

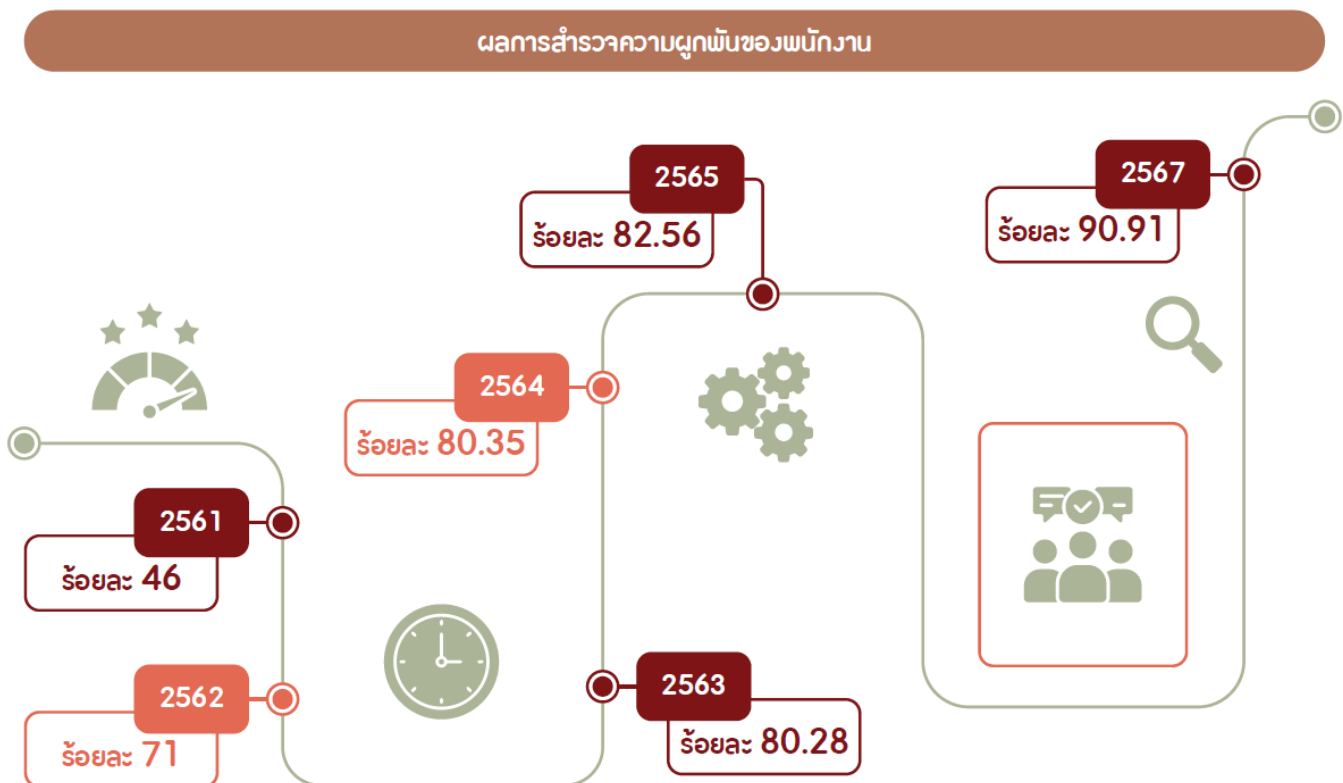
ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

ปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนให้การดำเนินธุรกิจสามารถขับเคลื่อนธุรกิจไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ คือ การทำงานเป็นทีมหรือความเป็น Teamwork ซึ่งต้องอาศัยความเข้าใจและความผูกพันที่ดีต่อกัน บริษัทฯ จึงได้ให้ความสำคัญและส่งเสริมการสร้าง ความผูกพันของบุคลากรระหว่างพนักงานด้วยกันเอง พนักงานกับผู้บริหาร ระหว่างสายงาน และเชื่อมโยงไปในระดับองค์กร โดยมุ่งเน้นให้พนักงานและผู้บริหารมีโอกาสพบปะ มีปฏิสัมพันธ์กันผ่านการทำกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ อยู่เป็นประจำ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความผูกพัน ความเข้าใจและสร้างความเป็นทีม เพิ่มความสุขในการทำงาน รวมไปถึงยังช่วยสร้างความภาคภูมิใจและความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้กับองค์กร ลดอัตราการลาออกของพนักงาน และลดค่าใช้จ่ายในการจัดหาพนักงานใหม่ทดแทนด้วย

กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพัน	กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์รวม 24 ครั้ง • สายงานกรรมการผู้จัดการใหญ่ 4 ครั้ง • สายงานพัฒนาธุรกิจไฟฟ้า 3 ครั้ง • สายงานบริหารสินทรัพย์ 10 ครั้ง (รวมกิจกรรมข้ามสายงาน) • สายงานการเงิน 3 ครั้ง • สายงานบริหารองค์กร 4 ครั้ง (รวมกิจกรรมข้ามสายงาน) • กิจกรรมข้ามสายงาน 1 ครั้ง	• การประชุมผู้บริหารพบพนักงาน 4 ครั้ง • การประชุมระดับผู้อำนวยการฝ่าย 12 ครั้ง • กิจกรรมวันเกิดพนักงาน 4 ครั้ง • โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร 4 ครั้ง
การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	• กำหนดช่องทางรับฟังข้อคิดเห็นและเสนอแนะในรูปแบบการสื่อสาร 2 ทาง (Two-way Communication) เพื่อให้พนักงานสามารถเสนอแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของบริษัทฯ เช่น การประชุมพนักงาน การประชุมพนักงาน การประชุมของหน่วยงาน และการสื่อสารผ่านคณะกรรมการสวัสดิการ เป็นต้น • ติดตามข้อเสนอแนะที่ผ่านช่องทางสื่อสารอื่น ๆ ได้แก่ กล่องรับฟังความคิดเห็น ระบบอินทราเน็ต อีเมล เป็นต้น • การสื่อสารผ่านกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์	<u>เป้าหมาย:</u> ตอบสนองข้อเสนอแนะได้อย่างเหมาะสม และครบถ้วน ทุกข้อร้องเรียน (ร้อยละ 100) <u>ผลการดำเนินงานปี 2567 :</u> ไม่มีข้อร้องเรียนหรือเสนอแนะจากพนักงาน

การสำรวจความผูกพัน

ปี 2567 บริษัทฯ ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของพนักงานทั้งหมด เพื่อให้ทราบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กรในประเด็นต่าง ๆ และนำไปพัฒนาและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำหรับผลระดับความผูกพันปี 2567 อยู่ที่ร้อยละ 90.91 (บรรลุป้าหมายที่ร้อยละ 80)



การสำรวจความผูกพันของพนักงาน ได้ดำเนินการสอบถามความคิดเห็นจากพนักงาน แบ่ง ออกเป็น 2 ประเด็นได้แก่

1. ประเด็นความผูกพันองค์กรประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจต่องาน ความมุ่งมั่นและพัฒนาการทำงาน
2. ประเด็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 16 มิติ

1. ชื่อเสียงของบริษัท	2. โอกาสความก้าวหน้าและการเรียนรู้พัฒนา
3. การให้ความร่วมมือ	4. ลักษณะงาน
5. ความแตกต่างและการรวมเป็นหนึ่ง	6. ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์
7. การตัดสินใจ	8. หัวหน้างาน
9. การแบ่งความรับผิดชอบและการให้อำนาจตัดสินใจ	10. การประเมินผลงาน

11. ผู้บริหารระดับสูง	12. ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
13. การบริหารคุณภาพและปริมาณของบุคลากร	14. การสื่อสารและการแบ่งปันข้อมูลภายในบริษัท
15. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	16. การให้ความสำคัญต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย