

นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร

บริษัทตระหนักว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำบริษัทไปสู่ความสำเร็จในการเป็นบริษัทเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลชั้นนำ บริษัทจึงกำหนดกลยุทธ์และนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสร้างวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 เรื่องร่วมกัน ได้แก่ Think Ahead, Customer Focus, Team of Professional และ Commit to Excellence ให้เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจในยุคดิจิทัล นอกจากนี้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในปี 2565 นี้ บริษัทมีนโยบาย แผนงานและมาตรการต่างๆ รองรับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 เพื่อให้บริษัทดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากรของบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด อันจะนำไปสู่ความสำเร็จและการเติบโตของธุรกิจบริษัทอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

1. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

บริษัทมุ่งเน้นกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

• นโยบายการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19

เพื่อสนับสนุนให้สายธุรกิจและองค์กรดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง บริษัทได้มีการกำหนดแนวทางนโยบาย แผนงานในการป้องกัน เตรียมความพร้อม และการสนับสนุนธุรกิจดำเนินการอย่างต่อเนื่อง อาทิ มาตรการป้องกันและลดความเสี่ยงผลกระทบในเรื่องต่าง ๆ จากสถานการณ์ดังกล่าว การบริหารสถานการณ์เมื่อพบผู้ติดเชื้อ การสื่อสารและประชาสัมพันธ์สำหรับสถานการณ์ต่าง ๆ และสนับสนุนการนำเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ มาปรับใช้ในกระบวนการทางธุรกิจของบริษัท อาทิ การใช้แอปพลิเคชันและ/หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ แทน เพื่อบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงรองรับธุรกิจปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง

• นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้สายธุรกิจและองค์กรดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทจึงนำเครื่องมือและตัวชี้วัดต่าง ๆ มาใช้วางแผนอัตรากำลัง (Manpower Planning) อย่างเหมาะสม โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน (Workload) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและพัฒนาบุคลากร และการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า รวมทั้งมีการออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับธุรกิจปัจจุบันและการขยายตัวของธุรกิจ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

• นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมในทุกสายอาชีพ ทุกระดับและทุกตำแหน่ง การสรรหาบุคลากรเชิงรุกจึงเป็นสิ่งที่บริษัทให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง บริษัทจึงมีนโยบายเข้าร่วมกิจกรรมและมหกรรมการรับสมัครงานกับสถาบันและองค์กรต่าง ๆ สร้างสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ในหลายรูปแบบ เพื่อสร้างความมั่นใจและดึงดูดผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมาสมัครงานกับบริษัท รวมทั้งเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัท สำหรับนโยบายการคัดเลือก บริษัทให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความรับผิดชอบต่อหน้าที่และจรรยาบรรณ จริยธรรม โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน และผ่านการพิจารณาคัดเลือกร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ และหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การคัดเลือกบุคลากรเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรมและมีความเหมาะสม

- **นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน**

บริษัทมีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานอย่างเป็นธรรม โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนธุรกิจ รวมทั้งนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเป็นมาตรฐานมาปรับใช้ในองค์กร เพื่อให้สามารถควบคุม ตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงานในทุกระดับ โดยนำผลลัพธ์ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของบริษัทอย่างยั่งยืน

- **นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ**

บริษัทนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ และสนับสนุนกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรวดเร็ว ถูกต้องเหมาะสม และลดต้นทุน รวมทั้งบริษัทได้ใช้ข้อมูลต่าง ๆ สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอีกด้วย

- **นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน**

บริษัทมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างให้เป็นปัจจุบัน-และเหมาะสมกับระดับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท และสถานะเศรษฐกิจ ทั้งนี้ เพื่อกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งวิเคราะห์เปรียบเทียบกับธุรกิจอุตสาหกรรมเดียวกันและต่างอุตสาหกรรม ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย เหมาะสม เป็นธรรม และสามารถแข่งขันกับบริษัทชั้นนำอื่น ๆ ได้

- **นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร**

บริษัทให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบริษัท ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานทุกระดับ ด้วยการสื่อสารภายในองค์กรแบบ 2 ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลลัพธ์ที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในชื่อโครงการ “CEO suggestion box” (กล่องเปิดใจ)

2. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บริษัทมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของพนักงานในทุกระดับให้เหมาะสมกับตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อม และรองรับการดำเนินธุรกิจของบริษัทในปัจจุบัน และการขยายตัวของธุรกิจในอนาคต บริษัทจึงพัฒนาบุคลากรทุกสายวิชาชีพ ทุกระดับสู่ “ความเป็นมืออาชีพ” และโอกาสสู่ความก้าวหน้าของพนักงาน โดยการผสมผสานการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการปลูกฝังวัฒนธรรมและจริยธรรมขององค์กรควบคู่กัน เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และแนวทางในการดำเนินธุรกิจของบริษัททั้งในปัจจุบันและอนาคต

- **นโยบายการวางแผนพัฒนาสายอาชีพ**

บริษัทกำหนดนโยบายการวางแผนพัฒนาสายอาชีพของพนักงานทุกสายวิชาชีพ ทุกระดับ โดยพนักงานจะได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง โดยการนำแนวทาง Competency มาประยุกต์ใช้ในองค์กรทั้งในส่วนของความสามารถหลักสำหรับพนักงานทุกคนในองค์กรต้องมี (Generic Competency) ความสามารถด้านการบริหารสำหรับผู้บริหาร (Managerial Competency) และความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ (Functional Competency) เพื่อนำไปวิเคราะห์ วางแผน และเป็นแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานรายบุคคลในทุกระดับผ่านการพัฒนาหลากหลายรูปแบบ ทั้งนี้ เพื่อสร้างและพัฒนาศักยภาพของพนักงานรองรับการเติบโตของธุรกิจของบริษัท

- **นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

บริษัทตระหนักเสมอว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรอันมีค่าในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จและเติบโตได้อย่างยั่งยืน บริษัทจึงพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่องควบคู่กับการนำระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้

การจัดฝึกอบรมภายในบริษัท

เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อกลยุทธ์และเป้าหมายของบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด บริษัทจึงออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมภายในองค์กร ดังนี้

สำหรับพนักงานระดับบริหาร

การพัฒนาพนักงานระดับผู้บริหาร โดยจัดหลักสูตรการบริหารระดับต้น กลาง และสูง เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความเป็นผู้นำควบคู่กับการเพิ่มองค์ความรู้ใหม่ ๆ เสริมสร้างความเชี่ยวชาญและบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้ง เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับ/เลื่อนตำแหน่งในอนาคตให้สอดคล้องกับ ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพและส่งเสริมธุรกิจของบริษัทให้สามารถแข่งขันและพร้อมเป็นผู้นำในอุตสาหกรรม ธุรกิจที่ดำเนินการทั้งในปัจจุบันและอนาคต เช่น วิทยาการการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง, การบริหารความ มั่นคงสำหรับนักบริหารระดับสูง, Mini Executive Development Program, Smart Leader : Lead with impact เป็นต้น

สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ

เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามวิชาชีพและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งหน้าที่ เช่น ก้าวทันกฎหมาย Transfer Pricing , Practical Big Data Engineer, Computer Hacking Forensic Investigator

สำหรับพนักงานทุกคน

บริษัทดำเนินการพัฒนาพนักงานทุกคน โดยจัดหลักสูตรฝึกอบรมความรู้ความสามารถหลัก เพื่อให้พนักงานทุกคน ของบริษัทปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การปฐมนิเทศพนักงาน ใหม่ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562, ธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน, จริยธรรมธุรกิจ ฯลฯ

นอกจากนี้ เพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจและพัฒนาพนักงานให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง บริษัทจึงพัฒนาการเรียนรู้ออนไลน์ผ่านระบบ V-learn (E-Learning ภายในองค์กร) เพื่อรองรับการเข้า เรียนของพนักงานจำนวนมาก และสะดวก ทุกที่ ทุกเวลา นอกเหนือจากการเรียนรู้ภายในห้องเรียน (Classroom Training)

การจัดฝึกอบรมภายนอกบริษัท

บริษัทสนับสนุนให้ผู้บริหารและพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมจากสถาบันหรือองค์กรที่มีชื่อเสียง รวมทั้ง ผู้เชี่ยวชาญทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนแนวความคิดและมุมมองใหม่ ๆ กับองค์กรอื่นอีกด้วย

การพัฒนาและจัดการความรู้ในองค์กร

เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร บริษัทจึงนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management) ให้สามารถตอบสนองเป้าหมายธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

- **นโยบายรักษาผู้มีศักยภาพสูง และการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง**

บริษัทมีนโยบายในการรักษาผู้มีศักยภาพสูงในองค์กร โดยจัดทำหลักสูตรและ/หรือเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเตรียมวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น Job Rotation, Job Enlargement & Enrichment, Job Assignment, Talent Monitor รองรับการเติบโตในองค์กรแบบก้าวกระโดด สำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ (High Performance) และมีศักยภาพสูง (High Potential) ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ รวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมอุทิศตนในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

นอกจากนี้ บริษัทยังเล็งเห็นและให้ความสำคัญกับแผนการสืบทอดตำแหน่งของบุคลากร โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ทั้งนี้ เพื่อสร้างความมั่นใจได้ว่า บริษัทมีความพร้อมในการเตรียมบุคลากรเพื่อทดแทนเมื่อมีตำแหน่งว่างหรือสำหรับรองรับการขยายธุรกิจในอนาคต