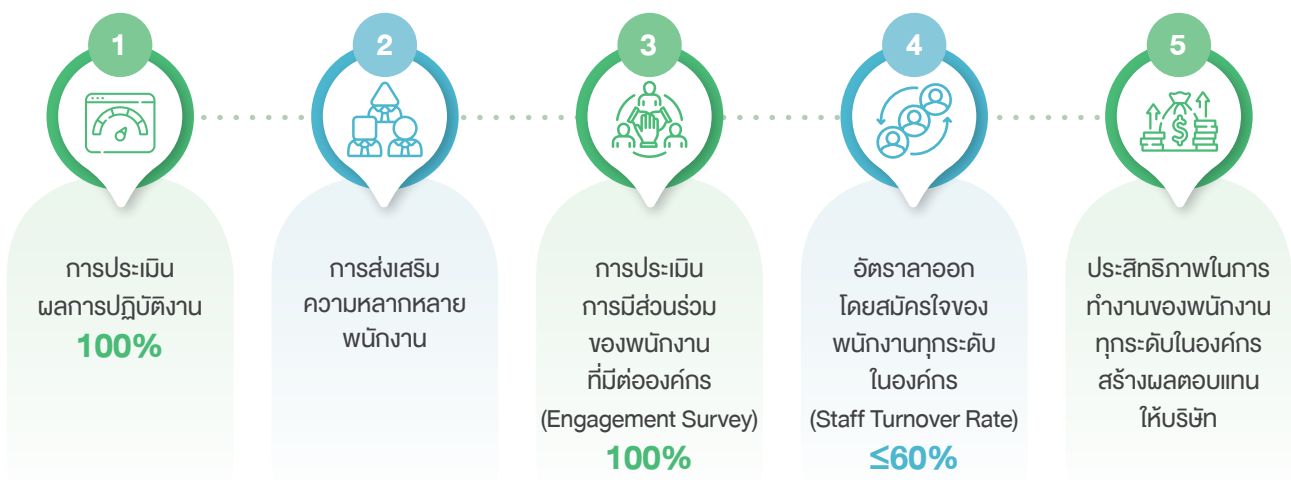


การมีส่วนร่วมของพนักงาน



เป้าหมายปี 2566

เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล



เป้าหมายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย



หมายเหตุ: การประเมินการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Engagement Survey) ไม่นับรวมพนักงานที่ยังไม่ผ่านการทดลองงานและคณะกรรมการบริษัทฯ

ผลการดำเนินงานเทียบเป้าหมาย

ผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน



100%

การส่งเสริมความหลากหลาย
พนักงานเพศหญิง



73.56%

พนักงานทำแบบประเมิน
โครงการสำรวจการมีส่วนร่วม
ของพนักงานที่มีต่อองค์กร
(Engagement Survey)



98%

ระดับการมีส่วนร่วม
ของพนักงานที่มีต่อองค์กร
(Engagement Survey)



73%

อัตราลาออกโดยสมัครใจของ
พนักงานทุกระดับในองค์กร
(Staff Turnover Rate)



42.32%

การส่งเสริมความหลากหลายพนักงานตามอายุ

7.45%

อายุมากกว่า 50 ปี

46.12%

อายุ 30-50 ปี



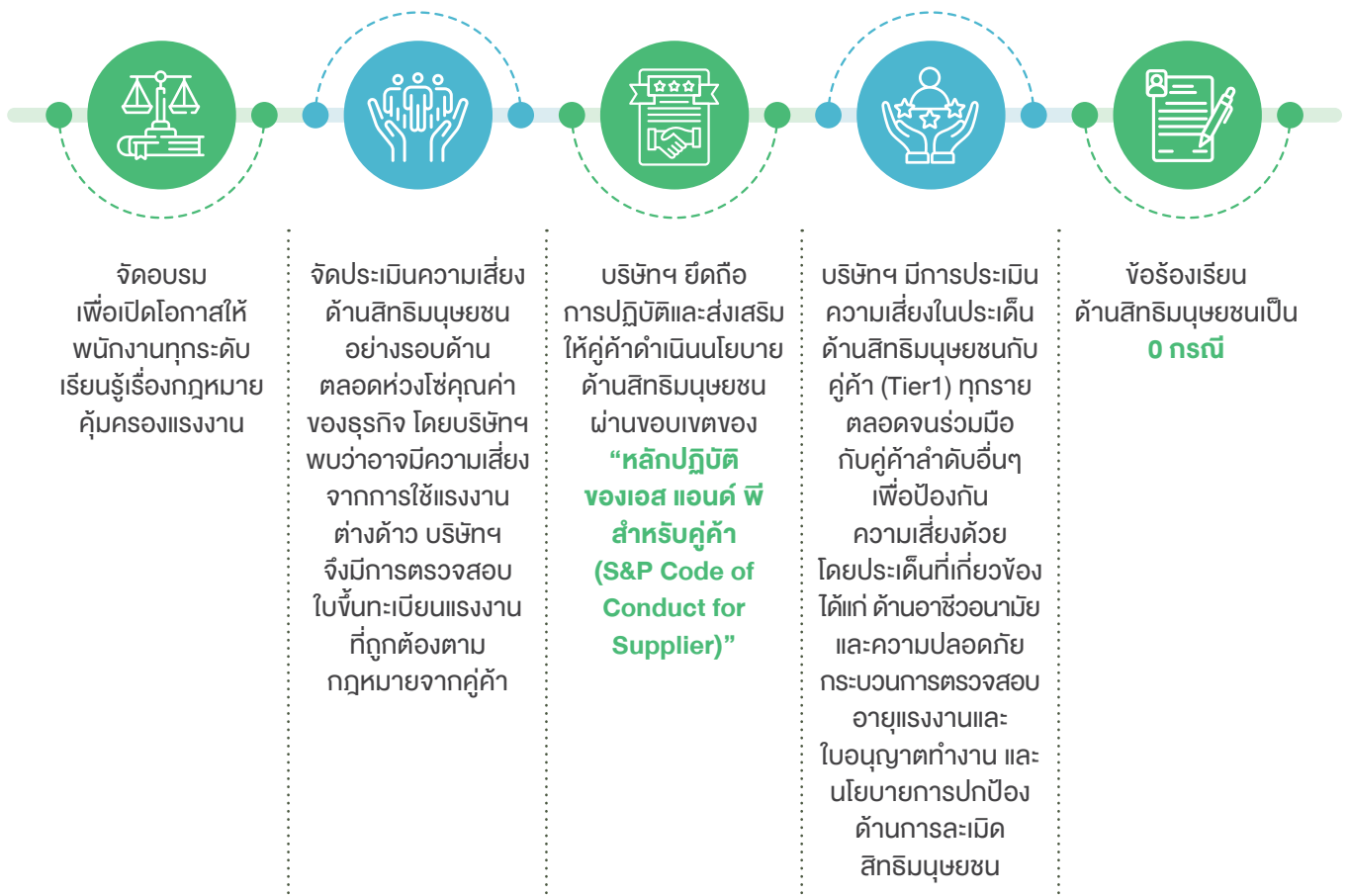
46.43%

อายุน้อยกว่า 30 ปี

ผลการดำเนินงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย



ผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน



ที่มาและความเกี่ยวข้อง

การบริหารทรัพยากรบุคคล

บริษัทฯ เชื่อว่า ปัจจัยของความสำเร็จและการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องของธุรกิจ ตลอดระยะเวลา 50 ปี คือ “บุคลากร” ด้วยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มีความตระหนักดีว่าบุคลากรในบริษัทฯ ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ใดก็ตาม ถือเป็นทรัพยากรอันมีค่า (Asset) ที่สำคัญของบริษัทฯ ที่ต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

บริษัทฯ ตระหนักถึงความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นกับบุคลากร อาทิ การปฏิบัติด้านแรงงานที่เป็นธรรมชาติหลากหลายและการอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม หรือการป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด ซึ่งผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชนสามารถส่งผลกระทบต่อธุรกิจ อาจเกิดการหยุดชะงักได้ เพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนพร้อมกับสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืน บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนามูลค่าบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในงาน เชื่อมโยงการเรียนรู้สู่การนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างประสบการณ์ที่ดีเลิศให้กับลูกค้าในทุกช่องทางทางการขาย ทั้งนี้ การที่บริษัทฯ ดึงศักยภาพในแต่ละบุคคลออกมาเพื่อสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้พนักงานมีรายได้ที่เหมาะสม รวมถึงสร้างความภาคภูมิใจและคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นการเติมเต็มความสุขของคนในองค์กร

อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

พนักงานทุกคนล้วนเป็นฟันเฟืองสำคัญที่ขับเคลื่อนให้บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง โดยเป็นผู้สร้างผลงาน ทำให้ธุรกิจสามารถดำเนินไปได้ และมีกำไร มีผลประโยชน์ที่ดี ดังนั้น บริษัทฯ จึงต้องดูแลพนักงานให้สามารถทำงานได้อย่างปลอดภัย โดยป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ จากการทำงานให้เป็น “ศูนย์” เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายทั้งในด้านชีวิตความเป็นอยู่ และทรัพย์สินต่อบุคลากรของบริษัทฯ และเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่พนักงาน



บริษัทฯ ดูแลพนักงานให้ทำงานได้อย่างปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็น

0

สิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ยึดมั่นในหลักสิทธิมนุษยชนเป็นหลักปฏิบัติร่วมกันในการดำเนินธุรกิจสอดคล้องตามแนวทางสากล ซึ่งได้พิจารณาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะการดำเนินธุรกิจอาหารอันเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิตที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพ ความเป็นอยู่ที่ดีจากผลิตภัณฑ์ที่สะอาด ปลอดภัย รวมทั้งยังเป็นแหล่งอาหารที่เข้าถึงได้ของทุกคน บริษัทฯ จึงต้องพิจารณาสีทธิของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียโดยลำดับกลุ่มที่มีอิทธิพล และกลุ่มที่ได้รับผลกระทบ รวมทั้งอาจสร้างผลกระทบต่อการทำงานของบริษัทฯ

ความมุ่งมั่น

การบริหารทรัพยากรบุคคล

จากชีวิตวิถีใหม่ หรือ ความปกติใหม่ (New Normal) บริษัทฯ มีการปรับตัวด้วยการจัดทำสื่อการสอนออนไลน์ผ่านระบบ E-Learning เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเข้าถึงการเรียนการสอนได้สะดวก ในรูปแบบคลิปวิดีโอที่ยังคงความเข้มข้นของเนื้อหา มีความกระชับ ชัดเจน และเข้าใจง่าย เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะสื่อการสอนออนไลน์ พนักงานตั้งใจศึกษาจนจบหลักสูตรและสามารถทบทวนซ้ำได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ ยังมีรูปแบบการเรียนการสอนสำหรับหลักสูตรที่ต้องมีการฝึกปฏิบัติ และพัฒนาทักษะการทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถเรียนรู้มาตรฐานการทำงานได้อย่างถูกต้อง

บริษัทฯ ยังตระหนักถึงในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมให้ครอบคลุมและรอบด้านสอดคล้องกับบริบททางสังคมในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น รวมทั้งยังให้ความสำคัญในด้านต่อการจ้างและรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับบริษัทฯ อย่างยั่งยืน ด้วยระบบประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อพิจารณากำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมทั้งให้การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับศักยภาพเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าตามเส้นทางอาชีพ (Career Path) ของพนักงานแต่ละบุคคล

บริษัทฯ ตั้งเป้าหมายให้บุคลากรทุกคน ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมุ่งสร้างประสบการณ์การทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นในอนาคต (Future Skills) โดยเฉพาะการปลูกฝังการเป็นคนดี สามารถส่งต่อคุณค่าขององค์กรสู่สังคมภายนอกเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนความยั่งยืน ตามรากฐานที่บริษัทฯ ยึดปฏิบัติมาตลอดคือ “คุณภาพ คุณค่า คุณธรรม” ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกำลังสำคัญในการรักษานักงานที่มีศักยภาพและมีความเชี่ยวชาญ อีกทั้ง สามารถสร้างประสิทธิผลให้แก่องค์กรได้ในอนาคต

อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

บริษัทฯ มุ่งมั่นปฏิบัติตามข้อบังคับและกฎหมายเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด ตลอดจนมุ่งมั่นปลูกฝังจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างรอบด้านให้แก่ของพนักงาน คู่ค้า รวมถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่มเพื่อลดอัตราการบาดเจ็บจากการทำงานให้ไม่มีอุบัติเหตุจากการทำงานถึงขั้นเสียชีวิตหรือทุพพลภาพ

นอกจากการดำเนินงานตามกฎหมายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแล้ว บริษัทฯ ยังมุ่งมั่นดำเนินงานตามขอบข่ายขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization : WHO) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization : ILO) ดังนี้

1

การส่งเสริม (Promotion)

และธำรงรักษาสุขภาพ ทั้งร่างกายและจิตใจของพนักงานให้แข็งแรงสมบูรณ์ ตลอดจนมีความเป็นอยู่ที่ดีร่วมกันในสังคมของผู้ประกอบอาชีพตามสถานที่พึงมีได้

5

การปรับพนักงานให้มีความเหมาะสมกับงาน (Adaptation)

โดยพิจารณามอบหมายความรับผิดชอบที่เหมาะสมให้แก่ความสามารถ รวมถึงความชอบของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การคำนึงถึงสภาพทางสรีรวิทยาและพื้นฐานความแตกต่างทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจอย่างเหมาะสม

2

การป้องกัน (Prevention)

ไม่ให้พนักงาน หรือ แรงงานมีสุขภาพอนามัยเสื่อมโทรม หรือเกิดความผิดปกติ เนื่องจากสภาพหรือสภาวะแวดล้อมการทำงานที่ไม่ถูกต้องไม่เหมาะสม

4

การจัดการทำงาน (Placing)

โดยจัดการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการทำงานให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความต้องการของร่างกายและจิตใจของพนักงานหรือแรงงานเท่าที่จะทำได้

3

การปกป้องคุ้มครอง (Protection)

พนักงานหรือแรงงานในสถานประกอบการ ไม่ให้มีการกระทำการที่เสี่ยงต่ออันตรายหรือการเกิดโรคร้ายไข้เจ็บ



สิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ตระหนักดีว่ามนุษย์มีสิทธิติดตัวมาแต่กำเนิด มีศักดิ์ศรี และมีความเท่าเทียมกัน จึงยึดมั่นต่อการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการต่อต้านการคุกคามทั้งที่เกี่ยวข้องกับทางเพศและรูปแบบอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ บริษัทฯ ยังได้ผลักดันการปฏิบัติด้านแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และมุ่งมั่นที่จะขยายขอบเขตการดำเนินงานในด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานของพนักงาน โดยบริษัทฯ มีระยะเวลาการจ้างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียล่วงหน้าถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยยะสำคัญขององค์กร 30 วัน รวมถึงมีคณะกรรมการสวัสดิการ เพื่อเป็นผู้แทนพนักงานร่วมหารือและเจรจากับนายจ้างรวมทั้งจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ตลอดจนให้คำปรึกษาเสนอแนะความคิดเห็นสวัสดิการต่างๆ ที่เป็น

ประโยชน์แก่ลูกจ้าง ลูกค้า คู่ค้า ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย บริษัทฯ ได้ดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนสอดคล้องตามแนวทางสากล ซึ่งรวมถึงหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights : UDHR) แห่งสหประชาชาติ (United Nation) หลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact : UN Global Compact) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) และกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศที่บริษัทประกอบธุรกิจ

แนวทางการดำเนินงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคล

ความยั่งยืนจะเกิดได้จากการเติบโตขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยมีพนักงานร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานไปยังเป้าหมายเดียวกัน ภายใต้คุณธรรมและจริยธรรมขององค์กรที่ดี โดยบริษัทฯ ได้ดูแลทรัพยากรบุคคลภายใต้หลักสิทธิมนุษยชนที่มีการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ รวมทั้งจรรยาบรรณของบริษัท ตลอดจนมีการส่งเสริมความเท่าเทียม ความหลากหลายของบุคลากร และการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืนตลอดห่วงโซ่อุปทาน

แนวทางการสร้างประสบการณ์แก่พนักงานในองค์กร





การประเมินผลการปฏิบัติงาน

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญต่อการใส่ใจและรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพให้เติบโตไปพร้อมกับบริษัทอย่างยั่งยืน จึงกำหนดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โดยพนักงานและผู้บริหารทุกคนจะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ซึ่งหัวหน้างานสามารถพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดที่มีความสามารถ เพื่อนำเสนอปรับตำแหน่งและเงินเดือนได้ระหว่างปี โดยไม่จำเป็นต้องรอรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยพนักงานในส่วนของงาน Functional จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามแนวทาง Training Roadmap ซึ่งพนักงานจะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรตามมาตรฐานของบริษัท เพื่อการเตรียมความพร้อมพนักงานสำหรับการประเมินผลและการเติบโตในสายงานต่อไป ทั้งนี้ ผลการประเมินการปฏิบัติงานจะนำไปพิจารณากำหนดค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับโครงสร้างเงินเดือนตาม Job Grade ในรูปแบบที่บริษัทกำหนด โดยผลการประเมินจะมีการสื่อสารให้พนักงานทราบเพื่อนำไปทำแผนพัฒนาระบบการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนสามารถนำไปใช้ทำแผนพัฒนาศักยภาพการทำงานในสายอาชีพด้วย



ในปี 2566 มีพนักงานได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

100%

การกำหนดค่าตอบแทน

บริษัทฯ ยึดมั่นในหลักความเท่าเทียม ไม่มีความแตกต่างทางเพศในการกำหนดค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน โดยบริษัทฯ นำผลการประเมินประจำปีไปใช้ประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมอันเป็นไปตามกฎหมาย อีกทั้ง สามารถแข่งขันได้ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

ทั้งนี้ บริษัทฯ มีการบริหารค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม ยุติธรรมตามประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากค่าตอบแทนนับเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีผลต่อการย้ายงาน หรือการลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ บุคลากรของบริษัทฯ จะได้รับการสนับสนุนศักยภาพ ตลอดจนมีทิศทางการเติบโตและระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพชัดเจน

บริษัทฯ ปรับกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อรักษานักงานให้อยู่กับองค์กรให้นาน ตลอดจนสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างผลงานที่มีคุณค่าต่อบริษัทฯ รวมถึงตัวพนักงานเอง โดยมีแนวทางการรักษานักงานคุณภาพ (Retaining Performance Employees) ดังนี้

1. พัฒนาผู้บริหารในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานมีผลต่อการทำงานที่มีความสุข
2. ปรับสภาพแวดล้อมของการทำงานให้เหมาะสมทั้งสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนระบบการทำงาน และการบริหารงานบุคคล
3. ประเมินผลตามศักยภาพและประสิทธิผลของงานอย่างแท้จริง ด้วยการประเมินผลการทำงานตามศักยภาพและประสิทธิภาพของงาน
4. มีโปรแกรมพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ตามที่ได้รายงานไปในหัวข้อการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพ และความเชี่ยวชาญในการทำงานอยู่เสมอ ตลอดจนเห็นเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพการทำงานได้

อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจโดยยึดถือนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โดยให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยเทียบเท่ากับการดำเนินการธุรกิจด้านอื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารในแต่ละสายงานจะต้องดูแลรับผิดชอบดำเนินการตามนโยบายอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับหลักปฏิบัติของบริษัทฯ ภายใต้ การดูแลของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังต่อไปนี้



ด้านความปลอดภัย

บริษัทฯ มีนโยบายด้านความปลอดภัยการป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน อย่างเต็มความสามารถ และสนับสนุนการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยด้วยการอบรมให้ความรู้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง



ด้านอาชีวอนามัย

บริษัทฯ มีนโยบายด้านอาชีวอนามัย สนับสนุนป้องกันไม่ให้นักงานเกิดการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานทุกกรณี ตลอดจนส่งเสริมให้พนักงานใส่ใจในสุขภาพอนามัย และไม่กระทำการใดๆ ที่เกิดผลกระทบต่อสุขภาพแก่ตัวพนักงานเอง และลูกค้าของบริษัท รวมทั้งยังจัดการดูแลสถานที่ทำงานให้ ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัยอยู่เสมอ



ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัทฯ มีนโยบายด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดการปรับปรุงการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม ตลอดจนบริษัทฯ ต้องระมัดระวังในแต่ละขั้นตอนของการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนไม่ให้เกิดอันตรายต่อพนักงานและผู้รับเหมา/คู่ค้า (Supplier/Vendor) ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ของบริษัท

ทั้งนี้ บริษัทฯ มีการประกาศนโยบายด้านความปลอดภัย และนโยบายด้านแรงงานเพื่อเป็นแนวทางยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

แนวทางการสร้างประสบการณ์แก่พนักงานในองค์กร

1. ความปลอดภัยในการทำงานเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน ที่ต้องร่วมมือกันปฏิบัติ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม วิธีปฏิบัติที่ปลอดภัย ตลอดจนการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่เหมาะสม มีการตรวจสอบแสง เสียง และคุณภาพอากาศภายในอาคารของโรงงานเป็นประจำทุกปี เพื่อให้เป็น Safe & Happy Work Place
3. มีการประเมินความปลอดภัยด้านอาคารและสถานที่ รวมทั้งมีการตรวจสอบความปลอดภัยของระบบไฟฟ้า แก๊ส เครื่องเอกซเรย์เป็นประจำทุกปี
4. มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อควบคุมดูแลให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
5. มีการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดต่อทั้งพนักงาน คู่ค้า รวมทั้งผู้รับเหมาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ของบริษัท

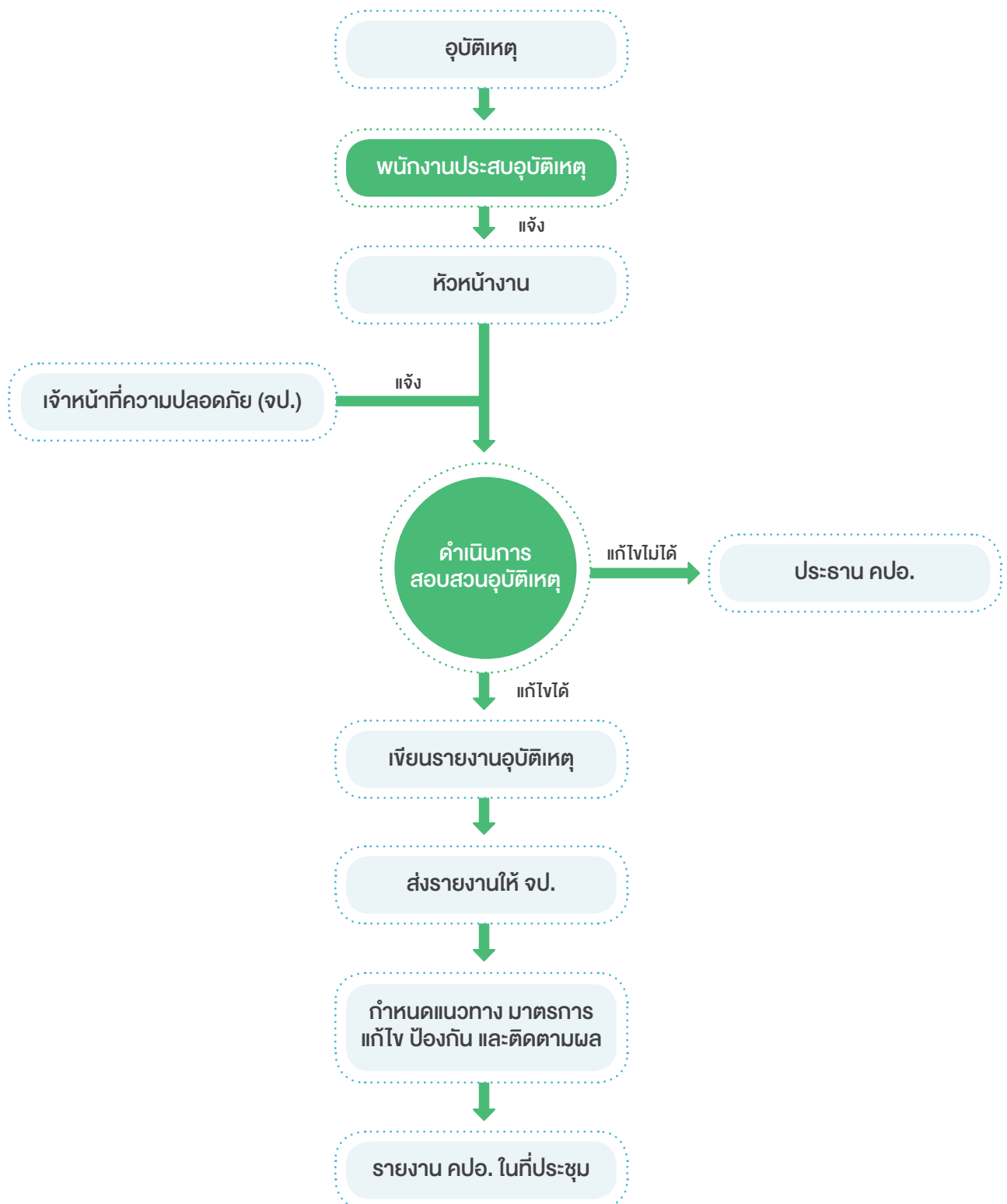
การประเมินความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

บริษัทฯ ดำเนินกระบวนการประเมินและระบุความเสี่ยง เพื่อลดความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน โดยดำเนินงานตามกฎหมาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของกระทรวงแรงงานอย่างเคร่งครัด ดังนี้

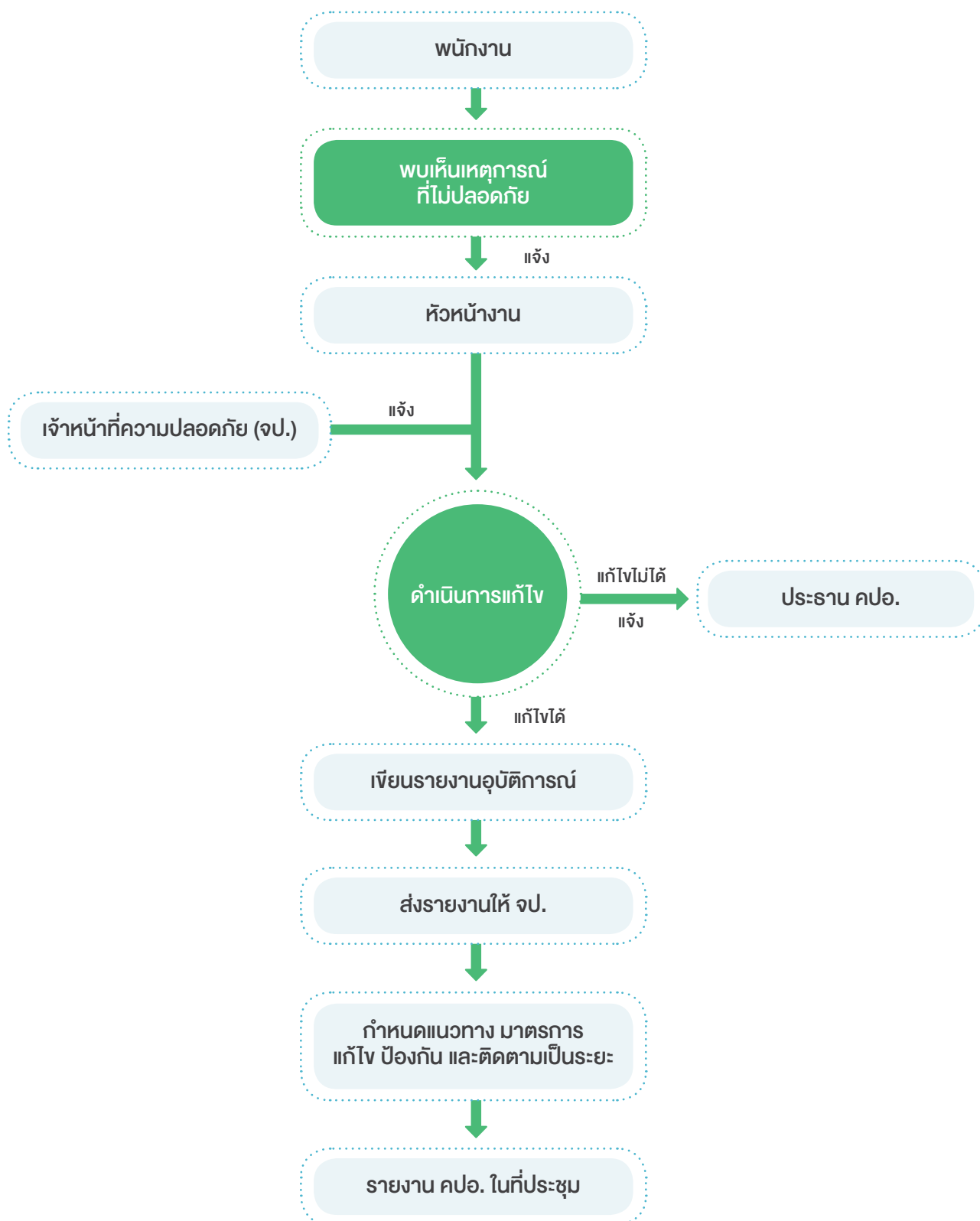
บริษัทฯ ได้วิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น โดยพิจารณาจากการประเมินถึงโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง และความรุนแรงของผลกระทบจากความเสี่ยงที่เคยเกิดขึ้น ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของกระบวนการทำงาน ขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ โดยมีขั้นตอนการประเมินความเสี่ยง ดังนี้

1. วิเคราะห์ความเสี่ยงแต่ละขั้นตอนการทำงานของหน่วยงาน
2. ประเมินความเสี่ยงในการทำงานของหน่วยงาน
3. กำหนดมาตรการป้องกันและข้อเสนอแนะ
4. สำหรับพนักงานที่มีการปฏิบัติงานกับความเสี่ยง จะดำเนินการให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี

กระบวนการสำหรับพนักงานให้รายงานอุบัติเหตุ



กระบวนการสอบสวนและวิเคราะห์อุบัติเหตุ แนวทางการรับมือและแก้ไขสถานการณ์



บริษัทฯ มีการป้องกัน ตรวจสอบด้านความปลอดภัยในโรงงานทุกแห่งเป็นระยะ ซึ่งรับผิดชอบโดย เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพ ทำหน้าที่ตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน และจัดทำรายงาน ส่งหน่วยงานตรวจสอบความปลอดภัย กรมสวัสดิการ กระทรวงแรงงาน

สิทธิมนุษยชน



บริษัทฯ ประกาศนโยบายการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้พนักงานยึดถือเป็นแนวปฏิบัติทั้งต่อพนักงานด้วยกัน และต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทั้งหมด โดยใช้กับการดำเนินธุรกิจของบริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ รวมถึงส่งเสริมให้ลูกค้าเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจของตนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. **การปลูกฝังและการสื่อสาร** โดยบริษัทฯ สื่อสารนโยบายที่ประยุกต์จากหลักการพื้นฐานและมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้พนักงานในองค์กร และคู่ค้ามีความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนมีความตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชน
2. **การตรวจประเมินสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน** เพื่อระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในประเด็นสำคัญต่างๆ ตรวจสอบผลกระทบ รวมทั้งทบทวนการดำเนินงานเพื่อบรรเทาผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มจากการดำเนินงานของบริษัทฯ

ทั้งนี้ ในปี 2566 ไม่พบประเด็นความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ ด้านสิทธิมนุษยชนจากบริษัทฯ และคู่ค้าอย่างมีนัยสำคัญ ที่อาจส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ ในระยะเวลาอันใกล้นี้ แต่ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังคงเฝ้าระวังปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอย่างเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. **การรับเรื่องร้องเรียน** โดยบริษัทฯ จัดให้มีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนจากพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงกระบวนการตรวจสอบเรื่องร้องเรียน เพื่อดำเนินการแก้ไขและเยียวยาผู้เสียหายอย่างเหมาะสม ตลอดจนนำประเด็นเรื่องเรียนมาพิจารณา ปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดกรณีซ้ำ หรือเหตุการณ์ใหม่ได้

ช่องทางการสื่อสาร

บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน)
2034/100-103 อาคารอิตัลไทย ทาวเวอร์ ชั้นที่ 23
ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง
กรุงเทพมหานคร 10310

4. **การติดตามและเปิดเผยผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน** โดยติดตามผล ทวนสอบผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง เพื่อนำประเด็นที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเปิดเผยผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้

ทั้งนี้ ในปี 2566 ผลการดำเนินงานของบริษัทฯ พบว่าไม่มีการดำเนินการใดที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน และการใช้แรงงานอย่างมีนัยยะสำคัญ รวมทั้งยังขยายขอบเขตไปยังคู่ค้าของบริษัทฯ ซึ่งคู่ค้าในระดับ Tier1 ทุกรายจะได้รับการตรวจประเมินด้าน ESG ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาคัดเลือกคู่ค้าของบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ได้แก่ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย กระบวนการตรวจสอบอายุแรงงานและใบอนุญาตทำงาน และนโยบายการปกป้องด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน

นโยบายการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน



สรุปผลการดำเนินงานปี 2566

การส่งเสริมความหลากหลายพนักงาน

จำแนกตามเพศ



26.44%

เพศชาย
(1,178 คน)

73.56%

เพศหญิง
(3,278 คน)



การจ้างงานผู้พิการ

0.1%

(4 คน)

จำแนกตามอายุ



46.43%

อายุน้อยกว่า 30 ปี
(2,069 คน)

7.45%

อายุมากกว่า 50 ปี
(332 คน)

46.12%

อายุ 30-50 ปี
(2,055 คน)

อัตราการจ้างงานพนักงานใหม่ทุกระดับในองค์กร

จำแนกตามเพศ



25.72%

เพศชาย
(738 คน)

74.28%

เพศหญิง
(2,131 คน)



จำแนกตามอายุ

21.61%

อายุ 30-50 ปี
(620 คน)

2.41%

อายุมากกว่า 50 ปี
(69 คน)



75.98%

อายุน้อยกว่า 30 ปี
(2,180 คน)

อัตราการลาออก โดยสมัครใจของพนักงานทุกระดับในองค์กร

จำแนกตามเพศ



26.78%

เพศชาย
(539 คน)

73.22%

เพศหญิง
(1,474 คน)



จำแนกตามอายุ

11.48%

อายุมากกว่า 50 ปี
(231 คน)

25.58%

อายุ 30-50 ปี
(515 คน)



62.94%

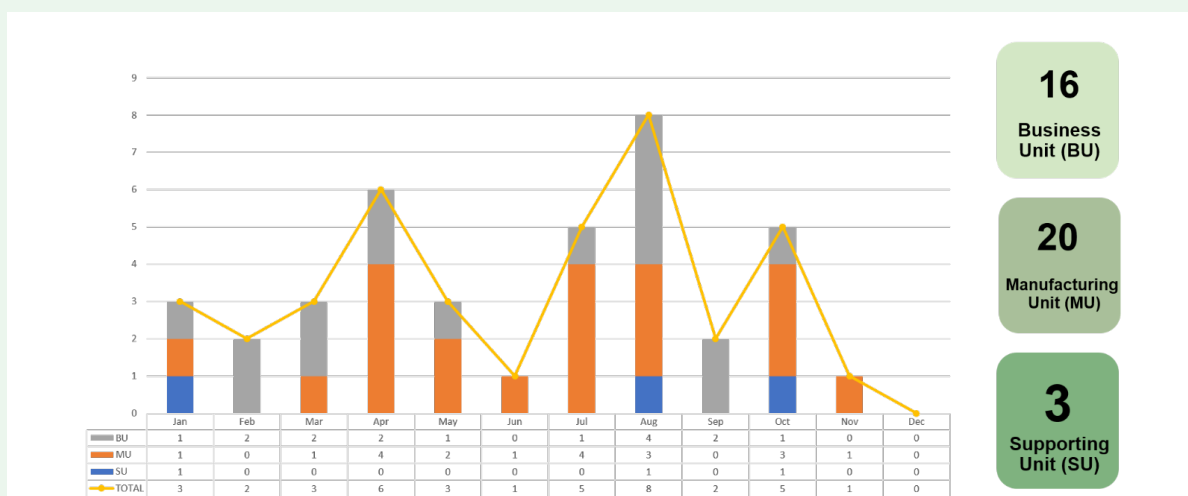
อายุน้อยกว่า 30 ปี
(1,267 คน)

การเกิดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงาน

	หน่วย	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
อุบัติเหตุขั้นเสียชีวิตของพนักงาน	ครั้ง	0	0	0	0	0
อุบัติเหตุขั้นเสียชีวิตของผู้รับเหมา	ครั้ง	0	0	0	0	0
จำนวนการบาดเจ็บขั้นหยุดงานของพนักงาน	ครั้ง	57	51	28	35	22
จำนวนการบาดเจ็บขั้นหยุดงานของผู้รับเหมา	ครั้ง	0	0	0	0	0
อัตราการบาดเจ็บขั้นหยุดงานของพนักงาน	กรณี / 200,000 ชั่วโมงการทำงาน	0.9	1.15	0.61	0.83	0.98
อัตราการบาดเจ็บขั้นหยุดงานของผู้รับเหมา	กรณี / 200,000 ชั่วโมงการทำงาน	0	0	0	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย	ครั้ง	0	0	0	0	0

หมายเหตุ: จำนวนการเกิดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงานครอบคลุมข้อมูลของสำนักงานใหญ่เท่านั้น ทั้งนี้ สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ <https://www.snpfood.com/th/sustainability/sustainability-strategy/sustainability-strategy-performance>

ข้อมูลสถิติอุบัติเหตุระหว่างวันที่ 1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2566



หมายเหตุ: การเกิดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงานรายงานครอบคลุมทุกหน่วยงานของบริษัท ได้แก่ สำนักงาน (Support Unit) โรงงานผลิตอาหารลาดกระบัง โรงงานผลิตเบเกอรี่สุพรรณ 62 โรงงานผลิตเบเกอรี่บางนา-ตราด กม.23.5 โรงงานผลิตเบเกอรี่เจ้าสำพัน (Manufacturing Unit) ร้านอาหารและเบเกอรี่ซ้อฟ S&P (Business Unit)

สิทธิการลาคลอด และดูแลบุตร

บริษัทฯ ให้สิทธิพนักงานหญิงลาคลอดตามกฎหมายกำหนด โดยพนักงานหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน โดยวันลาเพื่อคลอดบุตรนี้รวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร รวมทั้งให้นับรวมวันหยุดที่มีในวันลาด้วย สำหรับพนักงานหญิงมีครรภ์ มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาเพื่อคลอดบุตร แต่ไม่เกิน 45 วัน โดยในปี 2566 พนักงานหญิงใช้สิทธิลาคลอดและกลับมาทำงานหลังใช้สิทธิครบร้อยละ 100

ทั้งนี้ สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ <https://www.snpfood.com/th/sustainability/sustainability-goals-performance>

โครงการที่สำคัญ ปี 2566

โครงการรักษาบุคลากร

โครงการแบบสำรวจการมีส่วนร่วมของพนักงาน ประจำปี 2566

เพื่อทราบความคิดเห็นและเข้าใจเพื่อนำไปพัฒนาสถานะความพึงพอใจของพนักงานให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเข้าใจในกระบวนการทางธุรกิจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความล่าช้า และสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

บริษัทฯ นำข้อมูลที่ได้รับจากความคิดเห็นของพนักงานมาวิเคราะห์หาแนวทางในปรับปรุงและพัฒนาสุขภาวะในการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และสามารถส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความล่าช้า เพื่อยกระดับคะแนนการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยตั้งเป้าหมายคะแนนในระดับ ร้อยละ 85 และพัฒนาสุขภาวะที่ดีให้กับพนักงาน

S&P Employee Engagement Survey
แบบสำรวจการมีส่วนร่วมของพนักงาน

เสียงของท่านมีความสำคัญ เพื่อพัฒนาสุขภาวะที่ดีในการทำงานและเป็นองค์กรที่เข้มแข็ง

1. สแกน QR Code เริ่มทำแบบสำรวจการมีส่วนร่วมของพนักงาน
2. กรอกข้อมูลหน่วยงานที่สังกัด, ประจำสาขา, จำนวนปีที่ทำงาน, ระดับตำแหน่ง
3. ทำแบบสำรวจ จำนวนทั้งหมด 40 ข้อ โดยใช้เวลาเฉลี่ยการวัด 4 ระดับ
อย่าลืม! กดส่งคำตอบด้วยนะ **SUBMIT**

ตั้งแต่วันที่: 9 - 25 ตุลาคม 2566

**แบบสำรวจครั้งนี้ไม่มีผลต่อการประเมินผลงานและปรับตำแหน่งเงินเดือนที่คิดขึ้นในอนาคต
ประชาสัมพันธ์โดย: ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ

บริษัทฯ มีการสื่อสารโครงการผ่านหัวหน้างาน และอีเมลภายใน เพื่อประชาสัมพันธ์ให้พนักงานรับทราบและสร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

ปี 2566 พนักงานร่วมทำแบบประเมินทั้งหมด **3,646 คน**
โดยตอบแบบประเมินจำนวน **3,594 คน คิดเป็น 98%**

ผลคะแนนด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน **73%** โดยประเด็นที่พนักงานให้คะแนนมากที่สุด คือ **“คุณภาพของทีมงาน”** และ ประเด็นที่พนักงานให้คะแนนน้อยที่สุด คือ **“ค่าตอบแทนและการได้รับการยกย่องชมเชย”**

โครงการส่งเสริมการออกกำลังกายด้วยกีฬาแบดมินตัน

การเล่นแบดมินตัน 1 ชั่วโมง สามารถเผาผลาญพลังงานได้ถึง 200 - 550 แคลอรี เพื่อให้พนักงานและผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการออกกำลังกาย เสริมสร้าง Work Life Balance ให้พนักงานและผู้บริหารด้วยการออกกำลังกาย ทำให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายและจิตใจแข็งแรง ส่งผลต่ออัตราการเจ็บป่วยลดลง ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ หลีกเลียงลด ละ เลิกอบายมุข และสิ่งเสพติด ดูแลสุขภาพของตนเองมากขึ้น โดยส่วนมากเป็นพนักงานที่มีความเสี่ยงโรคออฟฟิศซินโดรม

ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ



หมายเหตุ: โครงการสำหรับผู้บริหารและพนักงานทุกระดับในโรงงานผลิตเบเกอรี่สุ่มวิท 62 รวมถึงบุคลากรของบริษัทฯ ที่สนใจเข้าร่วม

ศูนย์การเรียนรู้ เอส แอนด์ พี และโครงการความร่วมมือ ร่วมกับสถาบันการศึกษาทั่วประเทศ

“ศูนย์การเรียนรู้ เอส แอนด์ พี” เป็นการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างบริษัทฯ องค์กรภาครัฐ และหน่วยงานที่ออกกฎระเบียบ และพนักงานให้เติบโต มุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งจากวิสัยทัศน์ของผู้บริหารระดับสูง นำมาสู่นโยบายและแนวคิดในการสนับสนุนจัดตั้งสถานศึกษาในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากสำนักเลขาธิการสภาการศึกษา

“ศูนย์การเรียนรู้ เอส แอนด์ พี” เริ่มเปิดดำเนินการปีแรกในปีการศึกษา 2550 ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เพื่อยกระดับการศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพในสายวิชาชีพเฉพาะมีสมรรถนะ ความสามารถและความเชี่ยวชาญ ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรมธุรกิจอาหารและการบริการ จำนวน 2 ประเภทวิชา คือ

1  **ประเภทวิชาพาณิชยกรรม
สาขางานธุรกิจค้าปลีก**

2  **ประเภทวิชาคหกรรม
สาขางานอาหารและโภชนาการ**

บริษัทฯ ได้เปิดรับนักเรียนด้วยโอกาสทางการศึกษา ผู้ที่มีความสนใจเข้าศึกษาต่อสายวิชาชีพด้านอาหารและการบริการ ให้มีโอกาเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ จากการฝึกอาชีพตามระบบทวิภาคี โดยนักเรียนจะได้รับรายได้จากการฝึกงานกับบริษัทฯ ตลอดหลักสูตรการเรียน 3 ปี และพร้อมรับเข้าเป็นพนักงานของบริษัทฯ เมื่อจบการศึกษา ทั้งนี้ นับเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความสามารถตรงสายอาชีพ ลดภาวะการตกงาน ส่งเสริมการมีรายได้ระหว่างเรียน การสร้างคนดีให้มีอาชีพ และผลิตคนมีคุณภาพเข้าสู่สังคมไทยอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังเป็นการให้โอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมแก่เยาวชน ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอีกด้วย

สืบเนื่องจากการจัดตั้งศูนย์การเรียนเอส แอนด์ พี บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะขยายโอกาสทางการศึกษา และการเข้าถึงการประกอบอาชีพที่มั่นคงของเยาวชน จึงได้ดำเนินโครงการความร่วมมือทางการศึกษาร่วมกับสถาบันการศึกษาระดับต่างๆ ทั่วประเทศ ได้แก่

1. การให้ทุนการศึกษาเรียนฟรีแก่นักเรียนด้วยโอกาสที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ทั่วประเทศที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ โดยบริษัทฯ ให้เรียนฟรีในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ของศูนย์การเรียน เอส แอนด์ พี โดยนักเรียนจะฝึกอาชีพควบคู่กับการเรียน และหลังจบการศึกษาจะได้รับบรรจุเป็นพนักงานประจำของบริษัทฯ
2. การลงนามความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) โดยการรับนักเรียนทวิภาคีจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั่วประเทศ เข้ามาฝึกอาชีพในร้านอาหาร เพื่อฝึกฝนทักษะให้มีสมรรถนะในการทำงานตรงตามตำแหน่งงาน สามารถพัฒนาเป็นเชฟหรือผู้บริหารร้านอาหาร และร้านเบเกอรี่ได้ทันทีหลังจบการศึกษาโดยครูและนักเรียนอาชีวะจะได้รับการอบรมหลักสูตรตามมาตรฐานงานของ S&P ในการฝึกเตรียมความพร้อม ก่อนลงฝึกงานจริงในร้านสาขาต่อไป

ตำแหน่งงาน S&P



ความก้าวหน้าในการฝึกงาน



จำนวนนักเรียน
ศูนย์การเรียนรู้
เอส แอนด์ พี สำเร็จ
การศึกษา สะสมทั้งหมด
553 คน

จำนวนนักเรียนทวิภาคี
จบการฝึกงานกับ
บริษัท สะสมทั้งหมด
8,954 คน

นักเรียนที่จบการศึกษา
สามารถนำความรู้ที่ได้รับ
ไปเผยแพร่และสร้างสังคม
สุขภาพดีแก่สมาชิกใน
ครอบครัวและชุมชนต่อไปได้

จำนวนนักเรียน
ปวช. ศูนย์การเรียนรู้
เอส แอนด์ พี
สะสมทั้งหมด
1,258 คน

จำนวนนักเรียน
ทวิภาคี จาก
วิทยาลัยอาชีวศึกษา
สะสมทั้งหมด
9,177 คน

ผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช.
จากศูนย์การเรียนรู้
เอส แอนด์ พี เข้าทำงาน
กับบริษัท **224 คน**
คิดเป็น **41%**

นักเรียน
สามารถนำทักษะ
ไปประกอบอาชีพ
สร้างรายได้ที่มั่นคง
แก่ตนเองได้
อย่างยิ่งย่น

โครงการซ่อมอพยพหนีไฟประจำปี



โครงการฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ
ประจำปี 2566










(ภาพและข้อความนี้ทั้งหมดเป็นเพียงการขอชมเชยเท่านั้น)





ผู้เข้าร่วม **180 คน**
(สาขาสุนัข 26
สำนักงานจัดเลี้ยง
สาขาของหล่อ ร้านภัตรา
สาขาสปอร์ตแอนด์สปา
และสำนักงาน RCA)

พนักงานมีทักษะในการ
เข้าระงับเหตุเพลิงไหม้
ได้อย่างรวดเร็ว
และปลอดภัย

พนักงานรู้ถึงบทบาท
หน้าที่ ความรับผิดชอบ
ในหน้าที่ของตนเองได้
อย่างมีประสิทธิภาพ

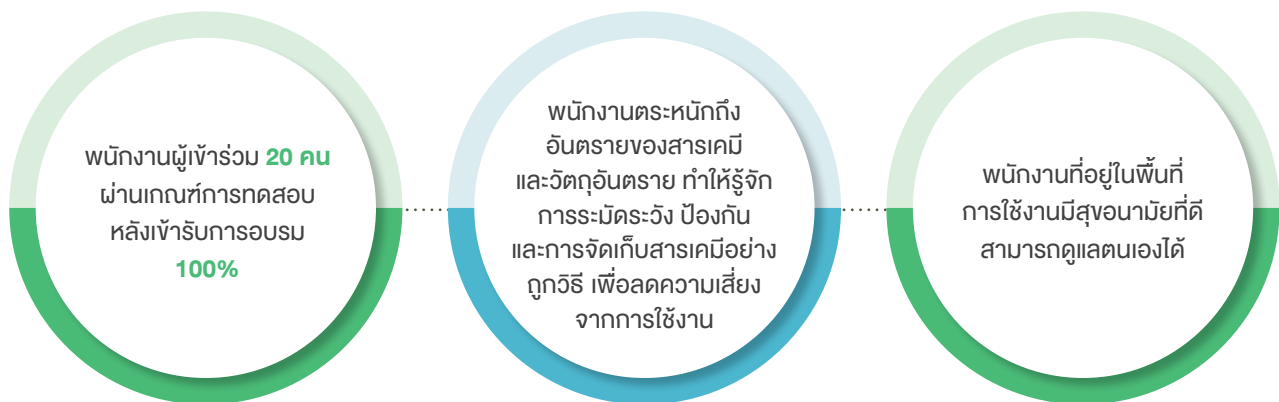
พนักงานสามารถ
สร้างความเชื่อมั่นและมีสติ
ในการควบคุมสถานการณ์
โดยไม่ก่อให้เกิดความสับสน
ในการปฏิบัติหน้าที่
ตามแผนที่กำหนดไว้
เพื่อลดการสูญเสีย
ทั้งชีวิตและทรัพย์สิน
จากเหตุเพลิงไหม้

โครงการสนับสนุนด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีและวัตถุอันตราย ในโรงงานผลิตเบเกอรี่

เพื่อให้พนักงานได้ทราบเกี่ยวกับอันตรายของสารเคมีและวัตถุอันตราย ทราบเกี่ยวกับวิธีการจัดเก็บสารเคมีและวัตถุอันตรายได้อย่างปลอดภัย พนักงานสามารถจัดการเบื้องต้นเมื่อสารเคมีและวัตถุอันตรายหก รั่วไหล



ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ



โครงการด้านสิทธิมนุษยชน

โครงการสนับสนุนการจ้างงานคนพิการร่วมกับ บริษัท วอลแคน โคอะลิชัน จำกัด

บริษัทฯ ลงนามความร่วมมือกับ วอลแคน โคอะลิชัน จำกัด เพื่อส่งเสริมการจ้างงานและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้พิการประเภทต่างๆ โดยทำหน้าที่อ่าน หรือบันทึกข้อมูลต่างๆ จากนักวิชาการ แพทย์ นักจิตวิทยา เพื่อนำข้อมูลไปใช้วิเคราะห์ความเสี่ยงของการเป็นโรคซึมเศร้า และบันทึกเสียงในระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) ผ่านแพลตฟอร์ม "MAYWE" ที่บริษัทฯ จัดเตรียมข้อมูล พัฒนาระบบปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งจะช่วยคัดกรองความเสี่ยงจากอาการซึมเศร้าของพนักงานในบริษัทฯ และส่งเสริมสุขภาวะที่ดีในการทำงาน (Happy Work Place) ให้สามารถป้องกันไม่ให้เกิดโรคซึมเศร้าและความเครียดสะสมที่อาจเกิดขึ้นได้ ทั้งนี้ โครงการอยู่ในขั้นตอนการกำหนดแผนการดำเนินงาน ซึ่งจะเริ่มดำเนินการในเดือนมกราคม 2567



ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ



บริษัทฯ มีแผนจ้างงานผู้พิการ
39 คน

ผู้พิการได้ใช้ศักยภาพในการประกอบอาชีพ เสริมสร้าง
คุณค่าในตนเอง ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

โครงการความร่วมมือด้านสิทธิมนุษยชนร่วมกับ บริษัท วอลท์ ดิสนีย์ จำกัด

ตามที่บริษัทฯ ได้รับลิขสิทธิ์เป็นผู้ผลิตที่สามารถใช้วลิตายต่างๆ ของ Disney ในการนำมาใช้สำหรับการออกแบบลายการ์ตูน
หน้าเค้กปอนด์ รวมถึงออกแบบกล่องคุกกี้คอลเลกชันต่างๆ บริษัทฯ ในฐานะคู่ค้าของ บริษัท วอลท์ ดิสนีย์ จำกัด ได้ดำเนินงาน
ตาม “จรรยาบรรณในการดำเนินการของผู้ผลิต” (Code of Conduct) ตามมาตรฐานแรงงานนานาชาติ (ILS) ของดิสนีย์

โดยมีรายละเอียดดังนี้



ด้านการจ้างแรงงาน

ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยไม่จ้าง
แรงงานเด็ก หรือแรงงานบังคับ



ด้านสวัสดิการ

ได้แก่ ชุดพนักงาน กิจกรรมพนักงาน อาหาร
โดยพนักงานทุกคนจะได้รับการดูแลอย่างเท่าเทียมกัน
ไม่เลือกปฏิบัติ



ด้านลักษณะการทำงาน

จะต้องมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมไม่เกิน
48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และจำนวนชั่วโมงล่วงเวลา
ไม่ต่ำกว่า 12 ชั่วโมง



ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กระบวนการทำงานที่มุ่งเน้นเรื่องสุขภาพและ
ความปลอดภัยของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญสูงสุด
โดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม

ทั้งนี้ ทาง Disney จะมีผู้ตรวจสอบภายนอก (Auditor) เข้ามาตรวจกระบวนการดำเนินงานของบริษัทฯ เพื่อให้เป็นไปตาม
ข้อกำหนดที่ Disney กำหนดไว้อย่างเข้มงวด โดยดำเนินการตรวจติดตามปีละ 1 ครั้ง

ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ



สร้างโอกาสในการ
เพิ่มยอดขายผลิตภัณฑ์
จากลายการ์ตูนลิขสิทธิ์
ที่ได้รับรองอย่างถูกต้อง
จาก Disney

ยกระดับการดำเนินงาน
ด้านแรงงาน ให้เป็นไป
ตามมาตรฐานสากล
(International Standard)
และสามารถนำไปปรับใช้
สำหรับสายการผลิตอื่นๆ
ได้ในอนาคต



พนักงานได้รับการดูแล
ตามหลักสิทธิมนุษยชน
ด้วยความเท่าเทียม
ไม่เลือกปฏิบัติ