

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ



ประวัติการศึกษา

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

ประสบการณ์ทำงาน

- 2548 – ปัจจุบัน อาจารย์พิเศษ วิชา Human Resource Management และ Management of Organizational Change and Development
ปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วิทยากรและที่ปรึกษาของสถาบันต่างๆ อาทิ
 - สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย
 - SRI Consultant Limited
 - Approach Company Limited
- 2546 - 2548 ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารงานทั่วไป
บริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด
- 2545-2546 วิทยากรที่ปรึกษาด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
- 2542-2544 ผู้จัดการสำนักงานสาขาประจำประเทศไทย
Fortum Power and Heat Oy
- 2539-2542 ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการ
Thai ORIX Leasing Co.,Ltd.

ผลงานทางวิชาการ

1.1 หนังสือและตำราเรียน:

- ก. หนังสือกึ่งวิชาการ ของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ คือ
 - แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning
 - การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency-Based HRM
- ข. หนังสือกึ่งวิชาการ (ผู้ประพันธ์ร่วม) ของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ คือ
 - Human Resource Management Cook Book การบริหารมนุษย์ให้สุดขีด
 - วิธีสู่ผู้นำระดับโลก
 - Essentials of Managing Change สารสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีประสิทธิผล
- ค. ตำราเรียนวิชา Human Resource Management ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ง. ตำราเรียนวิชา Personnel Recruitment and Selection ระดับปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

1.2 หลักสูตรฝึกอบรม:

- ก. จัดทำหลักสูตร HR FOCUS และ Competency เพื่อสอนในโครงการ Modern Management Program (MMP) และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ หรือ Thailand Quality Award (TQA) ของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
- ข. จัดทำหลักสูตร Competency in Action เพื่อสอนองค์กรต่างๆ ที่เป็นสมาชิกของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ให้สร้าง Competency Model ของตนเอง
- ค. จัดทำหลักสูตรต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสอนในสถาบันต่างๆ อาทิ สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย สถาบันฝึกอบรมธรรมนิติ เป็นต้น ตัวอย่างหลักสูตร เช่น
 - New HR Professional
 - Highly Effective Interview Technique
 - Performance Management in Action
 - การออกแบบระบบฝึกอบรม ISD Model
 - Setting Work Standards and Goals
 - เทคนิคการบริหารลูกน้อง
 - ฯลฯ

ประสบการณ์การให้คำปรึกษา

1. การให้คำปรึกษาด้าน Competency

- บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจขายอาหารกึ่ง
 - ทบทวน ปรับปรุง และแก้ไข *Functional Competency* ของสายธุรกิจอาหารกึ่ง ใหม่ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางธุรกิจขององค์กร และลักษณะงานของพนักงานทุกระดับ
 - กำหนดระดับ *Competency (Job Mapping)* ให้เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละตำแหน่ง
 - จัดทำแบบประเมินพฤติกรรมการทำงาน ตามหลัก *BARS (Behaviorally Anchored Rating Scales)* เพื่อให้องค์กรใช้ในการประเมิน *Functional Competency* ได้เองในอนาคต
 - กำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน (*Key Performance Indicator*) ที่สอดคล้องกับลักษณะงานในแต่ละตำแหน่ง และ *Functional Competency* ของพนักงานทุกระดับ เพื่อให้องค์กรใช้ในการประเมินตัวชี้วัดด้านผลงานได้เองในอนาคต
 - ประเมิน *Functional Competency* ด้วยวิธีการประเมิน 180 องศา
 - วางแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร (*Individual Development Plan – IDP*) เพื่อลด *Competency Gap* และพัฒนาบุคลากรให้มีระดับ *Competency* ตามที่องค์กรกำหนด
 - จัดทำคู่มือการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ HR ขององค์กรในการจัดทำ *Training Road Map* และ *Career Development Plan* ที่สอดคล้องกับ *Functional Competency* ขององค์กร

