



ที่ สจป.ศปพ. 063(ว)/2566

กรมการปกครอง
เลขรับ 68923
วันที่ 24 ต.ค. 2566
เวลา 11.18

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
85/1 หมู่ 2 ถนนแจ้งวัฒนะ
ตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมแบบลงมือทำจากโจทย์จริงขององค์กร “การวัดและประเมินผลผลลัพธ์ทางการเงินจากการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” (Return on Investment : ROI in HRM-HRD) รุ่นที่ 3

เรียน อธิบดีกรมการปกครอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายละเอียดหลักสูตรฝึกอบรมแบบลงมือทำจากโจทย์จริงขององค์กร “การวัดและประเมินผลผลลัพธ์ทางการเงินจากการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” (Return on Investment : ROI in HRM-HRD) รุ่นที่ 3

ศูนย์ให้คำปรึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (PIM HR Excellence Center) สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ สถาบันอุดมศึกษาภายใต้การสนับสนุนจากบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2555 เพื่อให้คำปรึกษาแบบร่วมลงมือปฏิบัติจริงกับผู้บริหาร การออกแบบโปรแกรมพัฒนาบุคลากร ผู้บริหาร จากโจทย์จริงขององค์กร และการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์อื่นๆ ที่ตอบโจทย์ความต้องการและบริบทขององค์กร

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มในมิติที่จับต้องได้และจับต้องยาก (Tangible & Intangible Value Creation) จึงยากที่จะผันธรรมชาติดังกล่าว ในปัจจุบันนักวิชาการด้านการวัดประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้พยายามผสมผสานการวัดผลลัพธ์ทางการเงินจาก Return on Investment : ROI เข้ากับวิธีการวัดแบบผลลัพธ์เชิงสังคมหรือผลลัพธ์ที่จับต้องได้ยาก (Social/Intangible Return on Investment : SROI) ทำให้การวัดผลลัพธ์ ROI ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ใกล้เคียงความเป็นจริงมากขึ้น

องค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และภาคเอกชน ต่างมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในรูปแบบ Upskill/Reskill/Newskill และลงทุนในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อื่น ๆ ที่ต้องการการวัดผลลัพธ์ทางการเงินจากการลงทุนดังกล่าว ศูนย์ฯ จึงจัดหลักสูตรฝึกอบรมแบบลงมือทำจากโจทย์จริงขององค์กร “การวัดและประเมินผลผลลัพธ์ทางการเงินจากการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” (Return on Investment : ROI in HRM-HRD) รุ่นที่ 3 รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

ศูนย์ฯ ใคร่ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมแบบลงมือทำจากโจทย์จริงขององค์กร “การวัดและประเมินผลผลลัพธ์ทางการเงินจากการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” (Return on Investment : ROI in HRM-HRD) รุ่นที่ 3 ซึ่งจัดขึ้นระหว่างวันที่ 24-25 มกราคม 2567 ซึ่งท่านจะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมวิทยากรที่มีประสบการณ์จริงด้านการวางระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่พิสูจน์ความสำเร็จได้ พร้อมการประยุกต์ใช้จริงในองค์กรและโปรแกรมคำนวณที่นำไปใช้ซ้ำได้ในอนาคต ทั้งนี้ ขอความกรุณาส่งใบสมัครตอบกลับทาง E-mail: hrcenter@pim.ac.th หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อคุณสุพัตรา คมพุดชา โทรศัพท์ 0 2855 0456, 0 2855 1399, 095 369 9660

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการตอบรับจากท่านในโอกาสนี้ และต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลิศชัย สุธรรมานนท์)

รองอธิการบดีส่วนพัฒนางานบริการวิชาการและองค์กร

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

กองการเจ้าหน้าที่
วันที่ 25 ต.ค. 2566
เลขที่ลงรับ 68923

ศูนย์ให้คำปรึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โทรศัพท์ 02 855 0456, 02 855 1399, 095 369 9660

E-mail: hrcenter@pim.ac.th

ส่วนวางแผนอัตรากำลัง
และพัฒนาระบบงาน
เลขรับ 68923
วันที่ 25 11/10/66
เวลา

หลักสูตรฝึกอบรมแบบลงมือทำจากโจทย์จริงขององค์กร

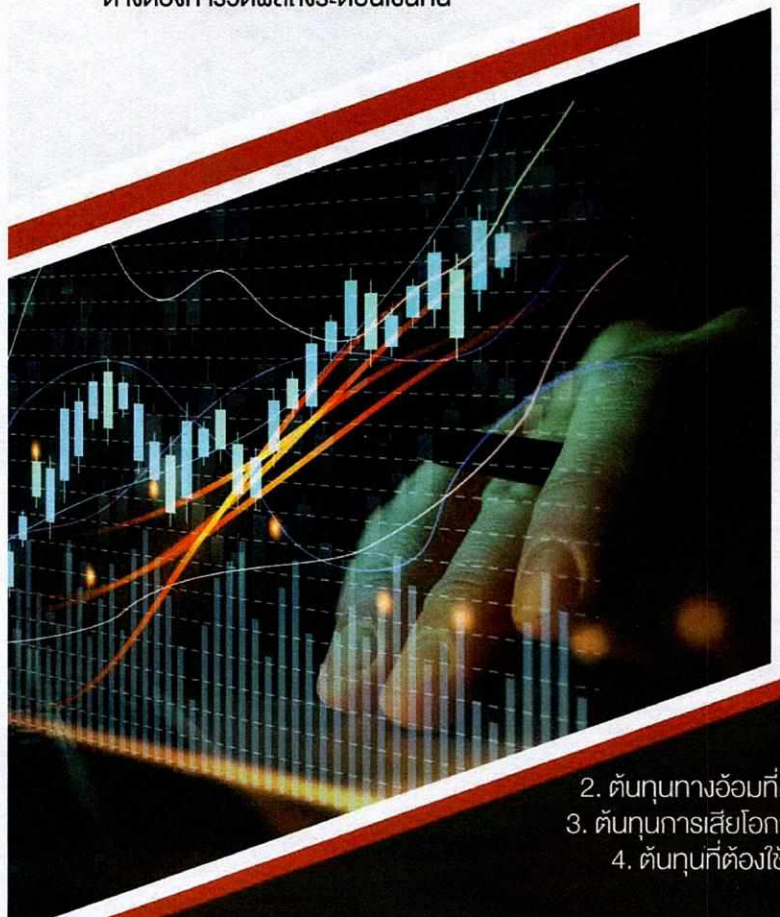
“ การวัดและประเมินผลลัพธ์ทางการเงิน จากการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ”

(Return on Investment : ROI in HRM-HRD)

“พร้อมโปรแกรมคำนวณที่สามารถนำไปใช้งานได้ทันที”

วันที่ 24-25 มกราคม 2567 ณ อาคาร The TARA สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการลงทุนระยะยาวที่มีมูลค่าสูงและวัดผลลัพธ์ได้ยาก แต่อย่างไรก็ตาม จากงานวิจัยพบว่า องค์กรควรวัดผลตอบแทนถึงระดับความคุ้มค่าทางการเงินด้วยอย่างน้อย 20% ของงานโครงการที่ทำ อีกทั้งการประเมินคุณภาพองค์กรต่างต้องการวัดผลถึงระดับนี้เช่นกัน



รุ่นที่ 3

LEARNING HIGHLIGHT

ด้านการหาผลลัพธ์สุทธิ (Net Benefit) ทางการเงินจาก 4 ส่วนที่สำคัญ คือ

1. แปลงผลลัพธ์ที่จับต้องได้ให้ออกมาเป็นมูลค่าทางการเงิน ด้วยวิธีการต่างๆ
2. แปลงผลลัพธ์ที่จับต้องยากให้ออกมาเป็นมูลค่าทางการเงิน
3. กำจัดปัจจัยที่เกิดขึ้นเองหรือเกิดจากการกระทำอื่นๆ ซึ่งส่งผลเป็นบวกหรือลบออกจากมูลค่าทางการเงิน (Isolation)
4. ทำให้ทุกกระบวนการโปร่งใส มีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และเกิดการยอมรับ (Transparency & Not Over Claim)

ด้านต้นทุนหรือการลงทุน (Net Cost) ประกอบด้วย 4 ส่วนที่สำคัญ คือ

1. ต้นทุนทางตรงที่ต้องจ่ายโดยตรง เช่น ค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม
2. ต้นทุนทางอ้อมที่ต้องจ่ายหรือลงทุน เช่น เวลาของผู้ปฏิบัติงาน หรือ การออกแบบโครงการ
3. ต้นทุนการเสียโอกาสที่ควรใช้เวลาทรัพยากรนั้นไปทำอย่างอื่นแต่ต้องใช้ในการทำโครงการนี้
4. ต้นทุนที่ต้องใช้บริหารจัดการผลกระทบ ทั้งทางลบ-ทางบวก ที่เกิดขึ้นจากโครงการนั้นๆ เช่น ทำให้บุคลากร ที่ไม่ประสบความสำเร็จในโครงการลาออก เป็นต้น

กับวิทยากรที่เชี่ยวชาญมีประสบการณ์ตรงในการวัดประเมิน Return on Investment : ROI in HRM-HRD



ผศ.ดร.เลิศชัย สุธรรมานนท์
รองอธิการบดี
ส่วนพัฒนางานบริการวิชาการ
และองค์กร



ผศ.ทิดติกร บุญส่ง
ผู้ช่วยอธิการบดี
ด้านวางแผนและพัฒนา
และรักษาการผู้อำนวยการ
สำนักบริหารกลยุทธ์และนวัตกรรม



ดร.มัลลิกา บุญญาศรีรัตน์
ผู้อำนวยการ
สำนักอธิการบดี
และบริหารความยั่งยืน



คุณมนัสศิริ นุดยกุล
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
สำนักบริหารกลยุทธ์และนวัตกรรม

ค่าลงทะเบียน
18,000 บาท/คน

(ไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม 7%)

ลงทะเบียนได้ที่



สอบถามข้อมูล/สำรองที่นั่ง คุณสุพัตรา คมพุดชา

☎ 02 855 0456 , 095 369 9660

✉ hrcenter@pim.ac.th

ศูนย์ให้คำปรึกษาและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

รับจำนวนจำกัด 30 ท่าน / รุ่น



หลักสูตรฝึกอบรมแบบลงมือทำจากโจทย์จริงขององค์กร “การวัดและประเมินผลลัพธ์ทางการเงินจากการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์”

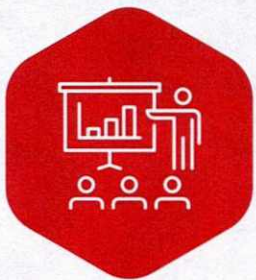
(Return on Investment : ROI in HRM-HRD)

รุ่นที่ 3

หลักการและความสำคัญของโครงการ

กว่า 15 ปีที่ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน ได้รับอิทธิพลการบริหารในแนวคิดทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่ต้องการวัดผลลัพธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวเงิน (Financial) อิทธิพลทางความคิดนี้ปรากฏชัดเด่นอยู่ในเกณฑ์การประเมินคุณภาพองค์กรรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) และผู้บริหารมักถามหาว่ามีโครงการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์แล้วจะเกิดผลตอบแทนทางการเงินได้อย่างไรบ้างอยู่เสมอ

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มในมิติที่จับต้องได้และจับต้องยาก (Tangible & Intangible Value Creation) ในปัจจุบันนักวิชาการด้านการวัดประเมินผล การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้พยายามผสมผสานการวัดผลลัพธ์ทางการเงิน (Return on Investment : ROI) เข้ากับวิธีการวัดแบบผลลัพธ์เชิงสังคมหรือผลลัพธ์ที่จับต้องได้ยาก (Social/Intangible Return on Investment : SROI) ทำให้การวัดผลลัพธ์ ROI ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ใกล้เคียงความเป็นจริงมากขึ้น



จากการศึกษาของ Gartner (2021) พบว่า องค์กรชั้นนำวัดผลลัพธ์การลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ถึงระดับ ROI แล้ว 33% ในขณะที่ Fenix Bretz (2021) พบว่าองค์กรภาครัฐวัดผลระดับ ROI ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ดำเนินการมากกว่า 20% เหตุที่ยังไม่ใช้วิธีนี้วัดประเมินผล 100% เพราะมีความซับซ้อนจึงเลือกเฉพาะงานที่สำคัญๆ เท่านั้น (ยังไม่พบงานวิจัยที่เป็นการอ้างอิงในประเทศไทย)

จากการที่ทีมวิทยากรได้ให้คำปรึกษากับองค์กรชั้นนำในประเทศไทย ทำให้มีความมั่นใจว่าองค์กรในประเทศไทยยังมีการวัดผลระดับ ROI อย่างไม่เป็นระบบมากนัก ทั้งที่ผู้บริหารและเกณฑ์การประเมินผลคุณภาพองค์กรมีการเรียกร้องต้องการเสมอ “ถึงเวลาที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำการวัดประเมินผลทางการเงินจากการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Return on Investment in HRM-HRD) อย่างเป็นระบบ”

วัตถุประสงค์

“ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถ”

- 01 พัฒนาระบบและเครื่องมือวัดและประเมินผลลัพธ์ในการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระดับ ROI ได้
- 02 พัฒนาระบบและเครื่องมือวัดและประเมินผลลัพธ์โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระดับ SROI / BCR Payback Period ได้
- 03 พัฒนาระบบและเครื่องมือวัดและประเมินผลลัพธ์โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับที่ต่ำกว่าข้อ 1-2 เช่น Input / Reaction / Learning / Application / Behavior / Results ได้

แนะนำศูนย์ให้คำปรึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ศูนย์ให้คำปรึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (PIM HR Excellence Center) เป็นศูนย์บริการวิชาการ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2555 เพื่อให้คำปรึกษา บริการวิชาการ การวิจัย การจัดฝึกอบรม พัฒนา การวางระบบงานทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร ดำเนินงานโดยทีมงานมืออาชีพ ในด้านทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง (High Performance Organization) ศูนย์ฯ ได้ขึ้นทะเบียนเป็นที่ปรึกษา ประเภทนิติบุคคล หมายเลข 3079 ศูนย์ข้อมูลให้ปรึกษาไทย สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ กระทรวงการคลัง ออกให้ ณ วันที่ 14 มิถุนายน 2564

PIM HR Excellence Center ประกอบด้วยคณาจารย์และที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสบการณ์บริหารองค์กรชั้นนำและงานวิชาการที่ปรับใช้กับองค์กรได้จริง ผ่านการให้บริการ 4 ด้าน ดังนี้

01

Consulting and Selective People Solutions: ให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาองค์กร ตรงกับความต้องการขององค์กร

02

Outsourcing HRD Program and Talent Development Plan: บริหารจัดการโปรแกรมพัฒนาบุคลากร ผู้นำ ผู้บริหาร และผู้มีความสามารถสูงทุกกระบวนการ

03

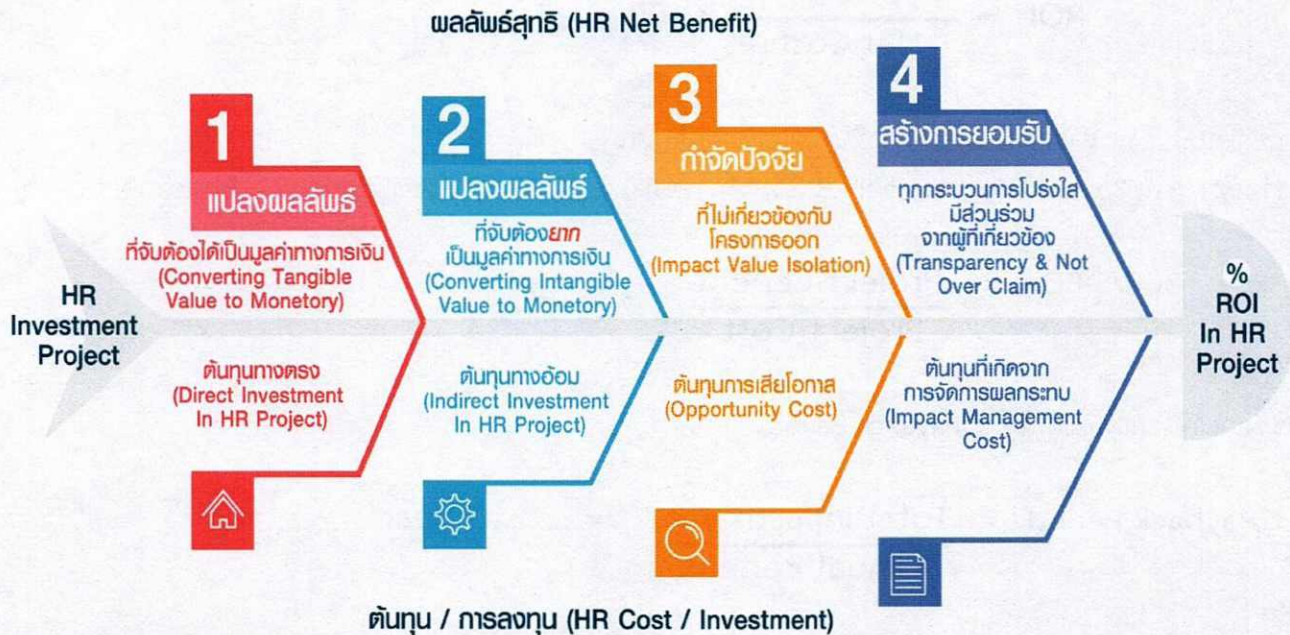
Public Training - Intensive and Practice Learning Program: หลักสูตรพัฒนาที่เข้มข้นสำหรับทุกองค์กรที่ได้เรียนรู้หลักการ และ Best Practices จากวิทยากรที่เป็นผู้บริหารและนักวิชาการที่มีผลงานเชิงประจักษ์

04

In-House Training - Tailor Made Learning Program: หลักสูตรพัฒนา ที่เป็นการออกแบบเฉพาะองค์กร จัดเนื้อหา วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายไม่ว่า Online – Onsite/ Class Room/ Real Action Learning โดยทีมงานที่เป็นนักบริหารที่มีความเชี่ยวชาญ

กรอบความคิดและสาระสำคัญของข้อเสนอ

ทีมวิทยากรได้พัฒนากรอบความคิดในการออกแบบหลักสูตรการวัดและประเมินผลลัพธ์ทางการเงินจากการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการบูรณาการการวัดผลแบบ ROI เข้ากับ SROI เพื่อให้การวัดผลมีความครบถ้วนรอบด้านมากขึ้น ดังแสดงด้วยภาพต่อไปนี้



จากกรอบความคิดข้างต้นสามารถนำไปใช้การวัดผล ROI in HR Project ในระยะ 1-5 ปี โดยที่การคำนวณ

ด้านการหาผลลัพธ์สุทธิ (Net Benefit) ทางการเงิน เกิดจาก 4 ส่วนที่สำคัญ คือ

1. แปลงผลลัพธ์ที่จับต้องได้ให้ออกมาเป็นมูลค่าทางการเงินด้วยวิธีการต่างๆ
2. แปลงผลลัพธ์ที่จับต้องยากให้ออกมาเป็นมูลค่าทางการเงิน
3. กำจัดปัจจัยที่เกิดขึ้นเองหรือเกิดจากการกระทำอื่นๆ ซึ่งส่งผลเป็นบวกหรือลบออกจากมูลค่าทางการเงิน (Isolation)
4. ทำให้ทุกกระบวนการโปร่งใส มีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องและเกิดการยอมรับ (Transparency & Not Over Claim)

ด้านต้นทุนหรือการลงทุน (Net Cost) ประกอบด้วย 4 ส่วนที่สำคัญ คือ

1. ต้นทุนทางตรงที่ต้องจ่ายโดยตรง เช่น ค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม
2. ต้นทุนทางอ้อมที่ต้องจ่ายหรือลงทุน เช่น เวลาของผู้ปฏิบัติงาน หรือ การออกแบบโครงการซึ่งอาจนำมาใช้ซ้ำได้อีก
3. ต้นทุนการเสียโอกาสที่ควรใช้เวลาทรัพยากรนั้นไปทำอย่างอื่นแต่ต้องใช้ในการทำโครงการนี้
4. ต้นทุนที่ต้องใช้บริหารจัดการผลกระทบ ทั้งทางลบ-ทางบวก ที่เกิดขึ้นจากโครงการนั้นๆ เช่น ทำให้บุคลากรที่ไม่ประสบความสำเร็จในโครงการลาออก เป็นต้น

เมื่อได้ข้อมูลทางการเงินทั้งส่วน Net Benefit และ Net Cost ทำให้สามารถคำนวณ ROI ได้ด้วยวิธีต่อไปนี้

1) การวัด Return on Investment (ROI)

$$ROI = \frac{\text{Net Benefit}}{\text{Net Cost}} \times 100$$

นอกจากนั้นยังสามารถนำไปใช้วัดประเมินในด้านอื่นได้อีก เช่น

2) การวัดอัตราส่วน Benefit - Cost Ratio (BCR) ซึ่งมีวิธีการคำนวณเช่นเดียวกับ Social Return on Investment (SROI)

$$BCR/S\text{-}ROI = \frac{\text{Project Benefit}}{\text{Project Cost}}$$

3) วัดช่วงเวลาที่ได้ผลตอบแทนคืน (Payback Period)

$$\text{Payback Period} = \frac{\text{Total Investment}}{\text{Annual Benefit}} = \dots\dots\dots \text{Year}$$

รายละเอียดของหลักสูตรและผลที่จะได้รับ

เวลา (Time Line)	เรื่องที่เรียนรู้ (Learning Issues)	วิธีการเรียนรู้ (Learning Method)	ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome)
วันที่ 1 09.00-10.30 น.	1. ภาพรวมระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 11 ระบบ ที่สามารถนำมาหา ROI ได้ 2. ระบบและเครื่องมือที่นำมาใช้ในการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 7 ระดับ - ระดับที่ 1 : เน้นการวัด Input - ระดับที่ 2 : เน้นการวัด Reaction - ระดับที่ 3 : เน้นการวัด Learning - ระดับที่ 4 : เน้นการนำไปประยุกต์ใช้หรือเปลี่ยนพฤติกรรม (Application/Behaviors) - ระดับที่ 5 : เน้นผลลัพธ์ (Results) - ระดับที่ 6 : เน้นผลลัพธ์ทางการเงิน (ROI) - ระดับที่ 7 : เน้นผลลัพธ์ทางสังคมจับต้องยาก (SROI)	- บรรยาย - กรณีศึกษา - Discussion	- สามารถสร้างระบบและเครื่องมือการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการ HR ระดับที่ 1-5 ได้ - เรียนรู้เข้าใจหลักการพื้นฐานการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการ HR ระดับที่ 6-7
10.45-12.00 น.	1. ระบบเครื่องมือและเทคนิคการแปลงต้นทุนมาเป็นมูลค่าทางการเงินอย่างเป็นระบบโปร่งใส ปีที่ 1 - ต้นทุนทางตรง - ต้นทุนทางอ้อม - ต้นทุนการเสียโอกาส - ต้นทุนที่เกิดจากการจัดการผลกระทบ 2. การใช้โปรแกรม Excel อย่างง่ายเพื่อช่วยประมวลผล	- บรรยาย - กรณีศึกษา - ฝึกปฏิบัติจริง Step by Step จากโจทย์จริงขององค์กร / หรือ โจทย์กลางเสมือนจริงที่เตรียมให้กรณีผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ได้เตรียมมา	- สามารถกำหนดต้นทุนทางตรงทางอ้อมโครงการ HR ได้ - สามารถประเมินค่าเสียโอกาสได้ - สามารถประเมินต้นทุนจากการจัดการผลกระทบจากโครงการ HR - สามารถสร้างโปรแกรม Excel เพื่อใช้ประมวลผล

เวลา (Time Line)	เรื่องที่เรียนรู้ (Learning Issues)	วิธีการเรียนรู้ (Learning Method)	ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome)
13.00-14.30 น.	<ul style="list-style-type: none"> - การสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูลด้านต้นทุน - ประมวลต้นทุนและการแปลงเป็นมูลค่าทางการเงินของโครงการ HR ที่เป็นโจทย์จากผู้เข้าร่วมฝึกอบรม - Share Learning and Learning Reflection เพื่อเพิ่มประสบการณ์ที่หลากหลาย 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยาย - กรณีศึกษา - ฝึกปฏิบัติจริง Step by Step จากโจทย์จริงขององค์กร / หรือ โจทย์กลางที่เตรียมให้ - กรณีผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ได้เตรียมมา - Discussion 	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถกำหนดต้นทุนโครงการ HR ได้ครบถ้วน - สามารถกำจัดปัจจัยที่ไม่ได้อยู่ในโครงการ HR แต่ส่งผลกระทบต่อโครงการโดยแปลงเป็นมูลค่าทางการเงินเพื่อกำจัดออกได้
14.45-16.00 น.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระบบเครื่องมือและเทคนิคการแปลงผลลัพธ์โครงการ HR เป็นมูลค่าทางการเงินอย่างเป็นระบบโปร่งใส ปีที่ 1 <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดผลลัพธ์ที่จับต้องได้ง่ายและการแปลงมูลค่าทางการเงิน - กำหนดผลลัพธ์ที่จับต้องยากและแปลงเป็นมูลค่าทางการเงิน - การกำจัดปัจจัยที่ไม่ได้เกิดจากโครงการแต่ส่งผลกระทบต่อโครงการทั้งทางบวกและทางลบ - สร้างการยอมรับและสร้างความโปร่งใสร่วมกันได้ 2. การใช้โปรแกรม Excel อย่างง่ายเพื่อช่วยประมวลผล 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยาย - กรณีศึกษา - ฝึกปฏิบัติจริง Step by Step จากโจทย์จริงขององค์กร / หรือ โจทย์กลางที่เตรียมให้ - กรณีผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ได้เตรียมมา - Discussion 	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถแปลงผลลัพธ์ทางการเงินสุทธิของโครงการ HR ได้ - สามารถใช้โปรแกรม Excel เพื่อใช้ประมวลผล
วันที่ 2 09.00-10.30 น.	<ul style="list-style-type: none"> - Recap ระบบการวัดและประเมินผลลัพธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย ROI - การหาต้นทุนสุทธิ (Net Cost) โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - การหาผลลัพธ์สุทธิ (Net Benefit) จากโครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากโจทย์ของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม - การใช้โปรแกรม Excel อย่างง่ายเพื่อช่วยในการประมวลผล 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยาย - กรณีศึกษาทั้งในและต่างประเทศ 4-5 กรณีศึกษา - ฝึกปฏิบัติจริง Step by Step จากโจทย์จริงขององค์กร / หรือ โจทย์กลางที่เตรียมให้ - กรณีผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ได้เตรียมมา - Discussion 	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถกำหนดและแปลงต้นทุนโครงการด้าน HR ในปี ที่ 1-3 ได้ - สามารถกำหนดผลลัพธ์สุทธิที่เป็นมูลค่าทางการเงินของโครงการ HR ได้ ในปี ที่ 1-3 ได้ - สามารถกำหนดและแปลงผลลัพธ์โครงการด้าน HR เป็นมูลค่าสุทธิทางการเงินระยะ 1-3 ปีได้ - สามารถประเมิน ROI โครงการด้าน HR ในระยะ 1-3 ปีได้
10.45-12.00 น.	<ul style="list-style-type: none"> - การคำนวณ ROI ปีที่ 1 - การทวนสอบและสร้างการยอมรับ ROI - Share Learning / Forward Feedback 		
13.00-14.30 น.	<ul style="list-style-type: none"> - แปลงต้นทุนการลงทุนที่เกิดขึ้นในปีที่ 2-3 - การกำหนดค่า Drop off / Gain Up ของผลลัพธ์โครงการด้าน HR - แปลงผลลัพธ์สุทธิจากโครงการ HR ในปีที่ 2-3 		
14.45-16.00 น.	<ul style="list-style-type: none"> - คำนวณค่า ROI ในปีที่ 2-3 - แนวทางในการหาค่า ROI ระยะกว่า 3 ปี - แนวทางในการประยุกต์ใช้กับโครงการ/งานอื่นที่มีลักษณะที่ใกล้เคียงกัน เช่น ด้านลูกค้า / CSR / Innovation - Share Learning / Forward Feedback 		<ul style="list-style-type: none"> - มีแนวทางสำหรับการประเมินระยะที่ยาวกว่า 3 ปี - มีแนวทางสำหรับคำนวณการประเมินเป็น ค่าอื่น เช่น SROI / BCR Payback Period - มีแนวทางในการประยุกต์ใช้กับโครงการ/งานในลักษณะเดียวกันได้

งบประมาณ

Certification Program

ค่าลงทะเบียน 18,000 บาท/คน

(ไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม 7%)

รับจำนวน 30 ท่าน / รุ่น



ประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ

1. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาระบบและเครื่องมือวัดและประเมินผลลัพธ์จากการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระดับ ROI ได้
2. สามารถพัฒนาระบบและเครื่องมือวัดและประเมินผลลัพธ์โครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระดับ SROI / BCR Payback Period ได้
3. มีความรู้เพียงพอที่จะพัฒนาระบบและเครื่องมือวัดและประเมินผลลัพธ์โครงการด้าน HR ในระดับที่ต่ำกว่าข้อ 1-2 ที่มีการใช้งานกันกว้างขวาง เช่น Input / Reaction / Learning / Application / Behavior / Results ได้
4. ได้โปรแกรม Excel ที่สามารถนำไปปรับใช้ในการคำนวณ ROI โครงการในลักษณะเดียวกันได้ง่ายขึ้น

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหาร ผู้นำองค์กร นักธุรกิจ เจ้าของธุรกิจที่มีบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักบริหารทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาองค์กร หรือนักวิชาการด้านการจัดการและบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความโดดเด่นและแตกต่างในการดำเนินโครงการของ PIM HR Excellence Center

- 01 หลักสูตรเป็นการบูรณาการหลักการทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติโดยทีมนักวิชาการที่เป็นนักบริหารที่ใช้เครื่องมือ ROI - SROI จึงเป็นหลักสูตรที่ตอบปัญหาการนำไปใช้จริง (How to Practice) ได้
- 02 เรียนรู้ด้วยการลงมือทำจากโจทย์จริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้ง่ายในการประยุกต์ใช้ต่อในบริบทขององค์กรของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 03 ทีมวิทยากรหลายคนเป็น Facilitators เพื่อช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรมระหว่างการเรียนรู้ด้วยการลงมือทำ (Action Learning) อย่างใกล้ชิด
- 04 การ Share Learning ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นเพียงการ Share วิธีคิดไม่จำเป็นต้อง Share ข้อมูลที่เป็นความลับองค์กร ทำให้มีแนวทางในการประยุกต์ใช้กว้างขวางขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ศูนย์ให้คำปรึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (PIM HR Excellence Center) สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
โทร 02 855 1399, 095 369 9660 E-mail : hrcenter@pim.ac.th

ผู้ประสานงาน

คุณนราธิป ร้อยคำ โทร. 02 855 1399, 086 766 6871 E-mail: pennipasmi@pim.ac.th
คุณสุพัตรา คมพุดซา โทร. 02 855 0456, 092 595 1635 E-mail: supatrakho@pim.ac.th

ระยะเวลาและสถานที่

วันที่ 24 - 25 มกราคม 2567 (หลักสูตรต่อเนื่อง 2 วัน)

ณ ห้องอบรม อาคาร The TARA

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ถ.แจ้งวัฒนะ จ.นนทบุรี

(สมัครเข้าร่วม ภายในวันที่ 15 มกราคม 2567 หรือเมื่อครบกำหนด 30 ท่าน)

1. นำส่งชื่อ-นามสกุล / องค์กร / E-mail / ผู้เข้าร่วม ทาง E-mail : hrcenter@pim.ac.th

2. ลงทะเบียนออนไลน์ โดยสแกน QR Code และกรอกข้อมูลตอบกลับ พร้อมระบุเรื่องที่จะใช้เป็นกรณีศึกษา
จากโจทย์จริงขององค์กร (ถ้ามี)



Link ลงทะเบียน หลักสูตรฝึกอบรมแบบลงมือทำจากโจทย์จริงขององค์กร
การวัดและประเมินผลลัพธ์ทางการเงินจากการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
(Return on Investment : ROI in HRM-HRD)

