

หลักสูตรฝึกอบรม

กลยุทธ์ HR คู่คิดทางธุรกิจ

Strategic HR as a Business Partner (SHRBP)

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์



HR จะยกระดับจากงานธุรการเป็นคู่คิดทางกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างไร???

ความรู้พื้นฐานที่จะทำให้ HR เป็นมืออาชีพมีอะไรบ้าง???

ความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลทำให้ HR ต้องเปลี่ยนแปลงอย่างไร???

ผลงานของหน่วยงาน HR สามารถวัดได้ไหม และวัดอย่างไร???

หลักสูตรฝึกอบรม กลยุทธ์ HR คู่คิดทางธุรกิจ

Strategic HR as a Business Partner (SHRBP)

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

หลักการและเหตุผล

ด้วยความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกด้านเทคโนโลยี เช่น Digital Transformation, Automation ความเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรศาสตร์ เช่น เรื่อง Aging Society, Millennial ความเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม เช่น โรคระบาดโควิด 19 ทำให้องค์กรต่างๆต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จได้นั้น ปัจจัยหลักสำคัญคือการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

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

หลักสูตรนี้มุ่งเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคสมัยใหม่ ที่คำนึงถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นกลยุทธ์ที่ตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยดังกล่าว และสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร 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 เรียนรู้การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์ขององค์กรและกลยุทธ์ HR การพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์

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

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจในหลักการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่
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. ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ในภาพความเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์และกลยุทธ์องค์กร
3. ระบบงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้รับการออกแบบให้สอดคล้องภายใต้บริบทของแต่ละองค์กรที่แตกต่างกัน

ผู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตร

1. พนักงาน เจ้าหน้าที่ทางด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการความเข้าใจพื้นฐานและความเชื่อมโยงระหว่างงานทางด้านทรัพยากรมนุษย์และกลยุทธ์องค์กร
2. หัวหน้างานระดับต้นที่ต้องการความรู้พื้นฐานทางการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อบริหารจัดการคนให้บรรลุกลยุทธ์ขององค์กร
3. บุคคลทั่วไปที่ไม่อยู่ในสายวิชาชีพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แต่ต้องการความรู้พื้นฐานทางด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เชื่อมโยงในภาพใหญ่ของการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร

รูปแบบการฝึกอบรม

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

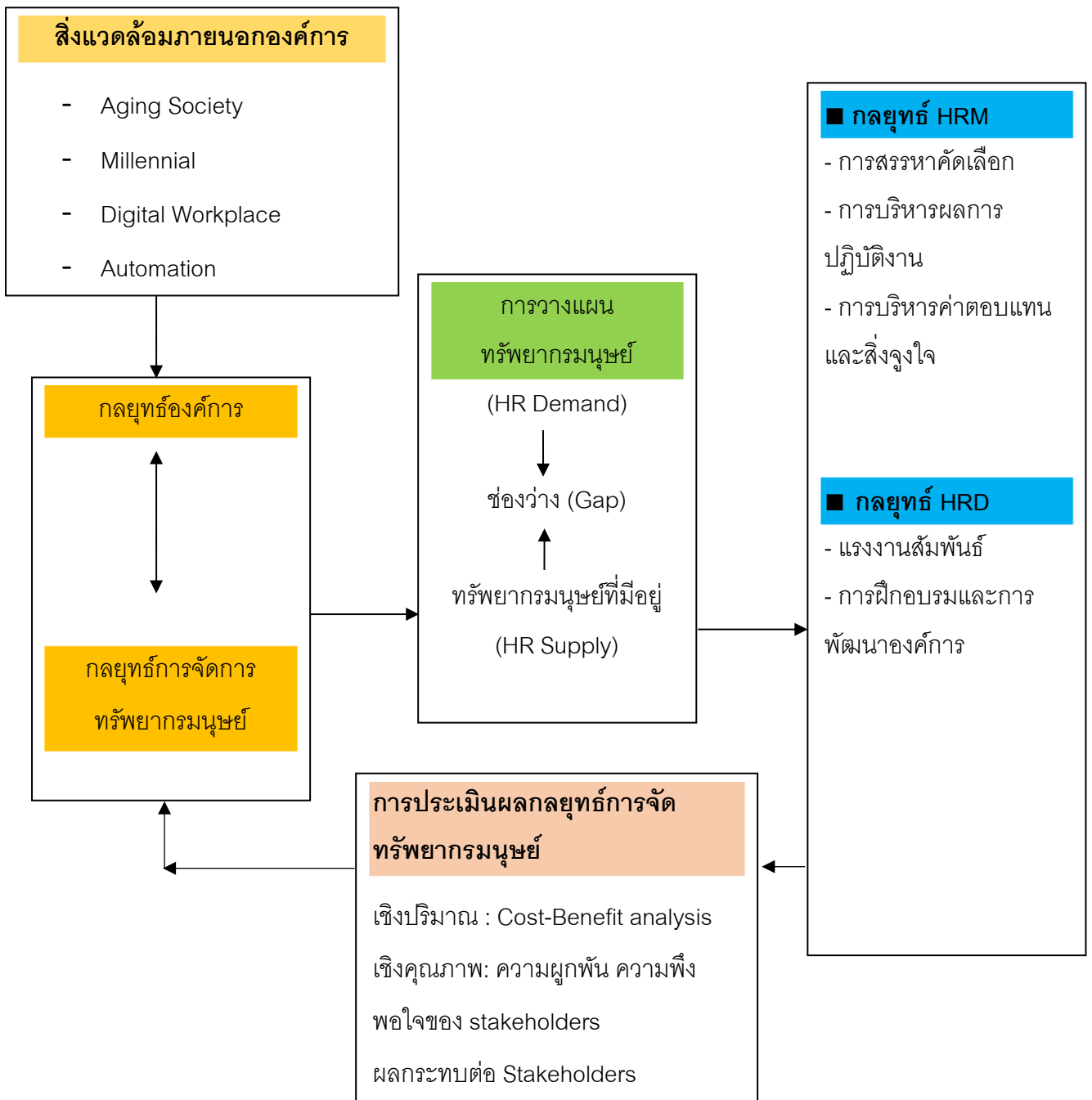
กระบวนการในการฝึกอบรม

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:

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



-----การประเมินผล-----

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. การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพ

2.3. การบริหารค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ

Module# 3: กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(Strategic Human Resource Development: SHRD)

3.1. แรงงานสัมพันธ์

3.2. การฝึกอบรมและการพัฒนาองค์กร

Module# 4: การประเมินการจัดการทรัพยากรมนุษย์

4.1. เชิงปริมาณ: Cost-Benefit analysis

4.2. เชิงคุณภาพ: ความพึงพอใจของ stakeholders การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิต

งานและครอบครัว 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 40 คน/รุ่น

หมายเหตุ: ทั้งนี้ผู้สมัครควรมองค่าการละ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่เรียนไปสู่การปฏิบัติได้จริง

ค่าธรรมเนียม:

ค่าธรรมเนียมในการฝึกอบรม 18,000.- บาท/คน (หน่วยงานที่สมัครอบรม 4 ท่านขึ้นไป ลดท่านละ 10%)

การชำระค่าธรรมเนียมในการฝึกอบรม:

ท่านสามารถชำระค่าธรรมเนียมโดยโอนเงินเข้าบัญชีฝากออมทรัพย์ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด สาขา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ชื่อบัญชี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เลขที่บัญชี 944-002147-6 ขอความกรุณาส่งหลักฐานการชำระเงินพร้อมระบุชื่อผู้สมัคร มาที่ Email: kitisak.p@nida.ac.th

หมายเหตุ: 1. คณะจะขอออกใบเสร็จโดยระบุวันที่ในใบเสร็จเป็นวันที่เปิดของแต่ละรุ่น

2. ค่าธรรมเนียมในการอบรม ไม่มีภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย และภาษีมูลค่าเพิ่ม เนื่องจาก คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.)

ระยะเวลาดำเนินการ รูปแบบการอบรม

รุ่นที่ 10 วันที่ 14, 15, 16, 20 และ 21 พฤษภาคม 2568

รุ่นที่ 11 วันที่ 24 - 28 พฤศจิกายน 2568

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

การประเมินผล

1. แบบประเมินผลโครงการ
2. การสังเกตจากการมีส่วนร่วม
3. การแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม

วิทยากร:

อาจารย์และที่ปรึกษาจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) และผู้เชี่ยวชาญในงานด้านทรัพยากรมนุษย์จากองค์กรอื่น

การรับรองผลการฝึกอบรม:

ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับประกาศนียบัตรจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ทั้งนี้ผู้เข้ารับการอบรมต้องมีเวลาเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ของระยะเวลาการฝึกอบรมทั้งหมด

กำหนดการฝึกอบรม รุ่นที่ 10

วันที่	หัวข้อการอบรม	วิทยากร
วันที่ 14 พ.ค. 68		
9.00 – 12.00	HR 4.0 ในภาพรวม การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกที่กระทบต่อมนุษย์	รศ.ดร.สมบัติ กุสุมาวดี
13.00-16.00	ความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์ HR	ผศ.ดร.ภาวิณี เพชรสว่าง
วันที่ 15 พ.ค. 68		
09.00 – 12.00	การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	อ.มารีสา เชาวน์ฤทธิพิงศ์
13.00 – 16.00	การประเมินกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ศ.ดร.จิระประภา อัครบวร
วันที่ 16 พ.ค. 68		
09.00 – 12.00	การบริหารและประเมินผลการปฏิบัติงาน	รศ.ดร.ดาวิชา ศรีธีบุญรัตน์
13.00 – 16.00	การบริหารค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ	รศ.ดร.กฤตกร นวกิจไพฑูรย์
วันที่ 20 พ.ค. 68		
09.00 – 12.00	การสรรหาคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับกลยุทธ์องค์กร	รศ.ดร.นันทา สุริรักษา
13.00 – 16.00	แรงงานสัมพันธ์	อ.ดร.ธนูเดช ธานี
วันที่ 21 พ.ค. 68		
09.00 – 12.00	การฝึกอบรมและการพัฒนาองค์กร	อ.ดร.กชวร จุยมณี
13.00 – 16.00	Presentation	ผศ.ดร.ภาวิณี เพชรสว่าง อ.มารีสา เชาวน์ฤทธิพิงศ์ อ.ดร.กชวร จุยมณี

หมายเหตุ อาจมีการเปลี่ยนแปลงกำหนดการตามความเหมาะสมของวิทยากรแต่ละหัวข้อ

กำหนดการฝึกอบรม รุ่นที่ 11

วันที่	หัวข้อการอบรม	วิทยากร
วันที่ 24 พ.ย. 68		
9.00 – 12.00	HR 4.0 ในภาพรวม การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกที่กระทบต่อมนุษย์	รศ.ดร.สมบัติ กุสุมาวลี
13.00-16.00	ความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์ HR	ผศ.ดร.ภาวิณี เพชรสว่าง
วันที่ 25 พ.ย. 68		
09.00 – 12.00	การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	อ.มาริสา เซาว์พุดมิพงค์
13.00 – 16.00	การประเมินกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ศ.ดร.จิระประภา อัครบวร
วันที่ 26 พ.ย. 68		
09.00 – 12.00	การบริหารและประเมินผลการปฏิบัติงาน	รศ.ดร.ดาวิชา ศรีธีบุญรัตน์
13.00 – 16.00	การบริหารค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ	รศ.ดร.กฤตกร นวกิจไพฑูรย์
วันที่ 27 พ.ย. 68		
09.00 – 12.00	การสรรหาคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับกลยุทธ์องค์กร	รศ.ดร.นันทา สุริรักษา
13.00 – 16.00	แรงงานสัมพันธ์	อ.ดร.ธนูเดช ธานี
วันที่ 28 พ.ย. 68		
09.00 – 12.00	การฝึกอบรมและการพัฒนาองค์กร	อ.ดร.กชวร จุยมณี
13.00 – 16.00	Presentation	รศ.ดร.จิระประภา อัครบวร ผศ.ดร.ภาวิณี เพชรสว่าง อ.ดร.กชวร จุยมณี

หมายเหตุ อาจมีการเปลี่ยนแปลงกำหนดการตามความเหมาะสมของวิทยากรแต่ละหัวข้อ