



ในโลกเศรษฐกิจใหม่ (New Economy) “**ทุนมนุษย์**” นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่ง ที่สร้างศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันให้กับธุรกิจ องค์กรธุรกิจสมัยใหม่ต่างให้ความสำคัญในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างเสริมความเจริญก้าวหน้าให้กับธุรกิจของตนอย่างยั่งยืน นักทรัพยากรบุคคลนับเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยวางแผนและวางกลยุทธ์ ในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การออกแบบระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน การกำหนดค่าตอบแทนหรือการให้รางวัล รวมทั้งการบริหารรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร

ดังนั้น คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นของการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวในข้างต้น จึงเปิดหลักสูตร **Mini Master in HR Management** ขึ้น เพื่อพัฒนา นักทรัพยากรบุคคลในประเทศไทยให้ก้าวไปสู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญและรอบรู้ ในเทคนิคการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร อันจะช่วยเสริมสร้าง ศักยภาพที่โดดเด่นให้กับองค์กรท่ามกลางสังคมแห่งความรู้และการแข่งขัน ในโลกเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทั้งนี้ จะมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ด้านธุรกิจ และด้านกลยุทธ์ไปพร้อมๆ กับความรู้ทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และองค์กรทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน

วัตถุประสงค์



1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาระหน้าที่และบทบาทของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ และสามารถบูรณาการความรู้ให้สอดคล้องกับโลกธุรกิจที่กำลังดำเนินอยู่ในปัจจุบัน



2. เพื่อเสริมสร้างนักทรัพยากรบุคคล ที่มีคุณภาพสามารถเข้าใจธุรกิจภายในและเศรษฐกิจภายนอกองค์กรอย่างรอบด้าน รวมทั้งสามารถบูรณาการความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล



3. เพื่อยกระดับคุณภาพนักทรัพยากรบุคคลในด้าน การวางแผนเชิงกลยุทธ์และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรได้อย่างยั่งยืน

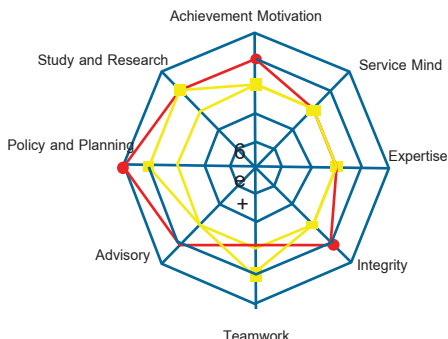


หัวข้อการบรรยาย #1

HR#1

Strategic Human Resources Management หลักการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์

เรียนรู้หลักการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยกลยุทธ์บทบาทและความรับผิดชอบของฝ่าย HR สมัยใหม่ ผลกระทบของยุคสมัยที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงและวิวัฒนาการของงานสาย HR รวมถึงอนาคตของงานด้านทรัพยากรบุคคล กฎหมายสำคัญเกี่ยวกับ HR Mechanism ขั้นตอนการบริหารกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร (Vision & Strategic Management) รวมถึงเรื่องน่ารู้ที่ HR ควรรู้ นอกเหนือขอบเขตงานทรัพยากรบุคคลและการดูแล Employment Life Cycle เพื่อการพัฒนา



HR#2

Human Resource Trend แนวโน้มการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ความท้าทายและเทรนด์ของสายงาน HR ในปัจจุบันผ่านงานวิจัยที่น่าเชื่อถือต่างๆ ในหัวข้อ Global Challenge ทั้ง 14 ข้อ เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสมดุลที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทของ Talent Acquisition การใช้ Social Network เช่น Linkedin ความสำคัญของ Organization Character Network เช่น Linkedin และ ต่อการสรรหา การสร้างความผูกพันของความแตกต่าง Generation การพัฒนาแบบใหม่ ด้วย Informal Learning Talent Mobility Strategy และ Career Development Re-skill



HR#3

Professional Interview Techniques การสัมภาษณ์งานอย่างมืออาชีพ

การให้ความรู้ด้านการเลือกและวิธีคัดสรรทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพ และมีประสิทธิภาพรองรับกับระบบขององค์กร ตั้งแต่ขั้นตอนการสัมภาษณ์ คุณลักษณะที่ดีในการสัมภาษณ์ เทคนิคการสัมภาษณ์ในรูปแบบต่างๆ การฟังเพื่อค้นหาบุคคลที่เหมาะสม จนถึงเทคนิคการคัดเลือกคนที่ดี ฯลฯ การป้องกันหลุมพรางที่ส่งผลให้เลือกคนผิด รูปแบบการคัดเลือกสมัยเดิมและสมัยใหม่ การทำ Job Analysis, Job Specification และ Job Competency เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนให้สามารถหาคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งและฝึกทักษะการตั้งคำถามที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

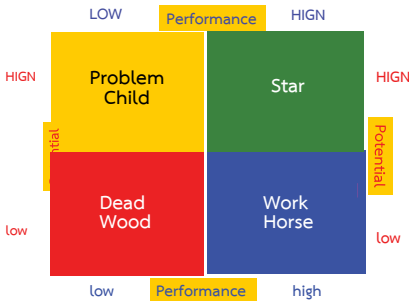


More Next Page



หัวข้อการบรรยาย (ต่อ)

HR#4



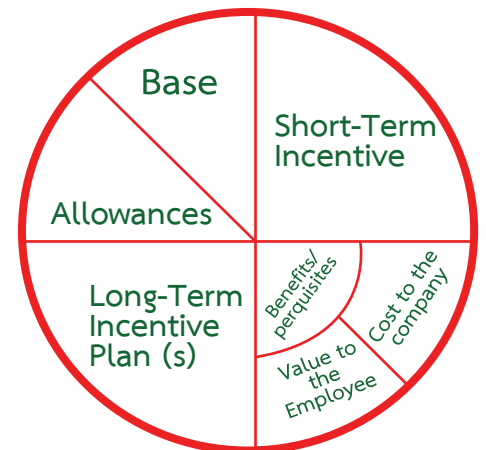
Career Path Development การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ

เรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน รวมถึงกระบวนการพัฒนาสายอาชีพ ทำความเข้าใจว่าทำไมต้องมี Career Development ในองค์กร และสาเหตุที่องค์กรต่างๆถึงเสียทรัพยากรที่มีค่าให้บริษัทอื่น การวิเคราะห์กลยุทธ์ในการพัฒนาสายงานเพื่อเส้นทางที่เหมาะสม รวมถึงวิธีวาง Career Path ให้ประสบผลสำเร็จโดยเน้นการประเมินสมรรถนะการทำงาน ซึ่งการอบรมจะประกอบด้วย การแสดงตัวอย่างกรณีศึกษา และ Workshop เกี่ยวกับการจัดทำ Career Mapping และ Career Development

HR#5

Compensation and Reward Systems การบริหารระบบผลตอบแทนและผลประโยชน์พนักงาน

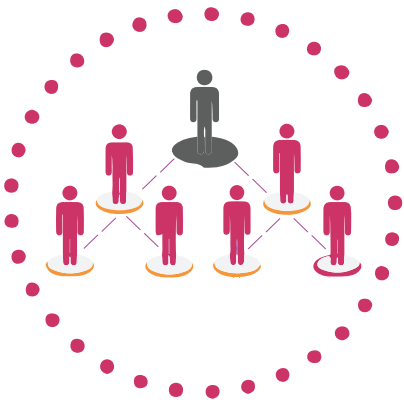
หลักสูตรนี้จะกล่าวถึง กระบวนการบริหารผลตอบแทนอย่างละเอียดตั้งแต่พนักงานหนึ่งคนประกอบด้วยผลตอบแทนอะไรบ้าง องค์ประกอบสำคัญที่ควรพิจารณาในการบริหารเงินเดือนและผลประโยชน์ เช่น สภาพตลาดอัตราค่าจ้าง ออกจากงาน รวมทั้ง ขั้นตอนการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์งาน (Job - Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดลำดับ (Job Ranking) และการแบ่งประเภทงานและการจัดเกรดเพื่อกำหนดเงินเดือน (Job Grading) ทั้งนี้ในหลักสูตรจะกล่าวถึงการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทน (Base Salary Policy) แนวทางการให้รางวัลพนักงานเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและคงระดับสมรรถนะ การทำ Database เกี่ยวกับเงินเดือนวิธีคิดเกี่ยวกับการปรับเงินเดือนและตัวอย่าง Reward Trend & System เป็นต้น



