

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

บริษัท สเตคอน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ

บริษัทมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้ทำงานภายใต้ความรู้และความสามารถเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ดูแลพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ โดยปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเป็นธรรม ไม่แยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ศาสนา เพศ หรือสถานะอื่นใดที่มีได้เกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติงาน บริษัทมีระบบการสรรหา พัฒนาบุคลากร และบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและเหมาะสม มีการจัดสวัสดิการตามข้อกำหนดของกฎหมาย และจัดสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต สร้างเสริมขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน

1. การวางแผนบุคลากร

บริษัทมีการวางแผนกำลังคนเพื่อให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพและสอดคล้องต่อปริมาณงาน รวมถึงเสริมสร้างให้บริษัทมีขีดความสามารถในการขับเคลื่อนภารกิจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

บริษัทมีกระบวนการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพให้เข้ามาร่วมงานกับบริษัท โดยการรับสมัครตรง ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์รูปแบบต่างๆ ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ อินเทอร์เน็ต การเข้าร่วมตลาดนัดแรงงานทั้งของภาครัฐ ได้แก่ กรมการจัดหางานและตลาดนัดแรงงานที่จัดโดยมหาวิทยาลัย การสรรหาจากสถาบันการศึกษา และวิทยาลัยอาชีวศึกษาชั้นนำทั่วประเทศ มีการทดสอบความรู้ทางวิชาการและการสัมภาษณ์แบบ Competency Based Interview โดยมุ่งเน้นการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีทัศนคติที่ดี มีทักษะการทำงานเป็นทีม และมีความคิดสร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานโดยไม่คำนึงถึงเพศ เชื้อชาติ ศาสนา หรือความพิการแต่อย่างใด

3. การจ้างงาน/การเลิกจ้างอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

บริษัทมีนโยบายการจ้างงานอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับหลักการเคารพสิทธิมนุษยชน เคารพในความแตกต่าง ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่มีข้อจำกัดการจ้างงานอย่างไม่เป็นธรรมอันมีสาเหตุมาจาก เพศ เชื้อชาติ ศาสนา และไม่มีการจ้างแรงงานเด็ก โดยบริษัทมีการจ้างงานทั้งคนไทยและลูกจ้างต่างชาติหลายกลุ่มงาน ทั้งระดับผู้บังคับบัญชา และแรงงานต่างด้าว โดยการจ้างงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และปฏิบัติเท่าเทียมกับคนไทยทั้งด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารค่าตอบแทน

บริษัทมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม โดยมีการกำหนดเกณฑ์ผลการปฏิบัติงานรายบุคคลและของทีมงานที่สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานของบริษัท เชื่อมโยงกับระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับภาวะของการแข่งขันและสภาพตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลาโดยใช้เครื่องมือ

ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency) และ ตัวชี้วัดผลงาน (Key Performance Indicator) เป็นต้น โดยบริษัทได้จ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานและบุคลากรอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัท โดยพิจารณาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงสอดคล้องกับ การจ่ายผลตอบแทนของอุตสาหกรรมเดียวกัน ตลอดจนจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้แล้วบริษัทยังนำผลประเมินการปฏิบัติงานมาพิจารณาวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพพนักงานในด้านต่างๆอย่างเหมาะสมอีกด้วย

5. สวัสดิการพนักงาน

บริษัทจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน ดังนี้

- สวัสดิการตามข้อกำหนดของกฎหมาย ได้แก่ กองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน
- สวัสดิการที่บริษัทเพิ่มเติมเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต สร้างเสริมขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งบริษัทถือเป็นนโยบายสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานมีหลักประกันทางการเงินเพื่อวัยเกษียณ สร้างเสริมวินัยในการออมเงิน โดยการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งรองรับความต้องการออมและส่งเสริมการลงทุนตามความประสงค์ของพนักงานแต่ละคน โดยสมาชิกกองทุนสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการลงทุนได้ตลอดเวลา เพื่อสร้างความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนการออมหรือการลงทุนให้เข้ากับสภาวะเศรษฐกิจในแต่ละช่วงเวลา และมีการเปิดเผยผลตอบแทนการลงทุนให้พนักงานทราบอยู่เสมอ นอกจากนี้แล้วยังมี ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ เครื่องแบบและเครื่องแต่งกายที่เหมาะสมตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีกองทุนกู้ยืมฉุกเฉิน เงินช่วยเหลือฌาปนกิจ ศูนย์ออกกำลังกาย มอบทุนการศึกษาให้แก่บุตรธิดาพนักงานทุกระดับชั้นตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา นอกจากนี้ บริษัทได้จัดทำความร่วมมือกับธนาคารพาณิชย์เพื่อเป็นทางเลือกเงินกู้ดอกเบี้ยอัตราพิเศษ สำหรับผู้ที่ต้องการสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย รวมถึงมีการมอบรางวัลเพื่อประกาศเกียรติคุณและขอบคุณพนักงานทุกระดับในการปฏิบัติงานกับบริษัทอย่างต่อเนื่องและยาวนาน ทั้งนี้ บริษัทได้มีการพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ อย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

6. นโยบายด้านการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร

บริษัทมีเป้าหมายด้านการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรและลูกจ้างทุกระดับให้ตรงกับความต้องการในการทำงานแต่ละลักษณะงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและความชำนาญในงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินธุรกิจขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและพร้อมต่อการแข่งขันในอนาคตได้อย่างยั่งยืน โดยการพัฒนามุ่งเน้น 3 มิติ ได้แก่

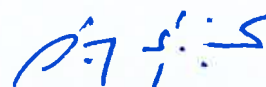
- การพัฒนาองค์กร
- การพัฒนาคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหาร
- การพัฒนาพนักงานแบบรายบุคคลและรายกลุ่ม

7. การส่งเสริมความผูกพันและการรักษาพนักงาน

บริษัทเชื่อว่าพนักงานถือเป็นทรัพย์สินที่มีมูลค่าที่สุดต้องดูแลรักษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน เพื่อรับรู้ รับฟัง และทำความเข้าใจความคิด ความรู้สึกที่แท้จริง เพื่อหาแนวทางปรับปรุงยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันอย่างต่อเนื่องให้เกิดขึ้นกับบริษัท ซึ่งบริษัทได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานทุกปี และนำผลที่ได้มาจัดทำแผนพัฒนาในการดำเนินงานเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ อนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2567 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567 และ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567 เป็นต้นไป

ประกาศใช้ ณ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567



(นายวัลลภ รุ่งกิจวรเสถียร)

ประธานกรรมการ

บริษัท สเตคอน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)