



We care



Creating Sustainable Wellness

รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน 2568
บริษัท เมก้า ไลฟ์ไซเ็นซ์ จำกัด (มหาชน)

MEGA WAY

is to build a **THINKING** organization
which will **CHANGE** before it is forced to
and Live and **GROW** beyond each of us.





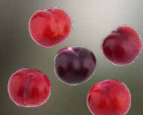


Creating Sustainable Health

Mega focuses on the high-quality products covering all health problems and helping people stay healthy as long as they live for sustainable health.

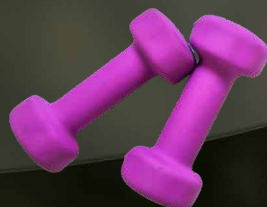






Creating Sustainable Wellness

Mega focuses on the physical, mental, emotional, and social health of all for sustainable happiness and growth.





Creating Sustainable Inspired **by Nature**

MEGA is committed to incorporating eco-friendly practices and aspires to efficiently utilize resources, reduce pollution, and slash greenhouse gas emissions for Creating a Sustainable Organization Inspired by Nature.





สารบัญ

ความสำเร็จ การยอมรับ และรางวัลประจำปี 2568	12
สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารและหัวหน้าโค้ช	14
สารจากประธานกรรมการความยั่งยืน บริหารความเสี่ยง และการกำกับดูแลกิจการ	17
ภาพรวมของรายงาน	19
โครงสร้างการบริหารจัดการด้านความยั่งยืน	20
วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร	22
ส่วนงานธุรกิจ	23
สมาชิกองค์กร	27
เราใส่ใจสุขภาพของมนุษย์ – ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์และการดูแล	28
การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียและการประเมินประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อธุรกิจ	30
เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)	34
มิติด้านสิ่งแวดล้อม	
มิติด้านสิ่งแวดล้อมและผลการดำเนินงานของเมก้า	36
การปล่อยก๊าซ ของเสีย และข้อมูลทรัพยากร	39
เมก้าเราใส่ใจในสิ่งแวดล้อม	41
นวัตกรรมและการพัฒนา	44
มิติด้านสังคม	
เมก้าเราใส่ใจพนักงาน	48
โครงการและกิจกรรม	59
อาชีพอนามัยและความปลอดภัย	67
การบริหารจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัย	70
การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า	74
เมก้าเราใส่ใจต่อชุมชน	75
มิติด้านการกำกับดูแลกิจการ	
รางวัลและการยอมรับ	85
คณะกรรมการบริษัท	86
การกำกับดูแลกิจการของเมก้า ไลฟ์ไชเอ็นซ์	90
การบริหารความเสี่ยง	97
การบริหารจัดการแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจและภาวะวิกฤต	99
การบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์	100
ดัชนีเนื้อหา GRI	101



การขับเคลื่อนธุรกิจ เพื่อความยั่งยืน

เมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์ – พวกเราคือใคร

ความสำเร็จ การยอมรับ และรางวัลต่างๆ
ประจำปี 2568



บริษัทได้รับการจัดอันดับ
ระดับ “BBB” ใน SET ESG Rating
จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
(SET)



บริษัทได้รับการจัดอันดับ
ระดับ A จาก MSCI ESG Ratings



บริษัทได้รับการรับรอง
มาตรฐาน ISO 14001
ด้านระบบจัดการสิ่งแวดล้อม

ที่บริษัท เมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์ จำกัด (มหาชน) บริษัทมุ่งมั่นสร้างสรรค์ความอยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืน ด้วยการส่งมอบเวชภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เสริมอาหารคุณภาพสูง ผ่านแนวทางการดำเนินงานที่ขับเคลื่อนด้วยจริยธรรม เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกที่ยั่งยืนให้แก่ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

ที่บริษัท เมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์ จำกัด (มหาชน) บริษัทมีความมุ่งมั่นหวังให้ชุมชนและโลกของเรามีสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืนตลอดช่วงชีวิต





การสร้างมูลค่าร่วมกัน
 จัดทะเบียนผลิตภัณฑ์
 จำนวน 4,965 รายการ
 (2567: 4,896)



การปกป้องสิ่งแวดล้อม
 พลังงานแสงอาทิตย์
 ที่สร้างขึ้น - 8%
 พลังงานจากแหล่ง
 พลังงานหมุนเวียน:
 (9% ในปีก่อนหน้า)



การส่งเสริมสังคม
 การฝึกอบรม 80,200 ชั่วโมง
 การอบรมด้านสิทธิมนุษยชน
 90 ชั่วโมง
 ลงทุนในชุมชนและ
 โครงการอื่น 25 ล้านบาท
 การฝึกอบรมด้านความยั่งยืน
 90 ชั่วโมง ในปี 2568

สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้นำหัวหน้าโค้ช

เรียน ท่านผู้มีส่วนได้เสียทุกท่าน

ผมมีความภูมิใจที่จะนำเสนอรายงานความยั่งยืน ซึ่งจัดทำขึ้นตามกรอบการดำเนินงาน GRI และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (UN SDG) รายงานฉบับนี้ครอบคลุมถึงปรัชญากลยุทธ์ และแนวปฏิบัติของ เมก้า ไลฟ์ไอเอ็นซี เพื่อการก้าวสู่การเป็นองค์กรและสถานที่ทำงานที่ยั่งยืน รายงานนี้ครอบคลุมมิติ

ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตาม “วิถีเมก้า” (Mega Way) โดยหัวใจสำคัญของวิถีเมก้าในทั้ง 34 ประเทศที่บริษัทดำเนินธุรกิจคือแนวคิดเรื่อง “การสร้างคุณค่าร่วม” สำหรับบริษัท สิ่งนี้หมายถึงการก้าวข้ามขอบเขตความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) แบบเดิม หมายถึงการโอบรับปรัชญาองค์กรร่วมในการสร้างมูลค่า

ทางเศรษฐกิจ ควบคู่ไปกับการสร้างคุณค่าทางสังคม ในขณะที่เดียวกัน ยังหมายถึงการเชื่อมโยงความสำเร็จของบริษัทเข้ากับความสำเร็จของชุมชนที่บริษัทดำเนินงานอยู่ และหมายถึงการลงมือทำจริงตามที่บริษัทยึดมั่นในเรื่องการดูแล “สุขภาพของมนุษย์” (Human Wellness) ซึ่งครอบคลุมทั้งสุขภาพทางเศรษฐกิจ ทางร่างกาย และทางสังคม โลกได้เผชิญกับสถานการณ์การแพร่ระบาดที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ธุรกิจต่างต้องเผชิญกับความเสียหายร้ายแรงและถูกคุกคามด้านความต่อเนื่องในการดำเนินงาน แต่เมก้า โลฟไฟไซแอนซ์ เลือกที่จะยกระดับการมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับชุมชนและภาคธุรกิจ บริษัทได้ใช้ประโยชน์จากแนวปฏิบัติทางธุรกิจที่ยั่งยืน เพื่อสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและเข้มแข็งยิ่งขึ้นพร้อมด้วยบุคลากรที่ได้รับการเติมเต็มและเสริมศักยภาพ ตลอดจนสร้างโลกที่ดีกว่าเดิมผ่านแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

ตั้งแต่การสร้างบุคลากรที่มีความสามารถและการสร้างงานในตลาดที่บริษัทดำเนินธุรกิจ ไปจนถึงการเผยแพร่ภูมิปัญญาในการดูแลสุขภาพตนเอง และความสำเร็จในการได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO สำหรับโรงงานของบริษัท “การสร้างคุณค่าร่วม” ไม่ใช่เป็นเพียงเรื่องรองในสิ่งที่บริษัททำ แต่คือศูนย์กลางของทุกสิ่งที่บริษัททำ

เมก้า เราใส่ใจ We care for people

เมก้า โลฟไฟไซแอนซ์ ได้ริเริ่มระบบการบริหารผลลัพธ์จากจุดแข็ง (Strengths Based Outcome Management System : SBOMS) ซึ่งเป็นระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นจุดแข็งของบุคลากร นอกจากนี้บริษัทยังได้เปิดตัวโครงการ “สุขภาพดีด้วยตัวเอง”(Good Health BY Yourself : GHBY®) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานและพันธมิตรทางธุรกิจตระหนักถึงปัญหาสุขภาพของตนเอง รวมถึงโรคติดต่อเรื้อรัง (Non-Communicable Diseases) ซึ่งเป็นภัยเงียบในยุคปัจจุบัน การใช้ชีวิตอยู่ในโลกใบนี้ บริษัทมีความรับผิดชอบในการช่วยสร้างสังคมที่ยั่งยืนและจะดำรงอยู่และเติบโตต่อไป เริ่มต้นจากภายในองค์กรของเราเอง ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพให้แก่ทีมงานของบริษัท เพื่อให้ทีมงานมีสุขภาพดีมีสภาพแวดล้อมที่ดียอมรับความล้มเหลวและเปิดรับความคิดเห็น สถานที่ที่ผู้คนทำงานอย่างมีความสุข และสุขภาพทางจิตใจไม่ถูกรบกวนจากแรงกดดันด้านผล งาน สภาพแวดล้อมที่พนักงานเรียนรู้ที่จะรักษาสุขภาพด้วยการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต ในการช่วยเหลือโลกที่เราอาศัยอยู่ เพื่อให้ทุกคนมีสุขภาพดีตลอดชีวิต ศูนย์ดูแลสุขภาพของบริษัทเป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ความรู้และส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้แก่ประชาชนในประเทศ เพื่อให้ประชาชนสามารถ

ป้องกันและหลีกเลี่ยงโรคเรื้อรังได้ อันจะช่วยลดภาระทางการเงินของประเทศ ของครอบครัว และของตัวพวกเขาเอง รวมถึงการช่วยให้พวกเขายังคงกระฉับกระเฉงและเพลิดเพลินกับทุกช่วงเวลาของชีวิต นี่คือการมุ่งมั่นทางสังคมของบริษัทในการเผยแพร่สารนี้ไปยังทุกแห่งที่บริษัทดำเนินงาน บริษัทให้ความสำคัญด้านการรักษาพยาบาลอย่างครอบคลุมแก่พนักงานในสถานที่ที่มักไม่มีสวัสดิการ เช่นนี้ พร้อมการตรวจสุขภาพประจำปีและคำแนะนำเฉพาะบุคคลเกี่ยวกับการใช้ชีวิตอย่างมีสุขภาพดี ตลอดจนสิ่งจูงใจสำหรับการดำเนินวิถีชีวิตที่ดีต่อสุขภาพ

เมก้า เราใส่ใจชุมชน

บริษัทมีโครงการต่างๆ ที่มุ่งเน้นชุมชน และพื้นที่เฉพาะครอบคลุมถึงการตรวจคัดกรองสุขภาพ การศึกษา การบริจาค และการอุปถัมภ์สถาบันต่างๆ บริษัทได้จัดกิจกรรมวิ่งมาราธอนในเวียดนามและเมียนมา บริจาคข้าวสารในประเทศกัมพูชา และสนับสนุนทุนการศึกษาด้านเภสัชศาสตร์สำหรับผู้ด้อยโอกาส นอกจากนี้บริษัท เมก้า โลฟไฟไซแอนซ์ ยังได้จัดเตรียมชุดดูแลสุขภาพสำหรับโรคโควิดและเข้าถึงประชาชนในทุกภาคส่วนของสังคม

นวัตกรรมเพื่อชุมชน : เมก้า โลฟไฟไซแอนซ์ ได้พัฒนาแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือเพื่อเชื่อมต่อผู้ป่วย บุคลากรทางการแพทย์ และร้านขายยาเข้าด้วยกัน บริษัทได้เปิดตัวโครงการนำร่องนี้ในเมียนมา และมีผู้ป่วยเข้าร่วมแล้วมากกว่า 14,000 ราย เพื่อเชื่อมต่อกับระบบนิเวศด้านสุขภาพ เมก้า โลฟไฟไซแอนซ์ ได้จัดสรรงบประมาณประมาณ 10 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในระยะเวลา 8-10 ปี ข้างหน้าสำหรับโครงการนี้

เมก้า เราใส่ใจสิ่งแวดล้อม

บริษัทต้องการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และเพื่อเป้าหมายนี้ บริษัทจะดำเนินการทุกวิถีทางที่เป็นไปได้ ตั้งแต่การใช้พลังงานแสงอาทิตย์ หลอดไฟ LED การลดของเสียในกระบวนการดำเนินงาน การใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียวที่สามารถนำกลับมารีไซเคิลได้ ตลอดจนริเริ่มอื่นๆ อีกมากมาย รวมถึงการลดการใช้กระดาษในหลายส่วนงาน บริษัทได้ติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ที่โรงงานผลิตในประเทศไทย ศูนย์กระจายสินค้าในประเทศเมียนมาร์ และโรงงานผลิตในประเทศออสเตรเลีย ระบบพลังงานแสงอาทิตย์เหล่านี้ช่วยลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้รวม 1,383 ตัน (ปี2567:1,553 ตัน) บริษัทได้ลงทุน 461,499 ดอลลาร์สหรัฐ ในการติดตั้งระบบพลังงานแสงอาทิตย์ดังกล่าว และสามารถประหยัดค่าไฟฟ้าได้ 200,000 ดอลลาร์สหรัฐ โรงงานผลิตในประเทศออสเตรเลียและประเทศไทยได้เปลี่ยนมาใช้หลอดไฟ LED 100%

นวัตกรรมเพื่อโลกที่สะอาดและปลอดภัยยิ่งขึ้น : บริษัทได้ลงทุน 1.5 ล้านบาท เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ไฟฟ้าของเครื่องทำความเย็น (Chiller) ในโรงงานผลิตที่ประเทศไทย ส่งผลให้ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์สุทธิได้ 337 ตัน และประหยัดค่าใช้จ่ายได้ 2.5 ล้านบาทต่อปี

บริษัทได้ติดตั้งสวิตช์เซ็นเซอร์ตรวจจับการเคลื่อนไหวและเวลาในโรงงานผลิตที่ประเทศไทย ด้วยเงินลงทุน 100,000 บาท ส่งผลให้ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์สุทธิได้ 29 ตัน

การปรับปรุงลูกกลิ้งในสถานีปิดผนึกแบบป้อนเข้า ช่วยลดของเสียได้ 2.88% คิดเป็นการลดของเสียสุทธิ 581 กิโลกรัมต่อปี

การปรับปรุงการออกแบบกล่องบรรจุภัณฑ์ ช่วยลดของเสียได้ 834 กิโลกรัมต่อปี

แม่ก้า เราใส่ใจคุณค่า

บริษัทยึดมั่นในค่านิยมหลัก ได้แก่ ความจริง ความไว้วางใจ ความเคารพ และเสรีภาพ ซึ่งค่านิยมเหล่านี้ได้กลายเป็นหลักชี้นำด้านการกำกับดูแลกิจการของบริษัท บริษัทมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามกฎระเบียบในทุกส่วนของธุรกิจ รวมถึงรายได้และภาษี หลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิต (GMP) และคุณภาพผลิตภัณฑ์ ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่การทำงานอย่างซื่อสัตย์เป็นวิถีปฏิบัติ โดยบริษัทไม่ส่งเสริมการตั้งเป้าหมายที่ผลักดันให้พนักงานต้องทุจริต พูดยุติ หรือหาทางลัด การแสวงหากำไรไม่อาจอยู่เหนือค่านิยมและเจตนารมณ์ของบริษัท

รางวัลและความสำเร็จในปี 2568

1. THSI – บริษัทได้รับการคัดเลือกให้อยู่ในกลุ่มการลงทุนอย่างยั่งยืนของประเทศไทย (Thailand Sustainable Investing) โดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จากการดำเนินงานด้านความยั่งยืนเป็นปีที่สองติดต่อกัน และได้รับการจัดอันดับที่ระดับ BBB ลดลงจากระดับ A ในปีก่อนหน้า บริษัทจะดำเนินมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว และไม่ให้เรื่องนี้กระทบต่อความมุ่งมั่นในการสร้างเมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์ที่ยั่งยืน
2. บริษัทยังคงรักษาสถานะการเป็นสมาชิกที่ได้รับการรับรองของแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC)
3. บริษัทได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 14001 ด้านระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม สำหรับโรงงานผลิตที่บางปู จังหวัดสมุทรปราการ
4. บริษัทได้รับคะแนนเต็ม 100% สำหรับการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีที่จะจัดขึ้นเมื่อเดือนเมษายน 2568



ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
วิเวก ดาวัน



สารจากประธานคณะกรรมการความยั่งยืน การบริหารความเสี่ยง และการกำกับดูแลกิจการ

เรียน ผู้ถือหุ้น ผู้มีส่วนได้เสีย
และมิตรสหายของเมก้า
ไลฟ์ไซแอนซ์ ทุกท่าน

นับเป็นเกียรติอย่างยิ่งและด้วยความรับผิดชอบอย่างลึกซึ้ง
ที่ดิฉันได้นำเสนอสารประจำปีนี้ในนามของคณะกรรมการ
ความยั่งยืน เมื่อมองย้อนกลับไปในปี 2568 เส้นทางของบริษัท
ถูกกำหนดด้วยความมุ่งมั่นอย่างแน่วแน่ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืน
การดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม และความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร
ชุมชน และโลกของเราที่เมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์ เราเชื่อว่าความสำเร็จ

ที่แท้จริงไม่ได้วัดจากผลประกอบการทางการเงินเพียงอย่างเดียว
แต่ยังรวมถึงผลกระทบต่อเชิงบวกที่บริษัทสร้างให้แก่สังคมและ
สิ่งแวดล้อม

วิสัยทัศน์ด้านความยั่งยืนของบริษัทฝังรากลึกอยู่ในทุกมิติ
ของการดำเนินงาน บริษัทได้รับการชี้นำด้วยเจตนารมณ์

ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งขยายไปไกลกว่าผลิตภัณฑ์ของบริษัท และครอบคลุมถึงวิธีการดำเนินธุรกิจในทุกๆ วัน แนวทางของบริษัทเป็นแบบองค์รวม โดยบูรณาการการกำกับดูแลกิจการที่แข็งแกร่งเข้ากับกลยุทธ์ที่มองไปข้างหน้า เพื่อให้มั่นใจว่าความก้าวหน้าในวันนี้จะปูทางไปสู่วันพรุ่งนี้ที่ดีกว่า

หัวใจสำคัญของพันธกิจ คือ ความมุ่งมั่นอย่างแน่วแน่ในการเคารพสิทธิมนุษยชน บริษัทได้จัดทำกระบวนการและกรอบนโยบายที่ครอบคลุม เพื่อให้มั่นใจในการเคารพ ศักดิ์ศรี และความเป็นธรรมสำหรับทุกบุคคลที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่คุณค่าของบริษัท กรอบนโยบายเหล่านี้ได้รับการทบทวนและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล อันเป็นการตอกย้ำความมุ่งมั่นสัญญาในการเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบ

ความทุ่มเทต่อความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม ยังคงเป็นรากฐานสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร บริษัทส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ทุกเสียงมีคุณค่า และโอกาสเปิดกว้างสำหรับทุกคน การส่งเสริมความหลากหลายในบุคลากรและผู้นำขององค์กร ทำให้บริษัทได้รับประโยชน์จากมุมมองและประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งขับเคลื่อนนวัตกรรมและเสริมสร้างความแข็งแกร่งขององค์กร

สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญสูงสุดในปีนี้ บริษัทได้เสริมสร้างมาตรการต่างๆ ให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น เพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย เกื้อหนุน และมีชีวิตชีวา ผ่านการประเมินความเสี่ยงเชิงรุก การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และโครงการส่งเสริมสุขภาพ บริษัทเสริมพลังให้ทีมงานเติบโตทั้งในด้านวิชาชีพและชีวิตส่วนตัว

ในการมุ่งสู่การเป็นผู้พิทักษ์สิ่งแวดล้อม เมก้า โลฟไฟโซแอ็นซ์ได้ลงทุนอย่างมีนัยสำคัญในกลไกพลังงานสีเขียว ด้วยการนำพลังงานหมุนเวียนมาใช้และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน บริษัทกำลังลดการปล่อยคาร์บอนและก้าวสู่อนาคตที่สะอาดและยั่งยืนยิ่งขึ้น

ในขณะเดียวกัน บริษัทได้ดำเนินมาตรการเฉพาะเพื่อปรับปรุงการใช้พลังงานในสถานประกอบการต่างๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีขั้นสูงและแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพมาใช้ บริษัทกำลังขับเคลื่อนการลดการใช้พลังงานอย่างมีนัยสำคัญ ควบคู่กับการรักษาความเป็นเลิศในการดำเนินงาน

ความมุ่งมั่นด้านความยั่งยืนของบริษัทขยายไปสู่หัวใจของชุมชนที่บริษัทให้บริการ บริษัทได้ริเริ่มและสนับสนุนโครงการต่างๆ ที่มุ่งพัฒนาด้านสุขภาพ การศึกษา และคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้วยการร่วมมือกับองค์กรท้องถิ่นและผู้มีส่วนได้เสีย บริษัทมุ่งมั่นสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกที่ยั่งยืน และเสริมพลังให้บุคคลสามารถบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง

ในการมองไปข้างหน้า บริษัทยังคงทุ่มเทในการขับเคลื่อนวาระด้านความยั่งยืน โดยได้รับการชี้นำจากค่านิยมและเจตนารมณ์ที่ชัดเจน บริษัทขอขอบคุณในความไว้วางใจและการสนับสนุนจากผู้ถือหุ้น พนักงาน พันธมิตร และชุมชน เราจะร่วมกันสร้างอนาคตที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น และยั่งยืนยิ่งขึ้นสำหรับทุกคน

ขอแสดงความนับถือ

ประธานคณะกรรมการความยั่งยืน

ภาพรวมของรายงาน

รายงานความยั่งยืนฉบับนี้นำเสนอภาพรวมอย่างครอบคลุมเกี่ยวกับผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล รวมถึงผลกระทบทางเศรษฐกิจจากกิจกรรมและการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นตามมาตรฐานมาตรฐานการรายงานของ GRI และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ นอกจากนี้ รายงานยังครอบคลุมการเปิดเผยข้อมูลตามกรอบการรายงานของ คณะทำงานด้านการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ (TCFD) เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสเกี่ยวกับความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

รายงานฉบับนี้ครอบคลุมผลการดำเนินงานในรอบปีบัญชีตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2568

ขอบเขตของรายงาน

ขอบเขตของรายงานครอบคลุมบริษัท เมก้า ไลฟ์ไอเชเอ็นซ์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยทั้งหมด โดยกิจกรรมและการดำเนินงานที่กล่าวถึงในรายงานฉบับนี้เป็นของบริษัทและกลุ่มบริษัททั้งหมดตลอดระยะเวลาการรายงาน

กระบวนการจัดทำรายงาน

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นผ่านกระบวนการหารือและรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ เพื่อให้มั่นใจถึงความครบถ้วนและความสอดคล้องกับประเด็นสาระสำคัญ ข้อมูลได้รับการจัดเตรียมโดยทีมผู้บริหาร และผ่านการทบทวนก่อนนำเสนอให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร คณะกรรมการความยั่งยืน และท้ายที่สุดคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ



องค์กรแห่งความยั่งยืน

การดำเนินงานด้านความยั่งยืนของเมก้าอยู่ภายใต้การนำของฝ่ายบริหารระดับสูงของบริษัท โดยประธานเจ้าหน้าที่บริหารและ Chief Coach มองว่าความยั่งยืนเป็นส่วนสำคัญที่รวมอยู่ในกระบวนการดำเนินธุรกิจของบริษัท ตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการไปจนถึงผลลัพธ์สุดท้ายในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ (Economic Value Added) ให้แก่บริษัท

ความยั่งยืนเป็นหนึ่งในความรับผิดชอบหลักของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และเป็นหนึ่งในดัชนีชี้วัดหลักต่อผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งคณะกรรมการบริษัทนำมาพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี



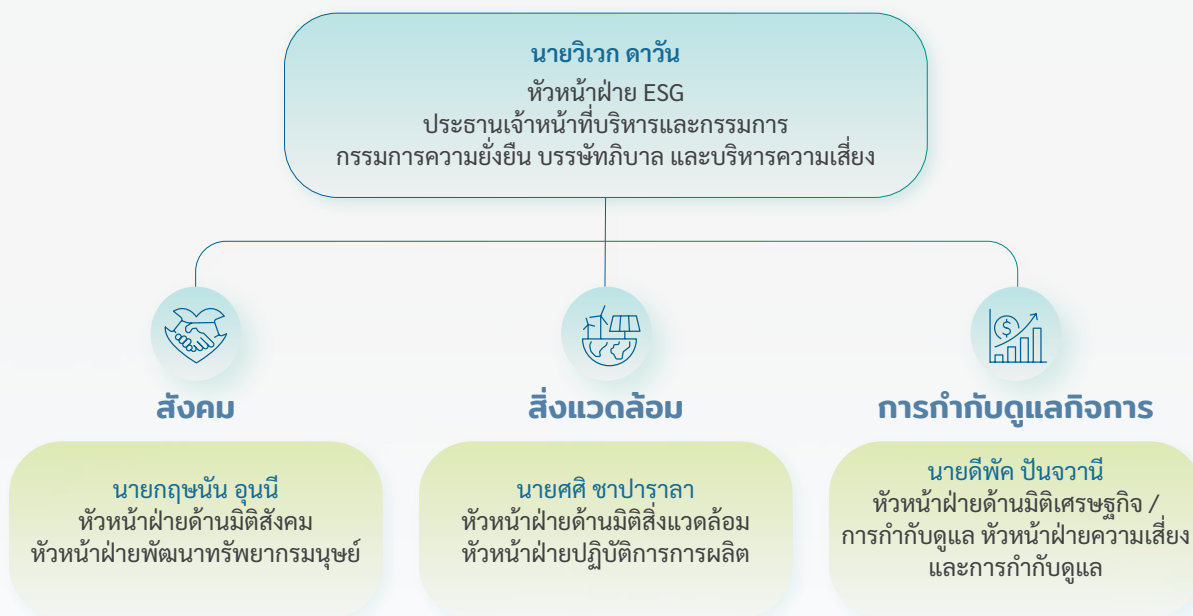
ดร.นิธินาถ สินธุเดชะ

นายวิเวก ดาวัน

นายโรมัส อับบราฮัม

การสร้างเมก้าที่ยั่งยืนซึ่งดำรงอยู่และเติบโตเหนือกว่าเราทั้งหมด
ดังที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารของเราได้เน้นย้ำในโอกาสต่างๆ และแนวทางที่แตกต่างมากมาย
เมก้าเป็นหนึ่งในองค์กรที่กำลังคิดและกำลังเปลี่ยนแปลง ที่มุ่งมั่นจะดำรงอยู่และเติบโตต่อไปได้
แนวทางและประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนของบริษัทจึงได้รับการกำหนดไว้อย่างชัดเจน
และถือเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเติบโตอย่างมั่นคงในระยะยาว

ตัวช่วยในงานองค์กร (Organizational Enablement)



วิสัยทัศน์ พันธกิจ และคุณค่าของเมก้า

วิถีเมก้า – พันธกิจ

องค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยความคิด

เมก้าเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยความคิดอย่างลึกซึ้ง มุ่งมั่นสร้างโอกาสให้ผู้คนได้เรียนรู้จากสิ่งที่ดีที่สุด เราส่งเสริมให้เกิดการคิดอย่างรอบด้าน ไม่เพียงแต่ในสิ่งที่เราทำ แต่รวมถึงเหตุผลและวิธีการของสิ่งนั้นด้วย

เรายึดมั่นในเสรีภาพของการตั้งคำถาม เพื่อท้าทายวิธีการและแนวปฏิบัติแบบเดิมที่ล้าสมัย อันนำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่ ค้นหาค้นหาทางออกใหม่ พัฒนาแนวทางใหม่ และใช้ประโยชน์จากโอกาสใหม่ๆ ผ่านความร่วมมือ เพื่อร่วมกันสร้างเมก้าให้ดียิ่งขึ้น

คุณค่าของเมก้า (Mega Values)



ความจริง

ความจริงในสิ่งที่เราทำทุกวัน คือวิถีชีวิตที่เมก้ายึดถือ เราแสดงความซื่อสัตย์ในความจริงผ่านการปฏิบัติทุกวัน เราจะไม่ผลิตทำการตลาดขาย หรือแจกจ่ายผลิตภัณฑ์ใดๆ ที่ไม่ปลอดภัยสำหรับมนุษย์ เราจะทำทุกอย่างเพื่อรายงานและแจ้งให้สาธารณชนทราบตามความเป็นจริงเกี่ยวกับผลงาน ความสำเร็จ และความล้มเหลวของเรา และยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น



ความเชื่อมั่น

เราเชื่อมั่นในบุคลากรของเราว่าเป็นผู้มีวิสัยภาวะและมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน เรามอบความไว้วางใจอย่างเต็มร้อยให้แก่บุคลากรของเรา เราเชื่อว่าทุกคนมีความซื่อสัตย์ ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ มุ่งมั่นมาปฏิบัติงานตรงเวลามีส่วนร่วม และต้องการได้รับความเคารพในผลงานของตน ความไว้วางใจของเราขยายไปไกลกว่าบุคลากรภายในองค์กร สู่ซัพพลายเออร์และพันธมิตรทางธุรกิจที่ร่วมมือกับเราในการสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า



ความเคารพ

แต่ละคนล้วนมีความแตกต่าง และนำความสามารถเฉพาะตัว มาร่วมสร้างคุณค่าให้กับทีม ทีมของเราประกอบด้วยบุคคลที่มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และใส่ใจ พร้อมเปิดรับมุมมองที่หลากหลาย

เราส่งเสริมให้สมาชิกในทีมเคารพซึ่งกันและกัน และร่วมกันสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาไปพร้อมกัน

เมก้าเป็นองค์กรที่มอบโอกาสอย่างเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา สถานภาพทางสังคม เพศ หรือรสนิยมทางเพศ ทั้งนี้ เมก้าให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลที่ตระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว



ความเป็นอิสระ

เมก้ายึดมั่นในเสรีภาพของการเป็นตัวของตัวเอง และสนับสนุนให้แต่ละคนได้ทำในสิ่งที่ตนถนัดและทำได้ดีที่สุด

เราเชื่อในการคัดเลือกบุคลากรที่มีวิสัยภาวะ และมอบความไว้วางใจให้ตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบเมื่อได้รับอิสระ เราสนับสนุนให้ทุกคนมีเสรีภาพในการเลือกแนวทางการใช้ชีวิตในแบบที่ตนต้องการ โดยปราศจากการตัดสิน

ในฐานะผู้ใหญ่ ทุกคนถูกคาดหวังให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบของตน และใช้เสรีภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้กรอบแนวทางที่กำหนด

ความมุ่งมั่นของเมก้า – วิสัยทัศน์

เมก้ามุ่งมั่นที่จะส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ ผ่านการพัฒนา ปรับปรุง และสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

เรายังมุ่งมั่นสร้างความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกันกับซัพพลายเออร์ ผู้จัดจำหน่าย ลูกค้า รวมถึงประเทศที่เราเข้าไปดำเนินธุรกิจ

เรานำเสนอผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพและปริมาณของส่วนประกอบอย่างเหมาะสม ควบคู่กับการให้ข้อมูลที่ถูกต้องโปร่งใส และยึดมั่นในกลยุทธ์ที่ดีเป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจ เพื่อการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ส่วนงานธุรกิจ

เราเป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายเภสัชภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์เสริมอาหารชั้นนำ รวมไปถึงผลิตภัณฑ์ดูแลสุขภาพ เรามีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ ประเทศไทย ปัจจุบันเราเป็นผู้จัดจำหน่ายชั้นนำในประเทศกำลังพัฒนาที่มีแนวโน้มการเติบโตสูง เช่น ประเทศเมียนมาร์ เวียดนาม และกัมพูชา นอกจากนี้เรายังพัฒนาผลิตภัณฑ์การตลาด และจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์อาหารเสริม ผลิตภัณฑ์ยาตามใบสั่งแพทย์ และผลิตภัณฑ์ยาจำหน่ายหน้าเคาน์เตอร์ภายใต้แบรนด์เมก้าวีแคร์ (Mega We Care®) ของเรา ผ่านเครือข่ายการจัดจำหน่ายและผู้จัดจำหน่ายบุคคลที่สามในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 ผลิตภัณฑ์แบรนด์เมก้าวีแคร์ (Mega We Care®) ของเรามีจำหน่ายใน 34 ประเทศทั่วโลก

กิจกรรมทางธุรกิจของเราในทุกขั้นตอนที่สำคัญของห่วงโซ่คุณค่าในอุตสาหกรรมยา ทำให้เรามีโอกาสเพิ่มขึ้นในการเติบโต โดยตระหนักถึงการทำงานร่วมกันที่อาจเกิดขึ้นจากการประสานความพยายามของกลุ่มธุรกิจในตลาดที่เราเลือก เราเชื่อว่าตำแหน่งผู้นำตลาดที่ถือครองโดยผลิตภัณฑ์แบรนด์เมก้าวีแคร์ (Mega We Care™) และธุรกิจจัดจำหน่ายภายใต้แบรนด์แมกซ์แคร์ (Maxxcare™) ของเรา จะช่วยเพิ่มความสามารถในการเพิ่มส่วนแบ่งการตลาด ผ่านการเติบโตของธุรกิจทั้งจากยอดขายที่เพิ่มขึ้นและการเข้าซื้อกิจการ นอกจากนี้การเติบโตของธุรกิจจะช่วยให้เรามีทรัพยากรเพียงพอในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง และสามารถลงทุนในบริการจัดจำหน่ายเพื่อขับเคลื่อนและเสริมสร้างการเติบโตและผลกำไรในอนาคต

เราเชื่อว่าโอกาสการเติบโตที่สำคัญจะเกิดจากการมุ่งเน้นตลาดกำลังพัฒนาที่เติบโตอย่างรวดเร็ว ตลาดยาและอาหารเสริมในประเทศกำลังพัฒนากำลังขยายตัวอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับการเติบโตทางเศรษฐกิจที่แข็งแกร่งและการเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์ โดยเฉพาะตลาดสุขภาพที่ผู้บริโภคได้รับการประโยชน์โดยตรงจากแนวโน้มการดูแลสุขภาพที่กำลังได้รับ

ความนิยมทั้งในระดับโลกและระดับท้องถิ่น และคาดว่าจะเติบโตอย่างมีนัยสำคัญในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า

จากการเติบโตทางเศรษฐกิจของตลาดหลักที่เราดำเนินการอยู่ ร่วมกับการตระหนักรู้ด้านสุขภาพของผู้บริโภคที่เพิ่มขึ้นในตลาดเหล่านั้น เราคาดการณ์ถึงโอกาสและแนวโน้มการเติบโตของรายได้จากกลุ่มธุรกิจหลักของเรา ได้แก่ ส่วนธุรกิจการจัดจำหน่ายแมกซ์แคร์ (Maxxcare®) และกลุ่มธุรกิจผลิตภัณฑ์เมก้าวีแคร์ (Mega We Care®)

กลุ่มธุรกิจผลิตภัณฑ์แบรนด์เมก้าวีแคร์ (Mega We Care®) มีอัตรากำไรสูงกว่ากลุ่มธุรกิจอื่นๆ การเติบโตดังกล่าวเป็นผลมาจากรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากผลิตภัณฑ์แบรนด์เมก้าวีแคร์ (Mega We Care®) ซึ่งส่วนใหญ่มาจากการขายผลิตภัณฑ์ยาที่ต้องสั่งโดยแพทย์ ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร และผลิตภัณฑ์ที่ไม่ต้องใช้ใบสั่งแพทย์รายได้จากธุรกิจจัดจำหน่ายแมกซ์แคร์ (Maxxcare®) ซึ่งเป็นกลุ่มธุรกิจสำคัญที่มีศักยภาพในการเติบโตสูง พิจารณาจากศักยภาพการขยายตัวของฐานลูกค้า (หลัก) ในด้านเภสัชภัณฑ์และสินค้าอุปโภคบริโภคประเภทหมุนเร็ว (FMCG)

1. ธุรกิจการจัดจำหน่ายแมกซ์แคร์ (Maxxcare®) : เราทำการตลาด ขาย และจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ยาตามใบสั่งแพทย์ที่มีผลลากยี่ห้อ ผลิตภัณฑ์ที่ไม่ต้องใช้ใบสั่งแพทย์ และสินค้าอุปโภคบริโภคประเภทหมุนเร็ว (FMCG) บริการของเราครอบคลุมการจัดการคลังสินค้า การเรียกเก็บเงิน (รวมถึงการรับผิดชอบหนี้เสีย) และบริการมูลค่าเพิ่ม เช่น บริการด้านการตลาดสำหรับลูกค้าหลักบางกลุ่ม

เราดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายแมกซ์แคร์ (Maxxcare®) ใน 3 ประเทศ ได้แก่ เมียนมาร์ เวียดนาม และกัมพูชา ลูกค้าของเราประกอบด้วยบริษัทชั้นนำทั้งด้านเภสัชกรรมและบริษัทสินค้าอุปโภคบริโภคประเภทหมุนเร็ว (FMCG) ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

นอกจากนี้เรายังจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์แบรนด์เมก้าวีแคร์ (Mega We Care®) ในตลาดที่เราดำเนินการอยู่

2. ธุรกิจผลิตภัณฑ์แบรนด์เมก้าวีแคร์ (Mega We Care®) : เราพัฒนา ผลิต ทำการตลาด และจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์อาหารเสริม ผลิตภัณฑ์ยาตามใบสั่งแพทย์ และผลิตภัณฑ์ที่ไม่ต้องใช้ใบสั่งแพทย์ ภายใต้แบรนด์ของเรา
3. ธุรกิจรับจ้างผลิตตามสูตรของลูกค้า : นอกเหนือจากการผลิตผลิตภัณฑ์แบรนด์ของเราเอง โรงงานผลิตของเราในประเทศไทยและออสเตรเลียยังรับจ้างผลิตตามสูตรการผลิตของลูกค้าบุคคลที่สาม

รายได้ของเมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์ ส่วนใหญ่มาจากผลิตภัณฑ์แบรนด์เมก้าวีแคร์ (Mega We Care®) ซึ่งประกอบด้วยผลิตภัณฑ์เสริมอาหารและผลิตภัณฑ์เภสัชภัณฑ์เฉพาะทาง และจากธุรกิจจัดจำหน่ายแม็กซ์แคร์ (Maxxcare®) โดยทั้งสองธุรกิจคิดเป็นประมาณ 98% ของรายได้รวม นอกจากนี้ เมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์ ยังผลิตผลิตภัณฑ์ภายใต้สัญญาจ้างผลิตตามสูตรของลูกค้าในโรงงานที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยและออสเตรเลีย

- เราจะปรับปรุงมาตรฐานการนำเสนอผลิตภัณฑ์ภายใต้แบรนด์เมก้าวีแคร์ (Mega We Care®) ผ่านการปฏิบัติตามมาตรฐานที่สูงขึ้นของหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตสินค้า (GMP) และยกระดับบริการภายใต้แบรนด์แม็กซ์แคร์ (Maxxcare®) โดยนำเทคโนโลยีและมาตรฐานการบริการที่สูงขึ้นมาใช้
- เมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์ จะปรับต้นทุนให้เหมาะสมเพื่อให้มั่นใจถึงการดำรงอยู่และการเติบโตอย่างยั่งยืนในตลาดที่ดำเนินการอยู่

ทรัพยากรของเรา

กลยุทธ์การเติบโตของเรา

- ลงทุนเสริมสร้างขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง เราจะมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย และสร้างแพลตฟอร์มเพื่อการเติบโตร่วมกัน รักษาและขยายกระแสรายได้ด้วยการแนะนำผลิตภัณฑ์ยาและอาหารเสริมเฉพาะทางในตลาดที่มีอยู่และตลาดใหม่ๆ
- เรามุ่งหวังที่จะเป็นแชมป์ของตลาดกำลังพัฒนาและตลาดที่กำลังเติบโต โดยแนะนำผลิตภัณฑ์ที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูงและ/หรือ ผลิตภัณฑ์เฉพาะกลุ่มในราคาที่เหมาะสม

- ฐานการผลิต 4 แห่งที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง
- สัญญาจ้างงานบริษัทหรือบุคคลภายนอกที่มีความชำนาญเฉพาะด้านเข้ามาดำเนินงานแทนซึ่งมีคุณค่าในระดับสูงและมีส่วนร่วมในระดับลึกสำหรับผลิตภัณฑ์ยาที่เน้นลูกค้ากลุ่มเฉพาะ
- การลงทุนในเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อเชื่อมโยงผู้ป่วย บุคลากรทางการแพทย์ และร้านขายยา เพื่อยกระดับระบบนิเวศด้านการดูแลสุขภาพ



การมีอยู่ของเรา



การเพิ่มมูลค่าโดยเมก้าไลฟ์ไซเiences และพนักงานกว่า 5,400 คน

เมก้าไลฟ์ไซเiences เชื่อในการสร้างความมั่งคั่งและกระจายความมั่งคั่งเหล่านี้ไปยังผู้มีส่วนได้เสีย เมก้าไลฟ์ไซเiences บริษัทให้ความสำคัญกับการตอบแทนพนักงานอย่างเหมาะสมผ่านค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจต่างๆ การให้สิทธิซื้อหุ้น สภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตร และการดูแลด้านสุขภาพสำหรับทุกคน บริษัทยึดมั่นในการชำระภาษีอากรอย่างถูกต้องตามกฎหมายและมีนโยบายจ่ายเงินปันผลให้แก่ผู้ถือหุ้นในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของกำไรสุทธิ บริษัทยังลงทุนเพื่อสังคมผ่านมูลนิธิเวลเนส วี แคร่ นอกจากนี้บริษัทชำระเงินให้แก่คู่ค้าอย่างตรงเวลาและบริหารจัดการภาระหนี้ให้มีวินัย โดยชำระคืนเงินกู้แก่ธนาคารและสถาบันการเงินครบถ้วนตามกำหนดเวลา

มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

มูลค่าทางเศรษฐกิจทางตรงที่สร้างขึ้น		ปี 2568	ปี 2567	ปี 2566	ปี 2565	ปี 2564	ปี 2563
รายได้จากการขาย	ล้านบาท	14,147	15,344	15,681	15,686	14,136	12,589
รายได้จากการขายสินค้าและการให้บริการ	ล้านบาท	14,147	15,344	15,681	15,686	14,136	12,589
การขายสุทธิบวกรายได้จากการลงทุนทางการเงินและการขายสินทรัพย์	ล้านบาท	14,235	15,409	15,745	15,728	14,149	12,602
มูลค่าทางเศรษฐกิจที่กระจายไป							
ค่าแรงพนักงานและผลประโยชน์	ล้านบาท	2,626	2,476	2,303	2,404	2,259	2,058
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ล้านบาท	5,511	5,342	5,129	5,298	4,686	4,154
การจ่ายเงินให้แก่รัฐบาล ภาษีขั้นต้นก่อนหักค่าลดหย่อน	ล้านบาท	374	362	423	389	363	227
การจ่ายเงินให้แก่ผู้ให้เงินทุน การจ่ายเงินปันผล	ล้านบาท	1,395	1,395	1,439	1,404	924	671
การลงทุนในชุมชน	ล้านบาท	-	-	-	0.5	7	-
มูลค่าทางเศรษฐกิจที่ส่งมอบไว้	ล้านบาท	9,754	9,416	8,841	8,316	7,542	6,497

เมก้าไลฟ์ไซเiences ชำระภาษีอากรให้แก่รัฐอย่างครบถ้วน และในอดีต บริษัทได้รับรางวัลจากนายกรัฐมนตรีของประเทศไทยสำหรับแนวปฏิบัติที่ดีด้านภาษีอากร

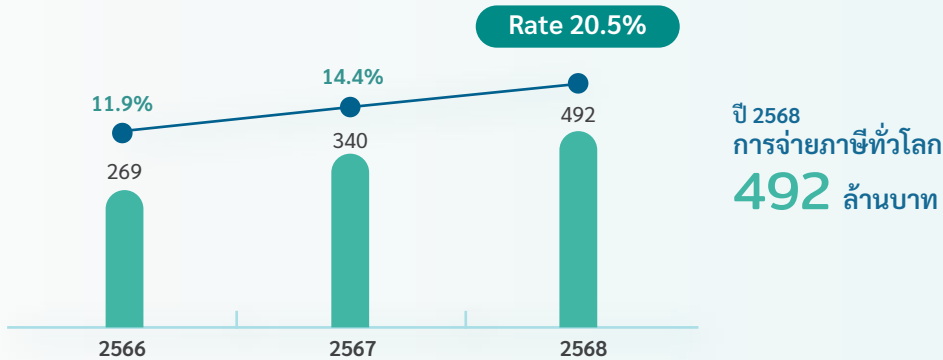
บริษัทย่อยของบริษัทที่จัดตั้งในประเทศหรือเขตอำนาจศาลที่มีอัตราภาษีต่ำ จัดตั้งขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินธุรกิจเท่านั้น มิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อการหลีกเลี่ยงภาษี

การระบยอดอัตราภาษีที่แท้จริง

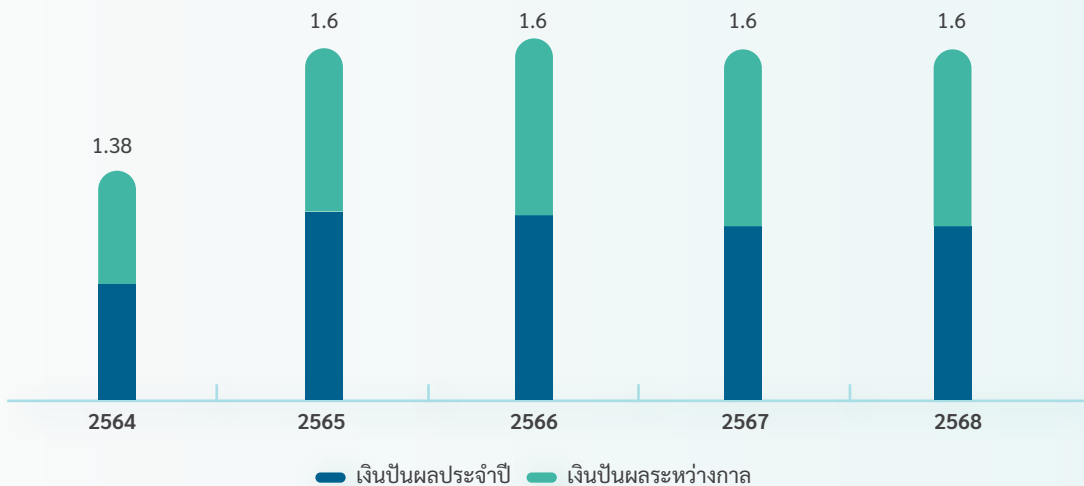
เฉพาะ	รวม					
	2568		2567		2566	
	อัตรา (%)	ล้านบาท	อัตรา (%)	ล้านบาท	อัตรา (%)	ล้านบาท
กำไรจากการดำเนินงานก่อนหักค่าใช้จ่ายภาษีเงินได้		2,404		2,352		2,262
ภาษีเงินได้โดยใช้อัตราภาษีเฉลี่ยที่คาดไว้*	20.9	502	19.3	454	17.2	388
ผลกระทบด้านภาษีต่อรายได้และค่าใช้จ่ายซึ่งไม่สามารถหักภาษีหรือไม่สามารถหักได้ในกาหนดค่าไว้ที่หักภาษีได้ สุทธิ		18		(121)		(90)
อื่นๆ		(27)		6		(28)
รวม	20.5	492	14.4	340	11.9	269

* อัตราภาษีเฉลี่ยที่คาดไว้สัมพันธ์กับอัตราภาษีเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักโดยการทำกำไรก่อนหักภาษีในประเทศเหล่านั้นที่เมื่อดำเนินงานอยู่

การจ่ายภาษีทั่วโลกตามงบการเงินรวม



การจ่ายเงินปันผล



การเป็นสมาชิกขององค์กร

การเป็นสมาชิกของประเทศไทย

1. สมาคมอาหารเสริมสุขภาพ (HFSA) - เมก้า โลฟไซเอ็นซ์เป็นสมาชิกผู้ก่อตั้ง
2. สมาคมไทยอุตสาหกรรมผลิตยาแผนปัจจุบัน (TPMA)
3. สมาคมเภสัชภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ (TSMIA)
4. สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ส.อ.ท.)
5. สมาคมเภสัชกรอุตสาหกรรม

ISPE - สมาคมวิศวกรรมเภสัชกรรมนานาชาติ

รางวัลจากการประชุมวิชาการด้านเวชศาสตร์ วิถีชีวิตระดับประเทศ ครั้งที่ 3

การได้รับรางวัลหรือการยกย่องจากการประชุมวิชาการด้านเวชศาสตร์วิถีชีวิตในระดับประเทศ เพื่อแสดงถึงความเป็นเลิศ ความคิดริเริ่ม หรือการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพเชิงป้องกัน การดูแลสุขภาพแบบยั่งยืน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคม ซึ่งสะท้อนถึงความน่าเชื่อถือและมาตรฐานวิชาชีพ



องค์กรต้นแบบตามแนวทางของประเทศไทย

รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรที่เป็นไปตามแนวทางและมาตรฐานของประเทศไทย โดยมุ่งเน้นการกำกับดูแลกิจการที่ดี ความยั่งยืน การส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากร การมีส่วนร่วมกับชุมชน ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการปฏิบัติตามนโยบายและกรอบแนวทางที่เกี่ยวข้อง



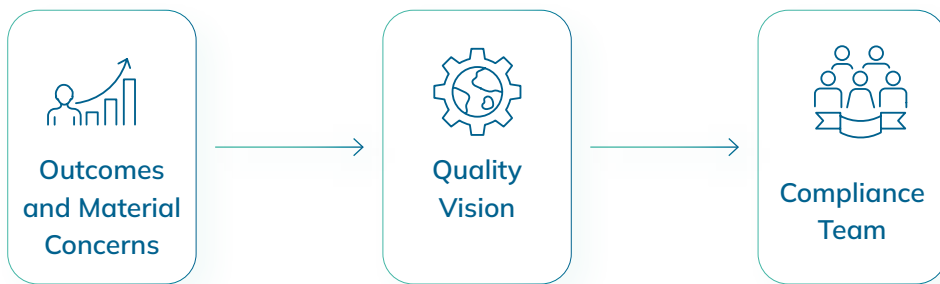
เราใส่ใจสุขภาพของมนุษยย์ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์และการดูแล

ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์และการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ คือ กระบวนการหลังของการดำรงอยู่ของเมก้า ไลฟ์ไซเ็นซ์ และเป็นหนึ่งในข้อกังวลที่สำคัญของบริษัท คณะกรรมการบริษัท และผู้บริหารของบริษัท



เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

พนักงาน ผู้บริโภค ผู้ป่วย หน่วยงานกำกับดูแล และผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพ คือผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทั้งหมด



ทีมกำกับดูแลกิจการประกอบด้วยหัวหน้าฝ่ายกำกับดูแล และทีมงานกว่า 150 คนทั่วโลก พร้อมคุณสมบัติเชิงเทคนิคเฉพาะทาง รวมไปถึงระดับปริญญาเอก

ทีมงานดำเนินการเตรียมเอกสาร (กำหนด / ผลิตเอง) และตรวจเอกสาร (การจัดหาจากบุคคลที่สาม) และยื่นคำขอจดทะเบียนผลิตภัณฑ์ในกว่า 34 ประเทศทั่วโลก

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 เรามีจำนวนการจดทะเบียนดังต่อไปนี้

การจดทะเบียนทั่วโลก (ยกเว้นประเทศไทย)

Category	มีผลบังคับใช้	สิ้นสุดสถานะ	อยู่ระหว่างยื่นคำขอ	รวม
โภชนเภสัช	727	842	219	1,788
ยาจำหน่ายหน้าเคาน์เตอร์	61	72	37	170
ยาตามใบสั่งแพทย์	392	280	372	1,044
รวม	1,180	1,194	628	3,002

จำนวนการจดทะเบียนทั่วโลก (รวมประเทศไทย)

Category	มีผลบังคับใช้	สิ้นสุดสถานะ	อยู่ระหว่างยื่นคำขอ	รวม
โภชนเภสัช	858	1,948	237	3,043
ยาจำหน่ายหน้าเคาน์เตอร์	73	93	39	205
ยาตามใบสั่งแพทย์	430	333	394	1,157
รวม	1,361	2,374	670	4,405

การจดทะเบียนในประเทศไทยเท่านั้น

Category	มีผลบังคับใช้	สิ้นสุดสถานะ	อยู่ระหว่างยื่นคำขอ	รวม
โภชนเภสัช	131	1,106	18	1,255
ยาจำหน่ายหน้าเคาน์เตอร์	12	21	2	35
ยาตามใบสั่งแพทย์	38	53	22	113
รวม	181	1,180	42	1,403

รายละเอียดผลิตภัณฑ์ที่มีลักษณะเฉพาะ

Category	มีผลบังคับใช้	สิ้นสุดสถานะ	อยู่ระหว่างยื่นคำขอ	รวม
โภชนเภสัช	243	746	5	994
ยาจำหน่ายหน้าเคาน์เตอร์	21	17	1	39
ยาตามใบสั่งแพทย์	179	98	128	405
รวม	443	861	134	1,438

การไม่ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ การผลิต หรือมาตรฐานคุณภาพเป็น หนึ่งในความเสี่ยงที่สำคัญสำหรับเมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์

กลไกการบรรเทาผลกระทบที่สำคัญรวมถึงการปฏิบัติตาม มาตรฐานการกำกับดูแลที่เข้มงวด รวมถึงแนวทางปฏิบัติที่ดีใน การผลิต (GMP) ที่ใช้บังคับในตลาดที่เกี่ยวข้อง มาตรฐานแนวทาง ปฏิบัติที่ดีในการผลิตของสหภาพยุโรป (EU GMP standards) ประเทศออสเตรเลีย (Australian GMP standards) และข้อกำหนด เฉพาะบางประการของหน่วยงานกำกับดูแลต่างๆ ทั่วโลก

การไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแนวทางปฏิบัติที่ดีในการผลิต (GMP) จะส่งผลให้มีการเรียกคืนผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะมีต้นทุนสูงและ การดำเนินคดีที่มีต้นทุนสูง รวมถึงผลที่ตามมาที่ร้ายแรงอื่นๆ บริษัทปฏิบัติตามแนวทางบนพื้นฐานความเสี่ยงสำหรับการประกัน คุณภาพและกระบวนการควบคุมคุณภาพที่เข้มงวด ซึ่งโดยปกติจะ ดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นการผลิตกับตัวอย่างทดสอบ รวมถึงการจัด เก็บตัวอย่าง

กระบวนการควบคุมตามกฎข้อบังคับตามความเสี่ยงช่วยให้ มั่นใจว่าเป็นไปตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการใช้งาน ป้องกัน การปนเปื้อน / การปนเปื้อนข้าม (การปนเปื้อนของสิ่งแปลกปลอม โดยการสัมผัสจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่ง) ลดความผันแปร ในศักยภาพของผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป และป้องกันการติดฉลากผิด / การปลอมปน

เราปฏิบัติตามแนวทางศตวรรษที่ 21 : แนวทางบนพื้นฐานความเสี่ยง

- การประเมินตามความเสี่ยง
- นโยบายและมาตรฐานตามหลักวิทยาศาสตร์ที่ทันสมัย
- แนวทางระบบบูรณาการ
- คุณภาพ / สิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ / วัสดุ / การผลิต / การบรรจุภัณฑ์และการติดฉลาก

ควบคุมด้านห้องปฏิบัติการ

- ICH : การประชุมระหว่างประเทศว่าด้วยการประสาน ความร่วมมือ (International Conference on Harmonisation)
- แนวทาง GMP ของ WHO (รับรองโดยกว่า 100 ประเทศ)
- PIC / S : โครงการความร่วมมือด้านการตรวจสอบทาง เภสัชกรรมระหว่างประเทศ (Pharmaceutical Inspection Co-operation Scheme)

รากฐานของ cGMP

- ระบบการประกันคุณภาพตามความเสี่ยง เพื่อรับรองเอกสาร และการดำเนินการ ควบคุมกระบวนการ ความสอดคล้อง และ การตรวจสอบในแต่ละขั้นตอน
- การควบคุมที่เกี่ยวข้องกับวัตถุดิบ รวมถึงการเลือก ซัพพลายเออร์ การติดตาม การตรวจสอบ การกำหนดสูตร ที่เข้มงวด และการทดสอบวัสดุที่เข้ามา
- น้ำบริสุทธิ์
- อาคารและสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เครื่องดูดฝุ่น ระบบ กรองอากาศ (HVAC) ความสะอาด และสุขอนามัยส่วนบุคคล / สิ่งแวดล้อม
- การควบคุมการผลิตและกระบวนการ ตามมาตรฐาน การประกันคุณภาพและกระบวนการผลิตตามสูตร
- การรายงานการเบี่ยงเบน และวันหมดอายุ การบรรจุ / การติดฉลาก
- การทดสอบและการเปิดตัวผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป รวมไปถึง การควบคุมทั้งแบทช์และใบรับรองจากห้องปฏิบัติการ
- รายงานและการบันทึก
- การรับรองมาตรฐานต่างๆ รวมถึงมาตรฐาน ISO ฯลฯ และ การติดตามการตรวจสอบ
- โรงงานผลิตของเมก้าทั้งหมดในประเทศไทย (โรงงานทั้ง 2 แห่ง) ในประเทศออสเตรเลีย และประเทศอินโดนีเซีย ปฏิบัติ ตามแนวทาง PIC / S มีการตรวจสอบเป็นระยะๆ โดย องค์การอาหารและยาของประเทศต่างๆ ทั่วโลก รวมถึง ประเทศเยอรมนี (สำหรับสหภาพยุโรป) ประเทศออสเตรเลีย ประเทศไทย ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศยูเครน ประเทศ ยูกันดา ประเทศแทนซาเนีย ประเทศเอธิโอเปีย ประเทศ ซิมบับเว ประเทศไนจีเรีย ประเทศกานา ประเทศสหรัฐอเมริกา เอมิเรตส์ ประเทศเยเมน ประเทศโอมาน และประเทศเปรู สำหรับการปฏิบัติตามมาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดี ในการผลิตสินค้า หรือ GMP โดยมีกำหนดการตรวจสอบ ทุกๆ 3 ปี และยังมีตรวจสอบโดยลูกค้าของเราจากยุโรป
- เมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์ มีโปรแกรมการควบคุมดูแลตัวแทน ของบริษัทในการติดต่อสื่อสารเรื่องที่เกี่ยวข้องความปลอดภัย ของยาอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมด้วยขั้นตอนการปฏิบัติงาน มาตรฐาน รวมถึงสายด่วนและอีเมลสำหรับผู้บริโภคและ บุคลากรทางการแพทย์

คุณภาพ สิทธิมนุษยชน จรรยาบรรณคู่ค้า และการตรวจสอบความปลอดภัย ที่ดำเนินการกับคู่ค้ามากกว่า 35 ราย ในปี 2567 (2566:50)

เมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์ ได้รับการรับรอง ISO 17025 สำหรับความ สามารถในห้องปฏิบัติการและกระบวนการ ในปี 2567

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย และการประเมินประเด็น ที่มีนัยสำคัญต่อธุรกิจ

ในระหว่างปี เมก้า โลไฟโซเอ็นซ์ ได้มีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียหลากหลายกลุ่มอย่างต่อเนื่อง บริษัทได้จัดประชุมคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชด้อยมากกว่า 15 ครั้งตลอดปีที่ผ่านมา บริษัทมีการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับผู้ถือหุ้นและนักวิเคราะห์ผ่านกิจกรรมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ อาทิ การเยี่ยมชมกิจการ (Site Visit) กิจกรรม Opportunity Day ซึ่งจัดโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย การประชุมหารือ และการประชุมผ่านระบบสื่อการประกอบการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท ช่วยให้การสื่อสารและการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีเอกภาพและสอดคล้องกัน

บริษัทได้ดำเนินการมีส่วนร่วมกับพนักงานอย่างเป็นระบบผ่านแบบสำรวจความผูกพันของพนักงาน ช่องทางการสื่อสารแบบไม่เปิดเผยตัวตน การประชุม Town Hall และการประชุม “Minds We Share” ซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานทั่วโลกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รวมถึงการสื่อสารอย่างเปิดกว้างจากทีมผู้บริหารในหลากหลายรูปแบบ นอกจากนี้บริษัทได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าในหลายประเทศ และได้นำผลการสำรวจไปติดตามและปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อยกระดับผลลัพธ์ในอนาคต

เมก้า โลไฟโซเอ็นซ์ มีส่วนร่วมกับลูกค้าโดยการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของลูกค้า หรือจัดโครงการฝึกอบรมของบริษัทเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ นอกจากนี้บริษัทมีการสื่อสารเป็นระยะเพื่อส่งเสริมให้ลูกค้าปฏิบัติตามจรรยาบรรณลูกค้าของเมก้า รวมถึงสนับสนุนให้เข้าร่วมโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC) หรือมาตรฐานการต่อต้านการติดสินบนอื่นๆ ที่ส่งเสริมโดยองค์กรระหว่างประเทศ

บริษัทได้พัฒนาและนำกรอบการดำเนินงานที่มีโครงสร้างและเป็นมาตรฐานมาใช้โดยอ้างอิงแนวปฏิบัติจากมาตรฐานการรายงานด้านความยั่งยืนระดับสากล อาทิ มาตรฐานการรายงานด้านความยั่งยืนแห่งสหภาพยุโรป (ESRS) และมาตรฐานการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้เสียระดับโลก (มาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย เอเอ 1000 เป็นต้น)

ขั้นตอนการมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนได้เสีย

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียได้ถูกระบุว่าเป็นองค์ประกอบหลักในธุรกิจของเรา และเป็นรากฐานของการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมและยั่งยืนของเมก้า โลไฟโซเอ็นซ์ แนวทางที่เป็นระบบและมีแบบแผนช่วยให้บริษัทได้รับข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าเพื่อสนับสนุนความยั่งยืนทางธุรกิจในระยะยาว บริษัทได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อกำกับกิจกรรมการสื่อสาร และการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหลักทุกกลุ่ม ได้แก่ พนักงาน ภาครัฐ หน่วยงานกำกับดูแล หน่วยงานจัดอันดับความน่าเชื่อถือ ธนาकार ผู้ถือหุ้น (รวมถึงนักวิเคราะห์) ลูกค้า คู่ค้า และคณะกรรมการบริษัท

วิธีการในการมีส่วนร่วมครอบคลุมหลากหลายรูปแบบ อาทิ การเยี่ยมชม การประเมิน การสำรวจความคิดเห็น ช่องทางรับฟังความคิดเห็นแบบไม่เปิดเผยตัวตน บันทึกลงและประกาศภายใน การประชุม เวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสื่อสังคมออนไลน์ บริษัทมีการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ ตอบสนองต่อข้อคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม และดำเนินการตรวจสอบประเด็นที่มีความละเอียดอ่อนด้วยความโปร่งใส เพื่อมุ่งสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินงานกับผู้มีส่วนได้เสีย

การดำเนินงานกับผู้มีส่วนได้เสีย เป็นส่วนหนึ่งของนโยบาย กระบวนการ และการรายงานของบริษัท เมก้า โลฟไฟไซแอนซ์ กระบวนการนี้เป็น ส่วนสำคัญของจริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจ ซึ่งการดำเนินงานส่วนนี้สามารถกระทำได้ในหลายรูปแบบ

ผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง	การดำเนินงาน	ผลที่คาดหวัง
ผู้ถือหุ้น, นักวิเคราะห์ และสถาบันการเงิน 	<ul style="list-style-type: none"> การจัดการผลิตภัณฑ์และความรับผิดชอบต่อ มาตรฐาน ESG การปฏิบัติตามกฎหมาย ความต่อเนื่อง การจัดการห่วงโซ่อุปทาน 	<ul style="list-style-type: none"> การประชุมสามัญประจำปี รายการการเงินประจำไตรมาส รายงานประจำปี การประชุมทางโทรศัพท์ การร่วมงานแสดงสินค้า การถามและตอบ การร้องเรียน การเยี่ยมชมโรงงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ได้รับผลตอบแทนที่ยั่งยืนจากการลงทุน มีกลยุทธ์ระยะยาวที่ยั่งยืน มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี
ลูกค้า 	<ul style="list-style-type: none"> การดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อ การทำงานร่วมกัน / การร่วมงานกัน 	<ul style="list-style-type: none"> จัดการเยี่ยมชมโรงงานเป็นประจำ จัดโครงการเสริมสร้างความรู้ผ่านวิทยากรที่มีความชำนาญและจัดกิจกรรมต่างๆ จัดการฝึกอบรมและกิจกรรมเพื่อการพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> ได้รับผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพสูง ให้ความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์แก่ผู้บริโภค มีการรายงานและการตอบกลับจากผู้บริโภคเกี่ยวกับการฝึกอบรม
คู่ค้า 	<ul style="list-style-type: none"> ห่วงโซ่อุปทานที่มีความรับผิดชอบต่อ ความร่วมมือทางธุรกิจที่เป็นธรรม การทำงานร่วมกัน / การร่วมงานกัน 	<ul style="list-style-type: none"> จัดการประชุมเป็นประจำ หลักปฏิบัติต่อคู่ค้า กระบวนการตรวจสอบคู่ค้า 	<ul style="list-style-type: none"> มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่เท่าเทียมเป็นธรรม มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจระยะยาว
พนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> สภาพแวดล้อมการทำงานที่ยุติธรรม สถานที่ทำงานที่เหมาะสม การดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อ 	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำวารสารข่าวสารเกี่ยวกับบริษัท (Mega Views News) จัดการประชุม Minds we Share จัดกิจกรรมพักผ่อนประจำปีของบริษัท การประชุมเพื่อการประเมินผลงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ได้รับผลตอบแทนที่ดี มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีทิศทางในการเจริญเติบโตในสายงาน มีความมั่นคง ได้รับสิทธิประโยชน์ และการฝึกอบรม
สังคม 	<ul style="list-style-type: none"> การดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติตาม ESG การจัดการผลิตภัณฑ์อย่างมีความรับผิดชอบต่อ 	<ul style="list-style-type: none"> จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> ได้รับการพัฒนาด้านชุมชนและสังคมในระยะยาว
รัฐบาล / หน่วยงานผู้กำกับดูแล 	<ul style="list-style-type: none"> การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การชำระภาษี การดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อ 	<ul style="list-style-type: none"> จัดส่งรายงานต่างๆ ปฏิบัติตามคำสั่งกฎหมายนโยบายรัฐ และตอบคำถามของรัฐบาล 	<ul style="list-style-type: none"> มีการชำระภาษีที่ถูกต้องครบถ้วน ปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมาย

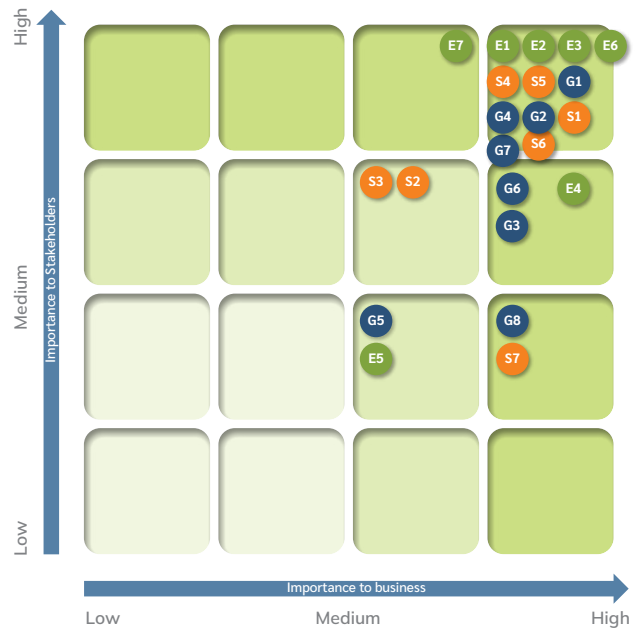
การประเมินประเด็นที่มีนัยสำคัญ

เมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์ ดำเนินการประเมินประเด็นที่มีนัยสำคัญเป็นประจำทุกปี โดยอ้างอิงกรอบการดำเนินงานและแนวทางที่ได้กล่าวข้างต้น เพื่อพิจารณาผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) ทั้งในมุมมองภายในองค์กรและต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

ข้อมูลจากการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ถูกนำมาสรุปและวิเคราะห์ เพื่อประเมินผลกระทบต่อธุรกิจและการเปิดเผยข้อมูลของบริษัท โดยพิจารณาสถานการณ์ปัจจุบันควบคู่กับแนวโน้มธุรกิจในระยะสั้นถึงระยะกลาง ประเด็นที่มีนัยสำคัญจึงได้รับการคัดเลือกจากทั้งข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้เสียและมุมมองเชิงกลยุทธ์ของบริษัท

การประเมินในปี 2568 ดำเนินการภายใต้กรอบแนวทางการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนของสหภาพยุโรป แนวปฏิบัติการรายงานตามกรอบ GRI รวมถึงความเข้าใจที่ปรับปรุงล่าสุดของบริษัท โดยบริษัทได้กลั่นกรองประเด็นต่างๆ อย่างเป็นระบบจนได้ข้อสรุปเป็นประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ





หัวข้อที่เป็นสาระสำคัญ



มิติด้านสิ่งแวดล้อม

Dimension	Key Performance Indicators	Reporting Boundary	SDGs at play
E1 การบริหารจัดการของเสียและวัสดุอันตราย	การเพิ่มประสิทธิภาพและการกำจัดของเสียอย่างเหมาะสม	Thailand manufacturing	6 CLEAN WATER AND SANITATION, 7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY
E2 การบริหารจัดการน้ำ	ความเข้มข้นและการหมุนเวียนกลับมาใช้		
E3 การใช้น้ำบาดาล	การประเมินความเสี่ยงและการวิเคราะห์การใช้น้ำบาดาล		
E4 ความเข้มข้นของพลังงานและการเปลี่ยนผ่านสู่พลังงานสะอาด	การลดคาร์บอนฟุตพริ้นท์และลดการใช้พลังงาน		
E5 บรรจุภัณฑ์ที่ยั่งยืน	การใช้บรรจุภัณฑ์รีไซเคิล / รีไซเคิลได้ และการลดของเสียจากบรรจุภัณฑ์		12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION, 13 CLIMATE ACTION
E6 การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ	การศึกษาความหลากหลายทางชีวภาพและผลกระทบต่อการทำงานของเมก้าในพื้นที่อ่อนไหว		
E7 การปรับตัวและการบรรเทาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียนเพื่อความยั่งยืนของธุรกิจ		

มิติด้านสังคม

Dimension	Key Performance Indicators	Reporting Boundary	SDGs at play
S1 การเข้าถึงและความสามารถในการจ่ายยาคุณภาพ	การจัดหายาที่มีคุณภาพดีในราคาที่เหมาะสม และสามารถเข้าถึงได้	Thailand and Rest of world	 
S2 การดึงดูดและการรักษาผู้มีทักษะและความสามารถ	การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมเพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ		 
S3 สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน	การจัดหรือลดการบาดเจ็บของพนักงาน การเสียชีวิตและการขาดงานอันเนื่องจากการบาดเจ็บในสถานที่ทำงาน		
S4 สิทธิมนุษยชน	การดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนภายในบริษัทและในสถานที่ทำงานของลูกค้า		
S5 การคุ้มครองข้อมูลส่วนตัว	การปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูล และการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลอย่างเหมาะสม		
S6 ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม	การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียม และเปิดโอกาสในการเติบโตอย่างเป็นธรรม		
S7 การให้บริการหรือดูแลผลิตภัณฑ์และความพึงพอใจของลูกค้า	การรับรองว่าผลิตภัณฑ์และบริการตอบสนองความคาดหวังของลูกค้า และมีระบบรับฟังข้อเสนอแนะที่มีประสิทธิภาพ		

มิติด้านรัฐบาล

Dimension	Key Performance Indicators	Reporting Boundary	SDGs at play
G1 การดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม	การปฏิบัติตามจรรยาบรรณและหลักจริยธรรมทางธุรกิจ	Thailand and Rest of world	 
G2 การต่อต้านการทุจริตและการติดสินบน	การประเมินและบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต พร้อมยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรม		 
G3 การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา	การปฏิบัติตามกฎหมายและปกป้องทรัพย์สินทางปัญญาของบริษัท		 
G4 ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์	การประเมินและป้องกันความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์		
G5 การบริหารความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน	การคัดกรองลูกค้าและกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณลูกค้า		
G6 การบริหารความเสี่ยงและวิกฤติ	การระบุและบรรเทาความเสี่ยงจากการดำเนินงานและวิกฤติ		
G7 การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ	การเตรียมความพร้อมเพื่อให้ธุรกิจดำเนินต่อเนื่องในกรณีเกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิด		
G8 การบริหารจัดการนวัตกรรม	การส่งเสริมและกำกับดูแลนวัตกรรมเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน		

เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDG)

เมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์ เชื่อมมั่นในการเติบโตเป็นก้าวสู่ความยั่งยืน บริษัทดำเนินกลยุทธ์การเติบโตอย่างแข็งแกร่งผสมผสานกับคำกล่าววิเคราะหรือเราใส่ใจบริษัทมุ่งเน้นที่การปรับปรุงอัตราส่วนที่สำคัญและควบคุมกระแสเงินสดและค่าใช้จ่ายต้นทุนให้สามารถจัดการกับข้อกังวลที่สำคัญของบริษัทรวมถึงการจัดหาฯ / อาหารเสริมคุณภาพดีในราคาที่เหมาะสม

บริษัทได้ขยายธุรกิจจาก 4 ประเทศในอินโดจีนไปยังกว่า 34 ประเทศในเอเชียและแอฟริกาซึ่งครอบคลุมประเทศที่กำลังพัฒนาส่วนใหญ่เนื่องจากกลยุทธ์ในการพัฒนาปรับปรุงสุขภาพของมนุษย์และการทำให้ชีวิตของผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

รายได้หลักต้นเรื่องราวการเติบโตของ เมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์ เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระแสรายได้ผ่านการแนะนำผลิตภัณฑ์การขยายไปสู่ตลาดใหม่การอัปเดตเทคโนโลยีในระบบผลิตภัณฑ์และข้อมูลและผ่านการเพิ่มศักยภาพของมนุษย์และการเสริมสร้างพลังอำนาจ

เมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์ ให้คำมั่นสัญญาว่าจะจำหน่ายยาราคาไม่แพง ในประเทศกำลังพัฒนาและประเทศที่พัฒนาแล้วเพื่อพัฒนา ปรับปรุงชีวิตมนุษย์และเป็นต้นทุนที่เป็นส่วนสำคัญของกลยุทธ์ ที่มุ่งสู่ความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ เมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์ ร่วมมือกับซัพพลายเออร์เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพแก่ซัพพลายเออร์เพื่อให้มั่นใจในประสิทธิภาพ

ด้านต้นทุนทั่วทั้งซัพพลายเชนโดยไม่กระทบต่อจริยธรรมและความซื่อสัตย์ในการดำเนินงานของเรา

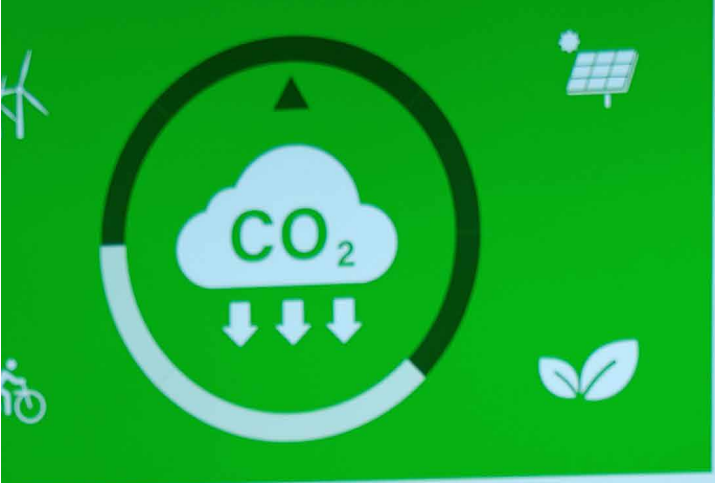
เราเชื่อมั่นในการบริหารความเสี่ยงและการปฏิบัติตามกฎระเบียบบริษัทเชื่อมั่นในการลดความเสี่ยงในรูปแบบต่างๆ และการปฏิบัติตามกฎหมายกฎระเบียบและมาตรฐานคุณภาพเป็นหลักเป็นแกนนำของกลยุทธ์เมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์ปฏิบัติตามมาตรฐานการผลิตและการจัดจำหน่ายชั้นนำในการดำเนินงานโรงงานผลิตในประเทศไทยได้รับการรับรองมาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตสินค้าของสหภาพยุโรป (EU GMP) และหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตสินค้าของออสเตรเลีย (Australia GMP) การดำเนินการผลิตของซัพพลายเออร์ส่วนใหญ่เป็นไปตามข้อกำหนดของ EU GMP / PICS เพื่อให้แน่ใจว่ามีอุปทานคงอยู่ในตลาดอาเซียนและแอฟริกา

การกำหนดราคาสินค้าอย่างมีความรับผิดชอบผ่านการจัดหาที่ยั่งยืนและซัพพลายเชนที่เหมาะสม เมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์เชื่อมั่นในการแบ่งปันผลกำไรกับมีผลประโยชน์ร่วมและปฏิบัติตามราคาผลิตภัณฑ์อย่างมีความรับผิดชอบในตลาดโดยคำนึงถึงราคาที่ต้องจ่ายได้ซึ่งเป็นปัจจัยที่ละเอียดอ่อนในการตัดสินใจเลือกสิ่งนี้เกิดขึ้นได้โดยการปรับห่วงโซ่อุปทานให้เหมาะสมที่สุดซึ่งรวมถึงผู้ค้าปลีก / ผู้ดูแลและโดยการสร้างสมดุลระหว่างผลกำไรและความเป็นพลเมืองของสังคม

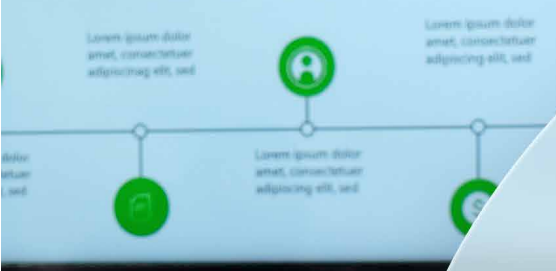


เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ

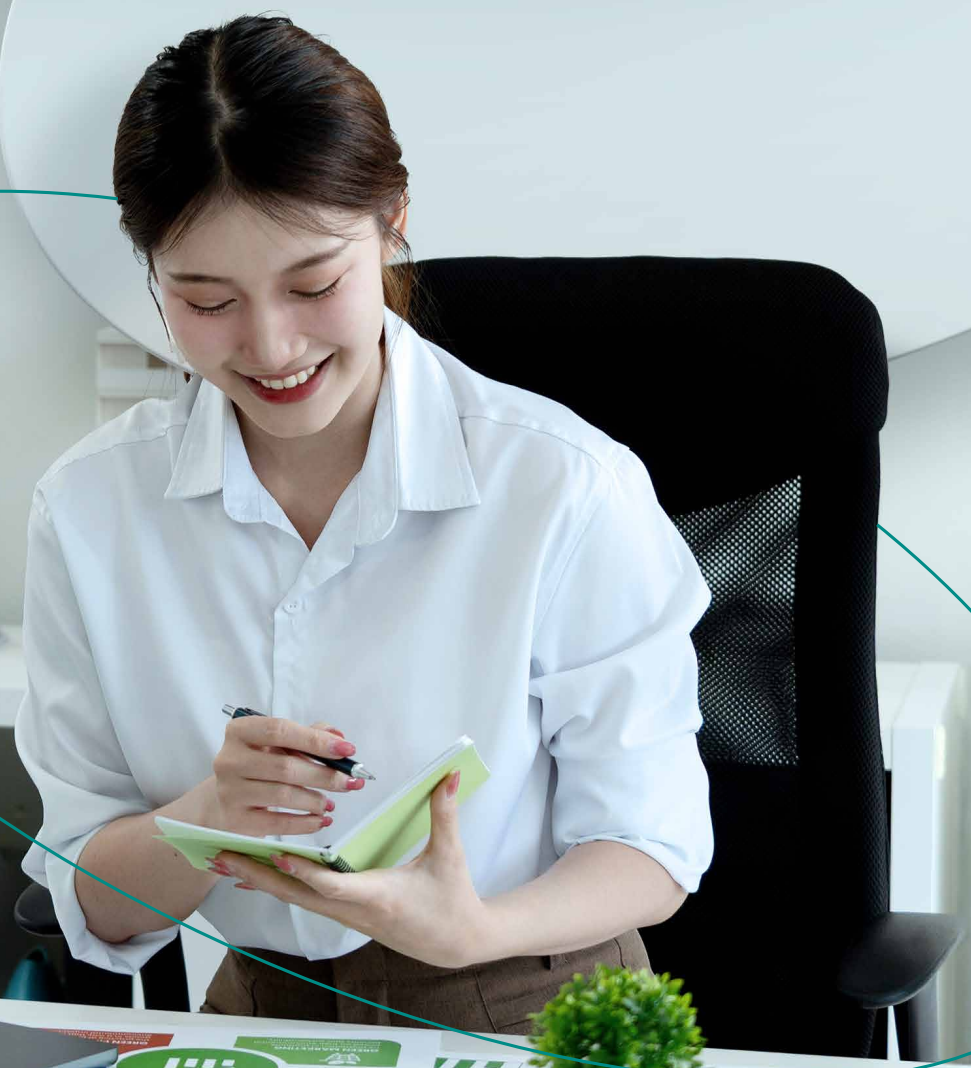
เรื่องราวการเติบโตของเมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์นั้นมุ่งอยู่ในชุมชนที่เราใส่ใจและเฝ้ามองอย่างไม่คลาดสายตาในการที่จะบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ



RECYCLE
The process of converting waste materials into new, reusable materials. It involves collecting, processing, and transforming discarded items into new products.



มิติด้านสิ่งแวดล้อม



มิติด้านสิ่งแวดล้อมและ ผลการดำเนินงานของเมก้า

การดำเนินงานด้านการผลิตของเมก้า โลไฟโซแอ็นซ์ อยู่ภายใต้การบริหารจัดการของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมและมีคุณสมบัติเหมาะสม ซึ่งมีความเชี่ยวชาญในกระบวนการผลิตเวชภัณฑ์ขั้นสูง และแนวปฏิบัติด้านกฎระเบียบ

บริษัทมีระบบที่ทันสมัยซึ่งผสานแนวปฏิบัติด้านกฎระเบียบต่างๆ เข้ากับการบริหารต้นทุนการผลิตอย่างสมดุล บริษัทปฏิบัติตามข้อกำหนดของหน่วยงานด้านสาธารณสุขมากกว่า 15 เขตอำนาจศาล และยังคงรักษาการรับรองจากหน่วยงานกำกับดูแลและองค์กรเหล่านั้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้บริษัทได้บูรณาการห่วงโซ่อุปทานที่ซับซ้อนเข้ากับการดำเนินงานด้านการผลิต และได้ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการเพื่อสร้างนวัตกรรม ลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่หมุนเวียน โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและแสวงหาทรัพยากรทดแทน และได้ดำเนินการพัฒนานวัตกรรมในกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง ทั้งภายในองค์กรและร่วมกับซัพพลายเออร์

ปัจจุบัน บริษัทมีโรงงานผลิตที่ดำเนินการอยู่ในประเทศไทย ออสเตรเลีย อินโดนีเซีย และสถานที่อื่นๆ เช่น ประเทศเวียดนาม ซึ่งมีแผนที่จะก่อสร้างโรงงานผลิตแห่งใหม่ภายใน 2-3 ปีข้างหน้า โดยบริษัทได้เพิ่มประสิทธิภาพโรงงานผลิตโดยใช้นวัตกรรมต่างๆ พร้อมทั้งยกระดับการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

การดำเนินการ ด้านสภาพภูมิอากาศ – การรับมือกับการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ

เมก้า โลไฟโซแอ็นซ์ ตระหนักถึงผลกระทบของภาคการผลิตและการขยายตัวของเมืองที่มีต่อสภาพภูมิอากาศของโลก บริษัทได้ดำเนินขั้นตอนหลายประการเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในกระบวนการผลิต ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยมุ่งเน้นการผนวกแนวความคิดที่ยั่งยืนเข้าสู่กระบวนการทางธุรกิจตั้งแต่จุดเริ่มต้นของวงจรการผลิตผลิตภัณฑ์

บริษัทได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศภายในบริษัท เพื่อประเมินผลกระทบจากอุทกภัย แผ่นดินไหว การเพิ่มขึ้นของระดับน้ำทะเลภาวะโลกร้อน/การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และตัวแปรอื่นๆ เมื่อเกิดขึ้น สำหรับความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ บริษัทได้กำหนดมาตรการ จัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี และประเมินความคืบหน้าเป็นประจำทุกปี ภายใต้การประสานงานของระบบบริหารความเสี่ยงและระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ตัวอย่างเช่น กรณีภัยธรรมชาติ (พายุไต้ฝุ่น ฝนตกหนัก อุทกภัย) ซึ่งจัดอยู่ในประเภท “ความเสี่ยงฉับพลัน” ซึ่งเป็นความเสี่ยงทางกายภาพ บริษัทส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP) เป็นต้น ซึ่งดำเนินการภายใต้ระบบบริหารความเสี่ยงเป็นหลัก สำหรับการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อเตรียมความพร้อมรับการบังคับใช้ภาคีคาร์บอน ซึ่งจัดอยู่ในประเภท “ความเสี่ยงด้านนโยบายและกฎหมาย” ภายใต้ “ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนผ่าน” บริษัทได้กำหนดและบริหารจัดการเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมระยะกลางถึงระยะยาว ซึ่งดำเนินการภายใต้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก



พลังงานหมุนเวียน การใช้พลังงานแสงอาทิตย์ ปี 2568

โรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ของบริษัท
สถานที่ตั้งในประเทศไทย เมียนมาร์
และออสเตรเลีย สามารถช่วยลดการปล่อย
ก๊าซเรือนกระจกได้จำนวน

1,425 ตันคาร์บอนไดออกไซด์
เทียบเท่า (CO₂e) ในปี 2568

(ปี 2567 : 863 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)



บริษัทได้ลงทุนจำนวน

1.5 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในการติดตั้งระบบพลังงานแสงอาทิตย์ดังกล่าว

และสามารถประหยัดค่าไฟฟ้าได้ประมาณ

304,000 ดอลลาร์สหรัฐ ในปี 2568

เมียนมาร์

ปริมาณการผลิตไฟฟ้าจาก
พลังงานแสงอาทิตย์
262,184 กิโลวัตต์ชั่วโมง
หลีกเลี่ยงการปล่อยก๊าซ
คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า
205 ตัน

ประเทศไทย

ปริมาณการผลิตไฟฟ้าจาก
พลังงานแสงอาทิตย์
2,414,017 กิโลวัตต์ชั่วโมง
หลีกเลี่ยงการปล่อยก๊าซ
คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า
1,004 ตัน

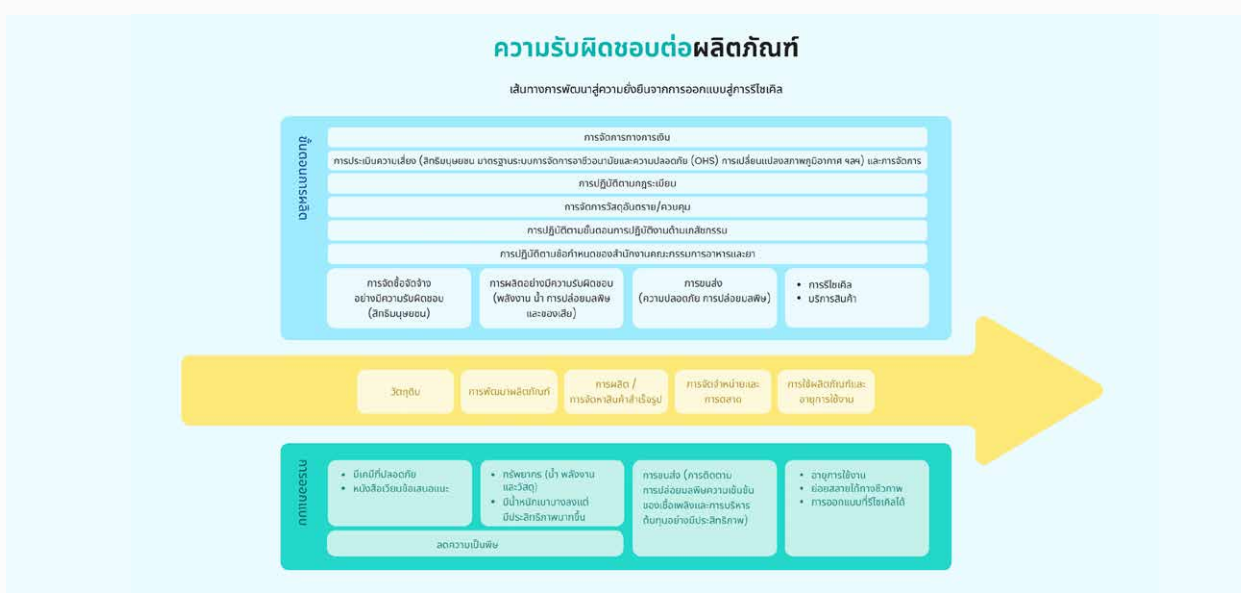
ออสเตรเลีย

ปริมาณการผลิตไฟฟ้าจาก
พลังงานแสงอาทิตย์
254,528 กิโลวัตต์ชั่วโมง
หลีกเลี่ยงการปล่อยก๊าซ
คาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า
216 ตัน

นับตั้งแต่ปีฐาน 2561 การติดตั้งระบบพลังงานแสงอาทิตย์ของบริษัท ในประเทศไทย เมียนมาร์ และ
ออสเตรเลีย สามารถผลิตไฟฟ้าพลังงานหมุนเวียนได้รวมทั้งสิ้น 14,880 เมกะวัตต์ชั่วโมง (MWh)
และช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 7,851 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (CO₂e) โครงการ
ดังกล่าวเกิดจากการลงทุนรวม 1.5 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เพื่อสนับสนุนกลยุทธ์การลดการปล่อย
คาร์บอนในระยะยาว การเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน และความมุ่งมั่นในการรับมือการเปลี่ยนแปลง
สภาพภูมิอากาศของบริษัท

ปริมาณการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์รวม (ปี 2561 - 2568)

สถานที่ตั้ง	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568	ปริมาณ การผลิตไฟฟ้า (เมกะวัตต์ชั่วโมง)	ปริมาณการหลีกเลี่ยง การปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ เทียบเท่า (ตัน CO ₂ e)
ประเทศไทย	117	116	105	119	116	255	293	225	1,345	1,268
ออสเตรเลีย	-	1,019	1,478	1,317	1,374	1,647	2,429	2,414	11,677	5,097
เมียนมาร์	70	301	236	200	179	300	309	262	1,858	1,486
รวมทั้งหมด	188	1,436	1,819	1,636	1,669	2,202	3,031	2,901	14,880	7,851



การรายงานข้อมูลตามกรอบ TCFD

บริษัทกำลังเตรียมความพร้อมเพื่อปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของ TCFD และพิจารณาความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ บริษัทได้จัดทำรายงาน TCFD ฉบับย่อและเผยแพร่บนเว็บไซต์ของบริษัท นับตั้งแต่การเปิดเผยข้อมูลดังกล่าว เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอย่างเต็มที่ผ่านการผลักดันโครงการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง บริษัทจึงได้ส่งเสริมให้มีการพูดคุยหารือกับผู้มีส่วนได้เสียโดยอ้างอิงจากข้อมูลที่เปิดเผย บริษัทจะลดความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและพยายามใช้ประโยชน์จากโอกาสอย่างเหมาะสม ด้วยการให้ความสำคัญกับการพูดคุยหารือกับผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่อง ทบทวนความเสี่ยงและโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจากมุมมองที่หลากหลาย และพิจารณาทั้งในแง่ของ “การบรรเทาผลกระทบ” และ “การปรับตัว” ต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ บริษัทจะเพิ่มการส่งเสริมการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศไว้ใน “โครงการริเริ่มด้านสิ่งแวดล้อม” ซึ่งเป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญที่เป็นรากฐานของการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ด้วยความตระหนักถึงผลกระทบทางการเงินจากการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อธุรกิจ บริษัทจะเพิ่มการตอบสนองต่อความเสี่ยงและโอกาสเหล่านี้เข้าไปในกลยุทธ์การบริหารจัดการของบริษัท

การกำกับดูแลกิจการตามกรอบ TCFD

บริษัทได้พัฒนาระบบบริหารจัดการความเสี่ยงซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของคณะกรรมการบริหาร รวมถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกำกับดูแลโดยคณะกรรมการบริษัท บริษัทดำเนินการประเมินความเสี่ยงระดับองค์กรเป็นประจำทุกปี โดยหัวหน้าหน่วยงานธุรกิจทุกหน่วยงาน และกำหนดมาตรการรับมือที่จำเป็นโดยอิงจากผลการประเมิน ตามด้วยการนำไปปฏิบัติและการประเมินผลรายละเอียดเหล่านี้จะได้รับการรายงานอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ต่อคณะกรรมการเพื่อความยั่งยืน การบริหารความเสี่ยง และการกำกับดูแลกิจการ รวมถึงคณะกรรมการบริษัท

ในส่วนของประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เช่น การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG) ซึ่งต้องอาศัยความริเริ่มระดับกลุ่มบริษัทหรือการทำงานร่วมกันข้ามสายงานนั้น บริษัทได้จัดทำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมขึ้น และผนวกประเด็นเหล่านี้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายด้านการลงทุน (การลงทุนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน) และการลงทุนอื่นๆ ที่มีส่วนช่วยในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยอ้างอิงจากแผนธุรกิจระยะกลางของบริษัท ทั้งนี้ความริเริ่มต่างๆ ในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศภายใต้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม จะได้รับการรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ในฐานะส่วนหนึ่งของการดำเนินงานด้านความยั่งยืน พร้อมทั้งพิจารณาจัดให้มีการบรรยายให้ข้อมูลโดยผู้เชี่ยวชาญเมื่อมีความจำเป็น

การลดการปล่อยคาร์บอน

เมก้า โลฟไฟเอินซ์ ยังคงมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องในการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) และก๊าซอื่นๆ อาทิ ก๊าซเรือนกระจก (GHGs) ซัลเฟอร์ออกไซด์ (SOX) ไนโตรเจนออกไซด์ (NOX) และสารประกอบอินทรีย์ระเหยง่าย บริษัทมีกลยุทธ์ในการลงทุนเพื่อลดการปล่อยคาร์บอน (Decarbonization) ในการดำเนินงาน โดยมีแผนที่จะนำแหล่งพลังงานหมุนเวียนมาใช้ในกิจการ และสนับสนุนให้ธุรกิจต่างๆ ลดปริมาณการปล่อยคาร์บอนผ่านการเลือกใช้แหล่งพลังงานหมุนเวียนและพลังงานที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ

บริษัทได้กำหนดแผนการดำเนินงานแบ่งเป็นระยะต่างๆ ดังนี้ (1) แผนระยะสั้น (ปี 2569-2571) (2) แผนระยะกลาง (ปี 2572-2575) (3) แผนระยะยาว (ปี 2575-2578) และ (4) แผนระยะยาวมาก (ปี 2578-2593)

โดยแผนระยะสั้นจะประกอบด้วย การปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรพลังงานหมุนเวียน การรีไซเคิลและนวัตกรรม ส่วนแผนระยะกลางและระยะยาว จะต้องอาศัยมาตรการต่างๆ เช่น การปลูกป่า (Afforestation) การใช้แหล่งพลังงานขั้นสูง อาทิ ไฮโดรเจนสีเขียว (Green Hydrogen) การจัดทำบัญชีคาร์บอน (Carbon Accounting) และพลังงานชีวภาพ

การปล่อยมลพิษ ขยะ และข้อมูล ทรัพยากรธรรมชาติ

ข้อมูลประสิทธิภาพ 2568			
GRI / DJSI	ข้อมูลที่สำคัญ	หน่วย	รวม
พลังงาน			
GRI 302-1 (2016)	การใช้พลังงานภายในองค์กร		
	การใช้พลังงานทั้งหมดภายในองค์กร	เมกะวัตต์-ชั่วโมง	31,911.30
	การใช้เชื้อเพลิงทั้งหมดภายในองค์กรจากแหล่งที่ไม่สามารถหมุนเวียนได้		
	เชื้อเพลิงที่ไม่สามารถหมุนเวียนได้ทั้งหมดที่ซื้อและใช้	เมกะวัตต์-ชั่วโมง	12,649.28
	ก๊าซธรรมชาติ	เมกะวัตต์-ชั่วโมง	12,649.28
	ไฟฟ้าทั้งหมดจากแหล่งที่ไม่สามารถหมุนเวียนได้ที่ซื้อ	เมกะวัตต์-ชั่วโมง	16,848.00
	ไฟฟ้าที่ซื้อ	เมกะวัตต์-ชั่วโมง	16,848.00
	การใช้เชื้อเพลิงทั้งหมดภายในองค์กรจากแหล่งพลังงานหมุนเวียน		
	การใช้พลังงานหมุนเวียนทั้งหมดภายในองค์กร	เมกะวัตต์-ชั่วโมง	2,414.02
	พลังงานแสงอาทิตย์	เมกะวัตต์-ชั่วโมง	2,414.02
	การใช้พลังงานนอกองค์กร		
	การใช้พลังงานทั้งหมดนอกองค์กร	เมกะวัตต์-ชั่วโมง	1,096.59
	การสูญเสียพลังงานจากการส่งและจำหน่าย (T&D Losses) ทั้งหมด	เมกะวัตต์-ชั่วโมง	1,096.59
น้ำ			
GRI 303-3 (2018)	น้ำทั้งหมดที่นำมาใช้		
	ปริมาณการใช้น้ำทั้งหมดจากทุกพื้นที่	เมกะลิตร	96.866
	น้ำจืด (มีปริมาณของแข็งที่ละลายน้ำรวมไม่เกิน 1,000 มิลลิกรัมต่อลิตร)	เมกะลิตร	96.866
	น้ำจากแหล่งภายนอกองค์กร	เมกะลิตร	96.866
GRI 303-5 (2018)	การใช้น้ำ		
	ปริมาณการใช้น้ำรวมจากทุกพื้นที่	เมกะลิตร	96.866
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกและมลพิษทางอากาศ			
GRI 305-1 (2016)	การปล่อยก๊าซเรือนกระจก		
	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งหมด (Scope 1+2+3)	ตันเทียบเท่าคาร์บอนไดออกไซด์	9,852.06
	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยตรง (Scope 1)	ตันเทียบเท่าคาร์บอนไดออกไซด์	2,387.11
GRI 305-2 (2016)	การปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Scope 2)	ตันเทียบเท่าคาร์บอนไดออกไซด์	7,008.77
GRI 305-3 (2016)	การปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Scope 3)	ตันเทียบเท่าคาร์บอนไดออกไซด์	456.18
ของเสีย			
GRI 306-3 (2020)	ปริมาณของเสียที่เกิดขึ้น		
	ปริมาณของเสียรวมที่เกิดขึ้นทั้งหมด	ตัน	1,051.66
	ปริมาณของเสียอันตรายที่เกิดขึ้นทั้งหมด	ตัน	76.74
	ปริมาณของเสียไม่อันตรายที่เกิดขึ้นทั้งหมด	ตัน	974.92
GRI 306-4 (2020)	ของเสียที่นำกลับมาใช้ประโยชน์(นอกสถานที่)		
	ปริมาณของเสียรวมที่นำกลับมาใช้ประโยชน์	ตัน	51.80
	ปริมาณของเสียอันตรายที่นำกลับมาใช้ประโยชน์	ตัน	51.80
	- นำกลับมาใช้ใหม่อื่นๆ	ตัน	51.80
	ดำเนินการนอกสถานที่	ตัน	51.80

ข้อมูลประสิทธิภาพ 2568			
GRI / DJSI	ข้อมูลที่สำคัญ	หน่วย	รวม
GRI 306-5 (2020)	ของเสียที่ถูกส่งไปกำจัด (นอกพื้นที่)		
	ปริมาณของเสียรวมที่ส่งไปกำจัด	ตัน	999.86
	ปริมาณของเสียอันตรายที่ส่งไปกำจัด	ตัน	24.94
	- การเผาทำลาย	ตัน	24.94
	ดำเนินการนอกสถานที่	ตัน	24.94
	ขยะที่ไม่เป็นอันตรายทั้งหมดที่ถูกส่งไปกำจัด		
	ขยะที่ไม่เป็นอันตรายทั้งหมดที่ถูกส่งไปกำจัด	ตัน	974.92
	- การเผาทำลาย	ตัน	974.92
	ดำเนินการนอกสถานที่	ตัน	974.92

เมก้าเราใส่ใจในสิ่งแวดล้อม

ศูนย์กลางของเมก้า โลกไฟโซเอ็นซ์ตามแนวทาง“วีแคร์” คือการปกป้องสิ่งแวดล้อมของเรา

ความกังวลสำคัญ

- เพิ่มประสิทธิภาพและอนุรักษ์การจัดการพลังงาน
- การจัดการน้ำ
- การจัดการของเสีย



เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

2.1 การใช้พลังงานภายในองค์กร		หน่วย	รายปี
GRI 302-1	การใช้พลังงานทั้งหมดภายในองค์กร	กิกะจูล	114,880.68
	การใช้น้ำมันเชื้อเพลิงที่ไม่สามารถทดแทนได้ทั้งหมด	กิกะจูล	45,537.42
	i) การใช้น้ำมันเชื้อเพลิงที่ไม่สามารถทดแทนได้ทั้งหมด (การเผาไหม้ในสถานี)	กิกะจูล	45,537.42
	ก๊าซธรรมชาติ	เอ็มเอ็มบีทียู	43,172.43
	การใช้พลังงานทดแทนทั้งหมด	กิกะจูล	8,690.46
	พลังงานแสงอาทิตย์	กิโลวัตต์-ชั่วโมง	2,414,017.00
	พลังงานที่ซื้อทั้งหมดสำหรับการใช้	กิกะจูล	60,652.80
	ไฟฟ้า	กิโลวัตต์-ชั่วโมง	16,848,000.00
2.2 การใช้พลังงานภายนอกองค์กร		หน่วย	รายปี
	i) กิจกรรมการใช้พลังงานและเชื้อเพลิงที่ไม่ได้รวมอยู่ใน Scope 1 หรือ Scope 2		
	การสูญเสียในกระบวนการส่งและกระจายพลังงาน	กิกะจูล	3,947.74
2.3 ความเข้มข้นของพลังงาน		หน่วย	รายปี
	การใช้พลังงานทั้งหมดภายในองค์กร	กิกะจูล	114,880.68
3.1 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยตรง (Scope 1)		หน่วย	รายปี
GRI 305-1	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยตรงทั้งหมด	ตัน CO ₂ เทียบเท่า	2,387.11
	การปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์ (CO ₂) ทั้งหมด	ตัน CO ₂ เทียบเท่า	2,554.65
	การปล่อยมีเทน (CH ₄) ทั้งหมด	ตัน CO ₂ เทียบเท่า	(168.89)
	การปล่อยไนตรัสออกไซด์ (N ₂ O) ทั้งหมด	ตัน CO ₂ เทียบเท่า	1.36
	การปล่อยไฮโดรฟลูออโรคาร์บอน (HFCs)	ตัน CO ₂ เทียบเท่า	388.96
	R-134a	กิโลกรัม	272.00
3.2 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Scope 2)		หน่วย	รายปี
GRI 305-2	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมทั้งหมดจากพลังงาน	ตัน CO ₂ เทียบเท่า	7,008.77
3.3 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่นๆ (Scope 3)		หน่วย	รายปี
GRI 305-3	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่นๆ (Scop 3)	ตัน CO ₂ เทียบเท่า	456.183
	กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเชื้อเพลิงและพลังงานที่ไม่ได้รวมอยู่ใน Scope 1 หรือ Scope 2	ตัน CO ₂ เทียบเท่า	456.183

3.4 ความเข้มข้นของการปล่อยก๊าซเรือนกระจก		หน่วย	รายปี
GRI 305-4	การปล่อยก๊าซทั้งหมดภายในองค์กร	ตัน CO ₂ เทียบเท่า	9,395.88
การดื่มน้ำ		หน่วย	รายปี
GRI 303-3	ปริมาณการดื่มน้ำมาใช้รวมจากทุกพื้นที่ (โรงงาน 1, โรงงาน 2 และโรงงาน 3)	ล้านลิตร	96.87
	4.1 ปริมาณการดื่มน้ำมาใช้รวมจากทุกพื้นที่ (โรงงาน 1, โรงงาน 2 และโรงงาน 3)	ล้านลิตร	96.87
	น้ำจืด (มีค่าของแข็งละลายน้ำรวม (TDS) ไม่เกิน 1,000 มิลลิกรัมต่อลิตร)	ล้านลิตร	96.87
	v) น้ำที่หามาจากภายนอกองค์กร	ล้านลิตร	29.75
	น้ำจืด (มีค่าของแข็งละลายน้ำรวม (TDS) ไม่เกิน 1,000 มิลลิกรัมต่อลิตร)	ลูกบาศก์เมตร	29,749.00
	4.1.2 การดื่มน้ำทั้งหมดจากโรงงานบางปู 2	ล้านลิตร	23.39
	น้ำจืด (มีค่าของแข็งละลายน้ำรวม (TDS) ไม่เกิน 1,000 มิลลิกรัมต่อลิตร)	ล้านลิตร	23.39
	v) น้ำที่จัดหามาจากภายนอกองค์กร	ล้านลิตร	23.39
	น้ำจืด (มีค่าของแข็งละลายน้ำรวม (TDS) ไม่เกิน 1,000 มิลลิกรัมต่อลิตร)	ลูกบาศก์เมตร	23,392.00
	4.1.3 การดื่มน้ำทั้งหมดจากโรงงานบางปู 3	ล้านลิตร	43.73
	น้ำจืด (มีค่าของแข็งละลายน้ำรวม (TDS) ไม่เกิน 1,000 มิลลิกรัมต่อลิตร)	ล้านลิตร	43.73
	v) น้ำที่จัดหามาจากภายนอกองค์กร	ล้านลิตร	43.73
	น้ำจืด (มีค่าของแข็งละลายน้ำรวม (TDS) ไม่เกิน 1,000 มิลลิกรัมต่อลิตร)		43,725.00
GRI 303-5	4.2.3 การบำบัดและการระบายของน้ำเสีย		
	หน่วยบำบัดน้ำเสียในโรงงาน 1		
	ประเภทของหน่วย :		
	ปริมาณน้ำเสียที่เข้ามา (รายเดือน)	ลูกบาศก์เมตร	23,799.20
	หน่วยบำบัดน้ำเสียในโรงงาน 2		
	ประเภทของหน่วย :		
	ปริมาณน้ำเสียที่เข้ามา (รายเดือน)		18,713.60
การใช้น้ำ		หน่วย	รายปี
	การใช้น้ำรวมทั้งหมด (จากทุกพื้นที่)	ล้านลิตร	96.87
	น้ำที่รีไซเคิลและนำกลับมาใช้ใหม่รวมทั้งหมด	ล้านลิตร	0.86
	น้ำที่นำกลับมาใช้ใหม่ทั้งหมด	ลูกบาศก์เมตร	862.00
	การเปลี่ยนแปลงในปริมาณน้ำเก็บจากโรงงาน 3 แห่งรวมกัน		-0.32
	การเปลี่ยนแปลงในปริมาณน้ำเก็บในโรงงาน 1	ล้านลิตร	-0.04
	การเปลี่ยนแปลงในปริมาณน้ำเก็บในโรงงาน 2	ล้านลิตร	-0.10
	การเปลี่ยนแปลงในปริมาณน้ำเก็บในโรงงาน 3	ล้านลิตร	-0.18
5.1 ปริมาณขยะที่สร้างขึ้น		หน่วย	รายปี
GRI 306-3	5.1 ปริมาณของเสียที่เกิดขึ้น	ตัน	1,051.66
	ของเสียอันตราย	กิโลกรัม	76,742.10
	ของเสียที่ไม่อันตราย	กิโลกรัม	974,918.00
5.2 ของเสียที่นำกลับมาใช้ประโยชน์		หน่วย	รายปี
GRI 306-4	ของเสียที่นำกลับมาใช้ประโยชน์	ตัน	51.80
GRI 306-4-b	5.2 ปริมาณของเสียอันตรายรวมที่นำกลับมาใช้ประโยชน์	ตัน	51.80
	ของเสียอันตรายที่นำกลับมาใช้ประโยชน์	ตัน	51.80
	ii) การกำจัดนอกสถานที่	กิโลกรัม	51.80
	5.2.1 ปริมาณของเสียอันตรายรวมที่นำกลับมาใช้ประโยชน์จากโรงงาน 2	ตัน	51.80
	ของเสียอันตรายที่นำไปใช้ประโยชน์อื่น	ตัน	51.80
	ii) การกำจัดนอกสถานที่	กิโลกรัม	51,800.00

5.3 ของเสียที่นำไปกำจัดขั้นสุดท้าย		หน่วย	รายปี
GRI 306-5	ปริมาณของเสียรวมที่นำไปกำจัดขั้นสุดท้าย	ตัน	999.86
GRI 306-5-a	5.3.1 ปริมาณของเสียอันตรายรวมที่นำไปกำจัด	ตัน	24.94
	ของเสียอันตรายที่นำไปเผาทำลาย (พร้อมการนำพลังงานกลับมาใช้ประโยชน์)	ตัน	24.94
	ii) การกำจัดนอกสถานที่	ตัน	24.94
	5.3.1.2 ปริมาณของเสียอันตรายรวมที่นำไปกำจัดจากโรงงาน 2	ตัน	24.94
	ของเสียอันตรายที่นำไปเผาทำลาย (พร้อมการนำพลังงานกลับมาใช้ประโยชน์)	ตัน	24.94
	ii) การกำจัดนอกสถานที่	กิโลกรัม	24,942.10
GRI 306-5-b	5.3.2 ปริมาณของเสียไม่อันตรายรวมที่นำไปกำจัด	ตัน	974.92
	ของเสียไม่อันตรายที่นำไปเผาทำลาย (พร้อมการนำพลังงานกลับมาใช้ประโยชน์)	ตัน	974.92
	ii) การกำจัดนอกสถานที่	ตัน	974.92
	5.3.2.2 ปริมาณของเสียไม่อันตรายรวมที่นำไปกำจัดจากโรงงาน 2	ตัน	974.92
	ของเสียไม่อันตรายที่นำไปเผาทำลาย (พร้อมการนำพลังงานกลับมาใช้ประโยชน์)	ตัน	974.92
	ii) การกำจัดนอกสถานที่	กิโลกรัม	974,918.00
9. ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย		หน่วย	รายปี
GRI 403-8	จำนวนพนักงานทั้งหมดภายใต้ระบบการจัดการ OHS	คน	954
	จำนวนผู้รับเหมาตามระบบการจัดการ OHS	คน	27

นวัตกรรมและการพัฒนา

ผลงานด้านสิ่งแวดล้อมและโครงการที่สำคัญ

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินการตามกลยุทธ์ด้านการนำกลับมาใช้ และการรีไซเคิลอย่างต่อเนื่องด้วยความมุ่งมั่นที่จะเป็นแบบอย่างทางธุรกิจสีเขียวที่ยั่งยืน (Green & Sustainable Business) ผลลัพธ์ที่ได้สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการลดผลกระทบสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรมภายในห่วงโซ่คุณค่าอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านโครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้พลังงานหมุนเวียน และการส่งเสริมผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

1. ISO 14001 : 2015 ระบบการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

ในปี 2568 บริษัท เมก้า ไลฟ์ไซเอนซ์ จำกัด (มหาชน) ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 14001 : 2015 ซึ่งเป็นการยืนยันว่าระบบบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทตรงตามข้อกำหนดระหว่างประเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติตามข้อกำหนดและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อการดำเนินการผลิตหลักของประเทศไทย

2. การปรับปรุงระบบทำความเย็นที่มีประสิทธิภาพสูงเพื่อการดำเนินงานของระบบน้ำหล่อเย็น

บริษัทฯ ได้ประกาศใช้กลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนทุกการนำมาใช้ใหม่และการรีไซเคิลหน่วยธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ในแง่ของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และได้พัฒนาขั้นตอนการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศให้สอดคล้องตามแนวทาง มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures : TCFD) และมาตรฐานเรื่องการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภูมิอากาศ (IFRS S2 Climate-Related Disclosures) ซึ่งประกอบด้วย การประเมิน ติดตาม และรายงานปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การวางแผนและกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานด้านสภาพภูมิอากาศในระยะสั้นและระยะยาว การดำเนินงานและโครงการต่างๆ เพื่อลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และการติดตามผลและทบทวนแผนงาน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้เสริมสร้างความร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจ หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมถึงการส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาดและพลังงานหมุนเวียนอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรในกระบวนการผลิต และการดำเนินธุรกิจที่เมก้าบางปู ประสิทธิภาพของระบบน้ำหล่อเย็นได้รับการปรับปรุงโดยเปลี่ยนมาใช้เครื่องทำความเย็นรุ่นใหม่ที่มีประสิทธิภาพสูง แทนระบบเดิม ประสิทธิภาพของระบบทำความเย็นเพิ่มขึ้นจาก 1.149 กิโลวัตต์/ทิวาร์ไปที่ 0.8632 กิโลวัตต์/ทิวาร์



การประหยัดพลังงาน		
ประเภท	การประหยัดพลังงานต่อปี (กิโลวัตต์)	การลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (ตัน)
ไฟฟ้า	701,000	29.16

3. การดำเนินการขนถ่ายวัสดุที่ขับเคลื่อนโดยพลังงานแสงอาทิตย์

การเปลี่ยนรถยกที่ขับเคลื่อนใช้น้ำมันดีเซลเป็นไฟฟ้า

รถยก 2 คันที่ขับเคลื่อนใช้น้ำมันดีเซลซึ่งก่อนหน้านี้ใช้น้ำมันประมาณ 6,000 ลิตรต่อปี ได้ถูกเปลี่ยนเป็นรถยกไฟฟ้าที่ใช้แบตเตอรี่ลิเทียม-อออน ซึ่งชาร์จพลังงานด้วยไฟฟ้าจากระบบพลังงานแสงอาทิตย์ภายในสถานประกอบการ



ประโยชน์หลัก :
ช่วยลดการปล่อย
ก๊าซเรือนกระจกจาก
การดำเนินงานในระดับฐาน

ปริมาณการใช้น้ำมันดีเซล
: 6,000 ลิตร / ปี

การลดการปล่อยก๊าซ
คาร์บอนไดออกไซด์
≈ 17.2 tCO₂ / ปี

4. การปรับปรุงเวลาในการอบแห้งเพื่อประสิทธิภาพด้านพลังงาน

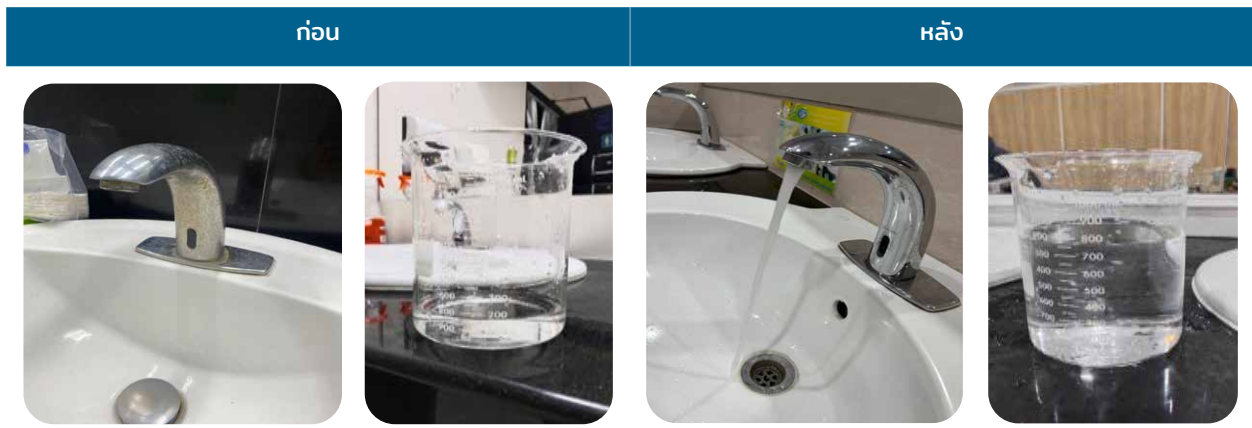
เราปรับปรุงกระบวนการอบแห้งเพื่อลดระยะเวลาของรอบกระบวนการผลิต ส่งผลในการประหยัดพลังงานและลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ประมาณร้อยละ 7 ต่อปีผ่านประสิทธิภาพการดำเนินงานที่ดีขึ้น



5. ระยะที่ 2 การปรับปรุงประสิทธิภาพและการใช้น้ำให้ดีขึ้น

บริษัทฯ กำหนดเป้าหมายในการลดและจัดการทรัพยากร และการเพิ่มอัตราการรีไซเคิล โดยนำหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน และแนวคิดลำดับชั้นของการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Resource Efficiency Hierarchy) มาประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรต่างๆ ของบริษัทฯ เช่น พลังงาน น้ำ บรรจุภัณฑ์ เป็นต้นโดยได้มีการติดตามผลการดำเนินงานด้านการจัดการทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งยังได้ส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรในกระบวนการผลิต และการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย เช่น พนักงาน คู่ค้า และลูกค้า ผ่านการจัดอบรม ประชาสัมพันธ์ และจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความตระหนักในด้านสิ่งแวดล้อม

ที่เมก้า บางปู ระยะที่ 2 ของโครงการประสิทธิภาพการใช้น้ำในปี 2568 เน้นเรื่องการปรับปรุงจุดล้างมือจำนวน 40 จุดโดยใช้ก๊อกน้ำที่มีประสิทธิภาพล่าสุด โครงการริเริ่มนี้คาดว่าจะลดการใช้น้ำได้ร้อยละ 50 ซึ่งส่งผลต่อการประหยัดน้ำต่อปีได้ประมาณ 105,000 ลิตร



6. การฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ประจำปี

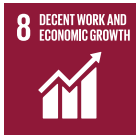
ในปี 2568 เราจัดสัมมนาประจำปีด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลในหัวข้อ “ความยั่งยืนในอุตสาหกรรมยา” สำหรับผู้จัดการและผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติการ อันเป็นส่วนหนึ่งของโครงการฝึกอบรมเรื่องความยั่งยืนของเราเพื่อเสริมสร้างความตระหนักด้าน ESG และสนับสนุนการบูรณาการแนวคิดดังกล่าวสู่การดำเนินงาน



มิติด้านสังคม



เมก้าเราใส่ใจในพนักงาน



เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

ความกังวลสำคัญการเป็นบริษัทนายจ้างที่ได้รับความนิยม

- ความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน
- จริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจ
- นโยบายสิทธิมนุษยชน
- นโยบายไม่เลือกปฏิบัติและไม่ล่วงละเมิด
- นโยบายการปกป้องหรือการไม่ตอบโต้ผู้ร้องเรียน

ตัวช่วยในงานองค์กร

- วิสัยทัศน์ในการเสริมสร้างศักยภาพให้แก่บุคลากรและปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนเสมือนเป็นเจ้าของบริษัทร่วมกัน
- ค่านิยมของบริษัท คือ ความจริง ความไว้วางใจ ความเคารพ และเสรีภาพ
- ขยายแนวคิด “เราใส่ใจ” และ การ สร้างแนวความคิดการเป็นเจ้าของ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแก่พนักงาน

บริษัทฯ ได้เริ่มดำเนินการเตรียมความพร้อมให้กับทีมงานด้วยทักษะที่จำเป็นสำหรับเมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์ ที่ยิ่งใหญ่ขึ้นและดีขึ้นในอนาคตอันใกล้ ดังที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ของบริษัทมักกล่าวเสมอว่า

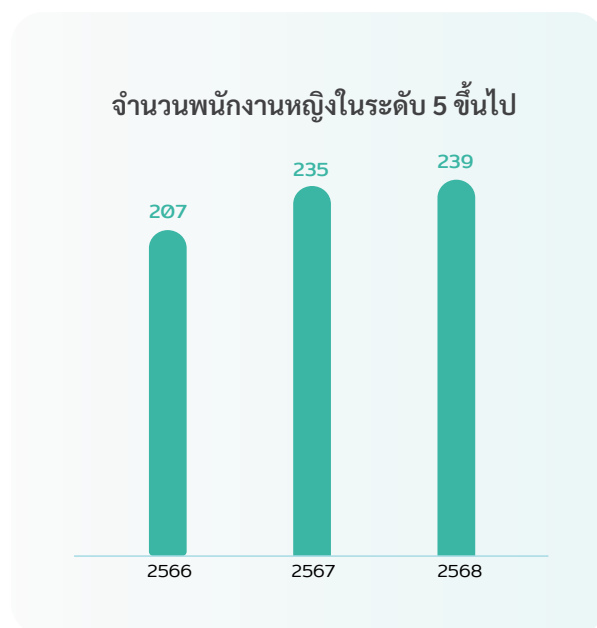
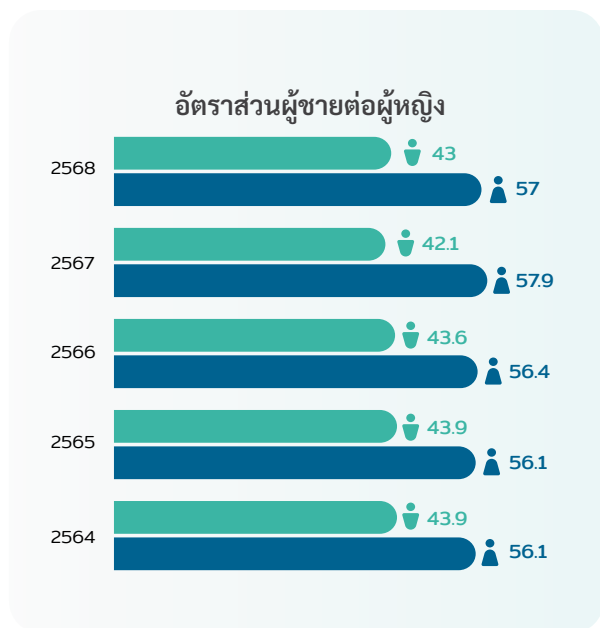
วิสัยทัศน์ในการเสริมพลัง และปฏิบัติต่อพนักงานทุกคน ในฐานะเจ้าของร่วมของบริษัท ค่านิยมของ เมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์ คือ ความจริง ความไว้วางใจ ความเคารพ และความเป็นอิสระ
เผยแพร่อำกล่าว วิเคราะห์เพราะ เราใส่ใจและพัฒนาชีวิตด้วยตนเองให้กับพนักงานทุกคน



บริษัทฯ มุ่งมั่นให้คำปรึกษา ฝึกอบรม และบ่มเพาะบุคลากรของบริษัทอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต การพัฒนาทักษะความสามารถจึงถือเป็นความสำคัญหลักลำดับแรก ของ เมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์

ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน ('DEI')

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจในกว่า 30 ประเทศ และขับเคลื่อนด้วยค่านิยมองค์กร ได้แก่ ความจริง ความไว้วางใจ ความเคารพ และเสรีภาพ รากฐานสำคัญของนโยบายทรัพยากรบุคคลและทุนมนุษย์ของบริษัท คือ การไม่เลือกปฏิบัติระหว่างพนักงาน เมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์ มอบโอกาสที่เท่าเทียมให้กับพนักงานทุกคนในบริษัท และรับรองสภาพแวดล้อมที่สงบสุขและเอื้อต่อการทำงานร่วมกันสำหรับพนักงานทุกคน



การบริหารจัดการทุนมนุษย์

เมก้าเป็นองค์กรที่มีคนเป็นศูนย์กลาง และมีความเชื่อในความดีของแต่ละบุคคล จึงเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เลือกอาชีพ เพื่อพัฒนาชีวิตของตนเอง ในขณะที่เดียวกันก็พัฒนาชีวิตของลูกค้าและหุ้นส่วนทางธุรกิจไปพร้อมกัน

สมาชิกในทีมเมก้าทุกคนเป็นเจ้าของการดำรงชีวิตของตนเอง ชีวิตประจำวันของเราทุกคนดำเนินไปด้วยเหตุผลง่ายๆ คือเพื่อพัฒนาชีวิตให้ดีขึ้น เพื่อช่วยดูแลความเป็นอยู่ที่ดี และช่วยให้ทุกคนมีสุขภาพที่แข็งแรงและมีชีวิตที่ยืนยาว

เหตุผลเหล่านี้เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงทีมงานกว่า 5,400 คนของเราจากทั่วโลก และช่วยกระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความหลงใหล และความชื่นชอบต่อชีวิต พวกเขาได้ร่วมกันสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เชื่อมั่นในการคิด การเปลี่ยนแปลง และการเติบโต

วัฒนธรรมหลักของเมก้าคือ ความเคารพ **ความมีอิสระภาพ** **ความไว้วางใจ** และ**ความจริง**

- **ความเคารพ** : เคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล
- **ความมีอิสระภาพ** : มีอิสระในการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว
- **ความไว้วางใจ** : เชื่อมั่นว่าทุกคนในเมก้ามีความเป็นผู้ใหญ่ และมีวุฒิภาวะ รู้ว่าสิ่งใดควรทำ
- **ความจริง** : ทุกสิ่งที่เราทำตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริง และกระทำด้วยความจริงใจ

เมก้า อคาเดมี่ จัดโครงการฝึกอบรมและกิจกรรมเชิงปฏิบัติการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการเติบโตในสายอาชีพและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน



เมก้า อคาเดมี่

เมก้า อคาเดมี่ โครงสร้างการเรียนรู้และพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัท ที่มุ่งยกระดับทักษะและศักยภาพของพนักงานในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ระดับบริหารจัดการ ไปจนถึงระดับผู้นำ

แนวทางการพัฒนาครอบคลุมการเรียนรู้ในห้องเรียน การเรียนรู้ออนไลน์ การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง พร้อมการประยุกต์ใช้จริงในการทำงาน โดยมีทั้งวิทยากรภายในองค์กรและผู้เชี่ยวชาญภายนอกเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้

เมก้า อคาเดมี่ มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่งเสริมการคิดเชิงกลยุทธ์ การตัดสินใจอย่างมีข้อมูลสนับสนุน และการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับการสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า สนับสนุนการเติบโตทางธุรกิจ และพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างยั่งยืน

มีการอบรมกว่า **80,200+** ชั่วโมง
ในปี 2568 ณ บริษัท เมก้า ไลฟ์ไชนีส์ทั่วโลก

เมก้า อคาเดมี่ - แนวคิดและพัฒนาการ

เมก้า อคาเดมี่ ก่อตั้งขึ้นจากความมุ่งมั่นของบริษัทในการส่งเสริมให้พนักงานสามารถพัฒนาศักยภาพและความเชี่ยวชาญในจุดแข็งของตนเองได้อย่างเต็มที่

ในช่วงที่ผ่านมา บริษัทพบว่าบางประเทศที่ดำเนินธุรกิจมีอัตราการลาออกของพนักงานในระดับสูง โดยหนึ่งในปัจจัยสำคัญคือ ช่องว่างด้านทักษะและองค์ความรู้ของบุคลากร

เพื่อแก้ไขประเด็นดังกล่าว บริษัทได้ดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม อย่างครอบคลุมในทุกประเทศบริษัท ดำเนินธุรกิจ โดยร่วมมือกับที่ปรึกษาภายนอกซึ่งทำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้บริหารและผู้มีส่วนได้เสียหลักขององค์กร เพื่อกำหนดความต้องการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และวางแนวทางที่ชัดเจนในการลดช่องว่างด้านศักยภาพของบุคลากร

จากผลการวิเคราะห์ช่องว่างดังกล่าว บริษัทได้ร่วมพัฒนา “ชุดหลักสูตรการเรียนรู้” อย่างครบถ้วน โดยยึดหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เป็นแนวทางสำคัญ

เนื้อหาของหลักสูตรประกอบด้วยกรณีศึกษาและตัวอย่างที่สร้างแรงบันดาลใจจากหลากหลายประเทศทั่วโลก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและค่านิยมของบริษัท (“Mega Way”) โดยแต่ละชุดหลักสูตรประกอบด้วยโครงสร้างหลักสูตร คู่มือวิทยากร เอกสารประกอบการบรรยาย คู่มือผู้เข้าอบรม และเอกสารสนับสนุนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ภายหลังจากพัฒนาเนื้อหาแล้ว ความท้าทายสำคัญคือการถ่ายทอดองค์ความรู้ดังกล่าวไปยังพนักงานในทุกประเทศที่บริษัทดำเนินธุรกิจ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว บริษัทจึงเริ่มแนวคิด “Mega Academy Training (MAT)” โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีศักยภาพสูงทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้สามารถทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ และขยายผลการเรียนรู้ไปยังตลาดต่างๆ ของบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในระยะเริ่มต้น บริษัทได้มีกรอบมหาวิทยาลัยภายนอกโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อทำหน้าที่ถ่ายทอดหลักสูตรในแต่ละประเทศ ต่อมาบริษัทได้คัดเลือกพนักงานภายในที่มีศักยภาพเปิดรับการเรียนรู้ และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้อื่น เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม เมก้า อคาเดมี่ เพื่อพัฒนาเป็นวิทยากรภายในองค์กร

วิทยากรที่ผ่านการรับรองจากโครงการ ได้รับการเสริมสร้างความพร้อมและทักษะในการขับเคลื่อนหลักสูตรของ เมก้า อคาเดมี่ ในประเทศต่างๆ ภายใต้อาณาเขต “Learn to Teach” ซึ่งมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านการถ่ายทอดความรู้ โดยวิทยากรภายในจะพัฒนาศักยภาพของตนเองควบคู่ไปกับการพัฒนาผู้อื่น

นอกจากนี้ บริษัทได้ริเริ่มโครงการ Trainer Readiness Internship Program (TRIP) ซึ่งพัฒนาต่อยอดจากแนวคิด Learn to Teach

เพื่อเตรียมความพร้อมให้พนักงานเข้าใจแนวคิดของ เมก้า อคาเดมี่ และสามารถขยายผลการเรียนรู้ไปยังหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบัน เมก้า อคาเดมี่ ได้พัฒนาวิทยากรภายในองค์กรประมาณ 150 คน ครอบคลุมจำนวน 67 ประเทศ

ในระยะแรก บริษัทได้พัฒนาหลักสูตรจำนวน 12 หลักสูตร จากผลการวิเคราะห์ช่องว่างด้านทักษะ โดยจัดกลุ่มภายใต้ 3 ด้านหลัก ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ การดำเนินธุรกิจสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ

จากการประเมินความต้องการพัฒนาเพิ่มเติม บริษัทได้มีพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง อาทิ หลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่ (Induction) หลักสูตรพัฒนาทักษะการขาย (Selling Skills) กรอบแนวคิด ERRC ภายใต้กลยุทธ์ Blue Ocean Strategy (BOS) การโค้ชแบบ O3 (O3 Coaching) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดการออกแบบการเปลี่ยนแปลง (Change by Design : CBD) การบริหารการขายตามทฤษฎีข้อจำกัด (Sales Theory of Constraints : STOC) หลักสูตร 5 กฎแห่งความสำเร็จสำหรับผู้จัดการที่มีประสิทธิภาพ การประเมินบุคลิกภาพแบบ MBTI และแนวคิดความร่วมมือเชิงสัมพันธ์ การบริหารจัดการการทำงานทางไกลในช่วงสถานการณ์โควิด-19 พร้อมเสริมสร้างทักษะและเครื่องมือด้านดิจิทัล ตลอดจนหลักสูตรชุดผู้จัดการต้นแบบ Mega Master Manager (MMM) ชุดพัฒนาศักยภาพบุคลากร Mega Talent Management (MTM) หลักสูตร 7 อุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง และหลักสูตรการค้นหาและใช้จุดแข็งอย่างเต็มศักยภาพหลักสูตร Sales Theory of Constraints (STOC) ได้รับการปรับให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเชิงลึกในแนวคิดสำคัญของหลักสูตร ในทำนองเดียวกัน แนวคิดเชิงกลยุทธ์ระดับสูง เช่น Change by Design (CBD) ได้รับการถ่ายทอดในรูปแบบที่เรียบง่ายและสามารถทำความเข้าใจได้สะดวกยิ่งขึ้น

การดำเนินการเชิงกลยุทธ์ดังกล่าวช่วยรักษาแรงขับเคลื่อนด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งทำให้แนวทางการพัฒนาศักยภาพมีความชัดเจนและเข้าถึงได้มากขึ้น

นอกจากนี้ สำหรับพนักงานขายที่ในระดับ L5 ขึ้นไป บริษัทกำหนดให้เรียนหลักสูตรทักษะการขายผ่านระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (LMS) ในประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก ส่วนประเทศที่มีข้อจำกัดด้านภาษา บริษัทดำเนินการในรูปแบบผสมผสาน (Blended Learning) โดยผสมผสานการเรียนออนไลน์และการฝึกอบรมในสถานที่จริงในช่วงกระบวนการปฐมนิเทศ

หลักสูตรทั้งหมดของ เมก้า อคาเดมี่ ภายใต้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ การดำเนินธุรกิจสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ รวมถึงการดำเนินการตามกระบวนการที่เป็นระบบ ครอบคลุมก่อนการอบรม ได้แก่ การระบุและวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมและการจัดเตรียมเอกสารล่วงหน้าในช่วงระหว่างการอบรม (การเรียนรู้เชิงประสบการณ์) และหลังการอบรม (ผ่านกระบวนการ ASAP เพื่อติดตามและวัดผลกระทบทางธุรกิจ และ/หรือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พร้อมมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง)

G-Rep ซึ่งเป็นผู้ช่วยอัจฉริยะด้านการโค้ชที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์ มีกระบวนการตั้งคำสั่งตามกรอบแนวคิด TOCs ได้แก่ งานที่ต้องดำเนินการ วัตถุประสงค์ บริบท และขอบเขต เพื่อสนับสนุนพนักงานแนวหน้าในการกำหนดคำสั่งตามสถานการณ์ และนำผลลัพธ์ที่ได้ไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า

พนักงานผู้แทนการแพทย์เตรียมความพร้อมก่อนเข้าพบลูกค้า ดำเนินการสนทนาอย่างมีเป้าหมายและทบทวนผลหลังการเข้าพบ เพื่อยกระดับคุณภาพการสื่อสารและประสิทธิภาพการทำงาน

มีกระบวนการพัฒนารายบุคคล (IDP) เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกับระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) ภายใต้กรอบ การบริหารจัดการจัดการผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานจุดแข็งของบุคลากร (SBOMs) โดยมีแนวทางเฉพาะในการบริหารการพัฒนาบนพื้นฐานจุดแข็งของแต่ละบุคคล

เครื่องมือกำหนดข้อความสะท้อนจุดแข็ง (Strength Statement Builder) เป็นกระบวนการที่ผสมผสานอยู่ในระบบระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน PMS ภายใต้กรอบ การบริหารจัดการ SBOMs เพื่อสร้างความตระหนักรู้ถึงสิ่งที่ทำให้บุคคลรักในสิ่งที่ทำ และนำไปสู่การหารือและตกลงร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงในการวางแผนผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานจุดแข็งดังกล่าว

พนักงานผู้แทนการแพทย์ปฏิบัติตามกระบวนการขายของบริษัท เพื่อทำความเข้าใจความต้องการของลูกค้า ผ่านกรอบ IDEALS ได้แก่ การเริ่มต้นการสนทนา การค้นหาความต้องการ การอธิบายประโยชน์ การขอคำสั่งซื้อ การย้ำเตือน และการทบทวนตนเอง ควบคู่กับการวิเคราะห์และจัดกลุ่มลูกค้าผ่านการวิเคราะห์ข้อมูล การแบ่งกลุ่ม และการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย) นอกจากนี้ ยังมี การสำรวจตลาดผ่าน RCPA (การสำรวจร้านขายยาและการวิเคราะห์ใบสั่งยา) เพื่อสนับสนุนกระบวนการวางแผนก่อนเข้าพบ การเข้าพบ และการวิเคราะห์หลังการเข้าพบลูกค้าให้มี

ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจของลูกค้า พนักงานใช้กระบวนการจัดการข้อโต้แย้ง SALSA ได้แก่ การหยุดและตั้งสติ การตั้งใจฟัง การทำความเข้าใจมุมมองของลูกค้า และการตอบกลับอย่างเหมาะสม ร่วมกับเทคนิคการตั้งคำถาม APAC ได้แก่ การแสดงความเข้าใจ การซักถามเพิ่มเติม การตอบคำถาม และการสรุปปิดการสนทนา

บริษัทได้ดำเนินการนำหลักสูตรทักษะการขาย ไปปรับใช้ในแต่ละประเทศ ปรับเนื้อหาให้เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น และประเมินผลการเรียนรู้ รวมถึงการประเมินความรู้แบบกลุ่มเพื่อยกระดับมาตรฐานทักษะการขายอย่างต่อเนื่อง

บริษัทยังได้ดำเนินการประเมินผลก่อนและหลังการอบรมหลักสูตรทักษะการขายผ่านระบบ LMS พร้อมทั้งประสานงานด้านการตั้งคำถามและการจัดการผู้ใช้งานระบบผ่านทีม LMS Champions เพื่อให้การขับเคลื่อนระบบการเรียนรู้เป็นไปอย่างราบรื่น

สำหรับพนักงานใหม่ในระดับ L5 ขึ้นไป บริษัทกำหนดให้เรียนหลักสูตรปฐมนิเทศผ่านระบบ LMS ในประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก ส่วนประเทศที่มีข้อจำกัดด้านภาษา จะดำเนินการในรูปแบบผสมผสาน โดยผสมผสานการเรียนออนไลน์และการฝึกอบรมในสถานที่จริงระหว่างกระบวนการปฐมนิเทศ

กระบวนการแบบครบวงจรของ MAT (Mega Academy Trainings), TRIP (Trainer Readiness Internship Program) และโครงการ MSC (Mega Strength Coach) ช่วยเร่งพัฒนาความสามารถและศักยภาพด้านการคิดของบุคลากรผ่านแนวคิด “Learn to Teach” และชุดเครื่องมือการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยคู่มือวิทยากร คู่มือผู้เข้าอบรม และกิจกรรมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างลึกซึ้ง

เพื่อพัฒนากระบวนการคิด บริษัทได้นำโมเดลการโค้ช GROW มาใช้ในการเสริมสร้างความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจอย่างมีข้อมูลรองรับ

โครงการ MMM มุ่งพัฒนาผู้จัดการให้ตระหนักและเข้าใจแนวคิดการบริหารบนพื้นฐานจุดแข็งผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้ ทัศนศึกษา กรอบการตัดสินใจ และแนวคิด 5 Keys รวมถึง Gallup F12 (Q12)

กระบวนการโค้ชแบบตัวต่อตัว (One-on-One หรือ O3 Coaching) เป็นกระบวนการขั้นสูงที่ช่วยให้การสนทนาเชิงโค้ชมีความลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยใช้กรอบแนวคิดและการบันทึกอย่างเป็นระบบ เพื่อ

ช่วยให้พนักงานกำหนดเป้าหมายสำคัญ และแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน

ผู้จัดการหน้างานกำหนดและปรับรูปแบบการโค้ชให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละราย โดยอ้างอิงแนวทางการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานในระหว่างการลงพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้แทนยา ผ่านการตั้งคำถามเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการขาย เพื่อเสริมสร้างและยกระดับศักยภาพด้านการขายอย่างเป็นระบบ

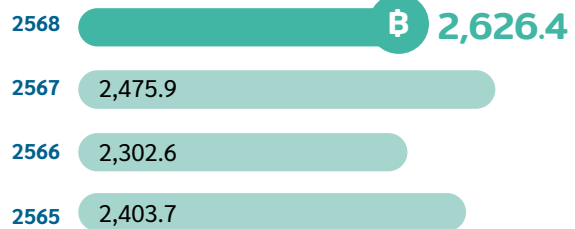
บริษัทได้ปรับปรุงกระบวนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDPs) และหลักสูตรฝึกอบรมตามตำแหน่งงานให้เป็นแผนพัฒนาแบบบูรณาการในรูปแบบ Roadmap เดียว โดยให้ผู้จัดการแต่ละฝ่ายเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ภายใต้การสนับสนุนจากฝ่ายพัฒนาทุนมนุษย์

การประเมินภาวะผู้นำของบริษัท (Mega Leadership Assessment : MLA) ช่วยให้พนักงานตระหนักถึงจุดแข็งของตนเอง และประเด็นที่ควรให้ความสำคัญเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในหลากหลายมิติของการเสริมสร้างศักยภาพ (Capability Building) ภายหลังจากการประเมิน จะมีการหารือร่วมกับหัวหน้างานที่รับผิดชอบเพื่อระบุประเด็นสำคัญสำหรับจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยแผนดังกล่าวอาจครอบคลุมระยะเวลา 4 ไตรมาส หรือ 2-3 ปี ขึ้นอยู่กับบริบทและสถานะของตลาดในแต่ละช่วงเวลา

บริษัทมีพนักงานจำนวน **5,400** คน
ใน 34 ประเทศทั่วโลก
เป็นพนักงาน **หญิง ร้อยละ 57**
และพนักงาน **ชาย ร้อยละ 43**

Employee costs as per audited financial statements

หน่วย : ล้านบาท



กิจกรรมฝึกอบรมในปี 2568



เมก้า อคาเดมี่ ได้จัดโครงการพัฒนาหัวหน้างาน (Supervisor Development Program - SDP) สำหรับเพื่อนร่วมงานจากฝ่ายบรรจุภัณฑ์ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการประกันคุณภาพ ฝ่ายการจัดการผลิตภัณฑ์ และทีมเตรียมบรรจุแคปซูล ที่โรงงานเมก้า ประเทศไทย วัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะให้แก่ให้ผู้เข้าร่วมได้มีความตระหนักรู้ในตนเอง และทักษะการทำงานร่วมกันโดยเน้นจุดแข็งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของทีม



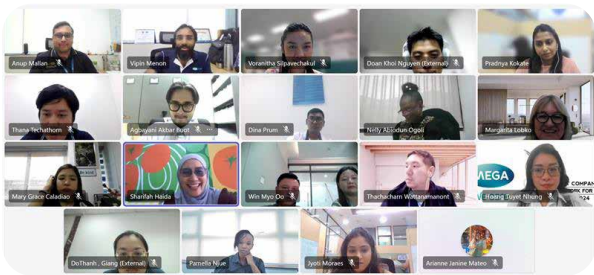
นอกจากนี้ เมก้า อคาเดมี่ ยังได้จัดโครงการปฐมนิเทศแบบครบวงจรสำหรับพนักงานใหม่ ณ โรงงานเมก้า ประเทศไทย กิจกรรมนี้เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของเมก้าได้อย่างราบรื่น และสร้างการมีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ อาทิ การใช้ชีวิตตามค่านิยมเมก้า การเรียนรู้รูปแบบบุคลิกภาพและการประสานความสัมพันธ์ในการทำงาน และทักษะการสื่อสาร



เมก้า อคาเดมี่ ได้จัดโครงการผู้นำในอนาคต (Future Leader Program - FLP) สำหรับเพื่อนร่วมงานที่โรงงานเมก้า ประเทศไทย กิจกรรมนี้ออกแบบมาเพื่อเตรียมความพร้อมให้เพื่อนร่วมงานที่มีศักยภาพสูงสำหรับบทบาทในระดับถัดไป ผ่านการมอบหมายโครงการและหลักสูตรของ เมก้า อคาเดมี่ เช่น 5 ฤกษ์แจ่มใสการเป็นผู้จัดการที่แข็งแกร่ง การโค้ชเพื่อผลการปฏิบัติงาน และการเป็นผู้นำผู้อื่น



เมก้า อคาเดมี ได้จัดการฝึกอบรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาหัวหน้างาน (SDP) สำหรับเพื่อนร่วมงานที่โรงงานเมก้าประเทศไทย วัตถุประสงค์เพื่อสร้างทัศนคติกรอบความคิดแบบโค้ชและเสริมสร้างทักษะที่จำเป็น ที่เปลี่ยนการหาข้อใน ชีวิตประจำวันให้เป็นบทสนทนาเพื่อการพัฒนาที่มีความหมาย



มีการจัดอบรมออนไลน์ในหัวข้อ “ทบทวนความรู้เกี่ยวกับรูปแบบบุคลิกภาพ และ“เจาะลึกการนำจุดแข็งมาใช้ประโยชน์ผ่านโปรแกรม MS Teams ให้กับเพื่อนร่วมงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล และฝ่ายพัฒนาทุนมนุษย์ของเมก้าทั่วโลก วัตถุประสงค์เพื่อสร้างความคุ้นเคยกับเครื่องมือและกรอบแนวคิดเกี่ยวกับจุดแข็ง ก่อนที่ผู้เข้าอบรมจะเดินทางมาร่วมกิจกรรมในสถานที่จริงที่ประเทศไทย โดยทั้งสองหัวข้อนี้ มีเป้าหมายเพื่อปรับกลยุทธ์และแผนงานด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เมก้า 2573



สิทธิของพนักงาน

บริษัทเคารพในหลักสิทธิมนุษยชนและจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและถูกสุขลักษณะ เมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์ เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศที่เข้าไปดำเนินกิจการ และดำเนินการส่งรายงานตามข้อกำหนดของกฎหมายภายในเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด จริยธรรมทางธุรกิจ และจรรยาบรรณของบริษัท รวมถึงนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติ และการป้องกันการคุกคาม ได้ระบุห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติในทุกกรณี นอกจากนี้ บริษัทยังมีนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีการวัดผลข้อมูลตามมาตรฐานปัจจุบัน

คณะกรรมการสวัสดิการในโรงงานผลิตของ Mega Lifesciences ได้ประชุมกันสามครั้งในปี 2025 และได้ให้ข้อเสนอแนะแก่ทีมผู้บริหารเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

พนักงานจ่ายเงินสะสมในอัตรา 3% ของเงินเดือนเข้าสู่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยบริษัทจะจ่ายเงินสมทบในอัตราที่เท่ากันกับพนักงาน กล่าวคือ บริษัทจ่ายเงินสมทบ 3% ของเงินเดือนพนักงานเข้าสู่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานในประเทศไทย รายละเอียดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีดังต่อไปนี้

การเจรจาต่อรองร่วม

เมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์ สนับสนุนสิทธิของพนักงานภายใต้กฎหมายว่าด้วยการเจรจาต่อรองร่วม บริษัทได้จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการซึ่งได้มีการจัดประชุมตลอดปี 2568 โดยคณะกรรมการสวัสดิการจะนำเสนอข้อเสนอนะต่อฝ่ายบริหารเมื่อมีความจำเป็น ทั้งนี้ฝ่ายบริหารจะมีการหารือร่วมกับตัวแทนพนักงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มั่นใจว่าความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานได้รับการตอบสนอง



รายการ	หน่วย	2568	2567	2566
จำนวนพนักงานรวม	คน	933	930	948
จำนวนพนักงานที่เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	คน	854	854	873
ร้อยละพนักงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ร้อยละ	91.53	91.83	92.09
จำนวนเงินสมทบของพนักงาน	บาท	9,350,967.00	8,016,740.00	8,459,223.00
อัตราการสมทบของพนักงาน	ร้อยละ	3	3	3

พนักงานผู้พิการ

บริษัทไม่มีการจ้างงานพนักงานผู้พิการ (0 คน) โดยบริษัทได้ปฏิบัติตามกฎหมายโดยการส่งเงินสมทบจำนวน 1,084,050 บาท (ประมาณ 30,113 ดอลลาร์สหรัฐ) เข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

รายการ	หน่วย	2568	2567	2566
จำนวนเงินที่บริษัทส่งเงินสมทบเข้ากองทุนคนพิการต่อจำนวนคนพิการ	บาท	1,084,050.00 : 9 คน	1,077,480.00 : 9 คน	1,077,480.00 : 9 คน

ข้อมูลพนักงาน

จำนวนพนักงานทั้งหมด

รายละเอียดพนักงาน	จำนวนรวม	น้อยกว่า 50 ปี			หญิง	ชาย
		น้อยกว่า 30 ปี (< 30)	ระหว่าง 30 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี (> 50)		
ผู้บริหารระดับสูง (L8)	5	0	0	5	1	4
ผู้บริหารระดับสูง (L6, L7)	74	0	29	45	16	58
ผู้บริหารระดับกลาง (L5)	386	2	304	80	222	164
พนักงานระดับ L4 และต่ำกว่า	4,934	1,266	3,323	345	2,844	2,090
รวมทั้งสิ้น	5,399	1,268	3,656	475	3,083	2,316

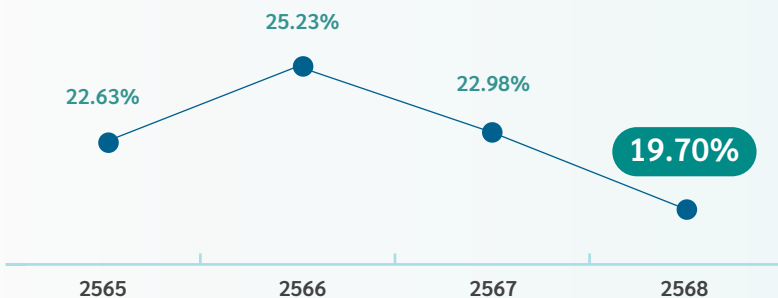
พนักงานใหม่

รายละเอียดพนักงาน	จำนวนรวม	น้อยกว่า 50 ปี			หญิง	ชาย
		น้อยกว่า 30 ปี (< 30)	ระหว่าง 30 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี (> 50)		
ผู้บริหารระดับสูง (L8)	0	0	0	0	0	0
ผู้บริหารระดับสูง (L6, L7)	3	0	2	1	1	2
ผู้บริหารระดับกลาง (L5)	39	0	36	3	23	16
พนักงานระดับ L4 และต่ำกว่า	1,094	586	494	14	610	484
รวมทั้งสิ้น	1,136	586	532	18	634	502

การลาออกของพนักงาน

รายละเอียดพนักงาน	จำนวนรวม	น้อยกว่า 50 ปี			หญิง	ชาย
		น้อยกว่า 30 ปี (< 30)	ระหว่าง 30 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี (> 50)		
ผู้บริหารระดับสูง (L8)	0	0	0	0	0	0
ผู้บริหารระดับสูง (L6, L7)	5	0	3	2	0	5
ผู้บริหารระดับกลาง (L5)	59	2	50	7	32	27
พนักงานระดับ L4 และต่ำกว่า	955	370	547	38	548	407
รวมทั้งสิ้น	1,019	372	600	47	580	439

อัตราการลาออกของพนักงานในปี 2565-2568



ในปี 2568
จำนวนพนักงานทั้งหมด
5,399 คน

จำนวนพนักงานที่ลาออก
1,019 คน

ความผูกพันของพนักงาน

เมก้า โลฟไฟไซแอนซ์ เชื้อมั่นและให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการและผลลัพธ์ด้านความผูกพันของพนักงาน กระบวนการสร้างความผูกพันเป็นกระบวนการแบบองค์รวม ซึ่งเริ่มต้นจากการจัดทำแบบสำรวจ การจัดเตรียมข้อมูล การทบทวนข้อมูล และการดำเนินมาตรการแก้ไขของฝ่ายบริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพความผูกพันของพนักงานในสถานที่ทำงาน

แผนผังกระบวนการสร้างความผูกพันของพนักงาน



Gallup's Q12

คำถาม Q12 ของ Gallup แบ่งออกเป็น 4 ด้านหลักของความผูกพัน

- Q12. ในปีที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสเรียนรู้และเติบโต
- Q11. ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา มีคนในที่ทำงานพูดคุยกับฉันเกี่ยวกับความก้าวหน้าของฉัน

- Q10. เพื่อนร่วมงานของฉันคอยสนับสนุนฉัน (ยื่นมือช่วยเหลือเมื่อฉันต้องการจริงๆ)
- Q9. เพื่อนร่วมงานของฉันมุ่งมั่นในการทำงานที่มีคุณภาพ
- Q8. พันธกิจหรือเจตนาขององค์กรทำให้ฉันรู้สึกว่าการงานของฉันมีความสำคัญ
- Q7. ในที่ทำงาน ความคิดเห็นของฉันได้รับการรับฟัง

- Q6. มีคนในที่ทำงานที่ส่งเสริมการพัฒนาของฉัน
- Q5. ผู้บังคับบัญชาหรือคนในที่ทำงานของฉัน ดูเหมือนจะใส่ใจฉันในฐานะบุคคลคนหนึ่ง
- Q4. ฉันรู้ว่าฉันจะได้รับการยอมรับเมื่อทำงานได้ยอดเยี่ยม
- Q3. ในที่ทำงาน ฉันมีโอกาสทำในสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดทุกวัน

- Q2. ฉันมีวิสัยทัศน์และเครื่องมือในการทำงานอย่างถูกต้อง
- Q1. ฉันรู้อ่างครคราคหวังอะไรจากฉันในการทำงาน



บริษัทยังได้กำหนดเป้าหมายสำหรับอนาคต โดยกระบวนการดังกล่าวจะมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยชี้วัดต่างๆ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน
2. ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และเป้าหมายของงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
5. โอกาสในการเรียนรู้และเติบโต (ความก้าวหน้าในสายอาชีพ)
6. เครื่องมือและทรัพยากรสำหรับการปฏิบัติงาน

ผลการสำรวจในปีที่ผ่านมาและเป้าหมายสำหรับปี 2569



ประเภท	จำนวนพนักงานทั้งหมดในปี 2568	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมดปี 2568	ร้อยละการตอบแบบสำรวจปี 2568	คะแนนเฉลี่ยรวมปี 2568
บริษัท เมก้า โลฟไซแอนซ์ จำกัด (มหาชน) ประเทศไทย	931	925	99%	4.0
บริษัท เมก้า พีทีวาย ประเทศไทย	69	69	100%	4.1
บริษัท เมก้า เวียดนาม	461	355	77%	4.5
บริษัท เมก้า กัมพูชา	361	361	100%	4.3
บริษัท เมก้า อินโดนีเซีย	313	242	77%	4.2
บริษัท เมก้า มาเลเซีย	111	90	81%	4.2
บริษัท เมก้า อินเดีย	90	88	98%	4.3
บริษัท เมก้า ฟิลิปปินส์	198	140	71%	4.4
Total	2,534	2,270	88%	4.3

บริษัทได้ขยายการสำรวจไปยังตลาดต่างๆ มากขึ้น โดยครอบคลุมพนักงานเกือบร้อยละ 50% ทั้งนี้ เป้าหมายสำหรับปี 2569 คือ การขยายขอบเขตการสำรวจให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น และรักษาคะแนนความผูกพันให้อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่า 4.0

คำตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน

• ค่าเบี้ยเลี้ยง	• รางวัลตามอายุงาน
• โบนัส	• กองทุนช่วยเหลือพนักงาน (กองทุนสวัสดิการ)
• เงินใจ	• อุปกรณ์ป้องกันภัย
• การจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบหุ้น	• ค่าล่วงเวลา
• กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	• การช่วยเหลือพนักงานและครอบครัวกรณีสูญเสีย
• ประกันสังคม	• การส่งเสริมโภชนาการและการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาพดี
• การพัฒนาและฝึกอบรมพนักงาน	• ประกันอุบัติเหตุ

การริเริ่มด้านการสร้างความผูกพัน รวมถึงกิจกรรมแสดงความสามารถของพนักงาน และการมอบรางวัลด้านวัฒนธรรมองค์กร



การริเริ่มและกิจกรรมในสถานที่ทำงาน

1. สุขภาพดีด้วยตัวเอง (Good Health By Yourself)

คุณวิเวก คาวิน ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและหัวหน้าโค้ช (CEO & Chief Coach) ของบริษัท มีความเชื่อมั่นในการ “ช่วยให้ผู้คนมีสุขภาพดี トラบเท่าที่ยังมีลมหายใจ” ท่านจึงได้สร้างแรงบันดาลใจให้บริษัทจัดทำโครงการต่างๆ อาทิ สุขภาพดีด้วยตัวเอง ซึ่งบริษัทได้เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้และฝึกอบรมแก่พนักงาน



เมก้า ประเทศเมียนมาร์ ได้จัดโครงการฉีดวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ประจำปี ภายใต้โครงการสุขภาพดีด้วยตัวเอง ซีในช่วงเดือน พฤษภาคม 2568 โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 180 ท่าน ซึ่งประกอบด้วยเพื่อนพนักงานและสมาชิกในครอบครัว ที่เข้ารับการฉีดวัคซีน INFLUVAC นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมทุกคนยังได้รับบัตรประจำตัวผู้ฉีดวัคซีนเป็นส่วนหนึ่งของโครงการอีกด้วย

เมก้า ประเทศไทย ภายใต้โครงการสุขภาพดีด้วยตัวคุณเองได้เปิดตัวกิจกรรม “BMI HERO SS1” อย่างเป็นทางการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้เพื่อนพนักงานหันมาใส่ใจสุขภาพของครอบครัว ผ่านการโฟกัสที่ตัวชี้วัดสำคัญ นั่นคือ การลดค่าดัชนีมวลกาย (BMI) กิจกรรมการแข่งขันครั้งนี้ได้รับการตอบรับและการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นจากเพื่อนพนักงานในทุกแผนก ซึ่งต่างแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นผ่านการออกกำลังกายที่เพิ่มขึ้นและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภค โดยหันมาทานผักและผลไม้มากขึ้น ผลตอบรับเบื้องต้นจากเพื่อนพนักงานระบุถึงผลลัพธ์ในเชิงบวก อาทิ ระดับพลังงานที่เพิ่มขึ้นและความรู้สึกกระปรี้กระเปร่ามีชีวิตชีวามากยิ่งขึ้น

2. เอาชนะโรคด้วยตัวคุณเอง (Reverse Disease By Yourself)

คุณวิเวก ดาววัน ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้นำหัวหน้าโค้ช (CEO & Chief Coach) ได้สร้างแรงบันดาลใจให้เราริเริ่มโครงการที่ชื่อว่า “เอาชนะโรคด้วยตัวคุณเอง” ซึ่งมุ่งเน้นการให้ความรู้และฝึกอบรมพนักงานในการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตเพื่อสุขภาพที่ดี เพื่อรักษาให้หายขาดหรือควบคุมอาการของโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) ต่างๆ อาทิ ความดันโลหิตสูง / ต่ำ ระดับน้ำตาลในเลือดสูง / ต่ำ และการดูแลหัวใจให้แข็งแรง เป็นต้น



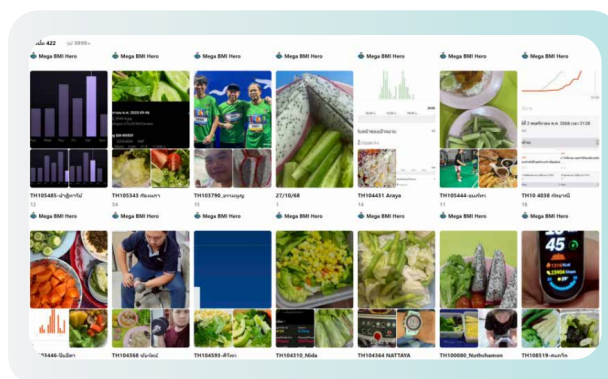
เมก้า ประเทศไทย มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพของพนักงานในรูปแบบเฉพาะบุคคล ผ่านการดำเนินโครงการ “เอาชนะโรคด้วยตัวคุณเอง” โครงการนี้มุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายโดยการคัดกรองเพื่อนร่วมงานที่มีภาวะเสี่ยงจากโรควิถีชีวิต อาทิ ความดันโลหิตสูง คอเลสเตอรอล และเบาหวาน จากผลการตรวจสุขภาพประจำปี พร้อมมอบแนวทางที่ชัดเจนและเป็นระบบเพื่อช่วยให้พวกเขากลับมาดีสุขภาพที่ดีอีกครั้ง เพื่อนร่วมงานได้รับคำแนะนำเชิงลึกแบบส่วนตัวทั้งในด้านโภชนาการ การออกกำลังกาย และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ควบคู่ไปกับการบันทึกและติดตามผลด้วยตนเองอย่างละเอียดตลอดระยะเวลา 30 วัน ไฮไลท์สำคัญของโครงการ คือ การเข้าค่าย RDBY Camp ณ ศูนย์ เวลเนส วิแคร์ (WWC) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมเวิร์กช็อปเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว รวมถึงการฝึกทำอาหารเพื่อสุขภาพและการออกกำลังกายภายใต้คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ยั่งยืน โครงการได้กำหนดมาตรการติดตามผลอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 3 เดือน เพื่อให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตที่ถาวรเพื่อสุขภาพที่ดีในระยะยาว



เมก้า อคาเดมี่ ได้ร่วมมือกับ ศูนย์ เวลเนส วิแคร์จัดโครงการ GHBY Champions รุ่นที่ 2 ขึ้นในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างศักยภาพให้แก่ GHBY Champions ในการเป็นผู้นำและส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพและสุขภาพะในประเทศของตน ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้แนวคิด 8 ปัจจัยสำคัญของชีวิต รูปแบบการฝึกออกกำลังกายที่หลากหลาย ตลอดจนแนวทางการดำเนินชีวิตแบบ Plant-based Whole Food (การบริโภคอาหารจากพืชที่ผ่านการแปรรูปน้อยหรือไม่ผ่านการแปรรูป)

3. ชมรมงานอดิเรก อาทิ ชมรมวิ่ง ชมรมโยคะ และชมรมแบดมินตัน

กิจกรรม “มุมสุขภาพ” ได้รับความนิยมอย่างมากในสำนักงานเมก้า ประเทศเมียนมาร์ โดยมีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพและความมีส่วนร่วมของพนักงาน พื้นที่โรงอาหารถูกปรับให้เป็นศูนย์กลางกิจกรรมที่มีชีวิตชีวา ผ่านการจัดกิจกรรมต่อเนื่องหลายวัน พนักงานได้ร่วมรับประทานข้าวกล้องที่มีคุณค่าทางโภชนาการและดื่มน้ำดีที่ออกซ์เพื่อความสดชื่น ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการส่งเสริมพฤติกรรมการบริโภคเพื่อสุขภาพอย่างยั่งยืน



เมก้า ประเทศเมียนมาร์ ได้เข้าร่วมเฉลิมฉลอง วันโยคะสากลซึ่งเป็นวาระระดับโลก กิจกรรมสำคัญนี้ได้รับความสนใจจากพนักงานทั่วประเทศ โดยมีการฝึกโยคะภายใต้คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพผ่านโปรแกรม Zoom เพื่อนร่วมงานจากทุกสำนักงานของเมก้า ประเทศเมียนมาร์ ได้มาร่วมตัวกันเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสุขภาพนี้ โดยคลาสโยคะประกอบด้วยท่าทางและการเคลื่อนไหวที่ช่วยทั้งกระตุ้นความสดชื่นและสร้างความสงบผ่อนคลาย เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้ฟื้นฟูร่างกายและจิตใจ รวมถึงสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน



เมก้า ประเทศไทย เป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขัน แบดมินตันประจำปี ซึ่งสะท้อนถึงภาพลักษณ์ของสุขภาพและน้ำใจนักกีฬาอย่างชัดเจน กิจกรรมนี้ได้รับการตอบรับอย่างดี โดยมีพนักงานเข้าร่วมกว่า 90 คน ในรูปแบบการแข่งขันประเภททีมคู่ที่ออกแบบมาเพื่อกระชับความสัมพันธ์ภายในทีมโดยเฉพาะ บรรยากาศในสนามเต็มไปด้วยความตื่นเต้น เสียงหัวเราะ และการแข่งขันที่เข้มข้น สร้างพลังบวกและความมีชีวิตชีวาให้กับงาน

ชมรมวิ่งเมก้า ประเทศไทย ช่วยเติมพลังให้กับวัฒนธรรมสุขภาพของเมก้า ด้วยการจัดกิจกรรม “Family Fun Run” ณ สถานตากอากาศบางปู กิจกรรมนี้ประสบความสำเร็จในการรวบรวมพนักงานและสมาชิกในครอบครัวกว่า 60 ชีวิต มาร่วมกันวิ่งออกกำลังกายท่ามกลางบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความอบอุ่นและกำลังใจ ซึ่งมากกว่าความท้าทายทางร่างกาย กิจกรรมนี้คือการเฉลิมฉลองพลังแห่งความสามัคคีและสุขภาพที่ดีที่ร่วมกัน โดยผู้เข้าร่วมทุกคน ไม่ว่าจะวิ่งด้วยจังหวะความเร็วเท่าใด ต่างก็บรรลุเป้าหมายส่วนตนในการมีความสุขกับวิถีชีวิตที่กระฉับกระเฉง



เพื่อเป็นการต่อยอดความสำเร็จจากรากฐานของโครงการด้านสุขภาพ เมก้าประเทศ เวียดนาม ได้เปิดตัวโครงการสุขภาพรุ่นที่ 4 ภายใต้ชื่อใหม่ที่ปลูกแรงบันดาลใจอย่าง “MEGA WARRIORS : MOVE EVERY DAY – CONQUER ALL LIMITS!” โครงการนี้ถือเป็นหัวใจสำคัญของปรัชญา “สุขภาพดีด้วยตัวเอง” ซึ่งถูกออกแบบเชิงกลยุทธ์เพื่อให้เพื่อนร่วมงานทุกคนตระหนักถึงความเป็นเจ้าของในการดูแลสุขภาพของตนเองในเชิงรุกผ่านการลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในทุกๆ วัน สิ่งที่ดีเป็นวิวัฒนาการสำคัญจากรูปแบบระยะสั้นในอดีต คือ การขยายระยะเวลากิจกรรมในปี 2568 ให้ยาวนานถึง 9 เดือน เพื่อส่งเสริมให้การเคลื่อนไหวร่างกายกลายเป็นส่วนหนึ่งของกิจวัตรประจำวัน และสร้างนิสัยรักสุขภาพที่ยั่งยืนและแข็งแกร่ง โครงการนี้เปิดกว้างสำหรับพนักงานทุกคน โดยมีกิจกรรมทั้งการวิ่ง การเดิน และการปั่นจักรยาน พร้อมสนับสนุนด้วยระบบการให้รางวัลทั้งประเภทบุคคล ประเภททีม และกิจกรรมท้าทายย่อย เพื่อรักษาแรงจูงใจและความสามัคคีในหมู่คณะ ผลลัพธ์ที่ได้นั้นสร้างผลกระทบเชิงบวกอย่างยิ่ง โดยมีผู้เข้าร่วม 360 คน สะสมระยะทางรวมกันกว่า 63,672 กิโลเมตร จากกิจกรรมกว่า 15,575 ครั้ง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นอันแรงกล้าต่ออุดมการณ์ของ สุขภาพดีด้วยตัวเอง



ในฐานะส่วนหนึ่งของโครงการการออกกำลังกายคือยาขานเอก (Exercise is Thy Medicine (EIM)) เมก้า ประเทศไทยได้จัดกิจกรรมเต้นซุมบ้าสุดมันส์ขึ้นภายในพื้นที่สำนักงาน กิจกรรมเหล่านี้ได้เปลี่ยนการฟิตแอนด์เฟิร์มให้กลายเป็นงานเฉลิมฉลอง โดยเชิญชวนเพื่อนร่วมงานมารวมตัวกันเพื่อออกกำลังกายที่ช่วยปลูกความสดชื่น เคล้าคลอไปกับเสียงเพลงที่ปลูกเร้าอารมณ์

4. การตรวจสุขภาพประจำปี



เมก้า อินเดีย ได้ดำเนินการตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อตอกย้ำความมุ่งมั่นของเมก้าที่มีต่อสุขภาพและสุขภาวะของพนักงาน การตรวจคัดกรองครอบคลุมค่าพารามิเตอร์สำคัญต่างๆ ได้แก่ ระดับไขมันในเลือด ระดับน้ำตาลสะสม (HbA1c) ระดับน้ำตาลในเลือด ความเข้มข้นของเลือด ความดันโลหิต ซีพีเจร น้ำหนัก และความอึดตัวของออกซิเจนในเลือด วัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถตรวจพบความเสี่ยงทางสุขภาพ เช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน และโรคไขมันในเลือดสูง ได้ตั้งแต่ระยะเริ่มต้น เพื่อให้ได้รับการดูแลทางการแพทย์จากผู้เชี่ยวชาญได้อย่างทันท่วงที

5. ออฟฟิศโยคะ



เมก้า ประเทศไทย ได้จัดกิจกรรมเพื่อรับมือกับออฟฟิศซินโดรมสำหรับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ทุกคนหันมาให้ความสำคัญกับสุขภาพและสร้างเสริมสุขภาวะที่ดีผ่านการฝึกโยคะ กิจกรรมนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการเคลื่อนไหวร่างกาย เพื่อช่วยบรรเทาผลกระทบจากการนั่งทำงานติดต่อกันเป็นเวลานาน

กิจกรรมบริจาคโลหิต



เมก้า เปิดศักราช 2568 ด้วยกิจกรรมบริจาคโลหิตครั้งแรก เสริมสร้างโครงการ GHBV และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชน

เมื่อวันที่ 30 มกราคม บริษัท เมก้า โลฟไอเอ็นซี จำกัด (มหาชน) ประเทศไทย ได้จัดกิจกรรมบริจาคโลหิตครั้งแรกของปี 2568 กิจกรรมนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน ควบคู่กับการมีส่วนร่วมต่อชุมชนในวงกว้าง นอกจากนี้ยังเป็นการต่อยอดโครงการ GHBV ให้ดำเนินไปอย่างเข้มแข็งต่อเนื่อง พนักงานจากแผนกต่างๆ จำนวน 51 คน อาสาสมัครบริจาคโลหิต โดยสามารถรวบรวมโลหิตได้ทั้งสิ้น 21,950 ซีซี นอกจากนี้ พนักงาน 3 คน อาสาสมัครบริจาคดวงตา และอีก 3 คน แสดงเจตจำนงบริจาคอวัยวะ



เมก้า ส่งเสริมการดูแลสุขภาพเชิงป้องกันด้วยโครงการฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่ราคาประหยัดสำหรับพนักงาน

เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2568 บริษัท เมก้า โลฟไอเอ็นซี จำกัด (มหาชน) ประเทศไทย ได้แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อสุขภาพของพนักงาน ด้วยการจัดโครงการฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่ในราคาพิเศษ โครงการนี้ให้ความคุ้มครองต่อเชื้อไวรัสไข้หวัดใหญ่ 4 สายพันธุ์ ช่วยปกป้องพนักงานในช่วงฤดูการใช้หวัดใหญ่ บริษัทร่วมมือกับผู้ให้บริการทางการแพทย์ที่ได้รับการรับรอง เพื่อให้มั่นใจในคุณภาพและความปลอดภัย พนักงานได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมเพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและลดการลาป่วย โครงการได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี โดยพนักงานหลายคนชื่นชมความสะดวกและราคาที่เข้าถึงได้ เมก้าเน้นย้ำความสำคัญของการดูแลสุขภาพเชิงป้องกันในสถานที่ทำงาน ความพยายามนี้

เป็นส่วนหนึ่งของโครงการส่งเสริมสุขภาพและสุขภาวะอย่างต่อเนื่องของเมก้า บริษัทเชื่อว่าพนักงานที่มีสุขภาพดีมีส่วนช่วยสร้างกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพสูงขึ้น ทั้งนี้ แผนสำหรับโครงการด้านสุขภาพในลักษณะเดียวกันอยู่ในระหว่างการเตรียมการแล้ว



เมก้า โลฟไอเอ็นซี เปิดตัวแคมเปญทันตกรรม “Mega Toothy Smile” นำบริการทันตกรรมเคลื่อนที่มาให้บริการถึงที่ เพื่อส่งเสริมสุขภาพช่องปากของพนักงาน

บริษัท เมก้า โลฟไอเอ็นซี จำกัด (มหาชน) ประเทศไทย ได้เปิดตัวแคมเปญส่งเสริมสุขภาพช่องปาก “Mega Toothy Smile” เพื่อส่งเสริมการดูแลสุขภาพช่องปากที่ดีขึ้นในหมู่พนักงาน โครงการนี้เกิดขึ้นหลังจากที่บริษัทพบว่าเพื่อนร่วมงานจำนวนมากไม่ได้ใช้สิทธิประโยชน์ด้านทันตกรรมประจำปีจากประกันสังคม ด้วยความร่วมมือกับโรงพยาบาลศิครินทร์และสำนักงานประกันสังคม ได้มีการนำหน่วยทันตกรรมเคลื่อนที่มาให้บริการถึงโรงงาน บางปูซอย 8 โดยตรง บริการดังกล่าวจัดขึ้นเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2568 ให้บริการตรวจสุขภาพช่องปากและรักษาทันตกรรม ณ สถานที่ทำงานอย่างสะดวกสบาย พนักงานให้การตอบรับโครงการเป็นอย่างดี และชื่นชมความสะดวกในการเข้าถึงบริการและคุณภาพการดูแล บริษัทมุ่งหวังที่จะพัฒนาสุขภาวะโดยรวมและลดการขาดงานอันเนื่องมาจากปัญหาสุขภาพ ทั้งนี้เมก้า หวังว่าความพยายามนี้จะสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับความสำคัญของสุขภาพช่องปาก แคมเปญทันตกรรมในอนาคตจะจัดขึ้นตามกำหนดการปีละสองครั้ง



เมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์ เสริมสร้างการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน ด้วยบริการตรวจคัดกรองมะเร็งฟรีสำหรับพนักงานที่มีคุณสมบัติ

เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2568 บริษัท เมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์ จำกัด (มหาชน) ประเทศไทย ได้จัดบริการตรวจคัดกรองมะเร็งฟรีสำหรับพนักงานที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์อายุที่บริษัทกำหนด การตรวจคัดกรองครอบคลุมมะเร็งปากมดลูก มะเร็งตับ และมะเร็งลำไส้ใหญ่ และทวารหนัก โดยมุ่งส่งเสริมการตรวจพบในระยะเริ่มต้นและสร้างความตระหนักด้านสุขภาพ โครงการนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของเมก้าต่อสุขภาพของพนักงานและการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน กิจกรรมได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี โดยมีพนักงานจากทุกแผนกเข้าร่วมเป็นจำนวนมาก เมก้า ยังคงให้ความสำคัญกับโครงการสุขภาพเชิงรุก ในฐานะส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การดูแลระยะยาว

กิจกรรมเพื่อสังคม (CSR)



เมก้า ร่วมมือกับ กนอ. และพันธมิตรท้องถิ่นฟื้นฟูระบบนิเวศชายฝั่งผ่านกิจกรรมปลูกป่าชายเลน

บริษัท เมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์ จำกัด (มหาชน) ประเทศไทย ได้จัดกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ร่วมกับการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้แก่ สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางปู สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลี พันธมิตรทางธุรกิจหน่วยงานท้องถิ่น สมาชิกชุมชน และโรงเรียนในพื้นที่ใกล้เคียง

กิจกรรมปลูกป่าชายเลนจัดขึ้น ณ สถานตากอากาศบางปู เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2568 ผู้เข้าร่วมร่วมกันปลูกกล้าไม้ป่าชายเลนหลายร้อยต้น โดยมีเป้าหมายเพื่อฟื้นฟูระบบนิเวศชายฝั่งและขยายพื้นที่สีเขียว

กิจกรรมนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทต่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน และตอกย้ำความร่วมมืออันแน่นแฟ้นระหว่างภาคอุตสาหกรรมกับชุมชนท้องถิ่นในการปกป้องสิ่งแวดล้อม

ระบบบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

เมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์ ได้พัฒนาเครื่องมือบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมการเติบโตและความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานโดยยึดหลัก จุดแข็งของแต่ละบุคคลผ่านการสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นด้วย แผนพัฒนารายบุคคล เครื่องมือนี้เรียกว่า ระบบบริหารจัดการผลลัพธ์โดยเน้นจุดแข็ง (SBOMs) ซึ่งช่วยส่งเสริมการสื่อสารสองทางระหว่างหัวหน้างานและพนักงานให้ดียิ่งขึ้น ผ่านการสร้างความชัดเจนในความคาดหวังของงาน การสื่อสารเป้าหมายขององค์กร และการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างโปร่งใสผ่าน บทสนทนาเชิงโค้ชซึ่งส่งผลให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

ระบบ SBOMs และการวิเคราะห์ / ดูแลผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จะนำไปสู่การจัดทำ IDP ที่ละเอียดครบถ้วน ทั้งนี้ แผนพัฒนารายบุคคล ถือเป็นกรรมสิทธิ์และความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน ทั้งนี้ บริษัทใช้แนวทางที่หลากหลายในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อาทิ การฝึกอบรม / เวิร์กช็อปโดยผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กร การฝึกปฏิบัติงานจริง โปรแกรมที่เลี้ยง การฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายนอก การมอบหมายงานข้ามสายงาน ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การหมุนเวียนงาน รวมถึงการเข้าร่วมประชุมและสัมมนาต่างๆ

ภายหลังจากที่ได้ข้อตกลงร่วมกันในแผนพัฒนารายบุคคลแล้ว ทั้งสองฝ่ายจะทำการประเมินในส่วน “การประเมินก่อนเริ่มกิจกรรม” และเมื่อดำเนินการตามกิจกรรมที่ตกลงกันเสร็จสิ้น จะทำการประเมินอีกครั้งในส่วน “การประเมินหลังเสร็จสิ้นกิจกรรม” โดยหัวหน้างาน / ผู้จัดการ / โค้ช สามารถให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคืบหน้าได้เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่กำหนดไว้

กระบวนการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน

กระบวนการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ได้รับการออกแบบมาเพื่อสนับสนุนพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามความคาดหวัง กระบวนการนี้ยังมุ่งเน้นการสร้างความรู้ให้แกพนักงานถึงผลกระทบจากผลการปฏิบัติงานที่มีต่อตนเอง ทีมงาน และองค์กรโดยรวม ถือเป็นแนวทางที่มีโครงสร้างชัดเจนในการค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของผลการปฏิบัติงานที่ยังไม่ถึงเป้าหมาย และการทำงานร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ไขระหว่างพนักงาน หัวหน้างาน และทีมทรัพยากรบุคคล

1. การประเมินเบื้องต้น

เมื่อพนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวัง ขั้นตอนแรกคือการทบทวนจุดแข็ง การศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ ความมุ่งมั่น และปัจจัยที่เกี่ยวข้องอื่นๆ (เช่น ประวัติการฝึกอบรม และประสบการณ์) ของพนักงาน

2. การระบุสาเหตุที่แท้จริง

หลังจากทบทวนและบันทึกรายละเอียดต่างๆ แล้ว พนักงานและหัวหน้างานจะทำงานร่วมกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล / ฝ่ายพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อระบุเหตุผลเบื้องหลังของผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าเกณฑ์ สาเหตุเหล่านี้สามารถแบ่งออกเป็นหมวดหมู่ดังนี้

- ช่องว่างด้านทักษะหรือความรู้ : พนักงานขาดทักษะหรือความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
- ความมุ่งมั่นหรือแรงจูงใจ : พนักงานอาจมีทักษะที่จำเป็นแต่ขาดแรงจูงใจ หรืออาจมีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน
- ปัจจัยสนับสนุนอื่นๆ : สถานการณ์ภายนอกหรือเรื่องส่วนตัวที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน อาทิ
 - o ความล่าช้าในกระบวนการทำงาน
 - o ความเสียหายของอุปกรณ์ หรือการสูญเสียทรัพยากร
 - o ปัญหาที่เกิดจากเพื่อนร่วมงานหรือฝ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

- o ปัญหาสุขภาพหรือปัญหาส่วนตัวที่อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานของพนักงาน

หากปัญหาเกิดจากช่องว่างด้านทักษะหรือความรู้ โครงการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน (PIP) จะรวมแผนพัฒนาเฉพาะทางเพื่อแก้ไขช่องว่างเหล่านี้ โดยแผนพัฒนานี้จะถูกรูปการเข้ากับระยะเวลา (Timeline) ของ PIP เพื่อให้มั่นใจว่าการติดตามผลจะสอดคล้องกับระยะเวลาที่พนักงานต้องใช้ในการฝึกอบรมทักษะหรือความรู้จนเสร็จสิ้น

หากปัญหาเกิดจากความมุ่งมั่น แรงจูงใจ หรือปัจจัยสนับสนุนอื่นๆ หัวหน้างานจะดำเนินการพูดคุยเชิงลึกกับพนักงานเพื่อทำความเข้าใจสาเหตุที่แท้จริงและร่วมกันหาวิธีแก้ไข โดยจะมีการบันทึกรายละเอียดพร้อมกำหนดระยะเวลาและแผนปฏิบัติการสำหรับการติดตามผล

3. การสื่อสารเป้าหมายขององค์กรและผลกระทบ

เมื่อระบุสาเหตุที่แท้จริงได้แล้ว หากพนักงานจำเป็นต้องเข้าสู่กระบวนการ PIP อย่างเป็นทางการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล / พัฒนาทุนมนุษย์จะสื่อสารให้ทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับ

- เป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายเฉพาะของบทบาทหน้าที่ของพนักงาน
- ความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงานในบทบาทนั้นๆ
- ผลกระทบของการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่มีต่อองค์กร ทีมงาน และตัวพนักงานเอง

ขั้นตอนนี้ถือเป็นขั้นตอนสำคัญเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความคาดหวังและความสำคัญในวงกว้างของบทบาทหน้าที่ของตน

4. การกำหนดเป้าหมายการปรับปรุง

พนักงาน หัวหน้างาน และฝ่ายทรัพยากรบุคคล / พัฒนาทุนมนุษย์ จะร่วมมือกันกำหนดเป้าหมายการปรับปรุงที่ชัดเจน ได้แก่ :

- สภาพปัจจุบัน (AS-IS) : นิยามสถานะของผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน
- สภาพที่คาดหวัง (TO-BE) : ระบุสภาพในอนาคตที่คาดหวังหรือผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น
- วิธีการ (How to) : ระบุกลยุทธ์และการกระทำเฉพาะเจาะจงที่พนักงานจะดำเนินการเพื่อปิดช่องว่างระหว่างผลงานในปัจจุบันกับผลงานที่คาดหวัง

สุขภาพและความปลอดภัย

เมก้า โลฟไซแอนซ์ ยึดมั่นและปกป้องหลักสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานและกรอบการดำเนินงานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล อาทิ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR) หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กแห่งสหประชาชาติ -2532 (UN Convention on the Rights of the Child - 1989) และปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน

เมก้า โลฟไซแอนซ์ดำเนินธุรกิจโดยยึดมั่นในค่านิยมหลัก ได้แก่ ความจริง ความไว้วางใจ ความเคารพ และเสรีภาพ บริษัทได้กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนไว้อย่างชัดเจน ซึ่งระบุถึงหลักการพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน รวมถึงการไม่ใช้แรงงานทาส การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สงบสุขและเอื้ออำนวย การมอบโอกาสที่เท่าเทียมให้กับพนักงานทุกคน การไม่เลือกปฏิบัติ และความเป็นธรรมในสถานที่ทำงาน ทั้งนี้ บริษัทได้วางกรอบการดำเนินงานเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสิทธิมนุษยชน ซึ่งประกอบด้วย

1. นโยบายสิทธิมนุษยชน
2. นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติ
3. นโยบายต่อต้านการคุกคามและล่วงละเมิด
4. จริยธรรมทางธุรกิจและจรรยาบรรณ
5. นโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด

ข้อมูลประสิทธิภาพ 2568			
GRI / DJSI	ข้อมูลที่สำคัญ	หน่วย	รวม
GRI 403-8 (2018)	สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน		
	พนักงานที่อยู่ภายใต้การจัดการสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน		
	พนักงานที่อยู่ภายใต้ระบบการจัดการ SSHE (ระบบการจัดการเพื่อให้ความปลอดภัย ความมั่นคง สุขภาพ และสิ่งแวดล้อมในองค์กร)	คน	954.00
	ผู้รับเหมา (Contractor) ที่อยู่ภายใต้ระบบการจัดการ SSHE (ระบบการจัดการเพื่อให้ความปลอดภัย ความมั่นคง สุขภาพ และสิ่งแวดล้อมในองค์กร)	คน	27.00
GRI 403-9 (2018)	อุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน		
	จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน		
	พนักงาน	คน	2,390,689.00
	ผู้รับเหมา	คน	71,787.00
	จำนวนการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน		
	พนักงาน	คน	0
	ผู้รับเหมา	คน	0
	อัตราการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน		
	พนักงาน	จำนวนกรณีที่สามารถบันทึกได้ต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	0
	ผู้รับเหมา	จำนวนกรณีที่สามารถบันทึกได้ต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	0
จำนวนอุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีผลกระทบสูง			
พนักงาน	คน	0	
ผู้รับเหมา	คน	0	

ข้อมูลประสิทธิภาพ 2568			
GRI / DJSI	ข้อมูลที่สำคัญ	หน่วย	รวม
	อัตราการเกิดอุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีผลกระทบสูง (ยกเว้นการเสียชีวิต)		
	พนักงาน	จำนวนกรณีที่สามารถบันทึกได้ต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	0
	ผู้รับเหมา	จำนวนกรณีที่สามารถบันทึกได้ต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	0
	จำนวนกรณีอุบัติเหตุที่สามารถบันทึกได้ทั้งหมด (TRIC)		
	พนักงาน	คน	1.00
	ผู้รับเหมา	คน	0
	อัตราการบันทึกอุบัติเหตุทั้งหมด (TRIR)		
	พนักงาน	จำนวนกรณีที่สามารถบันทึกได้ต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	0.42
	ผู้รับเหมา	จำนวนกรณีที่สามารถบันทึกได้ต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	0
	จำนวนวันหยุดงานที่สูญเสีย		
	พนักงาน	วัน	68.00
	ผู้รับเหมา	วัน	0
	อัตราการวันหยุดงานที่สูญเสีย (LWCR)		
	พนักงาน	จำนวนวันสูญเสียต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	28.44
	ผู้รับเหมา	จำนวนวันสูญเสียต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	0
	กรณีที่พนักงานต้องหยุดงานเนื่องจากอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (LWC)		
	พนักงาน	กรณีที่มีการสูญเสียวันทำงาน	1.00
	ผู้รับเหมา	กรณีที่มีการสูญเสียวันทำงาน	0
	อัตราความถี่ของการบาดเจ็บที่ทำให้สูญเสียเวลาทำงาน (LTIFR)		
	พนักงาน	จำนวนวันสูญเสียต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	1.00
	ผู้รับเหมา	จำนวนวันสูญเสียต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	0
GRI 403-10 (2018)	โรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน		
	Number of Fatalities as a result of work-related illness of employees		
	พนักงาน	คน	0
	ผู้รับเหมา	คน	0
	จำนวนการเสียชีวิตจากโรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน		
	พนักงาน	จำนวนกรณีที่สามารถบันทึกได้ต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	0
	ผู้รับเหมา	จำนวนกรณีที่สามารถบันทึกได้ต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	0
	จำนวนกรณีของโรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่สามารถบันทึกได้		
	พนักงาน	คน	0
	ผู้รับเหมา	คน	0

ข้อมูลประสิทธิภาพ 2568			
GRI / DJSI	ข้อมูลที่สำคัญ	หน่วย	รวม
	อัตราโรคที่เกี่ยวกับการทำงานที่สามารถบันทึกได้ทั้งหมด (TROIR)		
	พนักงาน	จำนวนวันสูญเสียต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	0
	ผู้รับเหมา	จำนวนวันสูญเสียต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	0
THSI	ตัวชี้วัดสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานอื่นๆ		
	อัตราการขาดงาน(AR)		
	พนักงาน	%	0.04



บริษัทดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนผ่านกระบวนการที่ละเอียดรอบคอบ โดยใช้แบบสอบถามและการรวบรวมข้อมูล ความเสี่ยงต่างๆ จะได้รับการประเมินจากข้อมูลที่ได้รับ และจะมีการดำเนินการมาตรการแก้ไขเยียวยาเพื่อให้เห็นใจว่าโอกาสในการเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนจะลดลงเหลือน้อยที่สุด

สิทธิมนุษยชน ในห่วงโซ่อุปทาน

บริษัทได้พัฒนาแบบประเมินสำหรับคู่ค้าก่อนการขึ้นทะเบียนเป็นคู่ค้าที่ได้รับการอนุมัติ เพื่อประเมินประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน และการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ

ในปี 2568 (2025) บริษัทได้ดำเนินการประเมินคู่ค้าทางตรง (Tier-1) แล้วร้อยละ 30 โดยส่วนที่เหลือจะทยอยประเมินในปี 2569-2570 ทั้งนี้ บริษัทมีแผนการประเมินคู่ค้าให้ครอบคลุมร้อยละ 100 ภายในระยะเวลา 3 ปี ตามแผนงานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

การประเมินด้านสิทธิมนุษยชน ภายในบริษัท

หน่วยงานภายในบริษัทครบ **100%**

ได้เข้าสู่กระบวนการตรวจสอบสถานะ
ด้านสิทธิมนุษยชน

หัวหน้าสถานประกอบการทุกแห่ง **100%**

ได้ลงนามในปฏิญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

ไม่พบประเด็นปัญหา

ด้านสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญในระหว่างปี

บริษัทได้**เสริมความเข้มแข็ง**

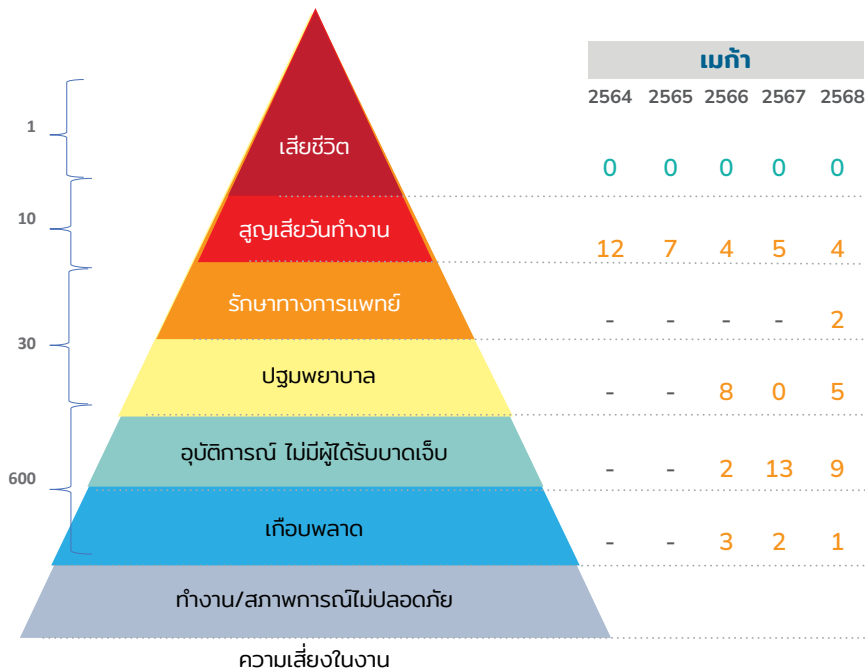
ของกระบวนการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
(Data Privacy) อย่างต่อเนื่อง



ผลงานเด่นด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ปี 2568

ผลงานเด่น ปี 2568 ความสำเร็จ

- อุบัติเหตุที่สูญเสียชีวิต 0 กรณี อัตราความถี่การบาดเจ็บที่สูญเสียชีวิต (LTIFR) 0.33 ลดลงร้อยละ 24 เมื่อเทียบกับปี 2567
- งานผู้รับเหมาไม่มีอุบัติเหตุ 1,229 วัน รวม 390,936 ชั่วโมง-คน ตั้งแต่ปี 2566
- สนับสนุนการปรับเปลี่ยนพื้นที่ใหม่และพื้นที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงประมาณ 28 พื้นที่
- รักษาการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย
- จัดการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย 4,563 ชั่วโมง-คน ผู้เข้าร่วม 2,086 คน
- ได้รับการรับรอง ISO 14001 :2015 โดย TNV พัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (EMS) ภายในระยะเวลา 6 เดือน และใช้งบประมาณต่ำกว่าแผนที่กำหนด



บทเรียน

- P1 ถึงเจลาติน : แร่งดันเกินทำให้ฝาถังระเบิดออก (ปฐมพยาบาล 1 กรณี)
- P3 กระบวนการล้างไขมัน : สารเคมีไวไฟ (IPA) สามารถติดไฟได้ในสถานะแห้ง การคายประจุไฟฟ้าสถิตเป็นสาเหตุของอุบัติเหตุเพลิงไหม้ (สูญเสียเวลาทำงาน 1 กรณี)
- P2 การบรรจุชั้นหุติยภูมิ : น้ำบาดเจ็บสาหัส สูญเสียวันทำงาน 60 วัน สาเหตุจากการสอดมือเข้าไปในเครื่องซีลร้อน
- ระบบสัญญาณเตือนอัคคีภัย - สัญญาณเตือนผิดพลาด 24 ครั้ง



เส้นทางอาชีพอนามัยและความปลอดภัย

2566	2567	2568	2569
<ul style="list-style-type: none"> • การกำกับดูแลด้านความปลอดภัยตัวชี้วัดผลการดำเนินงานและแผนงาน • โครงสร้างองค์กรและคณะกรรมการด้านความปลอดภัย • อุปกรณ์ความปลอดภัยที่สำคัญ • ระบบ LOTO และการตัดแยกพลังงาน • ความปลอดภัยของผู้รับเหมาและระบบใบอนุญาต • การจัดการอุบัติเหตุและการเรียนรู้ • การจัดการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย • จังหวะการสร้างความปลอดภัย • การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย 	<ul style="list-style-type: none"> • การปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย • การรายงานผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและรางวัล • การฝึกอบรมอันตรายจากสารเคมี (QC, PDMD) • ขั้นตอนปฏิบัติงานมาตรฐานและใบอนุญาตสำหรับที่อับอากาศ • การตรวจสอบความปลอดภัย (พฤติกรรมและสภาพแวดล้อม) • การบูรณาการความปลอดภัยในโครงการ (RA, USR) • การตรวจสอบด้านประกันภัยและหน่วยงานราชการ • การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยใหม่ 	<ul style="list-style-type: none"> • การปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย • คณะกรรมการความปลอดภัยและการฝึกอบรม • การรายงานผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและรางวัล • การฝึกอบรมอันตรายจากสารเคมีและการรั่วไหล • ห้องพยาบาลและการควบคุมด้านการปฐมพยาบาล • อุปกรณ์ความปลอดภัยที่สำคัญ (P3-3) • การปิดช่องว่างและติดตามงานที่มีความเสี่ยงสูง • ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (EMS) และการรับรอง ISO 14001 : 2015 	<ul style="list-style-type: none"> • การนำมาตรฐานความปลอดภัยไปปฏิบัติ • การ์ดป้องกันเครื่องจักรและการป้องกันการข้ามระบบ • การรายงานพฤติกรรม / สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยและเหตุการณ์เกือบเกิดอุบัติเหตุ (Near-miss) • อุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย (P3-3) • ระบบสื่อสารในกรณีฉุกเฉิน • ความน่าเชื่อถือของระบบสัญญาณเตือนอัคคีภัย • การติดตั้งระบบสัญญาณเตือนอัคคีภัย P1 • การปฏิบัติตามมาตรฐานแสงสว่าง • การรักษาความยั่งยืนของ ISO 14001 : 2015 • เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมและการลดต้นทุน

จุดเน้นปี 2569

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย

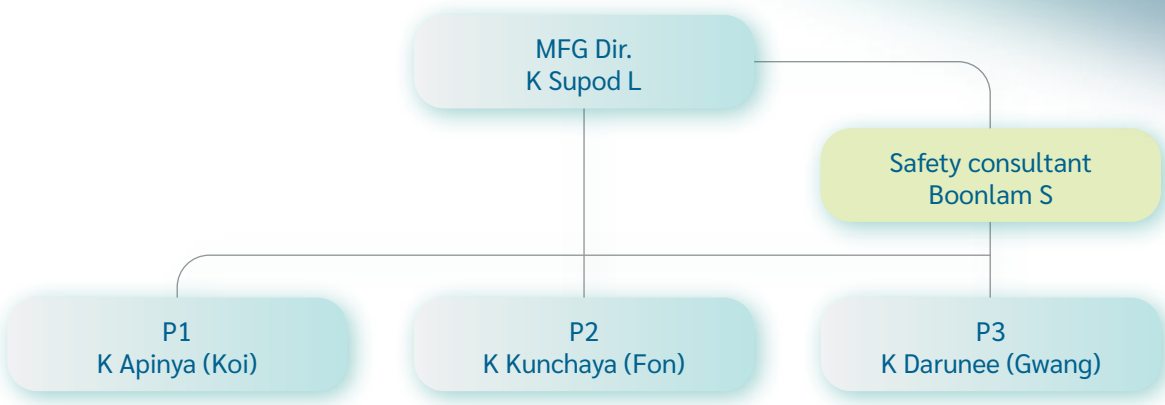
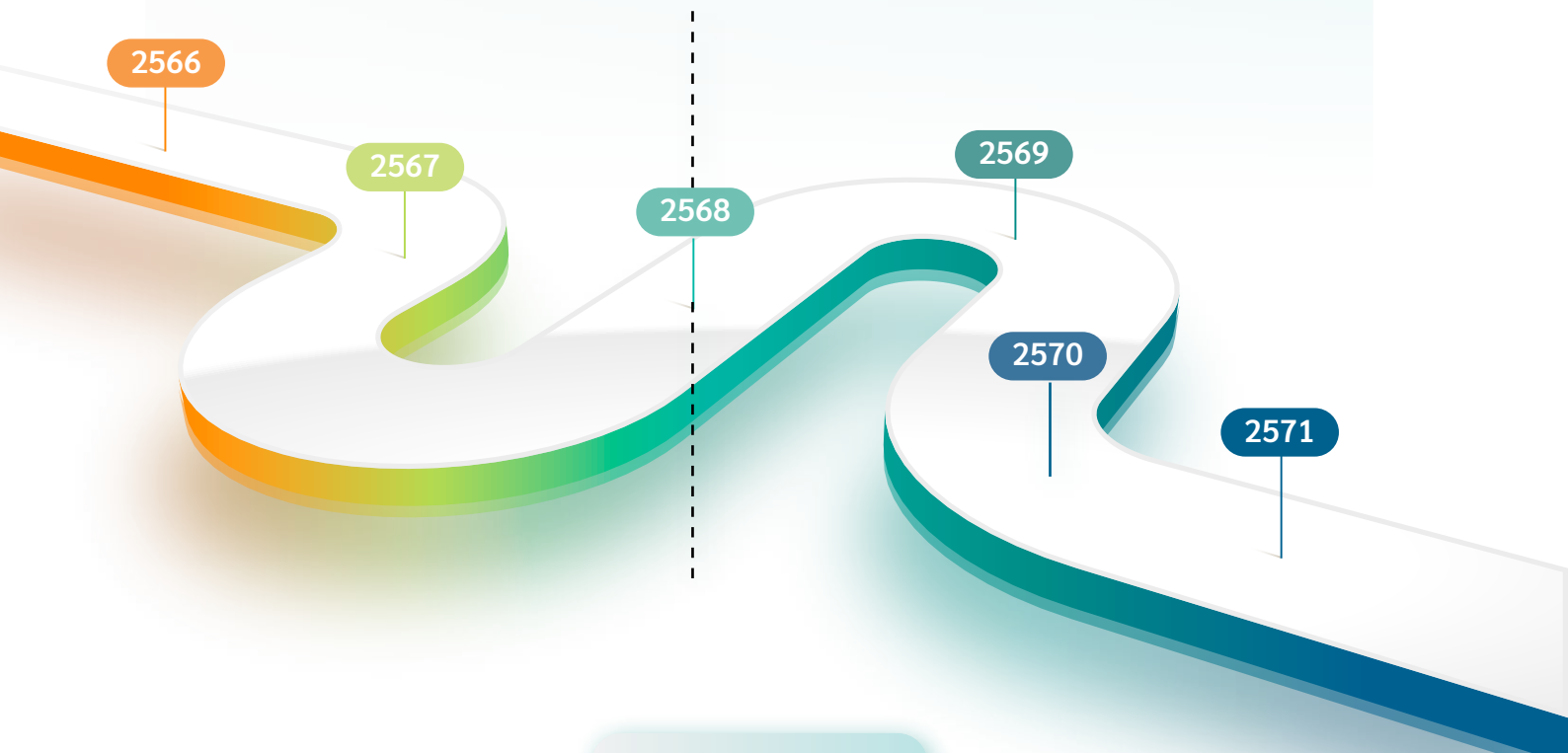
- การลดอุบัติเหตุ ไม่มีกรณีซ้ำ เป้าหมายไม่มีอุบัติเหตุที่สูญเสียวเวลาทำงาน (Zero LTA)
- รักษาและอํารงการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย

ปัจจัยขับเคลื่อนหลัก

- สร้างสมรรถนะด้านความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยใหม่ 3 คน ให้ถึงระดับมืออาชีพ
- อัปเดตเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (ระดับหัวหน้างานระดับผู้จัดการ) จัดให้มีการฝึกอบรมและการรับรองตามกฎหมาย
- มุ่งเน้นการปรับปรุง

กำหนดรายละเอียดหน้าที่งานด้านความปลอดภัย (JD) และการมอบหมายงานอย่างชัดเจน

- จุดเน้นในโรงงาน : การประเมินความเสี่ยง การวิเคราะห์ความปลอดภัยในงาน (JSA) คู่มือการปฏิบัติงาน (WI) ความปลอดภัยในพื้นที่ปฏิบัติงาน การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (OJT) การบำรุงรักษาอุปกรณ์ความปลอดภัย ทำจริงอย่างที่พูด (Walk the Talk)



แผนปี 2569

	ไตรมาสที่ 1 ปี 2569 มกราคม – มีนาคม	ไตรมาสที่ 2 ปี 2569 เมษายน – มิถุนายน	ไตรมาสที่ 3 ปี 2569 กรกฎาคม – กันยายน	ไตรมาสที่ 4 ปี 2569 ตุลาคม – ธันวาคม
การตรวจสอบ	<ul style="list-style-type: none"> IA ISO14001 ประกันภัย 		<ul style="list-style-type: none"> ISO14001 Sr.1 	
การบำรุงรักษา และการตรวจตรา	<ul style="list-style-type: none"> ระบบสัญญาณเตือนอัคคีภัย ไฟส่องสว่างฉุกเฉิน 	<ul style="list-style-type: none"> ระบบไฟฟ้า ระบบอาคาร ไฟส่องสว่างฉุกเฉิน 	<ul style="list-style-type: none"> บิมน้ำดับเพลิง ไฟส่องสว่างฉุกเฉิน 	<ul style="list-style-type: none"> แสง เสียงดัง สารเคมี มลพิษทางอากาศ ระบบทำความเย็น เสียงรบกวน ไฟส่องสว่างฉุกเฉิน
การฝึกอบรม	<ul style="list-style-type: none"> เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย : กฎหมาย, ประเมินความเสี่ยง, STD 	<ul style="list-style-type: none"> Forklift safety, จป.หัวหน้างาน, จป.บริหาร สารเคมีอันตราย 	<ul style="list-style-type: none"> ดับเพลิงเบื้องต้น ปฐมพยาบาล, CPR 	<ul style="list-style-type: none"> การซ้อมดับเพลิง และการซ้อมอพยพ

25, 27 Nov. 25 by EMS Rescue Phakasa



- Basic fire fighting = 103 H
- Basic first aid & CPR = 103 H
- Advance fire fighting = 36 H





การบริหารจัดการความสัมพันธ์ลูกค้า

- จุดเด่นของข้อเสนอที่ฝ่ายบริหารมอบให้แก่ลูกค้า
- การให้ความรู้และสร้างความตระหนักเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกของเมก้าแก่ลูกค้า
- การให้ความรู้และสร้างความตระหนักเกี่ยวกับภาวะสุขภาพของผู้บริโภค
- การป้องกันโรคโดยการให้ความรู้แก่ลูกค้าในการดำเนินวิถีชีวิตเพื่อสุขภาพที่ดี
- การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเชื่อมต่อเมก้ากับลูกค้าบนแพลตฟอร์มเดียวกัน
- การสร้างความตระหนักภายในเมก้าเกี่ยวกับข้อเสนอทางธุรกิจและความท้าทายของลูกค้า

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า

- การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าโดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจลูกค้าของแม็กซ์แคร์
- การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยตรงผ่านพนักงานจัดส่งสินค้า
- สรุปและวิเคราะห์ผลโดยทีมลูกค้าสัมพันธ์
- จำนวนกลุ่มตัวอย่าง : 212 ราย - ดำเนินการสำเร็จ : 200 ราย - ลูกค้าปฏิเสธการตอบรับ : 12 ราย

เป้าหมายสำหรับปี 2568 ถึง 2573

- รักษาเป้าหมายความพึงพอใจของลูกค้าตามเกณฑ์คะแนนและระเบียบวิธีที่กำหนดไว้ในแต่ละตลาด / กลุ่มธุรกิจ
- ปรับปรุงแอปพลิเคชันเทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อมต่อระหว่าง เมก้า-ลูกค้า-ผู้บริโภค
- สร้างการมีส่วนร่วมด้านการขายกับลูกค้าให้ดียิ่งขึ้น
- พัฒนาระบบการขายออนไลน์และการบริหารจัดการคำสั่งซื้อ (Fulfillment) พร้อมยกระดับความตระหนักด้านผลิตภัณฑ์และสุขภาพ

เมก้า เราใส่ใจต่อชุมชน

ศูนย์เวลเนส วีแคร์



ขับเคลื่อนเวชศาสตร์วิถีชีวิตสู่ระบบสุขภาพไทย

ในปี 2568 ศูนย์เวลเนส วีแคร์ ในฐานะศูนย์สุขภาพเพื่อสังคมภายใต้ Mega We care เดินหน้าขับเคลื่อนการพัฒนาาระบบสุขภาพเชิงป้องกันของประเทศ โดยใช้แนวทาง **เวชศาสตร์วิถีชีวิต (Lifestyle Medicine)** เป็นกรอบวิชาการหลักในการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน และสนับสนุนการจัดการโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) ซึ่งเป็นภาระโรคสำคัญของประเทศไทย

การดำเนินงานมุ่งเน้นการบูรณาการองค์ความรู้ด้าน โภชนาการ การเคลื่อนไหว การจัดการความเครียด การนอนหลับ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ

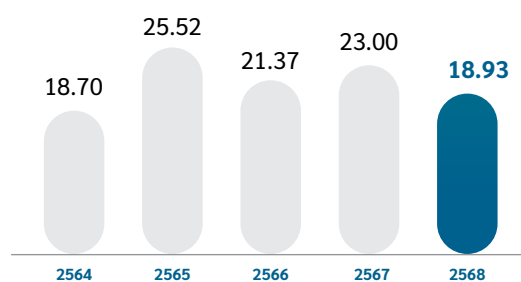
ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพประชาชนในการดูแลสุขภาพด้วยตนเอง การสร้างกำลังคนด้านโค้ชสุขภาพ และการขยายเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อยกระดับระบบบริการสุขภาพเชิงป้องกันอย่างยั่งยืน

บริษัทฯ เชื่อมั่นในการยกระดับสุขภาวะของสาธารณชน และได้ลงทุนงบประมาณจำนวนมากในโครงการด้านสุขภาวะของมนุษย์นี้

	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	รวม
จำนวนเงินลงทุน (หน่วย : ล้านบาท)	18.70	25.52	21.37	23.00	18.93	107.52

ลงทุนมากกว่า **107** ล้านบาท

ในโครงการ Human Wellness



ผลการดำเนินงานปี 2568



สะท้อนบทบาทของศูนย์ในฐานะกลไกสำคัญด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ระบบบริการ และกำลังคนด้านเวชศาสตร์วิถีชีวิตของประเทศ

1. แคมป์สุขภาพ : พัฒนาศักยภาพประชาชนสู่การพึ่งพาตนเอง

ศูนย์ดำเนินการจัดแคมป์สุขภาพอย่างต่อเนื่อง ภายใต้แนวคิด “ทุกคนสามารถดูแลสุขภาพได้ด้วยตนเอง”

ในปีที่ผ่านมา มีการจัดแคมป์รวม 63 ครั้ง ผู้เข้าร่วม 1,120 คน แบ่งตามประเภทดังนี้ :

ประเภทแคมป์	จำนวนครั้ง	ผู้เข้าร่วม
Good Health by Yourself (GHBY)	9	135
Reverse Disease by Yourself (RDBY)	4	48
Spiritual Retreat (SR)	10	200
Senior Quality Life (SQL)	2	30
Cooking Camp	6	45
Certified Lifestyle Coach (CLC)	5	60
Corporate Camp	27	602
รวม	63	1,120

แคมป์ได้รับการออกแบบเพื่อรองรับทั้งบุคคลทั่วไป องค์กร และบุคลากรสุขภาพ โดยเน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติจริงเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างยั่งยืน

กิจกรรมกลางแจ้ง : สมดุลกายและใจ

กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกลางแจ้งที่ออกแบบอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างความแข็งแรงของร่างกาย ความสงบของจิตใจ และความสมดุลทางอารมณ์ เช่น โยคะ การทางสมาธิ การฝึกหายใจ การเดินอย่างมีสติ การยืดเหยียดกล้ามเนื้อ กิจกรรมกลุ่ม และกิจกรรมบำบัดด้วยธรรมชาติ โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความเครียด เพิ่มสมาธิ และเสริมสร้างสุขภาวะโดยรวม



ฟาร์มและสวนฟาร์ม

กิจกรรมด้านเกษตรกรรมและวิถีชีวิตที่จัดขึ้นในพื้นที่ฟาร์มหรือบ้านฟาร์ม เพื่อส่งเสริมการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืนและการเชื่อมโยงกับธรรมชาติ กิจกรรมอาจรวมถึงการเกษตรอินทรีย์ การปลูกและเก็บเกี่ยวพืชผล การเรียนรู้จากแปลงเกษตร การจัดสวนสมุนไพร กิจกรรมฟาร์มสู่โต๊ะอาหาร และการจัดกิจกรรมพักผ่อนเชิงสุขภาพ



2. โปรแกรมสุขภาพวิถีธรรมชาติ (Natural Wellness Program)

โปรแกรมสุขภาพวิถีธรรมชาติเป็นรูปแบบการดูแลและฟื้นฟูสุขภาพแบบองค์รวม ที่ผสมผสานหลักเวชศาสตร์วิถีชีวิตกับภูมิปัญญาธรรมชาติ โดยมุ่งเน้นการปรับพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน พร้อมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟื้นฟู

ในปี 2568 มีผู้เข้าร่วมรวม 344 คน

โปรแกรมหลัก 7 โปรแกรม

- โปรแกรมฟื้นฟูสุขภาพลำไส้และเสริมภูมิคุ้มกัน
- โปรแกรมปรับสมดุลการนอนหลับ
- โปรแกรมบำบัดอาการปวด
- โปรแกรมพักผ่อนเพื่อสุขภาพองค์รวม
- โปรแกรมฟื้นฟูสุขภาพและจัดการโรคเรื้อรัง
- โปรแกรมฟื้นฟูสุขภาพและการเคลื่อนไหว
- โปรแกรมฟื้นฟูสุขภาพผู้ป่วยมะเร็ง



โปรแกรมได้รับการออกแบบรองรับทั้งผู้ที่ต้องการเสริมสร้างสุขภาพ และผู้ที่มีโรคประจำตัว โดยสนับสนุนการดูแลควบคู่การรักษา เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในระยะยาว

คลินิกการแพทย์แผนไทยและอายุรเวท

การให้บริการด้านการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม โดยอาศัยหลักการแพทย์แผนไทยและการแพทย์อายุรเวท ครอบคลุม การตรวจประเมินสุขภาพ การให้คำปรึกษาด้านสมุนไพร การนวดแผนไทย การบำบัดตามศาสตร์อายุรเวท โปรแกรมล้างพิษ การแนะนำด้านโภชนาการ และการปรับวิถีชีวิต เพื่อฟื้นฟูสมดุลของร่างกาย จิตใจ และส่งเสริมสุขภาพในระยะยาว



แพทย์ผู้ให้คำแนะนำด้านการดูแลสุขภาพ

การจัดกิจกรรมภายใต้การดูแลของแพทย์ผู้ได้รับการรับรองเป็น Certified Coach ซึ่งทำหน้าที่ให้คำแนะนำด้านการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม โดยอาศัยความรู้ทางการแพทย์ควบคู่กับหลักการโค้ชเชิงสุขภาพ (Health Coaching) เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความสามารถในการดูแลสุขภาพของผู้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างถูกต้องและเหมาะสม แพทย์ในบทบาท Certified Coach จะทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ให้ความรู้ ผู้ให้คำปรึกษา และผู้นำกิจกรรม เพื่อสนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในชีวิตจริง ลดความเสี่ยงด้านสุขภาพในระยะยาว และยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินกิจกรรมภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ และจริยธรรมทางการแพทย์อย่างเคร่งครัด



กิจกรรมในร่ม

กิจกรรมที่จัดขึ้นภายในอาคาร โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพ การเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพบุคคล เช่น การอบรม สัมมนา การเสวนา การทำสมาธิ กิจกรรมออกกำลังกาย เวิร์กชอปด้านสุขภาพ โปรแกรมส่งเสริมสุขภาพจิต กิจกรรมสร้างสรรค์ และการฝึกทักษะต่างๆ เหมาะสำหรับการดำเนินกิจกรรมในสภาพแวดล้อมที่สามารถควบคุมได้



การปรุงอาหารจากพืช

กิจกรรมการเรียนรู้และลงมือปฏิบัติในการปรุงอาหารจากพืชเป็นหลัก โดยมุ่งเน้นการเลือกวัตถุดิบจากธรรมชาติ เทคนิคการปรุงอาหารที่ดีต่อสุขภาพ และการสร้างสมดุลทางโภชนาการ เพื่อส่งเสริมสุขภาพ ลดความเสี่ยงด้านโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง และสนับสนุนวิถีการบริโภคที่ยั่งยืน



3. การพัฒนาบุคลากรด้านโภชนาการ

ศูนย์ขับเคลื่อนงานผ่านความร่วมมือกับภาครัฐ เอกชน และองค์กรเพื่อสังคม เพื่อสนับสนุน ESG ด้าน Social Impact และลดความเสี่ยง NCDs ในระดับประชากร

ในปี 2568

จัดอบรม 5 รุ่น
5 คน

ผู้เข้าร่วม
60 คน

สะท้อนบทบาทในการวางรากฐานระบบสุขภาพเชิงป้องกัน ผ่านการพัฒนาทักษะการโค้ชและการเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ

4. การส่งเสริมสุขภาพในองค์กรและสังคม

ศูนย์ขับเคลื่อนงานผ่านความร่วมมือกับภาครัฐ เอกชน และองค์กรเพื่อสังคม เพื่อสนับสนุน ESG ด้าน Social Impact และลดความเสี่ยง NCDs ในระดับประชากร

ในปี 2568

ร่วมมือกับ
11 องค์กร

จัดกิจกรรม
11 ครั้ง

ผู้เข้าร่วมรวม
960 คน

องค์กรที่ร่วมดำเนินงาน อาทิ คิง เพาเวอร์ บริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด การท่าเรือแห่งประเทศไทย ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ สำนักงาน ก.พ. บริษัทศุภาลักษณ์ จำกัด (มหาชน) บริษัทอายิโนะโมะโต๊ะ (ประเทศไทย) จำกัด



5. การผลิตและเผยแพร่คอนเทนต์สุขภาพออนไลน์

ศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ผ่านสื่อดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจุบันมีคลังสื่อสะสม 457 คลิป

ผลลัพธ์ด้าน Digital Reach

- YouTube : 231,000 ผู้ติดตาม | 22.9 ล้านวิว
- Facebook : 35,000 ผู้ติดตาม
- LINE Official Account : 19,631 ผู้ติดตาม
- TikTok : 11,100 ผู้ติดตาม
- Instagram : 694 ผู้ติดตาม



คอนเทนต์สุขภาพออนไลน์
457 คลิป

สะท้อนบทบาทของศูนย์ในฐานะแหล่งความรู้ด้านสุขภาพเชิงป้องกันที่ประชาชนเข้าถึงได้อย่างกว้างขวาง

รางวัลและการยกย่องเชิดชูเกียรติ

ในปี 2568 ศูนย์ได้รับรางวัลเกียรติยศด้านการขับเคลื่อนเวชศาสตร์วิถีชีวิต รวม 4 รางวัลสำคัญระดับประเทศ

1) รางวัลองค์กรต้นแบบบริการเวชศาสตร์วิถีชีวิตของไทย

ได้รับในงาน LM KICK OFF 2025 รับมอบโดย สมศักดิ์ เทพสุทิน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข จัด ณ Richmond Stylish Convention Hotel

รางวัลนี้ยกย่ององค์กรที่มีบทบาทโดดเด่นในการให้บริการเวชศาสตร์วิถีชีวิตแบบองค์รวม



2) รางวัลจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ด้าน Lifestyle Medicine ครั้งที่ 3

จัด ณ Miracle Grand Convention Hotel

ระดับองค์กร

Wellness We care Center - หน่วยงานสนับสนุนและขับเคลื่อนเวชศาสตร์วิถีชีวิต

ระดับผู้นำองค์กร

นพ.สันต์ ใจยอดศิลป์ ผู้อำนวยการศูนย์ รางวัลองค์ปาฐกและผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้

ระดับวิชาการ

ดร. นพ.ศุภฤกษ์ สือรุ่งเรือง แพทย์ประจำศูนย์ ผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาสำหรับแพทย์เวชศาสตร์วิถีชีวิตดีเด่น

ทิศทางในระยะต่อไป

ในระยะต่อไป ศูนย์มุ่งขยายการเข้าถึงประชาชนในวงกว้าง ผ่านการพัฒนาและต่อยอด โปรแกรมการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต (Lifestyle Modification Programs) ให้ครอบคลุมทั้งกลุ่มประชาชนทั่วไป กลุ่มเสี่ยง และผู้ที่มีโรคประจำตัว เพื่อสนับสนุนการป้องกัน ควบคุม และฟื้นฟูสุขภาพอย่างเป็นระบบ

ควบคู่กับการขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรวิชาการ เพื่อเพิ่มการเข้าถึงองค์ความรู้และบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ รวมถึงการผลิตและเผยแพร่เนื้อหาความรู้ด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้และศักยภาพการดูแลสุขภาพด้วยตนเองของประชาชน

ศูนย์ยังคงมุ่งพัฒนามาตรฐานระบบการเรียนรู้และการดูแลสุขภาพ เพื่อสร้างกำลังคนด้านสุขภาพเชิงป้องกัน และขับเคลื่อนระบบสุขภาพไทยสู่ความยั่งยืนในระยะยาว

เพราะเราเชื่อมั่นว่า

“สุขภาพที่ดี... เริ่มต้นจากตัวคุณเอง”



เป้าหมาย

สังคม

ความเป็นอยู่ที่ดีและการพัฒนาของบุคลากร

- ปรับเปลี่ยนและพัฒนาชั่วโมงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะ (SDG 4, 8, 10)



อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS)

- ป้องกันอุบัติเหตุและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (SDG 3, 8)



การมีส่วนร่วมกับชุมชน

- รัชกาภิจักรกรรม CSR และโครงการความยั่งยืน (SDG 11, 17)



สิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติทางจริยธรรม

- ดำเนินการตรวจสอบสถานะและเสริมสร้างนโยบายในห่วงโซ่อุปทาน (SDG 10, 16)



การส่งเสริมสุขภาพและการรักษาความฟิต

- ส่งเสริมโครงการด้านสุขภาพและการใช้ชีวิตที่ระดับกระแฉ (SDG 3, 8)



การมีส่วนร่วมของพนักงาน

- รักษาคะแนนความผูกพันของพนักงานให้เท่ากับปีก่อน (SDG 8)

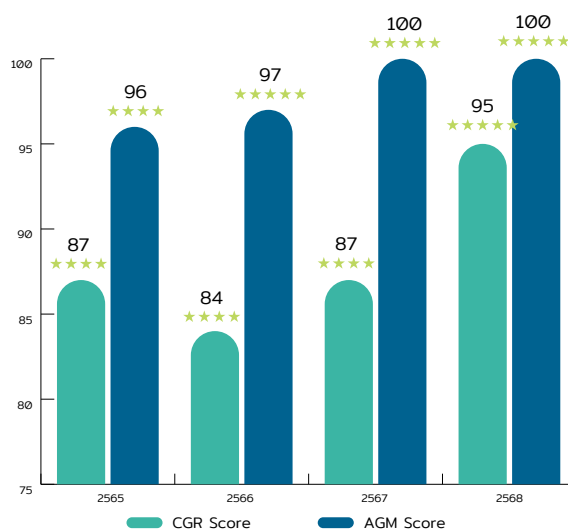


มิติด้านการกำกับ ดูแลกิจการ



รางวัลและเกียรติยศ

บริษัทฯ สามารถรักษาระดับคะแนนสำหรับการจัดประชุมผู้ถือหุ้นประจำปีไว้ที่ 100% ติดต่อกัน 2 ปีซ้อน และได้รับการจัดอันดับด้านธรรมาภิบาลองค์กรที่ 4 ดาวจนถึงปี 2024 และในปี 2025 บริษัทฯ ได้รับการจัดอันดับที่ 5 ดาว



เมก้า ถูกรวมอยู่ใน Forbes * Best under a Billion - รายชื่อบริษัทขนาดกลางและขนาดย่อม 200 แห่ง ที่มีรายได้น้อยกว่าพันล้านดอลลาร์ทั่วเอเชียในปีที่สามติดต่อกัน ตั้งแต่ปี 2564 - 2566

บริษัทได้รับการจัดอันดับระดับ A จาก MSCI ESG Ratings

บริษัทได้รับการจัดอันดับระดับ “BBB” ใน SET ESG Rating จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET)

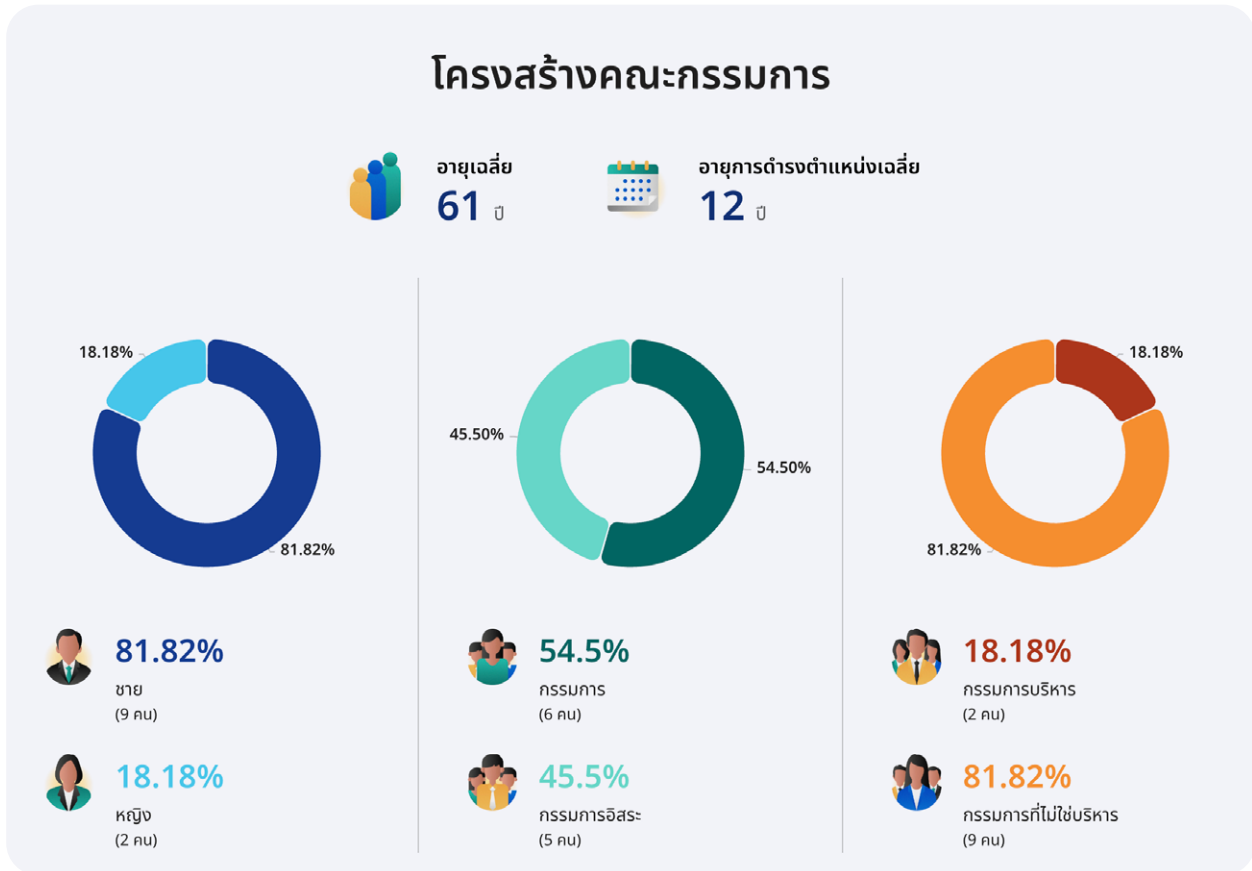
บริษัทได้รับการรับรองจากโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC) ในเดือนธันวาคม 2566 ถึงเดือนธันวาคม 2569

บริษัทได้รับการประเมินอยู่ที่ระดับ 5 ดาว หรือเกณฑ์ “ยอดเยี่ยม” ด้านธรรมาภิบาลองค์กรจากสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Thai Institute of Directors)

รางวัลนักลงทุนสัมพันธ์ยอดเยี่ยม

เกียรติบัตรที่ได้รับจากกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย โครงการลดก๊าซเรือนกระจกโดยสมัครใจสำหรับการติดตั้งโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์บนชั้น ดาดฟ้า และลดก๊าซเรือนกระจก 690 ตัน เทียบเท่าต่อปี

คณะกรรมการบริษัท



	ชาย	หญิง	รวม
กรรมการอิสระ	4	1	5
กรรมการที่ไม่ใช่บริหาร	3	1	4
กรรมการบริหาร	2	-	2

องค์ประกอบของคณะกรรมการ ประสบการณ์ในอุตสาหกรรม และความเชี่ยวชาญ

คณะกรรมการบริษัทมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำกับดูแลกิจการและการกำหนดกลยุทธ์ของบริษัทฯ โดยคณะกรรมการบริษัทมีการประชุมอย่างน้อยปีละ 7 ครั้ง (ในปี 2568 มีการประชุมทั้งหมด 8 ครั้ง) คณะกรรมการตรวจสอบมีการประชุมอย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง และคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และร่วมกันหาหรือผลการประเมินดังกล่าว ปัจจุบันบริษัทมีกรรมการหญิงจำนวน 2 ท่าน (ประกอบด้วยกรรมการอิสระ 1 ท่าน และกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร 1 ท่าน) และมีกรรมการที่มากกว่า 3 สัญชาติ รายละเอียดของกรรมการแต่ละท่าน รวมถึงประวัติและคุณสมบัติ ได้เปิดเผยไว้บนเว็บไซต์นักลงทุนสัมพันธ์ของบริษัทฯและในเล่มรายงานประจำปี

คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องในหลากหลายสาขา อาทิ อุตสาหกรรมเกษตรกรรม การโฆษณา การตลาด การขนส่งและโลจิสติกส์ ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์และซอฟต์แวร์เพื่อการขาย การให้คำปรึกษาด้านการลงทุน การเงิน ธุรกิจสุขภาพสำหรับผู้บริโภค และการธนาคาร โดยกรรมการมีช่วงอายุตั้งแต่ประมาณ 30 ปี จนถึงปลาย 70 ปี

คณะกรรมการบริษัทยังมีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์และกำกับดูแลผลการดำเนินงานของบริษัท ภาวะผู้นำของคณะกรรมการสะท้อนถึงจุดแข็งที่หลากหลาย ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความเป็นเลิศในการบริหารและการขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่ความสำเร็จ กรรมการแต่ละท่านมีทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการเติบโตและความยั่งยืนของบริษัทฯ ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจที่มีความผันผวน

นอกจากนี้ กรรมการยังมีการทบทวนนโยบายต่าง ๆ เป็นระยะ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายของบริษัทอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งคณะกรรมการยังดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และเปิดเผยผลการประเมินดังกล่าวต่อสาธารณะ



1

นายมีชัย วีระไวทยะ

- กรรมการอิสระ
- ประธานกรรมการ

2

นายอลัน แคม

- กรรมการอิสระ
- รองประธานกรรมการ
- ประธานกรรมการตรวจสอบ
- กรรมการสรรหา

3

นายวีเจย์ คาร์วาล

- กรรมการอิสระ
- ประธานกรรมการสรรหา
- กรรมการตรวจสอบ



4

นายต่อ สันติศิริ

- กรรมการอิสระ
- ประธานกรรมการพิจารณา
คำตอบแทน
- กรรมการตรวจสอบ

5

ดร. นิธินาถ สินธุเดชะ

- กรรมการอิสระ
- ประธานกรรมการความยั่งยืน
การบริหารความเสี่ยง
และบรรษัทภิบาล
- กรรมการสรรหา

6

นายกิริต ชาห์

- กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร
- กรรมการพิจารณาคำตอบแทน



7

นายอิษฎ์ชาญุ ซาห์

- กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร

8

นางสาวสมิหรา ซาห์

- กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร

9

นายชีราช อีรัช ปุณวาลา

- กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร



10

นายวิเวก ดาวัน

- กรรมการบริหาร
 - ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
 - กรรมการพิจารณาค่าตอบแทน
 - กรรมการความยั่งยืน
- การบริหารความเสี่ยงและบรรษัทภิบาล

11

นายโรมัส อับบราฮัม

- กรรมการบริหาร
 - ประธานเจ้าหน้าที่การเงิน
 - กรรมการความยั่งยืน
- การบริหารความเสี่ยงและบรรษัทภิบาล

ชื่อ - นามสกุล	กลยุทธ์	ความรู้ อุตสาหกรรม	บัญชี และการเงิน	การบริหาร ความเสี่ยง	การกำกับ ดูแลกิจการ	สิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)
1. นายมีชัย วีระไวทยะ ประธานกรรมการ และกรรมการอิสระ	Y				Y	
2. นายอลัน แคม กรรมการอิสระ	Y	Y	Y	Y	Y	
3. นายต่อ สันติศิริ กรรมการอิสระ	Y				Y	Y
4. นายวีเจย์ คาร์वाल กรรมการอิสระ	Y	Y	Y	Y	Y	
5. ดร.นิธินาถ สินธุเดชะ กรรมการอิสระ	Y				Y	

ชื่อ - นามสกุล	กลยุทธ์	ความรู้	บัญชี	การบริหาร	การกำกับ	สิ่งแวดล้อม สังคม
		อุตสาหกรรม	และการเงิน	ความเสี่ยง	ดูแลกิจการ	และธรรมาภิบาล (ESG)
6. นายกิริติ ช่าง กรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร	Y	Y	Y		Y	
7. นายอิษฎ์ชาญ ช่าง กรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร	Y				Y	
8. นางสาวสมิหรา ช่าง กรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร	Y				Y	
9. นายชีราช อธิษ ปุณวาลา กรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร	Y		Y		Y	
10. นายวิเวก ดาววัน กรรมการบริหาร	Y	Y	Y	Y	Y	Y
11. นายโรมัส อับบราฮัม กรรมการบริหาร	Y	Y	Y	Y	Y	Y

คณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการชุดย่อยแต่ละคณะมีข้อบังคับหรือกฎบัตรคณะกรรมการ (Charter) ซึ่งกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบไว้ อย่างชัดเจนและครบถ้วน

คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา เพื่อทำหน้าที่พิจารณาโครงสร้างองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท และส่งเสริมให้มีองค์ประกอบที่เหมาะสมเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับลักษณะธุรกิจและอุตสาหกรรมของบริษัท โดยคณะกรรมการสรรหาจะพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมอย่างรอบคอบจากผู้ได้รับการเสนอชื่อจากพันธมิตรทางธุรกิจ บริษัทที่ปรึกษาด้านการสรรหาบุคลากร และเครือข่ายวิชาชีพที่หลากหลาย ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหายังพิจารณาเสนอบทบาทและความรับผิดชอบที่เหมาะสมให้แก่กรรมการแต่ละท่านตามจุดแข็งและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

คณะกรรมการบริษัทยังได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลระบบการควบคุมภายใน การพิจารณาแต่งตั้งผู้สอบบัญชีภายนอก การกำกับดูแลด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนด การบริหารความเสี่ยง ตลอดจนการควบคุมที่สำคัญอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

คณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนมีหน้าที่รับผิดชอบในการเปรียบเทียบและกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัทโดยอ้างอิงข้อมูลสำรวจค่าตอบแทนในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง (เช่น แบบสำรวจค่าตอบแทนกรรมการของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย) รวมถึงการพิจารณาทบทวนและอนุมัติแนวทางค่าตอบแทนของคณะผู้บริหาร

นอกจากนี้ บริษัทฯได้แต่งตั้งคณะกรรมการความยั่งยืน บริหารความเสี่ยง และกำกับดูแลกิจการ เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินธุรกิจตามแนวทางความยั่งยืน ติดตามกระบวนการบริหารความเสี่ยง และทบทวนแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการของบริษัทให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลที่ดี

การกำกับดูแลกิจการของเมก้า ไลฟ์ไซแอนซ์

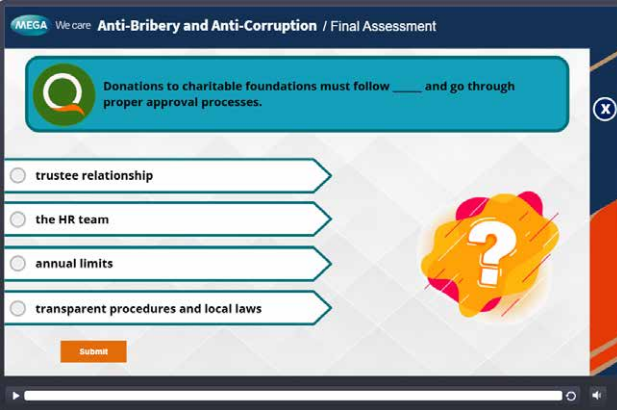
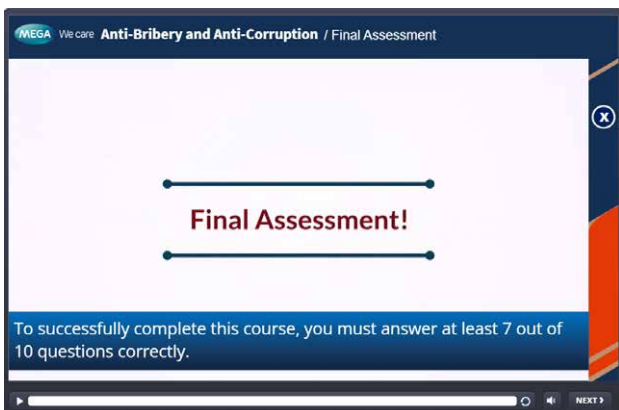
นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและการให้สินบน

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและการให้สินบนไว้อย่างชัดเจน โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดำเนินการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันอย่างรอบด้านและเป็นองค์รวม บริษัทฯ เชื่อว่าการสร้างความตระหนักรู้ผ่านการฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่พนักงานเป็นกลไกสำคัญในการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ ทั้งนี้ นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันยังได้รับการสนับสนุนด้วยนโยบายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นโยบายการแจ้งเบาะแสและนโยบายคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและการไม่ตอบโต้

บริษัทฯ ยังมีการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อระบุพื้นที่หรือกระบวนการที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริตคอร์รัปชัน พร้อมทั้งกำหนดมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมในแต่ละด้านเพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงดังกล่าว

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้จัดให้มีการฝึกอบรมด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันรวมประมาณ 200 ชั่วโมง และมีเป้าหมายที่จะขยายการฝึกอบรมให้ครอบคลุมพนักงานทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ การติดต่อกับลูกค้า หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานกำกับดูแลต่างๆ ภายในปี 2569 ถึง 2570





บริษัทได้รับการรับรองเป็นสมาชิกแนวร่วม
ต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย



100%
คณะกรรมการสรรหาที่มีองค์ประกอบ
เป็นกรรมการอิสระทั้งหมด

บรรษัทภิบาลของบริษัทฯ ด้วยจริยธรรมและความซื่อสัตย์

บริษัทฯ และบริษัทย่อยรวมถึงบริษัทร่วม (รวมเรียกว่า “เมก้า”) ได้จัดให้มีกรอบการกำกับดูแลกิจการที่ครอบคลุมและเป็นองค์รวม โดยมีค่านิยมหลักขององค์กร ได้แก่ ความจริง ความเชื่อมั่น ความเคารพ และความเป็นอิสระเป็นหัวใจสำคัญของการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ กรอบการกำกับดูแลดังกล่าวมุ่งสร้างระบบการดำเนินงานที่ยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับความโปร่งใส การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนด ความซื่อสัตย์สุจริต ความต่อเนื่องทางธุรกิจ และการบริหารความเสี่ยง ซึ่งล้วนเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนบริษัทฯ สู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

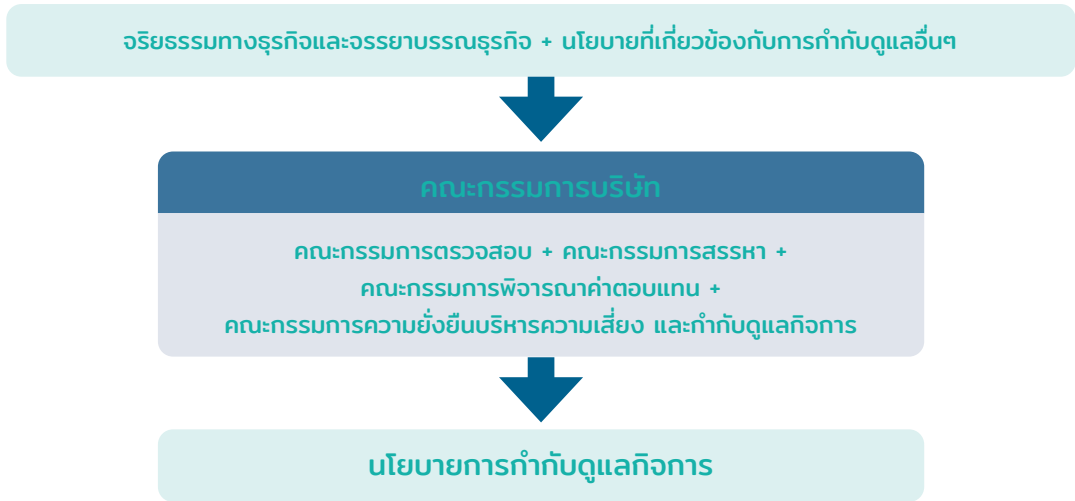
นอกเหนือจากจริยธรรมทางธุรกิจและจรรยาบรรณธุรกิจที่บริษัทกำหนดไว้อย่างชัดเจนแล้ว บริษัทฯ ยังได้กำหนดนโยบายเฉพาะด้านที่สำคัญเพื่อสนับสนุนการกำกับดูแลกิจการในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- นโยบายสิทธิมนุษยชน
- นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและการไม่คุกคาม
- นโยบายอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม
- นโยบายต่อต้านการให้สินบน
- หลักปฏิบัติด้านการตลาด
- นโยบายบริหารความเสี่ยง
- นโยบายการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนด
- นโยบายการแข่งขันทางการค้า
- จรรยาบรรณสำหรับคู่ค้า
- นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม
- นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- นโยบายการจ่ายเงินปันผล
- นโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์และรายการที่เกี่ยวข้องกัน

จริยธรรมทางธุรกิจและจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทฯ ถือเป็นรากฐานสำคัญของนโยบายทั้งหมดดังกล่าว และมีส่วนสนับสนุนการสร้างองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน เพื่อให้ บริษัทฯ สามารถดำรงอยู่และเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคงเหนือกว่าคนรุ่นปัจจุบัน

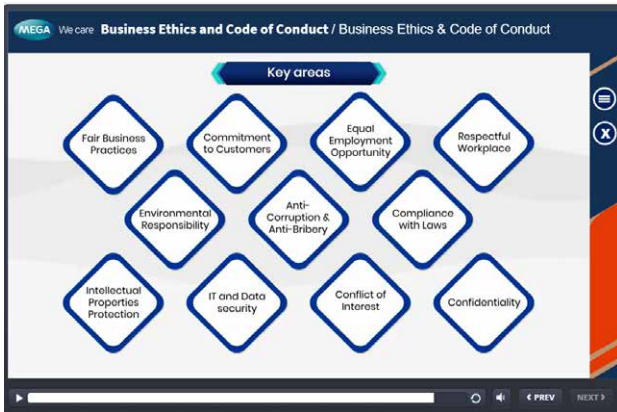
กรอบการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ ได้กำหนดมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติที่มุ่งเน้นพฤติกรรมองค์กรให้ก้าวไกลกว่าการปฏิบัติตามกฎหมายเพียงอย่างเดียว โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับคุณภาพผลิตภัณฑ์และการปฏิบัติตามข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล รวมถึงมีระบบและนโยบายด้านการเฝ้าระวังความปลอดภัยจากการใช้ผลิตภัณฑ์ยา (Pharmacovigilance) ที่เข้มแข็ง เพื่อบริหารจัดการและลดความเสี่ยงเฉพาะของอุตสาหกรรมเภสัชกรรม

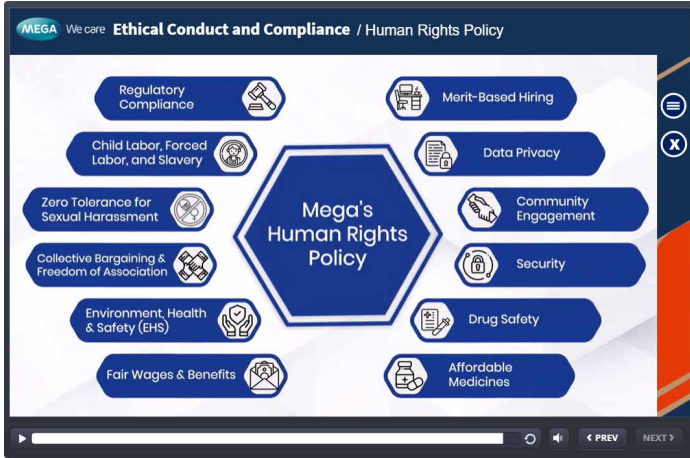
ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชดเชยที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่กำกับดูแลอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของบริษัทฯ เป็นไปตามนโยบายต่าง ๆ ข้างต้นอย่างมีประสิทธิภาพ



การอบรมนโยบายภายในบริษัทฯ

บริษัทฯ ได้จัดทำสื่อวิดีโอฝึกอบรมเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ ของบริษัทฯ และมอบหมายให้พนักงานเข้ารับการอบรมผ่านระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ (Learning Management System: LMS) โดยพนักงานจะต้องเข้ารับการอบรมและตอบแบบประเมินความเข้าใจภายหลังการอบรม





ไม่พบกรณีการร้องเรียนหรือรายงานเหตุ
ในปี 2568

ไม่พบคดีความด้านการทุจริตคอร์รัปชัน
ในปี 2568

กลยุทธ์ด้านภาษี

บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดด้านภาษีในทุกประเทศที่ดำเนินธุรกิจ และใช้บริการที่ปรึกษาวิชาชีพเพื่อให้แนวปฏิบัติด้านภาษีเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ เชื่อมั่นในการชำระภาษีอย่างเหมาะสมต่อสังคมและภาครัฐ โดยในอดีตบริษัทได้รับรางวัลนายกรัฐมนตรีด้านการปฏิบัติทางภาษีออกฤทธิ์เด่นของประเทศไทย

การกระทบบยอดอัตราภาษีเงินได้ที่แท้จริง

บริษัทดำเนินการยื่นแบบแสดงรายการและชำระภาษีอย่างตรงเวลา การลงทุนของบริษัทตั้งอยู่บนพื้นฐานเชิงพาณิชย์และเชิงกลยุทธ์ มิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อหลีกเลี่ยงภาษี

บริษัทจัดทำบัญชีตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ (IFRS) และหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป (GAAP) โดยการคำนวณภาษีเป็นไปตามกฎหมายภาษีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงรายการที่ต้องบวกกลับหรือหักออกตามที่หน่วยงานที่มีอำนาจกำหนด

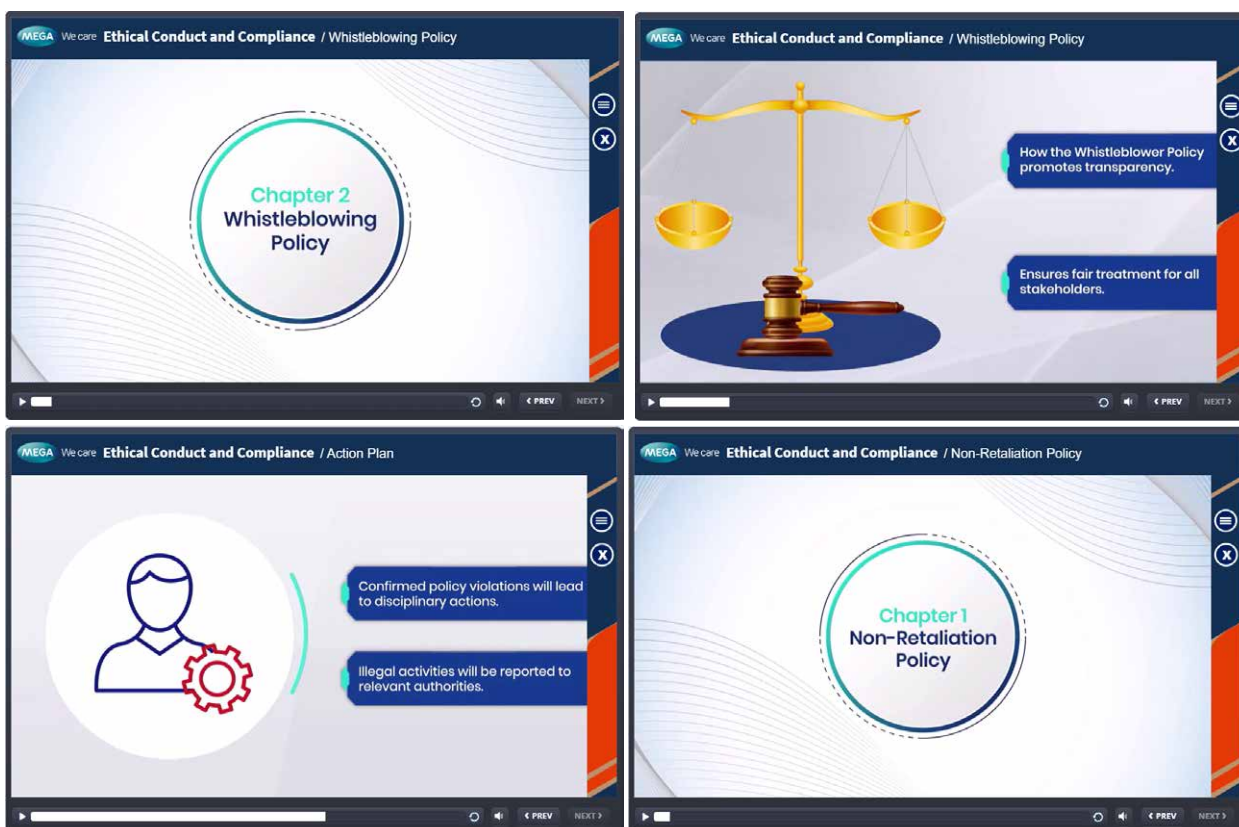
Particulars	Consolidated			
	2025		2024	
	Rate (%)	Baht	Rate (%)	Baht
Operating Profits before Income tax expense		2,404,175,593		2,352,182,410
Income tax using the expected average tax rate *	20.9%	501,594,478	19.3%	454,287,857
Tax effect of income and expense that are not taxable or not deductible in determining taxable profit, net		17,735,162		(121,105,657)
Others		(27,118,550)		6,445,357
Total	20.5%	492,211,090	14.4%	339,627,557

* Expected average tax rate corresponds to the weighted average tax rates by operating profits before tax expense in those countries where Mega Operates

การแจ้งเบาะแส

บริษัทฯ ได้จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสที่ปลอดภัยและเป็นความลับ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานหรือผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบสามารถรายงานข้อกังวลหรือแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำที่อาจไม่เหมาะสมได้ โดยสามารถติดต่อผ่านอีเมล audit.committee@megawecare.com หรือ whistleblow@megawecare.com

บริษัทฯ มีนโยบายคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและนโยบายการไม่ตอบโต้ เพื่อให้ผู้แจ้งเบาะแสสามารถสะท้อนข้อกังวลหรือรายงานเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมั่นใจ โดยไม่ต้องกังวลว่าจะได้รับผลกระทบหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมจากการแจ้งข้อมูลดังกล่าว นอกจากนี้ บริษัทฯ มีการจัดฝึกอบรมนโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิดอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดหลักสูตรการอบรมผ่านระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ (Learning Management System: LMS) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานทั่วทั้งองค์กร



บริษัทฯ มีระเบียบปฏิบัติงานมาตรฐานสำหรับการดำเนินการสอบสวนข้อร้องเรียนหรือข้อกล่าวหา และกำหนดให้มีการรายงานผลต่อคณะกรรมการตรวจสอบภายใน 30 วัน หรือภายในระยะเวลาที่ขยายเพิ่มเติมตามที่ได้รับความคิดเห็นชอบ

การควบคุมภายใน

บริษัทฯ ได้จัดให้มีกรอบการควบคุมภายในที่เหมาะสมและสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานสากลด้านการควบคุมภายในเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม

คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการตรวจสอบมีหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลระบบการควบคุมภายในของบริษัทให้มีความเพียงพอและมีประสิทธิผล

ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังได้ว่าจ้างบริษัทที่ปรึกษาภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบภายใน เพื่อดำเนินการตรวจสอบอย่างเป็นอิสระ อาทิ บริษัทมาซาร์ส ประเทศไทย บริษัทมาซาร์ส ประเทศเวียดนาม บริษัท บีดีโอ ประเทศกัมพูชา และ บริษัทเบเคอร์ ทิลลี่ เป็นต้น Internal audits to third party consulting companies including Mazars Thailand, Mazars Vietnam, BDO – Malaysia, Baker Tilly, etc.

ประเภทของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น รวมถึงการละเมิดนโยบายของบริษัท

	2565	2566	2567	2568	หมายเหตุ
ความขัดแย้งทางผลประโยชน์	1	-	-	-	คดีสิ้นสุดแล้ว
การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	-	-	-	-	
จริยธรรมธุรกิจและจรรยาบรรณธุรกิจ	-	-	-	-	
สิทธิมนุษยชน	-	-	-	-	
การแจ้งเบาะแส	-	-	-	1	ปิดเรื่องแล้ว
กฎหมายการแข่งขันทางการค้า	-	-	-	-	
การเสียชีวิตจากการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	
การบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้ทุพพลภาพ	-	-	-	-	

การตรวจสอบผู้จัดหา (Supplier Audits)

บริษัทดำเนินการตรวจสอบผู้จัดหาอย่างน้อยทุก 3 ปี โดยมีแผนการหมุนเวียนระยะเวลา 3 ปี เพื่อให้ครอบคลุมผู้จัดหาทั้งหมด 100%

ในปี 2568 บริษัทได้ดำเนินการตรวจประเมินผู้จัดหา จำนวน 52 ราย

การตรวจประเมินผู้จัดหาครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่

1. หลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิต (GMP)
2. สิทธิมนุษยชน
3. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน



การบริหารความเสี่ยง

คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการความยั่งยืน บริหารความเสี่ยง และกำกับดูแลกิจการ ซึ่งประกอบด้วยกรรมการอิสระ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหารฝ่ายการเงิน เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลด้านความยั่งยืน การบริหารความเสี่ยง และการกำกับดูแลกิจการของบริษัทอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้แต่งตั้งผู้ประสานงานด้านการบริหารความเสี่ยงและการกำกับดูแลกิจการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ขณะเดียวกัน คณะกรรมการตรวจสอบมีหน้าที่กำกับดูแลงานตรวจสอบภายในและการตรวจสอบโดยผู้สอบบัญชีภายนอก รวมถึงติดตามประเด็นข้อสังเกตและความเสี่ยงที่ตรวจพบจากกระบวนการตรวจสอบดังกล่าว

บริษัทฯ ได้กำหนดกรอบความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของระบบการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร และเป็นเอกสารพื้นฐานที่ใช้กำหนดแนวทางการบริหารความเสี่ยงของบริษัท โดยกรอบดังกล่าวช่วยให้บริษัทสามารถประเมินระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ รวมถึงกำหนดขอบเขตและเกณฑ์ในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม

บริษัทฯ มีวัฒนธรรมองค์กรที่ผสานแนวคิดด้านการบริหารความเสี่ยงเข้าไปในทุกกระบวนการทำงาน การตัดสินใจทางธุรกิจของบริษัทฯ จึงดำเนินการภายใต้มุมมองด้านความเสี่ยง โดยทีมงานที่เกี่ยวข้องจะร่วมกันพิจารณาความเสี่ยงที่สำคัญ รวมถึงกำหนดมาตรการลดผลกระทบและแนวทางบริหารจัดการที่เหมาะสมก่อนการตัดสินใจในแต่ละเรื่อง

ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่

บริษัทฯ ได้ระบุประเด็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ความพร้อมด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ และทรัพย์สินทางปัญญา

ลำดับ	คำอธิบาย	ตัวชี้วัดความเสี่ยง	การจัดการ	ระดับความเสี่ยง	
				ก่อนมีมาตรการ	หลังมีมาตรการ
1.	5.1 บริษัทฯ มีความเสี่ยงเพิ่มขึ้นเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจของบริษัทฯ ปริมาณข้อมูลที่เพิ่มขึ้น การรับข้อมูลจากบุคคลภายนอก และภัยคุกคามความปลอดภัยทางไซเบอร์ ซึ่งมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่และการยอมรับรูปแบบธุรกิจใหม่ๆ อาจเพิ่มความเสี่ยงนี้ได้เช่นกัน ความล้มเหลวในการรักษาข้อมูลของลูกค้า ผลิตภัณฑ์ และ/หรือ ข้อมูลของบริษัทฯ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง การเงินและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม เพื่อลดความเสี่ยงเหล่านี้ บริษัทฯ ได้ใช้การควบคุมที่ชาญฉลาดของบริษัทฯ การตระหนักรู้ถึงความปลอดภัยในโลกไซเบอร์ และโปรแกรมการฝึกอบรม นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้มีการตรวจสอบการควบคุมความปลอดภัยของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่องเมื่อรับทราบถึงภัยคุกคามและรู้เท่าทันความเสี่ยงจากภัยคุกคามใหม่ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> ภัยคุกคามต่อความต่อเนื่องทางธุรกิจ เหตุการณ์ การเจาะข้อมูล การละเมิดข้อมูล 	<ul style="list-style-type: none"> การฝึกอบรมความปลอดภัยของข้อมูล การควบคุมการเข้าถึงไฟร์วอลล์และการป้องกันไวรัส สร้างความน่าเชื่อถือของแหล่งที่มา บรรจบกับระบบรักษาความปลอดภัยข้อมูลของบริษัท 	สูง	สูง

ลำดับ	คำอธิบาย	ตัวชี้วัดความเสี่ยง	การจัดการ	ระดับความเสี่ยง	
				ก่อนมีมาตรการ	หลังมีมาตรการ
2.	<p>ความยั่งยืน</p> <p>เนื่องจากบริษัทฯ มีมาตรฐานด้านคุณภาพ และความยั่งยืนที่สูงสุดทั่วโลก / ส่วนผสม สำหรับผลิตภัณฑ์ทั่วโลกเป็นของหายากตามธรรมชาติ จึงมีความเสี่ยงที่จะขาดแคลนวัสดุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อบริษัทฯ มีกลยุทธ์ที่จะส่งสินค้าให้แก่ตลาดที่เติบโตเร็วของทั้งประเทศด้อยพัฒนาและประเทศกำลังพัฒนา นอกจากนี้แล้ว การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่เป็นผลสืบเนื่องจากอุปสงค์ที่เพิ่มมากขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อการจัดหาวัตถุดิบด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ มีแนวทางที่เน้นใช้กระบวนการคัดเลือกคู่ค้าที่มีเพียงปฏิบัติตามแนวทางวิธีการที่ดีในการผลิต หากแต่ยังมีมาตรฐานอื่นๆ สูงด้วย โดยบริษัทฯ ดำเนินการตามที่เป็นเพื่อความยั่งยืนของวัสดุ อาทิ การรักษาความสัมพันธ์อันดีกับคู่ค้าที่น่าเชื่อถือ การใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการประมวลวัสดุที่ต้องใช้การลงทุนในการรักษาความสัมพันธ์ในระยะยาว และการผสมผสานองค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้เข้ากับแต่ละด้านโรงงานผลิตในแหล่ง</p>	<ul style="list-style-type: none"> การไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม ไม่มีการรายงาน ขาดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วน 	<ul style="list-style-type: none"> การรายงาน ESG ความโปร่งใสในการรายงานการไม่ปฏิบัติตามค่าปรับ ฯลฯ การตั้งเป้าหมาย 	<p>ค่อนข้างสูง - สูง</p>	<p>สูง - ปานกลาง</p>
3.	<p>การคุ้มครองข้อมูลและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ</p> <p>ลงทุนสร้างสภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ครอบคลุมด้านการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลโดยถือว่าข้อมูลรวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลเป็นส่วนสำคัญของทรัพย์สินทางปัญญา หลายประเทศมีการประกาศใช้กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เน้นความเป็นส่วนตัวและการใช้ข้อมูลตามที่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล ทั้งนี้บริษัทฯ ได้รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลในเครื่องเซิร์ฟเวอร์ที่มีผู้ให้บริการคลาวด์ คอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นบุคคลที่สามเป็นผู้ดูแลอย่างมืออาชีพ</p> <p>บริษัทฯ มีนโยบายและกรอบการดำเนินงานด้านการคุ้มครองข้อมูล พร้อมทั้งมีระบบรักษาความปลอดภัยคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย รวมถึงนโยบายการจำกัดการใช้ด้านข้อมูลที่อยู่ในความครอบครองของบริษัทฯ นอกจากนี้แล้ว บริษัทฯ ยังกำหนดข้อจำกัดในสัญญาที่จัดทำกับคู่ค้า เพื่อคุ้มครองข้อมูลที่เป็นลิขสิทธิ์ของบริษัทฯ รวมถึงจัดทดสอบการทำงานของระบบ ในภาวะตั้งเครื่องตลอดจนจัดให้บุคคลที่สามตรวจสอบโครงสร้างพื้นฐานของระบบด้วย</p>	<ul style="list-style-type: none"> การละเมิดข้อมูล ค่าปรับ / การรายงาน การร้องเรียน / การแจ้งข้อมูล 	<ul style="list-style-type: none"> การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การรายงานมาตรการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ รวมถึงการฝึกอบรม เพิ่มประสิทธิภาพคำขอข้อมูล 	<p>สูง</p>	<p>สูง</p>
4.	<p>การฟื้นตัวหลังเกิดโรคระบาด</p> <p>สังคมมีการบริโภคอาหารเสริมเพิ่มขึ้นอย่างมาก ยาต้านอักเสบชนิดไม่ใช้สเตียรอยด์ (NSAIDs) และผลิตภัณฑ์สร้างภูมิคุ้มกันในช่วงโรคระบาด สิ่งเหล่านี้ดึงดูดคู่แข่งรายใหม่ทั้งในและต่างประเทศเข้ามาในตลาด หน่วยงานกำกับดูแลได้เปิดประตูสำหรับการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ยาและอาหารเสริม องค์กรกำกับดูแลได้เปิดประตูสำหรับการผลิตและจำหน่าย ผลิตภัณฑ์ยาและอาหารเสริม ความต้องการใหม่และผู้แข่งขันใหม่จะเข้ามาเพื่อรักษาส่วนแบ่งการตลาด และรายได้ในตลาดรวมถึงสิ่งที่บริษัทฯ ได้ดำเนินการอยู่ บริษัทฯ ได้ขยายกำลังการผลิตเพื่อรองรับความต้องการที่เพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์บางประเภทและขณะนี้จะใช้กำลังการผลิตสำหรับผลิตภัณฑ์อื่นๆ ตลาดจะเห็นการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงรวมถึงการลดความต้องการอาหารเสริมและกลับสู่ระดับก่อนเกิดโรคระบาดเล็กน้อยและจำนวนคู่แข่งที่สูงขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> คู่แข่งเพิ่มขึ้น อัตรากำไรขั้นต้นลดลง แบรนด์ใหม่ 	<ul style="list-style-type: none"> เน้นคุณภาพ การสร้างแบรนด์เชิงรุก ราคาที่แข่งขันได้ การสร้างภาพลักษณ์ของแบรนด์ในฐานะผู้แข่งขันระยะยาวที่น่าเชื่อถือ มุ่งเน้นไปที่สุขภาพของมนุษย์ 	<p>ค่อนข้างสูง - สูง</p>	<p>สูง</p>

การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจและการจัดการภาวะวิกฤต

บริษัทฯ มีกรอบการดำเนินงานสำหรับการจัดทำแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP) และได้กำหนดแนวทางการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ ซึ่งครอบคลุมกระบวนการดังนี้



บริษัทได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ รวมถึงการจัดทำเอกสารแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจและมาตรการลดความเสี่ยง ดังนี้

- i. มีผู้จัดทำวัตถุประสงค์และสารช่วยการผลิตรายสำรองที่ผ่านการอนุมัติ
- ii. มีโรงงานผลิตสำรอง ทั้งในพื้นที่เดียวกันและในพื้นที่อื่นที่อยู่คนละภูมิภาค
- iii. เสริมความพร้อมด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์
- iv. วางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับพนักงานและผู้บริหาร
- v. วางแผนสืบทอดตำแหน่งคณะกรรมการบริษัท
- vi. ทดสอบแผนกู้คืนระบบอย่างสม่ำเสมอ
- vii. จัดให้มีระบบสำรองด้านวิศวกรรม
- viii. ดำเนินมาตรการลดความเสี่ยง เช่น การทดสอบระบบป้องกันอัคคีภัย การทดสอบภาวะวิกฤต และการซ้อมแผนความปลอดภัย
- ix. วางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้อง พร้อมทางเลือกทางธุรกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาว

สำนักงานและสถานที่ดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ทั่วโลกได้รับการส่งเสริมให้จัดทำแผนกู้คืนระบบ และแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ โดยจัดเตรียมให้พร้อมใช้งานและจัดทำเป็นเอกสารอย่างครบถ้วน

แผนความยืดหยุ่นและการจัดการภาวะวิกฤต

แต่ละหน่วยงานได้รับมอบหมายให้จัดทำแผนกู้คืนระบบและแผนรับมือภาวะวิกฤต กรณีเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ เหตุการณ์ทางการเมือง หรือสถานการณ์โรคระบาด โดยแต่ละพื้นที่มีเทคโนโลยีและทรัพยากรที่พร้อมสำหรับการดำเนินการตามแผนเมื่อเกิดเหตุจำเป็น



การบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานทั้งทางกายภาพและระบบดิจิทัลอย่างเหมาะสม เพื่อปกป้องทรัพย์สินทางธุรกิจ และข้อมูลส่วนบุคคลที่จัดเก็บภายในองค์กร

บริษัทตระหนักว่าความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์เป็นปัจจัยสำคัญต่อความต่อเนื่องทางธุรกิจ และเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความถูกต้อง โปร่งใส และความน่าเชื่อถือในการดำเนินงานร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คู่ค้า หน่วยงานภาครัฐ ผู้จัดจำหน่าย และผู้ถือหุ้น

บริษัทฯ มีการรายงานความพร้อมด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ต่อคณะกรรมการบริษัท รวมถึงคณะกรรมการด้านความยั่งยืน บริหารความเสี่ยง และกำกับดูแลกิจการอย่างสม่ำเสมอ โดยหน่วยงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของประธานเจ้าหน้าที่บริหารฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ(CIO)

ปัจจุบัน บริษัทได้ดำเนินการ หรืออยู่ระหว่างการดำเนินการ เพื่อให้มั่นใจว่ามีมาตรการและระบบที่เหมาะสม ดังต่อไปนี้:

1. จัดทำจัดทำมาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ ทั้งนี้ ฝ่ายบริหารอาจพิจารณาขอการรับรองมาตรฐานดังกล่าวตามความเหมาะสม
2. ระบบการยืนยันตัวตนหลายปัจจัย
3. ระบบเฝ้าระวัง ตรวจสอบ และตอบสนองต่อภัยคุกคามทางไซเบอร์ รวมถึงระบบป้องกันภัยคุกคามหลายชั้น และระบบป้องกันอุปกรณ์ปลายทาง
4. ระบบสำรองข้อมูลแบบออฟไลน์ที่ไม่สามารถแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงข้อมูลได้
5. ระบบคลาวด์ที่มีการกำหนดความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยร่วมกันอย่างชัดเจน
6. ระบบรักษาความปลอดภัยด้านอีเมล
7. การฝึกอบรมและสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แก่พนักงาน
8. ศูนย์ปฏิบัติการด้านความมั่นคงปลอดภัย พร้อมการเฝ้าระวังระบบเครือข่ายและระบบสำคัญขององค์กร
9. การตรวจสอบความมั่นคงปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการทดสอบความทนทานของระบบ
10. แผนการกู้คืนระบบและการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน

บริษัทมีเป้าหมายในการพัฒนาโครงสร้างเครือข่ายตามแนวคิด Zero Trust ซึ่งกำหนดให้ทุกการเข้าถึงระบบและข้อมูลต้องผ่านการตรวจสอบและยืนยันตัวตนอย่างเหมาะสม พร้อมมาตรการควบคุมเพื่อคุ้มครองข้อมูลอย่างรัดกุม

บริษัทมุ่งบูรณาการความสามารถในการรับมือภัยคุกคามทางไซเบอร์ การกำกับดูแลที่ดี และความสามารถในการรองรับการเติบโตของธุรกิจ เข้าสู่กลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กร เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนในระยะยาว

บริษัทได้จัดการฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ให้แก่พนักงาน รวมทั้งสิ้น **200 ชั่วโมง** ในปี 2567 และ 2568

ดัชนีเนื้อหา GRI

มาตรฐาน GRI	การเปิดเผยข้อมูล	หมายเลขหน้า รายงานประจำปี 2568	ข้อมูลอ้างอิงส่วนรายงานประจำปี 2568
GRI 102 : การเปิดเผยข้อมูลทั่วไป			
ข้อมูลองค์กร			
102-1	ชื่อขององค์กร	236	ข้อมูลองค์กร
102-2	กิจกรรม แปรนต์ ผลิตภัณฑ์ และบริการ	36-50	ลักษณะธุรกิจและอุตสาหกรรม
102-3	ที่ตั้งสำนักงานใหญ่	236	ข้อมูลองค์กร
102-4	สถานที่ตั้งสำนักงาน	72-84	ที่อยู่สำนักงานจดทะเบียนของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม
102-5	กรรมสิทธิ์และแบบฟอร์มทางกฎหมาย	70-71	ข้อมูลองค์กร
102-6	ตลาดที่ให้บริการ	16-17	ขอบเขตครอบคลุมทั่วโลก
		72-82	โครงสร้างธุรกิจ
102-7	ขนาดขององค์กร	18-19	จุดเด่นทางการเงิน
		20-21, 36-44	ลักษณะธุรกิจและอุตสาหกรรม
102-8	ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานและลูกจ้างอื่นๆ	152-169	รายงานความยั่งยืน : ข้อมูลพนักงาน
102-9	ห่วงโซ่อุปทาน		ไม่มี
102-10	การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อองค์กร และห่วงโซ่อุปทาน	173	ไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ
102-11	หลักการหรือแนวทางข้อควรระวัง	91-115	การบริหารความเสี่ยง
102-12	ความคิดริเริ่มภายนอก	123-150	รายงานความยั่งยืน
102-13	สมาชิกสมาคม	131	รายงานความยั่งยืน
กลยุทธ์			
102-14	คำชี้แจงจากผู้มีอำนาจตัดสินใจระดับสูง	22-25	สารจากประธานกรรมการ และ CEO
		275-280	รายงานของคณะกรรมการ
102-15	ผลกระทบ ความเสี่ยง และโอกาส	91-115	การบริหารความเสี่ยง
จริยธรรมและความซื่อสัตย์			
102-16	ค่านิยม หลักการ มาตรฐาน และบรรทัดฐานของพฤติกรรม	244, 259-269	รายงานความยั่งยืน : จรรยาบรรณทางธุรกิจ
	กลไกการให้คำปรึกษาและข้อกังวล เกี่ยวกับจริยธรรม	244, 259-269	รายงานความยั่งยืน : จรรยาบรรณทางธุรกิจ
102-17	ค่านิยม หลักการ มาตรฐาน และบรรทัดฐานของพฤติกรรม	244, 259-269	รายงานความยั่งยืน : จรรยาบรรณทางธุรกิจ
การกำกับดูแล			
102-18	โครงสร้างการกำกับดูแล	84	แผนภูมิองค์กร
		271	โครงสร้างองค์กร
102-22	องค์ประกอบของหน่วยงานกำกับดูแลสูงสุด และคณะกรรมการชุดย่อย	271	โครงสร้างองค์กร
102-23	ประธานคณะกรรมการสูงสุด	271	โครงสร้างองค์กร
102-24	การเสนอชื่อและคัดเลือกผู้บริหารสูงสุด	272, 277	รายงานการกำกับดูแล : การสรรหากรรมการ
102-25	ผลประโยชน์ทับซ้อน	268	รายงานการกำกับดูแลกิจการ : ความขัดแย้งทางผลประโยชน์
102-26	บทบาทของหน่วยงานกำกับดูแลสูงสุด ในการกำหนดวัตถุประสงค์ ค่านิยม และกลยุทธ์	271-274	โครงสร้างองค์กร รายงานการกำกับดูแลกิจการ : ภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์

มาตรฐาน GRI	การเปิดเผยข้อมูล	หมายเลขหน้ารายงานประจำปี 2568	ข้อมูลอ้างอิงส่วนรายงานประจำปี 2568
102-28	การประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานกำกับดูแลสูงสุด		ไม่มี
102-30	ประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง	279-280	สารจากคณะกรรมการบริษัท เรื่องรายงานความยั่งยืน
102-31	ทบทวนหัวข้อเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม	123-137	รายงานการกำกับดูแลกิจการ
102-32	บทบาทของหน่วยงานกำกับดูแลสูงสุดในการรายงานความยั่งยืน	212-222	สารจากประธานคณะกรรมการความยั่งยืน
102-33	การสื่อสารข้อกังวลที่สำคัญ	136-138	ตารางวิเคราะห์ความสำคัญ
102-35	นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน	242, 251-252	รายงานการกำกับดูแลกิจการ : ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร
102-36	กระบวนการกำหนดค่าตอบแทน	251-252	หลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทน
102-37	การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในการจ่ายค่าตอบแทน	259	ค่าตอบแทนคณะกรรมการ
การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย			
102-40	รายชื่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	135	รายงานความยั่งยืน : การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย
102-41	ข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกัน		
102-42	การระบุและคัดเลือกผู้มีส่วนได้เสีย	135	รายงานความยั่งยืน : การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย
102-43	แนวทางการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย	135	รายงานความยั่งยืน : การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย
102-44	ประเด็นสำคัญและข้อกังวลที่ถูกหยิบยกขึ้นมา	136-138	รายงานความยั่งยืน : ตารางวิเคราะห์ความสำคัญ
การรายงานการปฏิบัติ			
102-45	นิติบุคคลที่รวมอยู่ในงบการเงินรวม	72-82	โครงสร้างธุรกิจ
102-46	การกำหนดเนื้อหารายงานและขอบเขตหัวข้อ		บมจ. เมก้า โลไฟโซเอ็นซ์-ประเทศไทย
102-47	รายการหัวข้อวัสดุ	136-138	รายงานความยั่งยืน : การประเมินประเด็นสำคัญ
102-48	การเรียงเรียงข้อมูล		N.A.
102-49	การเปลี่ยนแปลงในการรายงาน		N.A.
102-50	ระยะเวลาการรายงาน		ม.ค. - ธ.ค. 2568
102-51	วันที่ของรายงานล่าสุด		ธ.ค. 2568
102-52	รอบการรายงาน		Annual
102-53	ช่องทางการติดต่อสำหรับคำถามเกี่ยวกับรายงาน	236, 400	ข้อมูลองค์กร
102-54	การเรียกร้องการรายงานตามมาตรฐาน GRI		
102-55	ดัชนีเนื้อหา GRI	193-195	ดัชนีเนื้อหา GRI
GRI 103 : MANAGEMENT APPROACH			
103-1	คำอธิบายหัวข้อเนื้อหาและขอบเขต	136-138	รายงานความยั่งยืน : การวิเคราะห์ความสำคัญ
103-2	แนวทางการจัดการและส่วนประกอบ	138	ไม่ระบุ
GRI 201 : ECONOMIC PERFORMANCE			
201-1	สร้างการกระจายมูลค่าทางเศรษฐกิจทาง	129	รายงานความยั่งยืน : สร้างและเผยแพร่มูลค่าทางเศรษฐกิจทางตรง
GRI 205 : การต่อต้านการทุจริต			
205-2	การสื่อสารและการฝึกอบรมเกี่ยวกับนโยบายและขั้นตอนการต่อต้านการทุจริต	270	การฝึกอบรม
205-3	ยืนยันเหตุการณ์การทุจริตและการดำเนินการ	263	รายงานการกำกับดูแลกิจการ : นโยบายการแจ้งเบาะแส
GRI 304 : ความหลากหลายทางชีวภาพ			
304-2	ผลกระทบที่สำคัญของกิจกรรม ผลิตภัณฑ์และบริการต่อความหลากหลายทางชีวภาพ	44-50, 148-150	รายงานความยั่งยืน

มาตรฐาน GRI	การเปิดเผยข้อมูล	หมายเลขหน้า รายงานประจำปี 2568	ข้อมูลอ้างอิงส่วนรายงานประจำปี 2568
GRI 305 : EMISSIONS			
305	การปล่อยมลพิษ	143-144	รายงานความยั่งยืน : การปล่อยก๊าซเรือนกระจก
GRI 306 : EFFLUENTS AND WASTE			
306	น้ำทิ้งและของเสีย	145-148	รายงานความยั่งยืน : การบำบัดน้ำ
GRI 401 : EMPLOYMENT			
401-2	ผลประโยชน์ที่มอบให้กับพนักงานเต็มเวลาที่ไม่ได้มอบให้กับพนักงานชั่วคราวหรือนอกเวลา	161	ความพึงพอใจของพนักงาน
401-3	การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร	161	รายงานความยั่งยืน : ข้อมูลพนักงาน
GRI 403 : OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY			
403-1	ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	171-173	รายงานความยั่งยืน
403-4	การมีส่วนร่วมของคนงาน การให้คำปรึกษา และการสื่อสารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	174-177	
403-5	การฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	174-177	
GRI 404 : การฝึกอบรมและการศึกษา			
404-1	จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อปีต่อพนักงาน	154-158	14.85 hours average
404-2	โปรแกรมสำหรับการยกระดับทักษะของพนักงาน และโปรแกรมความช่วยเหลือ ในการเปลี่ยนผ่าน	161-170	
GRI 405 : ความหลากหลายและโอกาสที่เท่าเทียมกัน			
405-1	ความหลากหลายของหน่วยงานกำกับดูแล และพนักงาน	251-271	โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ จำนวนพนักงาน
GRI 406 : NON-DISCRIMINATION			
406-1	เหตุการณ์การเลือกปฏิบัติและมาตรการแก้ไข	220	Corporate Governance dashboard
GRI 408 : CHILD LABOR			
408-1	ความเสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็กในการดำเนินงานและซัพพลายเออร์	35 suppliers in 2025	
GRI 412 : HUMAN RIGHTS ASSESSMENT			
412-3	ข้อตกลงและสัญญาการลงทุนที่สำคัญ โดยมีข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชน	All significant contractors are fully complied with the local labor laws.	
GRI 418 : CUSTOMER PRIVACY			
418-1	ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดความเป็นส่วนตัวของลูกค้าและการสูญเสียข้อมูลลูกค้า	None	



MEGA We care for Your Wellness

บริษัท เมก้า ไลฟ์ไซเอนซ์ จำกัด (มหาชน)

384 หมู่ 4 นิคมอุตสาหกรรมบางปู ซอย 6 พัฒนา 3 ตำบลแพรกษา

อำเภอเมืองสมุทรปราการ สมุทรปราการ ประเทศไทย 10280

โทรศัพท์: (66) 0-2769-4222 โทรสาร: (66) 0-2769-4244