



เทคนิคการเป็นนักพัฒนาและการจัดการ การฝึกอบรมมืออาชีพสำหรับ HRD



WWW.HRODTHAI.COM

WEBSITE



หลักการและเหตุผล

การเป็นนักพัฒนาและจัดการการฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อบุคลากรในองค์กร เพราะคน เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กร คนเก่ง มีความรู้สามารถในตำแหน่งและต้องเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร และพันธกิจ วิสัยทัศน์ในองค์กร สามารถทำให้ KPI บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

การหาที่มา ของความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญ บางคนอบรมด้วยความต้องการ Want ไม่ใช่อบรมเพราะ Need ดังนั้น ผู้ที่มีหน้าที่ ในการพัฒนาองค์กรจึงต้องรู้จัก ที่มาของการหา Need ว่ามาจากไหน ?

นอกจาก Need ยังต้องหา Gap ความต่างของความสามารถ Competencies ที่ต้องพัฒนารวมถึง การวัดผลในการฝึกอบรม รู้ได้อย่างไร ว่าอบรมแล้วได้ผล หากท่านเป็น นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งกล่าวนี้ คือ ขั้นตอนที่ต้องเรียนรู้ เพื่อสามารถพัฒนาให้ตรงกับ เป้าหมายขององค์กร และสามารถนำเสนอผลงานได้อย่างเป็นรูปธรรม



วิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลและองค์กร
/ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



คอร์สนี้เหมาะกับใคร ?

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) / เจ้าของกิจการ
/ HR มือใหม่ คนที่กำลังก้าวสู่ตำแหน่งงาน
บุคคล / พนักงานหรือผู้ที่สนใจ



รับใบประกาศนียบัตร

เมื่อจบหลักสูตรอบรมจะได้รับ
ใบประกาศนียบัตร รับรองจาก
สถาบัน TOPPRO



วัตถุประสงค์

- 01 เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในบริบทของการเป็นนักพัฒนาบุคคลากร
- 02 เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ความสำคัญในการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี
- 03 เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจ ในการจัดทำ Training Need หรือการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 04 ให้สามารถดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้ตรงกับ เป้าหมายขององค์กร



เนื้อหาบรรยาย

🕒 เวลา 08:30-09:00 น.

ลงทะเบียนอบรม , แบบทดสอบก่อนอบรม (Pre - Test)
กล่าวเปิดการอบรม

CHAPTER

01

ความจำเป็นการจัดอบรม Need กับ Want ต่างกันอย่างไร ?

CHAPTER

02

ที่มาของ ความจำเป็น Need ในการฝึกอบรม มาจากไหน ?

CHAPTER

03

การหา GAP ของ Competencies ของแต่ละตำแหน่ง ทำกันอย่างไร ?

CHAPTER

04

Individual Plan ของแต่ละบุคคล หามาได้อย่างไร ?

CHAPTER

05

การจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี



รูปแบบการฝึกอบรม

1.



การอบรมประกอบด้วย
การบรรยายทฤษฎีเนื้อหา 40%

2.



Workshop และกรณีศึกษา 30 %
ตัวอย่างประกอบการบรรยาย 30%

3.



การอภิปรายซักถาม เน้นผู้เข้า
อบรมมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยน
เรียนรู้ สอบถามได้ตลอดเวลา

CHAPTER

06

การเตรียมการ ในการจัดฝึกอบรม
ภายใน

CHAPTER

07

รูปแบบของการประเมินผลใน
การอบรมมีที่รูปแบบ

CHAPTER

08

นำเสนอผลงานอย่างไร ว่าอบรมแล้ว
ได้ประสิทธิผล



ประเมินผล / ทำแบบทดสอบหลังอบรม
Post Test กล่าวปิดงานอบรม

หมายเหตุ

- พักรับประทานอาหารว่าง และเครื่องดื่ม **ช่วงเช้า** เวลา 10.30 – 10.45 น.
- **ช่วงบ่าย** เวลา 14.30 – 14.45 น.

เทคนิคการเป็นนักพัฒนา และจัดการการฝึกอบรมมืออาชีพ สำหรับ HRD

การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ HRD



การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development : HRD)
คือ การพัฒนาคนที่ทำงานในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ
ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร วัตถุประสงค์ของการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ คือ การเสริมสร้างและเสริมสร้างความสามารถของพนักงาน
เพื่อให้งานปฏิบัติงานของพวกเขาจะดีขึ้นกว่าเดิม



WWW.HRODTHAI.COM | ติดต่อเรา: 055-180121

HRD มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ต้องการให้พนักงานในองค์กรพัฒนาฝีมือ, ทักษะการทำงาน, ตลอดจนมีองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ดีขึ้น เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อลดรอยร้าวของข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการทำงานที่ผิดพลาด ตลอดจนแก้ไขปัญหาคือข้อบกพร่องต่าง ๆ
3. เพื่อให้มีความสัมพันธ์กับทรัพยากรบุคคล ให้ทุกคนรู้จักการดูแลขององค์กร ส่งเสริมพัฒนาทักษะการทำงาน สร้างความก้าวหน้าให้ในบริษัท
4. เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือในการใช้วัดผลปฏิบัติงาน ประเมินประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจน ควบคุมทิศทางขององค์กร
5. เพื่อใช้วางแผนงาน วางแผนธุรกิจ ตลอดจนวางทิศทางขององค์กรในอนาคตได้
6. เพื่อให้พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับองค์กร ทั้งยังเป็นการรักษาพนักงานไว้ให้ต้องการร่วมงานกับองค์กรในระยะยาวด้วย
7. เพื่อให้ทุกคนตั้งแต่พนักงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) ฝ่ายบริหาร ตลอดจนองค์กรเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์



WWW.HRODTHAI.COM | ติดต่อเรา: 055-180121

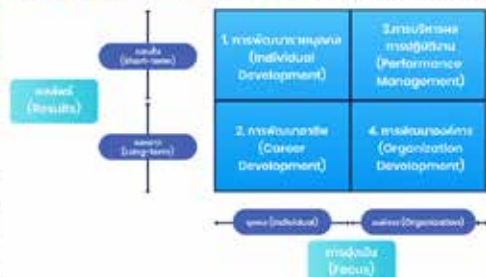
หลักการ ในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์



WWW.HRODTHAI.COM | ติดต่อเรา: 055-180121

ความแตกต่างระหว่างงาน HRD และ OD

โดยใช้ 2 มิติประกอบกัน คือ มิติทางด้านจุดเน้น (focus) และมิติทางด้านผลลัพธ์ (results) ของกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์พบว่า OD เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของงาน HRD ดังตัวแบบ (model) ดังต่อไปนี้



การพัฒนาองค์กร (OD) จะมุ่งเน้นเฉพาะการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร ในขณะที่ HRD มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กร โดยเน้นที่พนักงานมีการพัฒนาด้วยการเรียนรู้ที่จะเพิ่มความสามารถและศักยภาพของตนเอง



WWW.HRODTHAI.COM | ติดต่อเรา: 055-180121

รูปแบบการฝึกอบรมพนักงาน



WWW.HRODTHAI.COM | ติดต่อเรา: 055-180121

การฝึกอบรมพนักงาน มีวิธีวัดผลอย่างไร

วิธีการประเมินผลที่ได้รับการยอมรับและนำมาใช้อย่างแพร่หลายในปัจจุบันแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ประกอบด้วย

- ระดับที่ 1 Reaction (การตอบสนอง)
ประเมินจากการมีส่วนร่วมระหว่างภาคฝึกอบรม เช่น การตอบคำถาม การตั้งคำถาม และการทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น
- ระดับที่ 2 Learning (การเรียนรู้)
ประเมินจากการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เปรียบเทียบระหว่างก่อน - หลัง การฝึกอบรม เป็นต้น
- ระดับที่ 3 Behavior (พฤติกรรม)
ประเมินได้จากการนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติจริง ซึ่ง HR สามารถประเมินได้ด้วยการสังเกต หรือ ตามว่าผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีความเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องตามความรู้ที่ได้รับมาหรือไม่
- ระดับที่ 4 Result (ผลลัพธ์)
ประเมินผลจากการมองภาพรวมของธุรกิจว่าไปถึงได้ดังเป้าหมาย เช่น ควบคุมค่าใช้จ่ายได้ดียิ่งขึ้น, ผลงานดีขึ้น, งานเสร็จเร็วขึ้น, พนักงานมีความสุขขึ้น เป็นต้น



WWW.HRODTHAI.COM | ติดต่อเรา: 055-180121

บริษัทที่ไว้ใจใช้บริการของเรา



1. สมัครสมาชิกผ่าน www.topprobooking.com
 2. กรุณาสำรองที่นั่งล่วงหน้า 7 - 10 วัน
- ** กรณีหักภาษี ณ ที่จ่าย ในนาม "บริษัท ท็อป โปรเฟสชั่นแนล แอนด์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด"
- เลขประจำตัวผู้เสียภาษี 0205550017049 (สำนักงานใหญ่)
- ** ที่อยู่ 7/77 หมู่ 5 ต. ห้วยกระปี อ. เมืองชลบุรี จ. ชลบุรี ปณ. 2130



ลงทะเบียนอบรมได้ที่
www.topprobooking.com

สนใจคอร์สนี้สมัครสมาชิกหรือสำรองที่นั่งได้ที่ www.topprobooking.com