

C O M P A N Y P R O F I L E



บริษัท ที่ปรึกษา ซี เอส อาร์ กรุ๊ป จำกัด

Human Capital Consultant

AI & HR Consulting & ANNA (Digital HR Solution)



www.csrgroup.co.th

CSR
CONSULTING
GROUP
Co., Ltd.

- ✓ Organizational and HR Consultant
- ✓ AI-Driven Leadership
- ✓ HR & People Transformation
- ✓ Digital HR On Cloud (Anna System)



ทำความรู้จักเรา CSR



CSR

บริษัท ที่ปรึกษา ซี เอส อาร์ กรุ๊ป จำกัด (CSR Consulting Group)

บริษัทที่ปรึกษาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ขึ้นทะเบียน
และได้รับการรับรองจากกระทรวงการคลังอยู่ในมาตรฐานระดับ "1"มาตรฐานระดับ "1"
จากกระทรวงการคลังCSR ได้รับเลือกให้เป็นที่ปรึกษา (Advisor) ในการจัดทำแผน ในโครงการ JUMP+ เพื่อสนับสนุน
"การเติบโต / การเพิ่มมูลค่าทางธุรกิจ (Business)" แก่บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ (SET)

JUMP+

บริษัทมีความเชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา (Consulting) การนำ AI มาใช้ในงาน HR (AI for HR) และให้บริการ
ระบบ Digital HR (ANNA System) เพื่อจัดทำ Digital Transformation แก่องค์กรประสบการณ์ 20 ปี ในการเป็นที่ปรึกษาโครงการทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital) ของภาครัฐและภาคเอกชน
ขนาดใหญ่-กลาง รวมกันประมาณ 88 แห่ง

ลูกค้าหลากหลายอุตสาหกรรม ครอบคลุมทั้งภาครัฐและเอกชน



Energy & Renewable



Banking



Water Supply



Education



Automotive & Rail



Electronic



Heavy Industry



Food



Trading



Others



บริษัท ที่ปรึกษา ซี เอส อาร์ กรุ๊ป จำกัดมีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บริหารในการบริหารจัดการ “คน” โดยการสร้างกลไกทางด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบจนสามารถดำเนินไปได้โดยอัตโนมัติ ลด Cost ลดเวลาทำงาน แต่ยังคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพสูงสุด

เพราะเราเชื่อว่า “คุณภาพของบุคลากรคือทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดขององค์กร” และเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ (Driving Success through People Excellence)

Our Expertise (ความเชี่ยวชาญของเรา)

- | | | | |
|---|--|----|--|
| 1 | HR Digital Transformation
การปรับการทำงานของ HR ให้เป็นระบบ Digital | 8 | Competency Development
การพัฒนาสมรรถนะความสามารถของพนักงาน |
| 2 | Organization Analysis
การวิเคราะห์องค์กร | 9 | Competency Appraisal
การประเมินสมรรถนะความสามารถของพนักงาน |
| 3 | Organization Redesign
การปรับโครงสร้างองค์กร | 10 | Career Path Planning
การจัดทำแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงาน |
| 4 | Role Clarification
การจัดทำบทบาทหน้าที่ของพนักงานให้ชัดเจน | 11 | Succession Planning
การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งพนักงาน |
| 5 | Job Evaluation
การประเมินค่างาน | 12 | Training Curriculum Design
การออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรม |
| 6 | Salary Structuring & Benefit Analysis
การจัดทำโครงสร้างเงินเดือนและวิเคราะห์ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น | 13 | Salary Survey
การสำรวจอัตราค่าจ้างเงินเดือน |
| 7 | KPI Development
การพัฒนาดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน | 14 | Knowledge Management
การจัดการความรู้ |

Who are our clients ? (ลูกค้าของเรา)

- A company starting a new business
บริษัทที่กำลังเริ่มต้นทำธุรกิจ
- A family business requiring a “professional management”
ธุรกิจครอบครัวที่ต้องการการบริหารแบบ “มืออาชีพ”
- A company suffering relentless “HR” issues
บริษัทที่ประสบวิกฤตทางด้าน “บุคลากร” อย่างต่อเนื่อง
- Mergers and acquisitions
บริษัทภายหลังการควบรวมกิจการ
- A state-owned enterprise becoming an “Autonomous Public Organization”
องค์กรภาครัฐซึ่งกำลังปรับเปลี่ยนเป็น “องค์กรมหาชน”
- A company becoming a “Publicity-listed Company”
“บริษัทจำกัด” ที่ต้องการเปลี่ยนตนเองเป็น “บริษัทมหาชน”
- A company developing a “system” to be the primary “mechanism”
บริษัทที่ต้องการสร้าง “ระบบงาน” เพื่อให้เป็น “กลไก” ขับเคลื่อนหลัก
- A company “expanding” or having a “rapid growth”
บริษัทที่กำลัง “ขยายกำลังการผลิต” หรือ “เติบโตอย่างรวดเร็ว”
- A company “reorganizing” its organization for an efficient workflow
บริษัทที่ต้องการ “Reorganize” องค์กรเพื่อความคล่องตัวในการทำงาน
- A company needs “HR digitalization” system
บริษัทที่ต้องการระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล “ด้วยดิจิทัล”
- A company needs “knowledge management” system
บริษัทที่ต้องการระบบ “การจัดการองค์ความรู้” ของพนักงาน

HRD Training

สามารถปรับแต่งคอร์สเรียนตามความต้องการของผู้เรียน



CSR

มาตรฐานระดับ "1"
จากกระทรวงการคลัง

ดร.อิสรา ตีสระเตตวัฒน์

CEO & HR TRANSFORMATION EXPERT

CSR

บริษัท ที่ปรึกษา ซี เอส อาร์ กรุ๊ป จำกัด (CSR Consulting Group)
บริษัทที่ปรึกษาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ขึ้นทะเบียน
และได้รับการรับรองจากกระทรวงการคลังอยู่ในมาตรฐานระดับ "1"

Experience Highlights

- ที่ปรึกษา Human Capital ให้แก่ภาครัฐและภาคเอกชนขนาดใหญ่-กลางรวมกันร่วม 100 แห่ง (รวมที่เคยทำกับ Mercer - บริษัทที่ปรึกษา HR Top 3 ของโลก) อาทิ B.GRIMM, ธ.ออมสิน, ธ.ไทยพาณิชย์, ม.ธรรมศาสตร์, ม.มหิดล, กสทช. และอื่นๆ
- ผู้พัฒนาระบบ Digital HR "ANNA System"
- เจ้าของเพจ Dr.Tuk HR Academy เพจให้ความรู้ด้าน AI สำหรับผู้บริหารและผู้สนใจ

Education

- ปริญญาเอก วิทยาลัยสหวิทยาการ (College of Interdisciplinary Studies) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปริญญาเอก รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
- ปริญญาโท Management Information System (MIS), Ball State University (BSU), IN USA (Full Scholarship from Business School)
- ปริญญาตรี บริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

University Lecturer (Part-time)

สอนปริญญาโท วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล (CMMU) ร่วม 16 ปี และปัจจุบันเป็นอาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Social Status

- นายกสสมาคมการค้า เอส เอ็ม อี ไทย (2560-2562)
- รองประธานสมาพันธ์ เอส เอ็ม อี ไทย (2560-2563)
- ศิษย์เก่าดีเด่น คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Columnist

หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ คอลัมน์ "Voice of HR" (2554)

TV Commentator

รายการ Voice of HR ช่อง SMART SME TV (2558)

Awards & Certificates



Academic Research

เป็น 1 ในทีมนักวิจัยดีเด่น ได้รับรางวัลจากสภาวิจัยแห่งชาติ เรื่องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างเงินเดือนภาครัฐให้เป็น "องค์กรมหาชน" (กันยายน 2543) ซึ่งใช้เป็นคู่มือจนถึงปัจจุบัน



รางวัลตีพิมพ์ วารสารวิชาการระดับชาติ
THAI JOURNAL CITATION INDEX (TCI) กลุ่มที่ 1
บทความวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ช่วยลดความผิดพลาดในการเลื่อนตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง : กรณีศึกษาบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ในประเทศไทย"

WorldatWork – International Certification



Certified GRP (Global Remuneration Professional) 1 ใน 3 คน ของประเทศไทย



Certified CCP (Certified Compensation Professional) คนเดียว ของประเทศไทย (since 2014)

E-learning (Human Capital Management)



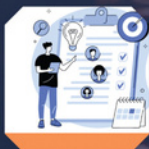
Vision, Mission
& Organization
Redesign



Salary Structuring



Career Path
Planning



Role Clarification



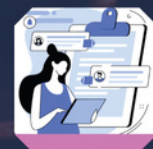
KPI Development



Job Evaluation



Competency
Development



Succession Plan

9 MAJOR HR CHALLENGES

overcome with CSR Consulting Group !



ทำไมต้องมี KPI ?

การประเมินผลงานประจำปี ไม่สอดคล้องกับงานที่ทำ

คนที่ทำงานหนัก กับ คนที่ทำงานเข้าขามเยินขาม ได้โบนัสเท่ากัน และ % การขึ้นเงินเดือนเท่ากัน

ไม่ทราบว่าจะหัวหน้าใช้เกณฑ์อะไร ในการประเมินผลงาน

พนักงานไม่ยอมรับผลการประเมิน เนื่องจากการประเมินผลงานไม่เป็นธรรม

ทำไมต้องมี COMPETENCY ?

ไม่มีเกณฑ์ในการประเมินความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรม ที่ชัดเจน

ผลการประเมินสมรรถนะ ขึ้นอยู่กับ ความโหด/ความใจดีของหัวหน้า

ทำงานร่วมกับคนอื่นหลายคน แต่หัวหน้าประเมินเพียงคนเดียว ไม่มี Feedback จากคนรอบข้าง

ไม่มี IDP ทำให้การพัฒนาบุคลากร ไม่มีทิศทางและเป้าหมาย

ทำไมต้องมี SUCCESSION PLAN ?

ตำแหน่ง ผอ. ของธุรกิจหลัก (Core Business) วางมาปีนึงแล้วยังหาคนมาแทนไม่ได้เลย

MD อยากจะไปเที่ยวต่างประเทศ กับครอบครัวสัก 15 วัน ยังทำไม่ได้เลย เพราะหาคนทำแทนไม่ได้

CEO อยากจะเกษียณตัวเองมาก แต่ทำไม่ได้ เพราะธุรกิจใหญ่ หาคนแทนไม่ได้

อีก 6 เดือนที่จะถึงนี้ จะมี รอง ผอ.ใหญ่ เกษียณถึง 3 คน ยังไม่เห็นองค์กร ของเราเตรียมใครไว้เลย !

ทำไมต้องมี JOB EVALUATION ?

คนที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน
เช่น ผู้จัดการฝ่าย
ควรมีค่างานเท่ากันทุกคนหรือไม่ ?

การที่จะบอกว่าตำแหน่งไหน
ควรมีค่างานเท่าไรจะวัดได้จากอะไร ?

ผู้จัดการฝ่ายเหมือนกัน คนหนึ่งมีผู้ช่วย 2 คน
อีกคนมีลูกน้องที่เป็น Specialist/ Engineer 50 คน
ทั้ง 2 คนนี้ควรมีค่างานเท่ากันหรือไม่ ?

ระดับการศึกษา
และประสบการณ์ทำงาน
มีผลต่อ "ค่างาน" เพียงใด ?

ทำไมต้องมี COMPENSATION STRATEGY ?

ทำอะไร จะจูงใจให้พนักงานทุ่มเท
ทำงานอย่างเต็มที่?

เจ็บป่วยฉุกเฉินเงินเก็บที่มีอยู่
ไม่พอค่ารักษา

คนเข้าใหม่ เงินเดือนสูงกว่า
คนเดิมที่อยู่มานานกว่า 10 ปี

ทำงานยากมาก vs. ทำงาน Routine
ได้ขึ้นเงินเดือนและโบนัสเท่ากัน

ทำไมต้องมี WORKLOAD MANAGEMENT ?

ขาดข้อมูลเชิงลึกเพื่อรองรับ
การตัดสินใจเรื่องกำลังคน

Productivity ลดลง
เนื่องจากพนักงานจัดเวลาไม่เหมาะสม
กับความสำเร็จเร่งด่วนของงาน

ผู้บริหารไม่สามารถมองเห็นภาพรวม
ความสามารถของทีม
ทำให้จัดสรรคนไม่เหมาะสม

เกิดการหมดไฟ (Burnout)
เพราะคนทำงานหนักเกินไป
หรือใช้ศักยภาพไม่เต็มที่

ทำไมต้องมี CAREER PATH PLANNING ?

อยากเปลี่ยนงานไปอยู่แผนกอื่น
แต่ไม่รู้ว่าจะไปได้ไหม ?

มองไม่เห็นความก้าวหน้า
ของตัวเองในองค์กรแห่งนี้ !

ถ้าตำแหน่งหนึ่งว่าง
จะมีตำแหน่งใด สามารถโยกย้าย/
เลื่อนตำแหน่งมาได้บ้าง ?

เป็น Programmer
แต่ไม่ชอบบริหารคน
มีโอกาสเติบโตได้ไหม ?

ทำไมต้องมี VISION, MISSION และ ORGANIZATION DESIGN ?

ตั้งแต่ทำงานที่นี่ ยังไม่เคยทราบ
ถึงวิสัยทัศน์
และพันธกิจขององค์กรเลย

ทิศทางการดำเนินธุรกิจ รู้กันในกลุ่ม
ผู้บริหารระดับสูง พนักงานทั่วไป
ควรได้รับรู้ข้อมูลเหล่านี้บ้างไหม ?

โครงสร้างองค์กรควรเป็นอย่างไร
ที่จะสนับสนุนภารกิจที่เป็น
Multiple Project-Based ?

หน้าตาของ โครงสร้างองค์กร
ที่เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจ
ของเรา ควรเป็นอย่างไร ?

ทำไมต้องมี ROLE CLARIFICATION ?

ไม่เคยมีใครบอกว่าอยู่ในตำแหน่งนี้
ต้องทำอะไรบ้าง ?

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
ที่แท้จริงคืออะไร ?

บางคนทำงานมากเกินไป (Overload)
บางคนทำงานน้อยมาก (Under-utilized)

ทำงานฝาก จนเป็นงานประจำ



DR.TUK
HR Academy

AI & HR Consulting & ANNA (Digital HR Solution)

สำหรับ ผู้บริหารองค์กร
และฝ่ายทรัพยากรบุคคล

- เพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กรคุณ
- ลดต้นทุนที่ไม่จำเป็น
- ลดขั้นตอนที่ยุ่งยาก
- ลดปัญหาปวดหัวของผู้บริหาร
- เพิ่มเวลาให้กับธุรกิจคุณ



Organization Analysis

รู้ว่าจะต้องจัดการปัญหาใด กับคนกลุ่มใด เพื่อให้ทุกคน ทำงานกันอย่างเต็มที่

- สำรวจความรู้สึกนึกคิด ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
- นำข้อมูลไปวิเคราะห์หาจุดเด่น และข้อบกพร่องเพื่อประโยชน์ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

Employee Engagement Survey Online

Competency Evaluation

ลดเวลาการทำงาน จาก 4 เดือน เหลือ 4 วัน

- สามารถประเมินผล KPI ขององค์กร หน่วยงาน และบุคคลด้วยระบบ Online
- เป็นการสร้างความเชื่อมโยง และความชัดเจนให้กับ เป้าหมายในทุกระดับ
- จัดทำรายงานการวิเคราะห์ผล ได้หลายรูปแบบ

Competency Evaluation Online

KPI Development

สามารถประเมินผล KPI ได้ แบบ Real Time

- สามารถประเมินสมรรถนะ ของบุคลากรได้หลายรูปแบบ
- สามารถกำหนดบทบาทและ สัดส่วนน้ำหนักของผู้ประเมินได้
- จัดทำรายงานผลการประเมิน องค์กร สู่ KPI หน่วยงาน และ KPI บุคคล

KPI Appraisal Online

Workload Management

สามารถโยกย้าย หรือลดบุคลากรที่ไม่จำเป็น ได้อย่างเป็นรูปธรรม

- สามารถบันทึกกิจกรรมและ เวลาการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ตามช่วงเวลาที่กำหนด
- นำกิจกรรมเหล่านั้นมา จัดกลุ่มและคำนวณเวลาที่ใช้
- วิเคราะห์เพื่อลดกิจกรรม การปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น (Non - Productive Activities) ทำให้สามารถ ปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสม

Workload Management

6 SOLUTIONS of ANNA System

01 Employee Engagement Survey Online

เป็นการสำรวจความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาจุดเด่นและข้อบกพร่อง เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล



“รู้ว่าจะต้องจัดการปัญหาใด กับคนกลุ่มใด เพื่อให้ทุกคนทุ่มเท กับงาน อย่างเต็มที่”

02 Organization Design

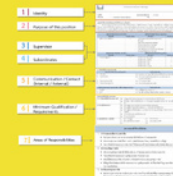
สามารถสร้างโครงสร้างองค์กรที่เกิดจากการประกอบหน่วยงาน ตำแหน่งงาน และผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีความสะดวกต่อการโยกย้ายในรูปแบบของ Graphic และเป็นข้อมูลพื้นฐานของระบบ HRIS



“โครงสร้างองค์กรใหม่ ที่เหมาะสม สอดคล้องกับทิศทาง ขององค์กรและนำไปใช้งานร่วมกับ ระบบ HRM ที่เกี่ยวข้อง”

03 Role Clarification

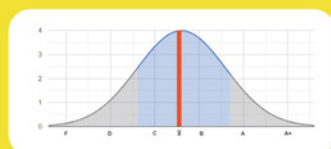
สามารถจัดทำ บทบาทและความรับผิดชอบหลัก ของตำแหน่งต่างๆ ที่ประกอบด้วย บทบาทหน้าที่ (Role & Responsibility), คุณสมบัติขั้นต่ำ ของตำแหน่ง (Qualification) และผู้ที่ต้อง ติดต่อสื่อสาร ด้วยทั้งภายในและภายนอก (Communication) ตลอดจน ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ที่จำเป็น



“บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ ชัดเจน ลดปัญหาการเกี่ยงงาน หรือปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนกัน”

04 KPI Appraisal Online

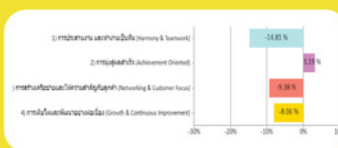
สามารถประเมินผล KPI ขององค์กร หน่วยงานและบุคคลด้วยระบบ Online และจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลได้ หลายรูปแบบ



“สามารถประเมินผล KPI ได้แบบ Real time”

05 Competency Evaluation Online

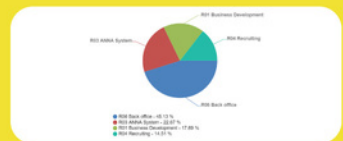
สามารถประเมินสมรรถนะทุกประเภท ของบุคลากรได้หลายรูปแบบ ได้แก่ 90°, 180° และ 360° รวมทั้งสามารถ กำหนดบทบาทและสัดส่วนน้ำหนัก ของผู้ประเมินได้ตามต้องการ ตลอดจน จัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลการประเมิน ทั้งองค์กรรายหน่วยงานและรายบุคคล



“Time Spent จาก 4 เดือน เหลือ 4 วัน”

06 Workload Management Online

สามารถให้บุคลากรบันทึกกิจกรรมและเวลา การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงตามช่วงเวลา ที่กำหนด เช่น 1 เดือนในระบบ Online แล้วนำกิจกรรมเหล่านั้นมาจัดกลุ่มและ คำนวณเวลาที่ใช้ทั้งหมดต่อจากนั้นจึงวิเคราะห์ เพื่อลดทอนกิจกรรมการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น (Non - Productive Activities) ซึ่งจะทำได้ สามารถปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสม



“สามารถโยกย้าย หรือ ลดบุคลากร ที่ไม่จำเป็นได้ อย่างเป็นรูปธรรม”



AI & HR Consulting & ANNA (Digital HR Solution)

Trusted by Leading Organizations

องค์กรชั้นนำให้ความไว้วางใจ CSR Consulting Group ในแต่ละด้าน

DR.TUK
HR Academy

1

Transforming People & Organization for Sustainable Growth (ทำคนทุกระบบ)

ยกระดับระบบบริหารคนและโครงสร้างองค์กรแบบครบวงจร รองรับการจัดตั้งองค์กรใหม่ การปรับระบบ (Reengineering / Setup) และ HR Digital Transformation เพื่อขับเคลื่อนการเติบโตอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล



2

Organization Analysis (การวิเคราะห์องค์กร) & Engagement Survey (สำรวจความผูกพันต่อองค์กร)

ทำให้เข้าใจปัญหา จุดแข็ง และโอกาสพัฒนาองค์กรได้อย่างชัดเจน เพื่อวางแผนปรับปรุงอย่างตรงจุด



3

Organization Redesign (การปรับโครงสร้างองค์กร)

สร้างโครงสร้างองค์กรใหม่ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์และบริบทธุรกิจปัจจุบันและอนาคตอันใกล้อย่างมีประสิทธิภาพ



4

Role Clarification (การจัดทำบทบาทหน้าที่ของพนักงาน)

ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันถึงความคาดหวังในบทบาทและความรับผิดชอบหลักของแต่ละตำแหน่ง (Perceived vs. Expected) ลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน



5

Job Evaluation & Job Grading (การประเมินค่างาน)

กำหนดค่างานที่เป็นธรรมและสะท้อนคุณค่าของตำแหน่ง เพื่อใช้วางแผนค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม



6

Salary Structuring & Benefits Analysis (การจัดทำโครงสร้างเงินเดือนและวิเคราะห์ประโยชน์ตอบแทนอื่น)

ออกแบบโครงสร้างเงินเดือนที่ยืดหยุ่น แข่งขันได้ และสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทุ่มเทเต็มศักยภาพ รวมทั้งเปรียบเทียบสวัสดิการ (ที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน) กับตลาด



7

KPIs Development & Appraisal (การพัฒนาตัวชี้วัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน)

สร้างความชัดเจน ในเรื่องความเชื่อมโยงของเป้าหมายในทุกระดับ รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานมีมาตรฐาน เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับ และอธิบายได้



8 Competency Development & Evaluation (การพัฒนาและการประเมินสมรรถนะความสามารถของพนักงาน)

สร้างมาตรฐานสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม (Core, Managerial, Functional) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะจริงของพนักงาน และนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อปิดช่องว่าง (Gap)



9 Career Path Planning (การจัดทำแผนก้าวหน้าทางสายอาชีพของพนักงาน)

สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน เป็นระบบ เพื่อรักษาและพัฒนาบุคลากรให้เติบโตต่อเนื่อง ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว



10 Succession Planning (การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งพนักงาน)

เตรียมความพร้อมและพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent Pool) ให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่สำคัญขององค์กรอย่างมั่นคง



11 Workload Management / Manpower Planning (การวิเคราะห์ภาระงานและการวางแผนอัตรากำลัง)

วิเคราะห์ภาระงานของผู้บริหารและพนักงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลตัดสินใจด้านอัตรากำลังที่เหมาะสมได้อย่างแม่นยำและมีประสิทธิภาพ



12 Training Curriculums (การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม)

ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาเฉพาะองค์กร เพื่อยกระดับศักยภาพบุคลากรและสร้างทีมที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ผ่านการ Re-Skill, Up-Skill และ New-Skill อย่างต่อเนื่อง



13 Knowledge Management (KM)

สร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้เป็นระบบ ผ่านแพลตฟอร์มหรือเครื่องมือดิจิทัล เพื่อเชื่อมโยงประสบการณ์ของบุคคลกับกระบวนการทำงาน ให้ความรู้ในองค์กรถ่ายทอดและต่อยอดได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน



14 Salary Survey (การสำรวจเงินเดือน)

สำรวจและวิเคราะห์ค่าจ้างเชิงเปรียบเทียบกับตลาดในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อออกแบบโครงสร้างค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ



15 Talent Selection (การคัดเลือกบุคลากรศักยภาพสูง)

คัดเลือกคนเก่งอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ "คนที่ใช่" ตรงกับความต้องการขององค์กรทั้งในแง่สมรรถนะ วัฒนธรรม และศักยภาพในการเติบโต และพร้อมเติบโตไปกับองค์กรอย่างยั่งยืน



16 HR Strategy (แผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล)

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกด้วย SWOT และประยุกต์ใช้ TOWS Matrix เพื่อออกแบบกลยุทธ์ HR ที่นำไปปฏิบัติได้จริง ตลอดจนวางแผนพัฒนาบุคลากรและระบบงานให้พร้อมขับเคลื่อนองค์กรสู่อนาคต



Our Clients &



Business Partners



See more in www.csrgroup.co.th



WHY? ANNA



รองรับ SME ขนาดเล็ก-กลาง และ Enterprise ขนาดกลาง-ใหญ่



เพิ่มประสิทธิภาพ
ให้องค์กรคุณ



ลดต้นทุน
ที่ไม่จำเป็น



ลดขั้นตอน
ที่ยุ่งยาก



ลดปัญหาปวดหัว
ของผู้บริหาร



เพิ่มเวลา
ให้กับธุรกิจคุณ

ANNA HR Modules (Digital HR on Cloud)

Pre-requisite

ANNA HR modules

No

Set 1 : Performance set

- Organization Chart
- Competency
- KPI
- Workload Management

No

Set 2 : Personal information & Role

- Role Clarification
- HRIS

Set 1

Set 3 : Development set

- Individual Development Plan (IDP)
- E-Learning

Set 1

Set 4 : Salary & Compensation set

- Salary Increase
- Rewards & Recognition
- Bonus & Sales Incentive

Set 1,2

Set 5 : Advance set

- Talent Management
- Executive Information System / HR Analytics
- Succession Plan

Contact Us

ชื่อบริษัท หรือ ชื่อองค์กรที่สังกัด (Organization)
 ชื่อผู้ติดต่อ

ประเภทอุตสาหกรรม (Industry)

- | | | |
|---|--|---|
| ☐ ชื้อมา-ขายไป | ☐ ผลิต/อุตสาหกรรม | ☐ อุตสาหกรรมการเกษตร |
| ☐ ด้านการผลิตและจัดจำหน่าย | ☐ ด้านธุรกิจบริการ | ☐ การก่อสร้าง (Construction) |
| ☐ ด้านการพยาบาล | ☐ ด้านการศึกษา | ☐ อาหารและเครื่องดื่ม |
| ☐ ด้านการเงิน | ☐ ด้านการพลังงานและสิ่งแวดล้อม | ☐ Logistics |
| ☐ อสังหาริมทรัพย์ | ☐ ธุรกิจโรงแรม | ☐ อื่นๆ |
| ☐ ด้าน IT / Digital | ☐ หน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานด้านกิจการสาธารณะ | |

จำนวนบุคลากรในบริษัทหรือองค์กร

รูปแบบการบริการ? (เลือกได้มากกว่า 1 หัวข้อ)

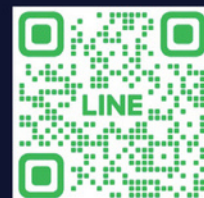
- ☐ Consulting Service ☐ Internal Training ☐ Public Training

องค์กรของท่านกำลังเผชิญกับความท้าทายใด ที่ต้องการให้เราช่วยแก้ไข? (เลือกได้มากกว่า 1 หัวข้อ)

- | | | |
|--|--|--|
| ☐ 1. AI for Human Resources
(AI สำหรับการบริหารงานบุคคล) | ☐ 2. ระบบ Digital HR
(ANNA System) | ☐ 3. Organization Analysis
(การวิเคราะห์องค์กร) |
| ☐ 4. Organization Re-Design
(การปรับโครงสร้างองค์กร) | ☐ 5. Role Clarification
(การจัดทำบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ) | ☐ 6. Workload Management /
Manpower Planning
(การวิเคราะห์ภาระงาน /
การวางแผนอัตรากำลัง) |
| ☐ 7. Job Evaluation
(การประเมินค่างาน) | ☐ 8. Salary Structuring
& Benefit Analysis
(การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน
และสวัสดิการ) | ☐ 9. KPI Development
& Appraisal
(การจัดทำดัชนีชี้วัดความสำเร็จและ
การประเมินผล) |
| ☐ 10. Competency Development
(การจัดทำสมรรถนะความสามารถ) | ☐ 11. Competency Evaluation
(การประเมินสมรรถนะความสามารถ) | ☐ 12. Career Path Planning
(การจัดทำแผนความก้าวหน้า
ทางอาชีพ) |
| ☐ 13. Succession Plan
(การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง) | ☐ 14. HR E-Learning | ☐ 15. หลักสูตรอบรมพัฒนา
(Re-Skill, Up-Skill, New-Skill) |
| ☐ 16. อื่นๆ..... | | |

เบอร์ที่สะดวกให้ติดต่อกลับ

ความคิดเห็นอื่นๆ



“

เพราะเราเชื่อว่า...คุณภาพของบุคลากร
คือทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดขององค์กร และเป็นพลังสำคัญ
ในการขับเคลื่อนความสำเร็จอย่างยั่งยืน

We believe that human capital
is the most valuable asset - and the driving force
behind **sustainable organizational success.**

”



@drtukacademy



เพจ Dr.Tuk



Digital HR



CSR Consulting Group Company Limited

5/38-5/39 Baan Klang Muang Ratchavipa Monte-Carlo,
Ladyao, Chatuchak, Bangkok 10900, Thailand



090 228 7887



www.csrgroup.co.th



Dr.Tuk HR Academy



@drtukacademy



anna@csrgroup.co.th

easra@csrgroup.co.th