

การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากร

การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

ทั้งนี้ บริษัทได้มีการปรับปรุงองค์ประกอบในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้ทันสมัย สอดรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อาทิ สวัสดิการ กฎระเบียบ เป็นต้น เพื่อสร้างเสริมและสนับสนุนให้พนักงานขององค์กรเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความสุขทั้งในการทำงานและการดำรงชีวิต

โดยในปี 2563 ที่ผ่านมา บริษัทได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์หลักคือการบริหารทรัพยากรบุคคล 4.0 ภายใต้กรอบ “การสรรหา รักษา และพัฒนา” โดยมีกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงรุก

บริษัทมีนโยบายด้านการสรรหาว่าจ้างบุคลากร ซึ่งให้โอกาสที่เท่าเทียมกันแก่ผู้สมัครทุกคน โดยไม่มีการจำกัดเพศ เชื้อชาติ ศาสนา และสถาบัน รวมถึงผู้พิการ ให้ทำงานร่วมกันเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน พร้อมเปิดโอกาสให้พนักงานภายในสามารถแสดงความจำนงขอโอนย้ายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ด้วย

ในปี 2563 บริษัทได้เพิ่มเติมวิธีการสรรหาในรูปแบบใหม่ และพัฒนากระบวนการสรรหาเดิมให้มีความชัดเจนในการเข้าถึงเป้าหมายได้มากขึ้น ซึ่งสามารถบรรลุตัวชี้วัด (Key Performance Indicator - KPI) ที่กำหนดไว้ ทั้งในมิติของจำนวนการสรรหาและพนักงานเริ่มงาน โดยมีประเด็นหลักในการดำเนินการ ดังนี้

- 1.1 บริษัทได้ดำเนินการให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่องกับหลายมหาวิทยาลัยในโครงการสหกิจศึกษา โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยศรีปทุม ซึ่งได้จัดโครงการ SIT (The Success Insurance Talent) เป็นปีที่ 3 ซึ่งได้คัดเลือกนักศึกษาที่มีผลการเรียนที่ดีเข้ามาฝึกงานเชิงปฏิบัติจริง ทั้งนี้หลังจากการดำเนินงานเสร็จสิ้นทั้งสหกิจศึกษาและ SIT ในแต่ละรุ่น นักศึกษาที่มีผลการประเมินในการฝึกงานที่ดี จะได้รับสิทธิ์ในการสมัครเป็นพนักงานของบริษัท

- 1.2 การประยุกต์การสรรหาโดยใช้ช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ที่ครอบคลุมมากขึ้น ทั้ง Line@ Facebook และการส่ง Link ผ่านเว็บเพจต่าง ๆ นอกเหนือจากการสรรหาผ่านเว็บไซต์หางานที่เป็นพันธมิตรเดิม ซึ่งได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ โดยสามารถสรรหาผ่าน Social Media ได้เพิ่มขึ้น และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation)

2. การพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นที่ปรึกษา ประกันภัยและการเงินมืออาชีพ

บุคลากรเป็นหัวใจของการดำเนินธุรกิจ ซึ่งการเตรียมความพร้อมโดยการพัฒนาเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักขององค์กร ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการสร้างบุคลากรมืออาชีพอย่างแท้จริงในการดำเนินธุรกิจของบริษัททั้ง Front และ Back Office ซึ่งบริษัทมีการจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี เพื่อใช้จ่ายในการอบรมและพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ ทักษะทัศนคติ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นพนักงานที่มีคุณภาพ มีวินัย มีคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชนและประเทศชาติ โดยมีประเด็นหลักในการดำเนินการ ดังนี้

- 2.1 การพัฒนาศักยภาพและเสริมความรู้ของบุคลากรที่เข้ามาร่วมงานกับบริษัทในทุกระดับด้านการประกันภัยเบื้องต้น โดยมีการกำหนดไว้ในตารางการอบรมพนักงานใหม่ (Orientation) เพื่อให้เข้าใจในธุรกิจของบริษัท และมีความรู้ในเรื่องการประกันภัยเบื้องต้น ทั้ง Front และ Back office รวมถึงการฝึกอบรมในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของบริษัทให้แก่พนักงาน ทั้งกลุ่มพนักงานเริ่มงานใหม่ และกลุ่มพนักงานปัจจุบัน อาทิเช่น การฝึกอบรมหลักสูตรต่อต้านการคอร์รัปชั่น (Anti - Corruption)
- 2.2 การจัดทำแผนและหลักสูตรในการอบรมและพัฒนาศักยภาพในระดับต่าง ๆ ทั้งด้านบริหารและปฏิบัติการ โดยส่วนหนึ่งเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายบริษัทตามเงื่อนไขของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการยกระดับฝีมือของพนักงานให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่ดีพร้อมต่อ

การปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งบริษัทสามารถดำเนินการได้เกินกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมาโดยตลอด รวมถึงการส่งพนักงานไปอบรมหลักสูตรภายนอกที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือการดูงานทั้งในและต่างประเทศ นอกเหนือจากวิธีการอื่น ๆ ของแต่ละหน่วยงานในการเพิ่มองค์ความรู้ให้กับพนักงาน อาทิ On the Job Training (OJT) e-Learning เป็นต้น ซึ่งได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากฝ่ายบริหาร

เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาบริษัทให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ของบริษัท ในปี 2563 ที่ผ่านมาบริษัทได้พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์หลักของบริษัท โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- บริษัทดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ (Competency Development) ตามแผนพัฒนาพนักงาน ซึ่งในปี 2563 บริษัทได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนพัฒนาพนักงาน ที่มีความจำเป็นต้องฝึกอบรมที่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละสายงานเป็นผู้กำหนดและติดตามการดำเนินการในด้านการพัฒนา Competency ด้วยวิธีการอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น On the job Training, Job Assignment, การเข้าร่วมการอบรมในหลักสูตรของบริษัท เช่น หลักสูตร “การปฏิบัติเพื่อต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชั่น” (Anti-Corruption : Practical) เป็นต้น
- บริษัทได้จัดฝึกอบรมให้กับพนักงานของบริษัท (In-house Training Program) และส่งพนักงานเข้าร่วมอบรมในสถาบันฝึกอบรมต่าง ๆ (Public Training) ตามหมวดวิชาต่าง ๆ ดังนี้
 - หมวดวิชาประกันภัย
 - หมวดการตลาดและการขาย
 - หมวดวิชาเฉพาะ เช่น กฎหมาย, บัญชี, การเงิน เป็นต้น
 - หมวดการบริหาร และการจัดการ
- บริษัทให้ทุนการศึกษาอย่างต่อเนื่องแก่พนักงานของบริษัท ในระดับปริญญาโทและหลักสูตรประกันภัย เช่น TII (หลักสูตรประกันภัย จากสถาบันประกันภัยไทย)

ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน

เพื่อยกระดับและเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น บริษัท จัดให้มีการอบรมภายในและภายนอกองค์กร ตามสายงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงานและผู้บริหาร โดยกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร และแนวปฏิบัติ ตามระดับพนักงาน

ระดับการพัฒนาพนักงาน

ระดับพนักงาน	เป้าหมายของหลักสูตร
พนักงานระดับปฏิบัติการ	มุ่งเน้นเทคนิคการการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง การให้บริการที่เป็นเลิศ กับลูกค้า ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลัก (Competency) ของบริษัท รวมถึงวัฒนธรรมในการทำงานและการให้ความเคารพหัวหน้างาน
หัวหน้างาน	มุ่งเน้นให้ทราบแนวทางในการพัฒนาความสามาถด้านภาวะผู้นำของตนเอง เช่น ความสามารถด้านการสื่อสารและมารยาทในการสนทนา จรรยาบรรณในการทำงาน
ผู้บริหารและผู้จัดการ	มุ่งเน้นให้ผู้บริหาร มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการแนวคิด และเทคนิค ในการเป็นผู้นำและบริหารจัดการโดยนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ : เฉพาะการฝึกอบรมมาตรฐานของบริษัท ไม่รวมการฝึกอบรมสายงานเฉพาะ

ทั้งนี้การฝึกอบรมภาพรวม ปี 2563 มีจำนวนพนักงานเข้าฝึกอบรมทั้งสิ้นจำนวน 1,843 คิดเป็น 47% (ของจำนวนพนักงานปี 2563) โดยแบ่งเป็นการจัดฝึกอบรมภายใน จำนวน 1,816 คน คิดเป็น 46% (ของจำนวนพนักงานปี 2563) และจัดฝึกอบรมภายนอกจำนวน 27 คน คิดเป็น 1% (ของจำนวนพนักงานปี 2563) หากเปรียบเทียบกับกรฝึกอบรมภาพรวมปี 2562 ซึ่งมีพนักงานเข้าฝึกอบรมทั้งสิ้นจำนวน 2,237 คน คิดเป็น 59%

โดยมีจำนวนชั่วโมงการอบรมเฉลี่ย 28 ชม./คน/ปี ซึ่งลดลง 2 ชม./คน/ปี เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2562 ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19

ภาพบรรยากาศการอบรม

หลักสูตร

มรปฏิบัติเพื่อต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชั่น
(Anti-Corruption : Practical)

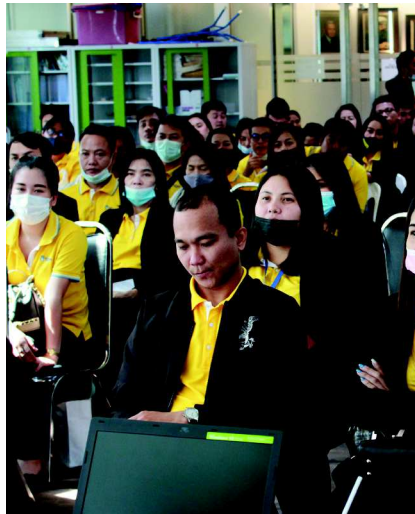
วันที่

22 ธันวาคม 2563

สถานที่

ห้องประชุมชั้น 6 อาคารพรรณิก 1





หลักสูตร
พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูล
ส่วนบุคคล (Personal Data
Protection Act : PDPA)
วันที่
17 ธันวาคม 2563
สถานที่
ห้องประชุมชั้น 3 อาคารพรรณิภา 1

หลักสูตร
การพัฒนาภาวะผู้นำและการทำงานยุค
New Normal
วันที่
16 กันยายน 2563
สถานที่
Online ผ่าน Application Zoom



- 2.3 การให้ทุนการศึกษาในระดับมหับัณฑิต แก่พนักงาน
ของบริษัทที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด
ซึ่งเป็นการให้ทุนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมให้
พนักงานไปอบรมในหลักสูตรพิเศษ อาทิ หลักสูตร ABC
ของสถาบันพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เชิงธุรกิจ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม หลักสูตรวิทยาการประกันภัย
ระดับสูง (วปส.) ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับ
และส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย เป็นต้น
- 2.4 การจัดสัมมนาให้กับพนักงาน คู่ค้า ลูกค้าและ
พันธมิตรของบริษัท โดยเป็นการเพิ่มพูนความรู้
ความเข้าใจ ในประเด็นสำคัญ ๆ ที่สามารถนำไปปรับ
และประยุกต์ใช้ได้ในแต่ละองค์กร ซึ่งได้เชิญวิทยากร
ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้บรรยาย โดยในปี 2563 ทางบริษัท
ได้จัดสัมมนาในหัวข้อ TQM - Time to Fly ให้แก่
ผู้บริหารแลหัวหน้างาน ในการนำนโยบายไปขับเคลื่อน
ยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน



สัมมนาในหัวข้อ TQM - Time to Fly ให้แก่ผู้บริหาร
ครั้งที่ 1 วันที่ 15 - 17 พฤศจิกายน 2563
ณ THANN WELLNESS DESTINATION RESORT จ.พระนครศรีอยุธยา



สัมมนาในหัวข้อ TQM - Time to Fly - Ep.2 ให้แก่ผู้บริหารและหัวหน้างาน ครั้งที่ 2 วันที่ 19 - 21 ธันวาคม 2563 ณ ห้องนพพิภา ชั้น 9 คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การทำความดีในโอกาสสำคัญต่าง ๆ และให้การสนับสนุน ส่งเสริม และเชิญชวนให้พนักงานร่วมบริจาคโลหิตให้กับสมาคมชาดไทย โดยประสานรถรับบริจาคโลหิตเคลื่อนที่มาให้บริการกับพนักงานที่สำนักงานใหญ่ ทุก ๆ 3 เดือน



3. ด้านสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์

การรักษาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขอยู่คู่องค์กร

บริษัทมีระบบการบริหารจัดการพนักงานที่มีคุณค่าต่องาน ต่อองค์กร โดยเฉพาะ คนเก่ง คนดี คนมีความซื่อสัตย์ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้น อยู่กับบริษัทไปนานๆ ซึ่งมีแผนการพัฒนามูลค่าบุคลากรไปตามขั้นตอน ให้เติบโตไปพร้อมกับความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

โดยหนึ่งในดัชนีชี้วัดขององค์กร คือ อัตราการลาออก (Turnover Rate) ของพนักงาน ซึ่งเป็นนโยบายหลักของฝ่ายบริหารที่มีความประสงค์ในการรักษาพนักงานไว้กับองค์กรให้นานที่สุด โดยมีประเด็นหลักในการดำเนินการ ดังนี้

- 3.1 การจัดสรรสวัสดิการ บริษัทมีการจัดสวัสดิการที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่เหมาะสมตามควรแก่สภาพมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะสวัสดิการที่เกินกว่ากฎหมายกำหนด ทั้งนี้บริษัทคำนึงถึงมาตรฐานในอุตสาหกรรมและคุณภาพชีวิตของพนักงานเป็นสำคัญ จึงมีการปรับเปลี่ยนระเบียบสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่อย่างต่อเนื่อง
- 3.2 การจัดกิจกรรมและสัมมนาการให้กับพนักงาน บริษัทคำนึงถึงความสมดุลของชีวิตการทำงานของพนักงานซึ่งต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในสถานที่ทำงาน จึงจัดให้มีกิจกรรมเป็นระยะให้กับพนักงาน อาทิ การจัดเลี้ยงพนักงานในโอกาสวันเกิดบริษัท วันเกิดท่านประธานบริษัท และวันเกิดท่านประธานเจ้าหน้าที่บริหาร การจัดตลาดนัดขายสินค้าราคาถูกให้กับพนักงาน และให้พนักงานนำสินค้ามาวางจำหน่ายได้ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย การจัดกิจกรรมวันเด็ก เป็นต้น
- 3.3 การดูแลรักษาสุขภาพแวดล้อม และสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน รวมถึงการให้ความรู้และฝึกอบรมพนักงานในเรื่องสิ่งแวดล้อม
 - (1) การปรับปรุงภูมิทัศน์และพื้นที่ในการทำงาน บรรยากาศการปฏิบัติงานมีส่วนในการสร้างแรงดึงดูดในการทำงานให้กับพนักงาน บริษัทจึงได้ดำเนินการจัดกิจกรรมและปรับปรุงพื้นที่ให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อาทิ การสร้างห้องน้ำดื่ม สำหรับพนักงานกลุ่ม LGBT ที่มีความหลากหลายทางเพศ การจัดพื้นที่สำหรับพนักงานที่สูบบุหรี่ให้เป็นสัดส่วน การจัดพื้นที่ให้พนักงานจอดรถในทุกระดับ เป็นต้น
 - (2) อบรมกิจกรรม 5 ส. ให้ความรู้และฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้พื้นที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ถูกสุขอนามัย ซึ่งได้มีการตั้งคณะทำงานในด้านนี้ขึ้นมาโดยเฉพาะ และมีแนวทางในการขยายขอบเขตในการดำเนินงานเป็น 7 ส. โดยเพิ่มเติมในส่วนของสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น
 - (3) บริษัทได้จัดตั้งคณะทำงานความยั่งยืนองค์กร (Organization Sustainability) ขึ้นมา โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย (Stake Holder) ที่เกี่ยวข้องกับกิจการของบริษัท ซึ่งไม่ได้มุ่งแค่เพียงผลกำไรจากการดำเนินธุรกิจ แต่เป็นการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรใน 3 ด้านหลัก คือ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม และด้านบรรษัทภิบาล จึงได้มีหลักสูตรอบรม เรื่อง “ความปลอดภัยด้านชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ในสถานประกอบการ” จำนวน 3 รุ่น รวม 150 คน รวมถึงได้ส่งพนักงานเข้าร่วมอบรมภายนอก “หลักสูตรนโยบายการลดก๊าซเรือนกระจก : โอกาสความท้าทายและวิธีการประเมิน” จำนวน 1 รุ่น รวม 3 คน เพื่อมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม

- (4) เปิดให้บริการการตรวจและรักษาในรูปแบบคลินิก ณ สำนักงานใหญ่ของบริษัท ซึ่งมีทั้งแพทย์ผู้ชำนาญการ และพยาบาลวิชาชีพประจำตลอดในเวลาดำเนินการ นอกจากนี้บริษัทยังได้ติดตั้งเครื่องกระตุกหัวใจอัตโนมัติ (Automated External Defibrillator - AED) และจัดอบรมให้กับพนักงานในระดับหัวหน้างาน สำหรับในกรณีฉุกเฉิน และบริษัทได้มีการพ่นยาฆ่าเชื้อภายในอาคาร อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรืออาจเพิ่มตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
- (5) จัดหาทรัพยากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อดำเนินการให้ระบบการทำงานด้านความปลอดภัย ประสบผลสำเร็จ รวมถึงปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สรุปผลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยปี 2563

จากรายงานข้อมูลสถิติการบาดเจ็บ โรคจากการทำงาน และจำนวนผู้เสียชีวิตเนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ในปี 2563 พบว่า ไม่มีพนักงานที่เสียชีวิตเนื่องจากการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามมีพนักงานที่บาดเจ็บในขณะที่ปฏิบัติงาน รายละเอียดดังนี้

ประเภท	พนักงาน		ผู้รับเหมา/Outsource		รวม (คน)	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
บาดเจ็บในขณะที่ปฏิบัติงาน	1	2	-	-	1	2
เสียชีวิตในขณะที่ปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-
รวม	1	2	-	-	1	2

4 นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารและพนักงาน

บริษัทได้มีการกำหนดกรอบและแกลงไว้ใน Code of Conduct ของ ซึ่งบริษัทได้มีแนวทางในการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยในระยะสั้นบริษัทได้ให้ผลตอบแทนผู้บริหารและพนักงานในเกณฑ์เริ่มต้นสูงกว่ามาตรฐานของค่าแรงขั้นต่ำ และมีการปรับเงินเดือนและโบนัสของพนักงานมาอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากผลกำไรของบริษัท อัตราเงินเฟ้อ และเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรม เพื่อให้สามารถรักษาพนักงานและแข่งขันกับตลาดได้ สำหรับระยะยาวบริษัทให้ความสำคัญกับการพิจารณาจากโครงสร้างเงินเดือนที่อยู่ระหว่างการปรับปรุงให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น รวมถึงการประสานความร่วมมือกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการมาให้ความรู้ในเรื่องการออมเงินกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้ และความเข้าใจในการบริหารการเงินเบื้องต้น การลงทุน โดยเฉพาะหลังจากเกษียณอายุไปแล้ว

บริษัทมีการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ทั้งในส่วนของผู้บริหารและพนักงาน โดยพิจารณาตามตำแหน่ง ระดับชั้น วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และผลการปฏิบัติงาน โดยอิงกับโครงสร้างพื้นฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ได้รักษาระดับโครงสร้างให้อยู่ในช่วงเปอร์เซ็นต์ที่ใกล้เคียงของราคาตลาดที่ปรากฏตามการสำรวจอัตราค่าจ้างของกลุ่มอุตสาหกรรม/ธุรกิจ/สมาคมฯ/สถาบันวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ที่ได้รับการยอมรับ นอกจากนี้ผลตอบแทนส่วนอื่นๆ ที่พึงมีพึงได้จากการปฏิบัติงาน บริษัทพร้อมจ่ายตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับหรือตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งบริษัทมีการกำหนดตัวชี้วัด นอกเหนือไปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยปัจจุบันใช้เครื่องมือ Balance Score Card : BSC เพื่อกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Indicator : KPI) ในทุกระดับ โดยตัวชี้วัดดังกล่าวจะสะท้อนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร

ทั้งนี้ ผู้บริหารระดับสูงทุกสายงานจะต้องรับผิดชอบตัวชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPI) ร่วมกัน ค่าตอบแทนในปี 2563 ที่ผ่านมานั้น แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ

1. ค่าตอบแทนที่คงที่

- ค่าตอบแทนจากเงินเดือน ซึ่งกำหนดตามตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ประสบการณ์ โดยจ่ายผ่านเข้าบัญชีที่กำหนดไว้ในระบบ Payroll ทุกเดือน ทั้งนี้จะมีการทบทวนปรับอัตราเงินเดือนตามระเบียบบริษัท และอิงกับผลการปฏิบัติงานและผลประกอบการของบริษัททุกปี
- ค่าตอบแทนจากผลประโยชน์อื่น เป็นค่าตอบแทนที่บริษัท จ่ายให้ตามระเบียบของสวัสดิการเป็นหลัก

2. ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน

เป็นค่าตอบแทนที่บริษัท มีหลักเกณฑ์กำหนดไว้ ซึ่งแปรผันไปตามผลงานของผู้ปฏิบัติงานและผลประกอบการของบริษัท โดยในส่วนของระดับบริหารจะมีเกณฑ์การประเมินด้านบริหารเพิ่มขึ้น นอกจากเกณฑ์ประเมินปกติของพนักงานในส่วนของผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลของการประเมินจะสะท้อนผลตอบแทน อาทิ สัดส่วนเงินเดือนที่ปรับ เงินโบนัส Commission Incentive เป็นต้น

