วันศุกร์ที่ 25 สิงหาคม 2560 เวลา 13.00 – 16.30 น.

เล่าสู่กันฟัง:

รักพ่อช่วยกันสานต่อปณิธาน งานบริหารทรัพยากรบุคคล

เล่าสู่กันฟังโดย...

ดร.อัสนียา สุวรรณศิริกุล
ที่ปรึกษาฝ่ายบริหาร สำนักกรรมการผู้อำนวยการ / บริษัทในกลุ่มสมบูรณ์

รักพ่อ...

ไม่มีวันพอเพียง

รักพ่อ...ไม่มีวันพอเพียง

รวมศิลปินอาร์เอส

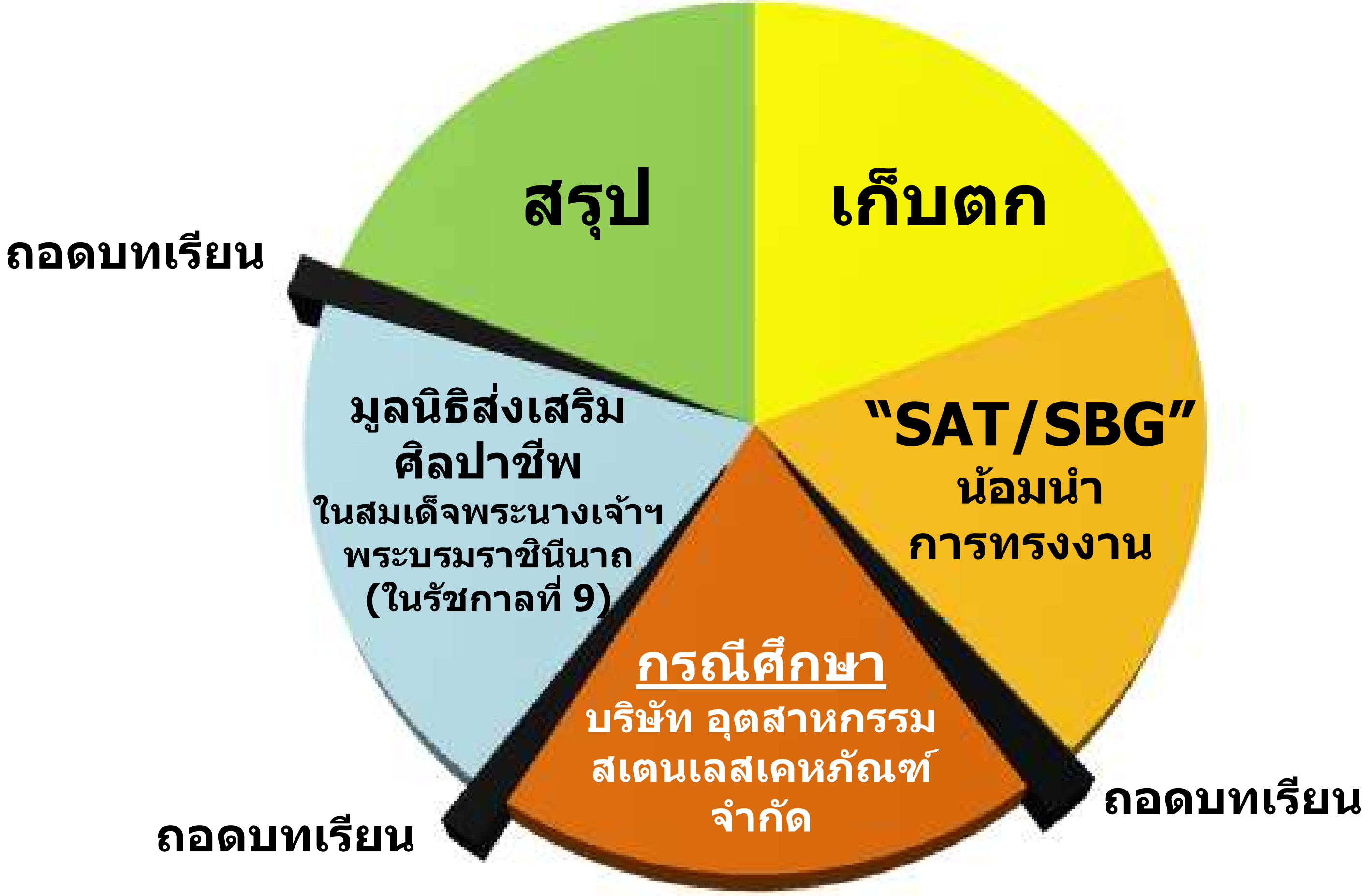
คำร้อง/ทำนอง : สุทธิพงษ์ สมบัติจินดา

เรียบเรียง : อนุชา อรรจนาวัฒน์

ควบคุมวงออเครสตร้า โดย : เรืองยศ พิมพ์ทอง

ควบคุมคอรัส โดย : ธานี พูนสุวรรณ

เรื่องเล่าสู่กันฟัง

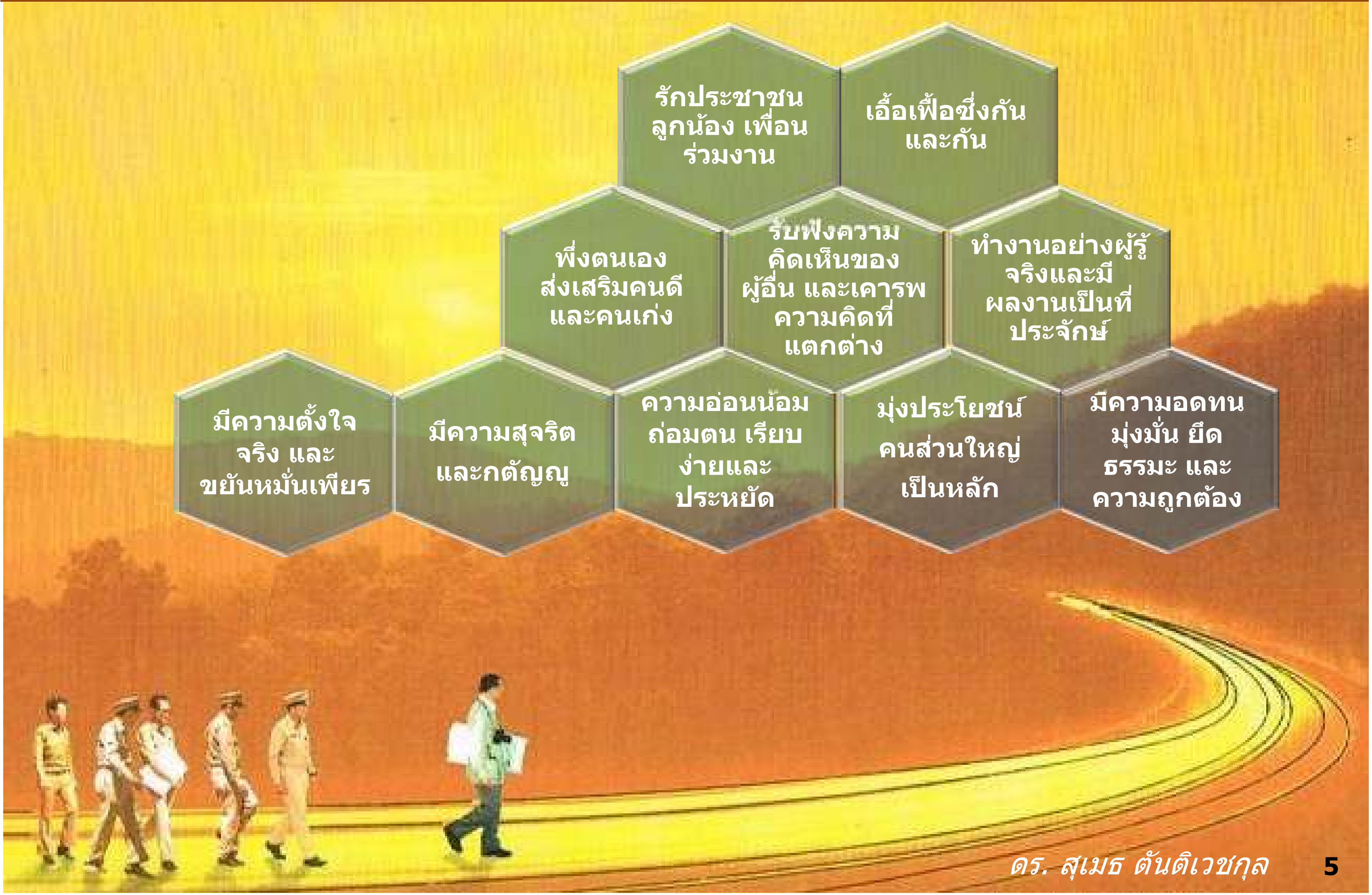


เก็บตกมาเล่าต่อ

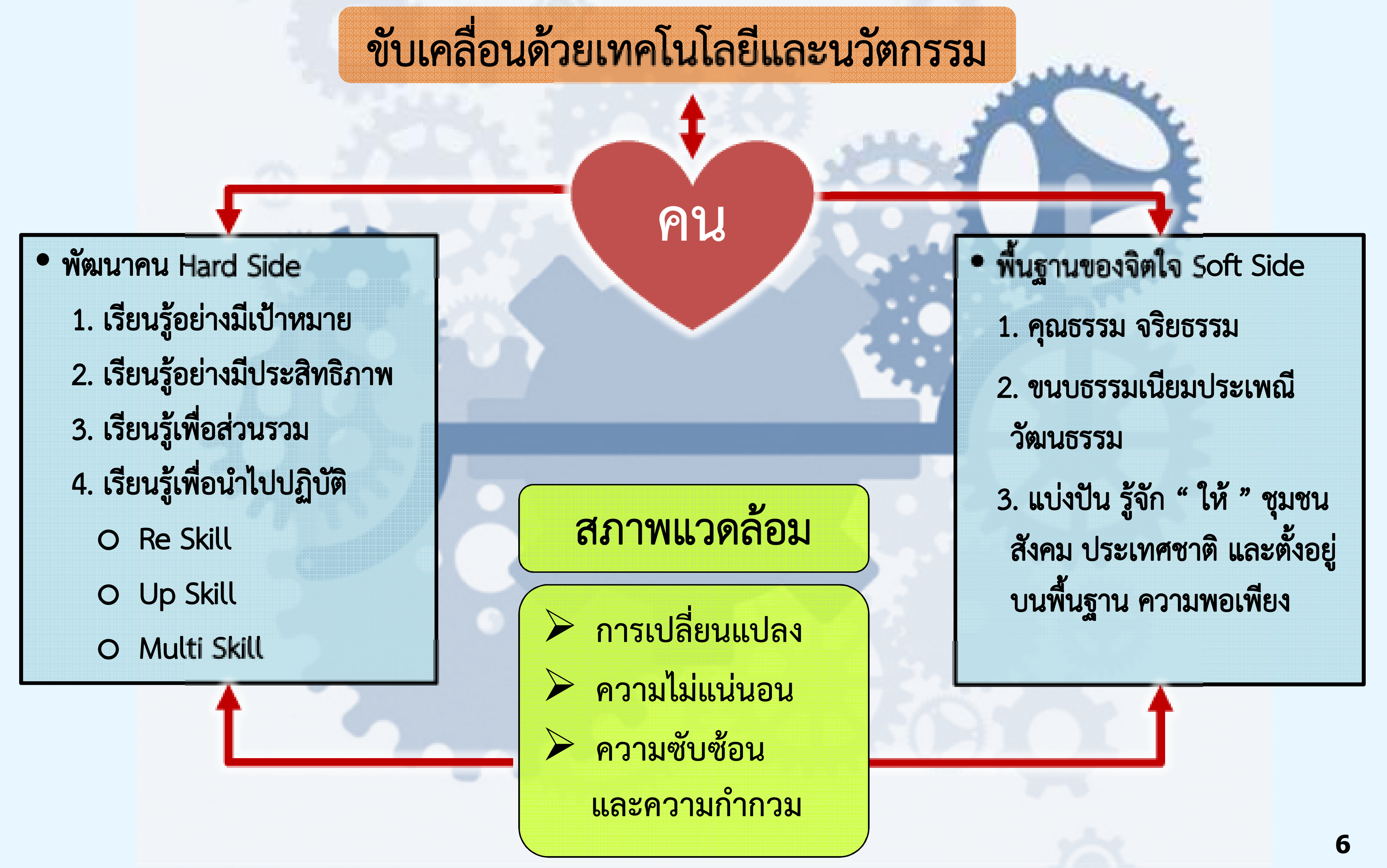
(จากหนังสือ ฅน)

- ★ หลักปฏิบัติ 10 ประการ ตามรอยพระยุคลบาท
- ★ การเชื่อมโยงกับ Industry 4.0
- ★ 6 อย่างในการบริหารคนที่เปลี่ยนไป กับบทบาทของผู้บังคับบัญชา
- ★ บทสรุป ศาสตร์พระราชา กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์จาก "พระมหาชนก" ตอน "การฟื้นฟูต้นมะม่วง" ด้วยวิธีการ 9 อย่าง
- ★ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ★ การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 10 แนวทาง

หลักปฏิบัติ 10 ประการตามรอยพระยุคคลบาท

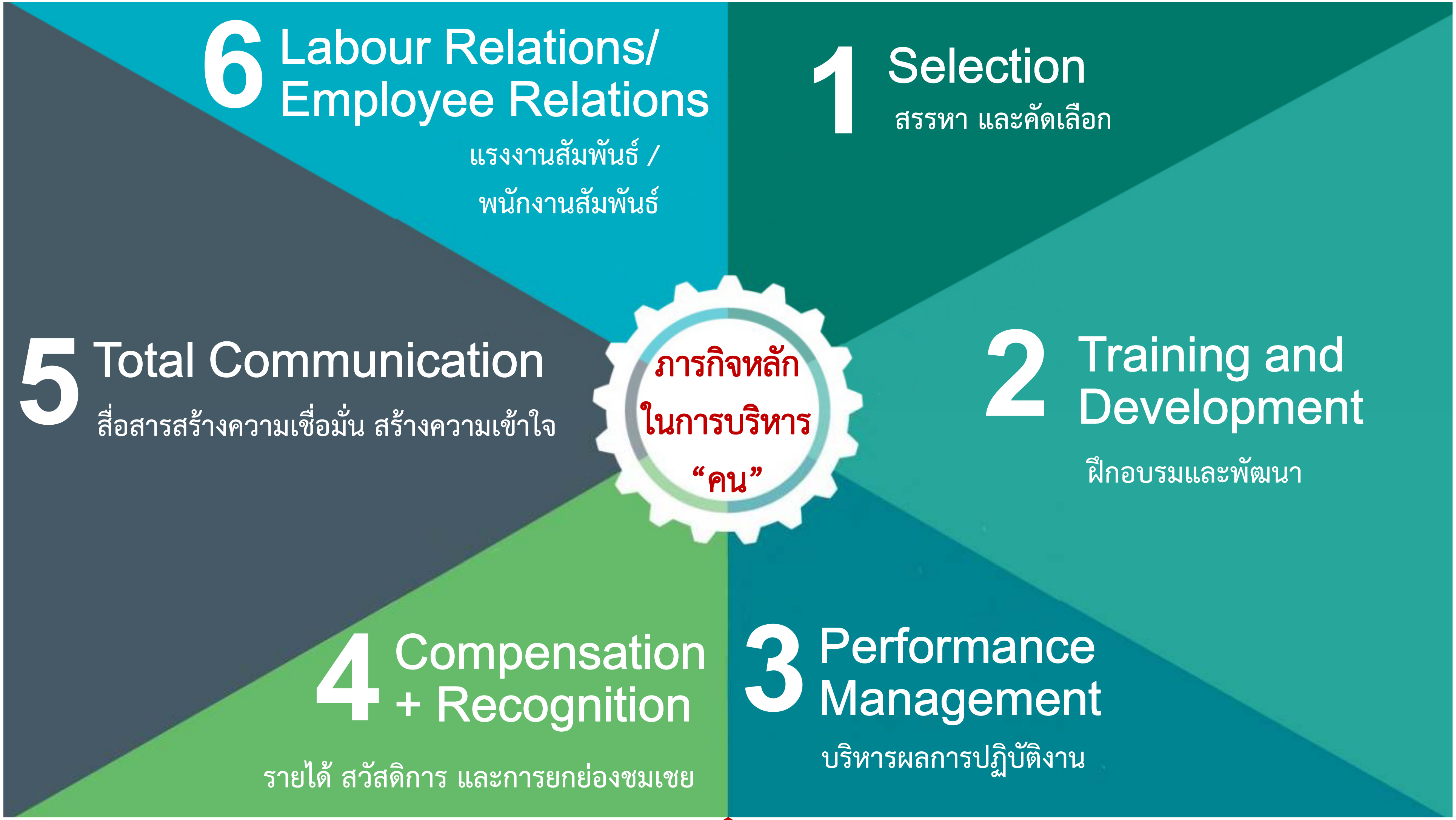


Industry 4.0



ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
คน
• พัฒนาคน Hard Side
1. เรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย
2. เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เรียนรู้เพื่อส่วนรวม
4. เรียนรู้เพื่อนำไปปฏิบัติ
o Re Skill
o Up Skill
o Multi Skill
• พื้นฐานของจิตใจ Soft Side
1. คุณธรรม จริยธรรม
2. ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม
3. แบ่งปัน รู้จัก “ ให้ ” ชุมชน สังคม ประเทศชาติ และตั้งอยู่บนพื้นฐาน ความพอเพียง
สภาพแวดล้อม
➢ การเปลี่ยนแปลง
➢ ความไม่แน่นอน
➢ ความซับซ้อน และความกำกวม

6 อย่าง ที่เป็นภารกิจหลักในการบริหารคน และต้องทำในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน/ผู้บังคับบัญชา



ทิศทางที่เปลี่ยนไป

ที่มา : ศาสตร์พระราชา
ต้องเข้าใจ / เข้าถึง แล้วจึงพัฒนา

นายจ้าง
Partner
Mgmt. Rep.
บทบาท
HR
ผู้บังคับบัญชา
ผู้แทนลูกจ้าง
Advisor
Communication
ลูกจ้าง

ข้อคิดจาก “พระมหาชนก”

ถอดรหัส “**พระมหาชนก**” คติธรรมการพัฒนามนุษย์ตาม แนวทาง “การฟื้นฟูต้นมะม่วง” ด้วยวิธีการ 9 อย่าง

1. **เพาะเม็ดมะม่วง** หมายถึง การบ่มเพาะบุคลากรรุ่นใหม่ หรือพัฒนาสร้างสรรค์บุคลากรพันธุ์ใหม่ ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญ
2. **ถนอมรากที่ยังมีอยู่ให้งอกใหม่** หมายถึง องค์ความรู้ ภูมิปัญญา ขีดความสามารถดั้งเดิมที่องค์กรมีอยู่นำมาฟื้นฟู
3. **ปักชำกิ่งที่เหมาะต่อการปักชำ** หมายถึง การบริหารจัดการคนดีคนเก่ง
4. **เอากิ่งดีมาเสียบยอดกิ่งของต้นไม้ที่ไม่มีผลให้มีผล** หมายถึง การสำรวจหาคนดีคนเก่งมาเป็นต้นแบบ ถอดแบบไปพัฒนากลุ่มอื่น
5. **เอาตามาต่อกิ่งของอีกต้น** หมายถึง การปลูกถ่ายพันธุกรรมที่ดีทั่วทั้งองค์กร

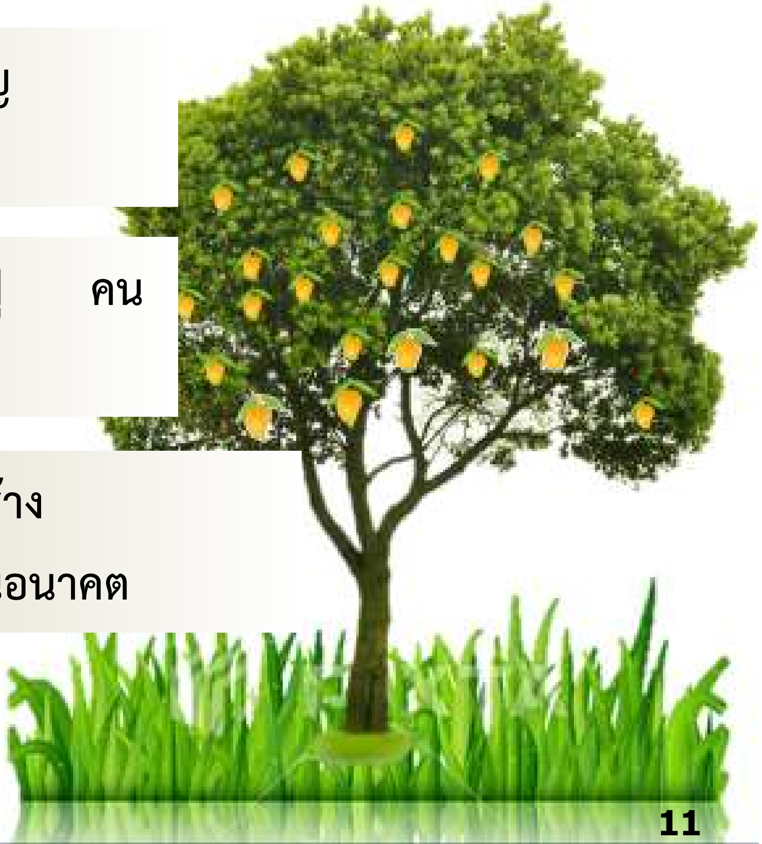
ถอดรหัส "**พระมหาชนก**" คติธรรมการพัฒนามนุษย์ตามแนวทาง "การฟื้นฟูต้นมะม่วง" ด้วยวิธีการ 9 อย่าง

6. เอากิ่งมาทาบกิ่ง หมายถึง การรวมคนดีคนเก่งมาทำงานด้วยกันในภารกิจสำคัญและถ่ายโอนความรู้ / แบ่งปันความรู้

7. ตอนกิ่งให้ออกราก หมายถึง เสริมสร้างกลุ่มคนที่เคยเสียขวัญขาดกำลังใจ ให้มีพลัง

8. รมควันต้นที่ไม่มีผลให้ออกผล หมายถึง การบำบัดและฟื้นฟู คนที่เคยมีแววมีศักยภาพได้ฉายแววของตน

9. ทำชีวาณูสงเคราะห์ หมายถึง องค์กรเริ่มโครงการบ่มเพาะสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรใหม่เพื่อความแข็งแกร่งและยั่งยืนในอนาคต



“

หลักการฟื้นฟูต้นมะม่วง

ด้วย 9 วิธีการ

สะท้อนให้เห็นถึงหลักคิดแบบ

“**มนุษย์นิยม**” (Humanism) และ

“**มนุษยธรรมนิยม**” (Humanitarianism)

ที่ให้ความเอาใจใส่ดูแลบุคลากร

ครอบคลุมทุกกลุ่ม

ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มคนที่มีผลงานดีหรือ

ยังไม่มีผลงานชัดเจนก็ตาม

ด้วยหลักความคิดพื้นฐานในแง่บวก

ที่เชื่อว่าคงไม่มีมนุษย์คนใดที่อยาก

เป็นคนไม่เก่งไม่ดี

มนุษย์ทุกคนล้วนแล้วแต่อยากเป็น

คนดีคนเก่ง และมนุษย์ทุกคนย่อม

สามารถพัฒนาฟื้นฟูได้

องค์กรที่ดีจึงควรมีความมุ่งมั่น

ที่ชัดเจนในการ**เปิดโอกาสและ**

พัฒนาบุคลากรเพื่อดึงเอา

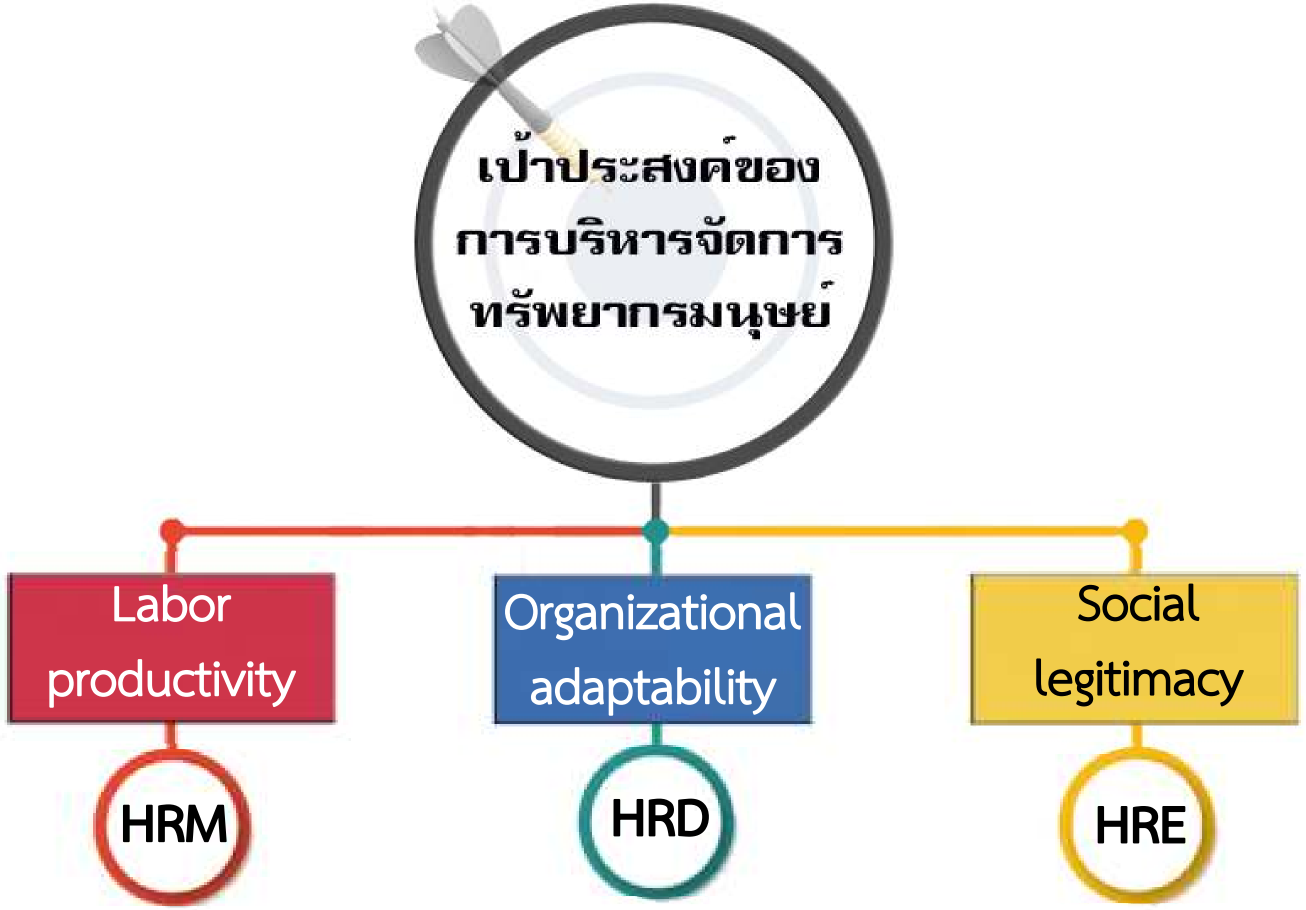
ความสามารถและ**ความดีงาม**

ของบุคลากรออกมา

”

ผศ.ดร.สมบัติ กุสุมาวลี

กรอบแนวคิดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

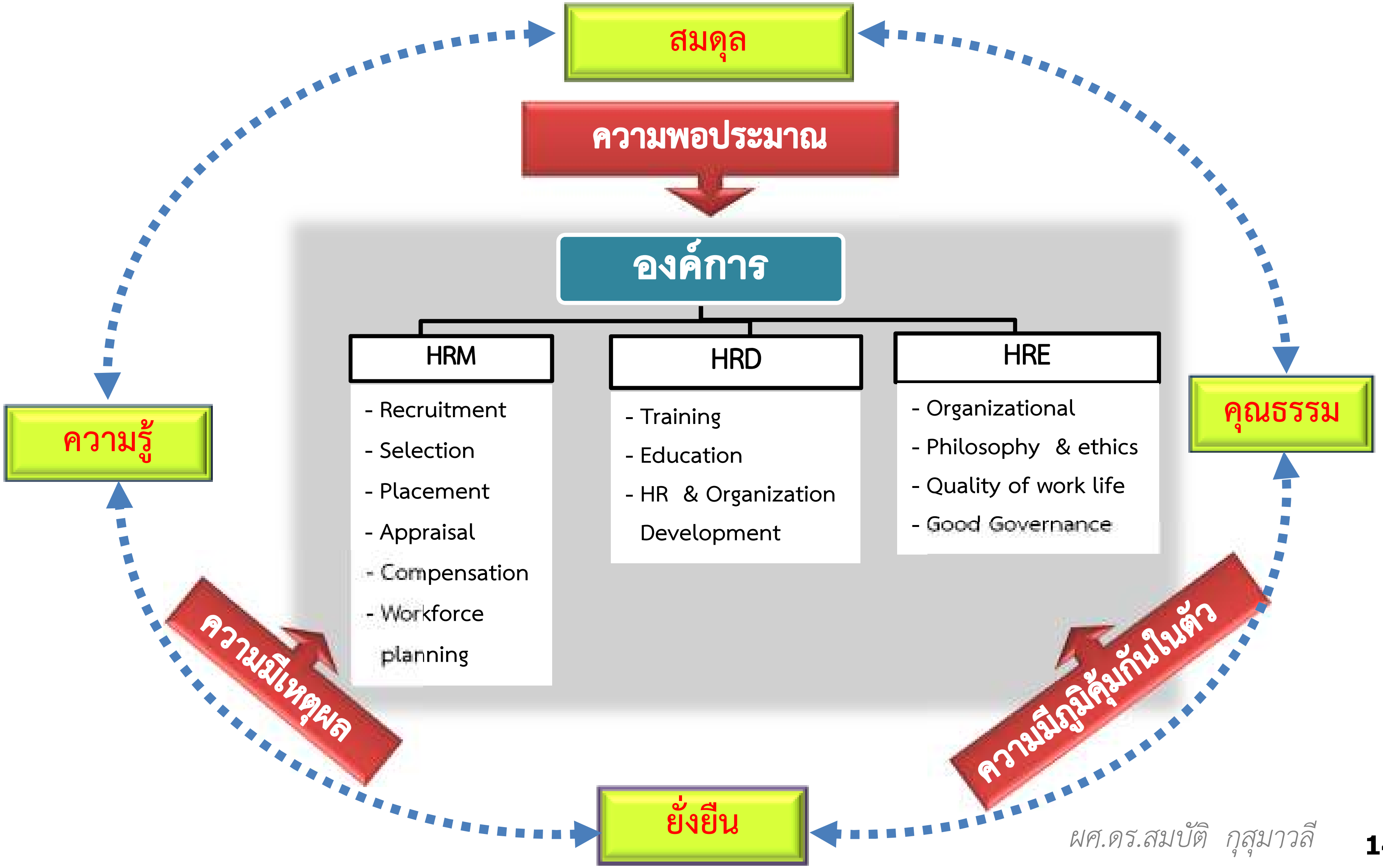


- Workforce Planning
- Recruitment Selection
- Compensation
- Performance Management

- Training and Development
- Knowledge Management
- Organization Development
- Learning Organization

- Organizational Philosophy & ethics
- Quality of work life
- Social Responsibility
- Good Governance

บูรณาการ “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” กับ “การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์”



ผศ.ดร.สมบัติ กุสุมาวลี

การสร้างค่านิยมร่วม (Shared Values)

- ค่านิยมร่วมคือ "**เสาหลัก**" ขององค์การที่คนมักมองไม่เห็น แต่เป็นสิ่งที่ยึดโยง กำกับ และผลักดันแนวทางการทำงานของคนในองค์การ

- ตัวอย่างค่านิยมร่วมตามแนวทางของเศรษฐกิจพอเพียง เช่น ความพอประมาณ, มีสติ สงบ และมีหลักการ, การพึ่งพาตนเอง, รู้รัก สามัคคี, หลักภูมิสังคม, มองการณ์ไกล เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ฯลฯ

การทำงานอย่างให้มีคุณภาพ ให้ได้ผลบริบูรณ์ จะทำอย่างไร เบื้องต้นต้อง**ทำความเห็นให้ถูกต้องในงานที่จะทำ**เสียก่อน โดย**ใช้ปัญญาไตร่ตรองให้เห็นเหตุที่แท้ ผลที่แท้ ที่ถูกต้อง**ตรงตามเป้าหมายที่พึงมุ่งหวัง แล้ววางแผนการอันแน่นอนที่จะดำเนินการต่อไป ด้วยหลักวิชา **ด้วยความร่วมมือปรองดองกัน** และสำคัญที่สุด ต้องมีความพากเพียร ไม่ย่อหย่อนในอันที่จะกระทำต่อไปจนกว่าจะเป็นผลสำเร็จ

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 9) ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ : 19 กรกฎาคม 2516

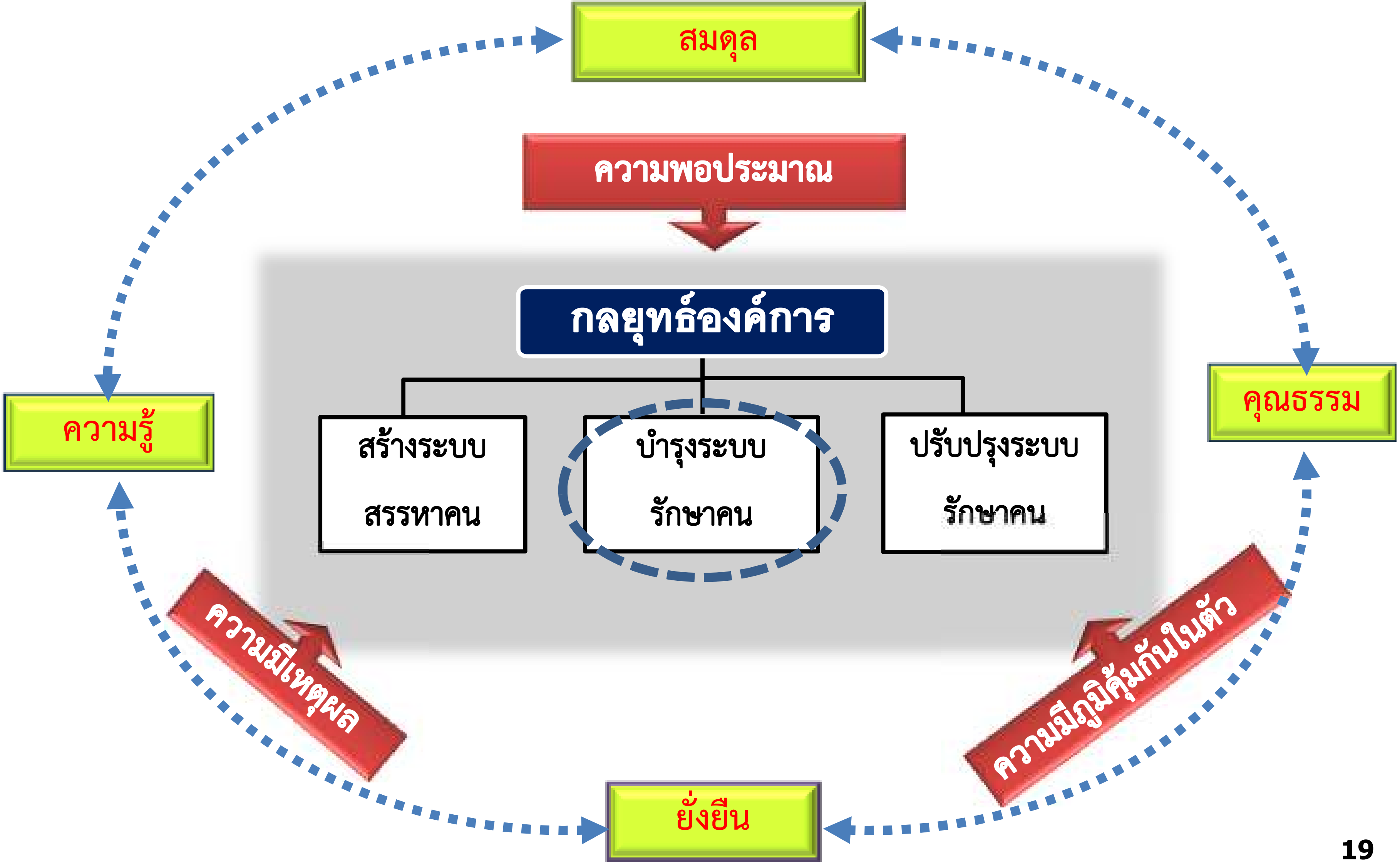
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Workforce Planning)

- การประเมินความพร้อมด้าน "คน" ทั้งในแง่ปริมาณและระดับของทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อความสมดุลขององค์การในอนาคต
- การกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อรองรับความต้องการด้านคนโดยผ่านการสรรหา การฝึกอบรมและพัฒนา การฟูมฟักบ่มเพาะผู้นำรุ่นใหม่ (succession planning) ฯลฯ
- การกำหนดขั้นตอนเพื่อปรับปรุงยกระดับ ผลิตภาพบุคลากร, ขีดความสามารถใน การปรับตัวและการเป็นองค์กรที่ยั่งยืน
- Scenario planning
- Competency-based and cultural-based planning

การสรรหาคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection)

- การได้มาซึ่งบุคลากรที่ “เก่ง” และ “ดี” ตามแนวทางที่องค์การต้องการ
- การคัดเลือกบุคลากรบนพื้นฐานความสามารถ (Competency–based selection)
- การคัดเลือกคนที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ (Cultural-based selection)
- มีกระบวนการคัดเลือกที่ดี โปร่งใส มีหลักการธรรมาสรรหาบุคลากร

บูรณาการ “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” “การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์”



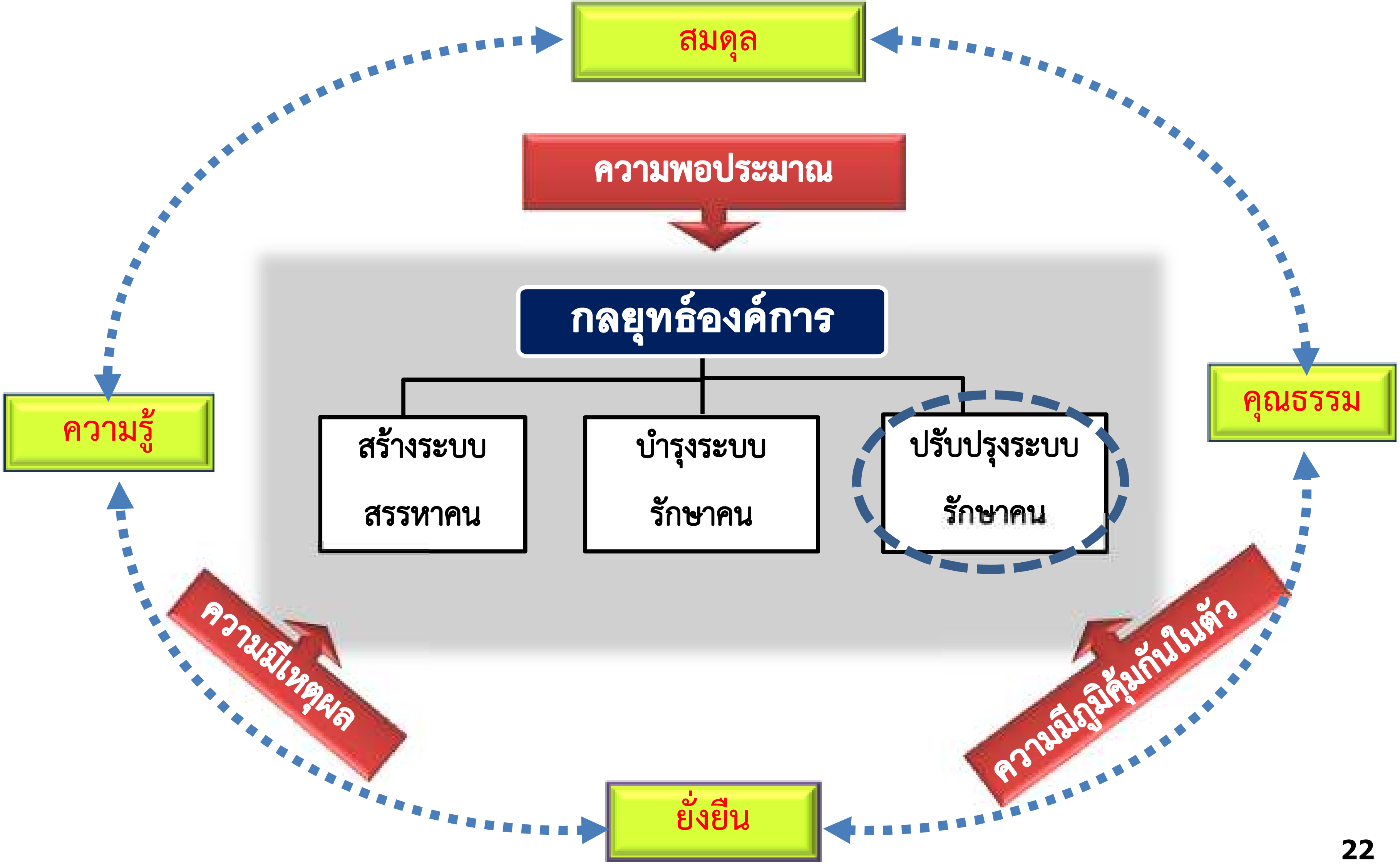
การจัดระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair Reward System)

- กลยุทธ์ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมกับทุกฝ่าย
  - ความยุติธรรมภายในองค์การ
  - แข่งขันกันภายนอกได้
  - สอดคล้องกับผลงาน
  - สอดคล้องกับศักยภาพองค์การ
- ระบบการบริหารค่าตอบแทนที่อยู่บนฐานความรู้/คุณธรรม
  - ระบบการประเมินผล
  - ระบบการสำรวจอัตราตลาด
  - ระบบการบริหารผลงาน (performance management)
- กระบวนการบริหารผลตอบแทนที่ดี
  - ธรรมาค่าจ้างและสวัสดิการ

การสร้างสภาพแวดล้อมองค์การให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Quality of Work life)

- การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน
  - แรงงานสัมพันธ์/พนักงานสัมพันธ์
  - การใส่ใจในสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร
  - กิจกรรมสันทานาการ และการมีส่วนร่วมของพนักงาน
  - ระบบการสื่อสารที่ทั่วถึง
- การสร้างชุมชนในที่ทำงาน
- การรักษาสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวของบุคลากร
- สร้างวินัยและจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อส่วนตนและส่วนรวม

บูรณาการ “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” “การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์”



การพัฒนาองค์การ (Organization Development)

- การวินิจฉัยตรวจสุขภาวะขององค์การอยู่เป็นนิจ (Organizational health diagnosis)
- มีกิจกรรมการปรับปรุงพัฒนาองค์การที่ “เหมาะอย่างต่อเนื่อง
- การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้
- การส่งเสริมความสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกันของบุคลากร
- การส่งเสริมเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์การภายนอก

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)

- การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานปัจจุบัน
- การพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตขององค์การ
- การพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เอื้อและกระตุ้นการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร
- การพัฒนาทัศนคติและจิตสำนึกรับผิดชอบสังคม

สรุปการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

1. สร้างระบบ เสาะหาคนที่ "ใช่"

- สร้างค่านิยมร่วม
- วางแผนทรัพยากรบุคคล
- สรรหาและคัดเลือกบุคลากร

2. บำรุงระบบ รักษาคน

- การจัดระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม
- การสร้างระบบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. พัฒนาระบบ ยกระดับคน

- การพัฒนาองค์การ
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เมื่อมีโอกาสและมีงานให้ทำ **ควรเต็มใจทำโดยไม่จำเป็นต้องตั้งข้อแม้หรือเงื่อนไข**อันใดไว้ให้เป็นเครื่องมือกีดขวาง คนที่ทำงานได้จริงๆนั้น ไม่ว่าจะจับงานสิ่งใดย่อมทำได้เสมอ ถ้ายิ่ง**มีความเอาใจใส่ มีความขยันและซื่อสัตย์จริง** ก็ยิ่งจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จในงานที่ทำสูงขึ้น การทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ด้วยความตั้งใจและเอาใจใส่ศึกษานั้น เป็นการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพสูงขึ้นโดยแท้ และบุคคลผู้มีคุณภาพอันพัฒนาแล้วย่อมสามารถ**พัฒนางานส่วนรวมของชาติให้เจริญก้าวหน้า**ได้สมประสงค์

กระแสพระบรมราโชวาท พระราชทานแก่นักเรียน
นักศึกษา ครูและอาจารย์ในโอกาสเข้าเฝ้าฯ
วันที่ 27 ตุลาคม 2516

“เศรษฐกิจพอเพียง

เป็นเสมือนรากของชีวิต รากฐาน

ความมั่นคงของแผ่นดิน

เปรียบเสมือนเสาเข็มที่ถูกตอก

รองรับบ้านเรือนตัวอาคารไว้

นั่นเอง สิ่งก่อสร้างจะมั่นคงได้ก็

อยู่ที่เสาเข็ม แต่คนส่วนมากมอง

ไม่เห็นเสาเข็ม และลืมเสาเข็ม

ซะด้วยซ้ำไป ”

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 9)

จากวารสารชัยพัฒนา ประจำเดือนสิงหาคม 2542

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

องค์กรยั่งยืนในงานวิจัย มีเงื่อนไข 3 ข้อ

1

มีผลการดำเนินงานที่ดี

2

มีความสามารถที่จะทนทานต่อความยากลำบากทางเศรษฐกิจและสังคม

3

มีความสามารถที่จะรักษาความเป็นผู้นำในธุรกิจที่ตนดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจอยู่ด้วย

แนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 10 แนวทาง -

10. มีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและมีจริยธรรม

9. แบ่งปันเพื่อผลประโยชน์ตกกับผู้บริโภคและสังคม

8. ลดความเสี่ยงโดยการมีผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย

7. ขยายธุรกิจแบบค่อยเป็นค่อยไป เมื่อพร้อมทุกด้าน

6. ใช้และพัฒนาเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ แต่ราคาไม่สูง

5. ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. ให้ความสำคัญต่อการพัฒนานวัตกรรมทั่วทั้งองค์กร

3. จริงใจและหวังดีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของธุรกิจทั้งหมด

2. ให้คุณค่าพนักงานอย่างจริงใจ และพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง

1. มองการณ์ไกลในการบริหารจัดการ และตัดสินใจในเชิงนโยบาย

รศ.ดร.สุขสรรค์ กันตะบุตร

ความยั่งยืน

- ศาสตร์ของพระราชา -

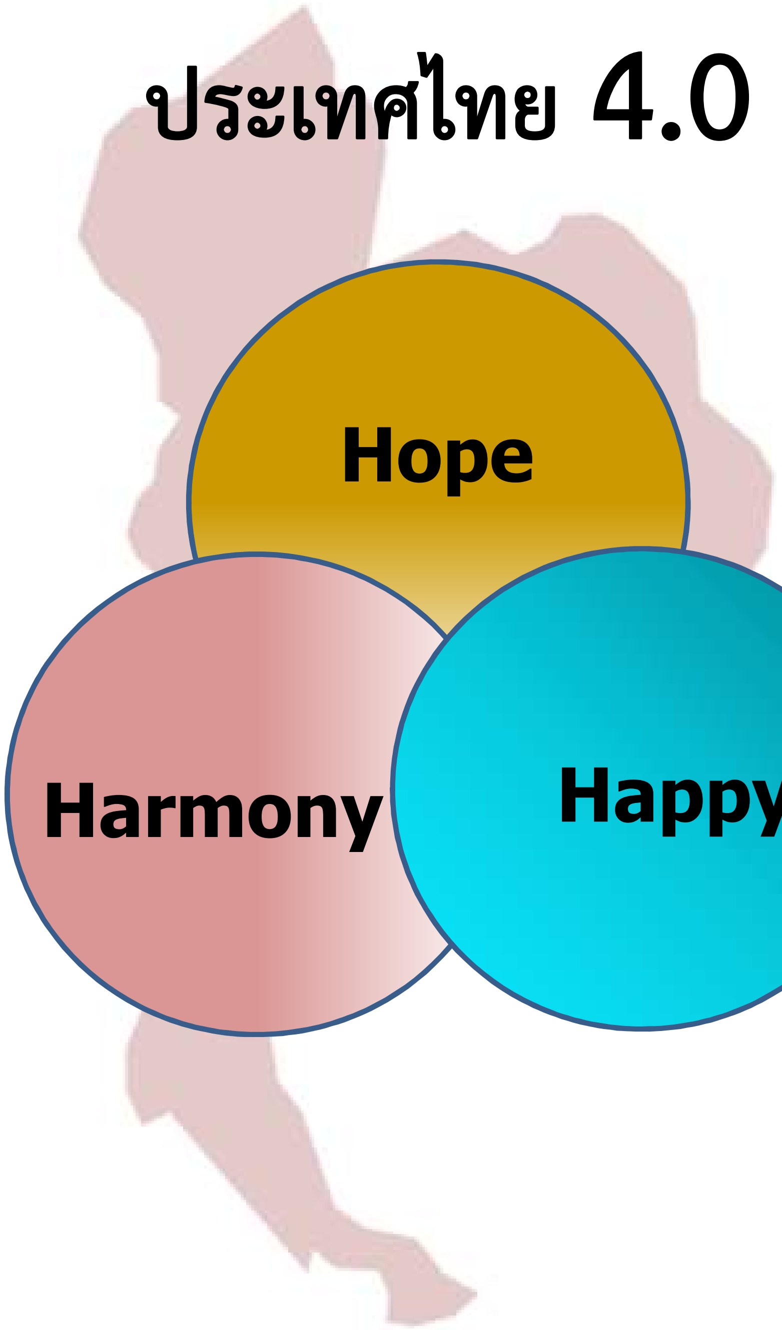
หากองค์กรต้องการไปสู่ความเป็นผู้นำ และให้องค์กรเจริญก้าวหน้า องค์กรส่วนใหญ่จะมองถึง "รายได้"และ "กำไรขององค์กร"

แต่พระองค์ท่านทรงเน้นการพัฒนาเพื่อ "ความสุข" ของประชาชน.... การสร้างความยั่งยืนจะต้องมองมากกว่านั้น เพราะหากเราวางเป้าหมายในเรื่องความสุขขององค์กร ทุกอย่างจะตามมาเอง

HR ยุคใหม่ ต้องคิดใหญ่ ใจกว้าง
วางฐานความคิด พัฒนาจิตให้ละเอียด
ลึกซึ้ง เข้าถึง รู้ทันการเปลี่ยนแปลง
และรู้จักที่จะชื่นชมความงามของธรรมชาติ
ผศ.ดร.สมบัติ กุสุมาวลี (สรุปจากการบรรยายของ Peter M. Senge)

คนไทย 4.0

ประเทศไทย 4.0



เพลง : ต้นไม้ของพ่อ
ศิลปิน : ธงไชย แมคอินไตย์(เบิร์ด)
คำร้อง : นิติพงษ์ ห่อนาค
ทำนอง : อภิไชย เย็นพูนสุข
เรียบเรียง : อภิไชย เย็นพูนสุข
เพลง : ต้นไม้ของพ่อ
ศิลปิน : ธงไชย แมคอินไตย์(เบิร์ด)
คำร้อง : นิติพงษ์ ห่อนาค
ทำนอง : อภิไชย เย็นพูนสุข
เรียบเรียง : อภิไชย เย็นพูนสุข

SOMBOON GROUP

การน้อมนำหลักการทรงงาน และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาประยุกต์ใช้กับองค์กร

ของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ์

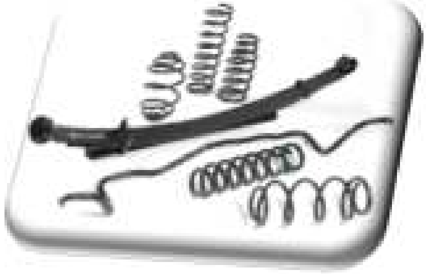
โดย คุณศุภฤกษ์ แก้วเกตุ
ผู้จัดการแผนกพัฒนาระบบการจัดการ
บริษัท สมบูรณ์ แอ็ดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) / (บริษัทในกลุ่มสมบูรณ์)

ข้อมูลทั่วไปของบริษัทในกลุ่มสมบูรณ์

บริษัทฯในกลุ่มสมบูรณ์ เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มานานกว่า 55 ปี มีพนักงานทั้งหมด 2,802 คน ประกอบด้วย 5 บริษัท คือ

1. บริษัท สมบูรณ์ แอ๊ดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) : SAT
2. บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด : SBM
3. บริษัท บางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด : BSK
4. บริษัท อินเตอร์เนชั่นแนล แคสติ้ง โปรดักส์ จำกัด : ICP
5. บริษัท สมบูรณ์ฟอร์จจิ้ง เทคโนโลยี จำกัด : SFT

- SAT เริ่มก่อตั้ง เมื่อ ปี 2538
- จดทะเบียนกับ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2548
- ทุนจดทะเบียน 426,711,809 บาท ทุนชำระแล้ว 425,193,894 บาท
- ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2559 มีพนักงานจำนวน 2,802 คน



Plant 1. 129 ม.2 ถนนบางนา-ตราด กม.15 ต.บางโฉลง อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ
Plant 2. นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ จ.ระยอง
Plant 3. นิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด จ.ระยอง

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัฒนธรรม

นโยบายและทิศทางการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม

...จากหลักการทรงงาน และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช

และเจตนารมย์ของผู้ก่อตั้ง ท่านนายห้าง สมบูรณ์ กิตะพาณิชย์ บนพื้นฐานของ

“คุณธรรม” และ “ความกตัญญู”

นำไปสู่ **ความรับผิดชอบต่อสังคม**

ซื่อสัตย์ ขยัน อดทน

SOMBOON GROUP

SOMBOON GROUP

เส้นทางสู่ความยั่งยืน

2552 จัดกิจกรรมโบว์ลิ่งการกุศล เพื่อจัดหาทุนสำหรับการทำกิจกรรม

2551 จัดทำเสื้อยืดจิตอาสาจำหน่ายเพื่อจัดหาทุนสำหรับการทำกิจกรรม

2550 บริษัทฯร่วมสมทบเงินบริจาค 1 เท่าตัวของเงินที่พนักงานบริจาค

2549 กิจกรรมซ่อมสร้าง แบบค่ายอาสา 3 วัน 2 คืน / โครงการรักบ้านเกิด ช่วยพัฒนาชุมชนของพนักงาน

2547-2548 กิจกรรมซ่อมสร้าง แบบเต็มวัน โดยการมีส่วมร่วมของพนักงาน และ Suppliers

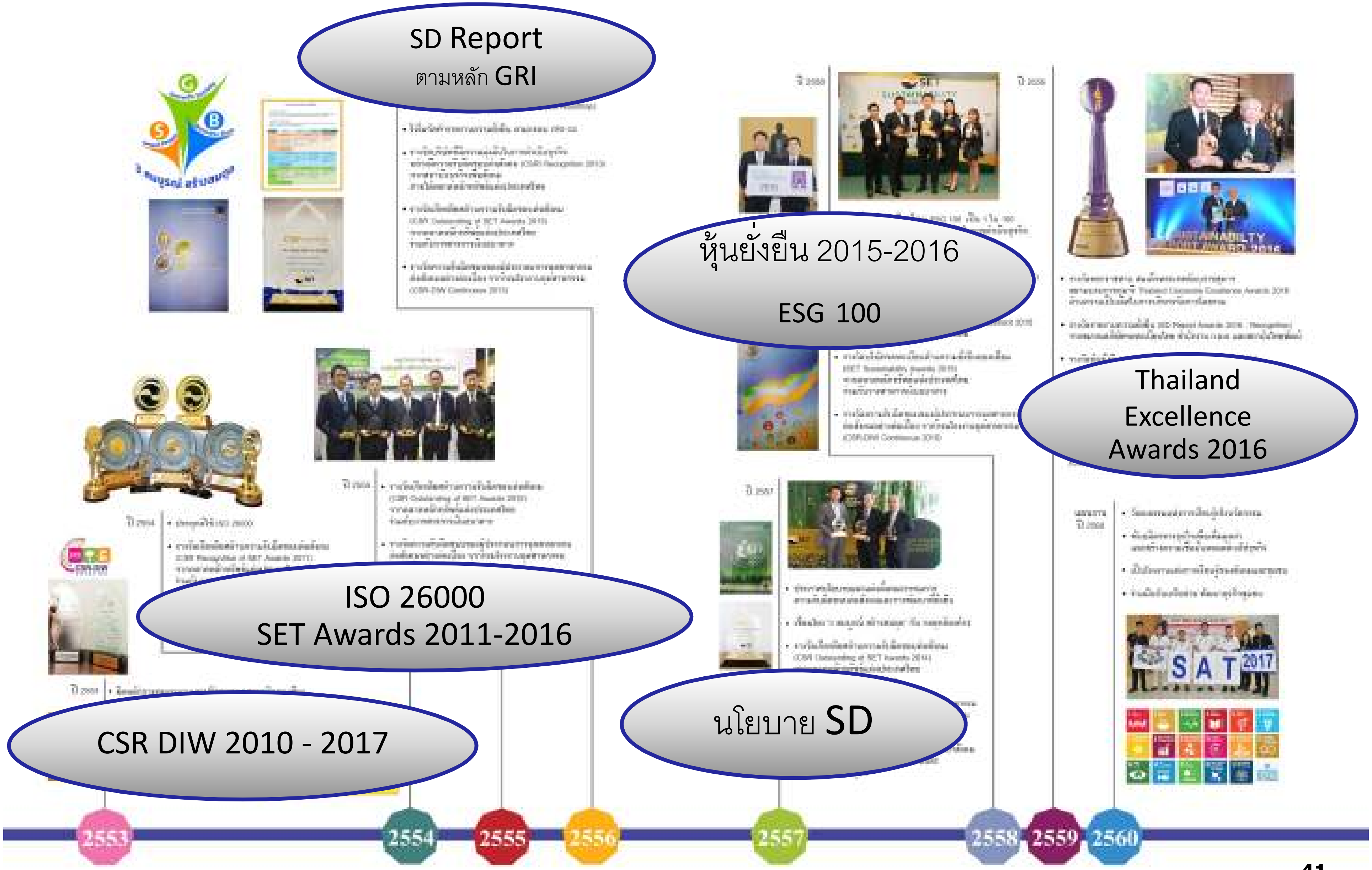
2545-2546 กิจกรรมซ่อมสร้าง แบบเต็มวัน โดยสมาชิกชมรมฯ

2544 จัดกิจกรรมสันทนาการแบบครึ่งวัน (เล่นเกมส์ / เลี้ยงอาหารกลางวัน / มอบของ)

2543 ก่อตั้งชมรมนักประชาสัมพันธ์อาสา เพื่อสนับสนุนการประชาสัมพันธ์และกิจกรรมภายในบริษัท

2542 วิกฤตเศรษฐกิจ : พนักงานรวมตัวกันทำกิจกรรม (ทำบุญ / บริจาคสิ่งของ)

เส้นทางสู่ความยั่งยืน



SOMBOON GROUP

ปรัชญาในการดำเนินธุรกิจ 3 สมบูรณ์สร้างสมดุล

สร้างคุณค่า

ต่อตนเอง องค์กร และสังคม

สร้างมูลค่า

ตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สร้างโอกาส

เพื่อสังคมที่เข้มแข็ง

แผนแม่บทการพัฒนาที่ยั่งยืน

Our Stakeholders	Y 2014	Y 2015	Y 2016	Y 2017
คนสมบูรณ์	• นำหลักทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กร • การสร้างความผูกพันพนักงานต่อองค์กร • พัฒนาความรู้ความสามารถพนักงาน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างพนักงาน	• สรรหาต้นแบบคนสมบูรณ์ (คนดี คนเก่ง) ตามกรอบวัฒนธรรมองค์กร • พัฒนาระบบสรรหาบุคลากรคนสมบูรณ์ในอนาคต • จัดการปัจจัยเสี่ยงที่ก่อให้เกิดปัญหาคอร์รัปชั่นในองค์กร	• องค์กรแห่งการแบ่งปันความรู้ข้ามสายงาน • พนักงานในองค์กรร่วมต่อต้านการทุจริต	•เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้
ธุรกิจสมบูรณ์	• รายงานความยั่งยืนตามกรอบ GRI • การพัฒนากระบวนการผลิตที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมด้านต่างๆ • TPS for Suppliers จำนวน 2 ราย • ส่งเสริมคู่ค้าให้เข้าร่วม Anti-corruption • Green Purchasing • ร่วมพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์กับลูกค้า ลดต้นทุนการผลิต Coil Spring High Stress ลง 3%	• การพัฒนาผลิตภัณฑ์ ECO-products • ส่งเสริม CSR in process สู่คู่ค้า • พัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อสนับสนุนการเกษตรพลังงานทางเลือกร่วมกับฝ่าย R&D • พัฒนานวัตกรรมเพื่อบริหารต้นทุนและลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม	• การพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างมูลค่าร่วมทางธุรกิจ • ส่งเสริมคู่ค้าที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม • นำกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาใช้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	•สร้างพันธมิตรและเพิ่มมูลค่าทางธุรกิจ
ชุมชนสมบูรณ์	• โครงการชุมชนดีมีอาชีพ (สร้างรายได้สู่ชุมชนและสังคม 1.2 ลบ.) • โครงการการจัดการการศึกษาทวิภาคี (แบบพิเศษ) คืนคนดีสู่สังคม 11 คน • โครงการพัฒนาช่างเทคนิคร่วมกับวิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด (นร.เข้าร่วมหลักสูตร 24 คน)	• พัฒนาชุมชนคู่ค้าท้องถิ่นเพิ่มขึ้น 2 ราย • สร้างการมีส่วนร่วมในธุรกิจและสื่อสารกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง	• สร้างเครือข่ายในการพัฒนาชุมชนร่วมกับ หน่วยงานภา รัฐ เอกชน สถาบันการศึกษ องค์กรอิสระ	•เป็นโรงงานแห่งการเรียนรู้ของสังคมและชุมชน

การน้อมนำหลักการทรงงาน และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาประยุกต์ใช้กับองค์กร

ทางสายกลาง ▶▶ พอเพียง

- พอประมาณ
- มีเหตุผล
- มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

<u>เงื่อนไขความรู้</u>	<u>เงื่อนไขคุณธรรม</u>
รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง	ซื่อสัตย์ สุจริต อดทน เพียร มีสติ ปัญญา

3 สมบูรณ์ สร้างสมดุล

คนสมบูรณ์ ธุรกิจสมบูรณ์ ชุมชนสมบูรณ์

คนสมบูรณ์

“สร้างคุณค่าตนเอง องค์กร และสังคม”

SMART PEOPLE

and an **engaging** CULTURE

SOMBOON GROUP

"<u>ความรู้ในวิชาการ เป็นสิ่งหนึ่งที่จะทำให้</u>สามารถฟันฝ่า อุปสรรคได้ และทำให้เป็นคนที่มีเกียรติ <u>เป็นคนที่สามารถ</u> เป็นคนที่จะมีความพอใจได้ในตัวว่า <u>ทำประโยชน์แก่ตนเอง และแก่ส่วนรวม</u> นอกจากวิชาความรู้ ก็จะต้องฝึกฝนในสิ่งที่ตัว<u>จะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับสังคม สอดคล้องกับสมัยและสอดคล้องกับศีลธรรมที่ดีงาม ถ้าได้ทั้งวิชาการทั้งความรู้รอบตัว และความรู้ในชีวิต ก็จะทำให้เป็นคนที่ครบคน ที่จะภูมิใจได้</u>"

พระราชทานเนื่องในโอกาสวันปิดภาคเรียนของโรงเรียนจิตรลดา
วันเสาร์ ๒๕ มี.ค. ๒๕๑๕

"พัฒนาคนเก่ง : ศูนย์การเรียนรู้ SLA"

Smart People

พอประมาณ

มีเหตุผล

มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

ความรู้

คุณธรรม

- ❑ พัฒนาความรู้ และทักษะพนักงาน
- ❑ ศูนย์กลางการเรียนรู้ของนิคม
- ❑ ศูนย์ฝึกอาชีพ

"พัฒนาคนเก่ง : PROJECT & PROGRAM"

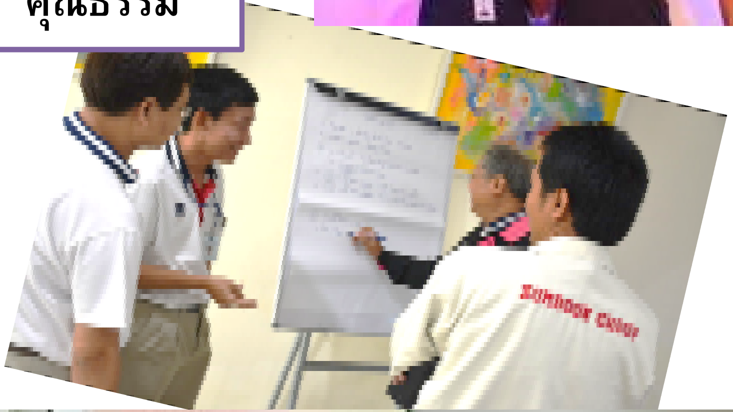
Smart People

พอประมาณ

มีเหตุผล

มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

ความรู้ | คุณธรรม



- Key Man
- พัฒนา Talent Successors
- SBG QCC Awards/Kaizen Award

"พัฒนาคนดี : ทำความดีเพื่อชุมชน"

พอประมาณ

มีเหตุผล

มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

ความรู้ | คุณธรรม

ชั่วโมง
การทำความดี
6.3 ชั่วโมง / คน /ปี

ธุรกิจสมบูรณ์

สร้างมูลค่า

ตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

BUSINESS **TRUST** and **Share** VALUE to STAKEHOLDERS are crucial of our future

SOMBOON GROUP

"**การจะทำงานให้มีประสิทธิผลและให้ ดำเนินไปได้โดยราบรื่นนั้น**
จำเป็นอย่างยิ่ง จะต้องทำด้วยความรับผิดชอบอย่างสูง
ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ไม่บิดเบือนจุดประสงค์ที่แท้จริงของงาน
สำคัญที่สุดต้องเข้าใจความหมาย ของคำว่า ความรับผิดชอบ
เพราะความรับผิดชอบ คือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำ
จะหลีกเลี่ยงละเลยไม่ได้"

พระบรมราโชวาท ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร
ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๑๙

"สร้างวัฒนธรรมบรรษัทภิบาลในองค์กร"

Business Trust

พอประมาณ

มีเหตุผล

มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

ความรู้ | คุณธรรม

- อบรมและทดสอบหลักธรรมมาภิบาลและจริยธรรมให้แก่พนักงานทุกระดับ
- CGR ระดับ 5 ดาว

“การต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่นขององค์กรและคู่ค้า”

พอประมาณ

มีเหตุผล

มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

ความรู้ | คุณธรรม

- **Anti-Corruption Progress Indicators ระดับ 5**

- **ผลักดันให้คู่ค้าประกาศเจตนารมย์กับ CAC จำนวน 88 บริษัท**

“ถ่ายทอดระบบ TPS ให้คู่ค้า”

Business Trust

พอประมาณ

มีเหตุผล

มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

ความรู้ | คุณธรรม

- มีคู่ค้าพัฒนาระบบ TPS
- ต่อเนื่อง จำนวน 11 บริษัท
- อบรมและถ่ายทอดความรู้เรื่องความปลอดภัย และ CSR DIW

“พัฒนาผลิตภัณฑ์และกระบวนการ..เพื่อสิ่งแวดล้อม”

Business Trust

พอประมาณ

มีเหตุผล

มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

ความรู้	คุณธรรม

- ❑ **Hollow Stabilizer Bar**
- ❑ **Cold Coil Spring**

ชุมชนสมบูรณ์

สร้างโอกาส

เพื่อสังคมที่เข้มแข็ง

GROWTH SOCIETY to

Our giving Opportunity

and living TOGETHER happily

SOMBOON GROUP

“สังคมใดก็ตาม ถ้ามีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลกัน ด้วยความมุ่งดีมุ่งเจริญต่อกัน สังคมนั้นย่อมเต็มไปด้วยไมตรีจิตมิตรภาพ มีความร่มเย็นเป็นสุข น่าอยู่”

พระราชดำรัส พระราชทานเพื่อเชิญลงพิมพ์ในนิตยสาร
ที่ระลึกครบ ๓๖ ปี ของสโมสรไลออนส์แห่งกรุงเทพฯ
ในพระบรมราชูปถัมภ์ วันศุกร์ที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๓๘

"โรงงานแห่งการเรียนรู้ ของชุมชน"

พอประมาณ

มีเหตุผล

มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

ความรู้

คุณธรรม

- สร้างอาชีพให้ชุมชน
- จัดซื้อผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นของชุมชน

"สร้างโอกาสทางการศึกษา"

Growth Society

พอประมาณ

มีเหตุผล

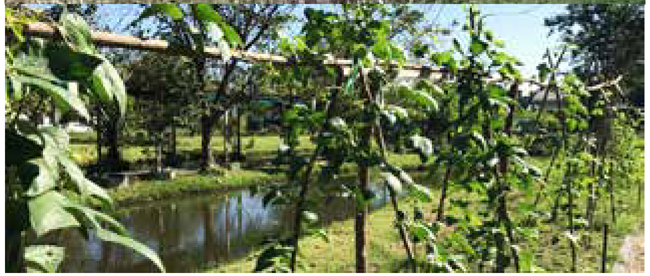
มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

ความรู้

คุณธรรม

- ให้ทุนการศึกษา
- โครงการนักศึกษาฝึกงาน
- ให้ความรู้กับนักเรียนในโรงเรียน

"การพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ผู้ด้อยโอกาส"



พอประมาณ

มีเหตุผล

มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

ความรู้

คุณธรรม

- ❑ จ้างงานผู้พิการในชุมชนตามอัตราที่กฎหมายกำหนด
- ❑ ฝึกอาชีพให้กับคนพิการตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ❑ พาพนักงานผู้พิการดูงานโครงการตามแนวพระราชดำริ

การสร้างคุณค่าต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอด Supply Chain

การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม

พนักงาน

- กิจกรรม WE CARE เวทีเปิดรับความคิดเห็นพนักงาน
- กิจกรรมสานเสวนา จับเข่าพนักงาน และผู้บริหาร
- กิจกรรมมุ่งสู่สิ่งที่ดีกว่า ส
- กิจกรรม QCC , KAIZEN, Team base Learning

ผู้ถือหุ้น

- เปิดบ้านต้อนรับผู้ถือหุ้น (Open House) เยี่ยมชมกิจการ
- การรายงานความยั่งยืนตามกรอบ GRI
- ประชุมผู้ถือหุ้น
- มีช่องทางรับข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียน

ลูกค้า

- นำระบบการบริหารการผลิต (TPS) จากลูกค้ามาใช้
- ลูกค้ามีส่วนร่วมในการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์กับบริษัท
- สนับสนุนการดำเนินงาน CSR ร่วมกับลูกค้า
- การร่วมเป็นบริษัทเครือข่ายอนุรักษ์พลังงานเพื่อลด CO_2

คู่ค้า

- อบรมระบบการบริหารการผลิต (TPS) ให้แก่คู่ค้า
- ส่งเสริมนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมให้คู่ค้านำไปปฏิบัติ
- มีระบบการประเมินความพึงพอใจและความเป็นธรรม
- คู่ค้า 17 บริษัท ตอบรับนโยบายต่อต้านคอร์รัปชั่น
- โดยการเข้าเป็นแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านธุรกิจ และขึ้นทะเบียนกับ IOD 2 บริษัท

ชุมชน

- เปิดบ้านต้อนรับชุมชน (Open House for Community)
- การอบรมให้ความรู้ชุมชน ภายในบริษัท
- มีมาตรการป้องกันผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ขั้นตอนรับเรื่องร้องเรียนจากชุมชน เยี่ยมชมชุมชนทุกไตรมาส
- มีโครงการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น (ชุมชนดีมีอาชีพ)
- การสร้างเครือข่ายคู่ค้าท้องถิ่นร่วมกับชุมชน

หน่วยงานราชการ / สถาบันการศึกษา / องค์กรภายนอก

- โครงการข้าราชการพันธ์ใหม่ (สน.เลขาธิการคณะรัฐมนตรี)
- โครงการการจัดการการศึกษาทวิภาคี (ภาคพิเศษ)
- โครงการพัฒนาช่างเทคนิค ร่วมวิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด
- การร่วมประชุมโครงการพัฒนาชุมชน (อบต.บางโฉลง)

มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านบรรษัทภิบาลและการพัฒนาที่ยั่งยืน

ความภาคภูมิใจด้าน CSR & SD

CSR-DIW Award

(2008-2016)

ต่อเนื่อง 9 ปีซ้อน

องค์กร CSR
ที่มีความเป็นเลิศ
(กระทรวงพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์)

SET CSR

Recognition

2014

SET Awards of Honor

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ต่อเนื่อง 4 ปีซ้อน (2011-2014)

SET Sustainability Awards 2015-2016

รางวัลหุ้นยั่งยืน

Thailand Sustainability Investment (THSI)

รางวัล Sustainability Awards

ยกระดับจาก Top CG Report Awards & CSR Awards

"คุณค่าของคน... อยู่ที่ผลของงาน"

"คุณค่าขององค์การ... อยู่ที่การยอมรับ"

Contact us

สอบถามเพิ่มเติม แผนกพัฒนาที่ยั่งยืน ฝ่ายกลยุทธ์องค์กร

โทรศัพท์ 02-7288500 ต่อ 8579 โทรสาร 02-2728-8517

E-mail : thepyuda.s@somboon.co.th

"สร้างมูลค่าจากการเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ภายใต้ ปรัชญาการดำเนินธุรกิจ 3 สมบูรณ์ สร้างสมดุล"

SBG Volunteer Club Facebook Fanpage

Thank You

"ทำงานด้วยการสร้างคุณค่าอย่างมีความสุข
สนุกกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง"

ถอดบทเรียน

SAT/SBG

สูงสุด
สู่สามัญ

ผู้บริหารสูงสุด
ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา
องค์กร

องค์กร

แหล่งรวมทรัพยากร เช่น
เทคโนโลยี เครื่องจักร อุปกรณ์ และคน

ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา

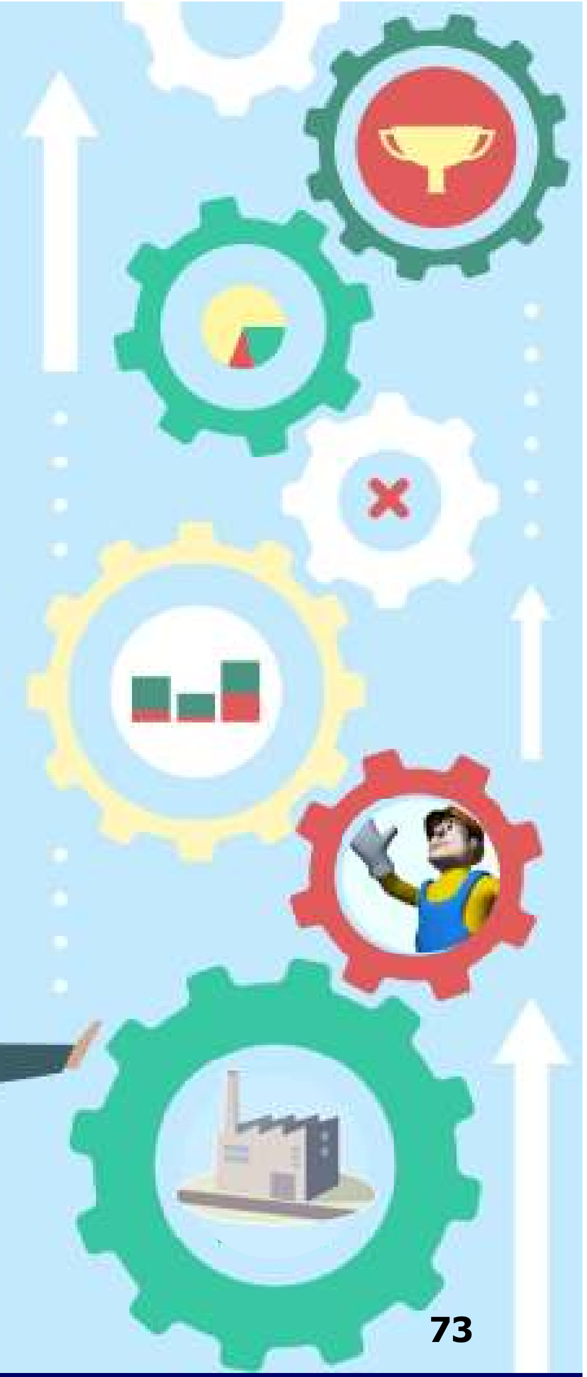
คนที่ต้องบริหารแหล่งรวมทรัพยากร เช่น เทคโนโลยี เครื่องจักร อุปกรณ์ และคน ให้ถูกต้อง เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารองค์กร

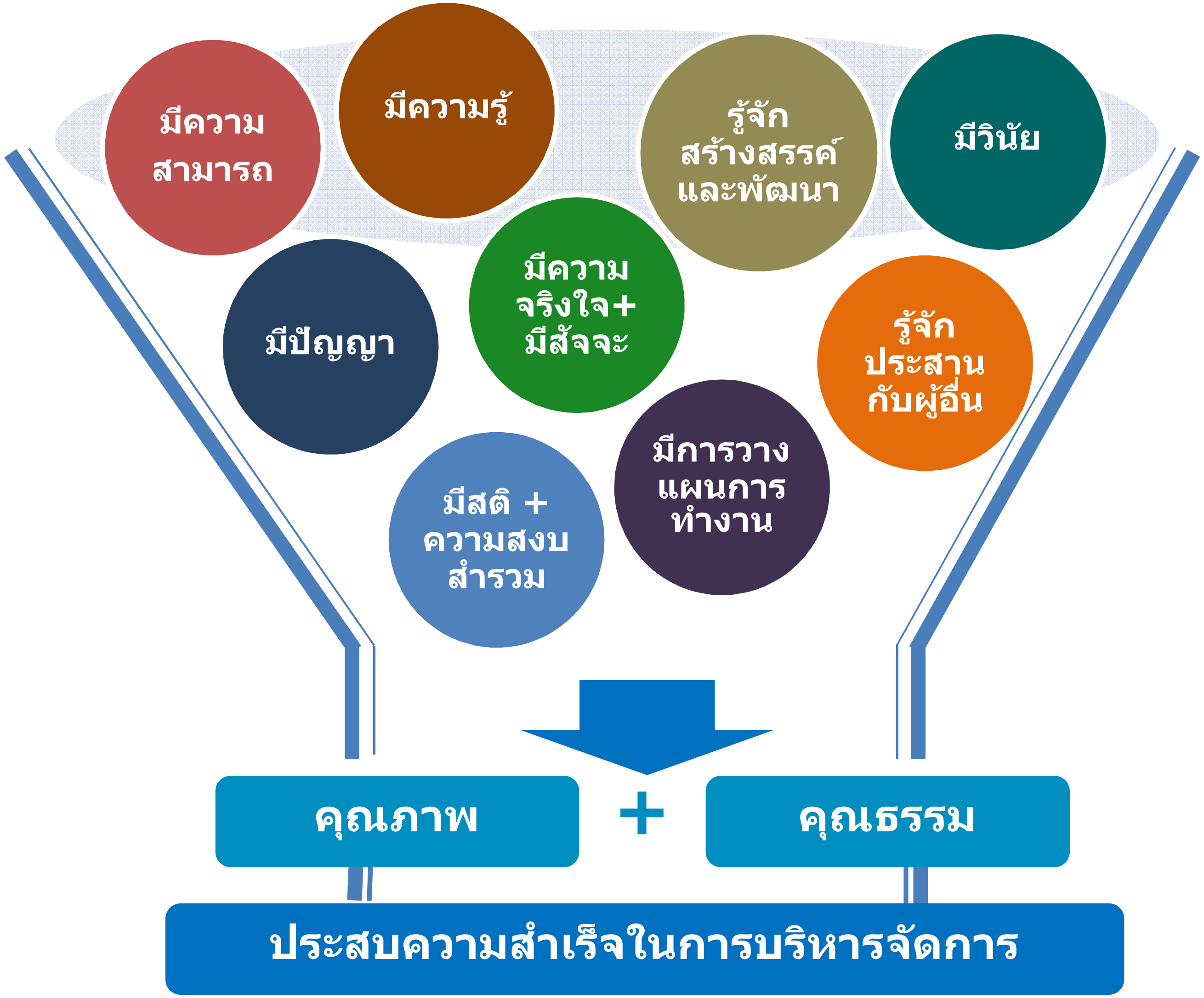
คือ การบริหารทรัพยากรในองค์กร เช่น เทคโนโลยี เครื่องจักร อุปกรณ์ และคน เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

เน้น...

- ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร
- พัฒนา
- สื่อสาร พูดคุย
- สร้างแรงบันดาลใจ

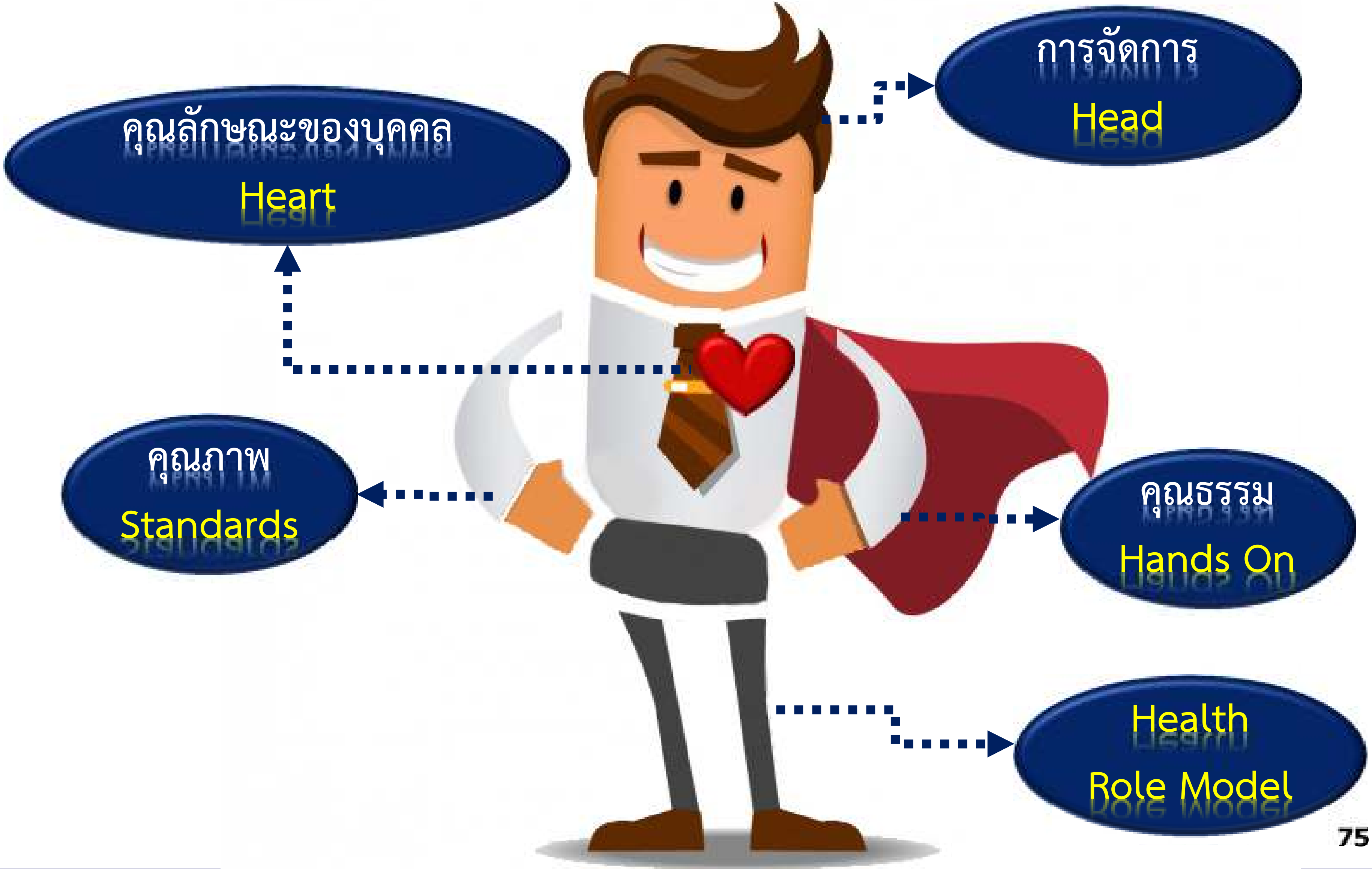


ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จ
ในการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ + คุณธรรม จะต้อง..



ชนิสา แดงสี

ประกอบร่าง "ฅน"



ในหลวงของแผ่นดิน

EXECUTIVE PRODUCTION SUPERVISOR : ถกลเกียรติ วีรวรรณ
เนื้อร้อง : วิเชียร ตันติพิมลพันธ์
ทำนอง : สราวุธ เลิศปัญญานุช
เรียบเรียง : สราวุธ เลิศปัญญานุช
Mixed down : ศิริพร แตรตุลาการ
Guitar by : ศิริโรจน์ องค์มหัทมงคล Producer : นราธิป ปานแร่

<u>กรณีศึกษา</u>

บริษัท อุตสาหกรรมสเตนเลสเคหภัณฑ์ จำกัด

โดย... คุณรจนาพร อุทัยธรรมกุล
ผู้จัดการแผนกบุคคล
บริษัท บางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด
(บริษัทในกลุ่มสมบูรณ์)

ศาสตร์พระราชา

สู่

กระบวนการพัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคล

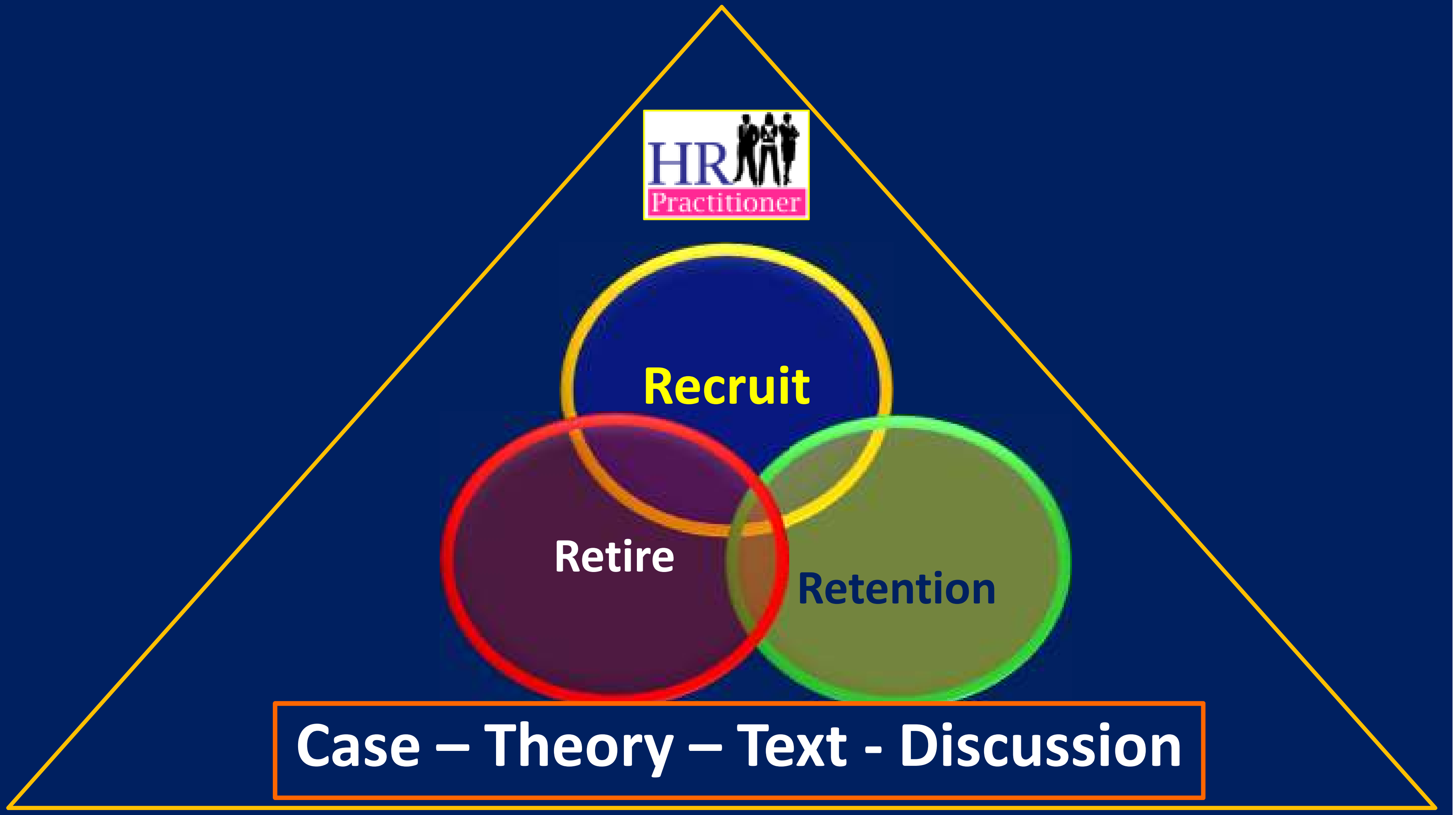
สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
THE FEDERATION OF THAI INDUSTRIES

HR

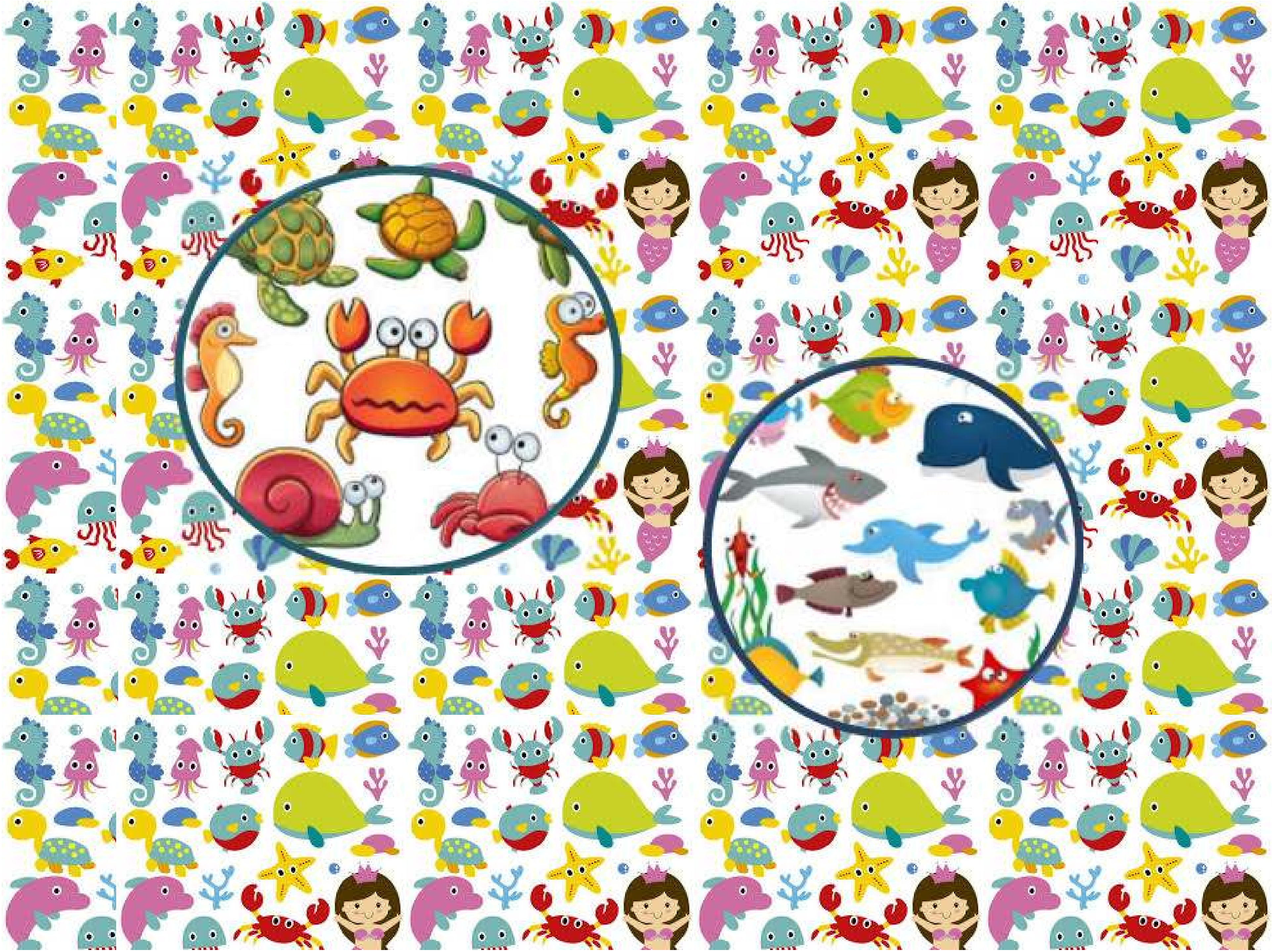
Practitioner

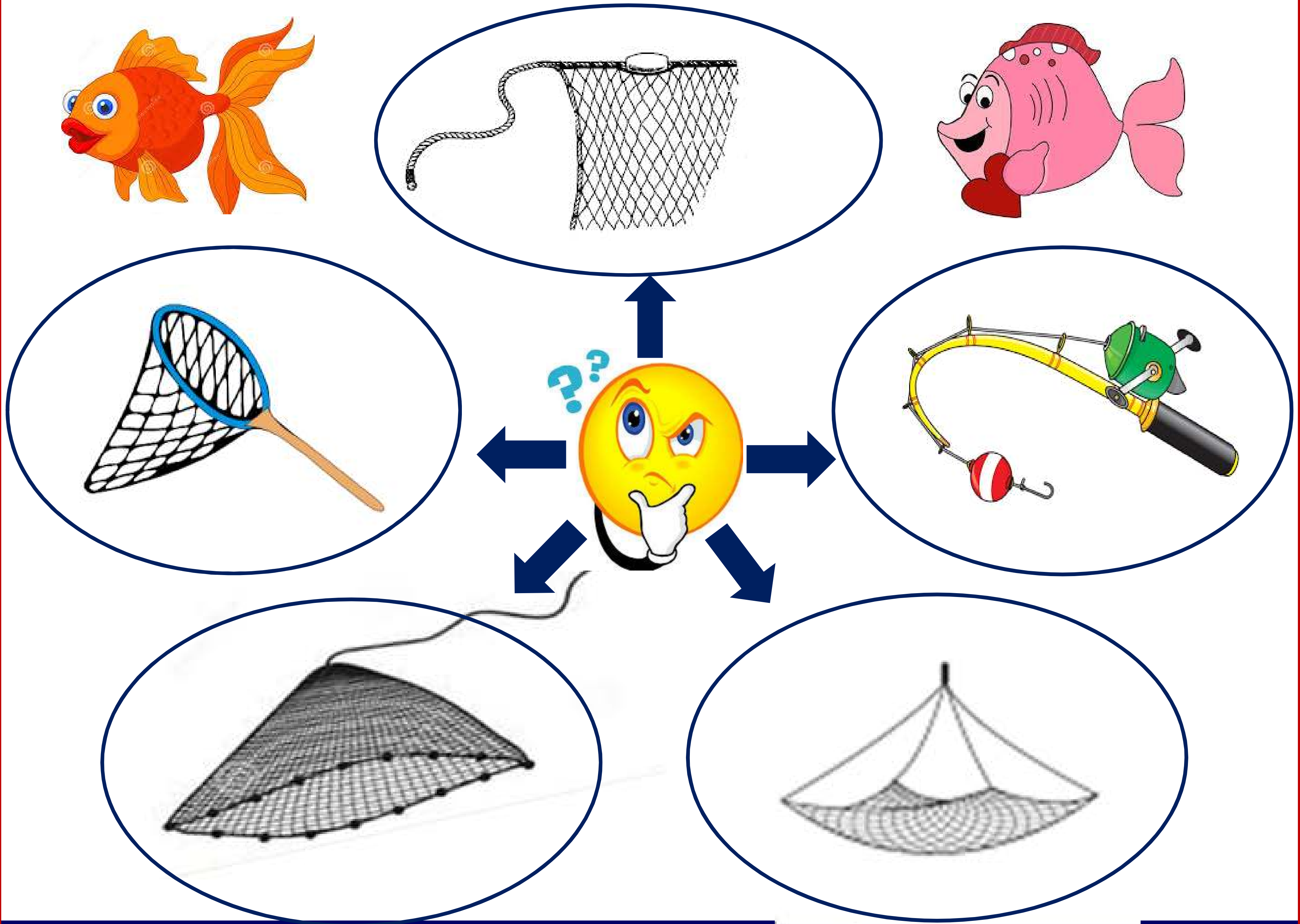
ศาสตร์พระราชากับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

