

Personal

Human Resource

Human Capital

Competencies

การพัฒนาบุคลากร

ทุนมนุษย์

สมรรถนะ



8K's : ทูณ 8 ประเภทพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. **ทุนมนุษย์ (Human Capital)**
2. ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital)
3. ทุนทางจริยธรรม (Ethical Capital)
4. ทุนแห่งความสุข (Happiness Capital)
5. ทุนทางสังคม (Social Capital)
6. ทุนแห่งความยั่งยืน (Sustainability Capital)
7. ทุนทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (Digital Capital)
8. ทุนทางความรู้ ทักษะและทัศนคติ (Talent Capital)



5K's : ทฤษฎีทุนใหม่ 5 ปราการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์



1. ทุนแห่งการสร้างสรรค์ (Creativity Capital)
2. ทุนทางความรู้ (Knowledge Capital)
3. ทุนทางนวัตกรรม (Innovation Capital)
4. ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital)
5. ทุนทางวัฒนธรรม (Cultural Capital)

Competency (สมรรถนะ)

ความสามารถของพนักงาน VS ความเป็นห่วงของผู้บริหาร



Spencer :

คุณลักษณะพื้นฐานที่มีอยู่ในตัวบุคคล เช่น แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตมโนทัศน์ (Self Conceptual) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill)

Human Resource Development :



สมรรถนะในการทำงาน :

ความรู้ที่จำเป็นใน
การปฏิบัติหน้าที่

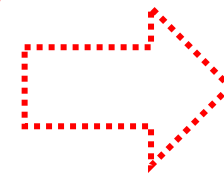
ความรู้
(Knowledge)

ความสามารถที่จำเป็น
ในการปฏิบัติหน้าที่

ทักษะ
(Skill)

คุณลักษณะ
(Attribute)

ความคิด ค่านิยมทัศนคติ
แรงจูงใจ ความต้องการ
(Attitude / Motive / Desired)



พัฒนาได้ยากกว่า
ความรู้ และ ทักษะ

Iceberg Model

ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ สามารถมองเห็นได้ง่าย
องค์ความรู้(Knowledge) และ ทักษะ (Skill)

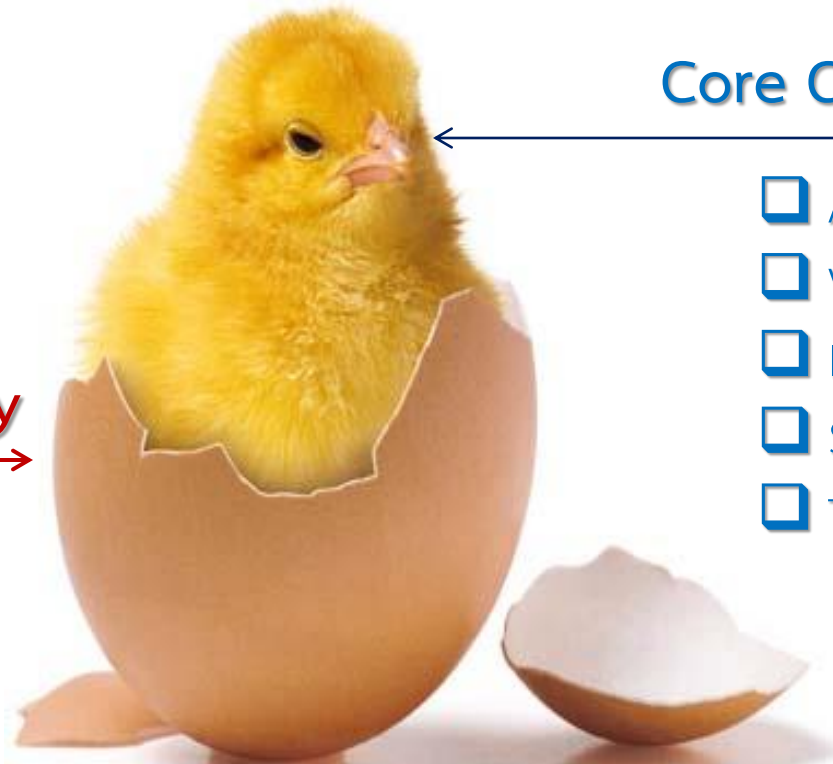
ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ มองเห็นได้ยาก คือ อัตลักษณ์
(Attribute) ทศนคติ แรงจูงใจ ค่านิยม ความต้องการ
(Attitude, Motive, Value, Desired) เป็นสิ่งที่ซ่อน
อยู่ซึ่งยากต่อการบริหารจัดการ
“ทัศนคติเป็นบ่อเกิดพฤติกรรม”



Competency Model :

Core Competency

- Achievement
- Value
- Integrity
- Services Mind
- Teamwork

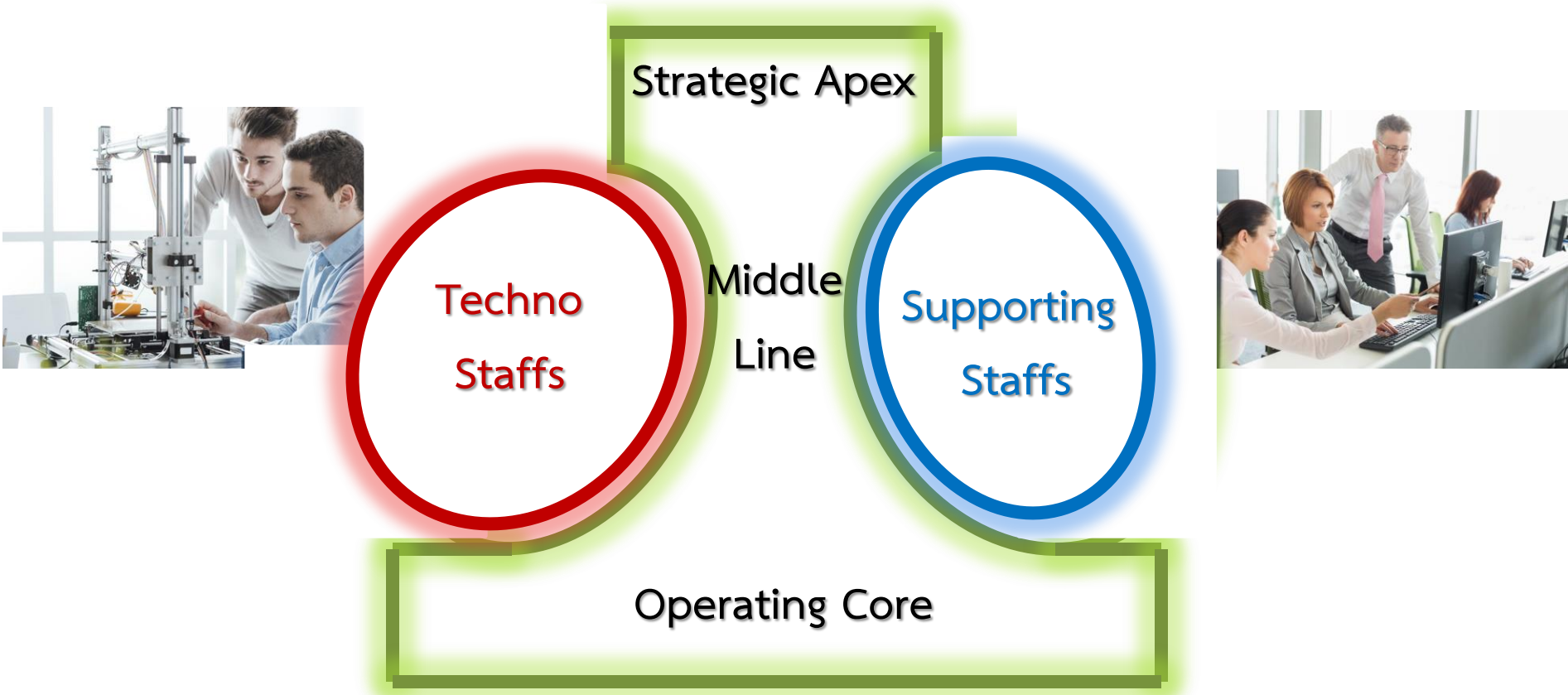


สิ่งที่ควรคำนึงถึงในการกำหนด
สมรรถนะ คือ ศึกษาวเคราะห์องค์กร
มุ่งเน้นอนาคต นำจุดอ่อนองค์กรมา
กำหนดสมรรถนะ รักษาจุดแข็งให้คง
อยู่ ต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธ
กิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร

Functional Competency

- Analytical
- Conceptual
- Self Confidence
- Negotiation
- Supervisory Skill
- Engineering Skill
- Visioning
- Change Management

Mintzberg Model : Strategic Apex



Training Needs Analysis :



Manager :

- The One Minute Manager
- Problem Solving & Decision Making
- Negotiation
- Progress & Happiness

Engineering :

- DOE
- Six Sigma
- Lean Manufacturing
- Advance Stat
- FMEA
- ESD Control

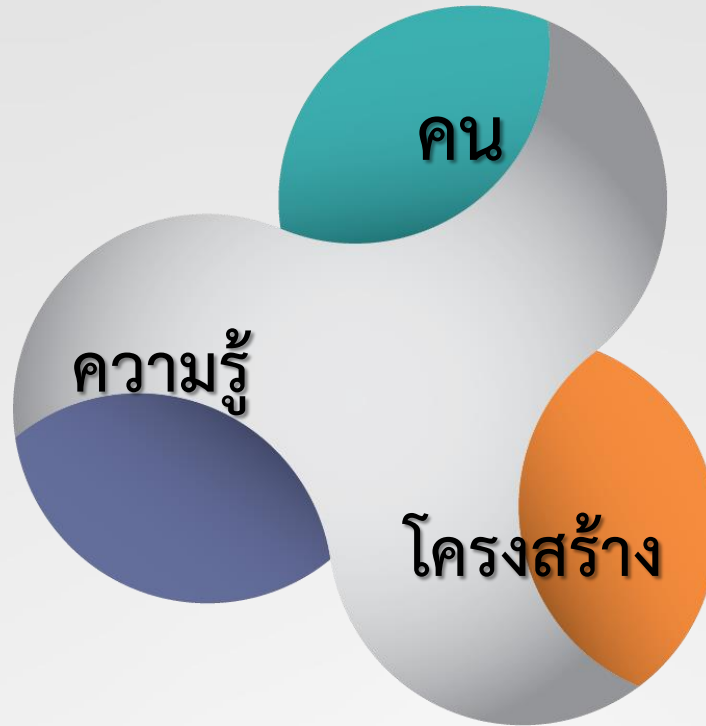
Supervisor :

- Supervisory Skill
- Problem Solving
- Leadership
- Progress & Happiness

กำหนดสมรรถนะที่ต้องการของแต่ละตำแหน่งงาน กำหนดหลักสูตรการพัฒนา
ในตำแหน่งงานนั้นๆ พร้อมสำรวจและประเมินความต้องการ Training

นำเสนอ Model การพัฒนาองค์กร :

3ค. กระแทกเป้า Dr. Boonthai 2T



- Direction
- Roles
- Behavior Change
- Organic Thinking
- Open Mind
- Network
- Technologies
- Habits (3H)
- Attitude
- Integration
- Timeframe
- Trust

กำหนดเป้าหมายและความสำเร็จของงาน (Target & Deliver)



Thank You