

เสริมสร้างศักยภาพและความสุขของพนักงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง



ปัจจุบัน องค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับความท้าทายมากมาย โดยเฉพาะด้านการขาดแคลนแรงงานทักษะสูง ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและการระบาดของโควิด-19 ทำให้ความต้องการบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทาง เช่น ไอทีและวิศวกรรม เพิ่มขึ้นอย่างมาก นอกจากนี้ บริษัท ยังต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่รวดเร็วและความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การเติบโตและการพัฒนาในระยะยาว

บริษัท จึงมุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร โดยเน้นเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในอนาคต เพื่อรองรับการเติบโตอย่างยั่งยืนควบคู่ไปกับการจัดเตรียมแผนในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับความต้องการของแต่ละสายงาน นอกจากนี้ บริษัท ยังให้ความสำคัญกับการสร้างเส้นทาง การเติบโตในสายอาชีพ เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ โดยเน้นระบบคัดเลือกที่โปร่งใส การให้โอกาส ความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียม และการปรับตัวให้ทันกับ ความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถเติบโตไปพร้อมกันอย่างมั่นคงและยั่งยืน

แนวทางการดำเนินงาน

- กำหนดนโยบายในการสรรหาและพัฒนาบุคลากร ภายใต้ต้นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจ
- ดำเนินกระบวนการคัดเลือกที่โปร่งใสและเสมอภาค โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกที่เป็นมาตรฐานพร้อมส่งเสริม การจ้างงานที่หลากหลายและครอบคลุม
- จัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่หลากหลายทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อพัฒนาทักษะพนักงาน

- กำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรม
- สำรวจความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อใช้ข้อมูล ในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานด้าน ทรัพยากรบุคคล

การสรรหาบุคลากร

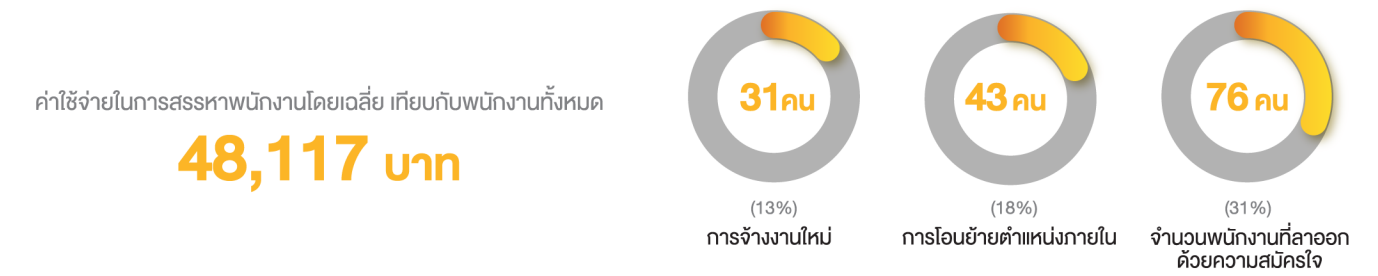
บริษัท ให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากร บุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนอัตรากำลัง และการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสม เพื่อตอบสนองต่อ ความต้องการขององค์กรได้อย่างตรงจุด รวมถึงมีการใช้ ช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย เช่น การร่วมมือ กับสถาบันการศึกษาต่างๆ การจัดกิจกรรม Job Fair และ Open House และการฝึกงาน เพื่อให้ผู้สมัครที่มีภูมิหลัง ประสบการณ์ และทักษะที่หลากหลาย สามารถเข้าถึง โอกาสในการทำงานได้อย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ บริษัท ยังพัฒนากระบวนการคัดเลือกที่มีมาตรฐาน โดยใช้วิธีการ ทดสอบความถนัด การสัมภาษณ์ การนำเสนอผลงาน และการทดลองปฏิบัติงาน เพื่อประเมินความเหมาะสม ของผู้สมัคร และให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากร อย่างเสมอภาค โปร่งใส และปราศจากการเลือกปฏิบัติ ทั้งด้านเพศ อายุ เชื้อชาติ และศาสนา พร้อมเปิดโอกาสให้ ผู้พิการและนักศึกษาที่มีโอกาสเข้าร่วมงาน ซึ่งในปีที่ผ่านมา บริษัท มีนักศึกษาจำนวน 4 คน จาก 4 สถาบันการศึกษา เข้าร่วมโครงการฝึกงาน นอกจากนี้ บริษัท ได้พัฒนา กระบวนการคัดเลือกและการว่าจ้างให้สอดคล้องกับ กฎหมายแรงงาน เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้สมัครใน กระบวนการที่ยุติธรรมและเท่าเทียม

ข้อมูลพนักงาน



จำแนกตามตำแหน่ง*		
	ชาย (คน)	หญิง (คน)
ผู้บริหารระดับสูง	11	9
ผู้บริหารระดับกลาง	13	13
พนักงานระดับปฏิบัติการ	88	58
พนักงานสัญญาจ้าง	36	16

ผลการดำเนินงานปี 2567*



การดำเนินงานพัฒนาทักษะและ ศักยภาพของพนักงาน



เป้าหมายปี 2567

จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมของพนักงาน
โดยเฉลี่ยต่อคน **18 ชั่วโมง**

ผลการพัฒนาบุคลากรปี 2567

จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมทั้งหมด **1,097**

จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อคน **19.25**

จำแนกตามเพศ

(ชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อคน)

20.95



18.11



จำแนกตามระดับพนักงาน

(ชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อคน)

ผู้บริหารระดับสูง **28.18**

ผู้บริหารระดับกลาง **22.77**

ผู้บริหารระดับปฏิบัติการ **14.66**

งบประมาณที่ใช้ทั้งหมด (บาท) **736,372**

งบประมาณที่ใช้เฉลี่ยต่อคน (บาท) **12,919**

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยจัดหลักสูตรอบรมที่ครอบคลุมในหลากหลายหัวข้อที่ช่วยเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปีที่ผ่านมา มีพนักงานที่เข้ารับการอบรมทั้งหมด 57 คน* โดยมีจำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยต่อคนอยู่ที่ 19.25 ชั่วโมง คิดเป็นเวลาการอบรมทั้งสิ้น 1,097 ชั่วโมง 46 นาที

*ข้อมูลครอบคลุมเฉพาะผู้บริหารและพนักงานในกลุ่ม JAS



โครงการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ และศักยภาพของพนักงาน

บริษัทฯ มุ่งเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สำคัญ เช่น ความรู้ด้านกฎหมาย ความปลอดภัย ความยั่งยืน และจริยธรรมองค์กร ผ่านหลักสูตรที่ออกแบบให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการทำงาน โดยมีทั้งรูปแบบ Online, Classroom และแบบ Public ซึ่งเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าร่วม เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตรที่โดดเด่นประจำปี 2567 ได้แก่



การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกับ
ปัญญาประดิษฐ์ (AI & Data Protection)

หลักสูตร Online เกี่ยวกับการปกป้อง
ข้อมูลส่วนบุคคลในยุค AI



Sustainability Awareness
(ESG การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน)

หลักสูตรที่มีอัตราการเข้าร่วม 100% ตอกย้ำ
ความสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน



การจัดการขยะอย่างยั่งยืน

หลักสูตรด้านสิ่งแวดล้อมที่มีอัตราการเข้าร่วมสูงถึง
95% สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักของพนักงาน
ต่อปัญหาด้านการจัดการขยะ



Cyber Security Awareness 2024

การอบรมความปลอดภัยทางไซเบอร์เพื่อเสริมสร้าง
แนวทางป้องกันภัยคุกคามในยุคดิจิทัล



การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
ตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจ

หลักสูตรแบบ Classroom ด้านสิทธิมนุษยชน



จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต
(CoC & CAC)

หลักสูตรที่สะท้อนถึงความสำคัญของธรรมาภิบาล
ในองค์กร โดยอบรมทั้งแบบ Online และ Virtual

ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังคงดำเนินการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานและองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างประโยชน์ในระยะยาว

ประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับ	ประโยชน์ที่บริษัทฯ จะได้รับ
เพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน เช่น พนักงานมีความรู้เฉพาะทางและความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานด้าน ESG เพิ่มขึ้น 6.37%	พนักงานมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น ส่งผลให้ผลการประเมินความพึงพอใจด้านทักษะเพิ่มขึ้น 6.31% จากปี 2565
ส่งเสริมการเติบโตในสายอาชีพ และเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในองค์กร	ยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร
มีความพร้อมในการปรับตัวต่อแนวโน้มใหม่ๆ ทางเทคโนโลยี การบริหาร และกฎหมาย	เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการบริหารจัดการ
รองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและอุตสาหกรรม	สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้ และลดความเสี่ยงจากปัจจัยภายนอก เช่น กฎหมาย ความปลอดภัย และภัยไซเบอร์

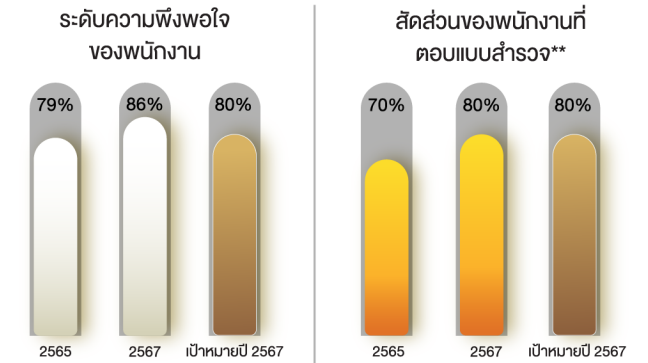
ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร

ความพึงพอใจของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กร บริษัทฯ จึงจัดทำ “แบบสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน” เพื่อประเมินความคิดเห็นและความผูกพันของพนักงาน ตลอดจนระบุประเด็นที่ควรพัฒนา และนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับปรุงแนวทางในการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร รวมถึงยกระดับสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ผลสำรวจประจำปี 2567 พบว่าความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานอยู่ที่ 86% ซึ่งเพิ่มขึ้นจาก 79% ในปี 2565 หรือคิดเป็นอัตราการปรับตัวที่ดีขึ้น 7% ทั้งนี้ ในปี 2566 ไม่มีการสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน เนื่องจากอยู่ระหว่างการดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กรเชิงกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและสอดคล้องกับทิศทางทางเติบโตระยะยาว ซึ่งรวมไปถึงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผลสำรวจยังพบว่า ทุกองค์ประกอบที่ได้รับการประเมินทั้ง 13 ด้าน ล้วนมีแนวโน้มที่ดีขึ้น สะท้อนถึงความก้าวหน้าในการพัฒนาโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้สื่อสารผลการสำรวจให้พนักงานรับทราบ ผ่านอีเมลและช่องทางภายในอื่นๆ เพื่อให้พนักงานสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

*การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานปี 2567 มีพนักงานเข้าร่วมทั้งหมด 188 ท่าน คิดเป็น 80% ของบุคลากรในกลุ่ม JAS, PA และ JAS TV ทั้งหมด 234 ท่าน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)

ผลการดำเนินงาน*



จากผลการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานพบว่า พนักงานต้องการโอกาสในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง และต้องการการสนับสนุนจากองค์กร เพื่อส่งเสริมเติบโตไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ บริษัทฯ จึงได้ริเริ่มโครงการสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงาน ผ่านการนำระบบการประเมินแบบ 9-box Grid มาใช้เพื่อประเมินพนักงานใน 2 มิติสำคัญ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน (Performance) และศักยภาพในการเติบโต (Potential) เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าให้สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมมุ่งเน้นการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว รวมถึงช่วยพัฒนาทักษะที่ตอบสนองต่อความต้องการและเป้าหมายความยั่งยืนของบริษัทฯ

**พนักงานที่เข้าร่วมการสำรวจความพึงพอใจ ไม่รวมถึงพนักงานที่เข้าทำงานในวันที่ 1 ตุลาคม - 31 ธันวาคม 2567 เนื่องจากอยู่ระหว่างการทดลองงาน