

บริษัท เอส เอ็น ซี ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)

นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ทบทวนครั้งที่	วันที่มีผลบังคับใช้	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
2	31 มีนาคม 2566	นายสาธิต ชาญเชาวน์กุล	ประธานกรรมการบริษัท

นโยบายบริหารและพัฒนาบุคลากร
บริษัท เอส เอ็น ซี ฟอรัเมอร์ จำกัด (มหาชน)

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

1. หน่วยงาน HR รับผิดชอบในสรรหาพนักงานใหม่ ผ่านการประกาศรับสมัครหลายช่องทาง เช่น ทางออนไลน์ ติดประกาศตามสถานที่ชุมชน เข้าร่วมมหกรรมรับสมัครงานตามสถานที่ต่าง ๆ ตลอดจนการสื่อสารให้พนักงานภายในทราบ จัดให้มีการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด และดำเนินการจัดปฐมนิเทศพนักงานใหม่ก่อนส่งให้หน่วยงาน

2. นำหลักความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow มาเป็นพื้นฐานในการบริหารบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับพนักงานของบริษัทในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ระดับพนักงาน/ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง

3. นำระบบ 5 ส. (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย) มาใช้ในบริษัทฯ เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

4. ออกแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมประจำปี เพื่อทบทวน Training Needs และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอหลักสูตรที่ต้องการตาม Career Path ของตนเอง

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

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

7. มีระบบการประเมินผลการทำงานของพนักงานเพื่อใช้ในการพิจารณาปรับค่าจ้างและ โบนัสประจำปี พร้อมกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น

8. หน่วยงาน HR ประเมินประสิทธิภาพการฝึกอบรม โดยประเมินผลการฝึกอบรมร่วมกับการประเมินความพึงพอใจในหลักสูตรฝึกอบรม

9. พัฒนาบุคลากรให้มี Multi skill และ Multifunction เพื่อให้พนักงานมีขีดความสามารถที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

10. เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับ สามารถนำเสนอโครงการ เพื่อการปรับปรุงหรือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อโอกาสในการเติบโตในหน้าที่และมีรายได้ที่ดี

11. พัฒนาผู้นำในอนาคต โดยพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำควบคู่ไปกับการเพิ่มความรู้ใหม่ ๆ เสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการเตรียมความพร้อมก้าวสู่ความเป็นผู้นำทั้งในธุรกิจที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบันและอนาคต ผ่านการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนให้ทุนการศึกษา เพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

12. รักษาพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพสูง โดยเตรียมวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การหมุนงานให้ครอบคลุม การมอบหมายงานพิเศษ เพื่อให้พนักงานได้แสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่

13. ดำเนินนโยบาย 4Q คือ

- Quality of Product ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ
- Quality of Service การบริการที่เยี่ยมไปด้วยคุณภาพ
- Quality of Environment ใส่ใจในสภาพแวดล้อมที่ดี
- Quality of Work life คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

พิจารณาบททวนและประกาศใช้ ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566



.....

(ดร.สมชัย ไทยสงวนวรกุล)

ประธานกรรมการบริหาร

บริษัท เอส เอ็น ซี ฟอ์เมอร์ จำกัด (มหาชน)



.....

(นายสาริต ชาญชวนกุล)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท เอส เอ็น ซี ฟอ์เมอร์ จำกัด (มหาชน)