

การส่งเสริมความผูกพันและการรักษาพนักงาน

บริษัทเชื่อว่าพนักงานถือเป็นทรัพย์สินที่มีมูลค่าที่สุดที่ต้องดูแลรักษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน เพื่อรับรู้ รับฟัง และทำความเข้าใจความคิด ความรู้สึกที่แท้จริง เพื่อหาแนวทางปรับปรุง ยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันอย่างต่อเนื่องให้เกิดขึ้นกับบริษัท

บริษัทศึกษาและกำหนดปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและความผูกพันองค์กร ประจำปี ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามทุกโครงการทั่วประเทศ และนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์และปรับปรุงแนวทางการสร้างความผูกพันองค์กรที่เชื่อมโยงไปสู่ผลลัพธ์ทางธุรกิจที่สำคัญตามแกนหลักในการสำรวจความผูกพันของพนักงาน 4 ด้าน ดังนี้

- หน้าที่งาน สมดุลย์ชีวิต และการจัดการองค์กร (Job Role and Organization)
- นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Policy)
- ภาวะผู้นำ (Leadership)
- ความผูกพันองค์กร (Organization Engagement)

จากข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานในปี 2567 คะแนนเฉลี่ยทั้ง 4 ด้าน อยู่ที่ร้อยละ 85.50%

เป้าหมายคะแนนความผูกพันองค์กร	ผลการประเมิน
80%	85.50%

โดยผลสำรวจแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่เป็นเชิงบวกซึ่งเป็นจุดแข็งของวัฒนธรรมองค์กรที่จะต้องดำรงรักษาและส่งเสริมเพิ่มพูนความแข็งแกร่งนี้ให้มากยิ่งขึ้น ได้แก่ ความร่วมมือด้วยดีในทุกส่วนงานเพื่อความสำเร็จของบริษัท บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีส่วนช่วยให้หน่วยงานพัฒนาและบรรลุตามเป้าหมาย บริษัทมีศักยภาพในการแข่งขันสูง เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในธุรกิจอุตสาหกรรมเดียวกัน เป็นต้น ส่วนที่ต้องนำไปพัฒนาปรับปรุง ได้แก่ ทบทวนค่าจ้างและสวัสดิการบุคลากร ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Path) การพัฒนาฝึกอบรม เป็นต้น ทั้งนี้ได้รายงานผลคะแนนความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรตามสายงานต่างๆ และให้ดำเนินการประชุมหารือและจัดทำแผนการดำเนินการเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจและความผูกพันของแต่ละสายงานและภาพรวมขององค์กรต่อไป และได้สื่อสารผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรรับทราบผ่านทางช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรแบบออนไลน์ และผ่านการประชุมแถลงนโยบายองค์กรประจำปีโดยผู้บริหารระดับสูงสื่อสารโดยตรงและมีปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง ถามตอบ และรับฟังความคิดเห็นแสดงออกถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งกับบุคลากรทุกระดับ

ในปี 2567 บริษัทและบริษัทย่อยมีจำนวนพนักงานที่ลาออก จำนวน 150 คน หรือร้อยละ 9.30

กลุ่มธุรกิจ	ปี 2566	ปี 2567
บริษัทสเทคอน กรุ๊ป จำกัด(มหาชน)		
จำนวนพนักงานที่ลาออก	-	1
% การลาออก	-	30%
บริษัทซีโน-ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด(มหาชน)		
จำนวนพนักงานที่ลาออก	157	138
% การลาออก	9.53%	9.03%
บริษัท วิสดอม เซอร์วิสเชส จำกัด		
จำนวนพนักงานที่ลาออก	1	7
% การลาออก	5.77%	15.70%
บริษัท เอสเอ็นที คอนกรีต โซลูชั่น จำกัด		
จำนวนพนักงานที่ลาออก	0	0
% การลาออก	0%	0%
บริษัท สเทคอน เพาเวอร์ จำกัด		
จำนวนพนักงานที่ลาออก	-	1
% การลาออก	-	26.09%
บริษัท สเทคเอ็กซ์ เวเนเจอร์ส จำกัด		
จำนวนพนักงานที่ลาออก	0	2
% การลาออก	0%	15.48%
บริษัท ไช้เต็ม เอสที เอ็นจิเนียริง แอนด์ เซอร์วิส จำกัด		
จำนวนพนักงานที่ลาออก	0	1
% การลาออก	0%	21.43%