



shutterstock.com • 1280846527

บทที่ 6

การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
(TRAINING & HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT)

ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



1. ความเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ
2. ความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี
3. ความเปลี่ยนแปลงขององค์การ



วัตถุประสงค์ของ การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- ให้พวง.พัฒนาฝีมือ ทักษะการทำงาน องค์ความรู้ต่างๆ ที่ดีขึ้น ที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์กับการทำงานให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- ใช้ชุดร่อยรัวของข้อบกพร่องต่างๆ ที่ทำให้เกิดการทำงานที่ผิดพลาด ตลอดจนแก้ไข ปัญหาเพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น มีประสิทธิภาพขึ้น
- ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ให้ทุกคนรู้สึกถึงการดูแลขององค์กร ส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพตลอดจนความสามารถให้ดียิ่งขึ้นเรื่อยๆ สร้างความก้าวหน้าให้เป็นรูปธรรม
- เป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือในการใช้วัดผลพวง. ประเมินประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนคาดการณ์ศักยภาพขององค์กร
- ใช้วางแผนงาน วางแผนธุรกิจ รวมทั้งการวางทิศทางขององค์กรในอนาคตได้
- ให้พวง.มีความจงรักภักดีกับองค์กร และยังเป็นการรักษาพวง.ไว้กับองค์กรในระยะยาว
- ให้ทุกคนตั้งแต่พวง. ฝ่ายHR ฝ่ายบริหาร ตลอดจนองค์กรเห็นความสำคัญของ HRD



กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้
ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและ
พฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและ
อนาคต

“ **การฝึกอบรม (Training)** ” : เน้นให้ผู้ได้รับการอบรมได้รับความรู้
และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน โดยมักเน้นเป้าหมายระยะสั้น และ
มักเน้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ

“ **การพัฒนา (Development)** ” : มุ่งให้ผู้รับการพัฒนามีการเรียนรู้
เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ในอนาคต โดยมุ่งเป้าหมายระยะยาว และ
มักจะเน้นกับบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไป

กระบวนการฝึกอบรม



วิธีการฝึกอบรม

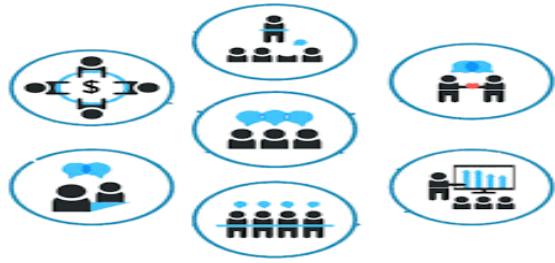


การฝึกอบรมนอกงาน (Off the job training)

- กิจกรรมในห้องเรียน
(Classroom activity)
- การจำลอง (Stimulation)

การฝึกอบรมในงาน (On the job training)

- การสอนงาน (Coaching)
- การหมุนเวียนในงาน (Job Rotation)
- การให้งาน (Assignment)
- การสังเกตจากพฤติกรรมต้นแบบ
(Behavior Modeling)
- การศึกษาสมรรถนะหลัก
(Competency Based Training)



เทคนิคการฝึกอบรม

- | | |
|-------------------------------|------------------------------|
| 1. การบรรยาย | (Lecture) |
| 2. การประชุมอภิปราย | (Conference / Discussion) |
| 3. การศึกษากรณีตัวอย่าง | (Case Study) |
| 4. การแสดงบทบาทสมมติ | (Role Playing Training) |
| 5. การสาธิต | (Demonstration) |
| 6. การประชุมแบบซินดิเคต | (Syndication) |
| 7. การระดมสมอง | (Brain Storming) |
| 8. การใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน | (Community College Training) |



ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์ต้องการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ต้องการเติบโตตลอดเวลาเช่นกัน ศักยภาพของพนักง.ย่อมส่งผลต่อศักยภาพขององค์กร หากพนักง. ทุกคนทำงานได้ดีมีปสภ. ย่อมทำให้องค์กรนั้นมีปสภ.ตามไปด้วย

ดังนั้นการช่วยส่งเสริมให้พนักง. ทุกคนมีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นภารกิจที่จำเป็นขององค์กร และผู้ที่มีส่วนสำคัญมากๆ ตรงจุดนี้ ก็คือฝ่ายทรัพยากรบุคคลนั่นเอง ซึ่งงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) จึงสำคัญกับองค์กรอย่างยิ่ง

หากละเลย องค์กรที่เต็มไปด้วยพนักงานไร้ปสภ. ก็อาจทำให้องค์กรหยุดนิ่งอยู่กับที่ ไม่พัฒนา ธุรกิจถดถอย และไร้ศักยภาพได้ในที่สุดเช่นกัน

แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



เป็นกิจกรรมที่

- ✓ มีคุณค่าต่อบุคลากร
- ✓ ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
- ✓ ต้องยอมรับและร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
- ✓ ต้องจัดการระยะเวลา ช่วงเวลาและคชจ. อย่างเหมาะสม
- ✓ ต้องประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
- ✓ มีการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม



กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. ค่านิยมในงานทำงานที่ดี (Core values)
2. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Engagement)
3. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization)
4. การจัดการความรู้ (Knowledge Management)
5. แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
6. แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
7. โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น - กลาง – สูง
(Executive Development Program)

8. หลักสูตรประกาศนียบัตรของหน่วยงานภาครัฐ เช่น



วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)

หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรสำหรับผู้บริหารแห่งอนาคต (วปอ.บอ.)



สถาบันพระปกเกล้า

King Prajadhipok's Institute

หลักสูตรการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยสำหรับนักบริหารระดับสูง (ปปร.)

หลักสูตรการบริหารเศรษฐกิจสาธารณะสำหรับนักบริหารระดับสูง (ปศส.)

หลักสูตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง (ปธก.)



แพทยสภา-สถาบันพระปกเกล้า

หลักสูตรธรรมาภิบาลทางการแพทย์สำหรับผู้บริหารระดับสูง (ปธพ.)

หลักสูตรนวัตกรรมการจัดการสุขภาพในยุคดิจิทัล



หลักสูตรสื่อสุขภาพ
(Health Ambassador)



หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง สถาบันวิทยาการตลาดทุน (วตท.)



สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
The Federation of Thai Industries

หลักสูตรการปฏิรูปธุรกิจและสร้างเครือข่ายนวัตกรรม
Business Revolution and Innovation Network (BRAIN)



หลักสูตรผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง (นบส.)



หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านการพัฒนาผู้นำเมือง
(ผู้นำเมือง)

ประโยชน์

- ช่วยพัฒนาทักษะตลอดจนองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้กับพณง. เกิดความก้าวหน้าในสายงาน
- ทำให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจที่เพิ่มขึ้น สร้างอนาคตให้กับองค์กร
- ช่วยเพิ่มมาตรฐานการทำงานให้กับองค์กร
- ทำให้พณง.รักในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเห็นคุณค่า ประโยชน์ รวมถึงพัฒนาการในการทำงาน และสร้างคุณค่าให้กับพนักงานตลอดจนงานที่ทำได้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย
- ช่วยค้นวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และอาจค้นพบความสามารถในการทำงานของตัวเองได้มากขึ้นอีกด้วย
- ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี สร้างความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นทีม รวมถึงช่วยให้ระบบการทำงานแบบองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีได้ เป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งการพัฒนาศักยภาพ และช่วยสร้างเป้าหมายที่ดีให้กับองค์กร เพื่อผลักดันให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จที่ยิ่งขึ้นเรื่อยๆ
- สร้างความภาคภูมิใจให้กับพณง. ตลอดจนปรับปรุง บทบาทและหน้าที่ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้
- ช่วยให้องค์กรสามารถเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับพณง.ตลอดจนการพัฒนาองค์กรในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคตได้