



Course outline หลักสูตร

ผู้จัดการในฐานะผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(The Line Manager as HRD)

โดย

นายปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์

Executive Coach

Leadership and Strategic Development Consultant

หลักการ/แนวความคิด

- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตัวบุคคล ทีมงาน และองค์กรในระยะยาว ดังนั้น ผู้ที่เหมาะสมกับบทบาทนี้ย่อมต้องเป็น **หัวหน้างาน (Line Manager)** ของแต่ละหน่วยงาน เพราะมีความเข้าใจและใกล้ชิดบุคลากรมากที่สุด
- การได้เรียนรู้และเข้าใจขอบเขตความรับผิดชอบของหน่วยงาน HRD และเข้าใจถึงภารกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ รวมถึงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับลักษณะงานอย่างชัดเจน ย่อมทำให้หัวหน้างาน (Line Manager) สามารถมีส่วนร่วมสนับสนุนและช่วยเหลือ ให้แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรดำเนิน ไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น
- ผู้จัดการ (Line Manager) สามารถกำหนดกิจกรรมการพัฒนากุศลกรได้ด้วยตัวเอง เพราะจะรู้ถึงข้อเด่น และข้อต้องพัฒนาของบุคลากรในทีมมากกว่าผู้อื่น ดังนั้น การทำหน้าที่ร่วมกับ HRD เสมือนหนึ่งเป็น ทีมงาน HRD ย่อมทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ได้ผลลัพธ์ตาม competency ที่เป็นช่องว่างของบุคลากรแต่ละคน ได้มากกว่าการส่งให้หน่วยงาน HRD เป็นผู้รับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- เพื่อให้ผู้จัดการปฏิบัติตัวในฐานะ HRD โดยเรียนรู้และเข้าใจความรับผิดชอบของ HRD ให้ครบถ้วน (HRD for Non-HRD)

- เพื่อสร้างแนวทางการคิดให้ผู้จัดการเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ควบคู่กับกิจกรรมที่ HRD กำหนดขึ้น ได้อย่างสอดคล้องมากขึ้น
- เพื่อจูงใจให้ผู้จัดการทุ่มเทความรู้ ความสามารถพัฒนาบุคลากรด้วยตัวเอง ในฐานะตัวแทนของ HED ในงานที่ HRD ไม่สามารถปฏิบัติได้ทั่วถึง
- เพื่อให้ผู้จัดการเข้าใจ HRD ขององค์กรมากขึ้น และร่วมกันเป็น Strategic Partner ในการพัฒนาบุคลากร

รายละเอียดเนื้อหาของหลักสูตร

- ▶ เรียนรู้และเข้าใจขอบเขตความรับผิดชอบของ HRD
 - ✘ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์
 - ✘ ภารกิจและเป้าหมายของงาน HRD
 - ✘ บทบาทของผู้ปฏิบัติงานด้าน HRD
 - ✘ HRD กับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร
- ▶ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม competency
 - ✘ นิยามความหมายของ Competency
 - ✘ ประเภทของ competency
 - ✘ พัฒนาดาวเด่นเพื่อองค์กรเป็นเลิศ
 - ✘ สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร
 - ✘ Workshop: กำหนด Competency ของทีมงาน
- ▶ กระบวนการพัฒนาบุคลากร ในฐานะผู้จัดการ
 - ✘ การคัดเลือกและว่าจ้างบุคลากร
 - ✘ การรักษามูลค่าที่ดีได้
 - ✘ การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - ✘ การให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก
 - ✘ การพัฒนาบุคลากรตามศักยภาพ
 - ✘ Workshop: กำหนดแนวทางการพัฒนาของตัวเอง
- ▶ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามเป้าหมาย
 - ✘ การศึกษาด้วยตัวเอง (Self-Study)
 - ✘ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On-the-Job Experience)
 - ✘ การฝึกสอนแนะ (Coaching)
 - ✘ การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ (Learning from Experts)
 - ✘ การทำงานแบบคู่หู (Buddy Working)
 - ✘ การฝึกอบรมหรือเข้าสัมมนา (Training & Seminar)

- ✦ Workshop: การแลกเปลี่ยนกิจกรรมการพัฒนา
- ▶ การบ้านเพื่อการนำไปฝึกฝนและปฏิบัติจริง

แนวทางในการพัฒนาตามโปรแกรม

- ☑ การฝึกอบรมในรูปแบบของการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) ทำให้ผู้เรียนรู้สามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที เพราะได้ดำเนินการคิดร่วมกันระหว่างการฝึกอบรมแล้ว
- ☑ การฝึกอบรมมีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความสนุกสนานและเข้าใจง่าย
 - การบรรยาย : เน้นเนื้อหาที่ใกล้ตัว เพื่อให้ง่ายต่อการเรียนรู้
 - Work Shop : กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน
 - การนำเสนอ : เกิดการฝึกฝนการแสดงออกและทำงานเป็นทีม
 - การตอบคำถาม : จูงใจให้ผู้ฝึกอบรมได้คิด และแสดงความคิดเห็น
- ☑ กำหนดแนวทางให้ผู้เข้าฝึกอบรม ได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับเปลี่ยนตัวเองทั้งด้านความคิด ความรู้สึก และการกระทำ โดยการพัฒนาตัวเอง ด้วยการฝึกฝนจนกลายเป็นธรรมชาติ
- ☑ การบ้านที่เป็นเป้าหมาย สามารถนำไปจัดทำเป็นโครงการในแง่ส่วนบุคคล และ/หรือ ทีม ที่เหมาะสมตามที่ตัวเองเลือก