หลักสูตร "การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์"
(Strategic Management)

1.หลักการและเหตุผล

จากสถานการณ์ ทางธุรกิจในปัจจุบัน ที่มีการแข่งขันทางการตลาดที่สูงขึ้น ต้นทุนค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นอย่างรวดเร็ว และปัจจัยทีมีผลกระทบต่อเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นความต้องการของลูกค้าคู่แข่ง ทรัพยากร บุคลากรที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ดังนั้นการทำงานแบบเดิมๆ การบริหารจัดการพื้นฐานทั่วไป อาจไม่เพียงพอในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร และหน่วยงาน ซึ่งการบริหารจัดการต้องมีการปรับวิธีการทำงานต่างๆ ให้ตอบโจทย์สถานการณ์ที่เปลี่ยนไปอยู่ตลอดเวลา และ พัฒนาผลการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนมากที่สุด

หลักสูตร การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ถูกออกแบบมาเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารจัดการให้กับระดับจัดการในองค์กร ซึ่งเป็นบุคลลสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้สามารถสร้างการผลประกอบการ เติบโต และยั่งยืนให้องค์กรต่อไป

2.วัตถุประสงค์ของโครงการ

2.1 เพื่อให้ผู้เข้าอบรม เข้าใจแนวทางวิธีการในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

2.2 พัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์ วางแผนและบริหารจัดการต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 สามารถนำความรู้ทักษะ ในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์มาพัฒนาผลงานองค์กรให้ดีขึ้น

3.โครงสร้าง และ เนื้อหาของหลักสูตร

คำถามกระตุ้นแนวคิด

ถ้าได้รับการโปรโมทให้รับผิดชอบองค์กรใหม่หรือหน่วยงานใหม่ มีขั้นตอนดำเนินการอะไรบ้าง และทำอย่างไร

การฝึกอบรมวันที่ 1

ส่วนที่ 1 ภาพรวม ทำไมต้องมีการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์คืออะไร แตกต่างจากการบริการจัดการทั่วไปอย่างไร?

พื้นฐาน องค์ประกอบในการบริหารจัดการ

- **ผังกระบวนการ**
- **โครงสร้าง หน้าที่**
- PODC Model (Plan, Organize, Command, Control, Appraisal, Improve)

ส่วนที่ 2 การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ คืออะไร มีกระบวนการอย่างไร

2.1 การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์คือ ทำงานให้สำเร็จ โดยบริหารจัดการโดยใช้ประโยชน์จากปัจจัยภายในภายนอก เพื่อมุ่งพัฒนาองค์กรให้เติบโตยั่งยืน อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

- **ปัจจัยการทำงานให้สำเร็จ ผลงานเกิดจากอะไร**

  Competency บุคคล, ทีม, ระบบงาน, เครื่องมือ, หน้าที่ที่ถูกที่ใช่, หัวหน้า

- **ความเข้าใจในกลยุทธ์ คืออะไร ทำอย่างไร**
- **ผังความคิด การบริการจัดการเชิงกลยุทธ์**
- **ตัวอย่างการ บริหารจัดการเชิงกลยุทธ์**

2.2 เครื่องมือในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

- SPMS (Strategic Performance Management Model)
- Strategic Thinking Model
- PDCA, PODC Model

2.3 ขั้นตอนกระบวนการ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

- **ภาพความต้องการ ขององค์กรตามวิสัยทัศน์**
- **พันธกิจในแต่ละด้าน เป้าหมายตามพันธิกจ**
- **การวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จขององค์กร และการทำงาน**
- **การวางแผนกลยุทธ์ 3-5 ปี**
- **กำหนดเป้าหมาย และ Gap ของเป้าหมายและปัจจุบัน**
- **กำหนดกลยุทธ์ และจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์**
- **การติดตามประเมินผลงาน**

- ปรับปรุงพัฒนาการทำงานและบุคลากร

ส่วนที่ 3 Goal ความเข้าใจชัดเจน ในเป้าหมายการทำงาน

- เป้าหมายการทำงาน มีกี่ด้านอะไรบ้าง (สิ่งที่ต้องการ และโจทย์ที่ต้องตอบ)
- ลำดับความสำคัญของเป้าหมาย
- สถานะและ Gap ของเป้าหมายกับ ปัจจุบัน

Workshop 1 การกำหนดเป้าหมาย (เป้าหมายที่ต้องการ และโจทย์ที่ต้องตอบ)

ส่วนที่ 4 Plan การวิเคราะห์ปัจจัยส่งผล และออกแบบกลยุทธ์ การประเมิน และสรุปกลยุทธ์

การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (ปัจจัยส่งผล, ออกแบบทางเลือก, ประเมินสรุปกลยุทธ์)

ทำแผนปฏิบัติการ การประมาณการใช้ทรัพยากร วิเคราะห์เทียบกับปัจจุบัน

4.1 ปัจจัยภายนอกที่สำคัญที่ต้องวิเคราะห์

- 5 Force, PEST, Other

4.2 ปัจจัยภายในที่ต้องวิเคราะห์

- SPMS Model (3 แกนหลักในการสร้างความสำเร็จขององค์กร หน่วยงาน)
- ผังงาน โครงสร้าง JD, 4 M, Value Chain องค์ประกอบสำคัญขององค์กร
- การวิเคราะห์องค์กรตามหลัก 7S, BMC (Business Model Canvas)
- เทคโนโลยี / นวัตกรรม / ERP / IT / Infrastructure
- เครื่องมือ บริหารและพัฒนาบุคลากร
- Core Value & Culture และ Happy Employee

4.3 การประเมินน้ำหนักผลกระทบของปัจจัยต่างๆ

4.4 การออกแบบกลยุทธ์ในการจัดการ (ออกแบบและพัฒนากระบวนการ)

- Knowledge & Tools
- Strategic Thinking, System Thinking
- Factor Solution
- SWOT & TOWS Matrix

- Design Thinking, Creative Thinking

4.5 วิธีการการประเมิน และตัดสินใจเลือกกาวิธีดำเนินการ

- กระบวนการตัดสินใจ
- เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจ
- การคาดการณ์ผลลัพธ์ ประเมินความเสี่ยง และบริหารความเสี่ยง
- รูปแบบ เครื่องมือในการตัดสินใจ
- สรุป ตัดสินใจดำเนินการ

Workshop 2 การออกแบบกลยุทธ์ในการทำงาน

การฝึกอบรมวันที่ 2

ส่วนที่ 5 การ จัดสรรกำลังพล ทรัพยากร ที่จำกัด เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

- ทรัพยากรกรไม่พอ หรือจัดสรรไม่ดีใช้ไม่คุ้มค่า
- เข้าใจศักภาพของคน (ไม่เก่งหรือ ไม่เต็มที่)
- ความสำคัญ ของ KSA กับ พนักงานในตำแหน่งต่างๆ
- การวางตัวผู้เล่น ตามหลัก Competency ให้เหมาะกับงาน (วางตัวนักฟุตบอล)
- เข้าใจ Functional & Managerial Competency

ส่วนที่ 6 การมอบหมาย สั่งการ ด้วยเทคนิคการบริหารคน

- ประเมินศักยภาพคน
- เข้าใจศักยภาพ คุณลักษณะและความเชี่ยวชาญของคน
- การสื่อสารเป้าหมายและถ่ายทอดวิธีการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 7 การพัฒนาทีมงาน (การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ ทำงาน)

-ปัจจัยการทำงานให้สำเร็จ ผลงานเกิดจากอะไร

Competency บุคคล, ทีม, ระบบงาน, เครื่องมือ, หน้าที่ที่ถูกที่ใช่, หัวหน้า

- การพัฒนาทีมงาน ด้านความรู้ความสามารถ
  - Model การพัฒนาบุคลากร แบบ 10 : 20 : 70 ให้เหมาะกับคนของเรา

- การพัฒนาทีมงาน ด้านจิตใจ ความมุ่งมั่น

    - VDO แบบอย่างผู้นำที่ดี

    - Intrinsic Reward แนวทางที่ทรงพลังของผู้นำ

    - การเปลี่ยนแปลงทีมงานด้วย Culture และการ Coach

Workshop 3 การวางแผนงานและบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 8 การควบคุม ติดตามประเมินผล

- การติดตามผลานประจำเดือน เป้าหมายและแผนงาน

- การประเมินผลงาน

- การปรับปรุงการทำงาน

- การให้รางวัล ด้านจิตใจ

Workshop 4 การออกแบบระบบติดตามและประเมินผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4.เทคนิค รูปแบบการฝึกอบรม

การบรรยายแนว Training & Coaching เพื่อสร้างการระดมความคิด สลับกับการทำ Workshop โดยใช้กิจกรรมที่ตรงตามเนื้อหา และใช้ข้อมูลของจริงหรือจำลองของธุรกิจ เพื่อ ความเข้าใจ และนำไปใช้งานได้อย่างแท้จริง

- บรรยาย 35 %
- กิจกรรมกลุ่ม 65%

5.หลักสูตรนี้เหมาะสำหรับ

ผู้บริหารระดับสูง, ผู้จัดการ, ผู้ช่วยผู้จัดการ