- 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*)
 - วางแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร (*Individual Development Plan – IDP*) เพื่อลด *Competency Gap* และพัฒนาบุคลากรให้มีระดับ *Competency* ตามที่องค์กรกำหนด

- บริษัท ไปโอแลป จำกัด
 - จัดทำ *Competency Model* ขององค์กร และสร้าง *Core Competency Dictionary*
 - กำหนดระดับ *Competency (Job Mapping)* ให้เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละตำแหน่ง
 - ประเมิน *Competency Gap* ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (*Behavioral Event Interview*)
 - วางแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร (*Individual Development Plan – IDP*) เพื่อลด *Competency Gap* และพัฒนาบุคลากรให้มีระดับ *Competency* ตามที่องค์กรกำหนด

1. การให้คำปรึกษาด้าน Competency (ต่อ)

- ❑ บริษัท เบทาโกร จำกัด (ธุรกิจสายสุกร)
 - จัดทำ *Competency Model* ขององค์กร และสร้าง *Core Competency Dictionary*
 - กำหนดระดับ *Competency (Job Mapping)* ให้เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละตำแหน่ง
 - ประเมิน *Competency Gap* ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (*Behavioral Event Interview*)
 - วางแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร (*Individual Development Plan – IDP*) เพื่อลด *Competency Gap* และพัฒนาบุคลากรให้มีระดับ *Competency* ตามที่องค์กรกำหนด

- ❑ บริษัท NEC TOKINS (Thailand)
 - จัดทำ *Competency Model* ขององค์กร และสร้าง *Core Competency Dictionary*
 - กำหนดระดับ *Competency (Job Mapping)* ให้เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละตำแหน่ง
 - ประเมิน *Competency Gap* ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (*Behavioral Event Interview*) และการประเมิน 360 องศา
 - วางแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร (*Individual Development Plan – IDP*) เพื่อลด *Competency Gap* และพัฒนาบุคลากรให้มีระดับ *Competency* ตามที่องค์กรกำหนด

- ❑ 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
 - วางแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร (*Individual Development Plan – IDP*) เพื่อลด *Competency Gap* และพัฒนาบุคลากรให้มีระดับ *Competency* ตามที่องค์กรกำหนด

- ❑ NSK Bearings Manufacturing (Thailand) Co.,Ltd.
 - จัดทำ *Competency Model* ขององค์กร โดยการสร้าง *Core Competency* ให้สอดคล้องกับ *Core Values, Vision, Mission, Policy* หรือปรัชญา ขององค์กร
 - กำหนดระดับ *Competency (Job Mapping)* ให้เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละตำแหน่ง
 - วางแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร (*Individual Development Plan – IDP*)

- ❑ Asahikasei Plastic (Thailand) Co.,Ltd.
 - จัดทำ *Competency Model* ขององค์กร โดยการสร้าง *Core Competency* ให้สอดคล้องกับ *Core Values, Vision, Mission, Policy* หรือปรัชญา ขององค์กร
 - กำหนดระดับ *Competency (Job Mapping)* ให้เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละตำแหน่ง
 - วางแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร (*Individual Development Plan – IDP*)

1. การให้คำปรึกษาด้าน Competency (ต่อ)

- ❑ ชมรมพยาบาลโรคไตแห่งประเทศไทย
 - จัดทำ *Competency Model* ขององค์กร โดยการสร้าง *Core Competency* ให้สอดคล้องกับ *Core Values, Vision, Mission, Policy* หรือปรัชญา ขององค์กร
 - กำหนดระดับ *Competency (Job Mapping)* ให้เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละตำแหน่ง
 - วางแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร (*Individual Development Plan – IDP*)

- ❑ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ กระทรวงสาธารณสุข
 - จัดทำ *Functional Competency* ให้สอดคล้องกับ *Core Competency* ที่ ก.พ. กำหนด
 - กำหนดระดับ *Competency (Job Mapping)* ให้เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละตำแหน่ง
 - ประเมิน *Competency Gap* ด้วยการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (*Behavioral Event Interview*)
 - วางแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร (*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
 - วางแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร (*Individual Development Plan – IDP*)

- ❑ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม
 - จัดทำ *Functional Competency* ให้สอดคล้องกับ *Core Competency* ที่ ก.พ. กำหนด
 - กำหนดระดับ *Competency (Job Mapping)* ให้เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละตำแหน่ง
 - ประเมิน *Competency Gap* ด้วยการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (*Behavioral Event Interview*) และการประเมิน 360 องศา
 - วางแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร (*Individual Development Plan – IDP*) เพื่อลด *Competency Gap* และพัฒนาบุคลากรให้มีระดับ *Competency* ตามที่องค์กรกำหนด
 - จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประเมิน *Competency* ตามที่ ก.พ. กำหนด ด้วยการจัดทำแบบประเมินพฤติกรรมการทำงาน หรือที่เรียกทางวิชาการว่า *Behavioral Anchor Rating Scales – BARS*
 - จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เติบโตในสายอาชีพ (*Career Development and Succession Planning*) ตามระบบตำแหน่งใหม่

2. ประสบการณ์การให้คำปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

- ❑ บมจ. อสมท จำกัด (มหาชน)
 - วินิจฉัยระบบงาน HR (HR System Diagnosis)
 - เสนอแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ให้ตอบสนองต่อการเติบโตขององค์กร และสอดคล้องกับสภาพการแข่งขันทางธุรกิจ

- ❑ บริษัท สยามแม็คโคร (มหาชน) จำกัด
 - วินิจฉัยระบบงาน HR (HR System Diagnosis)
 - เสนอแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ให้ตอบสนองต่อการเติบโตขององค์กร และสอดคล้องกับสภาพการแข่งขันทางธุรกิจ

- ❑ บริษัท ช. การช่าง (มหาชน) จำกัด
 - จัดทำใบวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ที่มี KPI ในส่วนของใบพรรณนาลักษณะงาน
 - วางแนวทางการหา Training Needs และจัดทำ Training Road Map ด้วยการ วิเคราะห์ความสามารถในการทำงานจากการวิเคราะห์งาน

- ❑ บริษัท NEC TOKINS (Thailand)
 - ปรับปรุง Job Description และกำหนด KPI (Key Performance Indicator) หรือ มาตรฐานผลงานใน Job Description ระดับ Operator, Leader, Chief, Technician ของฝ่ายผลิต และฝ่าย HR & GA
 - วางแนวทางในการปรับปรุงระบบการบริหารผลงานขององค์กร
 - 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 มาตรฐานของผลงานใน ส่วนของ Job Description ทุกตำแหน่งงานในระดับ Manager

- ❑ Ferro Thailand Co.,Ltd.
 - จัดทำ Job Analysis และกำหนด KPI (Key Performance Indicator) หรือมาตรฐานของผลงานใน ส่วนของ Job Description ระดับ Supervisor

- ❑ Thai Asahi Glass Public Company Limited
 - กำหนด KPI (Key Performance Indicator) หรือ มาตรฐานผลงานใน Job Description ของฝ่ายผลิต

2. ประสบการณ์การให้คำปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา
 - จัดทำระบบประเมินค่างานของทุกตำแหน่งงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาโครงสร้างเงินเดือนที่เหมาะสมตามค่าของงาน
 - จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแนวคิด *Result-Based Management* ของ ก.พ.

- ธนาคารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
 - จัดทำระบบการจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระบบ และจัดทำ *Training Road Map* ให้ฝ่ายปรึกษาแนะนำของธนาคาร

- บริษัท รีไซเคิล 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 อายิโนะโมะโต๊ะ (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 โรงพยาบาลจุฬาฯ
- มหาวิทยาลัยบูรพา
- มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี
- คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
