

SIC-BC-PLC-2025-013

นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่ง

บริษัท ซิลิคอน คราฟท์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินความพร้อมอยู่เสมว่าองค์กรมีกำลังคนที่มีคุณสมบัติ (Qualifications) และความสามารถ (Competencies) มากน้อยเพียงใด
2. เพื่อสามารถวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ล่วงหน้าในเชิงรุก โดยวางแผนการสรรหาและพัฒนาจากบุคลากรในองค์กรที่มีศักยภาพในตำแหน่งงานระดับหัวหน้าขึ้นไปหรือบุคลากรจากภายนอก
3. เพื่อวางแผนทดแทนและสืบทอดตำแหน่งงานที่จะเกษียณอายุและการบริหารคนเก่งหรือตำแหน่งงานที่เป็นที่หมายปองของตลาด/คู่แข่ง
4. เพื่อลดอัตราสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์
5. เพื่อเป็นการจูงใจและธำรงรักษาพนักงานที่มีความสามารถ และมีศักยภาพเพื่อวางแผนทดแทนและสืบทอดตำแหน่งงาน พร้อมได้รับโอกาสในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
6. เพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานที่จะดำรงตำแหน่งสำคัญ (Critical Position) ของบริษัทให้มีศักยภาพ ความรู้และความสามารถที่จะแทนที่ตำแหน่งที่ว่างลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระเบียบปฏิบัติและหลักเกณฑ์

บริษัทมีหลักเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญของบริษัทให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่า บริษัทได้ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถเป็นมืออาชีพ ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการสรรหา พิจารณาคำตอบแทน และการกำกับดูแลกิจการ และ/หรือคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งในการสรรหา/คัดเลือก และวางแผนสืบทอดตำแหน่งงานในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงิน (CFO) และผู้บริหารของบริษัท ดังนี้

1. ระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงิน

เมื่อตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร/ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้างได้ บริษัทจะมีระบบการให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียง หรือระดับรองเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งจนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด โดยอาจเป็นบุคลากรในบริษัทผู้ที่อยู่ในแผนการสืบทอดตำแหน่ง หรือเป็นบุคคลภายนอกก็ได้ และต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการคณะกรรมการสรรหา พิจารณาคำตอบแทน และการกำกับดูแลกิจการ เป็นผู้พิจารณาสรรหา กลั่นกรอง และให้ความเห็นชอบ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป

2. ระดับผู้บริหาร

เมื่อตำแหน่งระดับผู้บริหารตั้งแต่ผู้จัดการขึ้นไปว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทจะมีการนำเสนอผู้สืบทอดตำแหน่งที่คัดเลือกไว้ หรือพิจารณาผู้สมัครที่เป็นบุคคลภายนอก เสนอต่อคณะกรรมการบริหารพิจารณาอนุมัติ

ขั้นตอนกระบวนการ

การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งของบริษัท จะครอบคลุมทั้งตำแหน่ง CEO CFO และระดับผู้บริหาร โดยมีกระบวนการดังนี้

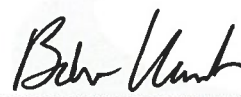
1. วิเคราะห์สถานการณ์การประกอบธุรกิจของบริษัท ในด้านกลยุทธ์บริษัท นโยบาย แผนการลงทุน แผนงานการขยายตัว และประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัททั้งในระยะสั้นและระยะยาว
2. พิจารณาเลือกตำแหน่งและจัดลำดับตำแหน่งงานสำคัญ (Critical Position) เพื่อวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง
3. กำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งงานสำคัญ (Success Profile) อันได้แก่ คุณลักษณะ ความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็น บุคลิกภาพ และทัศนคติที่พึงปรารถนา ในการเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานสำคัญ (Critical Position) ที่ผ่านการพิจารณาแล้วจากข้อ 2

4. กำหนดแผนสรรหา (Recruitment Plan) และแผนการฝึกอบรม (Training and Development Plan) กลุ่มพนักงานผู้มีความรู้สูงสำหรับผู้สืบทอดตำแหน่งไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นการสร้างความพร้อมของกำลังคนให้มีความสามารถในการทดแทนและรับผิดชอบตำแหน่งงานนั้น ๆ ก่อนที่พนักงานจะเกษียณหรือออกจากตำแหน่งก่อนเวลา โดยมีขั้นตอนดังนี้
 - 4.1 พิจารณาคัดเลือกพนักงานที่มีความรู้สูง (Talent) ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานสำคัญ (Critical Position)
 - 4.2 ใช้เครื่องมือทดสอบและประเมินบุคลากรเพื่อวิเคราะห์ความพร้อมและศักยภาพของพนักงานรายบุคคล
 - 4.3 กำหนดแผนพัฒนาสำหรับการพัฒนากลุ่มผู้มีความรู้สูง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถตามคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงานสำคัญ (Success Profiles) ได้กำหนดไว้
 - 4.4 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
 - 4.5 ดำเนินแผนพัฒนา และประเมินพนักงานที่คัดเลือกไว้เป็นระยะว่ามีพัฒนาการ และสร้างผลงานตามที่คาดหวังได้จริง หากไม่เป็นตามคําหมายสามารถพิจารณาเปลี่ยนตัวบุคลากรนำพนักงานที่มีความรู้คนใหม่เข้ามาเพิ่มเติมได้
5. เมื่อต้องมีการทดแทน ให้ระบุผู้สืบทอดตำแหน่งจากการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพ ผลงานของพนักงาน โดยมีการแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า เพื่อเตรียมรับมือและเรียนรู้งาน และกำหนดหาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรองต่อไป

นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่งนี้ ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 3/2561 เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2561 อนุมัติทบทวนครั้งล่าสุดจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 4/2568 เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2568

ประกาศ ณ วันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2568

ลงชื่อ.....



(ดร.บดินทร์ เกษมศรีฐ์)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร