

นโยบายการสรรหาผู้บริหารมาสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ

บริษัท ชัคเซสมอร์ ปีอิ่งค์ จำกัด (มหาชน)

ลำดับแก้ไข / ทบทวน	วันที่
จัดทำครั้งแรก	วันที่ 14 มีนาคม 2562
ครั้งที่ 1	วันที่ 10 พฤศจิกายน 2568

ได้รับอนุมัติการทบทวนจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 8/2568

เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2568

นโยบายการสรรหาผู้บริหารมาสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ

บริษัท ซัคเซสมอร์ ปิอิ่งค์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) และบริษัทย่อยตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน บริษัทและบริษัทย่อยจึงมีการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) และความต่อเนื่องในการบริหารงานที่เหมาะสม เพื่อจัดเตรียมคนเพื่อทดแทนตำแหน่งงานใดงานหนึ่งไว้ล่วงหน้า และเพื่อรองรับการเติบโตขององค์กรในอนาคต แผนการสืบทอดตำแหน่งกำหนดไว้สำหรับตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญ ได้แก่ ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการสายงานขึ้นไป นอกจากนี้ยังมีการกำหนดระบบการพัฒนาบุคคลที่จะเป็นทายาทผู้สืบทอด (Successors) อย่างเป็นระบบในระยะยาว

คณะกรรมการบริษัทได้มีการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และกำหนดกระบวนการสรรหาที่ชัดเจน โปร่งใส โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ จริยธรรมและความเป็นผู้นำ เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทและบริษัทย่อยได้ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งมีการประเมินประสิทธิภาพและศักยภาพของผู้บริหาร และติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินงานของบริษัทและบริษัทย่อยจะสามารถดำเนินต่อไปได้ตามแผนที่วางไว้

แผนการสืบทอดตำแหน่งของบริษัท โดยครอบคลุมตำแหน่งงาน ดังนี้

1) ระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

เมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหารว่างลงหรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทจะมีระบบการให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียง หรือระดับรองเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งจนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด โดยคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ และมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะเป็นผู้สรรหาและนำเสนอชื่อต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป

2) ระดับผู้บริหาร

เมื่อตำแหน่งระดับผู้บริหารตั้งแต่ผู้อำนวยการสายงานขึ้นไปว่างลงหรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงตามสายงานเป็นผู้รับผิดชอบเบื้องต้นต่อการสรรหา และนำเสนอพิจารณาอนุมัติโดยประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ทั้งนี้ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งระดับผู้บริหารมีกระบวนการ ดังนี้

- (1) วิเคราะห์สถานการณ์การประกอบธุรกิจของบริษัท ในด้านกลยุทธ์บริษัท นโยบายแผนการลงทุน แผนงานการขยายตัว

- (2) ประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัท ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- (3) กำหนดแผนสร้างความพร้อมของกำลังคน โดยจะพัฒนาพนักงานหรือสรรหาพนักงานเพื่อเตรียมทดแทนคนที่ออก
- (4) สร้างแผนสรรหาพนักงาน (Recruitment) และพัฒนาฝึกอบรมพนักงาน (Employee Training and Development) ไว้ได้ล่วงหน้า ก่อนพนักงานจะเกษียณหรือออกจากตำแหน่งก่อนเวลา
- (5) กำหนดความสามารถ (Competencies) ซึ่งหมายถึง ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และทัศนคติที่พึงปรารถนาของพนักงานในตำแหน่งนั้นๆ และจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan)
- (6) คัดเลือก ประเมินผลงาน และประเมินศักยภาพของพนักงานเพื่อพิจารณาความเหมาะสม
- (7) ใช้เครื่องมือทดสอบและประเมินบุคลากรเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของพนักงาน
- (8) ระบุทายาทผู้สืบทอดตำแหน่ง จากการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพ ผลงาน ของพนักงาน ต้องมีการแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า เพื่อเตรียมรับมือและเรียนรู้งาน และกำหนดหาทายาทสำรอง
- (9) พัฒนาและประเมินพนักงานที่คาดว่าจะทายาทว่าจะสามารถมีพัฒนาการ และสร้างผลงานตามที่คาดหวังได้จริง ทายาทอาจมีการเปลี่ยนแปลง กรณีที่ผลการประเมินไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้

นโยบายการสรรหาผู้บริหารมาสืบทอดตำแหน่งนี้ ได้ทบทวนแล้ว
ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 10 พฤศจิกายน 2568 เป็นต้นไป



(ดร.อริชาติ สรรมูล)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท ชัคเซสมอร์ บีอิ้งค์ จำกัด (มหาชน)