

การเคารพสิทธิมนุษยชน ความหลากหลาย และการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมในทุกกระบวนการดำเนินงาน โดยยึดหลักการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาค และการไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เป็นธรรม และเปิดกว้างสำหรับพนักงานทุกคน ที่รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า ทั้งลูกค้า คู่ค้า และชุมชนที่เกี่ยวข้อง

บริษัทฯ มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน แรงงาน และสังคมที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม เพื่อให้ทุกคนสามารถแสดงศักยภาพและร่วมเป็นกำลังสำคัญสำหรับการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างเต็มที่

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่มุ่งเน้นการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ทั้งในมิติของการจ้างงาน การให้ค่าตอบแทน การพัฒนาคุณภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการเคารพสิทธิของลูกค้าและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตลอดกระบวนการดำเนินงาน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญต่อการจัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และมีจริยธรรม พร้อมทั้งส่งเสริมและสื่อสารอย่างเป็นทางการในการขอความร่วมมือให้คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันยกระดับมาตรฐานด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนอย่างสอดคล้องกันทั้งองค์กร บริษัทฯ ในเครือ กิจกรรมร่วมค้า และคู่ค้า โดยการดำเนินงานของบริษัทฯ ยึดถือและสอดคล้องกับหลักการและมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights: UDHR)
- หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP)
- ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)
- อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child)

เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของบริษัทฯ เป็นไปอย่าง

สามารถอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่



[นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน](#)
[และแนวปฏิบัติด้านแรงงาน](#)

มีจริยธรรม ปราศจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน และสามารถใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านและการรายงานการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ได้จัดให้มีกลไกป้องกัน ตรวจสอบ และรับเรื่องร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมในทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน อาทิ การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้ง การคุกคาม รวมถึงการละเมิดสิทธิทุกรูปแบบ โดยยึดหลักการตามแนวปฏิบัติด้านการแจ้งเบาะแส ที่กำหนดไว้ในคู่มือจรรยาบรรณทางธุรกิจและข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญต่อการคุ้มครองผู้ร้องเรียน รักษาความลับของข้อมูล และป้องกันการตอบโต้หรือการกระทำที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้แจ้งเบาะแส เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อช่องทางร้องเรียนของบริษัทฯ

มากไปกว่านั้น บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญต่อการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสภาพการทำงาน ผ่านกลไกต่างๆ ภายในองค์กร เช่น ช่องทางการสื่อสารภายในและคณะกรรมการสวัสดิการ เพื่อรับทราบถึงประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิและความเป็นธรรมของผู้มีส่วนได้เสีย แล้วนำไปเป็นข้อมูลสำหรับพิจารณาปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

ช่องทางการรับข้อร้องเรียน

สำหรับพนักงาน

- แจ้งผู้บังคับบัญชา
- แจ้งฝ่ายทรัพยากรบุคคล โทร 02-100-3095
- แจ้งสำนักตรวจสอบภายใน โทร 02-100-3118 หรือส่งอีเมลไปที่ audit_committee@jasmine.com
- แจ้งประธานคณะกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล โดยส่งอีเมลไปที่ KarlJamorn@hotmail.com

สำหรับผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

- แจ้งผ่านช่องทางออนไลน์ของบริษัทฯ ที่ www.jasmine.com/contact
- นำส่งจดหมายมาที่หน่วยงานแจ้งเบาะแสร้องเรียน บริษัท จัสมีน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) เลขที่ 200 หมู่ที่ 4 ชั้น 29 จัสมีน อินเตอร์เนชั่นแนล ทาวเวอร์ ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

กลไกการเยียวยากรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการเยียวยาแก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม เพียงพอและเป็นธรรม ทั้งยังให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาคือรวดเร็ว โปร่งใส และคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นในแต่ละกรณี การเยียวยาครอบคลุมทั้งในรูปแบบตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ผ่านกระบวนการพิจารณาที่เป็นธรรม และการเจรจาร่วมกันระหว่างผู้ได้รับผลกระทบและบริษัทฯ ภายใต้กรอบ ระเบียบและมาตรการที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการติดตามผลและทบทวนมาตรการป้องกัน เพื่อไม่ให้เกิดการละเมิดซ้ำในอนาคต และนำบทเรียนที่ได้รับไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ผลการดำเนินงานปี 2568

ในปี 2568 บริษัทฯ ไม่มีเหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชน ติดต่อกันเป็นปีที่ 4 ดังนั้นจึงไม่มีมาตรการเยียวยาเกิดขึ้น

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการส่งเสริมความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม

บริษัทฯ มุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพคุณค่าของความเป็นมนุษย์และความแตกต่างหลากหลาย โดยยึดหลักการไม่เลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นด้านเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ ความพิการ สถานภาพสมรส แนวคิดทางการเมือง หรืออัตลักษณ์ทางเพศ (LGBTQI+) พร้อมทั้งสนับสนุนความเสมอภาคในการจ้างงาน การพัฒนาอาชีพ และการให้ค่าตอบแทนตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งบริษัทฯ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้าง เพื่อให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงเคารพเสรีภาพในการรวมกลุ่มโดยสงบ ป้องกันการใช้แรงงานบังคับและแรงงานเด็ก และยึดมั่นในหลักการแรงงานสากล เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีจริยธรรมและยั่งยืน

โครงการ Pride Together 2025

ในปี 2568 บริษัทฯ ดำเนินโครงการ Pride Together 2025 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้องค์กรเป็นพื้นที่ของความเท่าเทียมทางเพศ และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างและเป็นธรรมสำหรับพนักงานทุกคน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ภายในองค์กรจากความหลากหลายของบุคลากร โครงการดังกล่าวดำเนินกิจกรรมผ่านการประชาสัมพันธ์ด้านความเท่าเทียมทางเพศ ภายในองค์กร ควบคู่กับการเปิดพื้นที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมการแต่งกายหลากสีสัน เพื่อสะท้อนการยอมรับความแตกต่าง สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร และแสดงให้เห็นวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพศักดิ์ศรีและคุณค่าของความหลากหลายอย่างแท้จริง



การบริหารบุคลากร

การสรรหาบุคลากร

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมในแต่ละช่วงเวลา บริษัทฯ มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาที่โปร่งใส เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ เปิดโอกาสให้ผู้สมัครจากหลากหลายภูมิหลังสามารถเข้าถึงโอกาสในการทำงานได้อย่างเท่าเทียม ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น สื่อออนไลน์ ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา การจัดกิจกรรมแนะนำองค์กร และโครงการฝึกงาน โดยในปี 2568 บริษัทฯ รัับนักศึกษาฝึกงาน จำนวน 14 คน จาก 11 สถาบัน ถือเป็นการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพเยาวชน และเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการจ้างงานต่อเนื่องหลังจากเกษียณอายุงาน สำหรับพนักงานที่มีศักยภาพสูงและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จำนวน 4 คน เพื่อดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาขององค์กร

ในกระบวนการคัดเลือก บริษัทฯ ใช้เกณฑ์และเครื่องมือที่มีมาตรฐาน โดยยึดหลักความเสมอภาค เคารพความแตกต่าง และปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการที่ยุติธรรม และตรวจสอบได้

จำนวนพนักงานทั้งหมด
237 คน*



ชาย 144 คน
60.76%



หญิง 93 คน
39.24%

จำแนกตามตำแหน่ง	ชาย (คน)	หญิง (คน)
ผู้บริหารระดับสูง	12	10
ผู้บริหารระดับกลาง	12	14
พนักงานระดับปฏิบัติการ	119	69
พนักงานผู้พิการ	1	0

ผลการดำเนินงาน ปี 2568

ค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานโดยเฉลี่ย เทียบกับพนักงานทั้งหมด	20,000 บาท
การจ้างงานใหม่	14 คน (5.90%)
การโอนย้ายตำแหน่งภายใน	2 คน (0.84%)
จำนวนพนักงานที่ลาออกด้วยความสมัครใจ	21 คน (8.86%)

จำนวนแยกตามอายุ	ชาย (คน)	หญิง (คน)
ต่ำกว่า 25 ปี	2	2
25-34 ปี	38	22
35-44 ปี	54	37
45-54 ปี	39	27
55 ปีขึ้นไป	11	5

*ข้อมูลครอบคลุมเฉพาะผู้บริหารและพนักงานในกลุ่ม JAS, PA และ JAS TV

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

บริษัทฯ มุ่งพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ภายใต้นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์องค์กร โดยเน้นการเรียนรู้ทั้งในรูปแบบ Onsite, Online และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง รวมถึงการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในองค์กร

บริษัทฯ มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ (Training Needs Survey) เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับวางแผนการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างเหมาะสมกับบทบาท ความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานทุกระดับอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS) โดยประเมินสมรรถนะของพนักงานใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competencies) สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competencies) และสมรรถนะด้านการบริหาร (Management Competencies) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Skills Gap) ของพนักงานแต่ละคน พร้อมกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนสำหรับติดตามความก้าวหน้า พัฒนาแนวทางในการดำเนินงานร่วมกัน รวมถึงการพิจารณาผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career path) และการสืบทอดตำแหน่ง

มากไปกว่านั้น การวางแผนทางการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ยังคำนึงถึงการเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับบทบาทและความรับผิดชอบสำคัญในอนาคตอีกด้วย ในปี 2568 บริษัทฯ ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลและหลักสูตรที่ส่งเสริมการสร้างทักษะในอนาคต เช่น เทคโนโลยีดิจิทัล ความยั่งยืน ความปลอดภัย และธรรมาภิบาล ควบคู่กับการพัฒนาทักษะด้าน Soft Skills และการบริหารจัดการ เพื่อเตรียมความพร้อมให้พนักงานสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจและอุตสาหกรรมได้อย่างเหมาะสมและทันต่่วงที

การดำเนินงานพัฒนาทักษะและศักยภาพของพนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยจัดหลักสูตรอบรมที่ครอบคลุมในหลากหลายหัวข้อที่ช่วยเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปี 2568 มีพนักงานจากบริษัท จัสมิน อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด (มหาชน) เข้ารับการอบรมทั้งหมด 61 คน โดยมีจำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยต่อคนอยู่ที่ 25.62 ชั่วโมง คิดเป็นเวลาการอบรมทั้งสิ้น 1,563 ชั่วโมง

🎯 ผลการดำเนินงาน 2568

จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมของพนักงานทั้งหมด
หรือโดยเฉลี่ยต่อคน

25.62 ชั่วโมง

ผลการพัฒนาบุคลากร ปี 2568*

จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมทั้งหมด	1,563
จำนวนชั่วโมงการอบรมเฉลี่ยต่อคน	25.62
จำแนกตามเพศ (ชั่วโมงการอบรมเฉลี่ยต่อคน)	
ชาย	22.68
หญิง	27.68
จำแนกตามระดับพนักงาน (ชั่วโมงการอบรมเฉลี่ยต่อคน)	
ผู้บริหารระดับสูง	25.78
ผู้บริหารระดับกลาง	30.47
พนักงานระดับปฏิบัติการ	23.72
งบประมาณทั้งหมดที่ใช้ทั้งหมด (บาท)	1,238,078
งบประมาณทั้งหมดที่ใช้เฉลี่ยต่อคน (บาท)	20,312.75

*ข้อมูลครอบคลุมเฉพาะผู้บริหารและพนักงานในกลุ่ม JAS

การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ ดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมพนักงานทุกระดับ โดยเชื่อมโยงกับการบริหารความเสี่ยง การกำกับดูแลกิจการ และเป้าหมายความยั่งยืนขององค์กร ทั้งนี้ บริษัทฯ ติดตามผลการเข้าร่วมอบรมและการพัฒนาทักษะผ่านตัวชี้วัดที่เหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการเปิดเผยข้อมูลตามมาตรฐานสากล การพัฒนาบุคลากรดังกล่าวจึงเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ควบคู่กับการบริหารความเสี่ยงและการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ตารางสรุปการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร

บริษัทฯ กำหนดให้หลักสูตรด้านธรรมาภิบาล ความยั่งยืน และความปลอดภัยเป็นหลักสูตรบังคับ พร้อมติดตามผลการเข้าร่วมอบรมอย่างเป็นระบบ ขณะเดียวกันยังส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านหลักสูตรพัฒนาทักษะและแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการเติบโตของพนักงานและผู้บริหารให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร และเป้าหมายความยั่งยืน โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินการฝึกอบรมโดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ดังนี้

กลุ่มที่ 1 หลักสูตรบังคับและหลักสูตรด้านการบริหารความเสี่ยง

หมวด	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	รูปแบบ	ตัวชี้วัด
ธรรมาภิบาล และจริยธรรม	หลักสูตรจริยธรรม และการต่อต้านการทุจริต (Code of Conduct & CAC Training)	พนักงาน	<ul style="list-style-type: none">OnlineClassroom	ผ่านการอบรม 81.96%
ความยั่งยืน	หลักสูตรการบริหารความเสี่ยง ด้าน ESG (ESG Risks: ESG201)	พนักงาน	<ul style="list-style-type: none">Online	ผ่านการอบรม 100%
ห่วงโซ่อุปทาน	หลักสูตรการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน (Sustainable Supply Chain Management)	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none">OnlineClassroom	ผ่านการอบรม 70.49%
ความปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none">การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการป้องกันและระงับอัคคีภัย พร้อมฝึกซ้อมอพยพหนีไฟการฝึกอบรมและฝึกซ้อมแผนปฏิบัติงานกรณีเกิดแผ่นดินไหว	พนักงาน	<ul style="list-style-type: none">ClassroomPractical	ผ่านการอบรม 62.29%

กลุ่มที่ 2 การพัฒนาทักษะและศักยภาพบุคลากร

หมวด	หลักสูตร / กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	รูปแบบ
การเรียนรู้ดิจิทัล	การเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์ม Coursera (หลักสูตรออนไลน์แบบ On-demand มากกว่า 10,000 หลักสูตร)	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานทุกระดับ 	Online
ทักษะการเงินส่วนบุคคล	หลักสูตร "จัดการเงินดี Happy แน่นนอน" โดย ดร.อัจฉรา โยมสินธุ์	<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน 	Classroom
ความหลากหลาย	หลักสูตร Workforce Diversity และการบริหารความหลากหลายในองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> หัวหน้างาน ผู้บริหารระดับกลาง 	Classroom

กลุ่มที่ 3 การพัฒนาผู้บริหารและคณะกรรมการ

หมวด	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน
ธรรมาภิบาล ESG	ESG in the Boardroom	<ul style="list-style-type: none"> คณะกรรมการบริษัท 	ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
การบริหาร ESG	ESG for Executives	<ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหารระดับสูง 	ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
การรายงานความยั่งยืน	มาตรฐานการรายงานทางการเงินด้านความยั่งยืน IFRS S1/IFRS S2	<ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหารระดับสูง 	สมาคมบริษัทจดทะเบียน
ธรรมาภิบาล	แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง การกำกับดูแล และการควบคุมภายในขององค์กร (Three Lines of Defense Model)	<ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหารระดับสูง 	Public Training

หมวด	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน
สิ่งแวดล้อม	หลักสูตรประกาศนียบัตร ธรรมาภิบาลสิ่งแวดล้อม สำหรับนักบริหารระดับ สูง รุ่นที่ 12 (ปรส.12)	• ผู้บริหารระดับสูง	กรมการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศและ สิ่งแวดล้อม
	หลักสูตรผู้บริหาร ระดับสูงด้านวิชาการ พลังงาน รุ่นที่ 22 (วพว.22)	• ผู้บริหารระดับสูง	สถาบันวิชาการ พลังงาน
หลักสูตรกรรมการ	Director Accreditation Program (DAP รุ่น 226/2025) และ Advanced Audit Committee Program (AACP รุ่น 59/2025)	• คณะกรรมการบริษัท	สมาคมส่งเสริม สถาบันกรรมการ บริษัทไทย (Institute of Directors: IOD)

ความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน โดยดำเนินการสำรวจความพึงพอใจมาอย่างต่อเนื่อง แล้วนำผลที่ได้มาใช้ประกอบการทบทวนและพัฒนานโยบายด้านทรัพยากรบุคคล สวัสดิการ และแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ทั้งนี้ ในปี 2568 บริษัทฯ มีการปรับแนวทางการประเมินความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อพัฒนาการจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจ โดยประเมินความผูกพันของพนักงาน และความพึงพอใจต่อปัจจัยขับเคลื่อนองค์กรทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพร้อมทางกลยุทธ์และ AI ด้านวัฒนธรรมความคล่องตัวและนวัตกรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเติบโตและทักษะ ด้านผลตอบแทนและการยอมรับ และด้านความเป็นอยู่ที่ดีและการยอมรับความหลากหลาย

ผลการสำรวจประจำปี 2568 พบว่าระดับความพึงพอใจของพนักงานอยู่ที่ 84% ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้สื่อสารผลการสำรวจให้พนักงานรับทราบ และนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง

ผลการดำเนินงาน					
	ปี 2565	ปี 2566*	ปี 2567	ปี 2568**	เป้าหมาย ปี 2568
ระดับความพึงพอใจของพนักงาน	79%	-	86%	84%	80%
สัดส่วนของพนักงานที่ตอบแบบสำรวจ	70%	-	80%	94%	80%

*ปี 2566 บริษัทฯ ไม่ได้ดำเนินการสำรวจ เนื่องจาก อยู่ในระหว่างปรับโครงสร้างองค์กร

**การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานปี 2568 ไม่รวมถึงพนักงานที่เข้าทำงานหลังจากวันที่ 30 กันยายน 2568 เนื่องจากอยู่ในระหว่างการทดลองงาน โดยมีพนักงานร่วมตอบแบบสำรวจ 223 ท่าน คิดเป็น 94 % ของบุคลากรในกลุ่ม JAS, PA และ JASTV ทั้งหมด 237 ท่าน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568)