

## ตารางแสดงจำนวนพนักงานหลักลาดลด ประจำปี 2565

จำนวนพนักงานหลักลาดลด	กม. (คน)	สถานที่อื่น ๆ <sup>2</sup> (คน)
จำนวนพนักงานที่มีสิทธิ์ในการลาคลอดเลี้ยงดูบุตร <sup>1</sup>	48	4
จำนวนพนักงานที่ใช้สิทธิ์ลาคลอด	2	-
จำนวนพนักงานที่กลับมาหลังจากใช้สิทธิ์ลาคลอด	2	-
จำนวนพนักงานที่กลับมาหลังจากใช้สิทธิ์ลาคลอดโดยได้รับการจ้างต่ออีก 12 เดือน	1	-
อัตราการกลับมาทำงานหลังลาคลอด	100%	-
อัตราการคงอยู่ของพนักงานที่ลาคลอด	100%	-

หมายเหตุ:

- จำนวนพนักงานที่มีสิทธิ์ในการลาคลอดเลี้ยงดูบุตร กำหนดจากพนักงานเพศหญิงอายุไม่เกิน 50 ปี
- สถานที่อื่นๆ ได้แก่ โครงการผลิตไฟฟ้าพลังงานหมุนเวียนที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยเท่านั้น

## นโยบายการพัฒนาบุคลากร

กลุ่มบริษัทฯ มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความชำนาญ รวมทั้งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในทุกระดับ ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทฯ จะส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ความชำนาญจากการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) และการจัดอบรมภายในโดยกลุ่มบริษัทฯ เพื่อให้มีการถ่ายทอดประสบการณ์ และให้ความรู้เพิ่มเติมแก่พนักงานอยู่เป็นประจำ นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทฯ จะพิจารณาจัดส่งพนักงานและผู้บริหารในสายงานต่างๆ เข้าร่วมการอบรมและสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายเป็นการเพิ่มเติม เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงการทำงานของของกลุ่มบริษัทฯ ให้ดียิ่งขึ้น

## นโยบายการพัฒนาบุคลากร

กลุ่มบริษัทฯ ได้จัดทำแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยแบ่งหัวข้อการพัฒนาเป็นสองหัวข้อ 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 เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น
- การพัฒนาความสามารถทางด้านเทคนิค (Technical Competency) กำหนดตามความรู้เฉพาะด้านซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท เช่น พลังงาน แสงอาทิตย์ พลังงานลม พลังน้ำ ระบบกักเก็บพลังงาน สายส่งไฟฟ้า เป็นต้น

นอกจากนี้กลุ่มบริษัทฯ ได้นำระบบเทคโนโลยีในการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการข้อมูล รวมทั้งให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการเรียนรู้และฝึกอบรมได้สะดวกมากยิ่งขึ้น

## ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร

กลุ่มบริษัทฯ ได้สรรหาหน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญด้านจัดฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาความรู้ของตนเองทั้งการอบรมภายในและภายนอกองค์กรในแต่ละเดือน กลุ่มบริษัทฯ จัดให้มีการจัดการความรู้และการทดสอบความรู้ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงาน บทเรียนที่ได้รับและเทคนิควิธีทำงานต่างๆ

กลุ่มบริษัทฯ กำหนดให้แผนการพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) และการเรียนรู้แบ่งปันความรู้ เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์กร

ในปี 2565 กลุ่มบริษัทฯ ได้จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานตลอดทั้งปี โดยมีการฝึกอบรมบุคลากรภายใน และส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้จากหลักสูตรการฝึกอบรมภายนอก คิดเป็นมูลค่าการลงทุนด้านการฝึกอบรมรวมทั้งสิ้น 3.2 ล้านบาท และมีชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อคนเท่ากับ 34 ชั่วโมงต่อปี

## แนวทางการรักษาบุคลากร

กลุ่มบริษัทฯ มีแนวทางการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมและเคารพสิทธิมนุษยชนโดยไม่มีการกีดกันทางเพศ ด้วยการกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่เหมาะสมเป็นธรรมไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดและสามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน โดยการอ้างอิงตามระดับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งสามารถเทียบเคียงได้กับตลาดในอุตสาหกรรมเดียวกันได้ อีกทั้ง กลุ่มบริษัทฯ จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การดูแลสุขภาพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยได้มาตรฐาน มีการอบรมให้ความรู้ การพัฒนาศักยภาพ ความรู้ของพนักงานบนแผนความจำเป็นในการฝึกอบรมตามความรับผิดชอบของงานและเปิดโอกาสในการพัฒนาทักษะการทำงานในด้านอื่นตามความสนใจของพนักงานเพื่อขยายความก้าวหน้าในสายอาชีพ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังส่งเสริมและเห็นความสำคัญของสถาบันครอบครัว โดยการบริหารจัดการสวัสดิการการรักษาพยาบาลครอบคลุมถึงครอบครัวหลายประเภท บริษัทฯ จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายแก่พนักงาน Fitness Center ชั้น 11 อาคาร M Tower มีห้องสำหรับให้นมบุตร (Breast Feeding Facility) มีเงินช่วยเหลือครอบครัวกรณีบิดามารดาหรือบุตรถึงแก่กรรม และเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานแบบเวลายืดหยุ่น (Flexible Working Hour) และ Work-from-home เพื่อลดความเสี่ยงต่อตนเองและครอบครัวในสถานการณ์แพร่ระบาดของ COVID-19

## แบบสำรวจความพึงพอใจพนักงาน

กลุ่มบริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจพนักงาน โดยมีการว่าจ้างบริษัทที่ปรึกษาระดับสากลเป็นผู้สำรวจระดับความพึงพอใจที่พนักงานมีต่อองค์กร แนวทางการทำแบบประเมินใช้วิธีที่เป็นที่ยอมรับได้ในระดับสากล ได้แก่

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

ในปี 2565 ผลสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรอยู่ที่ร้อยละ 72 จากจำนวนพนักงานทั้งหมดในประเทศไทย