

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ มีวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้คือ

1. นโยบายของรัฐบาล
2. อุตสาหกรรมยานยนต์
3. การพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. นโยบายของรัฐบาล

จากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ที่ได้แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2548 ความตอนหนึ่งเกี่ยวกับนโยบายปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและแข่งขันได้ รัฐบาลจะปรับโครงสร้างเศรษฐกิจทั้งระบบโดยมุ่งไปสู่การเพิ่มมูลค่าผลผลิตบนพื้นฐานความรู้และความเป็นไทย โดยผนวกฐานทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นของคนไทย เข้ากับการสร้างผู้ประกอบการใหม่ การบริหารจัดการที่ดี การใช้นวัตกรรมเชิงพาณิชย์ การสร้างตราสินค้าไทยให้เป็นที่ยอมรับ และการจัดระบบการตลาดให้มีการผลิตและบริการอันเป็นที่ต้องการของผู้บริโภคในตลาดโลก เพื่อการขยายตัวอย่างยั่งยืนของประเทศในอนาคต...

ในด้านภาคอุตสาหกรรมของประเทศ ซึ่งเป็นภาคการผลิตที่มีการแข่งขันสูง รัฐบาลจะเปลี่ยนผู้ประกอบการที่ยังเป็นผู้รับจ้างผลิตและได้รับส่วนแบ่งจากผลประโยชน์ในธุรกิจเพียงส่วนน้อย ให้เป็นผู้ประกอบการที่มีความรู้ ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาด โดยจะพัฒนาให้ภาคอุตสาหกรรมสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้

ในด้านการใช้วัตถุดิบภายในประเทศและเพิ่มมูลค่าสินค้า รัฐบาลจะส่งเสริมโดยเน้นไปยังกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและกลุ่มโอกาสใหม่ รวมทั้งปรับปรุงประสิทธิภาพกลุ่มอุตสาหกรรมที่อ่อนแอ และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาเครือข่ายอุตสาหกรรม ตลอดจนการเพิ่มมูลค่าผลผลิตบนพื้นฐานความรู้ โดยส่งเสริมให้มีกระบวนการจัดการองค์ความรู้ในทุกระดับ ตั้งแต่วิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และวิสาหกิจขนาดใหญ่

ขณะเดียวกัน รัฐบาลจะพัฒนาระบบสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. พัฒนาระบบวิจัยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อการผลิต และการค้า จะสนับสนุนให้มีการสร้างทรัพย์สินทางปัญญาของคนไทย โดยร่วมกับภาคเอกชนในการวิจัยพัฒนา และนวัตกรรม ผลักดันให้มีการจดทะเบียนลิขสิทธิ์และสิทธิบัตรของคนไทยทั้งในและนอกประเทศ และให้นำทรัพย์สินทางปัญญานั้นไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ได้จริง

2. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับภาคอุตสาหกรรม ให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีจิตสำนึกของผู้ประกอบการ มีความสามารถในการเรียนรู้ มีทักษะในการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสาขาใหม่ ที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจในอนาคต รัฐบาลจะจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ที่ตรงกับความต้องการของตลาดโดยมุ่งให้แรงงานมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล พร้อมทั้งจะเข้าสู่การแข่งขันในตลาดผู้บริโภคระดับสูง โดยตั้งเป้าหมายไว้ว่าแรงงานทุกคนจะต้องได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง รัฐบาลจะรณรงค์ให้ผู้จ้างเข้าใจถึงประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีสิทธิประโยชน์ทางภาษีเป็นแรงจูงใจ

3. กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและความเชื่อมโยงในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร แพชั่น ยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ ซอฟต์แวร์ และท่องเที่ยว และส่งเสริมเครือข่ายวิสาหกิจอื่น ๆ เช่น พลังงาน สุขภาพ ชีวภาพ การบริการ การศึกษา การสร้างสรรค์และออกแบบ เป็นต้น

2. อุตสาหกรรมยานยนต์

อุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่ประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่ถือว่าเป็นอุตสาหกรรมหลักในการพัฒนาประเทศไปสู่ประเทศอุตสาหกรรม เพราะเป็นอุตสาหกรรมที่มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ อีกเป็นจำนวนมาก ประเทศไทยก็เช่นกันได้มีการสนับสนุน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาอุตสาหกรรมประกอบและผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ขึ้นในประเทศ และเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทในการพัฒนาประเทศ จากนโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรมรถยนต์อย่างจริงจัง ทำให้ อุตสาหกรรมรถยนต์มีการขยายและเติบโตอย่างกว้างขวาง เพื่อให้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ในเอเชีย และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ

อุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นอุตสาหกรรมที่ประเทศไทยมีนโยบายในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2514 จนเป็นที่ยอมรับกันว่าอุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยมีความสามารถทำการผลิตสูงสุด

ของอาเซียน¹ นอกจากนี้ยังทำให้เกิดอุตสาหกรรมต่อเนื่องเชื่อมโยงภายในประเทศและการจ้างงานจำนวนมาก ตั้งแต่เริ่มต้นอุตสาหกรรม รัฐบาลได้ให้การสนับสนุนอุตสาหกรรมการผลิต ในประเทศเพื่อตอบสนองความต้องการภายในประเทศ และเพื่อเป็นการลดจำนวนการนำเข้ายานยนต์สำเร็จรูป อย่างไรก็ตาม จากสภาวะการแข่งขันในอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ทวีความรุนแรงขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยมีลักษณะเป็นการแข่งขันทั้งด้านคุณภาพและต้นทุน และเกิดการเปิดประเทศเพื่อการลงทุน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของผู้ถือหุ้นจากบริษัทไทย และบริษัทร่วมทุนไปเป็นบริษัทข้ามชาติเกือบทั้งหมดโดยเฉพาะผู้ประกอบการจาก ญี่ปุ่น ยุโรป และสหรัฐ

สภาวะอุตสาหกรรมยานยนต์ในช่วงเดือน มกราคม – กรกฎาคม ปี 2548 สภาวะอุตสาหกรรมยานยนต์ในช่วงเดือน มกราคม – กรกฎาคม ปี 2548 มีดังนี้

รถยนต์ มีปริมาณการผลิตรถยนต์ รวม จำนวน 612,402 คัน เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2547 (502,403 คัน) มีอัตราเพิ่มขึ้น ร้อยละ 17.68 ยอดขายรถยนต์ในประเทศรวมจำนวน 396,769 คัน เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2547 (344,130 คัน) เพิ่มขึ้นร้อยละ 15.30 ยอดการส่งออกรถยนต์ จำนวน 229,230 คัน เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2547 (184,106 คัน) เพิ่มขึ้นร้อยละ 24.51 ประเทศที่เป็นตลาดส่งออกหลักที่สำคัญ ได้แก่ ออสเตรเลีย สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ซาอุดีอาระเบีย และนิวซีแลนด์

สำหรับการนำเข้ารถยนต์ ในช่วงเดือนมกราคม-กรกฎาคม 2548 การนำเข้ารถยนต์ (15,380.60 ล้านบาท) มีอัตราการนำเข้าเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2547 ร้อยละ 30.54 โดยรถยนต์ที่มีการนำเข้ามากที่สุด ได้แก่ รถยนต์นั่งซึ่งมีอัตราการนำเข้าลดลงจากช่วงเดียวกันของปี 2547 และการนำเข้ารถโดยสารและรถบรรทุกมีอัตราเพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปี 2547 โดยประเทศที่นำเข้าหลักคือ ออสเตรเลีย สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ซาอุดีอาระเบีย และนิวซีแลนด์

รถจักรยานยนต์ มีการผลิตจำนวน 1,371,314 คัน เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2547 (1,679,507 คัน) คิดเป็นอัตราการเติบโตลดลงร้อยละ 18.35 และปริมาณการจำหน่ายรถจักรยานยนต์ในประเทศ รวมจำนวน 1,203,187 คัน เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2547 (468,994 คัน) ร้อยละ 66.30 ยอดการส่งออกรถจักรยานยนต์ในปี 2548 (ม.ค.-ก.ค.) มีมูลค่า 6,760.30 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปี 2547 (4,408.20 ล้านบาท) ร้อยละ 53.36 ประเทศที่เป็นตลาดส่งออกสำคัญของรถจักรยานยนต์จากประเทศไทย ได้แก่ อินโดนีเซีย สหรัฐอเมริกา

1

รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดทำแผนแม่บทอุตสาหกรรมรายสาขา (สาขายานยนต์) พ.ศ. 2545-2549 ที่มา www.oie.go.th/Policy7/64.htm

