



## วิทยากร

อ.สัณญา รัศมีธรรมโชติ

## การศึกษา

- ครุศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยม), วิชาเอก อังกฤษ-จิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตำแหน่งงานปัจจุบัน

วิทยากรและที่ปรึกษาอาจารย์พิเศษ วิชา Human Resource Management และ Management of Organizational Change and Development ปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ผลงานทางวิชาการ

- ก. หนังสือกึ่งวิชาการ  
แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning  
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency-Based HRM
- ข. หนังสือกึ่งวิชาการ (ผู้ประพันธ์ร่วม)  
วิธีสู่ผู้นำระดับโลก
- ค. ตำราเรียนวิชา Human Resource Management ระดับปริญญาโท  
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ประสบการณ์การให้คำปรึกษา

### 1. การให้คำปรึกษาด้าน Competency

- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ กระทรวงสาธารณสุข
  - จัดทำ *Functional Competency* ให้สอดคล้องกับ *Core Competency* ที่ก.พ. กำหนด
  - กำหนดระดับ *Competency (Job Mapping)* ให้เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละตำแหน่ง
  - ประเมิน *Competency Gap* ด้วยการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (*Behavioral Event Interview*)
  - วางแนวทางการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (*Individual Development Plan – IDP*) เพื่อลด *Competency Gap* และพัฒนาบุคลากรให้มีระดับ *Competency* ตามที่องค์กรกำหนด
- กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม
  - จัดทำ *Competency Model* และ *Core and Functional Competencies Dictionary*
  - กำหนดระดับ *Competency (Job Mapping)* ให้เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละตำแหน่ง
  - วางแนวทางการพัฒนาบุคลากร (*Individual Development Plan – IDP*)
- กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม
  - จัดทำ *Functional Competency* ให้สอดคล้องกับ *Core Competency* ที่ก.พ. กำหนด
  - กำหนดระดับ *Competency (Job Mapping)* ให้เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละตำแหน่ง
  - ประเมิน *Competency Gap* ด้วยการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (*Behavioral Event Interview*) และการประเมิน 360 องศา
  - วางแนวทางการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (*Individual Development Plan – IDP*) เพื่อลด *Competency Gap* และพัฒนาบุคลากรให้มีระดับ *Competency* ตามที่องค์กรกำหนด
  - จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประเมิน *Competency* ตามที่ก.พ. กำหนด ด้วยการจัดทำแบบประเมินพฤติกรรมการทำงาน หรือที่เรียกทางวิชาการว่า *Behavioral Anchor Rating Scales – BARS*
  - จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เติบโตในสายอาชีพ (*Career Development and Succession Planning*) ตามระบบตำแหน่งใหม่
- Siam Compressor Industry Co.,Ltd.
  - จัดทำ *Competency Model* ขององค์กร โดยการสร้าง *Core Competency* ให้สอดคล้องกับ *Core Values* ขององค์กร
  - กำหนดระดับ *Competency (Job Mapping)* ให้เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละตำแหน่ง
  - ฝึกการประเมิน *Competency Gap* ด้วยการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (*Behavioral Event Interview*)
  - วางแนวทางการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (*Individual Development Plan – IDP*) เพื่อลด *Competency Gap* และพัฒนาบุคลากรให้มีระดับ *Competency* ตามที่องค์กรกำหนด

## 1. การให้คำปรึกษาด้าน Competency (ต่อ)

- บริษัท ไบโอแลป จำกัด
- บริษัท เบทาโกร จำกัด (ธุรกิจสายสุกร)
  - จัดทำ *Competency Model* ขององค์กร และสร้าง *Core Competency Dictionary*
  - กำหนดระดับ *Competency (Job Mapping)* ให้เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละตำแหน่ง
  - ประเมิน *Competency Gap* ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (*Behavioral Event Interview*)
  - วางแนวทางการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (*Individual Development Plan – IDP*) เพื่อลด *Competency Gap* และพัฒนาบุคลากรให้มีระดับ *Competency* ตามที่องค์กรกำหนด
  
- บริษัท NEC TOKINS (Thailand)
- บริษัท เอ็ม บี เค จำกัด (มหาชน)
  - จัดทำ *Competency Model* ขององค์กร และสร้าง *Core Competency Dictionary*
  - กำหนดระดับ *Competency (Job Mapping)* ให้เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละตำแหน่ง
  - ประเมิน *Competency Gap* ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (*Behavioral Event Interview*) และการประเมิน 360 องศา
  - วางแนวทางการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (*Individual Development Plan – IDP*) เพื่อลด *Competency Gap* และพัฒนาบุคลากรให้มีระดับ *Competency* ตามที่องค์กรกำหนด
  
- NSK Bearings Manufacturing (Thailand) Co.,Ltd.
- Asahikasei Plastic (Thailand) Co.,Ltd.
- ชมรมพยาบาลโรคไตแห่งประเทศไทย
  - จัดทำ *Competency Model* ขององค์กร โดยการสร้าง *Core Competency* ให้สอดคล้องกับ *Core Values, Vision, Mission, Policy* หรือปรัชญา ขององค์กร
  - กำหนดระดับ *Competency (Job Mapping)* ให้เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละตำแหน่ง
  - วางแนวทางการพัฒนาบุคลากร (*Individual Development Plan – IDP*)

