

บริษัท เอส เอ็น ซี ฟอर्मเมอร์ จำกัด (มหาชน)

---

นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ทบทวนครั้งที่	วันที่มีผลบังคับใช้	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
1	25 มกราคม 2565	นายสาธิต ชาญเชาวน์กุล	ประธานกรรมการบริษัท

**นโยบายบริหารและพัฒนาบุคลากร**  
**บริษัท เอส เอ็น ซี ฟอรั่มเมอร์ จำกัด (มหาชน)**

บริษัท เอส เอ็น ซี ฟอรั่มเมอร์ จำกัด (มหาชน) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลที่ดีว่าสำคัญที่สุดในการร่วมดำเนินธุรกิจ ที่จะทำให้บริษัทบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บริษัทจึงกำหนดนโยบายโดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ และให้ความรู้แก่พนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในทุกด้านของพนักงานในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง อันส่งผลให้เกิดแนวความคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มคุณค่าเชิงนวัตกรรมให้แก่บริษัท ซึ่งถือเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่สำคัญของบริษัท โดยได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติดังนี้

1. หน่วยงาน HR รับผิดชอบในสรรหาพนักงานใหม่ ผ่านการประกาศรับสมัครหลายช่องทาง เช่น ทาง internet ติดประกาศตามสถานที่ชุมชน เข้าร่วมมหกรรมรับสมัครงานตามสถานที่ต่างๆ ตลอดจนการสื่อสารให้พนักงานภายในทราบ จัดให้มีการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด และดำเนินการจัดปฐมนิเทศพนักงานใหม่ก่อนส่งให้หน่วยงาน

2. นำหลักความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow มาเป็นพื้นฐานในการบริหารบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับพนักงานของบริษัทในระดับต่างๆ ได้แก่ระดับพนักงาน/ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง

3. ออกแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมประจำปี เพื่อทบทวน Training Needs และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอหลักสูตรที่ต้องการตาม Career Path ของตนเอง

4. Daily Management & Policy Management โดยให้พนักงานทราบเป้าหมายงาน คุณภาพงาน และวิธีการที่ดำเนินงานให้สำเร็จด้วยตนเอง มีระบบการวิเคราะห์ การรายงาน และการประเมินผลตลอดจนการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงาน

5. มีระบบการวัดความสามารถพนักงานด้วย Radar Chart แบ่งการวัดเป็น ความรู้ , ทักษะ , ความสามารถทางเทคโนโลยี , การควบคุมคุณภาพ และการคิดรายได้ต่อบุคคล โดยบริษัทจะทำการทดสอบวัดผลปีละ 1 ครั้ง เพื่อปรับปรุงข้อมูล Radar Chart ในบัตรประจำตัวพนักงาน

6. มีระบบการประเมินผลการทำงานของพนักงาน เพื่อใช้ในการพิจารณาปรับค่าจ้างและ โบนัสประจำปี พร้อมกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น

7. หน่วยงาน HR ประเมินประสิทธิภาพการฝึกอบรม โดยประเมินผลการฝึกอบรมร่วมกับการประเมินความพึงพอใจในหลักสูตรฝึกอบรม

8. พัฒนาบุคลากรให้มี Multi skill และ Multifunction เพื่อให้พนักงานมีขีดความสามารถ ที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

9. เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับ สามารถนำเสนอ โครงการ เพื่อการปรับปรุงหรือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อโอกาสในการเติบโตในหน้าที่และมีรายได้ที่ดี

10. พัฒนาผู้นำในอนาคต โดยพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำควบคู่ไปกับการเพิ่มความรู้ใหม่ๆ เสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการเตรียมความพร้อมก้าวสู่ความเป็นผู้นำทั้งในธุรกิจที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบันและอนาคต ผ่านการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนให้ทุนการศึกษา เพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

11. รักษาพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพสูง โดยเตรียมวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การหมุนงานให้ครอบคลุม การมอบหมายงานพิเศษ เพื่อให้พนักงาน ได้แสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่

12. ดำเนินนโยบาย 4Q คือ

- Quality of Product      ผลิตภัณฑ์ที่ดีมีคุณภาพ
- Quality of Service      การบริการที่เยี่ยม ไปด้วยคุณภาพ
- Quality of Environment    ใส่ใจในสภาพแวดล้อมที่ดี
- Quality of work life      คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

พิจารณาบททวนและประกาศใช้ ณ วันที่ 25 มกราคม 2565



.....  
(ดร.สมชัย ไทยสงวนวรกุล)

ประธานกรรมการบริหาร

บริษัท เอส เอ็น ซี ฟอรัมเมอร์ จำกัด (มหาชน)



.....  
(นายสาริต ชาญเชาวน์กุล)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท เอส เอ็น ซี ฟอรัมเมอร์ จำกัด (มหาชน)