



นโยบายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของพนักงาน

บริษัทฯ เชื่อว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้บริษัทฯ ประสบความสำเร็จคือ ความสามารถในการดึงดูดผู้ที่มีความสามารถให้เข้ามาร่วมงานและรักษาบุคลากรเหล่านั้นไว้ได้ ตลอดจนสร้างแรงจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

บริษัทฯ ได้กำหนดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับหน่วยงานและระดับตัวบุคคล โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายการทำงาน (Work Target) การวางแผน การติดตามความคืบหน้าการพัฒนา และการประเมินผลเทียบกับตัวชี้วัดรายบุคคล เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานและองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อยู่บนพื้นฐานของความน่าเชื่อถือถูกต้องเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตัวชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPI) จะถูกจัดทำขึ้นโดยใช้หลักการของ Balanced Scorecard (BSC) ซึ่งพิจารณามุมมองที่ครอบคลุมมิติ โดยในการพิจารณาจะมีการดำเนินการจากทุกภาคส่วนในองค์กร และสรุปโดยฝ่ายบริหาร หลังจากนั้น ตัวชี้วัดที่ได้ถูกถ่ายทอดลงไปตามลำดับ จากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ไปสู่ระดับผู้บริหาร ระดับผู้จัดการฝ่าย ระดับผู้จัดการแผนก และพนักงานทุกคนตามลำดับ พนักงานแต่ละคนจะมีตัวชี้วัดของตนเอง ที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของแผนก ฝ่าย และองค์กร หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาจะให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาผลงานรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจ สำหรับการทุ่มเททำงาน โดยจะเชื่อมโยงกับการจ่ายค่าตอบแทนและรางวัลจากผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการต่อเนื่องในการวัดและประเมินความรู้ความสามารถและการพัฒนาการของบุคลากรตลอดจนการวัดประสิทธิภาพของการดำเนินการตามเป้าหมายการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับหน่วยงานและองค์กร (Corporate and functional KPI) ระบบการบริหารผลปฏิบัติงานนี้เป็นเครื่องมือหนึ่งในการวัดการปฏิบัติงานของบุคลากรในปัจจุบัน และประเมินความพร้อมของบุคลากรในด้านของความรู้ความสามารถที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะสามารถระบุระดับของความรู้ความสามารถและทักษะที่ยังขาดของระดับงานที่สูงขึ้นในอนาคตโดยผลการประเมินจะถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาสายอาชีพ (Career Development Plan) ที่เหมาะสมทั้งในระยะสั้นและระยะ



ยาว การทบทวนผลการปฏิบัติงานมีการดำเนินงาน 2 ครั้งในช่วงกลางปี (มิถุนายน – กรกฎาคม) และปลายปี (พฤศจิกายน – ธันวาคม)

ผู้บังคับบัญชาจะทบทวนผลการปฏิบัติงาน วางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพรายบุคคล (Individual Career Plan) และวางแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ประจำปี ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาถึงสายอาชีพในอนาคตของบุคลากรและระบุวิธีการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรมการสอนแนะนำงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

บริษัทมุ่งเน้นการให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่อยู่ในระดับใกล้เคียงกับบริษัทอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกันอย่างเป็นธรรม คณะกรรมการบริษัทได้ให้ความสำคัญการจ้างงานที่เป็นธรรม โดยคำนึงถึงขีดความสามารถ การปฏิบัติงานตามความสามารถของพนักงานในตำแหน่งต่างๆ ซึ่งคำนึงถึงหลักความเสมอภาค ความเป็นธรรม คุณสมบัติเหมาะสม และการมีพันธสัญญากับบริษัท เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและร่วมเจริญเติบโตไปกับบริษัทอย่างยั่งยืน โดยได้กำหนดนโยบายการบริหารค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลประกอบการขององค์กรและเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนี้

1. ผลตอบแทนระยะสั้น บริษัทฯได้กำหนดการจ่ายผลตอบแทนที่สามารถเทียบเคียงได้อย่างเหมาะสมกับอัตราค่าจ้างทั่วไปขององค์กรอื่นที่อยู่ในธุรกิจเดียวกันเพื่อรักษาและเสริมสร้างความสามารถแข่งขันด้านทรัพยากรบุคคลให้กับองค์กร นอกจากนี้ บริษัทฯได้กำหนดจ่าย Variable Bonus จากผลประกอบการในแต่ละรอบปี โดยเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กรในปีนั้นๆ
2. ผลตอบแทนในระยะยาว บริษัทฯได้กำหนดนโยบายค่าตอบแทนเพื่อรักษาและสร้างแรงจูงใจพนักงานในการปฏิบัติงานให้องค์กรดำเนินงานไปสู่เป้าหมายในอนาคตที่วางแผนไว้ในระยะยาว เช่น แนวทางการขึ้นค่าจ้างประจำปี เงินช่วยเหลือที่ผูกกับค่าจ้าง เงินสหบทเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฯลฯ บริษัทฯได้ยึดหลักการจ่ายค่าตอบแทน ดังนี้
 - บริษัทฯได้กำหนดค่าตอบแทนที่สามารถเทียบเคียงได้อย่างเหมาะสมกับอัตราค่าจ้างทั่วไปขององค์กรอื่นที่อยู่ในธุรกิจเดียวกันเพื่อรักษาและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันด้านทรัพยากรบุคคลให้กับองค์กร



- บริษัทฯได้เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานขององค์กร (Corporate Performance) และผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (Individual Performance) ภายใต้เกณฑ์ที่โปร่งใสในการจ่ายค่าตอบแทนอันเนื่องมาจากผลการทำงาน
- บริษัทฯ ได้กำหนดกรอบในการวางแผนและควบคุมงบประมาณการจ่ายค่าตอบแทนที่ต้องสอดคล้องกับแผนงบประมาณองค์กรซึ่งกำหนดจากการพิจารณาความสามารถในการจ่ายขององค์กร (Ability to Pay) ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยมีความยืดหยุ่นในการปรับปรุงแผนงบประมาณระหว่างปีให้สอดคล้องกับผลการดำเนินงานองค์กรได้อย่างทันที่