



HR Strategic Plan Kick Off

28 May 2019

King Mongkut's University of Technology Thonburi

Agenda (13:00 – 16:00)

-
- Functional Competency Team
-
-

การบริหารองค์กรตามหลักการองค์กรที่มุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategy-Focused Organization)



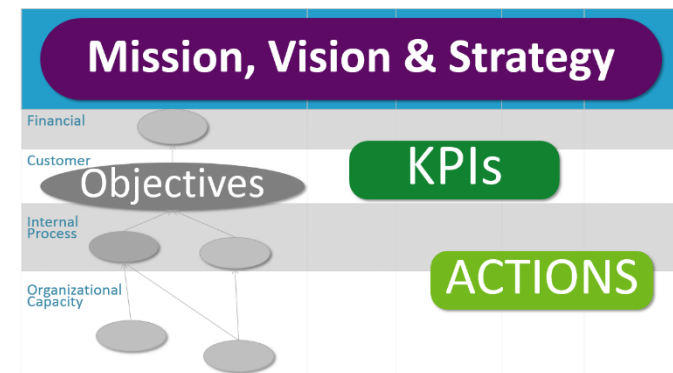
หลักการที่ 1 การสร้างความเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารระดับสูง

- ผู้นำองค์กรมีการพยายามขับเคลื่อนให้เกิดการบริหารจัดการกลยุทธ์ภายในองค์กร
- ผู้บริหารระดับสูงมีการสร้างและสื่อสารถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงให้เกิดในองค์กร
- ผู้บริหารระดับสูงได้มีการชี้แจงและสื่อสารให้เกิดความชัดเจนในเรื่องกลยุทธ์
- ผู้บริหารระดับสูงมีการจัดลำดับความสำคัญของกลยุทธ์



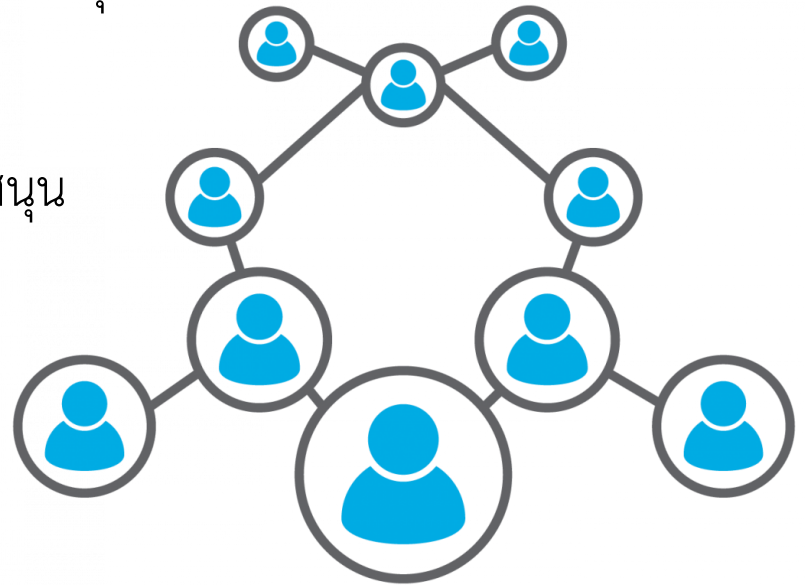
หลักการที่ 2 การแปลงกลยุทธ์สู่ภาคปฏิบัติ

- มีการแปลงกลยุทธ์ไปสู่ภาคปฏิบัติโดยใช้แผนที่กลยุทธ์
- มีการอธิบายและสื่อสารกลยุทธ์ในรูปแบบ Balanced Scorecard
- มีการกำหนดเป้าหมายสำหรับตัววัดเชิงกลยุทธ์ทุกตัว
- มีการกำหนดโครงการเชิงกลยุทธ์
- มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน



หลักการที่ 3 การกระจายกลยุทธ์ภายในองค์กร

- การกำหนดบทบาทและแนวทางในการกระจายกลยุทธ์
- กลยุทธ์ถูกกระจายไปในระดับหน่วยงานหลัก
- กลยุทธ์ถูกกระจายไปในระดับหน่วยงานสนับสนุน



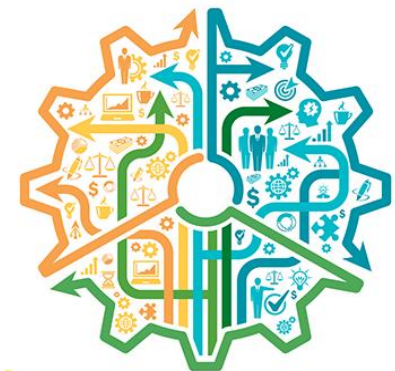
หลักการที่ 4 การทำให้กลยุทธ์เป็นส่วนหนึ่งของบุคลากร

- มีการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักทางด้านกลยุทธ์ภายในองค์กร
- มีการกระจายกลยุทธ์ไปสู่การกำหนดเป้าหมายบุคคล
- มีการจัดทำระบบในการให้ผลตอบแทนที่สอดคล้องกับเป้าหมายส่วนบุคคล
- มีการจัดทำระบบในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร



หลักการที่ 5 การทำให้กลยุทธ์เป็นกระบวนการต่อเนื่อง

- มีการกำหนดงบประมาณที่มีความสอดคล้องกับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
- มีการวางแผน HR/IT ที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์
- การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์
- มีการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร
- มีการทบทวนกลยุทธ์ตามช่วงเวลาที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ
- ข้อมูลต่าง ๆ ถูกนำไปวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การทำให้กลยุทธ์ประสบความสำเร็จ
- กำหนดหน่วยงานดูแลกลยุทธ์



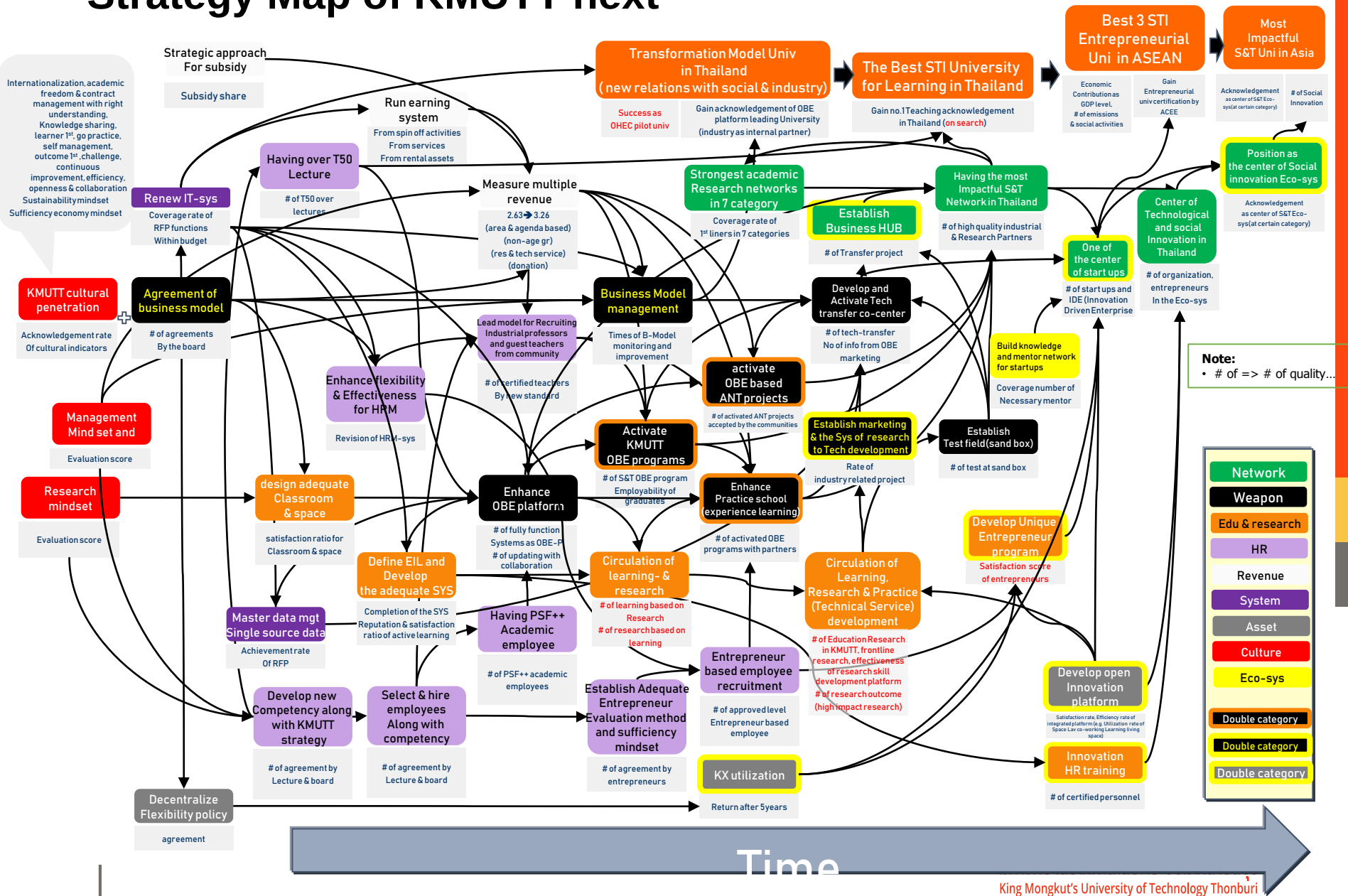
Translating a Mission into Desired Outcomes

"The mission and the core values that accompany it remain fairly stable over time."



JMAC

Strategy Map of KMUTT next



HR Strategy from JMAC

**Having over T50
Lecture**

**Develop new
Competency along
with KMUTT
strategy**

**Enhance flexibility
& Effectiveness
for HRM**

**Select & hire
employees
Along with
competency**

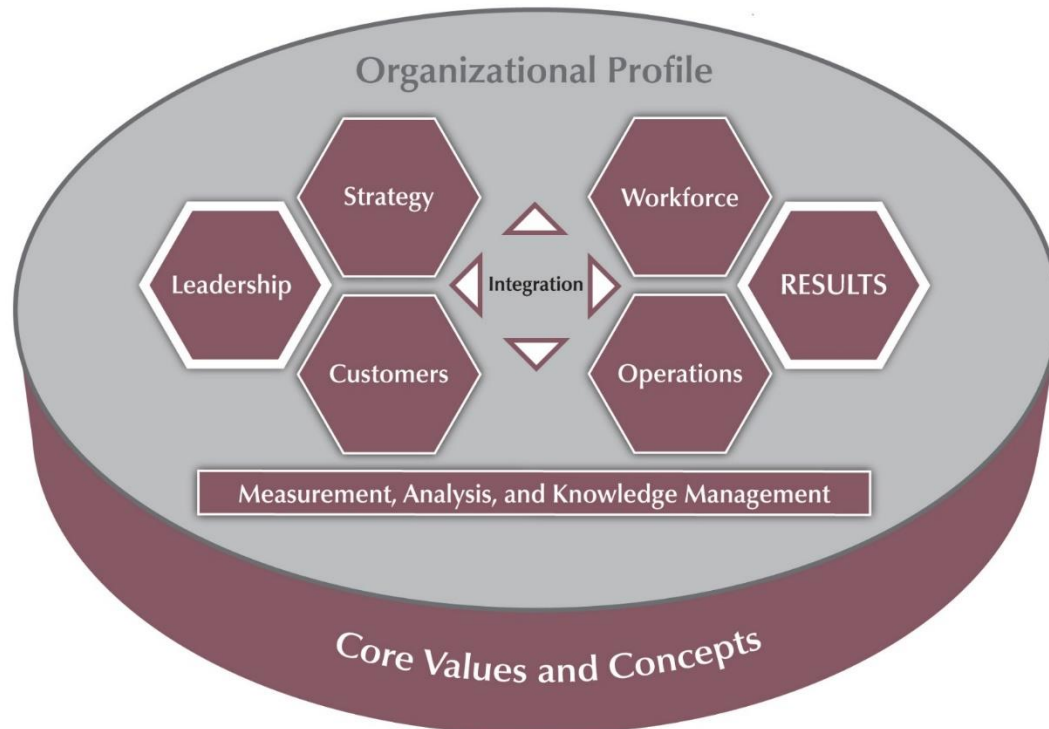
**Lead model for Recruiting
Industrial professors
and guest teachers
from community**

**Having PSF++
Academic
employee**

**Establish Adequate
Entrepreneur
Evaluation method
and sufficiency
mindset**

**Entrepreneur
based employee
recruitment**

EdPEX



From Baldrige Performance Excellence Program. 2015. *2015–2016 Baldrige Excellence Framework: A Systems Approach to Improving Your Organization's Performance (Education)*. Gaithersburg, MD: U.S. Department of Commerce, National Institute of Standards and Technology. <http://www.nist.gov/baldrige>.

EdPEx: เกณฑ์ มี 7 หมวด 1,000 คะแนน

- หมวดที่ 1 การนำองค์การ (120 คะแนน)
- หมวดที่ 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (85 คะแนน)
- หมวดที่ 3 การมุ่งเน้นลูกค้า (85 คะแนน)
- หมวดที่ 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (85 คะแนน)
- **หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร (85 คะแนน)**
- หมวดที่ 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ (85 คะแนน)
- หมวดที่ 7 ผลลัพธ์ (450 คะแนน)

EdPEX: หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment) : สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรที่เกื้อหนุนและมีประสิทธิผล [กระบวนการ]	ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลัง	(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลัง สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการประเมินความต้องการ ด้านชีตความสามารถ ของบุคลากร และอัตรากำลัง
		(2) บุคลากรใหม่ สถาบันมีวิธีการอย่างไร ในการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่ไว้
		(3) การทำงานให้บรรลุผล สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการจัดระบบและบริหารบุคลากร
		(4) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อความต้องการ ด้านชีตความสามารถและอัตรากำลังที่กำลังเปลี่ยนไป
	ข. บรรยากาศด้านบุคลากร	(1) สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน สถาบันดำเนินการอย่างไรเพื่อให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ ความปลอดภัย และมีความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากร
		(2) สิทธิประโยชน์และนโยบายด้านบุคลากร สถาบันสนับสนุนบุคลากรโดยให้บริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายอย่างไร

EdPEX: หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

5.2 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement) : สถาบันมีวิธีการอย่างไร ในการสร้างความผูกพันกับบุคลากร เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลงานที่โดดเด่น [กระบวนการ]	ก. ความผูกพันของบุคลากรและผลการปฏิบัติการ	(1) วัฒนธรรมองค์การ สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินการที่โดดเด่นและบุคลากรมีความผูกพันต่อสถาบัน
		(2) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการกำหนดปัจจัยผลักดันสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร
		(3) การประเมินความผูกพัน สถาบันประเมินความผูกพันของบุคลากรอย่างไร
		(4) การจัดการผลการดำเนินการ สนับสนุนให้เกิดผลการดำเนินการที่โดดเด่นและสร้างความผูกพันกับบุคลากรได้อย่างไร
	ข. การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ	(1) ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา ระบบการเรียนรู้และการพัฒนาของสถาบันสนับสนุนความต้องการของสถาบัน และการพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร ผู้บริหาร และผู้นำแต่ละคนอย่างไร
		(2) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา สถาบันมีการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้ และการพัฒนาของสถาบันอย่างไร
		(3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการจัดการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในสถาบัน

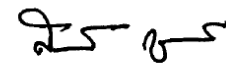
The image features a solid orange background. In the center, there is a white rectangular base. On top of this base is a green rounded rectangle. The text "HR Policy" is written in white, sans-serif font inside the green rectangle.

HR Policy

นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2559)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีถือว่าบุคลากรเป็นสินทรัพย์อันทรงค่าที่สุดของมหาวิทยาลัยฯ เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันให้มหาวิทยาลัยฯ บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยฯ ตั้งไว้ มีการเติบโตอย่างยั่งยืนและคำนึงถึงประเทศชาติเป็นสำคัญ การพัฒนาบุคลากรให้สามารถเติบโตได้เต็มตาม ศักยภาพจึงเป็นหนึ่งในหน้าที่ที่สำคัญยิ่งของมหาวิทยาลัยฯ ภายใต้แนวคิดดังกล่าว มหาวิทยาลัยฯ จึงกำหนดนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดผลประโยชน์สูงสุด รวมถึงมีความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ดังนี้

ประกาศ ณ วันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2559



(รศ. ดร. ศักรินทร์ ภูมิรัตน)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เป้าหมายและหน้าที่ของมหาวิทยาลัยฯ

1. มหาวิทยาลัยฯ มีหน้าที่ในการดูแลบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีเหมาะสม ทั้งในด้านรายได้สวัสดิการ บรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
2. การตอบแทนบุคลากรทั้งในรูปของรายได้ ตำแหน่ง และรูปแบบอื่นๆ จะพิจารณาจากการมีส่วนร่วมใน กิจกรรมต่างๆ และผลงานที่ส่งผลประโยชน์ต่อประเทศ มหาวิทยาลัยฯ และหน่วยงาน
3. บุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ทุกคนมีสิทธิ์เท่าเทียมกันในการเสนอความเห็นในประเด็นต่างๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับ การทำงานในหน้าที่ของตนและการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้ก้าวหน้าขึ้น มหาวิทยาลัยฯ มีหน้าที่ในการ จัดหาช่องทางการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ความเห็นเหล่านั้นได้ถูกรับรู้ กลั่นกรอง/วิเคราะห์ และนำไป ปฏิบัติ
4. การวางแผนในทุกระดับพึงคำนึงถึงทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผนนั้นๆ พึงระลึกเสมอว่า บุคลากรที่มีความสามารถและศักยภาพอาจไม่สามารถหาได้ในเวลาจำกัด โดยในกรณีส่วนใหญ่จำเป็นต้องใช้ ระยะเวลาในการบ่มเพาะ/พัฒนา

นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2559)

Cont.

หน้าที่และแนวทางที่พึงปฏิบัติของบุคลากร

1. บุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ พึงภาคภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมมหาวิทยาลัยฯ และพึงปกป้องรักษาเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัยฯ ในทุกโอกาส การละเว้นการกระทำดังกล่าวถือเป็นการผิดกฎและเกียรติยศของบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ
2. บุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ทุกคนต้องยึดถือแนวคิด “แน่วแน่แก้ไขในสิ่งผิด”
3. การละเว้น ละเลยที่จะแก้ไขในสิ่งที่ผิดกฎหมาย ระเบียบ หรือจริยธรรม ถือเป็นการผิดวินัย
4. ตำแหน่งต่างๆ ทั้งตำแหน่งวิชาการและตำแหน่งบริหารของมหาวิทยาลัยฯ ถือเป็นเกียรติยศที่มหาวิทยาลัยฯ มอบให้แก่บุคลากร บุคคลที่ดำรงตำแหน่งทุกคนต้องสำนึกและตระหนักถึงหน้าที่ในการปกป้องรักษาเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัยฯ และตำแหน่ง การกระทำใดๆ ที่ทำให้มหาวิทยาลัยฯ เสื่อมเสียย่อมเป็นเหตุต่อการถอดถอนออกจากตำแหน่งได้
5. ความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ย่อมเพิ่มตามระดับตำแหน่ง ทั้งในตำแหน่งทางบริหารและตำแหน่งทางวิชาการ
6. ในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจใดๆ ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศก่อนสิ่งอื่นใด จากนั้นจึงคำนึงถึงผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยฯ และหน่วยงานตามลำดับ
7. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัยฯ เป็นสิ่งที่บุคลากรพึงกระทำ ผู้บริหารมีหน้าที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจของบุคลากรและหน่วยงาน

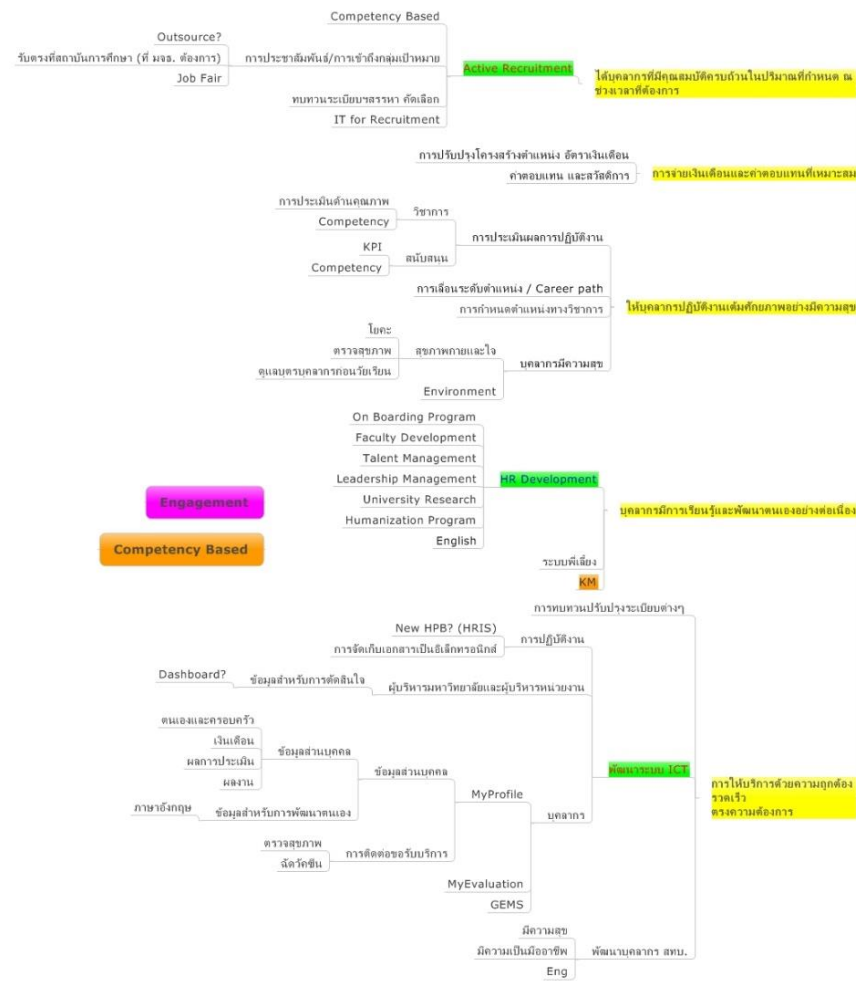
Cont.

แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

1. การคัดเลือกและการจ้างไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณค่าเป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัยฯ และบุคลากรทุกคน
2. การรับบุคลากรใหม่ให้คำนึงถึงความจำเป็น คุณภาพ และศักยภาพในการพัฒนาของบุคลากรตามเส้นทางอาชีพและพันธกิจของมหาวิทยาลัยฯ นอกเหนือจากสมรรถนะและความสามารถในการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง
3. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ต้องใช้ระบบคุณธรรม (Merit system) ให้ความเสมอภาคในโอกาสของการมีงานทำและไม่ถูกเลือกปฏิบัติเพราะเหตุ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ความพิการรูปลักษณ์ ลักษณะภายนอกอื่นใด หรือความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
4. บุคลากรทุกคนมีหน้าที่ในการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีหน้าที่ในการสนับสนุนในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่และพันธกิจของหน่วยงานและมหาวิทยาลัยฯ มหาวิทยาลัยฯ มีหน้าที่ในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาดังกล่าว ความพยายามในการพัฒนาดังกล่าวเป็นสิ่งที่บุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ทุกคนต้องตระหนัก มหาวิทยาลัยฯ จำต้องให้ความสำคัญต่อความพยายามเฉกเช่นเดียวกับผลลัพธ์ของการพัฒนา
5. การเลื่อนระดับตำแหน่ง การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การทำงานข้ามหน่วยงาน (Joint Appointment) และการโอนย้ายเปลี่ยนตำแหน่งงานเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรและผู้บังคับบัญชา
6. แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งบริหารคือการบ่มเพาะผู้บริหารที่สามารถเข้าใจปัญหาในบริบทของตนเองและผลกระทบ มีความกล้าหาญที่จะตัดสินใจและใช้อำนาจตามกรอบอำนาจหน้าที่ของตนเพื่อแก้ปัญหาและบริหารงานให้เป็นไปตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยฯ

HR Strategies

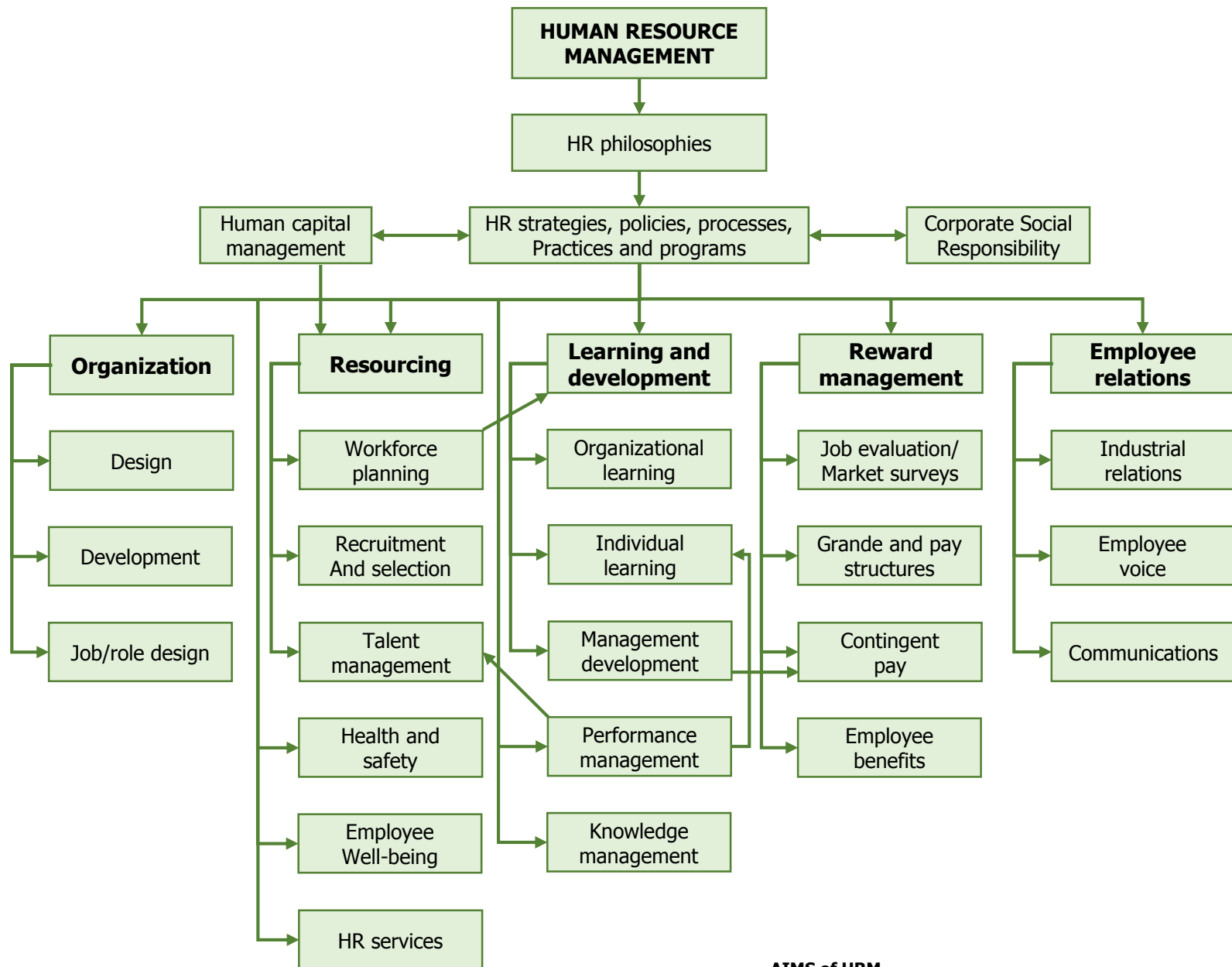
HR Strategy



วิสัยทัศน์ : HR อย่างมืออาชีพ
พันธกิจ : สร้าง พัฒนา รักษา และสร้างทีมงานยุคใหม่
เพื่อให้คนเก่ง/คนดีอยู่และทำงานเป็นเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างมีความสุขและมีความหมาย

การบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

- สีฟ้า = ประเด็นยุทธศาสตร์
- สีเหลือง = เป้าประสงค์
- สีเขียว = Strategic Project
- สีส้ม = Tools
- สีชมพู = เป้า/KPI
- สีแดง = กลยุทธ์ HRM
- สีน้ำเงิน = กลยุทธ์ HRD



AIMS of HRM

The overall purpose of human resource management is to ensure that the organization is able to achieve success through people. As Ulrich and Lake (1990) remark: 'HRM systems can be the source of organizational capabilities that allow firms to learn and capitalize on new opportunities.' Dyer and Holder (1988) analyze management's HR goals under the dimension of contribution (what kind of employee behavior is expected?),

Workshop 1: Vision

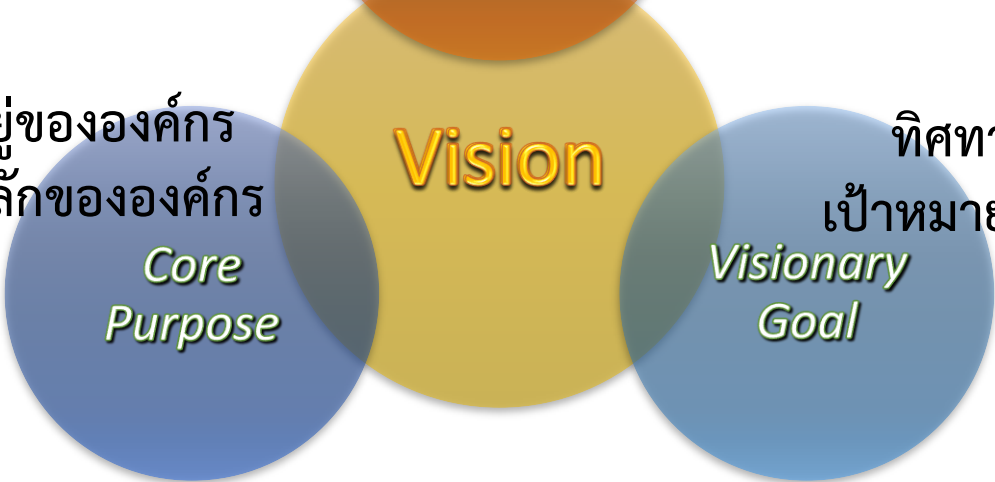
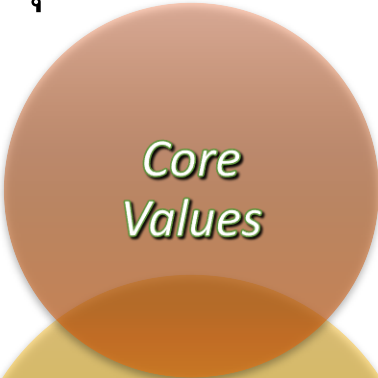
ขั้นตอนที่ 1 สมาชิกกลุ่มแต่ละท่าน ระบุ Keyword Vision ทั้ง 3 องค์ประกอบ (Core purpose, Core Values, Visionary Goal) (อย่างน้อยองค์ประกอบละ 1 ประเด็น)

ขั้นตอนที่ 2 แลกเปลี่ยนแนวคิดที่ต้องการในแต่ละประเด็น

ขั้นตอนที่ 3 สรุปผลที่สมาชิกกลุ่มให้ความสำคัญร่วมกัน

Workshop1: Vision

- คุณค่าที่โดดเด่นในสิ่งที่ทำ
- คุณค่าที่ประชาคมยึดมั่น
- คุณค่าที่สอดคล้องกับความสามารถ



- เหตุผลอันควรอยู่ขององค์กร
- บทบาทหน้าที่หลักขององค์กร

ทิศทาง ตำแหน่ง และ
เป้าหมายปลายทางระยะยาว

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคลของ สสว.

