

ปฏิบัติงาน ซึ่งผลของการประเมินจะสะท้อนผลตอบแทน อาทิ สัดส่วนเงินเดือนที่ปรับ เงินโบนัส Commission Incentive เป็นต้น

บริษัทมีการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ทั้งในส่วนของผู้บริหารและพนักงาน โดยพิจารณาตามตำแหน่ง ระดับชั้นวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และผลการปฏิบัติงาน โดยอิงกับโครงสร้างพื้นฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ได้รักษาระดับโครงสร้างให้อยู่ในช่วงเปอร์เซ็นต์ดีไพล์ของราคาตลาดที่ปรากฏตามการสำรวจอัตราค่าจ้างของกลุ่มอุตสาหกรรม / ธุรกิจ / สมาคมฯ / สถาบันทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการยอมรับ นอกจากนี้ผลตอบแทนส่วนอื่นๆ ที่พึงมีพึงได้จากการปฏิบัติงาน บริษัทพร้อมจ่ายตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับโครงสร้างเงินเดือนในตำแหน่งที่มีทักษะ ที่เป็นที่ต้องการสูง และ ตำแหน่งในสายงานที่ต้องแข่งขันกับตลาด เพื่อให้ยังคงความสามารถในการดึงดูด และรักษาบุคลากรได้

7.4.3 จำนวนค่าตอบแทนรวมของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

❖ ค่าตอบแทนกรรมการบริหาร

บริษัทไม่มีการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริหารไม่ว่าในรูปแบบใด ๆ เนื่องจากกรรมการบริหารของบริษัทได้รับค่าตอบแทนจากการเป็นผู้บริหารของบริษัท ทีคิวเอ็ม อินชัวร์รันส์ โบรคเกอร์ จำกัด (“บริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลัก”) แล้ว

❖ ค่าตอบแทนผู้บริหาร

ผู้บริหารของบริษัทได้รับค่าตอบแทนจากการเป็นผู้บริหารของบริษัท ทีคิวเอ็ม อินชัวร์รันส์ โบรคเกอร์ จำกัด (“บริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลัก”) ดังนี้

(1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

รายการ	ปี 2567	
	จำนวนราย	ค่าตอบแทน (ล้านบาท)
1. เงินเดือนรวม	7	36.35
2. โบนัสรวม	2	1.53
รวม	7	37.88

(2) ค่าตอบแทนอื่น

ค่าตอบแทนอื่นที่จ่ายให้แก่ผู้บริหารเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 1.08 ล้านบาท โดยค่าตอบแทนดังกล่าว ได้แก่ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภายใต้การจัดการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เงินประกันสังคม ค่าน้ำมัน ค่าโทรศัพท์ และ ค่ารักษาพยาบาล

7.5 ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน

7.5.1 บุคลากรของบริษัทและบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลัก

พนักงานประจำอยู่ในบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลัก มีจำนวนทั้งสิ้น 4,373 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

สายงาน	จำนวนพนักงาน (ราย)
	ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567
บริหาร	11
สายงานบริหารข้อมูลองค์กรและปัญญาประดิษฐ์	29
สายงานการตลาด	127
สายงานขาย	3238
สายงานธุรกิจลูกค้าองค์กร	8
สายงานสินไหมและกฎหมาย	31
สายงานปฏิบัติการ	296

สายงาน	จำนวนพนักงาน (ราย)
	ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567
สายงานบัญชีและการเงิน	64
สายงานบริหารพัสดุและจัดซื้อ	4
สายงานอาคารสถานที่	30
สายงานกิจการศูนย์ประสานงาน	483
สายงานทรัพยากรบุคคล	32
สายงานพัฒนารัฐกิจ	16
เลขานุการ	4
รวม	4,373

7.5.2 การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา

ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา บริษัทและบริษัทย่อยไม่มีการเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

7.5.3 ข้อพิพาทด้านแรงงาน

ปัจจุบันบริษัทและบริษัทย่อย ไม่มีปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่อาจส่งผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจ

7.5.4 ผลตอบแทนรวมและลักษณะผลตอบแทนที่ให้กับพนักงาน ในบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลัก

ประเภทค่าตอบแทน	ค่าตอบแทน (ล้านบาท)
	1 ม.ค. - 31 ธ.ค. 2567
1. เงินเดือน	946.01
2. โบนัส	67.97
3. ค่าตอบแทนอื่นๆ ^{1/}	453.86
รวม	1,467.84

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

7.5.5 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

บริษัทและบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลักมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภายใต้การจัดการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ด้วยความมุ่งหวังให้พนักงานผูกพันกับองค์กร และได้รับประโยชน์จากการออมเงินระยะยาว บริษัทส่งเสริมให้พนักงานที่เข้าหลักเกณฑ์สมัครกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยพนักงานสามารถเลือกอัตราการสมทบในฝั่งพนักงานได้ 3-15% ตามความสมัครใจ

7.5.6 การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บริษัทได้เล็งเห็นและตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดแนวทางในการสร้างและยกระดับบุคลากร ให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร “ซื่อสัตย์ ยุติธรรม บริการเยี่ยม ตอบแทนสังคม” และกฎบัตรจรรยาบรรณขององค์กร (Code of Conduct)

ทั้งนี้ บริษัทได้มีการปรับปรุงองค์ประกอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อาทิ สวัสดิการ กฎระเบียบ เป็นต้น เพื่อสร้างเสริมและสนับสนุนให้พนักงานขององค์กรเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความสุขทั้งในการทำงานและการดำรงชีวิต

โดยในปี 2567 ที่ผ่านมา บริษัทได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์หลักคือการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้กรอบ “คนสำเร็จ งานสำเร็จ” สร้างสมดุลระหว่างความสุข ความพึงพอใจของพนักงาน และเป้าหมายองค์กรที่ต้องบรรลุ โดยมีแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

❖ การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางธุรกิจ การวางแผนอัตรากำลังจะทำอย่างสอดคล้องกับการเติบโตของธุรกิจ การบริหารจัดการจะเป็นรายไตรมาส เพื่อให้ยืดหยุ่น ทันต่อเหตุการณ์ โดยมีอัตราส่วนประมาณการที่ Front office 70% ต่อ Back office 30% จำนวนพนักงานปัจจุบัน 4,373 คน แบ่งเป็นเพศชาย 1,034 คน เพศหญิง 3,339 คน ผู้พิการ 43 คน โดยนโยบายการสรรหา และว่าจ้างบุคลากร ได้ให้โอกาสความเท่าเทียมแก่ผู้สมัครทุกคน โดยไม่มีการจำกัดเพศ เชื้อชาติ ศาสนา และสถาบันการศึกษา รวมถึงผู้พิการ โดยคำนึงถึงการเคารพสิทธิมนุษยชนด้านการไม่ใช้แรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี

❖ รางวัลแห่งความสำเร็จ

ในปี 2567 บริษัทในกลุ่ม คือบริษัท ทีคิวเอ็ม โลฟ อินชัวร์รันส์ โบรคเกอร์ จำกัด ได้รับมอบโล่ประกาศเกียรติคุณสำหรับองค์กรที่ไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในที่ทำงานติดต่อกัน 3 ปี

ในปี 2567 นี้ บริษัทจัดให้มีโครงการรับสมัครพนักงานทำงานที่บ้าน (Home Agent) ซึ่งเกิดจากการปรับตัวในช่วงวิกฤติโควิด-19 ที่ผ่านมา ซึ่งเป็นช่วงที่บริษัทได้ทำระบบให้พนักงานสามารถทำงานที่บ้านได้ และปรับกระบวนการติดตามงาน การปฏิบัติงาน และการรายงานการทำงาน จึงได้นำกระบวนการที่เกิดขึ้นในช่วงวิกฤติโควิด-19 นั้น มาปรับใช้ เพื่อตอบรับกับความต้องการของผู้สมัครในปัจจุบันที่มีความต้องการรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย ปรากฏตัวเลขการจ้างพนักงานในกลุ่มนี้กว่า 216 คน ซึ่งส่งผลดีในหลายทาง ทั้งฝั่งของบริษัท ไม่จำเป็นต้องเพิ่มจำนวนที่นั่งพนักงาน แม้ว่าจะมีจำนวนพนักงานมากขึ้น ฝั่งของพนักงาน ก็จะได้รับความสะดวกใจได้ทำงานที่ไหนก็ได้ โดยได้รับค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานจริง มิได้เลือกปฏิบัติ จึงจะเป็นโครงการต่อเนื่องในปีต่อไปด้วย

❖ การดูแลรักษาพนักงาน

การจัดสรรสวัสดิการ กิจกรรมและโครงการต่างๆ บริษัทมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่เหมาะสม มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจดี เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และผูกพันกับองค์กร โดยเฉพาะสวัสดิการที่เกินกว่ากฎหมายกำหนด ทั้งนี้บริษัทคำนึงถึงมาตรฐานในอุตสาหกรรมและคุณภาพชีวิตของพนักงานเป็นสำคัญ จึงมีการปรับเปลี่ยนระเบียบสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่อย่างต่อเนื่อง และมีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ โดยมีการประชุมคณะกรรมการเป็นประจำ เพื่อนำเสนอสิ่งที่เหมาะสมกับพนักงานเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของพนักงาน บริษัทจัดให้มีในด้านต่างๆ ให้หลากหลาย เพื่อตอบรับกับความต้องการที่หลากหลายด้วย

ด้วย บริษัท ทีคิวเอ็ม อัลฟา จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจโดยการถือหุ้นในบริษัทอื่น (Holding Company) ที่ประกอบธุรกิจหลักในการให้บริการนายหน้าประกันภัย ธุรกิจนายหน้าประกันชีวิต ธุรกิจนายหน้าประกันภัยต่อ และกลุ่มธุรกิจการเงิน ซึ่งมีพนักงานที่คอยให้บริการข้อมูล แนะนำบริการ และติดตามค่าสินไหม รวมทั้งอำนวยความสะดวกในเรื่องอื่น ๆ ผ่าน Call Center ตลอด 24 ชั่วโมง อันเป็นลักษณะของงานที่มีความเสี่ยงและละเอียดต่อการดูแลสุขภาพและคุณภาพชีวิตของตนเอง ซึ่งจะเป็นสาเหตุนำไปสู่การเจ็บป่วย การลา การรักษาพยาบาล ที่เป็นภาระต่อทั้งส่วนตัวและครอบครัวของพนักงาน ในขณะเดียวกัน ก็เป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิภาพการทำงานที่ลดต่ำลงไปได้

สายงานทรัพยากรบุคคล จึงได้ริเริ่มกิจกรรมกีฬาและการออกกำลังกาย ด้วยกิจกรรมเดินแอโรบิก และแบดมินตัน เพื่อสนับสนุนให้พนักงานได้ให้ความสนใจต่อการดูแลสุขภาพตนเอง การสร้างสมดุลและความเหมาะสมของการใช้ชีวิตประจำวันทั้งการทำงาน การพักผ่อน การออกกำลังกาย และการร่วมกิจกรรมนันทนาการ รวมทั้งการเลือกสรรการบริโภคอาหารและเครื่องดื่มที่เหมาะสมต่อการรักษาสุขภาพเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์	กิจกรรมหลัก
ด้านสุขภาพ	เน้นการป้องกัน และส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ การตรวจสุขภาพประจำปี โดยมีพนักงานเข้ารับบริการ จำนวน 2,687 คน การจัดหาวัคซีนป้องกันโรคระบาดตามฤดูกาล สนับสนุนการออกกำลังกาย โดยจัดสรรงบประมาณเพื่อเช่าพื้นที่ออกกำลังกายที่หลากหลาย ได้แก่ แบดมินตัน วัยน้ำ ซึ่งมีผู้ใช้งานต่อปี จำนวน 210 คน คิดเป็น 4,160 ชั่วโมง การบริการคลินิกภายใน

วัตถุประสงค์	กิจกรรมหลัก
	อาคารสำนักงาน โดยมีแพทย์และพยาบาลประจำ
ด้านการเงิน	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีผู้สมัคร 1,091 คน มีสวัสดิการเงินกู้พนักงาน การหาผลิตภัณฑ์ทางการเงินเพื่อส่งเสริมการออม รณรงค์จำหน่ายสินค้าราคาพิเศษเพื่อช่วยบรรเทาค่าครองชีพในพนักงาน รวมถึงชุมชนใกล้เคียงก็สามารถซื้อสินค้าได้เช่นกัน โดยปี 2567 มีการจัดกิจกรรมรณรงค์จำหน่าย จำนวน 9 ครั้ง
ด้านสนทนา การ	การจัดกิจกรรมรื่นเริงตามเทศกาล การจัดกิจกรรมทางศาสนา การจัดกิจกรรมสนุกสนาน เพื่อลดความตึงเครียดจากการทำงาน ให้ความสำคัญกับวันสำคัญทางศาสนา และศาสนสถานใกล้เคียง เช่น การถวายเทียนพรรษา พนักงานร่วมทำบุญ ตักบาตรทุกเดือน ส่งเสริมการแสดงออกตามความสนใจของพนักงาน เช่น การประกวดแต่งตัวตามเทศกาล การประกวดร้องเพลง และสร้างความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ร่วมบริจาคโลหิตกับสภาภคชาติไทยในทุกไตรมาส มีจำนวนผู้ร่วมบริจาคจำนวน 484 คน ผู้ผ่านเกณฑ์และบริจาคได้ 393 คน ผู้ไม่ผ่านเกณฑ์บริจาคไม่ได้จำนวน 71 คน รวมจำนวนโลหิตที่ได้รับบริจาค 157,200 cc
ด้านครอบครัว	ทุนการศึกษาบุตรพนักงาน จำนวน 581 ทุน ซึ่งเพิ่มขึ้น 15.77% จากปี 2566 เพื่อบรรเทาค่าใช้จ่ายครอบครัว และส่งเสริมการศึกษาให้แก่บุตรพนักงาน โครงการช่วยเหลือดูแลบุตรหลังเลิกเรียน ซึ่งมีบุตรในโครงการจำนวน 232 คน เพื่อให้บุตรพนักงานใช้เวลาว่างระหว่างรอผู้ปกครองอย่างมีประโยชน์ และปลอดภัย ทำให้พนักงานคลายความกังวล

การปรับปรุงภูมิทัศน์และพื้นที่ในการทำงาน บรรยากาศการปฏิบัติงานมีส่วนในการสร้างแรงดึงดูดในการทำงานให้กับพนักงาน บริษัทจึงได้ดำเนินการจัดกิจกรรมและปรับปรุงพื้นที่ให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน กิจกรรม 5 ส การจัดพื้นที่สำหรับพนักงานที่สูบบุหรี่ให้เป็นสัดส่วน เพื่อไม่ให้เกิดควันชุมชน การจัดพื้นที่ให้พนักงานจอดรถในทุกระดับ การจัดพื้นที่พักผ่อนรอบอาคาร และผู้ที่ผ่านไปผ่านมา เป็นต้น

ทั้งนี้บริษัทมีคณะกรรมการสวัสดิการบริษัท ที่เป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดความต้องการของพนักงาน ให้บริษัทรับทราบ ร่วมทั้งคณะกรรมการสามารถตรวจสอบ ดูแล การจัดสวัสดิการในที่ทำงาน สร้างความพึงพอใจให้แก่บริษัท และพนักงานได้เป็นอย่างดี โดยมีการประชุมหารือทุก 3 เดือน เพื่อติดตามความคืบหน้าของโครงการต่างๆ

เกี่ยวกับการติดตามผลการปฏิบัติงาน จะตั้งต้นกระบวนการนี้ในตอนต้นปี ด้วยการกำหนดตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI) ระดับองค์กร (Corporate KPI) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ด้านการเงิน (Financial) ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ด้านนวัตกรรม (Innovation) และด้านบุคลากร (People) เพื่อเป็นกรอบให้ก่อเกิดโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพในระยะกลาง และระยะยาว และสำคัญที่สุด คือด้านบุคลากร ที่เป็นปัจจัยให้องค์กรมั่นคง ยั่งยืน

นอกจากตัวชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPI) ยังมีตัวชี้วัดระดับสายงาน (Functional KPI) และตัวชี้วัดระดับบุคคล (Individual KPI) ซึ่งในแต่ละระดับพนักงานจะได้รับในสัดส่วนที่เหมาะสมกับการทำงาน และความรับผิดชอบ เพื่อให้ผู้บริหารในแต่ละระดับมีส่วนร่วมกับการเป้าหมายองค์กร ทำให้การดำเนินงานในสายงาน และระหว่างสายงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน และช่วยกันผลักดันเป้าหมายภาพรวมให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ตัวชี้วัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำบนระบบที่สามารถตรวจสอบ

แล้วจึงนำผลลัพธ์ในแต่ละเป้าหมายมาคำนวณเป็นคะแนน เพื่อสามารถตรวจสอบได้อย่างโปร่งใส นำไปคิดค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ทั้งเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี และโบนัส โดยพิจารณาจากผลประกอบการของบริษัท อัตราเงินเฟ้อ และเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรม เพื่อให้สามารถรักษาพนักงานตอบแทนพนักงานตามผลการปฏิบัติงาน (Pay per Performance) และเพื่อแข่งขันกับตลาดได้

○ สรุปผลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยปี 2567

จากรายงานข้อมูลสถิติการบาดเจ็บ โรคจากการทำงาน และจำนวนผู้ที่เสียชีวิตเนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานในปี 2567 พบว่า ไม่มีพนักงานที่บาดเจ็บและ/หรือเสียชีวิตเนื่องจากการปฏิบัติงาน