การดูแลและรักษาทรัพยากรบุคคล

บริษัทถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นต่อการขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่เป้าหมาย ความสำเร็จของบริษัทขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรอย่างมาก บริษัทจึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการและระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้เพื่อนร่วมงานที่มีความพร้อมที่จะเติบโตไปกับบริษัท มีวิสัยทัศน์ร่วม และเป็นปัจจัยความสำเร็จในการขับเคลื่อนบริษัทให้ก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และพัฒนาธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน

	เป้าหมายระยะยาว ปี 2568	เป้าหมาย ปีบัญชี 2565/2566	ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี 2565/2566
อัตราการลาออกของพนักงาน	< ร้อยละ 10	< ร้อยละ 12	ร้อยละ 6.78
อัตราการแก้ไขปัญหาความเป็นอยู่ของพนักงาน	> ร้อยละ 80	> ร้อยละ 80	ร้อยละ 94.53

แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทมีจุดมุ่งหมายสำคัญในการดูแลและบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและยกระดับศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม อันเป็นการส่งเสริมให้การดำเนินงานบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางและกลยุทธ์ทางธุรกิจที่กำหนดไว้ สร้างระบบการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่น ปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ที่เป็นความท้าทาย โดยคำนึงถึงความต้องการ ความคาดหวัง และความกังวลของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจ บริษัทยังคงมีการทบทวนและยึดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานเพื่อดูแล พัฒนาบุคลากรตั้งแต่ก่อนการจ้าง ระหว่างการจ้าง จนถึงการเกษียณ โดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์กลางเป็นศูนย์กลางในการกำหนดและสื่อสารนโยบาย และกรอบแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละด้าน และมีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละหน่วยธุรกิจยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

บริษัทได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในการดูแลบุคลากรของบริษัทให้อย่างน้อยเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มธุรกิจที่บริษัทประกอบกิจการ ครอบคลุมถึงหลักสิทธิมนุษยชน มีการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ปกป้องและเคารพสิทธิของบุคลากรทุกคน รวมถึงจัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียนเพื่อรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และความคาดหวัง เพื่อนำมาพิจารณาปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

ผลการดำเนินงานในปีบัญชี 2565/2566

1. ประชุมเชิงปฏิบัติการ One HR for EPG Sustainable Growth เพื่อเสริมสมรรถนะด้านการดูแลบุคลากร

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นต่อการขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่เป้าหมาย ร่วมถึงการดูแลบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะเติบโตไปกับบริษัท ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีส่วนสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อน สนับสนุนให้ธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืน ผ่านการดูแลจัดการ พัฒนาบุคลากรและองค์กร และ เพื่อสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละหน่วยธุรกิจ เมื่อเดือนมกราคม 2566 ที่ผ่านมา บริษัทได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ HR Synergy “One HR for EPG Sustainable Growth” ร่วมกับฝ่ายบริหาร เพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการดูแลบุคลากรและการพัฒนาและสร้างแนวทางความร่วมมือในการทำงานระหว่างหน่วยธุรกิจ เพื่อมุ่งสู่การเป็น HR มืออาชีพ

เป้าหมายด้านบุคลากร

2566 | 2567 | 2568

Common HR Goals: One HR

1. Develop HR Smart System
   - Recruitment
   - Learning & Development
   - Performance Management
   - Talent pool
   - C&B Group Policies
2. Implement EPG HR World-Class Standard
3. Build Collaborative Synergy Environment
4. Build organization to be Recognized organization of SD-Innovation-MIO
5. Develop People Capabilities and Culture
6. Develop HR Professional

2. การสรรหาว่าจ้างบุคลากร

บริษัทยึดหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาค โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ กระบวนการสรรหาว่าจ้างบุคลากร โดยการให้โอกาสบุคลากรจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่มีคุณสมบัติประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ รวมถึงมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับพฤติกรรมหลัก "LIVE-C" ขององค์กร

L (Continuous Learning)	การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้และเปิดรับสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถและขยายขอบเขตการเรียนรู้อยู่เสมอ
I (Innovation)	การสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ ที่แตกต่างเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน
V (Value the Difference)	การให้คุณค่าในความแตกต่าง โดยเข้าใจและยอมรับในความแตกต่าง หลากหลายของผู้อื่นเพื่อทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์
E (Empowerment)	การเสริมสร้างและให้อำนาจแก่ทีมงาน โดยการให้อำนาจการตัดสินใจเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม
C (Collaboration)	ความร่วมมือร่วมใจ โดยผนึกกำลังและประสานการทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จบนเป้าหมายเดียวกัน

กลยุทธ์ด้านการสรรหาบุคลากร

กลยุทธ์	ผลการดำเนินงานที่สำคัญในปีบัญชี 2565/2566
สรรหาพนักงานผ่านสื่อออนไลน์	☐ ขยายช่องทางในการสรรหาพนักงานไปยังช่องทางออนไลน์เพื่อให้เข้าถึงผู้สมัครกลุ่มคนรุ่นใหม่มากขึ้น และช่วยลดเวลาในการสรรหาคัดเลือกบุคลากร
สรรหาว่าจ้างเชิงรุกผ่านสถาบันต่าง ๆ	☐ จัดทำการสรรหาเชิงรุก (Proactive recruitment) ผ่านสถาบันต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนซึ่งมีความเชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมและมีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับเพื่อสรรหาบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากสถาบันและมีความรู้ความสามารถตรงตามคุณสมบัติที่องค์กรต้องการ ☐ พัฒนาต่อยอดการเรียนรู้ของบุคลากรกลุ่มนี้โดยเข้าสู่โครงการพัฒนาบุคลากรภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพเป็นพนักงานหลากหลายทักษะ (Multi skill)
สร้างเครือข่ายการสรรหาว่าจ้าง	☐ สรรหาคัดเลือกบุคลากรจากการแนะนำของพนักงานประจำ และขยายเครือข่ายของพนักงานให้กว้างขึ้น ซึ่งการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานผู้แนะนำและพนักงานใหม่ส่งผลให้อัตราการผ่านทดลองงานดีขึ้น
การจ้างหลังเกษียณอายุ	☐ รักษาบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร มีผลการปฏิบัติงานที่ดี
การพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับขีดความสามารถ	☐ โครงการพัฒนากลุ่มผู้นำ Leadership Development Program (LDP) ☐ โครงการ Individual Development Plan (IDP) ☐ โครงการ Dream Team ☐ ปรับรูปแบบการอบรมเป็นแบบ On-Line /Virtual Learning ช่วงสถานการณ์โควิด ☐ โครงการประกวด IDEA CAN DO
HR Digitalization System: HR-Online	☐ จัดทำ HR Official Line เพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสาร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และช่วยเหลือให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ กับพนักงาน

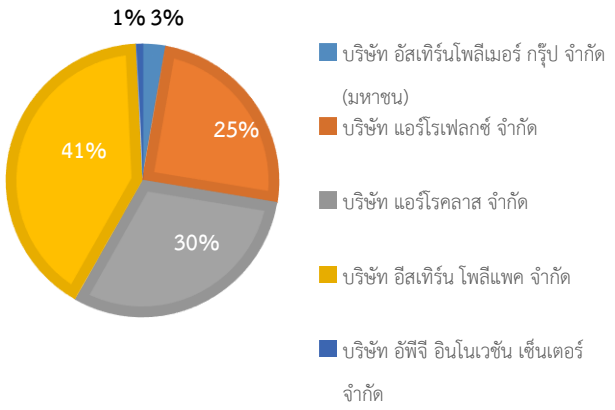
ในปีบัญชี 2565/2566 บริษัทตั้งเป้าหมายในการสรรหาบุคลากรให้สำเร็จตามแผน มากกว่าร้อยละ 85 ของอัตราตำแหน่งที่เปิดรับ และมีพนักงานใหม่ที่ผ่านการทดลองงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 96.29 ของจำนวนพนักงานใหม่ทั้งหมด ในปีบัญชีนี้ บริษัทมีตำแหน่งที่เปิดรับทั้งสิ้น 202 ตำแหน่ง รวม 681 อัตรา สรรหาและว่าจ้างพนักงานใหม่ได้ทั้งสิ้น รวม 594 อัตรา คิดเป็นอัตราสำเร็จร้อยละ 87.22

	เป้าหมาย ปีบัญชี 2565/2566	ผลการดำเนินงาน ปีบัญชี 2565/2566
อัตราจ้างงานสำเร็จตามแผน	> ร้อยละ 85	ร้อยละ 87.22
อัตราการผ่านทดลองงานของพนักงานใหม่	>ร้อยละ 75	ร้อยละ 90.75

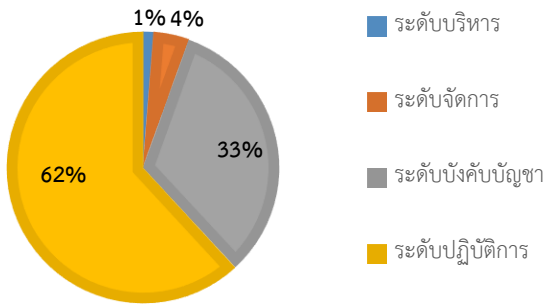
	ปี 2563/2564	ปี 2564/2565	ปี 2565/2566
ระยะเวลาในการสรรหาพนักงานใหม่โดยเฉลี่ย (วัน)	25	15	30
จำนวนพนักงานใหม่ (คน)	298	334	373
จำนวนพนักงานทั้งหมด (คน)	2,755	2,806	2,833

ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566 บริษัทมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 2,833 คน

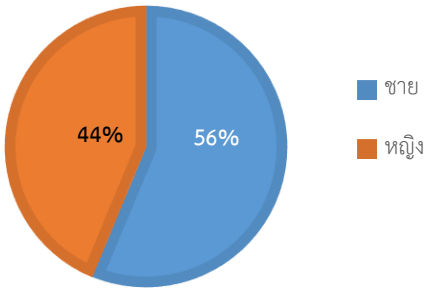
สัดส่วนบุคลากรแยกตามหน่วยธุรกิจ



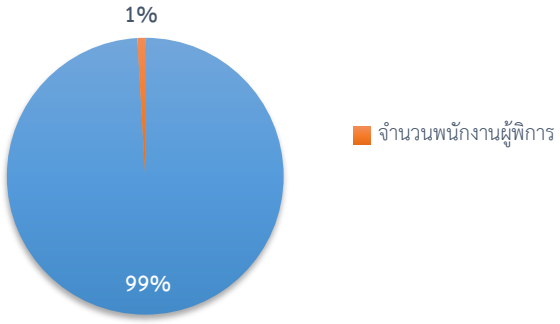
สัดส่วนบุคลากรแยกตามระดับ



สัดส่วนบุคลากรแยกตามเพศ



สัดส่วนจำนวนผู้พิการ

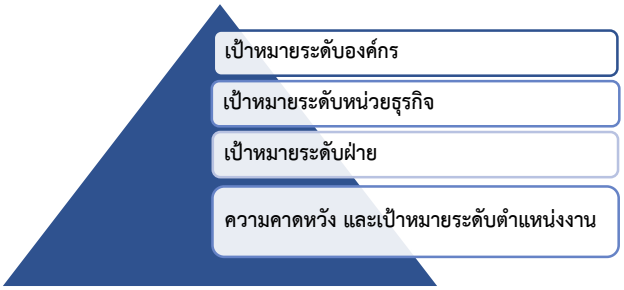


3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

บริษัทกำหนดให้มีระบบและปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วม เพื่อบริหารจัดการผลงาน ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานที่ดี และเติบโตอย่างยั่งยืนไปพร้อมกับบริษัท โดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ทุกหน่วยธุรกิจของบริษัทรับผิดชอบในการกำกับดูแลกระบวนการประเมินการปฏิบัติงาน รวมทั้งเสนอแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ ที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสม และสอดคล้องต่อเป้าหมายขององค์กรในภาพรวม บริษัทกำหนดใหม้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง (กลางปี และปลายปี) โดยใช้เกณฑ์ประเมินปัจจัยด้านเป้าหมายการทำงานและด้านพฤติกรรมในสัดส่วนตามแต่ละระดับ และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านต่างๆ เช่น การบริหารค่าตอบแทน (Rewards Management) การพัฒนาและการบริหารสายอาชีพ (Career Management and Development) เป็นต้น โดยยึดหลักความยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โดยไม่เลือกปฏิบัติ อันช่วยส่งเสริมในการรักษาบุคลากร อีกทั้ง ยังได้มีการบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ สอดคล้องต่อความจำเป็น เพื่อช่วยเหลือ สร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจทั้งต่อบุคลากรและครอบครัว ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงเป็นการจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ในปีบัญชี 2565/2566 บุคลากรทุกคนได้รับการประเมินผลงาน ร้อยละ 100 ตามเป้าหมาย (Disclosure 404-3) ร่วมทั้งบริษัทส่งเสริมให้มีการสื่อสารแบบสองทางระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เกี่ยวกับแนวทางการประเมินและผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Feedback) เพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดี นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อความคาดหวัง และการปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ปัจจัยการประเมินแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

