ผลการดำเนินงานการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร

	*ผลการดำเนินงาน ปี 2568* **0 กรณี** ไม่มีข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม	*เป้าหมาย* **0 กรณี** ไม่มีข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม ภายในปี 2573
	*ผลการดำเนินงาน ปี 2568* **88%** ระดับความผูกพันต่อองค์กร จากความคิดเห็นของผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ	*เป้าหมาย* **85%** คะแนนความผูกพันพนักงานต่อองค์กร ระยะกลางในปี 2573 เป็นแบรนด์ที่ 1 ในใจพนักงาน
	*ผลการดำเนินงาน ปี 2568* **100%** พนักงานทุกระดับผ่านการฝึกอบรมหัวข้อจรรยาบรรณองค์กร รวมทั้งได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคลากร	*เป้าหมาย* **100%** พนักงานทุกระดับผ่านบททดสอบการเรียนรู้หัวข้อจรรยาบรรณองค์กร รวมทั้งได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคลากร ภายในปี 2573

01. การสรรหาบุคลากร

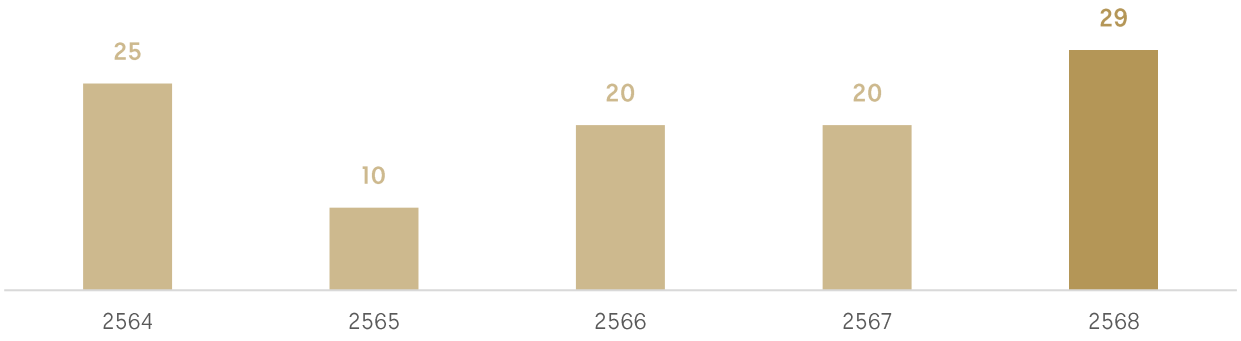
เน้นประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรแบบผสมผสาน (Build & Buy) และการปรับสมดุลช่องทางการสรรหา

ตัวชี้วัดการสรรหาบุคลากร ปี 2568	หน่วย	ผลการดำเนินงาน
จำนวนพนักงานใหม่ทั้งหมด	คน	567
แบ่งตามเพศ		
เพศหญิง	คน	341 (คิดเป็นร้อยละ 60)
เพศชาย	คน	226 (คิดเป็นร้อยละ 40)
แบ่งตามระดับการทำงาน		
ปฏิบัติการ	คน	390
ผู้บริหารระดับต้น	คน	108
ผู้บริหารระดับกลาง	คน	69
จำนวนการจ้างงาน/โอนย้ายจากภายในองค์กร	คน	564
สัดส่วนการสรรหาจากภายในองค์กรเทียบกับตำแหน่งเปิดรับ (แสดงความสำเร็จของโครงการ Build & Buy ในส่วน Build)	ร้อยละ	47.2
จำนวนการต่ออายุพนักงานเกษียณ	คน	27
จำนวนการจ้างงานนักศึกษาฝึกงาน	คน	43
ต้นทุนการจ้างงานเฉลี่ยต่อ FTE	บาท/FTE	5,057

02. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และทักษะแห่งอนาคต

ประเภทของการฝึกอบรม ปี 2568	ความครอบคลุม (คน)	สัดส่วน (%FTE)	หลักสูตรสำคัญที่เกี่ยวข้อง
จรรยาบรรณองค์กร	5,908	100.00	จรรยาบรรณองค์กรของกลุ่มเซ็นทรัล
การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล	5,197	87.97	AI Literacy, Co-Pilot Workshop, Cyber Security
ด้านสิ่งแวดล้อม	4,258	72.07	การจัดการสิ่งแวดล้อมและก๊าซเรือนกระจก, คัดแยกขยะ, ISO 14001
ด้านสังคม	1,863	31.53	สิทธิมนุษยชน (แคมเปญ RESPECT!), ทักษะตามตำแหน่งงาน
ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	1,212	20.51	แผนเผชิญเหตุฉุกเฉิน, อพยพหนีไฟ, ISO 45001
ด้านธรรมาภิบาล	166	2.81	จริยธรรมในที่ทำงาน, การต่อต้านคอร์รัปชัน
ด้านคุณภาพมาตรฐานการปฏิบัติงาน	163	2.76	มาตรฐานด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ISO

จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ยของบุคลากร (ชั่วโมงต่อคนต่อปี)



ตัวชี้วัดภาพรวมการพัฒนาพนักงาน ปี 2568

- จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมสะสมรวม: **5,569** ชั่วโมง (ชั่วโมงเฉลี่ยต่อ FTE = **20** ชั่วโมง/คน)
- ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในการฝึกอบรมพนักงาน: **5,362** บาท/คน
- จำนวนหลักสูตรที่จัดอบรมทั้งหมด: **557** หลักสูตร (อัตราความพึงพอใจพนักงานอยู่ที่ ร้อยละ **83**)
    - **การพัฒนาผู้นำ** ผ่านโครงการ GM Trainee (เฉลี่ยปีละ 6 คน) เพื่อปั้นผู้จัดการทั่วไปศูนย์การค้า และโปรแกรม People Manager เสริมทักษะการบริหารคนผ่านระบบ CneXt
    - **ทุนการศึกษา** มอบทุนปริญญาโทด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลรวม 8 ทุน (สำเร็จการศึกษาแล้ว 1 คน) โดยส่วนใหญ่เป็นกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง

03. การบริหารผลการดำเนินงานและการรักษาบุคลากร

ตัวชี้วัดการบริหารผลงานและการรักษาคนเก่ง ปี 2568	หน่วย	ผลการดำเนินงาน
ความครอบคลุมของการประเมินผลงาน (พนักงานทุกคนทุกระดับ)	ร้อยละ	100.00 (รวม 5,330 คน)
อัตราการหมุนเวียนพนักงานทั้งหมด (Turnover Rate)	คน	929
จำนวนพนักงานที่ลาออกเอง (Voluntary Turnover)	คน	753
เพศหญิง	คน	430
เพศชาย	คน	323
อัตราการลาออกโดยสมัครใจต่อพนักงานทั้งหมด	ร้อยละ	12.60
จำนวนพนักงานที่ถูกเลิกจ้าง (Lay-off)	คน	0

04. การดูแลบุคลากรตามแนวปฏิบัติด้านแรงงานและสวัสดิการที่เป็นธรรม

ตัวชี้วัดด้านแรงงานและสวัสดิการที่เป็นธรรม ปี 2568	หน่วย	ผลการดำเนินงาน
สัดส่วนพนักงานที่ครอบคลุมด้วยกลไกการปรึกษาหารือและข้อตกลงร่วม แม้ปัจจุบันบริษัทฯ จะไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานภายในองค์กร แต่พนักงานทุกคนได้รับความคุ้มครองและมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ผ่าน ‘คณะกรรมการสวัสดิการ’ ซึ่งเป็นตัวแทนของพนักงานที่ได้รับการเลือกตั้งตามกฎหมายแรงงาน	ร้อยละ	100
สัดส่วนพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ร้อยละ	68.00 (รวม 3,933 คน)
จำนวนเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทจ่ายสมทบให้พนักงาน	ล้านบาท	120.74 (คิดเป็นร้อยละ 2.18)
จำนวนพนักงานหญิงที่ใช้สิทธิ์ลาคลอดบุตร	คน	48
อัตราการกลับมาทำงานและคงอยู่หลังสิ้นสุดการลาคลอดบุตร	ร้อยละ	92
จำนวนข้อร้องเรียนของพนักงานด้านแรงงาน	กรณี	10 (ได้รับการแก้ไขเสร็จสิ้น 100%)

สัดส่วนพนักงานหญิงในสายงานหลัก		
ตำแหน่งบริหารทุกระดับ	ร้อยละ	55.49
สายงานที่สร้างรายได้	ร้อยละ	46.89
สายงาน STEM	ร้อยละ	50.30
ความแตกต่างของค่าตอบแทน (Base Salary) ระหว่างเพศชายและเพศหญิง		
ระดับปฏิบัติการ	ร้อยละ	0.25% – 0.27%
ระดับผู้บริหาร	ร้อยละ	0.68% – 0.71%

05. การส่งเสริมความผูกพันของพนักงานและวัฒนธรรมองค์กร

แสดงผลคะแนนจากการสำรวจระดับความผูกพันผ่านโปรแกรม CG Voice และกรอบสุขภาวะองค์รวม "YOU ดี มีสุข"

สรุปผลคะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กร ปี 2568	หน่วย	ผลการดำเนินงาน
ภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กร	ร้อยละ	**88** (บรรลุเป้าหมายสูงสุด)
เป้าหมายระดับความผูกพันต่อองค์กรปี 2568	ร้อยละ	**85**
คะแนนแยกตามระดับโครงสร้างตำแหน่ง		
ผู้บริหารระดับสูง	ร้อยละ	91
ผู้บริหารระดับสายงาน	ร้อยละ	88
ระดับผู้จัดการฝ่าย	ร้อยละ	84
ระดับหัวหน้าทีม	ร้อยละ	89
ระดับพนักงานปฏิบัติการ	ร้อยละ	89
คะแนนแยกตามสถานที่ปฏิบัติงาน		
กลุ่มพนักงานประจำสำนักงานใหญ่ (กรุงเทพฯ)	ร้อยละ	84
กลุ่มพนักงานประจำสาขา (ศูนย์การค้าทั่วประเทศ)	ร้อยละ	90

สามารถดูผลการดำเนินงานโดยละเอียดได้ที่ รายงานภาพรวมการบริหารจัดการและ พัฒนาบุคลากร (มิติสังคม)