

เอกสารประกอบ ปี 2568
แบบประเมินความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียน

บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

CIVIL ENGINEERING PUBLIC COMPANY LIMITED

มติสังคม

- หมวด 16 การจูงใจและรักษาพนักงาน
- ข้อ 37 การวัดระดับความพึงพอใจและ/หรือความผูกพันของ
พนักงานที่มีต่อองค์กร
-

ข้อ 37.1 กำหนดหรือเปิดเผยเป้าหมายเชิงปริมาณในการประเมินผลความพึงพอใจและ/หรือความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท

บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และบริษัทในกลุ่ม (“บริษัทฯ”) ดำเนินการประเมินความพึงพอใจและ/หรือความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นประจำทุกปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับความรู้สึก ความสุข และแรงจูงใจของพนักงานในการทำงาน รวมถึงระดับความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการประเมิน

- เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสะท้อนความรู้สึกเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานกับองค์กร
- เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร
- เพื่อให้บริษัทฯ สามารถวางแผนพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในด้านที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เช่น วัฒนธรรมองค์กร การบริหารงานบุคคล และการสร้างแรงจูงใจ

แบบประเมินครอบคลุมทั้งด้าน:

- ความสุขของบุคลากร (Employee Well-being)
- ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Integration)
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน
- ความเชื่อมั่นในทิศทางขององค์กร
- ความผูกพันทางอารมณ์และแรงจูงใจในการอยู่ร่วมกับองค์กรในระยะยาว

เป้าหมายการประเมินปี 2567

สำหรับปี 2567 บริษัทฯ ได้ตั้งเป้าหมายว่าจากการดำเนินโครงการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานในตลอดทั้งปี คะแนนจากการประเมินโดยพนักงานควรอยู่ที่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 โดยครอบคลุมพนักงานทั้งองค์กรผ่านการตอบแบบประเมินอย่างเป็นระบบ

ผลการประเมินจะถูกนำไปวิเคราะห์และจัดทำแผนงานเพื่อดำเนินโครงการในปีถัดไป อันเป็นการสะท้อนความใส่ใจของบริษัทฯ ในการพัฒนาทุนมนุษย์และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

เอกสารอ้างอิง:

เอกสารอ้างอิง 1: โครงการการประเมินความผูกพันพนักงานต่อองค์กร ประจำปี 2567



ข้อ 37.1 เอกสารอ้างอิง 1: โครงการการประเมินความผูกพันพนักงานต่อองค์กร ประจำปี 2567

ชื่อโครงการ : การประเมินความผูกพันพนักงานต่อองค์กร ประจำปี 2567

ความสำคัญ	การค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรทั้งในด้านความสุข ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งองค์กร วัดความสุขของบุคลากร และบ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในชีวิตกับการทำงานโดยผ่านรูปแบบการประเมิน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กร สร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อการทำงานที่ดีสร้างธุรกิจให้เกิดความยั่งยืน
วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร 2. เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อพัฒนาองค์กร 3. เพื่อให้ข้อมูลหรือแผนการดำเนินงานสำหรับการพัฒนาองค์กรในด้านต่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร 4. เพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ
แนวทางการดำเนินงาน	จัดทำแบบประเมินความผูกพันพนักงานต่อองค์กร
แผนงาน / ขั้นตอนการจัดการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแบบประเมินความผูกพันพนักงานต่อองค์กร 2. จัดส่งแบบประเมินความผูกพันพนักงานต่อองค์กรส่งแบบฟอร์มออนไลน์ โดยส่ง Link ผ่านช่องทางอีเมล 3. พนักงานและผู้บริหารตอบแบบประเมินความผูกพันพนักงานต่อองค์กร 4. วิเคราะห์ความผูกพันพนักงานต่อองค์กร 5. นำข้อมูลที่วิเคราะห์มาจัดทำแผนการพัฒนา 6. ติดตามความคืบหน้า
ตัวชี้วัด และผลการดำเนินงาน	มาตรฐานความผูกพันพนักงานต่อองค์กรเชิงปริมาณอยู่ที่ 75 %

ลงชื่อ..... **รัชพัทธ์ ภาวิชัย**ผู้เขียนโครงการ ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบโครงการ

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ

บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)
CIVIL ENGINEERING PUBLIC COMPANY LIMITED

68/12 CEC Building, 7th Fl.
Kampaengpet 6 Rd. Ladyao,
Jatujak, Bangkok, 10900 Thailand

T. +66(O) 2 589 8888-9
F. +66(O) 2 589 8886-7
W. www.civilengineering.co.th

ข้อ 37.2 ประเมินผลความพึงพอใจ และ/หรือ ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท

บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และบริษัทในกลุ่ม (“บริษัทฯ”) ได้ดำเนินการจัดทำแบบประเมิน ความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ประจำปี 2567 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับฟังความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน แรงจูงใจ และระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้วางแผนและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หัวข้อในการประเมิน

1. การวัดความสุขโดยรวม
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร
6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ
7. ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร
8. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ซึ่งผลการประเมินความพึงพอใจ และกิจกรรมประจำปี 2568 ที่สอดคล้องกับความผูกพันของพนักงานทั้ง 8 หัวข้อมีดังนี้

1.) การวัดความสุขโดยรวม โดยข้อคำถามที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ “ท่านรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยเมื่ออยู่ในครอบครัว” อยู่ที่ 86.99 % ซึ่งสามารถประเมินได้ว่า พนักงานของบริษัทฯ มีความสุขเมื่ออยู่กับครอบครัว จากผลการประเมินนี้ได้นำมาวิเคราะห์ในการจัดกิจกรรมประจำปี 2568 ได้แก่ โครงการให้ทุนการศึกษาบุตรพนักงาน และกิจกรรมออมเงินออมสุข (ให้ความรู้เรื่องการออมทรัพย์) กิจกรรมดังกล่าว เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับพนักงานทั้งทางตรง (ทุนการศึกษาบุตร) และทางอ้อม(กิจกรรมออมเงินออมสุข)

2.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ โดยข้อคำถามที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ “ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน” อยู่ที่ 86.52 % ซึ่งสามารถประเมินได้ว่า พนักงานของบริษัทฯ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จากผลการประเมินนี้ทำให้เกิดกิจกรรมประจำปี 2568 ได้แก่ ครบรอบการทำงาน และ 1 โครงการ 1 กิจกรรม เป็นการให้พนักงานรับรู้ถึงบริษัทฯ ที่ให้ความสำคัญกับพนักงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น นำเสนอกิจกรรมต่างๆ

3.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยข้อคำถามที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ “หน่วยงานของข้าพเจ้าส่งเสริมการทำงานเป็นทีม” อยู่ที่ 76.02 % ซึ่งสามารถประเมินได้ว่า พนักงานของบริษัทฯ มีสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นทีมสูงที่สุด จากผลการประเมินนี้ทำให้เกิดกิจกรรมประจำปี 2568

ได้แก่ กิจกรรมกีฬา เนื่องจากกิจกรรมกีฬาจะจัดการแข่งขันเป็นทีม สร้างความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงานทุกระดับตำแหน่งงาน

4.) **ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ** โดยข้อคำตอบที่คะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ “ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้” อยู่ที่ 81.87 % ซึ่งประเมินได้ว่า พนักงานของบริษัทฯ มีความคิดเห็นว่าผู้นำของบริษัทฯ สามารถนำความสำเร็จมาสู่องค์กรได้ จากผลการประเมินนี้ทำให้เกิดกิจกรรมประจำปี 2568 ได้แก่กิจกรรม Town Hall ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ได้แลกเปลี่ยน และใกล้ชิดผู้บริหารมากยิ่งขึ้น นอกเหนือจากนี้กิจกรรมดังกล่าวเป็นกิจกรรมให้ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ หรือผลการดำเนินงานช่วงที่ผ่านมาให้พนักงานเข้าใจทิศทางของบริษัทฯ

