

การพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืน



ความท้าทายและโอกาส

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี รูปแบบการทำงาน และความคาดหวังของพนักงาน ในปัจจุบัน มีผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่เพียง มุ่งเน้นประสิทธิภาพในการทำงานเท่านั้น แต่ยังต้องให้ความสำคัญกับสุขภาวะ ความปลอดภัย ความเท่าเทียม และการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างรอบด้านอีกด้วย

บริษัทฯ ตระหนักถึงความท้าทายด้านการบริหารบุคลากรครอบคลุมตั้งแต่การดูแลสุขภาพกายและใจ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นธรรม การรักษาและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่สอดคล้องกับทิศทาง การดำเนินธุรกิจและการเปลี่ยนแปลงผ่านทางเทคโนโลยี ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเคารพในความหลากหลาย นอกจากนี้ ความท้าทายดังกล่าวยังเป็นโอกาสสำคัญในการยกระดับศักยภาพของบุคลากร เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของบริษัทฯ ในระยะยาว ผ่านการลงทุนด้านบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจ

บริษัทฯ มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจโดยให้ความสำคัญกับ “พนักงาน” ในฐานะทรัพยากรหลักขององค์กร ผู้เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญต่อความยั่งยืนขององค์กร โดยเชื่อมั่นว่าพนักงานที่มีสุขภาพดี ทำงานได้อย่างปลอดภัย ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม รวมถึงโอกาสในการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง จะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการสร้างทั้งมูลค่าและคุณค่าให้แก่ธุรกิจ สังคม และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญต่อการดูแลสุขภาพอย่างรอบด้าน ครอบคลุมตั้งแต่การจัดสวัสดิการที่เพียงพอ เหมาะสมเพื่อสร้างสุขภาวะและความเป็นอยู่ที่ดี การบริหารจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม การเคารพสิทธิมนุษยชน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานแบบองค์รวมที่เอื้อต่อการเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืนของทั้งพนักงานและองค์กร

แนวทางการบริหารจัดการ

แนวทาง

รายละเอียด

นโยบายและการกำกับดูแล
ด้านทรัพยากรบุคคล

- กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการสรรหา การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ภายใต้หลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ
- ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน มาตรฐานแรงงานสากล และนโยบายภายในอย่างเคร่งครัด
- จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการพนักงานเพื่อดูแลและส่งเสริมสวัสดิการ รวมถึงสะท้อนข้อเสนอแนะต่อฝ่ายบริหาร

แนวทาง	รายละเอียด
การดูแลสุขภาวะและความปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> • จัดให้มีระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (OHS) ครอบคลุมการป้องกันอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน • ส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพใจผ่านกิจกรรมสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม
ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม	<ul style="list-style-type: none"> • กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ชัดเจนและจัดให้มีกลไกรับเรื่องร้องเรียนอย่างปลอดภัย • สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ไม่เลือกปฏิบัติ และเคารพความแตกต่างหลากหลาย • ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกกลุ่มในการแสดงความคิดเห็นและกิจกรรมองค์กร
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> • สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะ และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่หลากหลาย • เชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรกับกลยุทธ์องค์กร การบริหารความเสี่ยง และเป้าหมายความยั่งยืน
การรับฟังความคิดเห็น และการเปิดเผยข้อมูล	<ul style="list-style-type: none"> • จัดให้มีกลไกรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของพนักงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และปลอดภัย • เปิดเผยข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมและตรวจสอบได้

การจัดสวัสดิการและการดูแลพนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการดูแลความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับพนักงานทุกระดับ ควบคู่กับกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะ สร้างสมดุลชีวิตการทำงาน และความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร โดยมีทั้งสวัสดิการพื้นฐานและสวัสดิการเสริมตามความเหมาะสม การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นตามบริบทและความเหมาะสมของแต่ละสายงาน และมีกิจกรรมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน

คณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน

เพื่อให้การดูแลพนักงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในทุกระดับ บริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนพนักงาน เพื่อกำหน้าที่สะท้อนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านสวัสดิการและสภาพการทำงานต่อฝ่ายบริหาร รวมถึงให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหรือเพิ่มเติมสวัสดิการและกิจกรรมเพื่อพนักงาน เพื่อส่งเสริมความเป็นธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ บริษัทฯ มีการติดตามผลการดูแลพนักงานผ่านข้อมูลการสำรวจความพึงพอใจ ข้อเสนอแนะจากกิจกรรม และการรับฟังความคิดเห็นผ่านคณะกรรมการสวัสดิการ เพื่อนำไปปรับปรุงสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแนวทางการดูแลพนักงานให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

แนวทางการดูแลความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

ประเภท	การดำเนินงาน ปี 2568
การให้ความรู้ด้านการยศาสตร์ (Ergonomic)	ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านการยศาสตร์ผ่านสื่อภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถปรับท่าทางและการจัดพื้นที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม ลดความเสี่ยงจากอาการบาดเจ็บและโรคจากการทำงาน
การจัดสวัสดิการเพื่อส่งเสริมสุขภาวะที่ดี	จัดตรวจสุขภาพประจำปี การฉีดวัคซีนป้องกันโรค และสนับสนุนการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีของพนักงาน
การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม	ปรับปรุงพื้นที่ทำงานให้เอื้อต่อความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพ ผ่านการดำเนินโครงการ 5S เพื่อส่งเสริมความเป็นระเบียบ ความปลอดภัย และสุขภาวะในการทำงาน ควบคู่กับการจัดพื้นที่ Co-working Space ภายในอาคารสำนักงาน
การสนับสนุนการออกกำลังกาย	สนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ผ่านกิจกรรมและโครงการส่งเสริมสุขภาพ เช่น โครงการ JAS Virtual Run
การจัดการความเครียด	จัดกิจกรรมเพื่อช่วยผ่อนคลายและลดความตึงเครียดจากการทำงาน เช่น โครงการนวดด้วยใจ
ความยืดหยุ่นเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน และสถานที่ทำงาน (Flexible Working Hours)	ดำเนินนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเลือกเวลาเข้า-ออกงาน และทำงานจากที่บ้านตามความเหมาะสม
การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับแม่และเด็ก และสิทธิการลาคลอด/ลางานเพื่อดูแลครอบครัว	ให้สิทธิลาคลอดและการลาเพื่อดูแลครอบครัวตามกฎหมายแรงงาน พร้อมจัดสวัสดิการด้านสุขภาพสำหรับพนักงานและครอบครัว เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

โครงการ Boostday พุธเอย – เติมพลังกลางสัปดาห์

บริษัทฯ ดำเนินโครงการเพื่อดูแลความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยจัดเตรียมอาหารว่างให้แก่พนักงานเป็นประจำทุกวันพุธของสัปดาห์ โครงการดังกล่าวช่วยลดความตึงเครียดระหว่างสัปดาห์ทำงาน เสริมสร้างแรงจูงใจ และเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อการรักษาพนักงานและลดต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการลาออกในระยะยาว



ผลลัพธ์ (Outputs)

- ความพึงพอใจของพนักงาน 93% (ครั้งแรก)
- ค่าใช้จ่ายที่ลดลงจากการลาออกของพนักงาน 420,000 บาท*

ประโยชน์ที่ได้รับ (Outcomes)

- เสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
- ช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน
- ลดต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่

*ข้อมูลครอบคลุมเฉพาะผู้บริหารและพนักงาน JAS

JAS Sandbox Market

บริษัทฯ จัดโครงการเพื่อเปิดพื้นที่ให้พนักงานนำสินค้าและผลิตภัณฑ์มาจำหน่ายและแลกเปลี่ยนกันภายในองค์กร โดยจัดกิจกรรมขึ้นในช่วงเวลา 08.00-17.00 น. ณ บริเวณ Lobby ชั้น 29 อาคารจัสมินอินเตอร์เนชั่นแนล โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรายได้เสริมให้แก่พนักงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้อต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการดูแลความเป็นอยู่ที่ดีและการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร



ผลลัพธ์ (Outputs)

- จำนวนร้านค้าพนักงานเข้าร่วม 10 ร้าน
- จำนวนพนักงานเข้าร่วมกิจกรรม 61 คน

ประโยชน์ที่ได้รับ (Outcomes)

- เปิดโอกาสให้พนักงานสร้างรายได้เสริมภายในองค์กร
- เสริมสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมระหว่างพนักงาน
- สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน
- สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเกื้อกูลกัน

อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาวะที่ดีของพนักงาน โดยกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างชัดเจน พร้อมแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะทางเพื่อกำกับดูแล ควบคุมความเสี่ยง และป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งมุ่งลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน ควบคู่กับการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพใจของพนักงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในระยะยาว

การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของบริษัทฯ ครอบคลุมทั้งมาตรการเชิงป้องกัน การฝึกอบรม การเตรียมความพร้อมรับมือสถานการณ์ฉุกเฉิน และการส่งเสริมสุขภาวะที่ดี โดยมีการติดตามผล และทบทวนแนวทางการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ บริษัทฯ จัดให้มีการตรวจประเมินด้านความปลอดภัย (Safety Audit) เพื่อประเมินความเสี่ยงและความสอดคล้องของแนวปฏิบัติกับมาตรการที่กำหนด แล้วนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับบริบทการทำงานและความเสี่ยงด้านความปลอดภัยที่พบ

	ผลการดำเนินงานปี 2568	เป้าหมายปี 2568	เป้าหมายปี 2569
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (LTIR - Lost Time Injury Rate)*	0 กรณี/ 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน	0 กรณี/ 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน	0 กรณี/ 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน
อัตราการบาดเจ็บของพนักงาน (I.F.R - Injury Frequency Rate)	≤ 3 ครั้ง/ 1 ล้านชั่วโมงทำงาน	≤ 3 ครั้ง/ 1 ล้านชั่วโมงทำงาน	≤ 3 ครั้ง/ 1 ล้านชั่วโมงทำงาน
อัตราความรุนแรงจากการบาดเจ็บของพนักงาน (I.S.R - Injury Severity Rate)	10 วัน/ 1 ล้านชั่วโมงทำงาน	≤ 12 วัน/ 1 ล้านชั่วโมงทำงาน	≤ 12 วัน/ 1 ล้านชั่วโมงทำงาน
อุบัติเหตุร้ายแรงที่ทำให้พนักงานทุพพลภาพถาวร	0 ราย	0 ราย	0 ราย
สถิติการเสียชีวิตจากการดำเนินงานของพนักงานและผู้รับเหมา/คู่ค้า (Fatality)	0 ราย	0 ราย	0 ราย
มูลค่าความเสียหายจากอุบัติเหตุ	≤ 1,000,000 บาท	≤ 1,000,000 บาท/ครั้ง	≤ 1,000,000 บาท/ครั้ง

* อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน คือ การบาดเจ็บที่พนักงานต้องหยุดงานมากกว่า 3 วัน

การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันความเสี่ยงด้านสุขภาพของพนักงาน

ในปี 2568 บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมสุขภาพของพนักงานในเชิงป้องกัน ควบคู่กับการลดความเสี่ยงด้านสุขภาพที่อาจเกิดจากการทำงานและพฤติกรรมการใช้ชีวิต โดยดำเนินโครงการที่มุ่งสร้างสุขภาพกายและสุขภาพใจอย่างรอบด้าน ซึ่งโครงการสำคัญที่บริษัทฯ ได้ดำเนินการในปี 2568 ได้แก่

โครงการ Be Health We Help

บริษัทฯ ดำเนินโครงการร่วมกับโรงเรียนภัทรเวชสยาม (การแพทย์แผนไทย) เพื่อส่งเสริมการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน โดยให้บริการตรวจรักษาและให้คำปรึกษาด้านการดูแลสุขภาพตามศาสตร์การแพทย์แผนไทย โครงการดังกล่าวมุ่งลดความเสี่ยงจากปัญหาสุขภาพที่อาจเกิดจากการทำงานและพฤติกรรมการใช้ชีวิต พร้อมเสริมสร้างความตระหนักรู้ด้านการดูแลสุขภาพให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ในปี 2568 บริษัทฯ ดำเนินกิจกรรมดังกล่าวจำนวน 2 ครั้ง ได้แก่

- ครั้งที่ 1 ณ อาคารจัสมิน อินเทอร์เน็ตในชั้นแนล สำหรับพนักงานในกลุ่ม JAS Group
- ครั้งที่ 2 ณ วัดชลประทานรังสฤษฎ์ สำหรับประชาชนทั่วไป เพื่อขยายการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพสู่ชุมชนโดยรอบ

การดำเนินโครงการทั้งสองครั้งสะท้อนความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ที่ต้องการส่งเสริมสุขภาพเชิงป้องกันทั้งในระดับพนักงานและสังคมโดยรวม ควบคู่กับการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน



ผลลัพธ์ (Outputs)

- ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรวม 179 คน จากการทำกิจกรรม 2 ครั้ง
- ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
- ครั้งที่ 1 (พนักงาน) ร้อยละ 93
- ครั้งที่ 22 (ประชาชนทั่วไป) ร้อยละ 98
- งบประมาณสนับสนุนโครงการรวม 50,000 บาท

ประโยชน์ที่ได้รับ (Outcomes)

- ลดความเสี่ยงด้านสุขภาพจากการทำงานและพฤติกรรมการใช้ชีวิต
- ส่งเสริมการดูแลสุขภาพเชิงป้องกันและการตระหนักรู้ด้านสุขภาพของพนักงาน
- สนับสนุนคุณภาพชีวิตและความพร้อมในการทำงานของพนักงานในระยะยาว

โครงการ JAS Virtual Run ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2

บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมทางร่างกายอย่างสม่ำเสมอ ผ่านการสะสมระยะทางเดิน-วิ่ง รวม 43 กิโลเมตร เนื่องในโอกาสครบรอบ 43 ปีของบริษัท เพื่อเสริมสร้างสุขภาพกายให้แข็งแรงและสร้างพฤติกรรมออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการมีสุขภาพที่ดีและช่วยลดความเสี่ยงด้านสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการใช้ชีวิตในปัจจุบัน เช่น โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) ในระยะยาวควบคู่ไปกับการสร้างการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับบริษัทฯ รวมถึงสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการมีสุขภาพที่แข็งแรง



ผลลัพธ์ (Outputs)

- พนักงานเข้าร่วมโครงการ 86 คน (เพิ่มขึ้น 16 คน หรือร้อยละ 23 จากปีก่อนหน้า)
- ผู้สะสมระยะทางสำเร็จ 72 คน
- ระยะทางสะสมรวม 8,306 กิโลเมตร

ประโยชน์ที่ได้รับ (Outcomes)

- ส่งเสริมสุขภาพกายและสร้างพฤติกรรมออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง
- สนับสนุนการลดความเสี่ยงด้านสุขภาพในระยะยาว
- เสริมสร้างความผูกพันและการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กร

โครงการ JAS Sport day 2025

JAS Sport Day 2025 กิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ของพนักงาน ที่จัดขึ้นเป็นปีแรก เพื่อส่งเสริมสุขภาพกาย ใจ ของพนักงานทุกคน อีกทั้งยังส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทในกลุ่มธุรกิจอีกด้วย

