



ที่ อว 7212/1349

คณะพัฒนาศึกษาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ถนนเสรีไทย เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

10 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขอเชิญเข้ารับการฝึกอบรม “หลักสูตร HR Audit with HR 5.0”

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายละเอียดหลักสูตร จำนวน 1 ชุด

ด้วย คณะพัฒนาศึกษาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่กำหนดจัดอบรม “หลักสูตร HR Audit with HR 5.0 ” รุ่นที่ 2 โดยมีวัตถุประสงค์พัฒนางานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทองค์กร เรียนรู้แนวทางการวินิจฉัยก่อนพัฒนา (D4D: Diagnosis Before Development) เพื่อสามารถประเมินระบบงานปัจจุบัน (As Is) และสามารถกำหนดเป้าหมายการพัฒนางานในอนาคต (To Be) ก่อนการจัดทำกลยุทธ์และแผนแม่บท เครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการประเมินงานทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดจัดอบรมรุ่นที่ 2 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- **รุ่นที่ 2** : วันที่ 2-3 ตุลาคม 2568 เวลา 09.00 -16.00 น.

อบรมที่สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) ค่าธรรมเนียมการอบรม คนละ 15,000 บาท

คณะพัฒนาศึกษาทรัพยากรมนุษย์ ขอเชิญท่านและบุคลากรเข้ารับการอบรมโดยสามารถดูรายละเอียดและสมัครลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรมได้ที่ www.hrd.nida.ac.th หลักสูตรดังกล่าวมีค่าใช้จ่ายในการอบรม ทั้งนี้ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ สามารถเบิกค่าธรรมเนียมการอบรมได้ตามระเบียบกระทรวงการคลังเมื่อได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา

อนึ่ง ท่านสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ www.hrd.nida.ac.th หรือสอบถามรายละเอียด นางสาวพีรดา ผลเพิ่ม หมายเลขโทรศัพท์ 094 742 9353 อีเมล peeradaphonperm@gmail.com

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์เผยแพร่โครงการดังกล่าวต่อไป ด้วยจะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.จिरประภา อัครบวร)

ผู้อำนวยการหลักสูตร HR Audit with HR 5.0

กองบริหารงานคณะฯ

โทรศัพท์ 0 2727 3475 www.hrd.nida.ac.th



HR AUDIT WITH HR 5.0

หลักสูตรการตรวจสอบระบบ งานทรัพยากรมนุษย์ด้วย HR 5.0

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

โครงการฝึกอบรมการตรวจสอบระบบงานทรัพยากรมนุษย์ด้วย HR 5.0

HR Audit with HR 5.0

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

► ที่มา :

การจะพัฒนางานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทองค์การ นั้น นักทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้แนวทางการ วินิจฉัยก่อนพัฒนา (D4D: Diagnosis Before Development) เพื่อสามารถประเมินระบบงานปัจจุบัน (As Is) และสามารถกำหนดเป้าหมายการพัฒนางานในอนาคตได้ (To Be) ก่อนการจัดทำกลยุทธ์และแผนแม่บท เครื่องมือหนึ่งที่ใช้ในการประเมินงานทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือ HR Audit (การตรวจสอบงานทรัพยากรมนุษย์)

การตรวจสอบงานทรัพยากรมนุษย์ (HR Audit) หมายถึง การประเมินสภาพปัจจุบัน หรือการวินิจฉัย (Diagnosis) งานด้านทรัพยากรมนุษย์ ใน 5 เรื่องหลัก ประกอบด้วย

- โครงสร้างงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR Structure)
- ระบบงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR System)
- บุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR People) และ
- ค่าใช้จ่ายในงานทรัพยากรมนุษย์ (HR Expenses)
- ข้อมูลที่สำคัญในงานทรัพยากรมนุษย์ (HR Data)

ทั้งนี้เป็นการบูรณาการและพัฒนาต่อยอดแนวคิดเรื่องการตรวจสอบงาน ทรัพยากรมนุษย์ (HR Audit) ของผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์หลายๆ ท่านเข้าด้วยกัน เช่น Dave Ulrich (1997) ที่ทำการตรวจสอบงานด้านทรัพยากรมนุษย์ใน 3 มิติ ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติงาน (HR practices) 2) ความเป็นมืออาชีพ (HR professionals) และ 3) หน่วยงาน (HR department) นอกจากนี้ยังใช้แนวคิดของ T.V. RAO (2008) ที่ทำการตรวจสอบงานด้านทรัพยากรมนุษย์ใน 4 มิติ ประกอบด้วย 1) ระบบและยุทธศาสตร์ (HRD Systems and Strategies) 2) สมรรถนะ (HRD Competencies) 3) วัฒนธรรมและคุณค่า (HRD Culture and Values) และ 4) ผลกระทบและความสอดคล้องกับองค์กร (HR Impact and Alignment) เป็นต้น



ระบบงานทรัพยากรมนุษย์ในที่นี้ครอบคลุม 9 ระบบงานหลัก

- 1) การวางแผนอัตราากำลัง (Workforce Planning)
- 2) การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection)
- 3) พนักงานสัมพันธ์ (Employee Relations)
- 4) การบริหารผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (Compensation, Welfare, and Benefit Management)
- 5) การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development)
- 6) การบริหารสายอาชีพ (Career Management)
- 7) การบริหารผลงาน (Performance Management)
- 8) การพัฒนาองค์การ (Organization Development)
- 9) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility)

ตารางที่ 1.1: ตารางสรุปงานทรัพยากรมนุษย์รายด้านในแต่ละยุค HR 1.0 ถึง HR 5.0

HR 1.0 - 5.0	HR 1.0	HR 2.0	HR 3.0	HR 4.0	HR 5.0
1 การวางแผนอัตรากำลัง Workforce Planning	บุคลากรทางบุคคล (Personnel Management)	บุคลากรทางทรัพยากรบุคคล (HR Management)	บุคลากรทางทุนมนุษย์ (Human Capital Mgt)	บุคลากรเชิงกลยุทธ์ทางทรัพยากรบุคคล (HR BU Partner)	บุคลากรทางดิจิทัล (Digital HR)
2 การสรรหาและคัดเลือก Recruit & Selection	Workforce Replenishment	Workforce Planning	Strategic Workforce Management	Designing Employment Status	Agile Workforce Planning
3 พนักงานสัมพันธ์ Employee Relation	Personal Qualification	Competency-based Recruitment & Selection	Talent Attraction	Corporate Strategy Orientation	Digital Recruitment and Selection
4 การพัฒนาบุคลากร HR Development	Employee Relation	Internal Communication	Employee Engagement	Employee Experience	HR Schemes in Metaverse
5 การบริหารสายอาชีพ Career Management	Task-based Training	Competency-based TD & Training Roadmap	Holistic HR Development with HRD Blueprint	IDP Individual Development Plan	Self-directed Learning Culture
6 การบริหารผลงาน Performance Mgt.	Seniority-based promotions	Career paths & Succession Plan	Performance & Potential based career planning	Strategic & Core value based career Mgt.	Career credit for career Management-Succession
7 การบริหารผลตอบแทน Compensation & Benefit	Performance Appraisal (Evaluation)	Performance Management	Performance Management System	Strategic Performance Management	Digital Performance Measurement
8 การพัฒนาองค์การ Org. Development	Experience & Education based salary	Job-value based salary	Performance-related Pay	Compensation Benchmarking	Compensation Analytics
9 ความรับผิดชอบต่อสังคม CSR	Interpersonal Relationship Building	Group or Team-based Development	Learning Organization	Organization Culture Development	Trans-organization Development
	Corporate Philanthropy	CSR for Community Affairs	CSR in Process	CSR for Sustainability Development	Social Enterprise

จาก จริยประภา อัครบวร (2565: 11).



วัตถุประสงค์ (Output):

- 2.1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะในการประเมินหรือตรวจสอบระบบงานทรัพยากรมนุษย์
- 2.2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถค้นหาแนวทางการพัฒนาระบบงานทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์การ
- 2.3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถจัดทำข้อมูลที่สำคัญเพื่อการพัฒนา ระบบงานทรัพยากรมนุษย์



ผลที่คาดว่าจะได้รับ (Outcome & Impact):

- 3.1. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำผลของ HR Audit ไปใช้ในการจัดทำกลยุทธ์และแผนแม่บทงานทรัพยากรมนุษย์
- 3.2. ผู้เข้ารับการอบรมมีแนวทางในการจัดทำข้อมูลเพื่อการพัฒนาระบบ Digital HR System



เนื้อหาของหลักสูตรครอบคลุม

วันที่ 1	9:00 – 10:30	แนวคิดและหลักการการตรวจสอบงานทรัพยากรมนุษย์: HR Structure, System, People, Expenses and Data
	10:45 – 12:00	การตรวจสอบงานทรัพยากรมนุษย์: การวางแผนอัตรากำลัง (Workforce Planning) การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection)
	13:00 – 14:30	พนักงานสัมพันธ์ (Employee Relations) การบริหารผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (Compensation, Welfare, and Benefit Management)
	14:45 – 16:00	การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) การบริหารสายอาชีพ (Career Management)
วันที่ 2	9:00 – 10:30	การบริหารผลงาน (Performance Management) การพัฒนาองค์การ (Organization Development)
	10:45 – 12:00	ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility)
	13:00 – 14:30	ฝึกการจัดทำ HR Audit in Action
	14:45 – 16:00	



เอกสารที่จะได้รับ

- หนังสือ *จรรยาบรรณ อัครบวร (2565). งานทรัพยากรมนุษย์ในยุค 5.0 (HR 5.0: Digital HR System) กรุงเทพฯ:บริษัท กรณกการพิมพ์ จำกัด
- Template การตรวจสอบงานทรัพยากรมนุษย์
- เอกสารประกอบการฝึกอบรม



วิธีการเรียนการสอน

วิธีการเรียนการสอนอยู่ในรูปแบบการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ หรือ Action-based Learning ดังนั้นผู้เรียนต้องพร้อมในการร่วมเรียนรู้ ก่อน-ระหว่าง-หลังการฝึกอบรม (เงื่อนไขการจบหลักสูตร)

- ก่อนการฝึกอบรม: ผู้เรียนจัดทำข้อมูลเบื้องต้นเพื่อการเรียนรู้กระบวนการตรวจสอบงานทรัพยากรมนุษย์
- ระหว่างการฝึกอบรม: ผู้เรียนต้องเข้าเรียนด้วยตัวเองมากกว่า 80% ของระยะเวลาที่กำหนด (10 ชม)
- หลังการฝึกอบรม: จัดทำผลการตรวจสอบระบบงานทรัพยากรมนุษย์ 1 ระบบ



การให้บริการหลักสูตร

หลักสูตรมีการให้บริการใน 3 รูปแบบ

- (1) อบรมในห้องเรียนเป็น Public Course ซึ่งคณะมีตารางการเปิดหลักสูตรประจำปี
- (2) อบรมแบบ In-house ซึ่งสามารถปรับเนื้อหาได้ตามความเหมาะสมของบริบทองค์การ



ระยะเวลาในการเรียน

จำนวน 2 วัน ๆ ละ 6 ชม. รวม 12 ชม.

อบรม ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

วันที่ 2 - 3 ตุลาคม 2568 เวลา 09:00 - 16:00 น.



ค่าใช้จ่าย : 15,000 บาท



จำนวนผู้เข้าอบรม : 25 คนต่อรุ่น



วิทยากร

ศ.ดร.จิรประภา อัครมวง

อ.วิชญา กาจรกิจติ

▶▶▶ **ผู้อำนวยการหลักสูตร : ศ.ดร.จิระประภา อัครมวรส**

▶▶▶ **ผู้ประสานงานหลักสูตร:** นางสาวพรีดา ผลเพิ่ม
02-727-3475 มือถือ 094 742 9353

▶▶▶ **ตัวอย่างองค์กรที่เคยใช้ HR Audit เพื่อการพัฒนากลยุทธ์และ
แผนแม่บทงานทรัพยากรมนุษย์**

- 1) สำนักงาน ก.พ.
- 2) การไฟฟ้าภูมิภาค ปี พ.ศ. 2553-2563 (PEA 2020: Human Resource Strategies and Master Plans)
- 3) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แผนการพัฒนาบุคลากร (HRD Blueprint)
- 4) บริษัทไทยออยล์จำกัด (มหาชน)
- 5) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ปี พ.ศ. 2559-2563 (DSDW 2020: Organizational Development Master Plan and Digital Economy Blueprint)
- 6) คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดลปี พ .ศ. 2561 - 2565
- 7) การไฟฟ้าภูมิภาค ชุดที่ 2 ปี พ.ศ. 2563-2567(Digital Human Resource Strategies and Master Plans)
- 8) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ปี พ.ศ. 2564 – 2568



HR Audit for HR Strategy & Master Plan:
การจัดทำกลยุทธ์ และแผนแม่บท



HRD Blueprint
แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์