การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
Industrial Estate Authority of Thailand

I-EA-T FOR SUSTAINABILITY · DEI&B GUIDEBOOK · ฉบับพนักงาน

# คู่มือการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้วยหลัก DEI&B

ความหลากหลาย · ความเสมอภาค · การมีส่วนร่วม · ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ประจำปีงบประมาณ 2569




กองพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

Overview

# สารบัญ และคำนำ


1 DEI&B คืออะไร และทำไมจึงสำคัญกับพวกเราชาว กนอ. 3

2 นโยบาย DEI&B 6 ด้าน และแนวทางปฏิบัติ 7 ข้อ 4

3 DEI&B กับค่านิยม I-EA-T for Sustainability และ Employee Journey 6

4 DEI&B ในงานประจำวัน Do's / Don'ts รายด้าน 9

5 บทบาทของทุกคน 13

6 กิจกรรมเสริมสร้าง DEI&B ปี 2569 และการติดตามผล 14

7 ภาคผนวก ประกาศ กนอ. ที่ 80/2569 16


## คำนำ

ชาว กนอ. มาจากพื้นฐาน ช่วงวัย ประสบการณ์ และมุมมองที่แตกต่างกัน ความแตกต่างเหล่านี้เป็นทุนสำคัญขององค์กร เมื่อทุกคนได้รับโอกาสอย่างเป็นธรรม มีพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็น และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ กนอ. พลังของความแตกต่างจึงกลายเป็นผลงานร่วมกัน

ในปี 2569 ผู้ว่าการ กนอ. ได้ลงนามใน**ประกาศ กนอ. ที่ 80/2569** เรื่อง นโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านความหลากหลาย ความเสมอภาค การมีส่วนร่วม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (DEI&B) คู่มือเล่มนี้เรียบเรียงสาระของประกาศให้เข้าใจง่าย อธิบายความเชื่อมโยงกับค่านิยม I-EA-T for Sustainability และเส้นทางชีวิตการทำงานของพนักงาน พร้อมตัวอย่างพฤติกรรมที่สะท้อนนโยบายในงานประจำวัน

**ส่วนที่ 1–2**
รู้จัก DEI&B และสาระของนโยบาย

**ส่วนที่ 3**
DEI&B กับค่านิยม และกระบวนการ HR ตลอดเส้นทางการทำงาน

**ส่วนที่ 4**
ตัวอย่างพฤติกรรมในงานประจำวัน

**ส่วนที่ 5–6**
บทบาท กิจกรรม และการติดตามผล

ตัวเลขในวงเล็บ เช่น (1.1) หรือ (2.5) หมายถึงข้อย่อยในข้อ 3 ของประกาศ กนอ. ที่ 80/2569 (ภาคผนวกท้ายเล่ม)

"เพื่อเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การยอมรับคุณค่าของความแตกต่าง และการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และเอื้อต่อการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง ตลอดจนหล่อหลอมความรู้สึกของบุคลากร กนอ. ให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้อย่างยั่งยืน"

— ประกาศ กนอ. ที่ 80/2569

ส่วนที่ 1

# DEI&B คืออะไร และทำไมจึงสำคัญกับพวกเรา

DEI&B คือหลักการ 4 ด้านที่ กนอ. ใช้สร้าง**สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี** ให้ทุกคนทำงานได้อย่างมีความสุข ปลอดภัย และเต็มศักยภาพ และเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยม I-EA-T for Sustainability “กนอ. เก่งคิด เก่งคน เก่งงาน บนฐานความยั่งยืน” ที่พวกเรายึดถือร่วมกัน

## Diversity
ความหลากหลาย

เราแต่ละคนแตกต่างกัน ทั้งเพศ วัย ศาสนา ความคิด ประสบการณ์ และความสามารถทางกาย ความแตกต่างคือคุณค่าที่ กนอ. ให้ความสำคัญ

D

## Equity
ความเสมอภาค

ทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาและเติบโตไปกับองค์กรอย่างเป็นธรรม ตามศักยภาพของตน

E

## Inclusion
การมีส่วนร่วม

ทุกเสียงได้รับการรับฟัง ทุกคนมีพื้นที่ร่วมคิด ร่วมทำ และขับเคลื่อน กนอ. อย่างเต็มกำลังความสามารถ

I

## Belonging
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

เรามีความสุขในการทำงานร่วมกัน ผูกพัน และภูมิใจที่ได้เป็นชาว กนอ.

B

## เส้นทางของนโยบายนี้

**27 พ.ค. 2569**
ทบทวนนโยบาย DEI&B ให้สอดคล้องกับหลัก ISO 30415:2021

**10 มิ.ย. 2569**
คณะทำงานพิจารณางานบริหารบุคคลเห็นชอบร่างนโยบาย

**27 ก.ค. 2569**
ฝ่ายกฎหมายกลั่นกรองร่างนโยบาย

**13 ส.ค. 2569**
ผู้ว่าการลงนามประกาศ กนอ. ที่ 80/2569

**31 ส.ค. 2569**
เวียนประกาศพร้อมคู่มือถึงพนักงานทุกคน และประเมินการรับรู้นโยบาย

**นำไปใช้จริง**
บูรณาการสู่พฤติกรรมการทำงานและกระบวนการ HR ตลอดเส้นทางการทำงานของพนักงาน

**รู้หรือไม่**

Belonging มักเป็นผลลัพธ์ปลายทางของอีกสามคำ เมื่อองค์กรยอมรับความหลากหลาย (D) ให้โอกาสอย่างเสมอภาค (E) และเปิดพื้นที่ให้มีส่วนร่วม (I) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (B) จึงเกิดขึ้นตามมา

ส่วนที่ 2

# นโยบาย DEI&B 6 ด้าน

(ประกาศ ข้อ 3 (1) ข้อย่อย 1.1–1.6)

**โครงสร้างประกาศ กนอ. ที่ 80/2569**

| ข้อ 1 | ข้อ 2 | ข้อ 3 (1) | ข้อ 3 (2) | ข้อ 4 |
|---|---|---|---|---|
| ชื่อประกาศ | มีผลใช้บังคับ | นโยบาย 6 ด้าน<br>ข้อย่อย 1.1–1.6 · หน้านี้ | แนวทางปฏิบัติ 7 ข้อ<br>ข้อย่อย 2.1–2.7 · หน้าถัดไป | หน้าที่ของบุคลากรทุกระดับ |

ข้อ 3 (1) ของประกาศกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนการเป็นองค์กรภายใต้แนวคิด DEI&B และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน แบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

## 1.1 การส่งเสริมความหลากหลาย

*Diversity*

กนอ. ให้ความสำคัญกับความแตกต่างและคุณค่าเฉพาะบุคคลในทุกมิติ อาทิ เพศ อายุ ศาสนา ความพิการ ประสบการณ์ และความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยยึดหลักการเคารพซึ่งกันและกัน และการปฏิบัติต่อกันอย่างเป็นธรรม โดยปราศจากอคติ

## 1.2 การสร้างความเสมอภาค

*Equity*

กนอ. มุ่งมั่นที่จะสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคให้กับบุคลากร กนอ. ได้รับโอกาสในการพัฒนาและเติบโตร่วมกับองค์กรในกระบวนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

## 1.3 การส่งเสริมการมีส่วนร่วม

*Inclusion*

กนอ. สนับสนุนให้บุคลากร กนอ. มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยมุ่งสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและพร้อมรับฟังทุกมุมมอง

## 1.4 การสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

*Belonging*

กนอ. มุ่งสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ก่อให้เกิดความผูกพันและมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกัน และการยอมรับในคุณค่าของบุคลากร กนอ.

## 1.5 การปฏิบัติอย่างเคารพและปลอดภัย

*Respect & Safety*

กนอ. มุ่งเน้นการปฏิบัติต่อกันด้วยการให้เกียรติและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ยอมรับการคุกคาม การเลือกปฏิบัติ หรือการกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงาน พร้อมทั้งดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อบุคลากร กนอ.

## 1.6 การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

*Continuous Development*

กนอ. จะบูรณาการหลักการด้านความหลากหลายและความเท่าเทียม เข้าเป็นส่วนหนึ่งในการอบรม สื่อสาร และเสริมสร้างกิจกรรมด้าน DEI&B

ส่วนที่ 2

# แนวทางปฏิบัติ 7 ข้อ

(ประกาศ ข้อ 3 (2) ข้อย่อย 2.1–2.7)

ข้อ 3 (2) ของประกาศกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เลข 2.1–2.7 ด้านล่างคือข้อย่อยลำดับที่ 1–7 ภายใต้ข้อ 3 (2)

**2.1** เสริมสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลและสร้างความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) ในการทำงาน เพื่อให้บุคลากร กนอ. ทุกระดับกล้าแสดงความคิดเห็น และการจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร การใช้ข้อมูลเชิงสถิติประกอบการตัดสินใจ (Data Analytic) เพื่อลดอคติแอบแฝง (Unconscious Bias) ในการทำงานและการตัดสินใจ

**2.2** ส่งเสริมความตระหนักรู้และการเปิดรับมุมมองที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่สร้างความผูกพันและทำให้บุคลากร กนอ. รู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร

**2.3** สนับสนุนโอกาสในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร กนอ. ที่มีความหลากหลายทางกายภาพ พร้อมปรับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เข้าถึงได้อย่างเท่าเทียมตามหลักอารยสถาปัตยกรรม (Universal Design)

**2.4** ส่งเสริมนวัตกรรมขององค์กรและการทำงานร่วมกัน โดยการผสานความแตกต่างด้านทักษะ มุมมอง และประสบการณ์ของบุคลากร กนอ.

**2.5** ส่งเสริมให้ระบบการบริหารจัดการบุคลากร การจัดสวัสดิการและการบริหารผลงาน มีความยืดหยุ่น เป็นธรรม และสอดรับกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

**2.6** บูรณาการหลักการความเท่าเทียมและการยอมรับความแตกต่างเข้าสู่กระบวนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากร กนอ. เติบโตตามศักยภาพอย่างเป็นระบบ

**2.7** สนับสนุนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน (ESG) ในมิติด้านสังคมและธรรมาภิบาล รวมถึงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียม การจ้างงานที่มีคุณค่า และการลดความเหลื่อมล้ำ

### คำศัพท์ที่ควรรู้

**Psychological Safety** ความปลอดภัยทางจิตวิทยา คือบรรยากาศที่คนในทีมแสดงความคิดเห็น ตั้งคำถาม หรือยอมรับข้อผิดพลาดได้โดยไม่ถูกตำหนิหรือด้อยค่า · **Unconscious Bias** อคติแอบแฝง คือการตัดสินบุคคลโดยไม่รู้ตัวจากภาพจำหรือความคุ้นเคย ข้อมูลและข้อเท็จจริงจึงช่วยถ่วงดุลได้ · **Universal Design** อารยสถาปัตย์ คือการออกแบบสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกให้ทุกคนใช้ได้โดยไม่ต้องดัดแปลงเป็นพิเศษ

ส่วนที่ 3

# DEI&B กับค่านิยม I-EA-T for Sustainability

ค่านิยม “กนอ. เก่งคิด เก่งคน เก่งงาน บนฐานความยั่งยืน” เชื่อมกับ DEI&B ผ่านสิ่งที่เราทำทุกวัน เช่น การเปิดใจรับฟัง ให้โอกาสอย่างเป็นธรรม ช่วยเหลือกัน และมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ตารางนี้แสดงพฤติกรรมที่ช่วยให้หลักทั้ง 4 ด้านและการมุ่งเน้นคุณภาพเกิดขึ้นในการทำงาน

| **เก่งคิด · IQ** Intelligence Quotient | **เก่งคน · EQ** Emotional Quotient | **เก่งงาน · AQ + TQ** Adversity Quotient + Technology Quotient | **บนฐานความยั่งยืน** For Sustainability |
|---|---|---|---|

| DEI&B | พฤติกรรมหลัก (Key Factor) และค่านิยม | พฤติกรรมที่แสดงออก | ข้อในประกาศ |
|---|---|---|---|
| **ความหลากหลาย** Diversity | **Open-mindedness**<br>การเปิดรับข้อคิดเห็น<br>**EQ เก่งคน**<br>Emotional Quotient · Self Mastery | การยอมรับความแตกต่าง เปิดใจรับฟัง ยอมรับคำแนะนำและคำติชมได้<br>**ตัวอย่าง:** มีส่วนร่วมในการพูดคุยกับบุคคลที่หลากหลายในโอกาสต่าง ๆ | 1.1 · 2.2 |
| **ความเสมอภาค** Equity | **Governance & Integrity**<br>การทำงานบนพื้นฐานความถูกต้อง<br>**For Sustainability บนฐานความยั่งยืน**<br>Sustainable Doing | ขับเคลื่อนการบริหารงานต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความสมบูรณ์แบบ และถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณ<br>**ตัวอย่าง:** ให้ความสำคัญกับความยุติธรรมและความเท่าเทียม | 1.2 · 2.5 · 2.6 |
| **การมีส่วนร่วม** Inclusion | **Teamwork & Spirit**<br>การทำงานเป็นทีม<br>**EQ เก่งคน**<br>Emotional Quotient · Interpersonal Skill & Collaboration | มีทักษะในการทำงานเป็นทีม สามารถร่วมงานกับคนอื่นได้ มีน้ำใจและเป็นผู้ร่วมงานที่ดี<br>**ตัวอย่าง:** สนับสนุนและให้กำลังใจผู้อื่น และจดจำการมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคล | 1.3 · 2.1 · 2.4 |
| **ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง** Belonging | **Shared Goal**<br>การเห็นเป้าหมายร่วมกัน<br>**IQ เก่งคิด**<br>Intelligence Quotient · Thinking Ability | สามารถเชื่อมโยงเป้าหมายในงานของตนกับเป้าหมายขององค์กร และมีเป้าหมายร่วมกันกับสมาชิกคนอื่นในทีมทำงาน<br>**ตัวอย่าง:** เป็นสมาชิกที่ดีของทีม มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือเพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมาย | 1.4 · 2.2 |
| **มุ่งเน้นคุณภาพ** Quality Focused | **Win-Win Action**<br>**Continuous Improvement (PDCA)**<br>การทำงานแบบสร้างประโยชน์ร่วมกัน · การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง<br>**AQ + TQ เก่งงาน**<br>Professional · Digital Literacy & Data-driven | ทำงานร่วมกันให้ทุกฝ่ายได้ประโยชน์ และปรับปรุงการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง<br>**ตัวอย่าง:** ร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อหาทางออกที่พอใจด้วยกันทุกฝ่าย และติดตามผลการปรับปรุงงานอยู่เสมอ | 1.6 · 2.4 |

## ทำไมพฤติกรรมเหล่านี้จึงรองรับ DEI&B

การยอมรับคนที่ต่างจากเราเริ่มจาก**การเปิดใจรับฟัง** (Diversity) ความเป็นธรรมเกิดได้เมื่อการทำงานตั้งอยู่บน**ความถูกต้องและโปร่งใส** (Equity) ทุกคนได้มีส่วนร่วมเมื่อทีม**ให้เกียรติและสนับสนุนกัน** (Inclusion) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งเกิดขึ้นเมื่อทุกคน**เห็นเป้าหมายเดียวกัน** (Belonging) และงานมีคุณภาพเมื่อเรา**ร่วมกันสร้างประโยชน์และปรับปรุงงานต่อเนื่อง** (Quality Focused)

ส่วนที่ 3

# DEI&B กับพฤติกรรมการทำงานของเรา

ค่านิยม “กนอ. เก่งคิด เก่งคน เก่งงาน บนฐานความยั่งยืน” แสดงออกผ่าน 6 สมรรถนะหลัก รวม 25 พฤติกรรม (25 Keys) ทุกพฤติกรรมช่วยสร้างการทำงานร่วมกันอย่างให้เกียรติ โดยมีพฤติกรรมที่เชื่อมกับ DEI&B และการทำงานอย่างมีคุณภาพโดยตรงดังสัญลักษณ์

D Diversity E Equity I Inclusion B Belonging Q Quality Focused

## Thinking Ability
เก่งคิด (IQ) · 6 พฤติกรรม

| | | |
|---|---|---|
| 01 | การมีมุมมองทางธุรกิจ<br>Business Mindset | |
| 02 | การคิดเชิงนวัตกรรม<br>Innovative Thinking | |
| 03 | ความคิดสร้างสรรค์<br>Creativity | |
| 04 | การคิดอย่างเป็นระบบ<br>Systematic Thinking | |
| 05 | การคิดแบบทะลุรอบ<br>See Through | |
| 06 | การเห็นเป้าหมายร่วมกัน<br>Shared Goal | B |

## Self Mastery
เก่งคน (EQ) · 4 พฤติกรรม

| | | |
|---|---|---|
| 07 | การพัฒนาตนเองและความใฝ่รู้<br>Self Development & Learning Agility | |
| 08 | การเปิดรับข้อคิดเห็น<br>Open-mindedness | D |
| 09 | การปรับตัว<br>Adaptability | |
| 10 | การรับมือกับวิกฤต<br>Resilience | |

## Interpersonal Skill & Collaboration
เก่งคน (EQ) · 5 พฤติกรรม

| | | |
|---|---|---|
| 11 | การจัดการความสัมพันธ์<br>Relationship Management | |
| 12 | การทำงานเป็นทีม<br>Teamwork & Spirit | I |
| 13 | การมีใจบริการ<br>Service Mind | |
| 14 | การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ<br>Effective Communication | |
| 15 | การทำงานร่วมกับผู้อื่น<br>Well Collaboration | |

## Professional
เก่งงาน (AQ) · 4 พฤติกรรม

| | | |
|---|---|---|
| 16 | การปฏิบัติตามกฎระเบียบและความเชี่ยวชาญในงาน<br>Compliance & Expertise | |
| 17 | การรักษาสัจจะ<br>Commitment | |
| 18 | การทำงานแบบสร้างประโยชน์ร่วมกัน<br>Win-Win Action | Q |
| 19 | ทักษะการเขียนและการรายงาน<br>Formal Writing & Reporting Skill | |

## Digital Literacy & Data-driven
เก่งงาน (TQ) · 3 พฤติกรรม

| | | |
|---|---|---|
| 20 | การใช้ข้อมูลในการทำงาน<br>Data-driven / Fact-based | |
| 21 | ความรู้ทางดิจิทัล<br>Digital Literacy | |
| 22 | การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง<br>Continuous Improvement (PDCA) | Q |

## Sustainable Doing
บนฐานความยั่งยืน · 3 พฤติกรรม

| | | |
|---|---|---|
| 23 | การทำงานบนพื้นฐานความถูกต้อง<br>Governance & Integrity | E |
| 24 | การมุ่งเน้นผลลัพธ์และคุณภาพ<br>Result Oriented & Quality Awareness | Q |
| 25 | การใส่ใจความเสี่ยง<br>Risk Awareness | |

ส่วนที่ 3

# DEI&B ตลอดเส้นทางชีวิตการทำงาน

แต่ละช่วงเกี่ยวข้องกับงาน HR และหลัก DEI&B อย่างไร

ความต้องการของเราเปลี่ยนไปตามช่วงชีวิตการทำงาน งานทรัพยากรบุคคล (HR) จึงดูแลทั้งการเริ่มงาน การพัฒนา และการเติบโต โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและการมีส่วนร่วมในทุกช่วง

## รับสมัครและทดลองงาน

อายุงานต่ำกว่า 6 เดือน

Pre-Onboarding

**งาน HR ที่เกี่ยวข้อง**

- ประชาสัมพันธ์รับสมัครและให้คำแนะนำ
- คัดเลือก รายงานตัว และบรรจุ

**การนำหลัก DEI&B ไปใช้**

- คัดเลือกอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาความสามารถ
- จัดข้อมูลและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เข้าถึงได้

**ข้อในประกาศ: 1.1 · 2.3 · 2.7**

## เริ่มงานและเรียนรู้

อายุงาน 6 เดือน – 3 ปี

Onboarding & Learning / Development

**งาน HR ที่เกี่ยวข้อง**

- ปฐมนิเทศและอบรมพนักงานใหม่
- กิจกรรมแนะนำพนักงานใหม่และระบบพี่เลี้ยง

**การนำหลัก DEI&B ไปใช้**

- ได้รับโอกาสพัฒนาอย่างทั่วถึง
- กล้าถาม กล้าเสนอความคิดเห็น และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม

**ข้อในประกาศ: 1.2 · 1.4 · 1.6 · 2.1 · 2.6**

## ลงหลักปักฐาน

อายุงาน 3 – 10 ปี

Performance Management

**งาน HR ที่เกี่ยวข้อง**

- กำหนดเป้าหมายและประเมินผลงาน
- พัฒนาสมรรถนะ ปรับเงินเดือน เลื่อนระดับและตำแหน่ง

**การนำหลัก DEI&B ไปใช้**

- ประเมินด้วยข้อมูลและเกณฑ์ที่ชัดเจน เป็นธรรม
- มีโอกาสพัฒนาและเติบโตตามศักยภาพ

**ข้อในประกาศ: 2.1 · 2.5 · 2.6**

## รักษาไว้และดูแลคุณภาพชีวิต

อายุงาน 10 ปีขึ้นไป และอายุต่ำกว่า 55 ปี

Well-Being

**งาน HR ที่เกี่ยวข้อง**

- ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสมดุลชีวิต
- เส้นทางอาชีพ กิจกรรม และช่องทางรับฟัง

**การนำหลัก DEI&B ไปใช้**

- มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสวัสดิการที่เป็นธรรม
- ได้รับการรับฟังและมีส่วนร่วมในทีม

**ข้อในประกาศ: 1.3 · 1.4 · 1.5 · 2.5**

## แบ่งปันประสบการณ์

5 ปีก่อนเกษียณ (อายุ 55 – 60 ปี)

Departure

**งาน HR ที่เกี่ยวข้อง**

- ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์
- เตรียมพร้อมก่อนเกษียณและงานมุทิตาจิต

**การนำหลัก DEI&B ไปใช้**

- ได้รับการยอมรับในคุณค่าและประสบการณ์
- แบ่งปันความรู้ระหว่างรุ่นและได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติ

**ข้อในประกาศ: 1.1 · 1.4 · 1.5 · 2.4**

งาน HR หลายเรื่องดำเนินควบคู่กันตลอดชีวิตการทำงาน โดยปรับให้เหมาะกับแต่ละกลุ่ม · ช่วงชีวิตอ้างอิงการสำรวจประสบการณ์พนักงาน กนอ. · เลขข้ออ้างถึงประกาศ กนอ. ที่ 80/2569

ส่วนที่ 4 · DEI&B ในงานประจำวัน (1/4)

# ความหลากหลาย (Diversity) และความเสมอภาค (Equity)

Do’s และ Don’ts เป็นตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติและควรหลีกเลี่ยง ซึ่งเรียบเรียงให้สอดคล้องกับประกาศ กนอ. ที่ 80/2569 และค่านิยมองค์กร (เลขในวงเล็บอ้างถึงข้อในประกาศ ส่วนชื่อภาษาอังกฤษอ้างถึงพฤติกรรมตามค่านิยม)

## Do’s พฤติกรรมที่สะท้อนนโยบาย

1. ให้ความสำคัญกับความแตกต่างและคุณค่าเฉพาะบุคคลในทุกมิติ ทั้งเพศ อายุ ศาสนา ความพิการ ประสบการณ์ และความคิดเห็น (1.1)
2. ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นธรรม โดยปราศจากอคติ และใช้ข้อมูลเชิงสถิติประกอบการตัดสินใจเพื่อลดอคติแอบแฝง (1.1, 2.1)
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาและเติบโตร่วมกับองค์กรตามศักยภาพ (1.2, 2.6)
4. จัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เข้าถึงได้อย่างเท่าเทียมตามหลัก Universal Design (2.3)

## Don’ts พฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับนโยบาย

1. ตัดสินหรือจัดลำดับคุณค่าของบุคคลจากเพศ อายุ ศาสนา ความพิการ หรือภูมิหลัง (1.1)
2. เลือกปฏิบัติ คุกคาม หรือกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงาน (1.5)
3. ตัดสินใจเรื่องบุคลากรจากความรู้สึกหรือความคุ้นเคยโดยไม่มีข้อมูลรองรับ (2.1)
4. ปิดกั้นโอกาสการพัฒนาหรือความก้าวหน้าของบุคคลจากความแตกต่าง (1.2, 2.6)

**รู้หรือไม่**

การเปิดพื้นที่ให้สมาชิกในทีมกล้าพูด ตั้งคำถาม และแลกเปลี่ยนข้อผิดพลาด ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติข้อ 2.1 ที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยทางจิตวิทยา

ส่วนที่ 4 · DEI&B ในงานประจำวัน (2/4)

# การมีส่วนร่วม (Inclusion)

Do’s และ Don’ts เป็นตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติและควรหลีกเลี่ยง ซึ่งเรียบเรียงให้สอดคล้องกับประกาศ กนอ. ที่ 80/2569 และค่านิยมองค์กร (เลขในวงเล็บอ้างถึงข้อในประกาศ ส่วนชื่อภาษาอังกฤษอ้างถึงพฤติกรรมตามค่านิยม)

## Do’s พฤติกรรมที่สะท้อนนโยบาย

1. สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง รับฟังทุกมุมมอง และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ (1.3)
2. สร้างความปลอดภัยทางจิตวิทยาให้บุคลากรทุกระดับกล้าแสดงความคิดเห็น (2.1)
3. ผสานความแตกต่างด้านทักษะ มุมมอง และประสบการณ์ เพื่อสร้างนวัตกรรมและการทำงานร่วมกัน (2.4)
4. เป็นสมาชิกที่ดีของทีม สนับสนุนผู้อื่น และให้เกียรติกัน (Teamwork & Spirit)

## Don’ts พฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับนโยบาย

1. ปิดกั้นหรือเพิกเฉยต่อความคิดเห็นที่แตกต่างจากตน (1.3, 2.2)
2. ตำหนิหรือทำให้ผู้ที่กล้าแสดงความคิดเห็นรู้สึกไม่ปลอดภัย (2.1)
3. ทำงานแบบแยกส่วน ไม่เปิดพื้นที่ให้หน่วยงานหรือบุคคลอื่นร่วมคิดร่วมทำ (2.4)
4. ใช้ตำแหน่งหรืออาวุโสกดทับการมีส่วนร่วมของผู้อื่น (1.5)

**รู้หรือไม่**

การมีส่วนร่วม (Inclusion) ต่างจากความหลากหลาย (Diversity) ตรงที่ความหลากหลายคือ “ใครอยู่ในห้อง” ส่วนการมีส่วนร่วมคือ “ใครได้พูดและได้รับการรับฟัง” องค์กรจึงมีคนที่หลากหลายได้โดยยังขาดการมีส่วนร่วม นโยบายข้อ 1.3 จึงเน้นบรรยากาศที่เปิดกว้างและพร้อมรับฟังทุกมุมมอง

ส่วนที่ 4 · DEI&B ในงานประจำวัน (3/4)

# ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging)

Do’s และ Don’ts เป็นตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติและควรหลีกเลี่ยง ซึ่งเรียบเรียงให้สอดคล้องกับประกาศ กนอ. ที่ 80/2569 และค่านิยมองค์กร (เลขในวงเล็บอ้างถึงข้อในประกาศ ส่วนชื่อภาษาอังกฤษอ้างถึงพฤติกรรมตามค่านิยม)

## Do’s พฤติกรรมที่สะท้อนนโยบาย

1. สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดความผูกพันและความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกัน (1.4)
2. ยอมรับและแสดงออกถึงการเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน (1.4)
3. มีเป้าหมายร่วมกันและรู้สึกเป็นเจ้าของความสำเร็จของทีม (Shared Goal)
4. ส่งเสริมความตระหนักรู้และเปิดรับมุมมองที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร (2.2)

## Don’ts พฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับนโยบาย

1. ทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกแปลกแยกหรือถูกกีดกันจากกลุ่ม (1.4, 1.5)
2. มองข้ามหรือลดทอนคุณค่าของผลงานและความพยายามของผู้อื่น (1.4)
3. ถือความสำเร็จเป็นของตนเองโดยไม่ยอมรับการมีส่วนร่วมของทีม (Shared Goal)
4. ละเลยการสื่อสารเป้าหมายและข้อมูลที่จำเป็นกับสมาชิกในทีม (2.2)

**ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง เริ่มจากคนรอบตัว**

เมื่อเราได้รับการรับฟัง เห็นว่าผลงานของตนมีคุณค่า และรู้ว่ามีเพื่อนร่วมงานพร้อมช่วยเหลือ เราก็รู้สึกผูกพันกับทีมได้มากขึ้น ทุกคนช่วยสร้างบรรยากาศนี้ได้ ด้วยการให้เกียรติ ชื่นชมความพยายาม และแบ่งปันความสำเร็จร่วมกัน

ส่วนที่ 4 · DEI&B ในงานประจำวัน (4/4)

# การปฏิบัติอย่างเคารพและปลอดภัย และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Do's และ Don'ts เป็นตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติและควรหลีกเลี่ยง ซึ่งเรียบเรียงให้สอดคล้องกับประกาศ กนอ. ที่ 80/2569 และค่านิยมองค์กร (เลขในวงเล็บอ้างถึงข้อในประกาศ ส่วนชื่อภาษาอังกฤษอ้างถึงพฤติกรรมตามค่านิยม)

## Do's พฤติกรรมที่สะท้อนนโยบาย

1. ปฏิบัติต่อกันด้วยการให้เกียรติและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (1.5)
2. ดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อบุคลากร (1.5)
3. บูรณาการหลักความหลากหลายและความเท่าเทียมเข้าในการอบรม การสื่อสาร และกิจกรรมของหน่วยงาน (1.6)
4. ดำเนินงานให้สอดคล้องกับ ESG มิติสังคมและธรรมาภิบาล และ SDGs ด้านความเท่าเทียมและการจ้างงานที่มีคุณค่า (2.7)

## Don'ts พฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับนโยบาย

1. คุกคาม เลือกปฏิบัติ หรือกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงาน ไม่ว่าในรูปแบบใด (1.5)
2. เพิกเฉยต่อสภาพแวดล้อมหรือพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยต่อเพื่อนร่วมงาน (1.5)
3. จัดอบรมหรือกิจกรรมที่ละเลยการเข้าถึงของบุคลากรทุกกลุ่ม (1.6, 2.3)
4. ดำเนินงานที่สร้างความเหลื่อมล้ำหรือขัดกับหลักธรรมาภิบาล (2.7)

**รู้หรือไม่**

นโยบายข้อ 1.5 ครอบคลุมทั้งความปลอดภัยทางกาย (สภาพแวดล้อมในการทำงาน) และความปลอดภัยทางใจ (การไม่ถูกคุกคาม เลือกปฏิบัติ หรือกลั่นแกล้ง) ส่วนข้อ 1.6 ทำให้ DEI&B ไม่หยุดอยู่ที่ประกาศ แต่ถูกบูรณาการเข้าในการอบรม การสื่อสาร และกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 5

# บทบาทของทุกคน

วัฒนธรรม DEI&B เป็นผลรวมของสิ่งที่แต่ละคนทำในบทบาทของตน หน้านี้อธิบายว่าพนักงาน หัวหน้างาน และฝ่ายทรัพยากรบุคคล เกี่ยวข้องกับนโยบายนี้อย่างไร

## พนักงานทุกคน

พนักงานร่วมสร้างบรรยากาศที่ให้เกียรติ รับฟัง และเปิดรับความเห็นที่ต่าง พร้อมสะท้อนประสบการณ์ผ่านแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพัน แบบประเมิน DEI&B และการสนทนากลุ่ม เพื่อให้องค์กรเข้าใจความต้องการและปรับปรุงงานได้ตรงจุด

## หัวหน้างานและผู้บริหาร

หัวหน้างานคือผู้ถ่ายทอดนโยบายผ่านการปฏิบัติให้พนักงานเห็นได้ชัดที่สุด ทั้งในบรรยากาศของทีมที่ทุกคนกล้าพูด การใช้ข้อมูลและข้อเท็จจริงในการตัดสินใจเรื่องคน และการถ่ายทอดนโยบายต่อให้พนักงานในสังกัดตามหนังสือเวียนของฝ่ายทรัพยากรบุคคล

## ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลสื่อสารนโยบาย นำหลัก DEI&B ไปใช้ในงาน HR ตลอดชีวิตการทำงาน และใช้ผลสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพัน และการสัมภาษณ์กลุ่มพนักงาน มาวิเคราะห์ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนปรับปรุงและติดตามผล

ส่วนที่ 6

# กิจกรรมเสริมสร้าง DEI&B ปี 2569

กิจกรรมด้านล่างเป็นส่วนหนึ่งของโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2569 (8 กิจกรรม) ที่พนักงานมีส่วนร่วมได้โดยตรง เปิดโอกาสให้เรียนรู้ค่านิยมและหลัก DEI&B ผ่านการพบปะ แลกเปลี่ยน และลงมือทำร่วมกัน สามารถติดตามรายละเอียดได้จากช่องทางสื่อสารภายในของ กนอ.

### 1 สื่อสารวัฒนธรรมและ DEI&B

ติดตามเรื่องราว DEI&B และค่านิยม I-EA-T for Sustainability ผ่านช่องทางสื่อสารภายในของ กนอ. ตลอดปีงบประมาณ

**สำหรับ: ทุกคน**

### 2 ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ (Orientation)

เรียนรู้บทบาทของ กนอ. รู้จักเพื่อนร่วมงาน และร่วมกิจกรรม DEI&B เพื่อเริ่มต้นการทำงานอย่างมั่นใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

**สำหรับ: พนักงานใหม่**

### 3 I-EA-T Culture Network

เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีด้านวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรภาครัฐและเอกชน

**สำหรับ: ผู้แทนหน่วยงาน**

### 4 I-EA-T Culture with Behavior

กิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันทุกหน่วยงาน ภายใต้หลัก DEI&B

**สำหรับ: พนักงานทุกระดับ**

### 5 One I-EA-T Culture Walk Rally (3 รุ่น)

ร่วมกิจกรรมวัฒนธรรมและ DEI&B ฝึกการรับฟัง ช่วยเหลือกัน และทำงานเป็นทีมกับเพื่อนต่างหน่วยงาน

**สำหรับ: ผู้บริหารและพนักงาน**

### 6 อบรมทีมงานหลัก DEI&B

ทีมงานหลักของแต่ละสายงานเรียนรู้บทบาทในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีด้วยหลัก DEI&B

**สำหรับ: ทีมงานหลักที่ได้รับมอบหมาย**

ส่วนที่ 6

# เสียงของพนักงาน ช่วยให้งานดีขึ้น

แต่ละคนพบเจอเรื่องต่างกันในการทำงาน การบอกเล่าประสบการณ์และแสดงความคิดเห็นช่วยให้ กนอ. เข้าใจว่าอะไรทำได้ดีแล้ว และอะไรควรปรับให้ดีขึ้น

## เรารับฟังกันอย่างไร

**01 แบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพัน**
บอกความรู้สึกต่อการทำงาน เช่น การดูแลจากหัวหน้างาน โอกาสเติบโต สวัสดิการ และสภาพแวดล้อม รวมถึงความรู้สึกผูกพันและภูมิใจที่ได้ทำงานกับ กนอ.

**02 การสัมภาษณ์และพูดคุยเป็นกลุ่ม**
รับฟังตัวแทนพนักงานแต่ละช่วงชีวิตการทำงาน เพื่อเข้าใจประสบการณ์ ความต้องการ และเหตุผลเบื้องหลังคำตอบ พร้อมแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะในการปรับปรุง

**03 แบบประเมินการรับรู้และความเข้าใจ DEI&B และค่านิยม**
ช่วยให้องค์กรรู้ว่าพนักงานรับรู้ เข้าใจ และนำหลัก DEI&B ไปใช้ในการทำงานได้เพียงใด เพื่อนำผลไปปรับการสื่อสารและกิจกรรมให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน

**รับฟังทุกช่วงชีวิตการทำงาน**
รับสมัครและทดลองงาน · เริ่มงานและเรียนรู้ · ลงหลักปักฐาน · รักษาไว้และดูแลคุณภาพชีวิต · แบ่งปันประสบการณ์ก่อนเกษียณ
ดูรายละเอียดแต่ละช่วงได้ที่หน้า 8 และรับฟังมุมมองของผู้บริหารประกอบด้วย

## ความคิดเห็นของเรานำไปใช้ต่ออย่างไร

**ทำความเข้าใจ**
ดูผลของแต่ละกลุ่ม เทียบกับเป้าหมายและปีก่อน แล้วใช้เรื่องราวจากการพูดคุยช่วยหาสาเหตุของประเด็นที่ควรปรับปรุง

**ปรับเรื่องที่เกี่ยวกับงาน**
นำไปปรับการรับพนักงาน การเรียนรู้และพัฒนา การประเมินผลงาน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และสภาพแวดล้อม

**ติดตามว่าดีขึ้นหรือไม่**
ผู้รับผิดชอบติดตามผลและสื่อสารความคืบหน้า พร้อมรับฟังความคิดเห็นรอบถัดไป เพื่อปรับการดูแลให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

**ประสบการณ์ของคุณมีส่วนช่วย**
เล่าทั้งสิ่งที่ช่วยให้ทำงานได้ดี เรื่องที่เป็นอุปสรรค และข้อเสนอที่อยากให้เกิดขึ้น เพื่อให้องค์กรเห็นความต้องการที่แตกต่างและดูแลพนักงานได้ตรงจุด

# ประกาศ กนอ. ที่ 80/2569 (ฉบับลงนาม) หน้า 1

ประกาศการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
ที่ ๘๐ /๒๕๖๙
เรื่อง นโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านความหลากหลาย ความเสมอภาค การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Diversity, Equity, Inclusion and Belonging : DEI&B)

เพื่อเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การยอมรับคุณค่าของความแตกต่าง และการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และเอื้อต่อการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง ตลอดจนหล่อหลอมความรู้สึกของบุคลากร กนอ. ให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ที่ ๘๐ /๒๕๖๙ เรื่อง นโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านความหลากหลาย ความเสมอภาค การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Diversity, Equity, Inclusion and Belonging : DEI&B)

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติตามประกาศนี้ มีดังต่อไปนี้

(๑) เพื่อสนับสนุนการเป็นองค์กรภายใต้แนวคิด DEI&B และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ดังนี้

(๑.๑) การส่งเสริมความหลากหลาย (Diversity) : กนอ. ให้ความสำคัญกับความแตกต่างและคุณค่าเฉพาะบุคคลในทุกมิติ อาทิ เพศ อายุ ศาสนา ความพิการ ประสบการณ์ และความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยยึดหลักการเคารพซึ่งกันและกัน และการปฏิบัติต่อกันอย่างเป็นธรรมโดยปราศจากอคติ

(๑.๒) การสร้างความเสมอภาค (Equity) : กนอ. มุ่งมั่นที่จะสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคให้กับบุคลากร กนอ. ได้รับโอกาสในการพัฒนาและเติบโตร่วมกับองค์กรในกระบวนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑.๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Inclusion) : กนอ. สนับสนุนให้บุคลากร กนอ. มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยมุ่งสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและพร้อมรับฟังทุกมุมมอง

(๑.๔) การสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) : กนอ. มุ่งสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ก่อให้เกิดความผูกพันและมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกัน และการยอมรับในคุณค่าของบุคลากร กนอ.

(๑.๕) การปฏิบัติ...

# ประกาศ กนอ. ที่ 80/2569 (ฉบับลงนาม) หน้า 2



(๑.๕) การปฏิบัติอย่างเคารพและปลอดภัย : กนอ. มุ่งเน้นการปฏิบัติต่อกันด้วยการให้เกียรติและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ยอมรับการคุกคาม การเลือกปฏิบัติ หรือการกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงาน พร้อมทั้งดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อบุคลากร กนอ.

(๑.๖) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง : กนอ. จะบูรณาการหลักการด้านความหลากหลายและความเท่าเทียม เข้าเป็นส่วนหนึ่งในการอบรม สื่อสาร และเสริมสร้างกิจกรรมด้าน DEI&B

(๒) เพื่อใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงานตลอดจนสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

(๒.๑) เสริมสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลและสร้างความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) ในการทำงาน เพื่อให้บุคลากร กนอ. ทุกระดับกล้าแสดงความคิดเห็น และการจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร การใช้ข้อมูลเชิงสถิติประกอบการตัดสินใจ (Data Analytic) เพื่อลดอคติแอบแฝง (Unconscious Bias) ในการทำงานและการตัดสินใจ

(๒.๒) ส่งเสริมความตระหนักรู้และการเปิดรับมุมมองที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่สร้างความผูกพันและทำให้บุคลากร กนอ. รู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร

(๒.๓) สนับสนุนโอกาสในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร กนอ. ที่มีความหลากหลายทางกายภาพ พร้อมปรับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เข้าถึงได้อย่างเท่าเทียมตามหลักอารยสถาปัตยกรรม (Universal Design)

(๒.๔) ส่งเสริมนวัตกรรมขององค์กรและการทำงานร่วมกัน โดยการผสานความแตกต่างด้านทักษะ มุมมอง และประสบการณ์ของบุคลากร กนอ.

(๒.๕) ส่งเสริมให้ระบบการบริหารจัดการบุคลากร การจัดสวัสดิการและการบริหารผลงานมีความยืดหยุ่น เป็นธรรม และสอดรับกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

(๒.๖) บูรณาการหลักการความเท่าเทียมและการยอมรับความแตกต่างเข้าสู่กระบวนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากร กนอ. เติบโตตามศักยภาพอย่างเป็นระบบ

(๒.๗) สนับสนุนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน (ESG) ในมิติด้านสังคมและธรรมาภิบาล รวมถึงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียม การจ้างงานที่มีคุณค่า และการลดความเหลื่อมล้ำ

ข้อ ๔ บุคลากร กนอ. ทุกระดับมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการร่วมกันขับเคลื่อนนโยบายและแนวทางปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้เกิดผลในเชิงพฤติกรรมอย่างเคร่งครัด เพื่อสร้างองค์กรแห่งโอกาสที่ทันสมัย และโปร่งใสตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสุเมธ ตั้งประเสริฐ)
ผู้ว่าการการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย



D · E · I · B

# ความแตกต่างของเรา คือพลังขององค์กร

## I-EA-T for Sustainability

กนอ. เก่งคิด เก่งคน เก่งงาน บนฐานความยั่งยืน

Diversity · Equity · Inclusion · Belonging

กองพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย