



มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ
Occupational Standard and Professional Qualifications

สาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคล

จัดทำโดย สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)
ร่วมกับ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย

1. ชื่อมาตรฐานอาชีพ

สาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคล

2. ประวัติการปรับปรุงมาตรฐาน

ทบทวนครั้งที่ 1

3. ทะเบียนอ้างอิง (Imprint)

N/A

4. ข้อมูลเบื้องต้น

มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคลเป็นไปตามประกาศสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ฉบับที่ 4

ดำเนินการภายใต้การส่งเสริมสนับสนุนจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ โดยใช้งบประมาณในโครงการจัดทำและทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

มาตรฐานอาชีพบริหารงานบุคคล มุ่งเน้นภารกิจที่สำคัญ 3 อาชีพ รวม 8 ลักษณะงาน คือ

(1) การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรบุคคล (Human Resources Planning) การสรรหา คัดเลือกบุคลากร และการบรรจุแต่งตั้ง (Recruitment, Selection & Employment) การกำหนดค่าจ้าง สวัสดิการและการให้รางวัลเพื่อจูงใจพนักงาน (Compensation & Benefits Management)

(2) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะบุคลากร (Performance Management) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และการจัดการการเรียนรู้ (Training, Development & Learning) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์กร (Organization Development)

(3) ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (People Engagement) ซึ่งรวมถึง การพนักงานสัมพันธ์ (Employee Relations) ความสัมพันธ์ภายในและภายนอกองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) กฎหมายและระเบียบข้อบังคับในการทำงาน (Law , Rules & Regulation) วินัยและการกวดขันวินัย (Disciplinary Action) การสื่อสารในองค์กร(Employees Communication) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สุขอนามัย ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม (Work Environment) เป็นต้น

5. ประวัติการปรับปรุงมาตรฐานในแต่ละครั้ง

ครั้งที่ 1/2564

6. ครั้งที่

1. การจัดทำมาตรฐานอาชีพครั้งแรก ประกาศเมื่อวันที่ เมษายน 2558

2. การทบทวนมาตรฐานอาชีพ ครั้งที่ 1 ประกาศเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2564

2.1 ข้อมูลการปรับปรุงในการทบทวน

- 1) เป็นการทบทวนตามรอบเวลาเพื่อพิจารณาตามการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบและมาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 2) เป็นการทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ 8 ระดับ ฉบับปรับปรุง ปี พ.ศ. 2561

2.2 การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

2.2.1 คุณวุฒิวิชาชีพ

- (1) ปรับแก้ชื่อคุณวุฒิโดยการกำหนด สาขาอาชีพ และอาชีพ ให้ชัดเจนมากขึ้น
- (2) จำนวนคุณวุฒิที่เพิ่มขึ้นจากเดิมมี 14 คุณวุฒิ เป็น 22 คุณวุฒิ
- (3) คำอธิบายคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการประกอบอาชีพ ให้สอดคล้องตามกรอบคุณวุฒิ 8 ระดับ ฉบับปรับปรุง ปี พ.ศ. 2561
- (4) กำหนดหน่วยสมรรถนะที่เป็นมาตรฐานอาชีพในแต่ละคุณวุฒิ กำหนดคุณสมบัตินำเข้ารับการประเมิน และเงื่อนไขการรับรองในแต่ละคุณวุฒิ

2.2.2 มาตรฐานอาชีพและหน่วยสมรรถนะ

- (1) จำนวนหน่วยสมรรถนะที่เพิ่มขึ้นจากเดิมมี 65 หน่วย เป็น 83 หน่วย
- (2) มีการปรับปรุงรายละเอียดในหน่วยสมรรถนะ ได้แก่ รหัสหน่วยสมรรถนะ ชื่อหน่วยสมรรถนะ เกณฑ์การปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะที่ต้องการ หลักฐานที่ต้องการ และรายละเอียดกระบวนการและวิธีการประเมิน รวบรวมจากคณะทำงาน

7. คุณวุฒิวิชาชีพที่ครอบคลุม (Professional Qualifications included)

สาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคล

สาขาบริหารทรัพยากรบุคคล

อาชีพบริหารค่าตอบแทน ระดับ 5

8. คุณวุฒิวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง (Related Professional Qualifications)

N/A

9. หน่วยสมรรถนะทั้งหมดในมาตรฐานอาชีพ (List of All Units of Competence within this Occupational Standards)

รหัสหน่วยสมรรถนะ	เนื้อหา
10106	กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานกลยุทธ์
10405	ออกแบบระบบบริหารระดับงาน ระบบบริหารเงินเดือน และเงินได้อื่น
10409	สื่อสารระบบค่าตอบแทน
20102	มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานวิชาชีพ และเป็นตัวอย่างที่ดี
20202	คิดวิเคราะห์และนวัตกรรม
20302	การวิเคราะห์ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในการปฏิบัติงาน
20402	เรียนรู้พัฒนาตนเอง และพัฒนาผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ
20502	สื่อสาร และเลือกใช้สื่อได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร
20602	บริหารทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย
20700	บริหารการเปลี่ยนแปลงและเป็นคู่คิดเชิงธุรกิจ
20800	บริหารความหลากหลาย

10. ระดับคุณวุฒิ

10.1 สาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคล สาขาบริหารทรัพยากรบุคคล อาชีพบริหารค่าตอบแทน ระดับ 5

คุณลักษณะของผลการเรียนรู้ (Characteristics of Outcomes)

เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะของผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในการประกอบอาชีพ สาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคล สาขาอาชีพพัฒนาทรัพยากรบุคคล อาชีพบริหารผลงาน ระดับ 5 โดยมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการจัดทำหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและระดับงาน รวมถึงออกแบบระบบบริหารเงินเดือน และเงินได้อื่น และสื่อสารระบบค่าตอบแทน

เป็นบุคคลที่มีความรู้ความชำนาญในหลักการหรือทฤษฎีการบริหารจัดการและ/หรือ ในวิชาชีพการบริหารทรัพยากรบุคคลเฉพาะทาง หรือ หลากหลายสาขา มีความเข้าใจในแนวคิดหลักการ และภาพรวมของงานบริหารองค์การและทรัพยากรบุคคล ซึ่งสามารถประยุกต์เทคนิควิธีการเข้ากับการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ได้หลากหลายและครอบคลุม รวมถึงสามารถวิเคราะห์ สรุปข้อมูล และนำผลการวิเคราะห์มาปรับใช้วิธีการ เครื่องมือ สารสนเทศที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ ตลอดจนมีความสามารถในการสื่อสารและโน้มน้าวผู้อื่นในระดับสูง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด และมีส่วนร่วมในการวางแผน บริหารจัดการ หรือกำหนดนโยบายขององค์กร

การเลื่อนระดับคุณวุฒิวิชาชีพ (Qualification Pathways)

บุคคลที่ประสงค์ขอรับรองสมรรถนะเพื่อรับใบประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพและหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพตามประกาศของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ จะต้องดำเนินการดังนี้

1. ผู้สมัครจะต้องมีคุณสมบัติและหลักฐานที่ต้องแสดงดังนี้

(1) เป็นผู้บริหารระดับต้น หรือระดับกลาง หรือผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญในวิชาชีพที่เกี่ยวข้องเฉพาะทาง หรือหลากหลายสาขาที่ใกล้เคียงกัน เช่น งาน HRM HRD หรือ แรงงานสัมพันธ์

(2) มีทักษะความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในงานวิชาชีพหลากหลายสาขาที่ใกล้เคียงกัน ไม่น้อยกว่า 7 ปี ที่แสดงหลักฐานไว้แน่นแฟ้นสะสมผลงาน

(3) ผู้ที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อขอการรับรองในคุณวุฒินี้จะต้องมีหลักฐานแสดงว่าได้ผ่านการประเมินและรับรองหรือมีหลักฐานอื่นที่น่าเชื่อถือของหน่วยสมรรถนะ 2 หน่วยดังต่อไปนี้

รหัสหน่วย หน่วยสมรรถนะ

10403 จัดทำโครงสร้างระดับงาน

10404 จัดทำโครงสร้างเงินเดือน

2. ผู้ที่จะได้รับการรับรองได้รับประกาศนียบัตรคุณวุฒิปริญญาชีพ

(1) แสดงหลักฐานตามข้อ 1. ครบถ้วนแล้วได้รับการรับรองจากเจ้าหน้าที่สอบ

(2) ผ่านการประเมินสมรรถนะตามหน่วยสมรรถนะบังคับตามมาตรฐานอาชีพทั้งหมด 11 หน่วย

(3) กรณีไม่มีหลักฐานแสดงว่าได้ผ่านการประเมินและรับรองตามหน่วยสมรรถนะ ข้อ1 (3) ทั้ง 2 หน่วย จะต้องทำการประเมินทั้งหมด 13 หน่วย

หลักเกณฑ์การต่ออายุหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ

ผู้ประสงค์ขอต่ออายุหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพต้องแจ้งความประสงค์ต่อองค์กรรับรองฯขอต่ออายุหนังสือรับรองภายใน 90 วัน โดยแสดงหลักฐานการทำงานในระยะ 3 ปี หลังจากผ่านการรับรองมาตรฐานอาชีพในครั้งแรก และหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพฉบับเดิม โดยหากผู้ขอต่ออายุหนังสือรับรองฯ ไม่สามารถแสดงหลักฐานเชิงประจักษ์ ในการทำงานในอาชีพได้ เจ้าหน้าที่สอบอาจพิจารณาให้ดำเนินการประเมินในสมรรถนะที่ไม่มีหลักฐานแสดง

กลุ่มบุคคลในอาชีพ (Target Group)

บุคคลผู้ประกอบอาชีพในสาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคล มีลักษณะการประกอบอาชีพบริหารผลงาน ตัวอย่างชื่ออาชีพหรือตำแหน่งงานในสถานประกอบการ อาทิ เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลอาวุโส เจ้าหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคลอาวุโส เจ้าหน้าที่บริหารค่าตอบแทนอาวุโส หัวหน้างานทรัพยากรบุคคล หัวหน้างานบริหารค่าตอบแทน หัวหน้าแผนกทรัพยากรบุคคล และหัวหน้าแผนกบริหารค่าตอบแทน

หน่วยสมรรถนะ (หน่วยสมรรถนะทั้งหมดของคุณวุฒิปริญญาชีพนี้)

10106 กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน

10405 ออกแบบระบบบริหารระดับงาน ระบบบริหารเงินเดือน และเงินได้อื่น

10409 สื่อสารระบบค่าตอบแทน

20102 มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานวิชาชีพ และเป็นตัวอย่างที่ดี

20202 คិวิเคราะห์และนวัตกรรม

20302 การวิเคราะห์ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

20402 เรียนรู้พัฒนาตนเอง และพัฒนาผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

20502 สื่อสาร และเลือกใช้สื่อได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

20602 บริหารทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

20700 บริหารการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้คิดเชิงธุรกิจ

20800 บริหารความหลากหลาย

ตารางแผนผังแสดงหน้าที่

1. ตารางแสดงหน้าที่ 1

ประกาศใช้ ณ 30/09/2564

ตาราง 1 : FUNCTIONAL MAP แสดง KEY PURPOSE , KEY ROLES , KEY FUNCTION

ความมุ่งหมายหลัก Key Purpose	บทบาทหลัก Key Roles		หน้าที่หลัก Key Function	
คำอธิบาย	รหัส	คำอธิบาย	รหัส	คำอธิบาย
กำหนดกลยุทธ์การบริหารองค์การ และทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการและสอดคล้องกับ เป้าหมายและกลยุทธ์ธุรกิจ และดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคว ามรู้ ความสามารถ ในปริมาณที่เพียงพอ ดูแลรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าไว้กับองค์การ จูงใจและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ ให้บรรลุเป้าหมายองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคว ามรู้ความสามารถ ศักยภาพ และเติบโตก้าวหน้า สอดคล้องกับความต้องการขององค์การในระยะสั้นแ ละระยะยาว	10	การบริหารงานบุคคลตามหน้าที่ที่ได้มาตรฐานอาชี พ	101	วางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
			104	บริหารค่าตอบแทน
	20	สมรรถนะวิชาชีพหลักในการบริหารงานบุคคล	201	จรรยาบรรณวิชาชีพ
	202	คิดวิเคราะห์และนวัตกรรม		
	203	ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล		
	204	พัฒนาตนเอง และผู้อื่น		
	205	สื่อสาร และเลือกใช้สื่อ		
	206	ให้ความร่วมมือ ทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ		
	207	บริหารการเปลี่ยนแปลง และเป็นคู่คิดเชิงธุรกิจ		
	208	บริหารความหลากหลาย		

คำอธิบาย ตารางแผนผังแสดงหน้าที่เป็นแผนผังที่ใช้วิเคราะห์หน้าที่งานเพื่อให้ได้หน้าที่หลัก (Key Function)

2. ตารางแสดงหน้าที่ 1 (ต่อ)

ประกาศใช้ ณ 30/09/2564

ตาราง 2 : FUNCTIONAL MAP แสดง KEY FUNCTION , UNIT OF COMPETENCE , ELEMENT OF COMPETENCE

หน้าที่หลัก Key Function		หน่วยสมรรถนะ Unit of Competence		หน่วยสมรรถนะย่อย Element of Competence	
รหัส	คำอธิบาย	รหัส	คำอธิบาย	รหัส	คำอธิบาย
101	วางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	10106	กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานกลยุทธ์	1010601	กำหนดแนวทางการติดตามผลการดำเนินงาน
				1010602	กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผน
				1010603	สรุป และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์
104	บริหารค่าตอบแทน	10405	ออกแบบระบบบริหารระดับงาน ระบบบริหารเงินเดือน และเงินได้อื่น	1040501	จัดทำหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งและระดับงาน
				1040502	ออกแบบระบบบริหารเงินเดือน และวิธีการขึ้นเงินเดือนกรณีต่าง ๆ
				1040503	ออกแบบระบบเงินได้อื่น ค่าตอบแทนความยากลำบาก และสวัสดิการ (Non-base remuneration)
				1040504	จัดทำคู่มือการบริหารเงินเดือน เงินได้อื่น ค่าตอบแทนความยากลำบาก และสวัสดิการ
		10409	สื่อสารระบบค่าตอบแทน	1040901	ให้ความรู้และคำปรึกษาในการบริหารค่าตอบแทน แก่ผู้บริหาร
		1040902	สื่อสารแนวคิดหลักการ นโยบาย และระบบค่าตอบแทน		
201	จรรยาบรรณวิชาชีพ	20102	มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานวิชาชีพ และเป็นตัวอย่างที่ดี	2010201	เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม
				2010202	เป็นตัวอย่างที่ดีในการไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
202	คิดวิเคราะห์และนวัตกรรม	20202	คิดวิเคราะห์และนวัตกรรม	2020201	วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ
				2020202	คิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม
203	ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล	20302	การวิเคราะห์ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในการปฏิบัติงาน	2030201	วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
				2030202	ปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital) ในการปฏิบัติงาน
204	พัฒนาตนเอง และผู้อื่น	20402	เรียนรู้พัฒนาตนเอง และพัฒนาผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	2040201	ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
				2040202	พัฒนาผู้ร่วมงาน และติดตามผลการพัฒนา
205	สื่อสาร และเลือกใช้สื่อ	20502	สื่อสาร และเลือกใช้สื่อได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	2050201	วิเคราะห์ และวางแผนการสื่อสาร

หน้าที่หลัก Key Function		หน่วยสมรรถนะ Unit of Competence		หน่วยสมรรถนะย่อย Element of Competence	
รหัส	คำอธิบาย	รหัส	คำอธิบาย	รหัส	คำอธิบาย
205	สื่อสาร และเลือกใช้สื่อ	20502	สื่อสาร และเลือกใช้สื่อได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	20502	บริหารการสื่อสารและกลไกในการสื่อสาร
				205020	สื่อสารได้อย่างสอดคล้องกับนโยบาย และถูกต้องตามหลักการ
				205020	สร้างความน่าเชื่อถือ
				205020	สร้างความน่าเชื่อถือ
206	ให้ความร่วมมือ ทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ	20602	บริหารทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย	20602	แสดงออกถึงภาวะผู้นำ
				206020	ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและสนับสนุนทีมงานให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและสนับสนุนทีมงาน
207	บริหารการเปลี่ยนแปลง และเป็นคู่คิดเชิงธุรกิจ	20700	บริหารการเปลี่ยนแปลงและเป็นคู่คิดเชิงธุรกิจ	20700	บริหารการเปลี่ยนแปลง
				207000	สร้างความน่าเชื่อถือ และโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นชอบและปฏิบัติตาม
				207000	เป็นคู่คิดเชิงธุรกิจ และคู่คิดเชิงกลยุทธ์องค์กร (Business & Strategic Partnering)
				207000	บริหารสถานการณ์วิกฤต
208	บริหารความหลากหลาย	20800	บริหารความหลากหลาย	20800	ให้ความรู้และสร้างความตระหนักในคุณค่าของความแตกต่างหลากหลาย
				208000	สร้างบรรยากาศของการหลอมรวมความแตกต่างหลากหลายของบุคคลเข้าด้วยกัน
				208000	บริหารความขัดแย้งในองค์กร
				208000	บริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรม

คำอธิบาย

ตารางแผนผังแสดงหน้าที่ (ต่อ) เป็นแผนผังที่ใช้วิเคราะห์หน้าที่งานหลังจากได้หน้าที่หลัก (Key Function) เพื่อให้ได้ หน่วยสมรรถนะ (Unit of Competence) และหน่วยสมรรถนะย่อย (Element of Competence)

1. รหัสหน่วยสมรรถนะ 10106
2. ชื่อหน่วยสมรรถนะ กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานกลยุทธ์
3. ทบทวนครั้งที่ 1 / 2564
4. สร้างใหม่ ปรับปรุง

5. สำหรับชื่ออาชีพและรหัสอาชีพ (Occupational Classification)

TSCO 1232.20 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคล

ISCO 1212 : ผู้จัดการด้านทรัพยากรบุคคล

ISCO 1212 ผู้จัดการด้านทรัพยากรบุคคล

6. คำอธิบายหน่วยสมรรถนะ (Description of Unit of Competency)

สามารถในการกำหนดแนวทางการติดตามผลการดำเนินงานและกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และสามารถให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้บริหาร

7. สำหรับระดับคุณวุฒิ

1	2	3	4	5	6	7	8
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. กลุ่มอาชีพ (Sector)

สาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคล

9. ชื่ออาชีพและรหัสอาชีพอื่นที่หน่วยสมรรถนะนี้สามารถใช้ได้ (ถ้ามี)

N/A

10. ข้อกำหนดหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Licensing or Regulation Related) (ถ้ามี)

N/A

11. สมรรถนะย่อยและเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Elements and Performance Criteria)

สมรรถนะย่อย (Element)	เกณฑ์ในการปฏิบัติงาน (Performance Criteria)	วิธีการประเมิน (Assessment)
1010601 กำหนดแนวทางการติดตามผลการดำเนินงาน	1.1 กำกับดูแลการดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด ติดตามผล แก้ปัญหาและตัดสินใจ และผลักดันให้บรรลุเป้าหมาย	ข้อสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์
1010602 กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผน	2.1 ประเมินผลสำเร็จและประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผน กลยุทธ์ ในกรอบระยะเวลาที่กำหนด 2.2 รายงานผลการดำเนินงานแก่ผู้เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ผล และให้ความเห็นในการดำเนินงาน และปรับปรุงแก้ไข	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน
1010603 สรุป และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์	3.1 ให้ความรู้และคำแนะนำปรึกษาแก่ผู้บริหารหน่วยงานในการ บริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน

12. ความรู้และทักษะก่อนหน้าที่จำเป็น (Pre-requisite Skill & Knowledge)

N/A

13. ทักษะและความรู้ที่ต้องการ (Required Skills and Knowledge)

(ก) ความต้องการด้านทักษะ

- 1) ทักษะในการบริหารโครงการ และ/หรือ แผนงาน
- 2) ทักษะในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ
- 3) ทักษะในการสื่อสาร เป็นคู่คิด
- 4) ทักษะในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้บริหารในการบริหารแผนกลยุทธ์
- 5) ทักษะในการประเมินผลสำเร็จและประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด
- 6) ทักษะในการสรุป วิเคราะห์ประเด็นสำคัญ และจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน และให้ความเห็นในการดำเนินงาน และปรับปรุงแก้ไข

(ข) ความต้องการด้านความรู้

- 1) ความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของข้อมูลข่าวสาร แนวทางการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ และการจัดทำรายงาน
- 2) ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลสำเร็จและประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

14. หลักฐานที่ต้องการ (Evidence Guide)

14.1 หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

- 1) อธิบายการติดตามผล แก้ปัญหาและตัดสินใจ และผลักดันให้บรรลุเป้าหมาย
- 2) อธิบายการประเมินผลสำเร็จและประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์

14.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)

- 1) ตัวอย่างรายงานผลการดำเนินงานกลยุทธ์องค์กร
- 2) ตัวอย่างเครื่องมือในการประเมิน เพื่อคัดเลือกพนักงานในแผนทดแทนตำแหน่งงาน
- 3) ตัวอย่างแผนการพัฒนาพนักงานตามแผนทดแทนตำแหน่งงาน

14.3 คำแนะนำในการประเมิน

ใช้วิธีการในการสอบสัมภาษณ์ประกอบกับการสอบข้อเขียน ทั้งนี้ผู้เข้ารับการประเมินต้องผ่านการประเมินที่ครอบคลุมในทุกสมรรถนะประเมินย่อย ขอบเขตความรู้และทักษะที่กำหนด

วิธีการประเมิน

1. ผู้ประเมินทำการประเมินการปฏิบัติงานที่ต้องการของผู้เข้าทดสอบโดยใช้ แฟ้มสะสมงาน ได้แก่ ใบผ่านงาน ประกาศนียบัตร ใบวุฒิบัตร เอกสารต่าง ๆ และ/หรือ
2. ผู้ประเมินทำประเมินความรู้ผู้เข้าทดสอบโดยใช้แบบทดสอบ และ/หรือ ใช้แบบสัมภาษณ์

15. ขอบเขต (Range Statement)

แนวทางการติดตามผล หมายถึง เครื่องมือและกระบวนการต่าง ๆ ในการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การรายงานผลการดำเนินงาน On-line การประชุมประจำเดือนของหน่วยงาน รวมถึงการประชุมเพื่อนำเสนอการดำเนินงาน (Performance Review) รายเดือน ไตรมาส ครึ่งปี และสิ้นปี

16. หน่วยสมรรถนะร่วม (ถ้ามี)

N/A

17. อุตสาหกรรมร่วม/กลุ่มอาชีพร่วม (ถ้ามี)

N/A

18. รายละเอียดกระบวนการและวิธีการประเมิน (Assessment Description and Procedure)

คัดกรองผู้สมัครจากใบสมัคร เพื่อพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นก่อนอนุมัติให้เข้าสู่กระบวนการประเมิน และประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการประเมินด้วยเครื่องมือประเมินความรู้และทักษะ ให้ครอบคลุมเกณฑ์การปฏิบัติงาน ทักษะและความรู้ที่ต้องการของหน่วยสมรรถนะนี้ได้แก่

- 1) ประเมินภาคความรู้ด้วยข้อสอบข้อเขียนแบบตัวเลือก
- 2) ประเมินภาคความรู้ด้วยแบบการสัมภาษณ์
- 3) ประเมินความรู้และความสามารถจากประสบการณ์ด้วยแฟ้มสะสมผลงานของผู้รับการประเมิน

1. รหัสหน่วยสมรรถนะ 10405
2. ชื่อหน่วยสมรรถนะ ออกแบบระบบบริหารระดับงาน ระบบบริหารเงินเดือน และเงินได้อื่น
3. ทบทวนครั้งที่ 1 / 2564
4. สร้างใหม่ ปรับปรุง

5. สำหรับชื่ออาชีพและรหัสอาชีพ (Occupational Classification)

TSCO 2412.20 : นักวิเคราะห์งานอาชีพ
 ISCO 2423 : ผู้ประกอบวิชาชีพด้านงานบุคคล

ISCO 2423 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านงานบุคคลและอาชีพ

6. คำอธิบายหน่วยสมรรถนะ (Description of Unit of Competency)

บุคคลต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการจัดทำหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งและระดับงาน ออกแบบระบบบริหารเงินเดือน และวิธีการขึ้นเงินเดือนกรณีต่าง ๆ ออกแบบระบบเงินได้อื่น ค่าตอบแทนความยากลำบาก และสวัสดิการ (Non-base remuneration) และจัดทำคู่มือการบริหารเงินเดือน เงินได้อื่น ค่าตอบแทนความยากลำบาก และสวัสดิการ

7. สำหรับระดับคุณวุฒิ

1	2	3	4	5	6	7	8
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. กลุ่มอาชีพ (Sector)

สาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคล

9. ชื่ออาชีพและรหัสอาชีพอื่นที่หน่วยสมรรถนะนี้สามารถใช้ได้ (ถ้ามี)

N/A

10. ข้อกำหนดหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Licensing or Regulation Related) (ถ้ามี)

N/A

11. สมรรถนะย่อยและเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Elements and Performance Criteria)

สมรรถนะย่อย (Element)	เกณฑ์ในการปฏิบัติงาน (Performance Criteria)	วิธีการประเมิน (Assessment)
1040501 จัดทำหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งและระดับงาน	1) จัดทำหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งและระดับงาน 2) ทำเรื่องขออนุมัติการเลื่อนตำแหน่งและระดับงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน แฟ้มสะสมผลงาน
1040502 ออกแบบระบบบริหารเงินเดือน และวิธีการขึ้นเงินเดือนกรณีต่าง ๆ	1) จัดทำระบบบริหารเงินเดือนและวิธีการขึ้นเงินเดือน 2) จัดทำแนวทางการบริหารค่าตอบแทนสำหรับกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน แฟ้มสะสมผลงาน
1040503 ออกแบบระบบเงินได้อื่น ค่าตอบแทนความยากลำบาก และสวัสดิการ (Non-base remuneration)	1) จัดทำหรือทบทวนระบบค่าตอบแทนจูงใจ และการให้รางวัลพนักงาน 2) จัดทำหรือทบทวนเงินได้อื่น และค่าตอบแทนความยากลำบากในการปฏิบัติงาน 3) จัดทำหรือทบทวนประเภท เงินใจ และอัตราสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน แฟ้มสะสมผลงาน

สมรรถนะย่อย (Element)	เกณฑ์ในการปฏิบัติงาน (Performance Criteria)	วิธีการประเมิน (Assessment)
1040504 จัดทำคู่มือการบริหารเงินเดือน เงินได้อื่น คำตอบแทนความยากลำบาก และสวัสดิการ	1) จัดทำหรือทบทวนคู่มือการบริหารเงินเดือน เงินได้อื่น คำตอบแทนความยากลำบาก และสวัสดิการให้ทันสมัย เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการบริหารคำตอบแทนใน องค์กรหรือหน่วยงาน 2) กำหนดแนวทางและขอบเขตการสื่อสารข้อมูลด้านการบริหาร เงินเดือน เงินได้อื่น คำตอบแทนความยากลำบาก และสวัสดิการ กับกลุ่มพนักงานระดับต่างๆ ที่เหมาะสม	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน แฟ้มสะสมผลงาน

12. ความรู้และทักษะก่อนหน้าที่จำเป็น (Pre-requisite Skill & Knowledge)

หน่วยสมรรถนะ 10403 จัดทำโครงสร้างระดับงาน
หน่วยสมรรถนะ 10404 จัดทำโครงสร้างเงินเดือน

13. ทักษะและความรู้ที่ต้องการ (Required Skills and Knowledge)

- (ก) ความต้องการด้านทักษะ
- 1) ทักษะการสื่อสาร
- (ข) ความต้องการด้านความรู้
- 1) ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการเลื่อนตำแหน่งและระดับงาน
 - 2) ความรู้เกี่ยวกับระบบบริหารเงินเดือนและวิธีการขึ้นเงินเดือน
 - 3) ความรู้เกี่ยวกับประเภทคำตอบแทนและหลักเกณฑ์การให้คำตอบแทนประเภทต่าง ๆ
 - 4) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารคำตอบแทนกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง

14. หลักฐานที่ต้องการ (Evidence Guide)

14.1 หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

- 1) อธิบายได้ถึงหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการเลื่อนตำแหน่งและระดับงาน
- 2) อธิบายได้ถึงระบบบริหารเงินเดือนและวิธีการขึ้นเงินเดือน
- 3) อธิบายได้ถึงประเภทและหลักเกณฑ์การให้เงินเดือน เงินได้อื่น และสวัสดิการ
- 4) อธิบายได้ถึงหลักการบริหารคำตอบแทนกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง

14.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)

- 1) หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการเลื่อนตำแหน่งและระดับงาน
- 2) ระบบบริหารเงินเดือนและวิธีการขึ้นเงินเดือน
- 3) แนวทางการบริหารคำตอบแทนสำหรับกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง
- 4) ระบบคำตอบแทนจูงใจและการให้รางวัลพนักงาน
- 5) รายการเงินได้อื่น และคำตอบแทนความยากลำบากขององค์กร และหลักเกณฑ์การให้
- 6) รายการสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ และหลักเกณฑ์การให้
- 7) คู่มือบริหารเงินเดือน

14.3 คำแนะนำในการประเมิน

ใช้วิธีการในการสอบข้อเขียน หรือตามหลักฐานที่ต้องแสดง ทั้งนี้ผู้เข้ารับประเมินต้องผ่านการประเมิน ที่ครอบคลุมในทุกเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน สมรรถนะย่อย
ขอบเขต ความรู้และทักษะที่กำหนด

15. ขอบเขต (Range Statement)

ระบบบริหารเงินเดือน หมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์ และเครื่องมือในการบริหารจัดการเงินเดือนของพนักงาน เช่น โครงสร้างเงินเดือน
หลักเกณฑ์การบริหารพนักงานที่ไม่อยู่ในกระบอกเงินเดือน หลักเกณฑ์ในการขึ้นเงินเดือนกรณีต่าง ๆ เป็นต้น

16. หน่วยสมรรถนะรวม (ถ้ามี)

N/A

17. อุทิศกิจกรรมร่วม/กลุ่มอาชีพร่วม (ถ้ามี)

N/A

18. รายละเอียดกระบวนการและวิธีการประเมิน (Assessment Description and Procedure)

เจ้าหน้าที่สอบพิจารณาหลักฐานในกระบวนการประเมิน ให้ประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการประเมินด้วยเครื่องมือประเมินความรู้และทักษะ ให้ครอบคลุมเกณฑ์การปฏิบัติงาน ทักษะและความรู้ที่ต้องการของหน่วยสมรรถนะนี้ ได้แก่

- 1) ประเมินภาคความรู้ด้วยข้อสอบข้อเขียนแบบตัวเลือก
- 2) ประเมินภาคความรู้ด้วยแบบการสัมภาษณ์เชิงเทคนิค
- 3) ประเมินความรู้และความสามารถจากประสบการณ์ด้วยแฟ้มสะสมผลงานของผู้รับการประเมิน

1. รหัสหน่วยสมรรถนะ 10409
2. ชื่อหน่วยสมรรถนะ สื่อสารระบบค่าตอบแทน
3. ทบทวนครั้งที่ 1 / 2564
4. สร้างใหม่ ปรับปรุง

5. สำหรับชื่ออาชีพและรหัสอาชีพ (Occupational Classification)

TSCO 2412.20 : นักวิเคราะห์งานอาชีพ

ISCO 2423 : ผู้ประกอบวิชาชีพด้านงานบุคคล

ISCO 2423 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านงานบุคคลและอาชีพ

6. คำอธิบายหน่วยสมรรถนะ (Description of Unit of Competency)

บุคคลต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการให้ความรู้และคำปรึกษาในการบริหารค่าตอบแทนแก่ผู้บริหาร และสื่อสารแนวคิดหลักการ นโยบาย และระบบค่าตอบแทน

7. สำหรับระดับคุณวุฒิ

1	2	3	4	5	6	7	8
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. กลุ่มอาชีพ (Sector)

สาขาวิชาชีพบริหารบุคคล

9. ชื่ออาชีพและรหัสอาชีพอื่นที่หน่วยสมรรถนะนี้สามารถใช้ได้ (ถ้ามี)

N/A

10. ข้อกำหนดหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Licensing or Regulation Related) (ถ้ามี)

N/A

11. สมรรถนะย่อยและเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Elements and Performance Criteria)

สมรรถนะย่อย (Element)	เกณฑ์ในการปฏิบัติงาน (Performance Criteria)	วิธีการประเมิน (Assessment)
1040901 ให้ความรู้และคำปรึกษาในการบริหารค่าตอบแทนแก่ผู้บริหาร	1) วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานการบริหารค่าตอบแทนสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารค่าตอบแทนแก่ผู้บริหาร 2) ให้ความรู้และคำแนะนำปรึกษาแก่ผู้บริหารหน่วยงานในการบริหารค่าตอบแทนและการพิจารณาให้โทษพนักงาน	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน แฟ้มสะสมผลงาน
1040902 สื่อสารแนวคิดหลักการ นโยบาย และระบบค่าตอบแทน	1) วางแผน และเรียบเรียงเนื้อหาการสื่อสารระบบบริหารค่าตอบแทน 2) การกำหนดช่องทางการสื่อสารระบบบริหารค่าตอบแทน 3) สื่อสารแนวคิดหลักการ นโยบาย และระบบค่าตอบแทนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน แฟ้มสะสมผลงาน

12. ความรู้และทักษะก่อนหน้าที่จำเป็น (Pre-requisite Skill & Knowledge)

N/A

13. ทักษะและความรู้ที่ต้องการ (Required Skills and Knowledge)

(ก) ความต้องการด้านทักษะ

- 1) ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลคำตอบแทน
- 2) ทักษะการสื่อสาร

(ข) ความต้องการด้านความรู้

- 1) ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำข้อมูลคำตอบแทนเพื่อการตัดสินใจ
- 2) ความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และหลักการบริหารคำตอบแทน

14. หลักฐานที่ต้องการ (Evidence Guide)

14.1 หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

- 1) อธิบายได้ถึงแนวทางการจัดทำข้อมูลคำตอบแทนเพื่อการตัดสินใจสำหรับผู้บริหาร
- 2) อธิบายได้ถึงหลักการบริหารคำตอบแทนที่ดี
- 3) อธิบายถึงความเชื่อมโยงระหว่างการบริหารคำตอบแทนและการพิจารณาให้คุณให้โทษพนักงาน

14.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)

- 1) รายงานการบริหารคำตอบแทนสำหรับผู้บริหาร
- 2) เอกสารนำเสนอ/สื่อเกี่ยวกับแนวคิดหลักการ นโยบาย และระบบคำตอบแทน

14.3 คำแนะนำในการประเมิน

ใช้วิธีการในการสอบข้อเขียน หรือตามหลักฐานที่ต้องแสดง ทั้งนี้ผู้เข้ารับการประเมินต้องผ่านการประเมิน ที่ครอบคลุมในทุกเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน สมรรถนะย่อย ขอบเขต ความรู้และทักษะที่กำหนด

15. ขอบเขต (Range Statement)

การวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานการบริหารคำตอบแทนสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารคำตอบแทนแก่ผู้บริหาร อาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น การวิเคราะห์คำตอบแทนตามระดับงาน การวิเคราะห์คำตอบแทนเปรียบเทียบกับสายอาชีพ การวิเคราะห์คำตอบแทนเทียบกับผลการประเมินประจำปี เป็นต้น

16. หน่วยสมรรถนะร่วม (ถ้ามี)

N/A

17. อุตสาหกรรมร่วม/กลุ่มอาชีพร่วม (ถ้ามี)

N/A

18. รายละเอียดกระบวนการและวิธีการประเมิน (Assessment Description and Procedure)

เจ้าหน้าที่สอบพิจารณาหลักฐานในกระบวนการประเมิน ให้ประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการประเมินด้วยเครื่องมือประเมินความรู้และทักษะ ให้ครอบคลุมเกณฑ์การปฏิบัติงาน ทักษะและความรู้ที่ต้องการของหน่วยสมรรถนะนี้ ได้แก่

- 1) ประเมินภาคความรู้ด้วยข้อสอบข้อเขียนแบบตัวเลือก
- 2) ประเมินภาคความรู้ด้วยแบบการสัมภาษณ์เชิงเทคนิค
- 3) ประเมินความรู้และความสามารถจากประสบการณ์ด้วยแฟ้มสะสมผลงานของผู้รับการประเมิน

1. รหัสหน่วยสมรรถนะ 20102
2. ชื่อหน่วยสมรรถนะ มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานวิชาชีพ และเป็นตัวอย่างที่ดี
3. ทบทวนครั้งที่ 1 / 2564
4. สร้างใหม่ ปรับปรุง

5. สำหรับชื่ออาชีพและรหัสอาชีพ (Occupational Classification)

TSCO 2412.20 : นักวิเคราะห์งานอาชีพ, TSCO 2412.30 นักแนะแนวอาชีพ
 ISCO 2423 : ผู้ประกอบวิชาชีพด้านงานบุคคล

ISCO 2423 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านงานบุคคลและอาชีพ

6. คำอธิบายหน่วยสมรรถนะ (Description of Unit of Competency)

สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม และเป็นตัวอย่างที่ดีในการไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

7. สำหรับระดับคุณวุฒิ

1	2	3	4	5	6	7	8
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. กลุ่มอาชีพ (Sector)

สาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคล

9. ชื่ออาชีพและรหัสอาชีพอื่นที่หน่วยสมรรถนะนี้สามารถใช้ได้ (ถ้ามี)

N/A

10. ข้อกำหนดหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Licensing or Regulation Related) (ถ้ามี)

N/A

11. สมรรถนะย่อยและเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Elements and Performance Criteria)

สมรรถนะย่อย (Element)	เกณฑ์ในการปฏิบัติงาน (Performance Criteria)	วิธีการประเมิน (Assessment)
2010201 เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม	1.1 เป็นตัวอย่างที่ดีในปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรมอันดี เคารพ และปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนด 1.2 เคารพ และเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนด 1.3 เป็นตัวอย่างที่ดีในการประกอบวิชาชีพอย่างเต็มความสามารถด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงเคารพและรักษาความลับข้อมูลส่วนบุคคล และองค์กร 1.4 เป็นตัวอย่างที่ดีในการใช้ข้อมูล และทรัพยากรขององค์กรอย่างสุจริต มีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร 1.5 ถ่ายทอด และจูงใจให้ผู้อื่นร่วมงานยึดมั่นในหลักที่พึงปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำ และส่งเสริมผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตนที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน

สมรรถนะย่อย (Element)	เกณฑ์ในการปฏิบัติงาน (Performance Criteria)	วิธีการประเมิน (Assessment)
2010202 เป็นตัวอย่งที่ดีในการไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ	2.1 เป็นตัวอย่งที่ดีในการไม่รับผลประโยชน์อันมิชอบด้วยกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมถึงไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์อันมิควรแก่ตนเองและผู้อื่น 2.2 เป็นตัวอย่งที่ดีในการไม่ประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือมีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจ หรืออาชีพอื่นที่เป็นการแข่งขันหรือขัดต่อผลประโยชน์ขององค์การที่ตนสังกัดอยู่	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน

12. ความรู้และทักษะก่อนหน้าที่จำเป็น (Pre-requisite Skill & Knowledge)

N/A

13. ทักษะและความรู้ที่ต้องการ (Required Skills and Knowledge)

- (ก) ความต้องการด้านทักษะ
ทักษะในการสื่อสาร ถ่ายทอด
- (ข) ความต้องการด้านความรู้
1) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย
2) ความรู้เกี่ยวกับนโยบายองค์การ
3) ความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

14. หลักฐานที่ต้องการ (Evidence Guide)

14.1 หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

- 1) ระบุหรืออธิบายกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และแนวปฏิบัติขององค์การ
- 2) ระบุหรืออธิบายหลักคุณธรรม จริยธรรม และมาตรฐานความประพฤติอันดี
- 3) ระบุหรืออธิบายกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (สจท.)

14.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)

- 1) เอกสารรับรองการปฏิบัติงานจากบริษัท หรือหัวหน้างาน ที่แสดงออกถึงการดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ และความซื่อสัตย์สุจริตเป็นระยะเวลานาน
- 2) เอกสารรับรองการปฏิบัติงานจากบริษัท หรือหัวหน้างาน ที่แสดงออกถึงการไม่มีพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์
- 3) เอกสารรับรองการปฏิบัติงานจากบริษัท หรือหัวหน้างาน ที่แสดงออกถึงการต่อต้าน หรือไม่เห็นด้วยกับพฤติกรรมหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสม และมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางป้องกัน

14.3 คำแนะนำในการประเมิน

ใช้วิธีการในการสอบข้อเขียน หรือตามหลักฐานที่ต้องแสดง ทั้งนี้ผู้เข้ารับการประเมินต้องผ่านการประเมิน ที่ครอบคลุมในทุกเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน สมรรถนะย่อย ขอบเขตความรู้และทักษะที่กำหนด

15. ขอบเขต (Range Statement)

ระเบียบข้อบังคับ และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (สจท.)

16. หน่วยสมรรถนะร่วม (ถ้ามี)

N/A

17. อุตสาหกรรมร่วม/กลุ่มอาชีพร่วม (ถ้ามี)

N/A

18. รายละเอียดกระบวนการและวิธีการประเมิน (Assessment Description and Procedure)

เจ้าหน้าที่สอบพิจารณาหลักฐานจากแฟ้มสะสมผลงานที่เป็นเอกสารรับรองผลงาน รับรองความรู้ความสามารถที่ผ่านมาก่อนหน้า หากไม่ชัดเจนหรือมีปริมาณเพียงพอให้เชื่อถือได้ ให้ประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการประเมินด้วยเครื่องมือประเมินความรู้และทักษะ ให้ครอบคลุมเกณฑ์การปฏิบัติงาน ทักษะและความรู้ที่ต้องการของหน่วยสมรรถนะนี้ ได้แก่

- 1) ประเมินภาคความรู้ด้วยข้อสอบข้อเขียนแบบตัวเลือก
- 2) ประเมินภาคความรู้ด้วยแบบการสัมภาษณ์เชิงเทคนิค
- 3) ประเมินภาคความรู้ด้วยเอกสารรับรองการศึกษาฝึกอบรม

1. รหัสหน่วยสมรรถนะ 20202
2. ชื่อหน่วยสมรรถนะ คติวิเคราะห์และนวัตกรรม
3. ทบทวนครั้งที่ 1 / 2564
4. สร้างใหม่ ปรับปรุง

5. สำหรับชื่ออาชีพและรหัสอาชีพ (Occupational Classification)

TSCO 2412.20 : นักวิเคราะห์งานอาชีพ, TSCO 2412.30 นักแนะแนวอาชีพ
ISCO 2423 : ผู้ประกอบวิชาชีพด้านงานบุคคล

ISCO 2423 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านงานบุคคลและอาชีพ

6. คำอธิบายหน่วยสมรรถนะ (Description of Unit of Competency)

สามารถวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม

7. สำหรับระดับคุณวุฒิ

1	2	3	4	5	6	7	8
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. กลุ่มอาชีพ (Sector)

สาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคล

9. ชื่ออาชีพและรหัสอาชีพอื่นที่หน่วยสมรรถนะนี้สามารถใช้ได้ (ถ้ามี)

N/A

10. ข้อกำหนดหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Licensing or Regulation Related) (ถ้ามี)

N/A

11. สมรรถนะย่อยและเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Elements and Performance Criteria)

สมรรถนะย่อย (Element)	เกณฑ์ในการปฏิบัติงาน (Performance Criteria)	วิธีการประเมิน (Assessment)
2020201 วิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ	1.1 สามารถคิดตรรกะเชิงเหตุผล (Logical Thinking / Reasoning) เพื่อระบุประเด็นสำคัญ 1.2 วิเคราะห์ทางเลือกที่เป็นไปได้ในการแก้ไข-รับมือกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น 1.3 ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ไข-รับมือกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน
2020202 คิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม	2.1 ระบุข้อบกพร่อง หรือช่องโอกาสในการพัฒนาหรือสร้างนวัตกรรม 2.2 สร้างสรรค์นวัตกรรม และนำไปสู่การปฏิบัติในองค์กร	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน

12. ความรู้และทักษะก่อนหน้าที่จำเป็น (Pre-requisite Skill & Knowledge)

N/A

13. ทักษะและความรู้ที่ต้องการ (Required Skills and Knowledge)

(ก) ความต้องการด้านทักษะ

- 1) ทักษะในการค้นคว้า รวบรวม และแยกแยะข้อมูล
- 2) ทักษะในการคิดวิเคราะห์
- 3) ทักษะในการบริหารจัดการฐานข้อมูล
- 4) ทักษะในการตัดสินใจ

(ข) ความต้องการด้านความรู้

- 1) ความรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ของการวิเคราะห์
- 2) ความรู้เกี่ยวกับข่าวสาร สถานการณ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับองค์กร
- 3) ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของเรื่องที่ต้องวิเคราะห์
- 4) ความรู้เกี่ยวกับการสรุป และจัดทำรายงาน
- 5) ความรู้เกี่ยวกับงานหรือเรื่องที่จะสร้างนวัตกรรม

14. หลักฐานที่ต้องการ (Evidence Guide)

14.1 หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

- 1) เข้าใจวัตถุประสงค์ ของการวิเคราะห์เนื้อหา
- 2) รวบรวมและประยุกต์ใช้ข่าวสาร สถานการณ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับองค์กร
- 3) ทำความเข้าใจในเนื้อหาของเรื่องที่ต้องวิเคราะห์
- 4) สรุป และจัดทำรายงานเนื้อหาที่ต้องการวิเคราะห์

14.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)

- 1) แบบรวบรวมข้อมูล
- 2) รายงานสรุปผลข้อมูล
- 3) รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4) ความสำเร็จในการกำหนดหลักการในการตัดสินใจ
- 5) รายงานผลการวิเคราะห์

14.3 คำแนะนำในการประเมิน

ใช้วิธีการในการสอบข้อเขียน หรือตามหลักฐานที่ต้องแสดง ทั้งนี้ผู้เข้ารับการประเมินต้องผ่านการประเมิน ที่ครอบคลุมในทุกเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน สมรรถนะย่อย ขอบเขตความรู้และทักษะที่กำหนด

15. ขอบเขต (Range Statement)

นวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้ แนวคิด รวมไปถึงประสบการณ์เพื่อสร้างหรือพัฒนาสิ่งใหม่ ทั้งที่เป็นสิ่งใหม่ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน และสิ่งที่ปรับปรุงหรือพัฒนาขึ้นให้ดีกว่าเดิมอันนำมาซึ่งคุณค่าหรือผลประโยชน์นวัตกรรมอาจเป็นนวัตกรรมสินค้า และบริการ และนวัตกรรมกระบวนการ

16. หน่วยสมรรถนะร่วม (ถ้ามี)

N/A

17. อุตสาหกรรมร่วม/กลุ่มอาชีพร่วม (ถ้ามี)

N/A

18. รายละเอียดกระบวนการและวิธีการประเมิน (Assessment Description and Procedure)

เจ้าหน้าที่สอบพิจารณาหลักฐานจากแฟ้มสะสมผลงานที่เป็นเอกสารรับรองผลงาน รับรองความรู้ความสามารถที่ผ่านมาก่อนหน้า หากไม่ชัดเจนหรือมีปริมาณเพียงพอให้เชื่อถือได้ ให้ประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการประเมินด้วยเครื่องมือประเมินความรู้และทักษะ ให้ครอบคลุมเกณฑ์การปฏิบัติงาน ทักษะและความรู้ที่ต้องการของหน่วยสมรรถนะนี้ ได้แก่

- 1) ประเมินภาคความรู้ด้วยข้อสอบข้อเขียนแบบตัวเลือก
- 2) ประเมินภาคความรู้ด้วยแบบการสัมภาษณ์เชิงเทคนิค
- 3) ประเมินภาคความรู้ด้วยเอกสารรับรองการศึกษาฝึกอบรม
- 4) ประเมินความรู้และความสามารถจากประสบการณ์ด้วยแฟ้มสะสมผลงานของผู้รับการประเมิน

1. รหัสหน่วยสมรรถนะ 20302
2. ชื่อหน่วยสมรรถนะ การวิเคราะห์ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในการปฏิบัติงาน
3. ทบทวนครั้งที่ 1 / 2564
4. สร้างใหม่ ปรับปรุง

5. สำหรับชื่ออาชีพและรหัสอาชีพ (Occupational Classification)

TSCO 2412.20 : นักวิเคราะห์งานอาชีพ, TSCO 2412.30 นักแนะแนวอาชีพ
 ISCO 2423 : ผู้ประกอบวิชาชีพด้านงานบุคคล

ISCO 2423 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านงานบุคคลและอาชีพ

6. คำอธิบายหน่วยสมรรถนะ (Description of Unit of Competency)

สามารถนำทักษะทางด้านดิจิทัล มาประยุกต์ใช้เพื่อให้ตอบสนองกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์องค์กร ครอบคลุมถึงการใช้ทักษะทางด้านดิจิทัลอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ในการสืบค้น ประมวลผลและนำเสนอข้อมูล (Ethical and Responsible use of the Digital) ตลอดจนติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้งานของตนเองให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างสม่ำเสมอ

7. สำหรับระดับคุณวุฒิ

1	2	3	4	5	6	7	8
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. กลุ่มอาชีพ (Sector)

นักบริหารงานบุคคล

9. ชื่ออาชีพและรหัสอาชีพอื่นที่หน่วยสมรรถนะนี้สามารถใช้ได้ (ถ้ามี)

N/A

10. ข้อกำหนดหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Licensing or Regulation Related) (ถ้ามี)

N/A

11. สมรรถนะย่อยและเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Elements and Performance Criteria)

สมรรถนะย่อย (Element)	เกณฑ์ในการปฏิบัติงาน (Performance Criteria)	วิธีการประเมิน (Assessment)
2030201 วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ	1.1 วิเคราะห์ กลั่นกรองข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ สำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ 1.2 กำหนดวัตถุประสงค์ และความต้องการในการวางระบบ ICT (เทคโนโลยีสารสนเทศ) ในการปฏิบัติงาน 1.3 ร่วมในการตัดสินใจเลือกระบบ ICT ที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการวางแผน และให้ข้อมูลสำหรับการวางระบบ ICT 1.4 ทดลองใช้ระบบ ICT และประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพของระบบ ICT รวมถึงติดตาม ประเมินผลการใช้งานระบบ ICT เพื่อปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ 1.5 ให้ความรู้ในการใช้งานระบบ ICT แก่ผู้ใช้งานที่เกี่ยวข้องในองค์กร รวมถึงติดตาม ประเมินผลการใช้งานระบบ ICT เพื่อปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน

สมรรถนะย่อย (Element)	เกณฑ์ในการปฏิบัติงาน (Performance Criteria)	วิธีการประเมิน (Assessment)
2030202 ปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital) ในการปฏิบัติงาน	2.1 ศึกษาข้อมูล ความก้าวหน้าที่เกี่ยวข้องกับอุปกรณ์และสื่อด้านดิจิทัล เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน 2.2 นำเสนอแนวทางการใช้อุปกรณ์ด้านดิจิทัลให้ทันสมัย และสอดคล้องกับการใช้งานขององค์กร	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน

12. ความรู้และทักษะก่อนหน้าที่จำเป็น (Pre-requisite Skill & Knowledge)

N/A

13. ทักษะและความรู้ที่ต้องการ (Required Skills and Knowledge)

(ก) ความต้องการด้านทักษะ

- 1) ทักษะในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ
- 2) ทักษะในการสรุป และจัดทำรายงาน

(ข) ความต้องการด้านความรู้

- 1) ความรู้เกี่ยวกับเป้าประสงค์ และภาระหน้าที่หลักของงาน
- 2) ความรู้เกี่ยวกับแหล่งข้อมูล
- 3) ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานที่ต้องการวางระบบ ICT
- 4) ความรู้เกี่ยวกับระบบ ICT (เทคโนโลยีสารสนเทศ)
- 5) ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนงาน
- 6) ความรู้ความเข้าใจในวิธีการสั่งงานของระบบ ICT

14. หลักฐานที่ต้องการ (Evidence Guide)

14.1 หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

- 1) ระบุความรู้เกี่ยวกับเป้าประสงค์ และภาระหน้าที่หลักของงาน
- 2) เข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานที่ต้องการวางระบบ ICT
- 3) มีความรู้เกี่ยวกับระบบ ICT (เทคโนโลยีสารสนเทศ) ในการปฏิบัติหน้าที่
- 4) เข้าใจในวิธีการสั่งงานและกระบวนการทำงานของระบบ ICT

14.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)

- 1) หนังสือรับรองการฝึกอบรมด้านสารสนเทศ
- 2) การใช้ระบบเครือข่ายสื่อสังคมออนไลน์ (Social media skills) ในการปฏิบัติงาน

14.3 คำแนะนำในการประเมิน

ใช้วิธีการในการสอบข้อเขียน หรือตามหลักฐานที่ต้องแสดง ทั้งนี้ผู้เข้ารับการประเมินต้องผ่านการประเมิน ที่ครอบคลุมในทุกเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน สมรรถนะย่อย ขอบเขตความรู้และทักษะที่กำหนด

1. ผู้ประเมินทำการประเมินการปฏิบัติงานที่ต้องการของผู้เข้าทดสอบโดยใช้ แฟ้มสะสมผลงาน ได้แก่ ใบผ่านงาน ประกาศนียบัตร ใบวุฒิบัตร เอกสารต่าง ๆ และ/หรือ
2. ผู้ประเมินทำประเมินความรู้ผู้เข้าทดสอบโดยใช้แบบทดสอบ และ/หรือ ใช้แบบสัมภาษณ์

15. ขอบเขต (Range Statement)

- 1) แสวงหาข้อมูลซึ่งประกอบด้วยข่าวสาร เอกสาร ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับบุคคล สิ่งของหรือเหตุการณ์ในรูปแบบของตัวเลข ภาพ ตัวอักษร และสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อทำการผ่านการเปลี่ยนแปลงหรือมีการประมวลผลหรือวิเคราะห์สรุปผลด้วยวิธีการต่าง ๆ แล้วเก็บรวบรวมไว้ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ตามต้องการ
- 2) วิเคราะห์และเลือกข้อมูลที่นำมาเพื่อกลั่นกรองเป็นสารสนเทศ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน นำสารสนเทศที่ได้มาใช้เพื่อประกอบการทำรายงาน
- 3) กำหนดวัตถุประสงค์และความต้องการการวางระบบ ICT ในการปฏิบัติงานเพื่อเสนอความต้องการให้กับฝ่าย IT ขององค์กร
- 4) เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกระบบ ICT โดยพิจารณาเลือก ICT ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน
- 5) เข้าไปมีส่วนร่วมในวางแผนและให้ข้อมูลสำหรับการวางระบบ ICT โดยวางแผนให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน
- 6) ทดลองใช้ระบบ ICT และประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของระบบ ICT
- 7) ถ่ายทอดความรู้ด้านการใช้ระบบงาน ICT ให้แก่ผู้ใช้งานที่เกี่ยวข้องในองค์กร

16. หน่วยสมรรถนะร่วม (ถ้ามี)

N/A

17. อุตสาหกรรมร่วม/กลุ่มอาชีพร่วม (ถ้ามี)

N/A

18. รายละเอียดกระบวนการและวิธีการประเมิน (Assessment Description and Procedure)

คัดกรองผู้สมัครจากใบสมัคร เพื่อพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นก่อนอนุมัติให้เข้าสู่กระบวนการประเมิน และประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการประเมินด้วยเครื่องมือประเมินความรู้และทักษะ ให้ครอบคลุมเกณฑ์การปฏิบัติงาน ทักษะและความรู้ที่ต้องการของหน่วยสมรรถนะนี้ ได้แก่

- 1) ประเมินภาคความรู้ด้วยข้อสอบข้อเขียนแบบตัวเลือก
- 2) ประเมินภาคความรู้ด้วยแบบการสัมภาษณ์
- 3) ประเมินภาคความรู้เอกสารรับรองการศึกษาฝึกอบรม
- 4) ประเมินความรู้และความสามารถจากประสบการณ์ด้วยแฟ้มสะสมผลงานของผู้รับการประเมิน

1. รหัสหน่วยสมรรถนะ 20402
2. ชื่อหน่วยสมรรถนะ เรียนรู้พัฒนาตนเอง และพัฒนาผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ
3. ทบทวนครั้งที่ 1 / 2564
4. สร้างใหม่ ปรับปรุง

5. สำหรับชื่ออาชีพและรหัสอาชีพ (Occupational Classification)

TSCO 2412.20 : นักวิเคราะห์งานอาชีพ, TSCO 2412.30 นักแนะแนวอาชีพ
 ISCO 2423 : ผู้ประกอบวิชาชีพด้านงานบุคคล

ISCO 2423 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านงานบุคคลและอาชีพ

6. คำอธิบายหน่วยสมรรถนะ (Description of Unit of Competency)

สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงพัฒนาผู้ร่วมงาน ตลอดจนใช้ความรู้นั้นในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถและศักยภาพ และพัฒนางานในความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

7. สำหรับระดับคุณวุฒิ

1	2	3	4	5	6	7	8
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. กลุ่มอาชีพ (Sector)

นักบริหารงานบุคคล

9. ชื่ออาชีพและรหัสอาชีพอื่นที่หน่วยสมรรถนะนี้สามารถใช้ได้ (ถ้ามี)

N/A

10. ข้อกำหนดหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Licensing or Regulation Related) (ถ้ามี)

N/A

11. สมรรถนะย่อยและเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Elements and Performance Criteria)

สมรรถนะย่อย (Element)	เกณฑ์ในการปฏิบัติงาน (Performance Criteria)	วิธีการประเมิน (Assessment)
2040201 ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งระดับบุคคลและองค์กร 1.2 ปรับเปลี่ยนแนวคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน
2040202 พัฒนาผู้ร่วมงาน และติดตามผลการพัฒนา	2.1 วิเคราะห์ความจำเป็น กำหนดเป้าหมายและวางแผนการพัฒนาผู้ร่วมงาน 2.2 ดำเนินการพัฒนาผู้ร่วมงานตามแผนโค้ชและให้คำแนะนำปรึกษา ติดตามผล และติดตามผล	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน

12. ความรู้และทักษะก่อนหน้าที่จำเป็น (Pre-requisite Skill & Knowledge)

N/A

13. ทักษะและความรู้ที่ต้องการ (Required Skills and Knowledge)

(ก) ความต้องการด้านทักษะ

- 1) ทักษะในการสื่อสาร การฟัง การถาม และการให้คำแนะนำปรึกษา เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาได้
- 2) ทักษะในการกำหนดแนวทางและดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานให้เกิดการเรียนรู้พัฒนา
- 3) ทักษะในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและไม่แน่นอน
- 4) ทักษะในการประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาปรับปรุงงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม
- 5) ทักษะในการใช้เทคนิค และวิธีการโค้ชที่มีประสิทธิผล

(ข) ความต้องการด้านความรู้

- 1) ความรู้เกี่ยวกับแหล่งข้อมูล และแนวทางการศึกษาค้นคว้าเพื่อการเรียนรู้พัฒนาตนเอง
- 2) ความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- 3) ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เครื่องมือ และวิธีการพัฒนาบุคลากร
- 4) ความรู้เกี่ยวกับบทบาท หลักเกณฑ์ ของการโค้ช

14. หลักฐานที่ต้องการ (Evidence Guide)

1. หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

- 1) ระบุแหล่งข้อมูล และแนวทางการศึกษาค้นคว้าเพื่อการเรียนรู้พัฒนาตนเอง
- 2) มีความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- 3) เข้าใจหลักเกณฑ์ เครื่องมือ และวิธีการพัฒนาบุคลากร
- 4) มีความรู้เกี่ยวกับบทบาท หลักเกณฑ์ ของการโค้ช

2. หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)

- 1) หนังสือรับรองการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การเรียนรู้และพัฒนา
3. คำแนะนำในการประเมิน

ใช้วิธีการในการสอบข้อเขียน หรือตามหลักฐานที่ต้องแสดง ทั้งนี้ผู้เข้ารับการประเมินต้องผ่านการประเมิน ที่ครอบคลุมในทุกเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน สมรรถนะย่อย ขอบเขตความรู้และทักษะที่กำหนด

- 1) ผู้ประเมินทำการประเมินการปฏิบัติงานที่ต้องการของผู้เข้าทดสอบโดยใช้ แฟ้มสะสมผลงาน ได้แก่ ใบผ่านงาน ประกาศนียบัตร ใบวุฒิบัตร เอกสารต่าง ๆ และ/หรือ
- 2) ผู้ประเมินทำประเมินความรู้ผู้เข้าทดสอบโดยใช้แบบทดสอบ และ/หรือ ใช้แบบสัมภาษณ์

15. ขอบเขต (Range Statement)

- 1) การสื่อสารที่ไม่เกิดความคลาดเคลื่อนจากการใช้ภาษา และวัฒนธรรม
- 2) บริหารกลไกการสื่อสารที่คุ้มค่า คล่องตัว รวดเร็ว และทั่วถึง
- 3) แผนการสื่อสารที่มีรายละเอียดชัดเจน นำไปปฏิบัติได้
- 4) ความเคลื่อนไหวของข้อมูลทั้งที่เป็นทางการ และไม่ใชเป็นทางการ

16. หน่วยสมรรถนะร่วม (ถ้ามี)

N/A

17. อุตสาหกรรมร่วม/กลุ่มอาชีพร่วม (ถ้ามี)

N/A

18. รายละเอียดกระบวนการและวิธีการประเมิน (Assessment Description and Procedure)

คัดกรองผู้สมัครจากใบสมัคร เพื่อพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นก่อนอนุมัติให้เข้าสู่กระบวนการประเมิน และประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมินด้วยเครื่องมือประเมินความรู้และทักษะ ให้ครอบคลุมเกณฑ์การปฏิบัติงาน ทักษะและความรู้ที่ต้องการของหน่วยสมรรถนะนี้ ได้แก่

- 1) ประเมินภาคความรู้ด้วยข้อสอบข้อเขียนแบบตัวเลือก
- 2) ประเมินภาคความรู้ด้วยแบบการสัมภาษณ์
- 3) ประเมินความรู้และความสามารถจากประสบการณ์ด้วยแฟ้มสะสมผลงานของผู้รับการประเมิน

1. รหัสหน่วยสมรรถนะ 20502
2. ชื่อหน่วยสมรรถนะ สื่อสาร และเลือกใช้สื่อได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร
3. ทบทวนครั้งที่ 1 / 2564
4. สร้างใหม่ ปรับปรุง

5. สำหรับชื่ออาชีพและรหัสอาชีพ (Occupational Classification)

TSCO 2412.20 : นักวิเคราะห์งานอาชีพ, TSCO 2412.30 นักแนะแนวอาชีพ
 ISCO 2423 : ผู้ประกอบวิชาชีพด้านงานบุคคล

ISCO 2423 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านงานบุคคลและอาชีพ

6. คำอธิบายหน่วยสมรรถนะ (Description of Unit of Competency)

สามารถประเมิน จัดลำดับ และตัดสินใจประสิทธิภาพ และผลกระทบที่เกิดจากการเลือกใช้สื่อ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ใช้ในการสื่อสารได้เป็นอย่างดี ครอบคลุมถึงทักษะการสื่อสารภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีองค์ประกอบที่หลากหลาย ทั้งในด้านภาษา และวัฒนธรรม

7. สำหรับระดับคุณวุฒิ

1	2	3	4	5	6	7	8
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. กลุ่มอาชีพ (Sector)

นักบริหารงานบุคคล

9. ชื่ออาชีพและรหัสอาชีพอื่นที่หน่วยสมรรถนะนี้สามารถใช้ได้ (ถ้ามี)

N/A

10. ข้อกำหนดหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Licensing or Regulation Related) (ถ้ามี)

N/A

11. สมรรถนะย่อยและเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Elements and Performance Criteria)

สมรรถนะย่อย (Element)	เกณฑ์ในการปฏิบัติงาน (Performance Criteria)	วิธีการประเมิน (Assessment)
2050201 วิเคราะห์ และวางแผนการสื่อสาร	1.1 วิเคราะห์ข้อมูล และวางแผนการสื่อสาร ประเภท เนื้อหา ขั้นตอน วิธีการ เวลา และภาษาที่เหมาะสมกับเนื้อหา สถานการณ์ และกลุ่มเป้าหมาย 1.2 จัดทำสื่อ ช่องทาง และเครื่องมือสำหรับการสื่อสารให้สอดคล้องกับเป้าหมาย	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน
2050202 บริหารการสื่อสารและกลไกในการสื่อสาร	2.1 บริหารกลไกการสื่อสาร ช่องทาง สื่อ และเครื่องมือให้มีประสิทธิภาพ 2.2 ทบทวน ปรับเปลี่ยน และพัฒนาแผนการสื่อสารให้บรรลุวัตถุประสงค์	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน
2050203 สื่อสารได้อย่างสอดคล้องกับนโยบาย และถูกต้องตามหลักการ	3.1 ติดตามข้อมูล ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวของข้อมูลต่างๆ ในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ 3.2 เรียบเรียงเนื้อหาในการสื่อสารได้อย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการสื่อสาร 3.3 สื่อสารเชิงรุก และตอบสนองต่อข้อสงสัย หรือปัญหาต่างๆ จากผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างฉับไว	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน

สมรรถนะย่อย (Element)	เกณฑ์ในการปฏิบัติงาน (Performance Criteria)	วิธีการประเมิน (Assessment)
2050204 สร้างความน่าเชื่อถือ	4.1 สามารถนำเสนอผลงานต่อที่ประชุม เพื่อขออนุมัติการดำเนินงาน	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน

12. ความรู้และทักษะก่อนหน้าที่จำเป็น (Pre-requisite Skill & Knowledge)

N/A

13. ทักษะและความรู้ที่ต้องการ (Required Skills and Knowledge)

(ก) ความต้องการด้านทักษะ

- 1) ทักษะในการวิเคราะห์และวางแผนการสื่อสาร
- 2) ทักษะในการเก็บ วิเคราะห์ข้อมูล และประเมินผลการสื่อสาร
- 3) ทักษะในการนำเสนอ

(ข) ความต้องการด้านความรู้

- 1) ความรู้เกี่ยวกับการสร้างวิธีการสื่อสารเชิงรุก และความเข้าใจเกี่ยวกับความละเอียดอ่อนของความรู้สึกของผู้รับสารในการสื่อสาร
- 2) ความรู้เกี่ยวกับช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ขององค์กรทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ
- 3) ความรู้เกี่ยวกับหลักการในการนำเสนอ
- 4) ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการสื่อสาร ประเภทของสื่อ และข้อดีข้อเสีย

14. หลักฐานที่ต้องการ (Evidence Guide)

14.1 หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

- 1) อธิบายการวิเคราะห์ข้อมูลและการวางแผนการสื่อสาร
- 2) อธิบายการจัดทำสื่อ ช่องทาง และเครื่องมือสำหรับการสื่อสาร
- 3) อธิบายการสื่อสารเชิงรุก

14.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)

- 1) หนังสือรับรองการศึกษาอบรมเรื่องการสื่อสาร
- 2) หนังสือรับรองการปฏิบัติงาน

14.3 คำแนะนำในการประเมิน

ใช้วิธีการในการสอบข้อเขียน หรือตามหลักฐานที่ต้องแสดง ทั้งนี้ผู้เข้ารับการประเมินต้องผ่านการประเมิน ที่ครอบคลุมในทุกเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน สมรรถนะย่อย ขอบเขตความรู้และทักษะที่กำหนด

1. ผู้ประเมินทำการประเมินการปฏิบัติงานที่ต้องการของผู้เข้าทดสอบโดยใช้ แฟ้มสะสมผลงาน ได้แก่ ใบผ่านงาน ประกาศนียบัตร ใบวุฒิบัตร เอกสารต่าง ๆ และ/หรือ
2. ผู้ประเมินทำประเมินความรู้ผู้เข้าทดสอบโดยใช้แบบทดสอบ และ/หรือ ใช้แบบสัมภาษณ์

15. ขอบเขต (Range Statement)

- 1) การสื่อสารที่ไม่เกิดความคลาดเคลื่อนจากการใช้ภาษา และวัฒนธรรม
- 2) บริหารกลไกการสื่อสารที่คุ้มค่า คล่องตัว รวดเร็ว และทั่วถึง
- 3) แผนการสื่อสารที่มีรายละเอียดชัดเจน นำไปปฏิบัติต่อได้
- 4) ความเคลื่อนไหวของข้อมูลทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ

16. หน่วยสมรรถนะรวม (ถ้ามี)

N/A

17. อุตสาหกรรมร่วม/กลุ่มอาชีพร่วม (ถ้ามี)

N/A

18. รายละเอียดกระบวนการและวิธีการประเมิน (Assessment Description and Procedure)

คัดกรองผู้สมัครจากใบสมัคร เพื่อพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นก่อนอนุมัติให้เข้าสู่กระบวนการประเมิน และประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมินด้วยเครื่องมือประเมินความรู้และทักษะ ให้ครอบคลุมเกณฑ์การปฏิบัติงาน ทักษะและความรู้ที่ต้องการของหน่วยสมรรถนะนี้ ได้แก่

- 1) ประเมินภาคความรู้ด้วยข้อสอบข้อเขียนแบบตัวเลือก
- 2) ประเมินภาคความรู้ด้วยแบบการสัมภาษณ์
- 3) ประเมินความรู้และความสามารถจากประสบการณ์ด้วยแฟ้มสะสมผลงานของผู้รับการประเมิน

1. รหัสหน่วยสมรรถนะ 20602
2. ชื่อหน่วยสมรรถนะ บริหารทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย
3. ทบทวนครั้งที่ 1 / 2564
4. สร้างใหม่ ปรับปรุง

5. สำหรับชื่ออาชีพและรหัสอาชีพ (Occupational Classification)

TSCO 2412.20 : นักวิเคราะห์งานอาชีพ, TSCO 2412.30 นักแนะแนวอาชีพ
 ISCO 2423 : ผู้ประกอบวิชาชีพด้านงานบุคคล

ISCO 2423 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านงานบุคคลและอาชีพ

6. คำอธิบายหน่วยสมรรถนะ (Description of Unit of Competency)

สามารถแสดงออกถึงภาวะผู้นำ และกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนในทีมต่างมุ่งมั่น และมีแรงขับอย่างแรงกล้าที่จะผลักดันให้ทีมบรรลุเป้าหมาย และเกิดความสำเร็จสูงสุด
 อย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สามารถผลักดันโน้มน้าวใจ (Motivation) สมาชิกในทีมให้เกิดความเข้าใจ เกิดการยอมรับ เหตุและผลซึ่งกันและกัน รู้สึกเป็นมิตร
 และมีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนทีมไปพร้อม ๆ กัน ในทิศทางที่เหมาะสมกลมเกลียว และราบรื่น อีกทั้งยังให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และสนับสนุนทีมงาน

7. สำหรับระดับคุณวุฒิ

1	2	3	4	5	6	7	8
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. กลุ่มอาชีพ (Sector)

สาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคล

9. ชื่ออาชีพและรหัสอาชีพอื่นที่หน่วยสมรรถนะนี้สามารถใช้ได้ (ถ้ามี)

N/A

10. ข้อกำหนดหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Licensing or Regulation Related) (ถ้ามี)

N/A

11. สมรรถนะย่อยและเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Elements and Performance Criteria)

สมรรถนะย่อย (Element)	เกณฑ์ในการปฏิบัติงาน (Performance Criteria)	วิธีการประเมิน (Assessment)
2060201 แสดงออกถึงภาวะผู้นำ	1.1 เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และพร้อมรับผิดชอบผลงานที่เกิดขึ้น 1.2 สร้างโอกาส สนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และผูกพันต่อเป้าหมายของทีมร่วมกัน	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน
2060202 ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและสนับสนุนทีมงานให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและสนับสนุนทีมงาน	2.1 ให้แนวทาง ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทีมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน 2.2 ติดตามประเมินผลการทำงานของทีม ชื่นชม และสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน

12. ความรู้และทักษะก่อนหน้าที่จำเป็น (Pre-requisite Skill & Knowledge)

N/A

13. ทักษะและความรู้ที่ต้องการ (Required Skills and Knowledge)

(ก) ความต้องการด้านทักษะ

- 1) ทักษะในการนำเสนอ แสดงออกซึ่งความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้อื่น
- 2) ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ และการจูงใจ
- 3) ทักษะด้านการเป็นผู้นำ แสดงออกถึงการเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

(ข) ความต้องการด้านความรู้

- 1) ความรู้เกี่ยวกับการเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2) ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) ความรู้เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน

14. หลักฐานที่ต้องการ (Evidence Guide)

14.1 หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

- 1) อธิบายการแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) อธิบายการติดตามประเมินผลการทำงานของทีม

14.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)

- 1) แฟ้มประวัติการทำงาน
- 2) แฟ้มประวัติสะสมผลงาน

14.3 คำแนะนำในการประเมิน

ใช้วิธีการในการสอบข้อเขียน หรือตามหลักฐานที่ต้องแสดง ทั้งนี้ผู้เข้ารับการประเมินต้องผ่านการประเมิน ที่ครอบคลุมในทุกเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน สมรรถนะย่อย ขอบเขตความรู้และทักษะที่กำหนด

1. ผู้ประเมินทำการประเมินการปฏิบัติงานที่ต้องการของผู้เข้าทดสอบโดยใช้ แฟ้มสะสมผลงาน ได้แก่ใบผ่านงาน ประกาศนียบัตร ใบวุฒิบัตร เอกสารต่าง ๆ และ/หรือ
2. ผู้ประเมินทำประเมินความรู้ผู้เข้าทดสอบโดยใช้แบบทดสอบ และ/หรือ ใช้แบบสัมภาษณ์

15. ขอบเขต (Range Statement)

ความร่วมมือช่วยเหลือผู้อื่นทั้งภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน ภายในทีม และภายนอกทีม เป็นบทบาทหน้าที่ทั้งที่เป็นทางการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และบทบาทที่ไม่เป็นทางการในการทำงานร่วมกัน หมายความรวมถึง การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในงาน

16. หน่วยสมรรถนะร่วม (ถ้ามี)

N/A

17. อุตสาหกรรมร่วม/กลุ่มอาชีพร่วม (ถ้ามี)

N/A

18. รายละเอียดกระบวนการและวิธีการประเมิน (Assessment Description and Procedure)

คัดกรองผู้สมัครจากใบสมัคร เพื่อพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นก่อนอนุมัติให้เข้าสู่กระบวนการประเมิน และประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการประเมินด้วยเครื่องมือประเมินความรู้และทักษะ ให้ครอบคลุมเกณฑ์การปฏิบัติงาน ทักษะและความรู้ที่ต้องการของหน่วยสมรรถนะนี้ได้แก่

- 1) ประเมินภาคความรู้ด้วยข้อสอบข้อเขียนแบบตัวเลือก
- 2) ประเมินภาคความรู้ด้วยแบบการสัมภาษณ์
- 3) ประเมินความรู้และความสามารถจากประสบการณ์ด้วยแฟ้มสะสมผลงานของผู้รับการประเมิน

1. รหัสหน่วยสมรรถนะ 20700
2. ชื่อหน่วยสมรรถนะ บริหารการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้คิดเชิงธุรกิจ
3. ทบทวนครั้งที่ 1 / 2564
4. สร้างใหม่ ปรับปรุง

5. สำหรับชื่ออาชีพและรหัสอาชีพ (Occupational Classification)

TSCO 1232.20 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคล TSCO 2412.20 : นักวิเคราะห์งานอาชีพ, TSCO 2412.30 นักแนะแนวอาชีพ
 ISCO 1212 : ผู้จัดการด้านทรัพยากรบุคคล, ISCO 2423 : ผู้ประกอบวิชาชีพด้านงานบุคคล

ISCO 1212 ผู้จัดการด้านทรัพยากรบุคคล
 ISCO 2423 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านงานบุคคลและอาชีพ

6. คำอธิบายหน่วยสมรรถนะ (Description of Unit of Competency)

สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้คิดเชิงธุรกิจ (Change Management and Partnering) เป็นความสามารถ และทักษะในการประยุกต์ใช้ความรู้ ประสบการณ์ ความเข้าใจในธุรกิจ และกลยุทธ์องค์กร รวมถึงสร้างความน่าเชื่อถือและสามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้เห็นชอบและปฏิบัติตาม

7. สำหรับระดับคุณวุฒิ

1	2	3	4	5	6	7	8
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. กลุ่มอาชีพ (Sector)

นักบริหารงานบุคคล

9. ชื่ออาชีพและรหัสอาชีพอื่นที่หน่วยสมรรถนะนี้สามารถใช้ได้ (ถ้ามี)

N/A

10. ข้อกำหนดหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Licensing or Regulation Related) (ถ้ามี)

N/A

11. สมรรถนะย่อยและเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Elements and Performance Criteria)

สมรรถนะย่อย (Element)	เกณฑ์ในการปฏิบัติงาน (Performance Criteria)	วิธีการประเมิน (Assessment)
2070001 บริหารการเปลี่ยนแปลง	1.1 วิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย และวางแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร 1.2 ติดตามให้มีการดำเนินงานตามแผน ประเมินผล และปรับเปลี่ยนแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน
2070002 สร้างความน่าเชื่อถือ และโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นชอบและปฏิบัติตาม	2.1 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมาย และแนวทางการนำเสนอ 2.2 ดำเนินการนำเสนอ รับฟังความคิดเห็น โต้แย้ง และอภิปรายเพื่อบรรลุเป้าหมาย รวมถึงสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน แฟ้มสะสมผลงาน

สมรรถนะย่อย (Element)	เกณฑ์ในการปฏิบัติงาน (Performance Criteria)	วิธีการประเมิน (Assessment)
2070003 เป็นคู่คิดเชิงธุรกิจ และคู่คิดเชิงกลยุทธ์องค์กร (Business & Strategic Partnering)	3.1 ร่วมกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแผนงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินธุรกิจ และการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆในองค์กร 3.2 ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์กรและหน่วยงานอย่างใกล้ชิด 3.3 สื่อสาร สร้างความสัมพันธ์อันดี และติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ และการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร 3.4 วิเคราะห์ความเสี่ยงขององค์กรที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล 3.5 กำหนดแนวทางและแผนป้องกันความเสี่ยงจากการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล 3.6 ดำเนินการ ติดตาม และทบทวนผลการปฏิบัติตามแผนป้องกันความเสี่ยง สรุปและนำเสนอผล	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน
2070004 บริหารสถานการณ์วิกฤต	4.1 วิเคราะห์สถานการณ์วิกฤตที่อาจเกิดขึ้น และติดตามสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง 4.2 วิเคราะห์สถานการณ์วิกฤตที่อาจเกิดขึ้น และติดตามสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง 4.3 ดำเนินการตามแผนงาน และประเมินผล เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับเหตุการณ์	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน

12. ความรู้และทักษะก่อนหน้าที่จำเป็น (Pre-requisite Skill & Knowledge)

N/A

13. ทักษะและความรู้ที่ต้องการ (Required Skills and Knowledge)

(ก) ความต้องการด้านทักษะ

- 1) ทักษะในการติดตาม และประเมินผลการเปลี่ยนแปลง
- 2) ทักษะในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ
- 3) ทักษะในการหาและวิเคราะห์ข้อมูล เนื้อหา ช่องทาง และกลุ่มเป้าหมาย และกำหนดเป้าหมายและแผนงานการนำเสนอ
- 4) ทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- 5) ทักษะในการประสานงาน และการสร้างความร่วมมือของทุกฝ่ายในการดำเนินงาน
- 6) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และการจูงใจผู้อื่น

(ข) ความต้องการด้านความรู้

- 1) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- 2) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารโครงการ
- 3) ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจขององค์กร นโยบาย และกลยุทธ์ขององค์กร และการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ
- 4) ความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร
- 5) ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ขององค์กร
- 6) ความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้องค์ความรู้การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจขององค์กรและหน่วยงาน
- 7) ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ความเสี่ยง
- 8) ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนป้องกันความเสี่ยง
- 9) ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการบริหารความเสี่ยง การดำเนินการ ติดตาม ประเมินผล และการนำเสนอผล
- 10) ความรู้เกี่ยวกับความสามารถในการเก็บ วิเคราะห์ข้อมูล และประเมินผล
- 11) ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์สถานการณ์วิกฤต แนวทางการป้องกัน การรับมือกับสถานการณ์วิกฤตที่อาจเกิดขึ้น
- 12) ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนป้องกัน และรับมือกับสถานการณ์วิกฤตที่อาจเกิดขึ้น
- 13) ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการตามแผนป้องกัน และรับมือกับสถานการณ์วิกฤตที่อาจเกิดขึ้น

14. หลักฐานที่ต้องการ (Evidence Guide)

14.1 หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

- 1) อธิบายการกำหนดเป้าหมาย และการวางแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- 2) อธิบายการประเมินผลและปรับเปลี่ยนแผนเพื่อบรรลุเป้าหมาย
- 3) อธิบายการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการนำเสนอ
- 4) อธิบายการมีส่วนร่วมในการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- 5) อธิบายการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแผนงานการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 6) อธิบายแนวทางและแผนป้องกันความเสี่ยงจากการดำเนินงาน
- 7) อธิบายแนวทางบริหารและแผนปฏิบัติ กรณีเกิดเหตุการณ์วิกฤต

14.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)

- 1) ตัวอย่างแผนบริหารการเปลี่ยนแปลง
- 2) แนวคิด วิธีการโน้มน้าวผู้อื่น
- 3) ตัวอย่างแผนงาน และแนวดำเนินธุรกิจขององค์กร
- 4) ตัวอย่างแผนบริหารความเสี่ยงของหน่วยงาน
- 5) ตัวอย่างแผนการบริหารสถานการณ์วิกฤต

14.3 คำแนะนำในการประเมิน

ใช้วิธีการในการสอบข้อเขียน หรือตามหลักฐานที่ต้องแสดง ทั้งนี้ผู้เข้ารับการประเมินต้องผ่านการประเมิน ที่ครอบคลุมในทุกเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน สมรรถนะย่อย ขอบเขตความรู้และทักษะที่กำหนด

1. ผู้ประเมินทำการประเมินการปฏิบัติงานที่ต้องการของผู้เข้าทดสอบโดยใช้ แฟ้มสะสมผลงาน ได้แก่ใบผ่านงาน ประกาศนียบัตร ใบวุฒิบัตร เอกสารต่าง ๆ และ/หรือ
2. ผู้ประเมินทำประเมินความรู้ผู้เข้าทดสอบโดยใช้แบบทดสอบ และ/หรือ ใช้แบบสัมภาษณ์

15. ขอบเขต (Range Statement)

การบริหารสถานการณ์วิกฤต (Crisis) หมายถึง กระบวนการในการรับมือกับสถานการณ์ที่อาจทำให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อองค์กร ผู้มีส่วนได้เสีย หรือต่อสาธารณะ

16. หน่วยสมรรถนะร่วม (ถ้ามี)

N/A

17. อุตสาหกรรมร่วม/กลุ่มอาชีพร่วม (ถ้ามี)

N/A

18. รายละเอียดกระบวนการและวิธีการประเมิน (Assessment Description and Procedure)

คัดกรองผู้สมัครจากใบสมัคร เพื่อพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นก่อนอนุมัติให้เข้าสู่กระบวนการประเมิน และประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการประเมินด้วยเครื่องมือประเมินความรู้และทักษะ ให้ครอบคลุมเกณฑ์การปฏิบัติงาน ทักษะและความรู้ที่ต้องการของหน่วยสมรรถนะนี้ ได้แก่

- 1) ประเมินภาคความรู้ด้วยข้อสอบข้อเขียนแบบตัวเลือก
- 2) ประเมินภาคความรู้ด้วยแบบการสัมภาษณ์
- 3) ประเมินความรู้และความสามารถจากประสบการณ์ด้วยแฟ้มสะสมผลงานของผู้รับการประเมิน

1. รหัสหน่วยสมรรถนะ 20800
2. ชื่อหน่วยสมรรถนะ บริหารความหลากหลาย
3. ทบทวนครั้งที่ 1 / 2564
4. สร้างใหม่ ปรับปรุง

5. สำหรับชื่ออาชีพและรหัสอาชีพ (Occupational Classification)

TSCO 1232.20 : ผู้จัดการฝ่ายบุคคล TSCO 2412.20 : นักวิเคราะห์งานอาชีพ, TSCO 2412.30 นักแนะแนวอาชีพ
 ISCO 1212 : ผู้จัดการด้านทรัพยากรบุคคล, ISCO 2423 : ผู้ประกอบวิชาชีพด้านงานบุคคล

ISCO 1212 ผู้จัดการด้านทรัพยากรบุคคล
 ISCO 2423 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านงานบุคคลและอาชีพ

6. คำอธิบายหน่วยสมรรถนะ (Description of Unit of Competency)

สามารถบริหารความหลากหลายของแต่ละบุคคล อันหมายถึงด้านชาติพันธุ์ เพศ อายุ รวมถึงความแตกต่างทางด้านความคิด ค่านิยม วัฒนธรรม ด้วยความเข้าใจถึงความแตกต่างหลากหลาย ตระหนักเห็นคุณค่าของความหลากหลาย (Valued Diversity) และให้ความสำคัญกับแต่ละบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน สามารถนำจุดแข็งในความหลากหลายของแต่ละบุคคล มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและองค์กร

7. สำหรับระดับคุณวุฒิ

1	2	3	4	5	6	7	8
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. กลุ่มอาชีพ (Sector)

นักบริหารงานบุคคล

9. ชื่ออาชีพและรหัสอาชีพอื่นที่หน่วยสมรรถนะนี้สามารถใช้ได้ (ถ้ามี)

N/A

10. ข้อกำหนดหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Licensing or Regulation Related) (ถ้ามี)

N/A

11. สมรรถนะย่อยและเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Elements and Performance Criteria)

สมรรถนะย่อย (Element)	เกณฑ์ในการปฏิบัติงาน (Performance Criteria)	วิธีการประเมิน (Assessment)
2080001 ให้ความรู้และสร้างความตระหนักในคุณค่าของความแตกต่างหลากหลาย	1.1 วิเคราะห์ประเด็นความหลากหลายที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และแนวโน้มความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ที่อาจจะมีผลกระทบต่อองค์กร 1.2 ออกแบบและจัดทำกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานในทุกๆ ระดับได้ความรู้และมีส่วนร่วมร่วมกัน โดยคำนึงถึงรูปแบบการเรียนรู้ของพนักงาน (Learning Style) และ วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning culture) 1.3 จัดช่องทางเพื่อการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประเด็นความหลากหลาย และแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อการอยู่ร่วมกัน	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน

สมรรถนะย่อย (Element)	เกณฑ์ในการปฏิบัติงาน (Performance Criteria)	วิธีการประเมิน (Assessment)
2080002 สร้างบรรยากาศของการหลอมรวมความแตกต่างหลากหลาย ของบุคคลเข้าด้วยกัน	2.1 กำหนดนโยบายและหลักในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์ การ 2.2 สนับสนุน และส่งเสริมการมีความเคารพซึ่งกันและกัน (Respect) การเปิดใจรับฟัง (Open-mindedness)	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน
2080003 บริหารความขัดแย้งในองค์กร	3.1 นิยามประเด็นความขัดแย้ง โดยรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเกิดประเด็นความขัดแย้ง 3.2 วิเคราะห์ข้อมูล บริบทและปัจจัย ต่างๆ และประเมินระดับความรุนแรงของความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และผลกระทบทั้งในด้านที่เป็นประโยชน์ และด้านที่เป็นโทษของความขัดแย้ง 3.3 วิเคราะห์หาแนวทางการบริหารประเด็นความขัดแย้ง โดยรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบ/โมเดลในการบริหารความ ขัดแย้ง และดำเนินการบริหารความขัดแย้ง	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน
2080004 บริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรม	4.1 ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย ค่านิยม และแนวทางการอยู่ร่วมกัน (awareness) 4.2 ปลูกฝังการรับรู้และความไวกับวัฒนธรรม (Cultural sensitivity) ให้กับพนักงาน 4.3 ออกแบบและกำหนดตัวแบบพฤติกรรมทางวัฒนธรรมที่เหมาะสม (Cultural competence)	การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน

12. ความรู้และทักษะก่อนหน้าที่จำเป็น (Pre-requisite Skill & Knowledge)

N/A

13. ทักษะและความรู้ที่ต้องการ (Required Skills and Knowledge)

(ก) ความต้องการด้านทักษะ

- 1) ทักษะเจรจาต่อรอง
- 2) ทักษะการสื่อสาร
- 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์
- 4) ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ

(ข) ความต้องการด้านความรู้

- 1) ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารความหลากหลาย
- 2) ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action plan)
- 3) ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ และการฝึกอบรม
- 4) ความรู้เกี่ยวกับการทำงานในทีมงานที่มีความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cross Cultural team)
- 5) ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรม เพื่อบรรลุเป้าประสงค์
- 6) ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้
- 7) ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้
- 8) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารโครงการ การประเมินผลโครงการ
- 9) ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้
- 10) ความรู้เกี่ยวกับการเขียนแผนนโยบาย และระเบียบปฏิบัติ
- 11) ความรู้เกี่ยวกับวิธีการปลูกฝังค่านิยม
- 12) ความรู้เกี่ยวกับการจัดช่องทางการสื่อสาร
- 13) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี และสื่อสังคมออนไลน์ (Technology and Social Media)
- 14) ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร
- 15) ความรู้เกี่ยวกับประเภทของความขัดแย้ง
- 16) ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบความขัดแย้ง
- 17) ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย

14. หลักฐานที่ต้องการ (Evidence Guide)

14.1 หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence)

- 1) อธิบายหลักการบริหารจัดการองค์การและทรัพยากรบุคคล ความหมาย วัตถุประสงค์ ความต้องการ ความแตกต่างของมนุษย์กับทรัพยากรบุคคลอื่น
- 2) อธิบายหลักการบริหารจัดการองค์การและทรัพยากรบุคคล ในการวางแผนและดำเนินการบริหาร
- 3) อธิบายลักษณะธุรกิจที่องค์กรดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน
- 4) อธิบายการประยุกต์ใช้ระบบ เครื่องมือ และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

14.2 หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence)

- 1) ตัวอย่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2) หนังสือรับรองการปฏิบัติงาน
- 3) หนังสือรับรองการศึกษอบรมด้านการบริหารความแตกต่าง

14.3 คำแนะนำในการประเมิน

ใช้วิธีการในการสอบสัมภาษณ์ประกอบกับการสอบข้อเขียน ทั้งนี้ผู้เข้ารับการประเมินต้องผ่านการประเมินที่ครอบคลุมในทุกสมรรถนะประเมินย่อย ขอบเขตความรู้และทักษะที่กำหนด

วิธีการประเมิน

1. ผู้ประเมินทำการประเมินการปฏิบัติงานที่ต้องการของผู้เข้าทดสอบโดยใช้ แฟ้มสะสมผลงาน ได้แก่ ใบผ่านงาน ประกาศนียบัตร ใบวุฒิบัตร เอกสารต่าง ๆ และ/หรือ
2. ผู้ประเมินทำประเมินความรู้ผู้เข้าทดสอบโดยใช้แบบทดสอบ และ/หรือ ใช้แบบสัมภาษณ์

15. ขอบเขต (Range Statement)

อธิบายถึงขอบเขตของการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ หรือสถานการณ์อื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน รวมถึงเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ทรัพยากรที่ใช้ หรือข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

16. หน่วยสมรรถนะร่วม (ถ้ามี)

N/A

17. อุตสาหกรรมร่วม/กลุ่มอาชีพร่วม (ถ้ามี)

N/A

18. รายละเอียดกระบวนการและวิธีการประเมิน (Assessment Description and Procedure)

คัดกรองผู้สมัครจากใบสมัคร เพื่อพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นก่อนอนุมัติให้เข้าสู่กระบวนการประเมิน และประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการประเมินด้วยเครื่องมือประเมินความรู้และทักษะ ให้ครอบคลุมเกณฑ์การปฏิบัติงาน ทักษะและความรู้ที่ต้องการของหน่วยสมรรถนะนี้ ได้แก่

- 1) ประเมินภาคความรู้ด้วยข้อสอบข้อเขียนแบบตัวเลือก
- 2) ประเมินภาคความรู้ด้วยแบบการสัมภาษณ์
- 3) ประเมินความรู้และความสามารถจากประสบการณ์ด้วยแฟ้มสะสมผลงานของผู้รับการประเมิน