

Strategic Performance Management System

1. ความสำคัญ

หลักสูตร การบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic Performance Management System) ได้ออกแบบมาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ทางด้านการบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์ให้กับผู้บริหารสายงาน โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้หลักการและการประยุกต์ใช้เครื่องมือการบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ที่เหมาะสมกับลักษณะของธุรกิจได้อย่างเป็นเลิศ เพื่อผลักดันผลสำเร็จของธุรกิจได้อย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้มีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักการบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์และการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะของธุรกิจและลักษณะงานของตำแหน่งงาน
- 2.2 เพื่อสร้างความเข้าใจในแนวคิด ขั้นตอนและหลักการ ตลอดจนกระบวนการต่างๆ ของการบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์และเครื่องมือบริหารผลงานประเภทต่างๆ เช่น BSC, KPIs ในแต่ละมิติที่เชื่อมโยงกัน
- 2.3 เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ระบบบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์และกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ไป Implement ใช้จริงในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ

3. หัวข้อการเรียนรู้

- 3.1 ผู้บริหารยุคใหม่กับการบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic Performance Management System)
 - บทบาทของผู้บริหารยุคใหม่กับธุรกิจที่เปลี่ยนแปลง
 - ปัญหาการบริหารผลงานและการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ
 - หลักสำคัญของระบบบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์
 - เครื่องมือการบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์สมัยใหม่
 - ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร และกลยุทธ์
- 3.2 การเชื่อมโยงการบริหารผลการดำเนินงานกับเป้าหมายธุรกิจของบริษัท (Corporate Goal Setting)
 - เทคนิคการกำหนด/ทบทวนเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ 3-5 ปี ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และค่านิยมองค์กร
 - เทคนิคการกำหนดเป้าหมายประจำปีขององค์กร (Corporate Goal Setting)
 - เทคนิคการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) รองรับเป้าหมายกลยุทธ์ขององค์กร
- 3.3 การกระจายเป้าหมายองค์กรสู่หน่วยงาน (Corporate KPIs Cascading)
 - ปัญหาที่มักพบบ่อยในการเชื่อมโยงเป้าหมายองค์กรสู่หน่วยงาน
 - เทคนิคการกระจายเป้าหมายองค์กรสู่หน่วยงาน (Corporate KPIs Cascading)

- เทคนิคการกำหนดตัวชี้วัดผลงานระดับหน่วยงานและระดับบุคคล (Function and Individual KPIs)

3.4 การจัดทำใบประเมินผลงานของตำแหน่งงาน/รายบุคคล (Individual Performance Evaluation)

- ปัญหาและอุปสรรคของการประเมินผลงานประจำปีที่มีกพบในองค์กร
- หลักเกณฑ์สำคัญของการประเมินผลงานประจำปี
- เทคนิคการจัดทำใบประเมินผลงานรายบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและหน่วยงาน
- เทคนิคการประเมินผลงานประจำปี (การปฏิบัติตนก่อน ระหว่าง และหลังการประเมินผลการปฏิบัติงาน)

4. ผู้เข้ารับการอบรม

- ผู้จัดการ/หัวหน้างาน/ผู้เกี่ยวข้อง

5. ระยะเวลา

- ระยะเวลา 1 วัน

6. วิทยากร

- อาจารย์ธนเดช ทิพย์อภิชากุล
วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนากาเวผู้นำและทรัพยากรมนุษย์

7. รูปแบบวิธีการฝึกอบรม

- 7.1 Training & Group Coaching
- 7.2 Workshop จากกรณีศึกษาจริงขององค์กร หลังการอบรมสามารถนำตัวชี้วัดผลงานไปใช้งานได้จริง
- 7.3 หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม วิทยากรจะให้คำแนะนำในการ Implement ระบบการบริหารผลงานและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานต่อเนื่อง

8. สิ่งที่คาดว่าจะได้รับหลังจากเสร็จสิ้นการอบรม

- 8.1 ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักการบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์และการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะของธุรกิจและลักษณะงานของตำแหน่งงาน
- 8.2 ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแนวคิด ขั้นตอนและหลักการ ตลอดจนกระบวนการต่างๆ ของการบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์และเครื่องมือบริหารผลงานประเภทต่างๆ เช่น BSC, KPIs ในแต่ละมิติที่เชื่อมโยงกัน
- 8.3 ผู้เข้าอบรมสามารถประยุกต์ใช้ระบบบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์และกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ไป Implement ใช้จริงในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