

Course: Human Development Economics

Week 12

Training and Workforce Development

Phavone Keodouangkhom
Souphanouvong University

ວິຊາ: ເສດຖະສາດພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ອາທິດທີ 12

ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາກຳລັງແຮງງານ

ພາວອນ ແກ້ວດວງຄຳ

ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ

Review

1

ອຸປະສິງຂອງແຮງງານ ແລະ ອຸປະທານແຮງງານໝາຍເຖິງຫຍັງ?

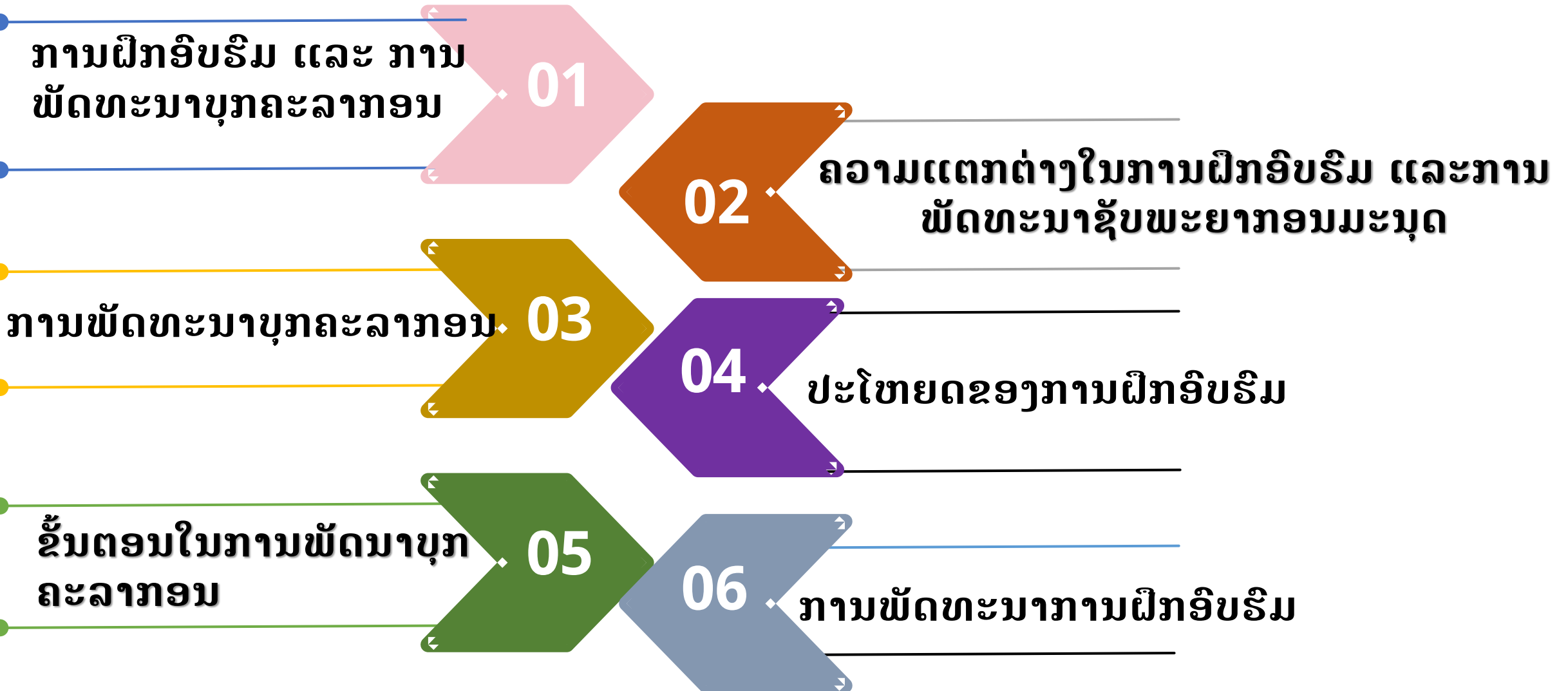
ອຸປະທານຂອງແຮງງານຈະມີຫຼາຍ ຫຼື ນ້ອຍຂຶ້ນຢູ່ກັບປັດໄຈໃດແດ່?

2

3

ຈຶ່ງອະທິບາຍລັກສະນະຂອງເສັ້ນອຸປະສິງຂອງແຮງງານ ແລະ ອຸປະທານແຮງງານໝາຍເຖິງຫຍັງ?

ເນື້ອໃນການນຳສະເໜີ



ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ

ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແມ່ນການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ທີ່ ພະນັກງານພາຍໃນອົງກອນ, ສະໜອງທັກສະ, ຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ເຂົາເຈົ້າໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງຕົນຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ບັນລຸເປົ້າໝາຍທີ່ຕ້ອງຂອງອົງການ.



ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ

ບັນຫາໃຫຍ່ຂອງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ໃນອົງການຈັດຕັ້ງ ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນເນັ້ນໃສ່ການຝຶກອົບຮົມຢ່າງດຽວ ໂດຍບໍ່ໄດ້ ໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນ ຫຼື ເນັ້ນໃສ່ການປັບປຸງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ເພື່ອພັດທະນາ ບຸກຄະລາກອນໃຫ້ມີຜົນໄດ້ຮັບທີ່ດີທີ່ສຸດ, ໃຫ້ໄດ້ຮັບຜົນສູງສຸດຕາມຈຸດປະສົງ ຂອງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ, ຜູ້ບໍລິຫານໃນອົງ ການຈັດຕັ້ງ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງມັກຈະເຊື່ອວ່າການຝຶກອົບຮົມຢ່າງດຽວສາມາດ ລົບລ້າງບັນຫາພາຍໃນອົງກອນໜ່ວຍງານໃຫ້ໝົດໄປ ແລະ ຄວາມກ້າວຫນ້າຈະ ເຂົ້າມາແທນທີ່



ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ

ໃນຄວາມເປັນຈິງແລ້ວ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນນັ້ນກໍ່ຄືກັບກິດຈະກຳອື່ນໆຄື: ຖ້າຈັດໃຫ້ດີ, ມີຄຸນນະພາບ, ໄດ້ຮັບການປັບປຸງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ກໍ່ຈະສ້າງຜົນປະໂຫຍດສູງສຸດ ແລະ ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ. ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ຖ້າອົງການຈັດຕັ້ງໃດໜຶ່ງຈັດການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາບຸກຄະລາກອນໂດຍບໍ່ໄດ້ຄິດເຖິງຄຸນຄ່າ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຕໍ່ອົງການ, ການຈັດຕັ້ງ ແລະ ບຸກຄົນ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນຈະບໍ່ພັດທະນາ. ແທນທີ່ຈະເປັນຜົນປະໂຫຍດ, ມັນຈະເຮັດໃຫ້ເກີດການສູນເສຍຫຼາຍກວ່າເກົ່າ, ຄືການເສຍເງິນ, ເວລາ, ແລະ ແຮງງານ



ການຝຶກອົບຮົມ

ການຝຶກອົບຮົມແມ່ນຂະບວນການພັດທະນາຄວາມຮູ້, ຄວາມເຂົ້າໃຈ, ຄວາມຊຳນານ, ແລະ ທັດສະນະຄະຕິຂອງ ບຸກຄົນເພື່ອເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາປະຕິບັດຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ກຽມພ້ອມທີ່ຈະປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງຕົນເພື່ອຜົນ ປະໂຫຍດສູງສຸດຂອງອົງການຈັດຕັ້ງໃນອະນາຄົດ.



ການຝຶກອົບຮົມແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນຂອງການ ພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດສຳລັບອົງການຈັດຕັ້ງ ຕ່າງໆ. ການຝຶກອົບຮົມແມ່ນຮູບແບບຂອງການພັດທະນາ ມະນຸດເພາະວ່າ "ຄົນ" ເປັນຕົວຊັບເຄື່ອນຂອງອົງ ການຈັດຕັ້ງ, ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການພັດທະນາຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ຂອງທ່າແຮງຂອງຕົນ ແລະ ເສີມຂະຫຍາຍຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ທັກສະ ແລະ ບຸກຄະລິກກະພາບເພື່ອໃຫ້ ທັນກັບເຕັກໂນໂລຢີໃນປະຈຸບັນ ແລະ ໃນອະນາຄົດ.



ການຝຶກອົບຮົມ

ການຝຶກອົບຮົມບໍ່ພຽງແຕ່ໃຫ້ຜົນປະໂຫຍດແກ່ພະນັກງານ, ແຕ່ຍັງສົ່ງຜົນຕໍ່ອົງກອນ. ຕົວຢ່າງ, ການຝຶກອົບຮົມສາມາດຫຼຸດຜ່ອນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍແຮງງານ ແລະ ປະຫຍັດຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຈາກຄວາມຜິດພາດ, ຫຼຸດຜ່ອນການສູນເສຍວັດສະດຸ ແລະ ອຸປະກອນ, ແລະ ເພີ່ມຜົນຜະລິດທັງທາງກົງ ແລະ ທາງອ້ອມ.

1

ເພື່ອເພີ່ມພູມຄວາມຮູ້

2

ເພື່ອເພີ່ມພູນທັກສະ

3

ການປ່ຽນແປງແນວຄວາມຄິດມູມມອງທີ່ດີຂຶ້ນ

ວັດຖຸປະສົງຂອງ

ການຝຶກອົບຮົມ
ແລະ ການພັດທະນາ
ບຸກຄະລາກອນ

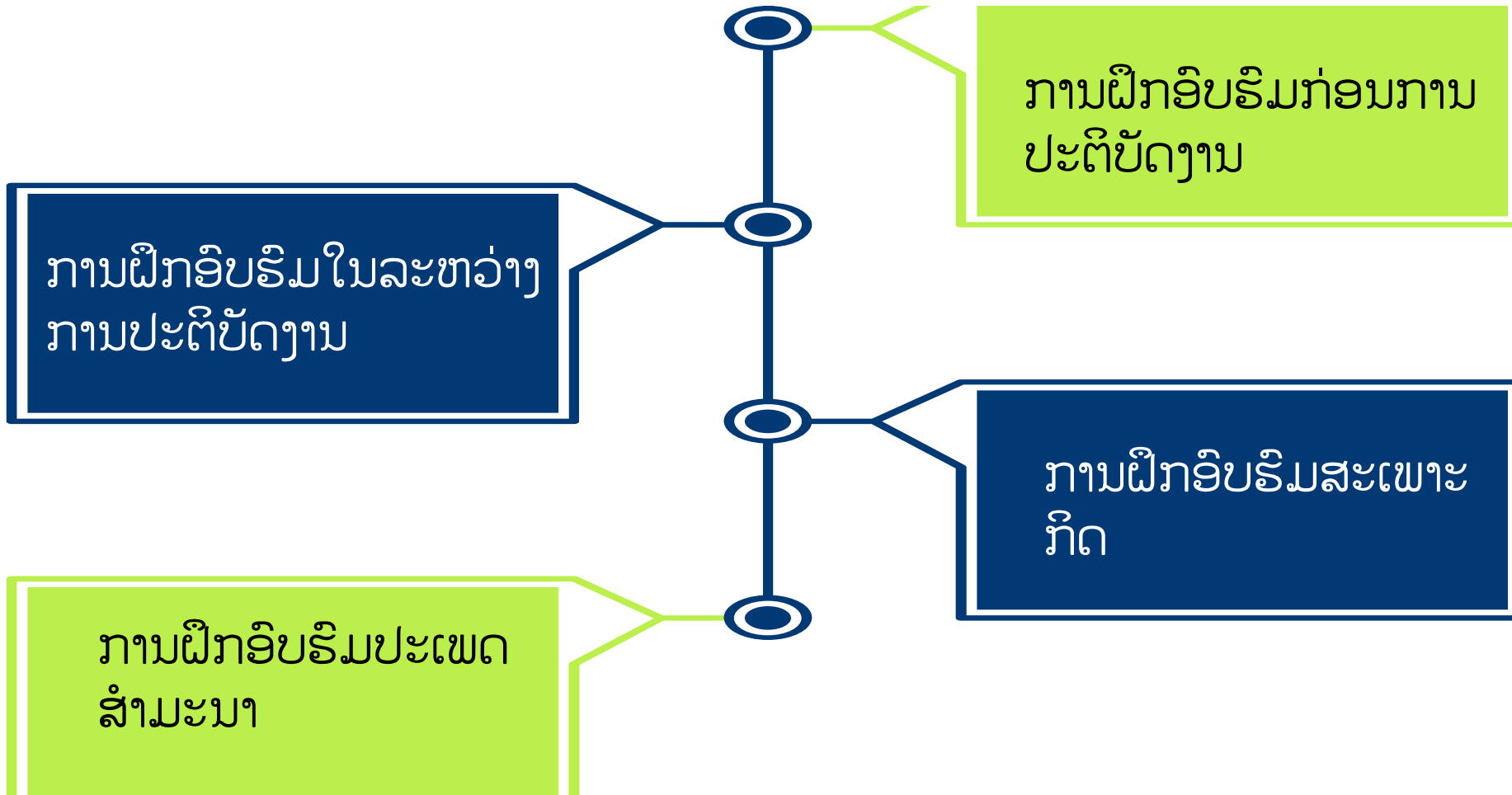


ສະຫລຸບ

ຈຸດປະສົງຂອງການຝຶກອົບຮົມແມ່ນເພື່ອພັດທະນາການປະຕິບັດວຽກງານໃຫ້ປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນສູງຂຶ້ນ, ປັບປຸງການປະຕິບັດ ຫຼື ການສອນ, ແລະ ກະຕຸ້ນຄວາມກະຕືລືລົ້ນ ແລະ ຄວາມສົນໃຈໃນການປັບປຸງການປະຕິບັດວຽກງານໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນສູງຂຶ້ນ.



ປະເພດຂອງການຝຶກອົບຮົມ



ບົດບາດ ແລະ ຄວາມສໍາຄັນຂອງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາກຳລັງແຮງງານ

1. ຕໍ່ກັບອົງກອນ/ທຸລະກິດ

ເພີ່ມປະສິດທິພາບການດໍາເນີນທຸລະກິດ

- ເພີ່ມຜົນຜະລິດ ແລະ ຄຸນນະພາບການເຮັດວຽກ
- ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຜິດພາດ ແລະ ຕົ້ນທຶນການຜະລິດ
- ເພີ່ມຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນທາງທຸລະກິດ

ສ້າງຄວາມພ້ອມໃນການປ່ຽນແປງ

ສາມາດປັບຕົວຕາມເຕັກໂນໂລຢີໃໝ່
ພ້ອມຮັບມືກັບການປ່ຽນແປງຂອງຕະຫຼາດ
ສິ່ງເສີມນະວັດຕະກຳ ແລະ ການພັດທະນາ

ຮັກສາ ແລະ ດຶງດູດພະນັກງານທີ່ດີ

- ສ້າງແຮງຈູງໃຈ ແລະ ຄວາມພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກ
- ຫຼຸດຜ່ອນອັດຕາການລາອອກຂອງພະນັກງານ
- ສ້າງຊື່ສຽງດີຂອງອົງກອນໃນການເປັນນາຍຈ້າງທີ່ດີ

ບົດບາດ ແລະ ຄວາມສໍາຄັນຂອງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາກຳລັງແຮງງານ

2. ຕໍ່ກັບພະນັກງານ/ແຮງງານ

ພັດທະນາທັກສະ ແລະ ຄວາມຮູ້

ເພີ່ມຄວາມຊຳນານດ້ານວິຊາຊີບ

ຂະຫຍາຍຄວາມສາມາດໃນການເຮັດວຽກ

ໄດ້ຮັບຄວາມຮູ້ໃໝ່ໆ ແລະ ເຕັກໂນໂລຢີທັນສະໄໝ

ເປີດໂອກາດກ້າວໜ້າໃນອາຊີບ

ສ້າງເສັ້ນທາງການເຕີບໂຕຂອງອາຊີບ

ເພີ່ມໂອກາດໃນການເລື່ອນຕໍາແໜ່ງ

ເພີ່ມລາຍຮັບ ແລະ ຄຸນນະພາບຊີວິດ

ສ້າງຄວາມໝັ້ນໃຈ ແລະ ແຮງບັນດານໃຈ

ເພີ່ມຄວາມໝັ້ນໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກ

ສ້າງຄວາມພໍໃຈ ແລະ ຄວາມພາກພູມໃຈໃນວຽກ

ສົ່ງເສີມທັດສະນະຄະຕິໃນການເຮັດວຽກທີ່ດີ

ບົດບາດ ແລະ ຄວາມສໍາຄັນຂອງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາກຳລັງແຮງງານ

ຄວາມສໍາຄັນເຊິ່ງຍຸດທະສາດ

ດ້ານເສດຖະກິດ

- ເພີ່ມມູນຄ່າເພີ່ມ: ແຮງງານທີ່ມີທັກສະສູງສ້າງມູນຄ່າເພີ່ມຫຼາຍກວ່າ
- ຫຼຸດຜ່ອນຕົ້ນທຶນ: ການເຮັດວຽກທີ່ມີປະສິດທິພາບຊ່ວຍປະຢັດຕົ້ນທຶນ
- ສ້າງຂີດຄວາມສາມາດແຂ່ງຂັນ: ທັກສະແມ່ນປັດໄຈສໍາຄັນໃນຕະຫຼາດໂລກ

ດ້ານສັງຄົມ

- ສ້າງຄວາມສະເໝີພາບ: ໃຫ້ໂອກາດທຸກຄົນໄດ້ພັດທະນາຕົນເອງ
- ເສີມສ້າງຄວາມໝັ້ນຄົງ: ແຮງງານທີ່ດີສ້າງສັງຄົມທີ່ເຂັ້ມແຂງ
- ຫຼຸດຜ່ອນບັນຫາສັງຄົມ: ການມີວຽກທໍາ ແລະ ລາຍຮັບທີ່ດີຫຼຸດບັນຫາຕ່າງໆ

ດ້ານການເມືອງ

- ສ້າງຄວາມໝັ້ນຄົງທາງດ້ານການເມືອງ: ປະຊາຊົນມີລາຍຮັບດີມີຄວາມສະຫງົບ
- ເພີ່ມຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຂອງປະຊາຊົນ: ເຫັນການພັດທະນາທີ່ຊັດເຈນ
- ຮັບປະກັນຄວາມໝັ້ນຄົງແຫ່ງຊາດ: ມີແຮງງານເພື່ອພັດທະນາປະເທດ

ບົດບາດ ແລະ ຄວາມສໍາຄັນຂອງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການ ພັດທະນາກໍາລັງແຮງງານ

ຜົນປະໂຫຍດລວມ

ລະດັບ	ຜົນປະໂຫຍດຫຼັກ
ບຸກຄົນ	ເພີ່ມລາຍຮັບ, ກ້າວໜ້າໃນອາຊີບ, ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນວຽກ
ອົງກອນ	ເພີ່ມກໍາໄລ, ຫຼຸດຜ່ອນຕົ້ນທຶນ, ພັດທະນາຢ່າງຍືນຍົງ
ສັງຄົມ	ເສດຖະກິດເຕີບໂຕ, ຫຼຸດຄວາມທຸກຍາກ, ສັງຄົມເຂັ້ມແຂງ

ບົດບາດ ແລະ ຄວາມສໍາຄັນຂອງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາກຳລັງແຮງງານ

ສະຫຼຸບ

ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາກຳລັງແຮງງານແມ່ນການລົງທຶນທີ່ສໍາຄັນທີ່ສຸດສໍາລັບອະນາຄົດ. ມັນບໍ່ພຽງແຕ່ຊ່ວຍພັດທະນາບຸກຄົນ, ອົງກອນ ແລະ ປະເທດຊາດເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ຍັງສ້າງຮາກຖານທີ່ແຂງແຮງສໍາລັບການພັດທະນາທີ່ຍືນຍົງ ແລະ ການແຂ່ງຂັນໃນຍຸກໂລກາພິວັດ.

ສໍາລັບ ສປປ ລາວ, ການໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນກັບການພັດທະນາແຮງງານຈະເປັນກຸນແຈສໍາຄັນໃນການບັນລຸເປົ້າໝາຍການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແລະ ການຫຼຸດພື້ນຈາກການເປັນປະເທດດ້ອຍພັດທະນາພາຍໃນປີ 2026.

ຄວາມແຕກຕ່າງໃນການຝຶກອົບຮົມ ແລະການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ການຝຶກອົບຮົມແມ່ນຄືກັນກັບການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ (HRD), ເຫັນໄດ້
ຊັດເຈນວ່າການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດບໍ່ແມ່ນສິ່ງດຽວ
ກັນ. ແຕ່ພວກມັນມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງກັນ

ສາດຂອງການຝຶກອົບຮົມເກີດຂຶ້ນກ່ອນ 60 ປີ ແລະ ສຸມໃສ່ການພັດທະນາບຸກຄົນເພື່ອເພີ່ມປະສິດທິພາບ
ການເຮັດວຽກໃນປະຈຸບັນ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການຝຶກອົບຮົມບໍ່ແມ່ນເຄື່ອງມືເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມບໍ່ພໍໃຈໃນວຽກ
ອັນເປັນຜົນຈາກການມີຜົນຕອບແທນທີ່ຫຼຸດລົງ ຫຼື ເປັນເຄື່ອງມືທີ່ຈະແກ້ໄຂບັນຫາຄວາມບໍ່ເພິ່ງພໍໃຈຕໍ່ລະບົບ
ການເຮັດວຽກ ແລະ ເຄື່ອງມືຕ່າງໆ

ຄວາມແຕກຕ່າງໃນການຝຶກອົບຮົມ ແລະການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ການຝຶກອົບຮົມແມ່ນເຄື່ອງມືທີ່ຖືກອອກແບບມາສໍາລັບການຮຽນຮູ້ໄລຍະສັ້ນ, ສຸມໃສ່
ການປັບປຸງ ແລະ ເພີ່ມປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກໃນປະຈຸບັນ. ການຝຶກອົບຮົມ
ສາມາດນໍາໃຊ້ສໍາລັບຈຸດປະສົງສະເພາະ, ເຊັ່ນ: ການປະຖົມນິເທດພະນັກງານໃໝ່ ຫຼື
ການຝຶກອົບຮົມພະນັກງານທີ່ຮັບຜິດຊອບໂຄງການສະເພາະ.

ຄວາມແຕກຕ່າງໃນການຝຶກອົບຮົມ ແລະການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ການຝຶກອົບຮົມມີແນວຄວາມຄິດ ແລະ ການປະຕິບັດທີ່ແຕກຕ່າງກັນກວ່າການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ. ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດບໍ່ໄດ້ຖືກອອກແບບມາເພື່ອຈຸດປະສົງສະເພາະ, ແຕ່ສໍາລັບການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ

ການພັດທະນາແມ່ນສຸມໃສ່ການກຳນົດ, ສະຫນັບສະຫນູນ, ແລະ ອໍານວຍຄວາມສະດວກໂອກາດການຂະຫຍາຍຕົວໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ. ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດມີຈຸດປະສົງເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ພະນັກງານກາຍເປັນຜູ້ຈັດການທີ່ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ມີປະສິດທິພາບ, ແທນທີ່ຈະເຮັດວຽກຫນັກ.

ຄວາມແຕກຕ່າງໃນການຝຶກອົບຮົມ ແລະການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ເມື່ອປຽບທຽບຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ HRD, ແນວ
ຄວາມຄິດ ແລະ ການປະຕິບັດຂອງສອງເງື່ອນໄຂນີ້ແຕກຕ່າງກັນດັ່ງນີ້:

ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ມີຄວາມໝາຍ
ຄ້າຍຄືກັນ ແລະ ແຕກຕ່າງກັນ:

ຄວາມໝາຍຄ້າຍຄືກັນ : ແນວຄວາມຄິດໃນການເພີ່ມທະວີການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງ
ພະນັກງານ, ຮັບປະກັນໃຫ້ພະນັກງານມີຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການຄຸ້ມຄອງ
ວຽກງານທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍໃຫ້ບັນລຸຕາມຄາດໝາຍ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ຊີ້ນຳ.

ຄວາມແຕກຕ່າງໃນການຝຶກອົບຮົມ ແລະການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ຄວາມຫມາຍທີ່ແຕກຕ່າງກັນ: ການຝຶກອົບຮົມແມ່ນເຄື່ອງມືການຮຽນຮູ້ ໄລຍະສັ້ນ, ກຳນົດເວລາ ແລະ ສະຖານທີ່ຢ່າງຊັດເຈນ. ການຝຶກອົບຮົມແມ່ນສຸມໃສ່ການ ໄດ້ຮັບຄວາມຮູ້ (ຄວາມຮູ້) ແທນທີ່ຈະເປັນທັກສະການເຮັດວຽກ. ບຸກຄົນທີ່ຮັບຜິດຊອບ ໃນການຄຸ້ມຄອງການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານໃນອົງການຈັດຕັ້ງແມ່ນຫນ່ວຍງານບຸກ ຄະລາກອນຂອງບໍລິສັດ, ເຊິ່ງອາດຈະຈັດເປັນພະແນກ. ອີກດ້ານໜຶ່ງແນວຄວາມຄິດຂອງ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດແມ່ນເນັ້ນໃສ່ການພັດທະນາຄວາມຮູ້, ຄວາມ ສາມາດ ແລະ ທັດສະນະຄະຕິຂອງພະນັກງານ, ໂດຍເນັ້ນໃສ່ຜົນໄດ້ຮັບໃນໄລຍະຍາວ ເພື່ອຍົກສູງບຸກຄະລາກອນ, ທີມງານ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ.

ຄວາມແຕກຕ່າງໃນການຝຶກອົບຮົມ ແລະການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ສະຫຼຸບແລ້ວ: ເຄື່ອງມືທີ່ອອກແບບ ແລະ ປະຕິບັດເພື່ອພັດທະນາຄວາມສາມາດ ແລະ ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງພະນັກງານບໍ່ແມ່ນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງພະແນກ HR ເທົ່ານັ້ນ. ມີເຄື່ອງມືອື່ນນອກເໜືອຈາກການຝຶກອົບຮົມ: ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ປະຕິບັດໂດຍຜູ້ຊີ້ນຳໂດຍກົງ. ບຸກຄົນເຫຼົ່ານີ້ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຕ່າງໆເພື່ອປັບປຸງການປະຕິບັດຂອງພະນັກງານ ແລະ ເພີ່ມຜົນຜະລິດ, ເຊື່ອມໂຍງກັບຜະລິດຕະພັນຂອງບໍລິສັດ. ພະນັກງານສືບຕໍ່ຜະລິດຕະພັນຂອງທີມງານ, ພະແນກ, ແລະ ສຸດທ້າຍຜົນຜະລິດຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ

ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ

ການພັດທະນາສ່ວນບຸກຄົນເພື່ອໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຮຽນຮູ້ຄວາມຮູ້, ທັກສະ, ແລະ ທັດສະນະຄະຕິຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການພິຈາລະນາຢ່າງລະອຽດ ແລະ ການຄັດເລືອກເຕັກນິກ ແລະ ວິທີການຝຶກອົບຮົມທີ່ເໝາະສົມສໍາລັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມແຕ່ລະຄົນ. ການຝຶກອົບຮົມຄວນດໍາເນີນການເພື່ອສ້າງຄວາມສົນໃຈ ແລະ ຄວາມຮູ້. ດັ່ງນັ້ນ, ມັນເປັນສິ່ງຈໍາເປັນທີ່ຈະສຶກສາເຕັກນິກການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ວິທີການ.

ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນ ແລະ ມີຄວາມຈໍາເປັນຕໍ່ການເສີມຂະຫຍາຍຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ແລະ ທໍາແຮງທີ່ຈໍາເປັນເພື່ອປະຕິບັດຢ່າງມີປະສິດທິພາບ. ເຫຼົ່ານີ້ລວມມີຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ທັກສະ, ທັດສະນະຄະຕິ, ແລະນິໄສ. ວິທີການເຫຼົ່ານີ້ຈະນໍາໄປສູ່ປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນຫຼາຍກວ່າເກົ່າ.



ປະໂຫຍດຂອງການຝຶກອົບຮົມ

ຊ່ວຍໃຫ້ເກີດຄວາມຄ່ອງຕົວໃນການປະຕິບັດງານ

ຊ່ວຍຫຼຸດແຮງງານທີ່ຕ້ອງໃຊ້ໃນການຄວບຄຸມງານລົງ

ການຝຶກອົບຮົມຊ່ວຍໃຫ້ເກີດຄວາມສາມັກຄີ

ຊ່ວຍໃຫ້ບຸກຄະລາກອນໄດ້ຮັບການພັດທະນາຄຸນລັກສະນະຕ່າງໆ

ເປັນການສ້າງຂວັນກຳລັງໃຈໃຫ້ບຸກຄະລາກອນມີຄວາມໝັ້ນຄົງໃນອາຊີບ

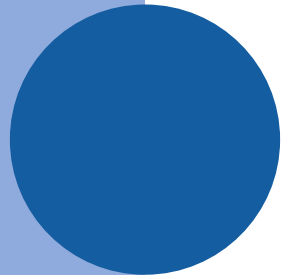
ກໍ່ໃຫ້ເກີດຄວາມຄ່ອງຕົວໃນການສັບປ່ຽນໂຍກຍ້າຍ



ຂັ້ນຕອນໃນການພັດນາບຸກຄະລາກອນ

- ຂັ້ນຕອນໃນການປະເມີນຄວາມຕ້ອງການ ຫຼື ວິເຄາະ
- ຂັ້ນຕອນການອອກແບບໂດຍອາໄສການພັດທະນາອົບຮົມ
- ຂັ້ນຕອນການພັດທະນາ
- ຂັ້ນຕອນການນຳໄປໃຊ້
- ຂັ້ນຕອນປະເມີນຜົນ

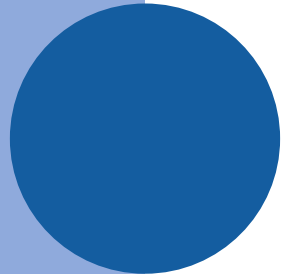
ການພັດທະນາການຝຶກອົບຮົມ



ສະຫລຸບລວມແລ້ວ, ການພັດທະນາການຝຶກອົບຮົມແມ່ນການສະໜອງຄວາມຮູ້ໃຫ້ແກ່ພະນັກງານພາຍໃນອົງກອນ ເພື່ອເພີ່ມຄວາມຮູ້ ແລະ ທັດສະນະຄະຕິ. ນີ້ແມ່ນອີກຮູບແບບໜຶ່ງຂອງການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນພາຍໃນອົງກອນ. ການຝຶກອົບຮົມແມ່ນສຸມໃສ່ການພັດທະນາຄົນໃນຫຼາຍຕໍາແຫນ່ງ, ອາຊີບ, ແລະ ແມ້ກະທັ້ງພະແນກການ. ການຝຶກອົບຮົມຕ້ອງປະກອບມີ: ການສ້າງຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບລະບົບການເຮັດວຽກດ້ວຍວິທີການຕ່າງໆ ເຊິ່ງສາມາດແບ່ງອອກເປັນ 4 ຂັ້ນຕອນຄື:



ການພັດທະນາການຝຶກອົບຮົມ



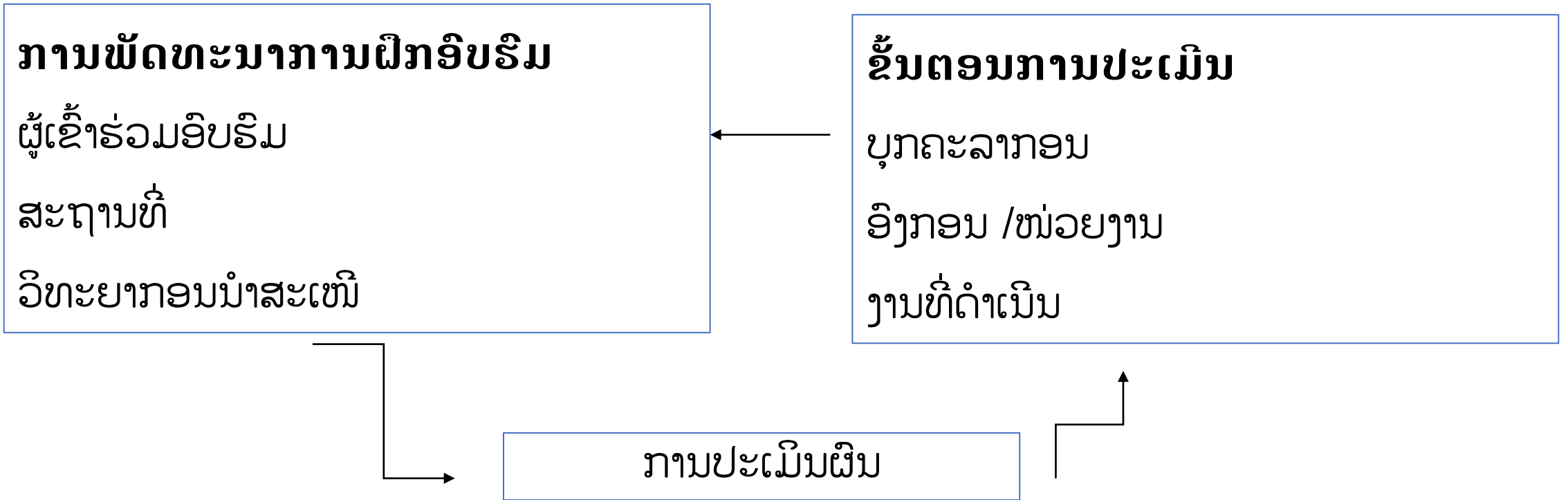
1. ການກະກຽມຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທັງສອງ, ສະຖານທີ່ຝຶກອົບຮົມແລະຄູຝຶກ
2. ການປະຕິບັດໂດຍອະທິບາຍໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ, ໃຫ້ພວກເຂົາເຫັນແລະຮູ້ສຶກ, ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນ, ແລະ ນຳໄປສູ່ຄວາມເຂົ້າໃຈຫຼາຍກວ່າເກົ່າ.
3. ຜູ້ຝຶກຫັດສະໝັກ ແລະ ປະຕິບັດ.
4. ຄູສອນ ຫຼື ຄູຝຶກ ສັງເກດ, ພິຈາລະນາ ແລະ ປະເມີນ.



ການພັດທະນາການຝຶກອົບຮົມ

ການພັດທະນາການຝຶກອົບຮົມແມ່ນເຄື່ອງມືທີ່ຖືກອອກແບບ ແລະ ປະຕິບັດເພື່ອ ພັດທະນາຄວາມສາມາດ, ປະສິດທິພາບ, ແລະ ປະສິດທິຜົນຂອງການປະຕິບັດຂອງພະນັກງານ ນັ້ນ. ມັນບໍ່ແມ່ນພຽງແຕ່ການຝຶກອົບຮົມທີ່ຝ່າຍຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນຈະຕ້ອງຮັບຜິດຊອບເທົ່າ ນັ້ນ ຍັງເປັນເຄື່ອງມືທີ່ນອກເໜືອໄປຈາກການຝຶກອົບຮົມນັ້ນຄື: ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນ ມະນຸດ. ຖືກນຳມາໃຊ້ໂດຍ ຜູ້ບັງຄັບບັນຊາໂດຍກົງຈະຕ້ອງເປັນບຸກຄົນທີ່ມີໜ້າທີ່ໃນການນຳ ເຄື່ອງມືຕ່າງໆ ຂອງການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດມາໃຊ້ໃນການປັບປຸງການເພີ່ມ ປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ ການປະຕິບັດຂອງພະນັກງານທີ່ເຊື່ອມໂຍງຜົນຜະລິດທີ່ເກີດ ຂຶ້ນຂອງພະນັກງານຕໍ່ເນື່ອງໄປຍັງຜົນຜະລິດຂອງທີມງານ ໜ່ວຍງານ ແລະ ຜົນຜະລິດຂອງອົງ ກອນໃນທີ່ສຸດ

ການພັດທະນາການຝຶກອົບຮົມ



ບັນຫາການພັດທະນາແຮງງານ

ບັນຫາການພັດທະນາແຮງງານ

ບັນຫາດ້ານງົບປະມານ
ແລະ ຊັບພະຍາກອນ



ຂາດທຶນສໍາລັບການຝຶກອົບຮົມ
ການຂາດທຶນຈາກລັດຖະບານ

ບັນຫາດ້ານຄຸນນະພາບ
ການຝຶກອົບຮົມ



ຂາດຜູ້ສອນທີ່ມີຄຸນນະພາບ
ຫຼັກສູດບໍ່ສອດຄ່ອງກັບຕະຫຼາດ

ບັນຫາດ້ານພະນັກງານ



ຂາດແຮງຈູງໃຈ
ບັນຫາເວລາ
ການອອກຈາກວຽກຫຼັງຝຶກອົບຮົມ

ບັນຫາການພັດທະນາແຮງງານ

ບັນຫາດ້ານລະບົບ ແລະ ການຈັດການ



ຂາດການວາງແຜນຍາວໄກ
ການຂາດການປະເມີນຜົນ
ການປະສານງານອ່ອນແອ

ບັນຫາສະເພາະຂອງລາວ



ຊ່ອງຫວ່າງທັກສະ (Skills Gap)
ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ
ການປ່ຽນແປງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ
ບັນຫາການພັດທະນາແຮງງານ

ວິທີແກ້ໄຂທີ່ແນະນຳ



ລະດັບອົງກອນ:

- ເພີ່ມງົບປະມານການຝຶກອົບຮົມ
- ສ້າງແຜນພັດທະນາພະນັກງານທີ່ຊັດເຈນ
- ເຊື່ອມໂຍງການຝຶກອົບຮົມກັບການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ
- ໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີໃນການຝຶກອົບຮົມ (E-learning)

ລະດັບຊາດ:

- ເພີ່ມການສະໜັບສະໜູນຈາກລັດຖະບານ
- ປັບປຸງຫຼັກສູດການສຶກສາໃຫ້ສອດຄ່ອງຕະຫຼາດ
- ສົ່ງເສີມການຮ່ວມມືພາກລັດ-ເອກະຊົນ
- ພັດທະນາມາດຕະຖານວິຊາຊີບແຫ່ງຊາດ

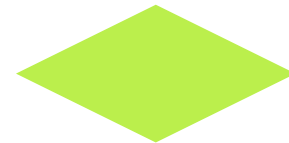
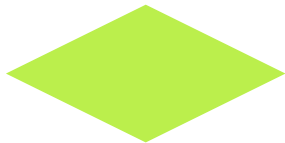
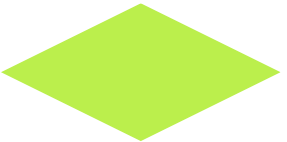
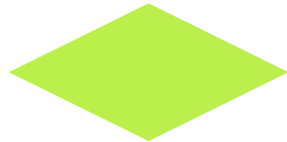
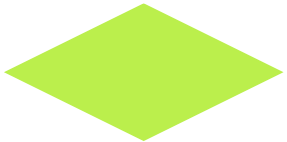
ສະຫຼຸບ

ການຝຶກອົບຮົມ (Training) ຄືການສ້າງ ແລະ ພັດທະນາຄວາມຮູ້, ທັກສະ, ຄວາມສາມາດ ແລະ ທັດສະນະຄະຕິຂອງບຸກຄະລາກອນເພື່ອໃຫ້ສາມາດປະຕິບັດວຽກງານໃດໜຶ່ງໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ.

ການພັດທະນາກຳລັງແຮງງານ (Workforce Development) ຄືຂະບວນການສ້າງ ແລະ ຍົກລະດັບຄຸນນະພາບແຮງງານຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ.

Homework

1. ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ໝາຍເຖິງຫຍັງ?
2. ບົດບາດ ແລະ ຄວາມສໍາຄັນຂອງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາກໍາລັງແຮງງານ ມີຄືແນວໃດ?
3. ຄວາມແຕກຕ່າງໃນການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ມີຄືແນວໃດ?
4. ບັນຫາການພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ວິທີການແກ້ໄຂຄືແນວໃດ?





ເອກະສານອ້າງອີງ/Reference

Human Development Economics. XIONGTOUA, T.
SEANGDALA, CH. BOUNTHUNSSSENGNGAM, S.
KEODOUANGKHAM, P. (2018). Souphanouvong University



ຂອບໃຈທີ່ຮັບຟ້ງ

Thank you

Email Phavone@su.edu.la

Phone +856 20 28 616 221