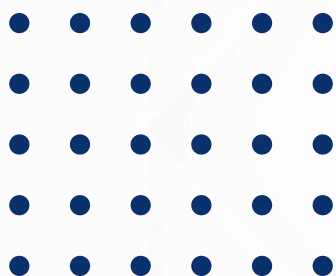


หลักสูตร

การออกแบบโครงสร้างตำแหน่ง และประเมินคุณค่างานอย่างเป็นระบบ

Strategic Job Architecture & Role Evaluation Workshop

หลักสูตร 2 วัน



02-003-2125
085-939-1593



nartiya@kctathailand.com



kctathailand.com
Knowledge That Moves You

หลักการและเหตุผล

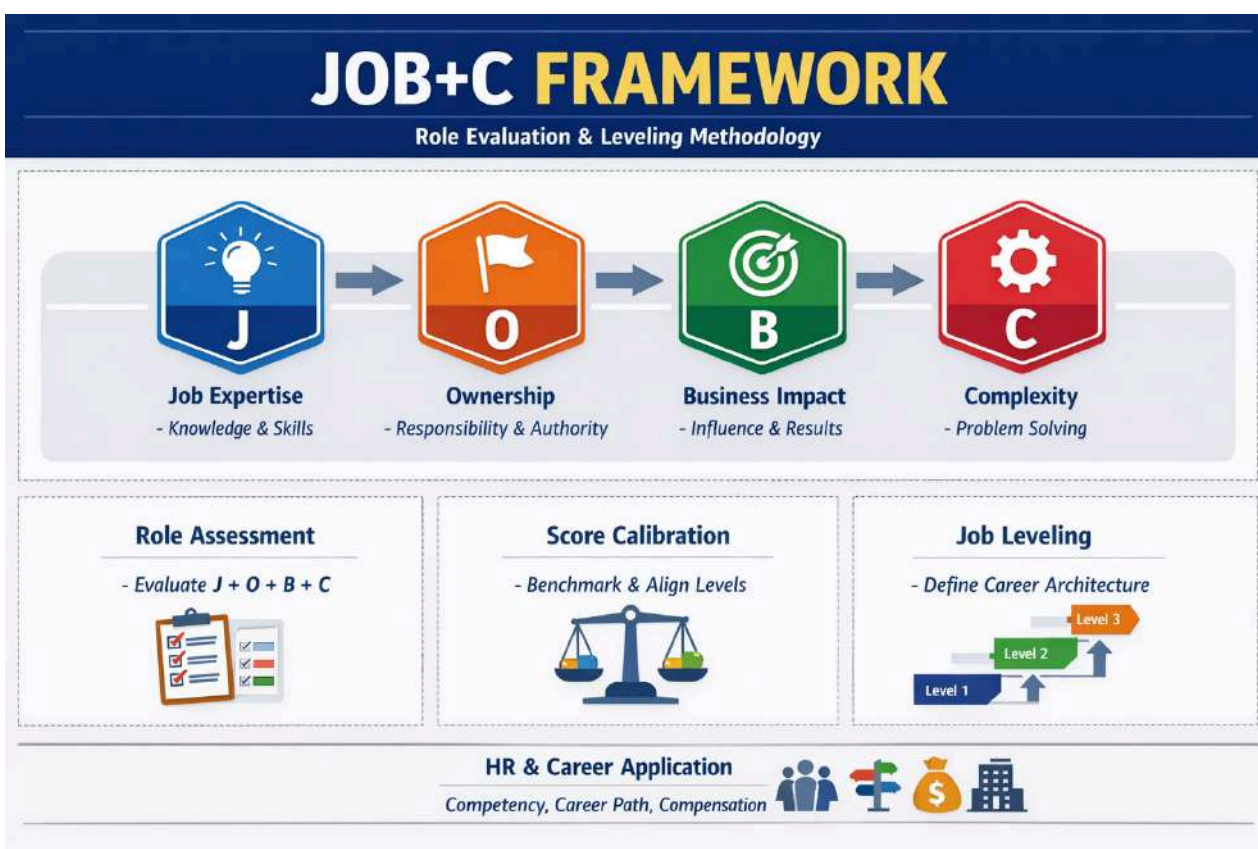
ในยุคที่องค์กรต้องเผชิญกับการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจอย่างรวดเร็ว การบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องมีระบบในการออกแบบและประเมินตำแหน่งงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าทุกบทบาทภายในองค์กรมีความชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกับเป้าหมายทางธุรกิจ

การมีโครงสร้างตำแหน่งงาน (Job Architecture) ที่ชัดเจน ถือเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ เนื่องจากเป็นพื้นฐานในการออกแบบ Career Path, Job Level, Competency Framework รวมถึงระบบค่าตอบแทนและผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

อย่างไรก็ตาม หลายองค์กรยังประสบปัญหาในการกำหนดระดับตำแหน่งและประเมินคุณค่างาน เนื่องจากขาดหลักเกณฑ์หรือ Methodology ที่เป็นมาตรฐาน ส่งผลให้เกิดความไม่ชัดเจนในการแบ่งระดับตำแหน่ง ความสับสนในการบริหารค่าตอบแทน และความไม่สอดคล้องของโครงสร้างองค์กรในระยะยาว

หลักสูตรนี้จึงได้รับการออกแบบขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการวิเคราะห์งาน จัดทำข้อมูลตำแหน่งงาน และประเมินคุณค่าของตำแหน่งอย่างเป็นระบบ ผ่าน JOB+C Framework[®] ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถจัดระดับตำแหน่งได้อย่างมีหลักเกณฑ์ มีความเป็นธรรม และสามารถนำไปต่อยอดในการออกแบบ Career Architecture และระบบ HR อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้เข้าอบรมจะได้เรียนรู้ทั้งในเชิงแนวคิด หลักการ และการฝึกปฏิบัติผ่าน Workshop เพื่อให้สามารถนำความรู้และเครื่องมือไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบและพัฒนาโครงสร้างตำแหน่งงานภายในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม



วัตถุประสงค์ของการอบรม

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการออกแบบโครงสร้างตำแหน่งงาน (Job Architecture) และบทบาทของการประเมินคุณค่าตำแหน่งงานในฐานะรากฐานสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์
2. เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เข้าอบรมในการวิเคราะห์งาน จัดเตรียมข้อมูลตำแหน่งงาน และประเมินระดับของตำแหน่งงานอย่างเป็นระบบ ตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่เหมาะสมขององค์กร
3. เพื่อส่งเสริมความสามารถในการนำผลการประเมินไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบโครงสร้างระดับตำแหน่ง เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ ให้มีความเชื่อมโยงและสนับสนุนเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร



Session	Time	Detail (Course)
วันที่ 1: Foundation & Role Evaluation Framework		
1	09:00 – 10:15	<p>Strategic Role of Job Architecture in Modern HR เรียนรู้บทบาทของ Job Architecture ในฐานะโครงสร้างพื้นฐานสำคัญของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ และทำความเข้าใจว่าการมีโครงสร้างตำแหน่งที่ดีสามารถสนับสนุน Career Path, Competency และ Rewarding ได้อย่างไร</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความสำคัญของ Job Architecture ต่อองค์กรยุคใหม่ • ความเชื่อมโยงระหว่าง Job Architecture กับระบบ HR ต่าง ๆ • ความสัมพันธ์ระหว่าง Job Architecture, Career Path และ Rewarding • ปัญหาที่พบบ่อยเมื่อองค์กรไม่มีโครงสร้างตำแหน่งที่ชัดเจน <p>Mini Workshop: HR Architecture Reflection Exercise ให้ผู้เข้าอบรมวิเคราะห์และสะท้อนปัญหาที่องค์กรของตนกำลังเผชิญเกี่ยวกับโครงสร้างตำแหน่งงาน เช่น ความไม่ชัดเจนของระดับตำแหน่ง ความซ้ำซ้อนของบทบาท หรือปัญหา Career Path</p>
2	10:30 – 11:15	<p>Job Documentation Best Practices for Evaluation Readiness ทบทวนหลักการจัดทำ Job Description ที่ดี และแนวทางปรับปรุงข้อมูล Job Documentation ให้พร้อมสำหรับการนำมาใช้ในการประเมินระดับตำแหน่งอย่างเป็นระบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> • หลักการของ Job Description ที่มีคุณภาพ • องค์ประกอบสำคัญของ JD ที่พร้อมสำหรับการประเมิน • ข้อผิดพลาดที่พบบ่อยในการเขียน JD • การปรับมาตรฐาน JD เพื่อรองรับ Job Evaluation
3	11:15 – 12:00	<p>Workshop 1: JD Review & Quality Check Exercise</p> <ul style="list-style-type: none"> • ผู้เข้าอบรมจะได้ทดลองตรวจสอบคุณภาพ Job Description ผ่านกรณีศึกษา พร้อมวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และข้อควรปรับปรุง • กิจกรรมนี้ช่วยสร้างความเข้าใจในลักษณะของ Job Documentation ที่เหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ประเมินตำแหน่ง

