

บทที่ 1

บทนำ



1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่ประเทศไทยเริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 เป็นต้นมา อาจกล่าวได้ว่ายุทธศาสตร์หลักของการพัฒนาประเทศได้มุ่งเน้นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ โดยนำทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรมนุษย์มาใช้ขยายฐาน การผลิต การประกอบอาชีพ และการสร้างรายได้ประชาชาติ ซึ่งแนวทางดังกล่าวนี้เห็นว่าเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศในช่วงเวลานั้น ทั้งนี้เพราะในอดีตประเทศไทยมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ และมีกำลังแรงงานเหลือเฟือ โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานในสาขาเกษตร นำมาใช้เป็นปัจจัยหลักในการผลิตและการส่งออกของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2539: 1)

การพัฒนาประเทศในช่วงสามทศวรรษที่ผ่านมา เศรษฐกิจไทยได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว และมีอัตราการเจริญเติบโตโดยเฉลี่ยที่ค่อนข้างสูงมาตลอด ควบคู่กับโครงสร้างการผลิตและการส่งออกที่เปลี่ยนแปลงเข้าสู่สาขาอุตสาหกรรมและบริการ กล่าวคือ ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการมีมูลค่าสูงกว่าภาคเกษตร แม้ว่ากรขยายตัวของภาคเกษตรจะมีแนวโน้มลดลง แต่การส่งออกก็ยังอยู่บนพื้นฐานของการเกษตรที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้นและปรับตัวเป็นไปในลักษณะที่เปิดกว้างสู่เศรษฐกิจนานาชาติมากขึ้น ผนวกกับความได้เปรียบทางด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งในแง่ปริมาณ คุณภาพ และอัตราค่าจ้างที่มีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อการเสริมสร้างฐานะการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งเป็นจุดดึงดูดให้มีการลงทุนโยกย้ายอุตสาหกรรมจากต่างประเทศเข้าสู่ประเทศไทย และผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจเกิดขึ้น (สุมาลี ปิตยานนท์, 2539: 1)

หลังจากที่ประเทศไทยเริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เป็นต้นมาก็ได้มีการนำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้เพื่อมุ่งตอบสนองการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นสำคัญ โดยเปลี่ยนทิศทางการลงทุนในทุนมนุษย์ เพื่อผลิตบุคลากรสู่ภาคธุรกิจเอกชนมากขึ้น การลงทุนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ ด้านการสาธารณสุข ด้านการศึกษา และด้านการฝึกอบรม ถ้าพิจารณานโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการให้การศึกษาและการฝึกอบรมในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อาจกล่าวพอเป็นสังเขปได้ดังนี้ (สุมาลี ปิตยานนท์, 2539: 12-34)

ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 นโยบายการศึกษาจะให้ความสำคัญกับการขยายโอกาสทางการศึกษาโดยการจัดตั้งโรงเรียนประถมและมัธยมศึกษาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ปรับปรุงขยายอาชีวศึกษาโดยการกู้เงินจากธนาคารโลก เปิดคณะใหม่ ๆ ในระดับอุดมศึกษาที่มีอยู่เดิม และจัดตั้งมหาวิทยาลัยใหม่ ๆ ในภูมิภาคต่าง ๆ

ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 2 นโยบายการศึกษาและฝึกอบรม เป็นการขยายปริมาณนักเรียนและนักศึกษาทุกระดับ ตั้งแต่ประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา นอกจากนั้นยังได้เริ่มมีการกำหนดนโยบายฝึกอบรมและพัฒนาคนนอกระบบการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคน กล่าวคือ มีการสนับสนุนให้ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทยทำการฝึกอบรมบุคลากรด้านฝ่ายจัดการทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน มีการส่งเสริมบุคลากรในภาครัฐไปศึกษาฝึกอบรมยังต่างประเทศ และในส่วนของช่างฝีมือได้มีโครงการปรับปรุงฝีมือแรงงานของคนในภาคอุตสาหกรรม และจัดตั้งสถาบันฝึกเพื่อปรับปรุงความสามารถทางเทคนิค

ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 3 นโยบายการศึกษาและฝึกอบรม ยังคงเป็นการขยายและปรับปรุงการศึกษาในระดับประถมให้สอดคล้องกับการเพิ่มจำนวนประชากรในวัยเรียน ขยายการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนในระดับกลางและระดับสูง เร่งการผลิตครูให้เพียงพอับความต้องการ ส่งเสริมภาคเอกชนให้มีส่วนในการขยายการศึกษาในอัตราที่เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและการศึกษานอกโรงเรียนให้แพร่หลายยิ่งขึ้น

ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 นโยบายการศึกษาและฝึกอบรม เป็นการส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียนให้กว้างขวางในรูปแบบต่าง ๆ ในขณะเดียวกันก็เร่งรัดการศึกษาภาคบังคับให้ทั่วถึงทุกท้องถิ่น ส่วนนโยบายด้านการฝึกอบรมเน้นให้มีการจัดอบรมด้านการบริหารและจัดการทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน รวมถึงการจัดการฝึกอบรมแรงงานขั้นต่ำในระยะสั้นเพื่อเพิ่มและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในรูปของศูนย์ฝึกแรงงานหรือโครงการฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่

ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 นโยบายการศึกษาและฝึกอบรม จำแนกได้ 2 ด้าน คือ ด้านปริมาณจะให้ความสำคัญด้านการประถมศึกษาให้ครอบคลุม ขยายมัธยมศึกษาไปสู่ชนบทที่ห่างไกล และส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ด้านคุณภาพจะเน้นการปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษาในเมืองและชนบทให้ใกล้เคียงกัน ด้านความเสมอภาคจะมุ่งกระจายการศึกษาไปสู่กลุ่มชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษามากยิ่งขึ้น ส่วนนโยบายการฝึกอบรมอาชีพนอกระบบโรงเรียนได้เป็นการส่งเสริมอาชีพเกษตรกรรมในชนบท และให้มีการฝึกอาชีพอุตสาหกรรมในครัวเรือนชนบทให้สามารถประกอบอาชีพด้วยตนเองได้

ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 นโยบายด้านการศึกษาและฝึกอบรม เป็นการกระจายทรัพยากรทางการศึกษาในระดับและสาขาที่ใกล้ถึงจุดอิมตัว เช่น ประถมศึกษาในชนบท นำมาใช้ขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับและสาขาอื่น เช่น มัธยมศึกษาตอนต้น สนับสนุนให้ภาคเอกชนแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาโดยสนับสนุนให้เอกชนจัดตั้งสถาบันการศึกษา ส่วนนโยบายด้านการฝึกอบรมเน้น การฝึกอาชีพพระยะสั้น และการฝึกอบรมแบบครบวงจรในด้านการตลาด การจัดการ การลงทุน และการบัญชี เพื่อให้เอกชนสามารถประกอบธุรกิจขนาดย่อมได้

ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 นโยบายด้านการศึกษาและฝึกอบรม ได้เน้นที่การขยายบริการการศึกษา การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะขีดความสามารถในการประกอบอาชีพให้ครอบคลุมกลุ่มชนที่ด้อยโอกาสในสังคมอย่างทั่วถึง โดยขยายโอกาสทางการศึกษาในระบบโรงเรียนและ ส่งเสริมให้มีความร่วมมือระหว่างทำงานโดยพิจารณาให้สิ่งจูงใจกับภาคเอกชนในการจัดการฝึกอบรม รวมทั้งสนับสนุนสถาบันการศึกษาของรัฐในระดับอุดมศึกษาให้จัดหลักสูตรพิเศษที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการของตลาด แรงงานมากยิ่งขึ้น ปรับปรุงประสิทธิภาพการฝึกอาชีพพระยะสั้นสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ ส่งเสริมการฝึกอาชีพ ทักษะแก่ผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัว

ผลจากการดำเนินนโยบายการศึกษาและฝึกอบรม ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เป็นต้นมา พบว่า ประสพปัญหาที่สำคัญคือ ระบบการศึกษาไม่สามารถตอบสนองความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงานได้ กล่าวคือ ในด้านปริมาณทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานฝีมือ และช่างเทคนิค ในทางตรงข้ามสำหรับแรงงานในระดับกลางและระดับสูงบางสาขาวิชา เช่น สังคมศาสตร์ มีการผลิตผู้จบการศึกษาในระดับนี้เป็นจำนวนมากเกินความต้องการของภาคธุรกิจ อันมีผลทำให้เกิดการ ขาดแคลนแรงงานบางส่วนและก่อให้เกิดปัญหาการว่างงาน ส่วนในด้านคุณภาพของแรงงานที่เข้าสู่ภาคธุรกิจก็ยังไม่ได้คุณภาพ เพราะระบบการศึกษาเน้นการได้ปริญญาและการเรียนแบบท่องจำ มิได้มีการสอนทักษะ ความรู้เพื่อการทำงานในทางปฏิบัติ ดังนั้น ในภาคเอกชนได้ตระหนักถึงปัญหานี้ และได้มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นของภาคธุรกิจเองเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงานด้วยระบบตนเองโดยมิได้หวังพึ่งนโยบายของรัฐ อย่างไรก็ตามนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐและภาคเอกชนมีทิศทางที่แตกต่างกันตามธรรมชาติขององค์การ กล่าวคือนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐจะให้ความสำคัญในด้านการศึกษา แต่ในภาคธุรกิจเอกชนจะให้ความสำคัญต่อนโยบายการฝึกอบรม เนื่องจากข้อจำกัดในเชิงธุรกิจของภาคเอกชน ทำให้ไม่สามารถเน้นการศึกษา ที่ต้องใช้เวลาอันตั้งแต่เด็กจนกระทั่งถึงวัยทำงานได้

อย่างไรก็ตาม เริ่มตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 เป็นต้นมา ความได้เปรียบทางด้านทรัพยากรมนุษย์ของไทยกำลังลดน้อยถอยลงทั้งในแง่ปริมาณ คุณภาพ และอัตราค่าจ้าง ทั้งนี้ลักษณะการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การผลิตในสาขาอุตสาหกรรม บริการ และการเกษตรที่มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น จะทำให้มีความต้องการกำลังคนในบางระดับสูงขึ้นมาก โดยเฉพาะในระดับที่มีการศึกษาสูงกว่าขั้นพื้นฐาน ตลอดจนกำลังคนที่มีฝีมือ ช่างเทคนิค และกำลังคนในระดับสูงทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การตลาด และการจัดการที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม ในขณะที่การผลิตกำลังคนประเภทต่าง ๆ ดังกล่าวยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ เป็นผลให้ตลาดแรงงานของผู้มีการศึกษาดังแต่ระดับกลางขึ้นไปเริ่มตึงตัว และมีแนวโน้มที่จะขาดแคลน แรงงานในอนาคต ตลอดจนมีปัญหาการขาดแคลนบุคลากรระดับมัธยมศึกษาในภาคราชการ ด้วยเหตุนี้ ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ประเทศไทยเคยได้เปรียบจากการมีแรงงานในปริมาณที่สูง และอัตราค่าจ้างต่ำก็จะเป็นไปไม่ได้อีกต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2534: 2-3)

ในปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ในโลกได้ให้ความสำคัญและความสนใจกับเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจ การแข่งขันทางเศรษฐกิจ และหาวิธีการลดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อการค้าเสรี แต่ขณะเดียวกันก็มีการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจของภูมิภาคต่าง ๆ หรือในรูปอนุภูมิภาคต่าง ๆ เช่น เขตเศรษฐกิจยุโรป เขตการค้าเสรีอเมริกาเหนือ เขตการค้าอาเซียน เขตเศรษฐกิจสามฝ่ายระหว่างประเทศอินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย เขตเศรษฐกิจของหกประเทศลุ่มแม่น้ำโขง เป็นต้น เพื่อส่งเสริมการค้าเสรีภายในกลุ่มของตนและสร้างอุปสรรคสำหรับประเทศที่อยู่นอกกลุ่ม ทั้งนี้แนวนโยบายเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ในโลกที่เน้นเรื่องการแข่งขัน ประกอบกับระบบสื่อสารและการคมนาคมที่ดี มีประสิทธิภาพ สามารถแพร่กระจายไปได้ทั่วทุกแห่งในโลกได้ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายฐานการผลิตและปัจจัยการผลิตได้ง่ายและรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเคลื่อนย้ายทุนและเทคโนโลยีในการผลิตเพื่อให้สอดคล้องกับเงื่อนไขด้านปัจจัยแรงงาน ลักษณะการเปลี่ยนแปลงในระบบการผลิตที่เกิดขึ้นดังกล่าว ทำให้บทบาทของบริษัทข้ามชาติที่มีบริษัทแม่อยู่ประเทศหนึ่ง และมีบริษัทลูกอยู่อีกประเทศหนึ่งมีบทบาทและความสำคัญเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ ขณะเดียวกันการผลิตในลักษณะจ้างเหมาหรือรับช่วงงานจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นด้วย (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2539: 1-1 – 1-2)

ในการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของกำลังแรงงานให้สามารถเข้าสู่กระบวนการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการยกระดับความรู้ขั้นต่ำอย่างน้อยครั้งที่ต้องสำเร็จการศึกษาขั้นต่ำคือ มัธยมศึกษาตอนต้น เมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานแล้วก็อาศัยการพัฒนากระบวนการฝึกอบรมเพิ่มเติม

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแรงงานของกลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพจากภาคเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรม

เมื่อพิจารณาโครงสร้างกำลังแรงงานของประเทศไทยในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2543 จะพบว่าผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานรวม จำนวนประมาณ 34 ล้านคน เป็นกำลังแรงงานที่มีงานทำมีอยู่ประมาณ 33.0 ล้านคน แยกเป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในภาคเกษตร 16.1 ล้านคนหรือร้อยละ 47 และทำงานอยู่นอกภาคเกษตร 17.9 ล้านคนหรือร้อยละ 53 และถ้าพิจารณาระดับการศึกษาของแรงงานแล้ว จะพบว่าร้อยละ 68.4 ของกำลังแรงงานมีการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ร้อยละ 12.7 ของกำลังแรงงานมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 5.6 ของกำลังแรงงานมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 3 ของกำลังแรงงานมีการศึกษาระดับอาชีวศึกษา ร้อยละ 1.9 ของกำลังแรงงานมีการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูง และเพียงร้อยละ 8.4 ของกำลังแรงงานมีการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย การที่กำลังแรงงานกว่าร้อยละ 68.4 มีการศึกษาต่ำเพียงระดับประถมศึกษาเท่านั้น ได้สะท้อนให้เห็นว่า กำลังแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีฝีมือต่ำหรือมีผลิตภาพในการผลิตต่ำ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2543: 2-8) หากจะเปรียบเทียบกับประเทศอุตสาหกรรมใหม่ เช่น เกาหลีใต้ ไต้หวัน ฮองกง สิงคโปร์ จะพบว่า กำลังแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศเหล่านี้มีการศึกษาในระดับ 12 ปีขึ้นไปหรือไม่ก็จบอาชีวศึกษา นอกจากการศึกษาแล้ว เมื่อเปรียบเทียบผลิตภาพในการผลิต ยังพบว่า ประเทศไทยมีผลิตภาพในการผลิตต่ำกว่าประเทศอุตสาหกรรมใหม่ข้างต้นอยู่มาก (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2539: 1-8)

สืบเนื่องจากความสนใจและเป้าหมายเพื่อการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้บุคคล องค์กร ชุมชน สังคม และประเทศได้รับผลกระทบจากการที่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ประเทศไทยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคมโลก ย่อมได้รับผลกระทบดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และบุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ ยากที่จะปฏิเสธการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกได้ ในทางตรงกันข้ามบุคคลและองค์กรจะต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น ดังนั้น กระแสการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นเป้าหมายหลักและเป็นสิ่งจำเป็นที่สำคัญต่อการอยู่รอด ทำให้สามารถอยู่ได้ท่ามกลางการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมปัจจุบัน

จากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อประชาชนโดยทั่วไป รวมทั้งทิศทางการพัฒนาประเทศ นับแต่นี้ไปจึงคาดได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาประเทศสามารถ

ดำเนินไปได้โดยไม่ชะงักงัน อันเนื่องมาจากปัญหากำลังคน โดยเฉพาะปัญหาการขาดแคลน กำลังคนที่มีฝีมือระดับกลางและระดับสูง เพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและการพัฒนาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี รวมทั้งการยกระดับฝีมือของกำลังแรงงานไทยโดยทั่วไปซึ่งยังมีพื้นฐาน การศึกษาต่ำ ทั้งนี้เพื่อจะได้รองรับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงกลยุทธการพัฒนาเศรษฐกิจด้วย (สุมาลี ปิตยานนท์, 2539: 3)

ปัจจัยทรัพยากรมนุษย์จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในยุคโลกาภิวัตน์แห่ง การแข่งขัน ทั้งนี้เพราะขีดความสามารถของมนุษย์ยุคใหม่จะต้องเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต อย่างมาก ทรัพยากรที่สำคัญของทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ คือ “ทรัพยากรความรู้” ที่มีใช่เป็น เพียงแต่ “ความรู้เพื่อความรู้” เท่านั้น แต่ยังต้องเป็นความรู้ในเชิงประยุกต์ที่สามารถสังสมเป็น ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านชั้นสูงในแต่ละสาขา ซึ่งสัมพันธ์สอดคล้องไปกับการพัฒนา อุตสาหกรรมเฉพาะแต่ละด้านของประเทศ นอกจากทรัพยากรความรู้แล้ว มนุษย์ยุคใหม่ควรจะ ต้องมีความสามารถในเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งการมีมาตรฐานแห่งจริยธรรมในการทำงานด้วย องค์ประกอบเหล่านี้จะประกอบกันเป็น “ปัจจัยที่ก้าวหน้า” ที่แตกต่างกันไปจากปัจจัยพื้นฐาน ดั้งเดิม อันได้แก่ แรงงานไร้ทักษะ และแรงงานกึ่งทักษะแบบเดิม ซึ่งเป็นปัจจัยที่นับวันจะหมด ความสำคัญลงไปตามลำดับ

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ การพัฒนาที่สำคัญจากการมุ่งเน้นความเจริญเติบโตและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศมาสู่การเน้น “การพัฒนาคน” มากขึ้น โดยยึดหลักการที่จะให้คนเป็นศูนย์กลางและเป็นเป้าหมาย ของการพัฒนาประเทศ โดยมีการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือรองรับการพัฒนาคนและคุณภาพ ชีวิตของคนเท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2538: 3) ซึ่งการเน้นคนเป็นศูนย์กลางหรือจุดหมายหลักของการพัฒนานั้นหมายถึง การให้ทุกคนในสังคมได้ รับการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพ เป็นคนที่สมบูรณ์ ทั้งความรู้ ภูมิปัญญา ทั้งกายและจิตใจใน 3 มิติควบคู่กันไป คือ “คนเก่ง คนดี คนแข็งแรง” เพื่อเป็นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศโดย รวมได้ทุกมิติ

จะเห็นได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทั้งตัวกำหนดและข้อจำกัดที่สำคัญ ทั้งในด้านการ สนับสนุน ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและการกระจายรายได้ ในขณะเดียวกันก็ เป็นผู้รับประโยชน์ และผลกระทบจากการพัฒนาด้วย ดังนั้น เพื่อให้เกิดความสมดุลในการพัฒนา ประเทศ โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพสอดคล้องกับ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาควบคู่ไปกับการเสริมสร้างป้องกัน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในสังคมในทุกกลุ่มเป้าหมายที่ยังด้อยโอกาส และไม่สามารถที่จะปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของการพัฒนาได้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้หลายวิธีด้วยกัน นับตั้งแต่การช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์มีสุขภาพอนามัยที่ดี ไปจนถึงการให้ความรู้และพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ สำหรับกระบวนการพัฒนาอุตสาหกรรมแล้ว การฝึกอบรมประเภทต่าง ๆ ถือเป็นกลยุทธ์หลักประการหนึ่งที่มีความจำเป็นสำหรับ อุตสาหกรรมทุกประเภทในทุกพื้นที่และในทุกเวลา โดยเฉพาะต่อประเทศที่กำลังพัฒนา เช่น ประเทศไทย การพัฒนาทักษะในการทำงานถือเป็นสิ่งจำเป็น (สุรพล ปรานวนิช และอัญชลี ค้อคงคา, 2539: 1)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานไทย เพื่อให้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นอยู่ได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานไทยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะด้านประชากร เศรษฐกิจและสังคมของกำลังแรงงานไทย และความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านประชากร เศรษฐกิจและสังคม กับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน

2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานไทย

1.3 แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า โดยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และทั่วถึง เพื่อให้สามารถประสานความต้องการของกำลังคน และความต้องการขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ซึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องอาศัยเทคนิควิธีการ และปัจจัยหลาย ๆ ด้านประกอบกัน ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สำหรับแนวคิดทฤษฎีในการศึกษาครั้งนี้จะประกอบไปด้วย 6 แนวคิด อันได้แก่ 1) แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ 2) แนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถ 3) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม 5) ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow 6) แนวคิดเกี่ยวกับกำลังแรงงาน ซึ่งในแต่ละแนวคิดมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์

เทียนฉาย กิระนันท์ (2519: 4-9) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์และพัฒนาการของแนวคิดไว้ว่า มนุษย์นั้นเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความมั่นคงของชาติ ซึ่งถ้าหากจะวัดจากส่วนของแรงงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตแล้วจะพบว่า ประสิทธิภาพในการผลิตของมนุษย์จะมีค่ามากกว่าประสิทธิภาพในการผลิตของปัจจัยอื่น ๆ รวมกันเสียอีก โดยเฉพาะในการผลิตที่ใช้แรงงานเป็นสำคัญ แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ ถ้าหากจะให้ความหมายอย่างกว้าง ๆ ว่าเป็นการหาความรู้และความชำนาญของมนุษย์เพื่อที่จะเพิ่มผลผลิต จะพบว่ามีผู้ที่ศึกษาถึงแนวคิดนี้จำนวนไม่น้อย เช่น Petty (1687), Smith (1737), Say (1821), Farr (1853), Wittstein (1867), Kapp (1870), Brace (1870), Giffen (1880), Engel (1883), Fisher (1897), Sidgwick (1901), Mill (1909), List (1928), Dublin & Lotka (1930), Senior (1939), Walras (1954), Marshall (1959), Denison (1964) และ Weisbroad (1966) (อ้างถึงใน เทียนฉาย กิระนันท์, 2519: 4-9) ซึ่งจะเห็นได้ว่า ทุนมนุษย์จัดเป็นส่วนหนึ่งของทุนทางเศรษฐกิจประเภทหนึ่งทีนอกเหนือไปจากทุนกายภาพ ทั้งนี้เพราะว่า 1) การพัฒนาและการสร้างทรัพยากรมนุษย์นั้นมีต้นทุนค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นและเกี่ยวข้องด้วย 2) ผลผลิตที่ได้จากทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะนั้นทำให้ผลผลิตของชาติเพิ่มขึ้น และ 3) ค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ซึ่งทำให้ผลผลิตของชาติเพิ่มขึ้นได้ในที่สุดนั้นก็ทำให้ความมั่งคั่ง (wealth) ของชาติเพิ่มขึ้นด้วย

จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า นักเศรษฐศาสตร์ได้พยายามแยกมนุษย์กับสิ่งที่แฝงอยู่ในตัวของมนุษย์ซึ่งมีอิทธิพลและบทบาทอย่างยิ่งต่อความสามารถในการผลิตทางเศรษฐกิจของมนุษย์นั้นออกต่างหากจากกัน สิ่งที่แฝงอยู่ในตัวมนุษย์นี้มีลักษณะที่เป็นนามธรรม จับต้องไม่ได้ สัมผัสไม่ได้ มองไม่เห็น และซื้อขายแลกเปลี่ยนไม่ได้ และเรียกกันว่า ทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์ดังกล่าวนี้จึงสื่อความหมายถึง ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะฝีมือ ตลอดไปจนถึงสุขภาพพลานามัยที่ดีซึ่งแฝงหรือมีอยู่ในตัวมนุษย์แต่ละคน และแต่ละคนก็มีทุนมนุษย์นี้มากหรือน้อยแตกต่างกันไป นักเศรษฐศาสตร์ในปัจจุบันได้พยายามอธิบายถึงความแตกต่างในทุนมนุษย์

ที่แฝงอยู่ในตัวมนุษย์แต่ละคนนี้ว่า เนื่องจากสาเหตุสำคัญ 2 ประการ กล่าวคือ 1) เป็นส่วนของทุนมนุษย์ที่มีติดตัวนับแต่แรกเกิด (endowment) ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์หลายคนได้พยายามชี้ต่อไปว่า ส่วนของทุนมนุษย์ที่มีติดตัวมานับแต่เกิดนี้ อาจแตกต่างทั้งสภาวะทางกาย และทางจิต อันเนื่องมาจากการสืบทอดกรรมพันธุ์นั้นส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งมาจากการบำรุงดูแลรักษา อบรมของมารดานับตั้งแต่ตั้งครรภ์จนถึงคลอด และ 2) เป็นส่วนของทุนมนุษย์ที่ได้รับการสร้างเพิ่มเติมขึ้น (โดยการลงทุนในทุนมนุษย์) รวมถึงแต่สภาวะแวดล้อมในครอบครัว การเลี้ยงดูอบรม ป้อนนิสัยของพ่อแม่และญาติในครอบครัว ตลอดไปจนถึงการศึกษา การฝึกอบรม การอนามัย และอื่น ๆ (เทียนฉาย กิระนันท์, 2532: 84-85)

อย่างไรก็ตาม ทุนมนุษย์นั้นจัดอยู่ในรูปของนามธรรม หรือทุนมนุษย์ ก็คือ สติของ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานของแต่ละบุคคลนั่นเอง ดังนั้น การศึกษา การฝึกอบรมจึงเป็นเรื่องของการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสติของทุนมนุษย์ สำหรับการอนามัยและสาธารณสุขที่ดีก็เป็น ส่วนให้แรงงานมีคุณภาพที่ดีขึ้น และการย้ายถิ่นก็เป็นเรื่องที่ทำให้แรงงานเกิดประสบการณ์ และเป็นการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ให้ถูกต้องสอดคล้องกับการผลิตของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งต่างก็มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสติของทุนมนุษย์เช่นเดียวกัน (เทียนฉาย กิระนันท์, 2519: 9)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ทุนมนุษย์จัดเป็นสิ่งที่ป็นรูปธรรม ซึ่งก็คือ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญ และสุขภาพของแต่ละบุคคล อันจะนำมาซึ่งผลิตภาพนั่นเอง ดังนั้น ในการพัฒนาขีดความสามารถจึงเป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับทุนมนุษย์ เพื่อที่จะสามารถก่อให้เกิดผลิตภาพที่สูงขึ้นได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถ

องค์ประกอบที่สำคัญของการเรียนรู้ คือ การค้นหาแนวทางในการกำหนด ขีดความสามารถของพนักงานรายคนที่ถูกต้อง จากนั้นจึงสร้างกิจกรรมการพัฒนาที่เหมาะสมในการเสริมสร้างและปรับปรุง แกไขจุดอ่อนของพนักงานดังกล่าว ดังนั้น ในหลายทศวรรษที่ผ่านมา องค์การต่าง ๆ ได้พยายามศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับขีดความสามารถซึ่งเน้นในเรื่องของความรู้ (knowledge) ทศนคติ (attitude) และทักษะ (skill) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และการนำไปประยุกต์ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในงานด้านการคัดเลือกคนเข้าทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง การจัดการ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าจ้างเงินเดือน การพัฒนาอาชีพ การฝึกอบรม การพัฒนา รวมทั้งประเด็นอื่น ๆ ในงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ในการศึกษาเรื่องขีดความสามารถในแต่ละประเทศ ต่างก็มีมุมมองที่แตกต่างกันออกไป โดยประเทศสหรัฐอเมริกาจะมองขีดความสามารถว่าเป็นเสมือนปัจจัยนำเข้า (input) ผู้การปฏิบัติงานให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดี ในขณะที่ประเทศอังกฤษกลับมองว่าขีดความสามารถเป็นผลลัพธ์ (output) ที่ได้จากการปฏิบัติงานอันเกิดจากเงื่อนไขที่งานกำหนดขึ้น นอกจากนี้ การกำหนดขอบเขตขีดความสามารถก็มีความแตกต่างกัน เช่นในบางงานเน้นขีดความสามารถเฉพาะที่สำคัญแบบกว้าง ๆ ในขณะที่บางงานจะต้องระบุขีดความสามารถในรายละเอียด ถึงแม้ว่าการตีความของขีดความสามารถในแต่ละงานจะแตกต่างกันออกไป แต่ก็ยังอยู่ในกลุ่มความรู้ ทักษะ และทักษะที่จะส่งผลถึงความสามารถเฉพาะบุคคลในการปฏิบัติงาน ส่วนความแตกต่างด้านความคิดอาจเป็นเพราะการคำนึงถึงนิสัยส่วนตัว ค่านิยม และบุคลิกลักษณะที่ต่างกันออกไป (รัตนภรณ์ คำวรรณ, 2540 : 1-3)

ดังนั้น ขีดความสามารถ (competency) จึงมีหลายมิติและแตกต่างกันไป ทั้งนี้ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม ข้อจำกัดของเวลา ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ หรือลักษณะของงานที่รับผิดชอบ อย่างไรก็ตามข้อควรคำนึงในการกำหนดขีดความสามารถ คือ ในวิชาชีพเดียวกันต้องมีความสามารถสากลที่ทุกคนจะต้องมีเหมือนกันหมด ไม่ว่าจะทำงานอยู่ที่ใด หรืออยู่ในสถานการณ์ใด และในขณะเดียวกันก็มีความสามารถที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์ที่แต่ละคนจะต้องเผชิญ

นอกจากนี้ ในการแปลศัพท์คำว่า "competency" นั้นมีหลากหลาย เช่น สมรรถภาพ สมรรถนะ ความสามารถเฉพาะด้าน หรือขีดความสามารถ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของการนำไปใช้อาทิ ในงานสาขาวิชาชีพด้านการพยาบาลและด้านการศึกษา มักใช้คำว่า "สมรรถนะหรือสมรรถภาพ" แต่ในด้านสังคมศาสตร์หรือการพัฒนาประเทศมักใช้คำว่า "ขีดความสามารถ" แทน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของประเทศและโลกที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งยังผลให้องค์การต้องปรับตาม ดังนั้นในการศึกษาเรื่องนี้ ผู้ศึกษาจึงใช้คำว่า "ขีดความสามารถ" และเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับขีดความสามารถยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลไปสู่หัวใจหลักของการศึกษา คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเน้นขีดความสามารถ

2.1 ความหมายของขีดความสามารถ

Good (1973: 121) ได้ให้ความหมายของขีดความสามารถว่า หมายถึง ทักษะ(skill) มโนทัศน์ (concept) และทัศนคติ (attitude) ที่ต้องมีในการทำงานทุกประเภทและสามารถนำวิธีการและความรู้พื้นฐานไปประยุกต์ใช้ในสถานที่ปฏิบัติจริง

McNellis (1990: 6) กล่าวว่า ซีดความสามารถ หมายถึง ความสามารถหรือ การปฏิบัติงานของบุคคลที่จะกระทำภาระหน้าที่เฉพาะอย่างได้

Spencer และ Spencer (1993 อ้างถึงใน ไพศาล แดงพัฒนพงศ์, 2541: 13) ให้ความหมายของซีดความสามารถว่า คือ คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ และการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม

O' Hagan (1996: 5) ได้ให้ความเห็นว่า ซีดความสามารถ เป็นแนวคิดที่กว้างแนวคิดหนึ่ง ที่คนสามารถถ่ายทอดทักษะและความรู้ ไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีอยู่ทั่วไปภายในองค์กร การวางแผน การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ตลอดจนกิจกรรมที่ไม่ใช่งานประจำทั่วไป นอกจากนั้นยังรวมถึงคุณภาพของประสิทธิภาพของบุคคลที่ถูกค้นหาในสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับพนักงาน ผู้จัดการ และลูกค้า

ธานินทร์ อุดม (2540: 17) กล่าวว่า ซีดความสามารถ หมายถึง คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ที่จะต้องมีคุณสมบัติหรือความสามารถที่จะทำงานลักษณะต่าง ๆ ในตำแหน่งนั้นได้

จากความหมายที่นักวิชาการกล่าวไว้นั้นสามารถสรุปได้ว่า ซีดความสามารถ หมายถึง คุณลักษณะของความรู้ ทักษะ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ โดยสามารถใช้เกณฑ์มาตรฐานเป็นตัวชี้วัดและประเมินผล

2.2 ลักษณะของซีดความสามารถ

แนวคิดที่สามารถใช้อธิบายให้เห็นภาพลักษณะของซีดความสามารถได้ มีดังนี้

2.2.1 แนวคิดเชิงพฤติกรรม (behavioral approach)

แนวคิดนี้จะมองว่า ซีดความสามารถ หมายถึง คำอธิบายของกลุ่มพฤติกรรมแรงจูงใจ และความรู้เกี่ยวกับการทำงานซึ่งทั้งประสบความสำเร็จและล้มเหลว ภายใต้การจำแนกแรงจูงใจ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่เชื่อถือได้ ซึ่งเป็นความหมายของซีดความสามารถที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การจูงใจ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน

2.2.2 แนวคิดเชิงปฏิบัติ (clinical approach)

แนวคิดนี้จะมองว่า ซีดความสามารถ หมายถึง คุณลักษณะของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอย่างยอดเยี่ยม โดยเป็นคุณลักษณะที่ได้ปฏิบัติบ่อย ๆ และสามารถนำไปใช้ได้กับทุกสถานการณ์

นอกจากนี้การศึกษาของ Spencer and Spencer (1993 อ้างถึงใน ไพศาล แดงพัฒนพงศ์, 2541: 16) พบว่า ซีดความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (underlying characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (causal relationship) จากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (criterion reference) หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลสูงสุด (superior performance) และเพื่อเป็นการเข้าใจลักษณะของซีดความสามารถมากขึ้น จึงได้อธิบายถึงรายละเอียดไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (underlying characteristic)

เนื่องจากซีดความสามารถเป็นคุณลักษณะของบุคคล และการบ่งบอกถึงแนวทางพฤติกรรม การคิด หรือความเห็นในสถานการณ์หนึ่ง ๆ และมีความคงอยู่ของเหตุผลนั้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยคุณลักษณะของซีดความสามารถจะประกอบด้วย 5 รูปแบบ คือ

1.1 แรงจูงใจ (motives) เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการหรือคิดตรงกันในการกระทำ ซึ่งจะเป็นแรงขับหรือเลือกพฤติกรรมที่แสดงออก หรือเป้าหมาย และทำให้ถอยห่างไปจากสิ่งอื่น ๆ เช่น แรงจูงใจในความสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย จะทำให้บุคคลเกิดความรับผิดชอบเพื่อความสำเร็จและต้องการข้อมูลย้อนกลับจากการกระทำ เป็นต้น

1.2 ลักษณะส่วนตัว (traits) เป็นลักษณะนิสัยทั่วไปที่จะตอบสนองต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ โดยสามารถพิจารณาได้จากความสามารถในการเรียนรู้ ความกระตือรือร้น การร่วมมือ เป็นต้น

1.3 ความคิดส่วนตัว (self concept) เป็นทัศนคติ คุณค่า และความคิดฝันของบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดปฏิกิริยาต่อแรงจูงใจ และทำนายถึงพฤติกรรมของสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

1.4 ความรู้ (knowledge) เป็นข้อมูลขอบเขตเนื้อหาเฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ของศัลยแพทย์ จะเกี่ยวกับเส้นประสาทและกล้ามเนื้อในร่างกายมนุษย์ เป็นต้น

1.5 ทักษะ (skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งทางร่างกาย ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิดวิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุและผล หรือการวางแผนในการจัดการ และในขณะเดียวกันก็ตระหนักในความซับซ้อนของข้อมูลได้

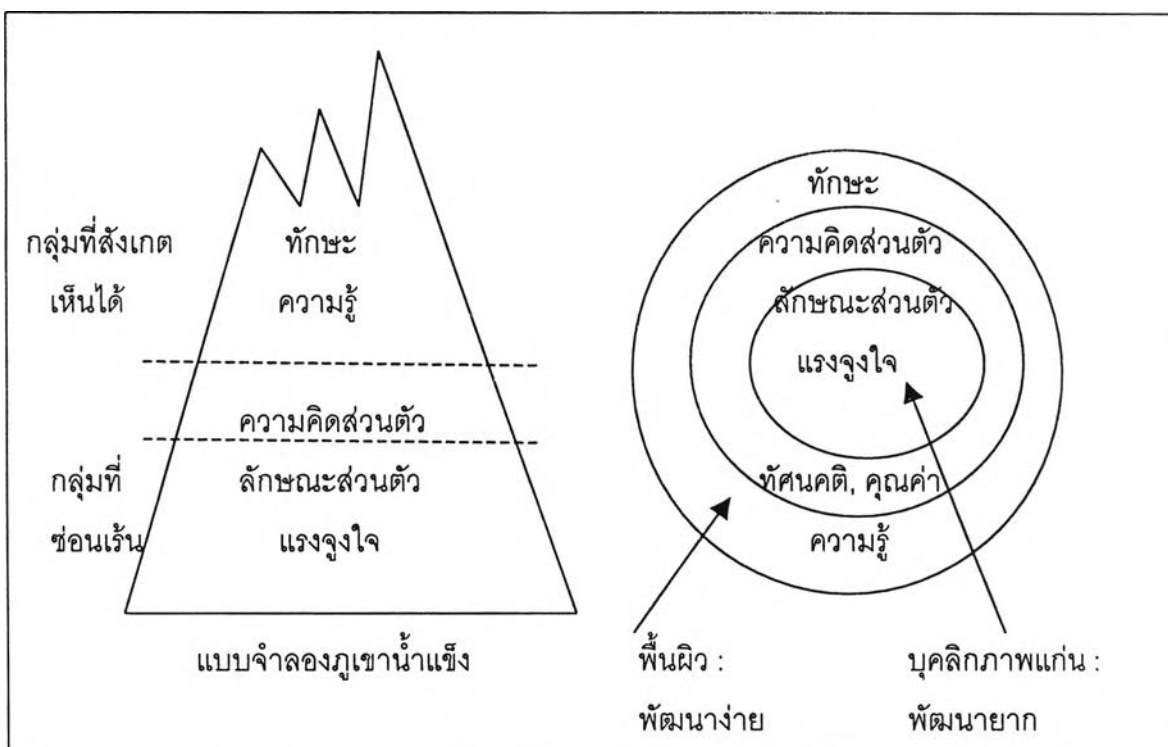
2. รูปแบบหรือระดับซีดความสามารถ สามารถจัดเป็น 2 กลุ่มหลัก ๆ คือ

2.1 กลุ่มที่สังเกตเห็นได้ (visible) ได้แก่ ซีดความสามารถด้านความรู้ (knowledge) และทักษะ (skill) ซึ่งโอกาสในการพัฒนานั้นค่อนข้างง่าย

2.2 กลุ่มที่ซ่อนเร้น (hidden) ได้แก่ ชีตความสามารถด้านแรงจูงใจ (motives) และ ลักษณะนิสัย (traits) เป็นสิ่งที่อยู่ลึกลงไป และมีผลต่อบุคลิกภาพของบุคคลซึ่งเข้าถึงและพัฒนาได้ยาก

2.3 ความคิดส่วนตัว (self concept) จะอยู่ระหว่างกลุ่มทั้งสอง ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนได้ แต่ต้องใช้เวลามาก อาจปรับเปลี่ยนด้วยการฝึกอบรม ใช้หลักจิตวิทยา หรือ การส่งเสริมประสบการณ์ก็ได้

แผนภูมิที่ 1 ชีตความสามารถศูนย์กลางและพื้นผิว (central and surface competencies)



ที่มา : Spencer, L. M. and Spencer, S. M. (1993: p. 11)

2.3 ประโยชน์ของชีตความสามารถ

เมื่อนำไปปฏิบัติจะก่อให้เกิดผลต่อพนักงาน องค์กร อุตสาหกรรม และ เศรษฐกิจระดับชาติ ดังต่อไปนี้

2.3.1 ประโยชน์ในระดับพนักงาน

- ทำให้มีความชัดเจนในการเชื่อมโยงลำดับขั้นของการเรียนรู้ ทักษะ คุณค่าและศักยภาพของความก้าวหน้าในอาชีพ
- ทำให้มีการเปลี่ยนเป้าหมายให้เป็นความมุ่งหมายของความก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่งในองค์การ
- ช่วยทำให้ผู้ที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพสามารถเปรียบเทียบขีดความสามารถที่มีอยู่กับขีดความสามารถที่จำเป็นสำหรับอาชีพใหม่ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
- เป็นการเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานให้ตรงกับงานที่องค์การต้องการ
- ทำให้องค์การที่ยึดหลักการใช้ประโยชน์จากขีดความสามารถ แสดงให้เห็นว่าองค์การนั้นมีทัศนคติและค่านิยมที่ชัดเจนต่อการเรียนรู้และความก้าวหน้าในอาชีพ
- ทำให้มีการประเมินวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น และให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจน ตามขีดความสามารถที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน เป็นการเตรียมการที่จะกระตุ้นหรือจูงใจพนักงานให้พยายามฝึกฝนตนเองให้เข้ากับมาตรฐาน
- ทำให้องค์การมุ่งไปที่พฤติกรรม การวัดผลความสำเร็จ และวิสัยทัศน์ขององค์การได้ชัดเจนขึ้น

2.3.2 ประโยชน์ในระดับองค์การ

- ทำให้มีมาตรฐานสำหรับองค์การที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในด้าน การบริหารค่าจ้าง เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย การวางแผนกำลังคน เป็นต้น
- ทำให้จัดขีดความสามารถที่มีอยู่กับขีดความสามารถที่ต้องการในการทำงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันได้
- ช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการรับสมัครพนักงานด้วยการเปรียบเทียบขีดความสามารถที่ต้องใช้ในงานกับขีดความสามารถของผู้สมัครแต่ละคน
- ทำให้องค์การสามารถที่จะฝึกอบรมเฉพาะทักษะที่เป็นที่ต้องการ
- ช่วยในการประเมินผลการเรียนรู้และผลลัพธ์ที่ได้จากการฝึกอบรมว่าได้ผลตามที่ต้องการหรือไม่

2.3.3 ประโยชน์ในระดับอุตสาหกรรม

- ทำให้สามารถระบุและจับคู่ทักษะ ซัดความสามารถที่จำเป็นทั้งหมดในงานด้านอุตสาหกรรมได้ดียิ่งขึ้น
- สำหรับในต่างประเทศนั้น ซัดความสามารถช่วยในการจัดฝึกอบรมในภาครัฐและภาคอุตสาหกรรมให้มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้น
- ทำให้มีการเตรียมพร้อมทางด้านพื้นฐานของคุณสมบัติหรือทักษะที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมในระดับชาติ และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะโดยทั่วไปและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาในอนาคต

2.3.4 ประโยชน์ในเศรษฐกิจระดับชาติ

- ทำให้มีการพัฒนาทักษะเพื่อการแข่งขันในตลาดนานาชาติ
 - ทำให้มีการส่งเสริมให้เกิดการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมในระดับนานาชาติจึงก่อให้เกิดความต้องการแรงงานที่มีทักษะมากขึ้น
 - ทำให้ประชาชนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากภาคอุตสาหกรรมว่าซัดความสามารถใดเป็นที่ต้องการและต้องมีการเรียนรู้ตามลำดับความสำคัญอย่างไร
- จึงสรุปได้ว่า ซัดความสามารถเป็นคุณลักษณะส่วนตัวของแต่ละบุคคล อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งในการพัฒนาซัดความสามารถในการทำงานจึงเป็นการเพิ่มคุณภาพในด้านความรู้ ทักษะ และทักษะให้แก่บุคคล โดยสามารถที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลประโยชน์สูงสุดได้

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในด้านการบริหารมีคำที่ใช้เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์อยู่ 2 คำที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน คือ การบริหารงานบุคคล (personnel management) และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (human resource management) ซึ่งเป็นคำ 2 คำที่อาจจะแยกความเหมือนและความแตกต่างกันได้ดังนี้

ทั้งการบริหารงานบุคคลและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ และเป็นกระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคล เริ่มตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้คนดีมีความสามารถ การบำรุงรักษาและการพัฒนาบุคลากร การใช้ประโยชน์จากบุคลากร จนกระทั่งการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง

ในส่วนที่แตกต่างกัน คือ การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่เน้นเฉพาะเกี่ยวกับบุคคลเท่านั้น แต่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่เน้นทั้งตัวบุคคล และองค์การ อาจกล่าวได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารงานในปัจจุบันได้ให้ความหมายสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าความสำเร็จขององค์การ คือ ความสำเร็จที่มาจากบุคลากรในองค์การนั้น เนื่องจากมนุษย์นับว่าเป็นทรัพยากรชนิดหนึ่งและเป็นทรัพยากรที่มีค่า จึงต้องมีการลงทุนในตัวมนุษย์แล้วให้สิ่งที่ลงทุนไปนั้นกลับมาตอบแทนประเทศชาติและสังคม ทรัพยากรมนุษย์จึงหมายความว่า เป็นทุนที่มีค่าและให้ผลตอบแทน ในอดีตไม่มีใครคิดจะลงทุนกับมนุษย์ แม้แต่นโยบายของประเทศหรือนโยบายขององค์การ และก็ไม่เคยให้ความสำคัญกับมนุษย์เท่าที่ควร ซึ่งการลงทุนในมนุษย์จะมีทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข อาหาร น้ำดื่ม การจ้างงาน ตลอดจนเมื่อทำงานก็ต้องมีการลงทุนกันต่อไป แต่ในปัจจุบันมีการรวมเอาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าเป็นนโยบายหนึ่งของเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้นกว่าในอดีต มนุษย์จึงถูกนับเป็นทรัพยากรอันมีค่าของประเทศ และกลายเป็นส่วนประกอบที่จะทำให้การพัฒนาด้านอื่นประสบความสำเร็จตามไปด้วย หรืออาจจะกลายเป็นอุปสรรคที่จะชะลอความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจก็ได้หากกำลังคนที่มีอยู่ไม่ได้รับการพัฒนาที่เหมาะสม ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ต้องหมดไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ถูกนับว่าเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อการลงทุนในตัวมนุษย์ เพื่อคนเหล่านั้นมีคุณภาพเชิงเศรษฐกิจที่สูงขึ้น ซึ่งในการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นเป็นเรื่องที่ยาก ดังนั้น การศึกษาแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงได้รับความสนใจ และเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากต่อทุกองค์การ

3.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้น่าสนใจมีดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นการให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้าง ๆ

Scott, W. G. and Mitchell, T. R. (1972: 281-282 อ้างถึงใน สันต์ชัย

สิขณรังษี, 2529: 12) ได้ให้ความหมายในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคคลแต่ละคนก้าวไปในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ช่วยให้มีความสัมพันธ์กับองค์การดีขึ้น ตลอดจนช่วยให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้อย่างดี

Brinkerhoff, D. W. (1991: 125) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้มนุษย์เป็นแกนสำคัญในการพัฒนา

Killian, R. A. (1984: 7 อ้างถึงใน ลัดดา จาริกสนิทวงศ์, 2535: 16) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์การเป็นรายบุคคล ให้บุคคลมีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ได้ผลดีแก่องค์การมากที่สุด ความพร้อมในที่นี้หมายความว่า องค์การจะต้องดูแลให้บุคคลมีกำลังกาย กำลังใจ มีสติปัญญา มีความรู้ความสามารถ และทุ่มเทพลังทั้งหมดที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่ของตนเองจนได้รับผลสำเร็จมากที่สุด

กลุ่มที่ 2 เป็นการให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแง่ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

Gilley, J. W. and Egglund, S. A. (1985: 5-13) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า เกี่ยวข้องกับ การนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างเป็นระบบมาใช้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ การพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การ

Nadler, L. (1984: 1-3) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ภายในเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสที่จะทำให้อาสาสมัครมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น หรือได้เจริญเติบโตก้าวหน้าขึ้น

จිරะ หงส์ลัดดารมภ์ (2535: 5) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพ ทักษะ การจ้างงานโดยเน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โกวิทย์ กังสนันท์ (2538: 49) ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การลงทุนเพื่อคาดหวังผลสำเร็จในอนาคต ซึ่งการลงทุนในด้านนี้ครอบคลุมทั้งในด้านการพัฒนาและบำรุงรักษาระดับความรู้ ทักษะที่เหมาะสม รวมถึงการปรับทัศนคติและพฤติกรรมให้สอดคล้องกับลักษณะงาน รวมทั้งแรงจูงใจในงาน บรรยากาศการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

อานวย แสงสว่าง (2540: 296) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน และประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้ และจัดโปรแกรมพัฒนาพนักงาน ให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคต

กลุ่มที่ 3 เป็นการให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแง่ของการฝึกอบรม
 สมาน รั้งสิโยกฤษณ์ (2523: 3) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการ
 การเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมี ทศ
 นคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการ
 พัฒนาบุคคล เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้
 ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทศนคติ วิธีการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

สุรพล อรุณรัตน์ (2528: 12) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้เช่น
 เดียวกันกับสมาน รั้งสิโยกฤษณ์ แต่เพิ่มเติมว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ต้องทำต่อ
 เนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์การ เพราะวิทยาการและเทคนิคในการทำงานได้
 พัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไป
 ตามกาลเวลา จึงต้องมีการพัฒนาบุคคลให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

ประชา เตรรัตน์ (2530: 22) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์การ
 หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติ
 อันเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคลให้สามารถปรับตนเองได้ทันต่อการ
 เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ ให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบทั้งใน
 ปัจจุบันและในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อองค์การได้รับประโยชน์สูงสุด
 ในขณะที่เดียวกันผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจดี พร้อมทั้งจะทุ่มเทพลังทั้ง
 กาย ใจ และสติปัญญาให้แก่งาน

บุปผา กฤษณามระ (2526: 1 อ้างถึงใน สันต์ชัย สีขณรังษี, 2535: 11)
 กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มพูนและปรับปรุง
 สมรรถภาพของกำลังคนใน องค์การ อันมีลักษณะเป็นการเพิ่มคุณค่าของตัวบุคคล ทั้งในด้าน
 ความรู้ ความคิด และประสบการณ์ เพื่อให้บุคคลนั้นมีค่าเป็นทรัพยากรที่มีความเหมาะสมกับ
 หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

จากความหมายต่าง ๆ ที่กล่าวมาไม่ว่าจะเป็นคำว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พบว่ามีความหมายไม่แตกต่างกันมากนัก และสามารถใช้แทนกัน
 ได้ โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการในการที่
 จะยกระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากรในองค์การนั้น ๆ เพื่อให้ทำงานได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติที่ดี เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคลให้สามารถปรับตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ ให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุด และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้เป็นกระบวนการที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่บุคลากรทำงานอยู่ในองค์การ

3.2 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปีเตอร์ มาลากุล ณ อยุธยา (2541: 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า

1. มีการนำนวัตกรรม (innovation) เข้ามาริเริ่มใช้ในองค์การ ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นหรือจุดชนวนการเปลี่ยนแปลง (change agent) ให้เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเทคโนโลยี การแข่งขัน ตลอดจนด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม เช่นการนำระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9000 มาใช้ เป็นต้น
2. มีการเผยแพร่ (diffusion) นวัตกรรมนั้น ๆ ให้เป็นที่เข้าใจ และยอมรับไปปฏิบัติในวงกว้างในองค์การ เช่น การนำเทคโนโลยีการเพาะปลูกใหม่ไปอบรมให้เกษตรกรทั่วประเทศ เป็นต้น
3. เป็นการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การที่นักบินจะต้องได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นอย่างดีก่อนที่จะให้ขับเครื่องบิน เป็นต้น
4. เป็นการปรับเปลี่ยนความรู้ความสามารถของคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของงานที่ปฏิบัติ เช่น ในกรณีที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน (strategy) ปรับโครงสร้างการ จัดการ (structure) มีการแต่งตั้งโยกย้ายผู้ปฏิบัติงาน (staffing) มีการปรับปรุงระบบระเบียบการทำงานใหม่ (system) และเมื่อองค์การต้องการปรับปรุงวัฒนธรรมในการทำงาน (style)
5. การพัฒนาบุคลากรอาจช่วยในการปฏิบัติงานในเรื่องที่เกี่ยวกับการขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญ หรือทัศนคติได้ เช่น การฝึกอบรมซ่อมเสริมทักษะทางภาษาอังกฤษ หรือการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากำลังคนที่เสื่อม เป็นต้น

6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังช่วยในการกระตุ้นให้คนตื่นตัว เพื่อให้พร้อมต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น การฝึกซ้อมกรณีเกิดอัคคีภัย หรือการสัมมนาทางวิชาการ เพื่อติดตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นต้น

7. การพัฒนาบุคลากร อาจช่วยในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานด้วย เช่น การที่หัวหน้าให้ความสนใจในการพัฒนาลูกน้อง ก็จะทำให้ใกล้ชิด ได้รู้ฝีมือ และรู้จักลูกน้อง ซึ่งจะช่วยให้สามารถมอบหมายงานและบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสมกับฝีมือ และทัศนคติของลูกน้องแต่ละคน

3.3 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Miner, M. G. และ Miner, J. B. (1973: 97-98 อ้างถึงใน ชาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์, 2520: 17) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรที่เน้นจุดประสงค์หลักขององค์การเป็นหลัก มีเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. เพื่อสอนงานให้กับบุคลากรใหม่ที่ยังไม่คุ้นเคยกับงานที่จะมอบหมายให้ทำมาก่อน ให้มีความรู้เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ และยังเป็นการสอนงานให้บุคลากรเก่าที่ยังขาดความชำนาญ หรือยังไม่มีความสามารถพอที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ให้มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น
 2. เพื่อเตรียมการที่จะแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยทำการคัดเลือกผู้ที่มี ผลงานดี มีอายุการทำงานนานพอควร ตลอดจนมีคุณสมบัติอื่น ๆ ที่เหมาะสม เข้ารับการฝึกอบรมไว้ หรือให้มีความรู้ในงานที่สูงขึ้นในงานที่สูงขึ้นไม่เสียอำนวยต่อการที่จะไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม
 3. เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติของบุคลากรโดยทั่ว ๆ ไปให้สูงขึ้น ในกรณีนี้ไม่เพียงแต่จะให้ความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่เท่านั้น ยังขยายขอบเขตของความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การ การพัฒนาการบริหารงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่จำเป็นด้วย ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
- สมพงษ์ เกษมสิน (2516: 181-182) ได้กล่าวไว้ว่าวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี 2 ประการ คือ

1. วัตถุประสงค์ขององค์การ หมายถึง ความมุ่งหมายขององค์การ ซึ่งเป็นความมุ่งหมายที่มีจุดเน้นในแง่ของส่วนรวม ความมุ่งหมายขององค์การนี้ ได้แก่

- 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
- 1.2 เพื่อสอนแนะนำวิธีการปฏิบัติงานและพัฒนาฝีมือพนักงานเพื่อให้ได้

ผลงานสูงสุด

- 1.3 พัฒนาบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ
- 1.4 เพื่อให้สามารถตอบสนองบริการอันมีประสิทธิภาพให้แก่ลูกค้า

2. วัตถุประสงค์ส่วนบุคคล หมายถึง ความมุ่งหมายของผู้ปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้ ได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน
- 2.2 เพื่อพัฒนาคุณภาพในการทำงาน
- 2.3 เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- 2.4 เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากวัตถุประสงค์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นเรื่องของกลไกที่จะช่วยให้การบริหารงานทั้งในด้านองค์การและด้านบุคคลเป็นไปในทางเดียวกัน เพื่อนำความสำเร็จมาสู่องค์การมากกว่าความสำเร็จของหน่วยงานของตน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคคลเท่ากับเป็นการเพิ่มคุณค่าของตัวบุคคลที่จะส่งผลถึงองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม

3.4 องค์ประกอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โกวิทย์ กังสนันท์ (2538: 49) ได้แบ่งองค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ

1. การพัฒนาบุคคล (individual development) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั้น องค์การจะมุ่งการให้ประสบการณ์การเรียนรู้แก่บุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยสามารถแยกประสบการณ์การเรียนรู้เป็น 3 ประเภท คือ การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา ในการเลือกวิธีการเรียนรู้ว่าจะใช้แบบใดนั้น จะขึ้นอยู่กับจุดมุ่งเน้นที่ผู้บังคับบัญชาจะเลือกใช้โดยจะแสดงให้เห็นความแตกต่างได้ดังนี้

ตารางที่ 1 กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กิจกรรม	จุดมุ่งเน้น	ระยะให้ประโยชน์	เงินลงทุน	ความเสี่ยง
การฝึกอบรม	งานในปัจจุบัน	ปัจจุบัน	ค่าใช้จ่าย/การลงทุน	ต่ำ
การศึกษา	งานในอนาคต	ในไม่ช้า	ระยะสั้น	กลาง
การพัฒนา	องค์การ	บางครั้งบางคราว	ระยะยาว	สูง

ที่มา: โกวิทช์ กังสนันท์ (2535: หน้า 49)

2. การพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (career development) การพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพจะสนับสนุนและให้โอกาสแก่บุคลากรในการตรวจสอบความเติบโตในงาน (career path) ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์ความสามารถและความสนใจของตนเองให้สอดคล้องระหว่างความต้องการในการพัฒนากับความเติบโตของตนเอง กับความต้องการในการพัฒนาและเติบโตขององค์การ ผู้บริหารสามารถใช้การพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพในการเพิ่มผลผลิต ปรับทัศนคติในงานบุคลากร และสร้าง ความพึงพอใจแก่บุคลากร

การพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ กล่าวโดยสรุปได้ว่าเป็นความพยายามในการจัดการวางแผนและสร้างกิจกรรม เพื่อนำไปสู่การวางแผนอาชีพพร้อมกันระหว่างบุคลากรและองค์การ ภายใต้ระบบนี้ บุคลากรเป็นผู้รับผิดชอบในการวางแผนอาชีพ (career planning) และองค์การรับผิดชอบสำหรับการบริหารทางอาชีพ (career management) ทั้งสองส่วนจะต้องรวมเข้าด้วยกันเพื่อสร้างกระบวนการพัฒนาทางอาชีพขององค์การ (organizational career development process)

3. การพัฒนาองค์การ (organization development) มีจุดประสงค์หลัก คือ การเจริญเติบโตของบุคลากร สายงาน และองค์การ โดยการนำของผู้นำที่จะเป็นผู้กระตุ้นในกระบวนการพัฒนาองค์การ การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการที่มุ่งการเปลี่ยนแปลงในระยะยาวในเรื่องของวัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยี การบริหารงานขององค์การทั้งหมด โดยใช้การเรียนรู้ และเป็นการมุ่งเน้นบุคลากรทั้งหมดในองค์การมากกว่าการเน้นที่ปัจเจกบุคคล

3.5 ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้ระบบวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยลดเวลาการทำงาน และลดค่าใช้จ่ายที่

สิ้นเปลืองลงได้

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้สามารถแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชา
 4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการแนะแนวทางในการก้าวหน้าของบุคคลทางหนึ่ง
 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีผลทำให้บุคคลสามารถเข้าใจทั้งเรื่องคน
 เรื่องงาน และองค์การได้อย่างกว้างขวาง และมีความเกี่ยวเนื่องในการปรับตัวให้เข้ากับการ
 เปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ได้

3.6 วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเรียนรู้ต่อเนื่อง
 เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากประสบการณ์การปฏิบัติงาน การศึกษา การดูงาน และอื่น ๆ ซึ่ง
 เมื่อกล่าวโดยสรุปแล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การทำได้ 3 วิธี (ปกาวดี
 ประจักษ์ศุภานิติ และกิ่งพร ทองใบ, 2531: 90-91) ได้แก่

3.6.1 การให้การศึกษา

การให้ความรู้โดยการศึกษา ซึ่งสามารถทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ
 การศึกษาก่อนการทำงาน และการศึกษาหลังจากได้ผ่านการสรรหาคัดเลือก และได้ทำงานใน
 องค์การมาระยะหนึ่งแล้ว

การศึกษาก่อนเข้าทำงาน เป็นการศึกษาตามหลักสูตรในโรงเรียน
 มหาวิทยาลัย หรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพต่อไป
 ซึ่งองค์การมีส่วนเกี่ยวข้องโดยการให้ทุนการศึกษา โดยมีข้อผูกมัดว่าจะต้องทำงานกับองค์การเป็น
 การชดใช้ทุน

การศึกษาหลังจากการทำงาน เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เพิ่มพูน
 ความรู้ ซึ่งองค์การมีส่วนเกี่ยวข้องโดยการอนุญาตให้พนักงานลาศึกษาต่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษาเป็นการให้ความรู้ในทางทฤษฎีโดยทั่ว ๆ ไป
 เพื่อให้บุคคลนำไปใช้ในการทำงานต่อไป มิได้เป็นการให้ความรู้ด้านหนึ่งด้านใดโดยเฉพาะเหมือน
 การฝึกอบรม

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการให้ศึกษานี้ ธนู กุลชล (2536:
 31-33) ได้ให้ข้อคิดที่เป็นสาระในการพัฒนาไว้ดังนี้ คือ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยวิธีการ
 ศึกษา จะต้องมีการวางแผนระยะยาวเป็นอย่างดี เนื่องจากการศึกษาเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลายาวนาน
 กว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยรูปแบบอื่น ๆ จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรมากพอที่จะมีการ

หมุนเวียน เรียนรู้งานซึ่งกันและกัน และสามารถทำงานแทนกันได้ ซึ่งทำให้องค์กรดำเนินงานได้ตามปกติ ทั้งนี้องค์กรจะสมบูรณ์ได้ก็ต่อเมื่อมีการพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว ซึ่งจะต้องใช้วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบอื่นด้วย คือ การฝึกอบรม และการพัฒนาในงานในสัดส่วนที่เหมาะสม โดยถือได้ว่าเป็นเคล็ดลับสำคัญแห่งความสำเร็จในองค์กรนั้น

3.6.2 การฝึกอบรม

การจัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างเป็นระบบ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเกี่ยวกับงานโดยเฉพาะ กล่าวคือ เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติของบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ การฝึกอบรมบุคลากรสามารถทำได้หลายประเภท เช่น การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน การฝึกอบรมก่อนเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งการฝึกอบรมนี้ องค์กรจะดำเนินการจัดขึ้นเองภายในองค์กร หรือจัดส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันอื่น ๆ ก็ได้

3.6.3 การพัฒนา

การพัฒนาตนเองของพนักงานเป็นสิ่งที่สำคัญ การพัฒนาตนเองในที่นี้หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนขึ้นเอง เพื่อเป็นการเตรียมตนเองสำหรับความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป การพัฒนาตนเองอาจเป็นไปได้โดยการศึกษาหรือการฝึกอบรมทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ องค์กรควรมีการส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง โดยการจัดให้มีห้องสมุด หรือจัดหาหนังสือ บทความ และเอกสารต่าง ๆ ให้พนักงานได้อ่านหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งการเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับบุคลากรที่มีการพัฒนา ตนเอง หากแต่มีคุณภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในทางที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร นอกจากนี้ การพัฒนา ตนเอง อาจเป็นไปได้ในลักษณะของการพัฒนาจิตใจหรือบุคลิกภาพของพนักงานก็ได้

จากความหมายและสาระสำคัญของวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 วิธี คือ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา เมื่อนำมาเปรียบเทียบจะมีลักษณะเด่นที่ช่วยให้เห็นความแตกต่างกันดังนี้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบลักษณะเด่นของวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 วิธี