เบลเยียม กรีซ และพม่า และการนำเข้ารถจักรยานยนต์ในปี 2548 มีมูลค่าลดลงเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2547 แหล่งนำเข้ารถจักรยานยนต์ที่สำคัญได้แก่ ญี่ปุ่น เยอรมัน จีน และอิตาลี

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ การส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์รวมของไทยปี 2548 (ม.ค.-ก.ค.) จากข้อมูลของกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ มีมูลค่าการส่งออกทั้งสิ้น 126,224.70 ล้านบาท ชิ้นส่วนรถยนต์ที่มีมูลค่าการส่งออกมากที่สุด ได้แก่ ส่วนประกอบและชิ้นส่วนอื่น ๆ 49,302.80 ล้านบาท เครื่องยนต์สันดาปภายในแบบลูกสูบ 32,771.00 ล้านบาท ยางยานพาหนะ 19,014.20 ล้านบาท ส่วนประกอบรถจักรยานยนต์ 8,151.70 ล้านบาท ชุดสายไฟรถยนต์ 6,350.30 ล้านบาท หม้อแบตเตอรี่และส่วนประกอบ 2,901.20 ล้านบาท เครื่องอุปกรณ์ไฟฟ้าสำหรับจุดระเบิด เครื่องยนต์และส่วนประกอบ 2,763.70 ล้านบาท กระฉกนิรภัยและกระจกรถยนต์ 2,432.80 ล้านบาท และเพลาส่งกำลังและเพลาช้อเหวี่ยง 2,537.00 ล้านบาท สำหรับตลาดส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ที่สำคัญของไทย ได้แก่ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา มาเลเซีย แอฟริกาใต้ และอินโดนีเซีย และการนำเข้าชิ้นส่วนยานยนต์และจักรยานยนต์มีมูลค่าเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2547 คิดเป็นร้อยละ 13.96 โดยแหล่งนำเข้าชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ของไทยที่สำคัญได้แก่ ญี่ปุ่น จีน อินโดนีเซีย และไต้หวัน

จากสภาวะการณ์ของอุตสาหกรรมยานยนต์ในปี 2548 (มกราคม-กรกฎาคม) แสดงให้เห็นว่า อุตสาหกรรมยานยนต์มีการเติบโตอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านการส่งออกที่เพิ่มขึ้น และลดการนำเข้าจากต่างประเทศ ซึ่งตรงกับเป้าประสงค์ของรัฐที่มีความต้องการทำให้ **อุตสาหกรรมยานยนต์** ให้ความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก และสร้างความมั่นคงให้กับเศรษฐกิจไทยอย่างยั่งยืน ทั้งในด้านทดแทนการนำเข้า และการนำเงินตราต่างประเทศเข้าประเทศจากการส่งออก และในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ประเทศไทยจะต้องเร่งพัฒนาระดับฝีมือแรงงานจากฐานการผลิตแรงงานที่มาจากการศึกษาเช่น วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศูนย์ฝึกฝีมือต่าง ๆ เป็นต้น ให้ความทัดเทียมทันสมัยต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ก้าวหน้า และสอดคล้องกับตำแหน่งงานความต้องการของอุตสาหกรรมด้วย

สิ่งที่ผู้ประกอบการต้องคำนึงถึงในการดำเนินการคือ ปัจจัยการผลิตซึ่งประกอบด้วยอุปกรณ์/เครื่องจักร (Material) ทรัพยากรมนุษย์ (Man) เงินทุน (Money) และการตลาด (Marketing) ปัจจัยการผลิตทั้ง 4 มีความจำเป็นต่อการดำเนินกิจการ หากขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งกิจการนั้น ๆ อาจต้องชะลอการผลิต โดยเฉพาะด้านทรัพยากรมนุษย์ สถานประกอบการต่างต้องการแรงงานที่มีความรู้ความสามารถตรงตามลักษณะงานที่ดำเนินการอยู่ ดังนั้นภาระหน้าที่ในการผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองตลาดแรงงานในกับสถานประกอบการหรือตลาดแรงงาน รวมถึงการพัฒนาทรัพยากร

กำลังคนจะเป็นหน้าที่อันสำคัญของสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ ดังนั้น การผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ได้รับการหยิบยกขึ้นมาพิจารณาร่วมกัน

