

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

แนวทาง	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ปี 2565
การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรและการรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรโดยการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของบริษัทฯ ผ่านหลายช่องทาง เช่น การประชุมพนักงาน การประชุมของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นวาระประจำในการสื่อสาร 2 ทาง เป็นต้น เปิดช่องทางการสื่อสารเพื่อรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากพนักงาน เช่น กล่องรับความคิดเห็น อินทราเน็ต อีเมล เป็นต้น เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของบริษัทฯ กิจกรรมสร้างความผูกพันของพนักงานในทุกสายงาน และกิจกรรมร่วมของพนักงานทั้งหมดเป็นหนึ่งในช่องทางสำหรับการสื่อสารทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน 	ตอบสนองข้อเสนอแนะของพนักงานได้อย่างเหมาะสม	ตอบสนองข้อเสนอของพนักงานจำนวน 0 เรื่อง (ไม่มีข้อร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะจากพนักงาน)
การปฏิบัติต่อพนักงานด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน	<ul style="list-style-type: none"> ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเท่าเทียม เสมอภาค และให้เกียรติ ไม่แบ่งแยกเพศ อายุ เชื้อชาติและศาสนา พร้อมทั้งเคารพในสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญ ถือปฏิบัติภารกิจไม่จ้างแรงงานเด็ก แรงงานผิดกฎหมาย และการใช้แรงงานบังคับ กำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการที่ประกอบด้วยพนักงานที่เป็นผู้แทนของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งเป็นการเคารพสิทธิขั้นพื้นฐานด้านเสรีภาพในการรวมตัวของพนักงาน 	พนักงานที่เป็นผู้แทนในคณะกรรมการสวัสดิการไม่น้อยกว่า 5 คน	พนักงานที่เป็นผู้แทนในคณะกรรมการสวัสดิการรวม 11 คน (ร้อยละ 5.56 ของจำนวนพนักงาน)
การปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเป็นธรรม	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำระบบประเมินผล แผนพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าตามสายอาชีพที่เป็นมาตรฐาน โดยสื่อสารและทำความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การอุทธรณ์ในกรณีที่พนักงานไม่ได้รับความเป็นธรรม รวมทั้งจัดให้มีช่องทางร้องเรียนในระดับต่าง ๆ โดยให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียน 	จัดการ/ แก้ไขข้อร้องเรียน/พิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ภายในระยะเวลาที่ระเบียบการบริหารงานบุคคลกำหนด	ไม่มีข้อร้องเรียน
ช่องทางการร้องเรียนในกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม	<ul style="list-style-type: none"> ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับความเดือดร้อน หรือมีความทุกข์อันเกิดขึ้นเนื่องมาจากการทำงาน ทั้งเรื่องสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง การบังคับบัญชา การสั่งหรือมอบหมายงาน การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานหรือประโยชน์อื่น มีสิทธิร้องทุกข์กับผู้บังคับบัญชาตรง หรือในลำดับที่เหนือขึ้นไปได้หรือใช้ช่องทางร้องเรียนในเว็บไซต์บริษัทฯ ได้ 		

แนวทาง	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ปี 2565
	<ul style="list-style-type: none"> บริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถอุทธรณ์คำสั่งลงโทษของบริษัทฯ ได้ หากเป็นคำสั่งลงโทษของผู้บังคับบัญชาตรงให้อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ภายใน 15 วันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง กรณีเป็นคำสั่งเลิกจ้าง ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ ภายใน 30 วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งและให้คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาอุทธรณ์ 		
การสำรวจความผูกพันของพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> บริษัทฯ ได้ทำการประเมินระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) ตั้งแต่ปี 2560 และใช้เป็นแนวทางในการจัดทำกิจกรรมสร้างความผูกพัน ทั้งกิจกรรมกลุ่มใหญ่ของบริษัทฯ และกลุ่มย่อยของแต่ละสายงาน 	รักษาระดับร้อยละ 80	ร้อยละ 82.56

ผลการดำเนินงานปี 2565

- จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มบริษัทฯ จำนวน 2 ครั้ง
- กิจกรรมของสายงาน จำนวน 40 ครั้ง
- ประเมินระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่ระดับร้อยละ 82.56 เพิ่มขึ้นจากปี 2564 ที่ระดับร้อยละ 80.35

