

โครงการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน

โครงการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Employee Development Programs) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นของบริษัทในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้ เพิ่มขีดความสามารถ และมีความยืดหยุ่น โดยถูกออกแบบเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ และพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคลให้แก่พนักงานของบริษัท

โครงการพัฒนาพนักงานดังกล่าวเป็นการพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงานด้วยการเสริมสร้างทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน การบริหารงาน และจำเป็นต่อการเติบโตของธุรกิจอย่างต่อเนื่อง โครงการนี้ไม่เพียงแต่เพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ยังมีส่วนช่วยในการปรับตัว พัฒนาประสิทธิภาพความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ และช่วยให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม รวมทั้งเสริมสร้างความสามารถในการรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้นใหม่ขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนสู่การบรรลุเป้าหมายด้านความยั่งยืน

บริษัทจัดให้มีโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานและกำหนดเป็นเป้าหมายสำคัญด้านความยั่งยืน โดยในปี 2566 บริษัทจัดหลักสูตรอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มทักษะและศักยภาพในการทำงานแก่พนักงานรวมทั้งสิ้นจำนวน 58 หลักสูตร โดยแบ่งเป็นการจัดหลักสูตรฝึกอบรมภายในองค์กรจำนวน 10 หลักสูตร ทั้งการเรียนในรูปแบบออนไลน์และการอบรมในสถานที่จริง มีการส่งพนักงานเข้ารับการอบรมกับสถาบันภายนอก จำนวน 48 หลักสูตร และมีจำนวนชั่วโมงอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้เฉลี่ยของพนักงาน 16 ชั่วโมงต่อคนต่อปี จากเป้าหมายที่ตั้งไว้ 12 ชั่วโมงต่อคนต่อปี หรือคิดเป็นจำนวนชั่วโมงการทำงานรวมของพนักงาน 1,026,432 ชั่วโมง ใช้งบประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรวมจำนวน 1,271,624 บาท

นอกจากนี้ ในปี 2566 บริษัทได้ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาพนักงานด้านความยั่งยืนเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อกำหนดกลยุทธ์ และเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน กำหนดแนวทางการดำเนินงาน การทบทวนและกำหนดทิศทางเป้าหมายความยั่งยืนผ่านกระบวนการวางแผนการจัดการกลยุทธ์ขององค์กร รวมถึงการนำแผนงานไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านความยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัท ทั้งนี้ มีโครงการพัฒนาพนักงานที่สำคัญดังต่อไปนี้

โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ Leadership Development Program (LDP)

โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ Leadership Development Program (LDP) เป็นหลักสูตรที่บริษัทกำหนดขึ้นสำหรับผู้บริหารระดับสูงเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อมุ่งใจและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ตลอดจนการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งมีหัวข้อการอบรมทั้งหมด 6 หัวข้อ และดำเนินการฝึกอบรมโดยวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญจากภายนอกด้านการบริหารจัดการองค์กรและการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน มีผู้เข้ารับการอบรมระดับจัดการที่ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้ทั้งสิ้น 26 คน และใช้งบประมาณมากกว่า 510,000 บาท

รายละเอียดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะและพฤติกรรมในหลักการคิดและการมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำพองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อบริหารและกำกับดูแลบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่องานในหน้าที่รับผิดชอบ

โดยโครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ Leadership Development Program (LDP) มีหัวข้อการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

1. การจัดการเชิงกลยุทธ์ด้วย Balanced Scorecard (BSC)
2. การออกแบบงานใหม่ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงขององค์กร
3. เทคนิคการโค้ช ให้ลูกน้องเก่งได้อีก
4. การให้หรือรับข้อคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ มัดใจลูกน้อง
5. การสร้างแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ Individual Development Plan (IDP)
6. การสร้างความเป็นผู้นำ ยอมรับ ปรับเปลี่ยน เพื่อความอยู่รอดของธุรกิจ



สารบัญ

สารจากประธานกรรมการ
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
และกรรมการผู้ว่าราชการใหญ่

ส่วนที่ 1
ภาพรวม

ส่วนที่ 2
การจัดการด้านความยั่งยืน

ส่วนที่ 3
ผลการดำเนินงาน
และเป้าหมายด้านความยั่งยืน

เติบโตอย่างยั่งยืน



เติบโตอย่างเชี่ยวชาญ



เติบโตอย่างมั่นคง



ส่วนที่ 4 ภาคผนวก

สารบัญ

สารจากประธานกรรมการ
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
และกรรมการผู้ช่วยใหญ่

ส่วนที่ 1
ภาพรวม

ส่วนที่ 2
การจัดการด้านความยั่งยืน

ส่วนที่ 3
ผลการดำเนินงาน
และเป้าหมายด้านความยั่งยืน

เติบโตอย่างยั่งยืน

เติบโตอย่างเชี่ยวชาญ

เติบโตอย่างมั่นคง

ส่วนที่ 4 ภาคผนวก



โครงการอบรมด้านการพัฒนา เพื่อความยั่งยืนและแนวทาง การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)

