

## YONG สรุปผลการประเมินผลงานของกรรมการผู้จัดการ (CEO) ประจำปี 2568

1. เพื่อใช้ประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการผู้จัดการ (CEO)
2. แบบประเมินมีทั้งหมด 30 หัวข้อ ให้ผู้ประเมินพิจารณาผลการปฏิบัติหน้าที่แต่ละหัวข้อ โดยใส่คะแนนแต่ละข้อในความต่อไปนี้

- 0 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือไม่มีการดำเนินการในเรื่องนั้น
- 1 = ไม่เห็นด้วย หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นเล็กน้อย
- 2 = เห็นด้วย หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นพอสมควร
- 3 = เห็นด้วยค่อนข้างมาก หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นดี
- 4 = เห็นด้วยอย่างมาก หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นอย่างดียิ่ง
- N/A = ไม่มีข้อมูล หรือไม่สามารถนำมาใช้ได้

### ความคืบหน้าของแผนงาน (CEO ประเมิน)

ระบุเป้าหมายและสถานะของความสำเร็จของแต่ละเป้าหมาย

เป้าหมาย	สถานะ
เป้าหมาย(กำไร) ปี 2568	ปี 2568 และปี 2567 ยังตกกว่าเป้าหมาย 30-40%
เป้าหมาย (ยอดขาย) ปี 2568	ปี 2568 ตกกว่าปีแล้ว 8-10% / ปี 2567 ตกกว่าปีที่แล้ว 5-7%

### การวัดผลการปฏิบัติงาน

หัวข้อประเมิน	กรรมการประเมิน	CEO ประเมินตนเอง
<b>ความเป็นผู้นำ</b>		
1. CEO ได้แสดงถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการคาดการณ์แนวโน้มทางธุรกิจ โอกาสทางธุรกิจ และลำดับความสำคัญทางธุรกิจที่ส่งผลต่อความสำเร็จรุ่งเรืองและการดำเนินงานของบริษัทอย่างถูกต้อง	3.5	3
2. CEO สามารถสื่อสารแนวคิด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย และทิศทางขององค์กรต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างถูกต้อง	3.7	4
3. CEO ได้ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร มีรูปแบบการทำงานซึ่งเปิดรับคำแนะนำที่สร้างสรรค์ และแสดงออกถึงภาวะผู้นำในระดับที่เหมาะสมสำหรับองค์กร	4	3
<b>การกำหนดกลยุทธ์</b>		
4. CEO สามารถพัฒนาพันธกิจ นโยบาย และแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนที่สามารถสนองต่อความต้องการของผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ อย่างลงรอยกัน	3.4	3
5. CEO สามารถระบุและวิเคราะห์ปัญหาและประเด็นที่องค์กรต้องเผชิญอยู่อย่างถูกต้อง	3.7	3
6. CEO สามารถกำหนดและประเมินปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญเพื่อกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างถูกต้อง	3.4	3
7. CEO สามารถกำหนดประเด็นสำคัญและแผนธุรกิจใน การพัฒนาอย่างยั่งยืนที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ พันธกิจ นโยบาย กลยุทธ์ และแนวทางการ	3.4	3

