
การพัฒนาและดูแลคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน

ความสำคัญ

บริษัทเชื่อว่า พนักงานเป็นแรงขับเคลื่อนหลักในการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ ด้วยเหตุดังกล่าว บริษัทจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและใส่ใจกับสุขภาพความเป็นอยู่ของพนักงาน โดยตระหนักว่าการที่พนักงานมีทักษะการทำงานที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้บริษัทสามารถบรรลุผลสำเร็จขององค์กรตามที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ การที่พนักงานมีสุขภาพดีและได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมตามสิทธิขั้นพื้นฐานที่พนักงานพึงได้รับ นอกจากจะส่งผลดีต่อตัวพนักงานเอง ก็ยังส่งผลมาไปองค์กรและประเทศชาติในภาพรวมอีกด้วย

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทให้ความสำคัญต่อแรงงานหรือพนักงาน ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงของบริษัท และถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร และมีความสำคัญต่อการเติบโต ดังนั้นจึงควรได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม ทั้งในด้านการจ้างงาน การจ่ายผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการพัฒนาศักยภาพ และด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัย

การสรรหาและการจ้างงาน

บริษัทกำหนดนโยบายการจ้างงานที่ไม่เลือกปฏิบัติและให้โอกาสที่เท่าเทียมกันทั้งสตรี ผู้พิการ หรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ ตามความเหมาะสมในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ โดยบริษัทไม่มีการจ้างแรงงานเด็ก และแรงงานที่ผิดต่อกฎหมาย ทั้งนี้ ในกรณีที่ไม่มีตำแหน่งว่างลง บริษัทจะดำเนินการสรรหาพนักงานภายในบริษัทเป็นลำดับแรกโดยพิจารณาคุณสมบัติ ศักยภาพ และความชำนาญในการทำงาน เพื่อให้โอกาสการเติบโตของพนักงานและพัฒนาศักยภาพและความรู้ แล้วจึงจะพิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคคลจากภายนอกที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ ประสบการณ์ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และสอดคล้องตามค่านิยมองค์กร

ที่ผ่านมา บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานและการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างเคร่งครัดรวมทั้งสนับสนุนการจ้างงานและการประกอบอาชีพของผู้พิการโดยอ้อม ได้แก่ การสนับสนุนผู้พิการที่เป็นนักกีฬา วอลเลย์บอลชายหาดของสมาคมวอลเลย์บอลชายหาดและผู้พิการที่เป็นนักกีฬาประเภทอื่นๆ เช่น กรีฑาแบดมินตัน เทนนิส ยิงธนู ว่ายน้ำ เป็นต้น ในปี 2565 กลุ่มบริษัทมีการว่าจ้างผู้พิการเป็นพนักงานจำนวน 22 อัตรา ครอบคลุมตามจำนวนอัตราที่ต้องว่าจ้างตามกฎหมาย สำหรับปี 2566 บริษัทได้ว่าจ้างผู้พิการ 2 อัตราและสนับสนุนการว่าจ้างผู้พิการผ่านการให้โควตาผู้พิการจำนวน 20 อัตราให้กับบริษัท วัลแคน โคะลิชั่น จำกัด ซึ่งดำเนินธุรกิจปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่สร้างอาชีพให้ผู้พิการเพื่อเป็นการสนับสนุนและเป็นการสร้างรายได้ให้กับกลุ่มผู้พิการ

การส่งเสริมความหลากหลายของพนักงานในองค์กร

บริษัทส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในพนักงานทุกระดับขององค์กร มีการประเมินศักยภาพ ความรู้ ความสามารถในการทำงานที่โปร่งใสและไม่แบ่งแยกเพศสภาพของพนักงาน โดยที่มองเห็นคุณค่าของความแตกต่างและนำข้อดีจากความแตกต่างมาเป็นจุดแข็งขององค์กร โดยบริษัทมีการจัดเก็บข้อมูลของจำนวนพนักงานในบริษัทโดยแบ่งตามเพศ ประเภทของการทำงาน เพื่อวิเคราะห์และประเมินความสมดุลของพนักงานชายและหญิงในองค์กร โดยในปี 2565 บริษัทมีการจ้างพนักงานหญิงในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับพนักงานชาย โดยมีพนักงานหญิงที่เป็นผู้บริหารระดับสูงหลายท่านด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งถือเป็นการสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้แก่พนักงานหญิงได้เทียบเท่าพนักงานชายด้วย

	พนักงานหญิง	พนักงานชาย	รวม
ปี 2565	162	111	273
ปี 2564	187	111	298
ปี 2563	189	113	302

ผลตอบแทนและสวัสดิการ

บริษัทให้การดูแลพนักงานอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน มีการบริหารจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ มากกว่าที่กฎหมายกำหนด เช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่ง ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2565 มีสัดส่วนของพนักงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพคิดเป็นร้อยละ 92 นอกจากนี้ บริษัทยังจัดให้มีประกันสุขภาพแบบกลุ่ม การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดกิจกรรม 5 ส. การดูแลสุขภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย เป็นต้น รวมถึงการเสนอแนะ ปรับปรุง และพัฒนาสวัสดิการของพนักงาน โดยการสนับสนุนให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (คกส.) ซึ่งเป็นผู้แทนของพนักงานที่มาจากการเลือกตั้งอันเป็นการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บริษัทมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เพื่อเป็นตัวแทนในการหารือเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและเสนอข้อคิดเห็นรวมทั้งแนวทางในการจัดสวัสดิการ ผลประโยชน์ และการเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน

สำหรับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงาน บริษัทมุ่งเน้นให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทและผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงสอดคล้องกับผลตอบแทนของบุคลากรในอุตสาหกรรมที่ใกล้เคียงกัน รวมถึงมีนโยบายจ่ายเงินโบนัสแก่พนักงานเมื่อบริษัทสามารถทำได้ถึงเป้าหมาย ทั้งนี้ บริษัทได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งครอบคลุมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการปฏิบัติงานระดับองค์กร (Corporate Key Performance Indicator) ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานระดับฝ่ายงาน (Functional Department Key Performance Indicator) และความสามารถเชิงการบริหาร (Management Competencies) สำหรับผู้บริหาร

นอกจากนี้ บริษัทยังดูแลไปถึงบุตรของพนักงาน ผ่านโครงการมอบทุนการศึกษาให้กับบุตรของพนักงานที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกในระดับชั้นต่างๆ ตั้งแต่อนุบาล ถึงอุดมศึกษา เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของพนักงาน พัฒนาโอกาสทางการศึกษา และสร้างขวัญและกำลังใจในการตั้งใจศึกษาเล่าเรียนเพื่อเติบโตเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป

การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

บริษัทมุ่งเน้นการเสริมสร้างและปลูกฝังค่านิยมองค์กร เพื่อเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการหล่อหลอมให้ผู้บริหารและพนักงานมีแนวคิดและวิธีการทำงานที่สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางกลยุทธ์ ซึ่งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานและผู้บริหาร ที่มุ่งสนับสนุนให้พนักงานมีแรงบันดาลใจและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในความสำเร็จร่วมกัน เกิดเป็นวัฒนธรรมของการสร้างและส่งต่อโอกาส (Ownership) และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร นำไปสู่การเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน อันจะช่วยขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจของ บริษัทให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และสะท้อนวัฒนธรรมที่เข้มแข็งของบริษัทพร้อมทั้งสามารถสะท้อนความเป็น บริษัท

ผ่านศักยภาพของพนักงาน โดยการปลูกฝังให้ผู้บริหารและพนักงานยึดถือในค่านิยมขององค์กร (Core Values) “MCWAY” เพื่อเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งดังนี้

M	Motivation = “ลู่ใจ”	มีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างสรรคผลงานที่ดีที่สุดให้แก่ลูกค้า
C	Commitment = “ยึดมั่น”	ยึดมั่นในคำสัญญาต่อลูกค้าละคู่ค้า ตามหลักการดำ เนินธุรกิจด้วยความสุจริต
W	Willingness = “เต็มใจ”	ดำเนินธุรกิจด้วยความตั้งใจในทุกส่วนของงานเพื่อมอบส่งมอบสิ่งที่ดีที่สุด ทั้งสินค้าและบริการ
A	Appreciation = “ให้เกียรติ”	ชื่นชมและเคารพในการทำงานของเพื่อนพนักงานให้เกียรติและมีน้ำใจต่อกันทั้งภายในหน่วยงานและทั่วทั้งองค์กร
Y	Yes-Minded = “ทำได้”	คิดบวกต่อทุกเรื่องที่พบเจอพร้อมแก้ไขปัญหาในทุกสถานการณ์และเชื่อว่าทุกปัญหามีทางออก

การสร้างความผูกพันต่อองค์กร

บริษัทเชื่อว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร หากพนักงานมีความสุขในการทำงาน นอกจากจะทำให้สามารถดำเนินงานได้สำเร็จราบรื่นแล้วนั้น พนักงานก็也将มีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้พนักงานทุ่มเทและอุทิศตนในการทำงานเพื่อความสำเร็จทั้งของตนเองและขององค์กรในภาพรวม ส่งผลให้บริษัทสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ บริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน

เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร บริษัทได้เปิดช่องทางการสื่อสาร อาทิ อีเมล (E-mail) กลุ่มไลน์ (Line Group) อินทราเน็ต (Intranet) เพื่อประชาสัมพันธ์แจ้งข้อมูลข่าวสารและประกาศภายในเกี่ยวกับบริษัทรวมถึงจัดงาน CEO พบปะพนักงาน (Townhall) เพื่อให้พนักงานสามารถพบปะสื่อสารกับผู้บริหารได้อย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ มีการสนับสนุนต่าง ๆ ให้กับพนักงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ มีขวัญและกำลังใจ มุ่งมั่นทุ่มเททำงาน เติบโตไปพร้อมกับองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนทุนบุตรพนักงานเรียนดีเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้แก่บุตรพนักงานที่มีความขยันหมั่นเพียรและตั้งใจเรียน และการจัดกิจกรรมในโอกาสหรือเทศกาลที่สำคัญเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และพนักงาน

นอกจากที่กล่าวมาข้างต้น บริษัทจัดให้พนักงานได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ จากการจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นของพนักงานประจำปี (Employee Opinion Survey (EOS)) เพื่อนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์ เพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการและความคาดหวังของพนักงานที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม และนำมาใช้พัฒนาแนวทางการยกระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรให้บริษัทเป็นสถานที่ทำงานที่มีความสุข (Happy Workplace) ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ บริษัทกำหนดให้มีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรทุกๆ 2 ปี และมอบหมายให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำประเมิน

สำหรับผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน ประจำปีบัญชี 2566 มีพนักงานที่เข้าร่วมการสำรวจคิดเป็นร้อยละ 99.88 ของพนักงานทั้งหมด (เทียบกับเป้าหมายที่ร้อยละ 100) และพบว่าคะแนนการประเมินความผูกพันของพนักงานเท่ากับร้อยละ 85 (เทียบกับเป้าหมายที่ร้อยละ 80)