





# Human Capital Retention and Development

## การรักษาและพัฒนาทุนมนุษย์

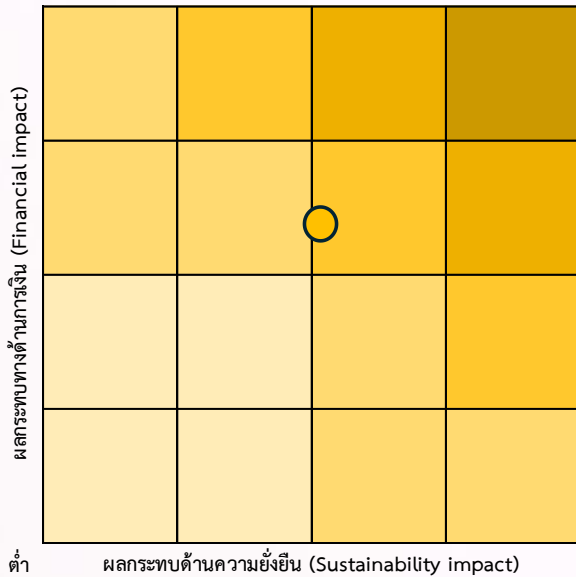


การขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ MEDEZE ดำเนินการตามวิสัยทัศน์และทิศทางการดำเนินธุรกิจ โดยมุ่งสร้างรากฐานที่มั่นคงขององค์กรผ่านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ตอบโจทย์แนวคิด “ความสุข” และ “ศักยภาพ” ของบุคลากร ควบคู่การออกแบบระบบการพัฒนาทักษะให้เชื่อมโยงกับทิศทางการดำเนินงานที่มีอายุยืนยาวและ เทคโนโลยีชีวภาพขั้นสูง เพื่อสร้างคุณค่า (Value Creation) จากความเชี่ยวชาญของบุคลากร ส่งมอบคุณค่า (Value Delivery) ให้แก่ลูกค้าและสังคมอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการลงทุนใน "ทรัพยากรมนุษย์" ผ่านการออกแบบ "Sustainable Human Value Loop" ที่เน้นการดูแลบุคลากรแบบรอบด้าน ตั้งแต่การดึงดูดผู้มีความสามารถ การพัฒนาทักษะแห่งอนาคต ไปจนถึงการรักษาบุคลากรผ่านสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความผูกพันในระยะยาว โดยบทบาทของทุนมนุษย์ไม่ได้จำกัดเพียงมิติด้านสังคม (Social) เท่านั้น แต่ยังเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญของนวัตกรรม (Innovation) การพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูง (Technology) และการบริหารจัดการผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (Environment) อย่างมีประสิทธิภาพ

### ผลการดำเนินงานที่สำคัญ

- 
 จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงาน 46 ชั่วโมงต่อคนต่อปี
- 
 ศักยภาพทุนมนุษย์ในการสร้างรายได้ 2.3 ล้านบาทต่อคนต่อปี
- 
 สัดส่วนความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ร้อยละ 84
- 
 อัตราการลาออกโดยสมัครใจของพนักงาน ร้อยละ 100

## ความท้าทายและโอกาสทางธุรกิจ



อุตสาหกรรมการแพทย์และชีวเภสัชภัณฑ์ขั้นสูงเป็นภาคส่วนที่พึ่งพาบุคลากรทักษะเฉพาะทางสูง และองค์ความรู้เชิงลึกทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และมาตรฐานสากล ความสามารถในการดึงดูด พัฒนา และรักษาบุคลากรกลุ่มนี้จึงไม่ใช่เพียงปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์แต่เป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างที่กำหนดขีดความสามารถในการแข่งขัน ความน่าเชื่อถือของระบบบริการ และความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว บริษัทฯถือว่าประเด็นการรักษาและพัฒนาทุนมนุษย์จึงมีความสำคัญทั้งในมิติผลกระทบที่ธุรกิจได้รับจากบริบทภายนอก และมิติผลกระทบที่ธุรกิจมีต่อสังคมและระบบสุขภาพในระยะยาว การมุ่งเน้นพัฒนา

สูง ทุนมนุษย์ของ MEDEZE จึงเป็นกลไกสำคัญในการสร้างระบบนิเวศการรักษาที่มีมาตรฐานสากล สนับสนุนการเติบโตที่มั่นคง และยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความมุ่งมั่นในการเป็นผู้นำด้าน Longevity ที่โปร่งใส น่าเชื่อถือ และสามารถแข่งขันได้ในระดับภูมิภาคและสากล การแข่งขันระดับในระดับสากลการสรรหาและการรักษาบุคลากรทักษะสูงในสาขาเทคโนโลยีชีวภาพและการแพทย์ก่อให้เกิดทั้งโอกาสและความเสี่ยงอย่างมีนัยสำคัญ หากสามารถดึงดูดและรักษาผู้เชี่ยวชาญจะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรม การขยายตลาด และการยกระดับความสามารถในการแข่งขันเชิงโครงสร้าง รวมถึงความล้มเหลวในการบริหารทุนมนุษย์อาจกระทบต่อความต่อเนื่องทางธุรกิจ ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย ขณะเดียวกันการบริหารจัดการทุนมนุษย์อย่างเป็นระบบ การพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างเป็นระบบจึงเป็นโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเทคโนโลยี และสร้างคุณค่าทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว

## ทิศทางและความมุ่งมั่นขององค์กร

### ความมุ่งมั่นด้านการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ

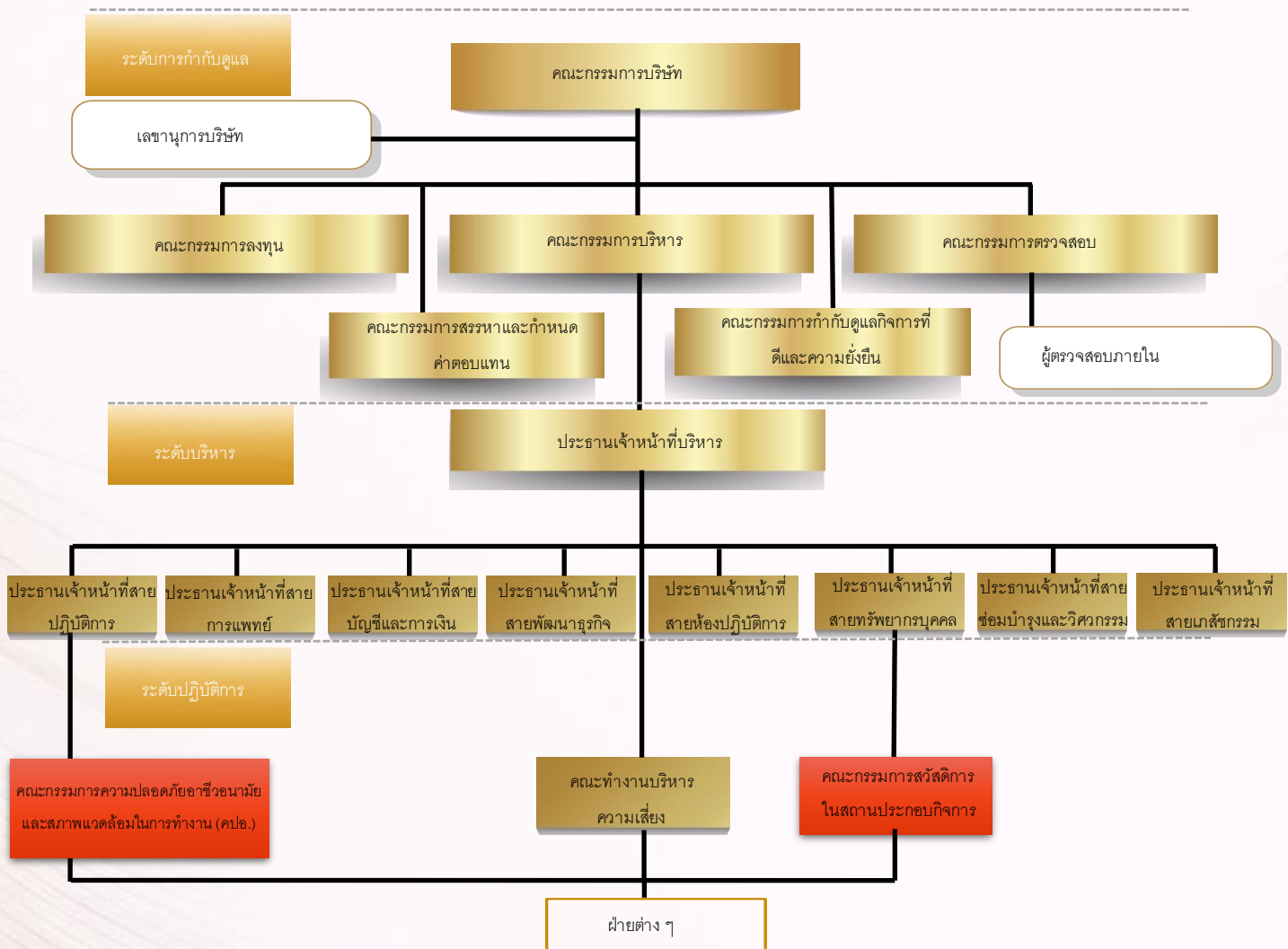
บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของ “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร การบริหารคนจำนวนมากที่มีความหลากหลายทั้งในด้านวิชาชีพ ทักษะ และความสามารถ เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มมูลค่าของกิจการและเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ เพื่อขับเคลื่อนให้ธุรกิจให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเติบโตได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น บริษัทฯ จึงจัดให้มีการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบตั้งแต่กระบวนการสรรหาพนักงาน (Recruitment) การพัฒนาพนักงาน (Development) และการรักษาพนักงาน (Retention) โดยให้ความสำคัญกับการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส พิจารณาการจ้างงานตามความสามารถ ทักษะ และคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติในปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา ความพิการ หรือสถานภาพทางสังคม ทั้งนี้ บริษัทฯ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของพนักงานให้มีศักยภาพสำหรับการเติบโตในสายงานและสอดคล้องตามเป้าหมายและทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร รวมถึงให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและบริบทในโลกปัจจุบัน ผ่านการจัดให้มีการฝึกอบรมแก่พนักงานในหลายหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการของกลุ่มผู้เรียนในแต่ละระดับ การจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี (Yearly training plan) การพัฒนา Smart JD ตามบริบทขององค์กร การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะจากการปฏิบัติจริงเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญและความชำนาญ รวมถึงการสนับสนุนการสร้างสรรคนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งอย่างเสมอภาค และการติดตามและวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงเพื่อรองรับความต้องการขององค์กรในอนาคต นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานในองค์กร โดยมุ่งเน้นการประเมินผลงานอย่างเป็นระบบและโปร่งใส การบริหารค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมโดยกำหนดค่าตอบแทนสำหรับชายและหญิงให้เท่ากันในตำแหน่งและเนื้องานที่มีคุณค่าเท่ากัน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและความปลอดภัยของพนักงาน การจัดให้มีการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความผูกพันและความพึงพอใจ รวมถึงการจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ ตามกฎหมายกำหนดและนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและสนับสนุนให้พนักงานสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุลทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว พร้อมทั้งสร้างความมั่นคงและแรงจูงใจให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

