

นโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล

บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน)





“บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจให้บริการด้านสุขภาพครบวงจรในรูปแบบโรงพยาบาล เอกชนและธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการดูแลสุขภาพทั้งในและต่างประเทศ โดยมีวิสัยทัศน์สู่การเป็นผู้นำด้านบริการทางการแพทย์และการดูแลสุขภาพที่เป็นเลิศและได้มาตรฐานสากลในฐานะองค์กรนวัตกรรมที่พร้อมด้วยบุคลากรที่มีความสามารถเพื่อส่งมอบคุณค่าและความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้รับบริการสอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลองค์กรและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ครอบคลุมรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม”

แพทย์หญิงปรมาภรณ์ ปราสาททองโอสถ
กรรมการผู้อำนวยการใหญ่
บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน)



BDMS
Bangkok Dusit Medical Services
ทะเบียนเลขที่ 0107537000025

บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน)
2 ซอยศูนย์วิจัย 7 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่
กรุงเทพฯ 10310

Bangkok Dusit Medical Services PLC.
2 Soi Soonvijai 7, New Petchburi Rd.,
Bangkok 10310 Thailand

Tel +66 (0)2310-3000 Fax +66 (0)2310-3115
Contact Center **Tel 1719**
www.bdms.co.th

เลขประจำตัวผู้เสียภาษี 0107537000025

Tax ID: 0107537000025

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	
จรรยาบรรณพนักงาน	1
นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน	2
นโยบายการบริหารความหลากหลาย ความเท่าเทียมและยอมรับความแตกต่าง	3
นโยบายการวางแผนอัตรากำลังคนและงบประมาณ	4
นโยบายการสรรหา คัดเลือก และการจ้างงาน	5
นโยบายระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	6
นโยบายการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ	7
นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	8
นโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม	9



บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) หรือ (“บริษัทฯ” หรือ “BDMS”) ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักว่า “ศักยภาพของบุคลากร” เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนกลยุทธ์และสนับสนุนการดำเนินธุรกิจขององค์กรให้ก้าวสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยความมุ่งมั่นในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง BDMS ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติร่วมกันที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนงานขององค์กร ส่งเสริมการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร และดูแลสิทธิประโยชน์ของพนักงานอย่างเหมาะสม ยุติธรรม และเป็นไปตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ BDMS ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ภายใต้กรอบพฤติกรรมและจรรยาบรรณที่ดี เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเติบโตเป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” พร้อมวางแนวทางการความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างชัดเจน มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี สนับสนุนและสร้างกำลังใจในการทำงาน ควบคู่ไปกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข ความปลอดภัย และความมั่นคงของพนักงาน โดยองค์กรมีความมุ่งหวังที่จะเพิ่มศักยภาพและขยายขีดความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรเติบโตอย่างมั่นคงและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพไปพร้อมกับการเติบโตขององค์กร BDMS มุ่งมั่นที่จะให้มั่นใจว่าองค์กรมีบุคลากรที่เพียงพอและมีความรู้ ทักษะ และขีดความสามารถที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน

2. ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติและแนวทางการดำเนินงานให้แก่บริษัทฯ รวมถึงบริษัทในเครือขายของบริษัทฯ (รวมเรียกว่า “กลุ่มบริษัทกรุงเทพดุสิตเวชการ”) โดยไม่คำนึงถึงที่ตั้งของหน่วยงาน ซึ่งได้ระบุนโยบายคาดหวังและความรับผิดชอบของกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกระดับของกลุ่มบริษัทกรุงเทพดุสิตเวชการทั้งหมด

3. การทบทวนนโยบาย

ทบทวนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประจำทุกปี หรือมีการเปลี่ยนแปลงตามข้อกำหนด เพื่อสอดคล้องต่อกฎหมาย กฎระเบียบหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจขององค์กร และนำเสนอต่อกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ



จรรยาบรรณพนักงาน

บริษัทฯ กำหนดจรรยาบรรณพนักงาน เพื่อเป็นการแสดงเจตนาารมณในการดำเนินกิจการ และบรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) และ บริษัทย่อยในเครือฯ สำหรับพนักงานในองค์กรต้องทำความเข้าใจ และรับทราบข้อกำหนด แนวปฏิบัติเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และกรอบในการปฏิบัติงาน โดยบริษัทฯ ถือเอาคุณธรรม จริยธรรม และความสุจริตเป็นหลักสำคัญ และยึดหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินกิจการ

แนวนโยบาย

1. แนวทางจรรยาบรรณพนักงานยึดหลักนิติธรรมเป็นไปตามบทบัญญัติข้อกำหนดสอดคล้องกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ และหลักธรรมาภิบาล คำนึงถึงสภาพแวดล้อม ชนบทธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมในแต่ละประเทศ
2. กำหนดเป็นข้อพึงปฏิบัติในการทำงานให้พนักงานทุกระดับยึดถือเป็นหลักเกณฑ์ และกรอบในการปฏิบัติงาน ให้กับบริษัทฯ
3. กำหนดช่องทางการรายงานแจ้งข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะ หากมีการพบการไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณฯ หรือฝ่าฝืน หรือมีพฤติกรรมที่ส่อไปทางทุจริต กำหนดให้ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างบริษัทฯ ทุกคนต้องรายงานข้อเท็จจริงให้บริษัทฯ ทราบในทันที เมื่อพบการกระทำที่เข้าข่ายผิดจรรยาบรรณฯ หรืออาจนำมาซึ่งความเสี่ยงต่อองค์กร
4. ดำเนินการคุ้มครอง ให้ความเป็นธรรม และบรรเทาความเสียหายแก่ผู้รายงาน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงาน ข้อมูลอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม
5. สนับสนุนและส่งเสริมการสื่อสารเรื่องจรรยาบรรณพนักงาน โดยจัดให้มีการฝึกอบรมซึ่งผนวกเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรสำหรับพนักงานใหม่ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำจรรยาบรรณพนักงานไปปฏิบัติได้อย่างสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล จริยธรรม และข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน

สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่:

<https://investor.bdms.co.th/th/sustainability/corporate-governance>



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ได้แก่ ตราสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ปฏิญญาว่าด้วยหลักการ และสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน และยึดมั่นการปฏิบัติตามกฎหมายภายในของประเทศที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจ บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายเพื่อระบุมุ่งมั่นในการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยนโยบายนี้กำหนดความคาดหวังและความรับผิดชอบของพนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจ (รวมถึงพันธมิตรร่วมทุน) โดยกำหนดความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชนของทุกคนที่เกี่ยวข้อง และได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ

แนวนโยบาย

1. บริษัทฯ เคารพสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิทุกคนที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจรวมถึงในห่วงโซ่อุปทาน โดยให้ความสำคัญต่อการคุ้มครองสิทธิของกลุ่มเปราะบาง สนับสนุนเสรีภาพในการแสดงออก ส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียม และยอมรับในความหลากหลายของบุคลากร
2. มุ่งมั่นในการดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เพื่อให้มั่นใจว่ามีการระบุ วิเคราะห์ จัดการ และกำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบจากความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงดำเนินการแก้ไขในกรณีที่เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ บริษัทฯ จะเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างโปร่งใส ผ่านกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ
3. กำหนดกลไกรับเรื่องร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพ สำหรับผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิทุกราย เพื่อรับข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนจากทุกกลุ่ม โดยมุ่งมั่นในการเคารพสิทธิของผู้ร้องเรียนและผู้แจ้งเบาะแสตลอดกระบวนการรับเรื่อง ทั้งนี้ บริษัทฯ รับรองว่าจะตอบสนองและจัดการข้อร้องเรียนอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้
4. ส่งเสริมการให้ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน โดยสื่อสารแก่ผู้มีส่วนได้เสียภายในทั้งในระดับองค์กรและบริษัทในเครือ รวมถึงการสื่อสารและเปิดเผยแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร

สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่:

<https://investor.bdms.co.th/th/sustainability/corporate-governance>



นโยบายการบริหารความหลากหลาย ความเท่าเทียมและยอมรับความแตกต่าง

บริษัทฯ เคารพและส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างของพนักงานทุกระดับ โดยยึดมั่นในหลักการคุ้มครองพนักงานไม่ให้ถูกเลือกปฏิบัติโดยเด็ดขาดในทุกกรณี และยึดหลักการส่งเสริมความเท่าเทียมในทุกด้านของการดำเนินธุรกิจ

แนวนโยบาย

1. ผู้นำ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา เสริมสร้างและสนับสนุนประสบการณ์ที่ดี บรรยากาศในการทำงานที่มีวัฒนธรรมความหลากหลาย ไม่แบ่งแยก ยอมรับความเท่าเทียม และความแตกต่าง
2. บริษัทฯ ไม่เลือกปฏิบัติในกระบวนการสรรหา การคัดเลือกและการจ้างงานของพนักงาน รวมไปถึงยึดมั่นในหลักการว่าทุกคนมีโอกาสที่เท่าเทียมในการพัฒนาตนเอง ความเติบโตก้าวหน้าในอาชีพและได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ตามการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะด้วยเหตุแห่งเพศชาติพันธุ์ ศาสนา และมีความเสมอภาคในโอกาส ตลอดจนส่งเสริมความเท่าเทียม กันในบทบาทเชิงวิชาชีพ โดยการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันทั้งเพศชายและเพศหญิงอย่างเท่าเทียมกัน
3. สนับสนุนและกระตุ้นกิจกรรม รวมทั้งสื่อสารให้ความรู้ ทำความเข้าใจ เรื่องการเคารพต่อความหลากหลาย ความเท่าเทียมและยอมรับความแตกต่างในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ ภายในองค์กร รวมไปถึงคู่ค้า ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจ (รวมถึงพันธมิตรร่วมทุน) ตลอดห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ

สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่:

<https://investor.bdms.co.th/th/sustainability/corporate-governance>



นโยบายการวางแผนอัตรากำลังคนและงบประมาณ

การวางแผนอัตรากำลังคนและงบประมาณ ถือเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน

โดย บริษัทฯ มีเป้าหมายในการจัดเตรียมกำลังคนให้มีความพร้อมในด้านจำนวนคนที่ต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับนโยบาย แผนกลยุทธ์ขององค์กร และงบประมาณของแต่ละหน่วยงานและสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

แนวนโยบาย

1. บริษัทฯ ดำเนินการทบทวนและประมาณการอัตรากำลังคนประจำปี และมีการทบทวนความจำเป็นระหว่างปี ตามความเร่งด่วนของหน่วยงาน เพื่อวางแผนอัตรากำลังคนที่เพียงพอต่อการทำงานและงบประมาณของแต่ละหน่วยงาน โดยมีเป้าหมายในการจัดเตรียมความพร้อมของพนักงานในปัจจุบัน และในอนาคต โดยพิจารณาจากปัจจัย อาทิเช่น แผนธุรกิจ การนำเทคโนโลยีใหม่หรือเครื่องมือแพทย์มาใช้ อัตราการลาออกของพนักงาน หรือจำนวนผู้เกษียณอายุ ขอบเขตของการให้บริการ เป็นต้น ให้สอดคล้องกับแผนงาน นโยบาย รวมไปถึงสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร
2. การนำเทคโนโลยี แนวคิด หรือระบบใหม่ ๆ (Innovations Workforce Planning and Recruitment) มาใช้ในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามอัตรากำลังคนที่วางแผนไว้เปรียบเทียบกับอัตรากำลังคนที่ใช้จริง ตลอดจนงบประมาณ การจัดรับพนักงาน และอัตราการลาออกของพนักงานในแต่ละเดือน เพื่อทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เช่น จำนวนผู้ป่วยในปัจจุบันและอนาคต



นโยบายการสรรหา คัดเลือก และการจ้างงาน

การสรรหา คัดเลือกในการจ้างงานเป็นแนวทางเพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรได้บุคลากรที่เหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ และค่านิยมหลัก สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และความสามารถที่สอดคล้องกับแต่ละหน่วยงาน เพื่อ เข้ามาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง และเป็นแนวทางที่องค์กรใช้เพื่อให้การ บริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ยุติธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

แนวนโยบาย

1. บริษัทฯ ดำเนินการวางแผนกระบวนการจัดรับและขออนุมัติการจ้างงาน พร้อมทั้งกำหนด กลยุทธ์ในการจัดรับ การจ้างงาน ตามแผนอัตรากำลังคนและงบประมาณประจำปีที่ได้รับการอนุมัติ
2. บริษัทฯ มีการกำหนดช่องทางการสรรหาบุคลากรที่หลากหลาย โดยมุ่งเน้นการสรรหาเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถ เข้าถึงผู้สมัครที่ตรงกับกลุ่มเป้าหมายและตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสรรหา จะดำเนินการทั้งจากภายในองค์กร (Internal Recruitment) และ ภายนอกองค์กร (External Recruitment) โดย ในลำดับแรกจะให้ความสำคัญกับการสรรหาจากภายใน เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้เติบโตในสายอาชีพ ส่งเสริม ความก้าวหน้า และเสริมสร้างความผูกพันกับองค์กร พร้อมทั้งสนับสนุนให้พนักงานสามารถโยกย้ายถิ่นฐานกลับไป ใช้ชีวิตในภูมิภาคอื่นได้เหมาะสมและยั่งยืน ทั้งนี้จะพิจารณาจากผลการประเมินขีดความสามารถ เปรียบเทียบกับคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่กำหนดไว้อย่างรอบด้าน
3. ไม่เลือกปฏิบัติในกระบวนการสรรหา คัดเลือกและการจ้างงานของพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความหลากหลายในมุมมอง ความคิด ประสบการณ์ ความรู้ อายุ เพศ สถาบันการศึกษาความสามารถ และ ทักษะวิชาชีพ หรือความหลากหลายในด้านอื่นๆ เข้าปฏิบัติงานในองค์กร
4. เอกสารการสมัครงานและข้อมูลการสมัครงานทุกคนเป็นความลับสูงสุด และจะได้รับการจัดเก็บและดูแล ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ห้ามมิให้บุคคลผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าถึงหรือใช้ข้อมูลผู้สมัครงาน ไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น



นโยบายระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินและพัฒนาผลการทำงานของพนักงาน อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานเดียวกันความเท่าเทียมและเป็นธรรมทั่วทั้งองค์กร โดยครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย การติดตามผลการประเมินผล และการเชื่อมโยงกับการนำผลลัพธ์ไปใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน การพิจารณาผลตอบแทน รวมถึงการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมต่อเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน

แนวนโยบาย

1. บริษัทฯ กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลัก คุณค่าขององค์กร (Core Value) และ วัฒนธรรมองค์กร เป็นแนวทางสำคัญ เพื่อเสริมสร้างความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมของพนักงานกับค่านิยมที่องค์กรยึดถือ การประเมินจะครอบคลุมทั้งในด้านขีดความสามารถหลัก (Core Competencies) และขีดความสามารถด้านความเป็นผู้นำ (Leadership Competencies) โดยเชื่อมโยงกับดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators: KPIs) และ เป้าหมายรายบุคคล (Individual Goals) ให้สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ และยุทธศาสตร์ขององค์กร นอกจากนี้การประเมินผลจะดำเนินการในลักษณะที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
2. บริษัทฯ ดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการทบทวนและรายงานผลตามดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators: KPIs) อย่างน้อยทุก 6 เดือน เพื่อให้สามารถประเมินความก้าวหน้าได้อย่างเป็นระบบและพนักงานได้รับคำแนะนำที่เหมาะสมและทันเวลา ตลอดจนสามารถปรับแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. บริษัทฯ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยสรุปและวิเคราะห์ผลลัพธ์จากการดำเนินงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน และกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การประเมินผลจะดำเนินไปตามหลักเกณฑ์ที่ยึดถือหลัก ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และความโปร่งใส



นโยบายการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ

แนวทางนโยบายการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพโดยบริษัทฯ มุ่งกำหนดอัตราค่าจ้างให้สอดคล้อง กับค่าความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงาน โดยยึดหลัก “Equal Work : Equal Pay” เพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่พนักงานทุกคนที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา หรือสถานะใด ๆ ทั้งนี้ การพิจารณาค่าตอบแทนจะยึดตามคุณสมบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ และผลงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) เพื่อสร้างความผูกพันและความยั่งยืนในการทำงานร่วมกันในระยะยาว

แนวนโยบาย

1. บริษัทฯ กำหนดแนวทางในการทบทวนบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน (Job Description) รวมถึงการประเมินระดับความรับผิดชอบ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน กลยุทธ์ขององค์กร และโครงสร้างการดำเนินงานในปัจจุบันขององค์กร พร้อมทั้งพิจารณาทบทวนโครงสร้างผลตอบแทน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการปรับปรุงค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และโครงสร้างตำแหน่งงานให้เหมาะสม เกิดความเท่าเทียม และเป็นธรรมทั่วทั้งองค์กร และบริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงข้อกำหนดในการให้ค่าปรึกษาและระยะเวลาสำหรับการแจ้งล่วงหน้าในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงในองค์กรให้แก่พนักงาน
2. ออกแบบระบบการบริหารค่าตอบแทนโดยอิงจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงระบบ ควบคู่กับการพัฒนาและเสริมสร้างระบบฐานข้อมูลที่มีความมั่นคงและเชื่อถือได้ เพื่อรองรับการจัดเก็บ บริหาร และวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ การตรวจสอบและวิเคราะห์ชั่วโมงการทำงานและอัตราการทำงานล่วงเวลาของพนักงาน เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุด และสนับสนุนเจตนารมณ์ของบริษัทฯ ในการหลีกเลี่ยงหรือ ลดภาระการทำงานที่เกินความเหมาะสม อันเป็นแนวทางสำคัญในการบริหารค่าตอบแทนให้มีความเป็นธรรม สอดคล้องกับภาระงาน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน
3. บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับหลักการจ่ายค่าจ้างตามเกณฑ์รายได้เพื่อการครองชีพ (Living Wage) การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานให้เพียงพอ สอดคล้องกับมาตรฐานค่าจ้างและเพียงพอต่อค่าครองชีพ ทั้งนี้ ค่าตอบแทนจะต้องไม่น้อยกว่าระดับค่าครองชีพที่ประมาณการไว้ หรือเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่พนักงาน ดำเนินการทบทวนและปรับค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น อัตราเงินเฟ้อ และแนวโน้มของตลาดแรงงาน และซึ่งครอบคลุมผลการสำรวจอัตราค่าตอบแทนในตลาดแรงงานปัจจุบันและเปรียบเทียบกับองค์กรชั้นนำในอุตสาหกรรมเดียวกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของระบบค่าตอบแทนและสนับสนุนการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความสามารถในการแข่งขันอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับศักยภาพของพนักงาน
4. บริษัทฯ มุ่งมั่นสนับสนุนคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงานในองค์กร โดยจัดให้มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายแรงงานพร้อมทั้งดำเนินการกำหนดสวัสดิการให้กับพนักงาน โดยพิจารณาสวัสดิการให้ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด และส่งเสริมการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมและมีคุณภาพให้กับพนักงาน โดยให้สิทธิประโยชน์ที่เหนือกว่าข้อกำหนดตามกฎหมาย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งประเมินผลตอบแทนจากพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาระบบสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทที่เปลี่ยนแปลง
5. ติดตามและตรวจสอบการบริหารค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปี เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและให้มั่นใจว่าพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ระหว่างเพศชายและเพศหญิงโดยไม่เลือกปฏิบัติ



นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

บริษัทฯ มุ่งเน้นการส่งมอบบริการด้านสุขภาพที่เป็นเลิศ โดยการเพิ่มพูนทักษะความรู้ตั้งแต่วันแรกที่เริ่มงาน โดยส่งเสริมในการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร พร้อมทั้งสนับสนุนการเรียนรู้ให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่ที่เปลี่ยนแปลง การเรียนรู้เฉพาะทาง เพื่อความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเกิดคุณค่าใหม่วัฒนธรรมความยั่งยืนในองค์กร และเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของพนักงาน ให้มีโอกาสก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ

แนวนโยบาย

1. การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานขององค์กรดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถเฉพาะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน (Competency-Based Development) เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ตรงตามความต้องการของพนักงานและหน่วยงาน พร้อมทั้งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร
2. ดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมอย่างรอบด้าน พร้อมออกแบบหลักสูตรที่ตอบโจทย์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร และนำไปสู่การจัดทำแผนงานประจำปีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างรอบด้าน โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นเพิ่มเติมให้แก่พนักงาน เพื่อรองรับความต้องการของธุรกิจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงการเติบโตและการขยายตัวขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน
4. การพัฒนาศักยภาพพนักงานแบบเชิงรุก ผ่านการจัดแผนการพัฒนาศักยภาพพนักงานผ่านการบูรณาการข้อมูลจากความต้องการตามช่วงวัยของพนักงาน และมีความเชื่อมโยงกับแผนความก้าวหน้าตามสายอาชีพ (Career Path)
5. การบ่มเพาะและสร้างความผูกพันผ่านวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมความเข้าใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผ่านการปลูกฝังวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร รวมถึงส่งเสริมกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายบริหาร เพื่อ หล่อหลอมทัศนคติร่วม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน



นโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ มุ่งมั่นและให้ความสำคัญในการดูแลรักษาสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตลอดจนสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมสุขภาพองค์รวมของพนักงานผ่านการดำเนินโครงการด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิตอารมณ์ สุขภาพสังคมและสุขภาพด้านการเงินและปัญญา โดยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ป้องกันลดการบาดเจ็บและเจ็บป่วย ด้วยโรคที่เกี่ยวข้องจากการทำงาน

แนวนโยบาย

1. ดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานข้อกำหนดทางนโยบาย กฎหมาย มาตรฐานสากลและข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม
2. บริหารจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมและกำหนดมาตรการควบคุมป้องกันเพื่อการจัดหรือลดความเสี่ยงให้พนักงานและคู่ค้าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย
3. เสริมสร้างความรู้ อบรม ให้คำปรึกษาและสร้างการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมของพนักงาน คู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอและเหมาะสมในการดำเนินงาน
4. บริษัทฯ มุ่งมั่นในการกำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และเป้าหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่สามารถวัดผลได้ รวมถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านการจัดการและผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่:

<https://investor.bdms.co.th/th/sustainability/corporate-governance>

