



## การจัดทำเส้นทางในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร (Creating Effective Training & Development Roadmap)

องค์กรทั้งหลายต่างให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับเส้นทางในการเติบโตในอาชีพของแต่ละสายวิชาชีพ เส้นทางในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training & Development Roadmap) จึงเป็นหนึ่งในเครื่องมือบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ (Modern HR Tools) ที่นิยมจัดทำกัน โดยเฉพาะในองค์กรที่จัดทำระบบสมรรถนะ (Competency) ก็จะจัดทำเส้นทางในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรบนฐานสมรรถนะ (Competency-based Training Roadmap) เชื่อมโยงเข้ากับแนวทางการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan-IDP) อันจะทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน มีวิทยุกำลังใจและพร้อมสำหรับการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นกำลังสำคัญต่อองค์กรในที่สุด

### วัตถุประสงค์ : หลักสูตรนี้มุ่งหมายให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้...

- + มีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับเส้นทางในการฝึกอบรมและพัฒนา และความสำคัญของการจัดทำ
- + มีความรู้ความเข้าใจ และฝึกปฏิบัติการจัดทำข้อมูลที่สำคัญสำหรับการกำหนดเส้นทางในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
- + เรียนรู้ตัวอย่างของการประยุกต์ใช้งาน พร้อมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับวิทยากร

### หัวข้อเรียนรู้ :

- + อะไรคือเส้นทางในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (Roadmap)
- + มุมมองของการจัดทำเส้นทางในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
  - > ใช้ทำงานได้
  - > เอื้อให้เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำเร็จผล
  - > คนทำงานเห็นการเติบโต
  - > สร้างความรักและผูกพันกับองค์กร
- + สิ่งที่ต้องเตรียมหรือทบทวนก่อนการจัดทำเส้นทางฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (พร้อมตัวอย่างของบางองค์กร)
  - > วิทยุทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายองค์กรในระยะ 1-5 ปี
  - > แผนกลยุทธ์ของหน่วยงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายองค์กร
  - > เส้นทางในการเติบโตในสายอาชีพ (Career Path) - ถ้ามี -
  - > ในกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) เป็นต้น
- + ขั้นตอนการจัดทำเส้นทางฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
  - > การระบุประเด็นการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายองค์กรในระยะ 1-5 ปี
  - > การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนา (Training & Development Needs)
  - > การกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรมพัฒนา โดยอิงกับระยะเวลาการเติบโตตามสายอาชีพของแต่ละตำแหน่งงาน
  - > การกำหนดกลุ่มหลักสูตรฝึกอบรม
  - > การกำหนดโครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม
  - > การนำเอาสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการกำหนดเส้นทางในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
- + สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ และปัญหาอุปสรรคที่มักเกิดกับการจัดทำเส้นทางฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

ระยะเวลา : 1-2 วันตามที่องค์กรกำหนด (เพื่อให้ได้ฝึกปฏิบัติ ครอบคลุม 2 วัน)

### กลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับการเรียนรู้ :

- + ผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือหัวหน้างานจากทุกสายงาน
- + ทีม HRD หรือทีม OD ที่รับผิดชอบงานพัฒนาระบบงาน HR

หมายเหตุ : เนื้อหา Tailor-made ได้ตามความต้องการของลูกค้า โดยสามารถปรึกษาโดยตรงกับวิทยากร ที่ไอดีไลน์ C\_orawong