การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีแก่บุคลากรทั้งใหม่และเก่า เพราะวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นไปเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การอย่างน้อยให้ครอบคลุมใน 3 ด้าน ได้แก่บุคลากรซึมซับความรู้เพิ่มทักษะในการปฏิบัติหน้าที่และเพิ่มศักยภาพในการทา งานตามวัตถุประสงค์ที่องค์การกา หนด ดังนั้นผู้จัดการฝึกอบรมบุคลากรต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย วิธีการ ค่าใช้จ่ายและระยะเวลา ตลอดจนสามารถประเมินผลการดำเนินการฝึกอบรมว่าสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด หรือการฝึกอบรมโดยวิธีการอื่นคือการส่งบุคลากรขององค์การนั้นไปทำการฝึกอบรมกับองค์การอื่นที่มีหลักสูตรสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่เป็นของเราผู้เข้าฝึกอบรมก็จะได้ประโยชน์เช่นเดียวกัน

ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถและทักษะให้สอดคล้องกับงานที่จะทำนอกจากนั้นยังเป็นการปรับทศันคติ เรียนรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์การโดยเฉพาะงานใหม่โดยมีวัตถุประสงคให้ได้ผลงานที่เป็นไปตามแผนการฝึกอบรมเป็น การเสริมสร้างความรู้ความสามารถและทักษะให้สอดคล้องกับงานที่จะทำนอกจากนั้นยังเป็นปรับทศันคติ เรียนรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์การโดยเฉพาะงานใหม่โดยมีวัตถุประสงค์ให้ได้ผลงานที่เป็นไปตามแผน

ความสำคัญของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อการป้องกันปัญหาและแก้ไขปัญหาอันอาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การทั้งเรื่องส่วนตัวและส่วนรวมของงานในองค์การ นอกจากนั้นยังเป็นการปรับทัศนคติเพื่อความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มทักษะแก่บุคลากรที่จะนำไปปรับใช้กับการทางานร่วมกันก่อให้เกิดความรักความสามัคคี ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพแก่องค์การเพื่อนาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในรอบด้าน

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

มีประโยชน์หลายข้อที่ส่งผลต่อบุคลากร ขณะเดียวกันก็ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และอำนวยประโยชน์ต่อองค์การในภาพรวมด้วยเช่นกัน ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรมและการพัฒนาช่วยให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำและศักยภาพอื่นๆ จึงเป็นผลให้มีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นไปโดยง่ายขึ้นและส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์การดีขึ้น เนื่องจากองค์การมีนโยบายส่งเสริมบุคลากรภายในองค์การ และยังช่วยในการลดต้นทุนในการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานด้วย

ขั้นตอนในการฝึกอบรม

ในเบื้องต้นต้องสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมหลังจากนั้นผู้รับผิดชอบต้องเขียนโครงการขึ้นนาเสนอผู้มีอำนาจเพื่ออนุมัติและในโครงการนั้นก็จะมีรายละเอียดเกี่ยวกับหลักการเหตุผล วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย งบประมาณ หลักสูตร ระยะเวลาในการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม วิธีดำเนินการฝึกอบรม ผลคาดว่าจะได้รับจากการฝึกอบรม การประเมินและวิธีการประเมินการฝึกอบรม เป็นต้น

วิธีการฝึกอบรม

1. การบรรยาย (LECTURE)
2. การประชุม (CONFERENCE)
3. การแสดงบทบาทสมมติ (ROLE PLAYING)
4. การใช้กรณีศึกษา (CASE STUDY)
5. การสาธิต (DEMONSTRATION)
6. การสัมมนา (SEMINAR)
7. การฝึกงานในสถานการณ์จริง (ON THE JOB TRAINING)

การประเมินผลการฝึกอบรม

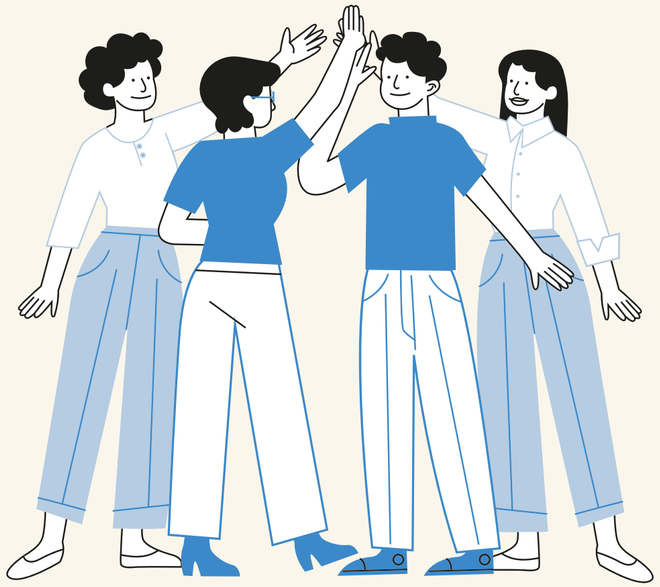
การประเมินเป็นสิ่งที่จำเป็นจะต้องดำเนินการในยุคปัจจุบัน เพราะโครงการทุกโครงการมี การใช้งบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องต้องมีการติดตามตรวจสอบผลของการดำเนินงานเป็นปกติอยู่แล้วดังนั้นการฝึกอบรมคือกิจกรรมหนึ่งหรือกระบวนการหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการเพื่อให้ทราบผลของการฝึกอบรมว่าส่วนไหน มีปัญหา มีการขาดตกบกพร่องจะได้ปรับปรุงแก้ไข หรือแม้แต่ความพึงพอใจของการฝึกอบรม ของผู้เข้าอบรมก็เป็นเสียงสะท้อนที่ฝ่ายการฝึกอบรมจะต้องประเมิน

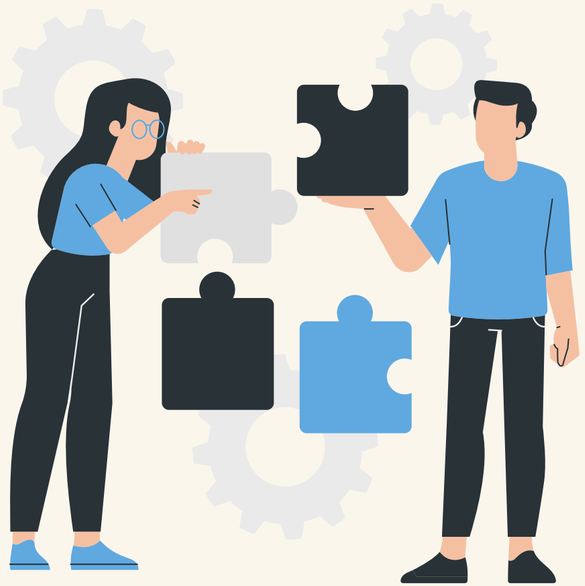
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นการนำเอาศักยภาพของมนุษย์แต่ละคนมาใช้ในการปฏิบติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การและให้แต่ละคนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ตระหนักในคุณค่าของตนเองเพื่อน ร่วมงานและองค์การเพื่อมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดกบัองค์การ นอกจากนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อที่จะรองรับการพัฒนาประเทศโดยวิธีหลายๆ วิธีการกับข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การ ซึงเชื่อว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเสริมสร้าง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ พฤติกรรมที่สอดคลอ้งกบัวตัถุประสงคข์ององคก์ ารที่บุคลากรน้นั ๆ สังกดัอยเู่พื่อใหส้ ามารถปฏิบัติงานได้บรรลุ เป้ าหมาย มีผลลพัธ์ในการปฏิบตัิงานอยา่ งมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและอยา่ งคุม้ค่ากบั เวลาและ งบประมาณที่จ่ายไป นอกจากน้นั ยงัเป็นการเตรียมการพฒั นาบุคลากรไปสู่ตา แหน่งที่สูงขึ้นโดยการดึงเอา ศกัยภาพที่เขามีอยมู่ าใชป้ ระโยชน์ใหม้ ากที่สุดเท่าที่จะมากได้และเพื่อความเจริญกา้วหนา้ขององคก์ ารและ ส่วนตวัของบุคลากรเอง



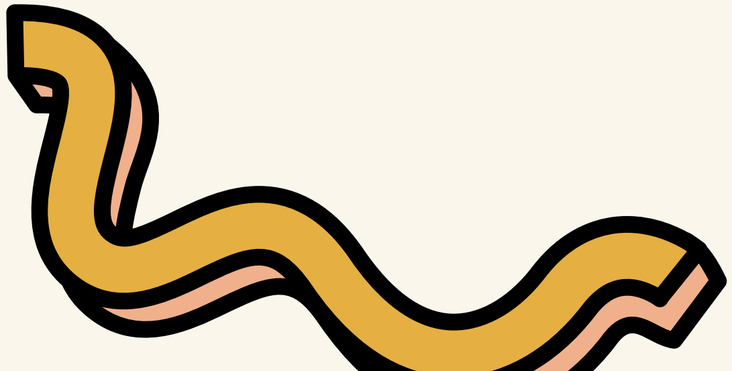


ปรัชญาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นทั้งแนวคิดวิสัยทศัน์และการพัฒนาในเชิงกลยุทธ์คือการสร้างแนวความคิดความเชื่อที่จะนำไปสู่การปฏิบตัหรือเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันขององค์การได้เพื่อให้เกิดความร่วมมือสนับสนุนทุกคนในองค์การได้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ๆ

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในองค์การ โดยเพิ่มทั้งด้านความรู้ความสามารถเพิ่มทักษะให้แต่ละคนโดยการจัดอบรม การฝึกปฏิบัติการเตรียมพร้อมที่จะเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนั้นผลที่ตามมาอีกประการหนึ่งคือองค์การจะได้เปรียบในการแข่งขันทั้งด้าน การบริการด้านความประหยัด ด้านคุณภาพของงานและการบริการซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนทรัพยากร มนุษย์ในอนาคตที่จะก่อประโยชน์เกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจให้มีการทำงานอย่างมีความสุข มีความผึง พอใจทั้งต่อผบู้บังคับบัญชาและต่อองค์การด้วย



วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีวิธีการพัฒนาในหลายวิธีขึ้นอยู่กับองค์การนั้นๆ จะเลือกใช้วิธีไหนจึงจะเหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การและที่จะเหมาะสมกับงานกับตำแหน่งหรือแม้แต่เหมาะสมกับบุคลากรนั้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณภาพ หรือมีคุณค่า เช่น อาจให้วิธีให้ศึกษาต่อ ให้ศึกษาด้วยตนเอง ให้การฝึกอบรมให้การบรรยายให้ฟัง ให้การสัมมนาให้การพัฒนาอาชีพ การจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นรายบุคคล การพัฒนาการเรียนรู้ การพัฒนาเป็นกลุ่ม การมอบหมายงานให้ทำการลงมือปฏิบัติจริง ทั้งเป็นการเพิ่มความรู้ประสบการณ์ เพื่อเพิ่มคุณค่าของการทางานเพิ่มปริมาณงาน การหมุนเวียนงาน ตลอดถึงคุณภาพของงานล้วนแล้วแต่เป็นวิธีการที่องค์การต่างๆ จะเลือกวิธีดำเนินการภายใต้นโยบายและงบประมาณของหน่วยงาน