HR#6

Competency Management การบริหารขีดสมรรถนะ

เรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับสมรรถนะของการบริหารบุคคล ตั้งแต่แนวคิดที่น่าสนใจ ความหมาย ประเภทและความสำคัญที่ควรรู้ของ Competency Management สิ่งที่ต้องคำนึงก่อนเริ่มลงมือบริหาร เช่น ความสัมพันธ์ของจุดอ่อนและจุดแข็งองค์กร หลุมพรางเกี่ยวกับขีดสมรรถนะต่อองค์กร เมื่อไรองค์กรถึงควรเริ่มเปลี่ยนแปลงสมรรถนะ จะแบ่งระดับสมรรถนะได้อย่างไรด้วย Competency model แผน Individual Development ให้พนักงานบรรลุเป้าหมายในสายอาชีพ รวมถึงการประเมินขีดความสามารถจนถึงการสรุปผล โดยตลอดการเรียนรู้จะประกอบด้วยกรณีศึกษาต่างๆและการฝึกเขียน Competency



More Next Page

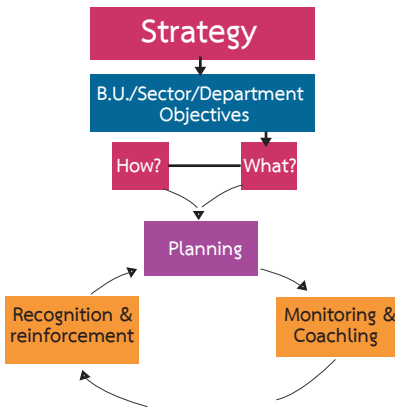


หัวข้อการบรรยาย (ต่อ)

HR#7

Performance Management การบริหารผลการปฏิบัติงาน

ทำความเข้าใจและเรียนรู้เรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจากนามธรรมสู่รูปธรรม โดยเรียนรู้ตั้งแต่ ความหมาย แนวคิดสำคัญ ผลประโยชน์ขององค์กรที่ใช้ Performance Management วิธีกำหนดปัจจัยสำคัญในการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก SMART Goal การออกแบบ Performance Management Form และสร้าง Performance Management System เพื่อการนำไปใช้จริง นอกเหนือจากนั้น ยังรวมถึงเนื้อหาด้าน KPI ประกอบด้วย Workshop เพื่อตอบคำถามว่าทำอย่างไรจึงจะบริหารผลปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จ



HR#8

Labor Laws and HR Management

กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

การสร้างพื้นฐานความรู้ใหม่เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยตลอดหลักสูตรจะสอดแทรก Case Study เพื่อให้เห็นภาพและทำให้มาตรากฎหมายยากๆ กลายเป็นเรื่องเข้าใจง่าย ตั้งแต่การจ้างแรงงาน จ้างทำของ ประกันสังคม สภาพการจ้าง สวัสดิการ ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน เบี้ยเลี้ยง การคิดค่าคอมมิชชั่น การจัดการวันหยุดวันลาอย่างเหมาะสม สิ่งที่ต้องทำเมื่อเลิกจ้าง เขียนสัญญา และปฏิบัติอย่างไรให้ได้ดังหวัง วิธีรับมือเหตุต่างๆในที่ทำงาน เช่น การทุจริต พนักงานตั้งครมภ์ รวมถึงตัวอย่างเอกสารกฎหมายด้านแรงงานที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้



การประเมินผล

ผู้เข้าอบรมจะต้องมีชั่วโมงอบรมไม่น้อยกว่า 80 % ของเวลาเรียนที่กำหนด จึงจะได้รับ วุฒิบัตรจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ค่าธรรมเนียมการอบรม

18,900 บาท (ได้รับการยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่มและไม่มีหัก ณ ที่จ่ายใดๆ) ทั้งนี้รวมค่าใช้จ่ายด้านเอกสารประกอบคำบรรยายรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์แล้ว



ตารางเวลาการอบรม และสถานที่

อบรมวันอังคาร , วันพุธ เวลา 18:00 - 21:00 น.

และวันเสาร์ เวลา 09:00 - 16:00 น.

รวมทั้งสิ้น 30 ชั่วโมง เรียนออนไลน์ผ่าน zoom

กำหนดการ

วันอบรม	เวลา	หัวข้อการบรรยาย	ชั่วโมง	วิทยากร
1 เสาร์ที่ 22 เมษายน 2566	09.00-12.00 น.	Professional Interview Techniques การสัมภาษณ์งานอย่างมืออาชีพ	3	ดร.บดี ศรีสุคนธ์
	13.00-16.00 น.	Career Path Development การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ	3	ดร.บำรุง สารินบุตร
2 อังคารที่ 25 เมษายน 2566	18.00-21.00 น.	Strategic Human Resources Management หลักการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์	3	อ.สรวิศ หรรณพ
3 พุธที่ 26 เมษายน 2566	18.00-21.00 น.	Human Resources Trend แนวโน้มการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	3	อ.ดร.กตติกา กิพวิทยาลัย
4 เสาร์ที่ 29 เมษายน 2566	09.00-16.00 น.	Labor Laws and HR Management กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล	6	อ.อรรถพล มนัสไพญญ์
5 อังคารที่ 2 พฤษภาคม 2566	18.00-21.00 น.	Compensation and Reward Systems การบริหารระบบผลตอบแทนและผลประโยชน์พนักงาน	3	ดร.จิราพร พุกชานุกุล
6 พุธที่ 3 พฤษภาคม 2566	18.00-21.00 น.	Compensation and Reward Systems การบริหารระบบผลตอบแทนและผลประโยชน์พนักงาน (ต่อ)	3	ดร.จิราพร พุกชานุกุล
7 เสาร์ที่ 6 พฤษภาคม 2566	09.00-12.00 น.	Competency Management การบริหารจัดการสมรรถนะ	3	อ.สรวิศ หรรณพ
	13.00-16.00 น.	Performance Management การบริหารผลการปฏิบัติงาน	3	อ.สรวิศ หรรณพ

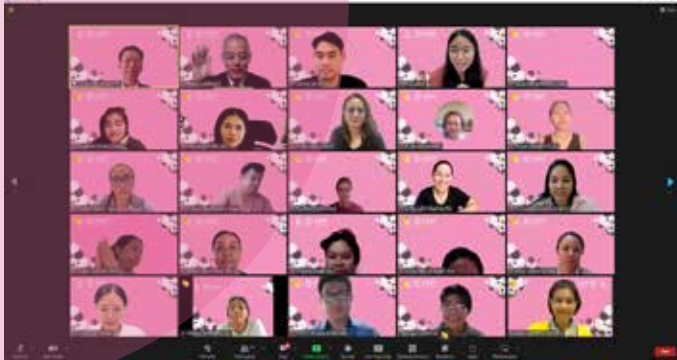


GALLERY

ภาพบรรยากาศการอบรม

ปรัชญา & แนวคิดสำคัญ ๆ

- PM เป็นระบบงานที่นำคุณลักษณะเฉพาะขององค์กร มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า
- PM เป็นระบบงานที่ทำงานเพื่อสร้างคุณค่า โดยมุ่งเน้นการนำคุณลักษณะเฉพาะขององค์กรมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า
- PM เป็นระบบงานที่มุ่งเน้นการนำคุณลักษณะเฉพาะขององค์กรมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า
- PM เป็นระบบงานที่มุ่งเน้นการนำคุณลักษณะเฉพาะขององค์กรมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า
- PM เป็นระบบงานที่มุ่งเน้นการนำคุณลักษณะเฉพาะขององค์กรมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า
- PM เป็นระบบงานที่มุ่งเน้นการนำคุณลักษณะเฉพาะขององค์กรมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า
- PM เป็นระบบงานที่มุ่งเน้นการนำคุณลักษณะเฉพาะขององค์กรมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า
- PM เป็นระบบงานที่มุ่งเน้นการนำคุณลักษณะเฉพาะขององค์กรมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า
- PM เป็นระบบงานที่มุ่งเน้นการนำคุณลักษณะเฉพาะขององค์กรมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า
- PM เป็นระบบงานที่มุ่งเน้นการนำคุณลักษณะเฉพาะขององค์กรมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า

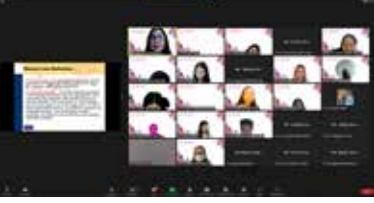


แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบมีองค์การ

ประกอบด้วย: วัฒนธรรมองค์กร, ทัศนคติ, วัตถุประสงค์, หน้าที่, ความสำเร็จ

ประกอบด้วย: วัฒนธรรมองค์กร, ทัศนคติ, วัตถุประสงค์, หน้าที่, ความสำเร็จ

ประกอบด้วย: วัฒนธรรมองค์กร, ทัศนคติ, วัตถุประสงค์, หน้าที่, ความสำเร็จ





INSTRUCTOR

คณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิ



อ.สรวิทย์ หรณพ

วิทยากรผู้เชี่ยวชาญทางด้านกลยุทธ์ทางทรัพยากรมนุษย์

- o อดีตวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ MAHR Program คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- o อดีต Senior Country Human Resources Manager (Thailand, Myanmar & Laos), Schneider-Electric (Thailand) Ltd.



ดร.บดี ตรีสुकอร์น

วิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- o อดีตที่ปรึกษาด้านการจัดการความรู้ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน
- o อดีต Human Resources Development Manager: DHL International (Thailand) Ltd.



ดร.กตติกา ทิพยาลัย

อาจารย์ประจำ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ดร.จิราพร พงกษากุล

วิทยากรผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์และค่าตอบแทน

- o อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินหลักสูตร MAHR Program คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- o Indigo Consulting Group Co., Ltd. ให้คำปรึกษาแก่กลุ่มธุรกิจ ด้านพลังงาน การบิน ธนาคาร เป็นต้น
- o อดีตผู้ให้คำปรึกษาระดับอาวุโสของ Hay group
- o อดีต Human Resources Director, Chromalloy (Thailand) Co., Ltd.



อ.อรรธพล มนต์ไพบูลย์

วิทยากรผู้เชี่ยวชาญทางด้านกฎหมายแรงงาน

- o กรรมการบริหาร และ ทนายความคดีแรงงานสำนักงานกฎหมาย บริษัท กรุงเทพนิติการ จำกัด
- o วิทยากรรับเชิญบรรยายให้กับหน่วยงานต่างๆ



ดร.บำรุง สารีบุตร

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

- o อาจารย์ประจำ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์



ขั้นตอนการสมัครและชำระเงินค่าลงทะเบียน Mini Master in HR Management รุ่นที่50



****สำรองที่นั่งสำหรับผู้ชำระเงินล่วงหน้าเท่านั้น****
ค่าธรรมเนียมการอบรม 18,900 บาท



1. สมัครออนไลน์ ผ่าน Google Form



<https://bit.ly/40pqfCr> หรือ สแกน QR Code ได้ที่



SCAN
เพื่อสมัคร



2. โอนชำระค่าลงทะเบียนเข้าบัญชีออมทรัพย์



ธนาคารไทยพาณิชย์ สาขาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

• เลขที่บัญชี 403-487760-1

• ชื่อบัญชี “คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เงินทุนเพื่อการบริหารวิชาการ”



3. ส่งหลักฐานการชำระค่าลงทะเบียนพร้อมชื่อผู้สมัคร และหลักฐานที่ลงสมัครมาที่

• E-mail : chulalearn@gmail.com

ติดต่อเรา



Telephone

089-8937286 , 02-2186237



Email

chulalearn@gmail.com



Facebook

หลักสูตรวุฒิปริญญาตรี คณะเศรษฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย - Econ CU



Line

@cu_learn

