

## การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

### ผลการดำเนินงานที่สำคัญ

พนักงานที่มีศักยภาพในการสืบทอดตำแหน่ง  
(Successor) ธุรกิจโรงแรม คิดเป็น



**66 คน**

คิดเป็น

**71%**

ของตำแหน่งที่สำคัญ

พนักงานที่มีศักยภาพในการสืบทอดตำแหน่ง  
(Successor) ธุรกิจอาหาร คิดเป็น



**45 คน**

คิดเป็น

**71%**

ของตำแหน่งที่สำคัญ

## แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทได้วางแผนพัฒนาศักยภาพพนักงานและเสริมสร้างภาวะผู้นำในกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง เพื่อวางรากฐานระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และการสรรหาบุคลากรอย่างเป็นระบบรองรับการเปลี่ยนผ่านของพนักงานในตำแหน่งสำคัญ ซึ่งมีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนองค์กรและเสริมสร้างความต่อเนื่องทางธุรกิจ ทั้งนี้ บริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจัดทำและทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่งของเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูงเป็นประจำทุกปี โดยยึดหลักเกณฑ์ด้านคุณสมบัติที่ชัดเจน โปร่งใส และปราศจากการเลือกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

**ธุรกิจโรงแรมและธุรกิจอาหาร** มีการประเมินความเสี่ยงของตำแหน่งงานสำคัญทั้งที่เป็น Critical และ Key Position จึงมีการประเมินศักยภาพและผลปฏิบัติงานตามเทคนิค 9-box Grid เพื่อให้สามารถระบุและคัดเลือกพนักงานศักยภาพสูง (High Performance and High Potential) ที่สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้บริษัทได้ออกแบบโครงการพัฒนาเฉพาะ โดยพิจารณาจากความต้องการในการพัฒนาควบคู่ไปกับทิศทางของธุรกิจ เพื่อเสริมสร้างความพร้อมรอบด้าน ทั้งด้านภาวะผู้นำ ทักษะเชิงกลยุทธ์ และความสามารถในการบริหารจัดการ ในธุรกิจโรงแรม มีการมอบหมายโครงการพิเศษ ภายใต้การให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพและเรียนรู้จากโจทย์ทางธุรกิจจริง สำหรับธุรกิจอาหาร มีโครงการอบรมพนักงานระดับผู้จัดการขึ้นไป (Executive Development Program) และโครงการ Talent Program สำหรับกลุ่มพนักงานศักยภาพสูง เพื่อเตรียมความพร้อมสู่บทบาทผู้นำในอนาคต

