



2025 Employee Experiences Survey Result

27th October – 28th November 2025



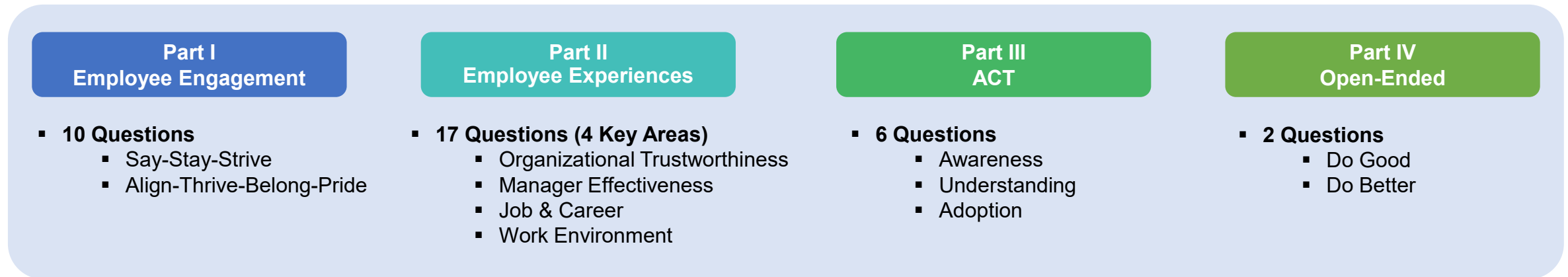
Background : Questionnaire Design & Key Measurement

Objective:

- The goal of the Employee Experiences Survey is to **continuously gather feedback on the effectiveness of 2024 key action and measure sentiment within Osotspa.**

When: 27th October – 28th November 2025

Questionnaire Design: Total 35 Questions



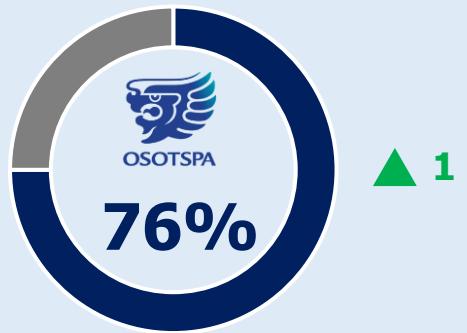
Scope of Implementation:

- 100% online data collection via OSP life app
 - OSP Employees (7 Companies; OSP, OB, OIC, GVL, SGI, SGA and SCL)
 - Overseas Employees in Myanmar (ABM and OSPLH) and Indonesia (PT M150)
 - Respondent: employees who join company before 1st August 2025

Total OSP – 2025 Employee Experiences Survey Result

ENGAGEMENT SCORE : TOTAL OSP

Reported Number



1,432 out of 1,875 are engaged.

Say-Stay-Strive
Engagement Score:
74% ▲ 1
(1,396/ 1,875)

2024 EES Engagement Score: 73%
(2,011/2,760)

Align-Thrive-Belong-Pride
Engagement Score:
78% ▲ 1
(1,469/ 1,875)

2024 EES Engagement Score: 77%
(2,157/ 2,760)

ENGAGEMENT SCORE : BY COUNTRY



Reported Number = 75% ▲ 1
Say-Stay-Strive Score: **73%** ▲ 1
(1,222/ 1,670)
New Index Score: **77%** ▲ 1
(1,294 /1,670)



Reported Number = 87% ▼ 4
Say-Stay-Strive Score: **87%** ▼ 3
(155/ 179)
New Index Score: **88%** ▼ 4
(158/ 179)

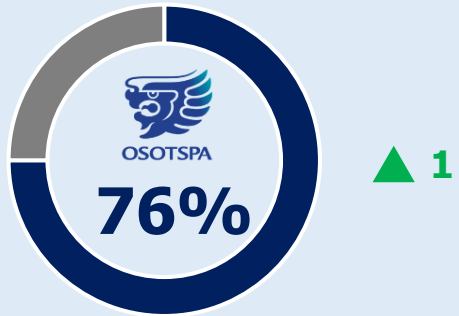


Reported Number = 69% =
Say-Stay-Strive Score: **73%** ▲ 7
(19/ 26)
New Index Score: **65%** ▼ 7
(17/ 26)

2025 Employee Experience Survey Result

ENGAGEMENT SCORE : TOTAL OSP

Reported Number



1,432 out of 1,875 are engaged.

Completion Rate : 92% (1,670/1,821)

EMPLOYEE EXPERIENCES SCORE :

Organizational
Trustworthiness:
73%

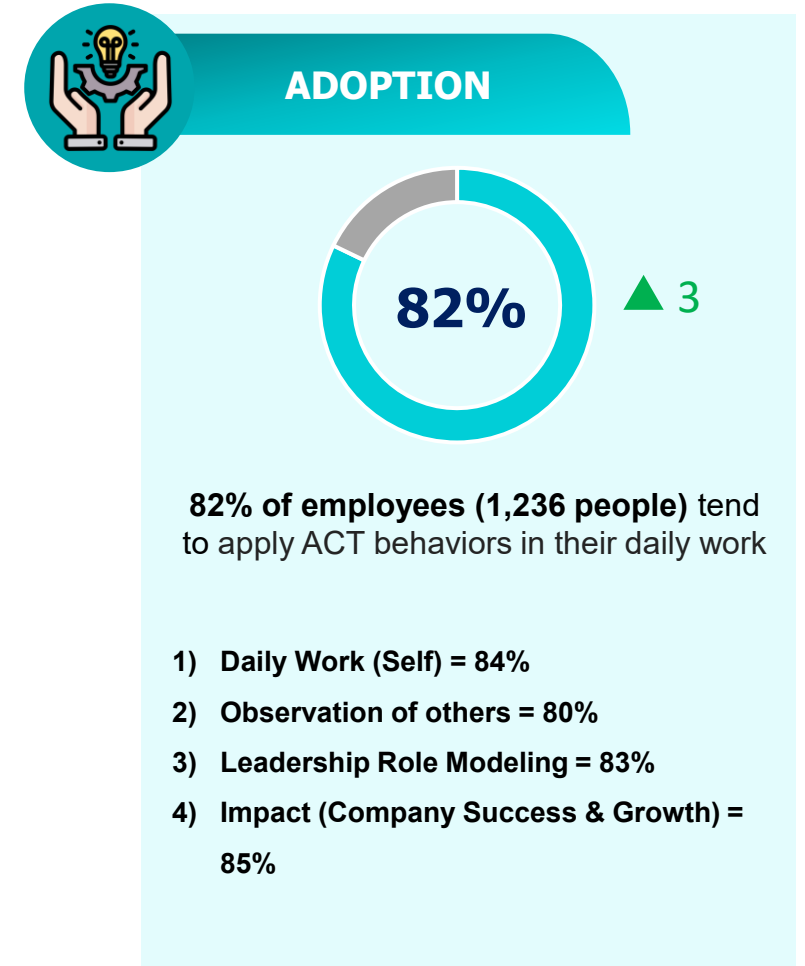
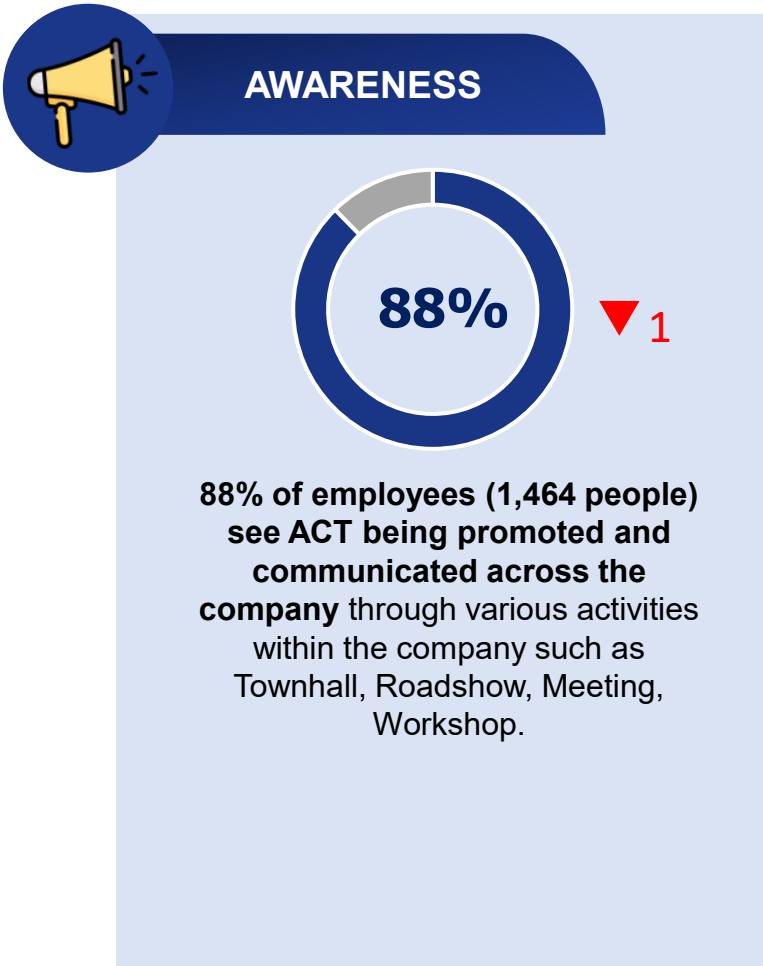
Manager
Effectiveness:
79%

