



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





ทรงผม





ทรงผม





เสื้อผ้า







สรีระ





กิริยาอาการ





ปรัชญาการพัฒนาคนของประเทศไทย

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

เราเข้าใกล้วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยแค่ไหน ?





ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย

- World Economic Forum 2019 จัดลำดับขีดความสามารถประเทศต่าง ๆ
- ประเทศไทย อยู่ในลำดับ 25



ปัญหาของประเทศไทยกับความสามารถในการแข่งขัน



- **ประเด็นแรก ด้านโครงสร้างประชากรและความเหลื่อมล้ำ** จากเครื่องชี้ด้านจำนวนประชากร ประชากรวัยทำงาน และการมีงานทำ ซึ่งขยายตัวชะลอลงตามการก้าวเข้าสู่ภาวะสังคมสูงวัย และจากเครื่องชี้ด้านความไม่เท่าเทียมด้านสิทธิสตรีในทางเศรษฐกิจและสังคม
- **ประเด็นที่สอง ด้านทักษะความสามารถของแรงงานตลอดช่วงชีวิต** เริ่มตั้งแต่คุณภาพของระดับการศึกษาของเด็กไทย จำนวนครูที่ไม่เพียงพอ คณะนคทดสอบที่อยู่ในระดับต่ำทั้งในระดับมัธยมและอุดมศึกษา ไปจนถึงการขาดทักษะจำเป็นในการทำงาน เช่น ภาษาอังกฤษ และความรู้พื้นฐานทางการเงิน ปัญหาเหล่านี้เป็นที่น่ากังวลเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะเมื่อคนมีแนวโน้มต้องใช้ชีวิตในการทำงานยาวนานขึ้นเพื่อให้สามารถเก็บเงินเลี้ยงดูตนเองในวัยชรา โดยหวังพึ่งพาบุตรหลานได้น้อยลง ดังนั้นแรงงานจึงมีความจำเป็นต้องปรับตัวเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะตลอดชีวิต





ความเปลี่ยนแปลงของโลก

- Alvin Toffler, *The Third Wave*
 - 1st Wave 8,000 B.C. (Before Christ) to 1750 A.D. (anno domini)
 - เป็นการปฏิวัติทางเกษตรกรรม
 - อาชีพคนส่วนใหญ่ของโลกคือการเกษตร
 - 2nd Wave 1750 - 1955 A.D.
 - เป็นการปฏิวัติอุตสาหกรรมไปสู่ Mass production
 - คนส่วนใหญ่ในโลกตะวันตกมีอาชีพอยู่ในภาคอุตสาหกรรม
 - 3rd Wave 1950s – present
 - เป็นยุคข้อมูลข่าวสาร
 - เป็นการปฏิวัติในวิธีการส่งข้อมูลข่าวสาร



จำไว้เมื่อต้องทำงาน



- ▶ องค์กรในปัจจุบันเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organizations)
- ▶ สังคมในอนาคตจะเป็นสังคมฐานความรู้ (knowledge-based society)
- ▶ เศรษฐกิจในอนาคตจะเป็นเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge-based economy)





จำไว้เมื่อต้องทำงาน

- ▶ คนในองค์กรต้องเรียนรู้จากความสำเร็จ และความล้มเหลวในอดีต
- ▶ การทดลองสิ่งใหม่ ๆ ต้องได้รับการสนับสนุน และรางวัลจากความสำเร็จที่ได้จากการทดลองสิ่งใหม่ต้องสูง
- ▶ ขณะที่ ความเสี่ยงหรือผลร้ายจากความล้มเหลวต้องต่ำ คนจึงจะกล้าเรียนรู้และทดลองสิ่งใหม่ ๆ





รูปแบบการบริหาร

การบริหารประกอบด้วย ระบบ และ คน

- Structural Side (Taylor) i.e. โครงสร้างองค์กร ระบบงาน
เทคนิควิธีการทำงาน ฯลฯ (Organization without man)

- Human Side (McGregor) i.e. การพัฒนา การจูงใจ พฤติกรรมองค์กร
จิตวิทยา ฯลฯ (Man without organization)





ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์

- ▶ ทรัพยากรบริหาร (Administrative Resources) 3Ms 4Ms 5Ms7Ms
แต่หลัก ๆ ก็มี
 - Man
 - Money
 - Material





ทำไมทรัพยากรบุคคลจึงสำคัญที่สุด

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





เชื่อกันมั๊ย?

- นักบริหารทุกคนต้องเป็นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะ
 - ต้องเกี่ยวข้องกับคน
 - ต้องรู้จักจูงใจบุคคล รู้จักใช้คน
 - ต้องเข้าใจธรรมชาติของคน
- Personnel managers are now corporate heroes.
- ยิ่งถ้าเป็นนักบริหาร “มืออาชีพ” ยิ่งต้องเก่งเรื่องคนมาก





นักบริหารมืออาชีพ หมายถึงอะไร?

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

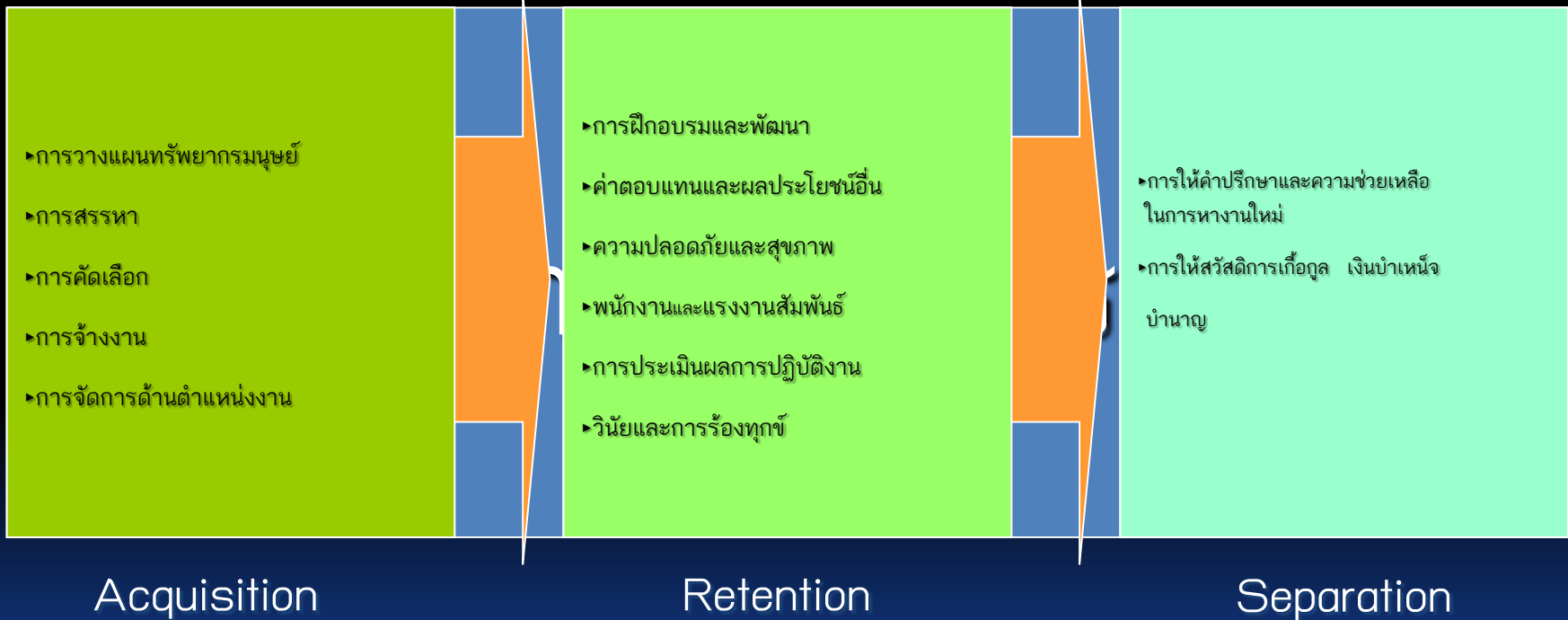


กรอบแนวคิดการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

ก่อนเข้าร่วมงาน

ขณะปฏิบัติงาน

ภายหลังจากการร่วมงาน





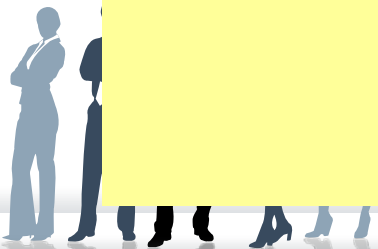
ความหมาย



การบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง กิจกรรมด้านบริหารงานบุคคล/การพนักงาน/บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ ครอบคลุมใน
ภารกิจ 4 ด้าน

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





กิจกรรม/งานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง ลักษณะงานทางด้านบริหารทรัพยากรบุคคลใน 3 ระดับ คือ

1. ระดับกลยุทธ์ (Strategy) เป็นลักษณะการกำหนดทิศทาง นโยบาย และภารกิจ เพื่อวางแนวทางหรือวิธีการของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ธุรกิจ
2. ระดับบริการ (Service Delivery) หมายถึง การดำเนินการในเรื่องการสรรหาพนักงาน การฝึกอบรม การจัดทำเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการด้านสวัสดิการ เป็นต้น
3. ระดับธุรการงานบุคคล (Administration) หมายถึง การทำงานด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล บันทึกประวัติ การจัดทำบัตรตอก - 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 รวมถึงพัฒนาผู้บริหารของทุกหน่วยงานให้ทำหน้าที่ของ 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

- เพื่อให้กระบวนการทำงานภายในองค์กรของหน่วยงานต่างๆ ได้มาตรฐาน บรรลุเป้าหมาย ด้วยวิธีต่างๆ เช่น
- การควบคุมงบประมาณ
- การควบคุมอัตรากำลังคน
- ISO / TQM

■ การประเมินผลแบบเปิด

หมายถึง ผู้ประเมินได้แก่ ลูกค้า หรือผู้รับบริการ จากทุกหน่วยงาน ทุกคน ทุกระดับ ประชาชนผู้ซื้อสินค้า ตัวแทนจำหน่าย ฯลฯ





แนวโน้ม HRM กับการควบคุมและการประเมินผล

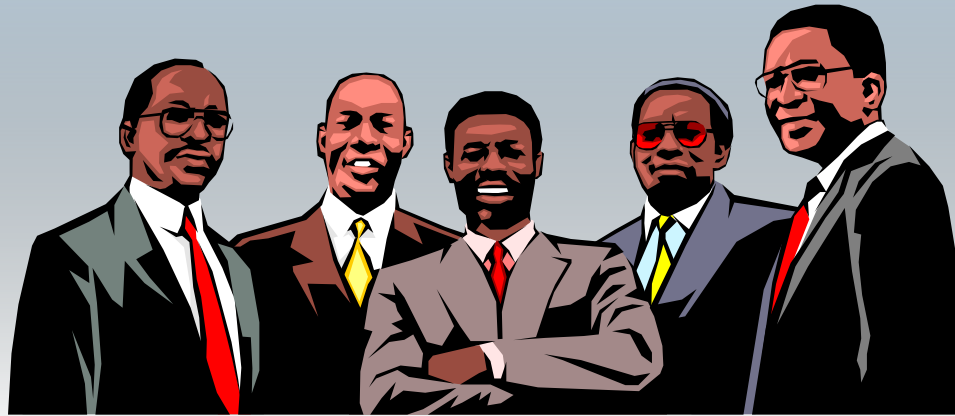
- การควบคุมด้วยความผูกพันกับลูกค้าและเงื่อนไขเวลา

หมายถึง การเปลี่ยนแปลงนโยบาย การผลิตสินค้า/บริการ และธุรกิจขององค์กรในรูปแบบต่างๆ โดยมุ่งสู่การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ส่งเสริมรักษาสภาพแวดล้อม ช่วยเหลือปัญหาสังคม เพื่อสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์กร

- การควบคุม Sub-Contractor

งานบางอย่างไม่มี Value Added จะดูการบริหารงานบางอย่างด้วยวิธี Outsource เพื่อลดค่าใช้จ่าย แต่ก็ต้องมีการควบคุมให้ได้มาตรฐานเพราะแม้ว่า ไม่ได้เป็นงานที่มี Value Added แต่งานนั้นสนับสนุนหรือเอื้ออำนวยให้หน่วยงานสำคัญ บรรลุเป้าหมายองค์กรด้วยเช่นกัน





บทบาทของผู้บริหารกับงานด้านทรัพยากรบุคคล

- ▶ ในฐานะผู้บริหารงานทรัพยากรบุคคลของบริษัท (HR Professional)
- ▶ ในฐานะผู้จัดการ / ผู้บริหารของหน่วยงาน





เสียคนทำงานระดับล่างที่เก่งๆไป และได้หัวหน้าแย่ๆมาหนึ่งคน

- ▶ “ในเมื่อคนๆหนึ่งอยู่กับองค์กรมานาน ทำงานก็ดี ไม่มีใครในองค์กรดีกว่าคนนี้อีกแล้ว แล้วทำไมองค์กรไม่เลื่อนตำแหน่งให้เขาให้สูงขึ้นเมื่อมีตำแหน่งงานว่าง หรือถึงไม่มีตำแหน่งงานว่างองค์กรก็น่าจะหาตำแหน่งดีๆให้เขา เพื่อให้แตกต่างจากคนอื่น”
- ▶ นี่คือการเชื่อของคนที่เป็นเจ้าของหรือผู้บริหารในอดีต (หรือบางองค์กรในปัจจุบัน) จากแนวคิดแบบนี้จึงทำให้องค์กรหลายองค์กรเกิดปัญหาติดตามาคือ เสียคนทำงานในระดับปฏิบัติที่เก่งๆไปหนึ่งคน และได้หัวหน้าแย่ๆมาอีกหนึ่งคน (เสียสองต่อ) เพราะผู้บริหารมองเพียงว่าเขาอยู่มานาน ทำงานดี และไม่มีใครดีกว่านี้อีกแล้ว เลยเลื่อนตำแหน่ง





เสียคนทำงานระดับล่างที่เก่งๆไป และได้หัวหน้าแย่ๆมาหนึ่งคน

- ▶ ไม่มีใครในองค์กรมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ เพราะคุณสมบัติที่ความต้องการมักจะต้องการเหมือนตัวเอง (ทำได้ทุกอย่างเพราะเป็นเจ้าของ) ซึ่งคุณสมบัติแบบนี้คงจะไปหาที่ไหนได้ยาก
- ▶ มีผู้บริหารระดับรองๆที่สามารถขึ้นมาแทนได้ แต่ก็ยังไม่ถูกใจเพราะ ผู้บริหารบางคนเก่งเรื่องงานแต่อ่อนเรื่องคน ผู้บริหารบางคนเก่งเรื่องคนแต่ด้อยเรื่องงาน บางคนเป็นลูกหลานที่ไว้ใจได้ แต่ขาดประสบการณ์ในธุรกิจและขาดการยอมรับจากคนในองค์กร





ในฐานะผู้บริหารงานทรัพยากรบุคคลของบริษัท (HR CHAMPION)

ทำไมถึงต้องมี HR

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





HR CHAMPION



Strategic Partner



ในมุมมองทางด้านที่เน้นพันธมิตรในการกำหนดกลยุทธ์เชิงธุรกิจ

- ▶ เป็นหน่วยงานที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานอื่นๆภายในองค์กร
- ▶ เป็นหน่วยงานที่สามารถเชื่อมกลยุทธ์ด้าน HR กับกลยุทธ์ทางธุรกิจ
- ▶ เป็นหน่วยงานที่สามารถแปลงกลยุทธ์ธุรกิจด้าน HR มาเป็นแผนปฏิบัติการที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่ต้องการ
- ▶ เป็นหน่วยงานที่สามารถสร้างผลงานเชิงธุรกิจโดยใช้ศักยภาพของคน และ องค์กร



Change Agent



ในมุมมองทางด้านที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- ▶ เป็นหน่วยงานที่วางนโยบาย หลักการ วิธีการ และแนวทางปฏิบัติใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรในทางที่ดี และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจ
- ▶ เป็นหน่วยงานที่เตรียมพร้อมความสามารถขององค์กรในการที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวในทุกสถานการณ์
- ▶ เป็นหน่วยงานที่เข้าไปร่วมมือกับส่วนงานต่างๆภายในองค์กรเพื่อช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงาน/ทีมงาน อันนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง



Employee Champion



ในมุมมองทางด้านที่เป็นผู้ครองใจพนักงาน

- ▶ เป็นหน่วยงานที่ดำเนินกิจกรรมด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ การสร้างความรู้สึที่ดี และการสนองต่อความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์
- ▶ เป็นหน่วยงานที่จัดหาแหล่งและระบบที่ช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้/พัฒนาขีดความสามารถ และการปรับปรุงผลงาน
- ▶ เป็นหน่วยงานที่จัดวางแผนการพัฒนารายบุคคล พัฒนาอาชีพ และพัฒนาองค์กร เพื่อเตรียมการสำหรับการแข่งขันทางธุรกิจ
- ▶ เป็นหน่วยงานที่คิดหาแนวทาง/กิจกรรมที่ทำให้พนักงานได้รับการปฏิบัติที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ค่านิยม และหลักการที่บริษัทกำหนด



Administrative Expert



ในมุมมองทางด้านที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

- ▶ เป็นหน่วยงานที่สร้างและปรับปรุงกระบวนการทำงานนำไปสู่การให้บริการผ่านทางทีมงานและเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว
- ▶ 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

หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้จัดการที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา

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



Business Management



คือ การดำเนินธุรกิจตามงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีเป้าหรือ Objective ที่ชัดเจน

ในเรื่องนี้ ผู้จัดการมีหน้าที่ที่จะต้องวางแผน (Plan) ดำเนินตามแผน (Execution) วัดและรายงานผล (Measurement) ของหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ถ้าเป็น Line Operations - เน้นเรื่องยอดขายและกำไร

ถ้าเป็น Staff Operations - เน้นการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ และบริการที่ดียิ่งขึ้น



People Management

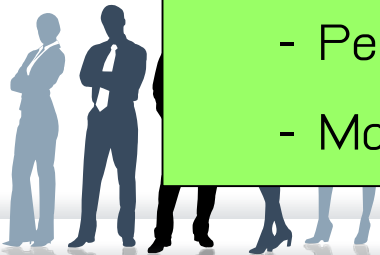


คือ การบริหารบุคลากร

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

หน้าที่หลักของผู้จัดการ คือ

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





Compensation Management

เป็นการบริหารเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นธรรมต่อพนักงาน ซึ่งผู้จัดการควรดูแลอยู่เสมอว่าผู้ที่อยู่ได้บังคับบัญชา ได้รับผลตอบแทนที่อยู่ในมาตรฐาน Salary Structure หรือไม่ และสมควรกับความสามารถและผลงานของเขาหรือไม่ รวมทั้งการพิจารณาขึ้นเงินเดือนในเวลาและอัตราที่สมควร



Performance Management



เป็นการกำหนดหน้าที่และ Objective ที่ชัดเจนและเป็นที่เข้าใจของพนักงาน โดยมีการติดตาม และ ประเมินผลงานเป็นระยะๆ เพื่อให้พนักงานทราบ และเพื่อบริหารค่าตอบแทน

ผู้จัดการมีหน้าที่ช่วยสนับสนุนให้ลูกน้องของตนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย ไม่ใช่แต่ประเมินผลอย่างเดียว





Personnel Development

เป็นการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงานให้สูงขึ้นเรื่อยๆ เพื่อพัฒนาเขาให้พร้อมที่จะรับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น โดยการกำหนดแผนร่วมกับพนักงานแต่ละคนว่า ควรพัฒนาในเรื่องใดบ้าง และสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมหรือวิธีอื่นๆที่จะเพิ่มทักษะของเขาในแต่ละเรื่อง พร้อมทั้งให้โอกาสเขาได้ใช้วิชาความรู้ในงานจริงๆด้วย



Morale Management



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



Asset Management



เป็นการปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของบริษัทในรูปแบบของชื่อเสียง และทรัพย์สินต่างๆ อันได้แก่ วัสดุ และสินค้า การเงินและทรัพย์สินทางปัญญาไม่ให้เกิดความสูญเสี และ รั่วไหล

ผู้จัดการทุกคนทำหน้าที่ เป็นตัวแทนของบริษัทต่อพนักงานซึ่งควรรักษาผลประโยชน์ของบริษัทให้สมดุล กับผลประโยชน์ของพนักงานด้วย และหาทางแก้ปัญหาต่างๆ ให้ WIN-WIN ทั้งสองฝ่าย

