

การปฏิบัติต่อแรงงานและการจัดการทุนมนุษย์ (Labor Practices & Human Capital Management)



- ผู้มีส่วนได้เสีย

- พนักงาน แนวปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์และกระบวนการทำงานของบริษัท มีผลโดยตรงต่อชีวิตประจำวันของพนักงาน ทั้งในด้านการทำงานและความพึงพอใจ

- ความสำคัญ

เนื่องจากธุรกิจก่อสร้างและการพัฒนาโครงการสาธารณูปโภคของบริษัทส่งผลกระทบโดยตรงต่อพนักงานในทุกระดับ ตั้งแต่พนักงานประจำ ชั่วคราว และผู้รับเหมา ทั้งในด้านสังคม สิทธิมนุษยชน และเศรษฐกิจ การบริหารและดูแลบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เช่น การพัฒนาทักษะ การจัดฝึกอบรม และโครงการสนับสนุนต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความสามารถที่สอดคล้องกับงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ และได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม หากขาดการบริหารที่ดี อาจส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานและการลาออกของพนักงาน ในทางกลับกัน การบริหารที่ดีช่วยสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจ โดยเพิ่มทักษะที่จำเป็น รองรับการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรม และส่งเสริมความยั่งยืนในอนาคต

- แผนการจัดการและการปฏิบัติตามมาตรฐาน

ช.การช่าง บริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยและนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท ที่มีการสื่อให้พนักงานทุกคนได้รับทราบทุกคน ไม่สนับสนุนกิจกรรมที่ละเมิดหลักสิทธิมนุษยชน ธุรกิจของบริษัทต้องปราศจากการใช้แรงงานผิดกฎหมายทุกรูปแบบ อาทิ การค้ามนุษย์ การใช้แรงงานเด็กที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ตามกฎหมาย และการใช้แรงงานบังคับ ทั้งในองค์กรและห่วงโซ่อุปทาน นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียม เคารพสิทธิแรงงาน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ ทั้งในประเด็นด้าน สัญชาติและเชื้อชาติ ศาสนา ความหลากหลายทางเพศ อายุ และสภาพร่างกาย บริษัทสื่อสารแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนให้พนักงานรับทราบและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ รวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์เพื่อให้สามารถเข้าถึงพนักงานทั่วโลกและสื่อสารตามแต่ละภาษา เป็นต้น เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักในแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร พร้อมทั้งดูแลสิทธิพนักงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมาย บริษัทส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน การพัฒนาศักยภาพในทุกระดับ ตลอดจนดูแลสวัสดิการและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

- **การรวมกลุ่มของพนักงาน**

ช.การช่าง ให้ความสำคัญกับการแสดงออกและรับฟังความเห็นจากพนักงาน ด้วยการให้เสรีภาพในการรวมกลุ่มเพื่อการเจรจาต่อรอง โดยได้จัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามมาตราที่ 96 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นในวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2566 ซึ่งให้อำนาจและหน้าที่แก่คณะกรรมการดังนี้

- ร่วมหารือ ให้คำปรึกษา และเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้าง ด้านการบริหารจัดการเพื่อจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
- ตรวจตรา ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
- เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

ทางคณะกรรมการสวัสดิการได้จัดการประชุมคณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2567 ประเด็นที่คณะกรรมการสวัสดิการให้ความสำคัญ คือ มาตรการด้านสุขภาพของพนักงาน อันเนื่องมาจาก สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ที่ยังมีโอกาสในการกลับมาแพร่ระบาด รวมถึงโรคไข้หวัดใหญ่ ซึ่งได้มีมติให้การสนับสนุน และเร่งดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพนักงาน ได้แก่ การตรวจสุขภาพพนักงาน การฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่ ปอดอักเสบ และวัคซีนงูสวัด การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้านสุขภาพที่ดีให้กับพนักงาน เช่น การจัดให้มีการเดินแอโรบิก การจัดการแข่งขันการออกกำลังกายเพื่อลดไขมัน

- **การพัฒนาศักยภาพพนักงาน**

พนักงานถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจและสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กร เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและการขยายตัวของธุรกิจ บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในทุกระดับ โดยจัดทำแบบสำรวจการพัฒนาพนักงานประจำปี (Development Survey) เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของทุกสายงานที่ประกอบด้วยความสามารถหลักขององค์กร (Core Competency) และความสามารถเฉพาะสายงาน (Functional Competency) ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์ผลการประเมินพนักงานของแต่ละสายงานตามแบบฟอร์มการบริหารผลงาน (Performance Management Form) ก่อนการวางแผนการฝึกอบรมตลอดปีงบประมาณ 2568 (Training Plan) ที่ประกอบด้วยโครงการฝึกอบรมทั้งหมด 23 โครงการ เช่น การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การฝึกอบรมด้านการรายงานด้านการเงินตามมาตรฐาน The Financial Reporting Standards (TFRS) การฝึกอบรมด้านการวางแผนงานก่อสร้างและการทำงานร่วมกันระหว่างเจ้าของโครงการ ผู้รับเหมาก่อสร้าง และที่ปรึกษา เป็นต้น



ตัวอย่างโครงการฝึกอบรมของ ช.การช่าง ในปี 2567

- นวัตกรรมการบริหารองค์กรและภาวะผู้นำ
- การทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาองค์กร (Teamwork Excellence)
- แนวทางการป้องกันการทุจริตในองค์กร
- การบริหารโครงการเชิงกลยุทธ์ (Project Management Strategy)
- การประยุกต์ใช้โปรแกรม KU Slope ในงานวิศวกรรมปฐพี
- การปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการกู้ชีพขั้นพื้นฐาน (CPR)
- การควบคุมงานก่อสร้าง สำหรับโพรแมน
- กลยุทธ์บริหารสัญญาก่อสร้าง (Construction Contract Management)
- การบัญชีบริหารสำหรับผู้บริหารเพื่อการวางแผนและควบคุม (Accounting for Executive)
- นวัตกรรมระบบ SAP version ใหม่ หรือเรียกว่า SAP S/4 Hana
- เทคนิคการติดตั้ง ควบคุมและตรวจสอบนั่งร้าน
- ความรู้พื้นฐานการดำเนินงานลดก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- ระบบโครงสร้างสำหรับการก่อสร้างอย่างยั่งยืนที่เหมาะสมในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง
- การพัฒนากลยุทธ์สำหรับผู้บริหารงานก่อสร้าง
- ความรู้เบื้องต้นในการเลื่อนระดับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมและการต่อใบอนุญาตควบคุม
- จรรยาบรรณในวิชาชีพวิศวกรรม
- การใช้อุปกรณ์นิรภัยและช่วยชีวิตในที่อับอากาศ



• การประเมินผลการปฏิบัติงาน

บริษัทดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นประจำทุกปี โดยใช้แบบฟอร์มบริหารผลงาน (Performance Management Form) โดยเป็นการประเมินตามตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับสายงานของผู้รับการประเมิน เพื่อรวบรวมข้อมูลสำคัญและนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมาใช้ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของพนักงาน และกำหนดแผนการฝึกอบรมที่ตอบโจทย์ความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านการบริหารจัดการและทักษะวิชาชีพเฉพาะทาง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ดังระบุในเนื้อหาการพัฒนาศักยภาพพนักงานก่อนหน้า

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะพิจารณาเกณฑ์หลายประการ เช่น

- การบรรลุเป้าหมาย (KPIs)
- คุณภาพของงาน
- ความสามารถในการทำงานร่วมกัน
- ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รวมถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท ซึ่งเกณฑ์เหล่านี้จะถูกปรับให้เหมาะสมกับลักษณะงานและตำแหน่งของพนักงานแต่ละคน

● การดึงดูดและรักษานุคลากร

บริษัทให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการรักษานุคลากรที่มีความสามารถและการดึงดูดผู้ที่มีศักยภาพสูง เพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจในอนาคต โดยมุ่งเน้นการสรรหาและคัดเลือกผู้สมัครที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการรักษานุคลากรที่มีคุณค่า ผ่านการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในการจัดทำและปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของแต่ละกลุ่มงาน นอกจากนี้ บริษัทได้เตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรผู้ที่อยู่ในแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Talent & Succession Management) อย่างจริงจัง ทั้งนี้ บริษัทยังให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของพนักงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กรอย่างยั่งยืน

