



ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

แผนพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Development Plan)
การทำเรือแห่งประเทศไทย

จัดทำโดย
กองพัฒนาบุคคล
ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Development Plan)

๑. ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาผู้ที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)

บุคลากรที่มีศักยภาพสูงหรือคนเก่ง (Talent) คือบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (creative thinking) มีความสามารถและศักยภาพ มีความสามารถทางด้านสติปัญญา (intellectual) หรือความสามารถตามธรรมชาติ รวมทั้งพรสวรรค์ด้านใดด้านหนึ่งอย่างโดดเด่น โดยสะท้อนถึงการมีศักยภาพสูง (High Potential) จากผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์และยอมรับของบุคคลอื่น รวมทั้งมีความต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะกลุ่มผู้ที่มีศักยภาพสูง จึงถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่มีส่วนส่งเสริมให้การดำเนินงานและผลประกอบการขององค์กรดีขึ้น องค์กรหลายแห่งจึงเริ่มสนใจและให้ความสำคัญกับการลงทุนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพสูง แต่ในองค์กรต่าง ๆ ประกอบด้วยบุคลากรหลากหลายรูปแบบ มีทั้งที่มีผลงานการปฏิบัติที่ดี ไม่ดี และกลุ่มที่ไม่พึงปรารถนาขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง หรือคนเก่ง (Talent people) จึงเป็นปัจจัยหลักที่จะสามารถช่วยส่งเสริมองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ หากองค์กรใดสามารถสร้างคนเก่งและเปิดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืนในอนาคต การบริหารจัดการผู้ที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญอีกประการหนึ่งของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่ต้องเร่งให้ความสำคัญกับการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพในการสร้างสรรค์ผลงาน และสร้างเสริมความก้าวหน้าให้กับองค์กร เป็นกลยุทธ์ในการนำพาให้องค์กรมีการพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต องค์กรหลายแห่งจึงเริ่มให้ความสำคัญกับระบบการบริหารจัดการคนเก่งและคนดี เช่น การนำ Competency หรือขีดความสามารถ มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการคนเก่งและคนดี ตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกคนเก่งและคนดี การฝึกอบรมคนเก่งและคนดี และการจูงใจและรักษาคนเก่งและคนดี (อาภรณ์ ภูวพิชญ์, ๒๕๕๑)

การพัฒนาผู้ที่มีศักยภาพสูงหรือคนเก่ง (Talent) ของการทำเรื่องแห่งประเทศไทยจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมในการพัฒนาองค์กรยุคดิจิทัล ในขณะเดียวกันยังเป็นการสร้างคนให้มีความพร้อมในการดำเนินธุรกิจใหม่ ๆ ที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร

๒. เป้าหมาย

การพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Pool) มีความพร้อมในการสนับสนุนภารกิจและพัฒนามูลค่าธุรกิจ (Business Value) ตามแผนวิสาหกิจของการทำเรื่องแห่งประเทศไทย ทั้งในระยะปานกลางและระยะยาว

๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีความรู้ความสามารถในการคิดและหาวิธีการในการปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น
๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาธุรกิจที่สร้างมูลค่าให้กับองค์กร
๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงแบบ Disruption
๔. เพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีความรู้ด้านธุรกิจ (Business Acumen) คือสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการพัฒนาธุรกิจ (Business Development) ที่จะนำไปสู่การสร้าง Business Value ขององค์กร

๔. ขอบเขตการพัฒนากลุ่ม Talent

แบ่งกลุ่มการพัฒนาออกเป็น ๒ กลุ่มธุรกิจหลักตามแผนวิสาหกิจของการท่าเรือแห่งประเทศไทยคือ

- ธุรกิจการบริหารท่าเรืออัจฉริยะ (Smart Port Business) หมายถึงธุรกิจ Port แบบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับท่าเรือหลัก เช่น Dry Port รวมไปถึงธุรกิจบริการข้อมูลท่าเรือแบบ Real Time เป็นต้น
- ธุรกิจโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทาน (Logistics and Supply Chain Business) หมายถึง ธุรกิจโลจิสติกส์ที่มี ๔ ลักษณะคือ การจัดหาสินค้า (supply), การกระจายสินค้า (distribution), การผลิตสินค้า (production) และการส่งคืนสินค้า (reverse logistics)

๕. กระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

ระยะที่ ๑ การพัฒนา Talent ในภาพรวม (จำนวน ๓ ครั้ง)

การคือการพัฒนา Talent โดยใช้วิธีการ Coach เกี่ยวกับการพัฒนา Business Idea Audition เป็นรายบุคคล

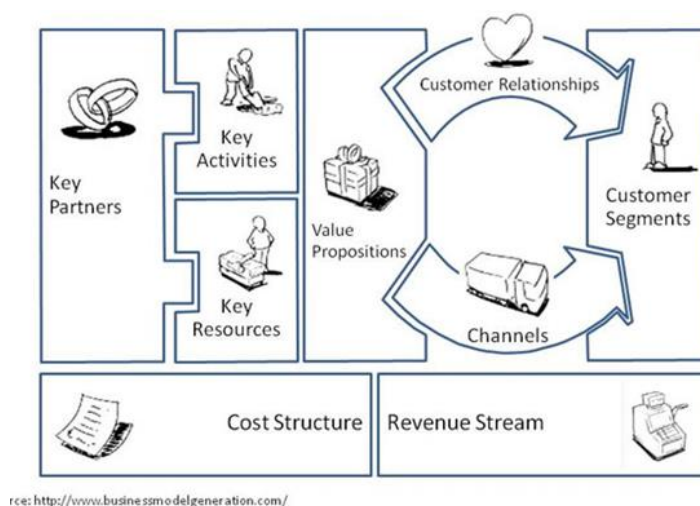
ระยะที่ ๒ การพัฒนา Talent แบบกลุ่ม (จำนวน ๘ ครั้ง)

Business Model คือ แบบจำลองธุรกิจ ที่สร้างขึ้นมาให้เห็นภาพของธุรกิจครบวงจร ช่วยให้การดำเนินธุรกิจมีทิศทางที่ชัดเจน ทีมงานรู้ และเห็นภาพตรงกัน โดยถูกพัฒนาและคิดค้นโดย Alexander Oster alder ซึ่งได้เผยแพร่ในหนังสือที่ชื่อว่า Business Model Generation

Business Model จะใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนากระบวนการคิดทางธุรกิจอย่างเป็นระบบของกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพื่อพัฒนาธุรกิจใหม่ ๆ ทั้งในภาคเอกชนและองค์กรรัฐวิสาหกิจ

ข้อดีของ Business model

- ทำให้เห็นภาพธุรกิจชัดเจนว่า จะไปในทิศทางใด มีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จด้วยการทำอะไร
- งานที่มีแผนเป็นอย่างดีทุกขั้นตอน ทำให้บริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ช่วยลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น เพราะได้คาดการณ์ล่วงหน้าและหาทางบรรเทาหรือหลีกเลี่ยงความเสี่ยงนั้นไว้แล้ว



ภาพที่ ๒ Business Model Canvas

องค์ประกอบของ Business Model

๑. คุณค่าของสินค้าและบริการ (Value Propositions)

เราต้องรู้ว่าจุดแข็งของสินค้า/บริการของเราคืออะไร ส่วนนี้เป็นส่วนที่สำคัญมากที่จะต้องคิดให้ได้เป็นอันดับแรก เพราะคุณค่าต่าง ๆ ที่คิดได้สามารถนำมาสร้างเป็นจุดแข็งให้กับธุรกิจขององค์กร รวมถึงสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง

๒. กลุ่มลูกค้า (Customer Segment)

ต้องรู้ว่าสินค้าและบริการของเราจะขายให้ใคร โดยต้องตระหนักไว้เสมอว่าคุณค่าที่พร้อมที่จะส่งมอบจะส่งมอบให้ใคร เราต้องระบุให้ชัดเจนว่าลูกค้าของเราเป็นใคร เพศอะไร อายุเท่าไร อาชีพอะไร อาศัยอยู่ที่ไหน การใช้ชีวิตเป็นอย่างไร ฯลฯ นอกจากนั้นยังต้องตัดสินใจว่าเราจะส่งมอบคุณค่าให้ลูกค้าเพียงกลุ่มเดียวหรือหลายกลุ่ม

๓. ช่องทางทางการตลาด (Channels)