ตัวอย่าง

“พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนและส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม”

From OSMEP Strategies to HR Strategic Goals



Vision

วิสัยทัศน์

“เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนและเพิ่มศักยภาพ SME
สู่ความมั่งคั่งอย่างยั่งยืน”

Mission

บูรณาการ และผลักดันการส่งเสริม SME ของหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้ SME
สามารถเติบโตและแข่งขันได้ในระดับสากล (Smart SME)

Strategic
Push



1 บูรณาการความร่วมมือกับ
หน่วยงานส่งเสริม SME

บูรณาการแผน

งบประมาณและJoint KPI

เครือข่ายทั้งในและ
ต่างประเทศ

พัฒนาฐานข้อมูล
SME

วิเคราะห์ข้อมูล
ในมิติต่างๆ



2 ผลักดันงานตามแผน
การส่งเสริม SME

สนับสนุนการ
ดำเนินงานตามแผน

สนับสนุนข้อมูล
ข้อวิเคราะห์ (GAP Analysis)

Pilot Project
Ecosystem

ติดตามประเมินผล
การส่งเสริม SME



3 สร้างการเข้าถึง
บริการเพื่อ SME

พัฒนาการให้บริการ SME
(OSS)

พัฒนาเครื่องมือ/ข้อมูล
องค์ความรู้แก่ SME

ขึ้นทะเบียน
SME

ให้บริการ SME
ผ่าน ICT

Strategic
Sustain



4 เพิ่มศักยภาพองค์กร

ออกแบบองค์กรให้มีประสิทธิภาพ
และเน้นธรรมาภิบาล
(Good Governance)

พัฒนาบุคลากร (HR)

Skill / Talent/ Motivate/
Knowledge Management

กระบวนการและเทคโนโลยี
(Process & Technology)

วัฒนธรรมองค์กร
(Culture)



เป้าประสงค์และเป้าหมายหลัก

ยุทธศาสตร์ สสว. ปี 2560-2564

1. บูรณาการความร่วมมือ กับหน่วยงานส่งเสริม SME

บูรณาการงานส่งเสริม SME
ทุกภาคส่วน เพื่อให้เป็นไป
ในทิศทางเดียวกัน และ
สร้างเครือข่ายความร่วมมือ
ที่เข้มแข็ง (Co-creation
Of Service)



เป้าหมาย สร้างโครงการ
ร่วมกับหน่วยงานอื่น และ
จำนวนโครงการที่มี
ผลกระทบทางเศรษฐกิจสูง



2. ผลักดันงานตาม แผนการส่งเสริม SME

เกิดผลสัมฤทธิ์ของการ
ขับเคลื่อนเป้าหมายการ
ส่งเสริม SME (Co-
delivery of Service)
ร่วมกันดำเนินโครงการใน
การส่งเสริม SME



เป้าหมาย รายได้ที่มากขึ้น
/ จำนวนการจ้างงาน /
จำนวน SME ที่ได้รับ
สินเชื่อ (Loan) จำนวน
SME ที่มีการเติบโตจาก
ขนาด S เป็น M



3. สร้างการเข้าถึงบริการ เพื่อพัฒนา SME

สร้างการเข้าถึงบริการ
ของ สสว. ให้มากขึ้น
(Enhancing
Accessibility &
Increasing outreach)



เป้าหมาย จำนวนศูนย์
OSS ที่สามารถให้บริการ
แก่ SME ได้ตาม
ศักยภาพที่กำหนด
(Information set &
Business advisor)
จำนวน SME ที่เข้าถึง
บริการ



4. เพิ่มศักยภาพองค์กร

พัฒนาองค์กรให้มี
คุณภาพมาตรฐานและ
เป็นที่ยอมรับ (Building
Capability & Improving
Productivity)



เป้าหมาย ผลการประเมิน
กองทุนจาก
กรมบัญชีกลาง 3 ปี มี
มากกว่า 4 คะแนน



HR Scorecard (5 มิติ ของ กพ.)

มิติ 1

- ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติ 2

- ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ 3

- ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ 4

- ด้านความพร้อมรับมือข้อบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ 5

- ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

(ร่าง) ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1

สร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน

2

สร้างเสริมระบบคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานแก่บุคลากร

3

พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

4

พัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5

ปรับเปลี่ยนบทบาทงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์กร

From OSMEP Strategies to HR Strategic Goals



Workshop 2: Objectives and Strategies

ขั้นตอนที่ 1 แต่ละกลุ่มระดมสมองเกี่ยวกับ “เป้าประสงค์” และ “กลยุทธ์” ในประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ได้รับมอบหมาย

ขั้นตอนที่ 2 สรุปผลการระดมสมองของกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 3 ตัวแทนกลุ่มนำเสนอ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม



ถาม - ตอบ

Strategic Issues on Human Resources towards High Performance Organization