สภาวะอุตสาหกรรมงานเชื่อมในฐานะที่เป็นงานต่อเนื่องของอุตสาหกรรมยานยนต์
ปัจจุบันการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยนำหลักมาประกอบเป็นโครงสร้าง เช่น โครงสร้างสะพาน โครงสร้างยานยนต์ โครงสร้างของภาชนะงานแรงดัน อุตสาหกรรมดังกล่าวนี้กำลังได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างมากขึ้น อุตสาหกรรมในประเทศโดยเฉพาะการประกอบโครงสร้างเหล่านี้จะต้องผ่านกรรมวิธีการเชื่อม นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงมาตรฐานทางสินค้าหรือบริการที่ประเทศพัฒนาแล้วตั้งข้อกำหนดขึ้นมา

แนวโน้มการขยายตัวของอุตสาหกรรมด้านงานเชื่อม การเชื่อมนับได้ว่าเป็นงานที่มีอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตทุกอุตสาหกรรม ในต่างประเทศ เช่น ประเทศเยอรมันประเทศผู้นำเทคโนโลยีทางด้านการเชื่อม ได้วางมาตรฐานการประกันคุณภาพงานเชื่อมไว้ นับว่าเป็นการวางโครงสร้างที่เข้มแข็ง

ปัจจุบันประเทศไทยได้ประสบกับสภาวะเศรษฐกิจถดถอยลง ทำให้อุตสาหกรรมต่าง ๆ ชะลอตัวลง ซึ่งภาคอุตสาหกรรมที่นับได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการสร้างมูลค่าของการผลิตเป็นอัตราร้อยละ 29 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลในประเทศ และคิดเป็นร้อยละ 70 ของมูลค่าส่งออกทั้งหมด เพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมทั้งหมด

3. การพัฒนาฝีมือแรงงาน

การเรียนรู้และการพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร ส่วนการฝึกอบรมและพัฒนาการเรียนรู้เกิดได้หลายทางคือ เรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสังคม การบอกเล่า การเรียนรู้จากการค้นพบ ในการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ ความรู้และวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมของผู้รับการฝึกอบรมคืออะไร การเรียนรู้จะต้องคำนึงถึงเรื่องดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้ของผู้รับการฝึกอบรม บทบาทของวิทยากรเป็นเพียงผู้ช่วยเหลือ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการเรียนการสอนตรงกับเนื้อหาวิชา

2. การเรียนรู้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อสิ่งนั้นมีความหมาย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเรียนรู้กับเนื้อหาวิชาที่มีความหมายต่อองค์กร หน่วยงาน และตนเองมากกว่าเนื้อหาที่ไม่มีความหมายอะไร หรือไม่มีประโยชน์อะไร ต้องเลือกเนื้อหาที่ตรงกับความต้องการกับความจำเป็นในการฝึกอบรม การพัฒนา และการจัดลำดับเนื้อหาให้ต่อเนื่อง

3. การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่แน่นอนและสามารถทำได้ การเรียนที่ปราศจากวัตถุประสงค์และเป้าหมายทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ต้องการเรียนรู้ และต้องมีการแจ้งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้

4. การเรียนรู้ที่ดีต้องมีการประเมินผู้รับความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเป็นอย่างไร เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมดี

5. การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมดีและระหว่างผู้จัดการฝึกอบรม วิทยากร และผู้รับการฝึกอบรมดี

หลักการเรียนรู้ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเพียงแนวทาง แต่ในทางปฏิบัติการเรียนการสอนเป็นเรื่องความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ของวิทยากรของแต่ละคน

การฝึกอบรมและการพัฒนา คือ กิจกรรมการเรียนรู้ เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเข้าใจ ทักษะหรือความชำนาญการ และทัศนคติอันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทำให้นุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้ยังมีส่วนให้ความหมายของการฝึกอบรมดังนี้

น้อย ศิริโชติ ได้อ้าง Carter V. Good (คาร์เตอร์ วี กูด) ซึ่งกล่าวไว้ในพจนานุกรมการศึกษาว่าเป็นกระบวนการช่วยให้บุคคลอื่นมีทักษะ และความรู้โดยจัดขึ้นภายใต้สภาวะเงื่อนไขบางประการ

สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข ได้สรุปความหมาย การฝึกอบรมและการพัฒนาไว้ว่า เป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญให้แก่พนักงานในองค์กร จนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติอย่างค่อนข้างจะถาวร อันจะอำนวยความสะดวกให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและทำให้เกิดการเจริญก้าวหน้าในงาน

เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ ได้ให้ความหมาย การฝึกอบรมและการพัฒนา ไว้ว่า คือกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ หรือความชำนาญ และทัศนคติอันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อยกมาตรฐานปฏิบัติงานให้ได้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้นุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน

ทองฟู ชินะโชติ ให้ความหมาย การฝึกอบรม ว่าเป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ทักษะ และการพัฒนาในการทำงาน สมรรถนะของคนในสังคมหนึ่งตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของพนักงานในทางที่ดีขึ้น การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยป้องกันปัญหาและการปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และใช้ขีดความสามารถอย่างเต็มที่

ความสำคัญของการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร

การพัฒนาองค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร วิธีการหนึ่งที่ใช้สำหรับการพัฒนาบุคลากรคือ การฝึกอบรมมีความสำคัญต่อองค์กรดังต่อไปนี้

1. สร้างความประทับใจให้พนักงานที่เริ่มทำงาน เนื่องจากพนักงานที่บรรจุเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมจากสังคมเดิมมาเป็นสังคมใหม่ มีเพื่อนใหม่ สถานที่ใหม่ เครื่องมือใหม่และหน้าที่ใหม่ให้มีเจตคติที่ดีต่อหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
2. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น
3. เตรียมขยายงานขององค์กร
4. พัฒนางานขององค์กรให้ทันความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ประสิทธิภาพในการผลิต ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีบทบาทมากขึ้น การนำเทคโนโลยีมาใช้งานจำเป็นต้องอบรมพนักงานให้รู้จักใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัย
5. สร้างขวัญ และกำลังใจพนักงานขององค์กรให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน
6. เพิ่มพูนวิทยาการที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร
7. ลดงบประมาณค่าวัสดุสูญเสีย เนื่องจากความไม่รู้ทำให้เกิดความสูญเสียขององค์กร
8. สร้างความสามัคคีในหมู่พนักงานการฝึกอบรม
9. เป็นวิธีการแห่งประชาธิปไตย บรรยาการการฝึกอบรมส่งเสริมการทำงานร่วมกันสร้างความคุ้นเคยให้พนักงาน มีความสนิทสนม และสามัคคี
10. เป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตของบุคคลให้ได้มีโอกาสพัฒนาตนอยู่ตลอดเวลา

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนา การฝึกอบรมและการพัฒนา โดยทั่วไปมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. เพื่อพัฒนาความรู้ (Knowledge)
2. เพื่อพัฒนาทักษะ (Skill)
3. พัฒนาทัศนคติ (Attitude)

แวกซ์เลย์ และลาทัม ได้กล่าวถึงการการฝึกอบรมและการพัฒนา โดยทั่วไปจะต้องมีหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่ง โดยมีจุดหมายต่อไปนี้

1. เพื่อการปรับปรุงแก้ไขความรู้รอบเพื่อการปฏิบัติงานของบุคคลในแต่ละระดับ เกี่ยวกับการเข้าใจกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน การเข้าใจกฎหมาย การจัดการ

2. เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญการแห่งหนึ่ง หรือหนึ่งสาขา หรือมากกว่าการเพิ่มทักษะด้านความชำนาญการเป็นจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม และการพัฒนามาซึ่งานการเพิ่มทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญการ และสามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องได้ดีขึ้น
3. เพื่อการจูงใจบุคลากร ให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น และมีการตัดสินใจที่ดีขึ้น การฝึกอบรมโดยทั่วไปมีจุดมุ่งหมาย ที่มักจะเน้นเพื่อการปรับปรุงแก้ไขความรู้รอบตัวเพื่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นการฝึกอบรมและการพัฒนาที่ไม่เกิดผลที่กำหนดไว้

ประเภทของการฝึกอบรม

การแบ่งประเภทของการฝึกอบรมมีหลายวิธีแตกต่างกันไป สุดแล้วแต่ผู้จัดการฝึกอบรมจะกำหนด ส่วนมากจะใช้หลักสูตรโครงการ หรือตำแหน่งหน้าที่ของผู้เข้ารับการอบรมมาเป็นชื่อของประเภท แต่โดยทั่วไปการฝึกอบรมแบ่งเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน
2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากผลการวิจัยที่ผ่านมา ได้มีผู้ทำงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา และประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาไว้หลายเรื่อง พอจะสรุปได้ดังนี้

สมคิด ธนะเรืองสกุลไทย (2522) ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์การทำงานของช่างยนต์ระดับช่างฝีมือในโรงงานเพื่อเปรียบเทียบหลักสูตรช่างยนต์ ผู้สำเร็จ พบว่า สาเหตุที่ผู้จบการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เข้ามาทำงานในกิจกรรมอุตสาหกรรมรถยนต์เป็นจำนวนน้อย เป็นผลมาจากสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้ เนื้อหาวิชาตามหลักสูตรที่ได้กำหนดให้นักเรียนได้เรียนหรือฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของตลาดแรงงาน การฝึกอบรมของสถาบันอาชีวศึกษาในแต่ละแห่งไม่บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ทั้งนี้เนื่องมาจากขาดแคลนวัสดุฝึก เครื่องมือเครื่องจักร และครูผู้สอนขาดแคลนอุปกรณ์ช่วยสอน โสติดทัศนศึกษาทางวิชาการ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพบางคนขาดความเชื่อมั่นในตนเองในการที่จะประกอบอาชีพที่ได้ศึกษามา เนื่องจากไม่มีความชำนาญและประสบการณ์เพียงพอทำให้ต้องไปประกอบอาชีพอื่นแทน

อนันต์ เวทย์วัฒนะ (2531) ศึกษาวิจัยเรื่อง สถานภาพและการเพิ่มพูนสมรรถนะของช่างเทคนิคสาขาไฟฟ้าในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ พบว่า ช่างเทคนิคส่วนใหญ่รับผิดชอบงานติดตั้ง และ

ซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักรอุปกรณ์ ด้านปัญหาปฏิบัติงานพบว่า ความรู้และทักษะไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีใหม่

ภัทระ พันธ์อำพล (2535) ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถภาพทางวิชาชีพของวิศวกรซ่อมบำรุงโรงงานตามความต้องการของผู้บริหารสถานประกอบการ พบว่า สมรรถภาพทางวิชาชีพของวิศวกรซ่อมบำรุงโรงงานตามความต้องการของผู้บริหารสถานประกอบการ มีอยู่ 3 ด้าน เรียงลำดับ ดังนี้ ลำดับแรกคือ ด้านลักษณะพึงประสงค์ ได้แก่ ความขยัน อดทน ความยืดหยุ่น รองลงมาคือด้านความรู้ ด้านทักษะมีความต้องการโดยเรียงตามลำดับคือ งานบำรุงรักษาปั๊ม และเครื่องปรับอากาศ และงานตรวจซ่อมวงจรไฟฟ้า

สำรวย เพ็งอ้น (2535) ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถภาพของช่างเทคนิคในการบริการซ่อมเครื่องยนต์เบนซินระบบฉีดเชื้อเพลิงอิเล็กทรอนิกส์ ตามทัศนะของสถานประกอบการ : กรณีอุตสาหกรรมบริการ พบว่า สมรรถภาพด้านความรู้ ด้านทักษะ และกิจนิสัยที่พึงประสงค์ ได้แก่ การปฏิบัติตาม คำสั่ง และการเป็นนักพัฒนา ด้านความรู้ได้แก่ การวางแผนบำรุงรักษาเครื่องยนต์ที่ใช้ระบบฉีดเชื้อเพลิงอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องมือวัดอิเล็กทรอนิกส์ ด้านทักษะได้แก่ การใช้เครื่องมือวัดอิเล็กทรอนิกส์และการตรวจสอบอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

ณรงค์ ฉายาฉาย (2526) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและความต้องการของนักศึกษาผู้ใหญ่ทางด้านการเรียนการสอนของแผนกช่างเครื่องยนต์ หลักสูตรวิชาชีพนั้นสั้น ๆ ในโรงเรียนสารพัดช่างในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาด้านหลักสูตร สิ่งที่เป็นปัญหาต่อการด้านการเรียนการสอนของแผนกช่างยนต์ คือ ระยะเวลาเรียนตามหลักสูตรสั้นเกินไป เนื้อหาวิชาไม่ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน เนื้อหาวิชาขาดสาระสำคัญรวบรัดเกินไป และนักศึกษาเห็นว่าเป็นความต้องการการต่อการเรียนการสอนของแผนกช่างเครื่องยนต์เรียงตามลำดับดังนี้ 1) จัดเนื้อหาให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน 2) เนื้อหาวิชาที่มีความสำคัญในการทำงานควรเพิ่มรายละเอียดลงในเนื้อหาวิชา 3) จัดเฉพาะเนื้อหาวิชาที่นำมาใช้มาให้เรียนและเพิ่มระยะในการเรียน

สถาพร บุญสมบัติ (2528) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการฝึกอบรมและการประเมินผลหลักสูตรช่างยนต์ขั้นต้นของสถานประกอบการในภาคกลาง พบว่า ช่างซ่อมและการบริการที่ผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์ฝึกอบรมของสถานประกอบการยังมีประสบการณ์น้อย และส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมจากที่อื่นมาก่อนทำให้การปฏิบัติงานซ่อม และการบริการยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร แต่เมื่อช่างซ่อมและบริการได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรช่างยนต์ขั้นต้นระยะสั้นแล้ว ประมาณ 60% ของผู้ผ่านการฝึกอบรมจะมีความรู้เพิ่มขึ้นจนสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองทั้งหมด

ประเวศ ยอดยิ่ง (2530) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการสอนวิชาช่างอุตสาหกรรมตามหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า เอกสารประกอบหลักสูตรที่ใช้ในการเตรียมการสอน เช่น หลักสูตร โครงการสอน คู่มือ ใบบางเป็นปัญหาในการจัดการเรียนการสอน

ชาติ ตระกาลกุล (2532) ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความต้องการและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถภาพของช่างแมคคาทรอนิกส์ พบว่า ช่างแมคคาทรอนิกส์จะต้องมีความสามารถ 3 ด้าน คือความสามารถด้านเครื่องกลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเทคโนโลยีเครื่องกล การปฏิบัติงานเครื่องมือกลเอ็นซี และการควบคุมอัตโนมัติ และการทำโปรแกรมอัตโนมัติ

มณฑลรัฐ ทองใหญ่ (2533) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาของนักเทคโนโลยีสาขาเครื่องเรือนและการตกแต่งตามความต้องการของตลาดอุตสาหกรรมช่วงปี 2533-2540 พบว่า สมรรถภาพของนักเทคโนโลยีสาขาเครื่องเรือนและการตกแต่งจำเป็นต้องมี 4 ด้าน คือ ความรู้ความสามารถด้านวิชาการ ปฏิบัติการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านเจตคติต่ออาชีพ

ลำรวย เพ็งอัน (2535) ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถภาพของช่างเทคนิคบริการซ่อมเครื่องยนต์เบนซินระบบฉีดเชื้อเพลิงอิเล็กทรอนิกส์ ตามทัศนะของสถานประกอบการ : กรณีอุตสาหกรรมบริการ พบว่า สมรรถภาพของช่างเทคนิค ตามทัศนะของสถานประกอบการ ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะสรุปได้เป็นภาพรวม 5 รายการและมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ทักษะมีความต้องการอันดับแรก ได้แก่ การตรวจสอบอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนกิจนิสัยที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงานบริการรวม 7 รายการ พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกรายการ ที่มีความต้องการอันดับแรกได้แก่ การปฏิบัติตามคำสั่ง และรองลงมา ได้แก่ การเป็นนักพัฒนา เวลาที่ใช้ หลักสูตรการเรียน พบว่า ด้านความรู้ด้านทักษะใช้เวลารวม 50 ชั่วโมง

โรม กิจจาวิเศษ (2535) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น วิชาช่างเครื่องยนต์มอเตอร์ไซด์ กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา พบว่า บางหัวข้อเรื่องไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและความต้องการของตลาดแรงงาน ระยะเวลาที่ใช้สอนบางเรื่องทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติยังไม่เหมาะสม

ธีระ กุลวิทย์ (2541) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการขั้นพื้นฐานความเป็นช่างของแรงงานไร้ฝีมือ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการอุตสาหกรรมผลิตและประกอบชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ผู้บริหารฝ่ายผลิต มีความต้องการให้แรงงานไร้ฝีมือที่ปฏิบัติงานด้านการผลิตและประกอบชิ้นส่วนยานยนต์ มีความรู้ และทักษะของความเป็นช่างมาก คือ ด้านความปลอดภัย ด้านการใช้เครื่องมือวัดและทดสอบขนาด ด้านการฝึกฝีมือช่างเบื้องต้น

การพัฒนาฝีมือแรงงานนอกเหนือจากการเรียนการสอนในห้องเรียน และการได้ทดลองปฏิบัติจริงภายใต้รายวิชาหรือหลักสูตรแล้ว การฝึกอบรมในส่วนที่เป็นหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว ยังช่วยให้แรงงานมีความชำนาญงานมากขึ้น กล่าวคือ

หลักสูตรการเรียนการสอน ผู้เรียนจะได้รู้ถึงที่มาที่ไป หลักการ แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติ ซึ่งเมื่อมีการเรียนรู้แล้วมิได้ทดลองทำจริงก็ไม่สามารถก่อให้เกิดการนำความรู้มาสู่การปฏิบัติได้ และถ้าเข้ารับการอบรมฝึกฝนซึ่งก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ ชำนาญต่องานที่ทำ แต่ต้องใช้ระยะเวลานานพอสมควร เนื่องจากจะต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทั้งหมด ดังนั้นบุคคลจึงควรจะต้องมีทั้งความรู้ควบคู่กับความชำนาญ หรือรู้ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ ทั้งนี้จะต้องมีการเรียนรู้ในเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วย

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของกำลังคนในอุตสาหกรรมกับการผลิตบุคลากรในสถาบันการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า กำลังคนในภาคอุตสาหกรรมโดยรวมในไตรมาสที่ 1 ปี 2546 มีจำนวนทั้งสิ้น 7,422,833 คน กลุ่มแรงงานซึ่งจบการศึกษาในระดับประถมศึกษาเป็นกลุ่มแรงงานที่มีสัดส่วนมากที่สุด ประมาณร้อยละ 50 ของแรงงานทั้งหมด เมื่อวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการแรงงานระดับการศึกษาต่าง ๆ ในอนาคตเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรที่จบการศึกษาใหม่ซึ่งต้องการเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและสายวิชาที่เรียน พบว่า ในกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับ ปวช. สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแนวโน้มขาดแคลนจะลดลง โดยตั้งแต่ปี 2548 เป็นต้นไป จะมีอุปทานส่วนเกินเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี กลุ่มแรงงานในระดับ ปวส. และอนุปริญญาซึ่งเป็นกลุ่มที่มีอุปทานส่วนเกินสูงที่สุด ทั้งในสายวิทยาศาสตร์และนอกสายวิทยาศาสตร์ ก็มีแนวโน้มของช่องว่างของอุปสงค์และอุปทานที่ลดลงในทั้ง 2 สาย ในขณะที่กลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีภาวะการขาดแคลน แรงงานมาตลอดนั้นแนวโน้มความขาดแคลนจะลดลงเรื่อย ๆ โดยเฉพาะกลุ่มผู้จบการศึกษาศายวิทยาศาสตร์ เมื่อพิจารณาช่วงห่างของอุปสงค์และอุปทานของแรงงานจำแนกตามกลุ่มของอุตสาหกรรม พบว่า กลุ่มอุตสาหกรรมที่มีความขาดแคลนแรงงานมาก ได้แก่กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และเครื่องกล และกลุ่มอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง ในขณะที่กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องแต่งกายและกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เป็น 2 กลุ่มอุตสาหกรรมที่กำลังประสบภาวะแรงงานเหลือ เนื่องจากมีผู้สนใจมาสมัครทำงานเป็นจำนวนมาก เมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมอื่นๆ ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ควรจะมุ่งเน้นพัฒนาในเชิงคุณภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม เป็นเป้าหมาย โดยมุ่งเน้นที่จะใช้ระบบการฝึกอบรมเข้าสู่งานและระหว่างทำงาน เป็นยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนากำลังคนทุกระดับควบคู่ไปกับระบบการศึกษา

ที่ถือเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคนมานาน และยังคงเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญโดยเฉพาะสำหรับอุตสาหกรรมทั่ว ๆ ไป และ ยังต้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยพยายามลดช่องว่างระหว่างคุณภาพของกำลังคน queผลิตได้กับคุณภาพกำลังคนที่ต้องการให้น้อยลงอีกทางหนึ่ง