

นโยบายการพัฒนาบุคลากร
(Human Resource Development Policy)



**WELL MANAGEMENT
CORPORATION**
PUBLIC COMPANY LIMITED
PUBLIC COMPANY LIMITED

บริษัท เวล แมเนจเม้นท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

WELL MANAGEMENT CORPORATION PUBLIC COMPANY LIMITED

ฉบับปรับปรุงปี 2568

นโยบายการพัฒนาบุคลากร

บริษัท เวล แมเนจเม้นท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรและต้องการให้บุคลากรเติบโตและก้าวหน้าไปพร้อมกับบริษัทฯ จึงมีนโยบายส่งเสริมให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพ โดยบริษัทฯ จะสนับสนุนการฝึกอบรมและการสัมมนาทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรตามความเหมาะสม และจำเป็น เพื่อตอบสนองความต้องการทางธุรกิจและสอดคล้องกับกลยุทธ์และแนวทางในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

คำนิยามตามนโยบายการพัฒนาบุคลากร

1. **การฝึกอบรมภายใน** หมายถึง การฝึกอบรมที่บริษัทฯ โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล จัดให้มีขึ้นตามความจำเป็นในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยกำหนดเป็นแผนงานพัฒนาและหลักสูตรประจำปี เพื่อพัฒนาให้พนักงานมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยอาจจะจัดในสถานที่หรือนอกสถานที่ก็ได้
2. **การฝึกอบรมภายนอก** หมายถึง การฝึกอบรมที่บริษัทฯ โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล จัดขึ้นตามที่ฝ่ายงานต่างๆ ได้ขอมา เพื่อพัฒนาให้พนักงานมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยไปเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่สถาบันต่างๆ จัดขึ้น

แนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากร

กรรมการบริษัท

1. คณะกรรมการสรรหาเลือกหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ เพื่อให้กรรมการทุกคน รวมถึงกรรมการที่เข้ามาใหม่ และผู้บริหารระดับสูงเข้ารับการอบรม และควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ทางด้านการกำกับดูแลกิจการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี โดยการอบรมนั้นสามารถจัดได้ทั้งในรูปแบบของการอบรมภายในองค์กร และการส่งไปอบรมกับสถาบันภายนอก
2. พิจารณาและทบทวนว่า คณะกรรมการชุดปัจจุบันยังขาดทักษะ ความรู้และความเชี่ยวชาญสำคัญที่เกี่ยวข้องด้านใดบ้างตาม Director Skill Matrix ที่ได้กำหนดไว้เพื่อที่จะคัดเลือกหลักสูตรที่จำเป็นในการพัฒนากรรมการต่อไปได้อย่างเหมาะสม
3. ตรวจสอบ ดูแล และประเมินความมีประสิทธิภาพของการจัดทำนโยบายและแผนงานการพัฒนากรรมการ โดยการอบรมควรมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัททั้งระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว
4. กำหนดงบประมาณในการอบรมพัฒนากรรมการในแต่ละปี
5. เปิดเผยแพร่รายละเอียดของการอบรมและพัฒนากรรมการไว้ในรายงานประจำปี

ผู้บริหารและพนักงาน

6. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ และกำหนดขึ้นเป็นแผนพัฒนาประจำปี พร้อมทั้งจัดทำงบประมาณค่าใช้จ่ายให้เสร็จสิ้นก่อนเดือนมกราคมของทุกปี แผนพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นที่แท้จริงตามธุรกิจของบริษัทฯ และจะต้องได้รับการอนุมัติจากกรรมการผู้จัดการ

7. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องคอยติดตามแผนการฝึกอบรม หากมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง หรือ ปรับเปลี่ยน จะต้องแจ้งให้ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องทราบล่วงหน้า
8. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องติดตามและควบคุมงบประมาณในการฝึกอบรมให้อยู่ในแผนงบประมาณที่ได้กำหนดไว้
9. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะดำเนินงานในฐานะที่เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบการฝึกอบรม โดยฝ่ายงานต่างๆ ที่จัดฝึกอบรมจะต้องร่วมมือและประสานงานกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลในเรื่องของวัน เวลา สถานที่ เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่จะต้องใช้
10. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องทำการประเมินและติดตามผลของหลักสูตรต่างๆ ที่ได้จัดไปแล้ว
11. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบในการประสานงานกับฝ่ายงานต่างๆ ในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าแผนดังกล่าวสอดคล้องกับแผนธุรกิจของบริษัทฯ

นโยบายนี้ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 2/2568 เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2568

ลงชื่อ

(นายประเทศ ศรีชมภู)

ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

และกำกับดูแลกิจการที่ดี

ลงชื่อ

(ผศ.ดร.พิชานันท์ เพชรเชิดชู)

ประธานกรรมการบริษัท

WELL MANAGEMENT
CORPORATION
PUBLIC COMPANY LIMITED

ตารางและประวัติการทบทวน

ลำดับ	ครั้งที่ทบทวน	วันที่ทบทวน	เนื้อหาที่ทบทวน/แก้ไข	วันที่อนุมัติ	หมายเหตุ
1	-	14.11.60	อนุมัติใช้ครั้งแรก	14.11.60	อนุมัติในที่ประชุม คณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 14/2560
2	1	05.03.64	ทบทวน	05.03.64	อนุมัติในที่ประชุม คณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 4/2564
3	2	24.02.66	ทบทวน / นำเนื้อหาด้านการบริหารความเสี่ยง ออก	27.02.66	อนุมัติในที่ประชุม คณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2566
4	3	22.02.67	ทบทวนแก้ไขเนื้อหา	23.02.67	อนุมัติในที่ประชุม คณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 3/2567
5	4	25.02.68	ทบทวนแก้ไขเนื้อหา	15.05.68	อนุมัติในที่ประชุม คณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2568