

กรอบการบริหารบุคลากรดาวเด่นขององค์กร

Talent Management Framework

องค์กรต้องการบุคลากรดาวเด่นมาร่วมงาน แต่มักไม่สามารถรักษาบุคลากรดาวเด่นให้ทำงานกับองค์กรและเติบโตแทนตำแหน่งงานได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นองค์กรต้องมีการวางแผนงาน และพัฒนาบุคลากรดาวเด่นอย่างเป็นระบบ และทำให้เกิดความชัดเจน ช่วยให้บุคลากรดาวเด่นมีเส้นทางเติบโตและความผูกพันกับองค์กร โดยเติบโตร่วมกับองค์กร



กระบวนการบริหารบุคลากรดาวเด่นอย่างเป็นระบบ



กำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ (Talent Strategy & Planning)

- เป้าหมายขององค์กร (Company Goal & Objective)
- คุณลักษณะของบุคลากรดาวเด่น (Talent Characteristic)
- เส้นทางสายอาชีพ (Career Path)



การสรรหาและคัดเลือก (Talent Acquisition)

- กระบวนการสรรหา (Recruitment)
- กำหนดรายละเอียดของตำแหน่งงาน (Job Requirement)
- ระบุสมรรถนะที่สำคัญ (Competency)



การประเมินผลงานและศักยภาพ (Assess Performance & Potential)

- เครื่องมือการประเมินดาวเด่นด้วย 9 Box Grid
- การประเมินสมรรถนะของตำแหน่งงาน (Competency Assessment)



โปรแกรมพัฒนาวุฒิดาวเด่น (Talent Development Program)

- การเรียนรู้เชิงปฏิบัติในรูปแบบ 70:20:10 Learning Model
- การฝึกอบรมด้วย Blended Learning และ LS&M ติดตามผลลัพธ์



การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan)

- การเขียน IDP
- คัดเลือกเครื่องมือพัฒนา (Development Tools)

ตัวอย่างหัวข้อโครงการที่สามารถดำเนินการในโปรแกรมพัฒนาดาวเด่น

➤ รูปแบบที่ 1 : ผู้บริหารกำหนดหัวข้อโครงการที่คาดหวัง (Project Requirement) เช่น.....

- สินค้า/บริการ ใหม่ ๆ
- การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
- การลดต้นทุน/ค่าใช้จ่าย
- นวัตกรรม/ปรับปรุง
- กลยุทธ์การขาย การตลาด
- เพิ่มยอดขาย
- พัฒนาทีมงาน

➤ รูปแบบที่ 2 : ข้อตกลงร่วมระหว่างหัวหน้างานและผู้เรียน (Talent) เช่น.....

- โครงการใหม่ๆ (Project Assignment)
- พัฒนางานในหน่วยงาน (Improvement Process)
- การเปลี่ยนแปลงตัวเอง (Change/Adaptivity)
- กรอบความคิดแบบเติบโต (Mindset)
- บรรลุเป้าหมายงาน (KPI)

➤ รูปแบบที่ 3 : กลุ่มผู้เรียน (Talent Pool) จัดทำโครงการแต่ละกลุ่ม เช่น.....

- การพัฒนาสินค้า/บริการกับกลุ่มเป้าหมาย.....
- การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อ.....
- การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเรื่อง
- การออกแบบนวัตกรรมเกี่ยวกับ.....
- การสร้างรูปแบบพัฒนาทีมงานด้วยวิธี.....
- การจัดการธุรกิจด้วยเทคโนโลยี
- การสร้างกลยุทธ์งานขาย

➤ รูปแบบที่ 4 : ผู้เรียนรายบุคคลจัดทำแผนงานขนาดเล็ก เช่น.....

- พัฒนาตัวเองเรื่อง
- การฝึกฝนทักษะด้าน
- การเตรียมความพร้อมขึ้นตำแหน่งใหม่เรื่อง
- การพัฒนาทีมงานเรื่อง

แบบฟอร์มการออกแบบโปรแกรมพัฒนาดาวเด่นให้ลูกค้า

- เรื่องสำคัญที่ควรได้รับจากลูกค้า (ควรใช้การพูดคุยแทนการถามโดยตรง)

หัวข้อโครงการที่ผู้บริหารสนใจ (Project Requirement)
สิ่งที่ผู้บริหารคาดหวังจากโปรแกรม (Expectation)
รูปแบบโปรแกรมและงบประมาณคร่าวๆ (Budget)
สมรรถนะที่ใช้ในการพัฒนา (Competency)

- โปรแกรมการพัฒนาในรูปแบบ 70:20:10 Learning Model (กล้านำเสนอในฐานะผู้เชี่ยวชาญ)

ลำดับ	หัวข้อที่นำเสนอ	สิ่งที่จะได้รับ (นำเสนอจากประสบการณ์)
1	หลักสูตรพื้นฐานออนไลน์ (Self-Learning) ■ ■ ■	
2	หลักสูตรฝึกอบรมและกิจกรรม (Classroom Learning) ■ ■ ■	
3	การให้คำปรึกษาและแนะนำ (Group Coaching & Clinic)	
4	การให้คำปรึกษาเฉพาะบุคคล (1:1 Coaching Online)	
5	การนำเสนอโครงการของผู้เรียน (Project Presentation)	

หมายเหตุ : หัวข้ออื่นๆ สามารถนำเสนอเพิ่มเติมตามความเหมาะสม

พื้นผ้าใบบริหารบุคลากรดาวเด่นขององค์กร (Talent Management Canvas)

การกำหนดข้อมูลที่สำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนการบริหารบุคลากรดาวเด่นในองค์กร พร้อมระบุรายละเอียดให้มีความชัดเจน และสอดคล้องกันในรูปแบบพื้นผ้าใบ (Canvas) ช่วยทำให้สามารถบริหารจัดการโปรแกรมพัฒนาดาวเด่นได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรดาวเด่นเชิงกลยุทธ์ (เป้าหมายองค์กร, นโยบายผู้บริหาร, วัตถุประสงค์, ความคาดหวัง)		
กลุ่มบุคลากรเป้าหมาย (ตำแหน่ง) (Talent Group)	ขอบเขตงาน (Job Requirement) ของแต่ละตำแหน่ง	สมรรถนะที่คาดหวัง (Competency)
หัวข้อที่นำมาใช้พิจารณาคัดเลือก ☐ เป้าหมาย (Goal) ☐ ดัชนีชี้วัด (KPI) ☐ ศักยภาพ (Potential) ☐ พฤติกรรม (KBI) ☐ อื่นๆ _____		เครื่องมือที่เลือกใช้ในการประเมินดาวเด่น ☐ 9 Box Grid ☐ Competency Assessment ☐ Skill & Will Matrix ☐ อื่นๆ _____
โปรแกรมการพัฒนาดาวเด่น (Talent Development Program) ☐ Self-Learning ☐ Classroom Learning ☐ Project Assignment ☐ Development Tools		