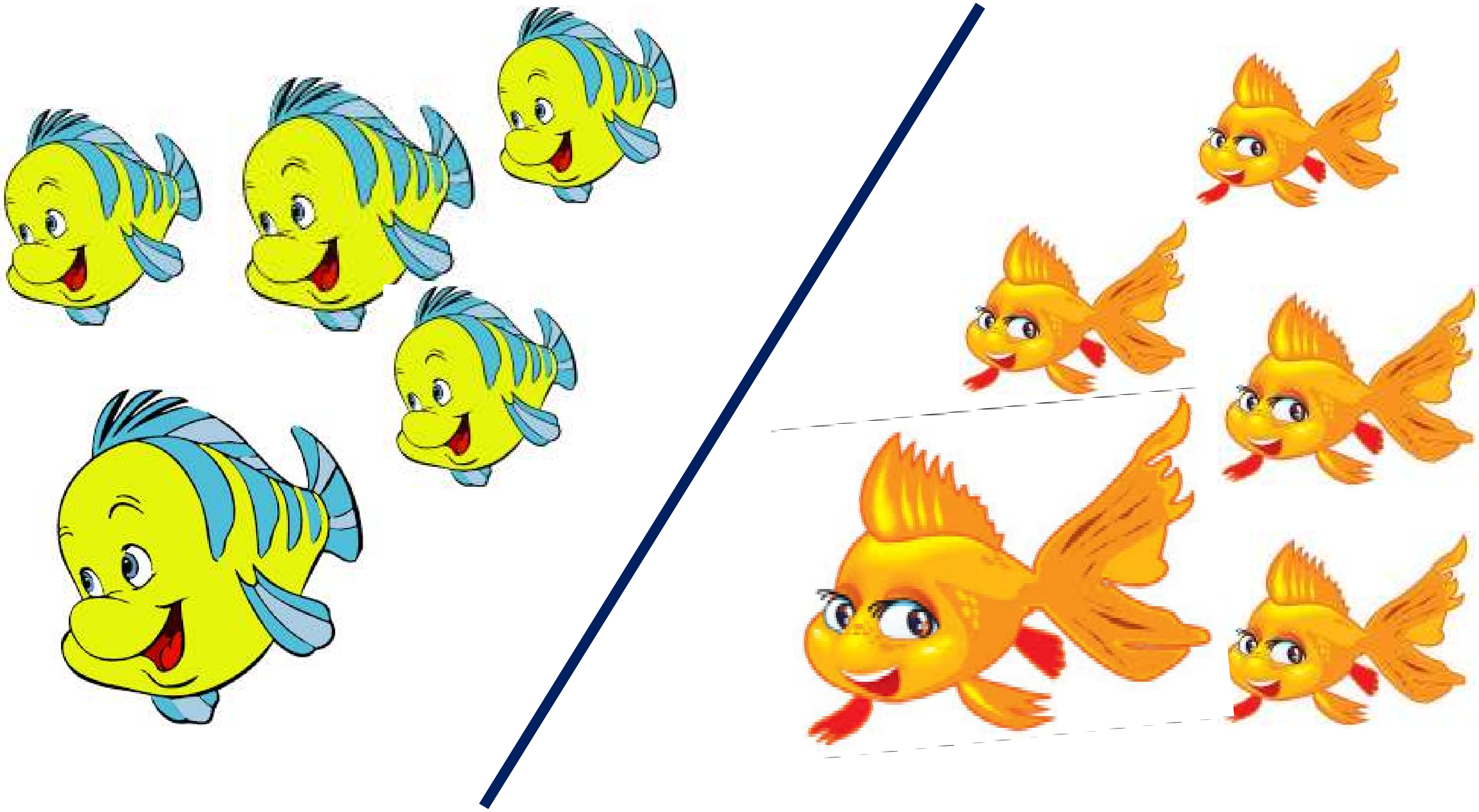
ศาสตร์พระราชา

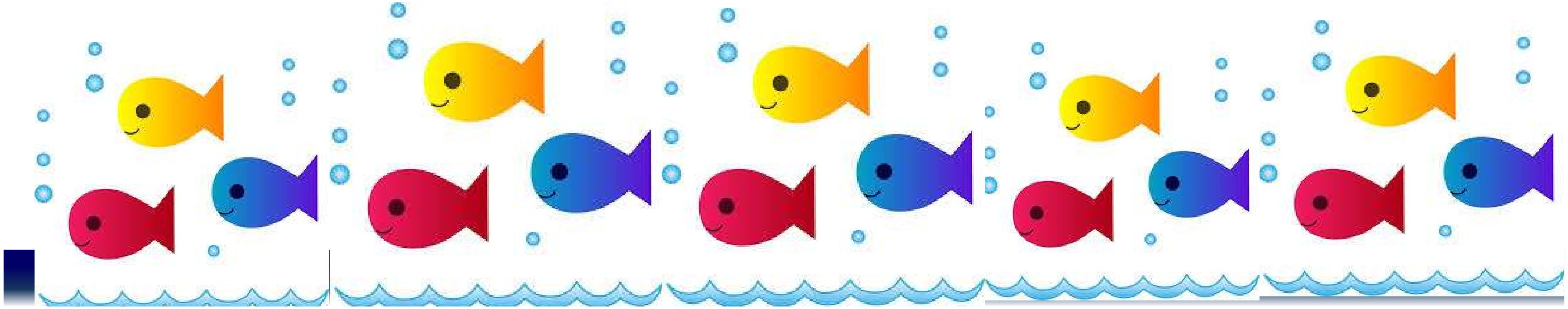


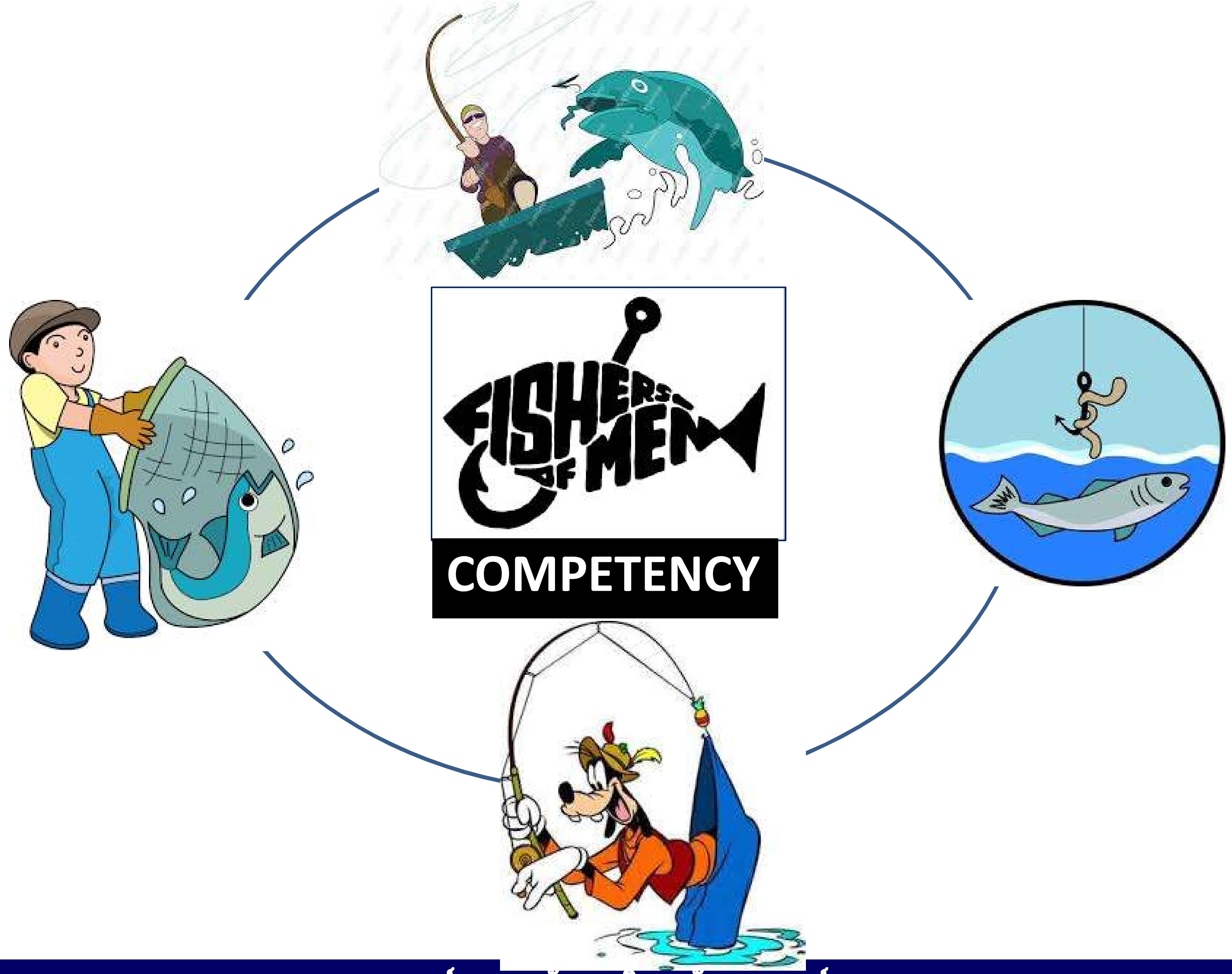
BEST FISHING

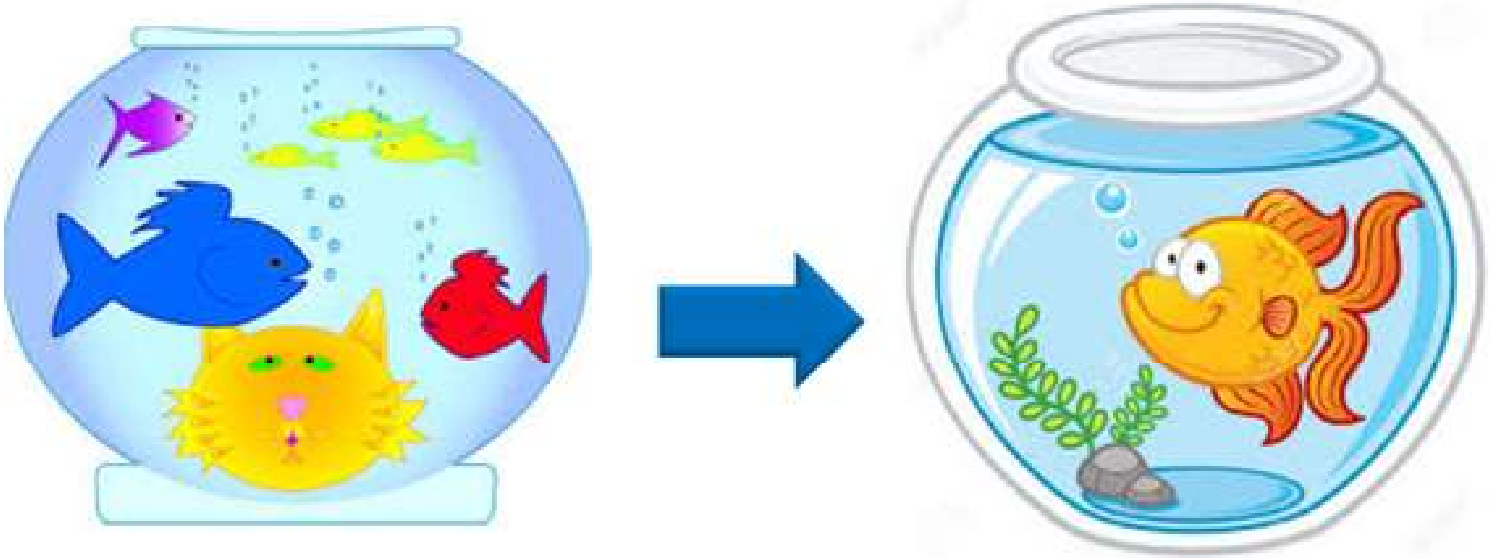









FISHERS OF MEN
COMPETENCY



EFFECTIVE
Devl.
Turn Over
Cost
Lost

การพัฒนาศักยภาพงานบริหารทรัพยากรมนุษย์

โดย

<u>การพัฒนากระบวนการสรรหาว่าจ้าง</u>

กรณีศึกษา

บริษัท อุตสาหกรรมสเตนเลสเคหภัณฑ์ จำกัด

B.S.E. Member

Human Resource Practitioner #3

Group 1

คุณฉัตรพล ไชยเชิดเกียรติ

คุณอัจฉรา สุขเขียว

คุณรจนาพร อุทัยธรรมกุล

sweethome

B : Business
S : Synergy
E : Employee

การประสานพลังร่วมกันระหว่างองค์กรและพนักงานทุกระดับ

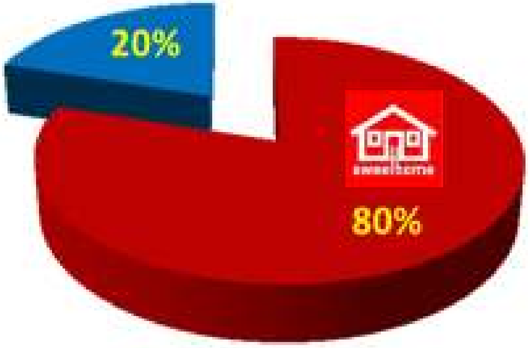
ด้วยความรัก ♡ ที่จะมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

ภายใต้การทำงานบนกรอบของหลักการ

ผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์และสนุกกับการทำงาน

Company Profile

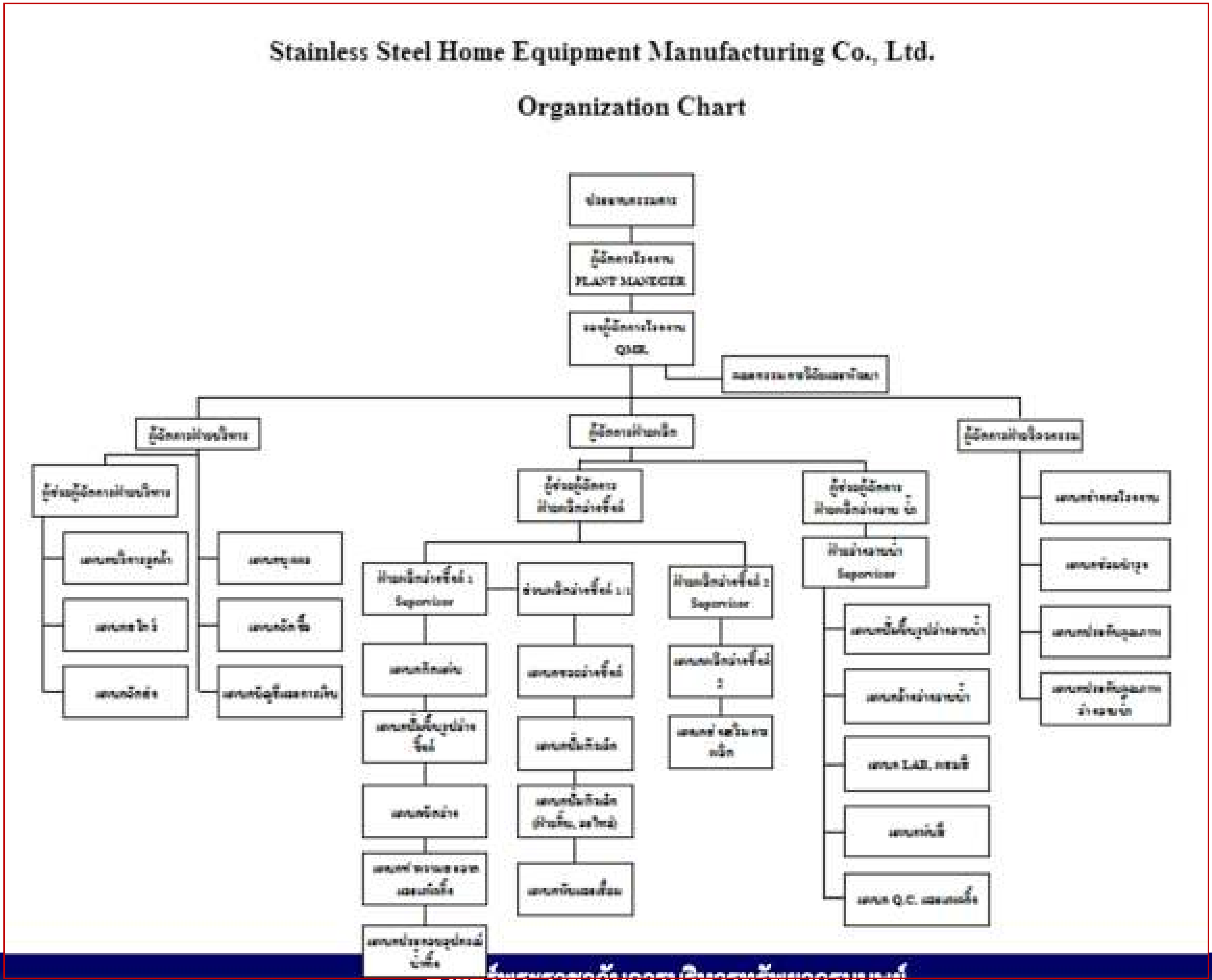
- ก่อตั้งขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2516
- ผลิตอุปกรณ์เครื่องครัวและเครื่องสุขภัณฑ์ที่มีคุณภาพ
- ผลิตอ่างล้างภาชนะเหล็กกล้าไร้สนิมจนเป็นที่สำเร็จ
- นำเทคโนโลยีระดับสูงมาพัฒนากระบวนการผลิตให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- ครองตลาดมากกว่า 80% ของส่วนแบ่งตลาดทั้งหมดในประเทศไทย



Company Profile

1986	1989	1989	1990
ขยายตลาด	ผลิตภัณฑ์ดีเด่น	ขยายสายการผลิต	ขยายตลาดส่งออก
ภูมิภาคเอเซีย และตะวันออกกลาง	อุปกรณ์เครื่องใช้ในครัว	เพื่อผลิตอ่างอาบน้ำเหล็กปั๊มเคลือบสีผลสำเร็จ เป็นโรงงานแห่งแรกในประเทศไทย	อ่างอาบน้ำเหล็กปั๊มเคลือบสีไปยังภูมิภาคต่างๆ ในเอเซีย และทวีปแอฟริกา

Organization Chart



VISION (วิสัยทัศน์)

เป็นผู้นำในอุตสาหกรรมการผลิตอ่างซิงค์สเตนเลส
และนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
ในภูมิภาคเอเซีย

MISSION (พันธกิจ)

1) พัฒนากระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
2) ให้ความสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ เพื่อความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้าและผู้บริโภค
3) ศึกษา วิจัยและพัฒนารูปแบบของผลิตภัณฑ์ เพื่อเพิ่มอรรถประโยชน์ในการใช้งานด้วยรูปทรงที่สวยงาม ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการ
4) พัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งเสริมความก้าวหน้า และสร้างความผาสุกในการทำงานแก่พนักงานทุกระดับ
5) สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมเพื่ออนุรักษ์พลังงาน สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมเพื่อสังคม

Organization & HR SWOT Analysis

S

W

O

T

HR VISION (วิสัยทัศน์)

เป็นหน่วยงานที่มุ่งมั่นที่จะส่งเสริม
และสนับสนุนให้องค์กรดำเนินธุรกิจ
และเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมการผลิตอ่างซิงค์สเตนเลส
และนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
ในภูมิภาคเอเซียภาย
ด้วยบุคลากรที่มีขีดความสามารถและคุณภาพชีวิตที่ดี

HR MISSION (พันธกิจ)

- พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความพร้อม ในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า
- สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความตระหนักต่อการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

HR Strategy กลยุทธ์แผนกทรัพยากรบุคคล

- **กลยุทธ์ที่ 1 : Human Resource Organization Structure**

1.1 ปรับโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ในสายงาน Human Resources เพื่อยกระดับขีดความสามารถ HR ทีม

1.2 การพัฒนาระบบการสรรหาคัดเลือก เพื่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน

- **กลยุทธ์ที่ 2 : Learning and Development**

2.1 สร้างระบบ Development Plan เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีความรู้และทักษะพร้อมรองรับเทคโนโลยีอุตสาหกรรม 4.0

2.2 สร้างระบบ Rotation เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้และการเติบโตในสายงาน

ทรัพยากรมนุษย์ใน 3 มิติ หรือ หลัก 3 Rs

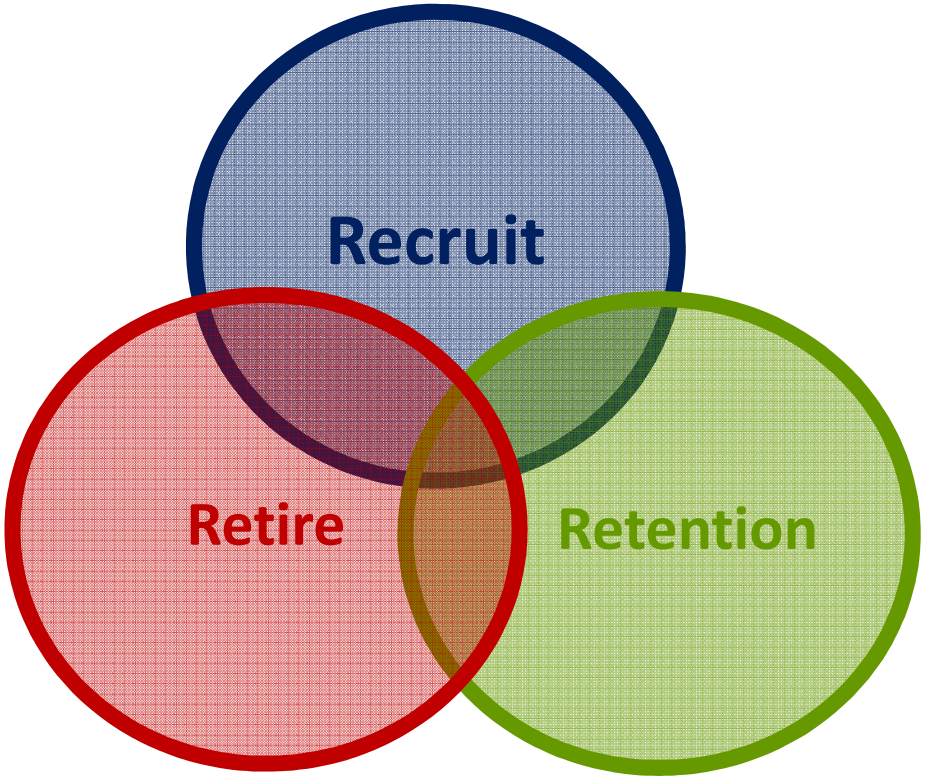
Recruit :

การได้มาซึ่งทรัพยากร การวางแผนกำลังคน

การสรรหา การคัดเลือก และการปฐมนิเทศ

Retire :

การพ้นจากองค์กร
หรือพ้นจากการทำงาน
ซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรม 3
อย่างคือ
การสัมภาษณ์เมื่อพ้นสภาพ
การเป็นพนักงาน การช่วย
หางานใหม่ การวางแผน
เกษียณอายุ



Retention :

การรักษา
และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
การประเมินผลงาน
การอบรมและพัฒนา
การรักษาวินัย ค่าตอบแทน
การสอนงาน
และการให้คำแนะนำ
การดูแลด้านการรักษาสุขภาพ
และความปลอดภัย

ประเด็นปัญหาที่ควรได้รับการพัฒนา

การพัฒนากระบวนการสรรหาว่าจ้าง

วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อศึกษากระบวนการการสรรหาว่าจ้างที่ใช้ในปัจจุบัน
2. เพื่อพัฒนากระบวนการสรรหาว่าจ้าง

วิธีการดำเนินโครงการ (แผนกิจกรรมระยะสั้น) :

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน
2. กำหนดหัวข้อและวิธีการในการพัฒนา
3. ออกแบบขั้นตอนและเงื่อนไข
4. **นำเสนอเพื่อขออนุมัติให้นำไปใช้**
5. **ประเมินผลการนำไปใช้**

การพัฒนากระบวนการสรรหาว่าจ้าง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ :

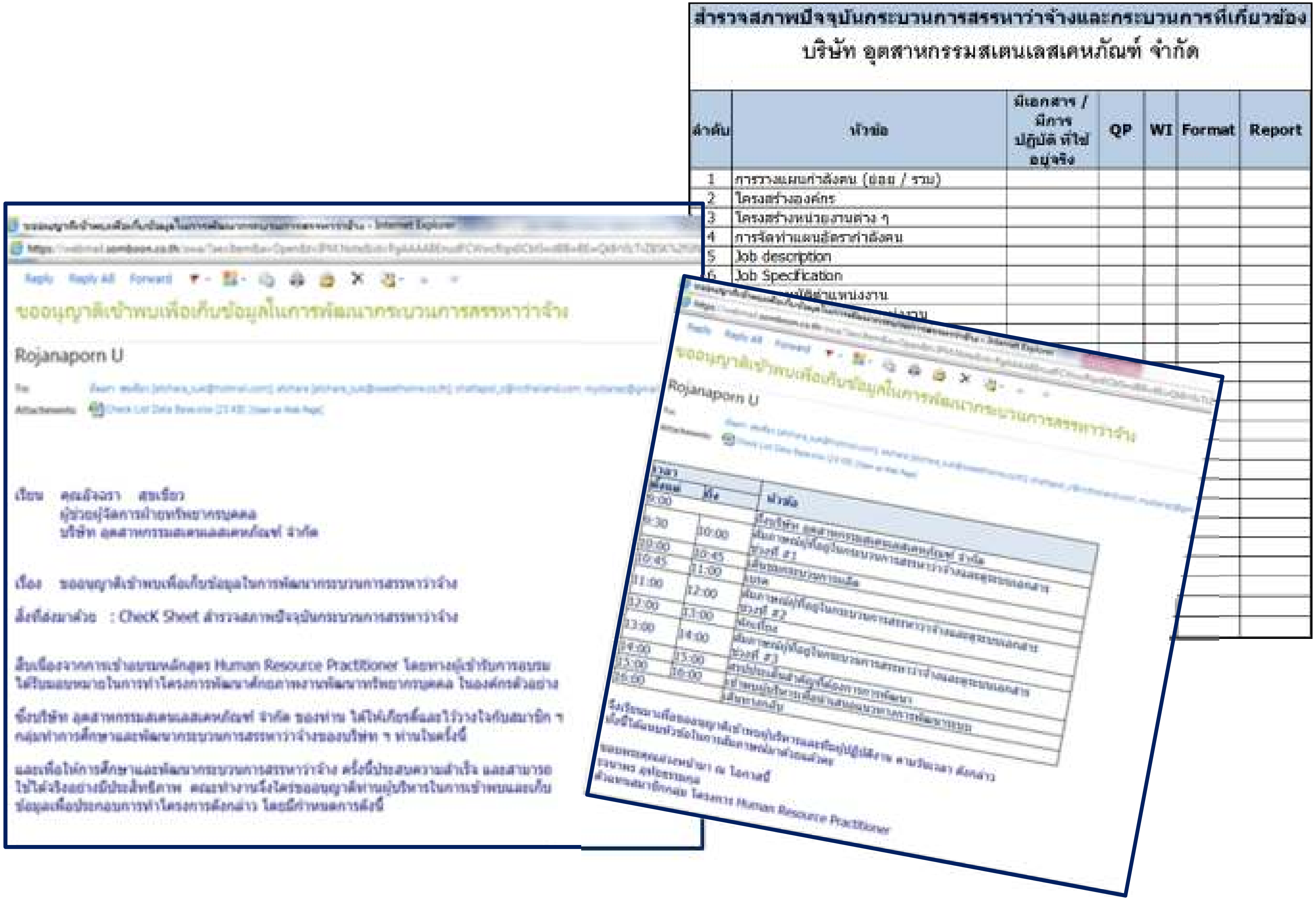
1. กระบวนการสรรหาว่าจ้างที่เป็นระบบ
2. ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและทันต่อความต้องการ
3. หน่วยงาน HR มีขีดความสามารถมากขึ้น
4. องค์กรมีขีดความสามารถมากขึ้น
5. การลงทุนในการสรรหาว่าจ้างเกิดที่คุ้มค่า

ระยะเวลาดำเนินการโครงการ :

1 เมษายน – 30 มิถุนายน 2560

No.	กิจกรรมหลัก (Key Actions)	รายละเอียดการปฏิบัติ (Activity)		เดือน		
				เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.
1	กำหนดคณะทำงานเพื่อการพัฒนา	1.1 กำหนดคณะทำงานในการพัฒนากระบวนการสรรหาว่าจ้าง	P			
			A			
2	ประชุมคณะทำงาน	2.1 ประชุมคณะทำงาน	P			
			A			
		2.2 ติดตามความคืบหน้า	P			
			A			
3	ศึกษาสภาพปัจจุบัน	3.1 ศึกษากระบวนการสรรหาว่าจ้างปัจจุบัน	P			
		3.1.1 กระบวนการ 3.1.2 คู่มือ / ระเบียบปฏิบัติ 3.1.3 แบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง 3.1.4 ระบบรายงานที่เกี่ยวข้อง	A			
		3.2 สรุปสิ่งที่ควรพัฒนา	P			
			A			
4	ดำเนินการพัฒนากระบวนการสรรหาว่าจ้าง	4.1 กำหนดหัวข้อและวิธีการในการพัฒนา	P			
			A			
		4.2 ออกแบบกระบวนการสรรหาว่าจ้าง	P			
			A			
		4.3 กำหนดวิธีปฏิบัติของกระบวนการสรรหาและที่	P			
		4.4 ออกแบบแบบฟอร์มที่จำเป็นและเกี่ยวข้อง	P			
			A			
		4.5 ออกแบบแบบการรายงานผลการสรรหาว่าจ้างและที่เกี่ยวข้อง	P			
			A			
5	นำไปปรับใช้	5.1 OJT สร้างความเข้าใจ / ฝึกปฏิบัติ	P			
			A			
		5.2 นำไปปฏิบัติจริง	P			
			A			
		5.3 ติดตามผลการใช้และปรับปรุง	P			
			A			

กิจกรรมที่ 1: กำหนดคณะกรรมการเพื่อการพัฒนา



กิจกรรมที่ 1: เข้าพบผู้บริหาร

ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร
คุณธนาคม ทิศาปราโมทย์กุล
รองกรรมการผู้จัดการ
บริษัท อุตสาหกรรมสเตนเลสเคหภัณฑ์ จำกัด
ให้เกียรติ๊กลุ่มผู้ศึกษาองค์กรเข้าพบ

กิจกรรมที่ 1: กำหนดคณะกรรมการเพื่อการพัฒนา

★ คณะทำงานในการพัฒนากระบวนการสรรหาว่าจ้าง ของบริษัท อุตสาหกรรมสเตนเลสเคหภัณฑ์ จำกัด

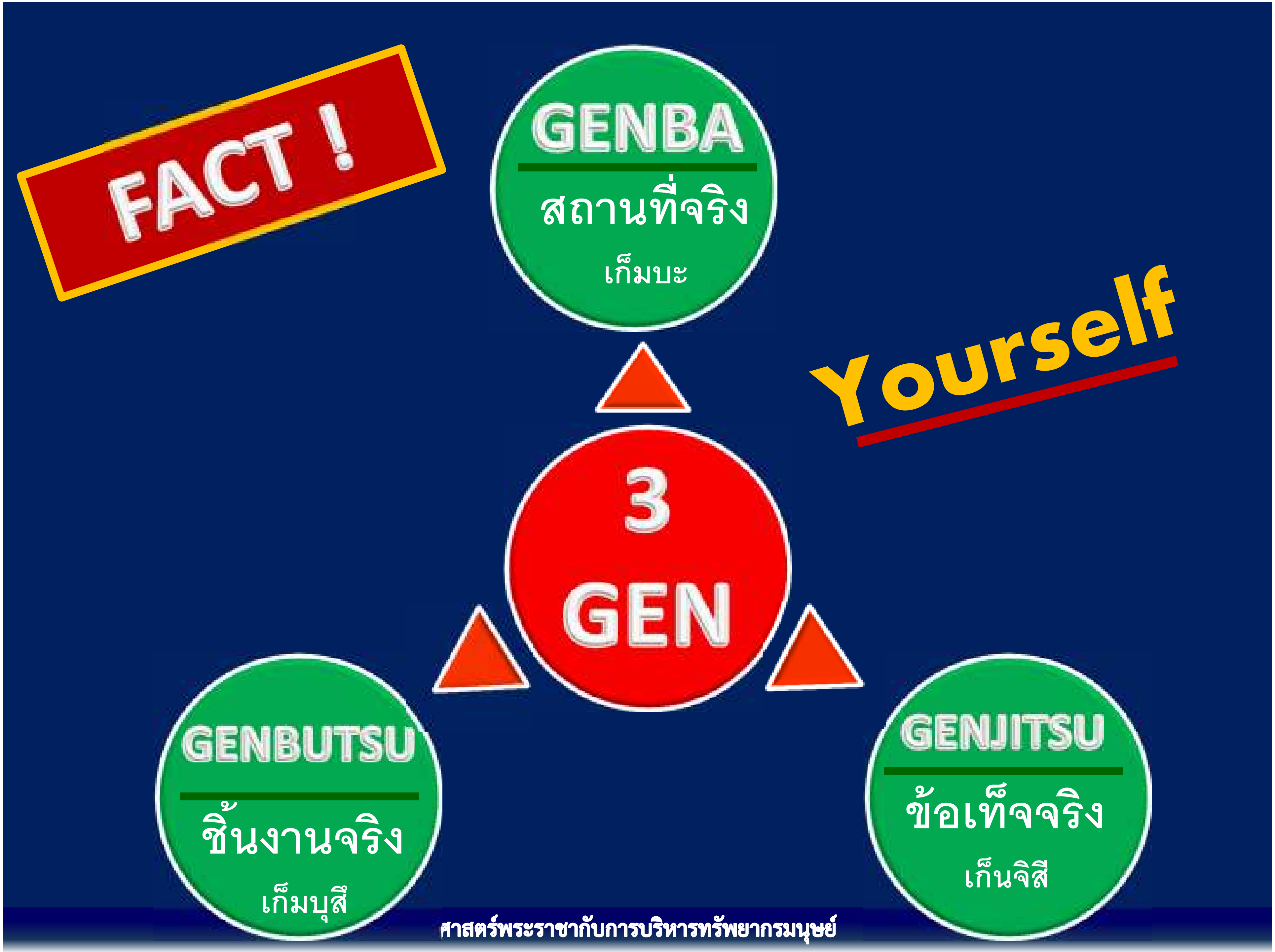
1. คุณอัจฉรา สุขเขียว ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกบุคคล
2. คุณวนิดา ยาประดิษฐ์ ตำแหน่ง หัวหน้างานบุคคล

★ คณะทำงานในการพัฒนากระบวนการสรรหาว่าจ้าง สมาชิกผู้เข้าอบรมหลักสูตร HR Practitioner#3

1. คุณอัจฉรา สุขเขียว
2. คุณฉัตรพล ไชยเชิดเกียรติ์
3. คุณรจนาพร อุทัยธรรมกุล

DIAGNOSIS PROCESS 3G+

PROCESS + WORK STANDARD + FORMAT + REPORT SYSTEM


FACT !
GENBA
สถานที่จริง
เก็มบะ
Yourself
3
GEN
GENBUTSU
ชิ้นงานจริง
เก็มบุสึ
GENJITSU
ข้อเท็จจริง
เก็นจิสึ

วิธีการและขั้นตอนการเก็บข้อมูล 3G

Coaching

คุณวนิดา ยาประดิษฐ์

ตำแหน่งหัวหน้างานบุคคล

บริษัท อุตสาหกรรมสเตนเลสเคหภัณฑ์ จำกัด

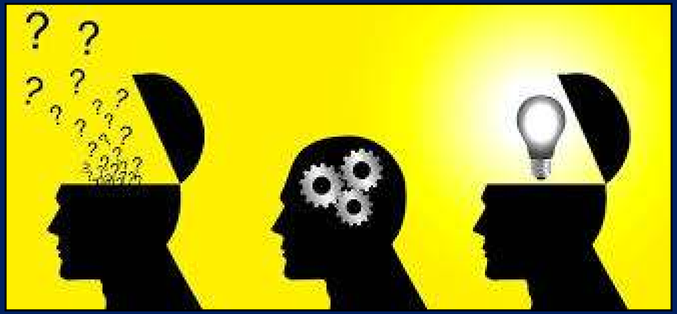
โดยกลุ่มผู้ศึกษาองค์กรได้แสดง

วิธีการสัมภาษณ์พนักงานเป็นรายบุคคล

ให้ผู้ปฏิบัติงานสรรหาได้ดูโดยใช้ทักษะ

- การกำหนดเป้าหมาย
- การสร้างสัมพันธ์
- การสร้างการมีส่วนร่วม
- การสัมภาษณ์ด้วยการตั้งคำถามปลายเปิด
- การเก็บรวบรวมข้อมูล
- การนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในงาน

Survey



PARTICIPATION

- สภาพแวดล้อมการทำงานของแต่ละแผนก
- บรรยากาศของพื้นที่การทำงานที่แวดล้อมพนักงานในแต่ละแผนก
- พฤติกรรมของบุคลากรในแผนกและที่เกี่ยวข้อง
- ทัศนคติของพนักงาน (ปัจเจกบุคคล) ต่อองค์กร / ต่องานที่ทำงาน
- ความคาดหวังและทัศนคติของผู้บริหารต้นสังกัดต่อการสรรหาและคัดเลือก
- ช่องทางที่พนักงานทราบข่าวการรับสมัครงานส่วนใหญ่
- ความคาดหวังของพนักงานที่เข้ามาร่วมงานกับบริษัทฯ
- สาเหตุของการลาออกจากงานที่นอกเหนือจากที่ระบุไว้ในใบลาออก

สำรวจสภาพปัจจุบันกระบวนการสรรหาว่าจ้างและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

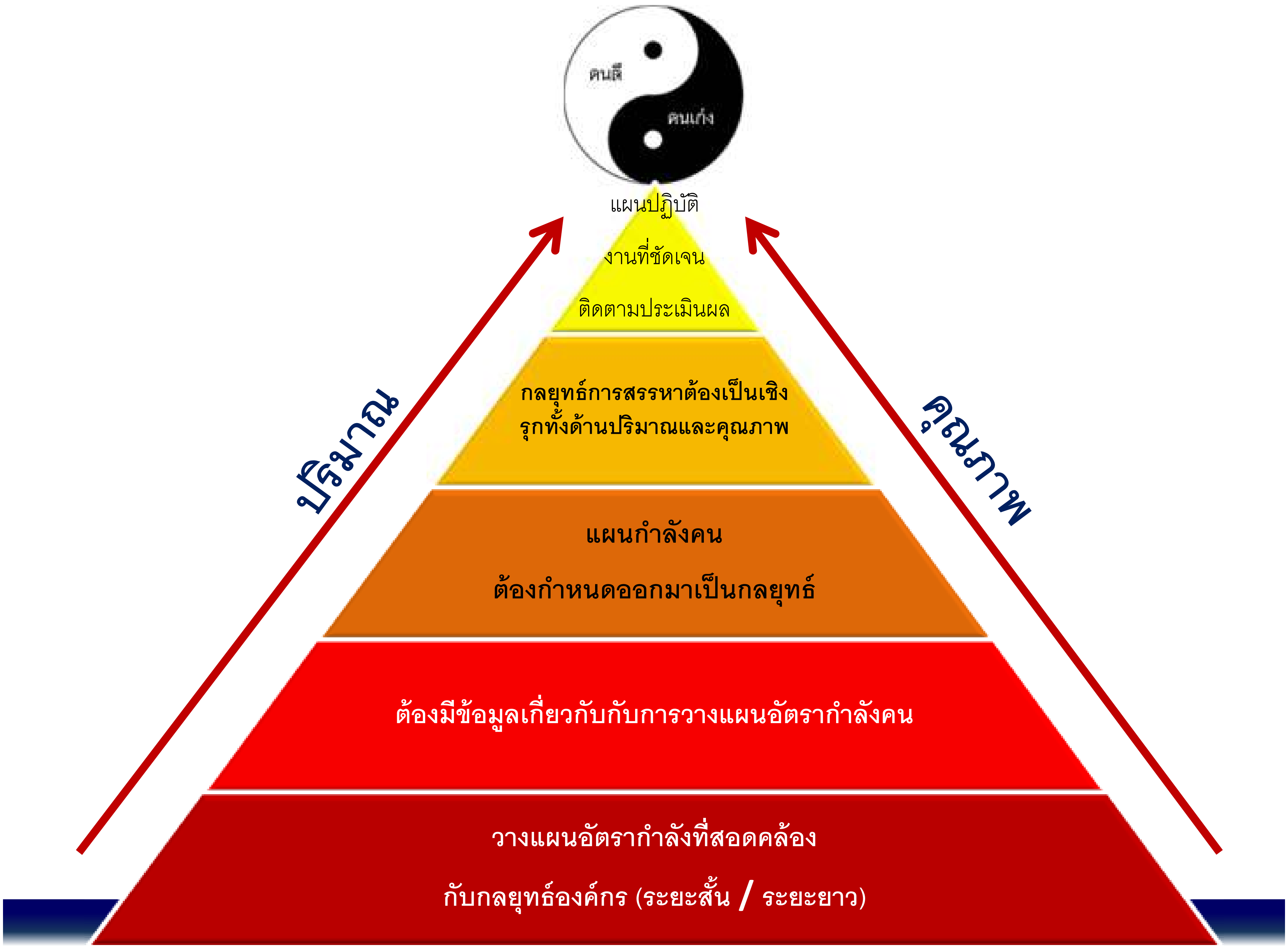
บริษัท อุตสาหกรรมสเตนเลสเคหภัณฑ์ จำกัด

ลำดับ	หัวข้อ	มีเอกสาร / มีการปฏิบัติ ที่ใช้อยู่จริง	QP	WI	Format	Report	Remarks
1	การวางแผนกำลังคน (ย่อย / รวม)	X	X	X	X	X	ปฏิบัติบางแผนกไม่เป็นมาตรฐาน ไม่มีวิธีการคำนวณในการได้มาซึ่งจำนวนกำลังคน
2	โครงสร้างองค์กร	✓	-	X	✓	X	
3	โครงสร้างหน่วยงานต่าง ๆ	✓	-	X	✓	X	
4	การจัดทำแผนอัตรากำลังคน	X	X	X	X	X	ปฏิบัติบางแผนกไม่เป็นมาตรฐาน ไม่มีวิธีการคำนวณในการได้มาซึ่งจำนวนกำลังคน
5	Job description	✓	-	X	✓	-	ดี, รายละเอียดมาก
6	Job Specification	✓	-	X	✓	-	
7	การขออนุมัติตำแหน่งงาน	✓	X	X	✓	X	
8	แบบฟอร์มขออนุมัติตำแหน่งงาน	✓	X	X	✓	X	แบบฟอร์มดูยาก และไม่เป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบ
9	สื่อโฆษณา / ประชาสัมพันธ์	✓	X	X	✓	X	ยังไม่มี Website ของตัวเอง / ลงสือ Jobthai บ้าง / ใช้วิธีปิดประกาศรับสมัครในโรงงาน
10	แบบฟอร์มสมัครงาน (Paper / Online)	✓	-	-	✓	X	มีแบบฟอร์ม Paper ไม่มีระบบการรายงานจำนวนใบสมัคร
11	แบบฟอร์มสัมภาษณ์งาน	✓	-	X	✓	X	มีแบบฟอร์มแบบเดียวใช้กับทุกตำแหน่ง และไม่มีระบบรายงานผล
12	ข้อสอบที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาคัดเลือก	✓	-	-	-	-	จากการสอบถามมีการจัดให้มีข้อสอบบ้างบางตำแหน่ง
13	คู่มือการสัมภาษณ์	✓	X	X	-	-	
14	ตารางอำนาจดำเนินการ	✓	X	X	-	-	
15	เอกสารแจ้งสิทธิ์	✓	-	-	-	-	
16	ใบส่งตัวตรวจสุขภาพ	X	X	X	X	X	
16	สัญญาจ้าง	✓	-	-	✓	-	
17	แบบฟอร์มควบคุมการเปลี่ยนแปลงพนักงาน	-	-	-	-	-	
18	แบบฟอร์มยืนยันพนักงานเข้าปฐมนิเทศ	X	X	X	X	X	
19	แบบประเมินผลการปฐมนิเทศ	X	X	X	X	X	
20	แบบประเมินผลการทดลองงาน	✓	-	-	✓	-	

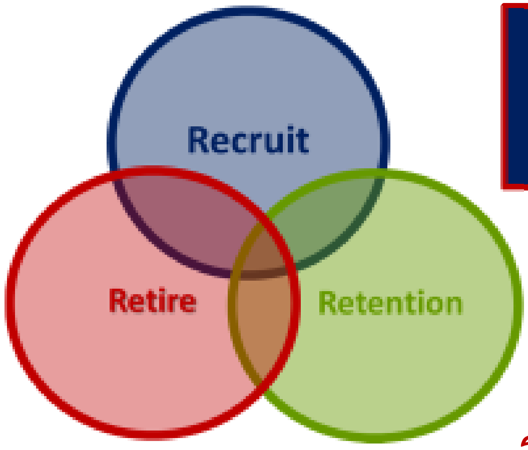
CV Search
Employee Referral
Job Advertisement
Job Fairs
Head Hunting Service
Recruitment
Internship Programs
องค์ความรู้ และ ทักษะต่างๆ
บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role)
ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image)
อุปนิสัย (Traits)
แรงผลักดันเบื้องลึก (Motives)
Competency
Effective format
HOW TO
MANUAL
STANDARDS
Monitor/Follow up / Report

DEVELOPMENT

1) คู่มือการจัดทำแผนกำลังคนประจำปี
2) คู่มือการขออนุมัติตำแหน่งงาน
3) คู่มือการสรรหาว่าจ้าง
4) แบบฟอร์มวางแผนกำลังคน
5) แบบฟอร์มขออนุมัติตำแหน่งงาน
6) รายงานความคืบหน้าการสรรหาว่าจ้าง


คนดี
คนเก่ง
แผนปฏิบัติ
งานที่ชัดเจน
ติดตามประเมินผล
กลยุทธ์การสรรหาต้องเป็นเชิง
รุกทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
แผนกำลังคน
ต้องกำหนดออกมาเป็นกลยุทธ์
ต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับกับการวางแผนอัตรากำลังคน
วางแผนอัตรากำลังที่สอดคล้อง
กับกลยุทธ์องค์กร (ระยะสั้น / ระยะยาว)
ปริมาณ
คุณภาพ

HR System Development Road Map



พัฒนา / สร้างระบบอื่น ๆ ให้ครอบคลุมมิติ Retention & Retirement

2017
พัฒนา
กระบวนการ
สรรหาว่าจ้าง

2018
พัฒนา
กระบวนการ
สรรหาว่าจ้าง
และระบบการ
สรรหาภายใน

2019
สร้างระบบ
Career Path &
Career
Development

2020
พัฒนา / สร้าง
ระบบอื่น ๆ ให้
ครอบคลุมมิติ
Retention &
Retirement

How we will go there ?

Where do we want to go ?

Where are we now ?

สิ่งที่ได้รับจาก
การพัฒนากระบวนการสรรหาว่าจ้าง

ทางตรง

- ศึกษากระบวนการสรรหาว่าจ้างที่ใช้ในปัจจุบัน
- พัฒนากระบวนการสรรหาว่าจ้างและที่เกี่ยวข้อง

ศาสตร์พระราชา

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เข้าใจ ↔ เข้าถึง ↔ พัฒนา

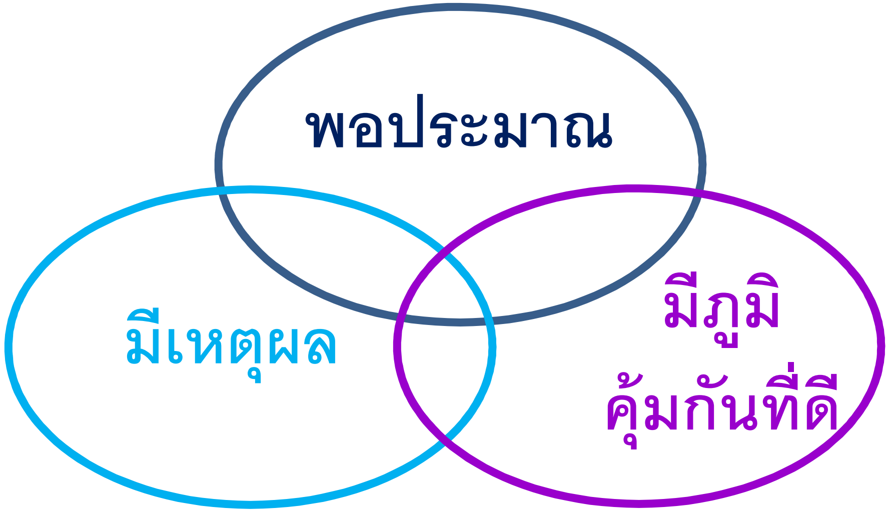
คิด • วิเคราะห์ • เชื่อมโยง • สรุปความ • เรียบเรียง • ถ่ายทอด

ความรู้จากหลักสูตร — **ความเพียร** — การศึกษาค้นคว้า — **ความเพียร** — การบริหารจัดการ

เรียนรู้ในการทำงานร่วมกันบนความแตกต่าง

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ทางสายกลาง



ความรู้

รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง

คุณธรรม

ซื่อสัตย์สุจริต ขยันอดทน สติปัญญา แบ่งปัน

นำไปสู่

เศรษฐกิจ/สังคม/สิ่งแวดล้อม/วัฒนธรรม

สมดุล/พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง

ทางสายกลาง

พอประมาณ

ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

- กำหนด **Vision / Mission / Strategy HR** อยู่ในขอบเขตที่สามารถดำเนินการได้สอดคล้อง **Mission** องค์กร
- จับประเด็นสำคัญ เพื่อแก้ปัญหาให้ตรงจุด
- คำนึงถึงบริบทองค์กร
- คัดกรองและบริหารข้อมูล

ทางสายกลาง

มีเหตุผล

★ การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากผลกระทบนั้นอย่างรอบคอบ

- **SWOT** องค์กร และแผนก HR
- กำหนดกลยุทธ์ จากผลของการวิเคราะห์องค์กรและแผนก HR
- ลำดับความสำคัญก่อนหลังของการแก้ปัญหา Weak Point
- กำหนดวัตถุประสงค์ / แผนกิจกรรม และวิธีการในแต่ละขั้นตอนของแผน

ทางสายกลาง

มีภูมิคุ้มกันที่ดี

การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

- **SWOT** แผนก HR และ การวินิจฉัยกระบวนการ HR
- กำหนด Vision / Mission / Strategy HR ที่สอดคล้องและตอบสนองกลยุทธ์องค์กร เพื่อสร้างศักยภาพการแข่งขันขององค์กร
- HR Strategy ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรภายในไปพร้อมกับการพัฒนาระบบให้เข้มแข็ง

เงื่อนไข

ความรู้

รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง

★ **ความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนอย่างระมัดระวัง**

คุณธรรม

ซื่อสัตย์สุจริต ขยันอดทน สติปัญญา แบ่งปัน

เงื่อนไข

ตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

- รักษาความลับ ผลประโยชน์ ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง
- แสดงเจตนาที่ชัดเจนและเปิดเผย
- นำความรู้มาเป็นหลักในการทำงาน
- แบ่งปันความรู้

พัฒนา
สื่อสาร
เข้าใจ
สื่อสาร
องค์กร / วิสัยทัศน์ / พันธกิจ / SWOT / STRATEGY
สื่อสารวัตถุประสงค์ / ความคาดหวัง / สภาพปัจจุบัน 3G+
สื่อสาร
เข้าถึง
สื่อสาร
Inside Out
ยกระดับความรู้ทักษะบุคลากรระดับบริหาร และทีม HR
พัฒนาระบบและกระบวนการปฏิบัติงาน แบบสร้างการมีส่วนร่วม
ความเข้าใจ
ศาสตร์พระราชากับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

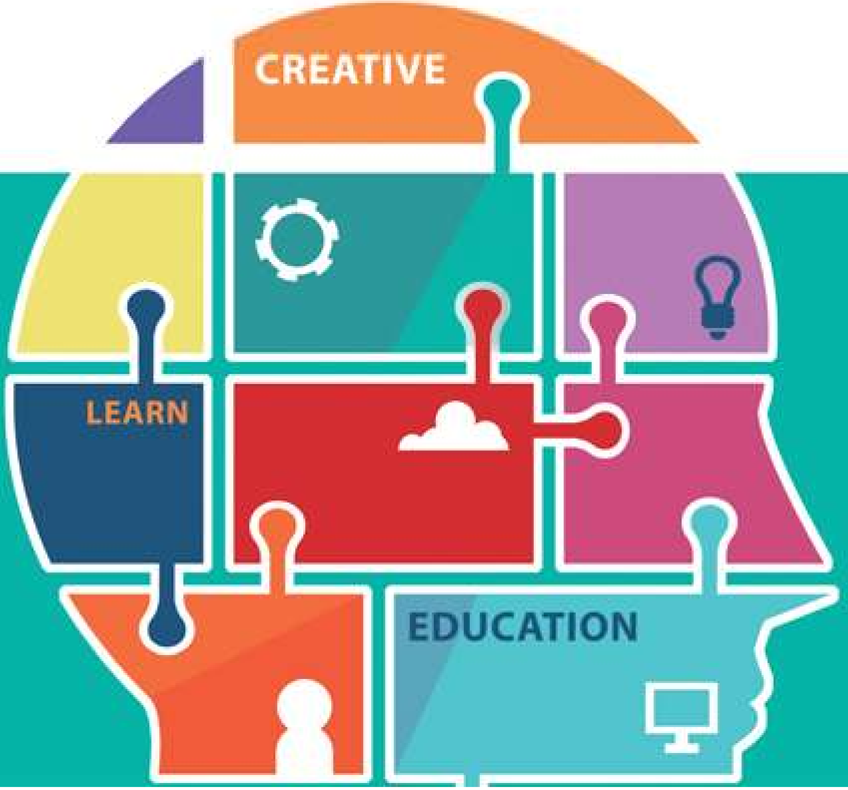
มั่นคงและยั่งยืน
เข้าใจ
เข้าถึง
พัฒนา
พัฒนาความคิด พัฒนาคน พัฒนาชีวิต
ศาสตร์พระราชากับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

... "จะขอเดิน
เหนื่อยยากเพียงไหน

ตามรอยเท้าพ่อ ไป
ไม่ทำให้พ่อผิดหวัง"

ถอดบทเรียน

บริษัท อุตสาหกรรมสเตนเลสเคหภัณฑ์ จำกัด



คิด ✓วิเคราะห์ ✓เชื่อมโยง ✓สรุปความ ✓เรียบเรียง ✓ถ่ายทอด

<u>GENBA</u> (เก็มบะ) : คือ <u>สถานที่จริง</u>

<u>GENBUTSU</u> (เก็มบุสึ) : คือ <u>ชิ้นงานจริง</u>

<u>GENJITSU</u> (เก็นจิสึ) : คือ <u>ข้อเท็จจริง</u>

บทเพลงเฉลิมพระเกียรติสมเด็จ
พระนางเจ้าสิริกิติ์
พระบรมราชินีนาถ
เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิม
พระชนมพรรษา ๘๐ พรรษา
๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๕

เนื้อร้อง : วิเชียร ตันติพิมลพันธ์
ทำนอง : สราวุธ เลิศปัญญานุช

องค์กรตัวอย่างในด้านแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

มูลนิธิส่งเสริมศิลปาชีพ ในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ

โดย...คุณภานินี นิมากร และ คุณสรรพสิทธิ อุดมบุญดี

นักศึกษาชั้นปีที่ 2 คณะพัฒนาทางโอกาสมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) NIDA

เนื้อหาในการศึกษาและนำเสนอ

- ภาพรวมองค์กรช่วยเหลือประชาชน
  ที่ก่อตั้งขึ้นตามพระราชดำริของพระบรมวงศานุวงศ์
- กรณีศึกษา: มูลนิธิส่งเสริมศิลปาชีพฯ
- ทฤษฎีทางการจัดการทรัพยากรบุคคลและ
  จริยธรรมองค์กรที่เกี่ยวข้อง
- บทสรุปและข้อเสนอแนะ

องค์กรช่วยเหลือประชาชนที่ก่อตั้งขึ้นตามพระราชดำริของพระบรมวงศานุวงศ์

"ทุกครั้งที่เมืองไทยเกิดน้ำท่วมหรือเกิดภัยพิบัติ **ข้าพเจ้าได้ตามเสด็จพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว** ทรงนำของพระราชทานไปช่วยเหลือราษฎร มักจะเห็นเครื่องอุปโภคบริโภคแล้วก็รับสั่งกับข้าพเจ้าว่า การช่วยเหลือแบบนี้เป็นการช่วยเฉพาะหน้า ซึ่งช่วยเขาไม่ได้จริง ๆ ไม่พอเพียง **ทรงคิดว่าทำอย่างไรจึงจะช่วยเหลือชาวบ้านเป็นระยะยาวคือทำให้เขามีหวังที่อยู่ดีกินดีขึ้น ด้วยเหตุนี้ข้าพเจ้าจึงเริ่มคิดหาอาชีพเสริมให้แก่ ครอบครัวชาวนาชาวไร่**

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงหาแหล่งน้ำให้การทำไร่ทำนาของเขาเป็นผลต่อประเทศชาติบ้านเมือง ทรงพระราชดำเนินไปดูตามไร่ของเขา ทรงคิดว่านี่เป็นกำลังใจ **และทรงให้ข้าพเจ้าดูแลครอบครัว ก็เลยเป็นที่เกิดของมูลนิธิส่งเสริมศิลปาชีพฯ**"

พระราชดำรัสในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระราชทานแก่ผู้เข้าเฝ้าฯถวายพระพรชัยมงคล เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๓๔

จากพระราชปณิธาน
สู่วัตถุประสงค์มูลนิธิ

เพื่อเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอนศิลปาชีพแขนงต่างๆ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางในการจัดหาวัตถุดิบ รับซื้อ เก็บรักษา และจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์งานหัตถกรรม ให้ราษฎรที่ยากจนนำไปประกอบอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้พออยู่พอกินพึ่งตนเองได้ตามแนวพระราชดำริ

เพื่อ**ฟื้นฟู เสริมสร้างช่างฝีมือ** และธำรงรักษางานหัตถกรรมไทยให้พัฒนายิ่งขึ้น

เพื่อเป็นแหล่ง**ให้ความรู้ทางการเกษตร**ด้านพืช สัตว์ โดยวิธีเรียนรู้จากการปฏิบัติ
ตลอดจนสนับสนุนพันธุ์พืชพันธุ์สัตว์ ให้ราษฎรสามารถนำไปประกอบอาชีพในภาคเกษตรต่อไป

เพื่อให้ราษฎรมีส่วนร่วมใน**การอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ แหล่งต้นน้ำลำธาร และสัตว์ป่าหายาก**ที่กำลังจะสูญพันธุ์

โดย**วิธีส่งเสริมให้ปลูกป่าเสริมธรรมชาติและสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์** และใช้ประโยชน์จากป่าอย่างยั่งยืน

ลักษณะของโครงการของมูลนิธิศิลปาชีพฯทั่วประเทศ

ภาคเหนือ 56 โครงการ

โครงการฟาร์มตัวอย่างตามพระราชดำริ 20 แห่ง

ศูนย์ศิลปาชีพ 17 แห่ง

ส่งเสริมศิลปาชีพ 14 แห่ง

สถานีเกษตรพัฒนาเกษตรที่สูง 4 แห่ง

โครงการบ้านเล็กในป่าใหญ่ 5 แห่ง

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 70 โครงการ

โครงการฟาร์มตัวอย่างตามพระราชดำริ 11 แห่ง

ศูนย์ศิลปาชีพ 29 แห่ง

ส่งเสริมศิลปาชีพ 30 แห่ง

ภาคกลาง 10 โครงการ

โครงการฟาร์มตัวอย่างตามพระราชดำริ 4 แห่ง

ศูนย์ศิลปาชีพ 5 แห่ง

ส่งเสริมศิลปาชีพ 1 แห่ง

ภาคใต้ 78 โครงการ

โครงการฟาร์มตัวอย่างตามพระราชดำริ 39 แห่ง

ศูนย์ศิลปาชีพ 29 แห่ง

ส่งเสริมศิลปาชีพ 34 แห่ง

ผลิตภัณฑ์ของมูลนิธิศิลปาชีพฯทั่วประเทศ

ภาคเหนือ

ผลิตภัณฑ์เย็บปักถักร้อย การทอผ้าไหมและฝ้าย เช่น ผ้าจก การทำเครื่องประดับเงินและทอง ตามแบบศิลปะของชาวไทยภูเขา

ผลิตภัณฑ์ของมูลนิธิศิลปาชีพฯทั่วประเทศ

ภาคอีสาน

ผลิตภัณฑ์ผ้าไหมมัดหมี่ผ้าแพรวา ที่ได้รับการปรับปรุงวิธีการทอ การย้อมสี การตกแต่งสำเร็จ

ผลิตภัณฑ์ของมูลนิธิศิลปาชีพฯทั่วประเทศ

ภาคกลาง

ผลิตภัณฑ์จากดอกไม้ประดิษฐ์ การทำเครื่องจักสานด้วยหวาย ไม้ไผ่ และป่านศรนารายณ์ การทอผ้าฝ้าย การตัดเย็บเสื้อผ้า การถนอม อาหาร

ผลิตภัณฑ์ของมูลนิธิศิลปาชีพฯทั่วประเทศ

ภาคใต้

ผลิตภัณฑ์จากผ้าทอ การจักสานด้วยหวาย ไม้ไผ่ ย่านลิเภา การทอเสื่อกระจูด การเย็บปักซอยแบบไทย การทำถมเงิน ถมทอง

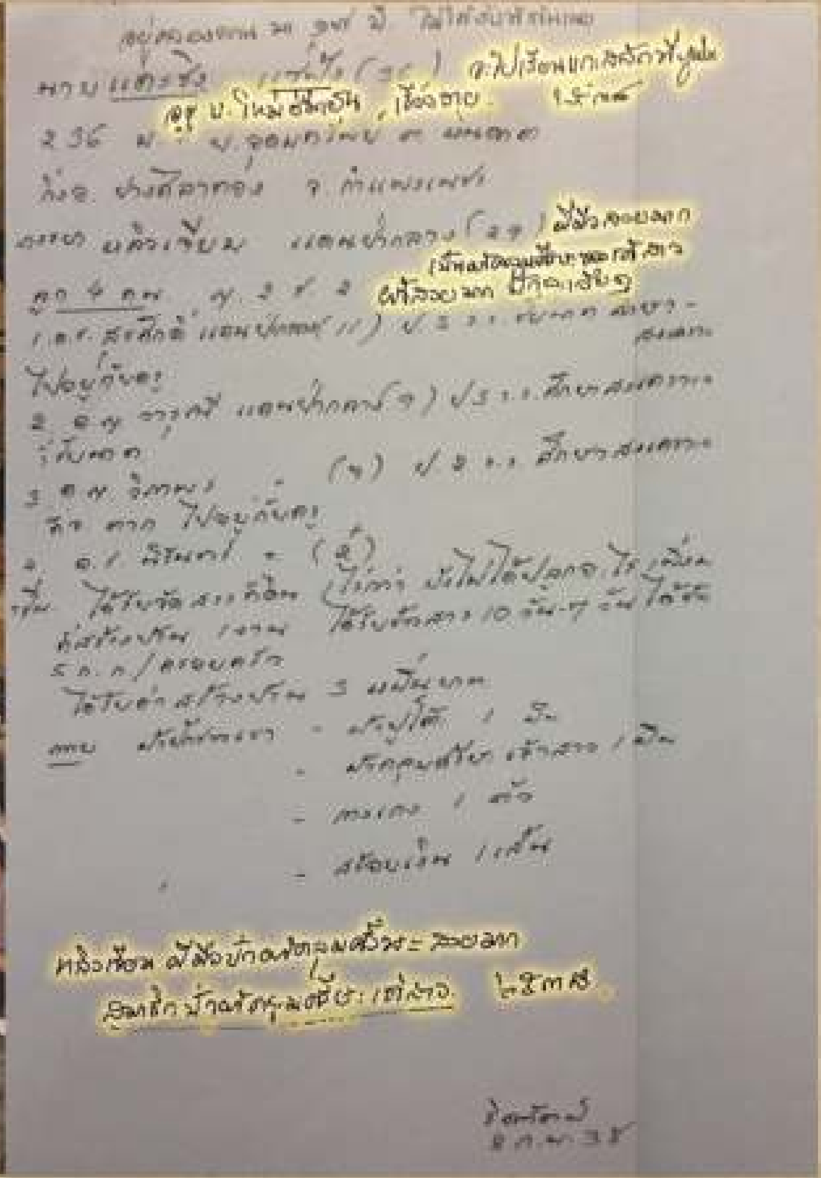
เส้นทางศิลปาชีพ

จากการตามเสด็จออกเยี่ยมราษฎรในถิ่นทุรกันดาร
จนนำมาสู่พระราชปณิธานในการสร้างอาชีพเพื่อให้ราษฎรสามารถดูแลตนเองและชุมชนได้

ภาพจาก [illegible]

การส่งเสริมอาชีพแก่ราษฎรในชนบททุกภูมิภาค
เพื่อให้สามารถมีรายได้เพิ่มและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ทรงออกตรวจเยี่ยมสมาชิกศิลปาชีพในพื้นที่ต่างๆของประเทศไทย
และพระราชทานเหรียญ "คนขยัน" ให้แก่สมาชิกที่สร้างผลงานดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ



ทรงโปรดให้คณะผู้ติดตามไถ่ถามความเป็นอยู่และทุกข์สุข
รวมทั้งพระราชทานความช่วยเหลือทุกครั้งที่ทรงออกตรวจเยี่ยมสมาชิกศิลปาชีพในพื้นที่ต่างๆ

การเผยแพร่ผลิตภัณฑ์และการทำงานของมูลนิธิส่งเสริมศิลปาชีพฯ สู่สาธารณะและนานาประเทศ

การถวายผลิตภัณฑ์ศิลปาชีพแด่พระราชอาคันตุกะ

การต่อยอดผลิตภัณฑ์ผ้าไหมศิลปาชีพสู่แฟชั่นดีไซเนอร์ระดับโลก

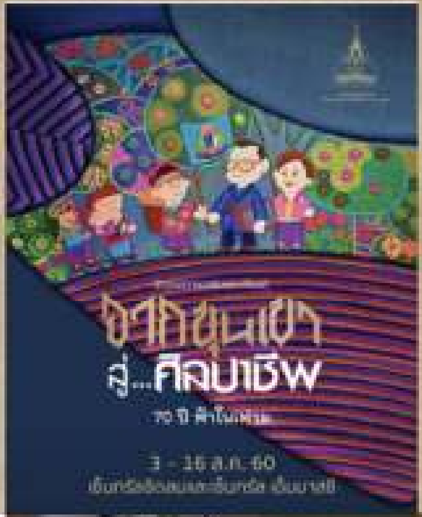
ผลงานออกแบบโดยปิแอร์ บัลแม็ง และงานปักโดย เลอซาจ

ภาพจาก หนังสือ Fit for a Queen : Her majesty Queen Sirikit's Creations by Balmain

ฉลองพระองค์จากผ้าไหมศิลปาชีพในการเสด็จพระราชดำเนินเยือนนานาประเทศ

ภาพจาก หนังสือ Fit for a Queen , Her majesty Queen Sirikit 's Creations by Balmain

งานศิลป์แผ่นดิน นิทรรศการที่รวมงานศิลปะชั้นครูทุกแขนง
มาจัดแสดงไว้ ณ พระที่นั่งอนันตสมาคม



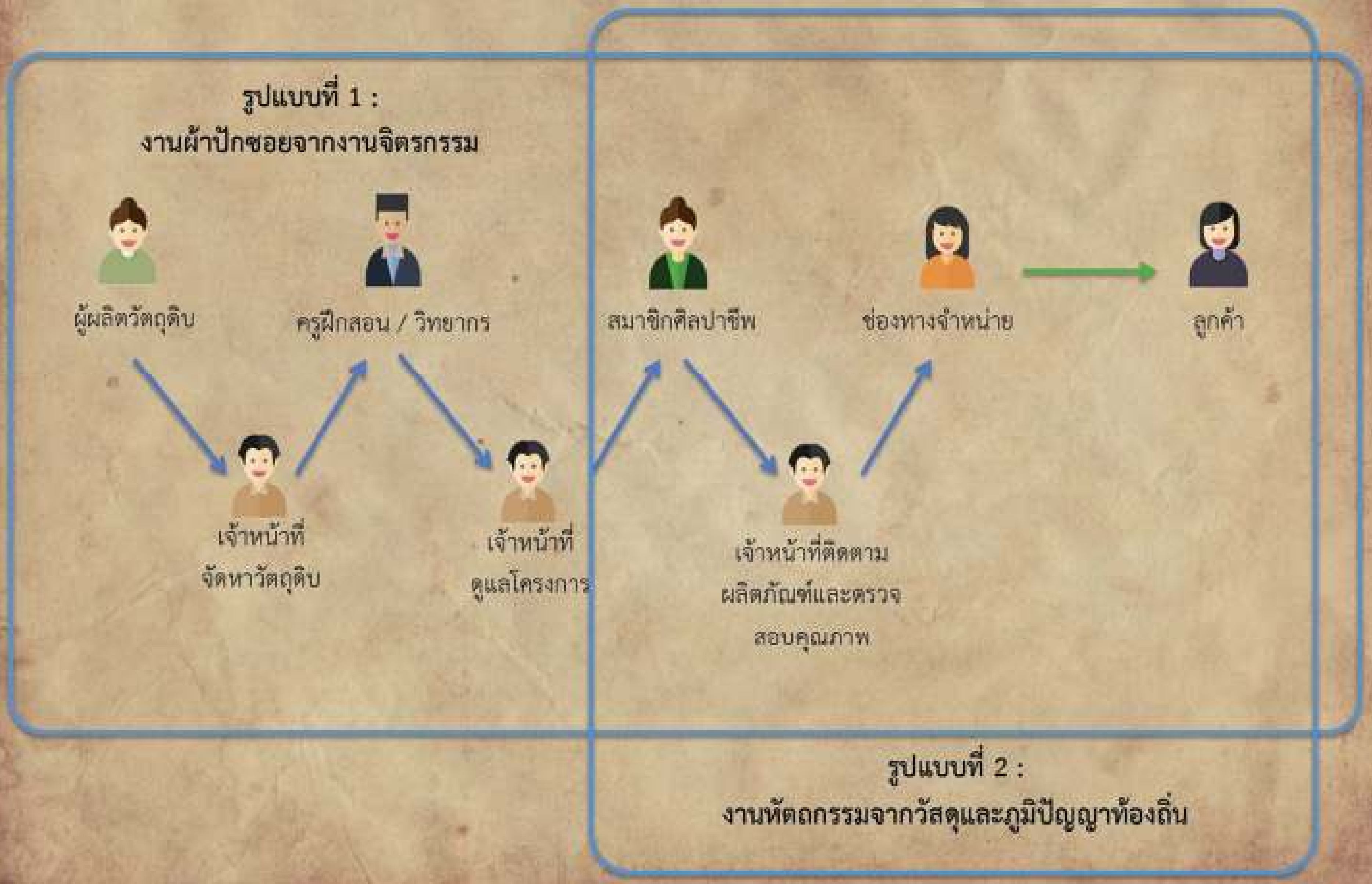
การนำผสานหัตถศิลป์ชาวเขากับการแสดงศิลปะสื่อผสมอย่างเต็มรูปแบบ
ณ หอศิลป์และห้างสรรพสินค้าต่างๆ เพื่อเผยบอกเล่าพระราชกรณียกิจและแพร่ผลงานสมาชิก

การเผยแพร่องค์ความรู้ และการต่อยอดจากผลิตภัณฑ์
โครงการทายาทศิลปาชีพ / ทายาทหัตถศิลป์
http://www.trueplookpanya.com/learning/detail/29631/042233

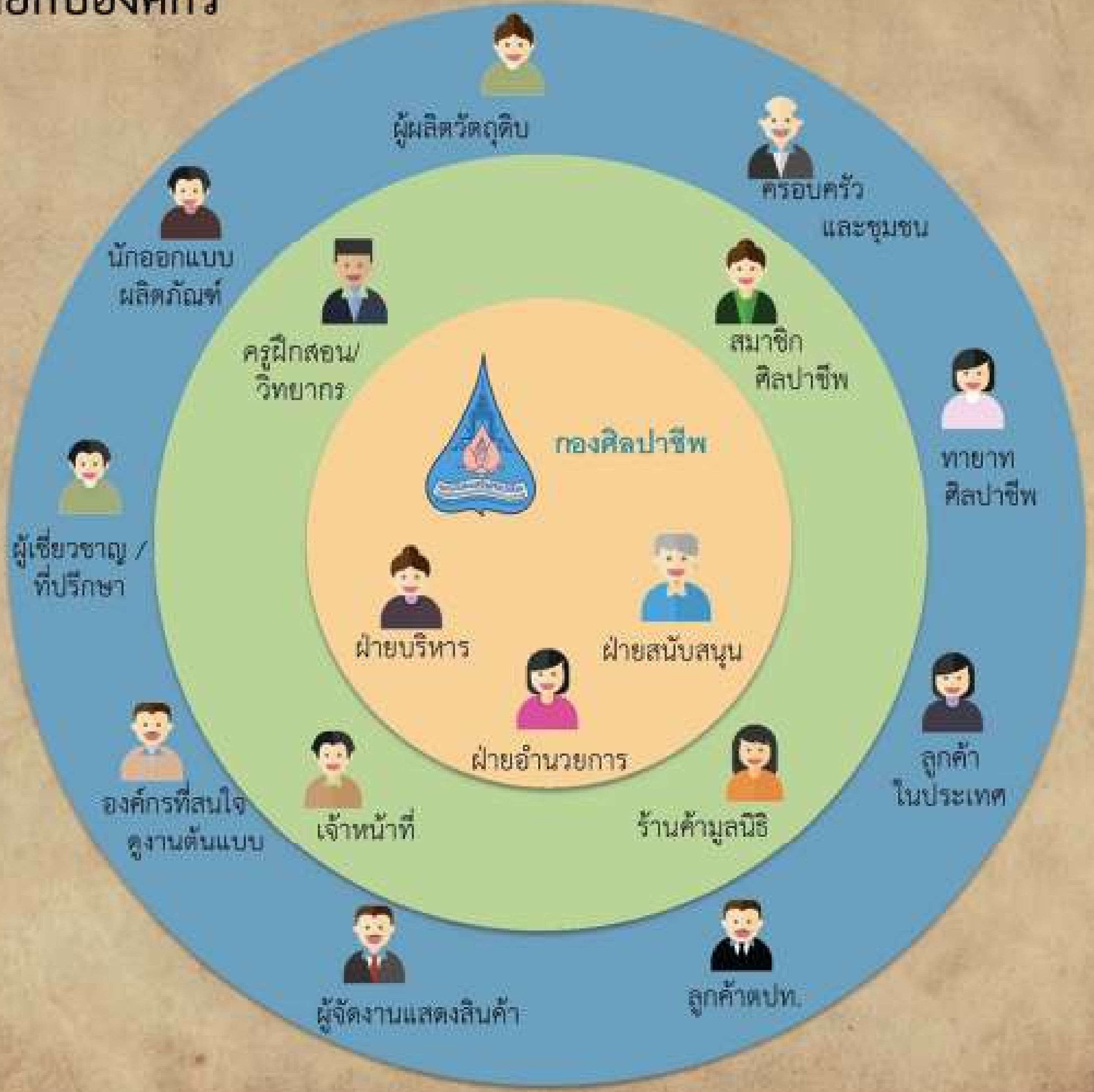
การผนวกงานศิลปะแขนงต่างๆในงานแสดงโขนพระราชทาน

การเผยแพร่องค์ความรู้ และการต่อยอดจากผลิตภัณฑ์
โครงการศิลปาชีพในประเทศภูฏาน National Institute of Zorig Chusum, Thimpu

ขั้นตอนการผลิตชิ้นงานศิลปาชีพ



ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร



POP UP QUIZ
คำถามร่วมสนุก

การดำเนินงานของมูลนิธิส่งเสริมศิลปาชีพฯ เปรียบเทียบกับ
เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
1 NO POVERTY
2 ZERO HUNGER
3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING
4 QUALITY EDUCATION
5 GENDER EQUALITY
6 CLEAN WATER AND SANITATION
7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE
10 REDUCED INEQUALITIES
11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES
12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION
13 CLIMATE ACTION
14 LIFE BELOW WATER
15 LIFE ON LAND
16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

บทบาทและการดำเนินงานของมูลนิธิ
ในบริบททางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
และเศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ และรัฐศาสตร์

การดำเนินงานของมูลนิธิส่งเสริมศิลปาชีพฯ เปรียบเทียบกับ
เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ

ความยากจนและความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ในสังคมเศรษฐกิจไทย

ข้อมูลจาก TDRI อ้างถึงใน เศรษฐสารปีที่ 4 ฉบับที่ 12 ธันวาคม 2533

ช่องว่างรายได้ในสังคมไทย โดย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2553)

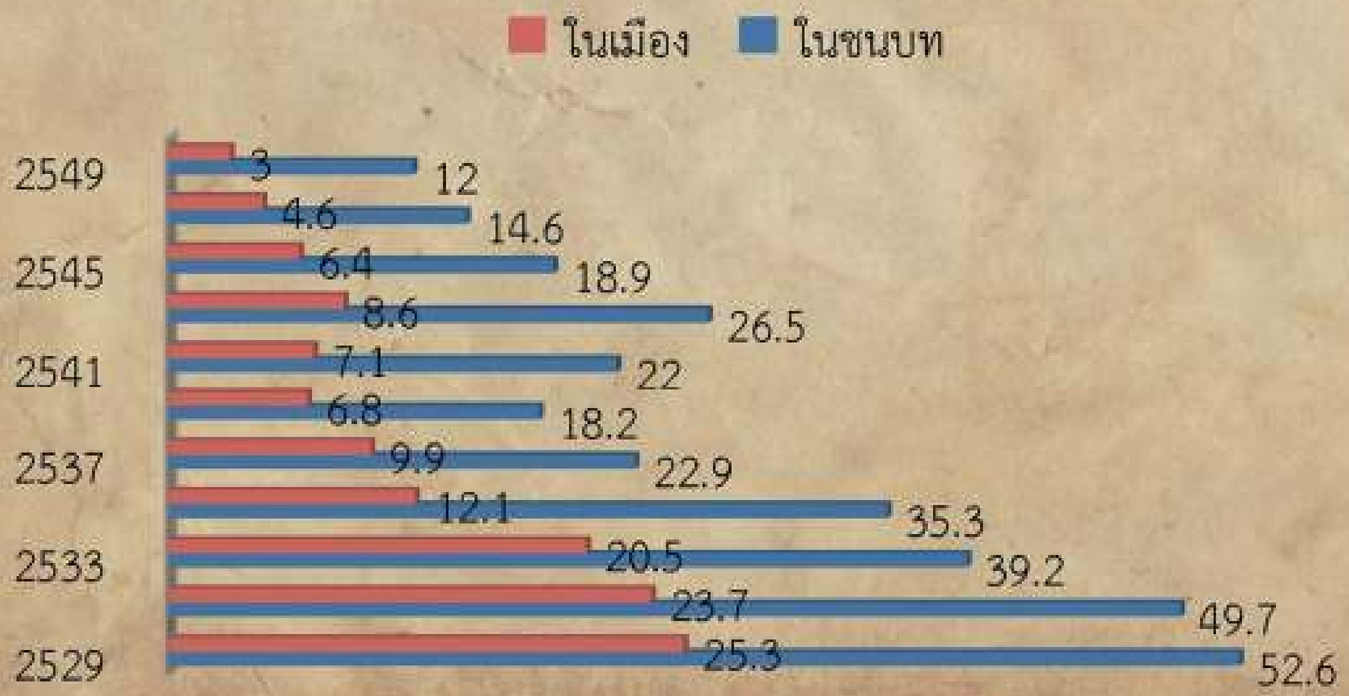
สถิติสัดส่วนคนจนต่อประชากร (poverty incidence) ลดลงค่อนข้างรวดเร็วและต่อเนื่อง

แต่ยังคงพบปัญหาความยากจนในชนบทมากกว่าในเมือง

โดยกระจุกตัวอยู่ในเขตชนบทของภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ

ด้วยเหตุนี้การส่งเสริมศิลปาชีพในพื้นที่ต่างๆทั่วประเทศจึงยังคงต้องทำอย่างต่อเนื่อง

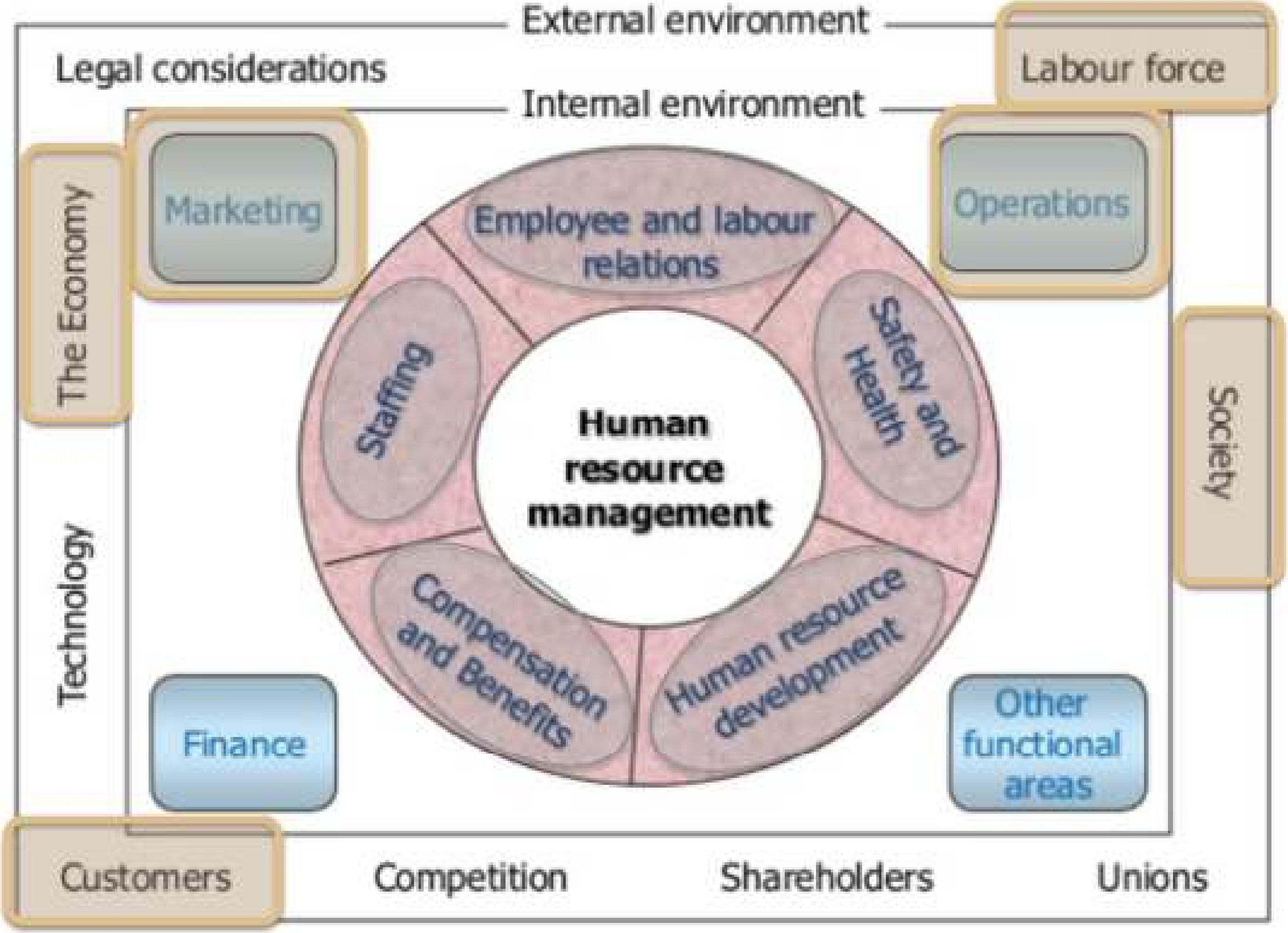
อัตราความยากจนในประเทศไทย (ร้อยละ)



Ref. : Adapted from Socioeconomic Survey (SES) National Statistic Office http://www.prachatai3.info/journal/2010/09/

สิ่งแวดล้อมในการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์

The Environment of Human Resource Management

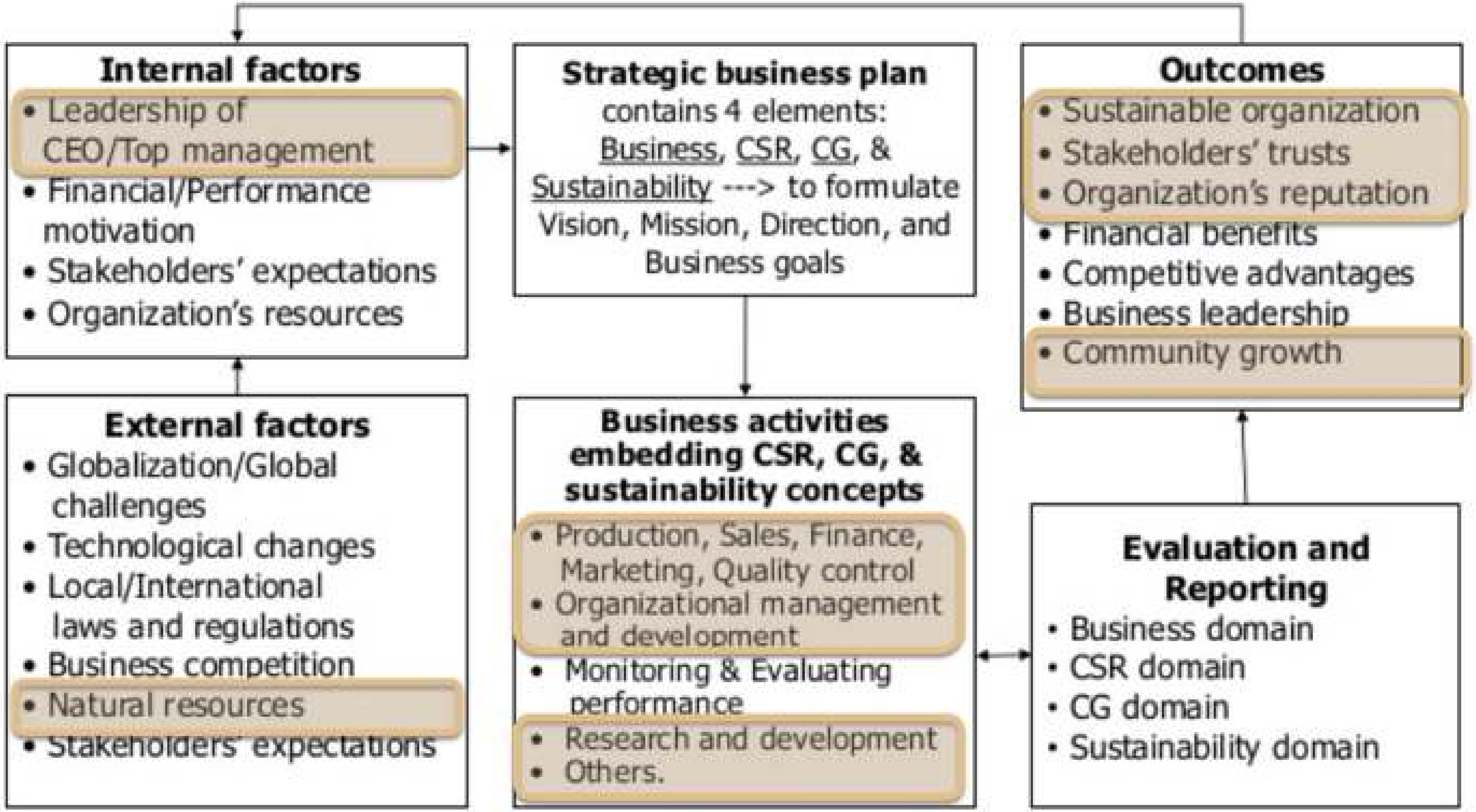


Source: Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). ***Human resource management***. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education International. (p. 8)

Ref. : https://www.slideshare.net/GRFDavos/global-challenges-sustainable-development-and-their-implications-for-organization-performance

Model of Business Performance

Embedding CSR, CG, and Sustainability Concepts at a Strategic Level, Busaya Virakul (2013)



http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/EBR-02-2014-0018?journalCode=ebr

"...การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น

ต้องสร้างพื้นฐาน คือ ความพอมีพอกินพอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเบื้องต้นก่อน

โดยใช้วิธีการและอุปกรณ์ที่ประหยัด แต่ถูกต้องตามหลักวิชา

เมื่อได้พื้นฐานมั่นคง พร้อมพอควร และปฏิบัติได้แล้ว จึงค่อยสร้างค่อยเสริมความเจริญ

และฐานะเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นโดยลำดับต่อไป..."

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลเดช

ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ณ หอประชุมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วันที่ 18 กรกฎาคม 2517

ศาสตร์พระราชา : ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

แนวคิดที่กำไรขององค์กรไม่ใช่เป้าหมายสูงสุด

ศาสตร์พระราชา : ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน
พอประมาณ
มีเหตุผล
มีภูมิคุ้มกัน
ความรู้
คุณธรรม
เศรษฐกิจ / สังคม / สิ่งแวดล้อม / วัฒนธรรม
สมดุล / พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง
โมเดลปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
เศรษฐกิจ
Profit
ความเป็นธรรม
สังคม
People
การพัฒนา
อย่างยั่งยืน
ความสมดุล
การพึ่งพากัน
สิ่งแวดล้อม
Planet
โมเดลการพัฒนาอย่างยั่งยืน

“Our Loss Is Our Gain”

ขาดทุนของเราเป็นกำไรของเรา

ถ้าเราทำอะไรที่เป็นการกระทำแล้วเราเสีย
แต่ในที่สุดก็ ไอ้ที่เราเสียนั้นมันเป็น “การได้”

พระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช
ทรงพระราชทานไว้เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๓๔

“ขาดทุนของฉันคือกำไรของแผ่นดิน”

เพราะการที่ทำให้คนยากจนในชุมชนนั้นๆ มีงานทำ
พวกเขามีรายได้ มีเงินเลี้ยงครอบครัว ไม่ต้องไปเป็นโจร
ไม่ต้องไปเป็นขโมย ไม่ต้องไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด
ไม่ตัดไม้ทำลายป่า ไม่ไปเผาป่า ตำบลนั้น อำเภอนั้น จังหวัดนั้น
สิ่งนั้นก็คือกำไรของแผ่นดิน

พระราชดำรัส สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ

การดำเนินตามรอยศาสตร์พระราชาในองค์กรต่างๆ

การนำการบริหารจัดการไปเป็นต้นแบบเพื่อประยุกต์ใช้ในองค์กรต่อไปนี้:

1 เครือข่ายงานช่างฝีมือ และศิลปะประดิษฐ์

2 เครือข่ายวิสาหกิจชุมชน OTOP และ SME

3 เครือข่ายเกษตรกร

4 สหกรณ์ชุมชนและสหกรณ์อาชีพที่ผลิตสินค้า

5 องค์กรของรัฐ องค์กรไม่แสวงผลกำไร Social Enterprise ที่มุ่งช่วยเหลือประชาชนในการส่งเสริมอาชีพทางการเกษตร หรือศิลปาชีพในประเทศอื่นๆ

Ref.: บทกวีจากนิทรรศการ จากขุนเขาสู่ศิลปาชีพ

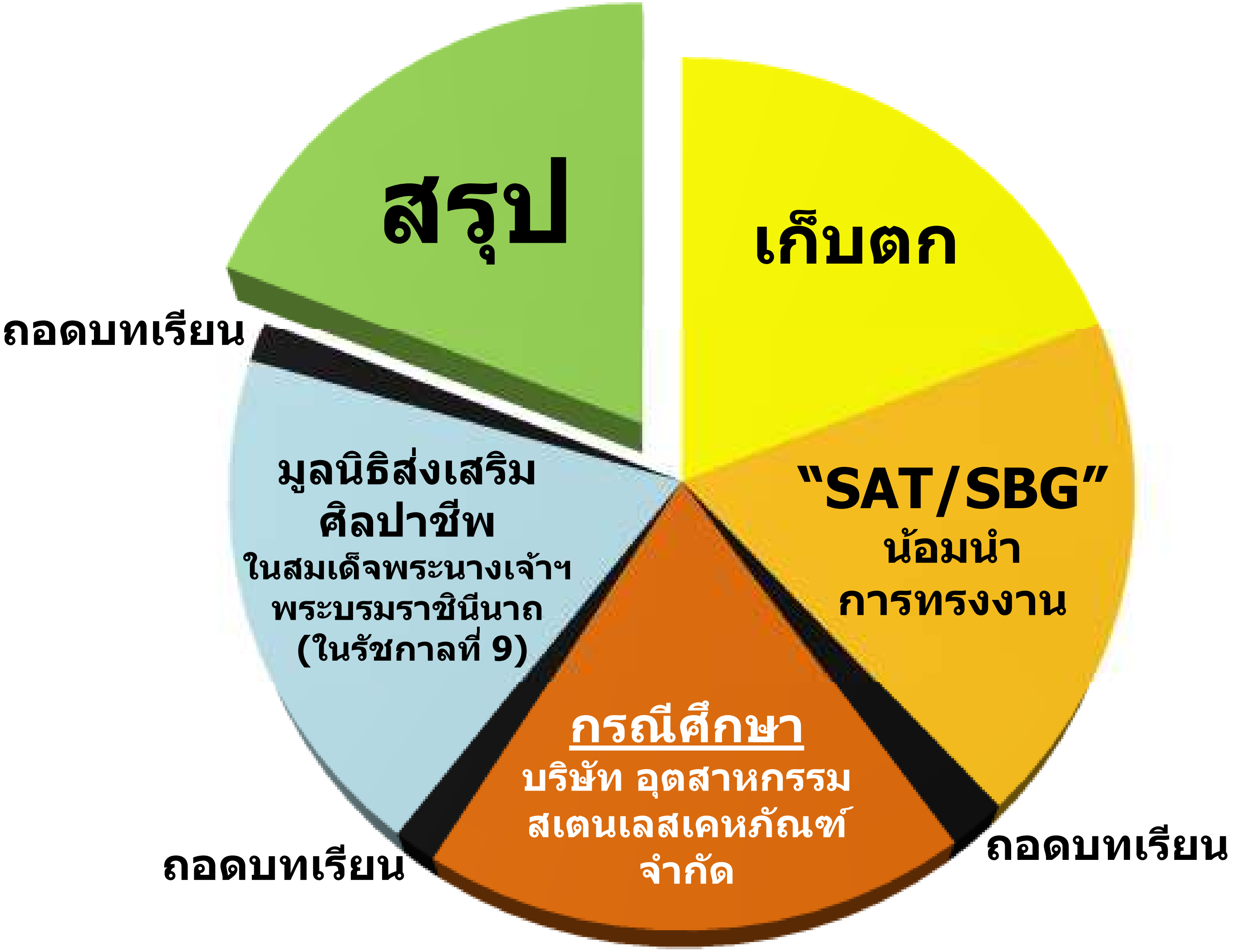
ถอดบทเรียน

มูลนิธิส่งเสริมศิลปาชีพ

ในสมเด็จพระนางเจ้าฯ
พระบรมราชินีนาถ
(ในรัชกาลที่ 9)

- พัฒนาคน
- สร้างรายได้
- พัฒนาคุณภาพชีวิตให้พออยู่พอกิน พึ่งตนเอง
- พัฒนาคนเก่ง
- KM รักษาผลงานศิลปะ
- สร้าง Successor ทายาทศิลปาชีพ
- ต่อยอดงานสู่สากล Pierr Balman การพัฒนาต่อยอด อย่างต่อเนื่อง

Q
&
A


สรุป
เก็บตก
ถอดบทเรียน
มูลนิธิส่งเสริมศิลปาชีพ
ในสมเด็จพระนางเจ้าฯ
พระบรมราชินีนาถ
(ในรัชกาลที่ 9)
"SAT/SBG"
น้อมนำ
การทรงงาน
กรณีศึกษา
บริษัท อุตสาหกรรม
สเตนเลสเคหภัณฑ์
จำกัด
ถอดบทเรียน
ถอดบทเรียน

สานต่อ ที่พ่อทำ

บทเพลง "สืบต่อไป" บทเพลงแห่งการสานต่อพระราชปณิธาน
โครงการ ๙ ตามพ่อ สานต่อพระราชปณิธาน
จัดทำโดย : บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)
ผู้แต่งทำนอง : หนึ่ง จักรวาล เสาธงยุติธรรม
ผู้แต่งคำร้อง : แม็ค ศรัณย์ วงศ์น้อย

" ต่างคนต่างมีหน้าที่

แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า ทำเฉพาะหน้าที่นั้น

เพราะว่า**ถ้าคนใดทำหน้าที่เฉพาะของตัว**

โดยไม่มองไม่แลคนอื่น งานก็ดำเนินไปไม่ได้

เพราะเหตุว่า**งานทุกงานจะต้องพาดพิงกัน**

จะต้องเกี่ยวโยงกัน ฉะนั้นแต่ละคนจะต้องมี

ความรู้ถึงงานของผู้อื่นแล้ว**ช่วยกันทำ** "

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
พระราชทานแก่คณะบุคคลต่างๆ ที่เข้าเฝ้าฯ
เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา
๕ ธันวาคม ๒๕๓๓

ด้วยความขอบคุณ....

หนังสือ ฅน (People Magazine) Vol.4.2559 หน้าที่ 8-13

ถอดรหัส พระมหาชนก คติธรรมการพัฒนามนุษย์ ตามแนวทาง "การฟื้นฟูต้นมะม่วง"

*และ **หนังสือ การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หน้าที่ 107-109***

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

*และ **หนังสือ ฅน (People Magazine) Vol.2.2559 หน้าที่ 37***

เชิงอรรถความคิดเห็นเกี่ยวกับการบรรยายของ Peter M.Senge จากมุมมองของศิษย์ผู้ติดตาม

โดย ผศ.ดร.สมบัติ กุสุมาวลี

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) NIDA

\+ \+ \+ \+ \+ \+ \+

หนังสือ ฅน (People Magazine) Vol.4 2559 หน้าที่ 20-28

การสร้างความมั่งคั่งอย่างยั่งยืน ตามแนวปรัชญาของ "เศรษฐกิจพอเพียง"

โดย รศ.ดร.สุขสรรค์ กันตะบุตร

อาจารย์หลักสูตรการจัดการ มหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้วยความขอบคุณ....

หนังสือ ฅน (People Magazine) Vol.4 2559 หน้า 30-33

หลักปฏิบัติ 10 ประการ ตามรอยพระยุคลบาท

ข้อมูลจากหนังสือ "หลักธรรม หลักทำตามรอยพระยุคลบาท"

โดย ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล

เลขาธิการมูลนิธิชัยพัฒนา

\+ + + + + + +

หนังสือ ฅน (People Magazine) Vol.4 2559 หน้า 18

การสร้างนวัตกรรม ตามแนวพระราชดำริ เพื่อการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร

โดย คุณลลิต ถนอมสิงห์

รองเลขาธิการ สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (กปร.)

ผู้ช่วยเลขาธิการ สำนักงานมูลนิธิชัยพัฒนา

\+ + + + + + +

กรณีศึกษา ของบริษัท อุตสาหกรรมสเตนเลสเคหภัณฑ์ จำกัด

ด้วยความขอบคุณ....

คุณภานินี นิมากร และคุณสรรพสิทธิ อุดมบุญดี

นักศึกษาชั้นปีที่ 2 คณะพัฒนาทางโอกาสมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) NIDA

\+ + + + + + +

คุณรจนาพร อุทัยธรรมกุล

ผู้จัดการแผนกบุคคล

บริษัท บางกอกสปริงอินดัสเตรียล จำกัด / (บริษัทในกลุ่มสมบูรณ์)

\+ + + + + + +

คุณศุภฤกษ์ แก้วเกตุ

ผู้จัดการแผนกพัฒนาระบบการจัดการ

บริษัท สมบูรณ์ แอ๊ดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) / (บริษัทในกลุ่มสมบูรณ์)

\+ + + + + + +

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย

ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล ได้เขียนหนังสือ ให้ข้อคิดกับพวกเราคนไทยทุกคนว่า

"59 ปีที่ผ่านมานั้น ได้ทรงแสดงให้ดูหมดทุกอย่าง ได้ทรงทำหมดทุกอย่าง

ทรงคิดหมดทุกอย่าง เพื่อรักษาประเทศนี้ไว้...

พวกเราพสกนิกรเห็นพระเจ้าอยู่หัว แต่ไม่เคยมองพระเจ้าอยู่เลย

ชื่นชมแต่ไม่เคยทำตาม

ขอยกพระบรมราโชวาทตอนหนึ่งที่ได้ให้ข้อคิด และกำลังใจในการทำความดีที่ว่า

"ที่สำคัญที่สุด คือความอดทน คือ ไม่ย่อท้อในสิ่งที่ดีงาม

สิ่งที่ดีงามนั้น ทำมันน่าเบื่อ บางทีเหมือนว่าไม่ได้ผล ไม่ดัง คือดูมันครึ ทำดีนี่

แต่ขอรับรองว่า การทำดีไม่ครึ ต้องมีความอดทน

เวลาข้างหน้าจะเห็นผลแน่นอนในความอดทนของตนเอง

บริษัทในกลุ่มสมบูรณ์ สำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของพระองค์

ที่ทรงมีต่อราษฎรไทยเสมอมา

เรามาร่วมกันร้องเพลง

“เดินตามพ่อ”

เพื่อแสดงออกถึงปณิธาน และให้คำมั่นสัญญาที่จะปฏิบัติตนเป็นคนดี

ตามรอยพระยุคลบาท

เราจะไม่ใช่แค่ชื่นชมในหลวง ....

แต่จะ ทำตาม พระองค์ท่านด้วย

เดินตามพ่อ

ศิลปิน: นันทิดา แก้วบัวสาย, อรวี สัจจานนท์, สุเมธ องอาจ, อุเทน พรหมมินทร์, ปนัดดา เรืองวุฒิ, ภูวนาถ คุนผลิน

คำร้อง/ทำนอง: ยินดี รำพัน

เรียบเรียง: วิชัย ปุญญะยันต์