

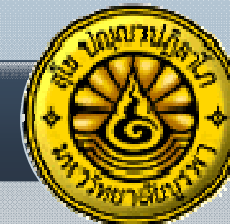
# Human Resources



- **คนที่มีคุณค่าต้องพัฒนาอะไรบ้าง**
  - พัฒนาความรู้ (โดยการศึกษา)
  - พัฒนาชีวิต (โดยการสร้าง Character ที่ดี และเป็นแบบอย่างได้)
  - พัฒนาการทำงาน (โดยการฝึกอบรมและพัฒนา)
- **การพัฒนาทั้ง 3 ด้านนี้ต้องทำอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต**



# ทรงผม





# ทรงผม



MOST CLUB  
Cosplay™  
CREATIVITY \* IMAGINATION





# เสื้อผ้า





<http://www.catcoba.com>



# สรีระ



# กิริยาอาการ





# ปรัชญาการพัฒนาคนของประเทศไทย



- เก่ง (ความรู้และสติปัญญา)
- ดี (คุณธรรม)
- มีความสุข (ร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ)

**เราเข้าใจวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มาก  
น้อยแค่ไหน ?**





**THE  
STANDARD**



# ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย



## World Economic Forum 2017-18 จัดลำดับขีด ความสามารถประเทศต่าง ๆ

- ประเทศไทย อยู่ในลำดับ 32 จาก 137  
GDP per capita US\$ 5,899.4
- ประเทศสิงคโปร์ อยู่ในลำดับ 3 จาก 137  
GDP per capita US\$ 52,960.7
- ประเทศมาเลเซีย อยู่อันดับ 23 จาก 137  
GDP per capita US\$ 9,360.5



# จำไว้เมื่อต้องทำงาน



- คนในองค์กรต้องเรียนรู้จากความสำเร็จ และ ความล้มเหลวในอดีต
- การทดลองสิ่งใหม่ ๆ ต้องได้รับการสนับสนุน และ รางวัลจากความสำเร็จที่ได้จากการทดลองสิ่งใหม่ ต้องสูง
- ขณะที่ ความเสี่ยงหรือผลร้ายจากความล้มเหลว ต้องต่ำ คนจึงจะกล้าเรียนรู้และทดลองสิ่งใหม่ ๆ



# ทรัพยากรในการบริหาร



Man



Money



Material



Management



Machine



Market



Minute



# ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์



- ทรัพยากรบริหาร (Administrative Resources) 3Ms  
4Ms 5Ms .....7Ms แต่หลัก ๆ ก็มี
  - Man
  - Money
  - Material



# ทำไมทรัพยากรบุคคลจึงสำคัญที่สุด



- **คนเป็นผู้กำหนดทุกสิ่งในองค์กร**
  - ชนิดของผลผลิต
  - วิธีการผลิต
  - ปริมาณการผลิต
  - คุณภาพของผลผลิต
- **คนเป็นทรัพยากรที่มีลักษณะพิเศษเพราะคน**
  - มีความรู้สึก
  - มีความคาดหวัง
  - มีความเชื่อและมีอุดมการณ์
  - มีความจงรักภักดี
  - ความคิดริเริ่ม
- **จึงต้องการการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากทรัพยากรอื่น ๆ**



# เชื่อมโยง?



- **นักบริหารทุกคนต้องเป็นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะ**
  - **ต้องเกี่ยวข้องกับคน**
  - **ต้องรู้จักจิตใจบุคคล รู้จักใช้คน**
  - **ต้องเข้าใจธรรมชาติของคน**
- **Personnel managers are now corporate heroes.**
- **ยิ่งถ้าเป็นนักบริหาร “มืออาชีพ” ยิ่งต้องเก่งเรื่องคนมาก**







# นักบริหารมืออาชีพ หมายถึงอะไร?

- ทำงานสำเร็จ (บรรลุเป้าหมาย) ให้ทำงานอะไรก็ทำได้สำเร็จ
- แก้ปัญหาได้ (โดยเฉพาะปัญหาวิกฤต)  
(ความสามารถของกัปตันจะถูกทดสอบในเวลาเผชิญกับพายุร้ายแรง)
- อีกความหมายหนึ่งคือ เขาไม่เป็นผู้ประกอบการเอง
- อีกความหมายหนึ่งคือ **แพง** (แต่คุ้ม)

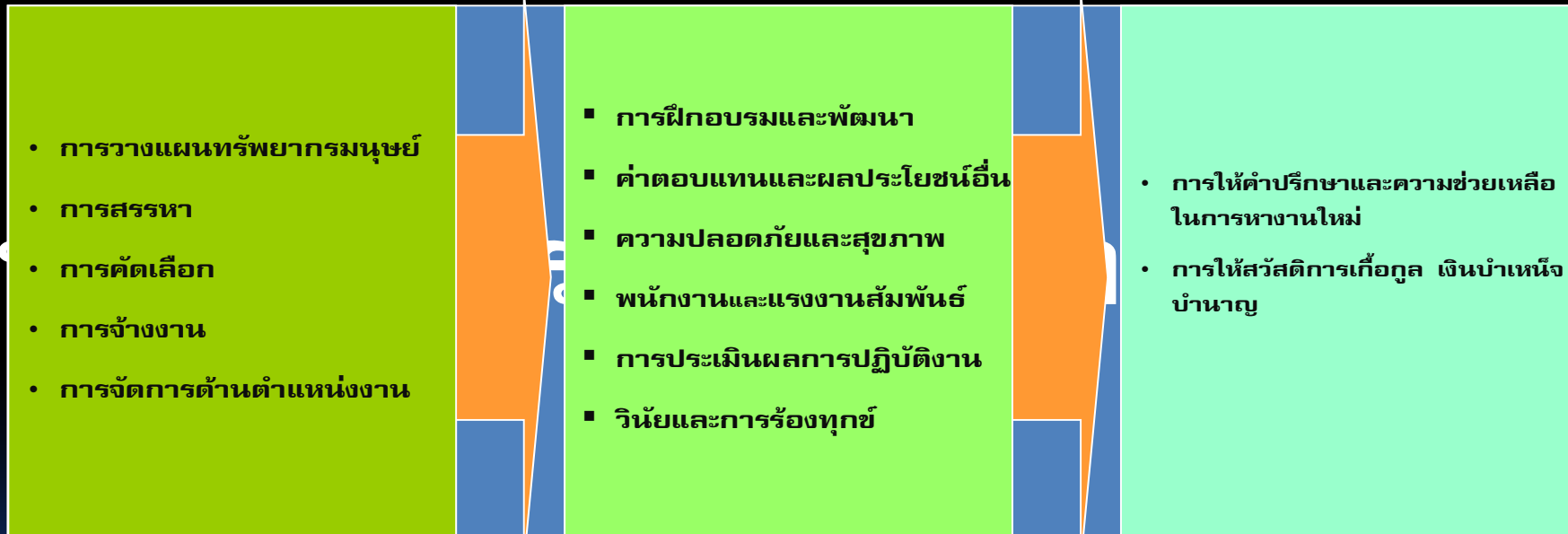


# กรอบแนวคิดการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

ก่อนเข้าร่วมงาน

ขณะปฏิบัติงาน

ภายหลังจากการร่วมงาน



Acquisition

Retention

Separation

# ความหมาย

# การบริหารทรัพยากรบุคคลในความหมายดั้งเดิม



**หมายถึง** กิจกรรมด้านบริหารงานบุคคล/การพนักงาน/บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ **ครอบคลุมในภารกิจ 4 ด้าน**

- 1. ด้านการสรรหาพนักงาน เช่น การรับสมัคร การทดสอบ การสัมภาษณ์ การว่าจ้าง การบรรจุ และการทดลองปฏิบัติงาน เป็นต้น**
- 2. ด้านการพัฒนาซึ่งครอบคลุมถึงการพัฒนาพนักงาน (การฝึกอบรมและพัฒนา) การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กรเป็นต้น**
- 3. ด้านการรักษาพนักงานในส่วนค่าตอบแทนความก้าวหน้าในตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล การสื่อสารสัมพันธ์ สุขอนามัย ความปลอดภัย และแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น**
- 4. ด้านการใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่า เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน การออกแบบงาน การกำหนดตำแหน่ง การวิจัย และการตรวจสอบด้านทรัพยากรบุคคลเป็นต้น**



# กิจกรรม/งานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล



หมายถึง ลักษณะงานทางด้านบริหารทรัพยากรบุคคลใน 3 ระดับ คือ

1. ระดับกลยุทธ์ ( Strategy ) เป็นลักษณะการกำหนดทิศทาง นโยบาย และภารกิจ เพื่อวางแผนทางหรือวิธีการของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ธุรกิจ

2. ระดับบริการ ( Service Delivery ) หมายถึง การดำเนินการในเรื่องการสรรหาพนักงาน การฝึกอบรม การจัดทำเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการด้านสวัสดิการ เป็นต้น

3. ระดับธุรการงานบุคคล ( Administration ) หมายถึง การทำงานด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล บันทึกประวัติ การจัดทำบัตรดอก - ลงเวลา การแจก Pay-Slip เป็นต้น





# แนวโน้มเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์





## แนวโน้มด้าน HRM และการจัดการ

- **องค์กรเล็กลง เพื่อลดค่าใช้จ่าย**
- **Flat Organization เพื่อความมีประสิทธิภาพในการประสานตัดสินใจ การบริการลูกค้าอย่างรวดเร็ว**
- **หน่วยงานน้อยลง มีการรวมตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบที่คล้ายกันเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อน**
- **มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในงาน HR เช่น ระบบ HRIS**
- **ให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารจากระดับล่างสู่ระดับบน ( Bottom Up ) มากขึ้น เพื่อการมีส่วนร่วมในการกำหนด ทิศทางร่วมกันของนโยบายองค์กร**
- **Competency Based Pay**





## แนวโน้มด้าน HRM และการจัดการ

- เพิ่มศักยภาพให้กับพนักงานด้วยการฝึกอบรม พัฒนาอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึง พัฒนาผู้บริหารของทุกหน่วยงานให้ทำหน้าที่ของ HR อย่างมีประสิทธิภาพ
- นำระบบ Competency มาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของพนักงาน
- สร้างบทบาทในลักษณะ Business Partner
- Outsourcing เพื่อลดค่าใช้จ่ายต้นทุนและนำไปสู่การได้เปรียบในเชิงธุรกิจ
- การผลิตสินค้า บริการ คำนึงถึงสภาพแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่มากขึ้น
- ต้องสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมในองค์กร (Corporate Culture) ให้ชัดเจนขึ้นเพื่อเป็นกรอบและยึดถือร่วมกันในการดำเนินธุรกิจ







## แนวโน้ม HRM กับการควบคุมและการประเมินผล

### ■ การควบคุมภายในองค์กร

- เพื่อให้กระบวนการทำงานภายในองค์กรของหน่วยงานต่าง ๆ ได้มาตรฐาน บรรลุเป้าหมาย ด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น
- การควบคุมงบประมาณ
- การควบคุมอัตรากำลังคน
- ISO / TQM

### ■ การประเมินผลแบบเปิด

หมายถึง ผู้ประเมินได้แก่ ลูกค้า หรือผู้รับบริการ จากทุกหน่วยงาน ทุกคน ทุกระดับ ประชาชนผู้ซื้อสินค้า ตัวแทนจำหน่าย ฯลฯ





## แนวโน้ม HRM กับการควบคุมและการประเมินผล

- **การควบคุมด้วยความผูกพันกับลูกค้าและเงื่อนไขเวลา**  
หมายถึง การเปลี่ยนแปลงนโยบาย การผลิตสินค้า/บริการ และธุรกิจขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ โดยมุ่งสู่การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ส่งเสริมรักษาสภาพแวดล้อม ช่วยเหลือปัญหาสังคม เพื่อสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์กร
- **การควบคุม Sub-Contractor**  
งานบางอย่างไม่มี Value Added จะดูการบริหารงานบางอย่างด้วยวิธี Outsource เพื่อลดค่าใช้จ่าย แต่ก็ต้องมีการควบคุมให้ได้มาตรฐานเพราะแม้ว่า ไม่ได้เป็นงานที่มี Value Added แต่งานนั้นสนับสนุนหรือเอื้ออำนวยให้หน่วยงานสำคัญ บรรลุเป้าหมายองค์กรด้วยเช่นกัน





# 7 Disruptive HR Trends ที่ฝ่าย HR ต้องรับมือ



Cr : รศ.ดร.ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข รองผู้อำนวยการ ศสินทร์



## เสียคนทำงานระดับล่างที่เก่ง ๆ ไป และได้หัวหน้าแย่ ๆ มาหนึ่งคน

- “ในเมื่อคน ๆ หนึ่งอยู่กับองค์กรมานาน ทำงานก็ดี ไม่มีใครในองค์กรดีกว่าคนนี้อีกแล้ว แล้วทำไมองค์กรไม่เลื่อนตำแหน่งให้เขาให้สูงขึ้น เมื่อมีตำแหน่งงานว่าง หรือถึงไม่มีตำแหน่งงานว่างองค์กรก็น่าจะหาตำแหน่งดี ๆ ให้เขา เพื่อให้แตกต่างจากคนอื่น”
- นี่คือการเชื่อของคนที่เป็นเจ้าของหรือผู้บริหารในอดีต (หรือบางองค์กรในปัจจุบัน) จากแนวคิดแบบนี้จึงทำให้องค์กรหลายองค์กรเกิดปัญหาติดตามมาคือ เสียคนทำงานในระดับปฏิบัติที่เก่ง ๆ ไปหนึ่งคน และได้หัวหน้าแย่ ๆ มาอีกหนึ่งคน (เสียสองต่อ) เพราะผู้บริหรมองเพียงว่าเขาอยู่มานาน ทำงานดี และไม่มีใครดีกว่านี้อีกแล้ว เลยเลื่อนตำแหน่ง





## เสียคนทำงานระดับล่างที่เก่ง ๆ ไป และได้หัวหน้าแย่ ๆ มาหนึ่งคน

- ไม่มีใครในองค์กรมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ เพราะคุณสมบัติที่ต้องการมักจะต้องการเหมือนตัวเอง (ทำได้ทุกอย่าง เพราะเป็นเจ้าของ) ซึ่งคุณสมบัติแบบนี้คงจะไปหาที่ไหนได้ยาก
- มีผู้บริหารระดับรอง ๆ ที่สามารถขึ้นมาแทนได้ แต่ก็ยังไม่ถูกใจเพราะผู้บริหารบางคนเก่งเรื่องงานแต่อ่อนเรื่องคน ผู้บริหารบางคนเก่งเรื่องคนแต่ด้อยเรื่องงาน บางคนเป็นลูกหลานที่ไวใจได้ แต่ขาดประสบการณ์ในธุรกิจและขาดการยอมรับจากคนในองค์กร





## กาฝากองค์กร

- มีพนักงานจำนวนไม่น้อยที่อยู่มานานในตำแหน่งเดิมไม่อยากจะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไป ขอให้ทำงานเดิมเงินเดือนเพิ่มทุกปีก็ดีแล้ว ไม่คิดจะก้าวหน้าอะไรไปให้ไกลไปกว่านี้แล้ว เพราะชีวิตก็สุขสบายดีแล้ว
- ในขณะที่ผู้บริหารที่เป็นเจ้าของก็คิดว่าพนักงานที่อยู่มานานเป็นพนักงานที่ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับเรามาานาน ควรจะเลี้ยงไว้นาน ๆ เพราะไม่อยากจะไล่ใครออก และถ้ายังทำงานได้ก็ให้ทำงานต่อไป เจ้าของมักจะคิดว่าคนเก่าคนแก่เหมือนญาติพี่น้อง ถึงดีไม่ดียังไงก็เป็นญาติ ตัดไม่ขาด อะไรที่อภัยได้ก็ให้อภัยนึกถึงบุญคุณในอดีต ถ้าไม่เหลือบ่ากว่าแรงก็อยู่กันไป

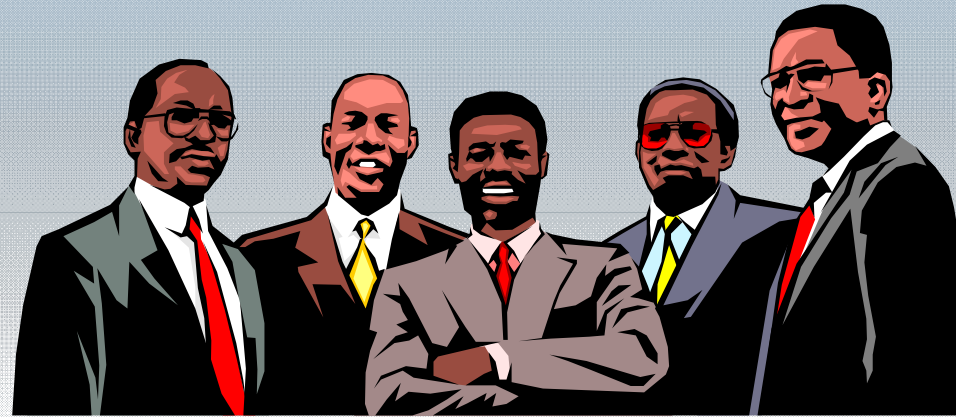




## กาฝากองค์กร

- ปัญหาที่เกิดขึ้นคือคนเก่าคนแก่บางคนแรก ๆ อาจจะทำงานเพื่อรักษาสถานภาพการเป็นพนักงาน ทำงานเรื่อย ๆ (ไม่ตีไม่เลว) เก็บกินบุญเก่าที่สะสมไว้เยอะ คนบางคนเริ่มทำงานในองค์กรเป็นงานรอง แต่งานหลักคือธุรกิจส่วนตัวที่บ้าน คนบางคนเริ่มอาศัยตำแหน่งหน้าที่เป็นประตูสู่การทำงานส่วนตัว คนบางคนเริ่มหมดไฟหมดฝีมือก็ต้องสร้างบารมีหรืออิทธิพลท้องถิ่นในองค์กร เพื่อไว้ใช้ต่อรองกับเจ้าหรือลูกเจ้าของในอนาคตเมื่อมีปัญหา พุดง่าย ๆ คือคนเก่าคนแก่บางคนเริ่มออกลายทำให้คนกลุ่มนี้กลายเป็นกาฝากองค์กรโดยไม่รู้ตัวคือกินเงินเดือนสูงและมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี ๆ แต่ผลงานหรือสิ่งที่ตอบแทนคืนให้กับองค์กรน้อยและมีแนวโน้มน้อยลง ๆ ทุกปี (สวนทางกับเงินเดือน)



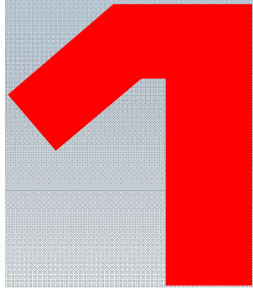


## บทบาทของผู้บริหารกับงานด้านทรัพยากรบุคคล

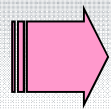
- ในฐานะผู้บริหารงานทรัพยากรบุคคลของบริษัท (HR Professional)
- ในฐานะผู้จัดการ / ผู้บริหารของหน่วยงาน







## ในฐานะผู้บริหารงานทรัพยากรบุคคลของบริษัท (HR Professional)



### ทำไมถึงต้องมี HR

- HR ช่วยให้พนักงานและองค์กรได้มีการปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
- HR ช่วยทุกหน่วยงานโดยเฉพาะหน่วยงานหลักในการร่วมคิด ร่วมปรึกษา ในฐานะผู้มีส่วนร่วม (Partnership)
- HR ช่วยทำให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าในด้านผลงาน เทคโนโลยี และความเชี่ยวชาญในงานของ