กำกับดูแลกิจการที่ดีของ องค์การได้อย่างเหมาะสม		
8. CEO สามารถกำหนดโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และสร้างความมั่นใจว่าการบริหารจัดการมี การมุ่งเน้นฟังก์ชันที่จำเป็น ที่จะช่วยให้ องค์การปฏิบัติตามภารกิจได้	3.8	3
<b>การปฏิบัติตามกลยุทธ์</b>		
9. CEO ได้บริหารงานและมอบหมายงานอย่างถูกต้อง รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ในขอบเขตความรับผิดชอบและมอบหมายหน้าที่ต่างๆ ให้ผู้อื่นรับผิดชอบอย่างมืออาชีพ	3.5	3
10. CEO ได้ดำเนินการตามกลยุทธ์ตามลำดับความสำคัญและตามมาตรการที่คณะกรรมการบริษัทกำหนดภายในระยะเวลาที่เหมาะสมและอย่างมีประสิทธิภาพ	3.7	3
11. CEO ให้ความมั่นใจได้ว่าการดำเนินงานของบริษัทถูกต้องและเป็นไปตามข้อกำหนดของ กฎหมายและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.8	4
<b>การวางแผนและผลปฏิบัติทางการเงิน</b>		
12. CEO สามารถตัดสินใจได้ดีในการบริหารกิจกรรมทางการเงินและงบประมาณขององค์กร	4	4
13. CEO มีการติดตามดูแลและประเมินผลการวางแผนทางการเงิน งบประมาณ และการดำเนินงานของบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพและรายงานต่อคณะกรรมการตามกำหนดเวลาที่เหมาะสม	3.8	3
14. CEO ให้ความมั่นใจได้ว่าบริษัทมีการจัดทำบัญชีที่มีคุณภาพระดับมืออาชีพ จนได้รับผลการตรวจสอบงบการเงินที่ถูกต้องปราศจากเงื่อนไข	3.8	4
<b>ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ</b>		
15. CEO สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกับคณะกรรมการ ช่วยสร้างความเข้มแข็งให้คณะกรรมการ ทำให้สามารถทำงานร่วมกับคณะกรรมการด้วยความร่วมมือและใกล้ชิดในการพัฒนาพันธกิจและแผนกลยุทธ์ขององค์กรทั้งระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว	3.7	4
16. CEO มีความรู้ดีพอในด้านกระบวนการกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการ และได้ปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการใช้มาตรการที่เหมาะสมและการถ่วงดุลอำนาจระหว่าง CEO ในฐานะผู้นำองค์กรกับคณะกรรมการ	3.7	4
17. CEO มีความพร้อมที่จะนำเสนอข้อมูลต่อคณะกรรมการใน ประเด็นที่ต้องการความเห็นและการตัดสินใจ จากคณะกรรมการอย่างมืออาชีพ โดยเสนอ ความเห็นเพื่อพิจารณาที่ผ่านการศึกษา วิเคราะห์อย่างละเอียดถี่ถ้วนตามหลักการที่ ถูกต้องเหมาะสม	3.9	3

<b>ความสัมพันธ์กับภายนอก</b>		
18. CEO ได้ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของบริษัทในการสื่อสารต่อผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงองค์กรและกลุ่มชุมชนต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.8	3
19. CEO ได้สื่อสารถึงผลการดำเนินงานทางการเงินและแนวโน้มในอนาคตของบริษัทให้กับผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มนักลงทุนอย่างมีประสิทธิภาพ	3.6	3
20. CEO ได้จัดการกับประเด็นการประชาสัมพันธ์อย่างมืออาชีพ สร้างค่านิยม และภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร และลดประเด็นปัญหาต่างๆ จากชุมชนและสาธารณชนทั่วไป	2.9	3
<b>การบริหารงานและความสัมพันธ์กับบุคลากร</b>		
21. CEO ได้สร้างและธำรงไว้ซึ่งบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ดูแล รักษา และโน้มน้าวพนักงานให้ปฏิบัติตามพันธกิจ ทิศทางเชิงกลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กร	3.7	3
22. CEO ได้พัฒนาและดำเนินกระบวนการและแนวปฏิบัติด้านบุคลากรอย่างเหมาะสม ซึ่งรวมไปถึงระบบการประเมินผลและการให้รางวัลสำหรับผู้บริหารและพนักงาน ที่จะส่งผลให้ทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกันได้อย่างดี	3.6	3
23. CEO ได้สนับสนุนการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรที่เหมาะสมมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจ รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถทำงานในด้านที่พนักงานมีความเชี่ยวชาญเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.7	3
24. CEO ให้ความมั่นใจได้ว่าบริษัทมีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี และได้ปฏิบัติตามบุคลากรอย่างเป็นธรรม ไม่ลำเอียง หรือเลือกปฏิบัติ	3.7	4
<b>การสืบทอดตำแหน่ง</b>		
25. CEO ได้มีการทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่ง รวมถึงการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แผนสืบทอดโดย คำนึงถึงสถานะต่างๆ ทั้งภายนอกและภายใน องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	2.9	3
26. CEO ได้มีการสร้างกระบวนการและโปรแกรมที่จำเป็นในการสร้างสายการเติบโตความเป็นผู้นำที่มีความสามารถเพื่ออนาคตขององค์กร	3.1	2
27. CEO ให้ความมั่นใจได้ว่าผู้บริหารที่มีศักยภาพพอที่จะเป็นผู้บริหารระดับสูง มีโอกาสแสดงผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ต่อคณะกรรมการ	3	3
<b>ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ</b>		
28. CEO ได้แสดงให้เห็นว่ามีความรู้และความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัท	3.9	4
29. CEO ได้แสดงให้เห็นว่ามีความรู้และความเข้าใจเป็นอย่างดีในการจัดการ และการดำเนินงานของบริษัท	3.9	3
30. CEO ได้แสดงให้เห็นถึงการมีความคิดสร้างสรรค์และความคิดริเริ่มในการสร้างผลิตภัณฑ์และบริการใหม่อย่างสม่ำเสมอ	3.4	3