ในปี 2567 บริษัทได้สำรวจความพึงพอใจของพนักงาน โดยมีความครอบคลุมพนักงานอยู่ที่ 100% และมีระดับคะแนนความพึงพอใจอยู่ที่ 91% ถือว่าบรรลุเป้าหมายของ ช.การช่างที่ตั้งไว้ที่ 80% โดยผลสำรวจเปิดเผยประเด็นที่พนักงานงานมีความพึงพอใจต่อ ช.การช่าง น้อยที่สุด คือ “ประเด็นความพร้อมด้านอุปกรณ์และเครื่องมือที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน” เช่น คอมพิวเตอร์และเครื่องมืองานไฟฟ้า โดยเฉพาะในช่วงเริ่มโครงการใหม่ ดังนั้น บริษัทจึงได้มีการจัดเตรียมอุปกรณ์และเครื่องมือให้พร้อมใช้งานเพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและลดอุปสรรคในการดำเนินโครงการ ทั้งนี้ ช.การช่างได้ สื่อสารผลการประเมินความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรและการจัดการที่ตอบสนองต่อผลสำรวจฯ ให้พนักงานทั่วทั้งองค์กรรับทราบผ่านทั้งระบบ Intranet ภายใน รายงานความยั่งยืนฉบับนี้ และเว็บไซต์หลักของ ช.การช่าง

● คุณภาพชีวิต และสวัสดิการ

บริษัทให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดี พร้อมทั้งจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสม โดยยึดหลักสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานอย่างเคร่งครัด ตัวอย่างสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่พนักงานจะได้รับ ได้แก่ โบนัสตามผลงานหรือผลประกอบการ ประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล รวมถึงการดูแลสุขภาพร่างกายผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีและพร้อมสำหรับการทำงานอย่างเต็มที่ เป็นต้น ส่งผลให้มีอัตราการลาป่วยของพนักงาน 206 คน ในปี 2567



ตัวอย่างการดำเนินงาน

โครงการ CK The Biggest Fat Loser

บริษัทได้จัดโครงการ CK The Biggest Fat Loser เพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงานผ่านการออกกำลังกาย และการเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ช่วยสร้างสุขนิสัยที่ดีและยั่งยืน โดยโครงการมีระยะเวลา 3 เดือน มีพนักงานเข้าร่วม 443 คน แบ่งเป็นสำนักงานใหญ่ 252 คน และโครงการต่าง ๆ 191 คน ตลอดโครงการได้จัดกิจกรรมให้ความรู้ เช่น การเชิญผู้เชี่ยวชาญมาแนะนำวิถีลดไขมันอย่างถูกต้อง และจัดกิจกรรมลุ้นรับรางวัลจากผู้บริหาร ผู้ชนะจะพิจารณาจากการลดเปอร์เซ็นต์ไขมันในร่างกายสูงสุด แบ่งเป็นฝ่ายชายและหญิง เพื่อส่งเสริมพนักงานให้มีสุขภาพแข็งแรงและสร้างแรงจูงใจในการดูแลตนเอง โดยบริษัทได้สนับสนุนเงินรางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจรวมทั้งสิ้น 220,000 บาท ซึ่งถือเป็นโครงการที่มีประโยชน์ ทั้งต่อพนักงานและบริษัท

โครงการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ 4 สายพันธุ์ และวัคซีนป้องกันปอดอักเสบ

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญด้านสุขภาพพนักงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน จึงได้จัดโครงการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ 4 สายพันธุ์ และวัคซีนป้องกันปอดอักเสบ เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกัน ลดความเสี่ยงจากการติดเชื้อ และลดการแพร่ระบาดของโรคในองค์กร โดยพนักงานจำนวน 1,082 คน คิดเป็น 76.04% ของพนักงานทั้งหมด ได้รับการฉีดวัคซีนในโครงการนี้ ส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีให้กับพนักงาน ลดการเจ็บป่วยและการลาหยุด ขณะเดียวกันยังช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลให้กับองค์กร

นอกจากนี้ โครงการดังกล่าวยังช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจให้พนักงาน พร้อมปกป้องการแพร่ระบาดภายในองค์กร สร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่บริษัท อันเป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ของพนักงานทุกคน ทั้งยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อองค์กรในระยะยาว

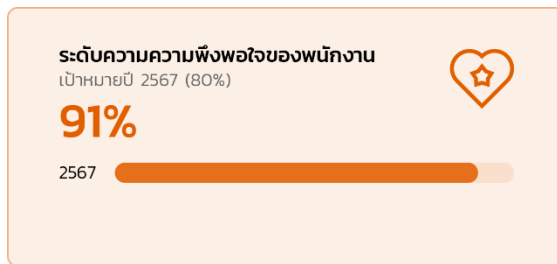
การฝึกอบรมด้านนวัตกรรม : “การคิดสร้างสรรค์ และ “Positive Thinking & Can do”

เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการพัฒนานวัตกรรมมาธุรกิจเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีความมุ่งมั่นในการเป็นผู้นำธุรกิจก่อสร้างในภูมิภาคอย่างยั่งยืน และการขยายผลเทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ประชาชนเพื่อพัฒนาขีดความสามารถทางนวัตกรรมของสังคม บริษัทดำเนินโครงการฝึกอบรมพนักงานด้านนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการคิดค้นหรือพัฒนานวัตกรรมทางธุรกิจเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นภายในบริษัท โดยในปี 2567 พนักงาน ช.การช่างจำนวนกว่า 100 คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร “การคิดสร้างสรรค์” และ Positive Thinking & Can do” เพื่อให้พนักงานทราบถึงความสำคัญ ความหมาย มุมมองการคิด และกฎเกณฑ์ในการคิดเชิงสร้างสรรค์ รวมถึง สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตและการทำงานได้





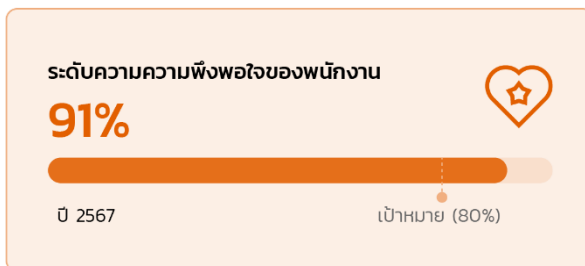
- การตั้งเป้าหมาย



ตัวชี้วัด	ปีฐาน	เป้าหมาย (2567)	ผลการดำเนินงาน 2567
ระดับความพึงพอใจของ พนักงาน	2567*	80%	91%
จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมพนักงาน เฉลี่ย	2566 (9.48 ชม./คน/ปี)	8 ชม./คน/ปี	11.57 ชม./คน/ปี

