



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท ที เอส ฟลาวมิลล์ จำกัด (มหาชน)

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดขึ้นภายใต้แนวความคิดที่ว่าพนักงานทุกคนคือพลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับคนที่มีความสามารถ และพฤติกรรมที่ดี

ฉบับที่	วันที่ออกเอกสาร	ผู้อนุมัติ
01	24 มกราคม 2567	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

สารบัญ

บทนำ.....	3
นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน.....	4
นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและต่อต้านการล่วงละเมิด.....	7
นโยบายการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน.....	10
นโยบายการบริหารค่าตอบแทน.....	13
นโยบายพนักงานสัมพันธ์.....	16
นโยบายการอบรมและพัฒนาพนักงาน.....	17

บทนำ

หลักการพื้นฐาน

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดขึ้นภายใต้แนวคิดที่ว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับคนที่มีความสามารถ และจรรยาบรรณที่ดี การให้โอกาสพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน การปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อพนักงานในทุกกระบวนการของการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานด้วยเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน จึงถือเป็นสิ่งสำคัญและต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยยึดมั่นในวัฒนธรรมร่วม “Tmill” ปรัชญาการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีหลักสำคัญ 3 ประการคือ

1. หลักความยุติธรรมและเท่าเทียม
2. หลักผลงาน
3. หลักความสามารถ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของบริษัท ที เอส ฟลาวมิลล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทฯ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งจะส่งเสริม และสนับสนุนให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

ขอบเขต

1. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลนี้ใช้กับประกาศนี้ ใช้บังคับกับ บริษัท ที เอส ฟลาวมิลล์ จำกัด (มหาชน)
2. การดำเนินงานใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลนี้ จะต้องเป็นไปตามอำนาจอนุมัติ และระเบียบปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของบริษัทฯ

การทบทวนและอนุมัตินโยบาย

บริษัทฯ อาจพิจารณาทบทวน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือยกเลิกนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลนี้ ตามความเหมาะสม

การอนุมัติใช้ ทบทวน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือยกเลิกนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบ และอนุมัติจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

การปฏิบัติตามนโยบาย

เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ ที่กำหนดไว้ สำนักงานตรวจสอบภายในจะทำการตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ ตามระยะเวลาที่กำหนด

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท ที เอส ฟลาวมิลส์ จำกัด (มหาชน) (บริษัทฯ) ยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน พร้อมกับมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจให้สามารถเติบโตแบบยั่งยืน สอดคล้องกับปฏิบัติสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights : UDHR) หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Fundamental Principles and Rights at Work : ILO) ตลอดจนกฎระเบียบสังคมและชุมชน บริษัทฯ มั่นใจว่าจะดำเนินธุรกิจด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และไม่กระทำการใดที่จะก่อให้เกิดการละเมิดหรือสร้างผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนทั้งทางตรงหรือทางอ้อม รวมทั้งไม่ส่งเสริมหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยยึดมั่นในการปฏิบัติตามหลักวัฒนธรรมองค์กร “ Tmill “ ดังนี้

1. สิทธิมนุษยชน เป็นสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่บุคคลพึงมี คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความคุ้มครองสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลและข้อมูลส่วนบุคคล ให้เกียรติด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาคเท่าเทียม ต่อผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มเปราะบางทุกกลุ่ม โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกความแตกต่างทั้งทางร่างกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ ถิ่นกำเนิด สีผิว ศาสนา อายุ เพศ อัตลักษณ์และรสนิยมทางเพศ ภาษา การศึกษา ความคิดเห็นทางการเมือง การแสดงออกทางความคิด หรือสถานะทางสังคมอื่นใด โดยได้รับการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หลักสิทธิมนุษยชนสากล และสิทธิสัญญาาระหว่างประเทศ
2. สิทธิด้านแรงงาน บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ภายใต้ข้อตกลงการจ้างงานที่เป็นไปตามกฎหมาย
 - ไม่ใช่แรงงานบังคับ ไม่ใช่แรงงานที่มาจากการค้ามนุษย์ทุกรูปแบบ
 - ไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด
 - ไม่มีการบังคับให้ทำงานเกินเวลาโดยพนักงานไม่ยินยอม
 - ไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ของพนักงานหญิง เพราะสาเหตุจากการตั้งครรภ์ รวมทั้งจัดให้พนักงานที่ตั้งครรภ์ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
 - ส่งเสริมผู้สูงอายุที่มีสุขภาพแข็งแรงให้สามารถทำงานได้ โดยลักษณะงานต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและมีความปลอดภัย
 - ส่งเสริมสิทธิของผู้พิการ (Rights of persons with disabilities) และการจ้างงานผู้พิการให้ทำงานที่เหมาะสม และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของแรงงานพิการ

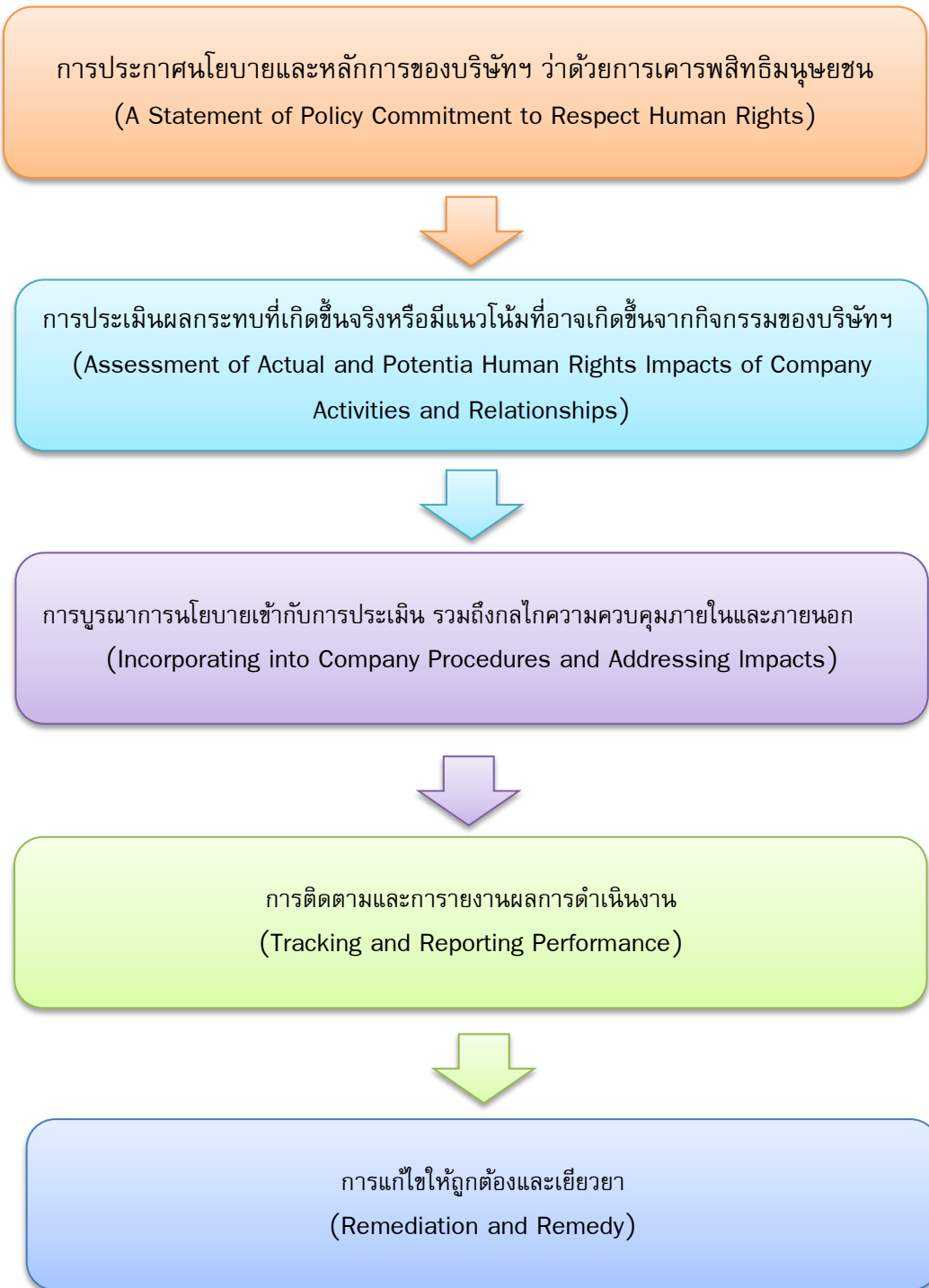
- ไม่มีการละเมิด หรือข่มขู่คุกคามในทุกรูปแบบ รวมถึงการลงโทษที่เป็นการทารุณ หรือการใช้ความรุนแรงต่อร่างกายหรือจิตใจพนักงาน ตลอดจนป้องกันการคุกคามในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามทางเพศ และการคุกคามรูปแบบอื่น
3. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ครอบคลุมถึงการเคารพสิทธิของพนักงาน สิทธิผู้บริโภค ลูกค้า สิทธิคู่ค้าและสิทธิของชุมชน โดยปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม ไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงรับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
 4. บริษัทฯ จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงานอย่างทั่วถึง เสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งงานนั้นๆ และเปิดโอกาสให้พนักงานเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งกำหนดและเปิดเผยการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้สามารถพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้
 5. บริษัทฯ สนับสนุนการใช้สิทธิเสรีภาพของพนักงานในการแสดงความคิดเห็นผ่านทางคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เพื่อทำหน้าที่เป็นกระบอกเสียงเสนอข้อคิดเห็นและแนวทางการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้าง
 6. บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยกำหนดให้แนวปฏิบัติด้านปลอดภัยและอาชีวอนามัย เป็นหลักในการทำงานร่วมกันด้วยความระมัดระวังเพื่อป้องกันความเสี่ยง และไม่ก่อให้เกิดการละเมิดต่อบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งอาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชน
 7. บริษัทฯ มีมาตรการบริหารจัดการ ติดตาม และตรวจสอบ การใช้แรงงานและการจ้างงานลูกจ้างของบริษัทฯ และคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่ามีการเคารพและปฏิบัติตามหลักการด้านสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบรับทราบ โดยพนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง
 8. บริษัทฯ มีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) เพื่อระบุประเด็นความเสี่ยง ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมธุรกิจของบริษัทฯ ต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน โดยมีแนวทางการป้องกัน และบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดหรืออาจเกิดจากการประกอบธุรกิจ โดยให้ทุกหน่วยงานมีหน้าที่กำกับดูแลและบริหารความเสี่ยงที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน
 9. บริษัทฯ สร้างความตระหนักรู้ในเรื่องสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมการคุ้มครอง เคารพ และเยียวยาด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างเหมาะสมและเพียงพอ โดยมีการสื่อสาร เผยแพร่ นโยบาย สร้างความรู้ความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนบนพื้นฐานของหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายนี้

10. บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางการแจ้งข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแส มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน รวมถึงการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับตาม “ระเบียบการร้องเรียน” ที่เปิดเผยไว้ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียสามารถสะท้อนปัญหา โดยการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน หากพบเห็นเหตุการณ์หรือการกระทำที่เข้าข่ายการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยมีกระบวนการตรวจสอบข้อร้องเรียน มาตรการเบาะเทาแก้ไขผลกระทบ และการเยียวยาอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัท ที เอส ฟลาวมิลล์ จำกัด (มหาชน) (บริษัทฯ) ได้ดำเนินการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนโดยเป็นกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดประสงค์เพื่อระบุงการป้องกันบรรเทาและพิจารณาถึงวิธีที่บริษัทฯ จัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นตลอดกิจกรรมทางธุรกิจ โดยอ้างอิงกระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนตามหลักการชี้แนะ

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน



แนวนโยบาย

เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักสิทธิมนุษยชนต่อบุคคลอย่างเท่าเทียม ให้เกียรติซึ่งกันและกันต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายในทุกพื้นที่ ที่บริษัทฯ เข้าไปดำเนินธุรกิจ

มีความระมัดระวัง และหลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งทางตรงทางอ้อมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

ระบุ และประเมินความเสี่ยง รวมถึงผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมทางธุรกิจอย่างรอบด้านและเป็นระบบ รวมถึงมีความสม่ำเสมอ ในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ และตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) พร้อมกำหนดแนวทางในการติดตาม ตรวจสอบ และจัดการอย่างเหมาะสม เมื่อมีเหตุสุดวิสัยเกิดขึ้นต้องพิจารณาความรับผิดชอบโดยเร็ว รวมถึงจัดให้มีกระบวนการเยียวยา บรรเทาผลกระทบที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามหลักความยุติธรรมและความเสมอภาค

สนับสนุนและส่งเสริมเรื่องสิทธิมนุษยชนในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายในทุกรูปแบบ โดยมีส่วนร่วมเคารพ และปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน

สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย พร้อมทั้งให้การสนับสนุน คู่ค้าและผู้ร่วมธุรกิจ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจโดยเคารพและปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายนี้

สอดคลองดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลย เพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ โดยต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือแจ้งไปยังช่องทางที่กำหนดไว้ (Whistleblowing)

นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและการต่อต้านการล่วงละเมิด

หลักการพื้นฐาน

บริษัทฯ ตระหนักและเห็นคุณค่าประโยชน์ของการนำความคิด ทักษะ และประสบการณ์ที่แตกต่าง และหลากหลายของบุคลากรมาต่อยอดให้เป็นพลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน บริษัทฯ จึงเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความเคารพซึ่งกันและกัน สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่าง ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และไม่เกิดการล่วงละเมิด และการคุกคามในรูปแบบต่างๆ จึงได้กำหนดนโยบายเรื่องการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดไว้เป็นหลักเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น

นโยบายนี้จะเป็นส่วนประกอบเสริมกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy) โดยจะสอดคลองกับประมวลคุณธรรมและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน (Code of Conduct) และจะต้องเป็นไปตามกฎหมายรวมถึงปฎิญญาและมาตรฐานสากลที่บริษัทฯ ยึดถือ

บริษัทฯ จะดำเนินการที่จะป้องกันและคุ้มครองพนักงานทุกระดับไม่ให้ถูกเลือกปฏิบัติ โดยเด็ดขาดในทุกกรณีไม่ให้ถูกล่วงละเมิดและคุกคามในสถานที่ทำงาน บริษัทฯ จะดำเนินการพิจารณาสอบสวนในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

คำจำกัดความ

การเลือกปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างแตกต่าง การกีดกัน หรือการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใด บุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่ง อันเนื่องมาจากลักษณะของบุคคลหรือกลุ่มคน ในเรื่อง เชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ ความพิการหรือทุพพลภาพ แนวคิดทางการเมือง ตลอดจน สถานภาพเกี่ยวกับการสมรส หรือข้อมูลอื่นใดที่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติ

การล่วงละเมิด/การคุกคาม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ในการล่วงละเมิด/การคุกคาม กีดกัน ช่มชู้ ไม่เป็นมิตร ที่ก่อให้เกิดการขัดขวางการทำงาน โดยแม้ไม่มีความตั้งใจ แต่มีผลต่อผู้ถูกระทำในด้านร่างกายและจิตใจ ไม่ว่าจะการแสดงพฤติกรรมนั้นจะมีนัยยะทางเพศหรือไม่ก็ตาม โดยก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เป็นมิตร การละเมิด/คุกคามที่มีนัยยะทางเพศอาจเกี่ยวข้องกับเรื่องเพศหรือเพศสภาพของบุคคล การละเมิด/คุกคามที่ไม่มีนัยยะทางเพศ อาจเกี่ยวกับบุคลิกภาพหรือสถานภาพของบุคคล อาทิ เผ่าพันธุ์ การนับถือศาสนา อายุ เชื้อชาติ เชาวนปัญญา ความทุพพลภาพ สรีระทางกายภาพ

รูปแบบพฤติกรรมการล่วงละเมิด/การคุกคาม

ด้วยวาจา เช่น พูดถากถาง พูดช่มชู้ พูดส่อเสียด พูดเป็นเรื่องตลกขบขันที่ไม่สมควร พูดล้อเลียน พูดยะเย่ยดูถูกเหยียดหยาม พูดขี้ขวน พูดยุยง ใส่ร้ายป้ายสี พูดกล่าวหาที่ไม่จริง พูดลวนลาม พูดเกี่ยวพาราสิโดยที่อีกฝ่ายไม่ยินดี การใช้ถ้อยคำที่ส่งไปในทางพฤติกรรมทางเพศ ด้วยท่าทาง เช่น จ้องมองชายตามอง ทำสัญญาณมือที่ไม่สุภาพ ผิวปาก

ด้วยการกระทำ หรือพฤติกรรมที่เป็นการทำร้ายร่างกาย เช่น ดึงผม หยิก ผลักหรือกระชาก ทูบตี ชกต่อย ตเตะ การเข้าใกล้ชิดหรือสัมผัสเนื้อตัวโดยไม่จำเป็น แสดงสิ่งของ ภาพ เสียง หรือสิ่งอื่นใดที่ไม่เหมาะสม อนาคต ส่งข้อความคุกคาม ช่มชู้ กรรโชก การกระทำใดๆ ที่ทำให้ผู้เสียหายรู้สึกอับอาย เสียหน้า ถูกกีดกัน

สถานที่ทำงาน หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงาน อาทิ

- สำนักงาน
- สถานที่จัดงานของบริษัท
- สถานที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน
- สถานที่ประชุมและฝึกอบรม

ทั้งนี้หมายความรวมถึงระหว่างการเดินทาง อาทิ

- ระหว่างการเดินทางทางธุรกิจ
- ระหว่างการใช้โทรศัพท์
- ระหว่างการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์สื่อสารธุรกิจ เป็นต้น

แนวนโยบาย

เพื่อไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติและไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดและการคุกคามในองค์กร บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ดังนี้

การสรรหา คัดเลือก และบรรจุทรัพยากรบุคคล

การประกาศรับสมัครงานจะไม่มีข้อความที่กีดกันใดๆ

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานจะไม่มี การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุจาก อายุ เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ทูพพลภาพ ศาสนา ภาษาที่ใช้ โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร

ค่าจ้าง สวัสดิการและสภาพการจ้างงานที่เสนอให้ผู้สมัครจะเท่าเทียมตามมาตรฐานของตำแหน่ง เอกสารสมัครงานจะต้องถูกเก็บเป็นความลับไม่เปิดเผยกับผู้ที่ไม่เกี่ยวข้อง และมีการกำหนดผู้ควบคุม ผู้ดูแลข้อมูลที่จะนำข้อมูลไปใช้และการเก็บข้อมูลเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

การทดสอบทางจิตวิทยาและทดสอบข้อเขียน และการตรวจร่างกายก่อนเข้าทำงานต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การจัดการพัฒนาจะต้องทำให้ทั้งถึง เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ โดยจะต้องคำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา (Training Needs) ของแต่ละคนในการดำรงตำแหน่งนั้นๆ และเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพการอนุมัติการฝึกอบรมจะต้องไปอยู่บนพื้นฐานการเลือกปฏิบัติ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และประเมินจากผลการปฏิบัติงานที่ทำได้จริง รวมถึงพฤติกรรมที่ต้องสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร โดยควรมีการพูดคุยกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อทำความเข้าใจผลการประเมิน

การให้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงาน

การให้ผลประโยชน์ตอบแทนและการเลื่อนระดับตำแหน่งของพนักงานจะต้องเป็นตามนโยบายที่กำหนด มีมาตรฐาน โปร่งใสและชัดเจน

การโอนย้าย/การออกจากงาน

กระบวนการโอนย้ายต้องอยู่ภายใต้ความเสมอภาคในโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและไม่เลือกปฏิบัติ

การให้ออกจากงานนั้นต้องเป็นเหตุจากผลการปฏิบัติงานไม่ได้ในระดับที่พอใจ หรือมีการกระทำผิดทางวินัยในการทำงานแล้วต้องให้ออกจากงาน หรือด้วยสาเหตุจากสุขภาพที่ได้วินิจฉัยโดยแพทย์หรือด้วยสาเหตุอื่นที่ไม่ใช่เป็นการเลือกปฏิบัติ

การปฏิบัติเมื่อประสบเรื่องการเลือกปฏิบัติการล่วงละเมิด/การคุกคาม

1. ผู้ถูกระทำแจ้งกับผู้กระทำให้หยุดการกระทำนั้นๆ ทันทีในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น
2. หากผู้กระทำไม่สนใจและยังดำเนินการต่อ ให้ผู้ถูกระทำรายงานกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนหรือหัวหน้าของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารแผนกทรัพยากรบุคคลตามความเหมาะสม
3. ผู้บริหารฝ่ายสำนักงานหรือเทียบเท่าขึ้นไปของแผนกทรัพยากรบุคคล หรือตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องต้องสอบถามข้อมูลจากผู้ถูกระทำและผู้ถูกกล่าวหาและพยาน (หากมี) ภายใน 7 วันนับจากวันที่ได้รับรายงาน
4. ผู้บริหารฝ่ายสำนักงานหรือเทียบเท่าขึ้นไปของแผนกทรัพยากรบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ ข้อเท็จจริง ตามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงที่บริษัทฯ กำหนด
5. คณะกรรมการ ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง และพิจารณาโทษทางวินัยต่อผู้กระทำผิด หรือรายงานเท็จ สรุปผลให้บริษัทฯ ทราบ
6. หากการกระทำผิดเป็นคดีอาญาและต้องดำเนินการตามกฎหมายต้องให้ฝ่ายกฎหมายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ สอบสวน
7. ผู้ถูกระทำที่รายงานเหตุการณ์การล่วงละเมิด/การคุกคามจะได้รับความคุ้มครองตามความเหมาะสม และเก็บเป็นความลับ ไม่ให้เกิดผลกระทบในทางลบจากการรายงานดังกล่าว

นโยบายการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน

หลักการพื้นฐาน

บริษัท ที เอส ฟลาวมิลล์ จำกัด (มหาชน) (บริษัทฯ) นโยบายนี้จะเป็นส่วนประกอบเสริมกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน(Human Rights Policy) และนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและการต่อต้านการล่วงละเมิด (Non-Discrimination and Anti-Harassment Policy)

บริษัทฯ จะปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในทุกที่ที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอย่างเคร่งครัด บริษัทฯ จะดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานด้วยระบบที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม เพื่อให้ได้พนักงานที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร “Tmill” โดยให้โอกาสผู้สมัครทุกชนชาติ เชื้อชาติ ภาษา ศาสนา และเพศ อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยข้อมูลของผู้สมัครจะถูกเก็บรักษาอย่างเป็นความลับตลอดขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือก

แนวนโยบาย

แหล่งที่มาของผู้สมัคร

1. บริษัทฯ สรรหาบุคลากรจากทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ โดยผู้สมัครจะต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ สมรรถนะ และคุณสมบัติที่ตรงตามความต้องการของตำแหน่งงานโดยไม่จำกัดเพศ อายุ เชื้อชาติ และศาสนา และไม่ขัดต่อกฎหมายแรงงานพื้นฐานในการจ้างงาน
2. การสรรหาสามารถดำเนินการได้หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความจำเป็นและความเหมาะสม เพื่อให้ได้บุคลากรตามความต้องการของหน่วยงานและทันตามเวลาที่กำหนด โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติในเรื่องของสถานบันการศึกษาและการสื่อสารใดๆ ที่ออกสู่สาธารณะต้องคำนึงถึงภาพลักษณ์และเอกลักษณ์ของบริษัทฯ ที่มีต่อสาธารณชน
3. หน่วยงานธุรการบุคคลจะต้องรวบรวมข้อมูลของผู้สมัครเพื่อให้เป็นหลักฐานข้อมูลในการเตรียมความพร้อมและรองรับความต้องการทางด้านบุคลากรของหน่วยงานต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

การสรรหาและคัดเลือก

1. การคัดเลือกผู้สมัครทั้งจากภายในและภายนอกจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติของการสรรหาและคัดเลือก โดยผู้สมัครจะได้รับการปฏิบัติด้วยมาตรฐานเดียวกันและอย่างเท่าเทียมกัน
2. หน่วยงานธุรการบุคคลมีหน้าที่ในการพิจารณาจัดสรรหาผู้สมัครตามคุณสมบัติเบื้องต้นของตำแหน่งงาน ก่อนที่จะส่งให้หน่วยงานต้นสังกัดพิจารณาคัดเลือกเพื่อดำเนินการสัมภาษณ์
3. บริษัทฯ ใช้ (Competency-based Interview) ในการสัมภาษณ์ผู้สมัคร เพื่อช่วยหาผู้สมัครที่มีสมรรถนะ และคุณสมบัติตรงกับความต้องการของตำแหน่ง โดยการสัมภาษณ์ผู้สมัครจะต้องมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานธุรการบุคคลเข้าร่วมสัมภาษณ์กับหัวหน้างานของหน่วยงานต้นสังกัดด้วยทุกครั้ง และผู้สัมภาษณ์ต้องเตรียมการสัมภาษณ์รวมถึงข้อมูลเพื่ออธิบายให้ผู้รับการสัมภาษณ์หน้าที่ที่เคยความรับผิดชอบของตำแหน่งงานอย่างเพียงพอ
4. ผู้สมัครต้องผ่านการทำแบบทดสอบตามมาตรฐานที่บริษัทฯ กำหนดประกอบด้วยการทำแบบทดสอบความสามารถด้านวิชาชีพเพื่อวัดทักษะเฉพาะด้านเพิ่มเติมก่อนการสัมภาษณ์
5. หน่วยงานธุรการบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบในการติดต่อ สื่อสารกับผู้สมัครตลอดขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือก
6. บริษัทฯ อาจรับพนักงานที่เคยปฏิบัติงานกับบริษัทฯ และลาออกด้วยความสมัครใจและถูกต้องตามกฎหมายระเบียบที่กำหนด โดยมีประวัติการทำงานและพฤติกรรมที่ดีอย่างสม่ำเสมอกลับเข้ามาปฏิบัติงานกับบริษัทฯ เฉพาะตำแหน่งงานที่มีความสำคัญ ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะด้าน มีจำนวนจำกัดในตลาดแรงงาน และบุคคลนั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามความ

- ต้องการของตำแหน่งงาน โดยต้องผ่านขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือก เช่นเดียวกับผู้สมัครรายอื่น
7. พนักงานที่พ้นสภาพการจ้างงานโดยการลาออกตามขั้นตอนปกติ หรือพ้นสภาพการจ้างงานโดยและได้รับค่าชดเชยเนื่องจากการปิดกิจการของบริษัท หรือสิ้นสุดการปฏิบัติงานและบริษัท ไม่สามารถจัดหาตำแหน่งได้ ทั้งนี้การพิจารณาปรับกลับเข้ามาทำงานให้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ร่วมกันกับผู้บริหารสูงสุดของสายงาน นั้นๆ
 8. เพื่อสร้างความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัทฯ หลีกเลี่ยงการรับบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิตหรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมายในลักษณะที่เป็นบิดา มารดา คู่สมรส พี่น้อง บุตร รวมทั้งคู่สมรสของบุตร เข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกันหรือความสัมพันธ์ในลักษณะผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอันอาจจะให้คุณและโทษต่อกัน

การจ้างงาน

1. การติดต่อ สื่อสารหรือการนัดหมายกับผู้สมัครเกี่ยวกับการจ้างงานในทุกกรณี ไม่ว่าจะด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร ถือเป็นหน้าที่ของหน่วยงานธุรการบุคคล
2. หน่วยงานธุรการบุคคลต้องดำเนินการเปรียบเทียบข้อมูลพนักงานปัจจุบันของบริษัทฯ ในตำแหน่งงาน ตามกระบอกเงินเดือนของผู้สมัครงาน ก่อนการเสนอค่าตอบแทนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและหลีกเลี่ยงปัญหาด้านการบริหารค่าตอบแทน
3. หน่วยงานธุรการบุคคลต้องดำเนินการตรวจสอบข้อมูลการทำงานย้อนหลัง รวมถึงประวัติอาชญากรรมของผู้ได้รับคัดเลือกบางตำแหน่ง อีกทั้งการตรวจสอบสุขภาพตามเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด หากบริษัทฯ ตรวจสอบภายหลังว่าข้อมูลที่ให้กับทางบริษัทฯ ไม่ตรงตามเป็นจริง และผลตรวจร่างกายไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด บริษัทฯ สามารถบอกเลิกจ้างงานกับพนักงานรายนั้นได้ทันที
4. การลงนามในสัญญาจ้างงานเพื่อรับทราบเงื่อนไขการจ้างงานของพนักงานใหม่ ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อนเริ่มปฏิบัติงานกับบริษัทฯ
5. กำหนดให้มีการทดลองงานของพนักงานใหม่ตามกฎหมายกำหนดหรือตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่ระบุในสัญญาจ้างงานเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานรายนั้นๆ มีทักษะและความสามารถตรงตามที่บริษัทฯ ต้องการ

การปฐมนิเทศ

1. บริษัทฯ ต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมและรับทราบข้อมูลที่จำเป็นเบื้องต้นของบริษัทฯ และข้อมูลอื่นๆ ก่อนการเริ่มปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นๆ
2. ทางแผนกธุรการบุคคลจะแนบหน้าที่ (Job Description) ก่อนเริ่มงานทุกครั้งและเซ็นรับทราบก่อนส่งไปแผนกนั้นๆ หัวหน้างานต้องให้ข้อมูลที่เพียงพอเกี่ยวกับงานทำงานใน

หน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานใหม่ รวมทั้งให้ความดูแล เอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือและ คำแนะนำแก่พนักงานใหม่ระหว่างช่วงการปรับตัวเข้ากับองค์กร

การบรรจุเป็นพนักงาน

1. พนักงานใหม่ที่ผ่านการทดลองงานตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่ ระบุในสัญญาจ้างงานจะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ โดยมีสิทธิได้รับสวัสดิการและ ผลประโยชน์ตามที่บริษัทฯ กำหนด
2. บริษัทฯ ไม่มีนโยบายในการปรับเงินเดือนให้พนักงานภายหลังผ่านการทดลองงานหรือขึ้นอยู่กับข้อตกลงในสัญญาจ้างงานนั้นๆ

นโยบายการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการพนักงาน

หลักการพื้นฐาน

บริษัท ที เอส ฟลาวมิลล์ จำกัด (มหาชน) (บริษัทฯ) ให้ความสำคัญกับนโยบายการจ่าย ค่าตอบแทนให้กับพนักงานทุกคน โดยนโยบายนี้ เพื่อสร้างความมั่นใจว่า บริษัทฯ จะสามารถสร้าง แรงจูงใจ และสามารถรักษาพนักงานผู้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพไว้กับบริษัทฯ ภายใต้ สถานการณ์แข่งขันของธุรกิจในปัจจุบัน เพื่อให้พนักงานได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนในอัตราที่ เหมาะสม และเป็นไปตามมาตรฐานที่จ่ายอยู่ในธุรกิจประเภทเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน โดยมุ่งเป้าหมายที่ พนักงานเกิดความรู้สึกรักและทุ่มเทในการทำงานและสามารถสร้างผลการดำเนินงานที่จะช่วยนำพาบริษัทฯ สู่ ความเจริญเติบโตได้อย่างมั่นคง

บริษัทฯ มีนโยบายการบริหารค่าตอบแทน ที่ยึดหลักความยุติธรรม และเท่าเทียม โดยจะบริหาร ค่าตอบแทนให้เกิดความเป็นธรรมทั้งภายใน และสามารถแข่งขันได้กับธุรกิจภายนอก

บริษัทฯ จะนำระบบบริหารค่าตอบแทนที่เป็นมาตรฐานสากลมาปฏิบัติใช้ภายในบริษัทฯ เพื่อให้ เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนของการบริหารค่าตอบแทน

บริษัทฯ ถือว่าข้อมูลเงินเดือน และค่าตอบแทนส่วนบุคคลของพนักงานเป็นความลับ การเปิดเผย และสื่อสารให้บุคคลอื่นทราบ ถือเป็นการทำผิดวินัยร้ายแรง

แนวนโยบาย

องค์ประกอบของค่าตอบแทน

บริษัทฯ กำหนดองค์ประกอบของค่าตอบแทน ประกอบด้วย

1. เงินเดือน
2. โบนัสประจำปีตามผลการปฏิบัติงาน
3. สวัสดิการต่าง ๆ อาทิ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
4. เงินชดเชยในกรณีเลิกจ้าง (ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน)

เงินเดือน : จะได้รับการกำหนดโดยพิจารณาจากตำแหน่งงาน บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนซึ่งรวมถึงประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ นอกจากนี้จะพิจารณาการปรับเพิ่มขึ้นตามผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว อัตราเงินเพื่อ รวมถึงการพิจารณาเป็นรายบุคคลตามระดับความมีคุณสมบัติ ตั้งใจ ทุ่มเท และความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นลำดับต่อมา

โบนัสประจำปีตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี : การจ่ายโบนัสประจำปีเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วยเป้าหมายภาพรวมของบริษัทฯ เป้าหมายของฝ่ายงานตามที่บริษัทฯ กำหนด รวมถึงผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา และฝ่ายทรัพยากรบุคคลโดยการประเมินเป็นรายบุคคล

โดยแบบฟอร์มที่จะใช้ในการประเมินพนักงานเป็นรายบุคคล จะประกอบด้วยหัวข้อสำคัญที่ใช้ในการประเมิน ดังนี้

- ตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานที่สำคัญ
- พฤติกรรมการทำงานที่สำคัญ
- พฤติกรรมด้านวินัยและกิจกรรมขององค์กร
- การคำนวณคะแนนและน้ำหนัก
- คำนวณการตัดคะแนน ขาด ลา มาสาย

โดยในส่วนของเป้าหมายภาพรวมของบริษัทฯ จะพิจารณาจากตัวเลขการเจริญเติบโตของรายได้ขาย/ผลกำไร/การบริหารจัดการต้นทุนการผลิต ต้นทุนการจัดจำหน่าย และค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน นอกจากนี้บริษัทฯ จะมีการกำหนดเป้าหมายของฝ่ายงาน ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายผลิต ฝ่ายประกันคุณภาพ ฝ่ายวิศวกรรมฝ่ายจัดซื้อต่างประเทศ ฝ่ายวางแผนกลยุทธ์ ฝ่ายการเงินและบัญชี ฝ่ายสำนักงานสวัสดิการต่างๆ บริษัทฯ จะพิจารณาให้สวัสดิการต่างๆ โดยอ้างอิงตามสัญญาการจ้างงานของพนักงานแต่ละรายวิธีปฏิบัติ

ในตลาดในประเทศ และ/หรือบทบาทและตำแหน่งของพนักงาน ซึ่งปัจจุบันบริษัทฯ มีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน ดังนี้

1. ค่าล่วงเวลา
2. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
3. ฝึกอบรม / พัฒนาพนักงาน
4. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี
5. เงินช่วยเหลือเพื่อจัดการงานศพ

เงินสดเชยในกรณีเลิกจ้าง จะจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

โดยหลักการที่สำคัญคือ บริษัทฯ จะพิจารณาค่าตอบแทนของพนักงานและลูกจ้าง ตามรายละเอียดที่ระบุไว้ในองค์ประกอบของค่าตอบแทนในแต่ละข้อ สำหรับการปรับเพิ่มขึ้นของแต่ละองค์ประกอบของค่าตอบแทนดังกล่าว จะพิจารณาจากอัตราการเติบโตของผลการดำเนินงานทั้งในส่วนของรายได้ และกำไร ในแต่ละปีเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการดำเนินงานบริษัทฯ ในระยะสั้น และจะพิจารณาการปรับเพิ่มขึ้นของอัตราค่าตอบแทนให้ครอบคลุมเงินเพื่อในแต่ละปีด้วย โดยบริษัทฯ จะให้ความสำคัญสำหรับผลการดำเนินงานในแต่ละปีที่จะเกิดขึ้น เพื่อพิจารณาว่าเป็นไปตามเป้าหมายทางธุรกิจที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไรก็ตามสำหรับการพิจารณาค่าตอบแทนของพนักงานในรูปแบบอื่นๆ อาทิเช่น การเสนอขายหลักทรัพย์ต่อพนักงาน โครงการสะสมหุ้นสำหรับพนักงาน บริษัทฯ จะพิจารณาตามช่วงเวลาที่เหมาะสมต่อไป

