



มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม



บทที่ 5

การฝึกอบรม (Training)

- การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
 - ➔ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
 - ➔ ความก้าวหน้าขององค์กร



การฝึกอบรม



- ความหมาย
- พัฒนาการของการฝึกอบรม
- วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
- ประโยชน์ของการฝึกอบรม
- หน้าที่ของผู้จัดฝึกอบรม
- กระบวนการฝึกอบรม
- วิธีการฝึกอบรม
- การประเมินผลการฝึกอบรม



การฝึกอบรม



การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้
ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนา
สมรรถนะในด้านต่าง ๆ การปรับปรุงพฤติกรรม ให้
สอดคล้องกับวัตถุประสงค์





พัฒนาการของการฝึกอบรม

มีวิธีการสอนงาน 4 ขั้นตอน

- ขั้นตอนที่ 1 เตรียมความพร้อมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- ขั้นตอนที่ 2 ปฏิบัติให้ดู
- ขั้นตอนที่ 3 ให้ผู้เข้าอบรมลงมือปฏิบัติ
- ขั้นตอนที่ 4 ติดตามและตรวจสอบผล



วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

- เพื่อที่จะเพิ่มปริมาณผลผลิต
- เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพของผลผลิต
- เพื่อลดต้นทุนของงาน
- เพื่อลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุอันจะส่งผลต่อการลดต้นทุนที่เกี่ยวข้อง
- เพื่อลดอัตราการหมุนเวียนและการขาดงานของบุคลากร

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

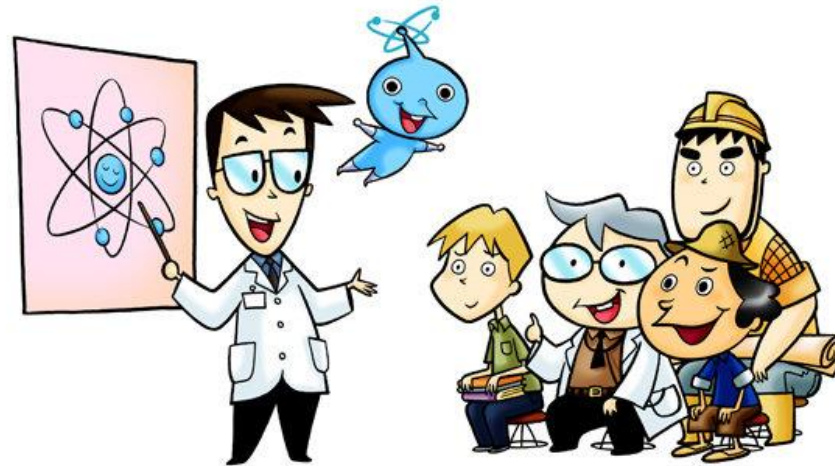


- ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- ช่วยส่งเสริมให้เกิดการประหยัด
- ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้งาน
- ช่วยลดภาระหน้าที่ของหัวหน้างาน
- ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้า

การฝึกอบรมมีประโยชน์ต่อใครบ้าง



- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- ผู้ร่วมงาน
- หน่วยงาน
- องค์กร



หน้าที่ของผู้จัดการฝึกอบรม



- ให้คำแนะนำและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม
- วางแผนงานโครงการฝึกอบรม
- ดำเนินโครงการฝึกอบรม
- จัดหาอุปกรณ์การฝึกอบรม
- วิเคราะห์และประเมินผลโครงการฝึกอบรม

กระบวนการในการจัดการฝึกอบรม



- วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม
- ตรวจสอบความต้องการ
- ออกแบบโครงการฝึกอบรม
- นำเสนอโครงการต่อผู้บริหาร
- จัดวางระเบียบในการดำเนินงาน
- ฝึกอบรม
- ประเมินผล
- ติดตามผล



วิธีการฝึกอบรม



- **การบรรยาย (Lecture)**
- **การประชุม (Conference)**
- **การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)**
- **การใช้กรณีศึกษา (Case Study)**
- **การสาธิต (Demonstration)**
- **การสัมมนา (Seminar)**
- **การฝึกงานในสถานการณืจริง (On the Job Training)**

วิธีการฝึกอบรม (ต่อ)



การบรรยาย (Lecture)



การประชุม (Conference)



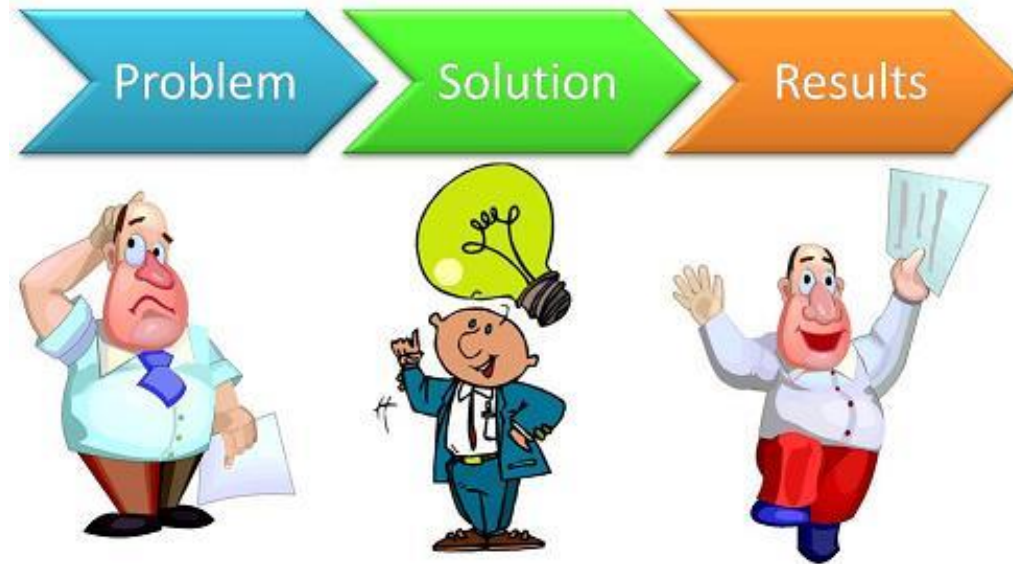
วิธีการฝึกอบรม (ต่อ)

การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)



การใช้กรณีศึกษา (Case Study)

The Case Study Recipe



วิธีการฝึกอบรม (ต่อ)



การสาธิต (Demonstration)



การสัมมนา (Seminar)



วิธีการฝึกอบรม (ต่อ)



การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the Job Training)



การประเมินผลการฝึกอบรม



ประเมินผลโครงการฝึกอบรมในประเด็น :

- โครงการ
- ผู้เข้าร่วมโครงการ
- วัตถุประสงค์
- หน่วยงาน





Thank you



มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

แบบฝึกหัด



1. การฝึกอบรม หมายถึงอะไร
2. การฝึกอบรมมีประโยชน์อย่างไรบ้าง
3. กระบวนการในการจัดการฝึกอบรม 8 ลำดับขั้น มีอะไรบ้าง
4. วิธีการฝึกอบรมมีอะไรบ้าง จงอธิบายและยกตัวอย่าง
5. การฝึกงานในสถานการณ้จริง (On the Job Training: OJT) มีลักษณะเป็นอย่างไร

เอกสารอ้างอิง



ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2548). การจัดการทรัพยากรมนุษย์.

กรุงเทพฯ ๑: ซีเอ็ดดูเคชั่น

จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์และสุวรรธนา เทพจิต. (2550).

การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอิน โด โชน่า.

สุมิตร สุวรรณ. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ.

นครปฐม: เพชรเกษมพรินติ้ง กรุป.