เมื่อรู้ว่าลูกค้าของเราคือใครแล้ว ช่องทางที่เราจะใช้สื่อสารประชาสัมพันธ์สินค้าและบริการให้เหมาะสมกับกลุ่มลูกค้า เช่น Social Media ฯลฯ เมื่อสินค้าหรือบริการ ประกอบกับกลุ่มเป้าหมายแล้ว สิ่งต่อมาที่ควรคำนึงถึงคือ ช่องทางระหว่างเราในแง่ของการสื่อสาร การสั่งซื้อ การจัดส่ง หรือการดูแลหลังการขาย เรียกได้ว่าเป็นตัวเชื่อมต่อระหว่างเรากับลูกค้าตั้งแต่กระบวนการแรกจนถึงกระบวนการสุดท้ายของธุรกิจเลยทีเดียว

๔. ความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relationships)

จะเน้นในเรื่องความสัมพันธ์กับลูกค้า ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกให้กับลูกค้า ตอบปัญหาต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญกับส่วนนี้ด้วยเนื่องจากการรักษาความสัมพันธ์ของลูกค้า ทำให้ลูกค้ามีความผูกพันกับเรา เพราะลูกค้าจะนึกถึงเราเป็นอันดับต้น ๆ เมื่อต้องการซื้อสินค้าหรือบริการนั้น ๆ หรือเมื่อแนะนำให้เพื่อนและคนรอบข้างมาซื้อสินค้าเรานั้นเอง

๕. ที่มาของรายได้ (Revenue Streams)

รูปแบบรายได้ ใน Business Model นี้ ต้องตอบให้ได้ว่า รายได้หลักของเรามาจากอะไร เช่น การขายสินค้า การให้บริการ การจัดเก็บรายได้จากระบบสมาชิก ฯลฯ แล้วเรามีรายได้รองจากแหล่งอื่น ๆ อีกหรือไม่ เพราะการที่เราระบุแหล่งรายได้อย่างชัดเจนจะทำให้ทราบว่าควรเน้นหนักไปในทิศทางใด เพื่อก่อให้เกิดรายได้สูงสุดให้กับธุรกิจ

๖. ทรัพยากรหลัก (Key Resource)

ทรัพยากร คือ สิ่งที่มีอยู่และสามารถนำมาสร้างคุณค่าให้กับธุรกิจได้ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภทคือ ทรัพยากรที่เป็นรูปธรรม เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์ คนงาน ฯลฯ และทรัพยากรที่เป็นนามธรรม เช่น Brand Value หรือ คุณค่าของตราสินค้า ซึ่งเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ แต่มีมูลค่ามหาศาล เป็นต้น ทั้งนี้ การที่ระบุว่ามีทรัพยากรอะไรบ้าง จะทำให้เห็นขีดความสามารถที่เราจะนำมาพัฒนาส่วนต่าง ๆ ให้กับธุรกิจได้นั้นเอง

๗. กิจกรรมหลัก (Key Activities)

สิ่งที่ต้องทำมีอะไรบ้างเพื่อให้ Model ธุรกิจนี้เป็นจริง ตัวอย่างง่าย ๆ เช่น กระบวนการผลิต กระบวนการให้บริการ เป็นต้น ซึ่งค่อนข้างจะเป็นส่วนสำคัญ และมีให้เห็นได้ในทุก ๆ Model ธุรกิจ

๘. พันธมิตรหลักทางธุรกิจ (Key Partners)

เครือข่ายทางธุรกิจ เช่น คู่ค้าหรือเพื่อนทางการค้ากันเอง การทำธุรกิจไม่สามารถดำเนินการโดยไม่มีพันธมิตรได้อย่างน้อยจำเป็นต้องคำนึงถึงผู้ที่จัดหาทรัพยากรให้เรา ผู้ที่เป็นช่องทางการจัดจำหน่ายให้ ซึ่งจะเป็นรูปแบบการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในระบบนิเวศธุรกิจ

๙. โครงสร้างต้นทุน (Cost Structure)

ค่าใช้จ่ายของธุรกิจจะมีทั้งค่าใช้จ่ายคงที่ที่เราต้องจ่ายเป็นประจำทุกปีหรือทุกเดือน และค่าใช้จ่ายผันแปรที่ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

ประโยชน์ของการใช้ Business Model Canvas ในการพัฒนา Talent

๑. การพัฒนากลุ่ม Talent ให้มีกระบวนการคิด วิเคราะห์ที่เป็นระบบและเชื่อมโยงกัน
๒. การพัฒนากลุ่ม Talent ให้มีความคิดอย่างรอบด้านและครบทุกปัจจัยทางธุรกิจ
๓. การพัฒนากลุ่ม Talent ให้สามารถพัฒนาธุรกิจที่สามารถสร้างมูลค่าและสามารถนำไป Implement ได้จริง



ภาพที่ ๒ โปรแกรมการพัฒนา ๓ กลุ่มธุรกิจ

/ แผนพัฒนา ...

แผนพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

ครั้งที่	หัวข้อ	ผลที่คาดหวัง
ครั้งที่ ๑	- ทิศทางธุรกิจในยุคดิจิทัล - แนวโน้มด้านการตลาดและพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคดิจิทัล - ระบบนิเวศธุรกิจ Logistics and Supply - การออกแบบกระบวนการคิดนวัตกรรมทางธุรกิจ - ความเข้าใจเกี่ยวกับ Empathy - สร้างแผนที่การทำความเข้าใจลูกค้า หรือ Empathy Map	มีความรู้ความเข้าใจธุรกิจรูปแบบใหม่ มีความเข้าใจในการใช้เครื่องมือ Design Thinking
ครั้งที่ ๒	- Ideation Session ให้มุมมองต่อความท้าทายอย่างสร้างสรรค์ - เทคนิคเลือกไอเดียที่ดีที่สุด - สร้างตัวอย่างจำลอง หรือ prototype และ storyboard ทำให้ลูกค้ามองเห็นประสบการณ์ที่จะได้รับ - การ Pitching ให้กับลูกค้า - <u>Workshop ๑</u> การสร้าง Business Idea	สามารถ Pitching Business Idea
ครั้งที่ ๓	การทำ Business Idea Audition เป็นรายบุคคล	คัดเลือก Talent รอบแรก ตามแนวทาง Business Acumen Competency
ครั้งที่ ๔	รูปแบบธุรกิจ (Business Model Canvas) - Business Model คืออะไร และทำไมจึงสำคัญ - คุณค่าที่ลูกค้าต้องการ (Value Proposition) - ประเภทและกลุ่มลูกค้า (Customer Segments) - การวิเคราะห์คู่แข่ง (Competitor Analysis) - <u>Workshop ๒</u> การค้นหา คุณค่าที่ลูกค้าต้องการ	มีความรู้ความเข้าใจองค์ประกอบของ Business Model และการวิเคราะห์ธุรกิจ
ครั้งที่ ๕	รูปแบบธุรกิจ (Business Model Canvas) - ช่องทางการตลาด (Marketing Channel) - การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relationships) - <u>Workshop ๓</u> การวิเคราะห์ตลาด	มีความรู้ความเข้าใจองค์ประกอบของการตลาดและการวิเคราะห์ลูกค้า
ครั้งที่ ๖	- การศึกษานอกสถานที่ (Site Visit)	มีประสบการณ์เรียนรู้โดยตรงกับผู้ประกอบการธุรกิจ

ครั้งที่	หัวข้อ	ผลที่คาดหวัง
ครั้งที่ ๗	รูปแบบธุรกิจ (Business Model Canvas) - ทรัพยากรหลักในการดำเนินธุรกิจ (Key Resources) - หุ่นส่วนหลักในการดำเนินธุรกิจ (Key Partners) - <u>Workshop ๔</u> การวิเคราะห์ทรัพยากรและหุ่นส่วน	มีความรู้ความเข้าใจกิจกรรมทางธุรกิจ และเทคนิคการหา Business Partners ที่มีศักยภาพ
ครั้งที่ ๘	รูปแบบธุรกิจ (Business Model Canvas) - การวิเคราะห์ด้านการเงิน (Financial Analysis) - การวิเคราะห์รายได้ (Revenue Streams) - <u>Workshop ๕</u> การวิเคราะห์การเงินและรายได้	มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการวิเคราะห์การเงิน และการหาช่องทางการสร้างรายได้แบบ Passive Income
ครั้งที่ ๙	<u>PART ๑</u> การนำเสนอ Business Model ที่มีประสิทธิภาพ - เทคนิค วิธีการและเครื่องมือในการนำเสนอ - Business Plan Tool - Business Model Presentation Mock up <u>PART ๒</u> เทคนิคการปรับปรุงและพัฒนางาน (งานรายบุคคล) - ประเด็นในการปรับปรุงงาน - เครื่องมือในการปรับปรุงงาน	- มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการนำเสนอ และการใช้ Business Plan - มีความรู้ความเข้าใจเทคนิค การทำโครงการปรับปรุงงาน
ครั้งที่ ๑๐	Round Table Seminar - Business Model - Work Improvement	นำเสนอร่าง Business Model และ Work Improvement Project
ครั้งที่ ๑๑	การนำเสนอผู้บริหาร	

สรุปวันดำเนินการกิจกรรม

กิจกรรม	จำนวน (วัน)
การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง - การสัมมนาเชิงปฏิบัติการและการนำเสนอ	จำนวน ๑๑ วัน

การประเมินกลุ่ม Talent

การประเมินกลุ่ม Talent จะเป็นการประเมินขีดความสามารถของ Talent แบบคัดออก ถ้าไม่ผ่านตามมาตรฐานสมรรถนะ Business Acumen Competency ที่กำหนด โดยจะมีการประเมินใน ๒ รอบดังนี้

รอบที่ ๑ การประเมินความสามารถทางด้านธุรกิจ (Business Acumen) โดยประเมินเป็นรายบุคคลที่เกี่ยวกับการประเมินทักษะด้านกระบวนการคิดทางธุรกิจ (Design Thinking for Business Innovation) แบบ Pitching Business Idea (คัดออก)

รอบที่ ๒ การประเมินเพื่อ Ranking กลุ่ม Talent คือ กลุ่ม Ready Now และกลุ่ม Ready Later

มิติที่ ๑ การประเมินโครงการปรับปรุงและพัฒนางาน และทักษะต่าง ๆ เช่น การนำเสนอ การสื่อสาร เป็นต้น

หัวข้อการประเมินโครงการปรับปรุงและพัฒนางาน

ส่วนที่ ๑ โครงการ

- กรอบแนวคิด
- วิธีการ
- ผลสำเร็จ
- ผลลัพธ์

ส่วนที่ ๒ ทักษะการนำเสนอ

- วิธีการนำเสนอ
- ความน่าสนใจ
- การตอบข้อซักถาม

มิติที่ ๒ การประเมินจาก Business Model

หัวข้อการประเมิน Business Model

- แนวคิดในการออกแบบผลิตภัณฑ์หรือบริการ
- ผลิตภัณฑ์หรือบริการสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดี
- กระบวนการและกิจกรรมชัดเจน
- ต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการหารายได้อย่างต่อเนื่อง
- ความสามารถในการทำกำไร
- ระยะเวลาในการคืนทุน

ภาคผนวก

A decorative scroll frame with a light blue border and rounded corners. The frame has a vertical strip on the left side and a horizontal strip at the top, both with a light blue gradient. The text is centered within the frame.

แผนการดำเนินงาน (Action Plan)
โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
(Talent Development Plan)
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

แผนการดำเนินงาน (Action Plan)
โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
(Talent Development Plan)
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ชื่อแผน	การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
ชื่อแผนย่อย	-
เป้าหมายของแผน	เพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

ครั้งที่	กิจกรรม/ขั้นตอน	น้ำหนัก (%)	ผลลัพธ์	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔											
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑	การปฐมนิเทศ - ทิศทางธุรกิจในยุคดิจิทัล - แนวโน้มด้านการตลาดและพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคดิจิทัล - ระบบนิเวศน์ธุรกิจ Logistics and Supply - การออกแบบกระบวนการคิดนวัตกรรมทางธุรกิจ - ความเข้าใจเกี่ยวกับ Empathy - สร้างแผนที่การทำความเข้าใจลูกค้า หรือ Empathy Map	๑๐	มีความรู้ความเข้าใจ ธุรกิจรูปแบบใหม่ มีความเข้าใจในการใช้เครื่องมือ Design Thinking					๑๐							
๒	- Ideation Session ให้มุมมองต่อความท้าทายอย่างสร้างสรรค์ - เทคนิคเลือกไอเดียที่ดีที่สุด สร้างตัวอย่างจำลอง หรือ prototype และ storyboard ทำให้ลูกค้ามองเห็นประสบการณ์ที่จะได้รับ - การ Pitching ให้กับลูกค้า - Workshop ๑ การสร้าง Business Idea	๑๐	สามารถ Pitching Business Idea					๑๐							
๓	การทำ Business Idea Audition เป็นรายบุคคล	๕	คัดเลือก Talent รอบแรก ตามแนวทาง Business Acumen Competency						๕						

ครั้งที่	กิจกรรม/ขั้นตอน	น้ำหนัก (%)	ผลลัพธ์	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔											
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๔	รูปแบบธุรกิจ (Business Model Canvas) - Business Model คืออะไร และทำไมจึงสำคัญ - คุณค่าที่ลูกค้าต้องการ (Value Proposition) - ประเภทและกลุ่มลูกค้า (Customer Segments) - การวิเคราะห์คู่แข่ง (Competitor Analysis) - Workshop ๒ การค้นหา คุณค่าที่ลูกค้าต้องการ	๑๐	มีความรู้ความเข้าใจองค์ประกอบของ Business Model และการวิเคราะห์ธุรกิจ						๑๐						
๕	รูปแบบธุรกิจ (Business Model Canvas) - ช่องทางการตลาด (Marketing Channel) - การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relationships) - Workshop ๓ การวิเคราะห์ตลาด	๑๐	มีความรู้ความเข้าใจองค์ประกอบของการตลาดและการวิเคราะห์ลูกค้า							๑๐					
๖	- การศึกษานอกสถานที่ (Site Visit)	๕	มีประสบการณ์เรียนรู้โดยตรงกับผู้ประกอบการธุรกิจ							๕					
๗	รูปแบบธุรกิจ (Business Model Canvas) - ทรัพยากรหลักในการดำเนินธุรกิจ (Key Resources) - ห่วงโซ่หลักในการดำเนินธุรกิจ (Key Partners) - Workshop ๔ การวิเคราะห์ทรัพยากรและห่วงโซ่	๑๐	มีความรู้ความเข้าใจกิจกรรมทางธุรกิจและเทคนิคการหา Business Partners ที่มีศักยภาพ								๑๐				
๘	รูปแบบธุรกิจ (Business Model Canvas) - การวิเคราะห์ด้านการเงิน (Financial Analysis) - การวิเคราะห์รายได้ (Revenue Streams) - Workshop ๕ การวิเคราะห์การเงินและรายได้	๑๐	มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการวิเคราะห์การเงิน และการหาช่องทางการสร้างรายได้แบบ Passive Income									๑๐			

ครั้งที่	กิจกรรม/ขั้นตอน	น้ำหนัก (%)	ผลลัพธ์	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔											
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๙	PART ๑ การนำเสนอ Business Model ที่มีประสิทธิภาพ - เทคนิค วิธีการและเครื่องมือในการนำเสนอ - Business Plan Tool - Business Model Presentation Mock up PART ๒ เทคนิคการปรับปรุงและพัฒนางาน (งานรายบุคคล) - ประเด็นในการปรับปรุงงาน - เครื่องมือในการปรับปรุงงาน	๑๐	- มีความรู้ความเข้าใจ เทคนิคการนำเสนอ และการใช้ Business Plan - มีความรู้ความเข้าใจ เทคนิค การทำโครงการ ปรับปรุงงาน										๑๐		
๑๐	Round Table Seminar - Business Model - Work Improvement	๑๐	นำเสนอร่าง Business Model และ Work Improvement Project											๑๐	
๑๑	การนำเสนอผู้บริหาร	๑๐	Business Model และ Work Improvement Project												๑๐
	ผลการดำเนินงานรายเดือน (%)	-	-	-	-	-	-	๒๐	๑๕	๑๕	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐
	ผลการดำเนินงานรายไตรมาส (%)	-	-	-			๓๕			๓๕			๓๐		
	ผลการดำเนินงานสะสม (%)	๑๐๐	-	-			-			-			-		

ประวัติวิทยากร
ดร. เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค

ประวัติ
ดร.เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค

ตำแหน่งปัจจุบัน

- กรรมการผู้จัดการบริษัท ศรีภูวนะศิริ จำกัด
- (บริษัทร่วมทุนไทย-อินเดีย ประกอบธุรกิจด้านการพัฒนาตลาดสินค้าไทย อินเดียและเอเชียใต้)
- Director-International Business Development บริษัท GBC Oversea Consultant จำกัด (ประกอบธุรกิจด้าน Medical and Wellness และการศึกษาและฝึกอบรมระหว่างประเทศ)
- Senior Consultant-Business and Human Capital Development บริษัท Asia Pacific Consultant จำกัด (ประกอบธุรกิจด้านที่ปรึกษาในการพัฒนาทุนมนุษย์)

การศึกษา

วุฒิปริญญาเอก : Doctor of Philosophy (Ph.D.) in Strategic Human Resource Management and Business Strategy

ชื่อสถานศึกษา School of Management, Faculty of Commerce, Charles Sturt University (The University of the Year ๑๙๙๗) ประเทศ Australia

ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖

การอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติม

ภายในประเทศ

สาขาการจัดการทรัพยากรบุคคล

- รู้เขารู้เราเชิงปฏิบัติการ และรู้เขารู้เราเชิงบริการ
- การบริหารวัฒนธรรมองค์กร
- เทคนิคการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน
- จิตวิทยา
- การเป็นนักฝึกอบรม
- การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นศูนย์กำไร
- การวางแผนทายาทธุรกิจ
- การอบรมเชิงประสิทธิภาพ
- การปฐมนิเทศแบบอิงผลสัมฤทธิ์
- การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์
- การบริหารงานฝึกอบรม

สาขาการบริหารคุณภาพและผลผลิต

- การวัดผลการเพิ่มผลผลิต
- บทบาทของ ISO ๙๐๐๐ ในภาคอุตสาหกรรม
- ISO ๙๐๐๐ เบื้องต้น
- การจัดการเชิงคุณภาพและการประกันคุณภาพ
- การบริหารคุณภาพโดยรวม
- การบริหารคุณภาพโดยรวมกับธุรกิจที่เป็นเลิศ

สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและการวิเคราะห์ข้อมูล

- SPSS เพื่อการวิจัย
- วิเคราะห์ตัวแบบทางคณิตศาสตร์
- เทคนิคการพยากรณ์เชิงปริมาณและคุณภาพ

สาขาอื่นๆ

- การบริหารการผลิต เทคนิคการจัดการ และการตรวจสอบด้านการเงิน

ต่างประเทศ

- ภาษาอังกฤษเพื่อวิชาการ Swinburne University, VIC, Australia
- ภาษาอังกฤษเพื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ Swinburne University, VIC, Australia
- ภาษาอังกฤษชั้นสูง Charles Sturt University, NSW, Australia
- วิกฤตเอเชีย Charles Sturt University, NSW, Australia
- การบริหารการเปลี่ยนแปลง Charles Sturt University, NSW, Australia

ความรู้พิเศษ

- Balanced Scorecard / KPIs
- การวิเคราะห์แบบ Multivariate Analysis
- การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model – SEM)
- SPSS Software (EQS)
- ๗ Alpha Holistic Chain Management
- การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (Competency Based HRM & HRD)
- การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization PLUS)
- การวางแผนทรัพยากรบุคคล

ประสบการณ์ทำงาน

ตำแหน่ง นักวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒๕๓๒ - ๒๕๓๓

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พัฒนาองค์กร

บริษัท ไทยพลาสติก และ เคมีภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)

๒๕๓๔ - ๒๕๓๖

ตำแหน่ง หัวหน้าพัฒนาระบบงาน

ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน)

๒๕๓๖ - ๒๕๓๗

ตำแหน่ง ผู้จัดการ

สยามไมล์ ออสเตอร์เลีย

๒๕๓๗ - ๒๕๓๘

ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ

บริษัท โกลบอล คอนเซิร์น จำกัด

๒๕๔๑ - ๒๕๔๔

ตำแหน่ง กรรมการบริหารความเสี่ยง

บริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)

๒๕๕๙ - ๒๕๖๑

ความชำนาญ

- การจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management)
- การบริหารความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency Based Management)
- การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Development)
- การพัฒนา Business Model
- Balanced Scorecard & Key performance Indicators (BSC & KPIS)
- การพัฒนาองค์กร (Organization Development)
- การพัฒนากลุ่ม Talent
- การบริหารแบบอิงสัมฤทธิ์ (Performance Management)
- การประเมินผลสัมฤทธิ์ (Performance Measurement)
- การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (Competency Based HRM & HRD)
- การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization PLUS)

ประสบการณ์ด้านที่ปรึกษาและวิทยากร

ภาครัฐ

- **สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.)**
เรื่อง การพัฒนา Strategic Human Resource Management Roadmap, การจัดทำแผนกลยุทธ์ Gender Issues ในหน่วยงานภาครัฐการถ่ายโอนบุคลากรภาครัฐ บำเหน็จบำนาญ
- **สำนักงานสังคมประกันสังคม**
เรื่อง การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะบุคลากร (Competency Based Management)
- **กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข**
เรื่อง การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะบุคลากร (Competency Based Management) และการจัดการความรู้
- **สำนักโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข**
เรื่อง การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะบุคลากร (Competency Based Management) ด้านโรคไม่ติดต่อ
- **สำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข**
เรื่อง การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะบุคลากร (Competency Based Management) ในระบบสนับสนุนการบริการสุขภาพ
- **สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข**
เรื่อง การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะบุคลากร (Competency Based Management)
- **กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข**
เรื่อง การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะบุคลากร (Competency Based Management) ทางการแพทย์
- **กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข**
เรื่อง การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะบุคลากร (Competency Based Management)

- **กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข**
เรื่อง การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะบุคลากร (Competency Based Management)
และ องค์การแห่งการเรียนรู้
- **ศูนย์อนามัยที่ ๔ ราชบุรี**
เรื่อง การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะบุคลากร (Competency Based Management)
- **โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ จ.สุราษฎร์ธานี**
เรื่อง การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะบุคลากร (Competency Based Management)
- **โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ จ.อุบลราชธานี**
เรื่อง การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะบุคลากร (Competency Based Management)
- **โรงพยาบาลยุวประสาทไวทโยปถัมภ์**
เรื่อง การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะบุคลากร (Competency Based Management)
- **กรมชลประทาน**
เรื่อง การพัฒนาระบบบริหารผลงาน
- **กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์**
เรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์
- **กรมทรัพยากรทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์**
เรื่อง การพัฒนาระบบงานภาครัฐ
- **สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย**
เรื่อง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- **สถาบันดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทย**
โครงการนักปกครองระดับสูง (นปส)
- **คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จ.พิษณุโลก**
เรื่อง การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะบุคลากร (Competency Based Management)
ด้านการศึกษา
- **มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จ.นครศรีธรรมราช**
เรื่อง การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะบุคลากร (Competency Based Management)
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
- **สำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข**
เรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization PLUS)
- **สำนักงานปลัด กระทรวงกลาโหม**
เรื่อง บำเหน็จบำนาญ
- **มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์**
เรื่อง Balanced Scorecard & KPIs
- **คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**
เรื่อง การพัฒนากลุ่ม Talent for the Future
- **คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**
เรื่อง การพัฒนา Business Value
- **สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ปปช)**
เรื่อง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รัฐวิสาหกิจ

- ธนาคารออมสิน จำกัด
เรื่อง การวางแผนกลยุทธ์
- กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ)
เรื่อง การวางแผนและพัฒนาทุนมนุษย์
- บริษัท กรุงไทยธุรกิจและบริการ จำกัด (บริษัทในเครือ ธนาคารกรุงไทย)
เรื่อง การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
เรื่อง การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง และการพัฒนาทุนมนุษย์
- การไฟฟ้าฝ่ายผลิต
เรื่อง การพัฒนา Power Retail Business Model for Talent
- การท่าเรือแห่งประเทศไทย
เรื่อง การจัดทำแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล
- การเคหะแห่งชาติ
เรื่อง การจัดทำแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลและการพัฒนา Talent

ภาคเอกชน

- บริษัท ปิโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)
เรื่อง การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะของพนักงาน
- บริษัท สามารถวิศวกรรม จำกัด
เรื่อง การออกแบบระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบอิงความสามารถเชิงสมรรถนะ
- บริษัท สยามฟาร์มาซูติคอล จำกัด และ บริษัท สยามเภสัช จำกัด
เรื่อง การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันเชิงธุรกิจ
- บริษัท สหยูเนี่ยน จำกัด (มหาชน)
เรื่อง การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะบุคลากร (Competency Based Management)
- บริษัท นันยางแพบริค จำกัด
เรื่อง การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะบุคลากร (Competency Based Management)
- บริษัท ไทยเบเวอร์เรจแคน จำกัด
เรื่อง การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะบุคลากร (Competency Based Management) และการบริหารผลการปฏิบัติงาน
- บริษัท เซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้ง จำกัด
เรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลง
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT)
เรื่อง เจาะลึกวิธีปฏิบัติการบริหารแบบอิงความสามารถเชิงสมรรถนะ
- บริษัท เซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้ง จำกัด
เรื่อง การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT)
เรื่อง การบริหารสามารถเชิงสมรรถนะ
- บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)
เรื่อง การพัฒนา Successor and Talent Pool