

7.5 ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน

7.5.1 บุคลากรของบริษัทและบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลัก

1) พนักงานประจำในบริษัท

| สายงาน | จำนวนพนักงาน (ราย) |
|--------|--------------------------|
| | ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565 |
| บริหาร | 1 |

2) พนักงานประจำอยู่ในบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลัก มีจำนวนทั้งสิ้น 4,108 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

| สายงาน | จำนวนพนักงาน (ราย) |
|--------------------------------------|--------------------------|
| | ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565 |
| บริหาร | 14 |
| สายงานดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชัน | 27 |
| สายงานการตลาด | 121 |
| สายงานขาย | 2,976 |
| สายงานธุรกิจลูกค้าองค์กร | 5 |
| สายงานสินค้าใหม่และกฎหมาย | 30 |
| สายงานปฏิบัติการ | 308 |
| สายงานบัญชีและการเงิน | 68 |
| สายงานบริหารพัสดุและจัดซื้อ | 3 |
| สายงานอาคารสถานที่ | 31 |
| สายงานกิจการศูนย์ประสานงาน | 476 |
| สายงานทรัพยากรบุคคล | 33 |
| สายงานพัฒนาธุรกิจ | 13 |
| เลขานุการ | 3 |
| สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | - |
| ฝ่ายกลยุทธ์องค์กร | - |
| รวม | 4,108 |

7.5.2 การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยยะสำคัญในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา

ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา บริษัทและบริษัทย่อยไม่มีการเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยยะสำคัญ

7.5.3 ข้อพิพาทด้านแรงงาน

ปัจจุบันบริษัทและบริษัทย่อย ไม่มีปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ

7.5.4 ผลตอบแทนรวมและลักษณะผลตอบแทนที่ให้กับพนักงานในบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลัก

| ประเภทค่าตอบแทน | ค่าตอบแทน (ล้านบาท) |
|---------------------------------|-----------------------|
| | 1 ม.ค. - 31 ธ.ค. 2565 |
| 1. เงินเดือน | 815.32 |
| 2. โบนัส | 58.25 |
| 3. ค่าตอบแทนอื่นๆ ^{1/} | 419.61 |
| รวม | 1,293.18 |

หมายเหตุ : ^{1/} ค่าตอบแทนอื่นๆ ได้แก่ ค่าครองชีพ ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน ค่าวิชาชีพ และอื่นๆ

7.5.5 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

บริษัทและบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลักมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภายใต้การจัดการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

7.5.6 การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บริษัทได้เล็งเห็นและตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องโดยมีการกำหนดแนวทางในการสร้างและยกระดับบุคลากร ให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร “ซื่อสัตย์ ยุติธรรม บริการเยี่ยม ตอบแทนสังคม” และกฎบัตรจรรยาบรรณขององค์กร (Code of Conduct)

ทั้งนี้ บริษัทได้มีการปรับปรุงองค์ประกอบในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้ทันสมัย สอดรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อาทิ สวัสดิการ กฎระเบียบ เป็นต้น เพื่อสร้างเสริมและสนับสนุนให้พนักงานขององค์กรเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความสุขทั้งในการทำงานและการดำรงชีวิต

โดยในปี 2565 ที่ผ่านมา บริษัทได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์หลักคือการบริหารทรัพยากรบุคคล 4.0 ภายใต้กรอบ “การสรรหา รักษา และพัฒนา” โดยมีกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงรุก

บริษัทมีนโยบายด้านการสรรหาว่าจ้างบุคลากร ซึ่งให้โอกาสที่เท่าเทียมกันแก่ผู้สมัครทุกคน โดยไม่มีการจำกัดเพศ เชื้อชาติ ศาสนา และสถาบัน รวมถึงผู้พิการ ให้ทำงานร่วมกันเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน พร้อมเปิดโอกาสให้พนักงานภายในสามารถแสดงความจำนงขอโอนย้ายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ด้วย

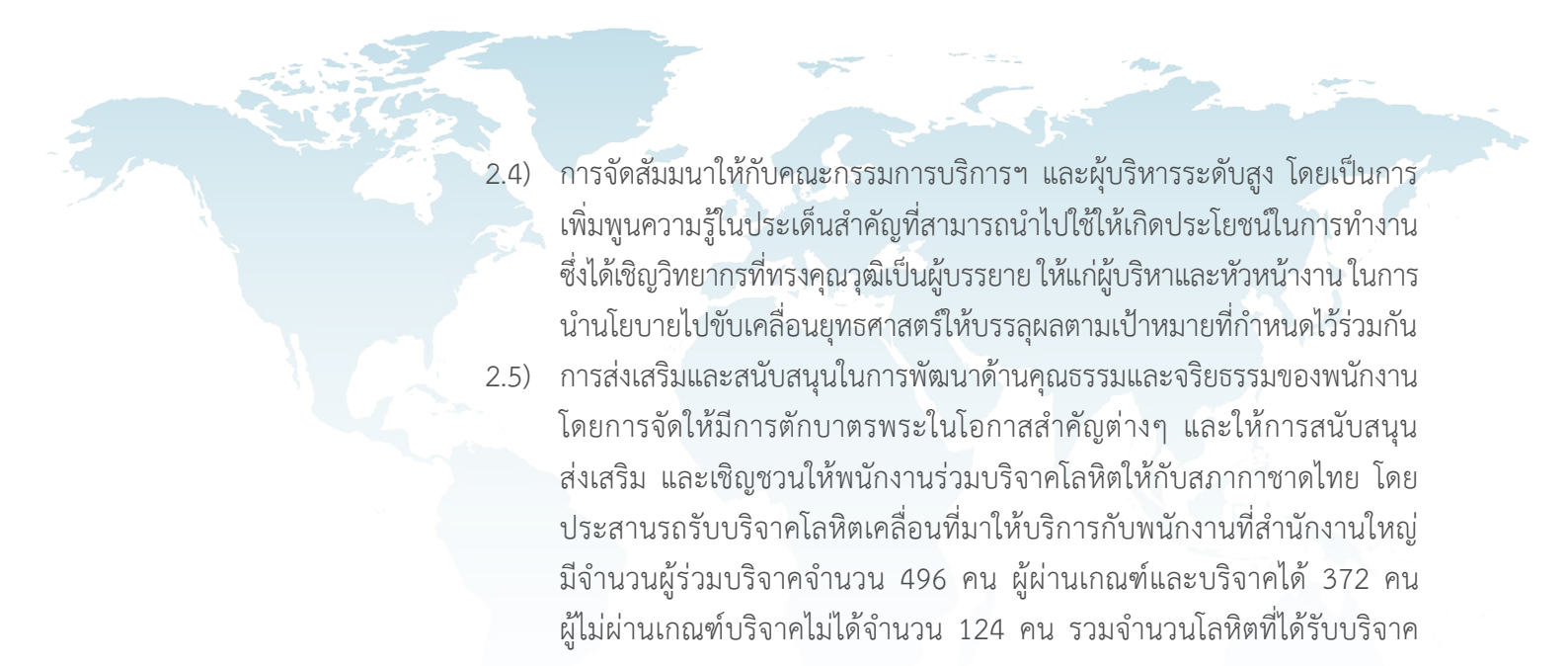
ในปี 2565 บริษัทได้เพิ่มเติมวิธีการสรรหาในรูปแบบใหม่ๆ และพัฒนากระบวนการสรรหาเดิมให้มีความชัดเจนในการเข้าถึงเป้าหมายได้มากขึ้น ซึ่งสามารถบรรลุตัวชี้วัด (Key Performance Indicator - KPI) ที่กำหนดไว้ ทั้งในมิติของจำนวนการสรรหาและพนักงานเริ่มงาน โดยมีประเด็นหลักในการดำเนินการ ดังนี้

- 1.1) บริษัทได้ดำเนินการให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่องกับหลายมหาวิทยาลัย และวิทยาลัยในโครงการนักศึกษาฝึกงาน
- 1.2) การประยุกต์การสรรหาโดยใช้ช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ที่ครอบคลุมมากขึ้น ทั้ง Line@ Facebook และการส่ง Link ผ่านเว็บเพจต่างๆ นอกเหนือจากการสรรหาผ่านเว็บไซต์หางานที่เป็นพันธมิตรเดิม ซึ่งได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ โดยสามารถสรรหาผ่าน Social Media ได้เพิ่มขึ้นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation)

2. การพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นที่ปรึกษาประกันภัยและการเงินมืออาชีพ

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

- 2.1) การพัฒนาศักยภาพและเสริมความรู้ของบุคลากรที่เข้าร่วมงานกับบริษัทในทุกระดับด้านการประกันภัยเบื้องต้น โดยมีการกำหนดไว้ในตารางการอบรมพนักงานใหม่ (Orientation) เพื่อให้เข้าใจในธุรกิจของบริษัทและมีความรู้ในเรื่องการประกันภัยเบื้องต้น ทั้ง Front และ Back office รวมถึงการฝึกอบรมในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของบริษัทให้แก่พนักงาน ทั้งกลุ่มพนักงานเริ่มงานใหม่และกลุ่มพนักงานปัจจุบัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรต่อต้านการคอร์รัปชัน (Anti-Corruption) และนโยบายการรับของขวัญ
- 2.2) การจัดทำแผนและหลักสูตรในการอบรมและพัฒนาบุคลากรในระดับต่างๆ ทั้งด้านบริหารและปฏิบัติการโดยส่วนหนึ่งเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายบริษัทตามเงื่อนไขของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการยกระดับฝีมือของพนักงาน ให้มีความรู้ ทักษะ และทักษะที่ดีพร้อมต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งบริษัทสามารถดำเนินการได้เกินกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมาโดยตลอด รวมถึงการส่งพนักงานไปอบรมหลักสูตรภายนอกที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือการดูงานทั้งในและต่างประเทศ นอกเหนือจากวิธีการอื่นๆ ของแต่ละหน่วยงานในการเพิ่มองค์ความรู้ให้กับพนักงาน อาทิ On the Job Training (OJT) e-Learning เป็นต้น ซึ่งได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากฝ่ายบริหาร
- 2.3) การให้ทุนการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตแก่พนักงานของบริษัทที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมอบรม หรือ สัมมนาในหลักสูตรพิเศษ เช่น “หลักสูตรกลยุทธ์ความยั่งยืนของธุรกิจ” ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

- 
- 2.4) การจัดสัมมนาให้กับคณะกรรมการบริษัทฯ และผู้บริหารระดับสูง โดยเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในประเด็นสำคัญที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ซึ่งได้เชิญวิทยากรที่ทรงคุณวุฒิเป็นผู้บรรยาย ให้แก่ผู้บริหารและหัวหน้างาน ในการนำนโยบายไปขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน
- 2.5) การส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงาน โดยการจัดให้มีการตักบาตรพระในโอกาสสำคัญต่างๆ และให้การสนับสนุนส่งเสริม และเชิญชวนให้พนักงานร่วมบริจาคโลหิตให้กับสภาอากาศไทย โดยประสานรถรับบริจาคโลหิตเคลื่อนที่มาให้บริการกับพนักงานที่สำนักงานใหญ่ มีจำนวนผู้ร่วมบริจาคจำนวน 496 คน ผู้ผ่านเกณฑ์และบริจาคได้ 372 คน ผู้ไม่ผ่านเกณฑ์บริจาคไม่ได้จำนวน 124 คน รวมจำนวนโลหิตที่ได้รับบริจาค 148,800 cc.

เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญ ในการนำพาบริษัทให้ ประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ของบริษัท ในปี 2565 ที่ผ่านมา บริษัทได้พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์หลักของบริษัท โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1) บริษัทดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ (Competency Development) ตามแผนพัฒนาพนักงาน ต่อเนื่องจากปี 2564 บริษัทได้ดำเนินการจัดฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นของแต่ละหน่วยงาน ให้มีทักษะ ชีตความสามารถในการบริหารบุคลากรในหน่วยงานและผลงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ ด้วยวิธีการอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น On the job Training, Job Assignment, การเข้าร่วมการอบรมในหลักสูตรต่างๆ เช่น หลักสูตร กลยุทธ์ความยั่งยืนของธุรกิจ เป็นต้น

2) บริษัทได้จัดฝึกอบรมให้กับพนักงานทุกระดับตำแหน่ง (In-house Training Program) การส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของบริษัท ทั้งแบบฝึกอบรมภายใน (In House Training) และการเข้าอบรมในสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพต่างๆ (Public Training) ตามกลุ่มงานประเภทต่างๆ ดังนี้

- ด้านการขายและบริการ
- ด้านงานสนับสนุน เช่น กฎหมาย บัญชี การเงิน เป็นต้น
- ด้านการบริหารและจัดการ
- ด้านการตลาดและกลยุทธ์
- ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

3) บริษัทให้ทุนการศึกษาอย่างต่อเนื่องแก่พนักงานของบริษัท ในระดับปริญญาโทและหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ เช่น หลักสูตร “บทบาทหน้าที่ผู้บริหารระดับมหาบัณฑิต (Executive of Master Business Administration) รวมถึงหลักสูตรด้านประกันภัยจากสถาบันประกันภัยไทย

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน

เพื่อยกระดับและเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น บริษัทจัดให้มีการอบรมภายในและภายนอกองค์กรตามสายงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงานและผู้บริหาร โดยกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรและแนวปฏิบัติตามระดับพนักงาน

| ระดับพนักงาน | เป้าหมายของหลักสูตร |
|------------------------|---|
| ผู้บริหารและผู้จัดการ | มุ่งเน้นให้ผู้บริหาร มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการแนวคิด และเทคนิคในการเป็นผู้นำและบริหารจัดการโดยนำเทคโนโลยี มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ |
| หัวหน้างาน | มุ่งเน้นให้ทราบแนวทางในการพัฒนาความสามารถด้าน ภาวะผู้นำของตนเอง เช่น ความสามารถด้านการสื่อสาร และมารยาทในการสนทนา จรรยาบรรณในการทำงาน |
| พนักงานระดับปฏิบัติการ | มุ่งเน้นเทคนิคการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง การให้บริการที่เป็น เลิศ กับลูกค้าทั้งภายในและภายนอก ซึ่งเป็นหนึ่งในสมรรถนะ หลัก (Competency) ของบริษัท รวมถึงวัฒนธรรมในการ ทำงานและการให้ความเคารพหัวหน้างาน |

หมายเหตุ : เฉพาะการฝึกอบรมมาตรฐานของบริษัท ไม่รวมการฝึกอบรมสายงานเฉพาะ

ทั้งนี้ การฝึกอบรมภาพรวม ปี 2565 มีจำนวนพนักงานเข้าฝึกอบรมทั้งสิ้นจำนวน 3,904 คน คิดเป็น 95% (ของจำนวนพนักงานปี 2565) โดยแบ่งเป็นการจัดฝึกอบรมภายใน จำนวน 3,844 คน คิดเป็น 93.50% (ของจำนวนพนักงานปี 2565) และจัดฝึกอบรมภายนอกจำนวน 60 คน คิดเป็น 1.50% (ของจำนวนพนักงานปี 2565) โดยมีจำนวนชั่วโมง การอบรมเฉลี่ย 39 ชม./คน/ปี หากเปรียบเทียบกับกรฝึกอบรมภาพรวมปี 2564 ซึ่งมีพนักงานเข้าฝึกอบรมทั้งสิ้นจำนวน 3,212 คน คิดเป็น 82%

ด้านสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์

การรักษาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขอยู่คู่องค์กร

บริษัทมีระบบการบริหารจัดการพนักงานที่มีคุณค่าต่องาน ต่อองค์กร โดยเฉพาะคนเก่ง คนดี คนมีความซื่อสัตย์ ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้น อยู่กับบริษัทไปนานๆ ซึ่งมีแผนการพัฒนาบุคลากรไปตามขั้นตอน ให้เติบโตไปพร้อมกับความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

โดยหนึ่งในดัชนีชี้วัดขององค์กร คือ อัตราการลาออก (Turnover Rate) ของพนักงาน ซึ่งเป็นนโยบายหลักของฝ่ายบริหารที่มีความประสงค์ในการรักษาพนักงานไว้กับองค์กรให้นานที่สุด โดยมีประเด็นหลักในการดำเนินการ ดังนี้

- การจัดสรรสวัสดิการ บริษัทมีการจัดสวัสดิการที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่เหมาะสมตามควรแก่อัตภาพ มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะสวัสดิการที่เกินกว่ากฎหมายกำหนด ทั้งนี้บริษัทคำนึงถึงมาตรฐานในอุตสาหกรรม และคุณภาพชีวิตของพนักงานเป็นสำคัญ จึงมีการปรับเปลี่ยนระเบียบสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่อย่างต่อเนื่อง
- การจัดกิจกรรมและสันทนาการให้กับพนักงาน บริษัทคำนึงถึงความสมดุลของชีวิตการทำงาน ของพนักงานซึ่งต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในสถานที่ทำงาน จึงจัดให้มีกิจกรรมเป็นระยะให้กับพนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมวันเกิดบริษัท วันเกิดท่านประธานบริษัท และวันเกิดท่านประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เป็นต้น

- การดูแลรักษาสภาพแวดล้อม และสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน รวมถึงการให้ความรู้และฝึกอบรมพนักงานในเรื่องสิ่งแวดล้อม
- การปรับปรุงภูมิทัศน์และพื้นที่ในการทำงาน บรรยากาศการปฏิบัติงานมีส่วนในการสร้างแรงดึงดูดในการทำงานให้กับพนักงาน บริษัทจึงได้ดำเนินการจัดกิจกรรมและปรับปรุงพื้นที่ให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อาทิ การปรับปรุงทัศนียภาพน้ำสีม่วง สำหรับพนักงานกลุ่ม LGBT ที่มีความหลากหลายทางเพศ การจัดพื้นที่สำหรับพนักงานที่สูบบุหรี่ให้เป็นสัดส่วน การจัดพื้นที่ให้พนักงานจอดรถในทุกระดับ เป็นต้น
- ให้ความรู้และให้ข้อมูลกับพนักงาน เกี่ยวกับสถานการณ์เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) พร้อมทั้งประสานงานและจัดเตรียมความพร้อมในการรับวัคซีนป้องกันเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของผู้บริหารและพนักงานในกลุ่มบริษัท และหากเกิดกรณีพบพนักงานได้รับการยืนยันผลการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) บริษัทมีการประสานงานกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขพื้นที่ที่พนักงานติดเชื้อ เพื่อให้พนักงานได้เข้ารับการรักษา และยังมีมอบกำลังใจสำหรับพนักงานผู้ติดเชื้อเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ พร้อมมีเจ้าหน้าที่โทรไปสัมภาษณ์พนักงานที่ติดเชื้อเพื่อสอบถามและติดตามอาการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อดูแลช่วยเหลือพนักงานให้ผ่านวิกฤตการณ์ครั้งนี้ได้ด้วยดี เพราะบริษัทตระหนักถึงความปลอดภัยของลูกค้าและพนักงานเป็นสำคัญจึงได้ปฏิบัติตามมาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในพื้นที่สำนักงาน โดยดำเนินการขั้นสูงสุดในการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ตามมาตรฐานของราชการที่ประกาศไว้อย่างเคร่งครัด
- บริษัทได้จัดตั้งคณะทำงานความยั่งยืนองค์กร (Organization Sustainability) ขึ้นมา โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย (Stake Holder) ที่เกี่ยวข้องกับกิจการของบริษัท ซึ่งไม่ได้มุ่งแค่เพียงผลกำไรจากการดำเนินธุรกิจ แต่เป็นการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรใน 3 ด้านหลัก คือ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม และด้านบรรษัทภิบาล ในปี 2565 บริษัทจัดให้มีการอบรมเรื่อง “ความปลอดภัยด้านอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ในสถานประกอบการ” ให้กับคณะกรรมการความปลอดภัย ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการชุดใหม่อย่างสอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมายนอกจากนี้จัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและบทบาทหน้าที่ วิธีการทำงานอย่างปลอดภัย การตรวจความปลอดภัยฯ การป้องกันและควบคุมอันตราย ตลอดจนบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน มุ่งเน้นให้พนักงานเกิดสำนึกูรู้จักระวังภัย หรือไม่ทำการใดๆ เพื่อเสี่ยงอันตรายด้วยตนเอง จำนวน 3 รุ่น รวม 76 คน ซึ่งไม่ได้มุ่งแค่เพียงผลกำไรจากการดำเนินธุรกิจ เพื่อมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม

หลักสูตรอบรม เรื่อง “ความปลอดภัยด้านอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในสถานประกอบการ” ปี 2565

| ลำดับ | วันที่อบรม | หลักสูตร | จำนวนรุ่น | จำนวนคน |
|-------|-----------------------|---|-----------|---------|
| 1 | 24-25 กุมภาพันธ์ 2565 | เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน | 1 | 28 |
| 2 | 18-19 มีนาคม 2565 | เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร | 1 | 19 |
| 3 | 16-17 มิถุนายน 2565 | หน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน | 1 | 29 |
| รวม | | | 3 | 76 |

สรุปผลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยปี 2565

จากรายงานข้อมูลสถิติการบาดเจ็บ โรคจากการทำงาน และจำนวนผู้เสียชีวิตเนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานในปี 2565 พบว่าไม่มีพนักงานที่บาดเจ็บและ/หรือเสียชีวิตเนื่องจากการปฏิบัติงาน

7.6 ข้อมูลสำคัญอื่นๆ

7.6.1 รายชื่อบุคคลที่ได้รับมอบหมาย

1) เลขาธิการบริษัท

ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2561 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2561 ได้มีมติแต่งตั้งนางสาวสุพิชญา เทพพิทักษ์ เป็นเลขานุการบริษัท โดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เพื่อรับผิดชอบการจัดประชุมคณะกรรมการประชุมผู้ถือหุ้น ตลอดจนจัดทำและจัดเก็บเอกสารทะเบียนกรรมการ หนังสือนัดประชุมคณะกรรมการ รายงานประชุมคณะกรรมการหนังสือนัดประชุมผู้ถือหุ้น รายงานการประชุมผู้ถือหุ้น และรายงานประจำปีของบริษัท รายงานการมีส่วนได้เสียที่รายงานโดยกรรมการหรือผู้บริหาร ตลอดจนดำเนินการอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการ ก.ล.ต. คณะกรรมการกำกับตลาดทุน และตลาดหลักทรัพย์ฯ ประกาศกำหนด โดยรายละเอียดประวัติเลขานุการบริษัทปรากฏตามเอกสารแนบ 1

2) ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโดยตรงในการควบคุมดูแลการกำกับบัญชี

ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 5/2564 เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2564 ได้มีมติแต่งตั้งนายปฏิญญา สัก ตันติชุตติ ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี ให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ควบคุมดูแลการกำกับบัญชี โดยรายละเอียดประวัติปรากฏตามเอกสารแนบ 1

3) ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานตรวจสอบภายในของบริษัท

บริษัทใช้บริการหน่วยงานภายนอก (Outsource) ได้แก่ บริษัท ตรวจสอบภายในธรรมานิติ จำกัด เป็นผู้ตรวจสอบภายในของบริษัท ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2565 ได้มีมติแต่งตั้งให้นางสาวกมลดา สมงาม เป็นหัวหน้างานการตรวจสอบระบบการควบคุมภายในของบริษัทโดยรายละเอียดประวัติหัวหน้างานตรวจสอบภายในปรากฏตามเอกสารแนบ 3

7.6.2 หัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

บริษัทมอบหมายให้ นางสาวอาริยา ศิลากร เป็นช่วยผู้อำนวยการฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์ นักวิเคราะห์ผู้ลงทุนสามารถติดต่อฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์ได้ที่ ir@tqm.co.th โทร. 0 2119 8888 ต่อ 5095