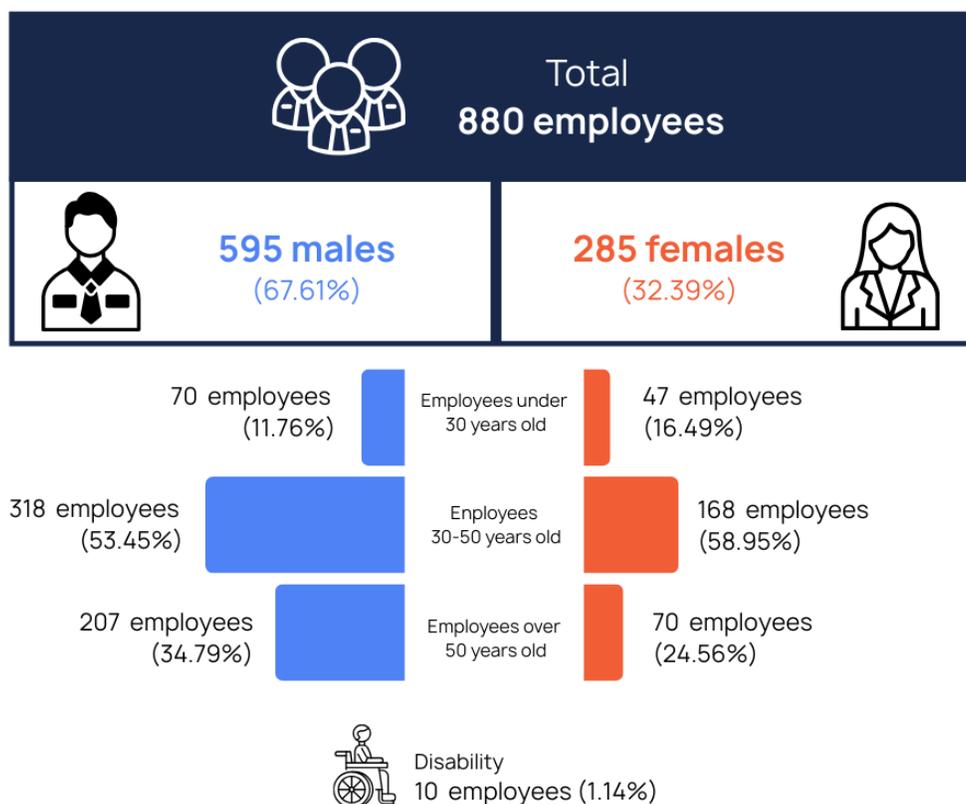


พนักงานของเรา (Our Employees)

ตัวชี้วัด	ปีเป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2568
ผลการประเมินความผูกพันบุคลากรต่อองค์กร มากกว่า 80%	ทุกปี	80.66
จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมพนักงาน เฉลี่ย 7 ชม./คน/ปี	ทุกปี	7.14

ผลการดำเนินงานปี 2568



กำหนดวัฒนธรรมองค์กรเป็นหลักในการทำงานร่วมกัน

บริษัทมีการจัดกิจกรรม workshop กับพนักงานเพื่อร่วมกำหนดวัฒนธรรมความเชื่อขององค์กร “FAST” เพื่อเป็นแนวทางการทำงานร่วมกันบนรากฐานให้ทุกคนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท โดยให้พนักงานมีส่วนร่วม ตั้งแต่กระบวนการระดมความคิดเห็นเพื่อนำมาออกแบบวัฒนธรรมความเชื่อขององค์กร ไปจนถึงการส่งเสริมความเชื่อผ่านสื่อสารและการเป็นต้นแบบให้พนักงานทุกคน



ภาพกิจกรรมการจัด FAST Workshop เพื่อร่วมกำหนดวัฒนธรรมความเชื่อขององค์กร “FAST” และสื่อสาร

การดูแลพนักงาน

บริษัทมีการสำรวจข้อมูลค่าครองชีพในแต่ละพื้นที่ที่มีการดำเนินงานของบริษัท และทบทวนอัตราค่าตอบแทนของพนักงานเพื่อให้มั่นใจว่ามีความสอดคล้องและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ



Ratio of average remuneration of female employees to male employees

$$\frac{\text{♀}}{\text{♂}} = 0.72$$

การส่งเสริมความสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตที่ดี

บริษัทมีการสำรวจความผูกพันบุคลากรต่อองค์กรเพื่อรวบรวมความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรจากพนักงานทุกคนใน 8 ประเด็น

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

บริษัทได้นำผลสำรวจและข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์และออกแบบกิจกรรมและโครงการเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานดังนี้

สวัสดิการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน

- วันหยุดในเดือนเกิด – เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกคนเป็นบุคคลสำคัญของบริษัท จึงมีการจัดสวัสดิการวันหยุดเพิ่มเติมในเดือนเกิดของตนเอง เพื่อให้พนักงานมีเวลาดูแลตัวเองและครอบครัวเพิ่มเติม เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในด้านสมดุลการทำงานและการใช้ชีวิต (work-life balance) โดยในปี 2568 มีพนักงานใช้สิทธิลาหยุดได้วันเกิด 43.64% ของพนักงานทั้งหมด
- สถานีคลายเมื่อย – บริษัทได้จัดให้มีบริการนวดคอ บ่า ไหล่ โดยพนักงานสามารถไปใช้บริการเป็นเวลา 30 นาที เพื่อช่วยลดความตึงเครียดจากการทำงานของพนักงาน และยังได้สนับสนุนผู้พิการผ่านการเลือกใช้บริการนวดจากผู้พิการทางสายตา ของมูลนิธิเสริมอาชีพคนตาบอด



- สถานีฮีลใจ – จากแนวโน้มการเจ็บป่วยด้านสุขภาพใจที่เพิ่มสูงขึ้น บริษัทจึงจัดให้มีกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการเฝ้าระวังและแนวทางการดูแลสุขภาพใจ นอกจากนี้พนักงานสามารถใช้บริการพูดคุยกับที่ปรึกษาทางใจผ่านแอปพลิเคชัน OOCA เพื่อให้สุขภาพใจและกายแข็งแรงไปด้วยกัน

ภาคภูมิใจ และแรงจูงใจในการทำงานร่วมกับองค์กรอย่างยั่งยืน โดยทางบริษัทฯ ให้ทุนการศึกษา บุตรพนักงานเป็นจำนวน 87 คน รวมเป็นเงิน 309,600 บาท



- การช่วยเหลือน้ำท่วม บริษัทฯ ตระหนักถึงผลกระทบจากสถานการณ์อุทกภัยที่ส่งผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตของพนักงาน ครอบครัว และชุมชนโดยรอบ จึงให้ความสำคัญกับการให้ความช่วยเหลือ ผู้ประสบภัยอย่างทันท่วงทีและเหมาะสม การช่วยเหลือน้ำท่วมสะท้อนถึงความห่วงใย ความเอื้อ ออาทร และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน เสริมสร้างขวัญและ กำลังใจ และยืนหยัดเคียงข้างกันในช่วงเวลาที่ยากลำบาก อันเป็นรากฐานของความร่วมมือและ ความผูกพันอย่างยั่งยืน

ในปี 2568 มีพนักงานร่วมตอบแบบประเมินความผูกพันองค์กรจำนวน 821 คน (คิดเป็น 93.30 % ของ พนักงานทั้งหมด) จาก 8 หัวข้อ โดยมี 3 หัวข้อ ที่ได้รับผลการประเมินสูงที่สุดดังนี้

อันดับ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

อันดับ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

อันดับ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

จากผลการประเมินความผูกพันต่อองค์กร พบว่า 3 หัวข้อที่ได้รับคะแนนสูงสุดสะท้อนให้เห็นถึงความ เชื่อมมั่นและความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กรอย่างชัดเจน โดยพนักงานมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับ ซึ่งแสดงถึงการรับรู้ถึงความเป็นธรรมและการดูแลจากองค์กร ควบคู่กับการให้ความสำคัญ กับการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อันเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและลดความ ตึงเครียดในการทำงาน นอกจากนี้ พนักงานยังมีความเข้าใจและพึงพอใจต่อบทบาทหน้าที่และงานในความ

รับผิดชอบของตนเอง สะท้อนถึงความชัดเจนในการมอบหมายงานและความเหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้เป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความผูกพัน ความทุ่มเท และความพร้อมในการทำงานร่วมกับองค์กรอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

บริษัทได้นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานมาปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมและโครงการในปี 2569 ต่อไป

การอบรมพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน

ปี 2568 บริษัทมีการออกแบบและจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีที่สุดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัท

ตอบสนองต่อการยกระดับคุณภาพงาน และส่งเสริมโอกาสด้านความก้าวหน้าของพนักงาน โดยมีหลักสูตร การฝึกอบรมทั้งหมด 114 หลักสูตร โดยแบ่งเป็นอบรมภายใน 54 หลักสูตร และอบรมภายนอก 60 หลักสูตร เป็นพนักงานจำนวน 374 คน คิดเป็น 42.5 % ของพนักงานทั้งหมด ซึ่งพนักงานผ่านการอบรมเฉลี่ย 7.14 ชั่วโมง/ปี/คน

ประเภทหลักสูตร	จำนวนหลักสูตร	จำนวนชั่วโมง/คน	เป้าหมาย (คน)	ผ่านอบรม (คน)
หลักสูตรบังคับ	21 หลักสูตร	3	114 คน	114 คน
หลักสูตรพัฒนาตามสายอาชีพ	89 หลักสูตร	3.5	190 คน	190 คน
หลักสูตรพัฒนาทางการบริหาร	2 หลักสูตร	0.4	25 คน	25 คน
หลักสูตรพัฒนาโครงการ	2 หลักสูตร	0.24	45 คน	45 คน

**ข้อมูลรวมทั้งอบรมภายใน และอบรมภายนอก (จำนวนพนักงานผ่านอบรม 1 คน ต่อการอบรม 1 หลักสูตร)

ตัวอย่างโครงการฝึกอบรม

องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและขีดความสามารถของพนักงานให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร ตามมาตรฐานด้านความปลอดภัย ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ และความสามารถด้านการบริหาร ควบคู่กับการพัฒนาเชิงโครงการอย่างยั่งยืน โดยยกตัวอย่างโครงการฝึกอบรม 2 โครงการได้แก่

1.หลักสูตรบังคับ (Core Competency) “อบรม และทบทวน 4 ผู้ปั่นจั่น”



รายละเอียดโครงการอบรมหลักสูตร “อบรม และทบทวน 4 ผู้ปั่นจั่น”

อบรมวันที่ : 19 มีนาคม 2568

จำนวน : 30 คน

โครงการฝึกอบรมหลักสูตรบังคับดังกล่าวจัดขึ้นเพื่อให้พนักงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานและควบคุมปั้นจั่นหรือเครน มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่ถูกต้องตามข้อกำหนดทางกฎหมายและมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน

เนื้อหาการอบรมครอบคลุมทั้งภาคทฤษฎีและการทบทวนความรู้เชิงปฏิบัติสำหรับบุคลากร 4 ประเภทที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานปั้นจั่น ได้แก่ ผู้บังคับปั้นจั่น ผู้ให้สัญญาณแก่ผู้บังคับปั้นจั่น ผู้ยึดเกาะวัสดุ และผู้ควบคุมการใช้นั้นจั่น การฝึกอบรมนี้เสริมสร้างความสามารถในการใช้งานเครื่องจักรหนักอย่างถูกต้อง ปลอดภัย และลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการทำงาน

ผู้ผ่านการอบรมมีความตระหนักด้านความปลอดภัยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจและเป็นไปตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุและความสูญเสียที่อาจเกิดจากการทำงานกับเครื่องจักรหนัก สนับสนุนการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยอย่างครบถ้วน และเสริมสร้างระบบการบริหารจัดการความปลอดภัยขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.หลักสูตรพัฒนาทางการบริหาร (Managerial Competency) “High-Performance Leaders & Problem Solving”



รายละเอียดโครงการอบรมหลักสูตร “High-Performance Leaders & Problem Solving”

อบรมวันที่ : 17 พฤศจิกายน 2568

จำนวน : 25 คน

หลักสูตรนี้เป็นส่วนสำคัญภายใต้โครงการพัฒนาหัวหน้างาน (Supervisory Development Program: SDP) ซึ่งออกแบบมาเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงและทักษะการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบสำหรับบุคลากรในระดับบริหาร

การอบรมนี้มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะที่สำคัญด้านความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และการบริหารทีมงานภายใต้สถานการณ์ปฏิบัติงานที่ท้าทาย ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนากรอบความคิดเชิงวิเคราะห์และแนวทางการแก้ไขปัญหาที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนทีมงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โครงการนี้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัทด้วยการสร้างแนวทางการพัฒนาผู้นำที่เข้มแข็งเพื่อรองรับการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน การลงทุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรระดับหัวหน้างานช่วยแก้ไขความท้าทายด้านการบริหารจัดการที่สำคัญ พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นผลงานสูงและสามารถปรับตัวเข้ากับสถานะอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงได้ โครงการดังกล่าวคัดเลือกและพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพด้านความเป็นผู้นำอย่างเป็นระบบ โดยเปิดโอกาสให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนจากหัวหน้าทีมสู่ตำแหน่งผู้จัดการ ซึ่งเสริมสร้างทั้งการพัฒนาอาชีพของพนักงานและขีดความสามารถขององค์กรในการขยายตัวในอนาคต