



การประเมินผลการปฏิบัติงานยุคใหม่ ด้วย KPI และ Competency รุ่นที่ 14

(Performance Appraisal : PMS Module 2)

วิทยากร: อาจารย์ธนเดช ธานี

วิทยากรและที่ปรึกษาผู้ชำนาญการพิเศษด้าน HR จากประสบการณ์ 30 ปี
อาจารย์พิเศษคณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (M.B.A.) มหาวิทยาลัยภาครัฐ
อาจารย์พิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (M.P.A.) มหาวิทยาลัยเอกชน
อดีตกรรมการสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) 2 สมัย
ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับเชิญไปบรรยายในองค์การภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ
และองค์กรธุรกิจชั้นนำหลายแห่ง จากประสบการณ์การทำงานในองค์กรชั้นนำกว่า 30 ปี

19 ตุลาคม 2564

09.00 -16.00 น.

**** St. James สุขุมวิท 26 (สถานี BTS พร้อมพงษ์)**

*สถานที่จัดสัมมนาอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

หลักการและเหตุผล

การประเมินผลยุคปัจจุบันเน้นเรื่อง Performance / Results และ Competency แต่ก็ยังประสบกับปัญหาเหล่านี้ ?

- บุคลากรยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System)
- เลือกไม่ถูกว่าจะประเมินผลด้วย OKR หรือ KPI ดี ???
- ไม่สามารถแยกความแตกต่างระหว่าง Key Performance Indicators และ Performance Indicators ได้
- ในการกำหนดหัวข้อประเมินผลไม่สามารถกำหนดได้ว่า อะไรคือ KPI (Key Performance Indicators) อะไรคือ PI (Performance Indicators) ?
- แยกไม่ออกระหว่าง Performance กับ Competency
- จะประเมิน Competency ก็มีแต่พฤติกรรมที่จับต้องได้ยาก จะมีการประเมิน Competency ที่ชัดเจนได้อย่างไร ?
- ประเมินผลแล้วยากแล้วแต่ Performance Feedback ยิ่งยากกว่า จะ Feedback อย่างไรให้เป็นธรรมและได้รับการยอมรับจากลูกน้อง ?
- ประเมินผลแล้ว ไม่รู้จะนำผลการประเมินไปใช้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากรได้อย่างไร ?

หากองค์กรของท่านกำลังประสบกับปัญหาดังกล่าวข้างต้น จนก่อให้เกิดอาการอื่นๆ ของปัญหาการจัดการตามมา อาทิเช่น การประเมินผลไม่เป็นธรรม พนักงานไม่ยอมรับผลการประเมิน หัวหน้ารู้สึกอึดอัดเวลาแจ้งผลงานลูกน้อง ขวัญกำลังใจพนักงานตกต่ำ พนักงานกลุ่ม Talent หายลอยออก ฯลฯ

หลักสูตรที่เจ้าของกิจการ ผู้บริหาร ผู้จัดการ และฝ่ายทรัพยากรบุคคลไม่ควรพลาด ท่านจะได้เรียนเทคนิค ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานยุคใหม่แบบครบวงจร ที่ได้รับการออกแบบและพัฒนาขึ้นจากประสบการณ์ตรงของวิทยากรในการเรียนรู้ที่ “กระชับ เข้าใจง่าย และนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง”

วัตถุประสงค์:

1. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิด และความสำคัญของกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานสมัยใหม่ (Modern Performance Management Process)
2. สามารถแยกความเหมือนและความแตกต่างระหว่าง KPI กับ OKR ได้

3. สามารถกำหนด Key Performance Indicators (KPIs) ในการประเมินผลงานให้สอดคล้องเป้าหมายองค์กร และงานที่รับผิดชอบ
4. สามารถแยกความแตกต่างระหว่าง Key Performance Indicators, Performance Indicators และ Competency ได้อย่างชัดเจน
5. สามารถกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีสมัยใหม่ได้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ด้วย KPI และ Competency
6. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับ Performance Feedback ที่มีประสิทธิภาพ
7. สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารผลงานได้อย่างเป็นระบบ

หัวข้อการฝึกอบรม/สัมมนา:

ส่วนที่ 1 : ปฐมบทเรื่องนารู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานสมัยใหม่ (Introduction to Modern Performance Appraisal)

- o ความเชื่อมโยงของการประเมินผลการปฏิบัติงานกับระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)
- o 6 ขั้นตอนสำคัญของระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic Performance Management Process)
- o Key Performance Indicators และ Competency เครื่องมือและเกณฑ์ในการประเมินผลยุคใหม่
- o แนวทางการกำหนดปัจจัยและค่าน้ำหนักความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปียุคใหม่

ส่วนที่ 2 : ความเหมือนที่แตกต่าง และความแตกต่างที่เหมือนกัน ของ KPI (Key Performance Indicator) กับ OKR (Objective and Key Result)

- o ความเหมือนที่แตกต่างของ KPI กับ OKR
- o ความแตกต่างที่เหมือนกันของ KPI กับ OKR
- o ถ้า OKR ไม่นิยมใช้ประเมินผล แล้วองค์กรที่ใช้ OKR ใช้เครื่องมือใดในการประเมินผล ???

ส่วนที่ 3 : เทคนิคการกำหนด Key Performance Indicators (KPIs) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เชื่อมโยงสอดคล้องกับ Vision และ Objective

- o ความหมายและประเภทของ KPI
- o การกำหนด Corporate KPIs ด้วย Balance Scorecard (BSC) เพื่อวัดผลการดำเนินงานทางธุรกิจขององค์กร
- o แนวทางการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายขององค์กร (Corporate KPIs)
- o แนวทางการกำหนดตัวชี้วัดผลงานของแต่ละฝ่ายงาน (Functional KPIs) ให้เชื่อมโยงกับนโยบาย (Policy) วัตถุประสงค์ (Objective) และเป้าหมายองค์กร (Corporate KPIs)
- o **Workshop 1 : ฝึกปฏิบัติกำหนด Functional KPIs ของฝ่ายงาน ให้เชื่อมโยงกับ Objective และเป้าหมายองค์กร (Corporate KPIs)**
- o การจัดทำบันทึกข้อตกลงผลงาน (Performance Agreement) ให้เชื่อมโยงกับนโยบาย (Policy) วัตถุประสงค์ (Objective) และเป้าหมายองค์กร (Corporate KPIs)
- o แนวทางการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายของตำแหน่งงาน (Position KPIs / Individual KPIs)
- o ความแตกต่างระหว่าง Key Performance Indicators กับ Performance Indicators
- o แนวทางการออกแบบและเชื่อมโยง KPIs สู่การประเมินผลงาน
- o **Workshop 2 : ฝึกปฏิบัติออกแบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย KPI ของแต่ละตำแหน่งงาน**

ส่วนที่ 4 : วิธีการกำหนดและเชื่อมโยง Competency ไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- o ความหมายและประเภทของ Competency
- o ข้อมูลแหล่งที่มา และประเภทของ Competency
- o ความแตกต่างระหว่าง Key Performance Indicators กับ และ Competency
- o แนวทางการกำหนด Competency ในการประเมินขีดความสามารถจาก Job Description Version 4
- o แนวทางการแปลง Competency จาก Training Road Map สู่การประเมินความสามารถประจำปี ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร พร้อมตัวอย่าง

ส่วนที่ 5 : แนวทางในการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมและได้รับการยอมรับ



- แนวทางในการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมและได้รับการยอมรับ
- กระบวนการในการประเมิน และ Feedback ผลการปฏิบัติงานลูกน้อง 6 ขั้นตอน

ส่วนที่ 6 : แนวทางการแจ้งผลการปฏิบัติงาน (Positive Feedback) ให้ได้ทั้งใจและได้ทั้งงานจากลูกน้อง

- เทคนิคการแจ้งผลงาน (Positive Feedback) แบบได้ทั้งใจ และได้ทั้งผลงานจากลูกน้อง

ส่วนที่ 7 : การนำผลการประเมินไปปรับใช้งานเชื่อมโยงกับ Human Resources System

- แนวทางการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานกับแผนพัฒนารายบุคคล (Performance Appraisal linked to Individual Development Plan : IDP)
- แนวทางการเชื่อมโยงผลการประเมินกับ Training Road Map และ Career Path
- แนวทางการเชื่อมโยงผลการประเมินกับ Succession Plan ด้วย Competency และ KPI
- แนวทางการเชื่อมโยงผลการประเมินกับการปรับค่าจ้างประจำปียุคใหม่ แบบอิงเกรด ไม่อิง Bell Curve

รูปแบบและวิธีการเรียนรู้ :

- การบรรยาย
- ประกอบการแชร์ประสบการณ์ตรง
- การทำกิจกรรมกลุ่ม (Workshop) ในการปฏิบัติจริง
- ประชุมระดมความคิด นำเสนอผลงาน
- ชักถาม การแลกเปลี่ยนความเห็นซึ่งกันและกัน

หลักสูตรนี้เหมาะสำหรับ :

เจ้าของกิจการ ผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และผู้สนใจทั่วไป

ประกาศนียบัตร: บริษัท ไฮโพ เทรนนิ่ง แอนด์ คอนเซิร์ทแทนซ์ จำกัด

อัตราหลักสูตร (ต่อ 1 ท่าน)

ราคาค่าอบรม / หลักสูตร / ท่าน					
จำนวนผู้เข้าอบรม	ค่าสัมมนา	VAT 7%	หัก ณ ที่จ่าย 3 %	รวมจ่ายสุทธิ	กรณีไม่มีหนังสือหัก ณ ที่จ่าย
1	4,000.00	280.00	120.00	4,160.00	4,280.00
พิเศษ...ราคาโปรโมชั่น !!!					
จำนวนผู้เข้าอบรม	ค่าสัมมนา	VAT 7%	หัก ณ ที่จ่าย 3 %	รวมจ่ายสุทธิ	กรณีไม่มีหนังสือหัก ณ ที่จ่าย
2	3,600.00	252.00	108.00	3,744.00	3,852.00
3	3,000.00	210.00	90.00	3,120.00	3,210.00

วิธีการชำระเงิน:

- โอนผ่านบัญชีธนาคาร ดังนี้
 - 1.1 ธนาคารกรุงเทพ สาขาซอยอารี บัญชีสะสมทรัพย์ เลขที่ 127-4-66322-6
 - 1.2 ธนาคารไทยพาณิชย์ บัญชีออมทรัพย์ สาขาพหลโยธิน เลขที่ 014-2-63503-8

ชื่อบัญชี บริษัท ไฮโพ เทรนนิ่ง แอนด์ คอนเซิร์ทแทนซ์ จำกัด
และแฟกซ์ใบ Pay in และหนังสือรับรองหัก ณ ที่จ่าย (ถ้ามี) ที่ 0-2615-4479
พร้อมระบุชื่อบริษัท เบอร์ติดต่อของท่าน ชื่อหลักสูตรและวันอบรม
- ชำระด้วยเช็คสั่งจ่าย บริษัท ไฮโพ เทรนนิ่ง แอนด์ คอนเซิร์ทแทนซ์ จำกัด (สำนักงานใหญ่)
- หัก ณ ที่จ่าย 3% เลขประจำตัวผู้เสียภาษี 0-1055-48105-59-0
บริษัท ไฮโพ เทรนนิ่ง แอนด์ คอนเซิร์ทแทนซ์ จำกัด
40/81 ซอยอินทามระ 8 ถนนสุขุมวิท รัชดาภิเษก แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400
- บริษัทฯ ขอสงวนสิทธิ์ในการไม่คืนเงินที่ได้ชำระมาแล้ว

รายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ:

บริษัท ไฮโพ เทรนนิ่ง แอนด์ คอนเซิร์ทแทนซ์ จำกัด

โทรศัพท์: 02-615-4499, 02-615-4477-8



บริษัท ไฮโพ เทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลท์แทนซ์ จำกัด
HIPO TRAINING & CONSULTANCY CO.,LTD.

แฟกซ์: 02-615-4479 Hotline: 086-3183151-2

เว็บไซต์: www.hipotraining.co.th

อีเมล: hipotraining@gmail.com

ไอดีไลน์: hipotraining

เฟสบุ๊ค: www.facebook.com/HIPOtraining

อบรม, สัมมนา, พนักงาน,หลักสูตร, การประเมินผลการปฏิบัติงานยุคใหม่,KPI,Competency,Performance,Appraisal