

A top-down view of a group of approximately ten people huddled together on a dark surface. They are all wearing bright green t-shirts with white text that reads "FIT & FUN 2023 FLOW". Their hands are pressed together in the center of the circle, and some individuals have their faces partially visible, looking towards the center. The overall atmosphere is one of teamwork and unity.

ด้านสังคม

มิติด้านสังคม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับความดูแลใส่ใจต่อผู้มีส่วนได้เสีย เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาล โดยมีการกำหนดจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำธุรกิจ รวมถึงมีการกำกับดูแลกิจการตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ จะดำเนินกิจกรรมของบริษัทเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใสและยุติธรรม โดยนำแนวปฏิบัติดังกล่าวมาต่อยอดให้เกิดนวัตกรรมทางธุรกิจ CSR in Process รวมถึงการสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมให้เกิดกับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ เพื่อลดผลกระทบทางลบต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาล

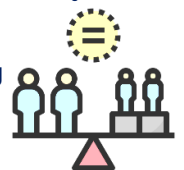
บริษัทยึดถือและปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ในจรรยาบรรณของบริษัทฯ ตลอดจนนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การกำกับดูแลกิจการที่ดี นโยบายสิทธิมนุษยชน นโยบายคุณภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัย นโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง นโยบายการบริหารงานบุคคล

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในคุณค่าความเป็นมนุษย์ จึงได้ยึดหลักการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกันมาตลอด โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยก เพียงเพราะความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ความเชื่อทางศาสนา สีผิว เพศ ภาษา อายุ การศึกษา สถานะทางสังคม ความพิการ หรือเรื่องอื่นใด รวมถึงหลีกเลี่ยงการมีส่วนเกี่ยวข้องในการละเมิดสิทธิมนุษยชน ผ่านระบบการพัฒนาศักยภาพบุคคลที่มีประสิทธิภาพและให้พนักงานทุกคนตระหนักและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

แนวทางในการดำเนินการมิติด้านสังคม

1. กระตุ้นจิตสำนึกและปลูกฝังวัฒนธรรมด้านความปลอดภัย การปกป้องดูแลสิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
2. สนับสนุนงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกกระบวนการทำงานขององค์กรให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรม/โครงการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)
3. ตั้งเป้าหมายอุบัติเหตุจากการทำงานเป็น “ศูนย์” พร้อมห้ามดำเนินการใดที่ปราศจากมาตรการควบคุมความปลอดภัย หรือไม่มีอุปกรณ์ด้านความปลอดภัย และส่งเสริมการอบรมด้านความปลอดภัยอย่างเหมาะสมและเพียงพอ
4. ปฏิบัติต่อพนักงานและลูกจ้างโดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสอย่างเท่าเทียม มอบหมายงานให้เพียงพอตามความสามารถและผลตอบแทนที่เหมาะสม ห้ามการจ้างแรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี และแรงงานผิดกฎหมาย โดยครอบคลุมถึงพนักงานและลูกจ้างของคู่ค้า และ/หรือผู้มีส่วนได้เสีย
5. เคารพสิทธิ ให้เกียรติและปฏิบัติต่อพนักงานและลูกจ้างของบริษัทฯ และคู่ค้า ด้วยความเสมอภาคและคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศ อายุ สัญชาติ หรือความพิการ
6. ดูแลและคุ้มครองความปลอดภัยแก่พนักงาน ลูกจ้าง และทรัพย์สินของบริษัทฯ โดยไม่ให้กระทบกับสิทธิและความปลอดภัยของผู้อื่น รวมทั้งปกป้องสิทธิส่วนบุคคล การเก็บรักษาข้อมูลความลับของลูกค้า การเปิดเผยข้อมูล และการใช้ประโยชน์ข้อมูลส่วนบุคคล
7. พัฒนาศักยภาพทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานให้พร้อมต่อการแข่งขัน
8. สนับสนุนการบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร
9. ให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและจัดให้พนักงานได้ตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำทุกปี



แนวทางในการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญในคุณค่าความเป็นมนุษย์ การเคารพสิทธิมนุษยชนด้วยความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน มาตลอด โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว เพศ อายุ ภาษา ศาสนา วัฒนธรรม ความพิการ สถานะของบุคคล ความเชื่อทางสังคม การศึกษา หรือความคิดเห็นทางการเมือง และอื่น ๆ ตามหลักการพื้นฐานที่สำคัญของกฎหมายสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ดังนั้น คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และกำหนดให้ทบทวนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ประกาศมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2566 เป็นต้นไป ดังนี้

