องจากหน่วยงานสื่อสาร และสามารถมีส่วนร่วมกับการให้ข้อมูลย้อนกลับผ่านการร่วมกิจกรรมใน Menu ของ LineOA ซึ่งเป็นการสื่อสารแบบ 2 Way Communication ที่พนักงานสามารถตอบกลับได้อย่างทันที



จำนวนพนักงานที่ได้รับ
การปรับตำแหน่ง

23 คน

(โดยมีผลการเลื่อนตำแหน่ง
วันที่ 1 มกราคม 2568)

นอกจากนั้นช่องทางการสื่อสารผ่านรูปแบบของกิจกรรมแบบ Face to Face ก็ยังคงมีความจำเป็นเพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานได้พบปะ สื่อสารข้อมูล และร่วมกิจกรรมกันอย่างใกล้ชิด บริษัทฯจึงจัดให้มีเวทีการสื่อสารผลการดำเนินงานของบริษัท สื่อสารนโยบายที่สำคัญ รวมถึงรับฟัง Employee Voice หน่วยงาน เพื่อเป็นช่องทางให้ผู้บริหารได้พูดคุยกับพนักงานเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

นอกจากนั้นทีม HR ยังจัดให้มีการ Line Walk เพื่อเข้าไปพูดคุยกับพนักงานในสายการผลิตที่หน้างาน เพื่อสอบถามความเป็นอยู่และการรับทราบข่าวสารต่างๆ ของทางบริษัทฯ เพื่อเป็นการเก็บข้อมูลจากพนักงานโดยตรง



3. สวัสดิการและการตอบแทน

บริษัทยังคงให้ความสำคัญกับการสื่อสารข้อมูลสำคัญขององค์กร ให้พนักงานทุกคนได้รับทราบและเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทั่วถึงและทันต่อเหตุการณ์ โดยบริษัทฯ ได้เพิ่มช่องทางการสื่อสารผ่าน Line Official Account (LineOA) เพื่อให้พนักงานได้รับทราบข่าวสารที่ถูกต้องจากหน่วยงานสื่อสาร และสามารถมีส่วนร่วมกับการให้ข้อมูลย้อนกลับผ่านการร่วมกิจกรรมใน Menu ของ LineOA ซึ่งเป็นการสื่อสารแบบ 2 Way Communication ที่พนักงานสามารถตอบกลับได้อย่างทันที

การให้สวัสดิการแก่พนักงาน เป็นหนึ่งในเรื่องสำคัญที่บริษัทฯ แสดงความใส่ใจและสนับสนุนต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน นอกจากเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ยังเป็นการลงทุนในการดูแลสุขภาพ และความสุขของพนักงานอย่างรอบด้านอีกด้วย

- **สวัสดิการด้านสุขภาพ** เช่น ประกันสุขภาพของพนักงาน และครอบครัวของพนักงาน การตรวจสุขภาพประจำปี โครงการส่งเสริมด้านสุขภาพ เป็นต้น
- **สวัสดิการทางการเงิน** เช่น โบนัสประจำปี เงินกองทุนสะสมสำรองเลี้ยงชีพ สหกรณ์ออมทรัพย์ แผนการออมสำหรับพนักงาน เป็นต้น
- **สวัสดิการด้านการทำงานและชีวิต** เช่น วันหยุดพิเศษ ส่วนลดการซื้อรถยนต์ เป็นต้น
- **สวัสดิการอื่น ๆ** เช่น ชุดยูนิฟอร์มพนักงาน รถรับส่งพนักงาน เป็นต้น

การให้สวัสดิการที่หลากหลาย และเหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน สามารถช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการวางแผนบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวของพนักงาน พร้อมกับเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับพนักงาน นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการดึงดูด และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพอีกด้วย

4. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

การมีส่วนร่วมของพนักงานในการแสดงความคิดเห็น เป็นส่วนสำคัญในการสร้างองค์กร

ที่โปร่งใสและเปิดกว้าง การสนับสนุนให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ไม่เพียงแต่ช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า และการเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทเท่านั้น แต่ยังเป็นโอกาสเปิดโอกาสให้บริษัทได้รับฟังข้อเสนอแนะ ที่สามารถนำไปสู่การปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการในเรื่องของพนักงานได้ โดยบริษัทมีช่องทางให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ดังนี้

- **การประชุมประจำสัปดาห์** และประจำเดือน เพื่อให้พนักงานได้แบ่งปันความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการประชุม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสื่อสารภายในที่ช่วยให้ทีมงานสามารถติดตามความก้าวหน้า และวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประชุมนี้มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจร่วมกันในทีม และเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ
- **คณะกรรมการสวัสดิการ** เป็นตัวแทนกลุ่มพนักงาน ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนด และบริหารจัดการสวัสดิการต่าง ๆ วัตถุประสงค์หลักของคณะกรรมการนี้ คือช่วยให้การจัดสรรสวัสดิการเป็นไปอย่างเหมาะสม และครอบคลุม ตอบสนองต่อความต้องการ และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยคณะกรรมการนี้ประกอบด้วย ตัวแทนจากทั้งผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อให้มั่นใจว่ามุมมอง และความต้องการของพนักงานได้รับการพิจารณา และรวมอยู่ในการตัดสินใจเกี่ยวกับสวัสดิการ นอกจากนี้ คณะกรรมการยังมีหน้าที่ติดตาม และประเมินผลการใช้สวัสดิการ เพื่อทำการปรับปรุง และพัฒนาสวัสดิการให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- **ช่องทางการเสนอแนะ** และการรับเรื่องร้องเรียน บริษัทมีกลไกในการจัดการข้อร้องเรียนของพนักงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม มีการรักษาความลับ และเคารพหลักสิทธิมนุษยชน มุ่งเน้นการทำความเข้าใจที่ถูกต้องระหว่างพนักงานด้วยกัน และระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยมีผู้แทนจากสายงานทรัพยากรบุคคลของบริษัทร่วมเป็นกรรมการ ทั้งนี้ พนักงานสามารถร้องเรียนอย่างเป็นทางการผ่านหน่วยงานภายใน ได้แก่ ฝ่ายกำกับ และตรวจสอบ ฝ่ายเลขานุการบริษัทฯ และฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ โทรศัพท์ อีเมล กล่องข้อเสนอแนะ

- **สำรวจระดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน** (Employee engagement survey) บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการรับฟังเสียงของพนักงาน และส่งเสริมความผูกพันที่ยั่งยืนระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยได้ดำเนินการสำรวจระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรเป็นประจำทุก 2 ปี ผ่านหน่วยงานภายนอกที่มีความน่าเชื่อถือ โดยแบบสำรวจครอบคลุมประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน เช่น ความมั่นคงในการทำงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ การสนับสนุน และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในหน่วยงานและองค์กร

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ตั้งเป้าหมายความผูกพันของพนักงานไว้ที่ 85% ภายในปี 2569 และในปี 2567 บริษัทฯ ยังคงดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการ ปิดช่องว่าง (Gap) จากผลการสำรวจความพึงพอใจของปี 2565 ซึ่งมีคะแนนรวมอยู่ที่ 78% โดยใช้ผลสำรวจดังกล่าวเป็นข้อมูลหลักในการวางแผนและปรับปรุงประเด็นสำคัญที่พนักงานสะท้อนกลับมาอย่างเป็นระบบ ครอบคลุม 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

- 1) **วิเคราะห์ข้อมูล** – วิเคราะห์ผลการสำรวจเพื่อระบุประเด็นที่ต้องปรับปรุง และจำแนกตามระดับหน่วยงานหรือกลุ่มพนักงาน
- 2) **กำหนดเป้าหมายและแผนการปรับปรุง** – จัดทำแผนปฏิบัติการร่วมกับผู้บริหารระดับหน่วยงาน พร้อมกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ
- 3) **ดำเนินการปรับปรุง** – ลงมือดำเนินกิจกรรมปรับปรุงในด้านที่เกี่ยวข้อง เช่น การสื่อสาร การปรับปรุงสวัสดิการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำ
- 4) **ติดตามและประเมินผล** – ประเมินความก้าวหน้าของแต่ละแผน และเก็บข้อมูล Feedback จากพนักงานเพื่อปรับปรุงต่อเนื่อง

บริษัทฯ ยังคงยึดมั่นในแนวทางการพัฒนาองค์กรที่ยึดพนักงานเป็นศูนย์กลาง (People-Centric Development) โดยเชื่อมั่นว่า ความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน คือปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนและความสำเร็จในระยะยาว การดำเนินงานปี 2567 เพื่อปิดช่องว่าง (Gap) จากผลการสำรวจประจำปี 2565

1

Enabling Infrastructure



- ปรับปรุงและยกระดับสภาพแวดล้อมการทำงานในพื้นที่ปฏิบัติงานและพื้นที่ส่วนกลาง เช่น ระบบระบายอากาศ พื้นที่พักผ่อน พื้นที่ออกกำลังกาย ห้องน้ำ อาคารสำนักงาน

2

Senior Leadership



- ส่งเสริมทักษะผู้นำผ่านหลักสูตรด้านการสื่อสาร การให้ Feedback การบริหารความขัดแย้ง และการนำทีมแบบมีส่วนร่วม
- ยกระดับบทบาทของผู้นำในการสื่อสารภายในองค์กรผ่านกิจกรรม เช่น Top Management Communication, Leadership Forum เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเข้าใจร่วมกัน

3

Reward and Recognition



- จัดเวที “Kaizen & QCC Award” เพื่อยกย่องความคิดสร้างสรรค์และผลงานด้านการปรับปรุงงานของพนักงาน
- ส่งเสริม “Innovation Day” ให้เป็นเวทีนำเสนอผลงานพัฒนางานและโครงการปรับปรุงของหน่วยงานต่าง ๆ
- มอบรางวัลเชิงบวกที่เป็นรูปธรรม เช่น เกียรติบัตร ของรางวัล หรือ ประกาศนียบัตรเพื่อสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง

5. การสร้างความหลากหลาย

บุคลากรของบริษัทฯ นั้นมีความแตกต่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็น เชื้อชาติ สัญชาติ เพศ อายุ ความสามารถทางร่างกาย ทักษะ และประสบการณ์ โดยที่บริษัทฯ มีความหลากหลายนั้น นับเป็นการปฏิบัติที่เคารพในสิทธิมนุษยชนอย่างแท้จริง สร้างสังคมที่เท่าเทียม และเคารพในความแตกต่างของกันและกัน



จำนวนพนักงานต่างชาติ

7 คน



จำนวนพนักงานคนพิการ

23 คน

มากกว่ากฎหมายกำหนด

โครงการ Good Health and Well-being

ปี 2567 บริษัทฯ ยังคงให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานอย่างรอบด้าน ผ่านโครงการ **“Good Health and Well-Being”** ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพของพนักงานใน 3 มิติหลัก ได้แก่ สุขภาพกายดี สุขภาพใจดี และสุขภาพการเงินดี เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว ภายใต้สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีความท้าทายเพิ่มมากขึ้น

1. สุขภาพกายดี

บริษัทฯ ได้จัดทำแบบสำรวจสุขภาพพนักงานเพื่อเก็บข้อมูลพื้นฐาน โดยเฉพาะเกี่ยวกับโรคประจำตัวร้ายแรง เช่น โรคหลอดเลือดสมองและโรคหัวใจ เพื่อนำไปสู่การดูแลเชิงป้องกันสำหรับพนักงานกลุ่มเสี่ยง พร้อมทั้งดำเนินกิจกรรมรณรงค์ด้านสุขภาพในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ

- การส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่ดีในระยะยาว
- การให้ความรู้เกี่ยวกับโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs)
- การรณรงค์ **“เค็มน้อย อร่อยดี”** เพื่อสนับสนุนพฤติกรรมบริโภคอาหารที่ดีต่อสุขภาพ โดยใช้เครื่องปรุงโซเดียมต่ำ

2. สุขภาพใจดี

จากผลสำรวจสุขภาพจิต พบว่าพนักงานบางกลุ่มมีภาวะเครียดในระดับที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตในระยะยาว บริษัทฯ จึงดำเนินการติดตามเป็นรายบุคคล โดยจัดให้มีการนัดพูดคุยกับเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เฉพาะทาง เพื่อให้คำแนะนำและแนวทางดูแลที่เหมาะสมตามแต่ละกรณี

นอกจากนี้ ในช่วงที่อุตสาหกรรมยานยนต์เผชิญกับภาวะชะลอตัว บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงผลกระทบทางจิตใจของพนักงาน และได้จัดการสื่อสารภายในผ่านข้อความให้กำลังใจจาก President เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ท่ามกลางสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน โดยเน้นย้ำความมั่นคงในองค์กร และการก้าวข้ามวิกฤตร่วมกัน

3. สุขภาพการเงินดี

บริษัทฯ ได้ทำการสำรวจสถานะทางการเงินของพนักงาน และจัดกลุ่มออกเป็น 3 กลุ่มตามระดับความมั่นคงทางการเงิน เพื่อออกแบบแนวทางให้ความรู้และการสนับสนุนได้อย่างเหมาะสม

- กลุ่มที่มีเงินออม และไม่มีหนี้สิน
- กลุ่มที่มีเงินออม และมีหนี้สินแต่สามารถบริหารจัดการได้
- กลุ่มที่ไม่มีเงินออม มีหนี้สิน และต้องการคำแนะนำในการจัดการ

จากข้อมูลนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินกิจกรรมช่วยเหลืออย่างตรงจุด เช่น การจัดอบรมความรู้ด้านการออมและการบริหารรายได้ โดยวิทยากรจากธนาคารออมสิน การประสานความร่วมมือกับสหกรณ์ออมทรัพย์ในการยืดระยะเวลาชำระหนี้ การสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย การติดตามและประเมินผลพฤติกรรมทางการเงินของพนักงาน เพื่อให้การช่วยเหลือมีความต่อเนื่องและยั่งยืน

