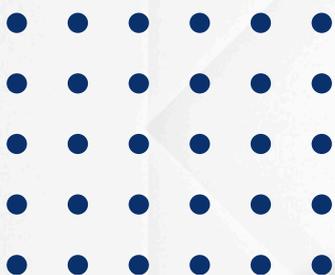


หลักสูตร พัฒนา Functional Competency สำหรับ Line Manager

Functional Competency for Line Manager

หลักสูตร 1 วัน



02-003-2125
085-939-1593



nartiya@kctathailand.com



kctathailand.com
Knowledge That Moves You



ที่มาและความสำคัญของการฝึกอบรม

ในบริบทขององค์กรยุคปัจจุบันที่การแข่งขันสูง การเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว และบทบาทงานมีความซับซ้อนมากขึ้น การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่สามารถจำกัดอยู่เพียงหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) เท่านั้น แต่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมืออย่างใกล้ชิดจาก Line Manager ซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิดกับงานจริง เข้าใจภารกิจ หน้าที่ และผลลัพธ์ที่ต้องส่งมอบในระดับปฏิบัติการมากที่สุด

อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติพบว่า Line Manager จำนวนไม่น้อยไม่มีพื้นฐานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) โดยเฉพาะความเข้าใจเกี่ยวกับ Job Description (JD) การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities) และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ (Competency Framework) ส่งผลให้การกำหนด Functional Competency ขาดความชัดเจน บางครั้งเขียนในลักษณะของ “งาน” แทน “ความสามารถ” หรือกำหนดสมรรถนะกว้างเกินไปจนไม่สามารถนำไปประเมินและพัฒนาได้จริง เพราะเนื้อหาที่แท้จริงของงานควรเกิดจาก Line Manager ซึ่งเป็นผู้เข้าใจลักษณะงาน ความซับซ้อน และผลกระทบของงานในเชิงปฏิบัติ

หลักสูตรนี้จึงถูกพัฒนาขึ้นสำหรับ Line Manager โดยมุ่งเน้นให้เข้าใจนิยาม แนวคิด และหลักการที่ใช้ร่วมกันกับฝ่าย HR เพื่อให้สามารถทำหน้าที่เป็น เจ้าของเนื้อหาในการกำหนด Functional Competency ของพนักงานในสังกัดตนเองได้อย่างถูกต้อง มีเหตุผล และสอดคล้องกับผลลัพธ์ของงานผู้เข้าร่วมหลักสูตรจะได้เรียนรู้การวิเคราะห์ Job Description อย่างเป็นระบบ การจัดกลุ่มหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก การทำ Competency-Based Job Analysis การกำหนดระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Level) ทำให้ยกระดับคุณภาพการกำหนด Functional Competency สามารถนำไปใช้ในองค์กรได้ทันทีผ่านการใช้ Workshop และ Template ที่เข้าใจง่ายของ KCT Academy



วัตถุประสงค์

- 1.Line manager สามารถคิดวิเคราะห์ Job Description เพื่อกำหนด Functional Competency ของพนักงานในสังกัดตนได้
- 2.Line manager มีความรู้สามารถมาทำงานเรื่อง Functional Competency ร่วมกับ HR ได้
- 3.Line Manager สามารถเขียน Functional Competency จากงานจริงได้

sections	Time	Detail (Course)
1	9:00-10:30 น.	<p>ความรู้ที่จำเป็นด้าน HRD ก่อนที่จะเขียน Functional Competency</p> <ul style="list-style-type: none"> วัตถุประสงค์ในส่วนนี้คือปรับความรู้ให้กับ Line Manager ที่ไม่มีพื้นฐาน HRD ให้สามารถทำงานร่วมกับฝ่าย HR ได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะเจ้าของงานด้านเนื้อหา (Content Owner) ไม่ใช่เพียงผู้รับหรือผู้ใช้ข้อมูล โดยสิ่งที่ Line Manager ต้องเข้าใจ คือนิยาม และ ความหมายต่างๆ ที่เป็นความรู้ของทาง HR เพื่อที่จะสามารถไปพูดคุยทำงานร่วมกับทาง HR ได้อย่างราบรื่น เพราะหากไม่มีพื้นฐานด้าน HRD จะสับสนในประเด็นต่างๆและไม่สามารถเขียน Competency ได้อย่างถูกต้องด้วยภาษาเดียวกับทาง HR เนื้อหาได้แก่ คำบรรยายลักษณะงาน Job Description (JD) หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ Competency Framework ความแตกต่างระหว่าง Core, Managerial และ Functional Competency Competency เชื่อมโยง กับ Performance และ KPI อย่างไร ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทัศนคติ (Attitude) วิทยาการบรรยาย แสดงตัวอย่างกรณีศึกษา ตอบข้อซักถาม
2	10:45-12:00 น.	<p>การแปลงจาก Job Description ไปเป็น Functional Competency</p> <ul style="list-style-type: none"> การวิเคราะห์ JD ไปสู่การกำหนด Functional Competency ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของงาน วิธีถอด JD Competency หลักการ Competency-Based Job Analysis (CBJA) อ่าน JD แบบวิเคราะห์ โฟกัสเฉพาะส่วนหน้าที่และความรับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities) ผลลัพธ์ที่ต้องส่งมอบ (Output) จัดกลุ่มหน้าที่หลัก (Cluster Responsibilities) Mapping กลุ่มหน้าที่หลัก ไปสู่ Competency “ถ้าจะทำสิ่งนี้ให้ต้องมีความสามารถอะไร” หลักการเขียน Functional Competency ให้ชัดเจน จุดที่องค์กรทำพลาดบ่อย เช่น เขียน JD เป็น Competency เขียน Competency กว้างเกินไป หรือไม่มีการประเมิน การกำหนดระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Level) การใช้ความซับซ้อนความเป็นอิสระและผลกระทบของงาน กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และเกณฑ์การประเมิน แนวคิด Behavioral Indicator วิทยาการบรรยาย แสดงตัวอย่าง ตอบข้อซักถาม



หัวข้อการฝึกอบรม

sections	Time	Detail (Course)
3	13:00-14.30 น.	<p>Workshop “JD คู่ Functional Competency อย่างมืออาชีพ”</p> <ul style="list-style-type: none">จากเนื้อหาที่ได้เรียนในช่วงเช้า ผู้อบรมแบ่งกลุ่มนำ JD จริงของบริษัทคัดเลือกมาเขียน Functional Competency ขององค์กรดังนี้ <ol style="list-style-type: none">วิเคราะห์ JD อย่างเป็นระบบถอด Key Responsibilitiesจัดกลุ่ม Key ResponsibilitiesMapping กลุ่มหน้าที่หลัก ไปสู่ Competency เขียนให้ชัดเจนกำหนดระดับ Proficiency Levelกำหนด Behavioral Indicatorsเชื่อมโยงกับ Performance <ul style="list-style-type: none">วิทยากรให้ใช้ Template เพื่อความรวดเร็วและเข้าใจง่ายวิทยากรให้คำปรึกษาระหว่างการทำ Workshop ทุกขั้นตอน
4	14:45-16:00 น.	<p>Workshop “JD คู่ Functional Competency อย่างมืออาชีพ” (ต่อ)</p> <ul style="list-style-type: none">ทุกกลุ่มแสดง Functional Competency ของกลุ่มตนเองที่ได้ทำ ให้กลุ่มอื่นๆชมแล้วเพื่อสนทนาแลกเปลี่ยนประเด็นที่เห็นต่างกัน เพิ่มเติมรายละเอียดให้ Functional Competency คนตัวจนสมบูรณ์วิทยากรให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและสรุปสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรม



ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- บรรยาย กรณีศึกษา อภิปรายแลกเปลี่ยน และการฝึกปฏิบัติการ (Work Shop)

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ผู้บริหาร
- ผู้จัดการ
- หัวหน้างาน
- ผู้ที่สนใจพัฒนาตนเอง (จำนวนไม่ควรเกิน 30 คน)

ระยะเวลาในการอบรม

การอบรมใช้ระยะเวลาทั้งสิ้นจำนวน 1 วัน (09.00 น. - 16.00 น.) โดยการอบรมจะประกอบด้วยบรรยายทฤษฎีและหลักการ กิจกรรมปฏิบัติการกลุ่มและการฝึกประยุกต์ความรู้จากการฝึกอบรม (ตามความเหมาะสม)

แนวทางที่ใช้ในการอบรม

บทย 50 : บทย 50

ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เข้าอบรม

บรรยาย: ผู้เข้าอบรมได้เข้าไป "มีส่วนร่วม"

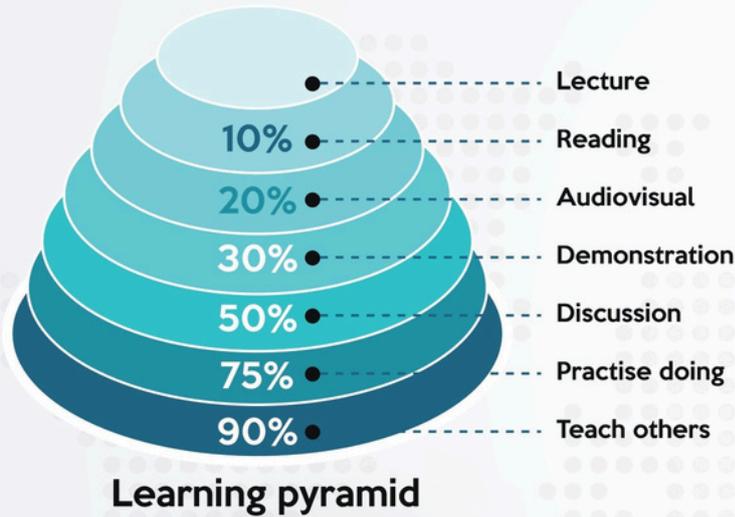
กิจกรรมกลุ่มระดมความคิด: เพื่อเห็น "ภาพที่ชัดเจน" มากยิ่งขึ้น

ตัวอย่าง/กรณีศึกษาประกอบ: วิเคราะห์เพื่อเข้าใจให้เชิงลึกเพื่อการ

การเสวนาตีความ: ประยุกต์ใช้

- การสัมมนาใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) ด้วยวิธีการบรรยายควบคู่กับการปฏิบัติ เน้นการบรรยายแบบให้ผู้เข้าสัมมนาเป็นศูนย์กลางการอบรมการตั้งประเด็นคำถามเพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิด แลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและนำเสนอ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเนื้อหาอย่างแท้จริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทันที
- เนื้อหาของโปรแกรมมีทั้งการบรรยายให้ความรู้, การฝึกปฏิบัติการ (Work Shop), กรณีศึกษาและสถานการณ์จำลอง (Case Study and Simulation) และ การนำเสนอ (Present) ทำให้การเรียนรู้ เกิดเข้าใจด้วยตัวเองอย่างแท้จริง

KCT ACADEMY LEARNING STYLES



- การสัมมนาใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) ด้วยวิธีการบรรยายควบคู่กับการปฏิบัติ เน้นการบรรยายแบบให้ผู้เข้าสัมมนาเป็นศูนย์กลางการอบรมการตั้งประเด็นคำถามเพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิด แลกเปลี่ยนประสบการณ์มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและนำเสนอ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเนื้อหาอย่างแท้จริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทันที
- เนื้อหาของโปรแกรมมีทั้งการบรรยายให้ความรู้ พร้อม VDO ประกอบการบรรยาย, กิจกรรมกลุ่มการระดมความคิด (Brainstorming) , การฝึกปฏิบัติการ (Work Shop), กรณีศึกษาและสถานการณ์จำลอง (Case Study and Simulation) และ การนำเสนอ (Present) ทำให้การเรียนรู้ เกิดความสนุกสนาน และสามารถเข้าใจด้วยตัวเองอย่างแท้จริง



KCT ACADEMY

“Our vision is to deliver quality, innovative HR programs & training courses that inspire people to reach their full potential for success”



KNOWLEDGE CASTLE TRAINING CO.,LTD. (HEAD OFFICE)
บริษัท โนว์เลดจ์ คาสเซิล เทรนนิ่ง จำกัด (สำนักงานใหญ่)

16 ซอยพระรามเก้า43 (ซอย 1 เซรี่ 4) แขวงสวนหลวง
เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250



02-003-2125



nartiya@kctathailand.com



<https://kctathailand.com>

