



นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 4 พฤศจิกายน 2567

สารบัญ

1. หลักการสำคัญ	3
2. นโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	3
3. จริยธรรมและต่อต้านทุจริตคอร์รัปชั่น	5
4. การจ้างงานท้องถิ่น	5
5. นโยบายการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม และการเคารพสิทธิมนุษยชน	5

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล บริษัท ฟรีไซซ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

1. หลักการสำคัญ

บริษัท ฟรีไซซ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดูแลและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจของบริษัท มุ่งเน้นการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเป็นธรรม ทั้งในเรื่องการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน และให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเน้นสร้างบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เพื่อรองรับการขยายธุรกิจทั้งในและต่างประเทศ กำหนดโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังคน ตอบโจทย์เป้าหมายทางธุรกิจ และสามารถเติบโตในสายงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน สร้างดุลยภาพในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและเป็นสถานที่ที่น่าภาคภูมิใจ สำหรับการทำงานนอกจากนี้ยังรวมถึงการสร้างบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กร และการธำรงรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

2. นโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ฟรีไซซ์เน้นการพัฒนาองค์กรให้มีความคล่องตัว สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วรวมถึงสามารถปรับการบริหารจัดการและการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและสังคมได้อย่างรวดเร็ว โดย

- 1) มีจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการะงานและความสามารถในการเติบโตของบริษัท
- 2) ให้พนักงานระดับผู้บริหาร มีความรับผิดชอบทั้งในงานด้านการบริหารงานและการบริหารบุคคล
- 3) มีกระบวนการสรรหาที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้โอกาสผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน โดยคำนึงถึงคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และความจำเป็นของงานในเวลานั้น ๆ เป็นหลัก
- 4) ข้อผูกพันและข้อตกลงต่าง ๆ ที่กำหนดในสัญญาจ้างงาน จะต้องเป็นไปโดยความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย
- 5) ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียมกัน ความเป็นธรรม ปราศจากการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว สัญชาติ เพศ สถานภาพสมรส ความเปี่ยงเบนทางเพศ อายุ การตั้งครรรค์ ความพิการ ชชาติกำเนิด การเป็นสมาชิกสหภาพ พรรคการเมือง ความคิดที่แตกต่างทางการเมือง รสนิยมทางเพศ การเจ็บป่วย
- 6) รณรงค์และปลูกฝังแนวคิดเรื่องความเท่าเทียมกันทางเพศในองค์กร เพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีความรู้ มีจิตสำนึกอยู่ร่วมกันด้วยความเคารพและให้เกียรติในความเป็นมนุษย์ที่มีความแตกต่างกันอย่างเหมาะสม

- 7) ส่งเสริมการยอมรับและความเท่าเทียมด้านสิทธิมนุษยชน ด้วยการเปิดโอกาสในการจ้างงานและสร้างโอกาสในอาชีพให้แก่คนพิการที่มีศักยภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการให้สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างภาคภูมิใจ นำไปสู่การพึ่งพาตนเองอย่างมั่นคง
- 8) กำหนดโครงสร้างเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ชัดเจน สอดคล้องกับคุณค่าของแต่ละตำแหน่งงาน ตามที่กำหนดไว้ในกรอบความรู้ความสามารถหลักและ/หรือความรู้ และเทียบเคียงกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายกัน
- 9) จัดเตรียมสวัสดิการตามกฎหมายสำหรับพนักงาน ถือเป็นหน้าที่ที่พึงปรารถนา ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง โดยคำนึงถึงข้อเท็จจริงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม ภาวะตลาดแรงงาน ตลอดจนคุณค่าและการยอมรับของสังคมของพนักงาน ซึ่งควรจะได้รับสวัสดิการอันสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้ตามสมควรแก่ฐานะอย่างมีเกียรติ ศักดิ์ศรี รวมถึงมีความทัดเทียมหรือดีกว่าองค์กรที่ดำเนินกิจการคล้ายคลึงกัน โดยมีการเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ผ่านการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทประจำปี รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือความเป็นอยู่ให้กับพนักงานทุกระดับอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงาน
- 10) ส่งเสริมช่องทางการออมและสร้างหลักประกันทางการเงินสำหรับพนักงาน โดยจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, สหกรณ์พนักงานกลุ่มบริษัทพีซีซี จำกัด และโครงการส่งเสริมพนักงานสร้างรายได้จากดอกผลจากการลงทุนของเงินออม (Passive Income)
- 11) จัดหลักสูตรการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นความจำเป็นในปัจจุบันและในอนาคตให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง
- 12) สร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการเรียนรู้ของพนักงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการทำงานในอนาคต
- 13) มุ่งพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานของผู้ได้รับการประเมินอย่างแท้จริง โดยพนักงานต้องได้รับการประเมินผลจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยปีละครั้ง
- 14) เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลฯ เพื่อให้พนักงานได้รับทราบผลการปฏิบัติงานในช่วงที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน รวมถึง ได้รับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงานในอนาคตและเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาส่วนบุคคล
- 15) ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับโอกาสในการก้าวหน้าของบุคลากร โดยมอบโอกาสให้กับบุคลากรภายในที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นลำดับแรก ก่อนการสรรหาจากภายนอก
- 16) การเลื่อนตำแหน่งจะมีคณะกรรมการคัดเลือกตามที่พีซีซีกำหนด 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

บริษัทมีนโยบายส่งเสริมจริยธรรมสำหรับพนักงานและผู้บริหารในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ โดยเน้นในการสร้างค่านิยมและจรรยาบรรณที่ดีในองค์กร และมีนโยบายต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง และส่งเสริมความโปร่งใสและความซื่อสัตย์

4. การจ้างงานท้องถิ่น

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

5. นโยบายการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม และการเคารพสิทธิมนุษยชน

5.1 สุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

บริษัทให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน โดยมีการจัดหาสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและสอดคล้องกับมาตรฐานความปลอดภัย รวมถึงการตรวจสอบและปรับปรุงระบบความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและลดความเสี่ยงในการทำงาน

5.2 การเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทให้ความสำคัญและส่งเสริมต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนของพนักงานทุกคน และจะดำเนินการตามมาตรฐานสิทธิมนุษยชนสากล เช่น การต่อต้านการบังคับใช้แรงงาน การไม่ใช้แรงงานเด็ก การให้สิทธิในความปลอดภัยในการทำงาน และการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงานแก่พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ โดยมีมาตรการป้องกันมิให้ถูกจ้างของบริษัท ถูกคุกคาม และถูกล่วงละเมิดทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกาย หรือด้วยวิธีการอื่นใด รวมถึงการใช้ความรุนแรง หากถูกจ้างถูกคุกคาม และ/หรือ ถูกล่วงละเมิดทางเพศ บริษัท จะดำเนินการพิจารณาโทษทางวินัยกับผู้กระทำความผิดตามกฎหมายข้อบังคับการทำงานของบริษัท อย่างเคร่งครัด

5.3 การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียม

ฟรีไซไซให้ความสำคัญในการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าพนักงานจะมีเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สถานะสมรส ความพิการ หรือความคิดเห็นทางการเมือง บริษัทจะไม่มีการเลือกปฏิบัติในทุกกระบวนการ รวมถึงการจ้างงาน การเลื่อนขั้น การพัฒนาทักษะ การให้ค่าจ้าง และการปฏิบัติในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน