

Performance Management System : From Strategy to Performance

ออกแบบและบริหารระบบผลงานให้เชื่อมโยงเป้าหมาย ใช้งานได้จริง และเป็นธรรม

เหมาะสำหรับ

- ✓ หัวหน้าแผนกทรัพยากรบุคคลที่ต้องสนับสนุนผู้บังคับบัญชาในการจัดทำแผนของหน่วยงาน
- ✓ ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคลที่ต้องการสร้างระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ✓ ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่เพิ่งเข้ารับตำแหน่งและต้องการเพิ่มพูนความรู้
- ✓ ผู้บริหารระดับฝ่ายงานที่ต้องการเข้าใจในระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ
- ✓ เจ้าของกิจการที่ต้องการสร้างระบบบริหารผลงานขององค์กรขึ้นมาใหม่

รูปแบบการฝึกอบรม

- บรรยาย อธิบายเนื้อหาในหลักการ
- ฝึกปฏิบัติเพื่อทดสอบความเข้าใจในเนื้อหา
- ศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study) และอภิปรายแลกเปลี่ยน (Group Discussion)
- ฝึกปฏิบัติการจากข้อมูลจริงของธุรกิจ (Workshop)
- แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Experience Sharing)

วิทยากร

อาจารย์กรวุฒิ ดันวิระชัยสกุล

อดีต

- Senior Vice President – Human Resources : Aurora Design Co., Ltd.
- Business Owner (Snack food and trading business)
- Managing Director : KTR Business Group Co. Ltd. – Thailand
- Managing Director : BB Global Co., Ltd. – Vietnam
- Personnel & Organization Director : Mars Petcare (Thailand) Co., Ltd.
- Human Resources Director-Asia & Pacific : DeSter Co., Ltd.

ปัจจุบัน

- Human Resources Consultant
- Professional Trainer
- Expert Coach

หลักการและเหตุผล

หลายองค์กรมีระบบ Performance Management และดำเนินการประเมินผลงานเป็นประจำ แต่ยังคงพบว่าเป้าหมายองค์กรไม่เชื่อมโยงลงมาถึงระดับบุคคล KPIs ไม่สะท้อนผลงานที่แท้จริง ผู้จัดการติดตามผลงานไม่ต่อเนื่อง และการให้ Rating ยังขึ้นอยู่กับมาตรฐานของหัวหน้าแต่ละคน

สำหรับ HR ใจหายจึงไม่ใช่เพียงการปรับแบบประเมินหรือเพิ่ม KPIs แต่คือการมองเห็นว่าปัญหาเกิดจากการออกแบบระบบ หรือเกิดจากการนำระบบไปใช้ และควรปรับปรุงส่วนใดก่อนจึงจะเกิดผล

หลักสูตรนี้ช่วยให้ HR Manager, HRBP และ HRD ที่รับผิดชอบหรือมีส่วนร่วมกับ Performance Management สามารถวิเคราะห์ระบบเชื่อมโยงเป้าหมายกับผลงาน และวางแผนแนวทางให้ Manager นำระบบไปใช้ได้จริงตลอดรอบการทำงาน

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถวิเคราะห์ได้ว่า Pain Point ของ Performance Management System เกิดจาก System Design หรือ Execution
- เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถตรวจสอบความเชื่อมโยงระหว่าง Corporate – Department – Individual Goals
- เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถวิเคราะห์และปรับ Goal / KPIs ให้สะท้อน Performance ที่องค์กรต้องการ
- เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถออกแบบแนวทาง Monitoring, Check-in และ Performance Review ที่ Manager สามารถนำไปใช้ได้จริง
- เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถกำหนด Priority และ Action สำหรับปรับปรุง Performance Management System ให้เหมาะกับบริบทขององค์กร

วัน เวลา และสถานที่

วันพุธที่ 2 - วันพฤหัสบดีที่ 3 ธันวาคม 2569

เวลา 09.00-16.30 น. (เปิด Login 08.00 น.)

อัตราค่าอบรมท่านละ

โปรโมชั่นพิเศษ!! เข้าอบรม 1 ท่าน ฟรี 1 ท่าน

สมาชิก 6,700 บาท + VAT 469 รวม 7,169 บาท / บุคคลทั่วไป 7,900 บาท + VAT 553 รวม 8,453 บาท
 กรุณาชำระค่าฝึกอบรมภายในวันที่ 25 พ.ย. 2569 เพื่อรับเอกสารก่อนการบรรยาย

DAY 1 - ALIGN & MANAGE

จากเป้าหมายองค์กรสู่การบริหารผลงานของพนักงานระหว่างปี

Module 1: เป้าองค์กรชัด แต่ทำไมลงมาถึงพนักงานแล้วไม่เชื่อมกัน?