วิธีการ	ลักษณะเด่น
การศึกษา	เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อเรียนรู้ในการทำงานใหม่ในหน้าที่ใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มศักยภาพทางปัญญา พัฒนาทักษะและทัศนคติในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้สำหรับปฏิบัติงานในอนาคต
การฝึกอบรม	เป็นวิธีการจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ปัจจุบันแก่พนักงานที่เป็นรูปแบบและมีระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และปรับทัศนคติสำหรับงานในปัจจุบัน
การพัฒนา	เป็นกระบวนการดำเนินงานให้เกิดความเปลี่ยนแปลงงานในหน้าที่ของนักบริหารที่ไม่เป็นทางการมากนัก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มขยายโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนในงานและในสังคม

ที่มา: ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิติ และ กิ่งพร ทองใบ (2531: หน้า 91)

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวมาแล้วนั้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะยกระดับความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ และทักษะของบุคคล เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและปรับตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานจึงเป็นการยกระดับในด้านทักษะ ซึ่งก็เป็นกระบวนการหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง

4. แนวความคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งยังเป็นวิธีการที่เป็นที่นิยม และสามารถดำเนินการได้อย่างไม่ยุ่งยากมากนัก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้แก่บุคลากร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ความหมายของการฝึกอบรม

สมพงษ์ เกษมสิน (2516: 257) อธิบายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

Beach, D. S. (1980: 358) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้บุคคลรู้เรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลไปในทางที่ต้องการ

วาสนา สิงห์โกวิท (2528: 1) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นการศึกษาค้นคว้าหนึ่ง เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น วัตถุประสงค์หลักของการฝึกอบรม โดยทั่วไปมุ่งเน้นที่การพัฒนาตัวบุคคลในด้านความรู้ ความชำนาญ (ทักษะ) ทักษะ และพฤติกรรมโดยหวังว่าตัวคนที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวแล้วนี้จะเป็นตัวนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กรได้

เทียนฉาย กิระนันท์ และรุจี ปรีชาพันธ์ (2530: 181) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมว่าหมายถึง การเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่ทำให้ทักษะ ประสบการณ์ และความชำนาญงานของกำลังคนเพิ่มขึ้น

ทองฟู ชินะโชติ (2531: 7) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงาน โดยมุ่งทักษะ ความรู้ และความสามารถ การฝึกอบรมจึงเป็นกรรมวิธีอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารใช้พัฒนาพนักงาน สรุปได้ว่าการฝึกอบรม คือ

1. เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากร
2. เป็นการเพิ่มพูนความถนัด เป็นการเพิ่มพูนความรู้ เป็นการเพิ่มพูนทัศนคติ เป็นการเพิ่มพูนความเข้าใจ
3. พัฒนานิสัยการทำงานให้ถูกต้อง
4. เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน
5. เป็นกระบวนการที่มีระบบระเบียบ และเพิ่มพูนและก่อให้เกิดผลสำเร็จ

ขององค์กร

กุลธนา ธนาพงศธร และไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2533: 328) ได้สรุปว่า การฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปทางที่พัฒนาขึ้น

กรณีการ นิยมศิลป์ (2534: 188) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นมาเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน ความรู้ และพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปในทางที่ผู้จัดอบรมต้องการโดยเฉพาะในด้านใดด้านหนึ่ง ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมมักจะไม่ยาวนานเกินไป โดยเน้นที่จะให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2535: 164) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อที่จะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ/หรือเจตคติของพนักงาน และให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

दनัย เทียนพุม (2537: 18-19) ได้นิยามคำว่า การฝึกอบรมไว้ 3 ความหมายดังนี้ (1) การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงาน การเพิ่มพูนฝีมือ ความชำนาญและการเพิ่มทัศนคติที่ดีในการทำงาน (2) กระบวนการที่จัดตั้งโดยมีวัตถุประสงค์ในการที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ใหม่ ๆ มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงาน และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ และ (3) กิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในชั่วระยะเวลาหนึ่งอย่างมีระบบแบบแผนเพื่อ ความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน

วิจิตร อาวะกุล (2537: 30) ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการปรับปรุงสมรรถนะของบุคคลให้มีมากขึ้นหรือสูงขึ้นไป เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น โดยเฉพาะเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกึ่งถาวรในพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้อย่างเฉพาะเจาะจง

Flippo, E. B. (1966 อ้างถึงใน รัฐระ ประवालพฤษ, 2538: 3) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการของการสร้างเสริมเพิ่มพูนความรู้ และทักษะหรือความชำนาญให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน หรือคนงานแต่ละคนในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง

4.2 ความสำคัญของการฝึกอบรม

น้อย ศิริโชค (2524: 6-7) ได้สรุปถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ว่าเป็นการช่วย ป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน โดยการสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากร และสร้างเสริมวิทยาการอันทันสมัยให้กับบุคลากรในหน่วยงาน พร้อมกับช่วย ให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ พัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับงาน ช่วยให้บุคคลมีความพร้อมในการทำงาน และกล้าเผชิญอุปสรรค และยังก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากรที่ ทำงานในหน่วยงานเดียวกัน เนื่องจากการฝึกอบรมเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และก่อให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้น นอกจากนี้แล้วยังเป็นการสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต

4.3 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมโดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ เพิ่มทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม และเพื่อเปลี่ยนเจต

คติให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร โดยในแต่ละครั้งอาจจะตั้งวัตถุประสงค์เพียงประการเดียวหรือหลายประการก็ได้ แต่วัตถุประสงค์จะเป็นอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับความจำเป็นในการฝึกอบรม

4.4 ความจำเป็นในการฝึกอบรม

ความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง สภาพการณ์ หรือปัญหาอุปสรรค ข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่ต้องการการดำเนินการหรือแก้ไขด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้หน่วยงานและองค์กรย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปโดยอาจเป็นไปในลักษณะที่ก้าวหน้าขึ้นหรือเสื่อมลงก็ได้ ถ้าองค์กรหรือหน่วยงานเปลี่ยนแปลงไปในทางเจริญก้าวหน้า มีการขยายอัตราการเติบโต ต้องเพิ่มการผลิต มีการติดต่อสื่อสารมากขึ้น มีการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์มากมายหลากหลายชนิด ต้องรับคนเข้ามาทำงานมากขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถที่จะใช้เครื่องมือเครื่องจักรกลที่มีประสิทธิภาพเพื่อทำหน้าที่ที่รับเข้ามาใหม่ จะต้องเรียนรู้ในเรื่องกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและข้อพึงปฏิบัติในหน้าที่ที่รับผิดชอบและโครงสร้างการดำเนินงาน ภายในหน่วยงาน รวมถึงความสัมพันธ์ที่พึงปฏิบัติกับผู้ร่วมงาน หรือประชาชนที่ติดต่อเกี่ยวข้อง ในขณะเดียวกันบุคลากรที่ทำงานอยู่เดิมภายในองค์กรก็มีความจำเป็นที่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมเช่นเดียวกัน เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญและทักษะความชำนาญงานโดยเฉพาะเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (พัฒนา สุขประเสริฐ, 2540: 12)

การฝึกอบรมนั้นอาจไม่สามารถแก้ไขปัญหา ข้อขัดข้องและอุปสรรคที่ไม่พึงปรารถนาในหน่วยงานหรือองค์กรได้ทั้งหมด ย่อมขึ้นอยู่กับสาเหตุของปัญหา หากปัญหานั้นเกิดจากตัวบุคคล การฝึกอบรมที่วางแผนอย่างดีก็น่าจะแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม แต่หากเกิดจากอุปกรณ์วัสดุต่าง ๆ การฝึกอบรมอาจแก้ไขได้บ้างแต่ไม่ใช่เป็นการแก้ไขปัญหาหลัก เพราะปัญหาหลักเกิดจากอุปกรณ์และวัสดุ จึงต้องแก้ไขที่ระบบเทคโนโลยีต่าง ๆ แต่อย่างไรก็ตาม หากหน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามพบปัญหาข้อขัดข้องและอุปสรรคที่ไม่พึงปรารถนาในองค์กร หรือมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นก็ควรเตรียมการสร้างโครงการฝึกอบรมไว้แต่เนิ่น ๆ เพื่อไม่ให้หน่วยงานหรือองค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เสื่อมลง

4.5 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

ประโยชน์ของการฝึกอบรมสามารถพิจารณาอย่างกว้าง ๆ ได้ 2 ระดับ (พัฒนา สุขประเสริฐ, 2540: 15-18) ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อบุคคลเป้าหมาย

1.1 ช่วยให้ผู้บุคคลเป้าหมายได้มีโอกาสเรียนรู้ โดยการฝึกปฏิบัติภายใต้ คำแนะนำของวิทยากรผู้มีความรู้และความชำนาญเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ จึงมีความเชื่อมั่นในตนเอง มากกว่าการไปทำแบบลองผิดลองถูกโดยไม่เข้ารับการฝึกอบรม

1.2 ช่วยประหยัดเวลาในการเรียนรู้ เนื่องจากหลักสูตรฝึกอบรมได้จัด อย่างมีระบบและเป็นขั้นตอน บุคคลเป้าหมายจึงได้เรียนรู้ไปตามลำดับขั้นและเข้าใจถึงเหตุผล รวมถึงเชื่อมโยงการปฏิบัติในแต่ละขั้นที่ต่อเนื่องกันได้อีกด้วย การฝึกอบรมจึงช่วยให้บุคคล เป้าหมายได้เรียนรู้ในเวลาที่สั้นกว่าการไปศึกษาด้วยตนเอง

1.3 ช่วยให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคคล เป้าหมายด้วยกัน หรือระหว่างบุคคลเป้าหมายกับวิทยากร ทำให้เกิดความคิดที่กว้างขวางและ ลึกซึ้งยิ่งขึ้นในเรื่องใดที่ใครเคยทำจนประสบผลสำเร็จมาแล้วก็นำมาเล่าสู่กันฟัง เรื่องใดที่ใครทำ แล้วประสบความล้มเหลวก็นำมาช่วยกันวิเคราะห์ กรณีเหล่านี้ล้วนมีส่วนช่วยให้บุคคลเป้าหมาย เกิดปัญญา คือ รู้เท่าทันความเป็นจริงมากขึ้นด้วยกันทุกคน ด้วยเหตุนี้ยังส่งผลถึงการถ่ายทอด ความรู้และทักษะไปยังผู้อื่นที่เกี่ยวข้องหรือสนใจ เพราะผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถที่จะอธิบาย หรือถ่ายทอดได้อย่างน่าเชื่อถือและทำให้ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดสามารถนำไปปฏิบัติได้

1.4 ช่วยพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำของบุคคลเป้าหมาย ทำให้สามารถ ทำงานและเป็นผู้นำผู้อื่นได้ การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคคลเป้าหมายได้เรียนรู้ถึงพฤติกรรมของผู้นำ ที่ประสบความสำเร็จ และเข้าใจในหลักและวิธีการปฏิบัติที่มีผลให้ผู้อื่นเกิดการเชื่อถือยอมรับ นอกจากนี้การฝึกอบรมยังช่วยให้บุคคลเป้าหมายได้รู้จักตนเอง โดยผ่านกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ จึงมีความพร้อมในภาวะความเป็นผู้นำมากขึ้น

1.5 ช่วยพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม โดยบุคคลเป้าหมาย ได้มีการเรียนรู้โดย ผ่านกระบวนการกลุ่ม ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนจะได้เรียนรู้ด้วยตนเอง จึงมีความเข้าใจและ เกิดเจตคติในการทำงานเป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสม

1.6 เพิ่มขีดความสามารถให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม จากการใช้ความรู้หรือ เทคนิคใหม่ ๆ เป็นการปรับปรุงความสามารถในการทำงาน

1.7 ช่วยลดความเหนื่อยหน่าย เจือซาในการทำงาน ทำให้ความผิดพลาดในการทำงานลดน้อยลง มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง ตั้งใจทำงานมากขึ้น

1.8 สามารถขยายความรับผิดชอบมากขึ้น สูงขึ้น มีความรู้ด้านการงานหรือด้านการดูแลปกครอง บริหารงานดีขึ้น

1.9 เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ กับงานของตน เพิ่มการประสานงาน ลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจและกำลังใจในการทำงานให้สูงขึ้น

1.10 ลดความตึงเครียดในการทำงาน ซึ่งมีสาเหตุจากการขาดความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

1.11 สร้างนิสัยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คู่ขนานกับการทำงานที่มีระเบียบ มีระบบขั้นตอนแบบแผน

1.12 เพิ่มความมั่นใจในการทำงาน มีการปรับปรุงการทำงาน คำนี้ถึงศักดิ์ศรีและการเคารพตนเอง ซึ่งส่งผลให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีบุคลิกภาพเป็นที่ยอมรับ

2. ประโยชน์ต่อหน่วยงานของบุคคลเป้าหมาย

2.1 ช่วยเพิ่มผลผลิตในการทำงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ อันเป็นผลมาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้รับการฝึกฝนให้มีความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ และเจตคติที่ดี

2.2 หน่วยงานสร้างผลงานและการบริการได้มากขึ้นและดีขึ้น เพราะบุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานได้อย่างรวดเร็วตลอดจนมีขวัญและกำลังใจที่ดี

2.3 ส่งเสริมความมั่นคงและยืดหยุ่นให้แก่หน่วยงาน รวมถึงให้มีการเตรียมพร้อม หากมีการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน เช่น นโยบายของหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน หรือแม้กระทั่งการสื่อสารหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงใน สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวจะไม่มีผลกระทบทำให้หน่วยงานเกิดการชะงักงัน เนื่องจากหน่วยงานสามารถปรับเปลี่ยนเพิ่มหรือลดกำลังคนให้ทันกับเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงได้โดยไม่เกิดผลเสียหาย หรือหากเกิดการเสียก็จะไม่มากนัก สามารถแก้ไขได้ไม่ยาก

2.4 ช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงาน งานไม่ติดขัดและอุบัติเหตุในการทำงานลดลง มีรายงานว่าคนงานที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมจะมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นสูงเป็น 3-4 เท่าของผู้ที่ได้รับการฝึกอบรม

2.5 ช่วยลดภาระของผู้บริหารในการควบคุมงาน เนื่องจากบุคลากรมีความเชื่อมั่นที่จะทำงานและควบคุมตัวเองได้ ทำให้ผู้บริหารไม่ต้องดูแลอย่างใกล้ชิด เป็นการประหยัดเวลาและพลังสมองสามารถคิดอ่านพัฒนาหน่วยงานได้มากขึ้น

2.6 ช่วยประหยัดงบประมาณของหน่วยงาน เพราะบุคลากรสามารถทำงานชิ้นหนึ่ง ๆ ได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพโดยไม่เสียเวลามาก จึงลดการสิ้นเปลืองงบประมาณและลดต้นทุนการผลิตทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการบริการลูกค้า

2.7 ช่วยให้หน่วยงานมีชื่อเสียงและภาพพจน์ที่ดี เป็นที่ต้องการของผู้อื่นที่จะเข้ามาทำงานหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน

2.8 ลดการขาดผลงาน บุคลากรบางคนจะเกิดความอึดอัดใจ ทำงานได้ไม่ดี กลัวถูกตำหนิว่ากล่าวจากหัวหน้า เนื่องจากไม่ได้รับการแนะนำให้ความรู้ในการทำงานนั้น ๆ จึงไม่อยากไปทำงาน ถ้ามีโอกาสขาดงาน ลางานได้ก็จะทำ

2.9 ลดการลาออกของบุคลากร มีรายงานว่าบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วจะมีการลาออกน้อยกว่าพวกที่มิได้เข้ารับการฝึกอบรมเท่าตัว และองค์การใดที่จัดการฝึกอบรมมักเป็นองค์การ ที่ได้จัดการบริหารบุคคลอย่างมีระบบและระเบียบ

4.6 ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมสามารถจำแนกได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับว่าจะใช้สิ่งใดเป็นเกณฑ์ในการจำแนก เช่น ถ้าพิจารณาถึงตัวบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมเป็นเกณฑ์แล้ว ก็จะสามารถจำแนกประเภทได้เป็นการฝึกอบรมที่จัดให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้เข้าทำงานใหม่ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหาร หรือถ้าหากใช้เกณฑ์ในเรื่องเวลาอาจจำแนกได้เป็นการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน และการฝึกอบรมหลังเข้าทำงาน เป็นต้น ในที่นี้จำแนกได้ 3 ประเภท (กุลธนะ ธนาพงศธร และไตรรัตน์ โภคพลากรณ์, 2531: 341-344) ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (pre-service training) มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการฝึกฝนให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับลักษณะงานในหน้าที่ที่บุคคลนั้นจะต้องปฏิบัติต่อไป และเมื่อบุคลากรใดที่ได้รับการฝึกอบรมประเภทนี้แล้ว ย่อมแสดงว่าพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่จะได้รับมอบหมายต่อไป การฝึกอบรมนี้อาจจะมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้

1.1 การฝึกอบรมบุคลากรหลังจากที่ได้ผ่านการคัดเลือกแล้ว

1.2 การศึกษาในสถาบันการศึกษาซึ่งเป็นการศึกษาก่อนที่จะเข้าทำงานในองค์การ

2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (orientation) การฝึกอบรมประเภทนี้ใช้สำหรับการฝึกอบรมผู้ที่แรกเข้ามาทำงานใหม่ในองค์กรต่าง ๆ โดยอาจจะเป็นการบรรจุแต่งตั้งใหม่ ย้ายหรือโอนจากองค์กรอื่น ๆ หรือภายในองค์กรเองก็ตาม

3. การฝึกอบรมหลังเข้าทำงานแล้ว (in-service training) การฝึกอบรมประเภทนี้เป็นการฝึกอบรมสำหรับผู้เข้าทำงานอยู่แล้วเพื่อประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการเพื่อนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เกิดขวัญกำลังใจที่ดี การฝึกอบรมประเภทนี้มีขึ้นเนื่องจากเหตุผลที่ว่าบุคคลใดก็ตามหลังจากทำงานแล้วในระยะเวลาหนึ่ง ย่อมมีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องราวต่าง ๆ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บุคคลนั้นจะจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้ดี การฝึกอบรมประเภทนี้สามารถจำแนกออกเป็นประเภทย่อย ๆ ได้หลายประเภท เช่น การฝึกอบรมโดยให้ลงมือปฏิบัติงาน (on-the-job training) การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติการ (vestibule training) การฝึกอบรมนอกสถานที่ และการฝึกอบรมก่อนที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (pre-promotion training) เป็นต้น

จึงสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งที่เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานให้แก่บุคคล เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต และในการพัฒนาขีดความสามารถนั้น การฝึกอบรมมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งในการเพิ่มมูลค่าให้กับทุนมนุษย์ในด้านของทักษะ ที่สามารถดำเนินการได้โดยไม่ยุ่งยาก และยังเป็นวิธีการที่ได้รับความนิยมนอีกด้วย

5. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow

เอ็ด สาระงูมิ (2529: 10-11) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการไว้ดังนี้ Maslow, A. H. เป็นนักจิตวิทยาคนแรกที่ได้ศึกษาค้นคว้า และได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในปี ค.ศ. 1943 ทฤษฎีนี้เป็นที่ยอมรับและรู้จักกันอย่างแพร่หลาย Maslow ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ดังนี้

5.1 ลักษณะความต้องการของมนุษย์

1. ความต้องการของมนุษย์เป็นไปตามลำดับชั้นความสำคัญ โดยเริ่มจากระดับความต้องการขั้นต่ำไปสู่ความต้องการขั้นสูง

2. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ดังนั้นจึงไม่มีวันบรรลุถึงความต้องการได้หมดสิ้น เพราะเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการในสิ่งใหม่เข้ามาแทนที่เป็นเช่นนี้ต่อเนื่องไปไม่รู้จบสิ้น

3. เมื่อความต้องการอย่างหนึ่ง ได้รับการตอบสนองได้แล้วก็จะไม่สนใจให้เกิดพฤติกรรมในสิ่งนั้นอีก แต่จะมีความต้องการสิ่งใหม่ ซึ่งมีระดับสูงขึ้นไปเข้ามาแทนที่และเป็แรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในสิ่งนั้น

4. ความต้องการที่เกิดขึ้นอาศัยซึ่งกันและกัน มีลักษณะควบคู่กัน คือ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่หมดสิ้นไปก็จะมีความต้องการอีกอย่างเกิดขึ้นมา

5.2 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (hierarchy of Needs) มี 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องของอาหาร น้ำ และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของตนยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (safety needs) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บป่วย และความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ หากพิจารณาจากทัศนคติของฝ่ายบริหารแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัย จะหมายถึง การให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมเพื่อ ให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่คนมากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการทางด้านสังคม (social needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ เมื่อความต้องการทางด้านกายภาพและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ทั้งนี้เพราะคนมีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ต้องการมีเพื่อน อาจเป็นเพื่อนบ้าน เพื่อนที่ทำงาน รวมถึงการสมัครใจเข้าเป็นสมาชิกขององค์การใดองค์การหนึ่งก็ได้

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (esteem needs) เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถ เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ และเป็นความต้องการทางด้านสถานภาพ เป็นต้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (self-actualization needs) เป็นความต้องการที่พิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของตนและการบรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ เมื่อบุคคลหนึ่งบุคคลใดก็ตามมีการพิจารณาถึงบทบาทของเขาในชีวิตว่าจะเป็นอย่างไร บุคคลผู้นั้นจะผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามที่ได้คาดหมายไว้ อย่างไรก็ตามก็ย่อมขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของบุคคลผู้นั้นเองด้วย

เพราะฉะนั้นจึงสรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ซึ่งความต้องการนั้นก็จะมีความแตกต่างกันไปตามคุณลักษณะของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ความต้องการที่จะพัฒนาขีดความสามารถ ก็เป็นความต้องการที่จะเพิ่มความมั่นคงให้กับตนเองในด้านหน้าที่การงานและด้านการเงิน เพราะคิดว่าเมื่อตนมีความรู้ ความสามารถดี ก็จะทำให้หน้าที่การงานและการเงินมีความมั่นคงตามไปด้วย

6. แนวคิดเกี่ยวกับกำลังแรงงาน (labour force)

สรารุท ไพฑูรย์พงษ์ (2532: 10-12) ได้กล่าวถึงแนวคิดของกำลังแรงงานไว้ว่าตามคำจำกัดความขององค์การสหประชาชาติ กำลังแรงงาน หมายถึง ยอดจำนวนคนงานหรือผู้ใช้แรงงาน ซึ่งประสงค์จะขายแรงงานในตลาดแรงงานทั้งหมดของระบบเศรษฐกิจ โดยมีความหมายเช่นเดียวกันกับ ประชากรที่ทำงานในเชิงเศรษฐกิจ (economically active population) ซึ่งประกอบด้วยบุคคลทุกคนที่เสนอแรงงานของตน เพื่อการผลิตสินค้าและบริการทางเศรษฐกิจ โดยนับรวมถึงนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัว และผู้ทำธุรกิจของครอบครัวโดยไม่ได้รับจ้าง วิธีการที่ใช้นับขนาดกำลังแรงงาน ที่ยอมรับกันทั่วไปมีอยู่ 2 วิธี คือ วิธีนับจากคนงานที่มีรายได้ (gainful worker approach) กับวิธีนับจากกำลังแรงงานหรือประชากรที่ทำงานในเชิงเศรษฐกิจ (labour force or active population approach)

ตามวิธีนับจากคนงานที่มีรายได้ นั่น กำลังแรงงานประกอบด้วยบุคคลที่แจ้งอาชีพที่มีรายได้ (gainful occupation) ต่อเจ้าหน้าที่สำรวจสำมะโนประชากรหรือเจ้าหน้าที่สำรวจแรงงาน ซึ่งจะนับคนทุกคนในวัยที่กำหนด (ตามปกติจะถืออายุ 13 ปีขึ้นไป) ที่มีอาชีพหรือเคยมีอาชีพที่มีรายได้เป็นตัวเงิน หรือเป็นผู้ที่ช่วยเหลือในกระบวนการผลิตโดยวิธีใดวิธีหนึ่ง การวัดแบบนี้ไม่มีการกำหนดเวลาสำหรับผู้ประกอบอาชีพ กล่าวคือ จะทำงานหรือประกอบอาชีพอยู่ในขณะที่ทำการสำรวจหรือไม่สำคัญ ถ้าเคยมีอาชีพอะไรก็แจ้งตามนั้น ดังนี้ ในการนับแบบนี้จึงรวมทั้งผู้มีงานทำและไม่มีงานทำ แต่สำหรับผู้ว่างงานและไม่เคยมีอาชีพอะไรมาก่อน ซึ่งเป็นกรณีของแรงงานหน้าใหม่หรือผู้ที่เพิ่งเข้าสู่แรงงานเป็นครั้งแรก วิธีนี้จะไม่นับรวมเข้าไว้ซึ่งจะทำให้จำนวนผู้ว่างงานต่ำ

กว่าที่ควรจะเป็น ขณะเดียวกันการที่วิธีนับเอาผู้เคยทำงานแต่ไม่ทำงานอีกต่อไปแล้ว เนื่องจากปลดเกษียณหรือเปลี่ยนสถานะไปอยู่นอกกำลังแรงงานรวมเข้าไปด้วย จะทำให้ตัวเลขกำลังแรงงานสูงเกินความเป็นจริง

ดังนั้น เพื่อแก้ปัญหาของวิธีนับจากคนงานที่มีรายได้ดังกล่าว จึงนำวิธีนับจากประชากรที่ทำงานในเชิงเศรษฐกิจมาใช้ในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำในสหรัฐอเมริกา ในช่วงปลายศตวรรษที่ 1930 โดยมีวัตถุประสงค์เบื้องต้นเพื่อศึกษาขนาดของการว่างงาน วิธีนี้จะรวมผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานทุกคน โดยไม่คำนึงถึงสถานภาพการทำงานในอดีต เพราะมีการแยกแยะชัดเจนระหว่างผู้มีงานทำ คนว่างงาน (ซึ่งกำลังหางานทำ) และผู้ที่อยู่ในกองทัพ ข้อเสนอแนะจากวิธีนี้คือ ประการแรก แนวคิดเรื่องการร่วมกิจกรรมหรือความจริงจัง (activity) โดยถือว่าผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานซึ่งเป็นผู้มีงานทำจะต้องทำงานอยู่จริง (actively working) หรือมีการหางานทำจริงจัง (actively seeking work) สำหรับผู้ว่างงานในระยะสำรวจ โดยการร่วมกิจกรรมหรือความจริงจังในการทำกิจกรรมมีระยะเวลาที่ระบุถึง เช่น ในช่วงหนึ่งสัปดาห์ก่อนการสำรวจ เป็นต้น

ตามความเห็นของคณะกรรมการทางสถิติแห่งองค์การสหประชาชาติเพื่อการสำมะโนประชากรปี ค.ศ. 1960 นั้น กำลังแรงงานควรประกอบด้วยบุคคล จะเป็นเพศใดก็ตามที่เสนอแรงงานเพื่อการผลิตสินค้าและบริการทางเศรษฐกิจ โดยรวมถึงนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกอบธุรกิจตนเอง และแรงงานในครอบครัว ทั้งนี้ จะรวมทั้งผู้ปฏิบัติไม่เต็มเวลา โดยมีเงื่อนไขว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่เต็มเวลานั้น จะต้องมีส่วนทำงานไม่น้อยกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ เพื่อกันคนที่มีส่วนทำงานน้อยเกินไป ขณะเดียวกัน ผู้ว่างงานนั้นควรจะหมายถึง คนที่ไม่ได้ทำงาน แต่กำลังหางานที่มีผลตอบแทนทำในช่วงเวลาที่กำหนด

นอกจากวิธีการสองวิธีดังกล่าวข้างต้นแล้วยังมีวิธีการวัดขนาดกำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงานอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า วิธีวัดจากการใช้แรงงาน (labour utilization approach) กล่าวโดยย่อ วิธีนี้วัดขนาดกำลังแรงงานรวมเหมือนกับวิธีนับจากประชากรที่ทำงานในเชิงเศรษฐกิจ แต่เน้นในเรื่องการใช้แรงงานต่ำระดับ โดยจำแนกกำลังแรงงานออกเป็น 2 ประเภทคือ ผู้มีงานทำเต็มที่ (adequately utilization) และผู้มีงานทำไม่เต็มที่ (inadequately utilization) ซึ่งในประเภทหลังนี้ สามารถจำแนกออกเป็น ผู้ว่างงาน ผู้มีส่วนการทำงานไม่เต็มที่

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า กำลังแรงงานเป็นประชากรในวัยทำงานทั้งที่มีงานทำและไม่มีการมีงานทำ (โดยจะนับตั้งแต่อายุ 13 ปีขึ้นไป) ซึ่งบุคคลที่อยู่ในวัยดังกล่าว ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่หารายได้เลี้ยงครอบครัวเป็นหลัก และสามารถที่จะเพิ่มศักยภาพโดยการพัฒนาขีดความสามารถ

ในการทำงานของตนเองให้สูงขึ้นได้ จึงได้นำคำจำกัดความดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบในการเลือกตัวอย่างของการศึกษาในครั้งนี้

1.4 กรอบแนวความคิดของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ แนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow และแนวคิดเกี่ยวกับกำลังแรงงาน ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวมีความคล้ายคลึงในบางส่วนกับเรื่องที่ถูกวิจัยจะศึกษา จึงนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานไทยในครั้งนี้ ทั้งนี้พฤติกรรมในการทำงานเป็นสิ่งที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ หลายปัจจัยประกอบกัน เนื่องจากว่า คนทุกคนยังต้องการความรักความเข้าใจ ต้องการการยอมรับ ต้องการมีอำนาจ และมีความรู้สึกว่าคุณค่ารอบข้างที่มีความสำคัญต่อบุคคลนั้นให้ความเชื่อถือและยกย่อง ในการศึกษาครั้งนี้ ความต้องการที่จะพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน นับว่าเป็นความต้องการทางด้านความปลอดภัย ในเรื่องของ การให้ความแน่นอนหรือรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ ทำให้กำลังแรงงานชนวนขยายที่จะพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น เพื่อที่จะเสริมสร้าง ความมั่นคงให้กับตนเองด้วยการมีรายได้ที่สูงขึ้น สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ และแนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถ เป็นแนวคิดที่สะท้อนถึงคุณลักษณะส่วนตัวของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะคติ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจจะรวมไปถึงปัจจัยด้านประชากร เศรษฐกิจ และสังคมของบุคคล ๆ นั้นด้วย ทั้งนี้แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ยังเป็นแนวคิดที่ สะท้อนถึงการลงทุนเพื่อพัฒนามนุษย์ให้มีศักยภาพ ซึ่งจำเป็นต้องให้ผลตอบแทนอย่างคุ้มค่า โดยดูได้จากรายได้หรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน และยังคงสะท้อนให้เห็นถึงระดับการศึกษาของบุคคลที่จะนำไปสู่โอกาสในการได้รับผลตอบแทนหรือรายได้ที่แตกต่างกัน ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับกระบวนการในการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะคติ และทักษะของบุคคลให้สามารถปรับตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะรวมความไปถึงปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองด้วย ต่อมาแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องและเป็นกิจกรรมที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นวิธีการที่เป็นที่นิยมและสามารถดำเนินการได้โดยไม่ยุ่งยากมากนัก แนวคิดสุดท้ายเป็นแนวคิดเกี่ยวกับกำลัง

แรงงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาพิจารณาถึงความหมายของกำลังแรงงาน เพื่อใช้เป็นกรอบในการเลือกตัวอย่างของการวิจัย จะเห็นได้ว่าแนวคิดต่าง ๆ ข้างต้นได้มุ่งเน้นที่จะพัฒนากำลังแรงงานที่มีทักษะอยู่แล้วในระดับหนึ่ง เพื่อให้มีความรู้ ความชำนาญ และทักษะมากยิ่งขึ้น และในที่สุดก็จะนำไปสู่ผลิตภาพที่สูงขึ้นนั่นเอง

จากแนวคิดหรือทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปตัวแปรอิสระเพื่อให้ครอบคลุมถึงตัวแปรที่น่าจะมีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานไทย คือ ปัจจัยด้านประชากร เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา เขตที่อยู่อาศัย ภาคที่อยู่อาศัย จำนวนสมาชิกในครัวเรือน อาชีพ สถานภาพการทำงาน และรายได้ โดยตัวแปรภายใต้ปัจจัยด้านประชากร เศรษฐกิจ และสังคมนี้ต่างก็มีผลโดยตรงต่อตัวแปรตาม คือ ความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน

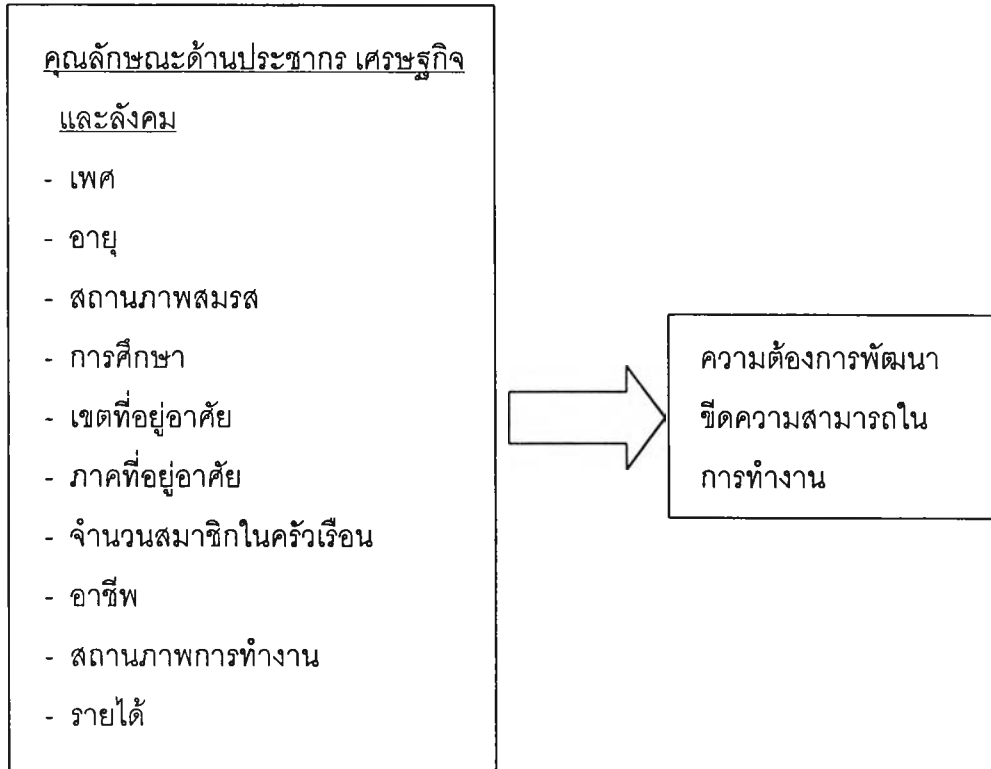
จะเห็นได้ว่าผู้วิจัยมิได้ยึดแนวคิดหรือทฤษฎีใดเป็นหลัก แต่ได้นำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ทฤษฎีมาพิจารณาหาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังแรงงาน ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงเน้นที่จะศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ว่าจะมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานไทยหรือไม่ อย่างไร

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วดังกล่าวข้างต้น มาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวความคิดขึ้น เพื่อใช้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานไทย โดยกรอบแนวความคิดของการศึกษาครั้งนี้มีรายละเอียดปรากฏในแผนภูมิที่ 2

แผนภูมิที่ 2 กรอบแนวความคิดของการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนา
ขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานไทย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



1.5 ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ได้ทบทวนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาว่าตัวแปรตาม คือ ความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางใดกับตัวแปรอิสระ ซึ่งพบว่าผลการวิจัยที่รวบรวมได้ส่วนใหญ่ไม่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานโดยตรง แต่ก็ยังสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาได้ การทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียดดังนี้

1.5.1 ความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน

การทบทวนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาถึงความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน เช่น การศึกษาเรื่องความต้องการการเสริมสมรรถภาพทางการสอนของครูสังคมศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 4 โดย ฤดี ภูมิภูถาวร (2527: 91-92) พบว่า ครูสังคมศึกษาส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มโรงเรียนมีความต้องการการเสริมสมรรถภาพในด้านการวางแผนการสอน ด้านทักษะการสอน และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ สาหรัย แดงนาวา (2527: 168-169) พร้อมพรรณ อุดมสิน (2528: 101) สุรพล อรุณรัตน์ (2528: 85) วันชัย เมฆนิรัญศิริ (2530: 102) เสาวภา โอทาน (2533: 123) พิภพ ปิติ (2534: 105) ฟ็อน เปรมพันธุ์ (2534: 113) นวรัตน์ นพคุณ (2538: 86) วีรวรรณ ศิริวรรณ (2539: 46) และพรรณพิมล สมบัติศิริ (2540: 150-151) ซึ่งพบว่า ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพของครูโรงเรียนประถมศึกษา ครูสังคมศึกษา ครูภาษาไทย อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ข้าราชการ เกษตรกร ศึกษานิเทศก์ เจ้าหน้าที่ด้านการเกษตร และผู้บริหารของโรงเรียน ทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน มีความต้องการที่จะพัฒนาสมรรถภาพในด้านที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก นอกจากนี้การศึกษาของสุพัตรา กลัมพะสุด (2540: 65) ที่ศึกษาเรื่องขีดความรู้ความสามารถของพนักงานที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษานาการเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร และการศึกษาการพัฒนาอาชีพโดยเน้นขีดความสามารถ: กรณีศึกษาบริษัท โคลา-โคล่า (ประเทศไทย) จำกัด โดย ไพศาล แดงพัฒน์พงศ์ (2541: 99) ซึ่งพบว่า พนักงานจำเป็นต้องมุ่งเน้นในการเพิ่มพูนขีดความสามารถหลักทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้

ด้านทักษะความชำนาญ และด้านทัศนคติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความก้าวหน้าในงาน

ในขณะที่การศึกษาของ ศิวพร ดิลกโกมล (2534: 93) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยของครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1 ที่พบว่า ครูภาษาอังกฤษส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยโดยรวม อยู่ในระดับน้อยในทุกด้าน ซึ่งข้อค้นพบนี้ สอดคล้องกับรายงานผลการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ ของประชากร เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2542 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติและมูลนิธิพัฒนาไท (2543: 5) ซึ่งพบว่า มีผู้ที่ต้องการที่จะพัฒนาขีดความสามารถคิดเป็นร้อยละ 15.0 ของประชากรที่มีอายุ 13 ปีขึ้นไปทั้งหมด หรือ ร้อยละ 11.6 ของประชากรทั้งหมด

การทบทวนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาถึงความพร้อมในการจ่ายค่าใช้จ่ายในการพัฒนาขีดความสามารถ ได้แก่ รายงานผลการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ ของประชากร เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2542 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติและมูลนิธิพัฒนาไท (2543: 77) ซึ่งพบว่า ผู้ที่มีความพร้อมในการจ่ายค่าใช้จ่ายในการพัฒนาขีดความสามารถมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ที่ไม่พร้อมในการจ่ายค่าใช้จ่ายในการพัฒนาขีดความสามารถ (ร้อยละ 52.1 เปรียบเทียบกับร้อยละ 47.9)

1.5.2 คุณลักษณะด้านประชากร เศรษฐกิจ และสังคม

ตัวแปรอิสระภายใต้ปัจจัยด้านประชากร เศรษฐกิจ และสังคมที่ผู้วิจัยนำมา ทบทวนในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา เขตที่อยู่อาศัย ภาคที่อยู่อาศัย จำนวนสมาชิกในครัวเรือน อาชีพ สถานภาพการทำงาน และรายได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.5.2.1 เพศ

เพศเป็นลักษณะพื้นฐานทางประชากรที่เป็นข้อกำหนดทางสภาวะชีววิทยา ซึ่งเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ให้บุคคลเกิดมามีเพศเป็นหญิงหรือเป็นชาย สังคมแต่ละสังคมได้กำหนดให้บุคคลมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันออกไปตามเพศ ซึ่งความแตกต่างในบทบาทนี้เองที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

การทบทวนผลการวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานกับเพศ เช่น การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา

ทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมความประพฤติโดย จิรภา สิ้นธนูวา (2539: 140) พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณรงค์ ผาบจันดา (2541: 42) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการของเกษตรกรในการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นวิชาชีพเกษตรกรรมในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ซึ่งพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของเกษตรกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับรายงานผลการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในด้านต่างๆ ของประชากร เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2542 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติและมูลนิธิพัฒนาไท (2543: 1) พบว่า เพศชายมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในสัดส่วนที่สูงกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 15.8 เปรียบเทียบกับร้อยละ 14.2) ส่วนงานวิจัยในต่างประเทศโดย Abdulmatlub, M. A. (1991: para. 3) พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีสัดส่วนความต้องการทำงานใกล้เคียงกัน

การศึกษามผลการวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่ พบว่า เพศอาจจะมีหรือไม่มี ความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานก็ได้ แต่ผู้วิจัยคาดว่า เพศน่าจะมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถ เนื่องจาก เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการและสนใจในการประกอบอาชีพต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะข้อแตกต่างทางด้านสรีระ ความแข็งแรงของร่างกาย ความอ่อนไหวของจิตใจ เป็นต้น อีกทั้งการทำงานบางประเภท จะเหมาะสมกับเฉพาะบางเพศเท่านั้น เช่น กรรมกร ชาวประมง เป็นต้น ดังนั้น เพศจึงน่าจะมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุนี้จึงตั้งสมมุติฐานว่า กำลังแรงงานเพศชาย น่าจะมีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่า กำลังแรงงานเพศหญิง

1.5.2.2 อายุ

อายุเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบ่งชี้รุ่นปีเกิดของประชากร เป็นลักษณะพื้นฐานของบุคคล นอกจากนั้นอายุยังเป็นสิ่งบ่งบอกถึงความพร้อมของสรีระซึ่งมีผลต่อภาวะเจริญพันธุ์อีกด้วย คนที่มีอายุต่างกันจะมีรูปแบบการดำเนินชีวิต ประสบการณ์ชีวิต พฤติกรรม ความตั้งใจกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ดังนั้น อายุจึงน่าจะมีผลให้เกิดความแตกต่างในเรื่องของความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานด้วยเช่นกัน

การทบทวนผลการวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานกับอายุ เช่น การศึกษาของ จิรภา สิ้นธนูวา (2539: 141) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมความประพฤติ ซึ่งพบว่า

อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องความต้องการของเกษตรกรในการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นวิชาชีพเกษตรกรรมในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีโดย ณรงค์ ฆาบจันดา (2541: 43) ที่พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของเกษตรกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายงานผล การสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ ของประชากร เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2542 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติและมูลนิธิพัฒนาไท (2543: 1) พบว่า ผู้ที่มีอายุน้อยมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ที่มีอายุมาก (ร้อยละ 19.7 เปรียบเทียบกับร้อยละ 6.5) สำหรับการศึกษาในต่างประเทศ ได้แก่ การศึกษาของ Tremayne, P. L. (1985: para. 4) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการเข้า-ออกงานของกำลังแรงงานและความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการศึกษาของ Shakhathreh, H. I. A. (1990: para. 3) พบว่า อายุมีผลต่อการเข้าร่วมกำลังแรงงานของกำลังแรงงานหญิงที่เป็นโสด และกำลังแรงงานหญิงที่เคยสมรสแล้ว และการศึกษาของ Abdulmatlub, M. A. (1991: para. 6) พบว่า อายุเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งในการกำหนดสถานภาพของอาชีพ

ข้อค้นพบที่แตกต่างกันข้างต้น ผู้วิจัยคาดว่า นอกจากอายุแล้วน่าจะยังมีปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งมีผลต่อความสัมพันธ์ของอายุกับความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถ จึงเป็นสิ่งที่ควรศึกษาหาความสัมพันธ์ที่แท้จริง ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้มีข้อสันนิษฐานว่า อายุน่าจะส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานด้วย จึงขอตั้งสมมุติฐานว่า กำลังแรงงานที่มีอายุน้อยกว่า น่าจะมีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่า กำลังแรงงานที่มีอายุมากกว่า

1.5.2.3 สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรสเป็นสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณาประกอบในเรื่องของการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน เพราะความต้องการทำงานและความคาดหวังในเรื่องของรายได้ของกำลังแรงงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันย่อมไม่เหมือนกัน กล่าวคือ กำลังแรงงานที่เป็นโสดมักต้องการหาเลี้ยง ตนเอง ส่วนกำลังแรงงานที่สมรสแล้วจะต้องหาเลี้ยง ทั้งตนเองและคนในครอบครัวด้วย

การทบทวนผลการวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานกับสถานภาพสมรส เช่น การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการ

พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมความประพฤติโดย จิรภา สิ้นธุณา (2539: 142) พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณรงค์ ผาบัณฑา (2541: 45) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการของเกษตรกรในการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นวิชาชีพเกษตรกรรมในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ซึ่งพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของเกษตรกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับการศึกษาในต่างประเทศของ Shakhatreh, H. I. A. (1990: para. 4) พบว่า สถานภาพสมรสเป็นตัวกำหนดการเข้าร่วมกำลังแรงงานที่สำคัญมากตัวแปรหนึ่ง

ผลการทบทวนวรรณกรรมชี้ให้เห็นว่า สถานภาพสมรสอาจจะมีหรือไม่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานก็ได้ ถึงอย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยคาดว่าสถานภาพสมรสน่าจะมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถ เนื่องจาก ผู้ที่เป็นโสดจะมีอิสระในการตัดสินใจที่จะพัฒนาขีดความสามารถ และยังมีแรงจูงใจสูง ไม่ต้องพะวงกับภาระทางครอบครัว อีกทั้งโอกาสการทำงานบางอาชีพยังเอื้ออำนวยให้กับผู้ที่เป็นโสดมากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว ดังนั้น สถานภาพสมรสจึงน่าจะมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุนี้จึงตั้งสมมุติฐานว่า กำลังแรงงานที่เป็นโสดน่าจะมีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่า กำลังแรงงานที่มีสถานภาพสมรสอื่นๆ

1.5.2.4 การศึกษา

การศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งในการเพิ่มค่าทุนมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อรายได้ การเลือกอาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้การศึกษายังเป็นดัชนีตัวหนึ่งที่ใช้วัดสถานภาพทางสังคมและบุคคล การศึกษาเป็นเครื่องมือสำหรับการเลื่อนขั้นทางสังคม โดยเฉพาะในสังคมอุตสาหกรรมที่เปิดโอกาสให้แต่ละคนเลื่อนสถานภาพทางสังคมตามความรู้ความสามารถของตนเอง การศึกษามีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมแรงงาน การศึกษาทำให้คนมีคุณสมบัติที่พร้อมและเหมาะสมที่จะทำงานได้ อาชีพของคนมักถูกกำหนดโดยการศึกษา กล่าวคือ คนที่มีการศึกษาที่สูงมักมีโอกาสในการเลือกอาชีพได้ดีกว่า และอาจทำให้รายได้ดีด้วย และผู้ที่มีการศึกษาสูงย่อมจะเป็นผู้มีโอกาสได้รับข่าวสารต่าง ๆ รวมถึงการประกอบอาชีพต่าง ๆ ตลอดจนมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีค่านิยมสมัยใหม่มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย

การทบทวนผลการวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานกับการศึกษา เช่น การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการประกอบอาชีพอยู่ในท้องถิ่นของตนเองของเกษตรกร: ศึกษากรณีเกษตรกรในท้องถิ่นอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง โดย นวรัตน์ นพคุณ (2538: 91) พบว่า ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการประกอบอาชีพอยู่ในท้องถิ่นของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับรายงานผลการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ ของประชากร เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2542 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติและมูลนิธิพัฒนาไทย (2543: 9) ที่พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาต่ำ (ได้แก่ ไม่มีการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา ประถมศึกษา) มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง (ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย อาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย ฝึกหัดครู และอื่น ๆ) (ร้อยละ 21.8 เปรียบเทียบกับร้อยละ 30.4) ส่วนการศึกษาของ จิรภา สินธุนา (2539: 143) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมความประพฤติ พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณรงค์ ผาบจันดา (2541: 44) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการของเกษตรกรในการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นวิชาชีพเกษตรกรรมในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ซึ่งพบว่า การศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของเกษตรกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนงานวิจัยในต่างประเทศ ได้แก่ Arenas De Acosta, D. M. (1980: para. 6) พบว่า ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรหลักในการอธิบายความแตกต่างของการเข้าร่วมกำลังแรงงาน และการศึกษาของ Tremayne, P. L. (1985: para. 4) พบว่า การศึกษามีความสัมพันธ์กับการเข้า-ออกงานของกำลังแรงงานและความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ต่อมาการศึกษาของ Shakhathreh, H. I. A. (1990: para. 4) พบว่า การศึกษาเป็นตัวกำหนดการเข้าร่วมกำลังแรงงานที่สำคัญที่สุดตัวแปรหนึ่ง และการศึกษาของ Abdulmatlub, M. A. (1991: para. 6) พบว่า การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดและมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในการกำหนดสถานภาพของอาชีพ

การทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่า การศึกษาอาจจะมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน หรือไม่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถก็ได้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงมักจะมีรายได้สูง ซึ่งเพียงพอต่อการยังชีพ จึงไม่ต้องการที่จะพัฒนาขีดความสามารถ ส่วนผู้ที่มีการศึกษาต่ำมักจะมีรายได้ต่ำ ซึ่งไม่เพียงพอต่อการยังชีพ จึงมีความต้องการที่จะพัฒนาขีดความสามารถ โดยหวังว่าจะได้รายได้ที่สูง

ขึ้น ดังนั้น การศึกษาจึงน่าจะมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุนี้จึงตั้งสมมุติฐานว่า กำลังแรงงานที่มีการศึกษาน้อยกว่า น่าจะมีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่า กำลังแรงงานที่มีการศึกษาสูงกว่า

1.5.2.5 เขตที่อยู่อาศัย

ในเขตเมืองกับเขตชนบท มักมีความแตกต่างกันทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งอำนวยความสะดวกหรือระบบสาธารณูปโภค และรวมถึงความเจริญในด้านต่าง ๆ เพราะฉะนั้น บุคคลที่อยู่ในเขตที่อยู่อาศัยต่างกัน มักได้รับอิทธิพลจากสังคม และสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ทำให้มีทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และวิถีทัศน์ รวมทั้งพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน ดังนั้น เขตที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันน่าจะมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานได้

การทบทวนผลการวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานกับเขตที่อยู่อาศัย ได้แก่ รายงานผลการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ ของประชากร เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2542 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติและมูลนิธิพัฒนาไท (2543: 1-2) ซึ่งพบว่า ผู้ที่อยู่ในเขตชนบทมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ที่อยู่ในเขตเมือง (ร้อยละ 16.7 เปรียบเทียบกับร้อยละ 8.8)

การศึกษาผลการวิจัยที่ผ่านมา พบว่า เขตที่อยู่อาศัยมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน เนื่องจาก ผู้ที่อาศัยอยู่ใน เขตชนบท ส่วนใหญ่มักจะประกอบอาชีพเกี่ยวกับเกษตรกรรม ซึ่งมีความต้องการรายได้และความเป็นอยู่ที่ดี จึงเป็นผลทำให้เกิดความต้องการที่จะพัฒนาขีดความสามารถขึ้น ดังนั้น เขตที่อยู่อาศัยจึงน่าจะมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุนี้จึงตั้งสมมุติฐานว่า กำลังแรงงานที่อยู่ในเขตชนบท น่าจะมีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่า กำลังแรงงานที่อยู่ในเขตเมือง

1.5.2.6 ภาคที่อยู่อาศัย

ภาคที่อยู่อาศัยของกำลังแรงงานขณะทำการสัมภาษณ์ เป็นตัวแปรที่สะท้อนถึงความแตกต่างในด้านต่าง ๆ เช่น ลักษณะภูมิประเทศ ภูมิอากาศ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ภาษา ซึ่งส่งผลต่อวิถีชีวิต ทัศนคติ และความสนใจของคนในแต่ละท้องถิ่น ดังนั้น การ

ศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานไทยในแต่ละภาค จะช่วยให้การวางแผนในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปได้ด้วยดี ตรงกับความสนใจและความต้องการของกำลังแรงงานในแต่ละพื้นที่

การทบทวนผลการวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานกับภาคที่อยู่อาศัย ได้แก่ รายงานผลการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ ของประชากร เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2542 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติและมูลนิธิพัฒนาไท (2543: 2-8) ซึ่งพบว่า ผู้ที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ที่อาศัยอยู่ในภาคอื่น ๆ (ร้อยละ 22.1 เปรียบเทียบกับร้อยละ 46.5)

การศึกษาค้นคว้าวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ภาคที่อยู่อาศัยมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน เนื่องจาก ความแตกต่างกันในสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิถีชีวิต และทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น ซึ่งอาจมีผลต่อความคิดของบุคคลที่อาศัยอยู่ในแต่ละภาคนั้น ๆ ดังนั้น ภาคที่อยู่อาศัยจึงน่าจะมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานด้วยเช่นกัน และแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ ด้วยเหตุนี้จึงตั้งสมมุติฐานว่า กำลังแรงงานที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ น่าจะมีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่า กำลังแรงงานที่อยู่ในภาคอื่น ๆ

1.5.2.7 จำนวนสมาชิกในครัวเรือน

จำนวนสมาชิกในครัวเรือนมีผลต่อความเป็นอยู่และพฤติกรรมของสมาชิกที่อาศัยอยู่ในครัวเรือน หากสมาชิกในครัวเรือนมีจำนวนมากอาจส่งผลให้มีความเป็นอยู่ไม่ดีพอ และยังเป็นภาระในเรื่องของค่าใช้จ่ายในครัวเรือนที่เพิ่มสูงขึ้นด้วย

การทบทวนผลการวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานกับจำนวนสมาชิกในครัวเรือน ยังไม่ปรากฏถึงผลการวิจัยที่ศึกษาในเรื่องดังกล่าวนี้ สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศโดย Arenas De Acosta, D. M. (1980: para. 8) พบว่า ขนาดของครอบครัวมีอิทธิพลต่ออัตราการเข้าร่วมกำลังแรงงานของกำลังแรงงานหญิง และการศึกษาของ Shakhateh, H. I. A. (1990: para. 3) พบว่า ขนาดของครอบครัวมีผลต่อการเข้าร่วมกำลังแรงงานของกำลังแรงงานหญิงที่เป็นโสด และกำลังแรงงานหญิงที่เคยสมรสแล้ว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอตั้งข้อสันนิษฐานในการศึกษาครั้งนี้ว่า จำนวนสมาชิกในครัวเรือนจึง

น่าจะมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน โดยมีสมมุติฐานว่า กำลังแรงงานที่อาศัยอยู่ในครัวเรือนที่มีสมาชิกมากกว่า น่าจะมีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่า กำลังแรงงานที่อาศัยอยู่ในครัวเรือนที่มีสมาชิกน้อยกว่า

1.5.2.8 อาชีพ

อาชีพเป็นสิ่งแสดงความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และแสดงถึงสถานะของบุคคลในสังคม นอกจากนี้อาชีพยังมีความสัมพันธ์กับความรู้และรายได้ กล่าวคือ กำลังแรงงานที่มีการศึกษาระดับสูงย่อมมีโอกาสเลือกอาชีพที่ดีและมีรายได้สูง เมื่อกำลังแรงงานมีรายได้ดีย่อมจะมีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ดังนั้น กำลังแรงงานที่ประกอบอาชีพที่แตกต่างกันย่อมจะมีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานที่ต่างกันด้วย

การทบทวนผลการวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานกับอาชีพ ได้แก่ สำนักงานสถิติแห่งชาติและมูลนิธิพัฒนาไท (2543: 25) ที่รายงานผลการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ ของประชากร เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2542 ซึ่งพบว่า ผู้ที่มีอาชีพเกษตรกร ชาวประมง และที่เกี่ยวข้องมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ (ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานบริหาร ผู้ปฏิบัติงานอาชีพเสมียน ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการค้า ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับขนส่ง ผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการผลิต และผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริการ) (ร้อยละ 21.9 เปรียบเทียบกับร้อยละ 63.6) สำหรับการศึกษาในต่างประเทศของ Abdulmatlub, M. A. (1991: para. 4) พบว่า แรงงานหญิงชาว Libyan มีความต้องการที่จะพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ เสมียน และบริการ

การศึกษาที่ผ่านมาทำให้ผู้วิจัยคาดว่า อาชีพจึงน่าจะมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน เนื่องจาก อาชีพที่ดีนำมาซึ่งรายได้และความเป็นอยู่ที่ดี ทำให้ผู้ที่อยู่ในอาชีพที่มีรายได้น้อยจึงต้องการที่จะพัฒนาขีดความสามารถโดยหวังว่าจะก่อให้เกิดรายได้ที่สูงขึ้น ซึ่งอาชีพที่เกี่ยวกับเกษตรกรรมเป็นอาชีพที่ทำรายได้ได้น้อยด้วยเหตุนี้จึงตั้งสมมุติฐานว่า กำลังแรงงานที่มีอาชีพเกี่ยวกับเกษตรกรรม น่าจะมีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่า กำลังแรงงานที่มีอาชีพอื่น ๆ

1.5.2.9 สถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าจะมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงาน เนื่องจาก สถานภาพการทำงานจะแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งหน้าที่การงาน และฐานะทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์กับรายได้ด้วย กล่าวคือ ผู้ที่เป็นนายจ้างย่อมมีฐานะทางเศรษฐกิจและมีรายได้สูงกว่าผู้ที่เป็นลูกจ้าง ดังนั้น สถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันน่าจะมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย

การทบทวนผลการวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานกับการทำงาน ได้แก่ รายงานผลการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ ของประชากร เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2542 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติและมูลนิธิพัฒนาไท (2543: 80) ซึ่งพบว่า ผู้ที่มีสถานภาพการทำงานเป็นผู้ที่ช่วยธุรกิจในครัวเรือนมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพการทำงานอื่นๆ (ร้อยละ 22.7 เปรียบเทียบกับร้อยละ 42.3)

การศึกษามูลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า สถานภาพการทำงานน่าจะมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน เนื่องจากสถานภาพการทำงานจะนำมาซึ่งรายได้ที่แตกต่างกัน และในช่วงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นมา เศรษฐกิจของประเทศไทยยังวิกฤติอยู่ ทำให้แรงงานจำนวนมากตกงาน จึงต้องกลับ ภูมิลำเนาเดิม เพื่อช่วยธุรกิจของครอบครัว ด้วยเหตุนี้จึงตั้งสมมุติฐานว่า กำลังแรงงานที่มีสถานภาพการทำงานเป็นผู้ที่ช่วยธุรกิจในครัวเรือน น่าจะมีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่า กำลังแรงงานที่มีสถานภาพการทำงานอื่นๆ

1.5.2.10 รายได้

รายได้เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงาน เพราะรายได้เป็นเครื่องแสดงสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงคุณภาพชีวิตของกำลังแรงงาน โดยผู้ที่มีรายได้สูงกว่าย่อมเป็นผู้ที่มีโอกาสเลือกรับบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกได้มากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ ดังนั้น รายได้จึงน่าจะมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานด้วย

การทบทวนผลการวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานกับรายได้ เช่น การศึกษาของ นวรัตน์ นพคุณ (2538:

99) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการประกอบอาชีพอยู่ใน ท้องถิ่นของตนเอง ของเกษตรกร: ศึกษากรณีเกษตรกรในท้องที่อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง พบว่า รายได้จากการขายผลผลิตไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการประกอบอาชีพอยู่ในท้องถิ่นของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิรภา สิ้นธนาภา (2539: 146) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในกรมควบคุมความประพฤติ ที่พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องความต้องการของเกษตรกรในการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นวิชาชีพเกษตรกรรมในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี โดย ณรงค์ ผาบจันดา (2541: 46) พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของเกษตรกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายงานผลการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ ของประชากร เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2542 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติและมูลนิธิพัฒนาไทย (2543: 55) พบว่า ผู้ที่มีรายได้ต่ำมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในสัดส่วนที่สูงกว่า ผู้ที่มีรายได้สูง (ร้อยละ 46.0 เปรียบเทียบกับร้อยละ 19.1)

การทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาส่วนใหญ่ พบว่า เกษตรกรมีความพอใจในรายได้ของตนเอง เพราะไม่มีภาระในการใช้จ่ายมากนัก และผู้ที่มีงานประจำทำก็มีความพอใจในรายได้ของตนเช่นกัน เพราะรายได้ที่ได้รับอยู่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ผู้ที่มีรายได้ต่ำก็มีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในสัดส่วนที่สูง เนื่องจาก รายได้ที่ได้รับนั้นยังน้อย ซึ่งอาจจะไม่เพียงพอต่อการยังชีพ ดังนั้น รายได้จึงน่าจะมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุนี้จึงตั้งสมมุติฐานว่า *กำลังแรงงานที่มีรายได้ต่ำกว่า น่าจะมีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่า กำลังแรงงานที่มีรายได้สูงกว่า*

1.6 สมมุติฐานของการศึกษา

การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานไทยในครั้งนี้ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ดังนี้

สมมุติฐานหลัก

กำลังแรงงานมีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานแตกต่างกันใน แต่ละบุคคลที่มีคุณลักษณะด้านประชากร เศรษฐกิจ และสังคมที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานย่อย

1. กำลังแรงงานเพศชาย น่าจะมีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่า กำลังแรงงานเพศหญิง
2. กำลังแรงงานที่มีอายุน้อยกว่า น่าจะมีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่า กำลังแรงงานที่มีอายุมากกว่า
3. กำลังแรงงานที่เป็นโสด น่าจะมีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่า กำลังแรงงานที่มีสถานภาพสมรสอื่น ๆ
4. กำลังแรงงานที่มีการศึกษาต่ำกว่า น่าจะมีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่า กำลังแรงงานที่มีการศึกษาสูงกว่า
5. กำลังแรงงานที่อาศัยอยู่ในเขตชนบท น่าจะมีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่า กำลังแรงงานที่อาศัยอยู่ในเขตเมือง
6. กำลังแรงงานที่อาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ น่าจะมีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่า กำลังแรงงานที่อาศัยอยู่ในภาคอื่น ๆ
7. กำลังแรงงานที่อาศัยอยู่ในครัวเรือนที่มีสมาชิกมากกว่า น่าจะมีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่า กำลังแรงงานที่อาศัยอยู่ในครัวเรือนที่มีสมาชิกน้อยกว่า
8. กำลังแรงงานที่มีอาชีพที่เกี่ยวกับเกษตรกรรม น่าจะมีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่า กำลังแรงงานที่มีอาชีพอื่น ๆ
9. กำลังแรงงานที่มีสถานภาพการทำงานเป็นผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือน น่าจะมีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่า กำลังแรงงานที่มีสถานภาพการทำงานอื่น ๆ
10. กำลังแรงงานที่มีรายได้ต่ำกว่า น่าจะมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานสูงกว่า กำลังแรงงานที่มีรายได้สูงกว่า

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานไทย มี 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อให้ทราบถึงคุณลักษณะของกำลังแรงงานภายในประเทศ และความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านประชากร เศรษฐกิจและสังคม กับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ

ในการทำงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ภาครัฐและภาคเอกชนในการที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2. เพื่อเป็นการเสริมองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์แก่ภาครัฐและภาคเอกชนในเรื่องที่เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศและองค์การ

3. เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้พัฒนานโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐและภาคเอกชนให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันมากขึ้น

4. เพื่อจะได้เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานให้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าต่อไป