

# สรุปผลการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ OCSC Learning Portal

## หลักสูตร การเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพด้าน HR

จัดโดย สำนักงาน ก.พ.

บรรยายโดย นางสาวพัชรินทร์ อุตสาหะ  
วิทยากรพิเศษ สำนักงาน ก.พ.



### HR มืออาชีพ

#### 1. หน้าที่หลักของ HR

- 1.1 ดูแลผลประโยชน์ขององค์กรให้ได้มากที่สุด
- 1.2 ดูแลพนักงานให้มีสวัสดิการที่ดี มีความสุขในการทำงาน

#### 2. คุณสมบัติขั้นพื้นฐานของ HR

- 2.1 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 2.2 ควบคุมอารมณ์ได้ดี
- 2.3 มีความรับผิดชอบ
- 2.4 มี open-mind รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น
- 2.5 เป็นผู้ให้คำปรึกษาได้ดี
- 2.6 พร้อมเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา
- 2.7 มีความเป็นธรรม มีเหตุและผล
- 2.8 มีไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

#### 3. ทักษะที่สำคัญที่สุดสำหรับ HR คือ ทักษะการสื่อสาร

- 3.1 เป้าหมายหลักของการสื่อสาร
  - 1) ความเข้าใจร่วมกัน (Shared Understanding)
  - 2) ความเข้าใจตรงกัน (Match meaning)
- 3.2 ความสำคัญของการสื่อสารภายในองค์กร
  - 1) เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ทำให้ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย
  - 2) ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรต่าง ๆ ภายในองค์กร
  - 3) เป็นเครื่องมือเพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียวภายในองค์กรได้
  - 4) ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
- 3.3 รูปแบบการสื่อสารในองค์กร
  - 1) การสื่อสารทางเดียว (One way Communication)
  - 2) การสื่อสารสองทาง (Two way Communication)



### 3.4 กระบวนการสื่อสารในองค์กร (process)

#### กระบวนการการสื่อสารในองค์กร (process)

<b>S</b>	Sender	ผู้ส่งสาร	เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล HR
<b>M</b>	Message	ข้อมูล/ข่าวสาร	เช่น นโยบายบริษัท, ขั้นตอนการทำงาน, การจ้างงาน, การไล่ออก, การเลื่อนตำแหน่ง, การประเมินประจำปี, การเข้าออกงาน, การลางาน, สวัสดิการ ฯลฯ
<b>C</b>	Channel	ช่องทางการสื่อสาร	เช่น เว็บไซต์บริษัท, กระดานข่าว, รายงานประชุม, อีเมล, โซเชียลมีเดีย
<b>R</b>	Receiver	ผู้รับสาร	เช่น พนักงาน

### 3.5 ประโยชน์ของการสื่อสารในองค์กร

- 1) เพื่อแจ้งข่าวสารต่าง ๆ
- 2) เพื่อกระตุ้นและจูงใจ
- 3) เพื่อประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในองค์กร
- 4) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะ

### 3.6 สิ่งสำคัญในการติดต่อสื่อสาร 10 ประการ



### 3.7 อุปสรรคและแนวทางป้องกันอุปสรรคการสื่อสารในองค์กร



### 4. ทักษะด้านอื่น ๆ ที่ช่วยให้HR ทำงานด้านคนได้ดีขึ้น

4.1 ทักษะการเข้าใจมุมมองคนอื่น (Empathy) HR จำเป็นต้องเข้าใจ Pain, Fears, Needs, Wants ของคนในองค์กร

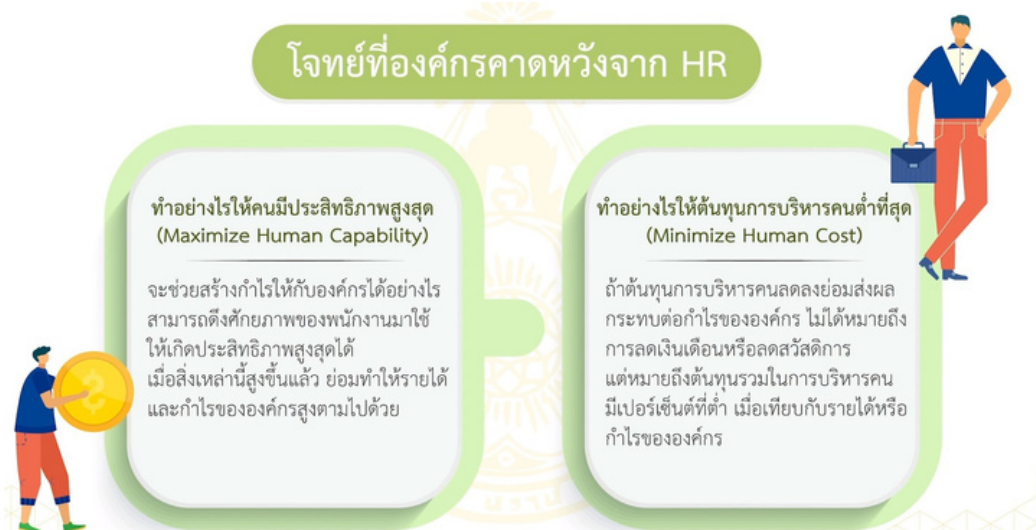
4.2 ทักษะการให้คำปรึกษา (Counseling) HR สามารถพูดคุยเพื่อดูแลจิตใจพนักงาน มีความรู้ทางจิตวิทยา ช่วยแก้ปัญหาให้กับพนักงานได้

4.3 ทักษะการดูแลและประเมินปัญหาสุขภาพจิตเบื้องต้น HR ควรมีความรู้ด้านการดูแลสุขภาพจิต ความเจ็บป่วยทางจิตใจ ก็มักมีสาเหตุมาจากการทำงาน

### 5. HR Mission

5.1 ทำอย่างไรให้คนมีประสิทธิภาพสูงสุด (Maximize Human Capability)

5.2 ทำอย่างไรให้ต้นทุนการบริหารคนต่ำที่สุด (Minimize Human Cost)



## 6. แนวทางการมีส่วนร่วมในการสร้างกำไรให้กับองค์กร



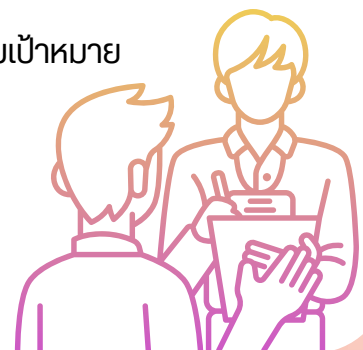
## เทคนิคการคัดเลือกคนเข้าทำงานแบบ HR มืออาชีพ

### 1. เทคนิคการคัดเลือก Resume ของผู้สมัครงาน

- 1.1 Confident ความมั่นใจในตัวผู้สมัครงาน
- 1.2 Social Media Links ที่เข้าถึงได้ ไม่โดนปิดกั้น
- 1.3 Whitespace พื้นที่ว่างเปล่าของกระดาษ การจัดหน้าให้อ่านง่าย สบายตา
- 1.4 Too much text ตัวอักษรมากเกินไป
- 1.5 Number ตัวเลขที่วัดผลได้ เช่น ระยะเวลาการทำงาน ผลงานที่ได้รางวัล
- 1.6 Achievement ผลงานความสำเร็จ ประสบการณ์ทำงาน
- 1.7 Leadership การเป็นผู้นำ

### 2. ปัญหาของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

- 2.1 มาตรฐานการออกเกรดเฉลี่ยของแต่ละมหาวิทยาลัยต่างกัน
- 2.2 อัตราจ้างที่ไม่ลงตัว เพราะเงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญในการจ้างงาน
- 2.3 ความไม่ชัดเจนขององค์กร เช่น โครงสร้างการบริหารงาน งบประมาณไม่เพียงพอ
- 2.4 การคัดเลือกขาดประสิทธิภาพ ไม่ชัดเจน
- 2.5 ตำแหน่งที่ตั้งของสำนักงาน และการเดินทางที่ไม่สะดวก
- 2.6 การประกาศรับสมัครงานขาดแรงจูงใจที่ดี ใช้สื่อไม่ตรงกลุ่มเป้าหมาย
- 2.7 พนักงานขาดทักษะ หรือมีทักษะไม่ตรงตามความต้องการ
- 2.8 พนักงานไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร
- 2.9 ทักษะไม่ตรงกัน ใช้ทัศนคติส่วนบุคคลตัดสินผู้อื่น





**3. HR กับเป้าหมายการสร้างความยั่งยืน Sustainability** โดยยึดหลัก เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยอาจเลือก 2-3 เป้าหมาย เพื่อให้ง่ายต่อการบริหารจัดการให้บรรลุผล ดังต่อไปนี้

### SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



#### 4. หน้าทีของ HR กับการสร้าง ความยั่งยืน Sustainability

- 4.1 ต้องเข้าใจถึงกลยุทธ์ขององค์กร โดยเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อสร้างกลยุทธ์ที่ยั่งยืน
- 4.2 วางแผน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น
- 4.3 จูงใจพนักงานที่เป็น HR ให้รู้จักวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
- 4.4 ปรับแก้กฎระเบียบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และแนวทางที่วางไว้
- 4.5 เข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรง เพื่อประเมินว่าวิธีใดได้ผลในการสร้าง ความยั่งยืน
- 4.6 ประเมินผลและปรับใช้ เช่น ทำแบบสอบถาม เพื่อนำผลที่ได้กลับมาปรับปรุงกลยุทธ์ให้ดีขึ้น

#### 5. สิ่งที HR ควรคำนึงถึงเพื่อสร้าง ความยั่งยืน

- 5.1 สังคมและประชาชนได้ประโยชน์จากความยั่งยืนนี้อย่างไร
- 5.2 การคำนวณถึงงบประมาณ ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า
- 5.3 เริ่มสร้าง ความยั่งยืนภายในองค์กรก่อน โดยดูแลพนักงานในองค์กรให้มีสวัสดิการที่ดี



#### รูปแบบ การออกแบบโครงสร้างเงินเดือน และหลักการบริหารค่าจ้าง

##### 1. รูปแบบของโครงสร้างเงินเดือน

1.1 โครงสร้างเงินเดือนแบบอิงราคาตลาด (Market-based) เป็นโครงสร้างเงินเดือนที่แพร่หลายที่สุด โดยปริมาณเงินเดือนของพนักงานจะถูกอิงกับราคาเงินเดือนของตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมเดียวกันในบริษัทอื่น ๆ

1.2 โครงสร้างเงินเดือนแบบดั้งเดิม (Traditional) เป็นการกำหนดช่วงเงินเดือนของแต่ละตำแหน่ง เช่น ช่วงเงินเดือน 25,000 - 35,000 บาท

1.3 โครงสร้างเงินเดือนแบบ Broadbanding เป็นระบบการจ่ายเงินเดือนแบบดั้งเดิมที่ค่อนข้างซับซ้อน เนื่องจากมีหลาย Pay grade ที่เป็นขั้นย่อย ๆ ของแต่ละช่วงเงินเดือน มีช่วงเงินเดือนที่กว้างขึ้น เช่น ช่วงเงินเดือน 45,000 - 56,000 บาท



## 2. 5 Steps เบื้องต้นในการออกแบบโครงสร้างเงินเดือน



## 3. หลักการบริหารค่าจ้างอย่างเป็นระบบ

### หลักการบริหารค่าจ้างอย่างเป็นระบบ

ควรคำนึงถึง 3 เรื่อง คือ ความเป็นธรรมภายใน (Internal Equity) ความเป็นธรรมภายนอก (External Equity) และความเป็นธรรมในระดับบุคคล (Individual Equity)



## เทคนิคการหาหลักสูตรอบรม หรือ Training แบบ HR มืออาชีพ

### 1. สิ่งที่ต้องให้ความสำคัญเมื่อฝึกอบรมพนักงาน

- 1.1 ช่วยลดอัตราการลาออก พนักงานเก่งขึ้นและเห็นคุณค่าในตัวเอง
- 1.2 ช่วยสร้างผู้นำในอนาคต ทำให้พนักงานเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร
- 1.3 ช่วยให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ มากขึ้น กล้าตัดสินใจ
- 1.4 ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร
- 1.5 ช่วยให้ความสัมพันธ์ของพนักงานดีขึ้น มีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในทีม

### 2. วิธีเลือกการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับพนักงาน

- 2.1 หาสิ่งที่พนักงานต้องการ หาความสนใจ เช่น การสอบถามส่วนตัว การประชุม
- 2.2 HR นำข้อมูลที่ได้มาเลือกหลักสูตรอบรมที่เหมาะสมกับบุคคลนั้น ๆ

### 3. องค์ประกอบของการอบรมพนักงานที่ดี

- 3.1 cultural Social skill องค์กรต้องมีทักษะการบริหารความแตกต่าง
- 3.2 Coaching การสอนหรือให้คำแนะนำ ไ้ม้แนว เยียวยาจิตใจ และแก้ไข้ปัญหาต่าง ๆ ได้
- 3.3 Performance Management การบริหารผลการปฏิบัติงาน
- 3.4 Company Culture วัฒนธรรมองค์กร ทำให้พนักงานมีเป้าหมายเดียวกัน
- 3.5 Accountability สร้างความรับผิดชอบ ทำให้พนักงานเป็นมืออาชีพ
- 3.6 Adaptability การปรับตัวให้เข้าันวัฒนธรรมใหม่ ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน
- 3.7 Organization Awareness การทำให้พนักงานเห็นโครงสร้างขององค์กร
- 3.8 Employee Burnout Prevention ป้องกันการหมดไฟของพนักงาน
- 3.9 Human Connection การผสมผสานการทำงานของพนักงานและเทคโนโลยีสมัยใหม่
- 3.10 Business Communication การสื่อสารภายในองค์กร

### 😊 เทคนิคการหาและการสร้างแรงจูงใจสร้างความจงรักภักดีให้กับองค์กร

#### 1. ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน

- 1.1 ช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้กับพนักงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ
- 1.2 ช่วยเพิ่มความพยายามของพนักงานมากขึ้น
- 1.3 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน ในรูปแบบใหม่ที่ดีขึ้น
- 1.4 ทำให้เกิดคุณค่าในตัวพนักงาน
- 1.5 ลดอัตราการลาออกของพนักงาน
- 1.6 บรรยากาศในการทำงานดีมากขึ้น
- 1.7 องค์กรมีความเติบโตมากขึ้น

#### 2. วิธีการเพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงาน

- 2.1 ปรับปรุงระบบประเมินพนักงาน ให้ตรงไปตรงมา มีขอบเขตงานที่ชัดเจน มีการเพิ่มเงินเดือน
- 2.2 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร
- 2.3 แจ้งเหตุการณ์ ข้อมูลข่าวสาร นโยบาย ขององค์กรให้พนักงานทุกระดับได้รับทราบ
- 2.4 ให้รางวัลพิเศษตอบแทนพนักงาน
- 2.5 สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน
- 2.6 มีการฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนา
- 2.7 การทำงานที่มี Work Life Balance
- 2.8 เลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน

### 😊 ประโยชน์ที่ได้รับ

จากการฝึกอบรมหลักสูตร การเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพด้าน HR ทำให้ทราบถึงหน้าที่ คุณสมบัติ ทักษะที่สำคัญสำหรับ HR มืออาชีพ เทคนิคและปัญหาการคัดเลือกคนเข้าทำงาน รูปแบบ การออกแบบโครงสร้างเงินเดือน และหลักการบริหารค่าจ้าง เทคนิคการหาหลักสูตรอบรมที่เหมาะสมสำหรับพนักงาน การหาและการสร้างแรงจูงใจ สร้างความจงรักภักดีให้กับองค์กร เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ด้าน HR สามารถทำงานได้อย่างเข้าใจ มีประสิทธิภาพ และเป็น HR มืออาชีพ ทำให้องค์กรเติบโตได้อย่างยั่งยืน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและสังคม

- จัดทำโดย
- นางสาววิชิตา สกุลแก้ว
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
- กุมภาพันธ์ 2567