Session	Time	Detail (Course)
4	13:00 – 14:30	<p>Introduction to JOB+C Framework[®] เรียนรู้แนวคิดและหลักการของ JOB+C Framework[®] ซึ่งใช้เป็น methodology สำหรับประเมินคุณค่าและระดับของตำแหน่งงานอย่างเป็นระบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> • แนวทางในการประเมินคุณค่าและระดับของตำแหน่งงาน และ JOB+C Framework[®] • Job Expertise (J) • Ownership (O) • Business Impact (B) • Complexity (C) <p>Mini Workshop: Dimension Mapping Exercise ให้ผู้เข้าอบรมเลือกตำแหน่งตัวอย่างและ brainstorm ว่าองค์ประกอบของงานนั้นควรถูกจัดอยู่ในมิติใดของ framework</p>
5	14:45 – 16:00	<p>JOB+C Framework[®] Rating Criteria & Scoring Methodology ทำความเข้าใจเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละมิติของ JOB+C Framework[®] พร้อมเรียนรู้หลักเกณฑ์และแนวทางการให้คะแนนอย่างเป็นมาตรฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rating Criteria ของแต่ละมิติ • หลักในการประเมินให้คะแนน • เทคนิคการให้คะแนนอย่างเป็นกลาง • ข้อผิดพลาดที่พบบ่อยในการประเมิน <p>Mini Workshop: Scoring Alignment Practice ให้ผู้เข้าอบรมทดลองให้คะแนน role sample พร้อมอภิปรายเหตุผลในการให้คะแนนแต่ละ dimension</p>
6	16:00 – 16:30	<p>Wrap-up & Q&A</p> <ul style="list-style-type: none"> • สรุปภาพรวมของและทบทวนแนวคิดสำคัญของการเรียนในวันแรก • เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมซักถาม แลกเปลี่ยนประเด็น และเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ Workshop การประเมินจริงในวันถัดไป

หัวข้อการฝึกอบรม

Session	Time	Detail (Course)
วันที่ 2: Practical Evaluation & Application		
1	09:00 – 10:15	<p>Translating JD into Role Assessment</p> <p>เรียนรู้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลจาก Job Description เพื่อนำมาใช้เป็นฐานในการประเมินระดับและคุณค่าของตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> • หลักการอ่านและตีความ JD เชิงวิเคราะห์ • การดึง Scope / Complexity / Impact จาก JD • การวิเคราะห์บทบาทเชิงลึกก่อนการประเมิน • ข้อควรระวังในการตีความข้อมูล
2	10:30 – 11:30	<p>Workshop 2: Evaluate JD Using JOB+C Worksheet[®]</p> <ul style="list-style-type: none"> • ผู้เข้าอบรมจะได้ทดลองใช้ JOB+C Assessment Worksheet ในการประเมินตำแหน่งจาก Job Description ตัวอย่าง • กิจกรรมนี้ช่วยฝึกการคิดวิเคราะห์และให้คะแนนบทบาทงานตาม framework อย่างเป็นระบบ
3	11:30 – 12:00	<p>Calibration & Cross-Role Benchmarking</p> <p>เรียนรู้หลักการ Calibration เพื่อสร้างความสอดคล้องและความเป็นธรรมในการประเมินตำแหน่งที่องค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความสำคัญของ Calibration • หลักการเปรียบเทียบตำแหน่งข้ามสายงาน • การวิเคราะห์ Outlier / Score Gap • การใช้ Calibration Matrix

Session	Time	Detail (Course)
4	13:00 – 14:30	<p>Workshop 3: Calibration Simulation</p> <ul style="list-style-type: none"> • ผู้เข้าอบรมจะได้ฝึกทำ Calibration ผ่านการเปรียบเทียบคะแนนของหลายตำแหน่ง พร้อมอภิปรายและปรับคะแนนร่วมกัน • กิจกรรมนี้ช่วยเสริมทักษะในการตรวจสอบความสมเหตุสมผลของผลประเมินในบริษัทจริง
5	14:45 – 16:00	<p>Job Leveling, Career Architecture & HR Application</p> <p>เรียนรู้วิธีการจัดระดับตำแหน่งและออกแบบ Career Architecture พร้อมทำความเข้าใจการนำผลการประเมินไปประยุกต์ใช้ในระบบ HR ต่าง ๆ เพื่อสร้างโครงสร้างบริหารทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> • หลักการจัดระดับตำแหน่ง (Job Leveling) • การออกแบบ Managerial vs Specialist Track • การกำหนด Career Path / Career Ladder • การเชื่อมโยงกับ Competency Framework • การเชื่อมโยงกับ Reward / Compensation Structure • แนวทางการนำไปใช้จริงในองค์กร <p>Mini Workshop: Career Path Mapping Exercise</p> <p>ให้ผู้เข้าอบรมออกแบบ career progression ของตำแหน่งตัวอย่าง พร้อมกำหนด possible growth path เพื่อช่วยเชื่อมโยงการประเมินตำแหน่งกับการออกแบบ career structure จริง</p>
6	16:00 – 16:30	<p>Wrap-up, Final Discussion & Q&A</p> <ul style="list-style-type: none"> • สรุปภาพรวมของกระบวนการตั้งแต่การเตรียม Job Documentation การประเมินด้วย JOB+C Framework การ Calibration ไปจนถึงการจัดระดับตำแหน่ง • เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมสอบถาม แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และหารือแนวทางการนำ framework ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรจริง



ผู้เข้ารับการอบรม

หลักสูตรนี้เหมาะสำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานขาย การพัฒนาธุรกิจ และการสื่อสารเชิงธุรกิจ โดยเฉพาะในบริบทของการขายแบบ B2B ซึ่งต้องอาศัยทักษะการวิเคราะห์ การนำเสนอ และการเจรจาต่อรองในระดับเชิงกลยุทธ์ กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย

หลักสูตรนี้เหมาะสำหรับบุคลากรที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาองค์กร และการออกแบบโครงสร้างองค์กร โดยเฉพาะในด้านการวิเคราะห์งาน การจัดโครงสร้างตำแหน่ง และการกำหนดระดับตำแหน่งงาน ซึ่งต้องอาศัยความเข้าใจเชิงวิเคราะห์และการเชื่อมโยงกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับเชิงกลยุทธ์ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่

- ผู้บริหารและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR Manager / HR Director / HRBP)
- บุคลากรด้านพัฒนาองค์กรและพัฒนาระบบ (OD / HRD / Organization Development)
- บุคลากรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation & Benefits / Total Rewards)
- บุคลากรด้านบริหารและพัฒนาสายอาชีพ (Talent Management / Career Development)
- ผู้บริหารสายงาน / หัวหน้างาน / ผู้จัดการฝ่าย ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการออกแบบโครงสร้างตำแหน่งภายในหน่วยงาน
- เจ้าของธุรกิจ หรือผู้บริหารองค์กรที่ต้องการพัฒนาโครงสร้างตำแหน่งและระบบบริหารบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ผู้เข้ารับการอบรมควรมีพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดทำ Job Description หรือการบริหารโครงสร้างองค์กรในระดับหนึ่ง เพื่อให้สามารถนำแนวคิดและเครื่องมือจากหลักสูตรไปประยุกต์ใช้กับการออกแบบและพัฒนาโครงสร้างตำแหน่งภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาการฝึกอบรม

- การอบรมใช้ระยะเวลาทั้งสิ้นจำนวน 2 วัน ระหว่างเวลา 09:00 – 16:30



แนวทางที่ใช้ในการอบรม

ทฤษฎี 60 : ปฏิบัติ 40

ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เข้าอบรม

บรรยาย: ผู้เข้าอบรมได้เข้าไป “มีส่วนร่วม”

กิจกรรมกลุ่มระดับความคิด: เพื่อเห็น “ภาพที่ชัดเจน” มากยิ่งขึ้น

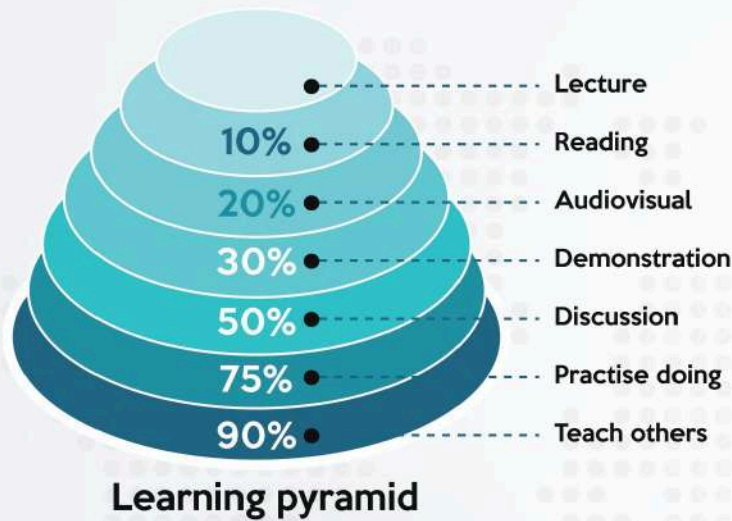
ตัวอย่าง/กรณีศึกษาประกอบ: วิเคราะห์เพื่อเข้าใจให้เชิงลึกเพื่อการ

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 เสา 4) แขวงสวนหลวง
เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250



02-003-2125



nartiya@kctathailand.com



<https://kctathailand.com>

