

## การดูแลพนักงาน

ด้วยพนักงานเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การตอบสนองความคาดหวังของพนักงานในด้านการดูแลความเป็นอยู่ การเติบโตและการพัฒนา ให้เกิดความผูกพันต่อบริษัทฯ จึงเป็นเรื่องที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญเสมอมา และได้นำเกณฑ์การเป็นสุดยอดนายจ้างดีเด่น (The Best Employer) ที่มุ่งเน้นผลการดำเนินงานใน 4 ด้านสำคัญ มาเป็นเป้าหมายและกลยุทธ์

## The Best Employer



บริษัทฯ มีการวางแผนกลยุทธ์และติดตามด้านบุคคลผ่านคณะอนุกรรมการพัฒนาบุคลากรและการบริหาร (Management Development Sub Committee – Sub MDC) ประจำกลุ่มธุรกิจต่างๆ เนื่องจากกลุ่มงานจะมีความเข้าใจงาน และรู้จักพนักงานได้ดี ก่อนพิจารณาในคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรและการบริหาร (Management Development Committee – MDC) เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางพัฒนากระบวนการบริหารบุคคลที่ตอบสนองพนักงานในแต่ละกลุ่มงานและแต่ละรุ่นที่มีความต้องการที่ต่างกัน



## การสร้างความผูกพันของพนักงาน

บริษัทฯ ได้จัดให้มีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเป็นประจำทุกปี เพื่อนำความคิดเห็นที่ได้มาพัฒนาการดำเนินการด้านการสร้างความผูกพันพนักงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งในปี 2561 บริษัทฯ ได้นำผลการประเมินในปีที่ผ่านมา นำมาวิเคราะห์และวางแผนงานดำเนินการ สื่อสาร ตอบสนอง Lifestyle เพิ่มศักยภาพ ดังนี้

- เพิ่มทักษะการบริหารทรัพยากรบุคคล กระตุ้น ผลักดัน เรื่องความเป็นผู้นำ (Leadership) ให้แก่พนักงานระดับหัวหน้างาน และระดับบริหารให้ดียิ่งขึ้น
- แนะนำหลักเกณฑ์ แนวทางการสื่อสารแก่หัวหน้างาน ให้มีข้อมูลเพียงพอที่จะสื่อสารกับพนักงาน โดยเฉพาะเรื่องโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ
- ส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาความรู้ของตนเองทั้งการอบรมภายใน-ภายนอก มีการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ผ่านระบบ WeShare เป็นพื้นที่ให้พนักงานสามารถเข้ามาแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ เกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน, บทเรียนที่เคยได้รับมาก่อน (Lesson Learned) และเทคนิควิธีทำงานต่างๆ (Tips and Tricks)
- สำรวจวิถีการดำเนินชีวิตของพนักงาน (Lifestyle Survey) เพื่อเตรียมปรับสวัสดิการและข้อกำหนดในการทำงานในอนาคต และมีกิจกรรมเพื่อสื่อสารทิศทางการดำเนินธุรกิจ ความเคลื่อนไหวองค์กร และข่าวสารต่างๆ ให้พนักงานทราบอย่างต่อเนื่องด้วยเสียงตามสาย Intranet Outlook และ Town Hall ที่เน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจของทิศทางการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลงที่ต้องเกิดขึ้นและการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานในการทำงาน

- ดำเนินโครงการ Engagement Ambassador เป็นตัวแทนทำกิจกรรมสร้างความผูกพัน เป็นสื่อกลางในการสื่อสารข้อมูลนโยบายระหว่างบริษัทกับพนักงานของแต่ละกลุ่มธุรกิจ รวมทั้งรวบรวมข้อมูลสะท้อนกลับจากพนักงานกลุ่มย่อยไปสู่ผู้บริหารระดับสูง และร่วมจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันองค์กรต่อเนื่องจากปี 2560
- สนับสนุนช่องทางดิจิทัลที่ใช้ติดต่อสื่อสารระหว่างการทำงานที่รวดเร็วและหลากหลาย เช่น MS-Outlook 365, Skype for Business, WebEx เป็นต้น
- จัดหา Laptop แก่พนักงานแทนการใช้คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ และการจัดหา Tablet แก่ผู้บริหาร รวมถึงการติดตั้ง Wi-Fi ความเร็วสูงครอบคลุมพื้นที่ทั้งองค์กรเพื่อความคล่องตัวในการทำงาน
- มีระบบสนับสนุนการทำงานที่ทันสมัย ใช้งานง่ายทุกที่ทุกเวลา เช่น ระบบบริหารงานบุคคล Smart ME ระบบเบิกจ่าย EZ-Pay ระบบจัดหาพัสดุ e-Procurement ระบบจัดเลี้ยง e-Catering ระบบจองห้องประชุม Smart Meeting และระบบจองโต๊ะทำงานส่วนกลาง Smart Office เป็นต้น
- ปรับปรุงกฎระเบียบการทำงาน เช่น เวลาทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Working Hours) เพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตในเมือง และเหมาะสมกับการดูแลครอบครัวของพนักงานแต่ละช่วงอายุ

