



บริษัท ยางไทยปักษ์ใต้ จำกัด (Teck Bee Hang CO., LTD)

นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Policy)

บริษัท ยางไทยปักษ์ใต้ จำกัด ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนองค์กรให้สามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือการส่งเสริมพนักงานให้ทำงานอย่างมีความสุข เพื่อส่งมอบงานและบริการด้วยคุณภาพและความรวดเร็วไปพร้อมกับกับขับเคลื่อนทั้งในด้านศักยภาพพนักงาน กระบวนการที่มีประสิทธิภาพ และการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ในปัจจุบันและอนาคต จึงได้กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังนี้

Teck Bee Hang Co., Ltd. has established a human resource management policy to facilitate the organization's development and enable it to adapt quickly to changing circumstances, ensuring the delivery of high-quality and efficient work and services. It also emphasizes the enhancement of employee capabilities, efficient processes, and the implementation of modern technologies to drive the organization's competitiveness in the present and future. The following are the guidelines for human resource management:

1. บริษัทฯ มีการสรรหาพนักงาน พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถร่วมกันกำลังสำคัญในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน รวมทั้งยังคำนึงถึงการให้โอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน และการสรรหาพนักงานที่มีอยู่ในภูมิภาคเดียวกันกับพื้นที่ที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอยู่มากกว่า 60%

The company is actively recruiting employees and providing opportunities for individuals with potential to contribute significantly to the creative and sustainable growth of the organization. The company also emphasizes equal opportunities in employment and prioritizes recruiting employees from the local community where the company operates, accounting for more than 60% of the workforce.

2. บริษัทฯ มีการส่งเสริมความหลากหลาย การให้ความสำคัญกับการรักษาและส่งเสริมความหลากหลายในกลุ่มพนักงาน ได้แก่ ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ ชนชั้น ภูมิภาค การศึกษา สาขาวิชา ความเห็นทางการเมือง ความพิการ ผู้สูงอายุ เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายตามความจำเป็นของลักษณะงาน และการสร้างความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชน การเคารพซึ่งกันและกันและกันและจริยธรรมที่ดีในการดำเนินธุรกิจ

The company promotes diversity and values the preservation and promotion of diversity within its employee groups, including geographical origin, race, religion, gender, age, social class, place of residence, education, academic disciplines, political opinions, disabilities, and the elderly. This is to engage in a job that offers diversity according to the job characteristics and to foster awareness of human rights, mutual respect, and good ethics in business operations.

3. บริษัทฯ ให้สิทธิพนักงาน เคารพสิทธิแรงงานอันเป็นสิทธิตามกฎหมาย ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในขอบข่ายการทำงานของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งให้ความสำคัญต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต การมีความมั่นคง ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การเปิดช่องทางให้ร้องเรียนและร้องทุกข์โดยอิสระ พร้อมทั้งสื่อความให้พนักงานทุกระดับทราบเพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้ร้องเรียนและร้องทุกข์ได้รับความคุ้มครอง ไม่ให้มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานหรือความปลอดภัย และการส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วยกัน เช่น สหภาพแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการ เป็นต้น

The company grants employees the rights and respect labor rights as prescribed by labor laws, ensuring equal treatment between employers and employees within the scope of work. It also emphasizes the balance between work and personal life, job stability, safety, and a good working environment. Employees are provided channels to freely file complaints and grievances, and the company ensures that complainants and those expressing grievances are protected, without negative repercussions on their work or safety. The company encourages employees to participate in organizations that promote good relations between employers and employees, such as labor unions and welfare committees.

4. บริษัทฯ กำหนดและทบทวนค่าตอบแทนพนักงานรวมทั้งสวัสดิการ สิทธิประโยชน์และโบนัส ให้ครอบคลุมเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานของมนุษย์สำหรับทั้งพนักงานและครอบครัว สามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีเงินเหลือเพียงพอสำหรับการเก็บออมตามที่เหมาะสม

The company determines and reviews the compensation including welfare benefits, and bonuses for its employees to adequately meet the basic needs of both employees and their families. This ensures that they can have a good quality of life and have sufficient funds for appropriate savings.

5. บริษัทฯ นำระบบการบริหารการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สร้างให้เกิดผลการดำเนินงานที่อย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารและพนักงานทุกคนต้องกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

The company implements an employee performance evaluation system to manage and evaluate employees' performance, aiming to achieve consistent and excellent work results. All managements and employees are required to set key performance indicators (KPIs) that align with the organization's goals.

6. บริษัทฯ มุ่งพัฒนาศักยภาพพนักงานให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามทิศทางของธุรกิจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผ่านการบริหารสายอาชีพและส่งเสริมความรู้ควบคู่กัน โดยการบริหารสายอาชีพนับเป็นกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน ได้แก่ สมรรถนะ องค์กรความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ ส่งผลให้พนักงานมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง อีกทั้งบริษัทฯ มุ่งพัฒนาระบบการบริหารสายอาชีพ (career management) เป็นระบบที่วางแผนพัฒนาพนักงานให้มีศักยภาพ ความสามารถ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ

The company aims to develop the capabilities of its employees by providing them with the necessary knowledge and skills in line with the direction of the business. This is done to enhance competitiveness within the organization in the present and future. This is achieved through professional career management and the promotion of knowledge integration. Career management serves as a mechanism for advancing job positions and encompasses competencies, knowledge, experience, and personal qualities which result in employees having clear directions for their work and a motivation to self-improve. Additionally, the company

is committed to developing a career management system that plans the development of employees' potential, abilities, and progression within their careers.

7. บริษัทฯ มุ่งมั่นพัฒนาและกำหนดแผนผู้สืบทอดตำแหน่งงาน เพื่อการวางแผนทดแทนและสืบทอดตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องอายุหรือตำแหน่งที่ว่าง หรือกรณีพนักงานลาออกโดยฉับพลัน ถือเป็นกระบวนการในการเตรียมความพร้อมเชิงรุก รวมทั้งกำหนดหลักสูตรการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำของหน่วยงานต่อไปในอนาคต

The company is committed to developing and determining a succession plan, for replacement and succession planning for retired or vacant positions or in the event of an employee resigning suddenly. It is a process of proactive preparation, including setting courses for successor development in order to prepare the leadership of the agency in the future.

8. บริษัทฯ มุ่งพัฒนาการจัดการความรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ในระดับกลุ่มย่อย เพื่อมุ่งสู่การเรียนรู้ขององค์กร และสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) การผลักดันจัดการความรู้ผ่านการจัดการคน กระบวนการ และเทคโนโลยี

The company aims to develop individual knowledge management and group-level learning in order to foster organizational learning and support the establishment of a learning organization. This is achieved through knowledge management practices that involve managing people, processes, and technology.

9. บริษัทฯ กำหนดค่านิยมองค์กร เพื่อสร้างพฤติกรรมและวิถีการทำงานร่วมกัน โดยค่านิยมประกอบไปด้วย Respect, Leadership, Communication, Professionalism, Integrity ซึ่งค่านิยมทั้ง 5 ตัวคือรากฐานสำคัญที่จะหล่อหลอมให้ผู้บริหารและพนักงานเป็นคนเก่ง คนดี และมีความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคมภายนอก ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรได้

The company establishes its organizational core values to foster a collective behavior and working culture. These core values consist of Respect, Leadership, Communication, Professionalism, and Integrity. These five core values are fundamental pillars that shape the excellence, integrity, and responsibility of both the management and employees towards the organization and the wider society. They play a crucial role in driving the vision and mission of the company.

10. บริษัทฯ กำหนดการประเมินความพึงพอใจของพนักงานเป็นประจำทุกปี โดยข้อคำถามครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ความสุขและเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน เพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการและความคาดหวังและประสบการณ์ของพนักงานที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม และนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์และปรับปรุงแนวทางการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจที่เชื่อมโยงไปสู่ผลลัพธ์ทางธุรกิจที่สำคัญ ทั้งนี้บริษัทฯ ได้มีการทบทวนความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละตำแหน่งงาน (career development) โดยสอบถามถึงการสนับสนุนและการกระตุ้นให้ทำทุกอย่างให้ดีที่สุด และการมอบโอกาสทางอาชีพแก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น เพื่อใช้เป็นข้อมูลป้อนเข้าในการจัดทำและดำเนินนโยบายของ HR ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีการสำรวจวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

The company conducts employee engagement evaluations annually. The questionnaire covers issues related to satisfaction, happiness, and clear goals in the workplace, aiming to understand the needs, expectations, and experiences of employees that may vary in each group. The survey results are analyzed to improve the strategies for fostering engagement and satisfaction, which are directly linked to key business outcomes. Furthermore, the company has conducted career development reviews for each position,

inquiring about the support and encouragement provided to perform at their best and the opportunities for professional growth given to employees who have demonstrated outstanding performance. This information serves as input for the development and implementation of HR policies effectively. Additionally, there is an ongoing assessment of the organizational culture and organizational commitment.

11. บริษัทฯ มีกลไกการจัดการร้องเรียนและร้องทุกข์ของพนักงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใสและเป็นธรรม โดยกำหนดกระบวนการ คำจำกัดความ และหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไว้อย่างชัดเจนในข้อกำหนดและแนวปฏิบัติของบริษัทฯ มีการรักษาความลับ และเคารพหลักสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งสื่อความให้พนักงานทุกระดับทราบเพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้ร้องเรียนและร้องทุกข์จะได้รับความคุ้มครอง ไม่ให้มีผลกระทบในเชิงลบต่อการปฏิบัติงานหรือความปลอดภัย โดยมุ่งเน้นการทำความเข้าใจที่ถูกต้องระหว่างพนักงานด้วยกัน และระหว่างพนักงานกับองค์กร มีการตั้งคณะกรรมการสืบสวนหาข้อเท็จจริงเป็นรายกรณี ทั้งนี้บริษัทฯ ได้เปิดช่องทางให้ร้องเรียนและร้องทุกข์โดยอิสระ ได้แก่ การร้องเรียนผ่านช่องทางเว็บไซต์บริษัทฯ การร้องเรียนผ่านช่องทางผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหา การร้องเรียนผ่านฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ การร้องเรียนผ่านช่องทางเมลล์ของผู้บริหาร และช่องทางอื่นๆ ตามนโยบายของบริษัทฯ ที่ระบุไว้

The company has a systematic, transparent, and fair mechanism for handling complaints and grievances of employees. The process, definitions, and responsibilities of relevant departments are clearly defined in the Company's regulations and practices. Confidentiality is maintained, and human rights are respected. Furthermore, the company ensures that all employees are informed through communication channels to instill confidence that complainants and those expressing grievances will be protected, preventing negative impacts on work performance or safety. The focus is on promoting accurate understanding among employees and between employees and the organization. An investigative committee is established to determine the truth on a case-by-case basis. In addition, the company provides various channels for independent complaints and grievances, such as submitting complaints through the company's website, reporting to the authorities in charge of the accused, contacting the human resources department, reaching out to management via email, and other channels as specified in the company's policy.



Mr. Lee Keng Seng

Chief Executive Officer

Teck Bee Hang Co., LTD.

01 DEC 2022