การดูแลค่าตอบแทนและสวัสดิการพนักงาน

การดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย
ระบบผลตอบแทนและสวัสดิการ	• กำหนดหลักเกณฑ์ค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนด และพิจารณาความเหมาะสมตามปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ความรู้ ความสามารถ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ความเหมาะสมกับสภาพการครองชีพในแต่ละประเทศ และเป็นธรรมกับพนักงานทุกเพศสภาพและวัย • จัดให้มีสวัสดิการ การประกันชีวิต การประกันสุขภาพ การช่วยเหลือกรณีฉุกเฉินและการจัดหาที่พักที่ปลอดภัยให้แก่พนักงาน • ผู้ปฏิบัติงานต่างประเทศ จัดสวัสดิการการเดินทางกลับมาเยี่ยมบ้าน (Home Leave)	ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเทียบเคียงกับธุรกิจในระดับเดียวกัน
การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน	• ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายด้านแรงงานและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง • กำหนดข้อบังคับ รวมถึงระเบียบต่าง ๆ ของบริษัทฯ ให้สอดคล้องกับข้อบัญญัติของกฎหมาย เพื่อเป็นกรอบในการทำงานของบุคลากร รวมทั้งติดตามการเปลี่ยนแปลงข้อกฎหมายเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง • จัดให้มีขั้นตอนปฏิบัติสำหรับการจัดการข้อร้องเรียน และมาตรการคุ้มครองการตอบโต้และบรรเทาความเสียหายต่อผู้รายงาน ผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการฝ่าฝืนหรือละเมิดจรรยาบรรณ/ข้อบังคับบริษัทฯ	• บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานอย่างครบถ้วน • ไม่เกิดข้อร้องเรียน
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	• จัดสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่สะอาดและเหมาะสมต่อการทำงานตามมาตรฐานกฎหมายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และมีการตรวจและติดตามตัวชี้วัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานตามที่ระบุไว้ในรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมของอาคารสำนักงานเป็นประจำทุก 6 เดือน • ใช้มาตรฐาน 5ส พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ • จัดทำสถานที่ที่เป็นมิตรต่อการให้นมบุตร สำหรับในการบีบเก็บน้ำนมของพนักงานที่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่	• สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด • คุ้มครองสิทธิความเป็นมารดาของพนักงาน และส่งเสริมและสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่

การจ้างงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ ได้ประกาศใช้ระเบียบการบริหารงานบุคคล ซึ่งครอบคลุมประเด็นสำคัญของมาตรฐานแรงงานไว้อย่างครบถ้วน สำหรับเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม เท่าเทียม และเสริมสร้างขวัญกำลังใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

- การจ้างงาน ได้ระบุหลักเกณฑ์ไว้ชัดเจนโดยต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี และไม่ใช้แรงงานเด็ก พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้กับทุกคนที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งหน้าที่นั้นอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกเพศ เชื้อชาติ ศาสนา สถานะทางสังคม ทั้งนี้ การจ้างงานพนักงาน และ/หรือ ลูกจ้างทดลองงานจะดำเนินการภายใต้กรอบอัตรากำลังที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัทฯ
- การเลื่อนตำแหน่งและระดับ ยังได้ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน โดยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนระดับไว้อย่างชัดเจน ซึ่งจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถและศักยภาพของพนักงานเป็นหลัก

การให้ผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ ได้มีการกำหนดนโยบายการบริหารและกำหนดค่าตอบแทนอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และปราศจากการเลือกปฏิบัติแก่พนักงานในองค์กร รวมทั้งพิจารณาและวิเคราะห์โครงสร้างของค่าตอบแทน และสวัสดิการของพนักงานอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ เพื่อให้มั่นใจว่าค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการของบริษัทฯ มีความสอดคล้องกับกฎหมายและทัดเทียมมาตรฐานอุตสาหกรรมเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้สามารถรักษาพนักงานและสร้างแรงจูงใจพนักงานกลุ่มใหม่ ๆ ที่มีศักยภาพเข้ามาร่วมงานกับบริษัทฯ

ค่าตอบแทน	เปรียบเทียบค่าจ้างบริษัทฯ สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย (เท่า)	เปรียบเทียบค่าจ้างบริษัทฯ สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดนนทบุรี (เท่า)
ค่าตอบแทนแรกเข้าวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี	1.51	1.51
ค่าตอบแทนแรกเข้าวุฒิปริญญาตรี	2.00	2.00
ค่าตอบแทนแรกเข้าวุฒิปริญญาโท	1.83	1.83

การส่งเสริมก้าวหน้าในสายอาชีพ

บริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเพิ่มทักษะความสามารถของบุคลากรให้พร้อมสำหรับขึ้นสู่ระดับบริหาร ตั้งแต่ระดับผู้จัดการ ผู้อำนวยการฝ่าย และผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ขึ้นไป เพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องและธุรกิจเดินหน้าไปสู่เป้าหมายได้อย่างราบรื่น

แนวทางการพัฒนาศักยภาพพนักงาน
• จัดทำ Succession Planning Management Development เพื่อค้นหาและพัฒนาบุคลากรทดแทนในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง • จัดทำแผน Talent Planning Management Development เพื่อเฟ้นหาและพัฒนาบุคลากรทดแทนตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง • จัดทำแผนฝึกอบรมพนักงานประจำปี และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล • จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง • คัดเลือกพนักงานไปปฏิบัติงานในกลุ่มบริษัทฯ และโครงการร่วมทุนต่าง ๆ ในลักษณะของ On-the-Job Training • จัดให้มีการทำงานแบบข้ามสายงานในรูปแบบของคณะทำงาน • กำหนดให้หัวหน้างานมีการสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา

การพัฒนาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่ง

- การจัดเตรียมบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงที่เกษียณอายุการทำงาน ปี 2565 มีจำนวน 1 ตำแหน่ง

รายการ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569
บุคลากรระดับบริหารที่เกษียณอายุ (คน)	1	1	0	0	1

- การอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับต้นเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับทดแทนผู้บริหารระดับกลาง

ประเภทหลักสูตร	ลำดับที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนชั่วโมงทั้งหมด	ผู้เข้าอบรม		งบประมาณที่ใช้ (บาท)
				ชาย	หญิง	
หลักสูตรโครงการพัฒนาศักยภาพ	1	Change, Disruption and Growth	18	17	21	361,660
	2	Communication Set for Manager	12	14	12	154,080
	3	Leadership Awareness	24	31	34	344,000
	4	The Great Workplace Personality & Influencing at Work	12	10	12	96,300
รวม			**66**	**72**	**79**	**956,040**

โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับต้น (ระดับผู้จัดการ) กำหนดระยะเวลา 3 ปี (ปี 2565-2567) ซึ่งเป็นกระบวนการในการคัดกรองบุคลากรที่มีความสามารถสูง และมีสมรรถนะทางพฤติกรรมและเทคนิคสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของบริษัทฯ สำหรับเตรียมไว้ทดแทนในตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง

ในปี 2565 บริษัทฯ ได้จัดการอบรมจำนวน 4 หลักสูตร รวม 151 คน ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจภายหลังการอบรมเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 82.60

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

บริษัทฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนเป็นประจำทุกปี ผ่านระบบสารสนเทศบุคคล (Human Resources Information System: HRIS) โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับการบังคับบัญชาจนถึงผู้บังคับบัญชาสูงสุด

เกณฑ์การประเมิน	การติดตามการดำเนินงาน	การประเมินผล
• ดัชนีชี้วัดผลงานในระดับเป้าหมายองค์กร ร้อยละ 10 • ตัวชี้วัดความสำเร็จของสายงาน/งานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละ 10 • ดัชนีชี้วัดผลงานในระดับเป้าหมายฝ่ายงาน ร้อยละ 10 • ดัชนีชี้วัดผลงานในระดับเป้าหมายส่วนงาน ร้อยละ 20 • ตัวชี้วัดผลงานรายบุคคล หรือบริษัทในเครือ ร้อยละ 30 • การสนับสนุนกิจกรรม/การดำเนินงานของบริษัทฯ ร้อยละ 10 • การประเมินพฤติกรรม ร้อยละ 10	• การรายงานผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน • การให้ความเห็นและการปฏิบัติงาน	• การประเมินผลปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง • การประเมินผลปฏิบัติงานในอดีตและวางแผนสำหรับอนาคต

ผลจากการประเมินผลงานพนักงานประจำปี บริษัทฯ ได้นำมาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาขึ้นค่าจ้างและเงินโบนัส นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนงานบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาด้วย

ผลการดำเนินงาน ปี 2565

- ผู้ปฏิบัติงานได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรครอบคลุมร้อยละ 100