- **ปัจจัยด้านงาน (Hard side)** โดยการนำดัชนีชี้วัด (KPIs) ระดับองค์กร กระจายไปสู่หน่วยธุรกิจ และระดับฝ่ายของแต่ละหน่วยธุรกิจ และถ่ายทอดความคาดหวัง และเป้าหมายสู่ระดับบุคคล



- **ปัจจัยด้านพฤติกรรม (Soft side)** โดยการนำศักยภาพหลัก LIVE-C ขององค์กรมาเป็นปัจจัยในการประเมินฯ ประกอบด้วย
  - L (Continuous Learning) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
  - I (Innovation) การสร้างสรรค์นวัตกรรม
  - V (Value the Difference) การให้คุณค่าในความแตกต่าง
  - E (Empowerment) การเสริมสร้างและให้อำนาจแก่ทีมงาน
  - C (Collaboration) ความร่วมมือร่วมใจ
  - ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
    - การวางแผนงานและทำงานเป็นขั้นตอน
    - การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน
    - ความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ

นอกจากนี้ บริษัทยังมีการส่งเสริมการพัฒนาพฤติกรรมภายใต้โครงการ EPG DNA อย่างต่อเนื่องมาเป็นเวลา 5 ปี เพื่อเสริมสร้าง กระตุ้น และหล่อหลอมพฤติกรรม ให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางการดำเนินธุรกิจของบริษัท

4. การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ

บริษัทนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้พิจารณากำหนดค่าตอบแทน (รวมถึงการปรับค่าจ้างประจำปี และโบนัส) โดยยึดหลักความยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โดยไม่เลือกปฏิบัติ อันช่วยส่งเสริมในการรักษาบุคลากร อีกทั้ง ยังได้มีการบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์พนักงานด้วยวิธีปฏิบัติตามตำแหน่งงานที่ชัดเจน สอดคล้องต่อความจำเป็น เพื่อช่วยเหลือ สร้างความผูกพันและ

ขวัญกำลังใจทั้งต่อบุคลากรและครอบครัว ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงเป็นการจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

บริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยยึดหลักยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด อันเป็นการส่งเสริมในการรักษาบุคลากร และดึงดูดเพื่อนร่วมงานใหม่ที่มีศักยภาพเข้ามาร่วมงาน ซึ่งบริษัทได้มีการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนโดยมีการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดระดับตำแหน่งตามกลุ่มงานที่บริษัทกำหนด อีกทั้งบริษัทได้เข้าร่วมกับองค์กรต่างๆ ในการสำรวจโครงสร้างเงินเดือนเพื่อนำข้อมูลมาทบทวนปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนของบริษัทให้มีการจ่ายที่เป็นธรรม ในแต่ละระดับกลุ่มตำแหน่งและให้สามารถแข่งขันกับตลาดแรงงานได้ รวมถึงการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องต่อความจำเป็นตามระดับตำแหน่ง เพื่อช่วยเหลือและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อีกทั้งเพื่อจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตารางสวัสดิการ

สวัสดิการตามตำแหน่งงาน	สวัสดิการเพื่อการจูงใจ	สวัสดิการด้านการออม	สวัสดิการด้านสุขภาพ	สวัสดิการด้านครอบครัว	ด้านศาสนา วัฒนธรรม และด้านจิตใจ	กิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
• เครื่องแบบพนักงาน • ค่าโทรศัพท์ • รถรับส่ง/ค่าเดินทาง/ค่าน้ำมันรถ • ทุนการศึกษาพนักงาน • เบี้ยเลี้ยงทำงานต่างประเทศ • เบี้ยกันดาร • ค่าใช้ข่ายในการเดินทาง/ที่พัก	• เบี้ยขยัน • ค่ากะ • ค่าสภาพงาน • ค่าวิชาชีพและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน • ค่าตำแหน่ง	• กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	• ตรวจสุขภาพพนักงานประจำปี • ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ ประกันชีวิต • ค่ารักษาพยาบาล • การฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่ • วัคซีนทางเลือกป้องกัน COVID-19 • ตรวจหาเชื้อโดยชุดตรวจ ATK • กีฬาสีและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	• ทุนการศึกษาบุตรพนักงาน • เงินช่วยเหลือฌาปนกิจศพ • เงินช่วยเหลืองานอุปสมบท	• ชมรมจิตต์อรุณ	• ธรรมะในโรงงาน • บริจาคเงิน และสิ่งของแก่โรงเรียน วัด และชุมชน • โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์ในชุมชนรอบบริเวณโรงงาน • ทุนการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ • โครงการปลูกป่า

บริษัทให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคนตามนโยบายที่บริษัทให้ความเคารพในสิทธิของพนักงานทุกคนที่จะแสดงความคิดเห็น เจรจาร่วมกัน โดยผ่านทางช่องทางคณะกรรมการสวัสดิการที่มาจากการเลือกตั้งของพนักงาน ผ่านช่องทางการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ผ่านช่องทางรับข้อเสนอแนะ และประชุมเช้าเป็นประจำทุกเดือนเพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาทบทวนและปรับปรุง ซึ่งบริษัทได้จัดสวัสดิการให้กับพนักงานสอดคล้องต่อความจำเป็นตามระดับตำแหน่ง เพื่อช่วยเหลือและสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีรวมถึงกระตุ้นจูงใจพนักงานให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลางได้ให้นโยบายและข้อมูลผ่านทางฝ่ายทรัพยากรบุคคลของหน่วยธุรกิจต่าง ๆ โดยการประชุมระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้ได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และมั่นใจได้ว่า นโยบายด้านสวัสดิการพนักงานยังเป็นไปในลักษณะที่สอดคล้องตามนโยบายการจ่าย เมื่อเปรียบเทียบกับแนวโน้มผลการดำเนินงานในระยะกลางและยาวขององค์กร ซึ่งมีความสำคัญเพื่อให้การดำเนินนโยบายด้านสวัสดิการมีความเหมาะสมกับธุรกิจองค์กรในภาพรวม

- **ทุนการศึกษาบุตรพนักงาน ทุนการศึกษาพนักงาน ทุนการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์**

บริษัทให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือสังคมควบคู่กับการดำเนินการธุรกิจตามปรัชญา "รับจากสังคม คืนสู่สังคม" โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การส่งเสริมการศึกษา โดยเชื่อว่าความรู้จะช่วยให้สามารถพัฒนาตนเองสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ช่วยขัดเกลาให้คนมีจิตสำนึกและคุณธรรม และสร้างประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้ต่อไป

ในปีบัญชี 2565/2566 บริษัทได้มอบทุนการศึกษา ดังนี้

- ทุนการศึกษาเพื่อพนักงาน: เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บริษัทได้มอบทุนการศึกษาให้พนักงานจำนวน 13 ทุน เพื่อศึกษาในระดับ ปวช.-ปริญญาโท รวมเป็นเงินสนับสนุนทั้งสิ้น 1,015,532 บาท
- ทุนการศึกษาเพื่อบุตรพนักงาน: เพื่อแบ่งเบาภาระทางการเงินของพนักงาน บริษัทได้มอบเงินช่วยสมทบทุนการศึกษาให้กับบุตรพนักงาน จำนวน 810 ทุน รวมเป็นเงินสนับสนุนทั้งสิ้น 3,082,000 บาท
- ทุนการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์: บริษัทมุ่งมั่นที่จะก้าวไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมและการเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านโพลีเมอร์และพลาสติก จึงสนับสนุนทุนการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ให้แก่บุตรพนักงานและสถาบันการศึกษาทุกปี โดยได้มอบทุนการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ จำนวน 39 ทุน เป็นเงินสนับสนุนทั้งสิ้น 560,000 บาท
- ทุนการศึกษาในเขตพื้นที่ชุมชน: บริษัทได้มอบทุนการศึกษาให้กับสถาบันการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคตะวันออกจำนวน 35 ทุน เป็นเงินสนับสนุนทั้งสิ้น 175,000 บาท

บทสัมภาษณ์ผู้ได้รับทุนการศึกษา คุณปภาวดี อินทรา เจ้าหน้าที่อาวุโส การตลาดลูกค้าสัมพันธ์ บริษัท แอร์โรเฟลกซ์ จำกัด ได้รับทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท

"ดิฉันรู้สึกเป็นเกียรติและภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของ บริษัท แอร์โรเฟลกซ์ จำกัด องค์กรที่ให้ "โอกาส"

- โอกาสในการพัฒนาทักษะตัวเองในด้านต่าง ๆ
- โอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการทำงาน โอกาสที่ให้ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถตลอดเวลา
- และสำคัญยิ่งโอกาสทางการศึกษา

ปี 2565 นี้ ดิฉันได้รับการพิจารณาสนับสนุนทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท มีความรู้สึกดีใจมาก และ ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารทุกท่านที่ได้ให้โอกาส ดิฉันจะตั้งใจศึกษาเรียนรู้อย่างดีให้คุ้มค่ากับทุนที่ได้รับ และจะนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กรให้สุดความสามารถค่ะ"

- **โครงการฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่ให้กับบุคลากร**

นอกเหนือจากบริษัทได้ส่งเสริมให้พนักงานได้รับวัควัคซีน COVID-19 บริษัทให้นโยบายและงบประมาณต่อคณะกรรมการสวัสดิการและฝ่ายทรัพยากรมนุษ์ในการฉีดวัคณซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ให้กับบุคลากร เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและลดอัตราการติดเชื้อและอาการรุนแรงของไข้หวัดใหญ่ให้น้อยลง

- **โครงการธรรมะในโรงงาน**

หลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ได้คลี่คลายไปทางที่ดีขึ้น บริษัทจึงได้นำกิจกรรมธรรมะในโรงงานกลับมาจัดเหมือนเดิม เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเข้าถึงหลักศาสนา ที่จะช่วยให้รู้จักแนวทางและหลักธรรมที่ดี และนำมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต

- **การมอบรางวัลปฏิบัติงานสม่ำเสมอ และอายุงาน**

บริษัทจัดให้การมอบรางวัลปฏิบัติงานสม่ำเสมอ และอายุงานเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังในการทำงานและตอบแทนความขยัน มีวิริยะอุตสาหะ และเป็นแบบอย่างที่ดี

- **โครงการ Happy Birthday**

บริษัทโดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้จัดให้มีกิจกรรมอวยพรวันเกิดในกับพนักงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อสร้างความผูกพัน และการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

5. การปรับเลื่อนตำแหน่งและแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

บริษัทให้ความสำคัญกับการเติบโตในสายอาชีพของบุคลากร จึงสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานแสดงศักยภาพและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพและสายงาน รวมถึงเพื่อให้เกิดความยุติธรรมและโปร่งใส จึงกำหนดให้มีกรอบและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเป็นแนวทางในการพิจารณา

บริษัทมีข้อกำหนดและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการการโอนย้ายบุคลากรทั้งภายในหน่วยธุรกิจและต่างหน่วยธุรกิจของบริษัทให้เหมาะสมกับอัตรากำลัง ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความสามารถ รวมถึงจัดสรรงานที่เหมาะสมให้กับบุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนและเป็นการช่วยส่งเสริมความผูกพันในองค์กรและรักษาบุคลากร

ระบบความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Path and System)

บริษัทได้จัดทำระบบความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (Career Path and System) ให้กับบุคลากรในหน่วยธุรกิจหลักขององค์กร จากการวิเคราะห์ศักยภาพด้านงาน (Functional Competency) ที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของตำแหน่งงานนั้นๆ (Competency Job Matching) ด้วยความมุ่งหวังที่จะดูแลรักษากลุ่มพนักงานดังกล่าว ตลอดจนสร้างระบบการดูแลความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานมีความมั่นคงในการเติบโตคู่ไปกับองค์กร อันจะช่วยลดอัตราการสูญเสียพนักงานกลุ่มธุรกิจหลัก (Core Jobs) ขององค์กร โครงการดังกล่าวจะขยายผลจากพนักงานในกลุ่มงานที่สำคัญไปสู่พนักงานในกลุ่มงานอื่น ๆ ในปีต่อไปอย่างต่อเนื่อง

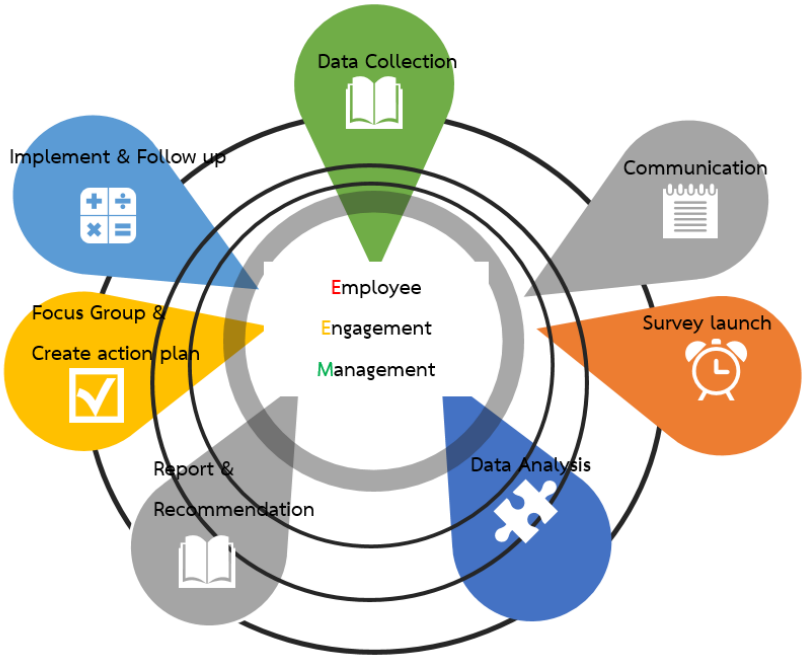
ผลการดำเนินงานด้านการดูแลและรักษาพนักงาน หัวข้อรอง

การมีส่วนร่วมและความผูกพัน

บริษัทให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงานทุกคนตามนโยบายที่บริษัทให้ความเคารพในสิทธิของพนักงานทุกคนที่จะแสดงความคิดเห็น เจรจาร่วมกัน โดยผ่านทางช่องทางคณะกรรมการสวัสดิการที่มาจากการเลือกตั้ง หรือผ่านช่องทางการประชุมเช้าเป็นประจำทุกเดือน หรือผ่านช่องทางรับข้อเสนอแนะ และผ่านช่องทางการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาทบทวนและปรับปรุง

การสำรวจความผูกพันในปีบัญชี 2565/2566

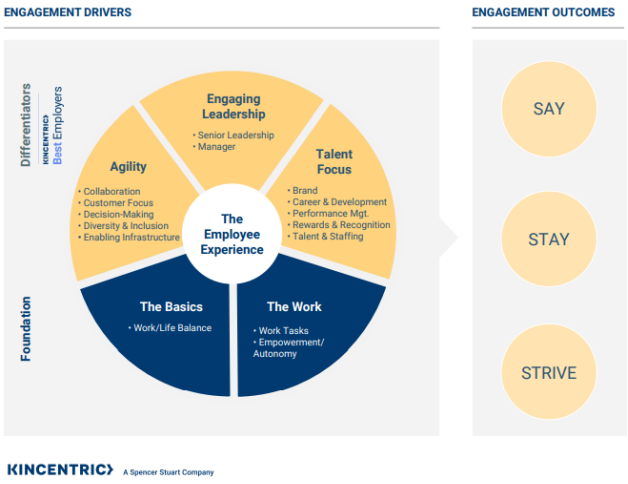
บริษัทได้กำหนดกรอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการความผูกพัน (Employee Engagement Management) เพื่อให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง



บริษัทเชื่อว่าหัวใจสำคัญของการดึงดูด พัฒนา และรักษาบุคคลากรขององค์กร เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันจะนำพาความรู้สึกผูกพันต่องานและองค์กรมาสร้างพฤติกรรมเชิงบวกที่สำคัญ พูดถึงองค์กร งาน และเพื่อนร่วมงานของตัวเองในทางบวก ทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ คิดค้นหรือริเริ่มไอเดียใหม่ๆ พร้อมที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และอยากอยู่ทำงานในองค์กรต่อไป ในรอบปีบัญชีที่ผ่านมาบริษัทได้ร่วมกับ บริษัท คินเซนทริค (ประเทศไทย) จำกัด ในการจัดทำการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เพื่อวัดความผูกพันในแต่ละมิติของบุคลากร (Employee Experience) จำนวน 1 ครั้ง ด้วยวิธีการตอบแบบสอบถามผ่านทางระบบออนไลน์ หลังจากที่ได้ผลการสำรวจแล้ว บริษัทจะมีการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นที่บริษัททำได้ดี และสิ่งที่ต้องปรับปรุง จัดทำ Focus Group จากหน่วยงานกลาง จัดทำแผนปฏิบัติงานในการปรับแก้ไข ดำเนินการปรับแก้ไขตามแผน และติดตามผลลัพธ์จากการดำเนินการและประเมินผลเพื่อยกระดับความผูกภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องตามกรอบวงล้อการจัดการความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement Management)

ในปีบัญชีนี้ บริษัทกำหนดเป้าหมายผู้เข้าร่วมสำรวจความผูกพันร้อยละ 90 จากการสำรวจมีผู้เข้าร่วมสำรวจร้อยละ 81 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด และ กำหนดเป้าหมายคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มากกว่าร้อยละ 75 จากการประเมินบริษัทมีคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ร้อยละ 58 ถึงแม้จะไม่ได้ตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตามฝ่ายทรัพยากรมนุษย์กลาง และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละหน่วยธุรกิจ จะกำหนดกลยุทธ์ร่วมกันเพื่อปรับปรุงให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมให้ได้อย่างน้อยตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนงานตามกรอบวงล้อการจัดการความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร(Employee Engagement Management)เพื่อพัฒนาการดูแลพนักงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

