



# การพัฒนาทุนมนุษย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชัยรัตน์กร ภาวศิกิริยภฤติ

# การเรียนรู้การใช้ชีวิตการคบมิตร

○ สิ่งหนึ่งที่ทุกคนควรจะได้ฝึกการสร้างจิตสาธารณะ

○ คนมักจะเห็นแก่ตัว และไม่ยอมเสียแต่อยากจะได้



ผมขอเสนอให้พวกเราทุกคนลองฝึกง่าย ๆ  
เพื่อปรับแนวคิดให้กว้างขวางขึ้น  
และเสียสละด้วยการให้

\*\*\*\*\*

1. ให้อภัย
2. ให้ความรัก
3. ให้น้ำใจ
4. ให้เกียรติ
5. ให้อภัย



# การพัฒนาการเพิ่มศักยภาพง่าย ๆ ที่แทบจะไม่ต้องเสียทรัพยากร คือ

1. Knowledge : พัฒนาความรู้
2. Understanding : ความเข้าใจ
3. Skill : ทักษะ
4. Attitude : ทศนคติ
5. Behavior : พฤติกรรม



# ฝากให้ทุกคนลองคิดและทำดู

1. คิดบวก
2. พูดบวก
3. ทำบวก

ทำ 1+2 ดี แต่จะเกิดมรรดผลต้องทำ 3 ครั้ง



# ปัจจุบันทุกองค์กรจะมีแนวคิด เลือกคนประเภท

1.คนดี

2.คนเก่ง

3.คนทุ่มเท

**Yes...  
I Can!**



# ลองเลือกดู

1. เก่ง : ชี้เกี่ยจ
2. เก่ง : ชยััน
3. เก่ง : โกง
4. ดี : ชี้เกี่ยจ
5. ดี : โกง
6. ดี : ชยััน
7. โง่ : ชี้เกี่ยจ
8. โง่ : ชยััน
9. โง่ : โกง



# พนักงานที่ไม่มีทางตกงาน

1. มีความมุ่งมั่น
2. ทำงานเข้ากับคนอื่นได้ดี
3. คิดสร้างสรรค์เป็นเลิศ
4. ทำมากกว่าที่สั่ง





# อุปนิสัยของคนที่ประสบความสำเร็จในชีวิต

- 1. มีเป้าหมายที่ชัดเจน
- 2. ให้ทำในสิ่งที่ยากก่อนสิ่งที่ย่าง
- 3. ให้คิดและพูดกับตนเองในสิ่งที่ดีเสมอ
- 4. ทุกวันจะต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
- 5. อ่านหนังสือ 2-3 เล่มต่อเดือน
- 6. เลิกนิสัยที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเอง
- 7. มีอริยาศัยดี



# อยากมีผลงานดีขึ้นลองเปลี่ยนตนเอง

- 1. ตื่นเช้าขึ้นสัก 10 นาที
- 2. ลดเวลาอ่าน LINE และ FACEBOOK
- 3. ออกกำลังกายสักนิด
- 4. เปลี่ยนมากินอาหารที่มีประโยชน์
- 5. อ่านหนังสือให้ได้วันละหน้า
- 6. คิดดีวันละครั้ง

\* เปลี่ยนวันละนิดชีวิตดีขึ้นแน่นอน\*



# สิ่งที่คนประสบความสำเร็จในชีวิตไม่เคยหยุด

## ○ 17 Things Really Successful People Never Stop Doing (Ever)

: Bill Murphy.

1. หัวเราะ
2. เรียนรู้
3. ฟัง
4. รู้จักถาม
5. เห็นอกเห็นใจผู้อื่น
6. เก่งสงสัย
7. ขอบขอบคุณอื่น



ต่อ.....



# สิ่งที่คนประสบความสำเร็จในชีวิตไม่เคยหยุด

ต่อ.....

8. ยินดีที่จะล้มเหลว
9. ชอบพจญภัย
10. มีความรัก
11. ให้อภัย
12. จดจำและเรียนรู้
13. ยกระดับชีวิต
14. กล้าเสี่ยง
15. ชอบการเปลี่ยนแปลง
16. จัดระดับความสำคัญ
17. ประเมินตนเองว่าสำเร็จอะไรบ้าง

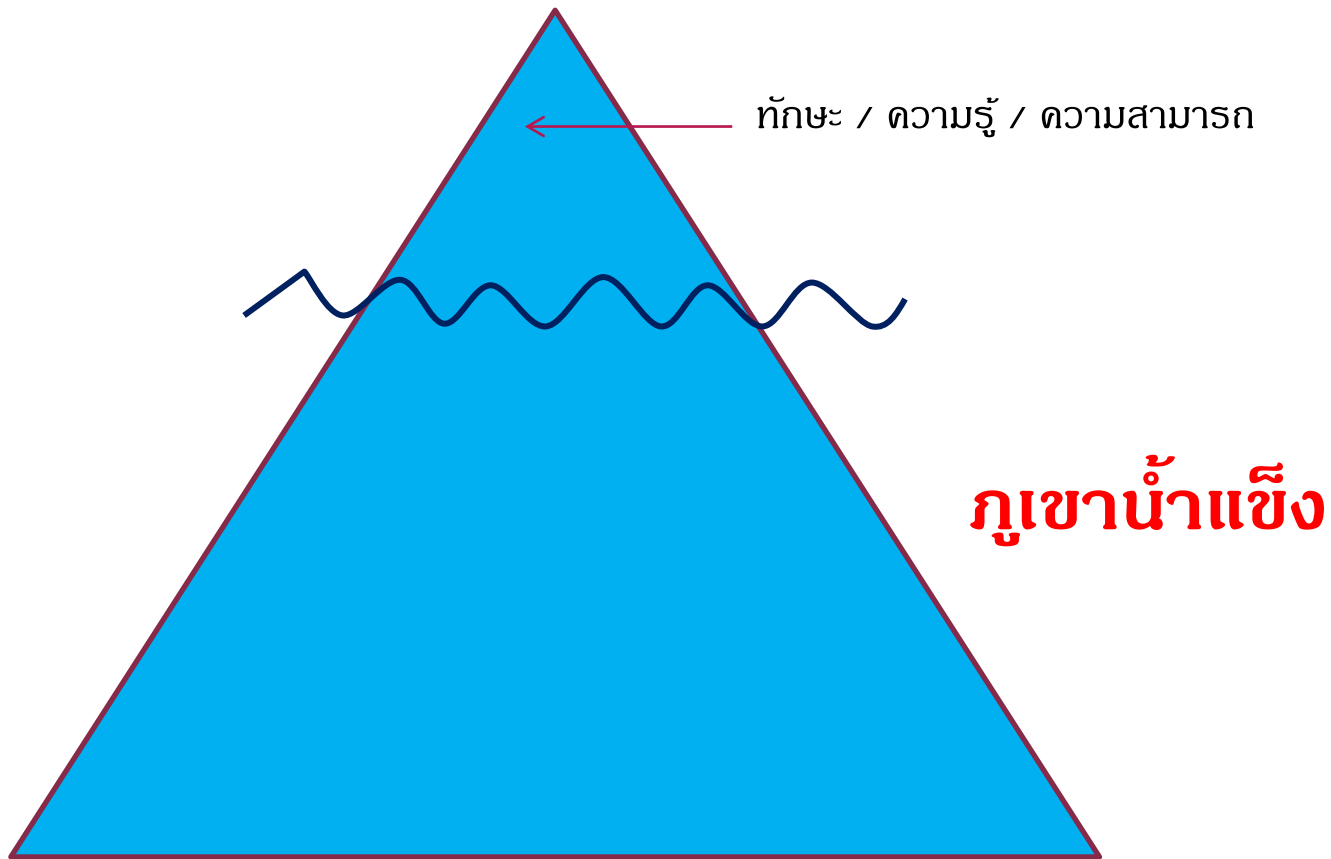


# วิธีการพัฒนาพนักงานที่ดีกว่าการไปฝึกอบรม

- 1. การมอบหมายงานที่ท้าทายมากขึ้น
- 2. การปรับเปลี่ยนงานให้มีคุณค่ามากขึ้น
- 3. Job Shadowing การให้พนักงานไปเรียนรู้วิธีการทำงานของคนอื่น
- 4. Job Rotation การโอนย้ายและการหมุนเวียนงาน
- 5. Monitoring and Coaching พัฒนาพนักงานโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน



# การพัฒนาศักยภาพการพัฒนาขีดความสามารถ (COMPETENCY : DAVIOL C. MCLELAND)



# COMPETENCY หมายถึง

- 1. Skill
- 2. Knowledge
- 3. Personal Characteristic of Attributes.
- 4. Behavior



# COMPETENCY แบ่งออกเป็น 4

- 1. ขีดความสามารถหลัก (Core Competency)
- 2. ขีดความสามารถตามการบริหาร ( Managerial Competency)
- 3. ขีดความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่ (Functional Competency Job Based)
- 4. ขีดความสามารถที่มาจากคุณลักษณะส่วนบุคคล (Parsonal attribute)







**Public Relation**



**Marketing**



**Social Responsibility**



**Corporate Social Responsibility**

# CORPORATE CITIZENSHIP พัฒนา



- ด้านทรัพยากรมนุษย์



- ด้านสังคมและชุมชน



- ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



# กรณีศึกษา 1: บมจ.ธนูลักษณ์

## ○ การพัฒนาทุนมนุษย์

1. พัฒนา พนักงานกลุ่มที่มีศักยภาพสูง (High Potential Development)
2. พัฒนา พนักงานกลุ่มที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน (Key Person Development)
3. การฝึกอบรม (Training)
4. ให้ทุนการศึกษาพัฒนาพนักงานและบุตรหลาน
5. การศึกษาดูงาน
6. การฝึกปฏิบัติในงาน



## กรณีศึกษา 2 : บ.ดาลโซนิค ดันเซ (ประเทศไทย) จำกัด



1. เพื่อส่งเสริม พัฒนาความรู้และทักษะของพนักงานทุกระดับให้มีศักยภาพและขีดความสามารถที่เป็นเลิศ



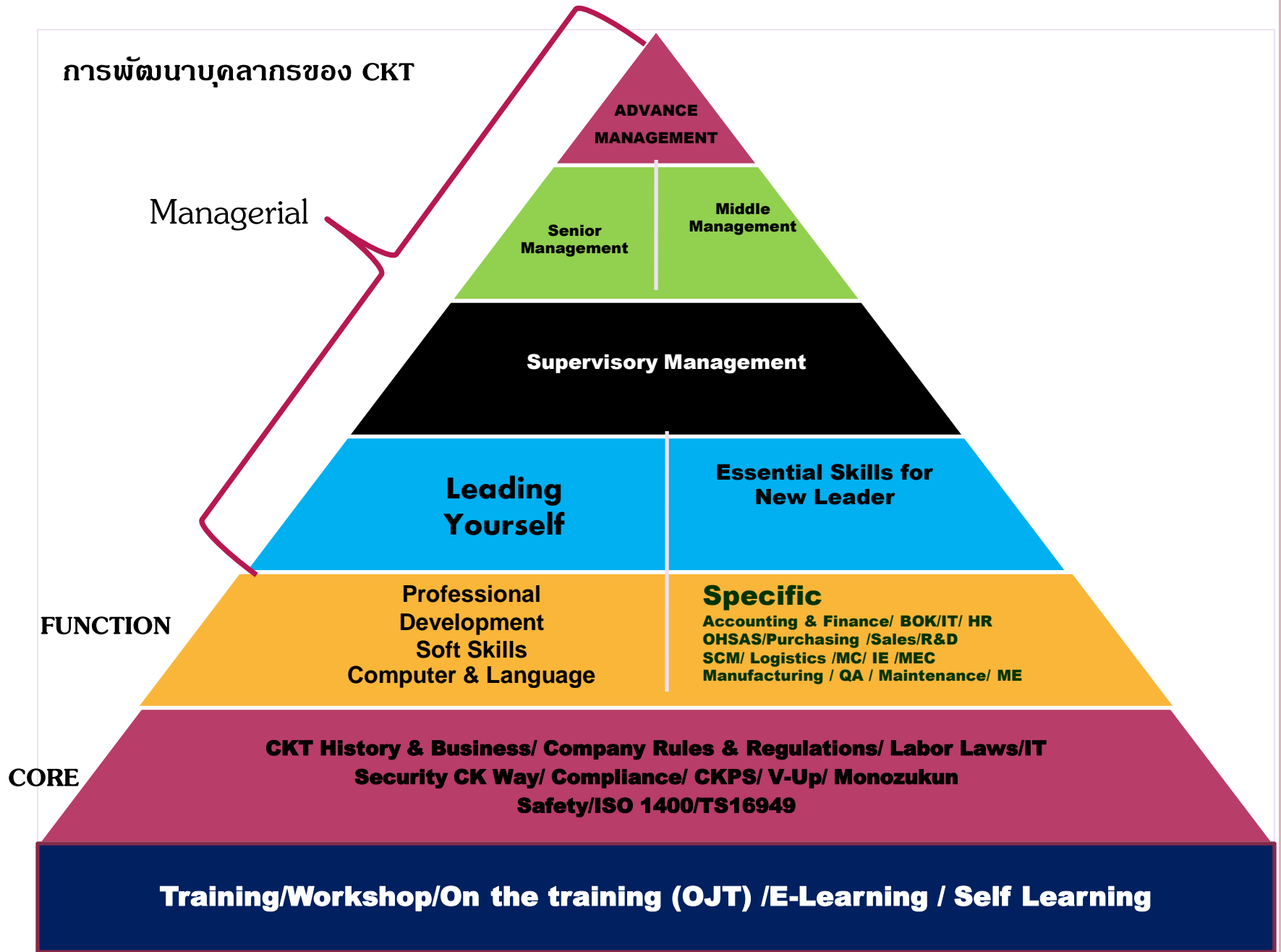
2. จัดสรรความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อบทบาทและหน้าที่ในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคตต่อไป



3. ความน่าจะเป็นในการยืนยันของความสามารถพนักงาน



การพัฒนาบุคลากรของ CKT



Managerial

FUNCTION

CORE

**Training/Workshop/On the training (OJT) /E-Learning / Self Learning**

# กรณีศึกษา 3: ธนาคารกรุงศรีอยุธยา มหาชนจำกัด

## **Krungsri PRIDE**

- 1. P: People**
- 2. R: Right System**
- 3. I: Integrity**
- 4. D: Development**
- 5. E: Engaged Culture**



**KRUNGSRI : WE CARE**



# กรณีศึกษา 3 : MU





# TRAINING ROADMAP

“ทรัพยากรบุคคล นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดของมหาวิทยาลัย”





**CORE VALUE**  
**ORGANIZATION CULTURE**  
**CORE COMPETENCY**



# ค่านิยมหลัก (CORE VALUE/ORGANIZATION)

1. **Mastery** (ความชำนาญ)
2. **Altruism** (ความไม่เห็นแก่ตัว)
3. **Harmony** (ความสามัคคี)
4. **Integrity** (ความซื่อสัตย์)
5. **Determination** (ความมุ่งมั่น)
6. **Originality** (ความแปลกใหม่)
7. **Leadership** (ความเป็นผู้นำ)



# สมรรถนะหลัก (CORE COMPETENCY)



1. ความซื่อมั่นในคุณธรรม (Integrity)



2. ความมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)



3. ความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility)



4. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)



5. การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ (Systematic Job Planning)



# การบวนการพัฒนาทุนมนุษย์

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล หรือหาปัญหาที่จะต้องแก้ไขโดยการพัฒนาบุคคล
2. การวางแผนการพัฒนาบุคคล
3. การดำเนินการในการพัฒนาบุคคล
4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคคล

# วิธีการพัฒนาทุนมนุษย์

1. ศึกษาดูงาน (Study tour)
2. การปฐมนิเทศ (Vestibule Training or Orientation)
3. ฝึกปฏิบัติในงาน (On the Job Training)
4. เป็นผู้ช่วย/ลูกมือในการ (Apprenticeship Training)
5. ฝึกต่อจากทฤษฎี (Internship Training)
6. ฝึกระยะสั้น (Learner Training)
7. ศึกษาใหม่ / เรียนรู้เพิ่มเติม (Retraining / Upgrading)
8. สัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Seminar & Workshop)
9. สัมมนาเชิงวิชาการ (Symposium)
10. การระดมสมอง (Brains training)

