



นโยบายการพัฒนาและ การฝึกอบรมบุคลากร

ฉบับที่ 1/2569 VNG-SOC-EDT-PL-01

วันที่มีผลบังคับใช้: 25 กุมภาพันธ์ 2569



นโยบายการพัฒนาและการฝึกอบรมบุคลากร บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัท”) ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาและยกระดับศักยภาพของบุคลากรในฐานะทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของพนักงานอย่างต่อเนื่องถือเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจสู่ความยั่งยืน และเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขันในระยะยาว

บริษัทมุ่งมั่นที่จะจัดให้มีระบบและกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้ของพนักงานทุกระดับ เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ตลอดจนสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศและเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (UN SDGs)

นโยบายฉบับนี้เป็นกรอบแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของบริษัท เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนสามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืน ภายใต้แนวคิด “Forest | Future | Together – for a Sustainable Living” ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการพัฒนา “คน” ให้เป็นพลังสำคัญสู่ออนาคตที่ยั่งยืนร่วมกัน

1) วัตถุประสงค์

- เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สังคม และตลาดแรงงาน
- เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่สนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและองค์กร
- เพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาอย่างเท่าเทียม ปราศจากการเลือกปฏิบัติ ทั้งในด้านการฝึกอบรม การเติบโตในสายอาชีพ และการเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้
- เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กรและความต้องการของพนักงานอย่างเหมาะสม ครอบคลุมทั้งด้านเทคนิค ความปลอดภัย คุณธรรม จริยธรรม และความยั่งยืน
- เพื่อสนับสนุนการพัฒนาแรงงานท้องถิ่น (Local Workforce Development) และการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชนรอบสถานประกอบการ สอดคล้องกับแนวคิด “เติบโตไปด้วยกัน”
- เพื่อบูรณาการการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ากับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารความยั่งยืน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)
- เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามกรอบ Vanachai Sustainability Framework – People Pillar และ แนวคิด Forest | Future | Together – for a Sustainable Living

2) ความสอดคล้องของนโยบายและมาตรฐานสากล

- **มาตรฐาน GRI (Global Reporting Initiative):**

GRI 401: การจ้างงาน (2016) - มาตรฐานหลักสำหรับการฝึกอบรมพนักงาน การพัฒนาทักษะ การพัฒนาอาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

GRI 404: การฝึกอบรมและการศึกษา (2016) - ครอบคลุมการบริหารจัดการการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการประเมินผลกระทบของการฝึกอบรมต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน

- **เกณฑ์ ESG ของ FTSE Russell:**

SLS29: การพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคลและการฝึกอบรมพนักงาน โดยมุ่งเน้นการยกระดับความสามารถของพนักงาน แผนการฝึกอบรมที่มีโครงสร้างชัดเจน และการเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้ อย่างเท่าเทียมทั่วทั้งองค์กร

SLS26: การเปิดเผยชั่วโมงการฝึกอบรม ครอบคลุมชั่วโมงการฝึกอบรมทั้งหมด หรือจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อพนักงาน โดยนโยบายนี้ได้กำหนดชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อพนักงานไว้เป็นตัวชี้วัดแล้ว

- **อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO): Human Resources Development Recommendation (No.195)** ว่าด้วยการพัฒนาแรงงาน การฝึกอบรม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อ

เสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและความเท่าเทียมของแรงงาน

- **เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (UN SDGs):**

- เป้าหมายที่ 4 (Quality Education) – รับรองการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างเท่าเทียม

- เป้าหมายที่ 8 (Decent Work and Economic Growth) – ส่งเสริมการจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ครอบคลุม

- **กรอบกลยุทธ์ความยั่งยืนของบริษัท วนชัย (Vanachai Sustainability Framework 2025):**

ภายใต้แนวคิด “Forest | Future | Together – for a Sustainable Living” โดยเฉพาะเสาหลักด้าน “People” ที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้เติบโตไปพร้อมกับองค์กรอย่างยั่งยืน

3) ขอบเขตของนโยบาย

นโยบายนี้ครอบคลุม:

- **พนักงานทุกระดับของบริษัท:** รวมถึงพนักงานประจำ พนักงานสัญญาจ้าง พนักงานรายวัน และพนักงานฝึกหัดทุกกลุ่ม

- **หน่วยงานและสถานประกอบการทั้งหมด:** โรงงาน สำนักงานใหญ่ ศูนย์กระจายสินค้า และหน่วยงานย่อยของบริษัททั้งในประเทศและต่างประเทศ

- **กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล:** การสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผล การพัฒนาอาชีพ และการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร

- **พันธมิตรทางธุรกิจและลูกค้า:** ผู้ให้บริการฝึกอบรม สถาบันการศึกษา และองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและยกระดับศักยภาพบุคลากรของบริษัท

4) คำจำกัดความและเอกสารอ้างอิง

- **การพัฒนา (Development):** กระบวนการเสริมสร้างศักยภาพ ความรู้ และทักษะของพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- **การฝึกอบรม (Training):** กระบวนการถ่ายทอดความรู้หรือทักษะเฉพาะด้าน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย
- **การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning):** การเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและหลากหลายตลอดช่วงชีวิตของพนักงาน เพื่อให้สามารถพัฒนาและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน
- **สมรรถนะ (Competency):** ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามมาตรฐานขององค์กร
- **แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan – IDP):** แผนการพัฒนาทักษะและความรู้เฉพาะบุคคลที่จัดทำร่วมกันระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมการเติบโตในสายอาชีพ
- **การประเมินสาระสำคัญและความเสี่ยงแบบบูรณาการของวงวนชัย (Vanachai Integrated Materiality and Risk Assessment: V-IMRA):** กระบวนการประเมินภายในของบริษัทที่ใช้ในการระบุ ประเมิน และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นด้านความยั่งยืน โดยบูรณาการทั้งมิติผลกระทบและมิติทางการเงิน ครอบคลุมตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ และการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร
- **เอกสารอ้างอิง (References)**
 - GRI 404 (2016): Training and Education
 - FTSE Russell ESG Indicators: SLS29 – Employee Personal Development and Training
 - ILO Recommendation No.195: Human Resources Development and Training
 - UN Sustainable Development Goals (SDGs): Goal 4 – Quality Education, Goal 8 – Decent Work and Economic Growth
 - Vanachai Sustainability Framework 2025: Forest | Future | Together – People Pillar

5) การกำกับดูแลและความรับผิดชอบ

- **คณะกรรมการบริษัท:** อนุมัติและกำกับดูแลนโยบายการพัฒนาและการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนขององค์กร
- **คณะกรรมการความยั่งยืน:** เป็นเจ้าของนโยบาย (Policy Owner) และมีหน้าที่กำหนดแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาและยกระดับศักยภาพของพนักงาน รวมถึงติดตามความก้าวหน้าและผลลัพธ์การดำเนินงานตามนโยบาย
- **ส่วนการบุคคลและบริการกลาง:** เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานตามนโยบาย พัฒนาแผนฝึกอบรมประจำปี จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และบริหารจัดการข้อมูลด้านการเรียนรู้และการฝึกอบรมให้เป็นระบบ
- **ผู้บริหารแต่ละสายงาน:** มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานในหน่วยงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร

- **พนักงานทุกคน:** มีหน้าที่เข้าร่วมการฝึกอบรมและกิจกรรมการพัฒนาตามที่บริษัทกำหนด พร้อมนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและส่งต่อองค์ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน

6) พันธสัญญาและหลักการ

6.1 การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเท่าเทียม (FTSE SLS29, GRI 404-2):

- บริษัทมุ่งมั่นส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเท่าเทียม โดยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้ การฝึกอบรม และการพัฒนาทักษะโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ

6.2 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (GRI 404-3):

- บริษัทจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลร่วมกับพนักงาน เพื่อกำหนดทิศทาง การพัฒนาอาชีพและศักยภาพอย่างเป็นระบบ โดยใช้ผลการประเมินสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานเป็นข้อมูลประกอบ

6.3 การเรียนรู้ตลอดชีวิต (ILO Recommendation No.195, SDG 4):

- บริษัทสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งในรูปแบบทางการ (Formal Learning) และไม่เป็นทางการ (Informal Learning) เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการทำงานและการเติบโตอย่างยั่งยืนของพนักงาน

6.4 การพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่อนาคต (SDG 8, FTSE SLS29):

- บริษัทพัฒนาโครงการฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม เช่น Digital Skills, ESG Literacy, และ Innovation Management เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรสู่อนาคตแห่งการทำงาน (Future of Work)

6.5 การวัดผลและประเมินประสิทธิผลของการพัฒนา (GRI 404-1, FTSE SLS29):

- บริษัทดำเนินการติดตามและประเมินผลลัพธ์ของการฝึกอบรมในแต่ละระดับ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อปรับปรุงหลักสูตรและแนวทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6.6 การส่งเสริมความร่วมมือกับพันธมิตรและชุมชน (SDG 17, FTSE SLS29):

- บริษัทสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา องค์กรภาครัฐ และพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ พัฒนาโครงการฝึกอบรมร่วม และส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานและชุมชนรอบสถานประกอบการ

7) การบริหารความเสี่ยง ผลกระทบ และการพึ่งพา

ความเสี่ยง ผลกระทบ และการพึ่งพาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นตามนโยบายฉบับนี้ ได้รับการระบุ วิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญผ่านกระบวนการประเมินสาระสำคัญและความเสี่ยงแบบบูรณาการของบริษัท (Vanachai Integrated Materiality and Risk Assessment: V-IMRA) ซึ่งเป็นกรอบการประเมินภายในที่ครอบคลุมทั้งมิติผลกระทบ (Impact Materiality) และมิติทางการเงิน (Financial Materiality) ตลอดห่วงโซ่คุณค่า

- **ผลลัพธ์จาก V-IMRA** ถูกนำไปบูรณาการเข้าสู่ระบบบริหารความเสี่ยงองค์กร (Enterprise Risk Management: ERM) เพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) และการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนในระยะยาว
- **การระบุและประเมินความเสี่ยงด้านการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร (FTSE SLS29, GRI 404-1, SDG 8):** บริษัทดำเนินการประเมินความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการพัฒนา

และฝึกอบรม เช่น ความไม่เพียงพอของงบประมาณ การขาดบุคลากรที่มีศักยภาพในการถ่ายทอดความรู้ หรือการไม่ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรในอนาคต

- **การวิเคราะห์ผลกระทบต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้เสีย (FTSE SLS29, GRI 404-2, SDG 8):** บริษัทประเมินทั้งผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบจากการดำเนินโครงการฝึกอบรมและพัฒนา เช่น ผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การรักษานักงาน (Retention Rate) และความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) เพื่อใช้ในการปรับปรุงแนวทางอย่างต่อเนื่อง
- **การบริหารการพึ่งพา (ILO Recommendation No.195, GRI 404-2, SDG 4):** บริษัทให้ความสำคัญกับการพึ่งพาความรู้และทักษะของบุคลากรภายใน (Internal Knowledge Dependency) โดยจัดให้มีระบบถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) และการพัฒนาแบบพี่เลี้ยง (Mentorship Program) เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา
- **การบูรณาการเข้าสู่ระบบบริหารความเสี่ยงองค์กร (ERM - UNGPs, FTSE SLS29, GRI 404-1):** ผลการประเมินความเสี่ยงด้านการพัฒนาและฝึกอบรมจะถูกนำเข้าสู่ระบบบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร (Enterprise Risk Management: ERM) เพื่อให้มั่นใจว่ามีการจัดสรรทรัพยากรและมาตรการลดความเสี่ยงที่เหมาะสม
- **การติดตามและรายงานผล (FTSE SLS29, GRI 404-3, SDG 8):** บริษัทติดตามผลการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง และรายงานต่อคณะกรรมการความยั่งยืนและฝ่ายทรัพยากรบุคคลอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อใช้ในการทบทวนและพัฒนาแนวทางฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8) เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมายระยะสั้น (Short-Term Goals: FTSE SLS29, GRI 404-1, 404-2, 404-3, SDG 4, 8)

- ร้อยละของพนักงานที่ผ่านการอบรมด้านสิทธิมนุษยชนและจรรยาบรรณทางธุรกิจ (% Employees Trained Annually)
- จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อพนักงานต่อปี (Average Training Hours per Employee per Year)
- อัตราการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนา (% Training Participation Rate)
- ผลการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม (Training Satisfaction Score)

เป้าหมายระยะกลางและระยะยาว (Medium- and Long-Term Goals: FTSE SLS29, GRI 404-3, SDG 4, 8)

- การเพิ่มสัดส่วนพนักงานที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP Coverage Rate \geq 90%) ภายในปี 2570
- การเพิ่มสัดส่วนพนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งภายใน (% Internal Promotion Rate)
- การพัฒนาโครงการฝึกอบรมด้านทักษะอนาคต (Future Skills) อย่างน้อย 3 โครงการต่อปี
- การลดอัตราการลาออกของพนักงานที่มีศักยภาพสูง (High-Potential Retention Rate \geq 95%)

9) หัวงโซ่อุปทาน และความรับผิดชอบของพันธมิตร

- **บูรณาการนโยบายการพัฒนาและการฝึกอบรมบุคลากรเข้าสู่แผนกลยุทธ์องค์กร (FTSE SLS29, GRI 404-3, SDG 8):** บริษัทนำแนวทางการพัฒนาและยกระดับศักยภาพของพนักงานบูรณาการเข้ากับแผน

ธุรกิจ แผนทรัพยากรบุคคล และแผนความยั่งยืน เพื่อให้การพัฒนา “คน” สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในทุกมิติ

- **เชื่อมโยงกับกรอบกลยุทธ์ความยั่งยืนของบริษัทวนชัย (SDG 4, SDG 8, Vanachai Sustainability Framework 2025):** นโยบายนี้สนับสนุนเสาหลัก “People” ภายใต้แนวคิด “Forest | Future | Together – for a Sustainable Living” โดยมุ่งเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้เติบโตอย่างยั่งยืนไปพร้อมกับองค์กร
- **ส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร (GRI 404, SDG 4 & 8, FTSE SLS29):** บริษัทพัฒนาแผนระยะยาวเพื่อสร้างบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG Competency) เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนในระยะยาว

10) การบูรณาการกับกลยุทธ์องค์กร

- **บูรณาการนโยบายการพัฒนาและการฝึกอบรมบุคลากรเข้าสู่แผนกลยุทธ์องค์กร (FTSE SLS29, GRI 404-3, SDG 8):** บริษัทนำแนวทางการพัฒนาและยกระดับศักยภาพของพนักงานบูรณาการเข้ากับแผนธุรกิจ แผนทรัพยากรบุคคล และแผนความยั่งยืน เพื่อให้การพัฒนา “คน” สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในทุกมิติ
- **เชื่อมโยงกับกรอบกลยุทธ์ความยั่งยืนของบริษัท วนชัย (Vanachai Sustainability Framework 2025, SDG 4, SDG 8):** นโยบายนี้สนับสนุนเสาหลัก “People” ภายใต้แนวคิด “Forest | Future | Together – for a Sustainable Living” โดยมุ่งเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้เติบโตอย่างยั่งยืนไปพร้อมกับองค์กร
- **ส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร (GRI 404, SDG 4 & 8, FTSE SLS29):** บริษัทพัฒนาแผนระยะยาวเพื่อสร้างบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG Competency) เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนในระยะยาว

11) การดำเนินงานและเครื่องมือ

- **การฝึกอบรมและสร้างความรู้ (GRI 404-2, FTSE SLS29, SDG 4):** บริษัทจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่หลากหลาย เช่น หลักสูตรพื้นฐานสำหรับพนักงานใหม่ หลักสูตรเฉพาะทาง (Technical Skills) และหลักสูตรพัฒนาทักษะผู้นำ (Leadership Development) เพื่อเสริมสร้างความรู้และศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ
- **การจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ (FTSE SLS29, GRI 404-1):** บริษัทจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการฝึกอบรม การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (E-Learning Platform) และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการเรียนรู้ภายในองค์กร
- **การจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ (FTSE SHR27, UNGPs):** บริษัทจัดสรรทรัพยากร บุคลากร และงบประมาณที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยี เครื่องมือ และระบบข้อมูล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนในระยะยาว
- **ระบบบริหารจัดการความรู้ (GRI 404-2, SDG 4):** บริษัทพัฒนาระบบการจัดเก็บ ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ (Knowledge Sharing) ภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง

- **การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (FTSE SLS29, SDG 9, SDG 4):** บริษัทนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการฝึกอบรม เช่น ระบบเรียนรู้ออนไลน์ (LMS), Virtual Training และการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นในการเรียนรู้
- **การติดตามผลและปรับปรุงหลักสูตร (404-3, FTSE SLS29, SDG 8):** บริษัทประเมินผลหลักสูตรหลังการฝึกอบรม (Post-Training Evaluation) เพื่อวัดระดับความรู้ ความพึงพอใจ และผลลัพธ์จากการฝึกอบรม พร้อมปรับปรุงเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

12) การติดตาม รายงาน และความโปร่งใส

- **การติดตามผลการดำเนินงาน (FTSE SLS29, GRI 404-1, SDG 8):** ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริการกลางดำเนินการติดตามผลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านระบบบันทึกชั่วโมงการฝึกอบรม (Training Records System) และการรายงานผลการเรียนรู้ของพนักงาน เพื่อให้มั่นใจว่าผลลัพธ์เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร
- **การรายงานผลต่อผู้บริหารและคณะกรรมการ (GRI 404-3, FTSE SLS29):** รายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาและฝึกอบรมต่อคณะกรรมการความยั่งยืน และคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิผลของนโยบาย และกำหนดแนวทางการพัฒนาเพิ่มเติม
- **การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (GRI 404, SDG 8, Vanachai Sustainability Framework 2025):** บริษัทเปิดเผยผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในรายงานความยั่งยืนประจำปี (Vanachai Sustainability Move Report) และเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างโปร่งใส
- **การสื่อสารและการมีส่วนร่วม (SDG 17, FTSE SLS29):** บริษัทส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานผู้บริหาร และพันธมิตรทางธุรกิจ ในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม รวมถึงจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงาน เพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน

13) การทบทวนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

- **การทบทวนนโยบาย (FTSE SLS29, GRI 404, SDG 8):** บริษัททบทวนและปรับปรุงนโยบายนี้อย่างน้อยทุก 2 ปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย มาตรฐานแรงงาน หรือทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับบริบททางธุรกิจและมาตรฐานสากล
- **การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร (GRI 404-3, FTSE SLS29):** มีการประเมินผลความคุ้มค่าและประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมในแต่ละปี เพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรและพนักงานในอนาคต
- **การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (SDG 4, FTSE SLS29):** บริษัทส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมอบรมมาพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ใหม่ ๆ เช่น การเรียนรู้แบบดิจิทัล (Digital Learning) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning)
- **การเรียนรู้จากแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (GRI 404, ILO Recommendation No.195, SDG 8):** บริษัทศึกษามาตรฐานการพัฒนาและฝึกอบรมจากองค์กรชั้นนำในอุตสาหกรรม เพื่อยกระดับแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับโลก

14) ประวัติการทบทวนและปรับปรุงนโยบายการพัฒนาและการฝึกอบรมบุคลากร

ฉบับที่	วันที่	เจ้าของนโยบาย	อนุมัติโดย	การเปลี่ยนแปลง / หมายเหตุสำคัญ
1.0	25 กุมภาพันธ์ 2569	คณะกรรมการ ความยั่งยืน	คณะกรรมการ บริษัท	จัดทำนโยบายการพัฒนาและการฝึกอบรม บุคลากรฉบับแรก เพื่อยืนยันพันธสัญญาของ บริษัทในการพัฒนาและยกระดับศักยภาพของ บุคลากรให้เติบโตไปพร้อมกับองค์กรอย่างยั่งยืน นโยบายฉบับนี้พัฒนาขึ้นตามมาตรฐานสากล ได้แก่ FTSE Russell SLS29, GRI 404, ILO Recommendation No.195 และเป้าหมายการ พัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDG 4, SDG 8) โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) การจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) และการบูรณาการการพัฒนา องค์ความรู้เข้ากับกลยุทธ์ความยั่งยืนของ องค์กร ภายใต้กรอบแนวคิด “Forest Future Together – for a Sustainable Living”

นโยบายฉบับนี้ได้รับการอนุมัติและประกาศใช้เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับทราบและนำไปปฏิบัติ