

นโยบายการสรรหาผู้บริหารมาสีบทดตำแหน่งที่สำคัญ

บริษัท รถไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินกิจการอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดทำแผนการสีบทดตำแหน่ง เพื่อสรรหา และเตรียมความพร้อมของผู้บริหารระดับสูง และพัฒนาผู้ที่มีศักยภาพที่จะสีบทดตำแหน่งสำคัญในการบริหาร และดำเนินธุรกิจได้ โดยมีวัตถุประสงค์ ระเบียบและหลักเกณฑ์ปฏิบัติ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อประเมินความพร้อมขององค์กรว่ามีบุคลากรที่มีคุณสมบัติ (Qualification) และความสามารถ (Competencies) เพียงพอ
- 1.2 เพื่อสามารถวางแผนการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรได้ล่วงหน้า โดยวางแผนการสรรหาและพัฒนาจากบุคคลในองค์กรที่มีศักยภาพหรือบุคลากรจากภายนอก
- 1.3 เพื่อวางแผนทดแทน และสีบทดตำแหน่งที่จะเกษียณอายุหรือว่างลง หรือตำแหน่งงานที่สำคัญที่เป็นที่ต้องการของกิจการอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน
- 1.4 เพื่อลดอัตราสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์
- 1.5 เพื่อเป็นการจูงใจ และรักษาพนักงานที่มีความสามารถ และมีศักยภาพ เพื่อวางแผนทดแทน และสีบทดตำแหน่งงานพร้อมได้รับโอกาสในการพัฒนา และปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

2. ระเบียบและหลักเกณฑ์ปฏิบัติสำหรับแผนการสีบทดตำแหน่งงาน (Succession Plan)

บริษัทมีระเบียบและหลักเกณฑ์ปฏิบัติสำหรับการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญของบริษัท ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทได้ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถอย่างมืออาชีพ ดังนี้

2.1 ระเบียบและหลักเกณฑ์ปฏิบัติสำหรับระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

พิจารณาสรรหา/คัดเลือก และวางแผนสีบทดตำแหน่ง ผู้จัดทำแผนสีบทดตำแหน่งในระดับผู้บริหารของบริษัทเสนอให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณา สำหรับการสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารของบริษัทได้จัดให้มีการติดตามความคืบหน้าแผนสีบทดตำแหน่งเมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหารว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทจะมีการให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียง หรือระดับรองเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งจนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด และต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการพิจารณา เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท พิจารณาอนุมัติแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป

คุณสมบัติเบื้องต้นของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เป็นดังนี้

- 2.1.1 การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
- 2.1.2 มีประสบการณ์ในการบริหารงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสายงานขึ้นไป
- 2.1.3 มีความเป็นผู้นำ และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
- 2.1.4 มีความสามารถในการวางกลยุทธ์ และการจัดการองค์กร
- 2.1.5 มีการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาที่สุขุม รอบคอบ คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กร

2.2 ระดับกรรมการผู้จัดการ

เมื่อตำแหน่งระดับกรรมการผู้จัดการว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทจะทำการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด และต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง อำนวยการหน้าที่ และวัฒนธรรมองค์กร และนำเสนอผู้ สืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้จัดการที่คัดเลือกไว้เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท พิจารณออนุมัติแต่งตั้งผู้ที่มีความ เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป

ทั้งนี้ การวางแผนสืบทอดตำแหน่งของบริษัทมีกระบวนการดังนี้

- (1) วิเคราะห์สถานการณ์การประกอบธุรกิจของบริษัท ในด้านกลยุทธ์บริษัท นโยบาย แผนการลงทุน แผนงานขยายกิจการ
- (2) ประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัท ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- (3) กำหนดแผนสร้างความพร้อมของกำลังคน โดยจะพัฒนางานหรือสรรหาพนักงานเพื่อเตรียมทดแทน พนักงานที่ลาออกจากบริษัท
- (4) สร้างแผนสรรหาพนักงาน (Recruitment) และพัฒนาฝึกอบรมพนักงาน (Employee Training and Development) ไว้ล่วงหน้า ก่อนพนักงานจะเกษียณหรือออกจากตำแหน่งก่อนเวลา
- (5) กำหนดคุณสมบัติ (Qualifications) และความสามารถ (Competencies) ซึ่งหมายถึงความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และทัศนคติ ที่พึงปรารถนาของพนักงานในตำแหน่งนั้น ๆ และจัดทำแผนการพัฒนาเป็น รายบุคคล (Individual Development Plan)
- (6) คัดเลือก ประเมินผลงาน และประเมินศักยภาพของพนักงานเพื่อพิจารณาความเหมาะสม
- (7) ระบุผู้สืบทอดตำแหน่ง จากการประเมิน และวิเคราะห์ศักยภาพของพนักงานเพื่อพิจารณาศักยภาพ ผลงาน ของพนักงาน โดยมีการแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า เพื่อเตรียมรับมือและเรียนรู้งาน และ กำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งสำรอง



บริษัท รถไฟฟ้า(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
ELECTRIC VEHICLES (THAILAND) PUBLIC COMPANY LIMITED

- (8) พัฒนาและประเมินพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง ว่าจะสามารถมีการพัฒนาการและสร้างผลงานตามที่คาดหวังได้จริง กรณีไม่เป็นตามความคาดหวังให้ดำเนินการดังนี้
- (ก) ดำเนินการคัดเลือกและวางแผนการสืบทอดตำแหน่งใหม่ หรือ
 - (ข) พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรอง (แทน)
 - (ค) สรรหา และคัดเลือกจากบุคคลภายนอก