

# การสร้างนวัตกรรมทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม

## Innovative Creation for Human Resource Development by Training

ดร. เฉลิมพงศ์ มีสมนัย\*

### บทคัดย่อ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารหากสามารถทำหน้าที่นี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีกิจกรรมสำคัญที่ต้องดำเนินการได้แก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งกระทำได้โดยกาฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษาให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ ได้แก่การพัฒนาด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ด้านภาพลักษณ์ภายใน (ต่อตนเอง) ด้านอุปนิสัย และส่วนที่เป็นแรงผลักดันเบื้องต้น ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านความรู้และด้านทักษะจำเป็นต้องใช้วิธีการและเทคนิคที่รื้ออยู่แล้วโดยเลือกใช้ให้เหมาะสมกับเป้าหมายในการพัฒนา แต่ในกรณีที่ต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ด้านภาพลักษณ์ภายใน (ต่อตนเอง) ด้านอุปนิสัย และส่วนที่เป็นแรงผลักดันเบื้องต้นนั้น วิธีการและเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนามีให้เลือกใช้ไม่มากนัก ในกรณีนี้วิทยากร และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถพัฒนานวัตกรรมที่ใช้การเปลี่ยนแปลงบุคคลในด้านบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ด้านภาพลักษณ์ภายใน (ต่อตนเอง) ด้านอุปนิสัย และส่วนที่เป็นแรงผลักดันเบื้องต้นได้ด้วยตนเอง นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นใหม่นี้จะเป็นเสมือนเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงบุคคลด้านอื่นๆ นอกเหนือจากความรู้และทักษะให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

**คำสำคัญ:** การสร้างนวัตกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรม

\*รองศาสตราจารย์และประธานกรรมการประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

## **Abstract**

Human Resource Management (HRM) is one of the core functions of management. Moreover, an efficient HRM system is an important factor to organizational success. There are several related topics in HRM; therefore, one of the most essential activities is Human Resource Development (HRD) Which could managers need to develop their employees in many aspects such as knowledge, skill, social role, attitude, behavior, and motivation. Developing employees knowledge and skill could be completed by applying some prefabricated techniques. However, to improve employees social role, attitude, behavior and motivation, there are few techniques to be employed. Experts who are able to develop an behavior and motivation can make a huge contribution to the field. Therefore, this innovative technique will be a valuable tool for an organization to improve its employees, rather than traditional tools that can only develop human resources in ordinary knowledge and skills. This innovative tool would be a helpful key factor to deliver its organizations goals.

**Keywords:** innovative creation, human resource development, training