



เอกสารวิชาการ

เรื่อง

การพัฒนาบุคลากรฝึกด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน
: กรณีศึกษา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตกตอนบน

จังหวัดสุพรรณบุรี



นายสมศักดิ์ สุโมคยกุล

ผู้ขอประเมินตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ ขช.

(ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม



ว12.05.6
๘๖๖๓๐
๒๕๔๖

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคม



05673

การพัฒนาบุคลากรฝึกด้าน

คำนำ

จากการศึกษาวิจัย ประเมินและติดตามผลการฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งประเทศไทย (TDRD) พบว่า ผู้ผ่านการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นผู้มีทักษะฝีมือในการทำงานดี แต่ยังคงขาดในเรื่องของการมีวินัยในการทำงาน และการปรับตัวองให้มีลักษณะนิสัยอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนั้น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดสุพรรณบุรี จึงเห็นถึงความสำคัญในการที่จะสอดแทรกความรู้ในสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ให้กับผู้เข้ารับการฝึกของสถาบันฯ แต่ก่อนอื่นจะต้องสร้างความเข้าใจอันดีให้กับบุคลากรฝึกจะเป็นผู้ไปถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้รับการฝึกอีกทีหนึ่ง กรณีศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรฝึกด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานนี้ จัดทำขึ้นเพื่อทดลองใช้ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดสุพรรณบุรี ก่อน และจะปรับปรุงขยายผลไปยังสถาบันฯ อื่น ๆ ต่อไป

ผู้ศึกษาหวังว่าเอกสารชุดนี้ จะสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่องานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตได้ เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากจะเป็นผู้มีทักษะฝีมือในการทำงานอย่างดีแล้วยังเป็นผู้มีวินัยในการทำงาน มีการปรับตัวองให้เป็นผู้มีลักษณะนิสัยอุตสาหกรรม และเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดีอีกด้วย



สมศักดิ์ สุโมตยกุล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ตุลาคม 2540

บทคัดย่อ

เรื่อง การพัฒนาบุคลากรฝึกด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

: กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดสุพรรณบุรี

ผู้เขียน นายสมศักดิ์ สุโมตยกุล

ผู้ตรวจราชการกรม หรือ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผน

(แรงงานและสวัสดิการสังคม) เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

8 บก. หรือ 9 ชช. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ปีที่ดำเนินการศึกษา พ.ศ. 2540

การฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากจะมุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วเป็นผู้มีความรู้ และทักษะฝีมือ สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานแล้ว ยังต้องมุ่งเน้นให้เป็นผู้มีวินัยในการทำงาน รู้จักปรับตัวเองให้มีลักษณะนิสัยอุตสาหกรรม และที่สำคัญที่สุด จะต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างดีอีกด้วย เพราะถ้าหากผู้ผ่านการฝึกจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน แม้จะเป็นผู้ที่มีฝีมือดีแต่ไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้แล้ว ก็คงไม่เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ การฝึกอบรมและพัฒนานับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการสร้างคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หักสนคติ บุคลิกภาพ วิธีการทำงานให้เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดสุพรรณบุรี เห็นถึงความสำคัญในการ สอดแทรกความรู้เหล่านี้ให้กับผู้เข้ารับการฝึกของสถาบันฯ แต่ที่สำคัญคือต้องสร้างความเข้าใจอันดีให้กับบุคลากรฝึกที่จะเป็นผู้ไปถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้รับการฝึกอีกทีหนึ่ง

ในบทแรก กรณีศึกษา การพัฒนาบุคลากรฝึกด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานนี้ได้ศึกษาถึงแนวคิดทฤษฎีของพฤติกรรมการเรียนรู้ในการฝึกอบรม พบว่าการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีนั้นควรมีบรรยากาศการเรียนรู้แบบเป็นกันเอง มีปฏิสัมพันธ์กัน

ของสมาชิกในกลุ่มซึ่งเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีความสำคัญยิ่ง ผู้สอนควรมีการสร้างบรรยากาศ และอำนวยความสะดวก สำหรับผู้เรียน ที่สนใจคิดการยอมรับและความเคารพยกย่อง จะเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญของผู้สอนหรือวิทยากร และจากแนวคิดทฤษฎีของมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานก็พบว่า มนุษยสัมพันธ์ เป็นวิชาที่ว่าด้วยการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีงามระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือเพื่อร่วมงานกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคมเพื่อก่อให้เกิดความรัก ความพอใจและยินดีที่จะทำงาน หรือช่วยเหลือกันด้วยความเต็มใจ ช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้ง ทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ มนุษยสัมพันธ์จึงเป็นวิชาที่เกี่ยวข้องกับคนทุกคนและมีโอกาสใช้อยู่ตลอดเวลาในทุกกรณีตลอดชีวิต เพราะมนุษย์เราต้องติดต่อสัมพันธ์กัน ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเห็นใจช่วยเหลือกัน ประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน และมีความรักความสามัคคี ซึ่งเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตยและการอยู่ร่วมกัน

ในบทที่สอง ได้ศึกษาถึงบทบาทภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ โครงสร้าง อัตรากำลังของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตกตอนบน จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการศึกษา วิเคราะห์ถึงจุดอ่อนจุดแข็ง โอกาส และความเสี่ยง นำไปสู่การจัดทำโครงการฝึกอบรมและพัฒนา หลักสูตร “การพัฒนามุคลากรฝึกด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน”

ในบทที่สาม ได้เริ่มจากการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมโดยศึกษาจากปัจจัยภายในสถาบันฯ และปัจจัยภายนอกสถาบันฯ แล้วนำมาวิเคราะห์ในการสร้างหลักสูตร กำหนดระยะเวลาและสถานที่ฝึกอบรม ตลอดจนกำหนดคุณสมบัติและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม จัดทำเป็นโครงการทดลองเพื่อดำเนินการฝึกอบรม และเตรียมแนวทางในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

บทที่สี่ เป็นบทสรุป ได้ให้ข้อเสนอแนะให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำ การศึกษาการพัฒนาบุคลากรฝึกด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการมีวินัยในการทำงาน, ด้านการมีลักษณะนิสัยอุตสาหกรรม และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นต้น

.....

สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	I
บทคัดย่อ.....	II
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	V
สารบัญแผนภูมิ.....	VI
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 สาเหตุที่ต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนา	1
1.2 ทักษะที่จำเป็นในการทำงานในองค์กร	3
1.3 แนวคิดทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	4
1.4 วิทยาการฝึกอบรม	16
1.5 บรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี	18
1.6 เทคนิคการฝึกอบรมและพัฒนา	29
บทที่ 2 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดสุพรรณบุรี	39
บทที่ 3 โครงการฝึกอบรมและพัฒนา หลักสูตร “การพัฒนาบุคลากรฝึก ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน” กรณีศึกษา : สถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดสุพรรณบุรี	51
บทที่ 4 สรุป	79
บรรณานุกรม	82 - 84
ภาคผนวก	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 The Critical Events Model การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร	3
ตารางที่ 2 ภาพแสดงองค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์	6
ตารางที่ 3 ตารางเปรียบเทียบ Houle's Typology กับ Morstain and Smart's Factors	27
ตารางที่ 4 กำลังแรงงานในพื้นที่ภาคตะวันตกตอนบน ปี 2540	40
ตารางที่ 5 อัตรากำลังเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคตะวันตกตอนบน จังหวัดสุพรรณบุรี	50

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 : ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์	9
แผนภูมิที่ 2 : โครงสร้างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดสุพรรณบุรี	51
แผนภูมิที่ 3 : ระดับการประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา	71