

นโยบายการพัฒนาบุคลากรและแผนการสืบทอดตำแหน่ง

ในการเป็นองค์กรธุรกิจที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในปัจจุบันนั้น บุคลากรหรือพนักงานขององค์กรเปรียบเหมือนฟันเฟืองในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงและกลุ่มบริษัทศรีตรัง (“บริษัท”) ก็เชื่อมั่นในแนวความคิดดังกล่าวเช่นกัน จึงได้กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรและแผนการสืบทอดตำแหน่งโดยมีหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เป็นผู้ขับเคลื่อนแนวความคิดดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในเชิงรูปธรรมซึ่งนโยบายและแผนการดังกล่าวจะมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาทักษะ ความรู้ทั่วไป และความรู้เฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมถึงการสร้างจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงาน โดยมีแนวปฏิบัติในแต่ละเรื่องดังต่อไปนี้

1. นโยบายพัฒนาบุคลากร

บริษัท กำหนดให้มีแผนพัฒนาสายอาชีพ (Career Development Plan) และการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) โดยกำหนดหลักสูตรให้ตรงกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ และหลักสูตรเพิ่มเติมที่เสริมทักษะในการทำงาน เช่น ทักษะความเป็นผู้นำ การบริหารจัดการความเสี่ยง การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และแนวความคิดเชิงอนุรักษ์ในเรื่อง “อุตสาหกรรมยางสีเขียว” เป็นต้น ทั้งนี้ บริษัท ได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในการเรียนรู้และฝึกอบรมผ่านสื่อช่องทางต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์ (Online Training) การเรียนผ่านสื่อวิดีโอทัศน์ (Video Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การสอนงานขณะปฏิบัติงาน (On-the-Job Training) ตลอดจนการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร

2. แผนการสืบทอดตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับผู้จัดการกลุ่มงานขึ้นไป

แผนการสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญถือเป็นกระบวนการในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในเชิงรุก และเป็นการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในระดับบริหาร และเพื่อป้องกันปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งงานสำคัญ (Key Positions) ที่สำคัญขององค์กรในอนาคต

หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง

1) ผลการประเมินการปฏิบัติงาน (Job Performance Appraisal)

เป็นการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของพนักงานผู้สืบทอดตำแหน่ง

2) การประเมินศักยภาพ (Potential Appraisal)

เป็นการพิจารณาจากศักยภาพความเป็นผู้นำ ทักษะคิด และพฤติกรรมว่าสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร (Core Value) ซึ่งจะมีผลต่อการทำงานในตำแหน่งใหม่ในอนาคตหรือไม่



ผู้ที่ผ่านการประเมินเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งจะถือเป็นพนักงานผู้มีศักยภาพสูง (High Potential Talent) และจะได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำของหน่วยงานต่อไปในอนาคตและจะถูกระบุชื่อไว้ในบัญชีรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งและเมื่อมีตำแหน่งงานว่างบริษัทจะพิจารณาจากพนักงานที่มีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อ ก่อนเป็นลำดับแรก หากไม่มีพนักงานผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมบริษัท จะทำการสรรหาจากบุคคลภายนอก โดยบริษัท จะมีการทบทวนรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งเป็นประจำทุกสองปี

การทบทวนนโยบายและแผน

บริษัท จะทบทวนนโยบายพัฒนาบุคลากรและแผนการสืบทอดตำแหน่งให้สอดคล้องสัมพันธ์กับทิศทางของธุรกิจเป็นประจำอย่างน้อยทุก 2 ปี

ทบทวนครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2568



(ดร. ไวยวุฒิ สินเจริญกุล)

ประธานกรรมการ

ได้รับอนุมัติครั้งแรกจากการประชุมคณะกรรมการบริษัท

ครั้งที่ 6/2564 วันที่ 20 กันยายน 2564