## ผลลัพธ์

### คะแนนความผูกพันองค์กร (Overall Engagement Score)



## การบริหารค่าตอบแทนและการรักษาพนักงาน

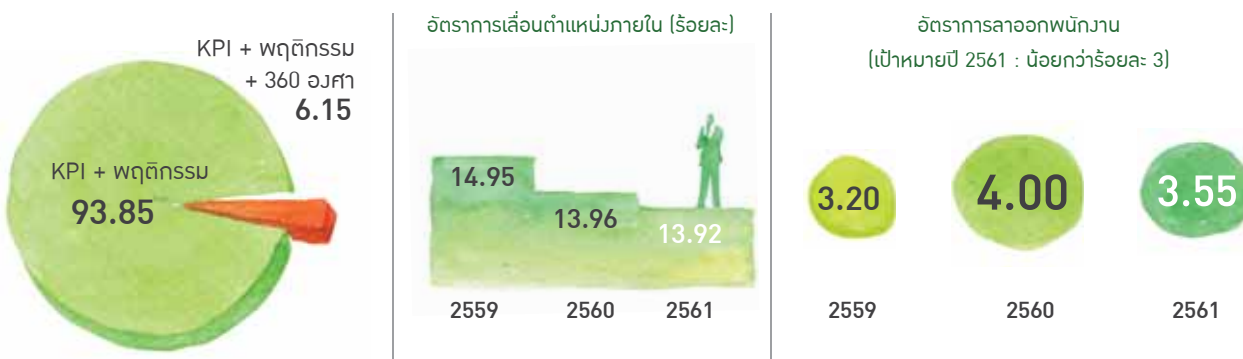
การบริหารค่าตอบแทนพนักงานเป็นความคาดหวังขั้นๆ ของพนักงาน บริษัทฯ ได้ทำการสำรวจค่าตอบแทนและสวัสดิการเทียบเคียง (Benchmark) ระหว่างอุตสาหกรรมปิโตรเลียมและอุตสาหกรรมใกล้เคียงเพื่อนำมาทบทวนและปรับหลักเกณฑ์ค่าตอบแทนให้เหมาะสม รวมถึงศึกษาการบริหารค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับแนวโน้มความต้องการของพนักงานรุ่นใหม่ และศึกษาการจ่ายค่าตอบแทนระยะยาว ส่งผลให้มีการปรับโครงสร้างเงินเดือน และมีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยไม่มีความแตกต่างทางเพศในการกำหนดค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน

การกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานจะผ่านระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ถ่ายทอดมาจากเป้าหมายองค์กร แบ่งเป็นคะแนนตามผลการดำเนินงานส่วนบุคคล (KPI) ในสัดส่วนร้อยละ 50 และคะแนนพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ (ประเมินจากหัวหน้างานโดยตรง) ในสัดส่วนร้อยละ 50 นอกจากนั้น ยังได้นำการประเมินพฤติกรรมแบบ 360 องศา (โดยผู้บังคับบัญชาหน่วยงานอื่น เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา) มาใช้เพิ่มเติมสำหรับระดับผู้อำนวยการขึ้นไปตั้งแต่ปี 2559 และได้ขยายสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับผู้จัดการอาวุโสขึ้นไปในปี 2561 คิดเป็นร้อยละ 6.15 ของพนักงานทั้งหมด เพื่อให้พนักงานได้รับความเห็นชอบเสนอแนะ เพื่อปรับปรุง/พัฒนาการทำงานนอกเหนือจากการประเมินปกติจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง ทำให้การวางแผนพัฒนามีประสิทธิภาพมากขึ้น

ยิ่งไปกว่านั้น บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานที่มีความสามารถ (Talent Attraction and Retention) เพื่อสร้างผลการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ นอกจากการสร้างความผูกพันด้วยแผนงานต่างๆ แล้ว บริษัทฯ ได้มีเกณฑ์การคัดเลือกจากกลุ่มพนักงานที่ผ่านการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ซึ่ดความสามารถที่เหมาะสม ผลการประเมินสมรรถนะ และทักษะเชิงผู้นำด้วย Assessment Center เป็น Talent Pool ซึ่งจะได้รับการพัฒนาพิเศษ และอยู่ในแผนสืบทอดตำแหน่งที่เป็น Critical Position ช่วยให้บริษัทฯ มีความพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตทางธุรกิจอย่างรวดเร็วได้ในอนาคต

## ผลลัพธ์

### รูปแบบการประเมินผลปฏิบัติงาน พนักงาน (ร้อยละของพนักงาน)



### สัดส่วนค่าตอบแทนพนักงาน (หญิงต่อชาย)



## การเจรจาต่อรอง

บริษัทฯ มีความตั้งใจที่จะดูแลพนักงาน จึงเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ในการเจรจาสิทธิประโยชน์ของพนักงานกับองค์กร จึงได้ให้พนักงานจัดตั้งสหภาพแรงงานพนักงาน บริษัท บางจาก จำกัด (มหาชน) ที่ได้จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย ปัจจุบันมีสมาชิกเป็นพนักงานบริษัทฯ คิดเป็นร้อยละ 55 ของพนักงานทั้งหมด (Disclosure 102-41) เพื่อร่วมมือกับองค์กรในการดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน โดยมีการหารือกับผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนั้น สหภาพแรงงานฯ มีสิทธิแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง (ปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 13 คน) เพื่อพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานร่วมกับผู้แทนฝ่ายบริหาร ทำให้พนักงานได้รับสวัสดิการตรงตามความต้องการและความคาดหวังอย่างเหมาะสมมีการประชุมร่วมกันทุกไตรมาส จากการทบทวนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน ในปี 2561 บริษัทฯ ได้เพิ่มการตรวจมะเร็งเต้านมให้กับพนักงานเพศหญิงที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไปในโปรแกรมการตรวจสุขภาพประจำปี

## การพัฒนาพนักงาน

บริษัทฯ มีการวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีขีดความสามารถเพียงพอในการขับเคลื่อนองค์กรตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งสู่การสร้าง High Performance Culture ตามแนวทาง The Best Employer ที่องค์กรคาดหวัง คือ “Driving the Business” ให้พนักงานมีความเข้าใจในธุรกิจและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง “Interdependency” มีการประสานความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม และ “Creating the Future” โดยจะประเมินขีดความสามารถที่ควรมีเปรียบเทียบกับขีดความสามารถปัจจุบัน นำไปวิเคราะห์และพัฒนาแผนการเรียนรู้พัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานทุกระดับเป็นประจำทุกปี

### กลยุทธ์

### เป้าหมายปี 2563

บริหารความก้าวหน้าทางอาชีพ	จัดทำความก้าวหน้าทางอาชีพครบทุกสายงาน
พัฒนาผู้เชี่ยวชาญและผู้สืบทอดตามเส้นทางในสายอาชีพ	มีแผนการสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งว่างและผู้สืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งงานใหม่ของธุรกิจใหม่
พัฒนาหลักสูตรในแต่ละระดับให้เหมาะสมกับการเติบโตทางธุรกิจและการสร้างภาวะผู้นำในองค์กร	พัฒนาหลักสูตรสำหรับพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Program) หลักสูตร Mandatory ทุกระดับเพื่อยกระดับพนักงานไปสู่การสรรหามือใหม่และสอดคล้องกับค่านิยม <b>i AM BCP</b> เพื่อเตรียมตัวเป็นผู้นำในรุ่นต่อไป
พัฒนา Application ระบบการบริหารงานบุคคล	มี Application ด้านระบบการเรียนรู้และพัฒนาที่ทันสมัยให้ความสะดวกแก่พนักงาน

## ผลการดำเนินงานสำคัญในปี 2561

### การพัฒนาหลักสูตร

บริษัทฯ มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีความเป็นมืออาชีพ จึงกำหนดให้มีแผนการฝึกอบรมระยะยาว (Training Roadmap) ประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจธุรกิจ ทักษะความสามารถในการบริหารจัดการสำหรับการทำงานในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

แผนพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (Executive Development Plan)	หลักสูตรบังคับสำหรับพนักงานทุกระดับ (Mandatory Courses)	หลักสูตรเพิ่มขีดความสามารถหลัก (Core Competency Courses)	หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ (Management)	หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Efficiency Work)
สอดคล้องกับ Leadership DNA โดยผู้บริหารต้องเข้าอบรมกับสถาบันทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ขีดความสามารถตอบรับต่อการเติบโตของบริษัทฯ	เน้นการพัฒนาความรู้ทางการบริหารธุรกิจ และการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งแบ่งตามระดับพนักงาน	พัฒนาความรู้เชิงธุรกิจ เน้นให้พนักงานมีมุมมองการบริหารแบบ Entrepreneurship	เน้นพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารและสร้างความรู้ ความเข้าใจทางธุรกิจภายใต้ความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	เพื่อสร้างมาตรฐานการทำงานให้กับองค์กร รองรับต่อการขยายธุรกิจไปต่างประเทศ เช่น หลักสูตรภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี (Smart Technology Program) เพื่อรองรับต่อแนวโน้มของ Thailand 4.0 และ Industrial 4.0

### การส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

นอกจากความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาหลักสูตรต่างๆ ในปี 2561 บริษัทฯ ได้คำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพและลักษณะเฉพาะบุคคล เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าใจตนเองและเข้าใจเพื่อนร่วมงาน โดยจัดตั้งศูนย์ประเมินศักยภาพ (Assessment Center) เพื่อวิเคราะห์และพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ของพนักงาน ดังนี้

- **แบบทดสอบ DISC** : เครื่องมือในการวิเคราะห์พฤติกรรมเพื่อให้รู้สไตล์ของตนเองและสามารถวิเคราะห์สไตล์ของผู้อื่น และรูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานร่วมกัน
- **แบบทดสอบ Strengths Finder** : แบบทดสอบเพื่อค้นหาพรสวรรค์ของตนเองเพื่อพัฒนาพรสวรรค์ให้เป็นจุดแข็งเป็นการนำศักยภาพของตนเองมาใช้อย่างเต็มที่

### ตัวชี้วัดความสำเร็จ

#### ชั่วโมงการอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมงต่อคนต่อปี)



44

2559



45

2560



46

2561

#### พนักงานที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย : ร้อยละ 100

(Disclosure 404-3)



100

2559



100

2560



100

2561

#### สัดส่วนความคุ้มค่าในการลงทุนด้านการอบรม

(เฉพาะข้อมูล Bi-ChEPs)

หน่วย : เท่า



25

2561

### การบริหารความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path)

บริษัทฯ ได้ทำการศึกษาข้อมูลทิศทางองค์กร นโยบาย และขีดความสามารถของพนักงาน ในปีที่ผ่านมาได้วิเคราะห์และจัดทำ Job Family ตามลักษณะ Technical Competency และ Soft Skill เพื่อให้พนักงานทราบถึงเส้นทาง career development ในอนาคตของตนเองและผลักดันให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น และอยู่ระหว่างการพัฒนา Career Passport เพื่อเป็นเครื่องมือในการพูดคุยความก้าวหน้าระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน

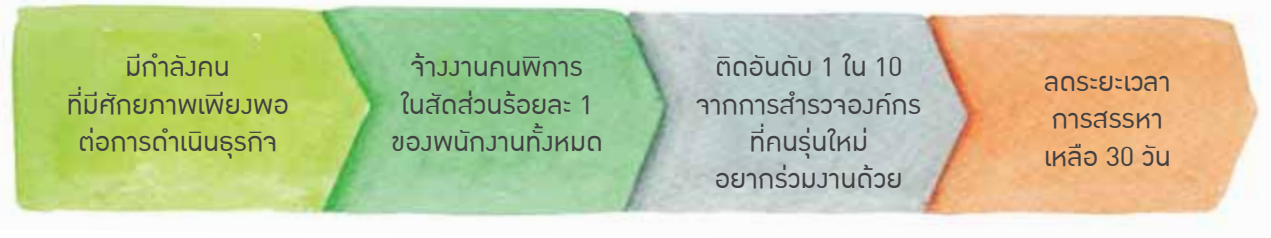
นอกจากนี้ บริษัทฯ มีนโยบายพัฒนาผู้เชี่ยวชาญ โดยเฉพาะกลุ่มธุรกิจโรงกลั่นฯ ให้สามารถขับเคลื่อนธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย รักษาสิ่งแวดล้อม และสร้างความเชื่อมั่นให้กับชุมชน จึงได้จัดทำระบบการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิค (Technical Career Ladder) ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญตามมาตรฐานสากล อีกทั้งยังได้มีการพัฒนาโครงการต่างๆ ในปี 2561 ได้แก่

- จัดทำระบบการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิค (Technical Career Ladder) ตั้งแต่ Technical Awareness, Can do, Competence, Advance จนถึง Expert ในทุกสาขา เริ่มมีการประเมิน Technical competency ของพนักงานในแต่ละสาขา เพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลในปีต่อไป
- ร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญทั้งในและต่างประเทศ อาทิ Japan Corporation Center Petroleum (JCCP) โรงกลั่น SK ประเทศเกาหลีใต้ บริษัท PTTEC เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ทางด้านเทคนิค
- เสริมสร้างความรู้ทางด้านวิศวกรรมให้กับบุคลากรกลุ่มหัวหน้าหน่วยกลั่น Supervisor ในโครงการ Bi-ChEPs เพื่อให้เข้าใจและสามารถควบคุมดูแลหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย รวมทั้งสามารถจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาหรือปรับปรุงหน่วยกลั่นจากปัญหาจริงได้

## การวางแผนกำลังคนและการสรรหา

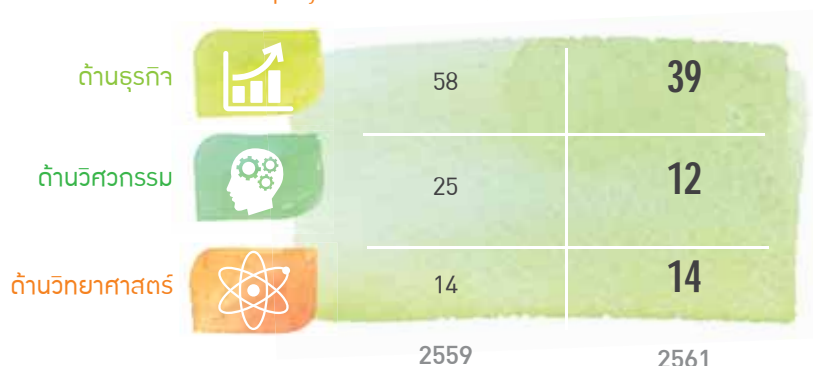
ด้วยการเติบโตอย่างต่อเนื่องของบริษัทฯ ทำให้การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาคัดเลือกบุคลากรจากภายนอกเข้ามาร่วมงานกับองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเตรียมพร้อมให้เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ บริษัทฯ จะพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เป็นทั้ง “คนเก่งและคนดี” และมีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม

### เป้าหมายปี 2563



กลยุทธ์	ผลการดำเนินงานสำคัญในปี 2561
<ul style="list-style-type: none"> <li>วางแผนกำลังคนและขีดความสามารถให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของบริษัทฯ ในระยะ 3 ปี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาข้อสอบคัดเลือกพนักงานตาม Competency ใหม่ขององค์กร</li> <li>โครงการทุนการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เพื่อเป็นการสร้างบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งจะรองรับการเติบโตของบริษัทฯ รวมทั้งบริษัทในกลุ่ม</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>จ้างงานอย่างมีคุณค่าและเท่าเทียม เปิดโอกาสในการจ้างงานคนพิการเพื่อสร้างความยั่งยืนแก่สังคม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การจ้างงานคนพิการที่มีศักยภาพเข้าทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมรวม 13 คน ครบตามสัดส่วนร้อยละ 1 ของพนักงานทั้งหมด ตามมาตรา 33 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ทั้งยังเป็นการตอบสนองต่อเป้าหมายที่ 8 ของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆ เพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้รู้จัก และอยากร่วมงานกับองค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการฝึกงาน (Talent Internship Program) เปิดรับนักศึกษาฝึกงานทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติที่ศึกษาอยู่ในประเทศไทย เข้าร่วมในโครงการฝึกงานประจำปี เรียนรู้ประสบการณ์การทำงานกับบริษัทฯ และสร้างโอกาสในการร่วมงานกันในอนาคต มีนิสิต นักศึกษาชาวไทยและชาวต่างชาติ เข้าร่วมโครงการฯ ทั้งสิ้น 82 คน</li> <li>ขยายช่องทางการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัทฯ ออกไปยังสถาบันการศึกษาต่างจังหวัด รวมทั้งพัฒนาเว็บไซต์การรับสมัครงาน Facebook/Bangchak Career เพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสารกับคนรุ่นใหม่ให้มากยิ่งขึ้น</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>ลดระยะเวลาการสรรหา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาแบบทดสอบภาษาอังกฤษ และ IQ test โดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์เพื่อให้สามารถจัดทำแบบทดสอบ พร้อมทั้งการตรวจผลได้รวดเร็วยิ่งขึ้น</li> <li>ต่อยอดระบบด้านการบริหารงานบุคคล Smart ME ไปที่ระบบการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ทั้งหมด</li> </ul>

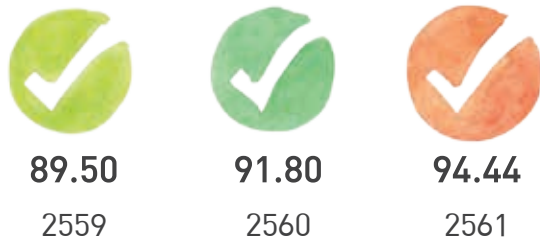
### ผลการสำรวจ Most Attractive Employers\* (ลำดับ Rank)



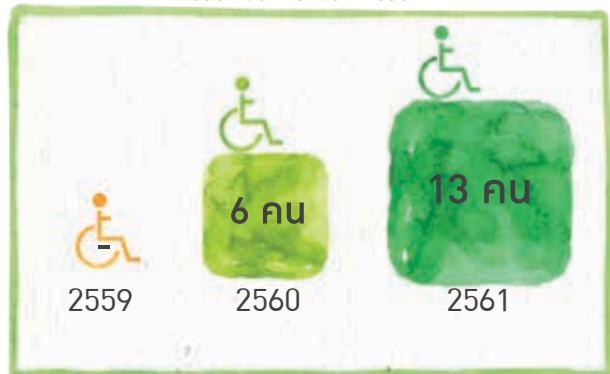
\* จัดทำโดย : Universum ซึ่งเป็นการสำรวจบริษัทที่นิสิต นักศึกษา กลุ่มตัวอย่าง อยากร่วมงานด้วย

ผลลัพธ์

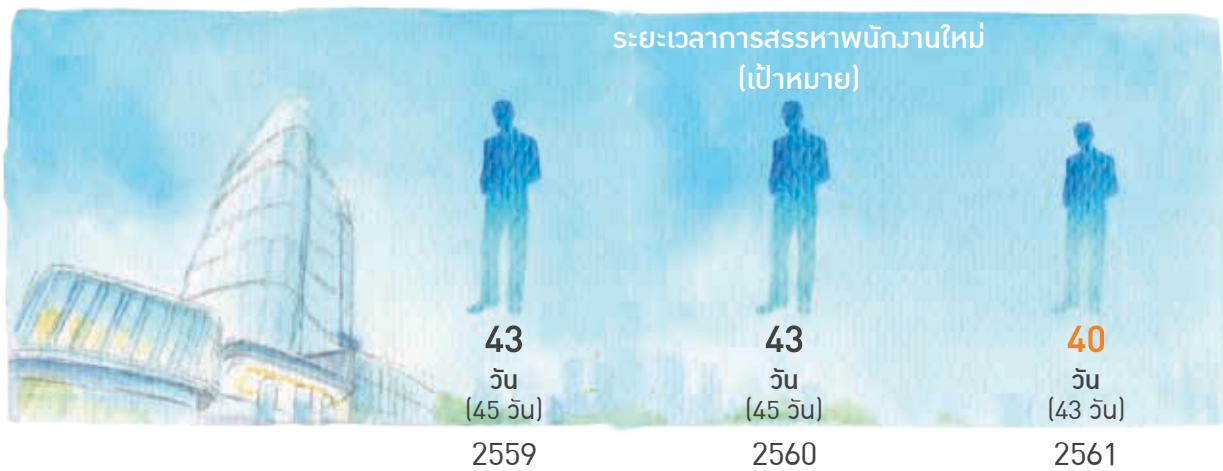
ร้อยละ  
ของการจ้างงานสำเร็จตามแผน (ร้อยละ)



การจ้างงานคนพิการ



ระยะเวลาการสรรหาพนักงานใหม่  
(เป้าหมาย)



การรับพนักงานใหม่ (คน)



นักศึกษาฝึกงานชาวต่างชาติ (คน)



คะแนน The Best Employer  
(เป้าหมายปี 2561 : ร้อยละ 60)