Employee Engagement Model



KINCENTRIC A Spencer Stuart Company

เพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร สร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน ลดอัตราการหยุดงาน การลาออก และลดปัญหาการขาดแคลนกำลังคน ตลอดจนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่ดีขึ้น บริษัทได้มอบรางวัลปฏิบัติงานสม่ำเสมอ และรางวัลตามระยะเวลาการทำงาน อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

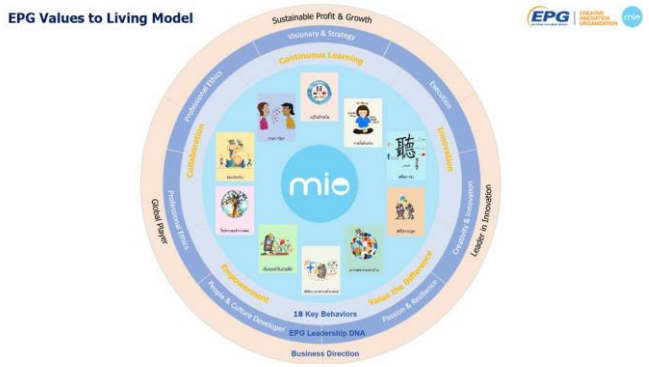
ในปีบัญชี 2565/2566 บริษัทมีอัตราการลาออกของพนักงานที่ร้อยละ 6.78 ซึ่งน้อยกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม บริษัทให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกระดับ จึงได้กำหนดกลยุทธ์การดูแลพนักงานที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละระดับ ตลอดจนสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

	ปี 2563/2564	ปี 2564/2565	ปี 2565/2566
อัตราการลาออกของพนักงาน (ร้อยละ)	11.29	12.05	6.78

บริษัทจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่

- **โครงการ MIO (Mindfulness in Organization)**

บริษัทได้นำ MIO การสร้างสุขด้วยสติเข้ามาใช้ในองค์กรและเสริมสร้างวัฒนธรรมเข้ามาใช้ เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและสนับสนุนส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรม LIVE-C ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น



- **เลี้ยงอำลาผู้เกษียณอายุ**

เพื่อแสดงความขอบคุณ และอำลาบุคลากรของบริษัท ที่ได้ปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร และทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจอย่างเต็มความสามารถตลอดระยะเวลาการทำงานที่ผ่านมา อันจะส่งผลให้ผู้เกษียณอายุ เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมทำงานกับบริษัทและสร้างความผูกพันที่ดี

นอกจากนี้ บริษัทกำหนดแนวทางบริหารจัดการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ดังนี้

1. **ประเมินความเสี่ยงอย่างรอบด้าน**	ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 ที่มีต่อแผนธุรกิจของบริษัทและการดำเนินงานในทุกด้าน
2. **กำหนดมาตรการและผู้รับผิดชอบ**	กำหนดมาตรการทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากความเสี่ยงต่างๆ และกำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละมาตรการอย่างชัดเจน
3. **สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ**	สื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกบริษัท ให้เข้าใจถึงสถานการณ์ของบริษัทและบริษัทย่อย รวมถึงมาตรการและแผนการดำเนินงานของบริษัทในการจัดการกับภาวะวิกฤตนี้
4. **ติดตามสถานการณ์และประเมินผลมาตรการอย่างใกล้ชิด**	กำหนดให้ผู้รับผิดชอบรายงานสถานการณ์และความคืบหน้าของผลการดำเนินงานตามมาตรการต่าง ๆ ต่อผู้บริหารเป็นประจำทุกเดือน และหากมีเหตุการณ์เร่งด่วนให้แจ้งทันที

โดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ร่วมกันฝ่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เป็นผู้กำกับดูแลการประเมินความเสี่ยงจากผลกระทบจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 และการกำหนดมาตรการเพื่อจัดการกับความเสี่ยงทุกด้าน รวมถึงการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรในการดำเนินมาตรการป้องกันและควบคุมต่าง ๆ ได้แก่ จัดเตรียมอุปกรณ์ความปลอดภัย และชีวอนามัย จัดให้มีการคัดกรองตรวจหาเชื้อโดยชุดตรวจ ATK เป็นประจำ / ส่งเสริมให้รับวัคซีน COVID-19 เป็นต้น