

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 โดยกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรและแนวปฏิบัติ ตามระดับพนักงาน

ระดับการพัฒนาพนักงาน

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

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
 มรณภูมิเพื่อต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชั่น
 (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 อาคารพรรณนิภา 1

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



2.3 การให้ทุนการศึกษาในระดับมหาบัณฑิต 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

การดีบาตรพระในโอกาสสำคัญต่าง ๆ และให้การสนับสนุน ส่งเสริม และเชิญชวนให้พนักงานร่วมบริจาคโลหิตให้กับสมาคมชาดไทย โดยประสานรถรับบริจาคโลหิตเคลื่อนที่มาให้บริการกับพนักงานที่สำนักงานใหญ่ ทุก ๆ 3 เดือน ▶



3. ด้านสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์

การรักษาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขอยู่คู่องค์กร

บริษัทมีระบบการบริหารจัดการพนักงานที่มีคุณค่าต่องาน ต่อองค์กร โดยเฉพาะ คนเก่ง คนดี คนที่มีความซื่อสัตย์ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้น อยู่กับบริษัทไปนานๆ ซึ่งมีแผนการพัฒนาบุคลากรไปตามขั้นตอน 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 การดูแลรักษาสภาพแวดล้อม และสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน รวมถึงการให้ความรู้และฝึกอบรมพนักงานในเรื่องสิ่งแวดล้อม
 - (1) การปรับปรุงภูมิทัศน์และพื้นที่ในการทำงาน บรรยากาศการปฏิบัติงานมีส่วนในการสร้างแรงดึงดูดในการทำงานให้กับพนักงาน บริษัทจึงได้ดำเนินการจัดกิจกรรมและปรับปรุงพื้นที่ให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อาทิ การสร้างห้องน้ำดื่ม สำหรับพนักงานกลุ่ม LGBT ที่มีความหลากหลายทางเพศ การจัดพื้นที่สำหรับพนักงานที่สูบบุหรี่ให้เป็นสัดส่วน การจัดพื้นที่ให้พนักงานจอดรถในทุกระดับ เป็นต้น
 - (2) รมรณรงค์กิจกรรม 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 และพยาบาลวิชาชีพประจำตลอดในเวลางาน 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

