

Course Outline Template 2025

PHR-4: HR Mastery in Succession Planning: A Practical Approach for Effective Talent

ระยะเวลา : 2 วัน (เวลา 09.00-16.00 น.)

รุ่น 1: วันที่ 28-29 พฤศจิกายน 2567

รุ่น 2: วันที่ 14-15 พฤษภาคม 2568

รุ่น 3: วันที่ 19-20 สิงหาคม 2568

รุ่น 4: วันที่ 12-13 พฤศจิกายน 2568

วิทยากร : คุณสุกัญญา รัศมีธรรมโชติ

วิทยากรที่ปรึกษาด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

Succession Planning เป็นระบบที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา High Potential Staff ซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มที่มีศักยภาพสูงเพื่อก้าวขึ้นดำรงตำแหน่งสำคัญขององค์กร ถือเป็นการเติมเต็มตำแหน่งที่สำคัญด้วยบุคลากรขององค์กร หรือ “Build and Promote from Within” แทนที่จะแสวงหาจากภายนอก ปัจจุบัน Succession Planning ในหลายองค์กรถือเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหาร Talent (Talent Management) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา High Potential Staff ทุกระดับเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สำคัญ (Key Position) ขององค์กร ระบบดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของทุกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสถานะที่องค์กรต้องเผชิญกับแรงกดดันต่างๆ มากมายอย่างทุกวันนี้ ในขณะที่แต่ละองค์กรมักมีบุคลากรกลุ่มดังกล่าวจำนวนไม่มากนัก ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนาและรักษามูลค่ากลุ่มนี้ไว้เพื่อความอยู่รอดและการเติบโตอย่างต่อเนื่อง

หลักสูตรนี้มุ่งให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) รวมถึงการเลือกเครื่องมือและวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์กรมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่เป็น Successor ให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นทั้งด้านผลงานและด้านอารมณ์ตามที่องค์กรคาดหวัง จนสามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามที่กำหนด

กลุ่มเป้าหมาย :

Senior HR, HR Manager หรือ HR Executive และผู้บริหาร ที่รับผิดชอบการกำหนดกลยุทธ์ หรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ “คน” และ “การพัฒนาผู้นำ” ขององค์กร

วิธีการฝึกอบรม

หลักสูตรนี้ใช้หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Approach) และหลัก Accelerated Learning ที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง อีกทั้งยังสามารถนำความรู้และความเข้าใจจากการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานของตนได้จริง วิธีการฝึกอบรมประกอบด้วย

วัตถุประสงค์ :

- รู้และเข้าใจกระบวนการกำหนด Career Path Model และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ให้สอดคล้องกับลักษณะงานขององค์กร
- รู้และเข้าใจขั้นตอนการจัดทำ Succession Planning ให้สอดคล้องกับ Career Path Model ขององค์กร
- รู้และเข้าใจวิธีการคัดเลือกและจัดตั้ง “คณะกรรมการ Succession Planning”
- รู้และเข้าใจการกำหนด “เกณท์” และ “เงื่อนไข” สำหรับ Key Position และ Successor ขององค์กร
- รู้และเข้าใจประโยชน์และข้อจำกัดของแต่ละขั้นตอนของกระบวนการจัดทำ Succession Plan
- รู้และเข้าใจวิธีการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง หรือ IDP (Individual Development Plan) ของ Successor
- รู้และเข้าใจข้อดีและข้อจำกัดของการประเมิน Successor ด้วยวิธีต่างๆ เช่น 180 องศา และ 360 องศา
- รู้และเข้าใจแนวทางในการจัดทำ Pilot Project เพื่อจัดตั้งกระบวนการ Succession Planning ทั้ง 4 ขั้นตอน

Course Outline : (กำหนดการ/Topic)

วันที่ 1

1. ปัญหาและความจำเป็นในการจัดทำ Succession Planning
2. แนวคิด ความสำคัญ และความเชื่อมโยงระหว่าง Career Path Model และ Succession Planning
3. Career Path แบบต่างๆ และการเลือก Career Path ให้สอดคล้องกับลักษณะงานขององค์กร
4. ข้อดีและข้อจำกัดของ Career Path แบบต่างๆ

Group Discussion:

- ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องกับลักษณะงานและวัฒนธรรมขององค์กร
5. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดตั้ง “คณะกรรมการ Succession Planning”
 6. กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำ Succession Planning ทั้ง 4 ขั้นตอน
 - Identify Key Position
 - Identify Successor
 - Developing Successor
 - Evaluating and Promotion

Group Practice 1: Identify Key Position

- ฝึกกำหนดเกณท์และเงื่อนไขสำหรับ Key Position

Group Practice 2: Identify Successor

- ฝึกการกำหนดเกณท์และเงื่อนไขสำหรับการเลือก Successor
7. แนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนา Successors
 8. วิธีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองหรือ IDP (Individual Development Plan)
 9. ข้อดีและข้อจำกัดของการพัฒนา Successor ด้วยสูตรการเรียนรู้ 70:20:10

Group Practice 3: Developing Successor

- ฝึกการกำหนด IDP เพื่อพัฒนา Successor จากกรณีศึกษาที่กำหนด

วันที่ 2

10. ทบทวนเนื้อหาของวันแรก
11. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน Successor แบบต่างๆ
12. ข้อดีและข้อจำกัดของการประเมินด้วย 180 องศา และ 360 องศา
13. ปัญหาที่เกิดขึ้นจากระบบประเมินผลงานขององค์กร
14. ข้อดีและข้อจำกัดของการนำระบบประเมินผลงานประจำปีขององค์กรมาใช้ในการประเมิน Successor

Group Discussion:

- ทำอย่างไรให้ระบบประเมินผลงานเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายในองค์กร

Group Practice 4: Evaluating & Promotion

- ฝึกการกำหนดเกณฑ์และเงื่อนไขสำหรับการประเมิน Successor พร้อมทั้งนำเสนอข้อดีและข้อจำกัดของเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดขึ้น
15. การจัดทำโครงการ Succession Planning สำหรับองค์กรที่ยังไม่เคยทำระบบนี้มาก่อน
 16. แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนด Pilot Project ของโครงการ Succession Plan
 17. สรุปและตอบข้อสงสัย

หมายเหตุ: ให้ผู้เรียนนำผังโครงสร้างองค์กรมาเพื่อจัดทำ Succession Plan ในคลาส

ค่าธรรมเนียม	
ท่านละ (ก่อน VAT 7%)	8,500
ท่านละ (รวม VAT 7%)	9,095
สมัคร 2 ท่านขึ้นไปรับส่วนลด 10%	

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม

ฝ่ายพัฒนาศักยภาพ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
โทรศัพท์ 02-619-5500 ต่อ 453, 456
E-mail : training@ftpi.or.th