

การบริหารจัดการทุนมนุษย์

1) รูปแบบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลตามวัตถุประสงค์

ไทยยูเนี่ยนใช้แผนการบริหารจัดการประเมินผลงานประจำปี (Performance Management Plan - PMP) กับพนักงานทั่วโลก โดยเริ่มตั้งแต่ต้นปีทีทุกคนต้องตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรในปีนั้น และเชื่อมโยงกับความคาดหวังของแต่ละส่วนงาน รวมถึงบริษัทยังสนับสนุนให้ทุกคนตั้งเป้าหมายด้วยวิธี SMART Goal นอกจากการตั้งเป้าหมายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรแล้ว พนักงานยังต้องตั้งเป้าหมายส่วนตัวเพื่อการพัฒนาตนเองที่สามารถนำไปต่อยอดกับการทำงานในอนาคต

ช่วงกลางปีเป็นช่วงเวลาให้ผู้จัดการสายงานและทีมงานจำเป็นต้องทบทวนกระบวนการเพื่อไปสู่เป้าหมายและตรวจสอบว่าแต่ละเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นยังคงมีความเหมาะสมอยู่หรือไม่ จากนั้นถึงประเมินว่าเป้าหมายใดบ้างที่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง หรือยกเลิกจากที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังเป็นช่วงเวลาสำคัญที่พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายทางธุรกิจ และเป้าหมายส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับสถานการณ์ธุรกิจและหน้าที่งานในปัจจุบันอีกครั้ง ทั้งนี้เพื่อช่วยให้การดำเนินงานของธุรกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมชาติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในกรณีที่ทิศทางของธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงระหว่างปี

ความถี่: 2 ครั้งต่อปี

การประเมินผลการปฏิบัติงานหลายมิติ (เช่น ข้อเสนอแนะจากบุคคลรอบตัวของผู้บริหารและผู้จัดการระดับสูง หรือการประเมินผลรอบทิศทาง 360 องศา)

เราส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบหลายมิติผ่านการประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ทีมงานและหัวหน้างาน ซึ่งเป็นกระบวนการสำหรับให้ข้อเสนอแนะจากบุคคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสะท้อนข้อมูลเชิงลึกในด้านทักษะความสามารถ และพฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน ซึ่งข้อเสนอแนะจำเป็นต้องอิงกับการประเมินคุณลักษณะเฉพาะและความคาดหวังในการปฏิบัติงาน รวมถึงเชื่อมโยงกับหลักในความเป็นผู้นำของไทยยูเนี่ยนและบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล ทั้งนี้กระบวนการประเมินดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นให้เห็นถึงจุดแข็งในการทำงาน รวมไปถึงระบุจุดอ่อนที่ควรนำไปปรับปรุงพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของทีมและองค์กรในภาพรวม

โดยการประเมินผลแบบหลายมิติได้มีการนำมาผสมผสานเข้ากับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้บริหารและผู้จัดการระดับอาวุโส ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือสำหรับการวางแผนการพัฒนานักบุคลากรในภาวะทุพพลภาพที่ควรเสริมสร้างการพัฒนาของแต่ละบุคคลในช่วง 2 - 3 ปีข้างหน้า

ความถี่: ปีละครั้ง



การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบทีม

เราให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารและผู้นำของแต่ละหน่วยธุรกิจต้องมีการถ่ายทอดเป้าหมายสูงสุดและผลสำเร็จไปยังสมาชิกทุกคนในทีมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นหนึ่งเดียวกันในการบรรลุความสำเร็จของธุรกิจ พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนความสำเร็จด้วยการปรับเป้าหมายของทีมให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง สมาชิกในทีมมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองและมุ่งมั่นที่จะผลักดันทีมและหน่วยธุรกิจให้ก้าวไปข้างหน้าเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ยกตัวอย่างเช่น ดัชนีชี้วัดความสำเร็จของผลงาน (KPI) ที่ทีมผลิตมีส่วนร่วมและถ่ายทอดไปยังเป้าหมายของพนักงานทุกคนในทีม ทั้งนี้เพื่อชี้วัดผลการปฏิบัติงานของสายงานการผลิตได้อย่างชัดเจนและแม่นยำ เช่น ต้นทุนแปรสภาพ (Conversion costs) คุณภาพของความถูกต้องสมบูรณ์ตั้งแต่ครั้งแรก (RFTV) และ ขั้นตอนการบรรจุและปิดฝา (Operation Fill and Cap)

