

การดูแลพนักงานและมาตรฐานแรงงาน

พนักงานนับเป็นหนึ่งในทรัพยากรที่สำคัญต่อการเติบโตของธุรกิจ ด้วยเหตุนี้บริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของพนักงานให้มีศักยภาพสำหรับการเติบโตในสายงานในองค์กรรวมทั้งก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและบริบทในโลกปัจจุบัน จัดหลักสูตรการอบรมให้ความรู้ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงานทุกฝ่าย นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านโครงการอบรมที่มีการติดตามผลและเก็บสถิติจำนวนชั่วโมงฝึกอบรมต่อปี เพื่อยกระดับศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร

เป้าหมาย

- ไม่มีข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิแรงงาน
- พัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นการยกระดับพัฒนาทักษะความรู้ในงานปัจจุบันที่รับผิดชอบ และสร้างทักษะใหม่ที่เป็นจำเป็นในการทำงาน (Upskills - Reskills)

กลยุทธ์

- บริษัทมีนโยบายสิทธิมนุษยชนและแรงงาน
- ฝึกอบรม พัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานให้แก่บุคลากร

ผลการดำเนินงานที่สำคัญ

ในปี 2568 บริษัทไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิแรงงานและมีการจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงานเฉลี่ย 7.54 ชั่วโมงต่อคนต่อปี ครอบคลุมทั้งด้านทักษะวิชาชีพ ความปลอดภัยในการทำงาน และจริยธรรมทางธุรกิจ รวมถึงพนักงานใหม่ทุกคนได้รับการอบรมปฐมนิเทศก่อนเริ่มปฏิบัติงาน

การสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน



ขจัดความยากจน



ขจัดความหิวโหย



การศึกษาที่มีคุณภาพ



ความเท่าเทียมทางเพศ



งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ



ลดความเหลื่อมล้ำ



สังคมสงบสุข ยุติธรรม ไม่แบ่งแยก

แนวทางบริหารจัดการ

1. การสรรหาบุคลากร

บริษัทตระหนักถึงการรักษาและพัฒนาพนักงานที่มีคุณภาพ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยให้ความสำคัญตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ดูแลพนักงานอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และบริหารค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม

2. การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพบุคลากร

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้บริษัทจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นยกระดับทักษะ ความรู้ในงานที่รับผิดชอบควบคู่กับการพัฒนาทักษะใหม่ที่เป็นต่อการทำงาน (Upskill – Reskill) ให้สอดคล้องกับทิศทางการเติบโตของธุรกิจ

3. การใส่ใจและรักษาพนักงาน

บริษัทให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเติบโตขององค์กร โดยกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอ้างอิงตามผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้พิจารณากำหนดค่าตอบแทน และวางแผนการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน บริษัทมีแผนสร้างแรงจูงใจและรักษาพนักงาน ผ่านการสำรวจความพึงพอใจหรือความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และนำผลการสำรวจไปปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการดูแลพนักงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาและดูแลพนักงานอย่างต่อเนื่อง

4. การวางแผนการสรรหาและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งงานสำคัญ

บริษัทได้มีการกำหนดนโยบายการวางแผนและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ผ่านกระบวนการที่หลากหลาย อาทิ สอนงาน ฝึกอบรม มอบหมายงานและให้คำแนะนำต่างๆ นอกจากนี้ยังมีการประเมินและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีทักษะและศักยภาพที่เหมาะสมกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการดำเนินกิจการและเตรียมความพร้อมการเป็นผู้บริหารในอนาคต

ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

1. พนักงาน

- เป็นผู้ได้รับการดูแล และผลประโยชน์จากสวัสดิการและการพัฒนาศักยภาพ

2. คู่ค้า

- เสริมสร้างเสถียรภาพในห่วงโซ่อุปทาน

3. ภาครัฐ

- เป็นผู้ดูแลกฎระเบียบด้านแรงงาน ความเท่าเทียม การไม่เลือกปฏิบัติอย่างเหมาะสม