หมายเหตุ : ปี 2567 เป็นปีแรกที่ ช.การช่างตั้งเป้าหมายระดับความพึงพอใจของพนักงาน

- ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์

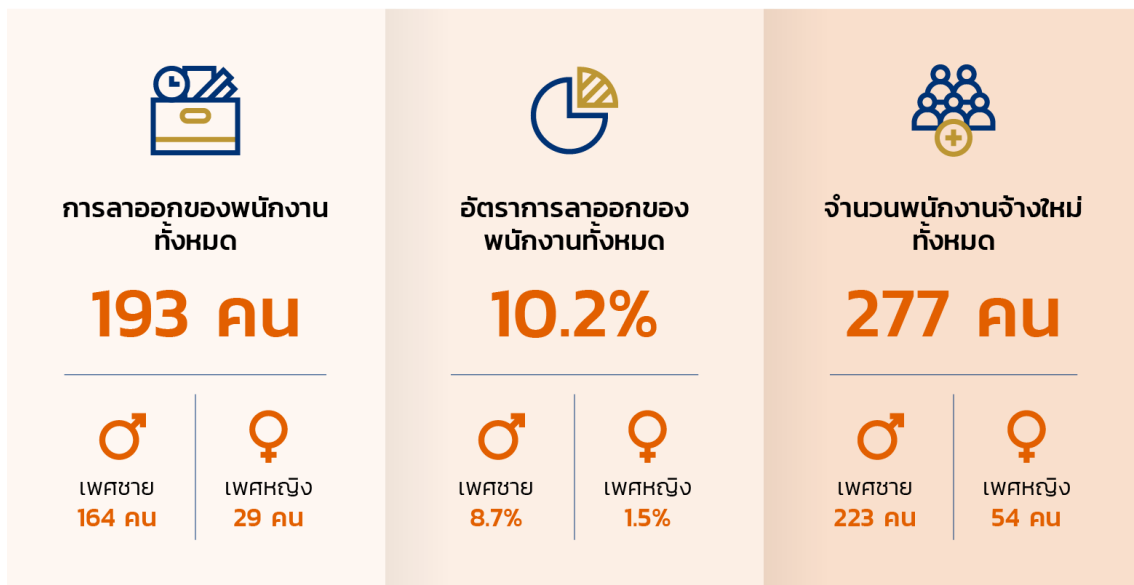


ความพึงพอใจของพนักงาน ปี 2567	เป้าหมายความพึงพอใจของพนักงาน ปี 2567
91%	80%





การรับพนักงานใหม่ และลาออกของพนักงานปี 2567



การรับพนักงานใหม่ และลาออกของพนักงานปี 2567

การลาออกของพนักงานทั้งหมด		อัตราการลาออกของพนักงานทั้งหมด		จำนวนพนักงานจ้างใหม่ทั้งหมด	
193 คน		10.2%		277 คน	
เพศชาย	เพศหญิง	เพศชาย	เพศหญิง	เพศชาย	เพศหญิง
164 คน	29 คน	8.7%	1.5%	223 คน	54 คน





การฝึกอบรมพนักงาน ปี 2567

จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมพนักงานเฉลี่ย

11.57 ชม./คน/ปี



ปี 2567

เป้าหมาย (8 ชม./คน/ปี)

ตามเพศ



เพศชาย
10.61 ชม./คน/ปี



เพศหญิง
14.01 ชม./คน/ปี

ตามระดับพนักงาน



ผู้บริหารระดับสูง
20.71 ชม./คน/ปี



ผู้บริหาร
19.21 ชม./คน/ปี



ระดับหัวหน้างาน
9.89 ชม./คน/ปี



ระดับปฏิบัติการ
11.25 ชม./คน/ปี

การฝึกอบรมพนักงาน ปี 2567

ข้อมูลฝึกอบรมของพนักงาน	ปี 2567	เป้าหมายปี 2567
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ย (ชั่วโมง/คน/ปี)	11.57 ชม./คน/ปี	8 ชม./คน/ปี
ตามเพศ		
- เพศชาย	10.61 ชม./คน/ปี	
- เพศหญิง	14.01 ชม./คน/ปี	
ตามระดับพนักงาน		
- ผู้บริหารระดับสูง	20.71 ชม./คน/ปี	
- ผู้บริหาร	19.21 ชม./คน/ปี	
- ระดับหัวหน้างาน	9.89 ชม./คน/ปี	
- ระดับปฏิบัติการ	11.25 ชม./คน/ปี	

- โครงการอบรมหลักสูตรกฎหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โครงการฝึกอบรมกฎหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นโครงการที่มาจาก การสำรวจความต้องการของพนักงานและได้มีการจัดทำเป็นแผนฝึกอบรมประจำปี 2567 โดย ช.การช่าง ได้มีการจัดอบรมให้กับพนักงานใหม่ เพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจในกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ตลอดจนการป้องกันและควบคุมอันตรายจากสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น กายภาพ ชีวภาพ และสารเคมี โดยมุ่งเน้นให้พนักงานตระหนักถึงความเสี่ยงในงานที่ปฏิบัติ และสร้างทักษะใน





การป้องกันอันตรายอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นเป้าหมายในการลดอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะในงานก่อสร้างที่มีความเสี่ยงสูง ให้พนักงานในหน่วยงานสามารถตระหนักถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือด้วยความรอบคอบและความเข้าใจในหลักการที่ถูกต้อง

ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในงานจริง เพื่อสร้างมาตรฐานความปลอดภัยที่ยั่งยืนในองค์กร ลดความเสี่ยงจากอันตรายและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมทั้งความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของพนักงานในระยะยาว โดยมีผู้เข้าร่วมอบรม 60 คน/รุ่น

ประโยชน์ที่ ช.การช่าง ได้รับ	ประโยชน์ที่พนักงานได้รับ
▪ ลดอุบัติเหตุและความเสียหาย : บริษัทสามารถลดจำนวนอุบัติเหตุและเหตุการณ์ที่ไม่ปลอดภัยในสถานที่ทำงานได้ ซึ่งช่วยลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการชดเชยหรือการหยุดชะงักของงาน โดยในปี 2567 มีสถิติการเกิดอุบัติเหตุลดลง ▪ ลดต้นทุนในการบริหารความเสี่ยง : การปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยอย่างถูกต้องช่วยลดความเสี่ยงในการถูกปรับหรือเสียค่าชดเชยที่ เกิดจากการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยการ หรือเสียค่าชดเชยที่ เกิดจากการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ เป็น 0 ในปีที่ผ่านมา ▪ พัฒนาทักษะทีมงาน : การฝึกอบรมช่วยให้พนักงาน 60/รุ่น คนในกรณีนี้มีความพร้อมที่จะรองรับงานในระยะยาวและช่วยสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ▪ สนับสนุนการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัย : โครงการอบรมฯ มีส่วนช่วยให้ ช.การช่าง มีค่า LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate) หรือการบาดเจ็บจนถึงขั้นหยุดงานอยู่ที่ 0 ในปี 2567 ▪ ส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายการฝึกอบรมของ ช.การช่าง ที่ 8 ชั่วโมง/คน/ปี	▪ เพิ่มความรู้และความเข้าใจ : พนักงานจะได้รับความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและข้อกำหนดด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความเข้าใจด้านสิทธิแรงงาน ซึ่งช่วยเพิ่มทักษะและความเข้าใจในหน้าที่ของตน ▪ เสริมทักษะในการปฏิบัติงาน : การฝึกอบรมช่วยให้พนักงานสามารถระบุและลดความเสี่ยงด้านอันตรายที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมถึงปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ ▪ ส่งเสริมความมั่นคงในหน้าที่การงาน : ความรู้และทักษะที่ได้รับจะช่วยเพิ่มศักยภาพของพนักงานในการทำงานระยะยาว ช่วยลดความผิดพลาดและเพิ่มความมั่นใจในงาน ▪ พนักงานได้รับการเสริมสร้างทักษะที่ขาดแคลน เป็นไปตามแผนความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และได้รับคะแนนการประเมินที่สูงขึ้นในปี 2567 อยู่ที่ 90%



- โครงการอบรมนวัตกรรมของระบบ SAP Version ใหม่ หรือ SAP/4 Hana

การอบรมในนวัตกรรมของระบบ SAP Version ใหม่ หรือ SAP/4 Hana จัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับพนักงานเกี่ยวกับการใช้ระบบ SAP ในธุรกิจก่อสร้าง รวมถึงการแนะนำข้อมูลต่าง ๆ ของโปรแกรม HCM Solution โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในงานจริงได้ โดยมีผู้เข้าร่วมการอบรมทั้งสิ้น 100 คน จากผลการประเมินพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการอบรมโดยมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ที่ 84% หลังการอบรม พนักงานสามารถใช้ระบบ SAP ในธุรกิจก่อสร้างได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทำให้สามารถลดเวลาในการดำเนินงานและลดความผิดพลาดต่าง ๆ

- การใช้ SAP/4 HANA ช่วยปรับปรุงการจัดการทรัพยากรในโครงการ เช่น วัสดุก่อสร้าง หรือ บุคลากร ลดการสูญเสียทรัพยากรโดยไม่จำเป็นลง 10%
- เพิ่มอัตราการใช้งานทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 80%
- พนักงานรู้สึกว่าการทำงานง่ายขึ้นและสะดวกขึ้น ซึ่งช่วยเพิ่มอัตราการรักษานักงาน (Employee Retention Rate) ขึ้น 10%
- ประหยัดเวลารายเดือนรวมกว่า 1,000 ชั่วโมง จากการลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและเพิ่มความอัตโนมัติ