



นโยบายการพัฒนาบุคลากร

บริษัท โมชิ โมชิ รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ฉบับประกาศใช้ล่าสุด

ไม่มีฉบับแก้ไขเพิ่มเติม มีผลบังคับใช้ 6 กรกฎาคม 2565

ผ่านการทบทวนโดยคณะกรรมการบริษัท 23 ธันวาคม 2568



นโยบายการพัฒนาบุคลากร

บริษัท โมซิ โมซิ รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากร โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรในบริษัทอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบทบาทความรับผิดชอบตามหน้าที่งาน ให้สามารถผลิตผลงานคุณภาพ สร้างการขายและการบริการที่เป็นมาตรฐาน ดังนั้น บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับสายอาชีพ และเหมาะสมกับระดับตำแหน่งของพนักงาน มีการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับแนวทาง และแผนงานการดำเนินธุรกิจทั้งในแผนงานระยะสั้น-ระยะยาว และได้มีการนำระบบ Competency มาใช้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรในองค์กรโดยเน้นการพัฒนาที่เหมาะสมรายบุคคล เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ มีแผนพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของพนักงาน โดยการวิเคราะห์ความต้องการของการฝึกอบรมซึ่งรวบรวมข้อมูลจากแต่ละภาคส่วน เช่น สมรรถนะที่พนักงานควรจะต้องมีตามตำแหน่งงาน (Job Competency) คำอธิบายลักษณะงาน (Job Description) สายอาชีพ (Career Path) โดยคำนึงถึงแผนงานและนโยบายของบริษัทฯ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อธุรกิจ รวมถึงความจำเป็นในแต่ละช่วงเวลาการทำงาน โดยพนักงานแต่ละระดับในหน้าที่งานต่าง ๆ จะได้รับการพัฒนาในรูปแบบหลากหลาย ทั้งการฝึกอบรมภายใน การฝึกอบรมภายนอก และการสอนงาน (Coaching) ซึ่งฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะเป็นผู้จัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี และกำหนดให้สอดคล้องกับเป้าหมายการทำงานประจำปีของบริษัทฯ โดยมีการแบ่งประเภทของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. **การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการและพฤติกรรมในองค์กร (Soft Skill)** เป็นการพัฒนาทักษะหลากหลายด้านสำหรับบุคคลทุกระดับ ที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานได้ดี มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีร่วมกับผู้อื่น สร้างเสริมการทำงานเป็นทีม ทำให้งานประสบความสำเร็จ หัวข้อการอบรมพัฒนาความรู้ เช่น ทักษะการติดต่อสื่อสาร ความสามารถในการปรับตัว ภาวะผู้นำ การแก้ปัญหาและตัดสินใจ ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นต้น
2. **การพัฒนาทักษะความรู้ทางเทคนิค (Technical Skill)** เป็นการพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงานตามคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หรือความสามารถในการแนะนำ ชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ เช่น ความรู้เฉพาะทางด้านบัญชี การเงิน คอมพิวเตอร์ ทักษะงานขาย ระบบบริหารสินค้าคงคลัง เป็นต้น โดยมีการประเมินความรู้และทักษะที่พนักงานพึงมีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผ่านการประเมินทักษะความสามารถของพนักงานด้วยระบบ Competency

บริษัทฯ มีกระบวนการออกแบบการพัฒนาในหลายรูปแบบ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เช่น มีการนำรูปแบบการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) การสอนงานในสถานที่ปฏิบัติงานจริง (On the job training) การประชุมร่วมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เพื่อกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน และแนวทางการแก้ไขปัญหาให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในบริษัทฯ อีกทั้งส่งเสริมให้ผู้บริหารตั้งแต่ระดับต้นขึ้นไปทำหน้าที่เป็นวิทยากร ทำให้เกิดการพัฒนาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

การเผชิญสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในช่วงที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการอบรมจากห้องเรียน (Classroom Training) เป็นรูปแบบออนไลน์ (Online Training) และห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classroom) เป็นต้น และมีการนำ Model 70:20:10 มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ สร้างความมั่นใจได้ว่าผู้เข้าอบรมจะได้รับความรู้และทักษะที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ทั้งนี้ บริษัทฯ จะจัดให้มีการทบทวนนโยบายการพัฒนานุเคราะห์ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และธุรกิจ
ของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์กับพนักงานและสามารถสร้างคุณค่าให้กับองค์กร

นโยบายการพัฒนานุเคราะห์นี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 6 กรกฎาคม 2565 เป็นต้นไป

-ดร.วรภัทร โตธนะเกษม-

(ดร.วรภัทร โตธนะเกษม)

ประธานกรรมการ

บริษัท โมชิ โมชิ รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)