## 2. ประสบการณ์การให้คำปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

- ❑ บริษัท สยามแม็คโคร (มหาชน) จำกัด
  - วินิจฉัยระบบงาน HR (*HR System Diagnosis*)
  - เสนอแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ให้ตอบสนองต่อการเติบโตขององค์กร และสอดคล้องกับสภาพการแข่งขันทางธุรกิจ
  
- ❑ บริษัท ช. การช่าง (มหาชน) จำกัด
  - จัดทำใบวิเคราะห์งาน (*Job Analysis*) ที่มี KPI ในส่วนของใบพรรณนาลักษณะงาน
  - วางแนวทางการทำ *Training Needs* และจัดทำ *Training Road Map* ด้วยการวิเคราะห์ความสามารถในการทำงานจากการวิเคราะห์งาน
  
- ❑ บริษัท NEC TOKINS (Thailand)
  - ปรับปรุง *Job Description* และกำหนด KPI (*Key Performance Indicator*) หรือมาตรฐานผลงานใน *Job Description* ระดับ *Operator, Leader, Chief, Technician* ของฝ่ายผลิต และฝ่าย HR & GA
  - จัดทำ *Talent Management Program* โดยการพัฒนา *Talent* ขององค์กร ผ่านระบบการฝึกอบรมตามแนวคิด *The Instructional System Design Model (ISD Model)*
  
- ❑ บริษัท Areeya Property
  - จัดทำ *Job Analysis* และกำหนด KPI (*Key Performance Indicator*) หรือ มาตรฐานของผลงานในส่วนของ *Job Description* ทุกตำแหน่งงานในระดับ *Manager*
  
- ❑ Ferro Thailand Co.,Ltd.
  - จัดทำ *Job Analysis* และกำหนด KPI (*Key Performance Indicator*) หรือมาตรฐานของผลงานในส่วนของ *Job Description* ระดับ *Supervisor*
  
- ❑ Thai Asahi Glass Public Company Limited
  - กำหนด KPI (*Key Performance Indicator*) หรือ มาตรฐานผลงานใน *Job Description* ของฝ่ายผลิต
  
- ❑ บริษัท เอ็มเพอริช จำกัด
  - จัดทำกฎระเบียบการทำงานตามกฎหมายแรงงาน พ.ศ.2540, ปรับปรุงระบบสวัสดิการ
  - ปรับปรุงระบบสรรหาคัดเลือกบุคลากร และระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

## 2. ประสพการณ์การให้คำปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา
  - จัดทำระบบประเมินค่างานของทุกตำแหน่งงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาโครงสร้างเงินเดือนที่เหมาะสมตามค่าของงาน
  - จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแนวคิด *Result-Based Management* ของ ก.พ.
  
- ธนาคารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
  - จัดทำระบบการจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระบบ และจัดทำ *Training Road Map* ให้ฝ่ายปรึกษาแนะนำของธนาคาร
  
- บริษัท ริโซเคิล คอนเซ็ปท์ จำกัด
  - จัดทำระบบประเมินผลโดยใช้ *Balance Scorecard* และ *KPI* ในการวัดประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ระดับองค์กร ระดับฝ่าย และระดับบุคคล
  
- โรงเรียนพงษ์สวัสดิ์พัฒนศึกษา
  - ก่อตั้งฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่โรงเรียน
  - ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร
  - จัดทำ *Job Description* ที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จ (*Key Performance Indicator*)
  - กำหนดแนวทางการหา *Training Needs* เพื่อกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม (*Training Road Map*)
  - ปรับปรุงการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ *Suggestion System*
  - จัดทำระบบประเมินค่างานให้สอดคล้องกับความยากของงานและโครงสร้างเงินเดือน
  - ปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกตำแหน่ง

### 3. รายชื่อองค์กรที่ให้การฝึกอบรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และ Competency

- บริษัท ไอซีไอ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
- บริษัท เซเรบอส (ประเทศไทย) จำกัด
- บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) และกลุ่มบริษัทในเครือ
- บริษัท เพาเวอร์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)
- บริษัท เอ็ม เอฟ อี ซี จำกัด (มหาชน)
- บริษัท EPE Packaging (Thailand) Co.,Ltd.
- บริษัท Mitsubishi Elevator Asia Co.,Ltd.
- บริษัท AGC Automotive (Thailand) Co.,Ltd.
- บริษัท Asahikasei Plastics (Thailand) Co.,Ltd.
- บริษัท NSK Bearings Manufacturing (Thailand) Co.,Ltd.
- บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด
- บมจ. ไทยพาณิชย์นิวยอร์กไลฟ์ ประกันชีวิต
- บริษัท อาคเนย์ ประกันภัย (2000) จำกัด
- ธนาคารแห่งประเทศไทย
- ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย
- ธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน)
- ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)
- ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช)
- บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน)
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม
- โรงพยาบาลปิยะเวท
- ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬา ฯ
- มหาวิทยาลัยบูรพา
- มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี
- คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี