

นโยบายการพัฒนากรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน

บริษัท ชัคเชสมอร์ ปีอิ่งค์ จำกัด (มหาชน)

ลำดับแก้ไข / ทบทวน	วันที่
จัดทำครั้งแรก	วันที่ 14 มีนาคม 2562
ครั้งที่ 1	วันที่ 10 พฤศจิกายน 2568

ได้รับอนุมัติการทบทวนจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 8/2568
เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2568

นโยบายการพัฒนากรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน

บริษัท ซัคเซสมอร์ ปีอิ่งค์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) และบริษัทย่อย ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้การเติบโตอย่างยั่งยืน บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายการพัฒนากรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรทุกส่วน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

การพัฒนากรรมการและผู้บริหาร

บริษัทและบริษัทย่อยมีนโยบายส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้มีการฝึกอบรมและให้ความรู้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในระบบการกำกับดูแลกิจการของบริษัท ซึ่งรวมถึงกรรมการบริษัท กรรมการตรวจสอบ กรรมการชุดย่อย ผู้บริหาร และเลขานุการบริษัท เพื่อให้มีความรู้เท่าทันสถานการณ์ปัจจุบันและมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านการฝึกอบรมและให้ความรู้ที่อาจกระทำเป็นการภายในหรือใช้บริการของสถาบันภายนอก

สำหรับหลักสูตรการอบรม บริษัทจะพิจารณาตามความเหมาะสมให้เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการและผู้บริหารแต่ละตำแหน่ง เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทและบริษัทย่อย และเป็นไปตามระเบียบข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง

ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงกรรมการหรือมีกรรมการเข้าใหม่ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในระบบการกำกับดูแลกิจการข้างต้น ฝ่ายจัดการ และ/หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะจัดให้มีเอกสารและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการแนะนำลักษณะธุรกิจและแนวทางการดำเนินธุรกิจของบริษัทและบริษัทย่อยให้แก่กรรมการหรือบุคลากรในตำแหน่งนั้นๆ ทราบ

การพัฒนาพนักงาน

บริษัทและบริษัทย่อยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน โดยให้โอกาสอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ ผ่านนโยบายฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของบริษัทในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ทั้งความรู้เชิงวิชาการ การพัฒนาบุคลิกภาพ รวมทั้งการพัฒนาให้มีทัศนคติที่ดี เพื่อให้พนักงานมีขีดความสามารถตรงตามความจำเป็นในงาน (Job Requirement) เตรียมความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานและความรับผิดชอบที่สูงขึ้นในอนาคต และเพื่อความเจริญก้าวหน้าตามเส้นทางสายอาชีพ

(Career Path) โดยบริษัทและบริษัทย่อยจะสนับสนุนการฝึกอบรมและสัมมนา ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านนั้น ตามความเหมาะสม

การฝึกอบรมภายในองค์กร

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทและบริษัทย่อยจะเป็นผู้จัดการฝึกอบรมในหลักสูตรที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจบริษัทและบริษัทย่อยและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละฝ่ายงาน โดยกำหนดเป็นแผนพัฒนาและหลักสูตรประจำปี รวมทั้งอาจเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาทำการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรของบริษัท เพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้แก่พนักงาน

การฝึกอบรมภายนอกองค์กร

การฝึกอบรมภายนอกเป็นการให้โอกาสแก่พนักงานในการฝึกอบรมทั้งกับองค์กรต่างๆ ที่ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพัฒนาให้พนักงานมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกจะพิจารณาด้านคุณธรรม ประสิทธิภาพขององค์กรที่ให้การฝึกอบรม และประโยชน์ที่จะได้รับอย่างคุ้มค่าเป็นสำคัญ

นอกจากนี้ บริษัทและบริษัทย่อยได้จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีตัวชี้วัดประสิทธิภาพทั้งในระดับองค์กรและระดับหน่วยงาน และทบทวนลักษณะงานให้สอดคล้องกับแผนงานทางธุรกิจ เพื่อนำไปสู่การสร้างระบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งนี้ บริษัทและบริษัทย่อยได้วางแผนทางโดยกำหนดแผนการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานในส่วนต่างๆ ของกลุ่มบริษัท เพื่อให้เหมาะสมกับแผนการพัฒนาระบบองค์กรและกำหนดแผนการฝึกอบรมและพัฒนาโดยการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของฝ่ายต่างๆ ของกลุ่มบริษัทเพื่อความเหมาะสมและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานนั้นๆ

นโยบายการพัฒนาผู้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานนี้ ได้ทบทวนแล้ว
ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 10 พฤศจิกายน 2568 เป็นต้นไป



(ดร.อริชาติ สรรมูล)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท ซัคเซสมอร์ ปิอีจี้ จำกัด (มหาชน)