



นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร
กลุ่มบริษัท นทลีน

9 ตุลาคม 2563

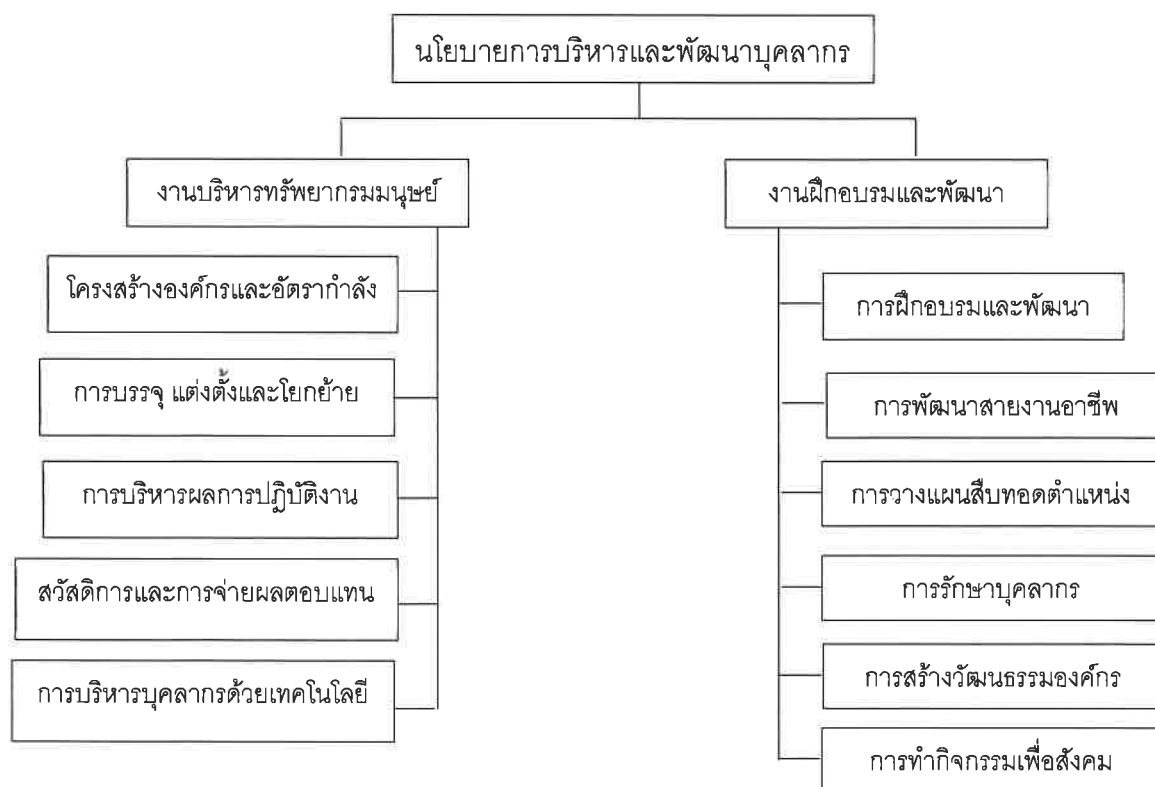
นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร

กลุ่มบริษัท นทลีน (“กลุ่มบริษัท”) ตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของบุคลากรเสมอมา โดยเชื่อมั่นว่าบุคลากรทุกคนเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยผลักดันการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรได้อย่างยั่งยืน และยังเป็นปัจจัยบ่งชี้ถึงความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจอีกด้วย ดังนั้นกลุ่มบริษัทจึงมุ่งที่จะสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เป็นคนดีและเก่ง พร้อมทั้งสร้างให้ทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม มีความรักและผูกพันกับองค์กร

ทั้งนี้กลุ่มบริษัทยังสร้างโอกาสและความท้าทายใหม่ๆ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม รวมถึงการพิจารณาผลตอบแทนที่เป็นธรรม

ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากรขึ้นมา เพื่อแสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์อันแน่วแน่ในการสรรหา ดูแล และรักษาบุคลากรของบริษัทเป็นอย่างดี สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัททั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งยังนำกำหนดจรรยาบรรณธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงานและนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชัน มาเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากรด้วย

กลุ่มบริษัทได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ ดังนี้



1. การจัดโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง

จัดโครงสร้างองค์กร ตำแหน่งและระดับตำแหน่งงาน รวมทั้งวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายการดำเนินธุรกิจที่กำหนดขึ้นแต่ละปี และทบทวนเป็นระยะๆ เพื่อให้ตอบสนองได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น

2. การสรรหาและคัดเลือก

มีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นธรรม โดยมุ่งสรรหาพนักงานที่เป็นคน “เก่ง” “คนดี” “มีคุณภาพสูง” และ “ซื่อสัตย์สุจริต” โดยพิจารณาจากคุณลักษณะ คุณสมบัติและความสามารถของตัวบุคคลที่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งงานเป็นหลัก รวมทั้งพิจารณาศักยภาพที่จะสามารถพัฒนาให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพได้ต่อไปในอนาคตด้วย โดยคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกจะทำหน้าที่สรรหาและคัดเลือกผู้สมัครตามขั้นตอน ใช้การทดสอบและเครื่องมือด้านการประเมินอื่นๆ มาประกอบด้วย รวมถึงมีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลของผู้สมัครว่าเคยมีประวัติเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดใดๆ หรือสารเสพติดหรือไม่

3. การบรรจุ แต่งตั้งและโยกย้าย

ให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการบรรจุ แต่งตั้งและโยกย้าย ผ่านการประเมินผลอย่างยุติธรรม โดยพิจารณาบนพื้นฐานของคุณธรรม ความรู้ความสามารถ ความมุ่งมั่นและผลสำเร็จของงานที่เกิดขึ้น โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใดอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ สถานภาพทางเศรษฐกิจ หรือความบกพร่องทางกายภาพ

4. การบริหารผลการปฏิบัติงาน

นำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานมาใช้ เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของทุกตำแหน่งและทุกฝ่ายสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแต่ละบริษัท ทำให้พนักงานเห็นถึงคุณค่าในงานของตนเองที่มีต่อการสร้างความสำเร็จของบริษัท เป็นการเปิดโอกาสให้เกิดการสื่อสารเรื่องผลการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการให้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา ที่จะนำไปสู่การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งเน้นถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของบริษัทและการพัฒนาศักยภาพเพื่อความเติบโตก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

5. การฝึกอบรมและพัฒนา

มีนโยบายส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตการทำงาน โดยมีกระบวนการตั้งแต่พนักงานเข้ามาร่วมงานกับกลุ่มบริษัทจนถึงพนักงานเกษียณอายุ ผ่านการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงาน การฝึกอบรมตามแผนประจำปีและตามสายงานอาชีพ การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ แผนการพัฒนาสำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น รวมถึงพนักงานที่ยังปฏิบัติงานไม่ได้ตามมาตรฐาน แผนการพัฒนาพนักงานระดับหัวหน้างาน และผู้บริหาร การวางแผนเกษียณอายุ เป็นต้น ซึ่งกลุ่มบริษัทดำเนินการด้วยวิธีการและช่องทางที่หลากหลาย ให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละกลุ่ม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดสำหรับพนักงานและบริษัท พร้อมกันนี้ยังส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้ระหว่างพนักงาน และการเรียนรู้จากผู้บริหารเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ให้เกิดขึ้นด้วย

6. การจัดสวัสดิการและการจ่ายผลตอบแทน

มีนโยบายการบริหารค่าจ้างและผลตอบแทนพนักงานให้เป็นไปอย่างยุติธรรม โดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ได้แก่ คุณวุฒิ ประสบการณ์ หน้าที่ความรับผิดชอบ เทียบเคียงกับอัตราค่าจ้างแรงงานของตลาดในประเทศ สถานการณ์ความจำเป็นของบริษัท และความเหมาะสมของธุรกิจ โดยมุ่งเน้นให้พนักงานมีความสุขในการทำงานร่วมกัน มีความรัก ผูกพัน และรู้สึกมั่นคงในการร่วมงานกับกลุ่มบริษัท

7. การพัฒนาสายงานอาชีพ

เปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาสายงานอาชีพ ซึ่งเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการรักษาบุคลากร ด้วยการจัดให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อเป็นแรงจูงใจและให้พนักงานเห็นความก้าวหน้าในอาชีพ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ นอกจากนี้การวางแผนสายอาชีพสามารถนำไปจัดกลุ่มงานและหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบได้อย่างสมดุล เป็นการดำเนินการอย่างมีหลักเกณฑ์ โปร่งใสและยุติธรรม ลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคลากร

8. การบริหารและพัฒนาบุคลากรด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้เพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ลดขั้นตอนการทำงาน ลดต้นทุน ถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของข้อมูล เช่น ระบบสมัครงานออนไลน์ การวางแผนและอนุมัติฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ระบบการเบิกจ่ายและอนุมัติค่าตอบแทน (E-Pay slip) เพื่อนำไปสู่การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืนต่อไป

9. การดูแลและรักษาบุคลากร

วางแผนการรักษา จูงใจ ดึงดูดและสร้างความรักองค์กรให้เกิดขึ้น โดยมีการพัฒนาเรื่องแรงงานสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม มีความรัก ความสามัคคี เพื่อสร้างความเข้มแข็งขึ้นภายในกลุ่มบริษัท มีการวางแผนการสื่อสารภายในอย่างเหมาะสม และการจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ให้ตอบสนองความต้องการของพนักงาน โดยมีการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ นอกจากนี้ยังส่งเสริมการเติบโตภายใน ให้พนักงานพัฒนาความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ (Career Development) แต่ละสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง

10. การวางแผนสรรหาและพัฒนาผู้บริหารเพื่อรองรับการสืบทอดตำแหน่ง

มีการวางแผนสรรหาและพัฒนาผู้บริหารเพื่อรองรับการสืบทอดตำแหน่งอย่างเป็นระบบ โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแลให้มีการวางแผนสรรหาและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและโปร่งใส เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหารของกลุ่มบริษัทที่จะเติบโตทั้งในสายอาชีพและสายงานด้านบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นในกลุ่มตำแหน่งที่มีความสำคัญและเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งเป็นตำแหน่งงานในระดับรองประธานเจ้าหน้าที่บริหารขึ้นไป การวางแผนสรรหาและพัฒนาผู้บริหารเพื่อรองรับการสืบทอดตำแหน่งดังกล่าว นอกจากจะเป็นการลดความเสี่ยงในด้านความต่อเนื่องของการบริหารจัดการองค์กรแล้ว ยังเป็นการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้ เพื่อสร้างความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนของกลุ่มบริษัทต่อไป

11. วัฒนธรรมองค์กร

ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ด้วยการส่งเสริมการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การสร้างความเชื่อมั่นระหว่างกัน ปลูกฝังค่านิยมเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณและต่อต้านการคอร์รัปชันอย่างเคร่งครัด รวมถึงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้าของบริษัท

12. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม

ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีน้ำใจ มีคุณธรรม เชื้อเพื่อเผื่อแผ่ ให้อภัย แบ่งปันความรู้ ประโยชน์และความสุขแก่ผู้อื่น จึงเปิดโอกาสให้มีการจัดทำโครงการอาสาเพื่อร่วมทำกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ทั้งที่กลุ่มบริษัทจัดทำขึ้นเอง และหรือพนักงานริเริ่มเอง พร้อมทั้งจะให้และมอบคุณค่าที่ดีเพื่อตอบแทนให้กับชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งกลุ่มบริษัทตระหนักเสมอว่าการดูแลสังคมและชุมชนเป็นหน้าที่ของทุกคน เมื่อสังคมเป็นสุข กลุ่มบริษัทและบุคลากรก็จะมีความสุขอย่างยั่งยืนด้วยเช่นกัน

13. การปฏิบัติตามนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มบริษัทได้ประกาศนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลทุกหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงจัดฝึกอบรมให้ความรู้กับบุคลากรภายในเพื่อให้ทราบถึงสิทธิในฐานะเจ้าของข้อมูล

นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากรนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 9 ตุลาคม 2563 เป็นต้นไปจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

ประกาศ วันที่ 9 ตุลาคม 2563

(นายสุรพล มีเสถียร)

ประธานกรรมการบริหาร กลุ่มบริษัท นทลิน