

การพัฒนาบุคลากร

เป้าหมายปี 2566



การอบรมพนักงานเฉลี่ย
25 ชั่วโมง/คน/ปี



ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
ทุกระดับในองค์กรสร้างผลตอบแทน
ให้บริษัทฯ ในระยะกลางและระยะยาว
8,416.26 บาท/คน ในปี 2568

ผลการดำเนินงานเทียบเป้าหมาย



การอบรมพนักงานเฉลี่ย
25 ชั่วโมง/คน/ปี



ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
ทุกระดับในองค์กรสร้างผลตอบแทน
ให้บริษัทฯ โดยมีการเติบโต
8,527.77 บาท/คน ในปี 2566

ที่มาและความเกี่ยวข้อง

บริษัทฯ เชื่อว่า ปัจจัยของความสำเร็จและการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องของธุรกิจ ตลอดระยะเวลา 50 ปี คือ “บุคลากร” ด้วยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มีความตระหนักดีว่าบุคลากรในบริษัท ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็ตาม ถือเป็นทรัพยากรอันมีค่า (Asset) ที่สำคัญของบริษัท ที่ต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพการงาน โดยการพัฒนาศักยภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาและสร้างความเจริญเติบโตของธุรกิจภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

ความมุ่งมั่น

การบริหารและพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างธุรกิจเพื่อให้เติบโตอย่างยั่งยืนด้วยการสร้างความพึงพอใจและความไว้วางใจให้ลูกค้าซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างฐานลูกค้าที่แข็งแกร่ง

บริษัทฯ เล็งเห็นคุณค่าด้านการพัฒนาบุคลากร จึงมุ่งดำเนินการด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานทุกระดับผ่านโปรแกรมส่งเสริมทักษะที่หลากหลาย เช่น ทักษะด้านวิชาชีพ เรียนรู้วิธีการทำงานแบบใหม่ (Upskill /Reskill) เป็นต้น

ตลอดจนทักษะด้านดิจิทัล เพื่อส่งเสริมให้พนักงานก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุค Digital Disruption ตลอดจนปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรช่วยเสริมสร้างความเชี่ยวชาญแก่พนักงานเพื่อให้มีการปรับตัวตามความต้องการของตลาดและทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ นอกจากนี้ยังช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความท้าทายและก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาและความก้าวหน้าของธุรกิจอย่างมั่นคง และยั่งยืนในระยะยาว

แนวทางการดำเนินงาน

ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติและความต้องการทักษะใหม่มีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่เป็นกลยุทธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจในงานของพนักงานเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันได้ด้วยการพัฒนาบุคลากรจึงถือเป็นหนึ่งในภารกิจสำคัญของฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) ที่ไม่เพียงแต่ต้องจัดหาและเลือกบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาในองค์กรเท่านั้น แต่ยังต้องรักษาและพัฒนาพนักงานทุกคนให้เติบโตไปพร้อมกับองค์กรด้วย

บริษัทฯ มีการดำเนินงานด้านบุคลากรเริ่มตั้งแต่การคัดสรรพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ ไปจนถึงการพัฒนาบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้



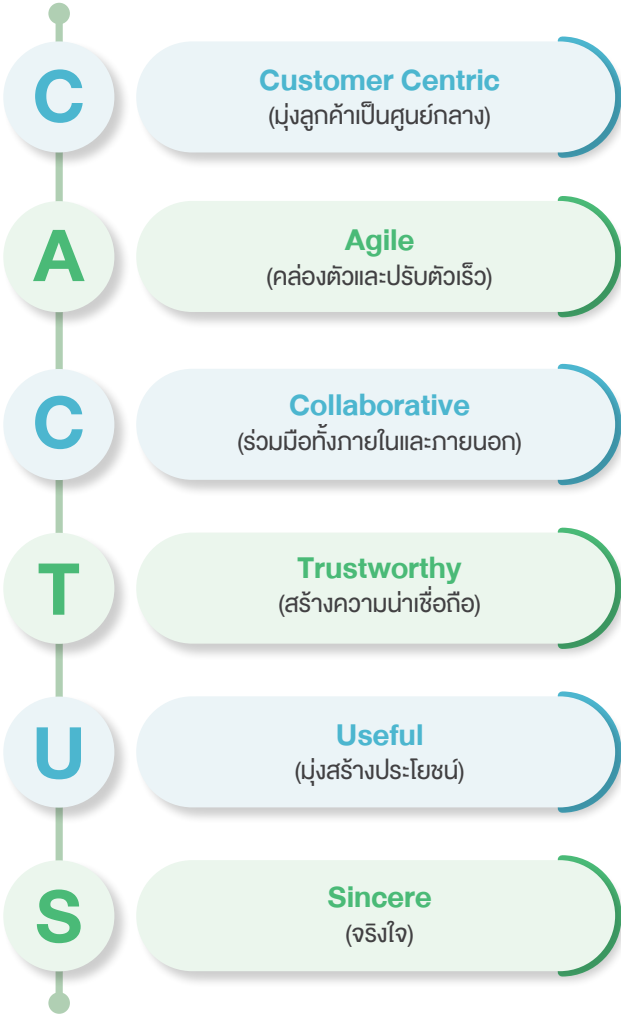
นอกจากนี้ บริษัทฯ มีแนวทางการฝึกอบรมตามทักษะที่จำเป็นของตำแหน่งงาน ได้แก่ ทักษะพื้นฐานสำหรับพนักงานทุกคน ทักษะการทำงานเฉพาะด้าน ตลอดจนการสร้าง Mindset ด้านความยั่งยืน เพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งทักษะการทำงาน และแนวทางการดำเนินชีวิตอย่างยั่งยืน โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1. การปรับตัวต่อสภาวะตลาด และเทคโนโลยีใหม่ๆ

บริษัทฯ ได้จัดทำโครงการการฝึกอบรมในรูปแบบใหม่ที่เน้นการสร้าง Mindset รวมทั้งการฝึกทักษะใหม่ๆ (Reskill) มีระบบ Mentoring และ Coaching อย่างต่อเนื่อง ตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร สัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง รวมถึงการปรับระบบการทำงาน (Re-design Work Process) และการปรับเปลี่ยน โครงสร้างองค์กรอยู่อย่างไม่หยุดนิ่ง เพื่อตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลงของงาน บุคลากรรุ่นใหม่ฯ สร้างเสริม ศักยภาพองค์กร และตอบสนองต่อความต้องการของ ผู้บริโภคยุคปัจจุบัน

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสนับสนุนการทำงานร่วมกันในรูปแบบใหม่ ช่วยผลักดันให้เกิดการปรับตัวขององค์กร ตลอดจน ส่งเสริม โปรโมท และผลักดัน “วัฒนธรรมแห่งการ สร้างชัยชนะ” หรือ “Winning Culture” (CACTUS) เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร โดยใช้เป็น เครื่องสร้างแรงบันดาลใจที่ช่วยกระตุ้นเพื่อสร้าง ความเชื่อ ค่านิยมใหม่ๆ ส่งผลให้พนักงานร่วมมือ ร่วมใจกัน ร่วมขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ



3. การเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในงาน

เอส แอนด์ พี เป็นผู้นำธุรกิจอาหารไทยในประเทศไทย ที่ต้องการรักษาชื่อเสียง และความสำเร็จนี้ไว้ให้ยั่งยืน โดยในปี 2566 เป็นปีที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจครบรอบ 50 ปี จึงมุ่งมั่นพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และแสดงศักยภาพในการเป็น ผู้มีฝีมือทางด้านอาหารไทย ผ่านการดำเนินโครงการต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4. สร้างความแข็งแกร่งและเพิ่มพูนศักยภาพขององค์กร ด้วยการค้นหา ดึงดูด และนำพาคนเก่งๆ เข้ามาสู่องค์กรอย่างต่อเนื่อง

การจ้างพนักงานใหม่ที่มีความสามารถ มีทักษะใหม่ และประสบการณ์ที่หลากหลาย เป็นแรงผลักดัน การพัฒนาองค์กรให้มีการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปี 2566 บริษัทฯ ได้มีผู้บริหารใหม่ๆ มาร่วมขับเคลื่อนบริษัท ในตำแหน่งงานที่สำคัญหลายอัตรา

5. การมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และอย่างต่อเนื่อง

เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ ทักษะในการเป็นผู้นำ สำหรับผู้บริหาร และการเรียนรู้ในทุกระดับของพนักงาน โดยมีการนำเทคโนโลยีในการเรียนรู้มาผสมผสานกับการเรียนรู้แบบปฏิบัติจริง ซึ่งการพัฒนาบุคลากรเริ่มจากการจัดทำกลยุทธ์การพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนธุรกิจ รวมถึง จัดทำแผนงานพัฒนาบุคลากร การดำเนินงาน และควบคุมให้มีการประเมินผลสำเร็จอย่างใกล้ชิด ผ่านการพัฒนาหลักสูตรที่สำคัญต่างๆ

6. การสร้างองค์กรที่ยั่งยืนด้วยการจัดโปรแกรม “Meaningful Workplace, Engaged Workforce”

สถานที่ทำงานมีความหมายและความสำคัญต่อพนักงานทุกคน โดยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายการทำงานและวัตถุประสงค์ส่วนตัวของพนักงาน ให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อต่อยอด มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้พนักงานมีแรงกระตุ้น ความมุ่งมั่น และความตั้งใจที่จะสร้างผลงานที่ดีอยู่เสมอ จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร สร้างผลประกอบการที่ดีขึ้น และมีแรงจูงใจในการทำงาน บริษัทฯ ได้จัดทำแบบสำรวจความผูกพันและความมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Engagement Survey) ในทุกระดับของพนักงาน เพื่อรับฟังข้อคิดเห็น สำหรับนำไปพัฒนาและปรับปรุงบรรยากาศการทำงาน การให้รางวัล และการยกย่องชมเชยผลการทำงาน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจ และการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ



สรุปผลการดำเนินงานปี 2566

ชั่วโมงเฉลี่ยต่อปีของการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน

จำแนกตามเพศ



21
ชั่วโมงเฉลี่ย/คน



34
ชั่วโมงเฉลี่ย/คน

จำแนกตามตำแหน่ง



กรรมการและผู้บริหารระดับสูง
(ระดับ C-Level)

37 ชั่วโมงเฉลี่ย/คน



ผู้บริหาร
(ระดับผู้จัดการส่วนถึงรองประธาน)

154 ชั่วโมงเฉลี่ย/คน



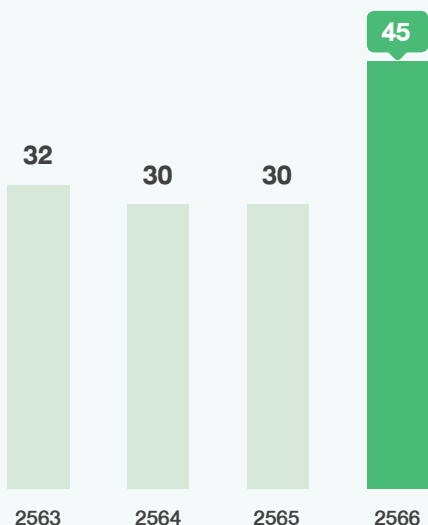
พนักงาน

25 ชั่วโมงเฉลี่ย/คน

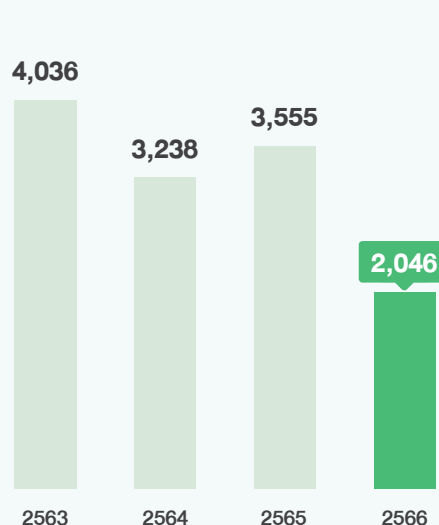
งบประมาณการฝึกอบรม



งบประมาณ
(ล้านบาท)



การฝึกอบรมเฉลี่ย
(บาท/คน/ปี)



โครงการที่สำคัญ ปี 2566

การจัดการแม่ครัวไทยที่มีฝีมือของบริษัทฯ



บริษัทฯ ดำเนินการโครงการสร้างต้นแบบแม่ครัว-พ่อครัว (Super Chef) ของเอส แอนด์ พี เพื่อยกระดับความพึงพอใจของลูกค้าและช่วยสร้างความสามารถในการแข่งขันในระยะยาวของบริษัทฯ ตลอดจนส่งเสริมความรู้และความสามารถของพนักงานครัวในการประกอบอาหารไทย อันเป็นการยกระดับมาตรฐานของอาหารไทย ผ่านการสร้างต้นแบบ Super Chef ในแต่ละพื้นที่ทั่วประเทศเป็นแรงบันดาลใจและแบบอย่างให้กับพนักงานครัวคนอื่นๆ ตลอดจนเป็นการเตรียมความพร้อมด้านกำลังพลรองรับการขยายตัวของธุรกิจในอนาคตอีกด้วย



ผลลัพธ์



มีพนักงานเข้าร่วมโครงการ

382 คน



ผู้ชนะการประกวด ได้รับเงินรางวัล เกียรติบัตร และโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

50 คน

หลักสูตร Outward Mindset for Executives

บริษัทฯ ได้จัดอบรมเพื่อพัฒนาแนวคิด Outward Mindset ให้กับผู้บริหารระดับสูงจากทุกสายงาน เพราะบริษัทฯ เชื่อว่าการมี Outward Mindset จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาและวางแผนการทำงานในทางที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง โดยมุ่งเน้นการสร้างกรอบความคิดที่เหมาะสม และกระตุ้นความเป็นผู้นำที่ใส่ใจและมีความเอาใจใส่ต่อความต้องการของคนรอบข้าง รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อสร้างมุมมองที่เน้นผลลัพธ์แห่งความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม



ผลลัพธ์



ผู้บริหารระดับสูงจากทุกสายงาน
เข้าร่วมโครงการ

51 คน



หลักสูตร Leadership Development Program for Manufacturing Leaders

เพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในสายงานการผลิต โดยเริ่มตั้งแต่ระดับหัวหน้างานจนถึงผู้จัดการแผนกที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำ เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่มีความสามารถในการบรรลุเป้าหมายของโรงงานผลิตเบเกอรี่และอาหาร โดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบผสมผสานที่ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพจากการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย การอบรม (Training) การจัดทำโครงการ (Project Assignment) และการโค้ชจากผู้เชี่ยวชาญ (Coaching) มุ่งเน้นพัฒนาทักษะเพื่อให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง ได้แก่ ทักษะในการทำงานอย่างมีความเชื่อมั่นและสร้างเชื่อมั่นในทีม ทักษะในการสื่อสารและการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และทักษะในการบริหารเวลาและทีมงานในระดับหัวหน้างาน มุ่งเน้นพัฒนาทักษะให้เหมาะสมกับบทบาทซึ่งรวมถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับการเป็นหัวหน้างาน ทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และทักษะการพัฒนาทีมงาน



ผลลัพธ์



พนักงานระดับหัวหน้างาน
จนถึงผู้จัดการแผนกในสายงาน
การผลิต เข้าร่วมโครงการ
46 คน



พนักงานพัฒนาทักษะในการสื่อสาร
และการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
และทักษะในการบริหารเวลาและทีมงาน



หลักสูตร Cake Master



เพื่อพัฒนาทักษะของพนักงานขายให้ก้าวสู่ระดับ “Cake Master” ผู้เชี่ยวชาญด้านเค้กอย่างแท้จริง ผ่านการฝึกอบรมเข้มข้นและคัดสรรอย่างพิถีพิถัน เพื่อให้สามารถเข้าใจความต้องการของลูกค้าได้อย่างลึกซึ้ง นำเสนอสินค้าและบริการได้ตรงความต้องการของลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตร Cake Master เริ่มต้นด้วยการทดสอบความรู้พื้นฐานทักษะการแนะนำการขาย การพัฒนาบุคลิกภาพ และมาตรฐานการทำงาน และการประเมินทักษะอย่างเข้มข้นโดยทีมผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานขายทุกคนมีความรู้ ความสามารถ พร้อมจะมอบประสบการณ์ที่ดีที่สุดแก่ลูกค้า



ผลลัพธ์



พนักงานเข้าร่วมโครงการ

97 คน



เมื่อเทียบกับปี 2565

ลดข้อร้องเรียนจากลูกค้าได้

59%



พนักงานผู้เข้าร่วม

ทดสอบความรู้ผ่านเกณฑ์

63%



ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้า

89%

หลักสูตร Service Master

เพื่อพัฒนาทักษะการบริการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล ตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า อีกทั้งเป็นการสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้พนักงานมีความสามารถในการให้บริการอย่างมืออาชีพ

โดยหลักสูตร Service Master ผู้เข้าอบรมจะต้องผ่านการอบรมและการประเมินทักษะในหลักสูตร 5 ขั้นตอนการบริการ โดยมีเป้าหมายมุ่งสร้างวัฒนธรรมการบริการที่ยอดเยี่ยม (Service Excellence) ด้วยการบริการที่มุ่งเน้นตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างสูงสุด ทั้งคุณภาพของสินค้าหรือบริการ ความรวดเร็วในการบริการ ความใส่ใจ ความเอาใจใส่ และความเป็นมิตรของพนักงาน



ผลลัพธ์



พนักงานเข้าร่วมโครงการ

584 คน



เมื่อเทียบกับปี 2565

ลดข้อร้องเรียนจากลูกค้าได้

28%



พนักงานผู้เข้าร่วม

ทดสอบความรู้ผ่านเกณฑ์

55%



ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้า

89%