5.) **ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร** โดยข้อคำตอบที่คะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ “บริษัทของข้าพเจ้าให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยของการทำงาน ตัวบุคคลและทรัพย์สินต่างๆ” อยู่ที่ 80.08 % ซึ่งประเมินได้ว่า พนักงานตระหนักว่าบริษัทฯ ให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยมาเป็นอันดับหนึ่ง จากผลการประเมินนี้ทำให้เกิดกิจกรรมประจำปี 2568 ได้แก่ กิจกรรม “FAST” ซึ่งเป็นแนวทางพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรให้ปฏิบัติตาม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานมีแนวทางปฏิบัติในการทำงาน และอยู่ร่วมกันในองค์กร ทั้งนี้ FAST หมายถึง การทำงานด้วยความรวดเร็ว ทำงานถูกต้องตามระเบียบมาตรฐาน และกฎหมาย โดยแบ่งเป็น F คือ Family หมายถึงพนักงานปฏิบัติต่อบุคคลภายในและภายนอกองค์กรอย่างเสมอภาค ให้เกียรติต่อกันเสมือนคนในครอบครัว A คือ Attitude หมายถึงพนักงานมีทัศนคติการทำงานเชิงบวกและความเป็นมืออาชีพ S คือ Safety & Sustainability หมายถึงปฏิบัติตามกฎระเบียบ มาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด ประกอบกับการทำงานด้วยหลักการด้านความยั่งยืน และ T คือ Tanacity หมายถึงพนักงานมีความมุ่งมั่นอดทน ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยกล่าวได้ว่า ตัว S (Safety) เป็นแนวทางปฏิบัติด้านความปลอดภัยฯ จะสอดคล้องกับข้อคำตอบดังกล่าว และเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการทำงานมาเป็นอันดับหนึ่ง

6.) **ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ** โดยข้อคำตอบที่คะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ “ข้าพเจ้าได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น น้ำสะอาดสำหรับดื่ม” อยู่ที่ 80.46 % ซึ่งประเมินได้ว่า พนักงานของบริษัทฯ พอใจสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด จากผลการประเมินนี้ทำให้เกิดกิจกรรมประจำปี 2568 ได้แก่ วันหยุดในเดือนเกิด เนื่องจากเป็นสวัสดิการที่กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ แต่เป็นสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับพนักงาน สามารถลาหยุดพักผ่อนในเดือนเกิดได้

7.) **ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร** โดยข้อคำตอบที่คะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ “ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากความต้องการ และผลการประเมินการปฏิบัติงาน” อยู่ที่ 78.52 % ซึ่งประเมินได้ว่า บริษัทฯ พิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสมตามผลประเมินการปฏิบัติงาน จากผลการประเมินนี้ทำให้เกิดกิจกรรมประจำปี 2568

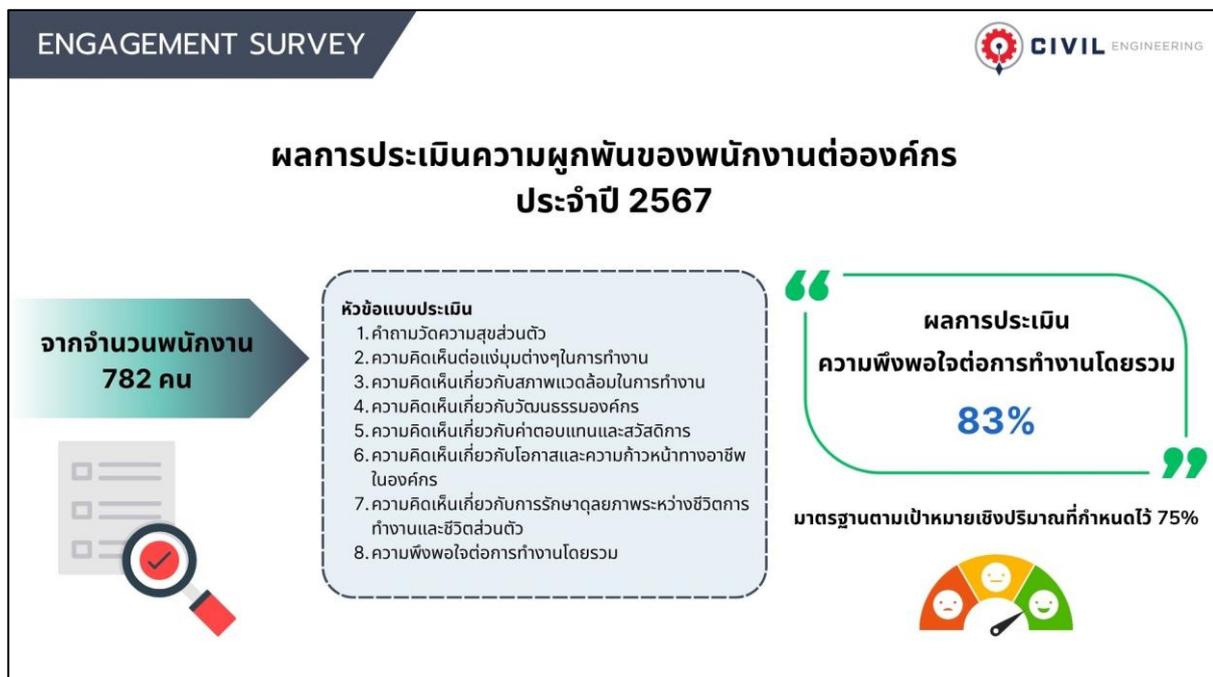
ได้แก่ เกษียณสำราญ เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงเส้นทางการทำงานของพนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุ และเป็นแรงบันดาลใจในการทำงานกับองค์กร

8.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยข้อความตอบที่คะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ “ข้าพเจ้าสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม” อยู่ที่ 79.82 % ซึ่งประเมินได้ว่า พนักงานสามารถบริหารเวลาในทุกๆด้านได้อย่างเหมาะสม จากผลการประเมินนี้ทำให้เกิดกิจกรรมประจำปี 2568 ได้แก่ กิจกรรม Happy Friday เพื่อให้พนักงานผ่อนคลายจากการทำงาน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มเวลาส่วนตัวที่นอกเหนือเวลาการทำงานอีกด้วย

โดยทางบริษัทฯ จะดำเนินการจัดกิจกรรมประจำปีในปีถัดๆไป ซึ่งอ้างอิงจากผลประเมินความพึงพอใจ และประเมินความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทฯ ในปีก่อนหน้า อีกทั้งระหว่างการจัดกิจกรรมนั้นปีนั้น ให้พนักงานทำแบบสอบถามความพึงพอใจในแต่ละกิจกรรม และปรับเปลี่ยนกิจกรรมระหว่างปี เพื่อสอดคล้องกับผลประเมิน และความต้องการของพนักงานมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้จากการที่พนักงานประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทฯ ในรอบปี 2567 นั้น ได้ผลลัพธ์เฉลี่ยร้อยละ 82.58 % มีความรู้สึกพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์กร รายละเอียดผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ในรอบปี 2567 ตามเอกสารอ้างอิง 1

เอกสารอ้างอิง 1: ผลการประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ประจำปี 2567



ข้อ 37.3 นำผลการประเมินไปจัดทำโครงการหรือนโยบายหรือระเบียบปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการดูแลพนักงาน

จากผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานในรอบปี 2567 บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และบริษัทในกลุ่ม (“บริษัทฯ”) ได้กำหนดแผนงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้แผนงานดังกล่าวสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริง และนำไปสู่การพัฒนาความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างพนักงานกับองค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของแผนงาน

- เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
- เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลของพนักงาน
- เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว
- เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม

กระบวนการวางแผนและประเมินผล

หลังจากวางแผนงานในแต่ละปี บริษัทฯ จะดำเนินการ ประเมินผลการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ได้ดำเนินการไปในรอบปีนั้น ๆ เพื่อวัดระดับ “ผลสัมฤทธิ์” ที่กิจกรรมมีต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงาน เช่น:

- ความเหมาะสมของกิจกรรมกับความต้องการของพนักงาน
- ระดับการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของพนักงาน
- ผลกระทบเชิงบวกที่กิจกรรมก่อให้เกิดต่อความผูกพันกับองค์กร

โดยจะมีการวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการปรับปรุงหรือสานต่อกิจกรรมในปีถัดไป หากกิจกรรมใดได้รับผลตอบแทนที่ดี บริษัทฯ จะพิจารณาบรรจุกิจกรรมนั้นไว้ในแผนการดำเนินงานประจำปีอย่างต่อเนื่อง

โดยเมื่อได้วางแผนงานแล้วก็จะได้ประเมินผลการจัดทำโครงการ ทั้งจากแบบสอบถามหลังจบกิจกรรม และการเปรียบเทียบคะแนนประเมินความผูกพันประจำปี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดจากการจัดทำกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ โดยบริษัทจะมีการวิเคราะห์จากการประเมินผลทั้งจากผลหลังจบกิจกรรม และความผูกพันของพนักงานในปีนั้น ๆ ว่าตอบโจทย์หรือสนับสนุนส่งเสริมความผูกพันของพนักงานในองค์กรหรือไม่ หากได้รับการตอบรับที่ดี ช่วยส่งเสริมต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ทางบริษัทฯ จะมีการจัดทำแผนการจัดกิจกรรมดังกล่าวต่อเนื่องต่อไป



โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้วางแผนกิจกรรมและโครงการเพื่อปรับปรุงการดูแลพนักงาน อาทิเช่น

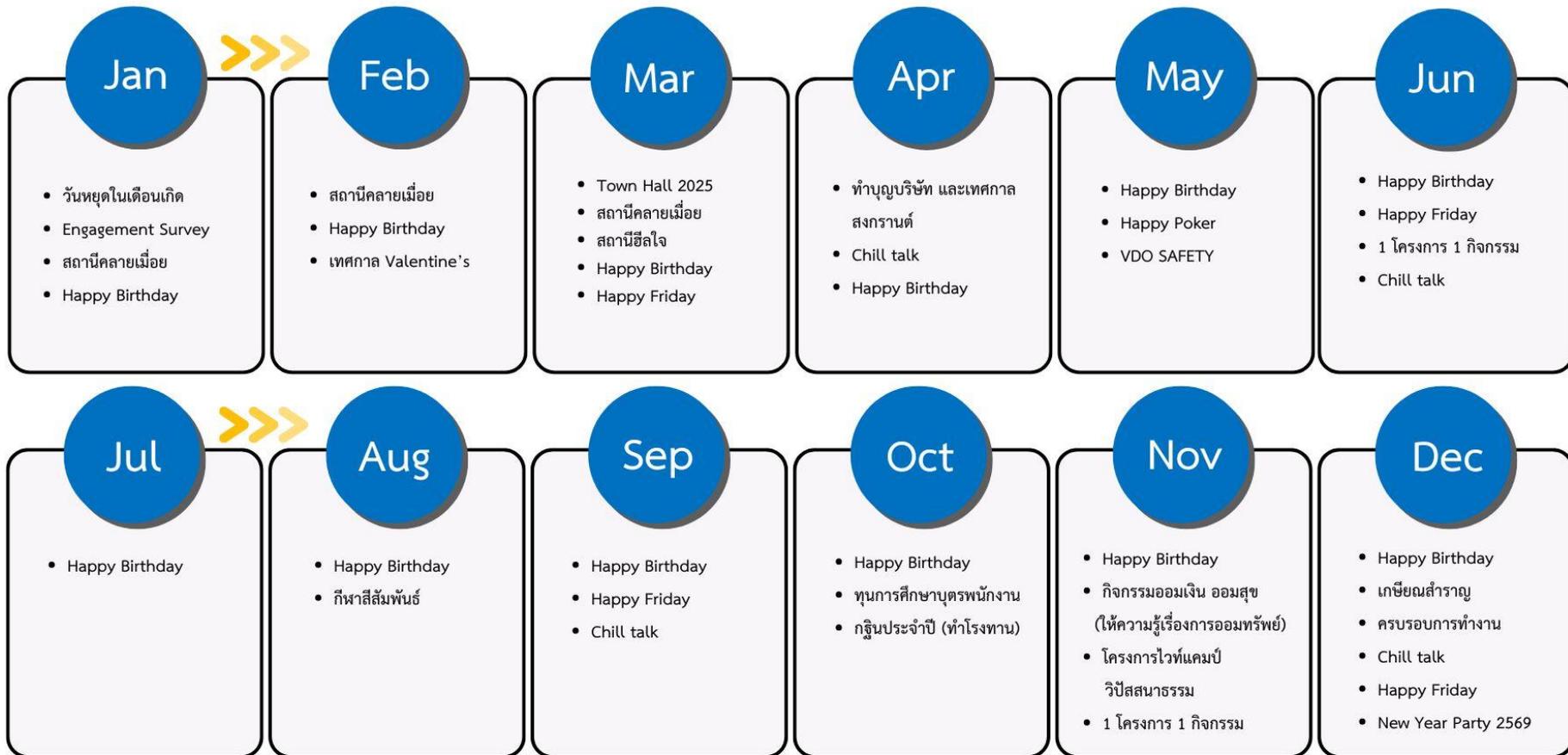
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์
1. วันหยุดในเดือนเกิด	เพื่อส่งเสริมความสุข และเพิ่มความภักดีต่อองค์กร
2. Engagement Survey	เพื่อวัดระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
3. สถานีคลายเมื่อย	เพื่อให้พนักงานทุกคนมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง ผ่อนคลายจากการทำงาน
4. กิจกรรม Happy Birthday	เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน และสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นภายในองค์กร
5. กิจกรรม Valentine's	เพื่อให้พนักงานได้ส่งความรู้สึกดีๆ ให้กัน เป็นการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
6. กิจกรรม Town Hall	เพื่อให้ผู้บริหารได้สื่อสารทิศทางของบริษัทประจำปี
7. สถานีฮีลใจ	เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน
8. กิจกรรม Happy Friday	เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างทีม
9. ทำบุญบริษัท และรดน้ำดำหัว	เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารในองค์กร และอนุรักษ์ประเพณีอันดีงามของไทย
10. Chill Talk	เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานและผู้บริหาร เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น
11. Happy Poker	เพื่อส่งเสริมความสนุกสนานและผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน
12. VDO Safety	เพื่อสื่อสารข้อมูลด้านความปลอดภัยอย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย ส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยภายในองค์กร
13. 1 โครงการ 1 กิจกรรม	เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม ใช้เวลาร่วมกันนอกเหนือจากการทำงาน
14. กีฬาสีสัมพันธ์	เพื่อสร้างความสามัคคีของพนักงานในองค์กร ส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน
15. โครงการให้ทุนการศึกษาบุตรพนักงาน	เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน และเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายให้แก่พนักงาน
16. กฐินประจำปี (ทำโรงทาน)	เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรในด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)
17. กิจกรรมออมเงินออมสุข (ให้ความรู้เรื่องการออมทรัพย์)	ส่งเสริมความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการออมเงินอย่างถูกต้องและยั่งยืน สร้างความมั่นคงทางการเงิน เพื่อความสุขในระยะยาว

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์
18. โครงการไวท์แคมป์ปีปีสรรนาธรรม	ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ลดความเครียด และฟื้นฟูสุขภาพจิตใจจากภาวะความเหนื่อยล้า
19. เกษียณสำราญ	เพื่อแสดงความขอบคุณและเชิดชูเกียรติแก่พนักงานที่เกษียณอายุ สร้างความประทับใจและความทรงจำที่ดีในช่วงเวลาสุดท้ายของการทำงาน
20. ครบรอบการทำงาน	เสริมสร้างขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจในการทำงาน สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในระยะยาว
21. New Year Party 2569	เพื่อสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กร และลดความตึงเครียดในการทำงาน

รายละเอียดตามแผนการจัดกิจกรรม ประจำปี 2567 ตามเอกสารอ้างอิง 1

รายละเอียดภาพกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพัน ประจำปี 2567 ตามเอกสารอ้างอิง 2

ข้อ 37.3 นำผลการประเมินไปจัดทำโครงการหรือนโยบายหรือระเบียบปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการดูแลพนักงาน
เอกสารอ้างอิง 1: แผนการจัดกิจกรรม ปี 2568


กิจกรรมปี 68


ข้อ 37.3 นำผลการประเมินไปจัดทำโครงการหรือนโยบายหรือระเบียบปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการดูแลพนักงาน
เอกสารอ้างอิง 2: ภาพกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพัน ประจำปี 2567

กิจกรรม TOWN HALL



กิจกรรมสงกรานต์



ข้อ 37.4 สื่อสารผลการประเมินความพึงพอใจและ/หรือความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรให้พนักงานทั่วทั้งองค์กรรับทราบ

บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และบริษัทในกลุ่ม (“บริษัทฯ”) ให้ความสำคัญกับการสื่อสารภายในองค์กรอย่างโปร่งใสและทั่วถึง โดยภายหลังจากการดำเนินการประเมิน **ความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร** ในรอบปี 2567 แล้ว บริษัทฯ ได้จัดให้มีการประกาศและเผยแพร่ผลการประเมินดังกล่าวเพื่อให้พนักงานทุกระดับได้รับทราบโดยทั่วกัน

ช่องทางการสื่อสารผลการประเมิน

1. การประกาศผลบนบอร์ดข่าวสารของบริษัทฯ

บริษัทฯ ได้เผยแพร่ผลคะแนนสรุปจากการประเมินบนบอร์ดประชาสัมพันธ์ภายในสำนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกและทั่วถึง

2. การสื่อสารผ่านกิจกรรมและการประชุมภายใน

- **กิจกรรม Town Hall:** ผู้บริหารได้นำเสนอผลการประเมินต่อพนักงาน พร้อมแสดงทิศทางแผนการพัฒนา และกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและส่งเสริมการมีส่วนร่วม
- **การประชุมภายในระดับบริหาร:** ได้มีการสื่อสารผลคะแนนให้ผู้บริหารแต่ละหน่วยงานรับทราบ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันของพนักงาน และกำหนดแนวทางสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาที่เหมาะสมในแต่ละสายงาน

3. ช่องทางการสื่อสารอื่น ๆ ขององค์กร

นอกเหนือจากบอร์ดประชาสัมพันธ์ บริษัทฯ ยังได้ใช้ช่องทางการสื่อสารภายในอื่น ๆ เช่น Intranet, Line Group หน่วยงาน, และ Email Newsletter ในการประชาสัมพันธ์ผลการประเมิน รวมถึงการชี้แจงแผนงานที่เกี่ยวข้อง

การสื่อสารดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ:

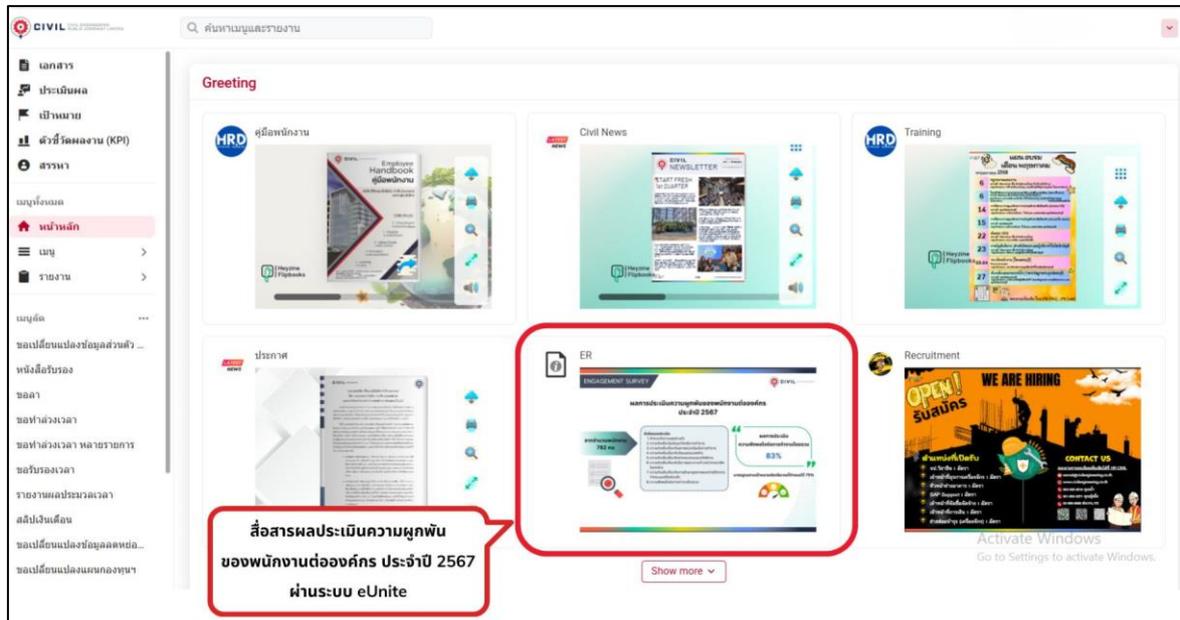
- สร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล
- แสดงให้เห็นว่าความเห็นของพนักงานได้รับการนำไปใช้จริง
- สร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจระหว่างพนักงานกับองค์กร
- กระตุ้นการมีส่วนร่วมและสนับสนุนความผูกพันเชิงบวกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง:

เอกสารอ้างอิง 1: ตัวอย่างสื่อประชาสัมพันธ์สรุปผลคะแนนความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ปี 2567

เอกสารอ้างอิง 2: การสื่อประชาสัมพันธ์ภายในบริษัท

ข้อ 37.4 สื่อสารผลการประเมินความพึงพอใจและ/หรือความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร
 เอกสารอ้างอิง 1: ประชาสัมพันธ์สรุปผลคะแนนความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (บนระบบ eunite)



เอกสารอ้างอิง 2: ประชาสัมพันธ์สรุปผลคะแนนความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (กิจกรรม Town Hall)



ข้อ 37.5 เปิดเผยจำนวนหรือร้อยละของพนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจ

ในปี 2567 บริษัทฯ มีอัตราการลาออกของพนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจ มีจำนวน 147 คน หรือคิดเป็นอัตราร้อยละ 13.61 ของพนักงานทั้งองค์กร (จำนวนพนักงานปี 2567 จำนวน 1,080 คน) เมื่อเทียบกับ ในปี 2566 ที่มีอัตราการลาออกของพนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจคิดเป็นอัตราร้อยละ 21.18 ของพนักงานทั้งองค์กร ซึ่งถือได้ว่าในปี 2567 มีพนักงานลาออกโดยความสมัครใจลดลงร้อยละ 7.57 และได้มีการเปิดเผยข้อมูลบน ESG Data Platform

รายละเอียดตาม เอกสารอ้างอิง 1

เอกสารอ้างอิง 1: ข้อมูลพนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจ

	2565	2566	2567
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน)	286	208	147
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	205	154	98
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	81	54	49
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%)	N/A	N/A	13.61
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	20.36	15.68	9.07
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	8.04	5.50	4.54
	2565	2566	2567
ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	-	-	มี

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : ไม่มี