## ตัวชี้วัดและเป้าหมายด้านการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ

ตัวชี้วัด	เป้าหมายระยะสั้น ภายในปี 2571	เป้าหมายระยะยาว ภายในปี 2573
จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงาน	12 ชั่วโมงต่อคนต่อปี ต่อเนื่อง	12 ชั่วโมงต่อคนต่อปี ต่อเนื่อง
ศักยภาพทุนมนุษย์ในการสร้างรายได้	4.5 ล้านบาทต่อคนต่อปี ต่อเนื่อง	4.5 ล้านบาทต่อคนต่อปี ต่อเนื่อง
สัดส่วนความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ร้อยละ 80 ต่อเนื่อง	ร้อยละ 80 ต่อเนื่อง
อัตราการลาออกโดยสมัครใจของพนักงาน (voluntary turnover rate)	ร้อยละ 100 ต่อเนื่อง	ร้อยละ 100 ต่อเนื่อง
อัตราการลาออกของพนักงาน (turnover rate)	ร้อยละ 20 ต่อเนื่อง	ร้อยละ 20 ต่อเนื่อง
สัดส่วนของพนักงานที่ได้รับการอบรมด้านความปลอดภัย	ร้อยละ 100 ต่อเนื่อง	ร้อยละ 100 ต่อเนื่อง

## โครงสร้างการบริหารจัดการด้านการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ

บริษัทฯ กำหนดโครงสร้างการกำกับดูแลและบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กรและทิศทางการเติบโตในอุตสาหกรรมการแพทย์แห่งอนาคต โดยแบ่งบทบาทหน้าที่ตามระดับการบริหารจัดการในระดับคณะกรรมการบริษัท ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและทิศทางเชิงกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ ควบคู่กับการกำกับดูแลประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายการเติบโตด้าน Longevity นวัตกรรม และมาตรฐานสากล รวมถึงติดตามความเสี่ยงเชิงโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับการดึงดูดและรักษาบุคลากรทักษะสูงในบริบทการแข่งขันระดับโลก สำหรับระดับผู้บริหารทำหน้าที่แปลงนโยบายสู่แผนกลยุทธ์ด้านบุคลากร กำหนดแผนพัฒนาทักษะแห่งอนาคต การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมทั้งศักยภาพและความผูกพัน พร้อมทั้งบูรณาการมิติด้านสังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมเข้ากับระบบบริหารทุนมนุษย์ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีชีวเวชขั้นสูงอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม และระดับปฏิบัติการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและสายงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการพัฒนาและรักษาบุคลากรผ่านระบบสรรหา การเรียนรู้และพัฒนา การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการบริหารเส้นทางอาชีพอย่างเป็นระบบ เพื่อรักษาความต่อเนื่องขององค์ความรู้ ลดความเสี่ยงจากการสูญเสียบุคลากรหลัก และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว



## แนวทางการบริหารจัดการด้านการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ

บริษัทฯ ออกแบบกระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านรูปแบบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผ่านการส่งเสริมให้พนักงานมีศักยภาพ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม พร้อมเติบโตไปกับองค์กร และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) โดยบริษัทฯ ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ทางธุรกิจ และค่านิยมองค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาบุคลากรจะสนับสนุนเป้าหมายในระยะยาว ผ่านการทบทวนและวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา ทั้งในระดับองค์กร หน่วยงาน และรายบุคคล รวมถึงการวิเคราะห์ช่องว่างทางทักษะ (Skill Gap Analysis) และการประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) เพื่อระบุทักษะที่สำคัญและจำเป็นทั้งในปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้ยังได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) โดยเปิดโอกาสให้พนักงานและหัวหน้างานร่วมกัน กำหนดเป้าหมาย ทักษะที่ต้องการพัฒนา และวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม นำไปสู่การดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการพัฒนา การทบทวนผลลัพธ์ของแผนพัฒนาเทียบกับพันธกิจและเป้าหมายองค์กร รวมถึงนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแผนและกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการขององค์กรและพนักงานได้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนี้



## รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

บริษัทฯ กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน 70:20:10 ประกอบด้วย การเรียนรู้จากการเข้าอบรม (Formal learning) ร้อยละ 10 การเรียนรู้จากบุคคลอื่น (Social learning) ร้อยละ 20 และการเรียนรู้จากการลงมือทำ (Experiential learning) โดยการบริหารทรัพยากรบุคคลครอบคลุมตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา ไปจนถึงการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ ภายใต้แนวทาง Sustainable Human Value เพื่อสร้างคุณค่าอย่างต่อเนื่องทั้งต่อองค์กรและสังคม พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ การเติบโตในสายอาชีพ และการพัฒนาทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนธุรกิจ ดังนี้



## แผนการสร้างองค์ความรู้

บริษัทฯ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรควบคู่กับการสร้างนวัตกรรม และการดำเนินงานตามมาตรฐานสากลในการสนับสนุนการเติบโตของ MEDEZE Health Ecosystem อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบริษัทฯ ได้กำหนดหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานเป็น 6 กลุ่มหลัก ครอบคลุมทั้งการเสริมทักษะ (Upskill) และการพัฒนาทักษะใหม่ (Reskill) เพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรูปแบบธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงตามบริบทของโลก โดยเชื่อมโยงการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานจริงและการพัฒนาศักยภาพในระยะยาว ทั้งนี้ บริษัทฯ ดำเนินงานภายใต้แนวทาง “Sustainable Human Value Loop” ที่มุ่งพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมตั้งแต่ทักษะพื้นฐาน ภาวะผู้นำ ทักษะเฉพาะสายงาน ไปจนถึงความรู้ด้านกฎหมายและทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผ่านการส่งเสริมการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม หรือแนวทางการทำงานที่ช่วยลดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในการยกระดับขีดความสามารถขององค์กรให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจและการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรม Health Economy ดังนี้

1. **หลักสูตรสำหรับพนักงานใหม่** เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้พนักงานใหม่เข้าใจองค์กร บทบาทหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติงานของบริษัท โดยครอบคลุมเนื้อหาสำคัญ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ข้อบังคับการทำงาน วินัยและโทษทางวินัย การพัฒนาการเป็นพนักงาน และสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน

2. **หลักสูตรด้านจริยธรรมและการกำกับดูแล** เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม จรรยาบรรณ และหลักความโปร่งใส การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และสิทธิมนุษยชน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
3. **หลักสูตรด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล** เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และสามารถปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย
4. **หลักสูตรด้านความยั่งยืน** เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายความยั่งยืนของ บริษัท และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนขององค์กร
5. **หลักสูตรด้านความปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ** เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยด้านไอที และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย ลดความเสี่ยงจากการใช้งาน ระบบ สารสนเทศ และป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อข้อมูลและการดำเนินงานขององค์กร
6. **หลักสูตรด้านระบบมาตรฐาน** เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำและขึ้น ทะเบียนเอกสารตามระบบมาตรฐาน ISO เพื่อให้การดำเนินงานและการจัดเก็บเอกสารเป็นไปอย่างถูกต้อง เป็น ระบบ และตรวจสอบได้

### การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ

บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานมีเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรอง โดยในปี 2565 บริษัทฯ ได้จัดให้มีการ เลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ ตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้ง คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ลงวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2545 เพื่อเป็นตัวแทนของพนักงาน (ฝ่ายลูกจ้าง) ร่วมปรึกษารื้อหรือกับผู้บริหาร (ฝ่ายนายจ้าง) ในการจัดสวัสดิการภายในสถานประกอบกิจการให้แก่ลูกจ้าง โดยคณะกรรมการ สวัสดิการชุดนี้ประกอบด้วยผู้แทนพนักงานจากแต่ละฝ่ายและแผนก จำนวน 7 ท่าน มีวาระการดำรงตำแหน่ง 5 ปี และมีหน้าที่ และบทบาทสำคัญ ดังนี้

1. ร่วมเจรจารื้อหรือกับนายจ้าง เพื่อจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้าง
2. ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการ ซึ่งครอบคลุมสุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ต่อนายจ้าง
3. ติดตามและดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
4. เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อนายจ้าง
5. ส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียมภายในองค์กร โดยร่วมมือกับฝ่ายต่าง ๆ ในการป้องกันการใช้แรงงาน บังคับและแรงงานเด็ก สนับสนุนการฝึกอบรม และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เท่าเทียมและเป็นธรรม

ทั้งนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยจัดให้มีสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด ได้แก่ น้ำดื่มสะอาด ห้องน้ำที่ถูกสุขลักษณะ ยาและชุดปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล ประกันสังคม และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นอกจากนี้ ยังมีสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด เพื่อสร้างแรงจูงใจและความมั่นคงให้แก่พนักงาน ได้แก่ โบนัสประจำปี เบี้ยขยัน ค่าเช่า ประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ชุมนุมนิพอร์ม ทุนการศึกษาบุตร และเงินช่วยเหลือพนักงานในวาระต่าง ๆ เป็นต้น

## การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข “Happy Workplace”

บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานเป็นบุคลากรที่มีคุณธรรมและจริยธรรม ควบคู่กับการพัฒนาความรู้และทักษะ การใช้ชีวิต (Life Skill) เพื่อเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานอย่างมีความสุข ผ่านโครงการและกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ในการ “ยกระดับขีดความสามารถขององค์กร เพื่อสร้างสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อองค์กรสุขภาวะ” โดยบริษัทฯ นำแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นไปที่ “คน” ในองค์กรให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น และการรับผิดชอบต่อสังคม ผ่านความสุขพื้นฐาน 8 ประการ (Happy 8) ดังนี้

### 1. Happy Body (ร่างกายดี)

บริษัทฯ มุ่งส่งเสริมสุขภาพกายของคนในสังคมผ่านการดำเนินโครงการด้านสุขภาพและการให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลตนเองและการป้องกันโรคในการสร้างพื้นฐานสุขภาพที่ดีให้แก่คนในสังคม นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการแพทย์และวิทยาศาสตร์การแพทย์ครอบคลุมเทคโนโลยีด้านชีวเภสัชภัณฑ์ (Biopharmaceutical) และผลิตภัณฑ์การแพทย์ขั้นสูง (ATMPs) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม Health Economy ทั้งในประเทศและระดับภูมิภาค และมีส่วนสนับสนุนการยกระดับมาตรฐานสุขภาพของสังคมในระยะยาว



### 2. Happy Heart (น้ำใจดี)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคม โดยเฉพาะการสนับสนุนระบบสาธารณสุข ผ่านการดำเนินโครงการและกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมการเข้าถึงบริการทางการแพทย์อย่างทั่วถึง โดยในปีที่ผ่านมาได้ดำเนินการสนับสนุนอุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์ที่จำเป็นให้แก่หน่วยงานสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการประสานความร่วมมือกับโรงพยาบาลและหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ในการลงพื้นที่ให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการ



รักษาพยาบาล โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร ถือเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการสร้างคุณค่าร่วมระหว่างองค์กรและสังคม โดยมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนควบคู่กับการสนับสนุนระบบบริการสุขภาพให้มีความเข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง

### 3. Happy Society (สังคมดี)

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจโดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมุ่งสร้างคุณค่าร่วม (Creating Shared Value) ระหว่างองค์กรและสังคมในการสนับสนุนการเข้าถึงบริการทางการแพทย์และยกระดับระบบสาธารณสุขอย่างเท่าเทียม ผ่านโครงการสนับสนุนอุปกรณ์ทางการแพทย์มูลค่า 700,000 บาท ให้กับโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมาภายใต้มาตรการส่งเสริมการลงทุนเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคม โครงการนี้มีเป้าหมายสำคัญเพื่อเพิ่มคุณภาพในการรักษาพยาบาลและความปลอดภัยของผู้ป่วย ช่วยให้สถานพยาบาลสามารถให้บริการผู้ป่วยกลุ่มต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ สนับสนุนการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ควบคู่กับการสร้างประโยชน์ต่อสังคมในระยะยาว



### 4. Happy Relax (ผ่อนคลายดี)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต โดยสนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ควบคู่กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม โดยบริษัทฯ ได้ร่วมสนับสนุนสิ่งของจำเป็น อาทิ เครื่องอุปโภคบริโภค เสื้อผ้า และอุปกรณ์การเรียนให้แก่เด็กและเยาวชนในสถานสงเคราะห์ จำนวน 6 แห่ง มีผู้ได้รับประโยชน์มากกว่า 200 คน ซึ่งช่วยเสริมสร้างโอกาสในการดำเนินชีวิตและพัฒนาคุณภาพชีวิตในระยะยาว ซึ่งการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวถือเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความผ่อนคลาย และส่งเสริมความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ควบคู่กับการสร้างประโยชน์ต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง



### 5. Happy Brain (ใฝ่รู้ดี)

บริษัทฯ มุ่งส่งเสริมการพัฒนาความรู้และศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพและการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมทางการแพทย์ โดยสนับสนุนการเรียนรู้ในระดับวิชาการและการฝึกอบรมเฉพาะทางตามหลักสูตรมาตรฐานสากล ISO 20387:2018 ด้านเทคโนโลยีชีวภาพและธนาคารชีวภาพ (Biotechnology – Biobanking) เพื่อยกระดับระบบการจัดเก็บและบริหารจัดการตัวอย่างชีวภาพให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นก้าวสำคัญในการยกระดับระบบการจัดเก็บเซลล์ของ MEDEZE ให้ได้มาตรฐานสูงสุด พร้อมต่อยอดสู่นวัตกรรมทางการแพทย์ขั้นสูงในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน



## 6. Happy Soul (จิตวิญญาณดี)

บริษัทฯ สนับสนุนให้บุคลากรมีความสมดุลทางจิตใจและคุณค่าทางจริยธรรม ผ่านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนาและสังคม ซึ่งช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความตระหนักรู้ในคุณค่าของการดำเนินชีวิต ในปี 2568 นายแพทย์วีรพล เขมะรังสรรค์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร พร้อมด้วยคณะผู้บริหารและพนักงาน ได้ร่วมเป็นประธานในพิธี “เททองหล่อพระประธาน” ณ วัดกัลยาณีทรงธรรม จังหวัดนครปฐม โดยมีจำนวนเงินบริจาคทั้งสิ้น 1,435,999.88 บาท ถือเป็น การสืบสานพระพุทธศาสนาและการทำนุบำรุงจิตใจพนักงานให้มีความสุขสงบและมีศรัทธาในการทำมาหากิน



## 7. Happy Money (สุขภาพเงินดี)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความมั่นคงทางการเงินของพนักงาน โดยสนับสนุนการให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การออม และการบริหารจัดการรายได้ที่เหมาะสมในการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต โดยบริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ถือเป็น การสร้างวินัยทางการเงินและการสะสมเงินออมระยะยาวก่อนเกษียณ รวมถึงสนับสนุนให้พนักงานมีความเข้าใจในการวางแผนการเงินอย่างต่อเนื่อง และสร้างความมั่นคงทางการเงินของพนักงาน ลดความเสี่ยงในระยะยาว และสนับสนุนคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน



## 8. Happy Family (ครอบครัวดี)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนโอกาสทางการศึกษาแก่คนในสังคม โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระดับสูงผ่านการสนับสนุนทุนการศึกษา ระดับปริญญาเอกในสาขาเทคโนโลยีชีวภาพ ซึ่งเป็นสาขาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศและช่วยให้ผู้รับทุนมีโอกาสประกอบอาชีพ สร้างรายได้ และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจสามารถดูแลและสนับสนุนครอบครัวได้อย่างเหมาะสม แนวทางจึงเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว และสนับสนุนบทบาทของบุคคลในฐานะผู้สร้างรายได้ อันนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัวและสังคมในระยะยาว



## ความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของพนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการขับเคลื่อนการเติบโตขององค์กร โดยมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และได้รับการดูแลอย่างเป็นธรรม โดยกำหนดบทบาทของฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) ในการเป็นศูนย์กลางการรับฟังความคิดเห็น วิเคราะห์ประเด็นสำคัญ ร่วมวิเคราะห์แนวทางแก้ไข และพัฒนาแนวทางหรือเครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดย

มุ่งเน้นการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของพนักงานอย่างครอบคลุมทุกกลุ่ม โดยมีอัตราการมีส่วนร่วมร้อยละ 100 และผลการประเมินความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 84 ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 การยกระดับความผูกพันของพนักงานและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกค้า นักลงทุน และผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว

### แผนการดำเนินงาน

มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่โปร่งใสและมีส่วนร่วม โดยได้วางแผนการดำเนินงานด้านการประเมินและพัฒนาความพึงพอใจของพนักงานอย่างเป็นระบบประกอบด้วย 5 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่

1. วิเคราะห์และออกแบบระบบการประเมิน ให้ครอบคลุมทุกมิติ ทั้งองค์กร ผู้บังคับบัญชางาน และสภาพแวดล้อม
2. สร้างเครื่องมือและแผนการสื่อสาร เพื่อให้พนักงานเข้าถึงและเข้าใจระบบได้อย่างทั่วถึง
3. จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านช่องทาง Google Form เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว
4. ติดตามอัตราการตอบแบบประเมินแบบ Real-time ผ่าน Dashboard เพื่อควบคุมคุณภาพข้อมูล
5. สรุปผล วิเคราะห์ และวางแผนพัฒนา พร้อมนำเสนอผลต่อผู้บริหาร และจัดทำแผนพัฒนาต่อหน่วยงานอย่างเป็นระบบ

