

Recruitment and Human Development Policy

นโยบายการสรรหาและพัฒนาบุคลากร



Version : 1.0

Effective from : 20 June 2022

นโยบายการสรรหาและพัฒนาบุคลากร

บริษัท มิลเลนเนียม กรุ๊ป คอร์ปอเรชั่น (เอเชีย) จำกัด (มหาชน) ("บริษัท") มีการบริหารงานโดยยึดถือแนวปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560 ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ โดยบริษัท ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจ จึงได้กำหนดนโยบายการสรรหาและพัฒนาบุคลากรขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลังพล

- 1.1 วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังพลและการบริหารอัตรากำลังพลให้เหมาะสมและเพียงพอ มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานในบริษัทฯ รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ
- 1.2 จัดทำเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
- 1.3 จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
- 1.4 จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน
- 1.5 จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน
- 1.6 จัดให้มีระบบการให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียง หรือระดับรองเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง เมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มหรือประธานเจ้าหน้าที่ประจำสายงานว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ ทั้งนี้ จนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด

2. ด้านการสรรหาบุคลากร

- 2.1 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ที่ตรงกับสายงานเข้ามาร่วมงาน
- 2.2 ประสานงานกับหน่วยงานราชการ เช่น วิทยาลัย มหาวิทยาลัย เพื่อคัดเลือกนักศึกษาที่ใกล้จะจบ

- 2.3 บริษัทฯ จะบรรจุพนักงาน ตามความจำเป็นและความเหมาะสมของงาน โดยพนักงานที่จะได้รับการบรรจุต้องมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานและมีคุณสมบัติตามระเบียบของบริษัทฯ
- 2.4 สำหรับการสรรหาผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม และประธานเจ้าหน้าที่ประจำสายงาน คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะกำหนดกรอบแนวทางหลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหา และพิจารณาผู้บริหรมาดำรงตำแหน่งเพื่อนำเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท และสำหรับผู้บริหารระดับตั้งแต่ผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป สายงานทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรจะทำการสรรหาผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งเพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน พิจารณาก่อนการของผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมดังกล่าวก่อนนำเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัทกรณีที่มีตำแหน่งงานว่าง บริษัทฯ จะให้โอกาสและพิจารณาคัดเลือกพนักงานภายในบริษัทฯ ให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้นเสียก่อน โดยจะพิจารณาตามหลักเกณฑ์ของบริษัทฯ เช่น คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลคะแนนการสอบจากการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำการทดสอบความรู้ หรือการให้ทดลองงานในตำแหน่งงานที่ว่าง หากไม่สามารถสรรหาพนักงานจากภายในบริษัทฯ ได้แล้ว จึงจะดำเนินการสรรหาและจ้างบุคคลจากภายนอกบริษัทฯ แทน

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- 3.1 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรตามตำแหน่งงาน
- 3.2 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงาน
- 3.3 พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
- 3.4 ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ มีความสามัคคี อุทิศตนเพื่อบริษัทฯ และส่วนรวม
- 3.5 พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

- 3.6 ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้มีการฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่กรรมการและผู้บริหารของบริษัทเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ สนับสนุนให้กรรมการเข้าร่วมหลักสูตรการอบรมที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่าง ๆ ในฐานะกรรมการของบริษัทจดทะเบียน เช่น หลักสูตรต่าง ๆ ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Thai Institute of Directors Association หรือ IOD) หลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) หลักสูตร Director Certification Program (DCP) และ หลักสูตร Advanced Audit Committee Program (AACP)

4. ด้านการรักษาบุคลากร

- 4.1 จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน โดยใช้ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) มาเป็นปัจจัยหลักในการประเมิน
- 4.2 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลในแต่ละระดับ ภายใต้นโยบายด้านแผนการสืบทอดตำแหน่ง เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
- 4.3 นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในงานบริหารบุคคล และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดขั้นตอนงาน ปริมาณงาน และเอกสาร
- 4.4 กำหนดผลตอบแทนให้เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงาน โดยคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน สภาวะทางเศรษฐกิจ สภาวะค่าครองชีพ อัตราค่าจ้างแรงงานในตลาดขณะนั้น การแข่งขัน และเทียบกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน
- 4.5 จัดทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน หรือระหว่างพนักงานด้วยกันเอง เพื่อสร้างความสามัคคี
- 4.6 รับฟังความคิดเห็นและข้อเดือร้อนของพนักงานที่บริษัทฯ ได้รับทราบและจะพิจารณาความคิดเห็นและข้อร้องทุกข์ของพนักงานโดยเร่งด่วน

5. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

- 5.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน

ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

5.1.2 ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

5.2 เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

6. ด้านสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี และคนเก่งไว้กับบริษัท โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและความเหมาะสม และเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

6.1 ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

6.2 ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

6.3 ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้บริษัทฯ

6.4 ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

6.5 ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

6.6 ส่งเสริมงานด้านแรงงานสัมพันธ์

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะจัดให้มีการทบทวนนโยบายการสรรหาและพัฒนาบุคลากรนี้เป็นประจำทุกปีหรือตามความเหมาะสม หากจะทำการยกเลิกหรือแก้ไขนโยบายฉบับนี้ จะต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทเป็นลายลักษณ์อักษร

นโยบายการสรรหาและพัฒนาบุคลากรนี้ ได้รับอนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2565 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 มิถุนายน 2565 เป็นต้นไป



.....

(นายพชร ยุติธรรมดำรง)

ประธานคณะกรรมการบริษัท