พนักงาน



# HR CHAMPION



## Strategic Partner

Partner with business to achieve strategic business objectives

## Change Agent

Partner with business to enhance a "capacity for change"

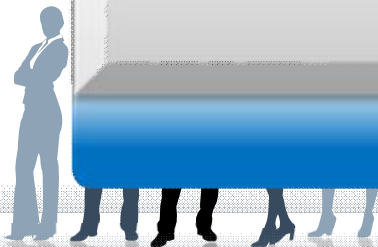
## Administrative Expert

Build flexible and efficient HR services

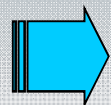
## Employee Champion

Partner with employee to increase employee capability and commitment

**ROLES & GOALS OF HR**



## Strategic Partner



### ในมุมมองทางด้านที่เน้นพันธมิตรในการกำหนดกลยุทธ์เชิงธุรกิจ

- เป็นหน่วยงานที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ภายในองค์กร
- เป็นหน่วยงานที่สามารถเชื่อมกลยุทธ์ด้าน HR กับกลยุทธ์ทางธุรกิจ
- เป็นหน่วยงานที่สามารถแปลงกลยุทธ์ธุรกิจด้าน HR มาเป็นแผนปฏิบัติการที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่ต้องการ
- เป็นหน่วยงานที่สามารถสร้างผลงานเชิงธุรกิจโดยใช้ศักยภาพของคน และ องค์กร



# Change Agent



## ในมุมมองทางด้านที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- เป็นหน่วยงานที่วางนโยบาย หลักการ วิธีการ และแนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรในทางที่ดี และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจ
- เป็นหน่วยงานที่เตรียมพร้อมความสามารถขององค์กรในการที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวในทุกสถานการณ์
- เป็นหน่วยงานที่เข้าไปร่วมมือกับส่วนงานต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงาน/ทีมงาน อันนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง



## Employee Champion



ในมุมมองทางด้านที่เป็นผู้ครองใจพนักงาน

- เป็นหน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรมด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ การสร้างความรู้สึกที่ดี และการสนองตอบต่อความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์
- เป็นหน่วยงานที่จัดหาแหล่งและระบบที่ช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้/พัฒนาขีดความสามารถ และการปรับปรุงผลงาน
- เป็นหน่วยงานที่จัดวางแผนการพัฒนารายบุคคล พัฒนาอาชีพ และพัฒนาองค์กร เพื่อเตรียมการสำหรับการแข่งขันทางธุรกิจ
- เป็นหน่วยงานที่คิดหาแนวทาง/กิจกรรมที่ทำให้พนักงานได้รับการปฏิบัติที่สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมาย ค่านิยม และหลักการที่บริษัทกำหนด



## Administrative Expert



**ในมุมมองทางด้านที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน**

- เป็นหน่วยงานที่สร้างและปรับปรุงกระบวนการทำงาน นำไปสู่การให้บริการผ่านทางทีมงานและเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว
- เป็นหน่วยงานที่พัฒนาระบบงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



# สรุป HR CHAMPION



**Strategic  
Partner**

**ร่วมวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ธุรกิจ**

**Change Agent**

**เท่าทันและบริหารการเปลี่ยนแปลงให้บังเกิดผล**

**Employee  
Champion**

**ช่วยให้พนักงานได้พัฒนาและสร้างสรรค์ผลงานให้แก่หน่วยงานได้เต็มศักยภาพ**

**Admin Expert**

**เชี่ยวชาญในกระบวนการจัดการงานบุคคลได้ทุกด้าน**





# 2

## ในฐานะผู้จัดการ/ผู้บริหารของหน่วยงาน

### บทบาท

- All Managers are HR Managers หรือ
- Non-HR Manager is HR Manager

### หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้จัดการที่มี ผู้ใต้บังคับบัญชา

1. Business Management
2. People Management
3. Asset Management





# Business Management



**คือ การดำเนินธุรกิจตามงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีเป้าหรือ Objective ที่ชัดเจน**

**ในเรื่องนี้ ผู้จัดการมีหน้าที่ที่จะต้องวางแผน (Plan) ดำเนินตามแผน (Execution) วัด และรายงานผล (Measurement) ของหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ**

**ถ้าเป็น Line Operations - เน้นเรื่องยอดขายและกำไร**

**ถ้าเป็น Staff Operations - เน้นการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ และบริการที่ดียิ่งขึ้น**



# People Management

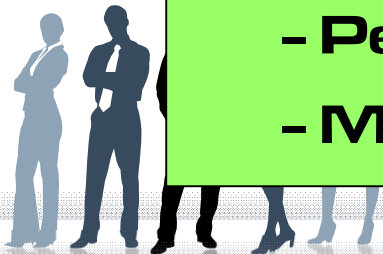


**คือ** การบริหารบุคลากร

เป็นหน้าที่ที่สำคัญมากเพราะความสำเร็จของบริษัทจะขึ้นอยู่กับผลงานของพนักงานเป็นส่วนใหญ่ (Employee Success = Company Success) การที่จะทำให้พนักงาน มีขวัญกำลังใจ และผลงนที่ดีที่สุด ต้องอาศัยระบบบริหารบุคลากรที่ดี และ ผู้จัดการที่มีความสามารถและเอาใจใส่ในเรื่องนี้

**หน้าที่หลักของผู้จัดการ คือ**

- Compensation Management
- Performance Management
- Personnel Development
- Morale Management



# Compensation Management



เป็นการบริหารเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นธรรมต่อพนักงาน ซึ่งผู้จัดการควรดูแลอยู่เสมอว่าผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ได้รับผลตอบแทนที่อยู่ในมาตรฐาน Salary Structure หรือไม่ และสมควรกับความสามารถและผลงานของเขาหรือไม่ รวมทั้งการพิจารณาขึ้นเงินเดือนใน เวลาและอัตราที่สมควร



# Performance Management



เป็นการกำหนดหน้าที่และ **Objective** ที่ชัดเจนและเป็น  
ที่เข้าใจของพนักงาน โดยมีการติดตาม และ ประเมินผล  
งานเป็นระยะ ๆ เพื่อให้พนักงานทราบ และเพื่อบริหาร  
ค่าตอบแทน

ผู้จัดการมีหน้าที่ช่วยสนับสนุนให้ลูกน้องของตน  
ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้นด้วย  
ไม่ใช่แต่ประเมินผลอย่างเดียว



# Personnel Development



เป็นการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงานให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อพัฒนาเขาให้พร้อมที่จะรับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น โดยการกำหนดแผนร่วมกับพนักงานแต่ละคนว่า ควรพัฒนาในเรื่องใดบ้าง และสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมหรือวิธีอื่น ๆ ที่จะเพิ่มทักษะของเขาในแต่ละเรื่อง พร้อมทั้งให้โอกาสเขาได้ใช้วิชาความรู้ในงานจริง ๆ ด้วย



# Morale Management



**คือ การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี ซึ่งรวมทั้งการสร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกันที่ดี (Team Work) และมีความไว้วางใจกัน (Trust) ในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน ควรมีการติชม และยกย่องพนักงานที่มีผลงานดีเด่นเพื่อให้กำลังใจ การสื่อสารทิศทางของบริษัทฯ ให้ทุกคนเข้าใจและการสร้างภาพพจน์ของบริษัทฯ ที่ดีในสายตาของพนักงาน เพื่อสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานของบริษัท**



# Asset Management



เป็นการปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของบริษัทฯ ในรูปแบบของชื่อเสียง และทรัพย์สินต่าง ๆ อันได้แก่ วัสดุ และสินค้า การเงินและทรัพย์สินทางปัญญาไม่ให้เกิดความสูญเสียบ และ รั่วไหล

ผู้จัดการทุกคนทำหน้าที่ เป็นตัวแทนของบริษัทฯ ต่อพนักงานซึ่งควรรักษาผลประโยชน์ของบริษัทฯ ให้สมดุล กับผลประโยชน์ของพนักงานด้วย และหาทางแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ WIN-WIN ทั้งสองฝ่าย