เพื่อเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจในการกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้กับตัวแทนของสายธุรกิจผู้บริหาร ผู้เกี่ยวข้องในกลุ่มงานสนับสนุน และคณะทำงานเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทและบริษัทย่อย จำนวน 30 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลักดันให้ทุกสายธุรกิจมีการกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน สามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงาน รวมถึงการนำแผนงานไปปฏิบัติ มีการติดตามและรายงานผล ตลอดจนมีการทบทวนเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืน มีหัวข้อการฝึกอบรมทั้งหมด 10 หัวข้อ โดยคณะวิทยากรจากบริษัท ออปติไวส์ จำกัด ซึ่งมีรายละเอียดหัวข้อการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

หัวข้อที่ 1

โครงสร้างคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ ประสิทธิภาพของคณะกรรมการ การกำหนดตัวชี้วัดด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลสำหรับคณะกรรมการและฝ่ายบริหาร

หัวข้อที่ 2

การบริหารความเสี่ยงและวิกฤต การกำกับดูแลความเสี่ยง ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ และวัฒนธรรมความเสี่ยง

หัวข้อที่ 3

การระบุคู่ค้ารายสำคัญของการจัดการห่วงโซ่อุปทาน การวิเคราะห์ความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน การกำหนดกลยุทธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

หัวข้อที่ 4

การจัดการนวัตกรรมและความปลอดภัยทางไซเบอร์

- ประเภทของนวัตกรรม : นวัตกรรมแบบเปิด ผลลัพธ์ที่ กระบวนการ และการออกแบบการใช้จ่ายด้านการวิจัยและพัฒนา
- การกำกับดูแลด้านไอทีและความปลอดภัยทางไซเบอร์
- มาตรการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์และตัวชี้วัด KPIs

หัวข้อที่ 5

การรายงานด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการสิ่งแวดล้อม ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO 14001

หัวข้อที่ 6

การจัดการประสิทธิภาพเชิงนิเวศ

- ความเข้าใจการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งทางตรงและทางอ้อม
- การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม ในขอบเขตที่ 3
- ยุทธศาสตร์ประสิทธิภาพพลังงาน
- การรายงานข้อมูลสิ่งแวดล้อม

หัวข้อที่ 7

กลยุทธ์ด้านการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ

- แนวโน้มกลยุทธ์ นโยบาย และกฎระเบียบด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลก
- การปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ (Net Zero)

หัวข้อที่ 8

สิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน

- ความมุ่งมั่นด้านสิทธิมนุษยชนและกระบวนการตรวจสอบสถานะอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)
- ตัวชี้วัดและเหตุการณ์การปฏิบัติด้านแรงงาน

หัวข้อที่ 9

อาชีพอนามัยและความปลอดภัย

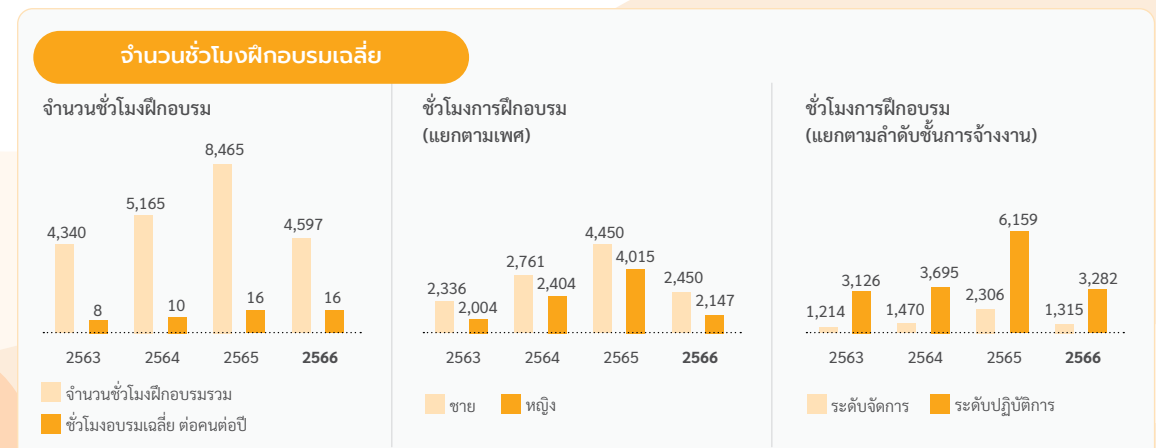
- การกำกับดูแลอาชีพอนามัยและความปลอดภัย นโยบายและแผนงาน
- ตัวชี้วัดความปลอดภัยและการรวบรวมข้อมูล

หัวข้อที่ 10

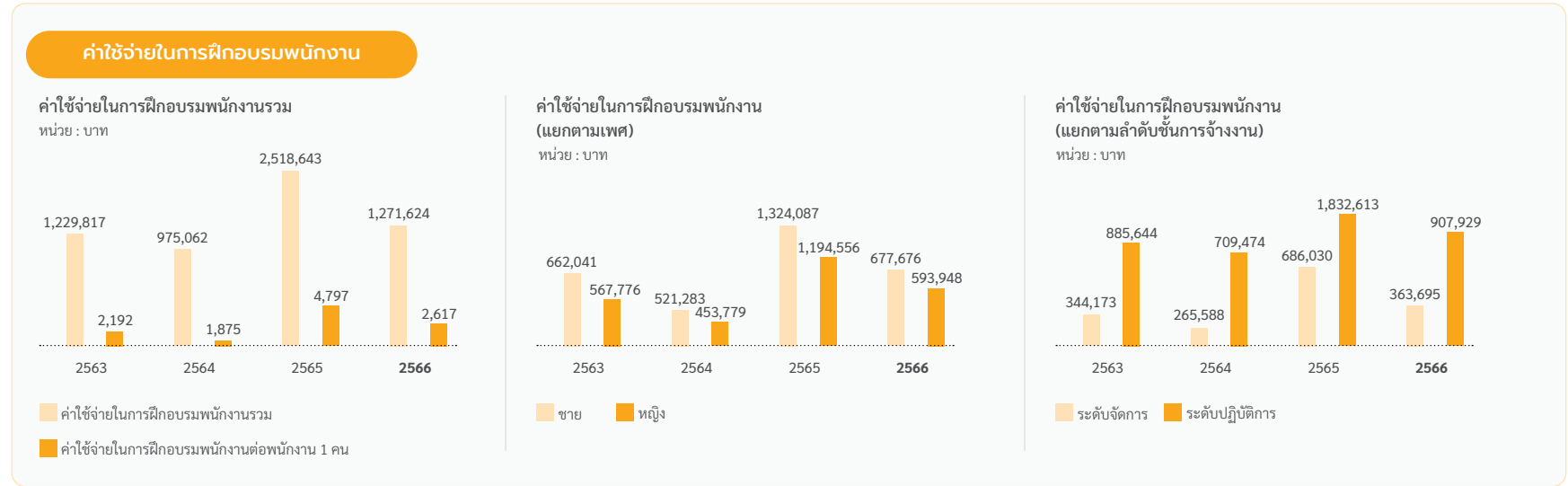
การดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถและการพัฒนาทุนมนุษย์

- การพัฒนาทุนมนุษย์และตัวชี้วัดด้านการฝึกอบรมและพัฒนา
- กลยุทธ์การมีส่วนร่วมและการรักษาพนักงาน

สถิติชั่วโมงการฝึกอบรมพนักงาน



สถิติค่าใช้จ่ายสำหรับการฝึกอบรมพนักงาน



ผลตอบแทนจากการลงทุนในทุนมนุษย์ (HCROI) ของบริษัท

ผลตอบแทนจากการลงทุนในทุนมนุษย์ (Human Capital Return on Investment (HCROI)) เป็นตัวชี้วัดสำคัญที่ใช้วัดมูลค่าที่จับต้องได้จากการลงทุนในทรัพยากรบุคคลของบริษัท นอกเหนือจากตัวชี้วัดทางการเงินแบบเดิม ๆ HCROI ยังให้ข้อมูลเชิงลึกโดยละเอียดเกี่ยวกับผลลัพธ์จากการดำเนินการเชิงกลยุทธ์ในการจัดการผู้มีความสามารถ การฝึกอบรม และการพัฒนาพนักงานด้วยการประเมินปัจจัยต่าง ๆ เช่น ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น การมีส่วนร่วมของพนักงานที่เพิ่มขึ้น และอัตราการลาออกที่ลดลง โดยนำเสนอความเข้าใจที่ครอบคลุมเกี่ยวกับผลกระทบทางสังคมในวงกว้างจากการลงทุนด้านทุนมนุษย์ ทั้งนี้ บริษัทพิจารณาใช้ตัวชี้วัดนี้เพื่อวิเคราะห์เชิงปริมาณในกระบวนการตัดสินใจในการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัทได้รับการออกแบบเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายความยั่งยืน โดยประเมินครอบคลุมทั้งในส่วนผลสำเร็จตามเป้าหมายรายบุคคล และการมีส่วนร่วมต่อการบรรลุเป้าหมายด้านความยั่งยืน การปฏิบัติตามนโยบายและจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท โดยบริษัทมุ่งปลูกฝังวัฒนธรรมที่ติดตามหลักการกำกับดูแลกิจการและค่านิยมองค์กร โดยกำหนดเกณฑ์ กระบวนการประเมิน และตัวชี้วัดอย่างโปร่งใสที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการดำเนินงานตามแนวทางด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแล (ESG) เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานสามารถพัฒนาและปรับตัวสอดคล้องกับหลักการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืน และประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

มีการประเมิน KPI ของผู้บริหารและพนักงานประจำรายเดือน

100%

ยกเว้นกลุ่มสัญญาจ้าง



สารบัญ

สารจากประธานกรรมการ
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
และกรรมการผู้ว่าราชการใหญ่

ส่วนที่ 1
ภาพรวม

ส่วนที่ 2
การจัดการด้านความยั่งยืน

ส่วนที่ 3
ผลการดำเนินงาน
และเป้าหมายด้านความยั่งยืน

เติบโตอย่างยั่งยืน

เติบโตอย่างเชี่ยวชาญ

เติบโตอย่างมั่นคง

ส่วนที่ 4 ภาคผนวก