GFCA

โครงการ
“ บูรณาการสู่การพัฒนาคน ”

การบริหารผลการปฏิบัติงาน
(Performance Management)
HR PMS Ecosystem for SME

Asiatic AGRO INDUSTRY CO., LTD. SHARING COCONUT CULTURE WITH THE WORLD

fit FOOD INGREDIENT TECHNOLOGY CO., LTD.

IF&B

GFCA

เรา คือ กลุ่มธุรกิจ ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางธุรกิจด้านห่วงโซ่อาหาร โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ดูแล รับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม
เราส่งต่อปณิธานผ่านกลุ่มธุรกิจ ด้วยการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ที่ดี ใส่ใจในคุณภาพ ได้มาตรฐานระดับสากล เพื่อส่งมอบสุขภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้บริโภคทุกคน

พันธกิจ

- *Save World* *เราดำเนินธุรกิจโดยใส่ใจ ดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม*
- *Save Resource* *เราใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า*
- *For Better Life* *เราสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้บริโภค*

บริษัท เอเซียติค อุตสาหกรรมเกษตร จำกัด

1 ใน 3 ผู้ผลิต แปรรูป และส่งออก ผลิตภัณฑ์มะพร้าวในประเทศไทย ภายใต้แนวคิด “Sharing Coconut Culture with the World”

บริษัท ฟู้ด อินกรีเดียนท์ เทคโนโลยี จำกัด

ผู้นำด้านการจำหน่ายสารผสมอาหาร คุณภาพ มาตรฐานระดับสากล

บริษัท อีฟแอนด์บี จำกัด

ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย และพัฒนานวัตกรรมมะพร้าว โดยมุ่งมั่นส่งมอบคุณค่าของมะพร้าว ผ่านผลิตภัณฑ์ที่มีคุณค่าทางโภชนาการ

นวัตกรรมของโครงการนี้ คือ การออกแบบกระบวนการ ด้วยการใช้ Design Thinking Concept มาบูรณาการ...

- เครื่องมือทางธุรกิจในการบริหารงานแบบ MBO (Management by Objectives)
- พร้อมกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายให้ทีมงานมีทิศทางที่ชัดเจนตามหลัก OKR (Objectives and Key Results)
- ผสานในงาน HR ด้วยการออกแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ (SPM, Strategic Performance Management)

เพื่อสร้างจุดเริ่มต้นให้กับการยกระดับงาน HR ด้านต่างๆ

HR Team

- Organization Development [Lead Project]
- Compensation & Benefits [Cleansing employee data]
- Talent Acquisition [Manage employee data]
- Learning & Development [Behavior Assessment]
- HR Business Partner [Prepare employee data]

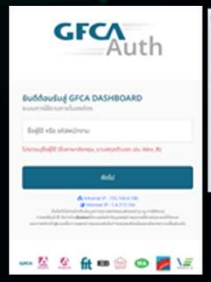
In Organization

- Business Development [Corporate Goal Setting]
- Finance & Accounting [Corporate Goal identification & Measurement]
- Digital Development [Design & Develop System]
- System Development [Integrate employee database]
- IT Support [Maintain & Upgrade server]

2564 — **2565-2566** — **2567**

ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน,
PMS ออกแบบโดยคนในองค์การ

จากยุค HR 1.0 Performance Appraisal
สู่ยุค HR 4.0 “Strategic Performance Management”



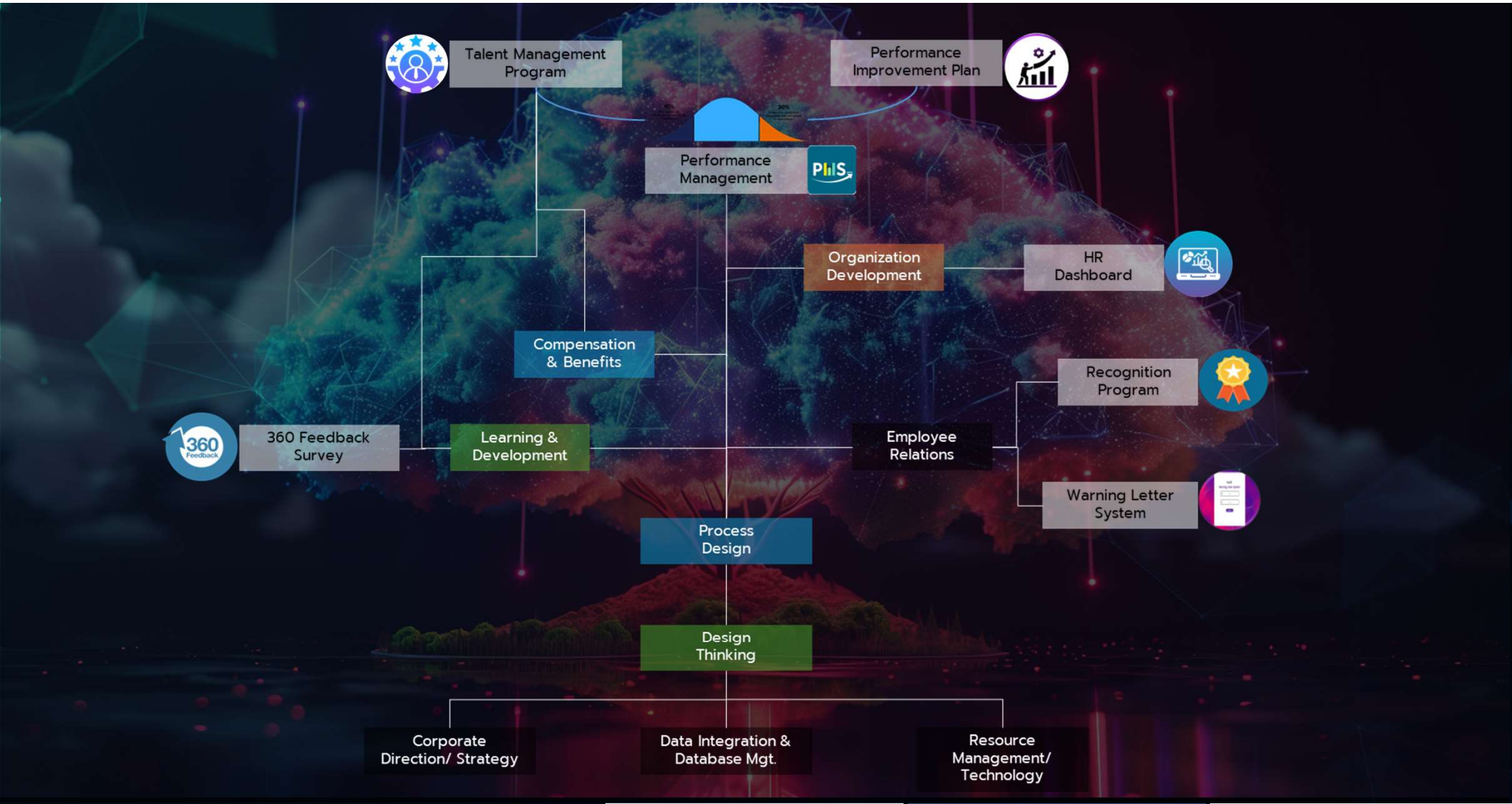
องค์การให้ความสำคัญกับการสื่อสาร และติดตามเป้าหมายขององค์การ ด้วยการจัดตั้งทีมทำงาน เพื่อกำหนดและติดตามเป้าหมายองค์การอย่างเป็นระบบในทุกไตรมาสผ่านการประชุม Strategic Performance Management Meeting (SPMM)

พัฒนาระบบฯ ให้ตอบสนองต่อความต้องการขององค์การ

- การกำหนด Share KPI ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ
- การปรับน้ำหนักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามกลุ่มพนักงาน

Final Score หรือ Final Performance Calibration Score
เพื่อบริหารพนักงานได้อย่างเหมาะสม

- High Performance กับโครงการ Talent Management
- Low Performer กับโครงการ Performance Improvement Plan


Talent Management Program
Performance Improvement Plan
Performance Management
Organization Development
HR Dashboard
Compensation & Benefits
Recognition Program
360 Feedback Survey
Learning & Development
Employee Relations
Warning Letter System
Process Design
Design Thinking
Corporate Direction/ Strategy
Data Integration & Database Mgt.
Resource Management/ Technology

Employee

เรา... ***เชื่อมภาพความสำเร็จส่วนบุคคล/ของทีม กับความสำเร็จขององค์การ*** เพื่อสร้างงานที่มีความหมาย (Meaningful of work)

ผลสำรวจพบว่า พนักงานและผู้บริหารมีความพึงพอใจในการใช้งานระบบฯ จากปี 2564 ที่ 81% เพิ่มเป็น 90% ในปีนี้

เรา... ใส่ใจในการพัฒนาบุคคลากร โดยทำ***การอบรมและ workshop ร่วมกับหัวหน้างาน***ในทุกปี

ผลที่ได้รับ พนักงานและหัวหน้างานมีการกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ผ่านระบบฯ เพิ่มขึ้นกว่า 50%

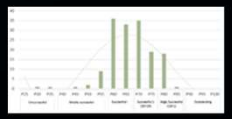
เรา... ***ขยายผลจากฐานข้อมูลพนักงาน*** สู่การบริหารจัดการพนักงานที่มีพฤติกรรมผิดปกติวิสัย ขัดต่อข้อบังคับการทำงาน ด้วย Application ***"Warning Letter System"***

ผลที่ได้รับ หัวหน้างานมีช่องทางการแจ้งเหตุผิดปกติวิสัยอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถติดตามผลได้ผ่านระบบ Digital และพนักงานรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาบทลงโทษทางวินัยอย่างเป็นธรรม ตามหลักกฎหมาย และหลักมนุษยธรรม

HR TEAM

- เรา... บริหารบุคลากรในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ใช้ข้อมูลเพื่อพยากรณ์ผู้มีศักยภาพสูง ตามหลัก High Performance & High Potential ผ่านกระบวนการทางสถิติ Mixed Method ในปีนี้ ได้สูงถึง 95% และ Discriminant Analysis



Fisher Discriminant Function
D = (-8.846) + (0.808*2022 Final Score)
+ (0.733*2023 Final Score)
+ (0.772*Potential)

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0.906069181
R Square	0.820961361
Adjusted R Square	0.805163835
Standard Error	0.223663815
Observations	38

ANOVA

	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	3	7.799132934	2.599710978	51.96771401	8.64849E-13
Residual	34	1.700867066	0.050025502		
Total	37	9.5			

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95.0%	Upper 95.0%
Intercept	-8.84647614	1.065726056	-8.30089129	1.0916E-09	-11.01229207	-6.68066021	-11.0122921	-6.68066021
2022 Final Grade	0.808734839	0.197456627	4.095759406	0.000245882	0.407454692	1.210014985	0.407454692	1.210014985
2023 Final Grade	0.733401493	0.178758951	4.102739966	0.000240981	0.370119596	1.09668339	0.370119596	1.09668339
Potential	0.772768609	0.115976216	6.663164558	1.20127E-07	0.537076581	1.008460636	0.537076581	1.008460636

count Talent = 0	20
count Talent = 1	18
d0-bar	0.114412398
discreminant score	0.114412398
Misclassification Check	
# No	9
# Yes	29
% Correct	76%

และโครงการ Performance Improvement Plan สำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายมาก เพื่อวางแผนพัฒนาพนักงานอย่างเป็นระบบ

Corporate

เรา... สนับสนุนวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การ พร้อมสร้างความยั่งยืนในการเติบโตทางธุรกิจ และพัฒนาศักยภาพของบุคคลากรในองค์การอย่างต่อเนื่อง

พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การได้รับการถ่ายทอดผ่านทีม Strategic Performance Management โดยกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ พร้อมสร้างความเชื่อมโยงความสำเร็จขององค์การ และทีมเข้าด้วยกันอย่างกลมกลืน

พันธกิจขององค์การ

Save World ด้วยการลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่ไม่จำเป็น ด้วยการลด/ยกเลิกการใช้กระดาษในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เราสามารถลดการใช้ต้นไม้จากโครงการได้มากกว่า 3 ต้นต่อปี

Save Resource ใช้ทรัพยากรในองค์การอย่างเต็มประสิทธิภาพ ด้วยการร่วมแรง ร่วมใจปลอดปล่อยศักยภาพที่มีอยู่ เพื่อออกแบบ สร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งระบบ และ Application โดยบุคคลากรในองค์การ 100% (Maximize resource)

For Better Life เพื่อสร้างและสนับสนุนการทำงานของพนักงานในองค์การ

GFCA... เราให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ เพราะองค์การพัฒนาคน คนพัฒนาธุรกิจ เพื่อสร้างการเติบโตที่ยั่งยืนไปพร้อมกัน

สำหรับองค์การของเรา

เรา... คือ จุดเริ่มต้นของการบูรณาการโครงการต่างๆ ในงาน HR
เราต่อยอดความคิด บริหารทรัพยากรในองค์การ เพื่อมุ่งมั่นพัฒนาพนักงานของเราอยู่เสมอ

"เรา... กำลังสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่สำหรับองค์การของเรา"

สำหรับองค์การ SME เหมือนกับเรา

เรา... ขอเป็นแบบอย่างในการพัฒนาระบบงาน HR แม้มีงบประมาณจำกัด

"เพียงเรา องค์การ และทีม HR ร่วมมือกันบูรณาการทรัพยากรในองค์การ เพื่อยกระดับงาน HR ให้ได้มาตรฐานทัดเทียมองค์การอื่นๆ "