




นโยบายว่าด้วยแผนและกระบวนการสรรหา ผู้สืบทอดตำแหน่ง

ผู้จัดทำ	ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดการ สำนักงาน		วันที่	25 กรกฎาคม 2565
ผู้ทบทวน	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร		วันที่	25 กรกฎาคม 2565
ผู้อนุมัติ	คณะกรรมการบริษัท		วันที่	25 กรกฎาคม 2565

1. วัตถุประสงค์

บริษัท เด็กซ์ซอน เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ได้กำหนดเส้นทางอาชีพ (Career Path) ของระดับผู้บริหาร และกำหนดแนวทางปฏิบัติในการสรรหา พัฒนา และรักษาผู้บริหาร เช่น การจัดระบบที่ปรึกษา (mentoring) และการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ให้ดำรงตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น สามารถทดแทนหรือรองรับการขยายงานและสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานของบริษัท และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ที่สำคัญของบริษัท เพื่อป้องกันผลกระทบซึ่งคาดว่า อาจมีผลต่อการดำเนินธุรกิจ

2. ขอบเขต

ใช้เป็นแนวทางเพื่อดำเนินการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) ที่สำคัญของ บริษัท ทั้งสำนักงานใหญ่และครอบคลุมถึงสำนักงานสาขา

3. คำนิยาม

- 3.1 Succession Plan หมายถึง การวางแผนสืบทอดตำแหน่งขององค์กร เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกรณีตำแหน่งงานว่างลง
- 3.2 Mentoring หมายถึง การจัดระบบที่ปรึกษาเพื่อให้เกิดการให้คำแนะนำอย่างมีแนวทางและเป็นระบบอย่างชัดเจน
- 3.3 Career Path หมายถึง การกำหนดเส้นทางอาชีพ การเติบโตในสายงาน และ/หรือ การ โยกย้ายเพื่อให้เกิดการเติบโตในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 3.4 คณะกรรมการบริหารของบริษัท หมายถึง คณะผู้บริหารที่เป็นตัวแทนขององค์กรที่มีอำนาจร่วมในการตัดสินใจในบริษัท
- 3.5 Competencies หมายถึง ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และทัศนคติที่พึงปรารถนาของพนักงานในตำแหน่งนั้นๆ

4. การดำเนินการ

เมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับประธานคณะกรรมการบริหารและประธานเจ้าหน้าที่บริหารว่างลงหรืออยู่ในสถานะที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทจะมีระบบการให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียงหรือระดับ รองลงมาเป็นผู้รักษาการณ์ในตำแหน่งจนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด และต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการพิจารณาของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนเป็นผู้สรรหา เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท พิจารณาอนุมัติแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป โดยกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นของประธานคณะกรรมการบริหารและประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นดังนี้

- 1) การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท สาขาวิศวกรรมศาสตร์ด้านต่างๆ สาขาบัญชี หรือสาขาบริหารธุรกิจ หรือสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 2) ประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี ในการบริหารงานในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง
- 3) มีความเป็นผู้นำ และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
- 4) มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ และการจัดการองค์กร
- 5) มีการตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาที่สุ่ม รอบคอบ คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กร
- 6) หากคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้น ไม่ครบถ้วนให้เป็นดุลยพินิจในการพิจารณาคุณสมบัติอื่นๆ ประกอบของ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ประชุมร่วมกับคณะกรรมการบริหารของบริษัท

การดำเนินการการวางแผนสืบทอดของตำแหน่งระดับผู้บริหารของบริษัท มีขั้นตอน ดังนี้

- 1) วิเคราะห์สถานการณ์การประกอบธุรกิจของบริษัท ในด้านกลยุทธ์บริษัท นโยบาย แผนการลงทุน และแผนการขยายตัว
- 2) ประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัท ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- 3) กำหนดแผนสร้างความพร้อมของกำลังคน โดยจะพัฒนาพนักงานหรือสรรหาพนักงานเพื่อเตรียมทดแทน คนที่ออก
- 4) สร้างแผน สรรหาพนักงาน (Recruitment) และพัฒนาฝึกอบรมพนักงาน (Employee Training and Development) ไว้ได้ล่วงหน้า ก่อนพนักงานจะเกษียณหรือออกจากตำแหน่งก่อนเวลา
- 5) กำหนดความสามารถ (Competencies) ซึ่งหมายถึง ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และทัศนคติที่พึงปรารถนา ของพนักงานในตำแหน่งนั้น ๆ และจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan)
- 6) คัดเลือก ประเมินผลงาน และประเมินศักยภาพของพนักงานเพื่อพิจารณาความเหมาะสม
- 7) ใช้เครื่องมือทดสอบและประเมินบุคลากรเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของพนักงาน
- 8) ระบุทายาทผู้สืบทอดตำแหน่ง จากการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพ ผลงาน ของพนักงาน ต้องมีการ แจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า เพื่อเตรียมรับมือและเรียนรู้งาน และกำหนดทายาทสำรอง
- 9) พัฒนาและประเมินพนักงานที่คาดว่าจะทายาทว่าจะสามารถมีพัฒนาการและสร้างผลงานตาม ที่คาดหวังได้จริง หากไม่เป็นตามคาดหมายการเปลี่ยนตัวย่อมสามารถทำได้

แก้ไขครั้งที่	รายละเอียดที่แก้ไข	วันที่อนุมัติใช้
00	เอกสารใหม่	14 พ.ค. 61
01	แก้ไขชื่อบริษัท	12 พ.ย. 64
02	แก้ไขชื่อบริษัทและปรับปรุงเนื้อหาให้เป็นปัจจุบัน	25 ก.ค. 65