

การออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย KPI และ Competency รุ่นที่ 24



วันศุกร์ที่ 12 พฤษภาคม 2566

ณ โรงแรมเซนต์เจมส์ สุขุมวิท 26

หลักสูตร 1 วัน

วัตถุประสงค์

1. สามารถอธิบายแนวคิด หลักการ กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานสมัยใหม่ และ KPIs ได้
2. สามารถแยกความเหมือนและความแตกต่างระหว่าง KPIs กับ OKRs ได้
3. สามารถอธิบายและแยกแยะความแตกต่างระหว่าง Key Performance Indicators, Performance Indicators และ Competency ได้อย่างชัดเจน
4. สามารถกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีสมัยใหม่ ด้วย KPI และ Competency ได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

เนื้อหาหลักสูตร

เริ่มลงทะเบียน 08.30 น. -16.00 น.

ส่วนที่ 1 : ประมวลเรื่องนารูเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานสมัยใหม่ (Introduction to Modern Performance Appraisal)

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

ส่วนที่ 2 : ความเหมือนที่แตกต่าง และความแตกต่างที่เหมือนกัน ของ KPIs (Key Performance Indicators) กับ OKRs (Objective and Key Results)

- ความเหมือนที่แตกต่างของ KPIs กับ OKRs
- ความแตกต่างที่เหมือนกันของ KPIs กับ OKRs
- ถ้า OKRs ไม่นิยมใช้ประเมินผล แล้วองค์กรที่ใช้ OKRs ใช้เครื่องมือใดในการประเมินผล ???

ส่วนที่ 3 : เทคนิคการกำหนด KPIs ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เชื่อมโยงสอดคล้องกับ Vision และ Objective (KPIs for Performance Appraisal)

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

เนื้อหาหลักสูตร

ส่วนที่ 4 : วิธีกำหนดและเชื่อมโยง Competency สู่การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Competency for Performance Appraisal)

ประเภทของ Competency และเครื่องมือในการกำหนด Competency

ความแตกต่างระหว่าง Key Performance Indicators กับ และ Competency

แนวทางการกำหนด Competency ในการประเมินขีดความสามารถจาก Job Description Version 4

แนวทางการแปลง Competency จาก Training Road Map สู่การประเมินความสามารถประจำปี

ตัวอย่างการแปลง Competency จาก Training Road Map สู่การประเมินความสามารถที่สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร

ส่วนที่ 5 : แนวทางในการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมและได้รับการยอมรับ

แนวทางการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมและได้รับการยอมรับ กระบวนการในการประเมิน และ Feedback ผลการปฏิบัติงานลูกน้อง

อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 6 : แนวทางการแจ้งผลการปฏิบัติงาน (Positive Feedback) ให้ได้ทั้งใจและได้ทั้งงานจากลูกน้อง

เทคนิคการแจ้งผลงาน (Positive Feedback) แบบได้ทั้งใจ และได้ทั้งผลงานจากลูกน้อง

ส่วนที่ 7 : การนำผลการประเมินไปปรับใช้งานเชื่อมโยงกับ Human Resources System

แนวทางการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานกับแผนพัฒนารายบุคคล (Performance Appraisal linked to Individual Development Plan : IDP)

แนวทางการเชื่อมโยงผลการประเมินกับ Training Road Map และ Career Path

แนวทางการเชื่อมโยงผลการประเมินกับ Succession Plan ด้วย Competency และ KPI

แนวทางการเชื่อมโยงผลการประเมินกับการปรับค่าจ้างประจำปียุคใหม่ แบบอิงเกรด ไม่อิง Bell Curve

วิทยากร

อาจารย์ ธนเดช ธาณี (อ.ต้น)

- กรรมการผู้จัดการสถาบันฝึกอบรม People Develop Center
- วิทยากรและที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญการพิเศษด้าน HR จากประสบการณ์ 33 ปี
- วิทยากรพิเศษด้าน HRD ของ SGS ACADEMY
- วิทยากรพิเศษด้าน HRD คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA)
- วิทยากรพิเศษด้าน HRD กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
- อดีตกรรมการสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) 2 สมัย

ค่าลงทะเบียน

ท่านละ 3,500 บาท ยังไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม 7 %

เฉพาะนิติบุคคลสามารถหักภาษี ณ ที่จ่าย 3% ได้

ราคานี้รวมเอกสาร อาหารว่างและอาหารกลางวันตลอดหลักสูตร

*****สามารถหักค่าใช้จ่ายทางภาษีได้ 200 % ของค่าใช้จ่ายจริง ตามพระราชกฤษฎีกาฉบับที่ 437 ใช้ 19 ตุลาคม พ.ศ. 2548 เป็นต้นไป**

Performance Appraisal based on KPI & Competency

วันศุกร์ที่ 12 พฤษภาคม 2566

แบบฟอร์มการลงทะเบียน

เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและความสะดวกแก่ผู้เข้าสัมมนา กรุณากรอกรายละเอียดให้ครบทุกช่อง

ชื่อบริษัท _____ ประเภทธุรกิจ _____

☐ สำนักงานใหญ่ ☐ สาขาที่ _____ เลขประจำตัวผู้เสียภาษี _____

ที่อยู่ _____

ผู้ประสานงาน _____ โทรศัพท์ _____ ต่อ _____

อีเมล(โปรดระบุ) _____ โทรสาร _____

1.ชื่อ-นามสกุล _____ ตำแหน่ง _____

อีเมล(โปรดระบุ) _____ มือถือ (โปรดระบุ) _____

2.ชื่อ-นามสกุล _____ ตำแหน่ง _____

อีเมล(โปรดระบุ) _____ มือถือ (โปรดระบุ) _____

3.ชื่อ-นามสกุล _____ ตำแหน่ง _____

อีเมล(โปรดระบุ) _____ มือถือ (โปรดระบุ) _____

จำนวนผู้เข้าสัมมนา	อัตราค่าสัมมนา	ภาษีมูลค่าเพิ่ม 7 %	หัก ณ ที่จ่าย 3 %	สุทธิ
1 ท่าน	3,500.00	245.00	105.00	3,640.00

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม

โทรศัพท์ 085-938-6299, 082-4235915

ลงทะเบียนสำรองที่นั่ง

กรอกแบบฟอร์ม ส่งมายัง

> อีเมล brainassetsale1@gmail.com



วิธีการชำระเงิน

- ☐ โอนเงินเข้าบัญชีออมทรัพย์ ธนาคารกรุงเทพ สาขาน้ำพุ
- ☐ เลขที่บัญชี 287-0-26170-4
- ☐ เช็คขีดคร่อมสั่งจ่ายบริษัท เบร็นแอสเสท เซฟตี้ เทรนนิ่ง จำกัด

กรณีหักภาษี ณ ที่จ่าย

บริษัท เบร็นแอสเสท เซฟตี้ เทรนนิ่ง จำกัด (สำนักงานใหญ่)
99/63 ซอยพุทธมรชา 36 แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กรุงเทพฯ 10140

เลขประจำตัวผู้เสียภาษี: 0105563158712

การแจ้งยกเลิก: ผู้สมัครสามารถที่จะยกเลิกการเข้าอบรมได้ ในกรณีที่ท่านยกเลิกก่อนวันงาน 15 วัน บริษัทฯ จะหักค่าธรรมเนียม 10 ของค่าสมัคร และในกรณีที่ท่านยกเลิกก่อนวันงาน 7 วัน บริษัทฯ จะคืนเงินร้อยละ 50 ของค่าสมัคร นอกเหนือจากนี้แล้ว บริษัทฯ จะไม่คืนเงินใดๆ ทั้งสิ้น

หมายเหตุ เมื่อชำระค่าสัมมนาเรียบร้อยแล้วโปรดส่งใบPay-in เพื่อเป็นหลักฐานการยืนยัน