

ตารางแสดงจำนวนพนักงานหญิงลาคลอด ประจำปี 2566

จำนวนพนักงานลาคลอด	กบ. (คน)	สถานที่อื่น ๆ ¹ (คน)
จำนวนพนักงานที่มีสิทธิ์ในการลาคลอดเลี้ยงดูบุตร ²	58	6
จำนวนพนักงานที่ใช้สิทธิ์ลาคลอด	4	-
จำนวนพนักงานที่กลับมาหลังจากใช้สิทธิ์ลาคลอด	4	-
จำนวนพนักงานที่กลับมาหลังจากใช้สิทธิ์ลาคลอด โดยได้รับการจ้างต่ออีก 12 เดือน	4	-
อัตราการกลับมาทำงานหลังลาคลอด	100%	-
อัตราการคงอยู่ของพนักงานที่ลาคลอด	100%	-

หมายเหตุ :

1. สถานที่อื่น ๆ หมายถึง โครงการผลิตไฟฟ้าพลังงานหมุนเวียนที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยเท่านั้น
2. จำนวนพนักงานที่มีสิทธิ์ในการลาคลอดเลี้ยงดูบุตร กำหนดจากพนักงานเพศหญิงอายุไม่เกิน 50 ปี

นโยบายการพัฒนาบุคลากร

บริษัทฯ มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความชำนาญ รวมทั้งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในทุกระดับ ทั้งนี้บริษัทฯ จะส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนา ความรู้ความชำนาญจากการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) และการจัดอบรมภายในของบริษัทฯ เพื่อให้มีการถ่ายทอดประสบการณ์ และให้ความรู้ทางธุรกิจเพิ่มเติมแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้บริษัทฯ ได้พิจารณาให้พนักงานและผู้บริหารในสายงานต่าง ๆ เข้าร่วมการอบรมและสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายเพิ่มเติม เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบริษัทฯ ให้ดียิ่งขึ้น โดยแบ่งหัวข้อการพัฒนาเป็น 2 หัวข้อ ดังต่อไปนี้

1) การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency)

การพัฒนาความสามารถหลักด้วยหลักสูตรภาคบังคับ หรือ Mandatory Program เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ได้แก่ การฝึกอบรมพนักงานใหม่ (Induction Program) การพัฒนาความสามารถในการทำงาน (Foundation Competency) การสร้างผู้นำที่เข้มแข็ง (Leadership Competency) และการสร้างความสามารถในอนาคต (Future Building Competency) เป็นต้น

2) การอบรมหลักสูตรตามสายงาน (Functional Competency)

การพัฒนาความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องด้วยหลักสูตรเกี่ยวกับธุรกิจ หรือ Key Business Success Program เพื่อเสริมสร้างความรู้และความชำนาญเฉพาะด้านที่สำคัญต่อความสำเร็จทางธุรกิจ อันได้แก่

- การพัฒนาความสามารถโดยทั่วไป (Common Competency) กำหนดตามสายอาชีพ เช่น การเงิน การบัญชี ทรัพยากรบุคคล กฎหมาย และเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น
- การพัฒนาความสามารถทางด้านเทคนิค (Technical Competency) กำหนดตามความรู้เฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ เช่น พนักงานแสงอาทิตย์ พนักงานลม พนักงานระบบกักเก็บพลังงาน สายส่งไฟฟ้า เป็นต้น

นอกจากนี้บริษัทฯ ได้นำระบบเทคโนโลยีในการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการข้อมูล รวมทั้งให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการเรียนรู้และฝึกอบรมได้สะดวกมากยิ่งขึ้น

ผลการดำเนินงานที่สำคัญ

บริษัทฯ ได้สรรหาหน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาความรู้ของตนเองทั้งการอบรมภายในและภายนอกองค์กร โดยบริษัทฯ จัดให้มีการแบ่งปันความรู้ และการทดสอบความรู้ ซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงาน บทเรียนที่ได้รับ และเทคนิควิธีทำงานต่างๆ อย่างต่อเนื่องในแต่ละเดือน

บริษัทฯ กำหนดให้แผนการพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ในการเรียนรู้ แบ่งปันความรู้ และการทดสอบความรู้ เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์กร

ในปี 2566 บริษัทฯ ได้จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานตลอดทั้งปี โดยมีการฝึกอบรมบุคลากรภายใน และส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้จากหลักสูตรการฝึกอบรมภายนอก คิดเป็นมูลค่าการลงทุนด้านการฝึกอบรมรวมทั้งสิ้น 4 ล้านบาท และมีชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ย 30 ชั่วโมงต่อคนต่อปี

แนวทางการรักษาบุคลากร

บริษัทฯ มีแนวทางการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม และเคารพสิทธิมนุษยชนโดยไม่มีการกีดกันทางเพศด้วยการกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ ที่เหมาะสมเป็นธรรมไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดและสามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน โดยอ้างอิงตามระดับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งสามารถเทียบเคียงกับตลาดในอุตสาหกรรมเดียวกันได้ อีกทั้งบริษัทฯ จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การดูแลสุขภาพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยได้มาตรฐาน มีการอบรมให้ความรู้ การพัฒนาศักยภาพความรู้ของพนักงานบนแผนความจำเป็นในการฝึกอบรมตามความรับผิดชอบของงานและเปิดโอกาสในการพัฒนาทักษะการทำงานในด้านอื่นตามความสนใจของพนักงาน เพื่อขยายความก้าวหน้าในสายอาชีพ

นอกจากนี้บริษัทฯ ยังส่งเสริมและเห็นความสำคัญของสถาบันครอบครัว โดยการบริหารจัดการสวัสดิการการรักษาพยาบาลครอบคลุมถึงครอบครัวหลายประเภท บริษัทฯ จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายแก่พนักงานที่ Fitness Center ชั้น 11 อาคาร M Tower มีห้องสำหรับให้นมบุตร (Breast Feeding Facility) มีเงินช่วยเหลือครอบครัวกรณีบิดา มารดา หรือบุตรถึงแก่กรรม และเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานแบบเวลายืดหยุ่น (Flexible Working Hour)

แบบสำรวจความพึงพอใจพนักงาน

บริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน โดยมีการว่าจ้างบริษัทที่ปรึกษาระดับสากลเป็นผู้สำรวจระดับความพึงพอใจที่พนักงานมีต่อองค์กร แนวทางการทำแบบประเมินเป็นที่ยอมรับได้ในระดับสากล ได้แก่

1. การปฏิบัติงาน (Performance Management)
2. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)
3. ความพึงพอใจ (Engagement and Wellbeing)
4. ความร่วมมือ (Collaborations)
5. การสื่อสาร (Communications)
6. รางวัลและการชื่นชม (Rewards and Recognition)

ผลการดำเนินงานที่สำคัญ

ในปี 2566 ผลสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรอยู่ที่ร้อยละ 74 จากจำนวนพนักงานทั้งหมดในประเทศไทย

อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสายงานปฏิบัติการ กำกับดูแลกระบวนการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน มีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ บริษัทฯ ได้จัดทำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO45001: 2018 เพื่อกำหนดระบบการบริหารจัดการภายในบริษัทฯ อันประกอบด้วย การปฏิบัติการ การทบทวน การตรวจสอบ เพื่อให้ธุรกิจดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง