

นโยบายการพัฒนาบุคลากรและแผนการสืบทอดตำแหน่ง บริษัท เนชั่นแนล เพาเวอร์ ซัพพลาย จำกัด(มหาชน)

การพัฒนาบุคลากร (Human Capital Development)

บริษัท เนชั่นแนล เพาเวอร์ ซัพพลาย จำกัด(มหาชน) (“บริษัท”) ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร และแผนการสืบทอดตำแหน่ง เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) โดยมุ่งเน้นให้พนักงานมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning) ของตนเอง เรียนรู้ และประเมินความถนัด ความสนใจ รวมทั้งความสามารถของตนเอง แสวงหาโอกาส และตั้งเป้าหมายในสิ่งที่ตนเองต้องการจะเป็นหรือทำในอนาคต ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานสามารถเติบโตได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บริษัทจัดให้มีการประเมินความสามารถของพนักงาน (Employee Competency Assessment) เพื่อให้พนักงานแต่ละคนตระหนักถึง ช่องว่างของความสามารถของตนเอง โดยเปรียบเทียบกับระดับความสามารถที่คาดหวังตามคุณสมบัติและ รูปแบบของความสามารถพนักงาน (Employee Competency Model) ที่บริษัทกำหนดไว้ โดยจะนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลประกอบในการวางแผนพัฒนาตนเอง

การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานถือเป็นกระบวนการส่วนหนึ่งของการประเมินผล งานประจำปี หัวหน้างานและพนักงานจะมีการพูดคุยเพื่อวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ร่วมกัน โดยจะกำหนดหรือทบทวนผลสำเร็จของงาน เป้าหมายอาชีพ รวมถึงแผนพัฒนาของพนักงานในช่วงต้น ปีของแต่ละปี

แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

บริษัทกำหนดให้มีแผนสืบทอดตำแหน่งของ (1) ผู้บริหาร ตามนิยามในประกาศคณะกรรมการกำกับ หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ที่ กจ. 17/2551 เรื่อง การกำหนดบทนิยามในประกาศเกี่ยวกับการออกและ เสนอขายหลักทรัพย์ (รวมที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) และ (2) พนักงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งสำคัญขององค์กร (Critical Positions) ตามที่กำหนดในโครงสร้างองค์กรของบริษัท ซึ่งเรียกกระบวนการนี้ว่า “การบริหารผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Management)” โดยผ่าน 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. การกำหนดหรือเสนอผู้สืบทอดตำแหน่ง จะดำเนินการประเมิน 2 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่
 - 1) ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance) และ
 - 2) ประเมินศักยภาพ (Potential) โดยพิจารณาจากศักยภาพความเป็นผู้นำ (Leadership Competency) และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (Core Value)

ผู้ที่ผ่านการประเมินผู้สืบทอดตำแหน่งจะถือเป็นพนักงานผู้มีศักยภาพสูง (High Potential Talent) และ จะได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมเพื่อเตรียมเป็นผู้นำขององค์กรในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ บริษัทจะพิจารณา จากพนักงานของบริษัทเป็นลำดับแรก หากไม่สามารถสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งได้จากบุคคลภายในบริษัท บริษัทจึงจะทำการสรรหาบุคคลภายนอกผู้ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ

2. การทบทวนและสรุปรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Slate)

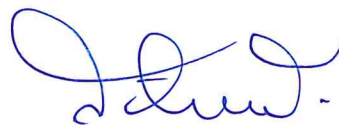
ผู้บริหารและพนักงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งสำคัญขององค์กรทุกตำแหน่งจะมีผู้สืบทอดตำแหน่งอย่างน้อย 1 คน โดยผู้สืบทอดตำแหน่งดังกล่าวจะต้องมีคุณสมบัติตรงกับหรืออย่างน้อยใกล้เคียงกับตำแหน่งที่จะ สืบทอดและพร้อมทำงานในตำแหน่งนั้นได้ทันที

3. การจัดทำแผนพัฒนา (Development Plan)

บริษัทกำหนดให้มีแผนการพัฒนาในสายอาชีพ (Career Development Plan) และการพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan) ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ การโยกย้ายงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ และการมอบงานพิเศษ (Special Project Assignment) เพื่อมั่นใจว่ากลุ่ม ผู้สืบทอดตำแหน่งนี้มีความพร้อมที่จะทดแทนทำงานในตำแหน่งที่กำหนดไว้ได้ ทั้งนี้ แผนการสืบทอดตำแหน่ง และรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งนี้จะมีการทบทวนเป็นประจำทุกปี

อนึ่ง ในการดำเนินงานตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ทั้ง 3 ขั้นตอนข้างต้น ให้ กรรมการผู้จัดการใหญ่ รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัททราบเป็นระยะอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

นโยบายการพัฒนาบุคลากรและแผนการสืบทอดตำแหน่งนี้ คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาและ อนุมัติ ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2564 ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2564 เป็นต้นไป



(นายสิทธิพร รัตโนภาส)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท เนชั่นเนล เพาเวอร์ ซัพพลาย จำกัด (มหาชน)