

SIC-BC-PLC-012

นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่ง

บริษัท ซิลิคอน คราฟท์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินความพร้อมอยู่เสมว่าองค์กรมีกำลังคนที่มีคุณสมบัติ (Qualifications) และความสามารถ (Competencies) มากน้อยเพียงใด
2. เพื่อให้สามารถวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ล่วงหน้าในเชิงรุก โดยวางแผนการสรรหาและพัฒนาจากบุคลากรในองค์กรที่มีศักยภาพในตำแหน่งงานระดับหัวหน้าขึ้นไปหรือบุคลากรจากภายนอก
3. เพื่อวางแผนการทดแทนและสืบทอดตำแหน่งงานที่จะเกษียณอายุและการบริหารคนเก่งหรือตำแหน่งงานที่เป็นที่หมายปองของตลาด/คู่แข่ง
4. เพื่อลดอัตราสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์
5. เพื่อเป็นการจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจพนักงานที่มีความสามารถ 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 โดยคณะกรรมการสรรหา 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 แผนงาน การขยายตัว และประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัททั้งในระยะสั้นและระยะยาว
2. พิจารณาเลือกตำแหน่งและจัดลำดับตำแหน่งงานสำคัญ (Critical Position) เพื่อวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง
3. กำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งงานสำคัญ (Success Profile) อันได้แก่ คุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็น บุคลิกภาพ และทัศนคติที่พึงปรารถนา ในการเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานสำคัญ (Critical Position) ที่ผ่านการพิจารณาแล้วจากข้อ 2
4. กำหนดแผนสรรหา (Recruitment Plan) และแผนการฝึกอบรม (Training and Development Plan) สำหรับกลุ่มพนักงานผู้มีศักยภาพสูงสำหรับเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นการสร้างความพร้อมของกำลังคนให้มีความสามารถในการทดแทนและรับผิดชอบตำแหน่งงานนั้น ๆ ก่อนที่พนักงานจะเกษียณหรือออกจากตำแหน่งก่อนเวลา โดยมีขั้นตอนดังนี้
 - 4.1. พิจารณาคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent) ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานสำคัญ (Critical Position)
 - 4.2. ใช้เครื่องมือทดสอบและประเมินบุคลากรเพื่อวิเคราะห์ความพร้อมและศักยภาพของพนักงานรายบุคคล
 - 4.3. กำหนดแผนพัฒนาสำหรับการพัฒนากลุ่มผู้มีศักยภาพสูง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถตามคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งงานสำคัญ (Success Profiles) ได้กำหนดไว้
 - 4.4. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
 - 4.5. ดำเนินแผนพัฒนา และประเมินพนักงานที่คัดเลือกไว้เป็นระยะว่ามีพัฒนาการ และสร้างผลงานตามที่คาดหวังได้จริง หากไม่เป็นตามคําหมายสามารถพิจารณาเปลี่ยนตัวบุคลากร นำพนักงานที่มีศักยภาพคนใหม่เข้ามาเพิ่มเติมได้
5. เมื่อต้องมีการทดแทน ให้ระบุผู้สืบทอดตำแหน่งจากการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพ ผลงานของพนักงาน โดยมีการแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า เพื่อเตรียมรับมือและเรียนรู้งาน และกำหนดหาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรองต่อไป



นโยบายฉบับนี้กำหนดให้มีการทบทวนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อมีเหตุการณ์เปลี่ยนแปลง

อนุมัติครั้งแรก	โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 3/2560 เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2560
อนุมัติ/ทบทวนล่าสุด	โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 4/2569 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2569

ประกาศ ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2569



(ดร.บันทึร เกษมสรยุทธ์)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร



ประวัติการอนุมัติและทบทวน		
SIC-BC-PLC-012: นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่ง		
ครั้งที่	มติคณะกรรมการบริษัท	รายละเอียด
อนุมัติครั้งแรก	BOD 3/2561: 15 สิงหาคม 2561	อนุมัติใช้นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่ง
ทบทวนครั้งที่ 1	BOD 2/2562: 19 เมษายน 2562	ทบทวนประจำปี และไม่มีการเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญ
ทบทวนครั้งที่ 2	BOD 3/2563: 14 พฤษภาคม 2563	ทบทวนประจำปี และไม่มีการเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญ
ทบทวนครั้งที่ 3	BOD 2/2564: 18 มีนาคม 2564	ทบทวนประจำปี และไม่มีการเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญ
ทบทวนครั้งที่ 4	BOD 2/2565: 17 มีนาคม 2565	ทบทวนประจำปี และไม่มีการเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญ
ทบทวนครั้งที่ 5	BOD 4/2566: 21 กรกฎาคม 2566	ทบทวนประจำปี และไม่มีการเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญ
ทบทวนครั้งที่ 6	BOD 4/2567: 18 กรกฎาคม 2567	ปรับปรุงสาระสำคัญของนโยบาย โดยกำหนดแนวทางการบริหารการสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญ (Critical Position) เพิ่มหลักเกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติผู้สืบทอดตำแหน่ง (Success Profile) การจัดทำแผนสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Development) และการเปิดโอกาสให้พิจารณาผู้สืบทอดตำแหน่งจากบุคคลภายนอกตามความเหมาะสม
ทบทวนครั้งที่ 7	BOD 4/2568: 17 กรกฎาคม 2568	ทบทวนประจำปี และไม่มีการเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญ
ทบทวนครั้งที่ 8	BOD 4/2569: 25 มิถุนายน 2569	ทบทวนประจำปี และไม่มีการเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญ

