

นโยบายการพัฒนาบุคลากร
(People Development Policy)

บริษัท พีรพัฒน์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

นโยบายการพัฒนาบุคลากร

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรในฐานะทรัพยากรหลักที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร การพัฒนาอย่างต่อเนื่องจึงเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลง และร่วมขับเคลื่อนกลยุทธ์ขององค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน ทั้งในมิติของธุรกิจ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนี้

1. การวางแผนและทิศทางการพัฒนา

- บริษัทจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายปีให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์องค์กร แผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ และเป้าหมายด้านความยั่งยืน
- การพัฒนาเน้นการส่งเสริมทักษะทั้งเชิงเทคนิค และเชิงพฤติกรรม รวมถึงการ Reskill / Upskill ตามแนวโน้มอุตสาหกรรม

2. บทบาทและความรับผิดชอบ

- แผนกทรัพยากรบุคคลได้รับมอบหมายในการรับผิดชอบออกแบบระบบการพัฒนาบุคลากร เสนอหลักสูตร วางแนวทางการประเมินผล และควบคุมงบประมาณ
- ผู้บังคับบัญชาได้รับมอบหมายในการส่งเสริมและติดตามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าร่วมตามแผนพัฒนาบุคลากร และทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกสอนหรือพี่เลี้ยง
- พนักงานมีหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมและการฝึกอบรมต่างๆ ที่บริษัทส่งเสริม และพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรแต่ละปี ตามที่บริษัทกำหนดเป้าหมายขั้นต่ำในการเรียนรู้

3. รูปแบบการพัฒนา

- การฝึกอบรมภายในและ/หรือสถาบันภายนอก
- การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E-learning
- โครงการพัฒนาพนักงานศักยภาพสูง การสร้าง Coaching & Mentoring
- การศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานพันธมิตร หรือหน่วยงานราชการ มหาวิทยาลัยต่างๆ
- การเรียนรู้จากโครงการเชิงกลยุทธ์ และ/หรือภารกิจพิเศษ (Stretch Project)

4. การพัฒนาเฉพาะกลุ่ม

4.1 พนักงานศักยภาพสูง (Talent Pool) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

- บริษัทจัดทำแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล (Individual Development Plan : IDP) สำหรับพนักงานกลุ่มพนักงานศักยภาพสูงและผู้สืบทอดตำแหน่ง
- มีเกณฑ์การคัดเลือกตามสมรรถนะและศักยภาพ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความสามารถในการนำพาทีม หรือความสามารถด้านนวัตกรรม
- ส่งเสริมให้เข้าร่วมโครงการ Talent Project / Job Rotation / Assignment พิเศษ หรือการอบรมเฉพาะทาง

4.2 กรรมการและผู้บริหารระดับสูง

- สนับสนุนให้กรรมการเข้าร่วมอบรมหลักสูตรจากสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
- ผู้บริหารระดับสูงได้รับการส่งเสริมพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ การกำกับดูแลกิจการ ความรู้ด้าน ESG / Risk Management และ Digital Transformation
- รายงานผลการพัฒนาและการเข้าร่วมอบรมในรายงานประจำปี (One Report) ตามแนวทางของตลาดหลักทรัพย์ฯ

4.3 หลักสูตรเฉพาะทาง

- หน่วยงานที่มีองค์กรภายนอกจัดหลักสูตรอบรม บริษัทจะสนับสนุนการเข้าร่วมฝึกอบรมดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เช่น หลักสูตรบัญชีของสภาวิชาชีพบัญชี หลักสูตรด้านวิศวกรรมของสภาวิศวกร เป็นต้น

5. การติดตามและประเมินผล

- ทุกกิจกรรมการพัฒนามีการประเมินผลการเรียนรู้ก่อนและหลังเรียน (Learning Assessment)
- การบันทึกชั่วโมงการเรียนรู้ (Learning Record)
- การใช้ผลการพัฒนาในการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)

6. การเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส

- บริษัทเปิดเผยข้อมูลสถิติและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในรายงานประจำปี (One Report) ผ่านเว็บไซต์บริษัท และต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ข้อมูลจะประกอบด้วยจำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ บประมาณการฝึกอบรม และตัวอย่างผลลัพธ์เชิงคุณภาพ

อนุมัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 5/2568 ลงวันที่ 8 สิงหาคม 2568



(นายบวร วงศ์สินอุดม)
ประธานกรรมการ