1. พึงเคารพในสิทธิมนุษยชน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ป้องกันไม่ให้เกิดการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับ การละเมิดสิทธิมนุษยชน การทุจริตคอร์รัปชัน หรือการบังคับให้ใช้แรงงานในทุกรูปแบบ
2. พึงให้ความเคารพและปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายด้วยความเป็นธรรมอย่างเท่าเทียมกัน และปฏิบัติตามหลักการเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา อายุ ความเชื่อทางศาสนา/การเมือง ความทุพพลภาพ สถานศึกษา หรือสถานะอื่นใดที่มีได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน รวมถึงเคารพต่อความเป็นปัจเจกชน และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
3. พึงส่งเสริมให้มีการเฟ้อระวัง สอดส่องให้การปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนภายในบริษัทฯ คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียให้ปฏิบัติตามหลักการสิทธิมนุษยชนสากล
4. ให้ความสำคัญและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ ร้องเรียนหรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนตามที่บริษัทฯ กำหนดใน whistleblower policy
5. มีกระบวนการสรรหาและว่าจ้างบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีความยุติธรรมเท่าเทียมกัน
6. สนับสนุนให้พนักงานทุกคนทุกระดับได้รับการอบรม พัฒนาทักษะตามตำแหน่งงานโดยเท่าเทียมกัน เพื่อให้พนักงานทุกคนทุกระดับ มีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเสมอภาคกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ
7. ไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบและไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีเด็ดขาด
8. ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการและดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
9. ไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งจะต้องจัดให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงาน หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยต่อการมีครรภ์ ทั้งนี้ บริษัทฯ จะไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างหญิง เพราะเหตุจากการมีครรภ์
10. การจ้างแรงงานต่างด้าวของบริษัทฯ และคู่ค้าธุรกิจต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั้งในเรื่องสัญญาจ้าง ใบอนุญาตทำงานต่างด้าว ค่าจ้างและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันของ คู่ค้าธุรกิจและบริษัทฯ ให้เติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืน

การรับฟังและเปิดโอกาส

บริษัทฯ ได้จัดช่องทางให้พนักงานแจ้งข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของบริษัทฯ โดยฝ่ายบริหารมอบหมายให้ เลขานุการบริษัท และผู้จัดการแผนกบุคคล เป็นผู้รับเรื่อง คัดกรองข้อเท็จจริงเบื้องต้น และนำเสนอต่อฝ่ายบริหาร ซึ่งในปี 2566 บริษัทฯ **ไม่ได้** รับการร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนแต่อย่างใด

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

สิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาบุคลากร บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นธรรม มีกระบวนการและว่าจ้างบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีความยุติธรรมเท่าเทียมกัน มีการอบรมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถตามตำแหน่งงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนทุกระดับมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเสมอภาคกัน และการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การจ้างงานและข้อปฏิบัติด้านแรงงาน



เป้าหมายปี 2566

1. ไม่มีข้อร้องเรียนจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน
2. ความหลากหลายทางเพศ,อายุ และการจ้างงาน ผู้พิการ

เป้าหมายปี 2570

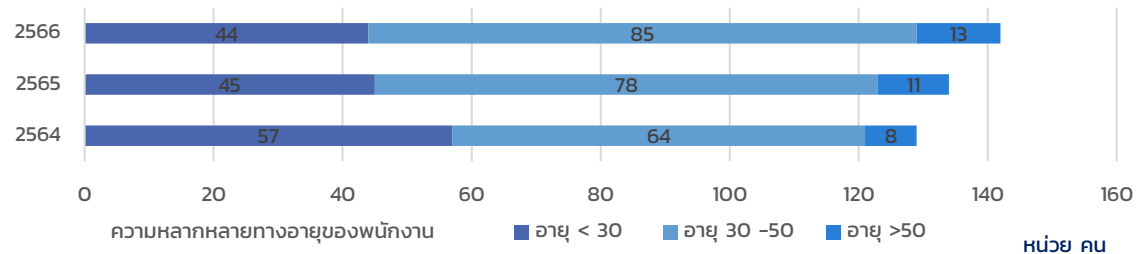
ผลการดำเนินงาน 2566

บริษัทที่ได้รับการยอมรับในการเคารพสิทธิมนุษยชน และไม่มีข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ ยังไม่มีกรณีร้องเรียนจากการไม่เคารพและละเมิดสิทธิมนุษยชน ไม่มีการจ้างงานที่ผิดกฎหมายหรือไม่เป็นธรรม และไม่มีข้อร้องเรียนการเลือกปฏิบัติต่อพนักงาน

บริษัทฯ ไม่มีการบังคับให้ทำงานโดยไม่สมัครใจ ไม่ใช้แรงงานเด็ก ไม่ใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย บริษัทฯ ได้เน้นย้ำและส่งเสริมให้ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัท ให้ความเคารพต่อสิทธิของพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด รวมไปถึงกำกับดูแลผู้รับเหมาช่วงของบริษัท ไม่ให้กระทำการที่ไม่ถูกต้องตามหลักสิทธิมนุษยชนเช่นกัน บริษัทฯ มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 142 คน (รวมผู้บกพร่องทางร่างกายแล้ว 1 คน ถูกต้องตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ กำหนดอัตราส่วนลูกจ้างทุก 100 คนต่อคนพิการ 1 คน)

ในปี 2566 พบว่า มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล มีความพึงพอใจต่อหน้าที่ความรับผิดชอบและกระบวนการในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการและผลประโยชน์ อยู่ในระดับดีมากหรือคิดเป็นร้อยละ 90.20%

จำนวนพนักงาน บริษัท ฟลายด์ จำกัด (มหาชน)





การละเมิดสิทธิมนุษยชน

ไม่มีข้อร้องเรียน



**การล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศ**

ไม่มีข้อร้องเรียน



การจ้างแรงงานเด็ก

ไม่มีข้อร้องเรียน



การเลือกปฏิบัติ

ไม่มีข้อร้องเรียน

จำนวนพนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจ จำแนกตามเพศ	หน่วย	2564	2565	2566
จำนวนพนักงานชายที่ลาออก	คน	15	13	8
จำนวนพนักงานหญิงที่ลาออก	คน	5	14	4
จำนวนพนักงานที่ลาออกรวม	คน	20	27	12
ข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ	มี / ไม่มี	ไม่มี	มี	ไม่มี

คำตอบแทนพนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการจ้างแรงงานอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และตระหนักดีว่าคำตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและส่งต่อการรักษาพนักงานไว้กับองค์กร บริษัทฯ มุ่งเน้นการให้คำตอบแทนและผลประโยชน์ที่อยู่ในระดับใกล้เคียงกับบริษัทอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกันอย่างเป็นธรรม ตลอดจนพิจารณาถึงสภาพเศรษฐกิจทั่ว ๆ ไปของประเทศ อัตราค่าแรงในตลาดแรงงาน ชัดความสามารถ การปฏิบัติงานตามความสามารถของพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ รวมถึงความเสมอภาค คุณสมบัตินี้เหมาะสม และการมีพันธสัญญากับบริษัทฯ ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและร่วมเจริญเติบโตไปกับบริษัทฯ อย่างยั่งยืน บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายการบริหารคำตอบแทนทั้งระยะยาวและระยะสั้นที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กรและเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลตอบแทนระยะสั้น บริษัทฯ ได้กำหนดการจ่ายผลตอบแทนที่สามารถเทียบเคียงได้อย่างเหมาะสมกับอัตราการจ่ายทั่วไปขององค์กรอื่นที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน เพื่อรักษาและเสริมสร้างความสามารถแข่งขันด้านทรัพยากรบุคคลให้กับองค์กร

ผลตอบแทนระยะยาว บริษัทฯ ได้กำหนดให้มีการวัดผลการปฏิบัติงานและศักยภาพของพนักงาน โดยบริษัทฯ จะจ่ายผลตอบแทนอย่างเหมาะสมแก่พนักงานที่มีความรู้ความสามารถสูง รวมถึงจัดให้มีการเติบโตตามสายอาชีพ (Career Growth) ที่สอดคล้องกับแผนการทดแทนตำแหน่งของบริษัทฯ

คำตอบแทนรวมของพนักงานของบริษัทฯ ประกอบด้วย เงินเดือน โบนัส ประกันสังคม ผลประโยชน์พนักงานคำตอบแทนอื่นที่จ่ายให้แก่ผู้ที่มีส่วนร่วมปฏิบัติงาน (Incentive) ซึ่งจ่ายจากต้นทุนที่ประหยัดได้เมื่อเทียบกับประมาณการต้นทุนโครงการภายใต้นโยบายที่บริษัทฯ กำหนด เป็นต้น

เงินเดือน บริษัทฯ กำหนดโดยอิงตามบทบาทและตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานแต่ละราย ซึ่งรวมถึงประสบการณ์ด้านวิชาชีพ ความรับผิดชอบ ความซับซ้อนของงาน และสภาวะตลาดในประเทศอย่างเป็นธรรม

เงินโบนัส บริษัทฯ กำหนดโดยอิงตามผลการปฏิบัติงานตามการประเมินผลการดำเนินการของบริษัทฯ และ KPI ที่สะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของแผนกและของพนักงานแต่ละราย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

สวัสดิการต่าง ๆ บริษัทฯ จัดให้มีสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น เงินสมทบประกันสังคม, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, ชุดฟอร์มและอุปกรณ์ PPE, การประกันชีวิตและอุบัติเหตุกลุ่ม, การตรวจสุขภาพประจำปี, สวัสดิการเงินช่วยเหลือและ

อื่นๆ เช่น เงินช่วยเหลืองานศพ กรณีพนักงานและบิดา มารดา บุตร หรือคู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมายของพนักงาน เสียชีวิตเงินช่วยเหลือกรณีพนักงานสมรส เป็นต้น

เงินชดเชยกรณีเลิกจ้าง บริษัทฯ จะดำเนินการจ่ายให้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

สรุปค่าตอบแทนของพนักงานประจำปี 2565 – 2566

	ปี 2565		ปี 2566	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
ค่าตอบแทนรวมของพนักงาน (บาท)	37,311,278.00	19,019,956.00	45,411,338.00	18,673,182.00
สัดส่วนค่าตอบแทน (%)	66.24%	33.76%	70.83%	29.17%

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

บริษัทฯ ได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่พนักงานบนพื้นฐานของความสมัครใจในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งพนักงานเลือกจ่ายเงินสะสมได้ในอัตราร้อยละ 3-10 ของเงินเดือนทุกเดือน และบริษัทฯ จ่ายสมทบในอัตราส่วนร้อยละ 3-5 (ขึ้นอยู่กับอายุการทำงาน) ของเงินเดือนของพนักงานแต่ละราย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทฯ บริหารโดย บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนอเบอร์ดีน จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทจัดการกองทุนตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 (รวมถึงที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2559 ภายใต้ชื่อ “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อเบอร์ดีน สแตนดาร์ด มาสเตอร์ฟูล ซึ่งจดทะเบียนแล้ว” ทั้งนี้ การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดังกล่าวมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานกับบริษัทฯ ในระยะยาว และเพื่อเสริมสร้างวินัยในการออมเงินและส่งเสริมหลักประกันทางการเงินเพื่อการเกษียณของพนักงานในอนาคต มีรายละเอียดดังนี้

บริษัท	มี/ไม่มี PVD	จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	สัดส่วนพนักงานเข้าร่วม PVD/พนักงานทั้งหมด (%)
FLOYD	มี	80	56.34%

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังจัดสวัสดิการ กิจกรรมต่าง ๆ สุขภาพ ความสามัคคี และสุขภาวะที่ดีให้แก่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ นอกเหนือจากการพัฒนาทักษะตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ซึ่งบริษัทฯ เชื่อว่าจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตของพนักงาน อาทิเช่น กิจกรรมสานสัมพันธ์ผ่านเสียงตามสาย, ห้องออกกำลังกาย, ห้องพยาบาล, ห้องละหมาด, ห้องสมุดและห้องสันทนาการ, ห้องอาหาร, พื้นที่สูบบุหรี่ เป็นต้น

การพัฒนาบุคลากร

บริษัทฯ เล็งเห็นความสำคัญของพัฒนาบุคลากรและได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของบริษัทฯ มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามแผนธุรกิจของบริษัทฯ ตลอดจนเป็นการพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้และเปิดโอกาสให้พนักงานเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และมีการสำรวจความต้องการการฝึกอบรมของทุกฝ่าย/แผนก และได้จัดหลักสูตรต่างๆ ที่ได้รับการออกแบบโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งงาน

บริษัทฯ ยังส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานสอบเลื่อนขั้นทางวิชาชีพ ทั้งการสอบระดับภาคีวิศวกร การสอบเลื่อนขั้นจากภาคีวิศวกรเป็นสามัญวิศวกร ในกลุ่มของวิศวกร และการสอบช่างเทคนิคต่าง ๆ การสอบเลื่อนขั้นเป็นภาคีพิเศษวิศวกร ในกลุ่มของไฟร์แมน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ บริษัทฯ มีการปรับผลตอบแทน ตำแหน่ง และหน้าที่ ให้กับพนักงานที่สามารถเลื่อนขั้นเป็นภาคีพิเศษวิศวกร, ภาคีวิศวกร และสามัญวิศวกร โดยการที่พนักงานสามารถเลื่อนขั้นทางวิชาชีพสูงขึ้นนั้น นอกจากเป็นการช่วยยกระดับความรู้วิชาชีพแก่ตัวพนักงานแล้ว ยังสร้างโอกาสในการรับงานที่มากขึ้นของบริษัทฯ และการสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าอีกด้วย อีกทั้งยังมีการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) มาเป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของบริษัทฯ ไปสู่การปฏิบัติและมี

การติดตามประเมินผล เพื่อสามารถวัดความสำเร็จ ตลอดจนรวบรวมปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน บริษัทฯ จึงกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรซึ่งแนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ จะพิจารณาความสอดคล้องของแผนธุรกิจของบริษัทฯ ในระยะ 3 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปีของบริษัทฯ

โดยในปี 2566 บริษัทฯ ได้ส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับเข้ารับการอบรมพัฒนาศักยภาพของตนเองทั้งหลักสูตรภายใน (In House) ภายนอก (Public) และ การพัฒนาในการทำงาน (OJT) รวม 51 หลักสูตร 3,987 ชั่วโมง/ปี ทั้งในรูปแบบออนไลน์และคลาสรูม จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมทั้งปี เฉลี่ย คือ 28.08 ชั่วโมงต่อรายต่อปี โดยบริษัทฯ ได้ปรับรูปแบบการประชุมและการอบรมเป็นทั้ง แบบ Online และ Onsite เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานของพนักงานที่ประจำโครงการก่อสร้าง รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เช่น ผ่านการสอนงาน (Coaching) การฝึกอบรมในขณะทำงาน (On The Job Training) การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) การมอบหมายงาน (Delegation) เป็นต้น



การพัฒนาบุคลากร

เป้าหมายปี 2566	1.จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงาน 8 ชั่วโมง/คน/ปี 2.ส่งเสริมให้พนักงานสอบเลื่อนขั้นทางวิชาชีพ
เป้าหมายปี 2570	บริษัทที่ได้รับการยอมรับในการเคารพสิทธิมนุษยชน และไม่มีข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน
ผลการดำเนินงาน 2566	1.จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงาน 28.08 ชั่วโมง/คน/ปี 2.พนักงานเลื่อนขั้นเป็น สามัญวิศวกร 3 คน

จำนวนชั่วโมงการอบรม 3,987 ชั่วโมง / ปี เฉลี่ย 28.08 ชั่วโมง/คน/ปี

หลักสูตรการฝึกอบรม	ชั่วโมง/ ปี
➢ ด้านการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ	175.00
➢ ด้านคุณภาพ และ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย	146.00
➢ ด้านภาวะผู้นำและบริหารจัดการ	22.00
➢ ด้านการกำกับดูแล และจริยธรรมทางธุรกิจ	9.00

การเลื่อนขั้นทางวิชาชีพ เลื่อนขั้นจาก ภาควิศวกร เป็น สามัญวิศวกร 3 คน



นโยบายคุณภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัย (Quality Occupational health and safety Policy)

บริษัทฯ มีนโยบายคุณภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องตามระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อถือปฏิบัติ ให้สอดคล้องตามกฎหมาย พันธกรณีด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่บริษัทฯ เกี่ยวข้อง และ ส่งเสริมให้คำปรึกษา สนับสนุนพนักงาน ให้ความรู้ ความสามารถ และผู้ปฏิบัติงานในนามบริษัทฯ ดังนี้

1. มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจและจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้สอดคล้องตามกฎหมาย พันธกรณีด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่บริษัทฯ เกี่ยวข้อง
2. มุ่งมั่นให้บริการลูกค้าด้วยคุณภาพและส่งมอบงานภายในเวลาที่กำหนด สร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า
3. มุ่งมั่นในการส่งเสริมให้คำปรึกษา และสนับสนุนพนักงานและผู้ปฏิบัติงานในนามบริษัทฯ ในการมีส่วนร่วมสร้างความตระหนัก ทักษะที่ดี ด้านคุณภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
4. ส่งเสริมและให้ความรู้ ความสามารถ กับพนักงานและผู้ปฏิบัติงานในนามบริษัทฯ ในวิธีการกำจัด ลด ป้องกันความเสี่ยงจากอันตรายจากอุบัติเหตุ อุบัติการณ์ ความเจ็บป่วยหรือโรคจากการทำงาน รวมถึงความเสียหายต่อทรัพย์สิน
5. ควบคุม ฝ้าติดตามสมรรถนะ และประเมินความเสี่ยง ในการดำเนินกิจกรรมด้านคุณภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่บริษัทฯ กำหนด
6. สนับสนุนการพัฒนาระบบปฏิบัติงานทุกกระบวนการ ด้านคุณภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน รวมถึงรวมถึงจะเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอาชีวอนามัยความปลอดภัย แก่บุคลากรทุกคน รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนผู้สนใจ

บริษัทฯ ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามมาตรฐาน ISO 45001:2018 เมื่อเดือนมีนาคม 2566 ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจให้เกิดความปลอดภัย และส่งเสริมภาพพจน์ด้านความรับผิดชอบต่อองค์กรที่มีต่อพนักงานและสังคม

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการดำเนินงาน

เป้าหมายปี 2566

1. การบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานรวมถึงขั้นหยุดการทำงาน ทุกโครงการ เท่ากับ 0
2. ได้รับการรับรอง มาตรฐานระบบการจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ISO 45001

เป้าหมายปี 2570

ผลการดำเนินงาน 2566

1. การบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานรวมถึงขั้นหยุดการทำงาน ทุกโครงการ เท่ากับ 0
2. ได้รับการรับรอง มาตรฐานระบบการจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ISO 45001
3. ได้รับการรับรอง มาตรฐานสุขภาพดีด้วยทำงานในสถานประกอบการ จากโครงการขับเคลื่อนสุขภาวะคนทำงาน ในสถานประกอบการอย่างมีส่วนร่วมของกระทรวงสาธารณสุข



บริษัทฯ ตระหนักว่าธุรกิจของบริษัทฯเป็นผู้รับเหมางานระบบประกอบอาคาร ลักษณะการทำงานส่วนใหญ่ของพนักงานจะทำงานอยู่ภายในโครงการก่อสร้าง ซึ่งมีความเสี่ยงสูงในการเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน จากการประมาทหรือไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์จนเกิดอุบัติเหตุหรือเสียชีวิตขณะปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ต้องปิดไซต์งาน หรือ ไม่สามารถส่งมอบงานได้ตามแผนที่ลูกค้ากำหนด ส่งผลให้เกิดค่าปรับตามกฎหมายด้านความปลอดภัยฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับนโยบาย และมาตรการต่างๆ ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย อาทิ คู่มือความปลอดภัย, การอบรมให้ความรู้, การประเมินความเสี่ยงในการทำงาน, Safety Talk ,การจำลองสถานการณ์การเกิดเหตุต่างๆ และการอบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้นแก่พนักงานของบริษัท อีกทั้งบริษัทฯ ยังมีการทำประกันอุบัติเหตุและจัดเตรียมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่มีคุณภาพให้แก่พนักงาน เพื่อป้องกัน และลดความเสี่ยงในการเกิดอันตรายแก่พนักงาน และผู้รับเหมาของบริษัท

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO 45001:2018 ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งบริษัทฯ ได้รับการรับรองคุณภาพในปี 2566 ที่ผ่านมา รวมทั้งในทุกๆ โครงการก่อสร้างของบริษัทจะมีกิจกรรม Safety Talk ให้ความรู้ด้านความปลอดภัยโดยเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพ เป็นประจำทุกวันก่อนเริ่มงาน และคณะกรรมการความปลอดภัย (คปอ.) ประจำโครงการก่อสร้าง เพื่อติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและลดการสูญเสียจากการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

จำนวนชั่วโมงการทำงาน 281,424 ชั่วโมง
โดยไม่มีการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน



ข้อร้องเรียน การละเมิดข้อบังคับ
หรือกฎหมายความปลอดภัย

0 กรณี



การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน

0 กรณี



การบาดเจ็บถึงเสียชีวิต

0 กรณี

กิจกรรมส่งเสริมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของพนักงาน

กิจกรรมการ Safety Talk



กิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัย (Safety week) เมื่อวันที่ 21-25 สิงหาคม 2566 เป็นกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ ความตระหนัก และทัศนคติที่ดีด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้แก่พนักงาน อีกทั้งเป็นการผ่อนคลายจากภาระกิจงานประจำให้พนักงาน และได้มีส่วนร่วมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยมีการจัดบอร์ดนิทรรศการ เล่นเกมส์ พร้อมของรางวัล

กิจกรรมการ Safety Week



กิจกรรมการฝึกอบรมเพลิงขั้นต้นและการซ้อมอพยพหนีไฟประจำปี



กิจกรรมการส่งเสริมการออกกำลังกาย



กิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปี



กิจกรรมกีฬา



ความรับผิดชอบต่อสังคม

การร่วมพัฒนาสังคม

เป้าหมายปี 2566

จัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม

เป้าหมายปี 2570

สนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยลดปัญหาของชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงาน 2566

กิจกรรม CSR



กิจกรรม CSR “โครงการสร้างอาชีพให้น้อง”

เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2566 คณะผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฯ ร่วมแรงร่วมใจกันจัดกิจกรรมมอบโอกาสทางการศึกษาในโครงการ CSR “สร้างอาชีพให้น้อง” โดยบริจาคอุปกรณ์ติดตั้งงานระบบแอร์ ไฟฟ้า ประดับเพลิงรวมถึงเครื่องใช้ไฟฟ้าเก่า มอบให้แก่วิทยาลัยเทคนิค นนทบุรี ทั้งนี้เพื่อใช้ในการประกอบการเรียนการสอนและเป็นวัสดุฝึก เพิ่มโอกาสทางการเรียนรู้และการเข้าถึงสื่อคุณภาพและเพื่อส่งเสริมชุมชนและสังคม เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ภายใต้หลักแนวคิดและวิสัยทัศน์ของการดำเนินงานบริษัทฯ



กิจกรรม CSR “โครงการเหลือ-ขอ”

เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2566 บริษัทฯ จัดกิจกรรม CSR คัดทำวัสดุสังคม เชิญชวนพนักงานร่วมทำความดีกับ “โครงการเหลือ-ขอ” “FLOYD ร่วมแบ่งปันสู่สังคม” เปลี่ยนสิ่งของเป็นค่าเทอมน้องๆ มูลนิธิบ้านนกขมิ้นและเด็กๆ ทั่วประเทศ ด้วยการบริจาคของใช้มือสอง ของใช้เกินความจำเป็นที่ยังใช้งานได้ ให้กับโครงการ เพื่อนำไปคัดแยก มอบให้กับเด็กด้อยโอกาส และอีกส่วนหนึ่งนำไปจำหน่ายนำเงินมาเป็นทุนการศึกษาให้กับเด็กๆ ในมูลนิธิบ้านนกขมิ้น และเพื่อสาธารณประโยชน์ต่อไป



กิจกรรม CSR “โครงการปรับปรุงอาคารเรียน ที่โรงเรียนบ้านกองแขก”

บริษัท ฟลอยด์ จำกัด (มหาชน) ร่วมกับ บริษัท พันธมิตร ได้แก่ บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขา เมกาโฮม-เชียงใหม่ และบริษัท โปรเกรส เอ็นจิเนียริ่ง คอนสตรัคชั่น จำกัด ได้จัดโครงการปรับปรุงอาคารเรียน ที่โรงเรียนบ้านกองแขก ตำบลบ้านกองแขก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่วันที่ 23-30 พฤษภาคม 2566 โดยแก้ไขปรับปรุงระบบไฟฟ้า ตรวจสอบ ติดตั้งอุปกรณ์ เพิ่มแสงสว่าง ให้ความปลอดภัยในการใช้งาน และยังช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ลดสภาวะโลกร้อน วัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม ช่วยให้สังคมและชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และได้ประโยชน์ด้านการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและแนวปฏิบัติของบริษัทฯ ที่สนับสนุนให้พนักงานมีจริยธรรมที่ดี มีจิตอาสาในการพัฒนา อีกทั้งยังเป็นการสร้างประโยชน์ให้กับสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

