

	บริษัท พีพี ไพร์ม จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ		
	นโยบายสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Policy)	วันที่เริ่ม	05 เมษายน 2565
		ฉบับที่	1
	หน้า	1/4	

## นโยบายสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Policy)

นโยบายฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อบริหารจัดการกำลังคน และพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการองค์กร ด้วยการส่งเสริมให้มีการวางระบบเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนบุคลากร เพื่อให้สามารถตอบสนองและรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเป็นการวางแผนในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (ผู้สืบทอดตำแหน่ง) ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญ หรือเรียก “ตำแหน่งงานหลัก” ที่จะว่างลงในอนาคตได้อย่างเหมาะสม โดยการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับทิศทางการบริหารขององค์กร

### วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อวางแผนการทดแทนและสืบทอดตำแหน่งหลักที่จะเกษียณอายุหรือว่างลง
2. เพื่อวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งงานหลักล่วงหน้าในเชิงรุก
3. เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในตำแหน่งงานหลัก
4. เพื่อธำรงรักษาและจูงใจพนักงานที่มีศักยภาพ ซึ่งพร้อมได้รับโอกาสในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนตำแหน่ง

### ขั้นตอนการดำเนินการ :

เพื่อให้มั่นใจว่าผู้บริหารหรือพนักงานในตำแหน่งงานหลักของบริษัทฯ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของบริษัทฯ ผู้สืบทอดตำแหน่งควรได้รับการคัดเลือกจากพนักงานภายใน หรือสรรหาจากบุคคลภายนอก โดยคณะกรรมการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง ด้วยความเหมาะสม

“คณะกรรมการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง” หมายถึง ฝ่ายบริหารระดับผู้อำนวยการทุกสายงาน โดยได้รับการแต่งตั้งจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

ทั้งนี้ คณะกรรมการผู้พิจารณาผู้สืบทอดตำแหน่งในแต่ละตำแหน่งงานหลัก จะต้องมีตำแหน่งสูงกว่าผู้สืบทอดตำแหน่ง อย่างน้อย 1 ระดับ

	บริษัท พีพี ไพร์ม จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ		
	นโยบายสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Policy)	วันที่เริ่ม	05 เมษายน 2565
		ฉบับที่	1
	หน้า	2/4	

### ขั้นตอนที่ 1 : กำหนดตำแหน่งงานหลัก ในการสืบทอดตำแหน่ง

เพื่อกำหนดตำแหน่งงาน ในการสืบทอด ซึ่งได้แก่ตำแหน่งที่ตอบสนองต่อเป้าหมายองค์กรหรือที่เรียกกลุ่มของตำแหน่งที่สำคัญดังกล่าวนี้ว่า “ตำแหน่งงานหลัก”

ตำแหน่งงานหลัก	ระดับ
ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงสุด	ผู้บริหารระดับ C1 – C3 ทั้งหมด
ตำแหน่งงานที่อยู่ในสายงานหลัก ได้แก่ สายงานผลิต และสายงานการตลาดและการค้า	ผู้บริหารระดับ C4 – C5 ในบางตำแหน่งงาน
ตำแหน่งงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง	Formulator

### ขั้นตอนที่ 2 : ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับผู้บริหารสายงาน จัดทำ Job Description และ Competency และแผนพัฒนาของตำแหน่งงานหลักที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 1

- เพื่อกำหนดคุณสมบัติและความสามารถของตำแหน่งที่จะต้องจัดทำ Succession Plan
- เพื่อให้ ผู้สืบทอดตำแหน่ง ทราบถึงคุณสมบัติและความสามารถของตำแหน่งที่จะต้องไปทดแทนในอนาคต และรวมถึงการพัฒนาความสามารถของตนเอง เพื่อให้เป็นไปตามความคาดหวังของตำแหน่งนั้น
- เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนฝึกอบรมให้กับ ผู้สืบทอดตำแหน่ง
- เพื่อให้ ผู้สืบทอดตำแหน่ง ทราบจุดแข็ง และจุดที่ต้องพัฒนาตนเอง และร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา ในการเตรียมความพร้อมต่อการพัฒนา เพื่อให้ ผู้สืบทอดตำแหน่ง มีทักษะ และความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่จะไปทดแทน

### ขั้นตอนที่ 3 : คัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถโดดเด่น (Talent) เพื่อให้ได้รับการพัฒนาและคัดเลือกเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง ในกรณีที่มีตำแหน่งงานหลักว่างลงในอนาคต

- เพื่อคัดเลือกพนักงานที่มีความสามารถโดดเด่นภายในองค์กร ให้ได้รับการพิจารณาในการเติบโตก้าวหน้า และมีโอกาสได้รับการคัดเลือกให้ทดแทนตำแหน่งงานหลักที่ว่างลงในอนาคต
- เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาและมีโอกาสก้าวหน้าในงาน ไม่ว่า Talent ในตำแหน่งใดจะได้รับการคัดเลือกเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง หรือไม่ก็ตาม พนักงานจะยังคงได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีโอกาสก้าวหน้าในลำดับต่อไป หรืออาจได้เติบโตในสายงานอื่นที่เหมาะสม

	บริษัท พีพี ไพร์ม จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ		
	นโยบายสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Policy)	วันที่เริ่ม	05 เมษายน 2565
		ฉบับที่	1
	หน้า	3/4	

### ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถโดดเด่น (Talent Spotting)

การสรรหาบุคคลเพื่อให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานหลักที่จะว่างลงในอนาคตนั้น จะต้องทำการคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถโดดเด่น ซึ่งอาจมีมากกว่า 1 คนในแต่ละตำแหน่งงานหลัก เพื่อทำการพัฒนาและวัดผลตามแผนที่กำหนด โดยเมื่อถึงเวลาที่เหมาะสม คณะกรรมการจะคัดเลือก Successor จากกลุ่ม Talent เพียง 1 คน ตามขั้นตอนการคัดเลือกดังนี้

1. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เตรียมข้อมูลของพนักงานในกลุ่มตำแหน่งงานหลัก ทั้งกลุ่มที่จะเกษียณอายุภายใน 3 ปี และกลุ่มตำแหน่งงานหลักที่อาจว่างลงในอนาคต เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาคัดเลือก Talent ตาม Criteria ที่กำหนด ดังนี้
  - 1.1. ใบบรรยายลักษณะงาน (Job Description)
  - 1.2. ผลประเมินการปฏิบัติงาน ย้อนหลัง 3 ปี
  - 1.3. ประวัติการเลื่อนขั้นและหรือตำแหน่ง ย้อนหลัง 3 ปี
  - 1.4. ผลงานที่โดดเด่นใน 2 ปีที่ผ่านมา
  - 1.5. Talent Core Competency
    - การบริหารจัดการงาน
    - ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
    - ความมุ่งมั่น ทুমเท
    - การนำนโยบายไปปฏิบัติ
2. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ นำส่งรายละเอียดต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงพิจารณาคัดเลือก และลงนามนำเสนอตามสายการบังคับบัญชา จนถึงตำแหน่งสูงสุดของสายการบังคับบัญชา เพื่อเสนอประธานเจ้าหน้าที่บริหารพิจารณาในลำดับถัดไป
3. ประธานเจ้าหน้าที่บริหารพิจารณาลงนามอนุมัติ
4. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เก็บรวบรวม และบันทึกผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นกลุ่ม Talent
5. ผู้บริหารตามสายการบังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องทุกปี โดยพิจารณาผลงานตามปกติ

	บริษัท พีพี ไพร์ม จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ		
	นโยบายสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Policy)	วันที่เริ่ม	05 เมษายน 2565
		ฉบับที่	1
	หน้า	4/4	

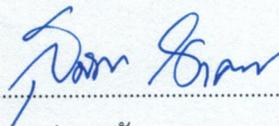
### ขั้นตอนการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

1. ผู้อำนวยการตามสายการบังคับบัญชา คัดเลือกกลุ่มบุคคลที่มีความสามารถโดดเด่น (Talent) ที่มีคุณสมบัติและความสามารถที่เหมาะสมที่สุดเพียง 1 คน เสนอเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาเพิ่มเติม และเตรียมความพร้อมเข้าสู่การพิจารณาจากคณะกรรมการภายในเวลาที่กำหนด
2. ผู้สืบทอดตำแหน่ง รวบรวมผลงาน และเตรียมพร้อมเข้ารับการสัมภาษณ์และนำเสนอผลงาน
3. คณะกรรมการ สัมภาษณ์ผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งนั้น
  - กรณีผลการพิจารณาให้ผ่าน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จะดำเนินการตามขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่งทดแทนนั้น
  - กรณีผลการพิจารณาไม่ผ่าน ผู้ที่เป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง จะยังคงอยู่ในกลุ่มบุคคลที่มีความสามารถโดดเด่น (Talent) และพัฒนาตนเองต่อไป ทั้งนี้ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จะเสนอคณะกรรมการ เรื่องการสรรหาตำแหน่งทดแทนจากภายนอก เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงให้ทันท่วงทีต่อไป

กลุ่มบุคคลที่มีความสามารถโดดเด่น (Talent) ที่ไม่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง จะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีโอกาสเติบโต ก้าวหน้าในสายงานเดิม หรือสายงานอื่นๆ ที่เหมาะสมในโอกาสต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ 5 เมษายน 2565

ลงชื่อ.....



(นางสุพัตรา นาคมนทนาคุ้ม)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร