

แบบรายงานการประชุม/อบรม
สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา

วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการสำนักหอสมุด

ข้าพเจ้า นางสาวอัญชสา ขำอยู่ ตำแหน่ง บุคลากร

สังกัดฝ่าย สำนักงานผู้อำนวยการ

เข้ารับการอบรมเรื่อง การสัมมนาออนไลน์ หัวข้อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา
เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

จัดโดย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สถานที่ ออนไลน์ผ่านระบบ Zoom Meeting **วันที่** ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.

งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย - บาท

สรุปเนื้อหาการอบรม

ทำไมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญ

มนุษย์ต้องการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ในขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องการเติบโตตลอดเวลาเช่นกัน องค์กรจะก้าวไปข้างหน้าได้นั้นแน่นอนว่าผู้ที่มีส่วนผลักดันสำคัญก็คือพนักงานทุกคนนั่นเอง ศักยภาพทุกคนย่อมส่งผลต่อศักยภาพขององค์กร หากพนักงานทุกคนทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพย่อมทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ดังนั้นการช่วยส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ จึงเป็นภาระกิจหนึ่งที่จำเป็นขององค์กร และผู้ที่มีส่วนสำคัญมากๆ ตรงจุดนี้ก็คือฝ่ายทรัพยากรบุคคลนั่นเอง ซึ่งงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) นั้นค่อนข้างจะสำคัญกับองค์กรอย่างยิ่ง ถ้าขาดความใส่ใจตรงจุดนี้ องค์กรที่เต็มไปด้วยพนักงานไร้ประสิทธิภาพ ก็อาจทำให้องค์กรหยุดนิ่งอยู่กับที่ ไม่พัฒนา ธุรกิจถดถอย และไร้ศักยภาพได้ในที่สุดเช่นกัน

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑. ต้องการให้พนักงานในองค์กรพัฒนาฝีมือ, ทักษะการทำงาน, ตลอดจนมีองค์ความรู้ต่างๆ ที่ดีขึ้น เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์กับการทำงานให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๒. เพื่ออุดรอยรั่วของข้อบกพร่องต่างๆ ที่ทำให้เกิดการทำงานที่ผิดพลาด ตลอดจนแก้ไขปัญหาคือข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น มีประสิทธิภาพขึ้น
๓. เพื่อให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ให้ทุกคนรู้สึกถึงการดูแลขององค์กร ส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพ ตลอดจนความสามารถให้ดียิ่งขึ้นเรื่อยๆ สร้างความก้าวหน้าให้เป็นรูปธรรม
๔. เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือในการใช้วัดผลพนักงาน ประเมินประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนคาดการณ์ศักยภาพขององค์กร
๕. เพื่อใช้วางแผนงาน วางแผนธุรกิจ ตลอดจนวางทิศทางขององค์กรในอนาคตได้
๖. เพื่อให้พนักงานมีความรักดีกับองค์กร ทั้งยังเป็นการรักษานักงานไว้ให้ต้องการร่วมงานกับองค์กรในระยะยาวด้วย



๗. เพื่อให้ทุกคนตั้งแต่พนักงาน, ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR), ฝ่ายบริหาร, ตลอดจนองค์กร เห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุคปัจจุบันนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) ถือเป็นภารกิจสำคัญของแทบทุกองค์กรไปแล้ว เพราะบุคลากรนั้นคือหัวใจสำคัญที่สุดที่จะทำองค์กรนั้นมีศักยภาพที่ดีขึ้นได้หรือไม่ ซึ่งหลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีสิ่งน่าสนใจดังนี้

๑. ประเมินสถานการณ์ตลอดจนความต้องการที่ถูกต้องและแท้จริง (Real Situations and Needs Assessments)

การเริ่มต้นที่ถูกทิศทาง ทำให้เราเดินไปถึงเป้าหมายได้อย่างยอดเยี่ยม ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) ที่สมควรเริ่มต้นที่การศึกษาตลอดวิจัยข้อมูลในด้านนี้ อย่างจริงจัง เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ถูกต้อง และวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ตรงกับเป้าหมายที่ต้องการ ในขั้นตอนนี้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลในหลายองค์กรมักมองข้าม อาจคิดเอง ประเมินผลเอง โดยไม่มีการสำรวจข้อมูล มาก่อน ทางที่ดีที่สุดควรทำการสำรวจถึงข้อเท็จจริงอย่างจริงจัง อาทิ ปัญหาที่เกิดขึ้นสำหรับการทำงาน ในขณะนั้นตามสถานการณ์นั้นๆ หรือ ทักษะไหนที่จำเป็นเร่งด่วนที่สุดสำหรับการทำงานในตอนนี้ เป็นต้น โดยการสำรวจและประเมินผลความต้องการที่แท้จริงนั้นอาจทำได้จากการสร้างแบบสอบถามพนักงาน, การเรียกพนักงานมาสัมภาษณ์, การทำโฟกัสกรุปของแผนกต่างๆ, ไปจนถึงการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้องที่สุด เพื่อที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะได้นำไปออกแบบแผนการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ได้ดีที่สุดเช่นกัน ตลอดจนสามารถประเมินความสามารถในการทำงานปัจจุบัน (Actual Performance) กับ ความสามารถที่องค์กรคาดหวัง (Desired Performance) ว่าตรงกันหรือไม่ หรือควรวางแผนพัฒนาอย่างไรให้เป็นไปในทางที่เหมาะสม

๒.ออกแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Development Programs Design)

ถึงแม้ว่าเราจะมีข้อมูลที่ดีสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพียงไร แต่หากใช้วิธีการพัฒนา ที่ไม่ถูกต้องหรือเหมาะสมแล้ว ก็อาจทำให้ผลลัพธ์ที่ได้นั้นสูญเปล่าหรือไม่ตอบโจทย์ได้เช่นกัน กระบวนการ ออกแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จึงเป็นขั้นตอนสำคัญไม่แพ้การหาข้อมูลที่ต้องตามความเป็นจริง หากฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ข้อมูลที่ดีมาแล้วก็ย่อมต้องวางแผนออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ตีตามไปด้วย อย่างเช่นหากเราพบว่าปัญหาของฝ่าย IT บริษัทคือการใช้โปรแกรมที่ไม่ทันสมัย เราก็ควรจัดคอร์สอบรมเพิ่มเติมในการเรียนรู้โปรแกรมให้ทันตามโลกด้วย ไม่ใช่เลือกอบรมในโปรแกรมเดิมซ้ำไปซ้ำมา หรือเลือก โปรแกรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง รวมถึงเลือกคอร์สเรียนที่ราคาถูกแต่โปรแกรมนั้นไม่ได้เป็นประโยชน์ตลอดจนไม่มี ประสิทธิภาพสำหรับองค์กร เป็นต้น ซึ่งก่อนที่จะออกแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละอย่างนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรที่จะกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้เสียก่อน แล้วจึงค่อยลงรายละเอียดไปที่วิธีการต่างๆ ควรรู้ว่าควรที่จะพัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้เข้มข้นขึ้น, หรือควรที่จะพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพิ่มเติม หรือแม้แต่พัฒนาในสิ่งที่ ไม่เกี่ยวข้องมาก่อน แต่เป็นประโยชน์สำหรับการทำงานในเวลานี้ เป็นต้น รวมถึงการออกแบบโปรแกรมการเรียนรู้ ที่เหมาะสมให้กับพนักงานด้วย



๓. การประเมินผล (Evaluation)

การประเมินผลนั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากเรา จะรู้ว่าวิธีการที่เราเลือกนำมาใช้นั้นมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับการนำมาใช้กับบุคลากรของเราหรือไม่ ฝ่าย ทรัพยากรบุคคลเองก็จะได้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นฐานข้อมูลที่สำคัญขององค์กรด้วย การประเมินผลนั้นควรทำ ทั้งในส่วนของการพัฒนาต่างๆ ไปจนถึงผู้เรียน (พนักงาน) เอง และควรเริ่มประเมินผลตั้งแต่วันแรกที่เริ่ม โปรแกรมไปจนกระทั่งวันสุดท้ายที่สิ้นสุดการอบรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียด และดีที่สุด เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาศักยภาพพนักงานและองค์กรต่อไปด้วย

๔. สรุปและแจ้งผล (Conclusion and Feedback)

หากเสร็จสิ้นกระบวนการแล้วควรทำสรุปผลต่างเพื่อเป็นฐานข้อมูลของบุคคลนั้นๆ ตลอดจนเป็นฐานข้อมูลสำคัญ ขององค์กร ขณะเดียวกันก็ควรแจ้งผลสรุปในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละครั้งไปยัง ผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย ตั้งแต่ผู้เข้ารับการฝึกฝน, หัวหน้างาน, หรือแม้กระทั่งผู้บริหารองค์กรเองก็ตาม ทั้งนี้เพื่อเป็นการรู้ ความก้าวหน้าตลอดจนศักยภาพของแต่ละคน รวมถึงประเมินความสำเร็จของฝ่ายทรัพยากรบุคคลเองด้วย และประสิทธิผลที่เกิดขึ้นว่ามีคุณค่าต่อองค์กรหรือไม่ การสรุปและแจ้งผลนี้ไม่ใช่การจับผิดหรือตำหนิติเตียน แต่เพื่อเป็นการรู้แนวทางในการพัฒนาตนเองต่อไปได้ด้วย

ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑. ช่วยพัฒนาทักษะตลอดจนองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความก้าวหน้า ในสายงาน
๒. ทำให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจที่เพิ่มขึ้น
๓. ช่วยเพิ่มมาตรฐานการทำงานให้กับองค์กร
๔. ทำให้พนักงานรักในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเห็นคุณค่า ประโยชน์ รวมถึงพัฒนาการในการทำงาน และสร้างคุณค่าให้กับพนักงานตลอดจนงานที่ทำได้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย
๕. พนักงานสามารถค้นพบการแก้ปัญหาต่างๆ ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนอาจค้นพบ ความสามารถในการทำงานของตัวเองได้มากขึ้นอีกด้วย
๖. ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี สร้างความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นทีม รวมถึงช่วยให้ระบบการ ทำงานแบบองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย
๗. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีได้ เป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งการพัฒนาศักยภาพ และช่วยสร้างเป้าหมายที่ ดีให้กับองค์กรเพื่อผลักดันให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จที่ยิ่งขึ้นเรื่อยๆ
๘. สร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงานในองค์กร ตลอดจนปรับปรุง เปลี่ยนแปลง บทบาทและหน้าที่ ของการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้
๙. ช่วยให้องค์กรสามารถเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับพนักงานตลอดจนการพัฒนาองค์กร ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคตได้
๑๐. สร้างอนาคตให้กับพนักงานในองค์กร รวมถึงองค์กรเอง



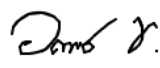
บทสรุป

องค์กรจะก้าวไปได้ไกลอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเกิดจากบุคลากรที่มีศักยภาพ ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นพันธกิจสำคัญที่จะต้องใส่ใจ นอกจากกระบวนการนี้จะช่วยเพิ่มศักยภาพของพนักงานให้เพิ่มมากขึ้นได้ด้วยนั้น ก็ยังช่วยรักษานักงานที่มีศักยภาพให้ทำงานร่วมกับองค์กรได้ระยะยาวอีกด้วย รวมถึงช่วยสร้างความภาคภูมิใจให้กับองค์กร ตลอดจนร่วมพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นเรื่อยๆ ต่อไป

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. ได้รับความรู้เกี่ยวกับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา
๒. ได้ทราบถึงขั้นตอนกระบวนการ แนวคิดเพื่อนำมาปรับใช้กับองค์กรโดยการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไกลได้ ต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อทุกองค์กรไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ก็ตาม
๓. ได้ทราบถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้องนั้นควรมีการศึกษาหาข้อมูลตลอดจนวิจัยให้ละเอียด เพื่อให้ได้ความต้องการที่ถูกต้อง และสร้างวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวอัญชสา ชำอยู่)

บุคลากรปฏิบัติการ

(ลงชื่อ).....

(นางอรรณญา บำเพ็ญแพทย)

ผู้รักษาการหัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ

ทราบ

(นายเหมรรัตน์ วชิรหัตถพงศ์)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุด





SDGs
BURAPHA UNIVERSITY
WISDOM OF THE EAST

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ร่วมกับ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
และ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

มอบเกียรติบัตรนี้ เพื่อแสดงว่า

นางสาวอัญชสา ขำอยู่

ได้ผ่านการเข้าร่วมโครงการบริการวิชาการแบบให้เปล่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 EDU SHARE 6th (ONLINE)

ภายใต้แนวคิด “รวมพลังขับเคลื่อนการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน :

Driving Education for Sustainable Development Goals (SDGs)”

หัวข้อ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน”

เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2566 เวลา 09:00 – 12:00 น. รวมระยะเวลาอบรม 3 ชั่วโมง

(ผศ.ดร. สมสรณ วีระธรรมโม)
เลขาธิการคุรุสภา

(ผศ.ดร. สุมาลี ศรีพุทธรินทร์)
คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยนครพนม

(รศ.ดร. กิติพงษ์ สอนาม)
คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

(ผศ.ดร. วิวัฒน์ ชัตติยะมาน)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยทักษิณ

(รศ.ดร. สุภายู ศรีวานิชตรกุล)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