Goal Deployment & Goal Alignment

- จากกลยุทธ์ธุรกิจสู่เป้าหมายและผลงานที่คาดหวัง
- การเชื่อมโยงเป้าหมายจากองค์กร หน่วยงาน ทีม สู่พนักงาน
- การถ่ายทอดและเชื่อมโยงเป้าหมายให้ไปในทิศทางเดียวกัน โดยไม่ใช่เพียงการคัดลอกเป้าหมายจากบนลงล่าง
- การเชื่อมเป้าหมายระหว่างหน่วยงาน เพื่อลดความขัดแย้งและการทำงานแบบต่างคนต่างทำ
- จากเป้าหมายองค์กรสู่บทบาทและผลงานที่แต่ละตำแหน่งต้องมีส่วนร่วม
- การกำหนดเป้าหมายให้เหมาะกับลักษณะงานและระดับความรับผิดชอบ
- ปัจจัยสำคัญที่ควรพิจารณาาก่อนกำหนดเป้าหมายและผลงานที่คาดหวัง

Workshop: Goal Alignment Challenge ฝึกเชื่อมโยงเป้าหมายจากระดับองค์กรสู่หน่วยงานและบุคคล

Output: Goal Alignment Map

Module 2: KPIs เยอะ แต่ทำไมยังวัดผลงานไม่ได้?

Designing Meaningful Performance Measures

- จากเป้าหมายสู่การกำหนดตัวชี้วัดผลงาน
- บทบาทของ KPIs ใน Performance Management: วัดเพื่อบริหารและตัดสินใจ ไม่ใช่เพียงเก็บข้อมูล
- ปัญหาที่พบบ่อยในการกำหนด KPIs
- การแยก “สิ่งที่ทำ” ออกจาก “ผลงานที่ต้องเกิด”
- การเลือกและออกแบบตัวชี้วัดให้เหมาะกับผลงานที่ต้องการ
 - o ตัวชี้วัดผลลัพธ์ กระบวนการ และพฤติกรรมในการทำงาน
 - o ตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
 - o ตัวชี้วัดที่ช่วยติดตามแนวโน้มล่วงหน้าและตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นแล้ว
- การออกแบบ KPIs สำหรับลักษณะงานที่แตกต่างกัน
- หลักคิดเรื่องจำนวน KPIs และการกำหนดน้ำหนัก
- หลักคิดในการกำหนด Target

Workshop: KPIs Clinic

Output เชื่อมโยง

Business Goal → Department Goal → Individual Goal → Performance Measure
เป็น Performance Alignment Map

Module 3: ตั้งเป้าแล้ว ต้องบริหารผลงานอย่างไรไม่ให้รอกถึงปลายปี?

Performance Monitoring, Check-in & Feedback

เชื่อมภาพรวม Performance Management

- การบริหารผลงานต่างจากการประเมินผลงานอย่างไร
- วงจรและองค์ประกอบสำคัญของระบบบริหารผลงาน
- ทำไมระบบบริหารผลงานมีแล้ว แต่ยังไม่เกิดผล
- บทบาทของ HR หัวหน้างาน และพนักงานในการขับเคลื่อนผลงาน

การบริหารผลงานระหว่างรอบ

- บริหารผลงานอย่างต่อเนื่อง ไม่รอกถึงปลายรอบ
- การติดตามผลงาน ความก้าวหน้า และข้อมูลที่ควรใช้
- Performance Check-in และความถี่ในการติดตามที่เหมาะสม
- การวิเคราะห์สาเหตุเมื่อผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ทั้งด้านความสามารถ แรงจูงใจ และระบบงาน
- การให้ฟีดแบ็กและการพูดคุยเพื่อปรับปรุงผลงาน
- ทักษะสำคัญของหัวหน้างานในการบริหารผลงาน

Case Workshop: Performance Conversation Plan

Output: Performance Conversation Plan

DAY 2 — REVIEW & IMPROVE

จากการทบทวนผลงานสู่การตัดสินใจที่เป็นธรรม
และการปรับปรุงระบบ

Module 4: คะแนนผลงานจะนำเชื่อถือได้อย่างไร?

Fair Performance Review & Calibration

- ข้อมูลและหลักฐานที่ช่วยให้การประเมินน่าเชื่อถือ
- การประเมินทั้งผลลัพธ์และพฤติกรรมในการทำงาน
- การลดอคติและความแตกต่างของมาตรฐานการให้คะแนน
- การเปรียบเทียบผลการประเมิน (Calibration) เพื่อสร้างความสอดคล้องในการประเมิน
- การใช้ 360 Degree Feedback ให้เหมาะกับวัตถุประสงค์

Workshop: Calibration Meeting

Output: Rating Decision + Evidence + Rationale

Module 5: ประเมินเสร็จแล้วทำอะไรต่อ?

From Performance Rating to People Action

- การนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารและพัฒนาพนักงาน
- แนวทางบริหารพนักงานที่มีระดับผลงานและพฤติกรรมแตกต่างกัน
- การเชื่อมโยงผลการประเมินกับ Reward, Development, Performance Improvement และ Career/Talent
- การเชื่อมโยง Performance Management กับระบบ HR ที่เกี่ยวข้อง
- ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ระบบเกิดผลและบทบาทของ HR ในการขับเคลื่อนระบบ

สรุปและวางแผนปรับปรุงระบบบริหารผลงาน:

ควรเริ่มจากตรงไหนก่อน?

Workshop: PMS Health Check + Fix Your PMS

Final Output: PMS Improvement Canvas

ผู้เข้าอบรมจัดทำแนวทางปรับปรุง Performance Management System ที่เหมาะกับองค์กรของตนเอง

09:00 - 10:30 U.

10:45 - 12:00 U.

13:00 - 14:30 U.

14:45 - 16:30 U.



พิเศษ! แดมหนังสือ 2 เล่ม ฟรี!

1. ระบบการบริหารผลงาน ราคา 230 บาท
2. Performance Improvement Plan @work ราคา 180 บาท

*เวลาอาจมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม



หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ “Performance Management System รุ่นที่ 10” (วันที่ 2-3 ธ.ค. 2569)

1. *ชื่อ-นามสกุล	2. *ชื่อ-นามสกุล
*ตำแหน่ง	*ตำแหน่ง
**E-mailมือถือ	**E-mailมือถือ

*ข้อมูลนี้อาจเปิดเผยให้กับวิทยากรเพื่อประโยชน์ในการปรับหลักสูตรให้เหมาะกับผู้เรียน

**E-mail ของท่าน บริษัทอาจใช้เพื่อประชาสัมพันธ์สินค้าและบริการ เพื่อประโยชน์ของท่านผ่านผู้ให้บริการของบริษัท

ชื่อและที่อยู่บริษัทสำหรับออกใบกำกับภาษี

บริษัท เลขประจำตัวผู้เสียภาษี สาขา

ที่อยู่

ประเภทธุรกิจ โทรศัพท์ ต่อ โทรสาร

ผู้ติดต่อ E-mail มือถือ

กรุณาชำระค่าฝึกอบรมก่อนวันงาน

โอนเงิน หรือเช็คขีดคร่อมในนาม บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด หรือ HR Center Co., Ltd.

• ธนาคารกรุงเทพ เลขที่ 2403005727 • ธนาคารไทยพาณิชย์ เลขที่ 0802359647 • ธนาคารกรุงศรีอยุธยา เลขที่ 3071269091

ค่าธรรมเนียมในการโอนเงิน (ถ้ามี) ผู้โอนเงินจะต้องเป็นผู้ชำระที่ธนาคาร หรือชำระเพิ่มที่หน้างาน

• เมื่อชำระเงินแล้ว โปรด e-mail สำเนาใบโอนเงิน โดยระบุชื่อองค์กร ชื่อหลักสูตร มาที่บริษัทฯ ก่อนวันฝึกอบรม

• เอกสารหักภาษี ณ ที่จ่าย ตัวจริง กรุณาส่งไปรษณีย์ลงทะเบียนมาให้ก่อนวันอบรม

บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด (สำนักงานใหญ่)

52/37 ซอยกรุงเทพกรีฑา 15 ถนนกรุงเทพกรีฑา แขวงทับช้าง เขตสะพานสูง กรุงเทพฯ 10250

เลขที่ประจำตัวผู้เสียภาษี 0105540023934

หมายเหตุ กรณีหลักสูตรยืนยันการจัดอบรมแล้ว บริษัทฯ ขอสงวนสิทธิ์ในการไม่คืนเงินในทุกกรณี

สนใจสมัครสมาชิกหรือสำรองที่นั่ง public@hrcenter.co.th โทรศัพท์ (02) 736-2245-7 โทรสาร (02) 736-0470-1

อัตราค่าฝึกอบรมรวมเอกสารแล้ว (ราคาต่อ 1 ท่าน)