

นโยบายการพัฒนาบุคลากร

บริษัท เซ็น คอร์ปอเรชั่น กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (บริษัทฯ) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงาน ถือเป็นการสร้างบุคลากรที่จะมาพัฒนาธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน โดยบริษัทฯ มีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน

การพัฒนาบุคลากร

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน โดยได้ให้โอกาสอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องในการพัฒนาความสามารถของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อนำพาธุรกิจให้ไปถึงเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน พนักงานทุกคนได้รับสิทธิการพัฒนอย่งเท่าเทียมกันภายใต้ความจำเป็นของงาน การอนุมัติของผู้บังคับบัญชาและงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ

ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงาน และให้คำแนะนำในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพการทำงาน

บริษัทฯ มุ่งส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยจัดให้มีสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ ที่พนักงานสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาและแบ่งปันองค์ความรู้ของหน่วยงานแก่หน่วยงานอื่น เป็นการสร้างความรับผิดชอบในการเพิ่มพูนความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เพื่อให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน บริษัทฯ สนับสนุนให้มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล ในเรื่องที่ยังขาดหรือเสริมในสิ่งที่ปัจจุบันที่ต้องการให้ดียิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนการเติบโตตามสายความก้าวหน้าที่ได้วางแผนไว้ และให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการพัฒนาจะดำเนินการผ่านรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก การเรียนรู้กับผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญผ่านการฝึกสอน หรือระบบพี่เลี้ยง รวมถึงการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เช่น การทำโครงการ การมอบหมายงานเพิ่มเติม หรือการโยกย้ายงาน เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่หลากหลาย และสนับสนุนให้พนักงานพร้อมที่จะเติบโตไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงานประจำปี โดยหัวหน้างานและพนักงานร่วมกันกำหนดหรือทบทวนเป้าหมายในอาชีพ รวมถึงแผนพัฒนาของพนักงานในแต่ละปี

นอกจากนี้ บริษัทฯ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพทั้งในแนวนอน ผ่านการพัฒนา หรือการโยกย้ายงาน เพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์ที่กว้างมากขึ้น และการเติบโตในแนวตั้งผ่านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง บริษัทฯ จึงกำหนดกรอบนโยบายที่ระบุถึงปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ 3 ประการ ดังนี้

1. พนักงานมีความรู้และความเชี่ยวชาญในงาน โดยสามารถแสดงออกถึงทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้สามารถลุล่วงไปได้อย่างดี
2. พนักงานมีความพร้อมในความสามารถที่จำเป็นตามที่คาดหวังในระดับตำแหน่งงาน และสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้
3. พนักงานมีประสบการณ์การทำงานที่เพียงพอและหลากหลาย แสดงถึงความพร้อมที่จะเติบโตในระดับที่สูงขึ้น

แผนการสืบทอดตำแหน่ง

บริษัทฯ กำหนดให้มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนความต่อเนื่องในการบริหารงาน ลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ เตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับการเติบโตขององค์กรในระยะยาว และบริหารจัดการให้มีผู้สืบทอดตำแหน่งที่เหมาะสมและทันกาล โดยครอบคลุมพนักงานระดับรองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ผู้บริหารระดับสูง และตำแหน่งสำคัญตามความเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. การกำหนดหรือเสนอผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยพิจารณาจากผลการประเมินใน 2 ส่วนสำคัญ ได้แก่
 - (1) ผลการปฏิบัติงาน และ
 - (2) ศักยภาพของบุคลากร โดยพิจารณาจากภาวะผู้นำ ความสามารถในการเติบโต และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

ผู้ที่ผ่านการพิจารณาเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งจะถือเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมต่อการพัฒนา และจะได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมตามระดับความพร้อมของพนักงาน โดยบริษัทฯ จะส่งเสริมการสร้างความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ภาวะผู้นำ และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้พนักงานมีความพร้อมในการเป็นผู้นำหรือรับผิดชอบงานสำคัญขององค์กรในอนาคต

2. การทบทวนผู้สืบทอดตำแหน่ง

บริษัทฯ ทบทวนและสรุปรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากความสำคัญของตำแหน่ง ความพร้อมของบุคลากร คุณสมบัติ ความสามารถ ประสบการณ์ และความสอดคล้องกับตำแหน่งที่จะสืบทอด

ทั้งนี้ อาจกำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งมากกว่าหนึ่งคน และอาจกำหนดระดับความพร้อมของผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการวางแผนกำลังคนและ แผนการพัฒนาพนักงานต่อไป

3. การจัดทำแผนพัฒนา

บริษัทฯ จัดทำแผนพัฒนาสำหรับผู้สืบทอดตำแหน่ง ทั้งแผนการพัฒนาในสายอาชีพ และการพัฒนารายบุคคล ผ่านการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ การโยกย้ายงาน การฝึกปฏิบัติงานหรือการเรียนรู้งานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง และการมอบหมายงานหรือโครงการพิเศษ เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะทดแทนหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งที่กำหนด

ทั้งนี้ การมีรายชื่อเป็นผู้มีศักยภาพหรือผู้สืบทอดตำแหน่ง มิได้เป็นการรับรองสิทธิในการแต่งตั้ง โอนย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งโดยอัตโนมัติ โดยการพิจารณาดังกล่าวให้เป็นไปตามความเหมาะสม ความจำเป็นของธุรกิจ โครงสร้างองค์กร หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และอำนาจอนุมัติที่บริษัทฯ กำหนด

การพัฒนากรรมการและผู้บริหารระดับสูง

บริษัทฯ ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้องในการกำกับดูแลกิจการที่ดี เช่น กรรมการ ผู้บริหาร และเลขานุการบริษัท ผ่านการอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

กรณีมีกรรมการ หรือผู้บริหารเข้าใหม่ บริษัทฯ จะจัดให้มีเอกสารและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงจัดให้มีการปฐมนิเทศหรือแนะนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับลักษณะธุรกิจ โครงสร้างองค์กร แนวทางการดำเนินธุรกิจ และข้อมูลสำคัญอื่นของบริษัทฯ เพื่อสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิผล

นโยบายฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2569 เป็นต้นไป โดยการอนุมัติของคณะกรรมการบริษัทในการประชุมครั้งที่ 5/2569



นายไพฑูรย์ ทวีผล
ประธานกรรมการบริษัท