



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
(HR Policy)

กลุ่มบริษัทพรีเมียร์ควอลิตี้สตาร์ช
Premier Quality Starch Group

เอกสารฉบับนี้ถือเป็นทรัพย์สินของกลุ่มบริษัทพรีเมียร์ควอลิตี้สตาร์ช ห้ามมิให้ทำการคัดลอก ทำซ้ำ เผยแพร่ ส่วนหนึ่งส่วนใดในเอกสาร
ฉบับนี้ ในรูปแบบใด ๆ แก่บุคคลภายนอกโดยไม่ได้รับอนุญาต การฝ่าฝืนถือเป็นความผิดตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. R.' with a stylized flourish at the end.

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HR Policy)

หลักการพื้นฐาน

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดขึ้นภายใต้แนวความคิดที่ว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับคนที่มีความสามารถและจรรยาบรรณที่ดี การให้โอกาสพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน การปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อพนักงานในทุกกระบวนการของการบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานด้วยเป้าหมายที่ชัดเจน ร่วมกัน อีกทั้งส่งเสริมให้พนักงานเติบโตไปกับบริษัทอย่างยั่งยืน มีความสุขในการทำงาน รวมถึงมีความผูกพันกับบริษัท โดยถือเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งต้องปฏิบัติอย่างมีมาตรฐานและต่อเนื่อง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยยึดมั่นในหลักสำคัญ 3 ประการคือ

1. หลักความยุติธรรม และเท่าเทียม
2. หลักผลงาน
3. หลักความสามารถ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแนวทางด้านการสรรหาพนักงาน ตามงบประมาณอัตรากำลังคนที่ได้รับการอนุมัติตามโครงสร้างองค์กร ตามปีงบประมาณ รวมถึงการสรรหาพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงตามที่บริษัทได้กำหนดไว้ตามตำแหน่งงานและหน้าที่รับผิดชอบนั้นๆ
2. เพื่อแนวทางการประเมินผลทดลองงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานทุกระดับที่ถูกต้องตามหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. เพื่อเป็นแนวทางด้านการพัฒนาบุคลากร รวมถึงแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่บริษัทกำหนด
4. เพื่อเป็นแนวทางด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆที่กำหนดให้ เพื่อเป็นการสนับสนุนช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
5. เพื่อเป็นแนวทางด้านแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาการเป็นพนักงาน การโอนย้ายปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การลงโทษทางวินัยพนักงาน และการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท รวมถึงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบริษัทกับพนักงาน
6. เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับหลักกฎหมาย และนโยบายของบริษัทที่เกี่ยวข้อง



เอกสารฉบับนี้เป็นทรัพย์สินของกลุ่มบริษัทพีเอ็มอีควอลิตี้สตาร์ซ ห้ามมิให้ทำการคัดลอก ทำซ้ำ เผยแพร่ ส่วนหนึ่งส่วนใดในเอกสารฉบับ

นี้ ในรูปแบบใด ๆ แก่บุคคลภายนอกโดยไม่ได้รับอนุญาต การฝ่าฝืนถือเป็นความผิดตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร

ขอบเขต/ข้อกำหนด

1. การสรรหา คัดเลือก และบรรจุทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ บริษัทจึงมีนโยบายในการสรรหาบุคลากรเข้าร่วมงานกับบริษัท โดยการจัดกิจกรรมรับสมัครงานในหลายช่องทาง และสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ บริษัทให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ความรับผิดชอบต่อสังคมและบริษัท ดำเนินการผ่านการพิจารณาความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพนั้นๆ ร่วมกับแผนกทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยการสรรหาบุคลากรจะรวมถึง การสรรหาและคัดเลือก ทั้งภายในและภายนอก เพื่อตรงตามโครงสร้างที่บริษัทกำหนดไว้ และนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนของ บริษัทต่อไป

2. การบริหารประเมินผลการปฏิบัติงาน

บริษัทมีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน ทั้งการประเมินผลทดลองงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งในการประเมินผลมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงตัวชี้วัดเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับแผนธุรกิจ ตลอดจนประเมินผลความสามารถต่างๆ ตามตำแหน่งงาน เพื่อสามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหาร อันจะนำไปสู่การบรรลุผลของบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

3. การบริหารการพัฒนาบุคลากร

บริษัทจัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร โดยการพิจารณาจากมาตรฐานความรู้ ทักษะและความสามารถของพนักงานที่มี ในแต่ละตำแหน่ง และ/หรืองานที่รับผิดชอบ เพื่อสร้างทักษะและความสามารถให้ปฏิบัติงานได้หลากหลายอย่างต่อเนื่อง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานอีกครั้ง โดยดำเนินการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานภายใต้แผนงานและงบประมาณที่ได้กำหนดไว้

4. การบริหารผลตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

บริษัทมีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามตำแหน่ง ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ทำงานให้มีความเป็นปัจจุบันและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน ให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท และสถานะเศรษฐกิจ โดยดำเนินการควบคู่กับการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับธุรกิจทั้งในอุตสาหกรรมเดียวกัน และต่างอุตสาหกรรม ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมายเหมาะสมเป็นธรรม และสามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นๆ ได้



5. การสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

การทำงานของพนักงานจะอยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับที่บริษัทได้กำหนดไว้ แต่อย่างไรก็ตามบริษัทยังให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทและพนักงานทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อให้พนักงานได้ทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง และรับฟังความคิดเห็นต่างๆ รวมถึงให้มีการแลกเปลี่ยนแนวคิดของพนักงานและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บริษัทฯไม่มีการเลือกปฏิบัติในการทำงานอันเนื่องจากเพศสภาพ อายุ ศาสนา สัญชาติ และความพิการ นอกจากนั้น ได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตลอดจนการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งการดำเนินการที่ตระหนักถึงบุคคลกรภายในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเพื่อการขับเคลื่อนสู่สัมพันธ์ภาพอันยั่งยืนโดยผ่านการขับเคลื่อนและการบูรณาการอันมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายอย่างแท้จริง

6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัทฯ จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ถูกสุขลักษณะ และส่งเสริมให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ตอบสนองต่อความแตกต่างหลากหลายของพนักงานในองค์กร (Diversity Workforce) ให้พนักงานทำงานอย่างปลอดภัย และมีความสุขรวมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุง

7. การปฏิบัติตามหลักกฎหมาย และนโยบายของบริษัทที่เกี่ยวข้อง

บริษัทฯ ได้กำหนดให้มีการปฏิบัติตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) และกฎหมายอื่นๆ รวมถึงการปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น นโยบายต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ที่ใช้กับการสรรหา คัดเลือก และบรรจุทรัพยากรบุคคล การบริหารประเมินผล การปฏิบัติงาน การบริหารพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เป็นต้น บริษัทจะไม่ลดตำแหน่ง ลงโทษ หรือให้ผลทางลบต่อพนักงานที่ปฏิเสธการคอร์รัปชัน บริษัทฯ ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ แรงงานที่มาจากการค้ามนุษย์หรือแรงงานที่ไม่เต็มใจ และไม่มีการกระทำที่ขัดต่อนมนุษยธรรมหรือทำให้เสื่อมเสีย การลงโทษทางกาย การบีบบังคับทางร่างกายหรือจิตใจ การล่วงละเมิดทางเพศ และการล่วงละเมิดทางวาจาต่อพนักงาน รวมถึงจะมีการปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยศักดิ์ศรีและความเสมอภาค

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้ คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณา และอนุมัติในการประชุมคณะกรรมการบริษัท กลุ่มบริษัทพรีเมียร์ควอลิตี้สตาร์ซ ทั้งนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2568 เป็นต้นไป



(นายมนตรี มหาฤกษ์พงศ์)

ประธานกรรมการบริษัท