



# นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 พฤศจิกายน 2566 เป็นต้นไป

## สารบัญ

1. หลักการสำคัญ.....	3
2. นโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์.....	3
3. จริยธรรมและต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน.....	5
4. การจ้างงานท้องถิ่น.....	5

## นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล บริษัท พรีไซซ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

### 1. หลักการสำคัญ

บริษัท พรีไซซ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทในกลุ่ม (พรีไซซ์) ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดูแลและพัฒนา ศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจของบริษัท มุ่งเน้นการปฏิบัติต่อ พนักงานทุกคนอย่างเป็นธรรม ทั้งในเรื่องการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน และให้ความสำคัญ กับการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเน้นสร้างบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เพื่อรองรับการขยายธุรกิจทั้งใน และต่างประเทศ กำหนดโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังคน ตอบโจทย์เป้าหมายทางธุรกิจ และสามารถเติบโตในสายงาน อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน สร้างดุลยภาพในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและเป็นสถานที่ที่น่าภาคภูมิใจ สำหรับการทำงานนอกจากนี้ยังรวมถึงการสร้าง บุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กร และการธำรงรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

### 2. นโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

พรีไซซ์เน้นการพัฒนาองค์กรให้มีความคล่องตัว สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วรวมถึงสามารถปรับการบริหารจัดการ และการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและสังคมได้อย่างรวดเร็ว โดย

1. มีจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภาระงานและความสามารถในการเติบโตของบริษัทฯ
2. ให้พนักงานระดับผู้บริหาร มีความรับผิดชอบทั้งในงานด้านการบริหารงานและการบริหารบุคคล
3. มีกระบวนการสรรหาที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้โอกาสผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน โดย คำนึงถึงคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และความจำเป็นของงานในเวลานั้น ๆ เป็นหลัก
4. ข้อผูกพันและข้อตกลงต่าง ๆ ที่กำหนดในสัญญาจ้างงาน จะต้องเป็นไปโดยความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย
5. ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียมกัน ความเป็นธรรม ปราศจากการเลือก ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว สัญชาติ เพศ สถานะภาพสมรส ความเป็ยงเบนทางเพศ อายุ การตั้งครรรภ์ ความพิการ ชาดิกำเนิด การเป็นสมาชิกสหภาพ พรรคการเมือง ความ คิดเห็นที่แตกต่างทางการเมือง รสนิยมทางเพศ การเจ็บป่วย
6. รณรงค์และปลูกฝังแนวคิดเรื่องความเท่าเทียมกันทางเพศในองค์กร เพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีความรู้ มีจิตสำนึก อยู่ร่วมกันด้วยความเคารพและให้เกียรติในความเป็นมนุษย์ที่มีความแตกต่างกันอย่างเหมาะสม

7. ส่งเสริมการยอมรับและความเท่าเทียมด้านสิทธิมนุษยชน ด้วยการเปิดโอกาสในการจ้างงานและสร้างโอกาสในอาชีพให้แก่คนพิการที่มีศักยภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการให้สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างภาคภูมิใจ นำไปสู่การพึ่งพาตนเองอย่างมั่นคง
8. กำหนดโครงสร้างเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ชัดเจน สอดคล้องกับคุณค่าของแต่ละตำแหน่งงาน ตามที่กำหนดไว้ในกรอบความรู้ความสามารถหลักและ/หรือความรู้ และเทียบเคียงกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายกัน
9. จัดเตรียมสวัสดิการตามกฎหมายสำหรับพนักงาน ถือเป็นหน้าที่ที่พึงมี ให้มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยคำนึงถึงข้อเท็จจริงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม ภาวะตลาดแรงงาน ตลอดจนคุณค่าและการยอมรับของสังคมของพนักงาน ซึ่งควรจะได้รับสวัสดิการอันสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้ตามสมควรแก่ฐานะอย่างมีเกียรติ ศักดิ์ศรี รวมถึงมีความทัดเทียมหรือดีกว่าองค์กรที่ดำเนินกิจการคล้ายคลึงกัน โดยมีการเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ผ่านการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทประจำปี รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือความเป็นอยู่ให้กับพนักงานทุกระดับอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงาน
10. ส่งเสริมช่องทางการออมและสร้างหลักประกันทางการเงินสำหรับพนักงาน โดยจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, สหกรณ์พนักงานกลุ่มบริษัทพีซีไอ จำกัด และโครงการส่งเสริมพนักงานสร้างรายได้จากดอกผลจากการลงทุนของเงินออม (Passive Income)
11. จัดหลักสูตรการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นความจำเป็นในปัจจุบันและในอนาคตให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง
12. สร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการเรียนรู้ของพนักงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการทำงานในอนาคต
13. มุ่งพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานของผู้ได้รับการประเมินอย่างแท้จริง โดยพนักงานต้องได้รับการประเมินผลจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยปีละครั้ง
14. เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผล เพื่อให้พนักงานได้รับทราบผลการปฏิบัติงานในช่วงที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน รวมถึง ได้รับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงานในอนาคตและเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาส่วนบุคคล
15. ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับโอกาสในการก้าวหน้าของบุคลากร โดยมอบโอกาสให้กับบุคลากรภายในที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นลำดับแรก ก่อนการสรรหาจากภายนอก
16. การเลื่อนตำแหน่งจะมีคณะกรรมการคัดเลือกตามที่พีซีไอกำหนด หรือในคณะกรรมการด้านบริหารงานบุคคลเป็นผู้พิจารณา
17. มีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ ด้วยกระบวนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) อย่างเป็นระบบ เริ่มจากการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่นและผลงานเป็นที่ประจักษ์ เพื่อทดแทนตำแหน่งงานที่ขาดหรือรองรับตำแหน่งงานที่มีความจำเป็นใหม่ ๆ สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรในอนาคต

18. มุ่งสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน ผู้บริหาร จึงสนับสนุนให้มีกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับพนักงาน เพื่อส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน เข้าใจเหตุผลและการดำเนินการของอีกฝ่าย ลดโอกาสในการเกิดปัญหาหรือข้อขัดแย้งระหว่างกันด้วยความเข้าใจและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน
19. ส่งเสริมให้พนักงานทำงานด้วยความปลอดภัย พร้อมสนับสนุนให้มีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะมีการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ ความปลอดภัยให้เพียงพอกับสภาพงาน จูงใจให้พนักงานได้ตระหนักถึงความเสี่ยง อันตรายต่าง ๆ ที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้ขณะทำงาน และช่วงเวลาต่าง ๆ ตลอดจนแนะนำชี้แจงให้ทราบถึงสาเหตุและวิธีป้องกัน และมีการตรวจความปลอดภัยเป็นประจำเพื่อประเมินมาตรฐานความปลอดภัย การรักษาความปลอดภัยของอาคารและสถานที่ และจัดให้มีการปรับปรุงแก้ไขจุดเสี่ยงตามความเหมาะสมหากพบปัญหาความไม่ปลอดภัย

### 3. จริยธรรมและต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

พรีไซซ์มีนโยบายส่งเสริมจริยธรรมสำหรับพนักงานและผู้บริหารในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ โดยเน้นในการสร้างค่านิยมและจรรยาบรรณที่ดีในองค์กร และมีนโยบายต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง และส่งเสริมความโปร่งใสและความซื่อสัตย์

### 4. การจ้างงานท้องถิ่น

เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจในท้องถิ่น แบ่งปันโอกาสเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของท้องถิ่นที่ตั้งของบริษัท ภายใต้ Essence “จุดพลังแห่งความรุ่งเรืองร่วมกัน” บริษัทส่งเสริมการจ้างแรงงานในท้องถิ่นการสนับสนุนและว่าจ้างผู้มีทักษะในท้องถิ่น เป็นการช่วยสร้างงานและรายได้ และสร้างกลุ่มผู้มีทักษะ ดังนั้น นโยบายบริษัท พรีไซซ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีนโยบายว่าจ้างพนักงานจากผู้ที่มิภูมิลำเนาอยู่ในสถานที่ตั้งของบริษัท