

พนักงานของเรา (Our Employees)

บริษัท ซีวิลเอนจีเนียริง จำกัด (มหาชน) และกลุ่มบริษัท เชื่อว่าทรัพยากรบุคคลเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในสร้างมูลค่าเพิ่มทางธุรกิจตลอดจนขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่ความยั่งยืนตามเป้าประสงค์ที่บริษัทวางไว้ ด้วยเหตุนี้ บริษัทจึงมุ่งมั่นในการสรรหาบุคลากรที่มีทักษะความสามารถและประสบการณ์ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การเติบโตทางธุรกิจภายใต้การพิจารณาอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับค่าครองชีพและสามารถแข่งขันในธุรกิจประเภทเดียวกันได้ รวมถึงการเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานภายในองค์กรด้วยการมอบโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและความเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานวิศวกรรมแบบมีอาชีพที่พร้อมส่งมอบงานที่มีประสิทธิภาพและตรงต่อความต้องการของลูกค้า

นอกจากนี้บริษัทยังให้ความสำคัญเรื่องผลตอบแทนและสวัสดิการอย่างเป็นธรรม เช่น การจัดให้มีการตรวจสุขภาพพนักงานประจำปีเพื่อลดความเสี่ยงด้านสุขภาพของพนักงาน เป็นต้น บริษัทได้จัดทำโครงการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศรวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ตลอดจนกำหนดโครงการเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน อาทิ การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การให้สวัสดิการประกันกลุ่ม และการดูแลครอบครัวของพนักงานผ่านการให้ทุนบุตรธิดาของพนักงาน เป็นต้น

การจัดการและการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

บริษัท ซีวิลเอนจีเนียริง จำกัด (มหาชน) และกลุ่มบริษัท ยึดหลักปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยและนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท ที่มีการสื่อให้พนักงานทุกคนได้รับทราบ ไม่สนับสนุนกิจกรรมที่ละเมิดหลักสิทธิมนุษยชน ธุรกิจของบริษัทต้องปราศจากการใช้แรงงานผิดกฎหมายทุกรูปแบบ อาทิ การค้ามนุษย์ การใช้แรงงานเด็กที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ตามกฎหมาย และการใช้แรงงานบังคับ ทั้งในองค์กรและห่วงโซ่อุปทาน นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียม เคารพสิทธิแรงงาน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ ทั้งในประเด็นด้าน สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ความหลากหลายทางเพศ อายุ และข้อจำกัดด้านสุขภาพหรือร่างกาย

โดยมีการกำหนดนโยบาย และสื่อสารแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนให้พนักงานรับทราบและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การอบรมเรื่องจรรยาบรรณบริษัทประจำปี การเผยแพร่สื่อออนไลน์ผ่านช่องทางภายในและภายนอก และจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติให้พนักงานทุกคน ฯลฯ

นโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัท :

<https://www.civilengineering.co.th/storage/content/cg/document-download/20230612-civil-human-rights-policy-th.pdf>

จรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า :

<https://www.civilengineering.co.th/storage/content/cg/document-download/charter/civil-supplier-code-for-conduct-th.pdf>

สวัสดิการและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

- การบริหารจัดการชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ
บริษัทได้มีการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้มั่นใจว่าชั่วโมงการทำงานของพนักงานเป็นไปตามนโยบายภายในและข้อกำหนดของกฎหมายแรงงาน ซึ่งจะช่วยให้การจ่ายค่าตอบแทนถูกต้อง เป็นธรรม และยังส่งเสริมสุขภาพที่ดีของพนักงาน
 - การใช้ระบบบันทึกเวลาเข้า-ออกงานที่ทันสมัย และใช้ซอฟต์แวร์ที่สามารถคำนวณชั่วโมงการทำงานได้โดยอัตโนมัติ
 - การติดตามและป้องกันการทำงานล่วงเวลาที่ยากเกินไป จัดทำรายงานสรุปชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของแต่ละทีมหรือแต่ละบุคคล เพื่อให้หัวหน้างานและผู้บริหารสามารถประเมินภาระงานและป้องกันปัญหาสุขภาพของพนักงานที่อาจเกิดจากการทำงานหนักเกินไป
- สวัสดิการ
 - นอกเหนือจากสวัสดิการวันหยุดและวันลาตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว บริษัทยังเพิ่มเติมวันลาประเภทอื่นๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้สร้างสมดุลชีวิต (Work-life balance) เช่น วันลาในเดือนเกิด เป็นต้น
 - เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีในระหว่างการปฏิบัติ บริษัทมีการจัดสรรสวัสดิการด้านการเงินต่างๆ เช่น เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านพัก เงินช่วยเหลือกรณีปฏิบัติงานประจำสำนักงานต่างจังหวัด (เบี้ยกันดาร) รวมไปถึงสวัสดิการด้านความมั่นคงของชีวิต เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิตจากโรคและอุบัติเหตุ เป็นต้น นอกจากนี้บริษัทยัง

- ทำงานร่วมกับ บริษัท โนบูโร แพลตฟอร์ม จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทสตาร์ทอัพเพื่อสังคม (Social Startup) มาสนับสนุนการสร้างวินัยการเงิน ช่วยลดหนี้ในระบบของพนักงาน
- บริษัทใส่ใจในสุขภาพของพนักงาน ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ โดยมีการจัดหาบริการ และกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมวิ่ง สวัสดิการพิเศษร่วมกับ คลินิกกายภาพบำบัด และบริการดูแลสุขภาพใจ เป็นต้น

การส่งเสริมการรวมกลุ่มของพนักงาน

บริษัทให้ความสำคัญกับการแสดงออกและรับฟังความเห็นจากพนักงาน ด้วยการให้เสรีภาพในการรวมกลุ่มเพื่อการเจรจาต่อรอง โดยได้จัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามมาตราที่ 96 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นในวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2566 ซึ่งให้อำนาจและหน้าที่แก่คณะกรรมการดังนี้

1. ร่วมหารือกับบริษัทเพื่อกำหนดและจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสมแก่ลูกจ้าง
2. ให้คำปรึกษาและเสนอแนะ แก่ นายจ้างเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการที่เป็นธรรมและเหมาะสมสำหรับลูกจ้าง
3. สำรอง ตรวจสอบ และติดตามการดำเนินการ ด้านสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้
4. เสนอความคิดเห็นและแนวทางปรับปรุง ด้านสวัสดิการต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน หรือบริษัทเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานทางคณะกรรมการสวัสดิการได้จัดการประชุม คณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน

บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และกลุ่มบริษัท มีการวางแผนทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งด้าน องค์ความรู้ และ ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากลักษณะของงาน ความต้องการขององค์กร และศักยภาพของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเติบโตควบคู่กับองค์กรในระยะยาว โดยมุ่งเน้นให้พนักงานได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งในด้าน Hard Skills ได้แก่ ความรู้และทักษะเฉพาะทางตามสายอาชีพ เช่น วิศวกรรม การจัดการโครงการ ความปลอดภัย และเทคโนโลยี และ Soft Skills ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เช่น การสื่อสาร การเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม และการคิดเชิงวิพากษ์

แนวทางการพัฒนาที่ไม่ได้จำกัดเพียงการอบรม แต่ยังรวมถึงการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทของงาน เช่น:

- การเรียนรู้จากการทำงานจริง (On-the-Job Training)
- การอบรมภายใน (In-House Training) โดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้บริหารภายใน
- การอบรมภายนอก (External Training) โดยหน่วยงานภายนอกหรือสถาบันเฉพาะทาง
- การพัฒนาแบบตัวต่อตัว (Coaching & Mentoring)
- พัฒนาผ่านช่องทางอื่นๆ

บริษัทได้กำหนดประเภทของหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเป้าหมายของแต่ละกลุ่มพนักงาน ดังนี้:

1. หลักสูตรบังคับ (Core Competency): สำหรับพนักงานทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับองค์กร ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และความรู้เบื้องต้นด้านความปลอดภัย จรรยาบรรณ และความเป็นมืออาชีพ
2. หลักสูตรพัฒนาตามสายอาชีพ (Functional Competency): สำหรับการเพิ่มพูนความรู้เฉพาะทาง เช่น ด้านวิศวกรรมโยธา งานควบคุมงานก่อสร้าง งานจัดซื้อ หรือเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. หลักสูตรพัฒนาทางการบริหาร (Managerial Competency): สำหรับหัวหน้างาน ผู้บริหารระดับต้น และระดับกลาง เพื่อพัฒนาแนวคิดเชิงกลยุทธ์ ความเป็นผู้นำ และทักษะในการบริหารจัดการทีมงาน
4. หลักสูตรการพัฒนางานองค์กรผ่านโครงการพัฒนาต่างๆ (Development Project): สำหรับกลุ่มเป้าหมายพิเศษ เช่น ผู้มีศักยภาพสูง (High Potential) หรือผู้ได้รับการวางแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ผ่านโครงการพัฒนาตามวัตถุประสงค์เฉพาะ เช่น Future Leader Program หรือ Innovation Challenge เป็นต้น

การวางแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร

ก่อนจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี (Training Master Plan) บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Analysis: TNA) อย่างเป็นระบบ โดยใช้เครื่องมือ เช่น:

- แบบสำรวจความจำเป็นในการพัฒนา (Development Survey)
- แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management Form)
- การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านความพร้อมของบุคลากร
- เป้าหมายและทิศทางของบริษัทฯ

โดยข้อมูลที่ได้จะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับ กลยุทธ์องค์กร และเส้นทางอาชีพของพนักงาน โดยมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตรงจุด และเกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งต่อพนักงานและองค์กร

การตั้งเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ปีเป้าหมาย
ผลการประเมินความผูกพันบุคลากรต่อองค์กรมากกว่า 80%	ทุกปี
จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมพนักงาน เฉลี่ย 7 ชม./คน/ปี	ทุกปี