




บริษัท พีอาร์ทีอาร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

นโยบาย

การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

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

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


คณะกรรมการบริษัทได้อนุมัตินโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง ฉบับนี้ในการประชุม ครั้งที่ 4/2562 วันที่ 21 พฤศจิกายน 2562 เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงาน และผู้เกี่ยวข้องของบริษัทและบริษัท ย่อย ใช้เป็นหลักและแนวทางในการปฏิบัติ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2562 เป็นต้นไป

เพื่อให้นโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง เป็นปัจจุบัน เหมาะสมกับสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลง จึงกำหนดให้มีการทบทวนนโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง เป็นประจำอย่างน้อยปีละครั้ง การเปลี่ยนแปลงแก้ไขใด ๆ ต้องได้รับการอนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัทเท่านั้น




(สุคนธ์ กาญจนหัตถกิจ)

ประธานกรรมการ

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

สารบัญ

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

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

1. บทนำ

บุคลากรของบริษัท พีอาร์ทีอาร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในงานที่สะสมยาวนาน มีส่วนร่วมให้บริษัทบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย บริษัทเล็งเห็นว่าความรู้และประสบการณ์ในงานที่สะสมกับบุคลากร สามารถถ่ายทอดแก่บุคลากรรุ่นต่อรุ่น บริษัทจึงกำหนดนโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งของบริษัทไว้ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อกำหนดนโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง สำหรับบริษัท บริษัทย่อย และบริษัทร่วมถือปฏิบัติให้เป็นไปในแนวเดียวกัน
- 2.2 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารนโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง ว่าเป็นลายลักษณ์อักษรให้บุคลากรของบริษัท บริษัทย่อย และบริษัทร่วม เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน

3. ขอบเขต


มีผลบังคับใช้กับบริษัท พีอาร์ทีอาร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อย และบริษัทร่วมครอบคลุมนโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติ

4. นโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

บริษัท พีอาร์ทีอาร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (บริษัท) ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อทดแทนสืบทอดในองค์ความรู้ ประสบการณ์ และวัฒนธรรมของบริษัทให้ธุรกิจสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง จึงกำหนดให้มีการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) งานที่สำคัญไว้ โดยผู้บริหาร และพนักงานทุกคนมีหน้าที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ และวัฒนธรรมองค์กรให้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และสร้างบุคคลอื่นให้มีองค์ความรู้ ประสบการณ์ และวัฒนธรรมองค์กรเช่นเดียวกับตนเองด้วย เพื่อสืบทอดตำแหน่ง (Successor) ดังนี้

- 4.1 คณะกรรมการบริษัทจะกำกับดูแลให้มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูงสำคัญในสายงานหลักของบริษัท ดังนี้

- 1) ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO)

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

- 2) รองประธานเจ้าหน้าที่อาวุโสฝ่ายขายและสรรหา สายงานบริการจัดจ้างพนักงาน
- 3) รองประธานเจ้าหน้าที่อาวุโสฝ่ายปฏิบัติการบริหาร สายงานบริการจัดจ้างพนักงาน
- 4) รองประธานเจ้าหน้าที่อาวุโสฝ่ายงานสรรหาบุคลากร
- 5) รองประธานเจ้าหน้าที่อาวุโสสายงานสรรหาบุคลากรระดับบริหาร
- 6) ประธานเจ้าหน้าที่ด้านการเงิน
- 7) รองประธานเจ้าหน้าที่อาวุโสฝ่ายบริหารส่วนกลาง

โดยพิจารณาคัดเลือกและประเมินผลการปฏิบัติงาน ศักยภาพ และคุณสมบัติจากบุคลากรของบริษัท หรือสรรหาจากภายนอก

- 4.2 จัดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เพื่อเตรียมเสนอแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารระดับสูงต่อไป โดยมีกำหนดเกณฑ์ ในด้าน Competency และ KPI เป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมในการสืบทอดตำแหน่ง
- 4.3 จัดให้มีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) โดยพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน และเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่จำเป็นเพิ่มเติม เช่น ทักษะการเป็นผู้นำ หรือ การสื่อสาร เพื่อเตรียมความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่งงานและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทันที เมื่อตำแหน่งงานว่างลง
- 4.4 ดูแลพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและให้ผลประโยชน์ตอบแทนสำหรับผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เพื่อสร้างแรงจูงใจตามความเหมาะสม

