



การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บริษัท ทีคิวเอ็ม คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ได้เล็งเห็นและตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดแนวทางในการสร้างและยกระดับบุคลากร ให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร “ซื่อสัตย์ ยุติธรรม บริการเยี่ยม ตอบแทนสังคม” และกฎบัตรจรรยาบรรณขององค์กร (Code of Conduct)

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้มีการปรับปรุงองค์ประกอบในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อาทิ สวัสดิการ กฎระเบียบ เป็นต้น เพื่อสร้างเสริมและสนับสนุนให้พนักงานขององค์กรเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความสุขทั้งในการทำงานและการดำรงชีวิต

ภายในปี 2562 ที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์หลักคือการการบริหารทรัพยากรบุคคล 4.0 ภายใต้กรอบ “การสรรหา รักษา และพัฒนา” โดยมีกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงรุก

บริษัทฯ มีความชัดเจนในนโยบายด้านการสรรหาว่าจ้างบุคลากร ซึ่งให้โอกาสที่เท่าเทียมกันแก่ผู้สมัครทุกคน โดยไม่มีการจำกัดเพศ เชื้อชาติ ศาสนา และสถาบัน รวมถึงผู้พิการ ให้ทำงานร่วมกันเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน พร้อมเปิดโอกาสให้พนักงานภายในสามารถแสดงความจำนงขอโอนย้ายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ด้วย

ในปี 2562 บริษัทฯ ได้เพิ่มเติมวิธีการสรรหาในรูปแบบใหม่ๆ และพัฒนาระบบการสรรหาเดิมให้มีความชัดเจนในการเข้าถึงเป้าหมายได้มากขึ้น ซึ่งสามารถบรรลุตัวชี้วัด (Key Performance Indicator – KPI) ที่กำหนดไว้ ทั้งในมิติของจำนวนการสรรหาและพนักงานเริ่มงาน โดยมีประเด็นหลักในการดำเนินการ ดังนี้

1.1) บริษัทฯ ได้ดำเนินการให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่องกับหลายมหาวิทยาลัยในโครงการสหกิจศึกษา โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยศรีปทุม ซึ่งได้จัดโครงการ SIT (The Success Insurance Talent) เป็นปีที่ 2 ซึ่งได้คัดเลือกนักศึกษาที่มีผลการเรียนที่ดีเข้ามาฝึกงานเชิงปฏิบัติจริง ทั้งนี้หลังจากการดำเนินงานเสร็จสิ้นทั้งสหกิจศึกษาและ SIT ในแต่ละรุ่น นักศึกษาที่มีผลการประเมินในการฝึกงานที่ดี จะได้รับสิทธิในการสมัครเป็นพนักงานของบริษัทฯ

1.2) การประยุกต์การสรรหาโดยใช้ช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ที่ครอบคลุมมากขึ้น ทั้ง Line@

Facebook และการส่ง Link ผ่านเว็บเพจต่างๆ นอกเหนือจากการสรรหาผ่านเว็บไซต์หางานที่เป็นพันธมิตรเดิม ซึ่งได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ โดยสามารถสรรหาผ่าน Social Media ได้เพิ่มขึ้น

2. การพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นที่ปรึกษาประกันภัยและการเงินมืออาชีพ

บุคลากรเป็นหัวใจของการดำเนินธุรกิจ ซึ่งการเตรียมความพร้อมโดยการพัฒนาเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักขององค์กร ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการสร้างบุคลากรมืออาชีพอย่างแท้จริงในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ทั้ง Front และ Back Office ซึ่งบริษัทฯ มีการจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี เพื่อใช้จ่ายในการอบรมและพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นพนักงานที่มีคุณภาพ มีวินัย มีคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ โดยมีประเด็นหลักในการดำเนินการ ดังนี้

2.1) การพัฒนาศักยภาพและเสริมความรู้ของบุคลากรที่เข้ามาร่วมงานกับบริษัทฯ ในทุกระดับ ด้านการประกันภัยเบื้องต้น โดยมีการกำหนดไว้ในตารางการอบรมพนักงานใหม่ (Orientation) เพื่อให้เข้าใจในธุรกิจของบริษัทฯ และมีความรู้ในเรื่องการประกันภัยเบื้องต้น ทั้ง Front และ back Office

2.2) การจัดทำแผนและหลักสูตรในการอบรมและพัฒนาบุคลากรในระดับต่างๆ ทั้งด้านบริหารและปฏิบัติการ โดยส่วนหนึ่งเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการยกระดับฝีมือของพนักงาน ให้มีความรู้ ทักษะคนดี และทักษะที่ดีพร้อมต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งบริษัทฯ สามารถดำเนินการได้เกินกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมาโดยตลอด รวมถึงการส่งพนักงานไปอบรมหลักสูตรภายนอกที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือการดูงานทั้งในและต่างประเทศ นอกเหนือจากวิธีการอื่นๆ ของแต่ละหน่วยงาน ในการเพิ่มองค์ความรู้ให้กับพนักงาน อาทิ On the Job Training (OJT) e-Learning เป็นต้น ซึ่งได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากฝ่ายบริหาร

2.3) การส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานผ่านการปฏิบัติธรรม โดยให้โอกาสพนักงานไปปฏิบัติธรรมตามกรอบที่บริษัทฯ กำหนด รวมถึงการจัดให้มีการตักบาตรพระในทุกสิ้นเดือน



กิจกรรมการทำบุญตักบาตรและปฏิบัติสมาธิ

กิจกรรมการบริจาคโลหิต
ให้กับสภาอากาศไทย
ทุกๆ 3 เดือน

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินการให้การสนับสนุน ส่งเสริม และ เชิญชวนให้พนักงานร่วมบริจาคโลหิตให้กับสภาอากาศไทย โดย ประสานรถรับบริจาคโลหิตเคลื่อนที่มาให้บริการกับพนักงานที่ สำนักงานใหญ่ทุกๆ 3 เดือน

2.4) การให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท กับ พนักงานของบริษัทฯ ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่ง เป็นการให้ทุนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานไปอบรม ในหลักสูตรพิเศษ อาทิ หลักสูตร ABC ของสถาบันพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เชิงธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม หลักสูตรวิทยาการ ประกันภัยระดับสูง (วปส.) ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับ

และส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย เป็นต้น

2.5) การจัดสัมมนาให้กับพนักงาน คู่ค้า ลูกค้าและ พันธมิตรของบริษัทฯ โดยเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ใน ประเด็นสำคัญๆ ที่สามารถนำไปปรับและประยุกต์ใช้ได้ในแต่ละ องค์กร ซึ่งได้เชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้บรรยาย โดยในปี 2562 ทางบริษัทฯ ได้จัดบรรยายในหัวข้อ กฎหมายคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล ผลกระทบต่อธุรกิจ และการเตรียมพร้อม ระบบ คน เอกสาร ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ซึ่งได้รับการตอบรับในการเข้า ร่วมสัมมนาเป็นอย่างดี



การอบรมหลักสูตร กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลผลกระทบต่อธุรกิจ
และการเตรียมพร้อมระบบ คน เอกสาร
30 ตุลาคม 2562
มหาวิทยาลัยศรีปทุม



3. ด้านสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์

การรักษาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขอยู่คู่องค์กร

บริษัทฯ มีระบบการบริหารจัดการพนักงานที่มีคุณค่าต่องาน ต่อดังต่อไปนี้ โดยเฉพาะ คนเก่ง คนดี คนมีความซื่อสัตย์ ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้น อยู่กับบริษัทฯ ไปนานๆ ซึ่งมีแผนการพัฒนาบุคลากรไปตามขั้นตอน ให้เติบโตไปพร้อมกับความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

โดยหนึ่งในดัชนีชี้วัดขององค์กร คือ อัตราการลาออก (Turnover Rate) ของพนักงาน ซึ่งเป็นนโยบายหลักของฝ่ายบริหารที่มีความประสงค์ในการรักษาพนักงานไว้กับองค์กรให้นานที่สุด โดยมีประเด็นหลักในการดำเนินการ ดังนี้

3.1) การจัดสรรสวัสดิการ บริษัทฯ มีการจัดสวัสดิการที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่เหมาะสมตามควรแก่อัตรา มีความสุข มีความหมายชีวิตที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจดี เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะสวัสดิการที่เกินกว่ากฎหมายกำหนด ทั้งนี้บริษัทฯ คำนึงถึงมาตรฐานในอุตสาหกรรมและคุณภาพชีวิตของพนักงานเป็นสำคัญ จึงมีการปรับเปลี่ยนระเบียบสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่อย่างต่อเนื่อง

3.2) การจัดกิจกรรมและสันทนาการให้กับพนักงาน บริษัทฯ คำนึงถึงความสมดุลของชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในสถานที่ทำงาน จึงจัดให้มีกิจกรรมเป็นระยะให้กับพนักงาน อาทิ การจัดเลี้ยงพนักงานในโอกาสวันเกิดบริษัท วันเกิดท่านประธานบริษัท และวันเกิดท่านประธานเจ้าหน้าที่บริหาร การจัดตลาดนัดขายสินค้าราคาถูกให้กับพนักงาน และให้พนักงานนำสินค้ามาวางจำหน่ายได้ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย การจัดกิจกรรมวันเด็ก เป็นต้น

3.3) การดูแลรักษาสภาพแวดล้อม และสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน รวมถึงการให้ความรู้และฝึกอบรมพนักงานในเรื่องสิ่งแวดล้อม

(1) การปรับปรุงภูมิทัศน์และพื้นที่ในการทำงาน บรรยากาศการปฏิบัติงานมีส่วนในการสร้างแรงดึงดูดในการทำงานให้กับพนักงาน บริษัทฯ จึงได้ดำเนินการจัดกิจกรรมและปรับปรุงพื้นที่ให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อาทิ การสร้างห้องน้ำดื่มสำหรับพนักงานกลุ่ม LGBT การจัดพื้นที่สำหรับพนักงานที่สูบบุหรี่ให้เป็นสัดส่วน การจัดพื้นที่ให้พนักงานจอดรถในทุกระดับ เป็นต้น

(2) อบรมพนักงาน 5 ส. ให้ความรู้และฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้พื้นที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ถูกสุขอนามัย ซึ่งได้มีการตั้งคณะทำงานในด้านนี้ขึ้นมาโดยเฉพาะ

และมีแนวทางในการขยายขอบเขตในการดำเนินงานเป็น 7 ส. โดยเพิ่มเติมในส่วนของสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

(3) บริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะทำงาน ESG (Environmental, Social, and Governance) ขึ้นมา โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย (Stake Holder) ที่เกี่ยวข้องกับกิจการของบริษัทฯ ซึ่งไม่ได้มุ่งแค่เพียงผลกำไรจากการดำเนินธุรกิจ แต่เป็นการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรใน 3 ด้านหลัก คือ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม และด้านบรรษัทภิบาล โดยคณะกรรมการบริษัทฯ ได้พิจารณาและอนุมัตินโยบาย ESG แล้วทั้ง 7 ข้อ ดังนี้

1. บริษัทฯ มุ่งมั่นในการประกอบธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเป็นธรรม รับผิดชอบต่อสังคม ให้สอดคล้องกับกฎหมายและจรรยาบรรณ

2. บุคลากรในบริษัทฯ ทุกระดับ ต้องปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านการคอร์รัปชันอย่างเคร่งครัด

3. บริษัทฯ ส่งเสริมและกระตุ้นให้มีการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและความเสมอภาคขั้นพื้นฐาน เคารพ นับถือและปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียด้วยความเป็นธรรมบนพื้นฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

4. บริษัทฯ ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติในทุกกรณี พร้อมสนับสนุนในการสร้างศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าของพนักงาน จัดสวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสม ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้และสุขภาพอนามัยที่ดี มีสถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย

5. บริษัทฯ ปฏิบัติต่อลูกค้าและคู่ค้าด้วยความเป็นธรรม โดยจะปฏิบัติตามหลักข้อกฎหมาย และจรรยาบรรณ อย่างเคร่งครัด เพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดกับทุกฝ่าย อย่างเหมาะสม ถูกต้อง

6. บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งการดำเนินการใดๆ จะต้องส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทั้งในบริษัทฯ ลูกค้า คู่ค้า และชุมชนให้น้อยที่สุด รวมถึงการสร้างจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการป้องกันมลพิษ

7. บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม กิจกรรมและการพัฒนาสำหรับชุมชนและสังคม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ทั้งทางตรง และทางอ้อม

ทั้งนี้ ได้นำเผยแพร่ผ่านทาง Intranet และการปฐมุนิเทศให้กับพนักงานใหม่ รวมถึงการให้ความรู้และฝึกอบรมพนักงานทุกระดับชั้น เพื่อให้เกิดความตระหนักรู้และปฏิบัติ โดยบริษัทฯ ได้ยึดถือนโยบายสำคัญเหล่านี้เป็นแนวทางในการดำเนินกิจการขององค์กรอย่างเคร่งครัด



เผยแพร่นโยบาย ESG (Environmental, Social, and Governance) ผ่านทาง Intranet



(4) เปิดให้บริการการตรวจและรักษาในรูปแบบคลินิก ณ สำนักงานใหญ่ของบริษัทฯ ซึ่งมีทั้งแพทย์ผู้ชำนาญการและพยาบาลวิชาชีพประจำตลอดในเวลาทำงาน นอกจากนี้บริษัทฯ ยังได้ติดตั้งเครื่องกระตุกหัวใจอัตโนมัติ (Automated External Defibrillator – AED) และจัดอบรมให้กับพนักงานในระดับหัวหน้างาน สำหรับในกรณีฉุกเฉิน และบริษัทฯ ได้มีการพ่นยาฆ่าเชื้อภายในอาคาร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

(5) จัดหาทรัพยากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อดำเนินการให้ระบบการทำงานด้านความปลอดภัยประสบผลสำเร็จ รวมถึงปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารและพนักงาน

บริษัทฯ ได้มีการกำหนดกรอบและตกลงไว้ใน Code of Conduct ของ บริษัทฯ ได้มีแนวทางในการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยในระยะสั้นบริษัทฯ ได้ให้ผลตอบแทนผู้บริหารและพนักงานในเกณฑ์เริ่มต้นสูงกว่ามาตรฐานของค่าแรงขั้นต่ำ และมีการปรับเงินเดือน และโบนัสของพนักงานมาอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากผลกำไรของบริษัทฯ อัตราเงินเฟ้อ และเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรม เพื่อให้สามารถรักษาพนักงานและแข่งขันกับตลาดได้ สำหรับระยะยาวบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพิจารณาจากโครงสร้างเงินเดือนที่อยู่ระหว่างการปรับปรุง ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น รวมถึงการประสานความร่วมมือกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการมาให้ความรู้ในเรื่องการออมเงินกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้และความเข้าใจในการบริหารการเงินเบื้องต้น การลงทุน

โดยเฉพาะหลังจากเกษียณอายุไปแล้ว

โดยทั้งนี้ บริษัทฯ มีการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ทั้งในส่วนของผู้บริหารและพนักงาน โดยพิจารณาตามตำแหน่ง ระดับชั้น วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และผลการปฏิบัติงาน โดยอิงกับโครงสร้างพื้นฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ได้รักษาระดับโครงสร้างให้อยู่ในช่วงเปอร์เซ็นต์ที่ใกล้เคียงกับตลาดที่ปรากฏตามการสำรวจอัตราค่าจ้างของกลุ่มอุตสาหกรรม / ธุรกิจ / สมาคมฯ / สถาบันทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการยอมรับ นอกจากนี้ผลตอบแทนส่วนอื่นๆ ที่พึงมีพึงได้จากการปฏิบัติงาน บริษัทฯ พร้อมจ่ายตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับหรือตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งบริษัทฯ มีการกำหนดตัวชี้วัด นอกเหนือไปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยปัจจุบันมีตัวชี้วัดหลักอยู่ 2 ระดับ คือ ระดับองค์กร (Corporate KPI) และระดับหน่วยงาน (Functional KPI) ซึ่งการกำหนดตัวชี้วัดข้างต้นสะท้อนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ขององค์กร

ทั้งนี้ ผู้บริหารระดับสูงทุกสายงานจะต้องรับผิดชอบตัวชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPI) ร่วมกัน ค่าตอบแทนในปี 2562 ที่ผ่านมานั้น แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ

(1) ค่าตอบแทนที่คงที่

- ค่าตอบแทนจากเงินเดือน ซึ่งกำหนดตามตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ ประสบการณ์ โดยจ่ายผ่านเข้าบัญชีที่กำหนดไว้ในระบบ Payroll ทุกเดือน ทั้งนี้จะมีการทบทวนปรับอัตราเงินเดือนตามระเบียบบริษัทฯ และอิงกับผลการปฏิบัติงานและผลประกอบการของบริษัทฯ ทุกปี



- ค่าตอบแทนจากผลประโยชน์อื่น เป็นค่าตอบแทนที่บริษัทฯ จ่ายให้ตามระเบียบของสวัสดิการเป็นหลัก

(2) ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน

เป็นค่าตอบแทนที่บริษัทฯ มีหลักเกณฑ์กำหนดไว้ ซึ่งแปรผันไปตามผลงานของผู้ปฏิบัติงานและผลประกอบการของบริษัทฯ โดยในส่วนของระดับบริหารจะมีเกณฑ์การประเมินด้านบริหารเพิ่มขึ้น นอกจากเกณฑ์ประเมินปกติของพนักงานในส่วนของผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลของการประเมินจะสะท้อนผล

ตอบแทน อาทิ สัดส่วนเงินเดือนที่ปรับ เงินโบนัส Commission Incentive เป็นต้น

นอกเหนือจากการดำเนินงานตามกลยุทธ์ข้างต้น บริษัทฯ ยังได้เข้าเป็นสมาชิกของมูลนิธิเครือข่ายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (มตช.) ซึ่งบริษัทฯ มีการจัดทำและประกาศนโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน โดยสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร อาทิ ช่องทางเว็บไซต์ <https://www.tqmcorp.co.th/corporate-governance-policyand-docu> และ Intranet รวมถึงการประชุมพิเศษพนักงานใหม่ เป็นต้น

การสื่อสาร นโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน



การสื่อสาร ช่องทางเว็บไซต์และ Internet

