

นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



บริษัท ศิริรินทร์ จำกัด (มหาชน)

นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) (“ศิครินทร์”) ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการเติบโตและความยั่งยืนของศิครินทร์ ในฐานะผู้ให้บริการด้านสุขภาพคุณภาพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพจะช่วยให้ศิครินทร์สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิครินทร์เชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นการลงทุนที่สำคัญ ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นการเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานแต่ยังช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ผู้ป่วย การลงทุนในด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนี้จะทำให้ศิครินทร์สามารถรักษาความสามารถในการแข่งขันและความเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมด้านสุขภาพได้ในระยะยาว

นโยบายนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการให้โอกาสแก่พนักงานในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อให้พนักงานสามารถเติบโตในเส้นทางอาชีพได้อย่างเต็มที่และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนความสำเร็จของศิครินทร์

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. การฝึกอบรมและการพัฒนา

ศิครินทร์เชื่อมั่นในหลักการที่ว่า การเรียนรู้และการพัฒนาเป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย ศิครินทร์จึงมีการจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่ครอบคลุมทั้งการเสริมทักษะเดิมและการพัฒนาทักษะใหม่

- การเสริมทักษะ (Upskilling): การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ที่พนักงานมีอยู่แล้ว เพื่อให้สามารถดำเนินการในบทบาทของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การพัฒนาทักษะใหม่ (Reskilling): การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปรับตัวในบทบาทหรือหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไป
- การฝึกอบรมจากการทำงาน: การฝึกอบรมที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจริง โดยมีการให้คำแนะนำจากพนักงานที่มีประสบการณ์ผ่านการเป็นพี่เลี้ยงหรือการเฝ้าดูงาน
- การสนับสนุนการเรียนรู้นอกสถานที่: ศิครินทร์จะให้การสนับสนุนทางการเงินและโลจิสติกส์ในการเข้าร่วมสัมมนา การประชุม การอบรม หรือหลักสูตรการศึกษาระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหรือความมุ่งมั่นในอาชีพของพนักงาน

2. การเลื่อนตำแหน่ง

ศิครินทร์มุ่งมั่นที่จะสร้างวัฒนธรรมการเติบโตและการเลื่อนตำแหน่งจากภายในองค์กร เราเชื่อว่าการเลื่อนตำแหน่งเป็นการให้รางวัลแก่ผลงานที่ยอดเยี่ยมและศักยภาพของพนักงาน

- เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง: พนักงานจะได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อสามารถแสดงถึงผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงและมีความสามารถในการรับผิดชอบงานที่ท้าทายมากขึ้น

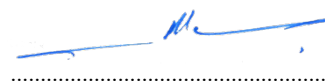
- กระบวนการที่โปร่งใส: กระบวนการเลื่อนตำแหน่งจะมีความโปร่งใส โดยมีเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณา และผู้จัดการจะให้ข้อเสนอแนะและแผนการพัฒนาแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง
- โอกาสที่เท่าเทียม: ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับโอกาสที่เท่าเทียมในการเลื่อนตำแหน่ง โดยไม่มีอคติในการประเมิน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลงานและศักยภาพของพนักงาน

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ศิครินทร์จะใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเป็นระบบและยุติธรรม เพื่อวัดผลงานของพนักงาน การประเมินผลนี้จะช่วยในการกำหนดแผนพัฒนา และแนะนำโอกาสในการปรับปรุง

- การประเมินผลประจำปี: การประเมินผลการปฏิบัติงานจะดำเนินการอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง โดยมีการประเมินผล กลางปีเพื่อประเมินความคืบหน้าและปรับแผนการพัฒนา
- ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI): การประเมินผลจะขึ้นอยู่กับตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็น SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound)
- ข้อเสนอแนะแบบ 360 องศา: พนักงานจะได้รับข้อเสนอแนะจากผู้จัดการ เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เห็นภาพรวมของผลงานและจุดที่สามารถพัฒนาได้
- ข้อเสนอแนะต่อเนื่อง: ผู้จัดการจะให้ข้อเสนอแนะและคำแนะนำแก่พนักงานอย่างต่อเนื่องตลอดปีเพื่อการปรับปรุง อย่างสม่ำเสมอ
- แผนการพัฒนา: ตามผลการประเมินผล จะมีการจัดทำแผนพัฒนาส่วนบุคคลเพื่อปรับปรุงทักษะและกำหนด เป้าหมายในการเติบโตในอาชีพ

นโยบายการพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ เป็นฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 16 มกราคม 2568 เป็นต้นไป โดยมติของคณะกรรมการบริษัทในการประชุม ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2568



นายเสนีย์ จิตตเกษม
ประธานกรรมการบริษัท