

หลักสูตรฝึกอบรม

พื้นฐานทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

FUN(damental) HR

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์



HR จะยกระดับจากงานธุรการเป็นคู่คิดทางกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างไร???

ความรู้พื้นฐานที่จะทำให้ HR เป็นมืออาชีพมีอะไรบ้าง???

ความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลทำให้ HR ต้องเปลี่ยนแปลงอย่างไร???

ผลงานของหน่วยงาน HR สามารถวัดได้ไหม และวัดอย่างไร???

หลักสูตรฝึกอบรม
พื้นฐานทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
FUN(damental) HR
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

หลักการและเหตุผล

ด้วยความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกด้านเทคโนโลยี เช่น Digital Transformation, Automation ความเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรศาสตร์ เช่น เรื่อง Aging Society, Millennial รวมทั้งนโยบายรัฐ Thailand 4.0 ทำให้หน่วยงานภาครัฐต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จได้นั้น ปัจจัยหลักสำคัญคือการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันหน่วยงานการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีหน้าที่สำคัญในการเป็นคู่คิดทางกลยุทธ์/ธุรกิจ (Strategic/business partner) การทำงานในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เพียงแค่การเก็บบันทึก ขาด ลา มา สาย งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ หากแต่เป็นส่วนสำคัญในการช่วยองค์กรคิดกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องและส่งเสริมการดำเนินการตามกลยุทธ์ขององค์กรด้วย ดังนั้นผู้ทำงานทางด้านบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีความเป็นมืออาชีพ

หลักสูตรนี้มุ่งเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคสมัยใหม่เป็น HR 4.0 ที่คำนึงถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นกลยุทธ์ที่ตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยดังกล่าว และสอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร โครงสร้างเนื้อหาหลักสูตรมีทั้งหมด 4 Modules โดยมีการออกแบบเนื้อหาอย่างเป็นระบบครอบคลุมหลักของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นมืออาชีพ (Thailand Professional Qualification Framework) หลัก Plan-Do-Check-Action (PDCA) และ คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อม โดยเริ่มต้นจาก Module แรก กลยุทธ์การวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกภายในองค์กร เช่น เรื่อง Aging Society, Millennial, Digital Transformation เป็นต้น เรียนรู้การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์ HR การพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์

Module ที่สองและสามเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Module สุดท้ายเป็นส่วนของการประเมินผลกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น ตัววัดความผูกพันในองค์กร และความพึงพอใจของ Stakeholders เป็นต้น นอกจากนี้เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เข้าอบรมไม่ใช่เพียงแค่เข้าใจความรู้หลักการการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ แต่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ดังกล่าวได้ในการแก้ไขปัญหา แลกการวางแผนนโยบายในองค์กรของตนเอง ลักษณะการฝึกอบรมจึงเน้นเชิงปฏิบัติ (action based learning) รวมทั้งเป็นรูปแบบการฝึกอบรมเชิงสมรรถนะ (competency-based training program) ตามสมรรถนะของนักบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพ

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจในหลักการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ HR 4.0
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถเชื่อมโยงกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และกำหนดนโยบายกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรได้
3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้มีโอกาสในการฝึกปฏิบัติ (Workshop) การเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีและเทคนิคในการแก้ปัญหาทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ วางนโยบายกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับ National Qualification of Professional Competence 2-6
4. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจหลักการประเมินการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ
5. เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์จากผู้เข้าร่วมอบรม
6. เพื่อสร้างภาคีเครือข่ายบุคลากรด้านงานทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐและภาคเอกชน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:

1. ผู้เข้าอบรมได้รับการพัฒนาสมรรถนะพื้นฐานด้านงานทรัพยากรมนุษย์
2. ระบบงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้รับการออกแบบให้สอดคล้องภายใต้บริบทของแต่ละองค์กรที่แตกต่างกัน
3. องค์กรได้รับการปรับเปลี่ยนและพัฒนาเพื่อรองรับนโยบาย Thailand 4.0 และกรอบการประเมินกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์

รูปแบบการฝึกอบรม(ออนไลน์):

1. การบรรยาย/อภิปราย
2. กรณีศึกษา (Case Study)
3. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยใช้ข้อมูลขององค์กรจริง

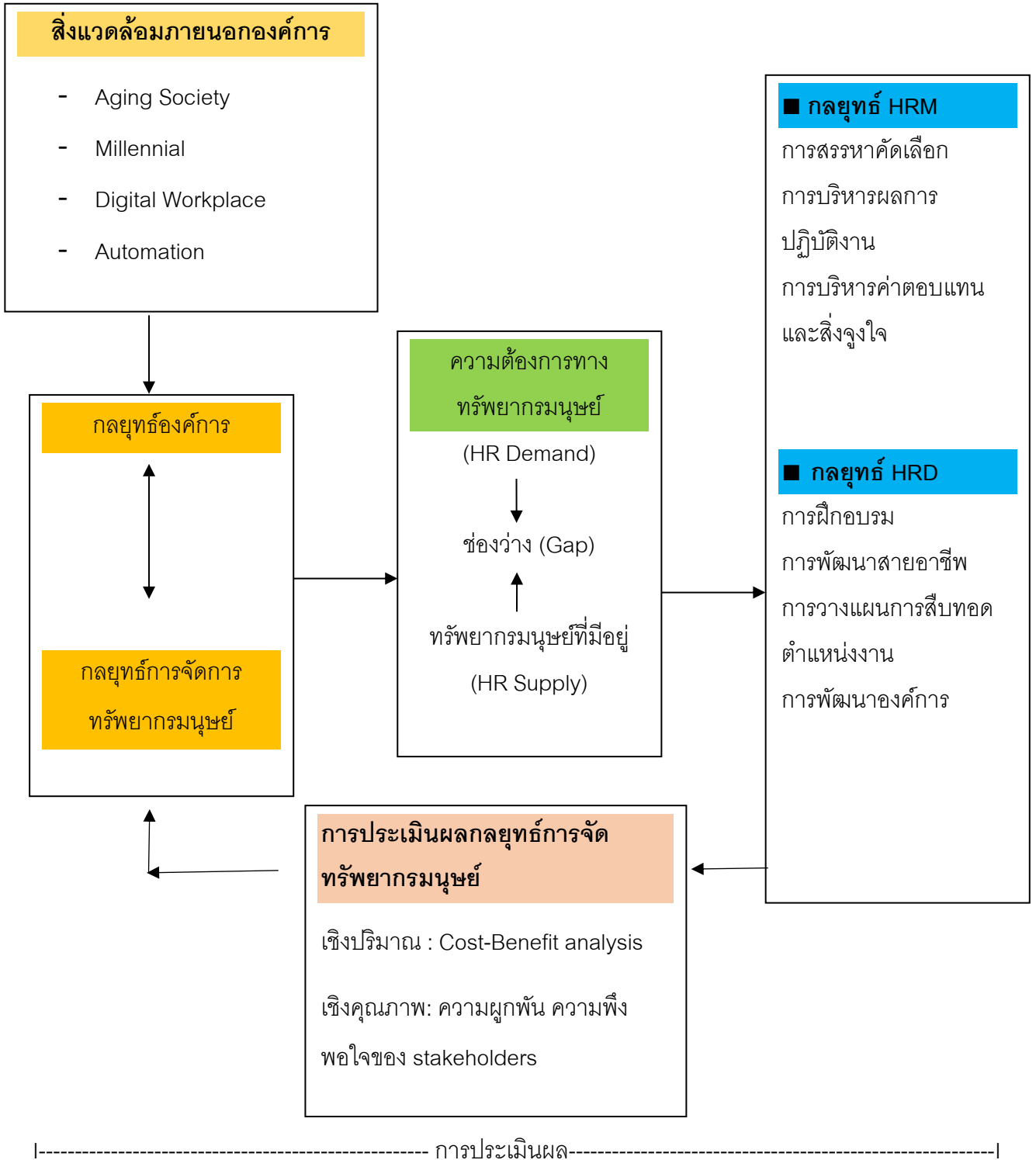
กระบวนการในการฝึกอบรม

ในแต่ละหัวข้อของเนื้อหาการฝึกอบรม จะมี Workshop ให้ผู้อบรมได้ฝึกปฏิบัติจริง โดยใช้ข้อมูลขององค์กรของตนเองซึ่งต้องนำมาในการฝึกอบรมทุกครั้ง ตัวอย่าง ข้อมูลเช่น ยุทธศาสตร์ (กลยุทธ์) นโยบาย โครงสร้างขององค์กร เป็นต้น ซึ่งเมื่อเรียนรู้ครบทุกหัวข้อของการฝึกอบรม ผู้อบรมจะสามารถรวบรวมผลงานจาก Workshop แต่ละหัวข้อ สร้างเป็นระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรตนเองซึ่งประกอบด้วย 4 Module คือ 1) กลยุทธ์การวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2) กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 3) กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 4) การประเมินผล ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งมีการ present เนื้อหาทั้งหมดนี้ในวันสุดท้ายของการฝึกอบรม ซึ่งจะได้รับการแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อการปรับใช้ในองค์กรตนเองต่อไป

โครงสร้างเนื้อหา:

หลักสูตร FUN(damental) HR

-----การวิเคราะห์-----/-----การพยากรณ์-----/-----การวางแผน-----



เนื้อหาหลักสูตรแบ่งออกเป็น 4 ส่วนตามรูปที่ 1 ดังนี้

Module# 1: กลยุทธ์การวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์

- 1.1. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภาพรวม (การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกที่กระทบต่อมนุษย์ เช่น เรื่อง Ageing Society Millennial Digital Workplace Automation เป็นต้น)
- 1.2. ความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์ HR
- 1.3. การพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์

Module# 2: กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์

(Strategic Human Resource Management: SHRM)

- 2.1. การสรรหาคัดเลือก
- 2.2. การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มผลผลิตภาพ
- 2.3. การบริหารค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ

Module# 3: กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(Strategic Human Resource Development: SHRD)

- 3.1. การฝึกอบรมและการพัฒนา
- 3.2. การพัฒนาสายอาชีพ
- 3.3. การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน
- 3.4. การพัฒนาองค์กร

Module# 4: การประเมินการจัดการทรัพยากรมนุษย์

- 4.1. เชิงปริมาณ: Cost-Benefit analysis
- 4.2. เชิงคุณภาพ: ความพึงพอใจของ stakeholders การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว การสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร

กลไกการถ่ายโอนการเรียนรู้

กลไกที่ช่วยเหลือให้ผู้เข้ารับอบรมเกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้คือ ทุกหัวข้อในหลักสูตรนี้จะมีการทำ workshop ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถรวบรวมความรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติจริงใน workshop มาเขียนรายงาน Strategic Human Resource Management Integration (มี Template ให้) ซึ่งจะเป็น blue print ที่แสดงถึง ความเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์และกลยุทธ์องค์กร รวมทั้งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่าง HR functions อย่างเป็นภาพรวม ทั้งนี้ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องนำเสนอ blue print ใน วันสุดท้ายของการเรียนรู้ พร้อมทั้งได้รับข้อเสนอแนะ และผลการประเมินจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

คุณสมบัติ และจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม:

กลุ่มเป้าหมาย: ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 50 คน/รุ่น

หมายเหตุ: ทั้งนี้ผู้สมัครควรมาองค์การละ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่เรียนไปสู่การปฏิบัติได้จริง

ค่าใช้จ่ายหลักสูตร:

ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม 15,000.- บาท/คน

ระยะเวลาดำเนินการ รูปแบบการอบรม

ระยะเวลาดำเนินการ 5 วัน ดังนี้ วันจันทร์ที่ 7 ถึงวันศุกร์ที่ 11 พฤษภาคม 2565

รวมเวลา 45 ชั่วโมงต่อหลักสูตร (บรรยาย 30 ชั่วโมง และ ทำงานกลุ่มร่วมกันเพื่อนำเสนอรายงานในวันสุดท้าย 15 ชั่วโมง) ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

การประเมินผล

1. แบบประเมินผลโครงการ
2. การสังเกตจากการมีส่วนร่วม
3. การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม

วิทยากร:

อาจารย์และที่ปรึกษาจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) และผู้เชี่ยวชาญในงานด้านทรัพยากรมนุษย์จากองค์กรอื่น

การรับรองผลการฝึกอบรม:

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับประกาศนียบัตรจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และได้รับเครดิตเทียบเท่า 3 หน่วยกิต ในวิชา พอ 7021 ระบบงานทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์การ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ทั้งนี้ผู้เข้ารับการอบรมต้องมีเวลาเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ของระยะเวลาการฝึกอบรมทั้งหมด

กำหนดการฝึกอบรม รุ่นที่ 5

วันที่ 7 พ.ย. 65	หัวข้อการอบรม	วิทยากร
08.40 – 9.00	กิจกรรมละลายพฤติกรรม	ผศ.ดร.ภาวิณี เพชรสว่าง
9.00 – 12.00	HR 4.0 ในภาพรวม การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกที่กระทบต่อมนุษย์ เช่น เรื่อง Aging Society Millennial Digital Transformation	รศ.ดร.สมบัติ กุสุมาวลี
13.00-16.00	<p>ความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์ HR</p> <ul style="list-style-type: none"> - วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์องค์กร กลยุทธ์ธุรกิจ - กลยุทธ์ HR - - ความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์ HR กับกลยุทธ์องค์กร 	ผศ.ดร.ภาวิณี เพชรสว่าง
วันที่ 8 พ.ย. 65	หัวข้อการอบรม	วิทยากร
09.00 – 12.00	<p>การประเมินกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์</p> <ul style="list-style-type: none"> - การประเมินกลยุทธ์ HR ทางด้านปริมาณ (เช่น cost benefit analysis, ROI) และคุณภาพ (เช่น engagement) - การออกแบบการประเมินกลยุทธ์ HR ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร 	ศ.ดร.จิรประภา อัครบวร
13.00 – 16.00	<p>การฝึกอบรมและการพัฒนา การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขั้นตอน และกิจกรรมการฝึกอบรม - การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร - Training Road Map - การสืบทอดตำแหน่งงาน 	อ.ดร.ธนูเดช ธาณี
วันที่ 9 พ.ย. 65	หัวข้อการอบรม	วิทยากร
09.00 – 12.00	<p>การบริหารและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มผลผลิตภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขั้นตอนและองค์ประกอบของการบริหารผลการปฏิบัติงาน - เทคนิควิธีการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มผลผลิตภาพ 	ศ.ดร.กัลยาณี เสนาสู
13.00 – 16.00	<p>การพัฒนาสายอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การออกแบบเส้นทางเดินสายอาชีพ (Career Path) และการบริหารสายอาชีพ (Career Management) - แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) - การให้คำปรึกษาอาชีพ (Career Counseling) 	รศ.ดร.นันทา สุรักษา

วันที่ 10 พ.ย. 65	หัวข้อการอบรม	วิทยากร
09.00 – 12.00	การบริหารค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารค่าตอบแทนรูปแบบต่างๆ - การออกแบบสวัสดิการและสิ่งจูงใจ 	ศ.ดร.กัลยาณี สেনานู
13.00 – 16.00	การพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาคัดเลือก <ul style="list-style-type: none"> - ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ (HR Demand) และการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (HR Supply) - การคำนวณอัตรากำลังคน - การสรรหา และคัดเลือก 	อ.มารีสา เซา์พุดผิมพงศ์
วันที่ 11 พ.ย. 65	หัวข้อการอบรม	วิทยากร
09.00 – 12.00	การพัฒนาองค์การ <ul style="list-style-type: none"> - เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาองค์การ - การออกแบบการพัฒนาองค์การ - ตัวอย่างกิจกรรมการพัฒนาองค์การ 	รศ.ดร.อรนุช พงศ์พิบูลธรรม
13.00 – 16.00	Presentation	ศ.ดร.จิระประภา อัครบวร รศ.ดร.อรนุช พงศ์พิบูลธรรม ผศ.ดร.ภาวิณี เพชรสว่าง

หมายเหตุ อาจมีการเปลี่ยนแปลงกำหนดการตามความเหมาะสมของวิทยากรแต่ละหัวข้อ