การบริหารโครงสร้างเงินเดือน

1. บริษัทฯ ใช้ระยะหนึ่งโครงสร้างเงินเดือนในการบริหารเงินเดือนของพนักงาน โดยโครงสร้างเงินเดือนจะกำหนดให้สอดคล้องกับคุณค่าของงานในแต่ละตำแหน่ง
2. โครงการเงินเดือนถูกกำหนดตามนโยบายการบริหารเงินเดือนของบริษัทฯ โดยนโยบายการบริหารเงินเดือนนี้ อาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมและตามความสามารถในการแข่งขันกับตลาด
 - ระดับ 1 กรรมการผู้จัดการ/รองกรรมการผู้จัดการ/ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการเงินเดือน 150,000 บาทขึ้นไป
 - ระดับ 2 ผู้อำนวยการอาวุโส/ผู้อำนวยการฝ่าย/รองผู้อำนวยการฝ่าย/ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย เงินเดือน 60,000 – 200,000 บาท
 - ระดับ 3 ผู้จัดการฝ่ายอาวุโส/ผู้จัดการฝ่าย/รองผู้จัดการฝ่าย/ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย เงินเดือน 40,000-80,000 บาท
 - ระดับ 4 ผู้จัดการส่วนงานอาวุโส/ผู้จัดการส่วนงาน/รองผู้จัดการส่วนงาน/ผู้ช่วยผู้จัดการส่วนงาน/เลขานุการบริษัท/ผู้ช่วยเลขานุการบริษัท/เลขานุการกรรมการ ผู้จัดการเงินเดือน 30,000-60,000 บาท
 - ระดับ 5 หัวหน้าแผนกอาวุโส/หัวหน้าแผนก/รองหัวหน้าแผนก/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก เงินเดือน 20,000- 40,000 บาท
 - ระดับ 6 พนักงานปฏิบัติการ ค่าแรงขั้นต่ำ – 25,000 บาท
3. บริษัทฯ จะติดตามความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงานอย่างสม่ำเสมอและอาจปรับโครงสร้างเงินเดือน หากพบว่าโครงสร้างเงินเดือนของบริษัทฯ ไม่สามารถเทียบเคียงหรือแข่งขันได้กับองค์กรภายนอกตามนโยบายที่บริษัทฯ กำหนด
4. บริษัทฯ ถือเป็นหน้าที่ของหน่วยงานธุรการบุคคล ที่จะดูแลและบริหารจัดการให้เงินเดือนของพนักงานเป็นไปตามโครงสร้างเงินเดือนและเป็นธรรมกับพนักงานทุกระดับ โดยต้องมีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนและโปร่งใส

5. โครงสร้างเงินเดือนของบริษัทฯ ถือเป็นความลับ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำเงินเดือนและบริหารเงินเดือนของบริษัทฯ เท่านั้นที่สามารถทราบโครงสร้างเงินเดือนได้

การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

1. บริษัทฯ จัดทำสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้กับพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด และบริษัทฯ อาจพิจารณาจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนดตามความเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี เสริมสร้างความมั่นคง ปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน
2. การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมจากกฎหมายกำหนดนั้น ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขข้อกำหนด และผู้มีอำนาจอนุมัติของบริษัทฯ เป็นการเฉพาะเรื่อง และถือเป็นสิทธิของบริษัทฯ ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือยกเลิกได้ตามความเหมาะสม โดยจะแจ้งให้พนักงานทราบ

นโยบายพนักงานสัมพันธ์

หลักการพื้นฐาน

บริษัทฯ ที เอส ฟลาวมิลล์ จำกัด (มหาชน) (บริษัทฯ) มีนโยบายการเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และจารีตประเพณีท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องในทุกที่ที่เข้าไปดำเนินบริษัทฯ รวมทั้งจะปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพต่อความเป็นปัจเจกชนและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ จารีตประเพณีท้องถิ่น และกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทฯ ถือเป็นสิ่งพื้นฐานที่พนักงานทุกคนพึงปฏิบัติ

บริษัทฯ จะให้ข้อมูล และการสื่อสารที่เหมาะสม ถูกต้อง และเพียงพอในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อพนักงานทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้าใจ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบริษัทฯ และพนักงาน

แนวนโยบาย

กฎหมายและข้อบังคับของบริษัทฯ

1. บริษัทฯ กำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัทฯ ตามที่กฎหมายกำหนด โดยครอบคลุมถึงด้านวินัยและการลงโทษทางวินัย
2. บริษัทฯ กำหนดให้เป็นหน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงานทุกคน ที่จะต้องรับทราบ ทำความเข้าใจ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด
3. หัวหน้างานเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทฯ รวมทั้งต้องควบคุม ดูแลพนักงานในสังกัดให้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด
4. หน่วยงานธุรการบุคคลมีหน้าที่สื่อสารกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานให้พนักงานรับทราบเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้ รวมทั้งต้องปฏิบัติต่อพนักงานโดยยึดมั่นในกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทฯ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียม และเป็นธรรมกับพนักงานทุกระดับ

5. บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางร้องทุกข์อย่างเป็นทางการ รวมถึงขั้นตอนการยุติปัญหา หรือข้อขัดแย้งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างบริษัทฯ กับพนักงาน ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือระหว่างพนักงานด้วยกันเอง

การบริหารพนักงานสัมพันธ์

1. บริษัทฯ ส่งเสริมและสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบริษัทฯ และพนักงาน รวมถึงสภาพแรงงานอย่างสม่ำเสมอ ผ่านช่องทางตามที่กฎหมายกำหนด หรือช่องทางอื่นที่บริษัทฯ จัดตั้งขึ้นทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างเหมาะสม
2. บริษัทฯ พิจารณาและปรับปรุงค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือความเป็นอยู่ให้กับพนักงานทุกระดับอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงาน ตามระยะเวลาที่เหมาะสม โดยไม่รอการร้องขอจากพนักงาน หรือสภาพแรงงาน
3. บริษัทฯ ไม่มีนโยบายส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสภาพแรงงานหรือกลุ่มผลประโยชน์อื่นใดที่มีลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงกับสภาพแรงงานอื่นในบริษัทฯ หากพื้นที่ใดมีการจัดตั้งสภาพแรงงานหรือกลุ่มผลประโยชน์ดังกล่าวอยู่ก่อนแล้วหรือกำลังดำเนินการจัดตั้งอยู่ บริษัทฯ จะไม่ดำเนินการใดๆ ในการแทรกแซงกิจกรรมดังกล่าวและจะปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

นโยบายการอบรมและพัฒนาพนักงาน

หลักการพื้นฐาน

บริษัท ที เอส ฟลาวมิลล์ จำกัด (มหาชน) (บริษัทฯ) ถือเป็นนโยบายที่จะอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมทั้งรองรับต่อฝ่ายวางแผนกลยุทธ์ และการเติบโตของบริษัทฯ

ด้วยเชื่อมั่นว่าพนักงานทุกคน คือทรัพยากรบุคคลซึ่งสามารถพัฒนาได้ บริษัทฯ จึงสนับสนุน เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้ใช้ และพัฒนาความสามารถให้เต็มศักยภาพ นอกจากนี้บริษัทฯ จะปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และต่อยอดเทรนด์การทำงานแบบใหม่ให้เกิดความยืดหยุ่นและคล่องตัวมากที่สุด (Flexible Workplace) ด้วยการสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Learning) พร้อมทั้งยกระดับการพัฒนาบุคลากรแบบครบวงจรในทุกๆ ระดับ เพื่อรองรับการเติบโตของ “Tmill” ในระยะยาว โดยให้ความสำคัญการพัฒนาทุกระดับการสำคัญ ทั้งการสร้างกลุ่มพนักงานให้มีความรู้เพื่อรองรับการเติบโตขององค์กรในระดับต้นๆ ของประเทศ การอบรมเรียนรู้กับตำแหน่งงาน กระบวนการเรียนรู้แบบองค์รวม (Learning Solution Design) การพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (Personalized Learning Program) ในตำแหน่งงานสำคัญอย่างเข้มข้น และการวัดผลการเรียนรู้ในด้านปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่และผลกระทบต่อบริษัทฯ

แนวนโยบาย

การอบรมและพัฒนาตามหลักความสามารถ

1. การอบรมและพัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ ดำเนินการโดยยึดหลักความสามารถ (Competency Based) เพื่อให้การอบรมและพัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และพนักงานของบริษัทฯ มีความสามารถตรงตามความต้องการของตำแหน่งงาน หน่วยงาน และของบริษัทฯ
2. รูปแบบของความสามารถ (Competency Model) ประกอบไปด้วย 3 ส่วนดังนี้
 - 2.1 Core Competency หรือ “Tmill” เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ประกอบด้วยพฤติกรรมหลักที่ทุกคนในทุกตำแหน่งต้องมีเช่นเดียวกันหมด
 - 2.2 Leadership Competency เป็นทักษะความสามารถของภาวะการเป็นผู้นำ โดยกำหนดให้มีในพนักงานทุกระดับ ซึ่งมีระดับของความคาดหวังที่แตกต่างกันในแต่ละตำแหน่ง
 - 2.3 Functional Competency เป็นความสามารถเฉพาะของแต่ละสายอาชีพและกลุ่มลักษณะงานที่มีทักษะความรู้ความสามารถที่ใกล้เคียงกัน
3. หน่วยงานธุรกิจบุคคล มีหน้าที่จัดให้มี Competency Profile ในพนักงานทุกระดับ แบ่งเป็น 2 กลุ่มได้แก่
 - กลุ่มระดับบริหาร มีขีดความสามารถ พร้อมทั้งระดับความสามารถที่บริษัทฯ คาดหวังเฉพาะในทักษะความสามารถของภาวะการเป็นผู้นำ (Leadership Competency)
 - กลุ่มระดับปฏิบัติการ โดยจัดให้แต่ละตำแหน่งที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน (Job Family) มีขีดความสามารถ พร้อมทั้งระดับความสามารถที่บริษัทฯ คาดหวังในทักษะความสามารถของภาวะการเป็นผู้นำ (Leadership Competency) และความสามารถเฉพาะ
4. พนักงานและหัวหน้างานร่วมกันในสำรวจการความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานตามแต่ละตำแหน่ง เพื่อนำไปจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

แบบแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

1. หน่วยงานธุรกิจบุคคล มีหน้าที่จัดทำเอกสารแบบสำรวจต้องการฝึกอบรมของแต่ละแผนก เพื่อให้แผนกธุรกิจบุคคลจัดทำเป็นแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรประจำปี แบ่งตามทักษะความสามารถที่บริษัทฯ คาดหวัง เพื่อเป็นแนวทางการอบรมและพัฒนาพนักงานในแต่ละระดับที่ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
2. บริษัทฯ ถือว่าทางการฝึกอบรมบุคลากรนี้เป็นแนวทางขั้นพื้นฐานที่พนักงานแต่ละระดับจะต้องได้รับการอบรมและพัฒนา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงกับความ ต้องการของตำแหน่งงาน และความคาดหวังของบริษัทฯ

การจัดการทำแผนและงบประมาณ

1. บริษัทฯ กำหนดงบประมาณการอบรมและพัฒนาบุคลากรประจำปี
 2. งบประมาณการอบรมและพัฒนาบุคลากรจะจัดสรรเพื่อการอบรมและพัฒนาพนักงาน
2 รูปแบบ
 - 2.1 การอบรมและพัฒนาภายในบริษัทฯ (In-House Training)
 - 2.2 การอบรมและพัฒนาภายนอกบริษัทฯ (Outside Training)
 3. หน่วยงานธุรการบุคคล มีหน้าที่จัดทำแผนงบประมาณการอบรมและพัฒนาบุคลากร ซึ่ง ต้อง
ทำแผนงานฝึกอบรมประจำปี (Annual Plan) เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ
ดังต่อไปนี้
 - 3.1 เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
 - 3.2 เป็นไปตามข้อกำหนดของระบบมาตรฐานคุณภาพ สิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัย และอา
ชีวอนามัย
 - 3.3 บริษัทฯ จะจัดให้มีการอบรมและพัฒนา ตลอดเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของบริษัทฯ มี
แนวทางการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร “Tmill”
 - 3.4 เป็นไปตามหลักความสามารถที่กำหนดไว้
 - 3.5 เป็นไปตามแบบแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
 4. หน่วยงานธุรการบุคคล มีหน้าที่จัดดำเนินการ ติดตาม ประเมินผล และบันทึกการฝึกอบรม
การอบรมและพัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ ตามขั้นตอน และวิธีการที่กำหนด เพื่อให้การอบรม
และพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ทั้งนี้ ให้มีผลใช้ปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 24 มกราคม 2567 เป็นต้นไป

นางเยาวนุช เตชวิทักษ์
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร