

แผนแม่บททรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี (2564-2568) การท่าเรือแห่งประเทศไทย



การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2564 – 2568

ครั้งที่	การดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ/กลุ่มเป้าหมาย
1	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การวิเคราะห์และจัดทำแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี (2564 - 2568)	• ผู้บริหาร พนักงานในสังกัด ฝบ. และผู้ที่เกี่ยวข้อง
2	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทำความเข้าใจหลักการทบทวนแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี (2564 - 2568)	• ผู้บริหาร พนักงานในสังกัด ฝบ. และผู้ที่เกี่ยวข้อง
3	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสรุปแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี (2564 - 2568)	• ผู้บริหาร พนักงานในสังกัด ฝบ. และผู้ที่เกี่ยวข้อง
4	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การนำเสนอแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี (2564 - 2568) ฉบับสมบูรณ์ให้กับผู้บริหารระดับสูง ของ กทท.	• ผู้บริหารระดับ 14 ขึ้นไป • ผู้บริหาร และพนักงานในสังกัด ฝบ.
5	ดำเนินการแก้ไขแผนแม่บทฯ ตามข้อเสนอแนะ และผ่านการตรวจสอบจากวิทยากร พร้อมจัดทำเล่มแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลฯ นำเรียน อทร.	• กทบ. ฝบ.
6	อทร. ลงนามให้ความเห็นชอบแผนแม่บทฯ	• กทบ. ฝบ.
7	คณะกรรมการด้านทรัพยากรบุคคลของ กทท. พิจารณาให้ความเห็นชอบเสนอต่อคณะกรรมการ กทท.	• คณะกรรมการฯ

ประเด็น

ปัจจัยการวิเคราะห์แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล

โครงสร้างแผนแม่บททรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี

แผนแม่บททรัพยากรบุคคล การทำเรือแห่งชาติ
ไทย ระยะ 5 ปี (2564-2568)

กรอบเวลาแผนแม่บททรัพยากรบุคคล

ปัจจัยการวิเคราะห์แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล



แผนวิสาหกิจการทำเรือแห่งประเทศไทย

วิสัยทัศน์

“To be World Class Port with
Excellent Logistics Services for
Sustainable Growth in 2030 “

ความสามารถหลักของการทำเรือฯ
ปัจจุบันและอนาคต

ยุทธศาสตร์การทำเรือฯ

- World Class Port
- Gateway
- Asset Management
- Best in Class of Service and Operation

กลยุทธ์การทำเรือฯ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาและบริหาร
ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจ
และก้าวทันความเปลี่ยนแปลง

เกณฑ์ประเมินผลฯ ด้าน HCM

1. ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ - 30%
 - 1.1 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์ (30%)
2. การบริหารทุนมนุษย์ - 25%
 - 2.1 อัตรากำลัง (7.5%)
 - 2.2 ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (2.5%)
 - 2.3 ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (15%)
3. การพัฒนาทุนมนุษย์ - 25%
 - 3.1 การเรียนรู้และการพัฒนา (15%)
 - 3.2 การสืบทอดตำแหน่ง/การบริหารจัดการคนเก่ง/การจัดการสายอาชีพ (10%)
4. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ - 20%
 - 4.1 ความผูกพันองค์กร/ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร/การจัดการ การเปลี่ยนแปลง/จรรยาบรรณ และจริยธรรม (5%)
 - 4.2 เทคโนโลยีดิจิทัลด้าน HR (2%)
 - 4.3 ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (3%)
 - 4.4 บทบาทของหน่วยงาน HR และการสนับสนุนจากผู้บริหาร (10%)

เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงแผนแม่บท HR

HR Master Plan 59-63

HR Foundation

- Organizational
- Re-structure
- Engagement
- Competency Design
- and Development
- PMS



HR Master Plan 64-68

HR Strategy

- Organizational
Re-structure
- Workforce Management
- HR Analytics and HRIS
- Integrated HRM&HRD
on Single Platform
- Corporate Culture
Development

PAT HR VISION

“Smart People for Smart Port
and Logistic Business”

PAT HR MISSION

1. พัฒนาโครงสร้างองค์กรและกระบวนการที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อระบบนิเวศน์ทางธุรกิจ
2. พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
3. พัฒนาเทคโนโลยีด้านทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองกับสภาพแวดล้อมในยุคดิจิทัล
4. พัฒนาขีดความสามารถหน่วยงาน บุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล รวมไปถึงผู้บริหารหน่วยงานต่างๆให้มีความรู้ความเข้าใจการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล
5. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีรวมไปถึงการพัฒนาค่านิยมหลักขององค์กรให้เป็นบรรทัดฐานและสะท้อนอัตลักษณ์ขององค์กร

พันธกิจและเป้าประสงค์

พันธกิจที่ 1

- เป้าประสงค์ที่ 1.1 รูปแบบโครงสร้างองค์กรที่ตอบสนองต่อ PAT Business Model
- เป้าประสงค์ 1.2 จำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับธุรกิจและสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร

พันธกิจที่ 2

- เป้าประสงค์ที่ 2.1 ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะของทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับธุรกิจขององค์กรในยุคดิจิทัล

พันธกิจที่ 3

- เป้าประสงค์ที่ 3.1 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- เป้าประสงค์ที่ 3.2 ประสิทธิภาพของเทคโนโลยีในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พันธกิจที่ 4

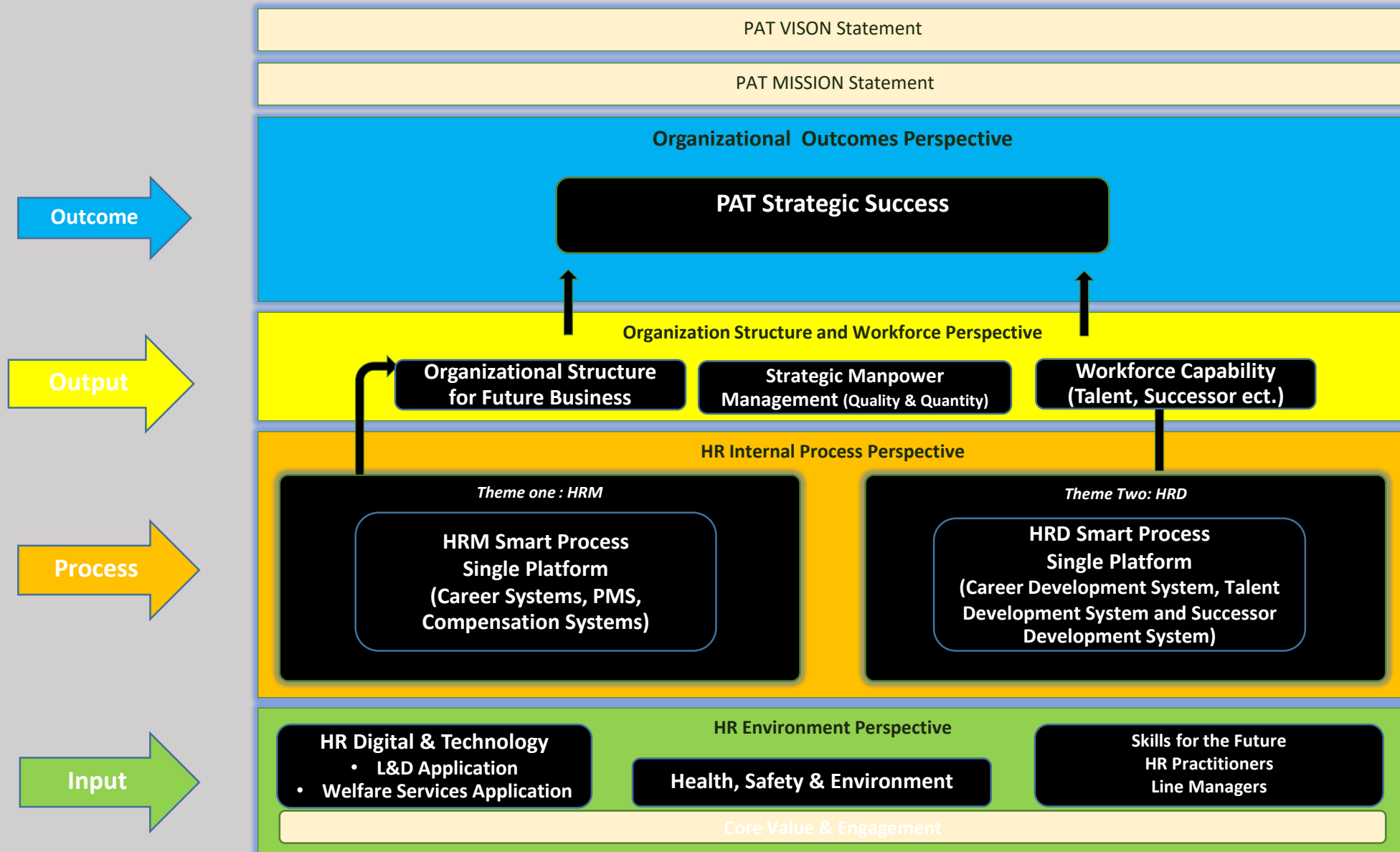
- เป้าประสงค์ที่ 4.1 การพัฒนาขีดความสามารถหน่วยงานและบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล
- เป้าประสงค์ที่ 4.2 การพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่หลักในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พันธกิจที่ 5

- เป้าประสงค์ที่ 5.1 มีกระบวนการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรและการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพสู่การเป็นมืออาชีพ
- เป้าประสงค์ที่ 5.2 การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดี

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 1</u> การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมด้าน Technology Disruption	<u>ยุทธศาสตร์ที่ 2</u> การพัฒนากระบวนการทรัพยากร บุคคลที่ตอบสนองต่อองค์กร สมรรถนะสูง	<u>ยุทธศาสตร์ที่ 3</u> พัฒนาหน่วยงานทรัพยากร บุคคลให้เป็นหุ้นส่วนยุทธศาสตร์ องค์กร	<u>ยุทธศาสตร์ที่ 4</u> การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีความสุข
กลยุทธ์ที่ 1.1 การพัฒนาโครงสร้าง องค์กรที่ตอบสนองต่อระบบนิเวศน์ ธุรกิจ (Business Ecosystem)	กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนา ประสิทธิภาพกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HRM Smart Process)	กลยุทธ์ที่ 3.1 การพัฒนาระบบ (HR Digital)	กลยุทธ์ที่ 4.1 การเสริมสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อ ความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement)
กลยุทธ์ที่ 1.2 การพัฒนา ขีดความสามารถของทุนมนุษย์ที่มี ทักษะเพื่ออนาคต (Skills for the Future)	กลยุทธ์ที่ 2.2 การพัฒนา ประสิทธิภาพกระบวนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (HRM Smart Process)	กลยุทธ์ที่ 3.2 การพัฒนาทักษะ HR for Future สำหรับบุคลากรด้าน ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 4.2 การสร้างค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรให้พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง
กลยุทธ์ที่ 1.3 การบริหารจัดการ กำลังคนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Manpower Management)		กลยุทธ์ที่ 3.3 การพัฒนาทักษะ HR for Future สำหรับ Line Manager	

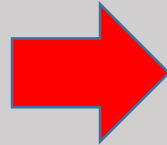
PAT Human Resource Strategy Map



แผนปฏิบัติการ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงที่สอดคล้อง กับสภาพแวดล้อมด้าน Technology Disruption

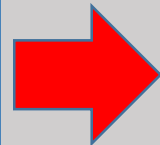
กลยุทธ์ที่ 1.1 การพัฒนา
โครงสร้างองค์กรที่
ตอบสนองต่อระบบนิเวศน์
ธุรกิจ (Business
Ecosystem)



เป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
โครงสร้างหน่วยงานให้มี ความยืดหยุ่นและ ตอบสนองต่อธุรกิจ ในอนาคตของการทำเรือฯ	การปรับปรุงและ พัฒนาโครงสร้าง หน่วยงานและองค์กร	ร้อยละความสำเร็จ ของการปรับปรุงและ พัฒนาโครงสร้าง หน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงที่สอดคล้อง กับสภาพแวดล้อมด้าน Technology Disruption

กลยุทธ์ที่ 1.2 การพัฒนาขีด
ความสามารถของทุนมนุษย์
ที่ทักษะเพื่ออนาคต (Skills
for the Future)



เป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
ทักษะสำหรับพนักงาน ให้สอดคล้อง กับยุคดิจิทัล	การพัฒนาทักษะ และปรับทักษะ เพื่ออนาคต	ร้อยละความสำเร็จ ของ Up and Re- skills พนักงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงที่สอดคล้อง กับสภาพแวดล้อมด้าน Technology Disruption

กลยุทธ์ที่ 1.3 การบริหาร
จัดการกำลังคนเชิงกลยุทธ์



เป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การบริหารกำลังคน ในเชิงรุกให้สอดคล้อง กับธุรกิจในอนาคต	การวางแผน ทรัพยากรบุคคล ระยะสั้นและ ระยะยาว	ร้อยละความสำเร็จ ของการจัดการ กำลังคนให้ได้ ตามแผน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนากระบวนการทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนอง ต่อองค์กรสมรรถนะสูง

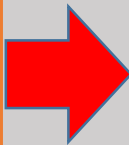
กลยุทธ์ที่ 2.1
การพัฒนาประสิทธิภาพ
กระบวนการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล (HRM
Smart Process)



เป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HRM Smart Process)	• การพัฒนาการพัฒนา ระบบบริหารทรัพยากร บุคคลแบบบูรณาการ บน Single Platform (Career Systems, PMS and Compensation Systems)	• ร้อยละความสำเร็จ ในการปรับปรุงและ พัฒนาระบบงาน HRM

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนากระบวนการทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนอง ต่อองค์กรสมรรถนะสูง

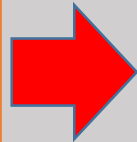
กลยุทธ์ที่ 2.2 การพัฒนา
ประสิทธิภาพ
กระบวนการพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล (HRD
Smart Process)



เป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
กระบวนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (HRD Smart Process)	● การพัฒนาระบบการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล แบบบูรณาการ (Integrated HRD Systems) บน Single Platform (Career Development Systems, Talent Development Systems and Successor Development Systems)	● ร้อยละความสำเร็จ ในการปรับปรุง และพัฒนาระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาหน่วยงานทรัพยากรบุคคลให้เป็นหุ้นส่วน ยุทธศาสตร์องค์กร

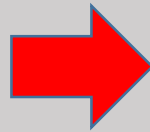
กลยุทธ์ที่ 3.1 การพัฒนาระบบ HR Digital



เป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การใช้ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลสำหรับการวางแผนและตัดสินใจเพื่อการบริหารและพัฒนาคนให้สอดคล้องกับองค์กร	• การพัฒนาระบบ HRIS	• ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบ HRIS

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาหน่วยงานทรัพยากรบุคคลให้เป็นหุ้นส่วน ยุทธศาสตร์องค์กร

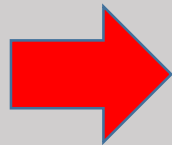
กลยุทธ์ที่ 3.2
การพัฒนาทักษะ
HR for Future สำหรับ
บุคลากรด้านทรัพยากร
บุคคล



เป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
ศักยภาพของบุคลากร ด้านทรัพยากรบุคคล ให้มีทักษะที่ตอบสนอง ต่ออนาคต	การ Up/Re-skills for HR Practitioner	ร้อยละความสำเร็จ ของการ Up/Re- skills for HR Practitioner

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาหน่วยงานทรัพยากรบุคคลให้เป็นหุ้นส่วน ยุทธศาสตร์องค์กร

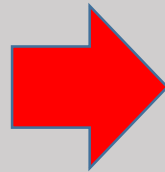
กลยุทธ์ที่ 3.3 การพัฒนา
ทักษะ HR for Future
สำหรับ Line Managers



เป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
ศักยภาพของ Line Managersให้มีทักษะด้านคนที่ตอบสนองต่ออนาคต	การ Up/Re-skills for Line Managers	ร้อยละความสำเร็จของการ Up/Re-skills for Line Managers

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสุข

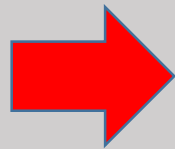
กลยุทธ์ที่ 4.1
การเสริมสร้าง
สภาพแวดล้อมการ
ทำงานเพื่อความผูกพัน
ของบุคลากร
(Employee
Engagement)



เป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
มีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	● การปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อม ● และคุณภาพชีวิตในการทำงาน	● ร้อยละของ Employee Engagement

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสุข

กลยุทธ์ที่ 4.2 การสร้าง
ค่านิยมและวัฒนธรรม
องค์กรให้พร้อมรับ
การเปลี่ยนแปลง



เป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
มีวัฒนธรรมองค์กร เตรียมพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	การปรับปรุงและ พัฒนาวัฒนธรรม องค์กร เตรียมพร้อม รับการเปลี่ยนแปลง	ระดับความสำเร็จ ในการสร้าง วัฒนธรรมองค์กร

กรอบเวลาแผนแม่บททรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	2564	2565	2566	2567	2568
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมด้าน Technology Disruption						
กลยุทธ์ที่ 1.1 การพัฒนาโครงสร้างองค์กรที่ตอบสนองต่อระบบนิเวศน์ธุรกิจ (Business Ecosystem)	กองทรัพยากรบุคคล					
กลยุทธ์ที่ 1.2 การพัฒนาขีดความสามารถของทุนมนุษย์ที่มีทักษะเพื่ออนาคต (Skills for the Future)	กองพัฒนาบุคคล					
กลยุทธ์ที่ 1.3 การบริหารจัดการกำลังคนเชิงกลยุทธ์	กองทรัพยากรบุคคล					
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนากระบวนการทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อองค์กรสมรรถนะสูง						
กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Smart Process)	กองทรัพยากรบุคคล กองพัฒนาบุคคล					
กลยุทธ์ที่ 2.2 การพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Smart Process)						
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาหน่วยงานทรัพยากรบุคคลให้เป็นหุ้นส่วนยุทธศาสตร์องค์กร						
กลยุทธ์ที่ 3.1 การพัฒนาระบบ HR Digital	กองทรัพยากรบุคคล					
กลยุทธ์ที่ 3.2 การพัฒนาทักษะ HR for Future สำหรับบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล	กองพัฒนาบุคคล					
กลยุทธ์ที่ 3.3 การพัฒนาทักษะ HR for Future สำหรับ Line Manager	กองพัฒนาบุคคล					
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสุข						
กลยุทธ์ที่ 4.1 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement)	กองแรงงานสัมพันธ์/ กองสวัสดิการ					
กลยุทธ์ที่ 4.2 การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	กองแรงงานสัมพันธ์					



ดร.เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค

ตำแหน่ง

- ❖ กรรมการผู้จัดการบริษัท ศรีภูวนะศิวิล จำกัด (ธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ)
- ❖ ผู้อำนวยการ-พัฒนาธุรกิจระหว่างประเทศ บริษัท GBC Overseas Consultants จำกัด (ธุรกิจด้านการศึกษา บริการทางการแพทย์ และเทคโนโลยี)
- ❖ ที่ปรึกษาอาวุโส-พัฒนาธุรกิจและทุนมนุษย์ บริษัท Asia Pacific Consultants จำกัด

การศึกษา

- ❖ การศึกษาระดับปริญญาเอกสาขา Business Strategy & Strategic Human Resource Management จาก Charles Sturt University, Australia

ประสบการณ์

- ❖ กรรมการบริหารความเสี่ยง บริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน) ปี 2560-2562
- ❖ ประสบการณ์ทำงานในภาครัฐและเอกชนร่วม 20 ปี ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศในสายงานการพัฒนาธุรกิจ การปรับโครงสร้างองค์กร การพัฒนาบุคลากร องค์กรที่เคยร่วมงานด้วยคือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , บริษัท ไทยพลาสติกและเคมีภัณฑ์ จำกัด (มหาชน), ห้างสรรพสินค้าโรบินสัน, ธนาคารไทยพาณิชย์, และ สยามสไมล์ออสเตรเลีย
- ❖ ประสบการณ์การพัฒนาธุรกิจระหว่างประเทศ เช่น ประเทศออสเตรเลีย อินโดนีเซีย พม่าและอินเดีย
- ❖ ที่ปรึกษาและ วิทยากร ให้กับภาคเอกชนและภาครัฐบาล ภาคเอกชน ได้แก่ บริษัท พี ที ที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) , บริษัทสามารถวิศวกรรม จำกัด , บริษัท สยามฟาร์มาซูติคอล จำกัด , บริษัท สยามเกสส์ จำกัด , บริษัท มินิแบ จำกัด ,บริษัท ไทยเบเวอเรจแคน จำกัด , บริษัท นันยาง เท็กไทล์ จำกัด และบริษัท ไทยซาคีคอร์ปอเรชั่น จำกัด, บริษัท ICC International จำกัด (มหาชน), บริษัท สีพระยาก่อสร้าง จำกัด เป็นต้น ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ กระทรวงพาณิชย์, กระทรวงมหาดไทย, กระทรวงอุตสาหกรรม, กรมควบคุมโรค , กรมควบคุมมลพิษ , กรมชลประทาน , สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา , กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ , กรมอนามัย, กรมการค้าภายใน, การท่าเรือแห่งประเทศไทย, การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และการเคหะแห่งชาติ เป็นต้น
- ❖ อาจารย์พิเศษ Mini MBA, MBA และ DBA จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร,และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
- ❖ ที่ปรึกษาร่วม (Co-advisor) นักศึกษาปริญญาเอกด้านบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร
- ❖ ประชุมวิชาการนานาชาติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่ประเทศ Ireland