

นโยบายการพัฒนาบุคลากรและแผนการสืบทอดตำแหน่ง

การพัฒนาบุคลากร (Human Capital Development)

บริษัท ศรีตรังโกลฟส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ("บริษัท") มีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานและลูกจ้างได้รับการพัฒนาและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) โดยมุ่งเน้นให้พนักงานและลูกจ้างมี การวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning) ของตนเอง เรียนรู้และประเมินความถนัด ความสนใจ รวมทั้ง ความสามารถของตนเอง แสวงหาโอกาส และตั้งเป้าหมายในสิ่งที่ตนเองอยากเป็น อยากทำในอนาคต ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว

ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างสามารถเติบโตได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บริษัทจัดให้มีการประเมิน ความสามารถของพนักงานและลูกจ้าง (Employee Competency Assessment) เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างแต่ละ คนตระหนักถึงช่องว่างของความสามารถของตนเองโดยเปรียบเทียบกับระดับความสามารถที่คาดหวังตามคุณสมบัติ และรูปแบบของความสามารถพนักงานและลูกจ้าง (Employee Competency Model) ที่บริษัทกำหนดไว้ โดยพนักงาน และลูกจ้างจะนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลประกอบในการวางแผนการพัฒนาตนเอง

การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานและลูกจ้างถือเป็นกระบวนการส่วนหนึ่งของการประเมิน ผลงานประจำปี หัวหน้างาน พนักงานและลูกจ้างจะมีการพูดคุยเพื่อวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน และลูกจ้างร่วมกัน โดยจะมีการกำหนด/ทบทวนผลสำเร็จของงาน เป้าหมายในอาชีพ รวมถึงแผนพัฒนาของพนักงาน และลูกจ้างในแต่ละปี ในช่วงต้นปี

แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

บริษัทกำหนดให้มีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในระดับบริหาร กล่าวคือ พนักงานใน ตำแหน่งผู้บริหารตามนิยามในประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ที่ กจ. 17/2551 เรื่อง การ กำหนดบทบาทนิยามในประกาศเกี่ยวกับการออกและเสนอขายหลักทรัพย์ รวมทั้งมีการแก้ไขเพิ่มเติม และพนักงานที่ ปฏิบัติงานในตำแหน่งสำคัญขององค์กร (Critical Positions) โดยเรียกกระบวนการนี้ว่า "การบริหารผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Succession Management)" โดยผ่าน 2 ขั้นตอนหลัก ดังนี้คือ

1) การกำหนดหรือเสนอผู้สืบทอดตำแหน่ง จะดำเนินการประเมิน 2 ส่วนที่สำคัญ คือ

1. ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance) และ
2. ประเมินศักยภาพ (Potential) โดยพิจารณาจากศักยภาพความเป็นผู้นำ (Leadership Competency) และ พฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (Core Value)

ผู้ที่ผ่านการประเมินเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งจะถือเป็นพนักงานผู้มีศักยภาพสูง (High Potential Talent) และจะได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมเพื่อเตรียมเป็นผู้นำขององค์กรในอนาคตต่อไป ทั้งนี้การพิจารณาจะพิจารณาจากพนักงานของบริษัทเป็นลำดับแรก หากไม่สามารถหาผู้สืบทอดตำแหน่งได้จากภายใน บริษัทจึงจะทำการสรรหาจากบุคคลผู้มีความเหมาะสมจากภายนอก

2) การทบทวนและสรุปรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Slate)

ทุกตำแหน่งสำคัญจะมีผู้สืบทอดตำแหน่งอย่างน้อย 1 คน โดยกำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงหรือตรงกับตำแหน่งที่จะสืบทอดและพร้อมทำงานในตำแหน่งนั้นได้ทันที และ/หรือ ผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีความพร้อมในอีก 1-2 ปี

3) การจัดทำแผนพัฒนา (Development Plan)

บริษัทกำหนดให้มีแผนการพัฒนาในสายอาชีพ (Career Development Plan) และการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ การโยกย้ายงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ และการมอบงานพิเศษ (Special Project Assignment) เพื่อมั่นใจว่ากลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งนี้มีความพร้อมที่จะทดแทนทำงานในตำแหน่งที่กำหนดไว้ได้ ทั้งนี้ แผนการสืบทอดตำแหน่ง และรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งนี้จะมีการทบทวนทุกปี

นโยบายพัฒนาบุคลากรและแผนการสืบทอดตำแหน่งฉบับนี้ คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาและอนุมัติในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 4/2564 เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2564 ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 พฤษภาคม 2564 เป็นต้นไป



(ศ.ดร. วีรกร อ่องสกุล)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท ศรีตรังโกลฟ์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)