Job & Career :
79%

Work Environment:
76%

2025 ACT

“This year we’re embedding ACT behaviors into the daily work culture by ensuring employees consistently demonstrate ACT principles, managers actively reinforce and provide feedback, and ACT becomes an integral part of recognition, performance discussions, and organizational processes.”



2025 Open-Ended Questions – Thailand

Do Good

(Themes grouped by frequency and sentiment)

Strong Teamwork Culture

- Many employees highlight **good teamwork, collaboration, and supportive colleagues**.
- Employees value working in an environment where people help each other and enjoy being together.

Hybrid, Flexible and Adaptive Environment

- Comments show appreciation for a workplace that is **not rigid, adaptable, and open to change**.
- Employees feel they **have freedom to work and space for creativity**.

Challenging and Meaningful Work

- Employees appreciate the **variety of tasks, opportunities to learn, and work that pushes them to grow**.
- They value the sense of accomplishment from overcoming challenges.

Positive Work Atmosphere

- Some employees simply state the work is **fun, enjoyable, or satisfying**.
- This reflects positive emotional connection to the workplace.

Our strengths lie in **culture, teamwork, and flexibility work environment**. These are levers we must protect and amplify during transformation.

Do Better

(Themes grouped into actionable categories)

Leadership Alignment

- Employees need clearer, more consistent leadership behaviors.
- The leadership transition is a key opportunity to reset communication and rebuild organizational trust.
- Strengthen frontline and mid-level leader capability in communication, people management, and decision-making to ensure alignment and execution.

Career Development & Growth Clarity

- Some comments imply desire for clearer direction, more development, or structured learning.

Cross-Functional Collaboration

- Employees want more **cross-functional activities** to improve how teams work together.
- This aligns with survey insights showing collaboration as a weakness.

Process & Work Improvement

- A few comments suggest process fixes or operational ease, but not widespread.

No Suggestions / Satisfied Group

- A large portion responded with **“none,” “no suggestions,” or “-”**.

Implication:
Positive sentiment is high, but silence may also indicate employees lack channels or confidence to voice ideas. Strengthen listening and feedback culture.

Company-Level Priority Focus Areas

The company has strong foundations in many areas, but employees consistently ask for stronger leadership clarity, career development, collaboration, and decision-making processes. These gaps are reinforced by both the quantitative scores (70–75 range) and the qualitative comments.

Senior Leadership

- ❑ **Leadership Alignment & Communication**
Build clarity, consistency, and trust during organizational transition.
- ❑ **Manager Capability Reinforcement**
Continue developing communication, coaching, and recognition skills.
- ❑ **Build a Strong Employee Listening Ecosystem**
Quarterly pulse surveys, skip-level meetings, feedback channels

Capability & Career Development

- ❑ **Career Development & Growth**
 - Clear progression maps, mentoring, skill development plans
 - Early-career support for Gen Y & Gen Z

Culture, Way of Working and Decision Making

- ❑ **Cross-Functional Culture Acceleration & Decision-Making Redesign**
 - Launch cross-functional activity or project
 - Increase visibility of joint achievements and shared KPIs
 - Break silos, streamline processes, and define decision rights to increase agility.
- ❑ **Sustain Positive Culture Strengths**
 - Reinforce teamwork, flexibility, empowerment, recognition
 - Protect the cultural attributes employees love

2025 Employee Experiences Survey (EES) – Next Action



Part I

Employee Engagement

For benchmarking, the questions will be the same with previous year

Engagement Dimension	Question (10 Qs.)
Say	Given the opportunity, I tell others great things about working here. ฉันจะบอกผู้อื่นถึงสิ่งดี ๆ ในการทำงานที่นี่เมื่อมีโอกาส
	I would not hesitate to recommend this company to a friend seeking employment. ฉันไม่ลังเลที่จะแนะนำให้เพื่อนมาสมัครงานที่นี่
Stay	I rarely think about leaving this company to work somewhere else. ฉันแทบจะไม่คิดที่จะลาออกจากบริษัทเพื่อไปทำงานที่อื่น
	It would take a lot to get me to leave this company. ฉันต้องคิดตัดสินใจอย่างหนัก หากจะลาออกจากบริษัท
Strive	This company inspires me to do my best work every day. บริษัทสร้างแรงบันดาลใจให้ฉันสามารถทำงานให้ดีที่สุดในทุกๆ วัน
	This company motivates me to contribute more than is normally required to complete my work. บริษัทกระตุ้นใจให้ฉันอยากทำงานมากกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
Align	I am motivated by the value and/or culture of this company. ฉันมีแรงจูงใจในการทำงานตามค่านิยมและ/หรือวัฒนธรรมบริษัท
Thrive	I am able to grow and thrive personally and professionally at this company. ฉันสามารถเติบโตและก้าวหน้า ทั้งด้านส่วนตัวและหน้าที่การงานในบริษัทนี้
Belong	I feel like I belong at this company. ฉันรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้
Pride	I am proud to work for this company. ฉันภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้

Part II

Employee Experiences

For benchmarking, the questions will be the same with previous year

EX Dimension	Topic	Question (17 Qs.)	
Organizational Trustworthiness	Organization	Overall, I am confident that my company is able to handle the situation and its business impact and that I have job security comparing to other companies. โดยรวมแล้วฉันมั่นใจว่าบริษัทมีวิธีในการรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันและผลกระทบทางธุรกิจเป็นอย่างดี รวมถึงให้ความมั่นคงทางด้านการงาน เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ๆ This company's mission provides meaningful direction to me. แนวทางการดำเนินงานของบริษัทให้ทิศทางที่มีความหมายแก่ฉัน	Purpose
	Senior Leadership	Our senior leadership provides clear direction for the future. คณะผู้บริหารระดับสูงมีทิศทางการดำเนินงานในอนาคตที่ชัดเจน	
Manager Effectiveness	Manager	My manager has clearly communicated what our team needs to do to be successful. หัวหน้างานโดยตรงของฉันสื่อสารอย่างชัดเจนว่าทีมของเราต้องทำอะไรจึงจะประสบความสำเร็จ My manager provides the support I need to succeed. หัวหน้างานโดยตรงของฉันให้การสนับสนุนที่จำเป็นเพื่อให้ฉันทำงานได้สำเร็จ My manager recognizes my efforts and results. หัวหน้างานโดยตรงของฉันตระหนักและชื่นชมถึงความพยายามและผลการทำงานของฉัน	
Job & Career	Meaningful Job	I believe that my job is meaningful to the goals and objectives of the company. ฉันเชื่อมั่นว่างานของฉันมีความสำคัญต่อเป้าหมายของบริษัท	Purpose
	Career Development	I think, the company offer adequate opportunities for promotions and career development. ฉันคิดว่าบริษัทมีการส่งเสริมการ发展和ให้โอกาสเติบโตภายในองค์กรอย่างเพียงพอ	
	Learning & Development	This company actively supports employee's learning and development. บริษัทสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของพนักงานอย่างจริงจัง	
	Performance Management	I understand how my work goals relate to the company's goals. ฉันเข้าใจว่าเป้าหมายของงานฉันมีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายของบริษัท	Purpose
	Recognition & Feedback	The performance feedback I receive throughout the year is consistent with my overall performance rating. ความคิดเห็นเรื่องการปฏิบัติงานที่ฉันได้รับตลอดทั้งปีนั้นมีความสอดคล้องกับผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปี	
Work Environment	Collaboration	There is effective cooperation between different divisions/departments in the company. มีความร่วมมือระหว่างแผนก/หน่วยงานต่างๆ ภายในบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพ	
	Innovation	We are quick to invest in new ideas (e.g. product, process, way of working) that will drive future success. แนวคิดใหม่ๆ (เช่น ผลิตภัณฑ์ กระบวนการทำงาน หรือวิธีการทำงาน) ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะช่วยผลักดันสู่ความสำเร็จในอนาคต	
	Decision Making	We make high quality decisions at the right speed. พวกเราสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อสถานการณ์	
	Enabling Infrastructure	The technology provided by this company allows me to work actively. บริษัทมีเทคโนโลยีที่จะช่วยให้ฉันทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	
	Diversity & Inclusion	We have a work environment that is accepting of diverse backgrounds (e.g., age, gender, ethnicity, language, education qualifications, ideas, and perspectives) and ways of thinking. พวกเรามีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยอมรับในความแตกต่างของคน (เช่น อายุ, เพศ, เชื้อชาติ, ภาษา, การศึกษา, ความคิด, และมุมมอง) และวิธีการคิด	
	Customer Focus	We are responsive to the changing needs of our external customers. พวกเราสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของลูกค้าภายนอกได้อย่างรวดเร็ว	

Part III

ACT

For the ACT section, some questions have been updated to reflect the current Adoption Phase — focusing on how ACT is being practiced and applied in daily work.

ACT	Question (6 Qs.)
Awareness	I continue to see ACT being promoted and communicated across the company. ฉันยังคงเห็นว่า ACT ถูกส่งเสริมและสื่อสารอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งบริษัท
Understanding	I understand what the ACT behaviors mean and how they can support my work success. ฉันเข้าใจความหมายของพฤติกรรม ACT และเห็นว่าช่วยสนับสนุนความสำเร็จในการทำงานของฉัน
Adoption – Daily Work (Self)	I apply ACT behaviors in my daily work. ฉันนำพฤติกรรม ACT มาปรับใช้ในการทำงานประจำวันของฉัน
Adoption – Observation of others	I see my colleagues applying ACT behaviors in their work. ฉันเห็นเพื่อนร่วมงานนำพฤติกรรม ACT มาปรับใช้ในการทำงาน
Adoption – Leadership Role Modeling	Leaders in my function/ business unit are good role models of ACT behaviors. ผู้นำในหน่วยงานของฉันเป็นตัวอย่างที่ดีของการแสดงพฤติกรรม ACT Remark : - Leaders (in my function/ business unit) : Refers to your manager, other managers, and the next layer of managers within your function/ business unit - ผู้นำในหน่วยงานของฉัน : หมายถึง หัวหน้างานของคุณ หัวหน้างานท่านอื่นๆ และหัวหน้าระดับถัดไปในหน่วยงานของคุณ
Adoption – Impact (Company Success & Growth)	Practicing ACT behaviors helps drive our company's success and sustain long-term growth. การปฏิบัติตามพฤติกรรม ACT มีส่วนช่วยขับเคลื่อนความสำเร็จของบริษัทและการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

Part IV

Open-Ended

For benchmarking, the questions will be the same with previous year

Open-Ended	Question (2 Qs.)
Do Good	What do you like the most about working at our company? สิ่งที่คุณชอบมากที่สุดเกี่ยวกับการทำงานในบริษัทของเราคืออะไร?
Do Better	What suggestions do you have to make this company a better place to work? คุณมีข้อเสนอแนะอะไรเพื่อทำให้บริษัทของเราเป็นสถานที่ทำงานที่ดียิ่งขึ้น?

BACK-UP :

2026 EMPLOYEE EXPERIENCES SURVEY

Employee Engagement

Engagement Dimension	Question (5 Qs.)
Pride	I am proud to work for this company. ฉันภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้
Motivation	This company motivates me to give my best. บริษัทสร้างแรงจูงใจให้ฉันทุ่มเท และทำงานอย่างเต็มที่
Belonging	I feel like I belong at this company. ฉันรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้
Advocacy	I would recommend this company as a place to work. ฉันจะแนะนำบริษัทนี้ให้ผู้อื่นในฐานะองค์กรที่น่าทำงาน
Energy	I feel energized at work. ฉันรู้สึกมีพลัง และกระตือรือร้นในการทำงาน

Dimension	Question (1 Q.)
Intent to Stay	I would choose to stay with this company even if offered the same pay and benefits elsewhere. ฉันยังคงเลือกที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากบริษัทอื่นที่ให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับเดียวกัน

Employee Experiences (P. 1/2)

EX Dimension	Topic	Question (20 Qs.)
Organizational Trustworthiness	Organization	I am confident in the company's ability to navigate challenges and succeed in the future. ฉันเชื่อมั่นว่าบริษัทสามารถรับมือกับความท้าทายและก้าวไปสู่ความสำเร็จในอนาคตได้
		The company's goal and direction are meaningful to me. เป้าหมายและทิศทางของบริษัทมีความหมายต่อฉัน
	Senior Leadership	Our senior leadership provides clear direction for the future. คณะผู้บริหารระดับสูงกำหนดทิศทางในอนาคตของบริษัทไว้อย่างชัดเจน
Manager Effectiveness	Manager	My manager has clearly communicated what our team needs to do to be successful. หัวหน้างานโดยตรงของฉันสื่อสารอย่างชัดเจนว่าทีมต้องทำอะไรเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ
		My manager provides the support I need to succeed. หัวหน้างานโดยตรงของฉันให้การสนับสนุนที่จำเป็นเพื่อให้ฉันทำงานได้สำเร็จ
		My manager recognizes my efforts and results. หัวหน้างานโดยตรงของฉันเห็นคุณค่าและชื่นชมความพยายามและผลการทำงานของฉัน
Job & Career	Meaningful Job/ Purpose	I feel that the work I do is meaningful to the company's success. ฉันรู้สึกว่าการงานที่ฉันทำมีความหมายต่อความสำเร็จของบริษัท
	Career Development	I have opportunities to grow and develop my career within the company. ฉันมีโอกาสดำเนินและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพภายในบริษัท
	Learning & Development	This company actively supports my learning and development. บริษัทสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของฉันอย่างจริงจัง
	Performance Management – Goal Alignment	I understand how my work goals contribute to the company's goals. ฉันเข้าใจว่าเป้าหมายในการทำงานของฉันมีส่วนช่วยให้บริษัทบรรลุเป้าหมายอย่างไร
	Performance Management – Feedback & Coaching	The feedback and coaching I receive helps me improve my performance. ฉันได้รับความคิดเห็นและคำแนะนำที่ช่วยให้ฉันพัฒนาการทำงานได้ดีขึ้น

Employee Experiences (P. 2/2)

EX Dimension	Topic	Question (20 Qs.)
Work Environment	Collaboration	There is effective cooperation between different functions/departments in the company. หน่วยงานต่าง ๆ ภายในบริษัทมีความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ
	Innovation	New ideas (e.g. product, process, way of working) that can drive future success are supported and acted on quickly. แนวคิดใหม่ ๆ (เช่น ผลิตภัณฑ์ กระบวนการทำงาน หรือวิธีการทำงาน) ที่ช่วยขับเคลื่อนความสำเร็จในอนาคตได้รับการสนับสนุนและนำไปลงมือทำอย่างรวดเร็ว
	Decision Making	We make high-quality decisions at the right speed. พวกเราสามารถตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพและรวดเร็วทันต่อสถานการณ์
	Enabling Infrastructure	The technology and tools provided by the company enable me to work effectively. เทคโนโลยีและเครื่องมือที่บริษัทจัดให้ช่วยให้ฉันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	Diversity & Inclusion	We have a work environment that respects and values different backgrounds, perspectives and ways of thinking. เรามีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพและเห็นคุณค่าของความแตกต่าง ทั้งด้านภูมิหลัง มุมมอง และวิธีคิด
	Customer Focus	We respond quickly to the changing needs of our customers. พวกเราตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว
	Job Satisfaction	Overall, I am satisfied with my experience working at this company. โดยรวมแล้ว ฉันพึงพอใจกับการทำงานในบริษัทนี้
	Happiness	Overall, I feel happy working at this company. โดยรวมแล้ว ฉันมีความสุขกับการทำงานในบริษัทนี้
	Stress Management	I generally feel able to manage the demands of my work without excessive stress. โดยทั่วไป ฉันสามารถรับมือกับความต้องการของงานได้ โดยไม่รู้สึกเครียดมากเกินไป

ACT	Question (7 Qs.)
Awareness	I continue to see ACT being promoted and communicated across the company. ฉันยังคงเห็นว่า ACT ได้รับการส่งเสริมและสื่อสารอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งบริษัท
Understanding	I understand what the ACT behaviors mean and how they can support my work success. ฉันเข้าใจความหมายของพฤติกรรม ACT และเข้าใจว่า ACT ช่วยสนับสนุนความสำเร็จในการทำงานของฉันได้อย่างไร
Adoption – Self	I apply ACT behaviors in my daily work. ฉันนำพฤติกรรม ACT มาใช้ในการทำงานประจำวัน
	I take ownership of results and proactively look for better ways to get things done. ฉันรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานเหมือนเป็นเจ้าของ และมองหาวิธีที่ดีกว่าในการทำงานให้สำเร็จ
Adoption - Others	People across teams work together toward shared goals and the success of the company as a whole. พวกเราทำงานร่วมกันข้ามทีม เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันและความสำเร็จของบริษัทโดยรวม
Adoption – Leadership Role Modeling	Leaders in my function/business unit consistently demonstrate ACT behaviors in how they lead and work. ผู้นำในหน่วยงานของฉันแสดงพฤติกรรม ACT อย่างสม่ำเสมอ ทั้งในการนำทีมและการทำงาน Remark : - Leaders (in my function/ business unit) : Refers to your manager, other managers, and the next layer of managers within your function/ business unit - ผู้นำในหน่วยงานของฉัน : หมายถึง หัวหน้างานของคุณ หัวหน้างานท่านอื่นๆ และหัวหน้าระดับถัดไปภายในหน่วยงานของคุณ
Adoption – Embedded Culture	ACT behaviors are becoming part of how we work, collaborate and make decisions every day. ACT กำลังเป็นส่วนหนึ่งของวิธีที่พวกเราทำงาน ร่วมมือกัน และตัดสินใจในทุก ๆ วัน

Open-Ended

- DO GOOD
- Select Category : Please select the area your feedback is mainly about. (โปรดเลือกหัวข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของคุณมากที่สุด)
- What do you like most about working at our company? (สิ่งที่คุณชอบมากที่สุดเกี่ยวกับการทำงานในบริษัทของเราคืออะไร?)

Drop-Down (English)	Drop-Down (Thai)
Company Direction & Leadership	ทิศทางองค์กรและผู้นำ
Manager & Team	หัวหน้างานและทีม
Job & Work	งานและลักษณะงาน
Career, Learning & Growth	ความก้าวหน้า การเรียนรู้และการเติบโต
Performance, Recognition & Rewards	ผลงาน การยอมรับและผลตอบแทน
Ways of Working & Collaboration	วิธีการทำงานและความร่วมมือ
Tools, Technology & Workplace	เครื่องมือ เทคโนโลยีและสถานที่ทำงาน
Wellbeing & Work-Life Experience	สุขภาพและสมดุลชีวิตการทำงาน
Culture & ACT	วัฒนธรรมองค์กรและ ACT
Other	อื่น ๆ

Open-Ended

- DO BETTER
- Select Category : Please select the area your suggestion is mainly about. (โปรดเลือกหัวข้อที่ตรงกับข้อเสนอแนะของคุณมากที่สุด)
- What is the ONE thing we could improve to make our company a better place to work? (สิ่งหนึ่งที่คุณอยากให้เราปรับปรุง เพื่อทำให้บริษัทเป็นสถานที่ทำงานที่ดียิ่งขึ้นคืออะไร?)

Drop-Down (English)	Drop-Down (Thai)
Company Direction & Leadership	ทิศทางองค์กรและผู้นำ
Manager & Team	หัวหน้างานและทีม
Job & Work	งานและลักษณะงาน
Career, Learning & Growth	ความก้าวหน้า การเรียนรู้และการเติบโต
Performance, Recognition & Rewards	ผลงาน การยอมรับและผลตอบแทน
Ways of Working & Collaboration	วิธีการทำงานและความร่วมมือ
Tools, Technology & Workplace	เครื่องมือ เทคโนโลยีและสถานที่ทำงาน
Wellbeing & Work-Life Experience	สุขภาพและสมดุลชีวิตการทำงาน
Culture & ACT	วัฒนธรรมองค์กรและ ACT
Other	อื่น ๆ