




บริษัท พีอาร์ทีอาร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

นโยบาย

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร

	บริษัท พีอาร์ทีอาร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่ 03
	นโยบาย	วันที่อนุมัติใช้ 1 ต.ค. 2565
	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลากร	หน้า 1 / 5


นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลากร ฉบับนี้ เป็นลิขสิทธิ์ของบริษัท พีอาร์ทีอาร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เพื่อมุ่งมั่นพัฒนาระบบการกำกับดูแลกิจการให้สอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการ แนวปฏิบัติที่ดี รวมทั้งกฎ ระเบียบ ข้อกำหนดของทางการ และหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแล

คณะกรรมการบริษัทได้อนุมัตินโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลากร ฉบับนี้ ในการประชุมครั้งที่ 4/2562 วันที่ 21 พฤศจิกายน 2562 เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงาน และผู้เกี่ยวข้องของ บริษัทและบริษัทย่อย ใช้เป็นหลักและแนวทางในการปฏิบัติ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2562 เป็นต้นไป

เพื่อให้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลากร เป็นปัจจุบัน เหมาะสมกับ สถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลง จึงกำหนดให้มีการทบทวนนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลากร เป็นประจำอย่างน้อยปีละครั้ง การเปลี่ยนแปลงแก้ไขใด ๆ ต้องได้รับการอนุมัติโดยคณะกรรมการ บริษัทเท่านั้น




(สุคนธ์ กาญจนหัตถกิจ)
ประธานกรรมการ

 PRTR	บริษัท พีอาร์ทีอาร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่ 03
	นโยบาย	วันที่อนุมัติใช้ 1 ต.ค. 2565
	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร	หน้า 2 / 5

สารบัญ

1. บทนำ	3
2. วัตถุประสงค์	3
3. ขอบเขต	3
4. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร	3
5. ประวัติการแก้ไข	5

	บริษัท พีอาร์ทีอาร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่ 03
	นโยบาย	วันที่อนุมัติใช้ 1 ต.ค. 2565
	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร	หน้า 3 / 5

1. บทนำ

บริษัท พีอาร์ทีอาร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจ ในการจัดหาบุคลากรมาอย่างยาวนาน เพื่อช่วยสนับสนุนการดำเนินงานให้กับภาคธุรกิจ ต่าง ๆ และตระหนักดีว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรและปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจของบริษัทให้ประสบความสำเร็จ และจะต้องมีการบริหารจัดการ ฝึกอบรม และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเติบโตของกิจการเติบโตและได้รับความศรัทธา เชื่อถือ และเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้เสีย และผู้ลงทุนกับบริษัท นอกจากด้านการรายงานทางการเงินแล้ว บริษัทต้องสร้างความศรัทธา เชื่อถือ และเชื่อมั่น มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG : Environmental, Social, and Governance) อีกด้วย บริษัทจึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร เพื่อใช้เป็นหลักปฏิบัติ และแนวปฏิบัติให้ผู้เกี่ยวข้องนำไปปรับใช้ปฏิบัติ และกำหนดให้มีการทบทวนนโยบายดังกล่าวเป็นประจำอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อให้นโยบายมีความเหมาะสมกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร สำหรับบริษัท บริษัทย่อย และบริษัทร่วมถือปฏิบัติให้เป็นไปในแนวเดียวกัน
- 2.2 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากรไว้เป็นลายลักษณ์อักษรให้บุคลากรของบริษัท บริษัทย่อย และบริษัทร่วม เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน


3. ขอบเขต

มีผลบังคับใช้กับบริษัท พีอาร์ทีอาร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อย และบริษัทร่วมครอบคลุมนโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติ

4. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร

บริษัท พีอาร์ทีอาร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (บริษัท) ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสุดในการขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจของบริษัท ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย บริษัทจึงมุ่งมั่นในการสรรหาและคัดเลือก บริหาร และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมี

ค ว า ม ม ั่น ใจ

	บริษัท พีอาร์ทีอาร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่ 03
	นโยบาย	วันที่อนุมัติใช้ 1 ต.ค. 2565
	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลากร	หน้า 4 / 5

มีศักยภาพและความสามารถเพียงพออาชีพ ตลอดถึงดูแลผลประโยชน์ตอบแทนและจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อรักษาบุคลากร ดังนี้

- 1) สรรหาและจัดรับบุคลากรเข้าทำงาน โดยพิจารณาจากความเหมาะสมด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และประวัติพฤติกรรม
- 2) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่น้อยกว่าตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งพิจารณาตามค่าของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ซึ่งเป็นอัตราค่าจ้างที่สามารถแข่งขันกับธุรกิจในประเทศเดียวกันได้
- 3) กำหนดให้มีการอบรม ประชุมนิเทศพนักงานใหม่เพื่อให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ และแนะนำรายละเอียดเกี่ยวกับบริษัท ผู้บริหาร กระบวนการทางธุรกิจ และงานต่าง ๆ
- 4) ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ให้มีความรู้ และความสามารถหลาย ๆ ด้าน เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 5) ส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ และแสดงออกถึงความสามารถ ทักษะของตนในงานของบริษัทได้อย่างเต็มที่
- 6) ให้มีสภาพการจ้างและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ อเนกมัย โดยปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 7) จัดให้มีระบบการบริหารค่าตอบแทนที่สร้างแรงจูงใจ และผลตอบแทนตามคุณค่าความสำเร็จของงาน
- 8) จัดให้สวัสดิการ และกิจกรรมในหมู่พนักงาน/บุคลากร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ สามัคคี และวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร
- 9) ปฏิบัติต่อพนักงาน/บุคลากรด้วยความยุติธรรม เท่าเทียมกัน โปร่งใส และให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- 10) เคารพและคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในการจ้างงาน โดยจะไม่บังคับใช้แรงงาน จ้างแรงงานเด็กหรือบุคคลที่มีอายุต่ำกว่ากฎหมายกำหนด

