

นโยบายการพัฒนาบุคลากร

บริษัท ไมโครไฟเบอร์อุตสาหกรรม จำกัด

ประวัติการแก้ไข

[illegible]

บริษัท ไมโครไฟเบอร์อุตสาหกรรม จำกัด

นโยบาย

ที่ PL - MI - 004

เรื่อง การพัฒนาบุคลากร

1. วัตถุประสงค์

บริษัท ไมโครไฟเบอร์อุตสาหกรรม จำกัด (“บริษัท”) ได้พิจารณาและเห็นความสำคัญของการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของบริษัท บริษัทได้จึงได้มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์/ระเบียบ/ แนวทางการปฏิบัติในเรื่องการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของบริษัท โดยบริษัทเชื่อว่า การพัฒนาให้บุคลากรให้เป็นคนดี มีความสามารถ จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

2. นโยบายการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร

บริษัทมีนโยบายอย่างต่อเนื่องที่จะส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในแต่ละระดับขั้นให้มีความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โดยมีการฝึกอบรมทั้งภายนอก และภายในตามแผนการฝึกอบรมประจำปี เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อบริษัท โดยแบ่งการพัฒนาในระดับต่างๆ ดังต่อไปนี้

2.1 การพัฒนากรรมการและผู้บริหาร

ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้มีการฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำกับดูแลกิจการของบริษัท เช่น กรรมการ กรรมการตรวจสอบ ผู้บริหาร เลขานุการบริษัท เป็นต้น เพื่อให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมและให้ความรู้จากกระทำการภายในบริษัทหรือใช้บริการของสถาบันภายนอกก็ได้

ทุกครั้งที่มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ ฝ่ายจัดการจะจัดให้มีเอกสารและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการใหม่ ซึ่งรวมถึงจัดการแนะนำให้กรรมการใหม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ เป้าหมายหลัก วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร ตลอดจนลักษณะธุรกิจและแนวทางการดำเนินธุรกิจของบริษัท

นอกจากนี้ บริษัทจะดำเนินการให้กรรมการมีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎเกณฑ์ มาตรฐาน ความเสี่ยง และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัท รวมทั้งได้รับทราบข้อมูลที่เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

2.2 การพัฒนานักงาน

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญในการดูแลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง จึงได้มุ่งเน้นให้บริษัท

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีนโยบายส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้มีการฝึกอบรมและการให้ความรู้เป็นประจำในเรื่องที่เกี่ยวข้อง และเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในแต่ละฝ่ายอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้เชิงวิชาการ การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในด้านการปฏิบัติการ ด้านการบริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ฯลฯ นอกจากนี้บริษัทได้จัดทำระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีตัวชี้วัดประสิทธิภาพ และได้วางแนวทางโดยกำหนดแผนการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานในส่วนต่างๆ ของบริษัท เพื่อให้เหมาะสมกับแผนการพัฒนางานองค์กร และกำหนดแผนการฝึกอบรมและพัฒนา โดยบริษัทจะสำรวจความต้องการและความจำเป็นของฝ่ายต่างๆ ของบริษัท เพื่อความเหมาะสมและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานนั้น ๆ ทั้งในระดับองค์กรและระดับหน่วยงาน และทบทวนลักษณะงานให้สอดคล้องกับแผนงานทางธุรกิจ เพื่อนำไปสู่การสร้างระบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและยั่งยืน

2.3 บริษัทได้กำหนดช่องทางสำหรับการสื่อสารกฎหมาย นโยบาย แนวทางการปฏิบัติและข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้เมื่อต้องการ ได้แก่ Email , บอร์ดประชาสัมพันธ์ ,การประชุม และOne Drive (สำหรับพนักงานที่ไม่มี Email หรือไม่มี intranet)

3. การเปิดเผยข้อมูล

บริษัทจะเปิดเผยข้อมูลการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมของคณะกรรมการบริษัทในปีที่ผ่านมา ในรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report)

4. การสอบทานและทบทวน

บริษัทจะมีการสอบทานและทบทวนนโยบายการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานปัจจุบัน

นโยบายการพัฒนาศักยภาพฉบับนี้ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 001 เมื่อวันที่ 23 เดือนมกราคม พ.ศ. 2566 และมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 24 เดือนมกราคม พ.ศ. 2566 เป็นต้นไป จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

ลงชื่อ.....

(นายสมณ สุวรรณรัตน์)

ประธานกรรมการบริษัท