ความถี่: ต่อเนื่องเป็นประจำตลอดปี

การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เป็นประจำ

เราสนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีการสนทนาเป็นประจำและต่อเนื่องกับเพื่อนร่วมงานและผู้จัดการสายงานของตน ซึ่งถึงแม้จะเป็นการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการและไม่บังคับ เราเชื่อว่าสนทนาบ่อยครั้งสามารถเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จ รวมถึงเป็นโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างความคุ้นเคยภายในทีม และความเข้าใจร่วมกันที่สอดคล้องกับเป้าหมายของทีมและธุรกิจ นอกจากนี้การพูดคุยอย่างเป็นประจำยังช่วยให้เราเข้าใจมุมมองและสถานการณ์ของธุรกิจในปัจจุบัน ทำให้เราสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิธีการนี้สามารถช่วยให้ไทยยูเนียนประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจและเป้าหมายส่วนบุคคลได้

ความถี่: ต่อเนื่องเป็นประจำตลอดปี

2) คำตอบแทนเพื่อการจูงใจระยะยาว

คำตอบแทนเพื่อการจูงใจระยะยาวของบริษัทเป็นเครื่องมือที่ใช้วางกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวของธุรกิจระหว่างผู้บริหารและผู้ถือหุ้น เพื่อมุ่งสู่ผลสำเร็จขององค์กรผ่านวัตถุประสงค์ร่วมกัน การจูงใจด้วยการเติบโตและผลกำไรที่ยั่งยืนในระยะยาวช่วยให้บริษัทสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสร้างเสถียรภาพในการทำงาน แผนนี้มีระยะเวลาในการแบ่งจ่ายคำตอบแทนระยะยาวทุก 3 ปี โดยเป็นการสร้างแรงจูงใจระยะยาวให้แก่ผู้นำหลักขององค์กรที่มุ่งหวังเพื่อดึงดูดทรัพยากรบุคคลมากความสามารถจากภายนอกเข้ามาดำรงในตำแหน่งที่สำคัญในการบริหารงาน นอกจากนี้คำตอบแทนเพื่อการจูงใจระยะยาวยังมีความสำคัญในการส่งเสริมความภักดีในหมู่สมาชิกทีมผู้บริหาร และรักษามูลค่าที่มากความสามารถให้คงอยู่ในตำแหน่งสำคัญกับบริษัทต่อไป ด้วยแผนดังกล่าวส่งผลให้ไทยยูเนียนไม่เพียงแต่เสริมสร้างความแข็งแกร่งในด้านจุดยืนทางตลาด แต่ อีกทั้งยังรักษาค่าที่ยั่งยืนขององค์กรต่อการเติบโตที่ยั่งยืนและมูลค่าของบริษัทให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับผู้ถือหุ้น



3) การเติบโตและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง: เราสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง สนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ และรวมถึงการสร้างแรงจูงใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยหนึ่งในวิธีการเรียนรู้สำหรับพนักงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ การให้พนักงานสามารถจัดการการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เราได้จัดเตรียมแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ที่มีเนื้อหาหลากหลายจากแหล่งข้อมูลทั่วโลก แพลตฟอร์มเหล่านี้ช่วยให้พนักงานของเราสามารถเพิ่มทักษะและความรู้ได้ตามความต้องการ

โอกาสในการทำงานภายในกลุ่มไทยยูเนียน: เรามั่นใจว่าพนักงานที่มีศักยภาพจะได้รับมอบหมายในตำแหน่งที่เหมาะสม เราสนับสนุนให้พนักงานทุกคนก้าวหน้าในสายอาชีพของตนที่ไทยยูเนียน ซึ่งการหมุนเวียนงานภายใน (Internal Job Rotation) จะช่วยให้พนักงานสามารถขยายขอบเขตและเพิ่มประสบการณ์ที่มีค่ากับการทำงานในหลากหลายหน้าที่ ส่งเสริมโอกาสในการก้าวหน้าในสายอาชีพ และเสริมสร้างทักษะที่หลากหลายให้กับพนักงาน

การพัฒนาบุคลากรทั่วโลก: Thai Union Academy มุ่งเน้นการพัฒนาผู้นำในกลุ่มบริษัทไทยยูเนียนทั่วโลก เพื่อสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต สร้างความรู้ในการใช้เครื่องมือการจัดการแบบ "Agile" และการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง โครงการนี้สนับสนุนทีมงานที่ดูแลเรื่องการพัฒนาบุคลากรในแต่ละภูมิภาค ด้วยหลักสูตรที่ให้ประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกันสำหรับพนักงานทุกคน นอกจากนี้ยังสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของ "SPACE-F" ซึ่งเป็นสถาบันป่มเพาะสตาร์ทอัพแห่งแรกในเอเชียที่เน้นด้านเทคโนโลยีอาหาร

เพื่อส่งเสริมการเติบโตและการพัฒนาผู้นำจากภายใน ไทยยูเนียนได้เปิดตัวโครงการพัฒนาผู้นำดังนี้:

- 1) **LeadTUGrow:** หลักสูตรการพัฒนาผู้จัดการระดับอาวุโสของไทยยูเนียนด้วยเนื้อหาที่เข้มข้นโดยใช้เวลาหกเดือน เพื่อสร้างทักษะให้เป็นผู้บริหารชั้นนำในกลุ่มอุตสาหกรรม ครอบคลุมไปถึงการดำเนินการด้านกลยุทธ์ การบริหารประสิทธิภาพส่วนบุคคล และความเป็นผู้นำ หลักสูตรนี้เปิดตัวในเดือนกรกฎาคม 2564 เพื่อพัฒนาผู้นำของสำนักงานใหญ่ในประเทศไทย และได้มีการขยายไปยังการพัฒนาผู้นำในกลุ่มบริษัทไทยยูเนียนทั่วโลกในปี 2565 - 2566 ผู้เข้าร่วมจะถูกคัดเลือกจากผู้มีศักยภาพในการรับตำแหน่งผู้บริหารในอีกห้าปีข้างหน้า โดยหลักสูตรนี้ประกอบด้วยสามแกนหลักที่แตกต่างกัน:

- ความคิดเชิงกลยุทธ์และการดำเนินงาน
- การเป็นผู้นำตนเอง
- การเป็นผู้นำทีมและชุมชน

ในฐานะส่วนหนึ่งของหลักสูตรนี้ ผู้เข้าร่วมทั้งหมดจะได้สร้างโครงการพัฒนาปรับปรุงงานเชิงกลยุทธ์ที่จะได้รับการรับรองจากผู้บริหารสูงสุด นอกจากนี้ ทุกคนยังต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาส่วนบุคคลเพื่อติดตามความก้าวหน้าในด้านที่เน้นในการพัฒนาทักษะผู้บริหารของตนเอง

กลุ่มเป้าหมาย: ระดับผู้จัดการอาวุโสของไทยยูเนียน

ผู้เข้าร่วมปี 2567: 17 คน

% ของพนักงานทั้งหมดที่เข้าร่วมหลักสูตร: 0.13% (ไทยยูเนียนกรุ๊ปทั่วโลก)

ประโยชน์ทางธุรกิจเชิงปริมาณ:

- ตั้งแต่ปี 2564 หลักสูตร LeadTUGrow ได้พัฒนาผู้นำที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำในอนาคต จำนวน 43 คนสำหรับไทยยูเนียน ผู้นำเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารภาพรวมการดำเนินงานและมีผลกระทบต่อธุรกิจโดยรวม
- ในปี 2566 ผู้เข้าร่วมหลักสูตร LeadTUGrow บรรลุอัตราการเลื่อนตำแหน่ง 100% ในบทบาทหรือตำแหน่งของพวกเขา
- กำไรจากการดำเนินงานทั้งหมดในปี 2566 เพิ่มขึ้น 8.2% เมื่อเทียบกับปีก่อน ซึ่งเป็นผลจากการมีส่วนร่วมของผู้นำที่เข้าร่วมอบรมหลักสูตร LeadTUGrow

2) Future Leader is You (FLY): หลักสูตร Future Leader is You หรือ FLY มุ่งเน้นการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ เสริมสร้างการเติบโตอย่างมีอาชีพ ด้วยเครื่องมือและการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงาน ในด้านความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหา การทำงานเป็นทีมและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานไทยยูเนียนที่เข้าร่วมโครงการ สำหรับเป้าหมายหลักของหลักสูตร FLY (Future Leader is You) ได้แก่:

- พัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูงของไทยยูเนียน
- สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมแบบข้ามสายงาน
- เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทางธุรกิจ และศักยภาพอื่นๆ ที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมืออาชีพ
- เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพผ่านการทำโครงการ และการรับคำแนะนำจากผู้บริหาร

กลุ่มเป้าหมาย: พนักงานในระดับหัวหน้างานถึงระดับผู้บริหารระดับกลาง

ผู้เข้าร่วมปี 2566: 34 คน

% ของพนักงานทั้งหมดที่เข้าร่วมโครงการ: 2.11% (ไทยยูเนียนกรุ๊ป)

ประโยชน์ทางธุรกิจเชิงปริมาณ: ผลประโยชน์ทางธุรกิจคำนวณจากโครงการที่พนักงานได้คิดขึ้นภายในหลักสูตร โดยมีประโยชน์ทางธุรกิจดังนี้:

- แพลตฟอร์มการสรรหาและคัดเลือกพนักงานด้วยระบบ Robotic Process Automation (RPA) ซึ่งทำให้กระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมีความราบรื่นมากขึ้น

- ศูนย์กลางข้อมูลผลิตภัณฑ์ (Product Library Hub) เป็นการสร้างแพลตฟอร์มเว็บไซต์ที่รวมข้อมูลผลิตภัณฑ์ เพื่อให้ง่ายในการนำเสนอข้อมูลต่อลูกค้า
- คลังเก็บ Spare Part อัจฉริยะ: การใช้ระบบ Digital ช่วยในการจัดการอะไหล่ (Spare Part)
- การสรรหาทรัพยากรอย่างมีความรับผิดชอบ (Responsible Sourcing) : แพลตฟอร์มเว็บไซต์สำหรับการประเมินผู้จัดหาและการติดตามความยั่งยืน
- เว็บไซต์สำหรับลูกค้า (Customer Portal) : เว็บไซต์บริการตนเองสำหรับการสอบถามและการเข้าถึงใบแจ้งหนี้สำหรับลูกค้า
- การประมวลผลข้อมูลอัตโนมัติ: ระบบตรวจสอบและวิเคราะห์การผลิตแบบทันที (Real Time)
- ระบบการบริหารการขาย : ใช้ระบบ Digital ช่วยในการติดตามสินค้าคงคลังและการจัดการคำสั่งซื้อสำหรับพนักงานขาย

ประโยชน์ทางธุรกิจเชิงคุณภาพ:

- กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ความสามารถในการติดตามงานคงค้าง การจัดการข้อมูลผลิตภัณฑ์
- การตัดสินใจของผู้บริหารที่ถูกต้องและรวดเร็วมากขึ้นโดยใช้ข้อมูลที่จำเป็น
- การบริการลูกค้าที่ดีขึ้น และความพึงพอใจของลูกค้าที่เพิ่มขึ้น

โดยสรุปหลักสูตร FLY ได้สร้างผลตอบแทนทางการเงินที่เพิ่มขึ้น และมีการประเมินระยะเวลาคืนทุนที่รวดเร็ว ในด้านผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ทางการเงิน แสดงให้เห็นว่าการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานจะช่วยให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วม: จากคะแนนความพึงพอใจที่ได้รับสำหรับแต่ละช่วง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 73.17% ซึ่งแสดงถึงระดับคะแนน "ดี" โดยข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมมีดังนี้:

- ผู้เข้าร่วมชื่นชอบลักษณะการมีส่วนร่วมของหลักสูตร โดยเฉพาะกิจกรรมการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมและกระบวนการสร้างทีมซึ่งกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และให้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้ในการทำโครงการได้
- การสอน Design Thinking ได้รับการตอบรับที่ดี โดยสนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมเกิดการคิดอย่างมีนวัตกรรม
- ผู้เข้าร่วมพบว่าวิธีการนำเสนอและสื่อที่ใช้ตลอดหลักสูตรน่าสนใจและน่าสนใจ เพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้และช่วยให้ได้รับทักษะที่มีค่าสำหรับการใช้งานในการทำงานจริง

- 3) **Management Associate (MA):** เราสรรหาบุคคลากรผู้สมัครที่มีศักยภาพสูงที่จะมาร่วมงานกับเรา และพัฒนาให้เป็นผู้นำในอนาคตโดยให้พวกเขาได้มีการปฏิบัติงานข้ามสายงาน ทั้งภายในประเทศไทยและต่างประเทศ ผู้เข้าร่วมโปรแกรมนี้อาจได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทาย ได้รับประสบการณ์การทำงานกับทีมงานที่มีความหลากหลาย โดยได้รับคำปรึกษาจากผู้นำระดับสูงและกลุ่มผู้บริหารของไทยยูเนียน

ประโยชน์ทางธุรกิจ:

- การสร้างกลุ่มผู้นำที่มีศักยภาพสูง และมีความรอบรู้ในธุรกิจของกลุ่มไทยยูเนียน
- การสร้างความต่อเนื่องในการสร้างผู้นำในองค์กร สร้างโอกาสในการเติบโตจากพนักงานภายในองค์กร
- ผู้เข้าร่วมมีโอกาสสัมผัสกับธุรกิจและการปฏิบัติงานทั่วโลก

กลุ่มเป้าหมาย: ระดับผู้จัดการ

ผู้เข้าร่วมปี 2567: 8 คน

% ของพนักงานทั้งหมดที่เข้าร่วมหลักสูตร: 0.50% (ไทยยูเนียนกรุ๊ป)

- 4) **Total Productive Maintenance Program (TPM):** หลักสูตรการพัฒนาระบบการโดยรวม นั้นเป็นมากกว่าการฝึกอบรมพื้นฐาน ด้วยการเสริมสร้างพนักงานทุกคนด้วยทักษะและความรู้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ซึ่งหลักสูตรนี้ยินดีต้อนรับพนักงานทุกคนให้เข้าร่วม โดยพนักงานจะได้เรียนรู้แนวคิดพื้นฐาน เครื่องมือ เทคนิคการแก้ปัญหา และกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยการมีส่วนร่วมในหลักสูตรนี้ พนักงานจะได้รับทักษะและความรู้ที่มีประโยชน์ในหลายแง่มุมที่ดีกว่าการฝึกอบรมโดยทั่วไป เช่น

- ขอบเขตที่ครอบคลุม: แตกต่างจากการฝึกอบรมมาตรฐานทั่วไปที่มุ่งเน้นไปที่งานเฉพาะ แต่ TPM ครอบคลุมทักษะที่หลากหลาย ตั้งแต่ความเข้าใจแนวความคิดไปจนถึงเทคนิคการแก้ปัญหาเชิงปฏิบัติ
- ความมุ่งมั่นระยะยาว: ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- สร้างผลกระทบต่อองค์กร: การปรับปรุงกระบวนการทำงานทั่วทั้งองค์กรส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นความ เป็นเลิศในการดำเนินงานและประสิทธิภาพของบริษัทโดยรวม
- เสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบของการเป็นเจ้าของงานและการสร้างนวัตกรรม: พนักงานไม่ได้เป็นเพียงผู้รับข้อมูล เท่านั้น แต่ยังได้รับการสนับสนุนให้ใช้ความรู้ที่เรียนไปกับการปฏิบัติในหน่วยงานจริง โดยมีการส่งเสริม นวัตกรรมและการแก้ปัญหาเชิงรุก
- การประยุกต์ใช้ข้ามสายงาน: ทักษะที่ได้รับจาก TPM สามารถนำไปใช้ในแผนกและบทบาทต่าง ๆ ส่งเสริมความหลากหลายและการทำงานร่วมกันข้ามสายงาน

- ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์: หลักสูตรนี้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในภาพใหญ่ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันและผลผลิตที่สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นที่การปรับปรุงกระบวนการและสร้างประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มาจากการที่หลักสูตรมีเนื้อหาที่ยกระดับมาจากการอบรมแบบทั่วไป โดยมุ่งเน้นที่กลยุทธ์และการบริหารจัดการกระบวนการแบบครอบคลุม

กลุ่มเป้าหมาย: พนักงานกลุ่มไทยยูเนียนในประเทศไทย

ผู้เข้าร่วมทั้งหมด: 403 คน

% ของพนักงานทั้งหมดที่เข้าร่วมหลักสูตร: 22.15% (ไทยยูเนียนกรุ๊ป)

ประโยชน์ทางธุรกิจเชิงปริมาณ:

ตลอดระยะเวลาของหลักสูตร ผู้เข้าร่วมจะได้พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกันในกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ประโยชน์จากแนวคิดจากการอภิปรายและปรับปรุงทักษะการคิดวิเคราะห์ของพวกเขา โดยสร้างความเข้าใจเชิงองค์รวมในหน้าที่ของตนเอง ช่วยให้พวกเขาสามารถระบุพื้นที่ที่ต้องการการปรับปรุงและสร้างสรรค์นวัตกรรม แนวทางที่ครอบคลุมนี้ได้เสริมสร้างพนักงานให้ประเมิงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินงานภาพรวมขององค์กร

การพัฒนากระบวนการโดยรวม (TPM) เป็นกลยุทธ์สำคัญในการแสวงหาความเป็นเลิศในการดำเนินงาน โดยมุ่งเป้าไปที่การจัดซื้อบกพร่อง ไม่ให้เกิดความขัดข้องในกระบวนการ การไม่มีอุบัติเหตุ และการมีส่วนร่วมของพนักงานทั้งหมด 100% หลักสูตรที่ครอบคลุมนี้ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญซึ่งวัดจากแหล่งข้อมูลที่แสดงความสามารถที่เพิ่มขึ้นของพนักงานในทักษะทางเทคนิค ความคิด และชุดพฤติกรรม รวมถึงส่งเสริมวัฒนธรรมความรับผิดชอบร่วมกันในการบำรุงรักษาอุปกรณ์ และสนับสนุนการมีส่วนร่วมที่มากขึ้นจากพนักงานในระดับปฏิบัติการ เมื่อดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ TPM จะเพิ่มผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญโดย:

- เพิ่มความสามารถในการทำงานของอุปกรณ์
- ลดเวลารอบการผลิต
- ขจัดข้อบกพร่อง

การฝึกอบรมนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยการเสริมสร้างพนักงานของเราและปรับปรุงกระบวนการของเรา นอกจากนี้ยังรักษาข้อได้เปรียบในการแข่งขันของเราในอุตสาหกรรม

5) Future-ready Leader Program (FRLP) เป็นโครงการพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ซึ่งออกแบบมาเพื่อเสริมสร้าง

บุคคลากรในทุกระดับขององค์กร หลักสูตรนี้มุ่งเน้นการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ที่มีความสามารถในการเผชิญความซับซ้อนของธุรกิจในยุคปัจจุบันและขับเคลื่อนไทยยูเนียนไปสู่ความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง FRLP มุ่งเน้นไปที่ห้าหลักการสำคัญของความเป็นผู้นำ:

- การบริหารจัดการตนเอง
- การสร้างแรงจูงใจในการสร้างผลการปฏิบัติงานในระดับสูง
- ความว่องไวในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
- กระตุ้นการสร้างพนักงานที่มีศักยภาพสูง
- ความรู้ทางธุรกิจ

FRLP เตรียมผู้เข้าร่วมด้วยทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการเป็นเลิศในบทบาทของตนและมีส่วนร่วมต่อเป้าหมายของบริษัท

หลักสูตรของ FRLP แบ่งออกเป็น 4 ระดับที่แตกต่างกันไปตามระดับตำแหน่งของผู้เข้าร่วม และแต่ละระดับถูกออกแบบมาให้สอดคล้องกับความต้องการและความรับผิดชอบเฉพาะของบทบาทผู้นำระดับต่าง ๆ ภายในองค์กร:

- FRLP 4: ผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารระดับสูง
- FRLP 3: ผู้นำการดำเนินงานของทีมสำหรับผู้บริหารระดับกลาง
- FRLP 2: ผู้นำผู้อื่นสำหรับหัวหน้างานระดับต้น
- FRLP 1: ผู้นำตนเองสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ

แต่ละระดับของหลักสูตรประกอบด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการและการฝึกอบรมที่นำโดยผู้สอนที่มีประสบการณ์และผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรม ครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ เช่น การคิดระบบสำหรับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล การจูงใจเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ การมองไปข้างหน้าเชิงกลยุทธ์ และการเป็นผู้นำเพื่อนำทีม

ระดับของผู้เข้าร่วมเป้าหมายพนักงานที่ได้รับการคัดเลือกซึ่งอยู่ในระดับ

1. ผู้บริหารระดับสูง
2. ผู้บริหารระดับกลาง
3. หัวหน้างานระดับต้น
4. พนักงานระดับปฏิบัติการ

ผู้เข้าร่วมปี 2567: 50 คน

% ของพนักงานทั้งหมดที่เข้าร่วมหลักสูตร: 1.7% (ไทยยูเนียนกรุ๊ป)

การเข้าร่วมหลักสูตร FRLP นั้นจะทำให้ผู้เข้าร่วมสามารถเพิ่มระดับความสามารถในการเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมต่อการเติบโตและความสำเร็จของไทยยูเนียน

หลักสูตรนี้เป็นข้อพิสูจน์ถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการลงทุนในบุคลากรและส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ไทยยูเนียนยังคงขยายการดำเนินงานทั่วโลกและเสริมสร้างตำแหน่งเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมอาหารทะเล หลักสูตร FRLP มีบทบาทสำคัญในการรับรองว่าบริษัทมีผู้นำที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนความสำเร็จในอนาคต

6) Thai Union's Digital Living program เป็นโครงการที่พนักงานขับเคลื่อนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในบริษัท

หลักสูตรนี้เสริมสร้างพนักงานให้ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ปรับปรุงกระบวนการ และตัดสินใจโดยมีข้อมูล โดยการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างทักษะและความรู้ด้านดิจิทัลที่จำเป็นในการเติบโตในยุคดิจิทัล

ผ่านเส้นทางการเรียนรู้ 4 ขั้นตอนที่มีโครงสร้างอย่างชัดเจน ผู้เข้าร่วมจะได้รับการสนับสนุนให้ระบุเครื่องมือและคุณสมบัติดิจิทัลที่เกี่ยวข้อง เข้ารับการฝึกอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง เข้าร่วมการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ และใช้สิ่งที่เรียนรู้ในการเร่งการนำเทคโนโลยีไปใช้ในพื้นที่ของตนเอง หลักสูตรนี้ใช้เครื่องมือและแอปพลิเคชันดิจิทัลหลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการทางธุรกิจที่หลากหลาย เช่น Power BI, RPA, Power Apps และ Microsoft Forms

ประโยชน์ทางธุรกิจ:

- รายงานการทำงานล่วงเวลาและการสนับสนุนบริการ: การติดตามชั่วโมงการทำงานล่วงหน้าที่ตรงกับเป้าหมาย ปรับปรุงการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนการผลิต
- รายงานสินค้าสำเร็จรูปและเศษวัสดุ: การใช้ประโยชน์ทรัพยากรให้เหมาะสมและลดของเสียโดยให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการใช้วัตถุดิบ การผลิตสินค้า และการสร้างเศษวัสดุ
- รายงานการใช้พลังงาน: การติดตามและวิเคราะห์การใช้ไฟฟ้า น้ำ และถ่านหิน ปรับปรุงการใช้พลังงานและลดต้นทุน
- รายงานค่าตอบแทนและประสิทธิภาพของรถบรรทุก: การถ่ายโอนเอกสารดิจิทัล ปรับปรุงความโปร่งใสของข้อมูล และรับรองการคำนวณค่าตอบแทนที่ถูกต้องสำหรับคนขับรถบรรทุก
- รายงานใบอนุญาตทำงาน: การแปลงกระบวนการอนุมัติใบอนุญาตทำงานเป็นดิจิทัล ลดเอกสาร ปรับปรุงประสิทธิภาพ และเพิ่มความปลอดภัยสำหรับผู้รับเหมาและวิศวกร



โดยการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างแข็งขันในการเดินทางสู่การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล โครงการ Digital Living ของไทยยูเนียนผลักดันการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตและส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความสำเร็จของโครงการเห็นได้ชัดจากการดำเนินโครงการดิจิทัลกว่า 100 โครงการ และการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของพนักงานกว่า 500 คนในช่วงสองปีที่ผ่านมา ในขณะที่โครงการยังคงพัฒนาต่อไป เราสัญญาว่าจะเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับบุคลากรของไทยยูเนียนอย่างต่อเนื่องและสร้างตำแหน่งของบริษัทในฐานะผู้นำในยุคดิจิทัล

คุณชาน ชิงห์

(ผู้อำนวยการกลุ่ม, ทรัพยากรบุคคล)