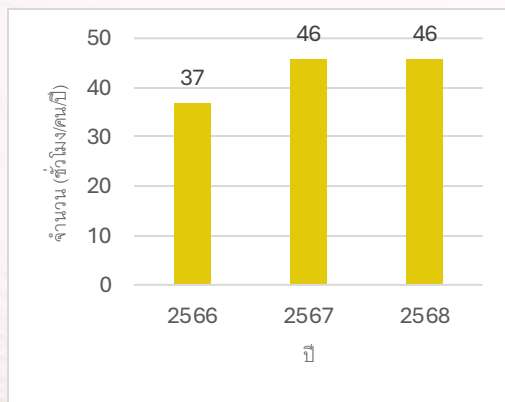
## ผลการดำเนินงานที่สำคัญ

บริษัทฯ ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนา ศักยภาพพนักงานควบคู่กับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ผ่านการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายในการให้สามารถติดตามผลการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการยกระดับทักษะของพนักงาน การสร้างความผูกพันต่อองค์กร และการบริหารอัตราการลาออกให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ควบคู่กับการส่งเสริมการเรียนรู้และความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและเติบโตไปพร้อมกับองค์กรอย่างยั่งยืน ผลการดำเนินงานในปี 2568 บริษัทฯ ดำเนินการยกระดับชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงาน 46 ชั่วโมงต่อคนต่อปีซึ่งมากกว่าเป้าหมายที่กำหนด ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพในการสร้างรายได้จำนวน 2.3 ล้านบาทต่อคนต่อปี และการรักษาระดับความผูกพันของพนักงานคิดเป็นร้อยละ 84 มากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ บริษัทฯ มุ่งมั่นในการรักษาอัตราการลาออกโดยสมัครใจของพนักงาน (voluntary turnover rate) คิดเป็นร้อยละ 100 รวมถึงการควบคุมอัตราการลาออกให้อยู่ภายใต้การบริหารจัดการได้คิดเป็นร้อยละ 33 และการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรมด้านความปลอดภัยคิดเป็นร้อยละ 100 อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ตัวชี้วัด	เป้าหมายระยะสั้น ภายในปี 2571	ผลลัพธ์การดำเนินงาน ปี 2568
จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงาน	12 ชั่วโมงต่อคนต่อปี ต่อเนื่อง	46 ชั่วโมงต่อคนต่อปี
ศักยภาพทุนมนุษย์ในการสร้างรายได้	4.5 ล้านบาทต่อคนต่อปี ต่อเนื่อง	2.3 ล้านบาทต่อคนต่อปี
สัดส่วนความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ร้อยละ 80 ต่อเนื่อง	ร้อยละ 84
อัตราการลาออกโดยสมัครใจของพนักงาน (voluntary turnover rate)	ร้อยละ 100 ต่อเนื่อง	ร้อยละ 100
อัตราการลาออกของพนักงาน (turnover rate)	ร้อยละ 20 ต่อเนื่อง	ร้อยละ 33
สัดส่วนของพนักงานที่ได้รับการอบรมด้านความปลอดภัย	ร้อยละ 100 ต่อเนื่อง	ร้อยละ 100

### ชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงาน

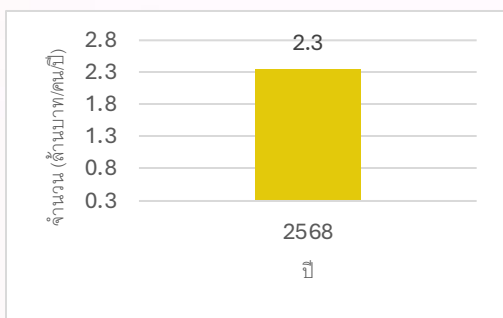
ชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงาน



บริษัทฯ มุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ผ่าน รูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน 70:20:10 ซึ่งประกอบด้วย การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 70 การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ร้อยละ 20 และการเรียนรู้จากการฝึกอบรมร้อยละ 10 เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะได้อย่างรอบด้านและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง ในปี 2568 พนักงานมีจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ย 46 ชั่วโมงต่อคนต่อปีสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดจำนวน 12 ชั่วโมงต่อคนต่อปีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแสดงถึงการยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพถือเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

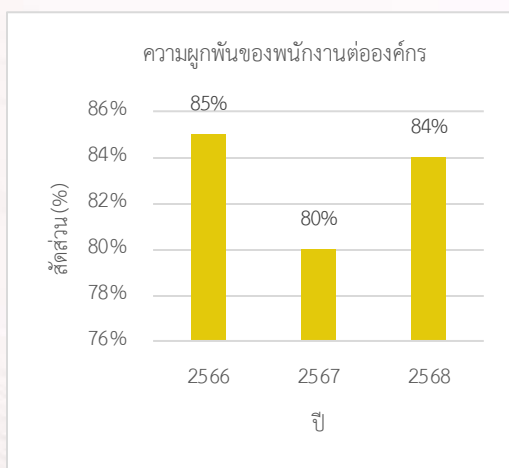
### ศักยภาพทุนมนุษย์ในการสร้างรายได้

ศักยภาพทุนมนุษย์ในการสร้างรายได้



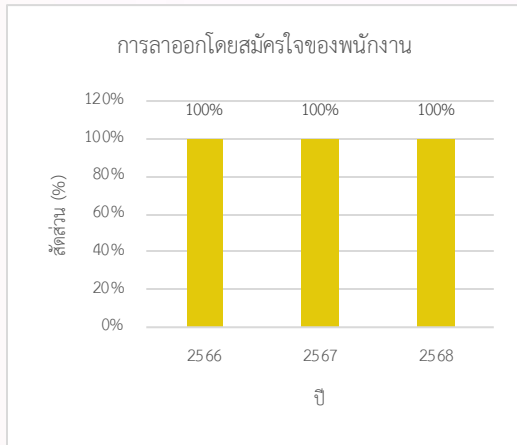
บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ควบคู่กับการสร้างมูลค่าเพิ่มทางธุรกิจ โดยมุ่งเน้นการสร้างทักษะและความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจด้านเทคโนโลยีการแพทย์ ในปี 2568 บริษัทฯ มีศักยภาพทุนมนุษย์ในการสร้างรายได้อยู่ที่ 2.3 ล้านบาทต่อคนต่อปี ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการใช้ศักยภาพของพนักงานในการขับเคลื่อนธุรกิจสู่การเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมสุขภาพและสนับสนุนการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

### ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร



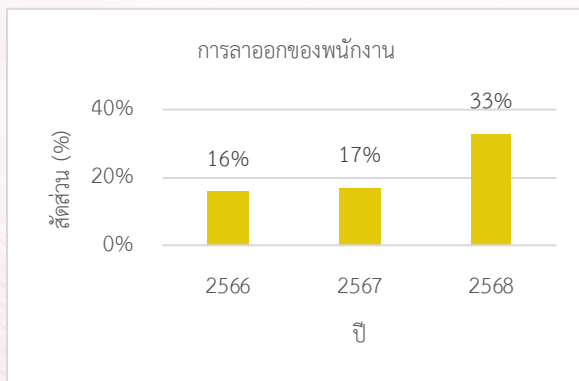
บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในฐานะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม และส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ในปี 2568 บริษัทฯ มีระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรคิดเป็นร้อยละ 84 เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า และสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 80 แสดงถึงประสิทธิภาพของนโยบายด้านการดูแลและพัฒนาบุคลากร รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและความไว้วางใจระหว่างพนักงานกับองค์กร

### การลาออกโดยสมัครใจของพนักงาน (voluntary turnover rate)



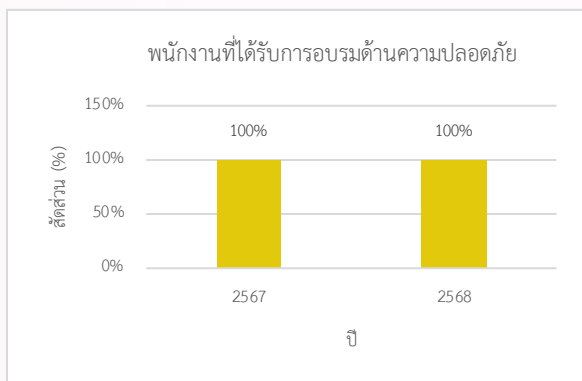
บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพ โดยมีการติดตามและบริหารจัดการอัตราการลาออกของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และรักษาทรัพยากรซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ ในปี 2568 บริษัทฯ สามารถรักษาระดับอัตราการลาออกโดยสมัครใจของพนักงานให้อยู่ที่ร้อยละ 100 ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งบริษัทฯ ได้นำข้อมูลดังกล่าวมาเป็นฐานในการพิจารณาทบทวนกลยุทธ์การบริหารและแผนการรักษาบุคลากร (Retention Plan) อย่างเหมาะสมในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและลดต้นทุนแฝงจากการสรรหาพนักงานใหม่ อันเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาขีดความสามารถทางการแข่งขันและสร้างความมั่นคงให้แก่องค์กรในระยะยาว

### การลาออกของพนักงาน (turnover rate)



บริษัทฯ ดำเนินการบริหารอัตราการลาออกของพนักงานอย่างต่อเนื่องในการรักษาสมดุลของโครงสร้างกำลังคน และรองรับการเติบโตขององค์กรในอนาคต โดยอัตราการลาออกในปี 2566 และ 2567 อยู่ในระดับใกล้เคียงกันและต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้คิดเป็นร้อยละ 16 และ 17 ตามลำดับ สำหรับปี 2568 อัตราการลาออกเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 33 :ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดร้อยละ 20 บริษัทฯ นำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ทบทวนและปรับปรุงนโยบายด้านการดูแลพนักงาน การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้อย่างยั่งยืน

พนักงานที่ได้รับการอบรมด้านความปลอดภัย



บริษัทฯ มุ่งมั่นเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย  
 อย่างเป็นระบบในการยกระดับมาตรฐานด้านอาชีวอนามัย  
 และความปลอดภัยให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินธุรกิจ  
 อย่างยั่งยืน ในปี 2568 พนักงานได้รับการอบรมด้านความ  
 ปลอดภัยคิดเป็นร้อยละ 100 ของพนักงานทั้งหมดเป็นไป  
 ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างต่อเนื่อง แสดงถึงความ  
 มุ่งมั่นในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และ  
 การขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายอุบัติเหตุเป็นศูนย์ (Zero  
 Accident) เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน

## ผลลัพธ์ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพบุคลากร และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เพื่อยกระดับความผูกพัน ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของพนักงาน ผลการดำเนินงานในปี 2568 แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพการดำเนินงานในหลายมิติ โดยบริษัทฯ สามารถยกระดับจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน บริษัทฯ สามารถรักษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการทำงานและการมีส่วนร่วมของบุคลากร นอกจากนี้ บริษัทฯ มีการติดตามและบริหารจัดการอัตราการลาออกของพนักงานทั้งในส่วนการลาออกโดยสมัครใจและอัตราการลาออกโดยรวมอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และกำหนดแนวทางบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม รวมถึงด้านความปลอดภัย บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรมด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่องและให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยและลดความเสี่ยงจากการทำงาน และบริษัทฯ นำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการยกระดับขีดความสามารถของพนักงาน การสร้างความผูกพันต่อองค์กร และการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ แนวทางการพัฒนาในอนาคต บริษัทฯ จะมุ่งพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในอนาคต การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ในการบริหารบุคลากร