



หลักสูตร จิตวิทยาในการบริหารทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ
Course : Psychology of Professional Human Resource Management
วันที่ 23 สิงหาคม 2567
เวลา 09.00-16.00 น. โรงแรมจัสมินซิตี สุขุมวิท 23

หลักการและเหตุผล:

ด้วยหลักการที่ว่า “หาคนมา ต้องใช้งานคู่กับพัฒนาเขา ดูแลและรักษาเขาไว้” ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้คือ.... “หน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล” และโดยเนื้องานแล้วนั้น จักเห็นได้ว่า.... “มีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องอยู่กับคน” ดังนั้น การบริหารคน จึงต้อง “เข้าใจ” “ใส่ใจ” และ “ได้ใจ” ผู้เป็นบุคลากรขององค์กรที่ว่าจ้าง!!!! ด้วยศาสตร์ทางด้าน “จิตวิทยา” คือวิชาที่ว่าด้านเรื่องของคนในด้านพฤติกรรม การเรียนรู้ และการวางเงื่อนไขจนถึงการเลียนแบบ เมื่อมีผลกระทบหรือรางวัลเป็นสิ่งจูงใจทางการกระทำ เมื่อนำมาผสมผสานให้เข้ากับศาสตร์ทางด้าน “บริหารทรัพยากรบุคคล” ก็ย่อมได้เปรียบในเชิงการแข่งขันทางธุรกิจ!!!! เพราะ “ทรัพยากรบุคคล” คือ ปัจจัยหนึ่งในการชี้ขาดความสำเร็จที่ยังคงมีความสำคัญอยู่เสมอ!!!! แม้มี AI เข้ามาทำงานแทนคนแล้วก็ตาม แต่ AI ไม่สามารถเข้าถึง.... “จิตใจคน” ได้ดีกว่า “คนด้วยตัวเอง”!!!!

วัตถุประสงค์: เพื่อให้ผู้เข้าการฝึกอบรม

- เข้าใจหลักหรือทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงประยุกต์ในการนำมาใช้บริหารทรัพยากรบุคคลโดยองค์รวม
- สามารถประยุกต์หลักการเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ทาง “จิตวิทยา” ให้เข้ากับ “งานทรัพยากรบุคคล” ไปใช้ในการทำงานจริง

หัวข้อการฝึกอบรม:

- ภาพรวมของงานทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

1.งานสรรหาบุคคล สู่ “จิตวิทยาการสรรหาบุคคล” คุณได้ชัด วิเคราะห์คนได้ถูก คัดคนได้เหมาะกับงานและคนนั้นเข้ากันได้กับนายและองค์กร ทำอย่างไร ? เช่น

1.1.การใช้หลักการของแบบวัดบุคลิกภาพ MBTI Test เพื่อเป็นแนวในการแยกแยะลักษณะคนว่าเหมาะกับงานประเภทไหน ?

1.2.การใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบ Target Selections เพื่อเป็นการวิเคราะห์ตัวตนของผู้สมัครงานว่า “เขาเป็นคนที่มีความสามารถและประสบการณ์ที่ลงตัวกับงานและวัฒนธรรมองค์กรหรือไม่ ?”

1.3.การใช้เทคนิคการจับพิรุณจากภาษากาย เพื่อจับโกหกและ/หรือพิสูจน์ความเป็น “ตัวจริง Real Self” มิใช่ “ตัวตนที่คาดหวังจากผู้อื่น Self Expects from Other”

2.งานฝึกอบรมพัฒนาคน สู่ “จิตวิทยาการพัฒนาศักยภาพบุคคล” เช่น

2.1.การพัฒนาเป็นรายบุคคล Individual Development Planning ภายใต้ “หลักการได้ใจบุคลากร-IDP” : Improve (ให้ทำงานได้ดีขึ้น) Develop (ให้พัฒนาต่อยอดได้ดีกว่าเดิม) และ Prepare (ให้เตรียมพร้อมรับความท้าทาย)

2.2.การฝึกงานภาคสนาม On the Job Training ด้วยแนวคิดเชิงจิตวิทยาผู้ใหญ่-4P. : Protection (ปลอดภัยจากการทำงาน) Performance (สามารถทำงานได้เองโดยลำพัง) Professional (เชี่ยวชาญมีอาชีพ) และ President (ก้าวขึ้นเป็นหัวหน้าได้)

2.3.การสอนแนะและปลุกกำลังใจ Coaching & Igniting ด้วยกระบวนการกระตุ้นจิตใต้สำนึกให้ตื่น(ปลุกยักษ์) : G-R-O-O-M Model (การฟุ้งฟัก) ประกอบด้วย

Goal : What do you want ? (อะไรคือสิ่งที่คุณต้องการ ?)

Reality : Where are you now ? (ขณะนี้คุณอยู่ที่ไหน ?)

Obstacle : What are your barriers ? (อะไรคือสิ่งกีดขวางคุณอยู่ ?)

Options : What could you do ? (อะไรคือสิ่งที่你应该ทำ ?)

Main thing : What is a main thing to do ? (อะไรคือสิ่งสำคัญที่คุณต้องทำ ?)

3ก.งานดูแลและรักษา สู่ “จิตวิทยาการบริหารผลการปฏิบัติงาน” ด้วยการบูรณาการแนวคิดและทฤษฎีการบริหารด้านจิตวิทยาทั้งของ Max Weber ที่โด่งดังในการบริหารแบบ Bureaucracy ผสมกับการบริหารคน New Gen. ออกมาเป็น “Dr. phrase (ด็อกเตอร์วลี)” เพื่อใช้บริหารประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคนรุ่นใหม่

- Discipline ความมีวินัยในตนเอง โดยฝ่าย HR ฝ่อปรนด้านเวลาเข้าออก แต่เน้นไปที่ “ผลงาน”

- Responsibility ความสำนึกรับผิดชอบ โดยฝ่าย HR เน้นไปที่ “ผลงานในความรับผิดชอบหลัก Key Job” แทน “งานกิจวัตรประจำวัน Routine”

- Professional ความมืออาชีพ โดยฝ่าย HR เน้นไปที่ “ผลงานในสายงาน โดยแบ่งเป็น 1.งาน Frontline และ 2.งาน Back Support ย่อมทำให้พนักงานสามารถสร้างประสิทธิผลในทักษะที่ตนเองเชี่ยวชาญได้ดีกว่าเดิม

- Hierarchy ลำดับชั้น โดยฝ่าย HR สร้างวัฒนธรรมการส่งเสริมความเป็นระบบก่อน-หลัง เพื่อให้คนรุ่นก่อนควรได้รับความสำคัญในความอาวุโสและจึงให้โอกาสแก่คนรุ่นใหม่

- Rationality ความสมเหตุสมผล โดยฝ่าย HR สร้างวัฒนธรรมของ “ความมีเหตุมีผล” ให้ใช้ถ่วงดุล “เสียงส่วนใหญ่” ระหว่างแนวคิดประชาธิปไตยกับหลักเหตุผลที่ควรสมมูลกัน

- Achievement มุ่งสำเร็จ โดยใช้การผสมผสานทฤษฎี “ภูเขาสามลูก” David McClelland ที่พูดถึงเรื่อง “แรงจูงใจ 3 อย่าง : แรงจูงใจใฝ่สำเร็จ แรงจูงใจใฝ่อำนาจและแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์”

- Specialization ความชำนาญเฉพาะด้าน ฝ่าย HR สามารถสร้าง “เส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ” โดยมีเส้นทางให้เติบโตได้โดยไม่ต้องขึ้นสายบริหารบังคับบัญชา ก็ยอมรับว่า “คนเก่งเฉพาะด้าน Specialist” ไว้ได้

- Enhancing การเสริมสร้างวัฒนธรรม “การต่อยอดความสำเร็จ Top on Top” ย่อมทำให้เกิดบรรยากาศของการแข่งขัน สร้างสรรค์ผลงานทั่วทั้งองค์กรได้

นอกจากนี้แล้ว “จิตวิทยาการบริหารผลการปฏิบัติงาน” สามารถใช้ “กระบวนการกลุ่มพลวัต Group Dynamic” เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นกระบวนการกลุ่มย่อยๆ เช่น กระบวนการ 5ส. เพื่อร่วมกันกำหนดกฎเกณฑ์ในการวัดผลปฏิบัติงานประกอบด้วย

3.1. **ส. สุ่มหัว :** ฝ่าย HR และผู้เกี่ยวข้อง ประชุมระดมสมองกำหนดเกณฑ์ในการเพิ่มผลงานของพนักงาน

3.2. **ส. สอดส่อง :** ฝ่าย HR และผู้เกี่ยวข้องช่วยเป็นหูเป็นตาในการติดตามว่าอะไรเป็นอุปสรรคและอะไรเป็นตัวส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงาน

3.3. **ส. สอบวัด :** ฝ่าย HR และผู้เกี่ยวข้องทำการประเมินผลงานเพื่อเป็นการซักซ้อมว่าเกณฑ์ประเมินผลงานที่กำหนดนั้นยาก-ง่ายเพียงใดและควรเพิ่ม-ลดตัวชี้วัดอย่างไร ?

3.4. **ส. ส่งใจ :** ฝ่าย HR และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันสนับสนุนทั้งส่งกำลังใจให้พนักงานรับรู้ได้ว่า “เขาคือผู้เล่นที่มีกองเชียร์เอาใจช่วยเขาอยู่”

3.5. **ส. สอยเป้า :** ฝ่าย HR และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันเป็น “เจ้าภาพ” จัดงานเฉลิมฉลอง “วันนี้ที่สำเร็จเพราะทุกคน”

3ข.งานดูแลและรักษา สู่ “จิตวิทยาการบริหารค่าตอบแทน” โดยการผสมผสานทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom และทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ที่ว่าด้วย “เรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจ Motivation Factors และปัจจัยด้านค่าจุน Maintenance Factors” ผ่านกระบวนการระดมสมองปรึกษาหารือที่ฝ่าย HR เป็นเจ้าภาพดำเนินการด้วยเทคนิค FBI ประกอบด้วย

☞ Focus Group : เพื่อให้ได้ความต้องการในเรื่องค่าตอบแทนที่เจาะเฉพาะกลุ่ม เช่น พนักงาน Gen.Y และ Gen.X ย่อมมีความต้องการค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน

☞ Benefits & Compensation Survey : สสำรวจการจ่ายผลประโยชน์และค่าตอบแทนในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน เพื่อใช้ข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการปรับปรุงหรือออกแบบรูปแบบการจ่ายผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่ “ดึงดูดและรักษามูลค่าการให้คงอยู่กับเรานานๆ” ที่ไม่น้อยหน้าองค์กรอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน

☞ Ideas of New Trend in Benefits & Compensation : ฝ่าย HR ต้องเปิดกว้างในการรับข้อมูลและแนวคิดใหม่ๆ ในการจ่ายและบริหารค่าตอบแทนให้เหมาะสมและทันกับยุคสมัยของพนักงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกธุรกิจ

- การประยุกต์ใช้จิตวิทยาในการทำงานด้าน HR / ถาม-ตอบ

เหมาะสำหรับ:

- ผู้ทำงานด้าน HR ทุกระดับและผู้สนใจ

ระยะเวลาฝึกอบรม:

- 1 วัน

วิทยากร

อาจารย์พรเทพ จันทนาวิ (ตามไฟล์เอกสารแนบ)

การศึกษา

- ปริญญาโท จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปริญญาตรี จิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสบการณ์ทำงาน

- นักเขียนและคอลัมนิสต์ด้าน HRD ของ HR Society Magazine
- วิทยากรและที่ปรึกษาด้าน HRM และ HRD
- ผู้อำนวยการหลักสูตรพัฒนานักขาย บริษัท มหวัฒน์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด
- ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มบริษัท ทีซีซี แคปปิตอล กรุ๊ป
- ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรม กลุ่มบริษัท เครือยูคอม (บมจ. ยูไนเต็ดคอมมูนิเคชั่น)
- ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมการตลาดและการขาย เครือโฮสเทล
- ฯลฯ

อัตราค่าสัมมนา ต่อ 1 ท่าน

(รวมค่าเอกสารอบรม ค่าวิทยากร อาหารกลางวัน และวัสดุบัตร)

ค่าอบรมสัมมนา /1วัน	ราคาก่อน VAT	VAT 7%	ภาษีหัก ณ ที่จ่าย 3%	ราคาสุทธิ
ค่าอบรม/สัมมนา 1 ท่าน	4,000	280	120	4,160
สมัคร 3 ท่านๆละ	3,700	259	111	3,848

กำหนดการฝึกอบรม :

ลงทะเบียนเวลา 8:30 น. เริ่มอบรมเวลา 9:00 น. จนถึง 16:30 น. โดยประมาณ
เวลาพักคือ 10:30-10.45 ,12:00-13.00 และ 14:30-14.45 น.

วิธีการชำระเงิน:

1. โอนผ่านบัญชีธนาคาร ดังนี้

- 1.1 ธนาคารกสิกรไทย บัญชีออมทรัพย์ สาขาโลตัสรามอินทรา 109 เลขที่ 148-3-63836-8
ชื่อบัญชี บริษัท โปรเฟสชั่นแนล เทรนนิ่ง โซลูชั่น จำกัด
และแฟ้มชื่อบัญชี Pay-in และหนังสือรับรองหัก ณ ที่จ่าย (ถ้ามี) info.ptstraining@gmail.com
พร้อมระบุชื่อบริษัทของท่าน และชื่อหลักสูตร

2. ชำระด้วยเช็คบริษัท สั่งจ่าย บริษัท โปรเฟสชั่นแนล เทรนนิ่ง โซลูชั่น จำกัด (Professional Training Solution Co.,Ltd.)

3. หัก ณ ที่จ่าย 3% ทะเบียนนิติบุคคลเลขที่ เลขประจำตัวผู้เสียภาษี 0105566006450
บริษัท โปรเฟสชั่นแนล เทรนนิ่ง โซลูชั่น จำกัด
เลขที่ 89/161 หมู่บ้านพฤกษาวิลล 23 ซ.พระยาสุเรนทร์ 21 แขวง 3
แขวงบางชั้น เขตคลองสามวา กรุงเทพฯ 10510

ติดต่อ คุณอรรณญา (ตัม) 086-8929330

PTS

Professional Training Solution

Professional Training Solution

Tel 02-1753330, 086-6183752

E-mail: info.ptstraining@gmail.com

www.ptstraining.co.th

กรณียกเลิกการเข้าสัมมนา กรุณาแจ้งล่วงหน้า 7 วันก่อนวันสัมมนา มิฉะนั้นจะต้องชำระ 30% ของราคาค่าสัมมนา

ค่าฝึกอบรม สามารถหักค่าใช้จ่ายทางภาษีนิติบุคคลได้ 200% ของค่าใช้จ่ายจริง

(พระราชกฤษฎีกาฉบับที่ 437 ใช้ 19 ตุลาคม พ.ศ.2548 เป็นต้นไป)

แบบฟอร์มการลงทะเบียน

หลักสูตร จิตวิทยาในการบริหารทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ

Course : Psychology of Professional Human Resource Management

ส่งมาที่ info.ptstraining@gmail.com หรือ ptstraining2@gmail.com

บริษัท _____

ที่อยู่อกใบกำกับภาษี _____

เลขประจำตัวผู้เสียภาษี _____

ชื่อผู้ประสานงาน (HR) _____ โทรศัพท์ _____ ต่อ _____

Fax: _____ E-mail: _____

วันสัมมนา _____

1. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) _____

ตำแหน่ง: _____ มือถือ: _____

E-mail: _____

2. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) _____

ตำแหน่ง: _____ มือถือ: _____

E-mail: _____

3. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) _____

ตำแหน่ง: _____ มือถือ: _____

E-mail: _____

4. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) _____

ตำแหน่ง: _____ มือถือ: _____

E-mail: _____

ค่าฝึกอบรม สามารถหักค่าใช้จ่ายทางภาษีนิติบุคคลได้ 200% ของค่าใช้จ่ายจริง

(พระราชกฤษฎีกาฉบับที่ 437 ใช้ 19 ตุลาคม พ.ศ.2548 เป็นต้นไป)