คุณลักษณะส่วนตัว		
31. CEO มีการสร้างภาพลักษณ์ที่มีผลเชิงบวกต่อบริษัท รวมถึงแสดงบุคลิกภาพ การมองการณ์ไกล และทัศนคติที่ทำให้ผู้มีส่วนได้เสียให้ความเชื่อถือและให้การสนับสนุน	3.9	4
32. CEO ได้รักษาไว้ซึ่งมาตรฐานระดับสูงทางจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต รวมถึงความสมดุลในการบริหารเวลาและการลำดับความสำคัญทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	3.9	3
33. CEO มีการใช้ดุลยพินิจที่ดีในการแก้ปัญหาที่ อ่อนไหวทั้งปัญหาระหว่างบุคคลและปัญหา ระหว่างกลุ่ม	3.7	3
34. CEO มีการรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานระดับสูงทาง จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต รวมถึง ความสมดุลในการบริหารเวลาและการลำดับ ความสำคัญ ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ได้เป็นอย่างดี	4	4
35. CEO มีการพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อ การพัฒนาศักยภาพของตนอย่างสม่ำเสมอ	4	3
<b>ปี 2568 รวมคะแนนเฉลี่ย (เต็ม 140 คะแนน)</b>	<b>127.5</b>	<b>114</b>
<b>ปี 2567 รวมคะแนนเฉลี่ย (เต็ม 140 คะแนน)</b>	<b>110.3</b>	<b>103</b>

#### จุดแข็งที่สำคัญที่ CEO ควรรักษาไว้มีอะไรบ้าง

คณะกรรมการประเมิน	CEO ประเมินตนเอง
<ul style="list-style-type: none"> <li>-การลงลึกในรายละเอียด สำหรับการบริหารองค์กร</li> <li>-การมีประสบการณ์ในผลิตภัณฑ์ประเภทต่างๆ</li> <li>-ความซื่อสัตย์ ความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ที่มีผลต่อ การพัฒนาองค์กร</li> <li>-เป็นผู้นำองค์กรที่คิดเร็วทำเร็ว แก้ปัญหาตามสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี</li> <li>-ความชำนาญในธุรกิจที่ทำอยู่ และ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคู่ค้า</li> <li>-ภาวะความเป็นผู้นำ การนำองค์กร</li> <li>-ความรู้ความเข้าใจในธุรกิจของบริษัท</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-พัฒนาตัวเองให้ทันโลกการแข่งขันตลอดเวลา</li> <li>-มุ่งมั่นพัฒนาสินค้าและการขยายอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>

#### CEO ควรได้รับการพัฒนามากขึ้นไปในถัดไปมีอะไรบ้าง หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ

คณะกรรมการประเมิน	CEO ประเมินตนเอง
<ul style="list-style-type: none"> <li>-ติดตามแนวโน้มพฤติกรรมผู้บริโภค</li> <li>-การบริหารความเสี่ยง</li> <li>-พัฒนาความรู้ด้าน อบรม การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ ในองค์กรเพื่อพัฒนาบุคลากรและองค์กรต่อไป</li> <li>-ศึกษาธุรกิจใหม่ๆ เพื่อมาต่อยอดกับธุรกิจเดิม</li> <li>-แผนการสร้างผู้บริหารระดับกลาง และสูงที่เป็นมืออาชีพ เพื่อการเติบโตของธุรกิจ</li> <li>-การกำหนดประเด็นสำคัญและแผนธุรกิจใน การพัฒนาอย่างยั่งยืนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ พันธกิจ นโยบาย กลยุทธ์ และแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์กรได้อย่างเหมาะสม</li> <li>-การสร้างและการมอบหมายงานผู้บริหารแถวสองให้เด่นชัดขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ความรู้ความเข้าใจในการแข่งขันในตลาดใหม่ ๆ</li> <li>-การนำเทคโนโลยีมาพัฒนาเครื่องจักรให้ทันสมัย เพื่อเกิดประสิทธิภาพและลดต้นทุนการผลิต</li> </ul>



## Instruction

Welcome to the ManpowerGroup Thailand Salary Guide 2025!

This instructions provides essential information to help you understand the purpose and structure of the survey before you begin.

## Understanding Experience Levels

Before reading, it's important to know the different working experience levels and salary range defined in the survey:

### Entry-Level

- 2-5 years of professional experience.
- Typical Roles: Interns, recent graduates, or those new to the workforce.

### Middle-Level

- 6-10 years of professional experience.
- Typical Roles: Mid-level managers, specialists, or individuals with a solid career foundation.

### High-Level

- Over 10 years of professional experience.
- Typical Roles: Senior executives, directors, or seasoned professionals.

Positions by department	Entry-Level		Middle-Level		High-Level	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max
EXECUTIVE LEADERSHIP						
CEO (Chief Executive Officer)	-	-	-	-	320,000	1,300,000

Min: Minimum salary from our sample group.

Max: Maximum salary from our sample group.

## Manufacturing Industrial

Positions by department	Entry-Level		Middle-Level		High-Level	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max
EXECUTIVE LEADERSHIP						
CEO (Chief Executive Officer)	-	-	-	-	300,000	720,000
COO (Chief Operating Officer)	-	-	-	-	210,000	650,000
CFO (Chief Financial Officer)	-	-	-	-	194,250	585,000

## Transport and Logistics

Positions by department	Entry-Level		Middle-Level		High-Level	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max
EXECUTIVE LEADERSHIP						
CEO (Chief Executive Officer)	-	-	-	-	260,000	760,000
COO (Chief Operating Officer)	-	-	-	-	197,000	420,000
CFO (Chief Financial Officer)	-	-	-	-	188,000	300,000

## Banking and Finance

Positions by department	Entry-Level		Middle-Level		High-Level	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max
EXECUTIVE LEADERSHIP						
CEO (Chief Executive Officer)	-	-	-	-	320,000	1,300,000
COO (Chief Operating Officer)	-	-	-	-	250,000	670,000
CFO (Chief Financial Officer)	-	-	168,000	230,000	202,000	730,000

## Health Care and Life Science

Positions by department	Entry-Level		Middle-Level		High-Level	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max
EXECUTIVE LEADERSHIP						
CEO (Chief Executive Officer)	-	-	-	-	280,000	720,000
COO (Chief Operating Officer)	-	-	-	-	215,070	395,900
CFO (Chief Financial Officer)	-	-	-	-	209,000	390,450



# งบประมาณการปรับขึ้นเงินเดือนคาดว่าจะยังคงเท่าเดิมในปี 2569

ก  
x  
in

งบประมาณการขึ้นเงินเดือนโดยเฉลี่ยของบริษัทในสหรัฐอเมริกาในปี 2569 คาดว่าจะคงที่อยู่ที่ 3.5% ซึ่งเท่ากับการขึ้นเงินเดือนจริงในปี 2568 ข้อมูลนี้อ้างอิงจากรายงานการวางแผนงบประมาณเงินเดือน ฉบับล่าสุด ของWTWบริษัทที่ปรึกษา นายหน้า และโซลูชันชั้นนำระดับโลก

องค์กรสามในห้าแห่งพบว่างบประมาณเงินเดือนมีการเปลี่ยนแปลงในรอบการจ่ายเงินเดือนล่าสุด องค์กรเหล่านี้มากกว่าครึ่ง (53%) รายงานว่าไม่มีการเปลี่ยนแปลงงบประมาณเงินเดือนที่คาดการณ์ไว้กับงบประมาณเงินเดือนจริงในปี 2568 สำหรับองค์กรเหล่านี้เกือบหนึ่งในสาม (31%) ที่คาดการณ์งบประมาณการขึ้นเงินเดือนต่ำกว่าปีที่แล้ว เหตุผลที่พบบ่อยที่สุด ได้แก่ ภาวะเศรษฐกิจถดถอยที่คาดการณ์ไว้หรือผลกระทบจากการทางการเงินที่อ่อนแอลง (51%) และความกังวลเกี่ยวกับการจัดการต้นทุน (45%) ตลาดแรงงานที่ตึงตัว (59%) และแรงกดดันด้านเงินเฟ้อ (30%) เป็นเหตุผลที่พบบ่อยที่สุดสำหรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรจำนวนน้อยที่คาดการณ์งบประมาณการขึ้นเงินเดือนที่สูงขึ้น

PMAT

PMAT THAILAND TOTAL REMUNERATION AND HR BENCHMARKING SURVEY 2024/2025  
โดย สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT)

## ผลสำรวจการขึ้นเงินเดือนและการให้โบนัสประจำปี 2567-2568

### การขึ้นเงินเดือนเฉลี่ยปี 2567

ร้อยละ **4.37**

อุตสาหกรรมที่ขึ้นเงินเดือนเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก

อุตสาหกรรม	ต่ำสุด	เฉลี่ย	สูงสุด
กลุ่มสินค้าอุปโภค-บริโภค	3.50	6.50	12.50
กลุ่มทรัพยากร	4.00	5.00	6.00
กลุ่มปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์	4.22	4.66	6.00

### การจ่ายโบนัสเฉลี่ยปี 2567

โบนัสรวม **2.72 เท่า**

อุตสาหกรรมที่การจ่ายโบนัสรวมเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก

อุตสาหกรรม	ต่ำสุด	เฉลี่ย	สูงสุด
กลุ่มยานยนต์	1.00	4.24	7.20
กลุ่มปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์	1.50	3.32	6.50
กลุ่มเทคโนโลยี	1.00	2.64	5.50

### คาดการณ์การขึ้นเงินเดือนเฉลี่ยปี 2568

ร้อยละ **4.47**

อุตสาหกรรมที่ขึ้นเงินเดือนเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก

อุตสาหกรรม	ต่ำสุด	เฉลี่ย	สูงสุด
กลุ่มสินค้าอุปโภค-บริโภค	2.00	6.10	15.00
กลุ่มทรัพยากร	5.00	5.25	6.00
กลุ่มปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์	4.00	4.72	6.00

### คาดการณ์การจ่ายโบนัสเฉลี่ยปี 2568

โบนัสรวม **2.64 เท่า**

อุตสาหกรรมที่การจ่ายโบนัสรวมเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก

อุตสาหกรรม	ต่ำสุด	เฉลี่ย	สูงสุด
กลุ่มยานยนต์	1.00	3.87	7.20
กลุ่มเทคโนโลยี	1.50	2.93	5.50
กลุ่มปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์	1.00	2.67	3.00

**เปรียบเทียบผลประกอบการบริษัทรวม 3 ไตรมาส ปี 2568 / ปี 2567**

งบกำไรขาดทุนเบ็ดเสร็จรวม	สำหรับงวดสามเดือนสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน		การเปลี่ยนแปลง		สำหรับงวดเก้าเดือนสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน		การเปลี่ยนแปลง	
	3M/2568	3M/2567	เพิ่ม(ลด)	ร้อยละ	9M/2568	9M/2567	เพิ่ม(ลด)	ร้อยละ
รายได้จากการขาย	196,627	160,914	35,713	22.19%	517,268	506,971	10,297	2.03%
รายได้จากการให้บริการ	57,324	85,963	(28,639)	-33.32%	196,551	272,211	(75,660)	-27.79%
รวมรายได้	253,951	246,877	7,074	2.87%	713,819	779,182	(65,363)	-8.39%
ต้นทุนขาย	145,842	120,142	25,700	21.39%	396,209	363,843	32,366	8.90%
ต้นทุนการให้บริการ	47,183	65,781	(18,598)	-28.27%	163,337	200,610	(37,273)	-18.58%
รวมต้นทุน	193,025	185,923	7,102	3.82%	559,546	564,453	(4,907)	-0.87%
กำไรขั้นต้น	60,926	60,954	(28)	-0.05%	154,273	214,729	(60,456)	-28.15%
รายได้อื่น	2,691	1,367	1,324	96.85%	6,661	6,683	(22)	-0.33%
ต้นทุนในการจัดจำหน่าย	23,736	23,420	316	1.35%	67,752	75,814	(8,062)	-10.63%
ค่าใช้จ่ายในการบริการ	24,756	24,245	511	2.11%	67,638	71,559	(3,921)	-5.48%
กำไรจากกิจกรรมดำเนินงาน	15,125	14,656	469	3.20%	25,544	74,039	(48,495)	-65.50%
ต้นทุนทางการเงิน	2,508	2,286	222	9.71%	6,161	6,580	(419)	-6.37%
กำไรก่อนภาษีเงินได้	12,617	12,370	247	2.00%	19,383	67,459	(48,076)	-71.27%
ค่าใช้จ่ายภาษีเงินได้	2,676	2,523	153	6.06%	3,767	13,219	(9,452)	-71.50%
กำไรสำหรับงวด	9,941	9,847	94	0.95%	15,616	54,240	(38,624)	-71.21%
กำไรเบ็ดเสร็จรวมสำหรับงวด	9,941	9,847	94	0.95%	15,616	54,240	(38,624)	-71.21%
กำไรต่อหุ้นขั้นพื้นฐาน (หน่วย : บาท)	0.01	0.01			0.02	0.08		