

# หลักสูตร "Competency Base Development"

## "การพัฒนาคน บนฐานสมรรถนะ"

### 1. หลักการและเหตุผล

ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร มี 2 เรื่องหลักๆ ที่ทุกองค์กรเน้นให้ความสำคัญคือ การบริหารงานและบริหารคน ซึ่งผู้บริหารและหัวหน้างานต่างยอมรับเป็นเสียงเดียวกันว่า ปัจจัยเรื่องคนนั้น มีปัญหามากมาย และยากในการบริหารจัดการ

สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารและหัวหน้า สามารถบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถนั้น คือ ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่อง Competency และ ต้องสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ให้ได้จริงในทางปฏิบัติ ซึ่งโดยทั่วไปบุคลากรที่เข้าใจในเรื่องนี้ มักจะมีแต่บุคลากรด้าน HR เท่านั้น แต่แท้จริงแล้ว ทุกคนในองค์กรที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่ มีผู้ใต้บังคับบัญชา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้เป็นอย่างดี

หลักสูตรนี้จึงจัดทำขึ้นเพื่อช่วยให้ บุคลากรในระดับจัดการและหัวหน้างาน มีความรู้และความเข้าใจในเรื่อง Competency มากขึ้น และสามารถนำความรู้เหล่านี้ ไปใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรในที่ทำงาน เพื่อสร้างความสำเร็จให้องค์กรต่อไป

### 2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

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

### 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 โยกย้ายตำแหน่ง
- ใช้เป็นเกณฑ์ประกอบในการพิจารณาคัดเลือก บุคลากรที่เป็น Talent, High Potential

#### 3.2 ช่วยให้ระบบการพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- ประเมินหา Competency Gap
- วางแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (IDP)
- จัดทำแผนพัฒนาคนในองค์กร (Training Road Map)

#### 3.3 สนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ดีกว่าและเร็วกว่า

#### 3.4 ส่งเสริมการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม ให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

### 4. Functional Competency

- ประเภทของ Functional Competency
- เทคนิคการวิเคราะห์หา Functional Competency

#### Workshop1 : วิเคราะห์หา Competency ของหน่วยงาน/ตำแหน่งงาน

### 5. การจัดทำ Competency Description

- ความหมาย (Competency Definition)
- การแบ่งระดับ (Competency levels)
- การเขียนคำอธิบายในแต่ละระดับ (Level description)
- ขั้นตอนการจัดทำ Competency Mapping
- กำหนด Competency อย่างไรให้ใช้ประโยชน์ได้จริง

#### Workshop 2 : การจัดทำ Functional Competency Description

### 6. แนวทางการพัฒนาบุคลากร แบบ Competency Base Development

- เข้าใจความสัมพันธ์ของ Job Spect., Job Standard และ Competency
- แนวทางการประเมินความสามารถ (Competency Assessment)

- การพัฒนาคนในรูปแบบต่างๆ ที่ตบโจทย์ 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 ที่ตรงตามการนำใช้กับการทำงานจริง

- บรรยาย 35 %
- การฝึกปฏิบัติ และ กิจกรรมกลุ่ม 65 %

#### 5.หลักสูตรนี้เหมาะสำหรับ

ผู้จัดการ, หัวหน้างาน