

# แผนบริหารการสอนประจำบทที่ 1

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และนวัตกรรมองค์การ

### หัวข้อเนื้อหา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และนวัตกรรมองค์การ  
แนวทางในการคิดการบริหารการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ แนวคิดนวัตกรรมองค์การ  
การวางแผนความก้าวหน้า การวิเคราะห์สมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ การนำนวัตกรรมมา  
ช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ

### วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เมื่อเรียนบทที่ 1 จบแล้วผู้เรียนควรแสดงพฤติกรรมดังต่อไปนี้  
นักศึกษาสามารถอธิบายความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และนวัตกรรมองค์การได้  
นักศึกษาสามารถการวางแผนความก้าวหน้า การวิเคราะห์สมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์  
การนำนวัตกรรมมาช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การได้

### วิธีสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน

1. วิธีสอน
  - 1.1 วิธีสอนแบบบรรยาย
  - 1.2 วิธีสอนแบบอภิปราย
  - 1.3 วิธีสอนแบบเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง

### สื่อการเรียนการสอน

1. เอกสารประกอบสอนและหนังสือที่เกี่ยวข้อง
2. สื่อการสอน PowerPoint / ตัวอย่างงาน
3. การสืบค้นข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

## บทที่ 1

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) ถือเป็นกระบวนการสำคัญขององค์การ ยุคใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับศักยภาพของคน เป็นศูนย์กลางของ การขับเคลื่อนเชิงยุทธศาสตร์ ทั้งในภาครัฐและเอกชน HRD ไม่เพียงแต่เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานแต่เป็นการ ยกกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณค่าของบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังของประชาชนหรือผู้รับบริการ อีกทั้ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะด้านการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น องค์การในยุคปัจจุบันจึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพและพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต

### ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ตลอดจนการสร้างบุคลากรให้เข้าใจหน้าที่และบทบาทของการปฏิบัติอย่างเหมาะสมและการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะการเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ดังนั้นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีปัจจัยสำคัญดังนี้

- 1.) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับงาน ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและลดข้อผิดพลาด
- 2.) เสริมสร้างศักยภาพและความสามารถของบุคลากร หมายถึง การสนับสนุนส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 3.) ช่วยให้องค์การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้องค์การมีบุคลากรที่สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และช่วยให้องค์การมีบุคลากรที่พัฒนากระบวนการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน
- 4.) สร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เมื่อองค์การให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุก ๆ กิจกรรม เปิดรับฟังข้อเสนอแนะทั้งบริหารค่าตอบแทนหรือ

สวัสดิการที่เหมาะสมและบุคลากรพึงพอใจ จะทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและเกิดความผูกพันต่อ  
องค์กร