

นโยบายพัฒนาพนักงาน

เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัท โดยบริษัทมีนโยบายการพัฒนาบุคลากร ด้านต่างๆ ดังนี้

- การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge)
- การพัฒนาทักษะ (Skill)
- การพัฒนาความสามารถ (Ability)

โดยอาศัยผ่านระบบการศึกษา (Education) การพัฒนา (Development) และการฝึกอบรม (Training) ซึ่งเป็นการพัฒนาในระยะสั้น ๆ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารใหม่ภายใต้การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะกลยุทธ์ด้านบุคลากรในองค์กรเพื่อรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การดำเนินการและเป้าหมายในอนาคตของบริษัท

- **การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge) และการพัฒนาทักษะ (Skill)**
 1. กิจกรรมที่ให้ความรู้ประสบการณ์และปรับปรุงทัศนคติในงาน
 - การฝึกอบรม Training
 - การสอนงาน Job Instruction & Coaching
 2. กิจกรรมการบริหาร
 - การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ (Transfer)
 - การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
 - การทดลองเวียนงาน หรือให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย (Under Study)
 - การรักษาการแทน (Acting)
 - การให้ทำหน้าที่ในคณะกรรมการ (Committee)
 - การดูงาน (Study Tour/ Visit)
 - การเพิ่มความรับผิดชอบ (Job Enrichment)
 - การมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignment)
 - การจัดเปลี่ยนรูปแบบขององค์กร
 3. กิจกรรมการแสวงหาความรู้ในหน้าที่
 - การจัดโปรแกรมการศึกษา
 - การให้คู่มือในการปฏิบัติงาน
 - การส่งเอกสารให้ทำรายงานสรุปส่งอยู่เสมอ
 - การส่งเข้าประชุม

- **การพัฒนาความสามารถ (Ability)** เพื่อให้เป็นไปตามแผนการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ผ่านกระบวนการ ดังนี้
 1. ทบทวนเหตุการณ์ต่างๆ ขององค์กรที่เกิดขึ้นในอดีตมาเป็นบทเรียน
 2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายใน
 3. สร้างวิสัยทัศน์ใหม่และพร้อมทำการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานใหม่
 4. ผู้บริหารต้องเปลี่ยนทัศนคติที่เคยมองบุคลากรเป็น Assets ให้เป็นการ Human Capitals
 5. ต้องปรับกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร
 6. ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนบทบาทใหม่จากที่เคยสั่งการ ถือระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ให้กลายเป็นผู้บริหารแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เน้นการสร้างความยืดหยุ่นการทำงานอย่างเป็นระบบ
 7. นำแนวทางทั้ง 6 ประการข้างต้นมาบูรณาการและสร้างโมเดลใหม่ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร จากการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ทั้ง 7 ประการ

จากที่ผ่านมา บริษัทฯ มีการพัฒนาบุคลากรแนวใหม่

การพัฒนาทัศนคติ (Attitude) คือ การทำให้บุคลากรเปลี่ยนวิธีคิด และการทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความสำคัญต่อองค์กร การพัฒนาลักษณะนิสัย (Traits) คือ ทำให้บุคลากรมีความรักความผูกพันกับองค์กร และการพัฒนาการจูงใจ (Motivation) คือ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทั้งในรูปของเงินเดือน ค่าจ้างสวัสดิการ และตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ฯลฯ โดยมีการประเมินวัดผลอย่างเป็นระบบโดยใช้ KPI's เข้ามาเป็นตัวประเมินผลการและเทียบกับปีที่ผ่านมา มาพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนและโบนัสประจำปี

นโยบายฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่มกราคมที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 1/2558 เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2558

(นายโกมล วงศ์พรเพ็ญภาพ)

ประธานกรรมการบริษัท