

▶ ที่ พบร.(สพร.1) 589 / 2565

▶ วันที่ 16 สิงหาคม 2565

▶ จาก ส่วนพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ 1 ฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้ 1064 (พินิตดา)

▶ เรื่อง ขออนุมัติหลักการดำเนินการจัดอบรมโครงการพัฒนาผู้มีความสามารถสูง(High Potential Management: HIP) ครั้งที่ 8

เรียน กรรมการผู้จัดการ

ผ่าน ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ สายงานบริหารทรัพยากรบุคคล

- เอกสารแนบ 1. บันทึกข้อความที่ พบร.(สพร.1) 152/2565 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2565 เรื่องขออนุมัติหลักการดำเนินการโครงการ Executive Job Shadow
2. ร่างโครงการพัฒนาผู้มีความสามารถสูง (High Potential Management: HIP) ครั้งที่ 8
3. รายชื่อผู้ดำรงตำแหน่งรักษาการผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก/ภาค และผู้บริหาร คำนวณ 11-13 ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่และสาขา ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กำหนดและได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ จำนวน 15 คน
4. รายชื่อผู้ฝึกปฏิบัติงานโครงการ Executive Job Shadow: MC จำนวน 25 คน

ตามที่ธนาคารได้ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาผู้มีความสามารถสูง (High Potential Management: HIP) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงภายใต้ยุทธศาสตร์ธนาคาร และแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคล และเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรในสายปฏิบัติการและสายวิชาชีพที่มีค่างานระดับ 12-13 ก่อนเลื่อนสู่ตำแหน่งค่างานระดับ 14 ได้แก่ ผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก/ภาค ตลอดจนการเตรียมบุคลากรที่มีค่างานระดับ 11 ให้มีความพร้อมก่อนเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามขั้นตอนของแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) โดยการสรรหาและคัดเลือกคนเก่งที่มีประสิทธิภาพ (Talent Acquisition) เข้าสู่กระบวนการพัฒนาเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากคนเก่งในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันหรือการพัฒนาองค์กร ประกอบกับในปี 2565 ธนาคารได้จัดโครงการพัฒนาผู้มีความสามารถสูงในรูปแบบ Executive Job Shadow โดยการฝึกปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารเต็มเวลา ซึ่งประกอบด้วยโครงการ Executive Job Shadow: MC การฝึกปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารระดับสูงของผู้บริหารระดับต้น ค่างาน 9-10 จำนวน 25 คน และโครงการ Executive Job Shadow: MM การฝึกปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้บริหารระดับกลางของพนักงาน ค่างาน 8 จำนวน 14 คน โดยมีระยะเวลาดำเนินโครงการระหว่างเดือนมีนาคม 2565-กรกฎาคม 2566 เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารระดับสูง และเตรียมความพร้อมรองรับการดำเนินธุรกิจของธนาคารที่เปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะด้าน Digital และเรียนรู้การคิดเชิงกลยุทธ์แบบ Sharp Strategy (เอกสารแนบ 1) นั้น

อาภากร เจริญ
.../ ในการนี้

ในการนี้ เพื่อให้กระบวนการพัฒนาผู้มีความศักยภาพสูงมีความต่อเนื่องตามยุทธศาสตร์ธนาคาร และแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งให้มีคุณสมบัติพร้อมในการสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ และพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะของกลุ่มพนักงานที่มีความศักยภาพอย่างเป็นระบบ รวมถึงเป็นการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรที่มีความศักยภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว ฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้จึงได้กำหนดจัดอบรมโครงการพัฒนาผู้มีความศักยภาพสูง (High Potential Management: HIP) ครั้งที่ 8 (เอกสารแนบ 2) โดยมีรายละเอียดดำเนินการดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

1.1 ผู้ดำรงตำแหน่งรักษาการผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก/ภาค

1.2 ผู้ปฏิบัติงาน ค่างาน 12-13 ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่และสาขา ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก/ภาค, ผู้เชี่ยวชาญ และนักบริหาร หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าที่มีค่างานระดับ 12 และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก/ภาค ที่มีค่างาน 13 ตามคำสั่งธนาคารที่ พ.161/2564 เรื่อง แต่งตั้งพนักงาน ลงวันที่ 31 มีนาคม 2564

1.3 ผู้ปฏิบัติงาน ค่างาน 11 ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่และสาขา ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วน, ผู้จัดการสาขา, หัวหน้าบริหารจัดการเขต, หัวหน้าบริหารหนี้เขต, หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า ค่างาน 11

โดยกลุ่มเป้าหมายในข้อ 1.1, 1.2 และ 1.3 มีจำนวน 15 คน

1.4 ผู้ฝึกปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารระดับสูงของผู้บริหารระดับต้น ค่างาน 9-10 ในโครงการ Executive Job Shadow: MC จำนวน 25 คน

รวมกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการในข้อ 1.1, 1.2, 1.3 และ 1.4 มีจำนวนทั้งสิ้น 40 คน

2. หลักเกณฑ์การคัดเลือก

2.1 ผู้ดำรงตำแหน่งรักษาการผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก/ภาค และผู้บริหาร ค่างาน 11-13 ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่และสาขา ซึ่งได้รับการพิจารณาคัดเลือกเข้าร่วมโครงการโดยกรรมการผู้จัดการ จำนวน 15 คน (เอกสารแนบ 3) เพื่อเตรียมพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในการสั่งสมประสบการณ์ความพร้อมเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ (Key Position) ได้อย่างเหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ SP: Strategic Positioning หรือตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ของธนาคาร และแผนยุทธศาสตร์ของธนาคาร

2.2 ผู้ฝึกปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารระดับสูง ค่างาน 9-10 ในโครงการ Executive Job Shadow: MC จำนวน 25 คน (เอกสารแนบ 4)

ศิริกร อึ้ง.
.../ 3.ระยะเวลาดำเนินการ

3. ระยะเวลาดำเนินการ

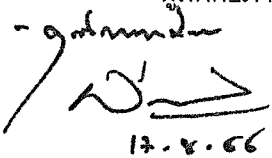
กำหนดจัดอบรมระหว่างเดือนสิงหาคม-เดือนตุลาคม 2565 โดยมีระยะเวลาการอบรมทั้งสิ้น 12 วัน ระหว่างเวลา 08.30-16.30 น. ณ ห้องอบรมธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

ทั้งนี้ การพิจารณาองค์กรหรือบริษัทที่รับผิดชอบจัดอบรมโครงการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (High Potential Management: HIP) ครั้งที่ 8 ฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้ได้ดำเนินการตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 เพื่อให้เป็นไปตามขั้นตอนกฎหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ธนาคาร

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา หากเห็นชอบโปรดอนุมัติ

1. หลักการดำเนินการจัดอบรมโครงการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (High Potential Management: HIP) ครั้งที่ 8 ตามรายละเอียดข้างต้น

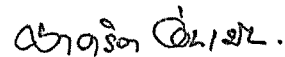
2. รายชื่อผู้ดำรงตำแหน่งรักษาการผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก/ภาค, ผู้บริหาร ค่างาน 11-13 ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่และสาขา และผู้ฝึกปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารระดับสูงค่างาน 9-10 ในโครงการ Executive Job Shadow: MC ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กำหนด จำนวนทั้งสิ้น 40 คน เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (High Potential Management: HIP) ครั้งที่ 8


12.8.65

(นายฉัตรชัย สิริโอ)
กรรมการผู้จัดการ

- ลาป่วย -

(นางสาวพินิตดา ช่างเหล็ก)
พนักงานฝึกอบรมอาวุโส



(นายชาคริต อ่อนเมือง)
หัวหน้าส่วนพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ 1



(นางสาวประทานพร ธาระวานิช)
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้



(นางสาวสายพิน สันติพันธุ์) 16/8/65
ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้


16.8.65

นายนิสิต อุ่นวิจิตร
ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติหน้าที่แทน
ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ สายงานบริหารทรัพยากรบุคคล

พินิดา ช่างเหล็ก

จาก: <pintida.c@ghb.co.th>
ส่ง: Friday, October 28, 2022 06:45 AM
ถึง:
สำเนาถึง: (SVP_88842@ghb.co.th); (wipaporn.p@ghb.co.th);
(warisa.p@ghb.co.th);
(secretary-88842@ghb.co.th)

เรื่อง:

Management : HIP) 8 (High Potential
สิ่งที่แนบมา: (1)
11-13.pdf; (1)
9-10 โครงการ Executive Job Shadow MC.pdf; (2)
กำหนดการพิธีเปิดการอบรมโครงการ HIP 8.pdf; (3) ตารางการอบรมโครงการ HIP 8.pdf;
(4)เสื้อคอโปโลสามสี-แถบสีแนวดัง.jpg

เรียน ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ สายงานสาขาภูมิภาค 3

ตามที่ ฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้ ได้แจ้งยืนยันรายชื่อผู้บริหารและพนักงานเข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาผู้มีความสามารถสูง (High Potential Management : HIP) ครั้งที่ 8 ซึ่งประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งรักษาการผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก/ภาค และผู้บริหาร คำนวณ 11-13 ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่และสาขา จำนวน 15 คน และผู้ฝึกปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารระดับสูงในโครงการ Executive Job Shadow : MC จำนวน 25 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 40 คน โดยมีกำหนดการอบรมระหว่างวันศุกร์ที่ 28 ตุลาคม – วันศุกร์ที่ 9 ธันวาคม 2565 (รวมระยะเวลา 12 วัน) เวลา 08.00-16.30 น. ณ ห้องอบรมธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ตามรายละเอียด Mail เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2565 นั้น

ในการนี้ ฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้ ขอแจ้งยืนยันรายชื่อพนักงานในสังกัดของท่านได้แก่ นายวิศิษฐ์ ปรีียงค์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการภาคตะวันออก และรักษาการผู้อำนวยการภาคตะวันออก เข้ารับการอบรมเพิ่มเติมในโครงการฯ ดังกล่าว ซึ่งฝ่ายฯอยู่ระหว่างการนำเสนอขออนุมัติถึงกรรมการผู้จัดการ (รายชื่อตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1) โดยกำหนดอบรมระหว่างวันศุกร์ที่ 28 ตุลาคม – วันศุกร์ที่ 9 ธันวาคม 2565 (รวมระยะเวลา 12 วัน) เวลา 08.00-16.30 น. ณ ห้องอบรมธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ (กำหนดการตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2-3) พร้อมทั้งขอแจ้งรายละเอียดสำหรับการเข้ารับการอบรมดังนี้

1. ขอให้ผู้เข้ารับการอบรม เข้าร่วม Group LINE โครงการพัฒนาผู้มีความสามารถสูง ครั้งที่ 8 ตาม Link : <https://line.me/ti/g/lnhSpNO70K> หรือสแกน QR code ด้านล่าง



2. สำหรับผู้เข้ารับการอบรมที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาภูมิภาค สามารถเข้าพัก ณ โรงแรมแกรนด์ เมอเคียว ฟอร์จูน กรุงเทพฯ โดยฝ่ายพบปะเป็นผู้รับผิดชอบค่าห้องพักของโรงแรมดังกล่าว

3. นัดหมายการแต่งกายสุภาพบุรุษ และสุภาพสตรี: เสื้อยืดคอโปโลสามสี (แถบด้านข้าง) (รูปตัวอย่างตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 4) กางเกงสแล็คสีดำ/กระโปรงสีดำ (งดสวมกางเกงยีนส์) สวมเสื้อแจ็คเก็ตน้ำตา Tiger Jacket

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอให้ท่านโปรดแจ้งให้พนักงานภายในสังกัดเข้ารับการอบรมตามวัน เวลาข้างต้นต่อไป

นางสาวประทานพร ธาระวานิช

ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้ และรักษาการ

ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้

ผู้ประสานงาน : นางสาวพิณธิดา ช่างเหล็ก

โทร : 1064 , 082-955-9162

From: พินธิดา ช่างเหล็ก [mailto:pintida.c@ghb.co.th]

Sent: Thursday, October 20, 2022 05:36 PM

To: รอง.กก.ผจก.กมลภพ; รอง.กก.ผจก.วิทยา; รอง.กก.ผจก.ฉัตรวี; รอง.กก.ผจก.ภาณุณี; รอง.กก.ผจก.ธิดาพร; รอง.กก.ผจก.ทวนทอง; รอง.กก.ผจก.ศักดิ์สิทธิ์; ผช.กก.ผจก.อรุณช; ผช.กก.ผจก.ราณี; ผช.กก.ผจก.แพรวรัตน์; ผช.กก.ผจก.ชัยณรงค์; ผช.กก.ผจก.พอลดา; ผช.กก.ผจก.दनัย; ผช.กก.ผจก.ศรพงศ์; ผช.กก.ผจก.กัญญาธิกา; ผช.กก.ผจก.ภพกร; ผช.กก.ผจก.มนต์ชัย; ผอ.ก.ดตล; ผอ.สอ; ผอ.สก; ผอ.ก.ตอ; ผอ.พล; ผอ.พชร; ผอ.ปอ; ผอ.พด; ผอ.สน; ผอ.ก.นบ; ผอ.ก.อนล; กลุ่มเลขากก.ผจก.

Cc: ฝ่ายพบปะ; ผอ.พร; นลิน สะอาดฤทธิ์; สุนิดรา ทองใหญ่; ดนัย เกิดมงคล; อลงกรณ์ วัฒนผลินธร; พชร ใจเพียร; สุภาวดี ป้อมเพชรทอง; ยุพดี ผิวปานแก้ว; กฤตสา สันติมานวงศ์; ชาศิต อ่อนเมือง; กฤติยา เจยข่า; กฤษณเดช ขวศิริกุลทูล; พจนกร บำรุงกิจ; พัลลภ คุ่มไชน่า; บุติมา โชติศรีเศรษฐ์; ฝนทิพย์ ชินวัฒนกุล; สรวิษ สรรณาพงศ์; นิตชัย วังเวียงทอง; บรรณพัชร ปิ่นทอง; ชีรภัทร์ เหมบุรุษ; วสันต์ พิงษา; ปรีญกร วิริโยทัย; ชีระชัย วิสุทธิพันธ์; ราชพฤกษ์ พูลสวัสดิ์; ขพิสา สุธาดอนันตโกศล; พอเจดน์ สันทราย; ปิยะดา โรจนโสภณดิษฐ์; ปรีญญา สิงห์สุข; ขภาภรณ์ หนูดำ; กิตตินันท์ กิตา; คณินิจ สนามชัย; สุกัญญา แดงแพ; อรุณี รัตนประทีปพร; พรทิพย์ เค้าลิม; ศรিকা อุณสมัย; ศิริพงศ์ จิตตกิจ; บุศราคม วงศ์ใหญ่; พิมานมาศ สเลิศวงศ์ภักดี; พันเลิศ เบญจพันธุ์; สมภาพร ฝักามน; เลขารอง.กก.ผจก.กมลภพ; เลขารอง.กก.ผจก.วิทยา; เลขารอง.กก.ผจก.ฉัตรวี; เลขารอง.กก.ผจก.ภาณุณี; เลขารอง.กก.ผจก.ธิดาพร; เลขารอง.กก.ผจก.ทวนทอง; เลขารอง.กก.ผจก.ศักดิ์สิทธิ์; เลขารอง.กก.ผจก.อรุณช; เลขารอง.กก.ผจก.ราณี; เลขารอง.กก.ผจก.แพรวรัตน์; เลขารอง.กก.ผจก.ชัยณรงค์; เลขารอง.กก.ผจก.พอลดา; เลขารอง.กก.ผจก.दनัย; เลขารอง.กก.ผจก.ศรพงศ์; เลขารอง.กก.ผจก.กัญญาธิกา; เลขารอง.กก.ผจก.ภพกร; เลขารอง.กก.ผจก.มนต์ชัย; เลขารอง.กก.ผจก.พชร; เลขารอง.กก.ผจก.ปอ; เลขารอง.กก.ผจก.พด; เลขารอง.กก.ผจก.สน; เลขารอง.กก.ผจก.ก.นบ; เลขารอง.กก.ผจก.ก.อนล; พนง.รับ-ส่งข่าวสาร สาขาวิทยา; พนง.รับ-ส่งข่าวสาร สาขาสันทราย; พนง.รับ-ส่งข่าวสาร สาขาบุรีรัมย์

Subject: ขอแจ้งยืนยันรายชื่อผู้บริหารและพนักงานในสังกัดของท่าน และผู้ฝึกปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารระดับสูงในโครงการ Executive Job Shadow : MC เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (High Potential Management : HIP) ครั้งที่ 8

เรียน กรรมการผู้จัดการ

รองกรรมการผู้จัดการ

ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ

ผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก/ภาค/ศูนย์

ตามที่ กรรมการผู้จัดการได้พิจารณาผู้บริหารและพนักงานในสังกัดของท่านให้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาผู้มีความศักยภาพสูง (High Potential Management : HIP) ครั้งที่ 8 ได้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งรักษาการผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก/ภาค และผู้บริหาร คำนวณ 11-13 ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่และสาขา จำนวน 15 คน และผู้ฝึกปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารระดับสูงในโครงการ Executive Job Shadow : MC จำนวน 25 คน จำนวนทั้งสิ้น 40 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กระบวนการพัฒนาผู้มีความศักยภาพสูงมีความต่อเนื่องตามยุทธศาสตร์ธนาคารและแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเตรียมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการสั่งสมประสบการณ์ความพร้อมเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ (Key Position) ได้อย่างเหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ SP: Strategic Positioning หรือตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ของธนาคาร โดยมีกำหนดการอบรมระหว่างวันศุกร์ที่ 28 ตุลาคม – วันศุกร์ที่ 9 ธันวาคม 2565 (รวมระยะเวลา 12 วัน) เวลา 08.00-16.30 น. ณ ห้องอบรมธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ (สิ่งที่ส่งมาด้วย 1-3) นั้น

ในการนี้ ฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้ ขอแจ้งยืนยันรายชื่อผู้บริหารและพนักงานในสังกัดของท่าน และผู้ฝึกปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารระดับสูงในโครงการ Executive Job Shadow : MC ที่มีท่านเป็นผู้บริหารต้นแบบ เข้ารับการอบรมโครงการดังกล่าว พร้อมทั้งรายละเอียดสำหรับการเข้ารับการอบรม ดังนี้

1. รายชื่อผู้บริหาร-พนักงาน และผู้ฝึกปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารระดับสูงในโครงการ Executive Job Shadow: MC ที่เข้ารับการอบรม (สิ่งที่ส่งมาด้วย 4)
2. ขอให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าร่วม Group LINE โครงการพัฒนาผู้มีความศักยภาพสูง ครั้งที่ 8 ตาม Link : <https://line.me/ti/g/lnhSpNO70K> หรือสแกน QR code ด้านล่าง



3. สำหรับผู้เข้ารับการอบรมที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาภูมิภาค สามารถเข้าพัก ณ โรงแรมแกรนด์ เมอเคียว ฟอร์จูน กรุงเทพฯ โดยฝ่ายพพร.เป็นผู้รับผิดชอบค่าห้องพักของโรงแรมดังกล่าว

ทั้งนี้ ขอให้ผู้บริหารและพนักงานในสังกัดของท่าน และผู้ฝึกปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารระดับสูงในโครงการ Executive Job Shadow : MC ที่มีท่านเป็นผู้บริหารต้นแบบ เข้ารับการอบรมตามวัน เวลาที่กำหนด สำหรับการลงทะเบียนเข้ารับการอบรมผ่านระบบ ESS ฝ่ายพพร.จะเป็นผู้ดำเนินการลงทะเบียนให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอให้ท่านโปรดแจ้งให้ผู้บริหารและพนักงานภายในสังกัดเข้ารับการอบรมตามวัน เวลาข้างต้น ต่อไป

นางสาวประทานพร ธาระวานิช
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้ และรักษาการ
ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้

ผู้ประสานงาน : นางสาวพินธิดา ช่างเหล็ก
โทร : 1064 , 082-955-9162

รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้มีความสามารถสูง (High Potential Management : HIP) ครั้งที่ 8

1. ผู้ฝึกปฏิบัติงาน Executive Job Shadow: MC จำนวน 25 คน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ฝ่าย/สำนัก/ภาค/ศูนย์
1	นางสาวณทิพย์ ชินวัฒนกุล	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน และรักษาการหัวหน้า ส่วนบริหารสินทรัพย์และหนี้สิน	ฝ่ายบริหารการเงิน
2	นายนิติชัย วังเวียงทอง	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน และรักษาการหัวหน้า ส่วนสนับสนุนการปฏิบัติการ สาย 1	ฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์
3	นางสาวบรรณพัชร ปิ่นทอง	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน และรักษาการหัวหน้า ส่วนปฏิบัติการลูกค้าสัมพันธ์	ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์
4	นายธีรภัทร์ เหมบุรุษ	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
5	นางสาวปริยกร วิริโยทัย	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน และรักษาการหัวหน้า ส่วนพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ 2	ฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้
6	นางสาวคณินิจ สนามชัย	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนจัดหาทั่วไป	ฝ่ายจัดหาและการพัสดุ
7	นายราชพฤกษ์ พูลสวัสดิ์	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน และรักษาการหัวหน้า ส่วนกลยุทธ์และปฏิบัติการ	ฝ่ายบริหารหนี้ภูมิภาค
8	นางสาวปิยะดา โรจนโสภณดิษฐ์	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน และรักษาการหัวหน้า ส่วนจัดการทรัพย์สิน	ฝ่ายบริหาร NPA
9	นายธีระชัย วิสุทธิพันธ์	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนศูนย์ความมั่นคงปลอดภัย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ศูนย์ความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ
10	นางสาวอรุณี รัตนประทีปพร	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนกลยุทธ์การตลาดดิจิทัล	ฝ่ายปฏิบัติการบริการอิเล็กทรอนิกส์
11	นายวสันต์ พึ่งชา	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน และรักษาการหัวหน้าส่วนสนับสนุนสินเชื่อ ระยะยาวโครงการจัดสรร	ฝ่ายสนับสนุนสินเชื่อ
12	นางสาวศุภิกา อุ่นสมัย	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนวิเคราะห์สินเชื่อพัฒนาโครงการ สาย 2	ฝ่ายวิเคราะห์สินเชื่อโครงการ
13	นายพันเลิศ เบญจพันธุ์	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน และรักษาการหัวหน้าส่วนสนับสนุนสินเชื่อ รายย่อยและโครงการพิเศษ	ฝ่ายสนับสนุนสินเชื่อ
14	นางสาวพิมานมาศ สิลีวงศ์ภักดี	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์	ฝ่ายบริหารความเสี่ยง
15	นางสาวพรทิพย์ เค้าลิม	หัวหน้าธุรกิจสาขาอุดรธานี	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
16	นายสรวิช สรมนาพงศ์	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน และรักษาการหัวหน้าส่วน ส่วนวางแผนและนโยบายทรัพยากรบุคคล	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
17	นางสุกัญญา แดงแพ	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนระเบียบและคู่มือปฏิบัติงาน	ฝ่ายประเมินผลองค์กร
18	นางสาวมพิสา สุธาดอนันต์โกคิน	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนวางแผนและปฏิบัติการ	ฝ่ายบริหารหนี้กทม. และปริมณฑล
19	นางบุศราคม วงศ์ใหญ่	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนพัฒนามลิตภัณฑ์และบริการทางการเงิน	ฝ่ายพัฒนาธุรกิจเงินฝาก
20	นายพอเจตน์ สันทราย	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน และรักษาการหัวหน้า ส่วนตรวจสอบระบบบริการดิจิทัล	ฝ่ายตรวจสอบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
21	นางสาวชฎาภรณ์ หนูดำ	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์	ฝ่ายบริหารความเสี่ยง
22	นายศิริพงศ์ จิตตกิจ	พนักงานคอมพิวเตอร์อาวุโส	ฝ่ายปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศ
23	นายกิตตินันท์ กิตา	วิศวกรอาวุโส	ฝ่ายบริหารสำนักงานและกิจการสาขา
24	นางสาวสมภาพร ผากามน	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนสนับสนุนการปฏิบัติการสาย 1	ฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์
25	นายปริญญา สิงห์สุข	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน และรักษาการหัวหน้า ส่วนควบคุมระบบงานบัญชี สาย 1	ฝ่ายการบัญชี

รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้มีความสามารถสูง (High Potential Management : HIP) ครั้งที่ 8

2. ผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 16 คน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ฝ่าย/สำนัก/ภาค/ศูนย์
26	นายวิศิษฐ์ ปริยงค์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการภาคและรักษาการผู้อำนวยการภาค	ภาคตะวันออก
27	นายธวัช สระอุบล	ผู้อำนวยการฝ่าย	ฝ่ายพิธีการสินเชื่
28	นางสาวนลิน สะอาดฤทธิ์	ผู้จัดการเขต	ภาคตะวันตกและภาคใต้ตอนล่าง
29	นางสุนิตรา ทองใหญ่	ผู้จัดการเขต	ภาคตะวันตกและภาคใต้ตอนล่าง
30	นายदनัย เกิดมงคล	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย	ฝ่ายสื่อสารองค์กร
31	นายอลงกรณ์ วัฒนผลินธร	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย	สำนักกรรมการผู้จัดการ
32	นายกฤษณะเดช ขวศิริกุลชล	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย	ฝ่ายพัฒนาระบบดิจิทัลเซอร์วิส
33	นายพจนกร บำรุงกิจ	ผู้อำนวยการศูนย์บริการดิจิทัล	ฝ่ายสนับสนุนสาขานครหลวง
34	นายพรท ใจเพียร	หัวหน้าส่วนบริหารจัดการเขต	ภาคตะวันออก
35	นางสาวสุภาวดี ป้อมเพชรทอง	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย	ฝ่ายพัฒนาระบบธุรกิจหลัก
36	นางยุพดี ผิวปานแก้ว	ผู้จัดการเขต	ภาคตะวันออก
37	นางกฤตสา สันติมานะวงศ์	หัวหน้าส่วนประชุมคณะกรรมการธนาคาร	สำนักกรรมการผู้จัดการ
38	นายชาคริต อ่อนเมือง	หัวหน้าส่วนพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ 1	ฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้
39	นางกฤติยา เจยขำ	หัวหน้าส่วนพัฒนาระบบประเมินผลองค์กร	ฝ่ายประเมินผลองค์กร
40	นายพัลลภ คุ่มไข่น้ำ	ผู้จัดการสาขาสุเทพ	ภาคเหนือตอนบน
41	นางชุติมา ไชศิริเศรษฐ์	หัวหน้าส่วนบริหารจัดการเขต	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ตารางอบรมโครงการพัฒนาผู้มศึกษภาพสูง (High Potential Management : HIP) ครั้งที่ 8

วันที่	วัน	8:30 - 9:00	9:00 - 10:30	10:45 - 12:00	13:00 - 14:45	15:00 - 16:30
28-Oct-22	Fri: Day 1	MD กล่าวเปิด แนะนำโครงการ Open with HIP 1-7 (คนละ 2 นาที)	Building Effective Teams	Building Effective Teams	Build a Foundation for Success	Recall and Use Names
31-Oct-22	Mon: Day 2	Share หัวข้อที่สนใจ 5 คน คนละ 2 นาที	Innovation	Innovation	Performance and Results	Performance and Results
1-Nov-22	Tue: Day 3	Open session / Recap	Vision Alignment & Strategic Thinking	Strategic Thinking	Strategic Thinking	Strategic Thinking
3-Nov-22	Thu: Day 4	Share หัวข้อที่สนใจ 5 คน คนละ 2 นาที	Critical Thinking	Critical Thinking	Leadership Style & Tendencies	Innovation Project Update
9-Nov-22	Wed: Day 5	Share หัวข้อที่สนใจ 5 คน คนละ 2 นาที	Innovation Project Update	Delegation Process	People-First	People-First
10-Nov-22	Thu: Day 6	Share หัวข้อที่สนใจ 5 คน คนละ 2 นาที	Coaching Skills for Improving Team Performance	Coaching Skills for Improving Team Performance	Coaching Skills for Improving Team Performance	Coaching Skills for Improving Team Performance
14-Nov-22	Mon: Day 7	Share หัวข้อที่สนใจ 5 คน คนละ 2 นาที	Build on Memory Skills and Enhance Relationships	Increase Self Confidence	Put Stress in Perspective	Enhance Relationships and Motivate Others
17-Nov-22	Thu: Day 8	Share หัวข้อที่สนใจ 5 คน คนละ 2 นาที	Energize Our Communication	Make Our Ideas Clear	Disagree Agreeably	Gain Willing Cooperation & Commit to Influence Others
21-Nov-22	Mon: Day 9	Share หัวข้อที่สนใจ 5 คน คนละ 2 นาที	Presentation Techniques	Leading Change: The People Side of Change	Leading Change: The People Side of Change	Innovation Project
24-Nov-22	Thu: Day 10	Share หัวข้อที่สนใจ 5 คน คนละ 2 นาที	How to Communicate with Diplomacy and Tact	How to Communicate with Diplomacy and Tact	PM: ROI from class report; Use application report template	Innovation Project Prep Presentation
25-Nov-22	Fri: Day 11	Share หัวข้อที่สนใจ 5 คน คนละ 2 นาที	Manage Our Stress	Develop More Flexibility	Build Others Through Recognition	Inspire Others
9-Dec-22	Fri: Day 12	Presentation Techniques	Present to MD Celebrate คุณ โชติภา สิริโณ คุณภาณีดี ขำตระกูล คุณณณณ มีสิทธิ์เฒ่า	Present to MD Celebrate คุณ โชติภา สิริโณ คุณภาณีดี ขำตระกูล คุณณณณ มีสิทธิ์เฒ่า	Demonstrate Leadership คุณภาณีดี ขำตระกูล คุณณณณ มีสิทธิ์เฒ่า	Celebrate Achievements and Renew Our Vision คุณภาณีดี ขำตระกูล คุณณณณ มีสิทธิ์เฒ่า



รายละเอียดโครงการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง
(High Potential Management : HIP) ครั้งที่ 8

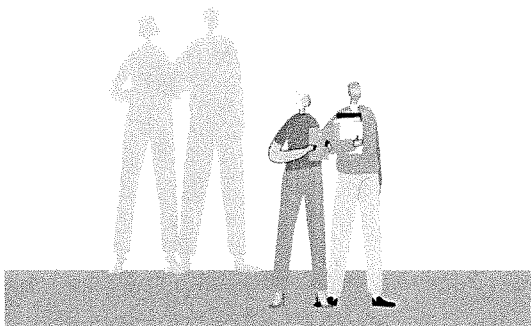
ฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้
ธนาคารอาคารสงเคราะห์

โครงการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (High Potential Management : HIP) ครั้งที่ 8

1. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงภายใต้ยุทธศาสตร์ธนาคาร และแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรในสายปฏิบัติการและสายวิชาชีพที่มีค่าจ้างระดับ 12-13 ก่อนเลื่อนสู่ตำแหน่งค่าจ้างระดับ 14 ได้แก่ ผู้อำนวยการฝ่าย ตลอดจนการเตรียมบุคลากรที่มีค่าจ้างระดับ 11 ให้มีความพร้อมก่อนเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามขั้นตอนของแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) โดยการสรรหาและคัดเลือกคนเก่งที่มีประสิทธิภาพ (Talent Acquisition) เข้าสู่กระบวนการพัฒนาเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากคนเก่งในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันหรือการพัฒนาองค์กร ประกอบกับในปี 2565 ธนาคารได้จัดโครงการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงในรูปแบบ Executive Job Shadow โดยการฝึกปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารเต็มเวลา ซึ่งประกอบด้วยโครงการ Executive Job Shadow: MC การฝึกปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารระดับสูงของผู้บริหารระดับต้น ค่าจ้าง 9-10 จำนวน 25 คน และโครงการ Executive Job Shadow: MM การฝึกปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารระดับกลางของพนักงาน ค่าจ้าง 8 จำนวน 14 คน โดยมีระยะเวลาดำเนินโครงการระหว่างเดือนมีนาคม 2565-กรกฎาคม 2566 เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารระดับสูง และเตรียมความพร้อมรองรับการดำเนินธุรกิจของธนาคารที่เปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะด้าน Digital และเรียนรู้การคิดเชิงกลยุทธ์แบบ Sharp Strategy

2. คุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการฯ



1.1 ผู้บริหาร ค่าจ้าง 11-13 ที่ปฏิบัติงาน

ณ สำนักงานใหญ่และสาขา ที่มีระยะเวลาครอง
ค่าจ้างปัจจุบันไม่น้อยกว่า 3 ปี ได้แก่ผู้ดำรงตำแหน่ง
หัวหน้าส่วน, ผู้จัดการสาขา, หัวหน้าบริหารจัดการเขต,
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก/ภาค, ผู้เชี่ยวชาญ, ผู้จัดการ
เขต หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าค่าจ้าง 11-13 และผู้ดำรง

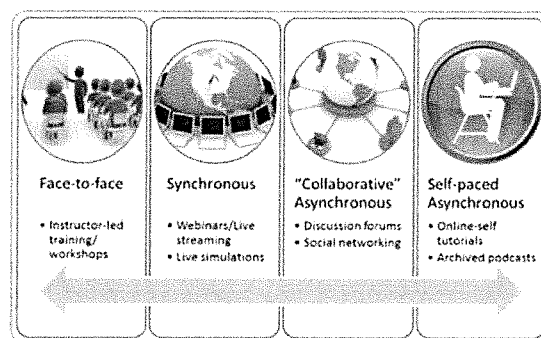
ตำแหน่งรักษาการผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก จำนวน 16 คน

1.2 ผู้ฝึกปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารระดับสูงของผู้บริหารระดับต้น ค่าจ้าง 9-10 ในโครงการ

Executive Job Shadow: MC จำนวน 25 คน

3. รูปแบบการจัดการศึกษา และเกณฑ์การผ่านการเข้าร่วมโครงการ

3.1 รูปแบบการจัดการศึกษา เป็นการอบรมแบบผสมผสาน (Blended Learning) ซึ่งประกอบด้วย การบรรยาย การอภิปราย กรณีศึกษา และการจัดทำโครงการนวัตกรรม โดยธนาคารเป็นผู้กำหนดกรอบเนื้อหาการอบรมร่วมกับบริษัท เดล คาร์เนกี ประเทศไทย จำกัด



ซึ่งจะมีการเรียนที่ใช้ระบบ Dale Carnegie eVolve เข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียน และการพัฒนาตนเองได้ง่ายขึ้น

- สร้างการร่วมมือกันในกลุ่ม การฝึกฝน การประยุกต์ใช้จริงในโลกธุรกิจปัจจุบันที่ดีที่สุด ไว้ในแพลตฟอร์มออนไลน์เดียว
- ออกแบบมาเพื่อสร้างทักษะผ่านการมีประสบการณ์
- บูรณาการหลักการและวิธีการฝึกอบรมเฉพาะของเดล คาร์เนกีที่ได้พิสูจน์ผลลัพธ์แล้วให้ผู้เข้าร่วมเรียนรู้และสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ
- เป็นช่องทางการสื่อสาร เครือข่ายของเรา เพื่อสร้างความผูกพัน มีปฏิสัมพันธ์กัน อีกทั้งเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
- ให้ประสบการณ์ในพัฒนาแห่งยุคอนาคต บนเครือข่ายระดับโลก

3.2 ผู้เข้าร่วมโครงการที่ผ่านการคัดเลือก จะต้องใช้เวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาเรียนทั้งหมด และผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่หลักสูตรกำหนด

4. ระยะเวลาการศึกษาอบรม

ระยะเวลาการศึกษาอบรมโดยรวมประมาณ 12 วันเรียน ระหว่างเดือนตุลาคม ถึงเดือนธันวาคม 2565 ระหว่างเวลา 08.00 – 16.30 น. หรือวันอื่นตามที่ธนาคารเป็นผู้กำหนด โดยมีรายละเอียดดังนี้

อบรมครั้งที่ 1	28 ตุลาคม 2565	อบรมครั้งที่ 2	31 ตุลาคม 2565
อบรมครั้งที่ 3	1 พฤศจิกายน 2565	อบรมครั้งที่ 4	3 พฤศจิกายน 2565
อบรมครั้งที่ 5	9 พฤศจิกายน 2565	อบรมครั้งที่ 6	10 พฤศจิกายน 2565
อบรมครั้งที่ 7	14 พฤศจิกายน 2565	อบรมครั้งที่ 8	17 พฤศจิกายน 2565
อบรมครั้งที่ 9	21 พฤศจิกายน 2565	อบรมครั้งที่ 10	24 พฤศจิกายน 2565
อบรมครั้งที่ 11	25 พฤศจิกายน 2565	อบรมครั้งที่ 12	9 ธันวาคม 2565

หมายเหตุ : กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

5. ผู้ประสานงานโครงการ

ส่วนพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ 1 ฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้

นางสาวปิ่นธิดา ช่างเหล็ก พนักงานฝึกอบรมอาวุโส

หมายเลขโทรศัพท์ 02-202-1064 , 082-955-9162

E-mail : pintida.c@ghb.co.th

ทักษะสำคัญที่พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ต้องมีติดตัว

Hard Skills	Soft Skills
1.ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล - เท้าทันเทคโนโลยี - นำเทคโนโลยีมาปรับใช้กับการบริการลูกค้าและกระบวนการภายในธนาคาร 2.ทักษะความเชี่ยวชาญในงาน - รู้ลึก รู้จริง ในงานของตนเอง - แนะนำ ให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้ 3.ทักษะการคิดวิเคราะห์ - การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ - การใช้ข้อมูลจริงในการวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจ/กำหนดกลยุทธ์	1.ทักษะความคิดสร้างสรรค์ - กล้าคิด กล้านำเสนอ กล้าทำสิ่งใหม่ - คิดต่อยอด นอกกรอบ และลงมือทำ 2.ทักษะแก้ไขปัญหา - วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาที่ตรงประเด็น - แก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุอย่างมีประสิทธิภาพ 3.ทักษะการทำงานเป็นทีม - คิดต่างได้ แต่ไม่แตกแยก 4.ทักษะการรับฟังและสื่อสาร - รับฟังอย่างใจจดใจจ่อ - สื่อสารตรงประเด็น ○ วิเคราะห์ผู้ฟัง ○ เข้าใจเนื้อหาที่จะสื่อสารเลือกช่องทางสื่อสารให้เหมาะสม

หลักสูตรการฝึกอบรมที่สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะสำหรับธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีดังนี้

หลักสูตรการฝึกอบรม	พัฒนาภาวะผู้นำ
วัตถุประสงค์	1. เพื่อเพิ่มความมั่นใจในตนเอง 2. เพื่อพัฒนาทักษะการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ 3. เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 4. เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ 5. เพื่อจัดการความเครียดและปรับเปลี่ยนทัศนคติของตน
คุณสมบัติผู้เข้ารับการอบรม	พนักงานผู้มีศักยภาพสูงในระดับ 9 ขึ้นไป สามารถเข้าร่วมการอบรมได้ตลอดระยะเวลาหลักสูตร
กระบวนการเรียนรู้	1. 30 เปอร์เซ็นต์ของการเรียนการสอนจะมุ่งเน้นการฝึกลงมือปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้ และการได้รับคำแนะนำที่ถูกต้องตลอดการอบรม 2. 20 เปอร์เซ็นต์ของการเรียนการสอนจะมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมอบรม 3. 50 เปอร์เซ็นต์ของการเรียนการสอนจะมุ่งเน้นการเรียนรู้ทางความเข้าใจทฤษฎี

หัวข้อวิชา	1. VISION ALIGNMENT ทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน 2. Build a Foundation for Success พื้นฐานสู่ความสำเร็จ 3. Recall and Use Names พื้นฐานการสร้างความสัมพันธ์ 4. Build on Memory Skills and Enhance Relationships ผูกพันความจำ สร้างความสัมพันธ์ 5. Increase Self-Confidence เพิ่มความมั่นใจในตนเอง 6. Put Stress in Perspective พลังจากการคิดบวก 7. Enhance Relationship and Motivate Others สร้างแรงจูงใจด้วยการ สร้างความสัมพันธ์ 8. Energize our Communications สื่อสารอย่างมีพลัง 9. Make our Ideas Clear สื่อสารความคิดได้อย่างชัดเจน 10. Disagree Agreeably เปิดรับการเรียนรู้แม้เห็นต่าง 11. Gain Willing Cooperation & Commit to Influence Others สร้างความร่วมมืออย่างเต็มใจ 12. Manage our Stress จัดการความเครียด พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 13. Develop More Flexibility เพิ่มความยืดหยุ่นเพื่อการปรับเปลี่ยน 14. Build others Through Recognition ส่งมอบคุณค่าเพื่อพัฒนาทีมงาน และตนเอง 15. Inspire Others เป็นผู้นำผู้สร้างแรงบันดาลใจ 16. Demonstrate Leadership นำด้วยวิถี GHB 17. Celebrate Achievements and Renew our Vision ยินดีกับความสำเร็จ และคิดล้ำ ทำสิ่งใหม่
แผนการติดตาม	เขียนเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบและเสนอความคิดเชิงนวัตกรรม สำหรับจัดทำเป็นโครงการนวัตกรรม

หลักสูตรการฝึกอบรม	ส่งเสริมกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
วัตถุประสงค์	1. จุดประกาย สร้างแรงบันดาลใจ และพัฒนาผู้อื่น 2. สนับสนุนการทำงานเป็นทีม การร่วมมือกัน และนวัตกรรม 3. สร้างการสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ 4. ให้คำแนะนำผู้อื่นเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง
คุณสมบัติผู้เข้ารับการอบรม	พนักงานผู้มีศักยภาพสูงในระดับ 9 ขึ้นไป สามารถเข้าร่วมการอบรมได้ ตลอดระยะเวลาหลักสูตร
กระบวนการเรียนรู้	1. 30 เปอร์เซ็นต์ของการเรียนการสอนจะมุ่งเน้นการฝึกลงมือปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้ และการได้รับคำแนะนำที่ถูกต้องตลอดการอบรม

	2. 20 เปอร์เซ็นต์ของการเรียนการสอนจะมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมอบรม 3. 50 เปอร์เซ็นต์ของการเรียนการสอนจะมุ่งเน้นการเรียนรู้ทางความเข้าใจ ทฤษฎี
หัวข้อวิชา	1. สร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ 2. สร้างนวัตกรรมกระบวนการและการทำความเข้าใจขั้นตอนการวางแผน 3. การปฏิบัติงานและผลลัพธ์ 4. People-First 5. กระบวนการมอบหมายงาน 6. การเปลี่ยนแปลงในบุคคล 7. การหาข้อตกลงร่วมกัน
แผนการติดตาม	เขียนเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบและเสนอความคิดเชิงนวัตกรรม สำหรับจัดทำเป็นโครงการนวัตกรรม

หลักสูตรการฝึกอบรม	การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)
วัตถุประสงค์	1. ปฏิบัติตามกระบวนการคิดเชิงวิพากษ์เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงตรรกะ 2. ใช้กระบวนการที่กำหนดเพื่อระบุและวิเคราะห์ปัญหาที่ท้าทาย 3. ใช้เทคนิคการระดมความคิดโดยใช้ความคิดไหลลื่น 4. ประเมินทางเลือกโดยใช้กลยุทธ์การให้เหตุผล 5. ใช้เทคนิคการตัดสินใจทางเลือกอย่างมีประสิทธิภาพ
คุณสมบัติผู้เข้ารับการอบรม	พนักงานผู้มีศักยภาพสูงในระดับ 9 ขึ้นไป สามารถเข้าร่วมการอบรมได้ตลอดระยะเวลาหลักสูตร
กระบวนการเรียนรู้	1. 30 เปอร์เซ็นต์ของการเรียนการสอนจะมุ่งเน้นการฝึกลงมือปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้ และการได้รับคำแนะนำที่ถูกต้องตลอดการอบรม 2. 20 เปอร์เซ็นต์ของการเรียนการสอนจะมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมอบรม 3. 50 เปอร์เซ็นต์ของการเรียนการสอนจะมุ่งเน้นการเรียนรู้ทางความเข้าใจ ทฤษฎี
หัวข้อวิชา	1. ระบุปัญหาและคิดอย่างสร้างสรรค์ 2. การคิดเชิงตรรกะในการแก้ปัญหา 3. การตัดสินใจและสร้างความร่วมมือ
แผนการติดตาม	เขียนเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบและเสนอความคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับจัดทำเป็นโครงการนวัตกรรม

หลักสูตรการฝึกอบรม	การเสริมสร้างทักษะการโค้ชเพื่อพัฒนาทีมงาน (Coaching Skills for Improving Team Performance)
วัตถุประสงค์	1. สามารถระบุและทำความเข้าใจขั้นตอนของกระบวนการโค้ช 2. เรียนรู้วิธีพัฒนาสายสัมพันธ์ ความไวใจ เพื่อสร้างผลลัพธ์เชิงบวกเมื่อโค้ชทีมงาน 3. เข้าใจถึงปัญหาของทีมงานที่ขาดประสิทธิภาพและโค้ชเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้กลับมาบรรลุเป้าหมาย
คุณสมบัติผู้เข้ารับการอบรม	พนักงานผู้มีศักยภาพสูงในระดับ 9 ขึ้นไป สามารถเข้าร่วมการอบรมได้ตลอดระยะเวลาหลักสูตร
กระบวนการเรียนรู้	1. 30 เปอร์เซ็นต์ของการเรียนการสอนจะมุ่งเน้นการฝึกลงมือปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้ และการได้รับคำแนะนำที่ถูกต้องตลอดการอบรม 2. 20 เปอร์เซ็นต์ของการเรียนการสอนจะมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมอบรม 3. 50 เปอร์เซ็นต์ของการเรียนการสอนจะมุ่งเน้นการเรียนรู้ทางความเข้าใจทฤษฎี
หัวข้อวิชา	1. เข้าใจ "การโค้ช" 2. การตั้งคำถามและการฟังเพื่อโค้ชอย่างมีประสิทธิภาพ 3. การโค้ชเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน
แผนการติดตาม	เขียนเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบและเสนอความคิดเชิงนวัตกรรม สำหรับจัดทำเป็นโครงการนวัตกรรม

ภาพบรรยากาศการจัดอบรมโครงการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง
(High Potential Management : HIP) ครั้งที่ 8



ภาพบรรยากาศการจัดอบรมโครงการพัฒนาผู้มีความสามารถสูง
(High Potential Management : HIP) ครั้งที่ 8



ภาพบรรยากาศการจัดอบรมโครงการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง
(High Potential Management : HIP) ครั้งที่ 8



ภาพบรรยากาศการจัดอบรมโครงการพัฒนาผู้มีความสามารถสูง
(High Potential Management : HIP) ครั้งที่ 8

