

นโยบายการสืบทอดตำแหน่ง



บริษัท เทคโนโลยี เอ็นพีเอ็น จำกัด (มหาชน)

เวอร์ชัน 1.0
วันที่มีผลบังคับใช้ 13 พฤศจิกายน 2568
อนุมัติโดย ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 6/2568

ประวัติการอนุมัติและทบทวนเอกสาร

ลำดับ	เวอร์ชัน	วันที่อนุมัติ	วันที่มีผลบังคับใช้	อนุมัติโดย
1	1.0	13 พฤศจิกายน 2568	13 พฤศจิกายน 2568	ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 6/2568

บริษัท เทคสตี เอ็นพีเอ็น จำกัด (มหาชน)

นโยบายการสืบทอดตำแหน่ง

บริษัท เทคสตี เอ็นพีเอ็น จำกัด (มหาชน) กำหนดให้มีนโยบายฉบับนี้ขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และสร้างศักยภาพให้แก่บุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ที่จะทำให้องค์กรเติบโตอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งวางระบบเตรียมความพร้อมในการทดแทนบุคลากรในตำแหน่งสำคัญทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ให้สอดคล้องกับธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

บริษัทจึงได้จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเป็นแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Successor) ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งทดแทนตำแหน่งที่สำคัญของบริษัทและบริษัทย่อยในอนาคต ได้เหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของบริษัท

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินความพร้อมขององค์กรในการมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติและความสามารถอยู่เสมอ
2. เพื่อสามารถวางแผนเชิงรุกในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ล่วงหน้า โดยวางแผนการสรรหาและพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่มีศักยภาพในตำแหน่งงานระดับหัวหน้าขึ้นไป หรือบุคลากรจากภายนอก
3. เพื่อวางแผนทดแทนตำแหน่งงานที่ว่างลง และสืบทอดตำแหน่งงานจะเกษียณอายุ
4. เพื่อลดอัตราการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์
5. เพื่อเป็นการจูงใจและรักษานักงานที่มีความสามารถและมีศักยภาพซึ่งพร้อมได้รับโอกาสในการพัฒนาและปรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

หลักเกณฑ์การสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง

บริษัทต้องกำหนดหลักเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติในการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่สำคัญของบริษัทให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทได้ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติ ทักษะ ประสบการณ์ มีความสามารถ เป็นมืออาชีพ ผ่านการพิจารณาอนุมัติโดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการบริษัท และ/หรือ คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งในการสรรหา/คัดเลือก โดยได้วางแผนสืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญ ดังนี้

1. ตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้จัดการใหญ่

การพิจารณาสรรหา หรือคัดเลือก และวางแผนสืบทอดผู้ดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้จัดการใหญ่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะรวบรวมข้อมูลคุณสมบัติของบุคคลที่มีความเหมาะสมและเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเพื่อพิจารณากลับกรองคุณสมบัติของผู้จะสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้จัดการใหญ่ อย่างละเอียดก่อนที่จะสรุปข้อมูล เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาสรรหาหรือคัดเลือกตามหลักเกณฑ์

เมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือผู้จัดการใหญ่ว่างลง หรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ บริษัทกำหนดให้ผู้บริหารที่อยู่ในระดับใกล้เคียง หรือระดับรองเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง จนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่คุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด และต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะเป็นผู้สรรหา เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป

คุณสมบัติเบื้องต้นของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้จัดการใหญ่

1. การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปด้านการบริหารธุรกิจ หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะธุรกิจ
2. มีประสบการณ์ในการบริหารองค์กรเข้าใจในลักษณะธุรกิจของบริษัทเป็นอย่างดี
3. มีความเป็นผู้นำและมีวิสัยทัศน์ที่ดี
4. มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์และการจัดการองค์กร
5. สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างสุขุมรอบคอบ คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กรเป็นสำคัญ

2. ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง

เมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการว่างลง หรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ บริษัทจะเสนอบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่คัดเลือกไว้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง เสนอต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ

คุณสมบัติเบื้องต้นของผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการ

1. การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปด้านการบริหารธุรกิจ หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับลักษณะธุรกิจ
2. มีประสบการณ์ในการบริหารและจัดการ วางแผน กำกับดูแลตามสายงาน
3. วางกลยุทธ์และจัดทำแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและแผนธุรกิจขององค์กร

การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งระดับผู้บริหาร

บริษัทได้กำหนดให้มีกระบวนการในการดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์สถานการณ์ในการประกอบธุรกิจของบริษัทในด้านกลยุทธ์ นโยบาย แผนการลงทุน และการขยายธุรกิจ
2. ประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัททั้งในระยะสั้นและระยะยาว
3. กำหนดแผนด้านกำลังคนให้มีความพร้อม ทั้งในการพัฒนาบุคลากร หรือสรรหาพนักงานเพื่อเตรียมการทดแทนกรณีที่พนักงานลาออกหรือ ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
4. วางแผนการฝึกอบรมพนักงานไว้ล่วงหน้า เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนพนักงานเกษียณ หรือลาออกจากตำแหน่งก่อนเวลา
5. กำหนดคุณสมบัติและความสามารถ ในด้านความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และทัศนคติ
6. คัดเลือก ประเมินผลงาน และประเมินศักยภาพของพนักงานเพื่อพิจารณาความเหมาะสม
7. ทดสอบและประเมินบุคลากร เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของพนักงาน
8. ระบุผู้สืบทอดตำแหน่งจากการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพจากผลงานของพนักงาน โดยมีการแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า เพื่อเตรียมรับมือและเรียนรู้งาน และกำหนดหาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรอง
9. พัฒนาและประเมินพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งว่าจะสามารถมีพัฒนาการและสร้างผลงานตามที่คาดหวังได้จริง ในกรณีที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังให้ดำเนินการดังนี้
 - 9.1 ดำเนินการคัดเลือกและวางแผนสืบทอดตำแหน่งใหม่ หรือ
 - 9.2 พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรองแทน (ถ้ามี) หรือ
 - 9.3 สรรหาและคัดเลือกจากบุคคลภายนอก
10. ทำการประเมินผลผู้ที่ผ่านการคัดเลือกให้สืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญ โดยทำการทบทวนและประเมินคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกทุก 1 ปี

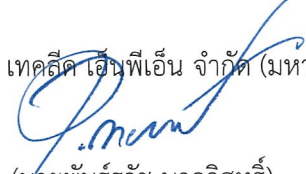
เมื่อผู้สืบทอดตำแหน่งมีคุณสมบัติครบตามตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบสูงขึ้น และมีตำแหน่งว่างลง หรือมีตำแหน่งงานใหม่ที่สูงขึ้น ให้นำเสนอการปรับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและรักษาการตามนโยบายของบริษัท

การทบทวนและปรับปรุงนโยบาย

บริษัทมีนโยบายกำหนดให้สำนักงานเลขานุการบริษัทและตรวจสอบภายใน ทำการทบทวนและปรับปรุงนโยบายฉบับนี้ตามความจำเป็นและเหมาะสม อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และกำหนดให้นำเสนอต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน และคณะกรรมการบริษัทตามลำดับ เพื่อพิจารณาอนุมัติการทบทวนและปรับปรุงนโยบายฉบับนี้

ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 13 พฤศจิกายน 2568 เป็นต้นไป

บริษัท เทคสติก เอ็นพีเอ็น จำกัด (มหาชน)


(นายพันธ์วัช นาควิสุทธิ)

ประธานกรรมการ