



หลักสูตร "Competency Base Development"

"การพัฒนาคน บนฐานสมรรถนะ"

1. หลักการและเหตุผล

ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร มี 2 เรื่องหลักๆ ที่ทุกองค์กรเน้นให้ความสำคัญคือการ บริหารงานและบริหารคน ซึ่งผู้บริหารและหัวหน้างานต่างยอมรับเป็นเสียงเดียวกันว่า ปัจจัยเรื่องคนนั้น มี ปัญหามากมาย และยากในการบริหารจัดการ

สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารและหัวหน้า สามารถบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีมี ความรู้ความสามารถนั้น คือ ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่อง Competency และ ต้องสามารถนำไปใช้ให้ เกิดประโยชน์ให้ได้จริงในทางปฏิบัติ ซึ่งโดยทั่วไปบุคลากรที่เข้าใจในเรื่องนี้ มักจะมีแต่บุคลากรด้าน HR เท่านั้น แต่แท้จริงแล้ว ทุกคนในองค์กรที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่ มี ผู้ใต้บังคับบัญชา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้เป็นอย่างดี

หลักสูตรนี้จึงจัดทำขึ้นเพื่อช่วยให้ บุคลากรในระดับจัดการและหัวหน้างาน มีความรู้และความ เข้าใจในเรื่อง Competency มากขึ้น และสามารถนำความรู้เหล่านี้ ไปใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนา บุคลากรในที่มงาน เพื่อสร้างความสำเร็จให้องค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 2.1 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจเรื่องของ Competency
- 2.2 เพื่อให้ผู้เข้าอบรม ได้ฝึกปฏิบัติในการกำหนดลักษณะต่างๆของ Competency
- 2.3 เพื่อให้ผู้เข้าอบรม มีแนวทางการนำความรู้ไปใช้ในการบริหารและพัฒนาที่มงานต่อไป

3. โครงสร้าง และ เนื้อหาของหลักสูตร

1. ภาพรวม ความหมาย และความสำคัญของ Competency (What ,Why, How)

- ความหมายของ Competency
- KSA คืออะไร
- Competency สำคัญอย่างไร ทำไมต้องทำระบบ Competency

2. ประเภทของ Competency



- Core competency
- Functional competency
- Managerial competency

3. Competency สามารถนำไปใช้ให้ประโยชน์อะไรให้กับองค์กรและหน่วยงาน?

3.1 แก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากร

- ใช้เป็นฐานในการพัฒนาคน
- ใช้ประกอบในระบบประเมินผลงาน
- ใช้เป็นเกณฑ์ประกอบในการพิจารณาปรับ โยทโยยอต่ออง
- ใช้เป็นเกณฑ์ประกอบในการพิจารณาคัดเลือก บุคคอรททอเป็น Talent, High Potential

3.2 ช่วยให้ระบบการพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- ประเม็นทอ Competency Gap
- วางแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (IDP)
- จ้ดทอแผนพัฒนาคนในองค์กร (Training Road Map)

3.3 สนับสนุนให้องค้ทงบรรลุเป้ออหมายได้ด้ทอทอและเร้วทอทอ

3.4 ส่งเสริมการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม ให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

4. Functional Competency

- ประเภทของ Functional Competency
- เทคนคอรทอวิเคราะห์ทอ Functional Competency

Workshop1 : วิเคราะห์ทอ Competency ของหน่วยงาน/ต่อองงอง

5. การจ้ดทอ Competency Description

- คอวมหมาย (Competency Definition)
- การแบ่งระดับ (Competency levels)
- การเขียนค้อธิบายในแต่ลละระดับ (Level description)
- ช้้นตอนการจ้ดทอ Competency Mapping
- ก้อหนด Competency อยองไรให้ใช้ประโยชน์ได้จ้ริง

Workshop 2 : การจ้ดทอ Functional Competency Description

6. แนวทองการพัฒนาบุคลากร แบบ Competency Base Development

- เข้อใจคอวมสัมพันธ์ของ Job Spect., Job Standard และ Competency
- แนวทองการประเมินคอวมสามารถ (Competency Assessment)



- การพัฒนาคนในรูปแบบต่างๆ ที่ตอบโจทย์ Competency แต่ละประเภท
- การประเมินด้านอื่นๆ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากร
- แนวทางการทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan)

Workshop 3 : การทำ IDP อย่างง่ายแต่ได้ผล เพื่อพัฒนาทีมงาน

4.เทคนิค รูปแบบการฝึกอบรม

สไตล์การบรรยาย แบบ Training & Coaching การฝึกอบรมเป็นแบบกันเองสนุกสนาน เน้นกิจกรรมที่ตรงประเด็นได้สาระ บวกสไตล์บรรยายที่เข้าถึงผู้ฟัง เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัววิทยากร กิจกรรม เน้นกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าอบรม ร่วมคิดร่วมทำ ที่ตรงตามการนำไปใช้กับการทำงานจริง

- บรรยาย 35 %
- การฝึกปฏิบัติ และ กิจกรรมกลุ่ม 65 %

5.หลักสูตรนี้เหมาะสำหรับ

ผู้จัดการ, หัวหน้างาน

6. เงื่อนไขและอัตราค่าบริการ

ระยะเวลา หลักสูตรทั้งหมด 1 วัน (9.00-16.00 น.)

ค่าวิทยากรในการสัมมนา __, __ บาท

ค่าบริการรวมเอกสารประกอบการบรรยาย ไม่เกิน 35 ชุด

ค่าบริการนี้รวมค่าเดินทางแล้ว (กรุงเทพ ปริมณฑล)

ค่าบริการดังกล่าวไม่รวมถึง ห้องประชุม, อาหาร, เบรกกาแฟ, และอุปกรณ์อื่นๆ