

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

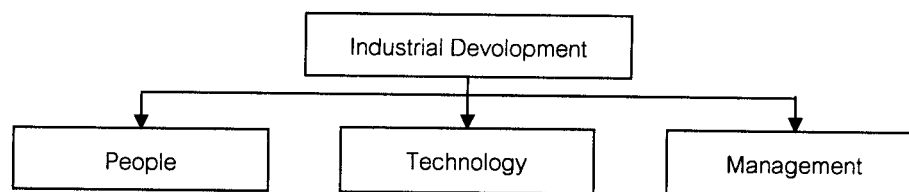
ในบทที่ 2 นี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้เป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการวิจัย ส่วนที่ 2 เป็นงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้มีความเกี่ยวข้องกับแนวทางการทำวิจัยของผู้วิจัย และส่วนที่ 3 สรุปแนวคิดในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

1.1 แนวคิดในการวิจัย

1.1.1 การพัฒนาอุตสาหกรรม

การพัฒนาอุตสาหกรรมสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยทรัพยากรการผลิต 4 ชนิด ได้แก่ แรงงาน ปัจจัยทุน วัตถุดิบ และผู้ประกอบการ ซึ่งทรัพยากรที่สำคัญและเป็นกำลังขับเคลื่อนให้อุตสาหกรรมเกิดการพัฒนามากที่สุดคือ ทรัพยากรแรงงาน โดยสอดคล้องกับ สมศักดิ์ มีทรัพย์หลาก (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ ชุติวิชาเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยที่ 9: 7-10) ที่กล่าวถึง บทบาทของแรงงานในการพัฒนาอุตสาหกรรมในด้านกำลังแรงงาน (manpower) ซึ่งเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการผลิตนอกเหนือจากปัจจัยการผลิตอื่นๆ โดยคุณภาพของแรงงานซึ่งก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ (human resources) อันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิต ที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ การพัฒนาอุตสาหกรรมจึงจำเป็นต้องมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่ ประชาชน เทคโนโลยี และการบริหารจัดการ (management) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาอุตสาหกรรมหรือธุรกิจ

ที่มา: สมศักดิ์ มีทรัพย์หลาก (2545) "ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม" ใน *ชุดวิชา เศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม* หน่วยที่ 9 หน้า 8 สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

1.1.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

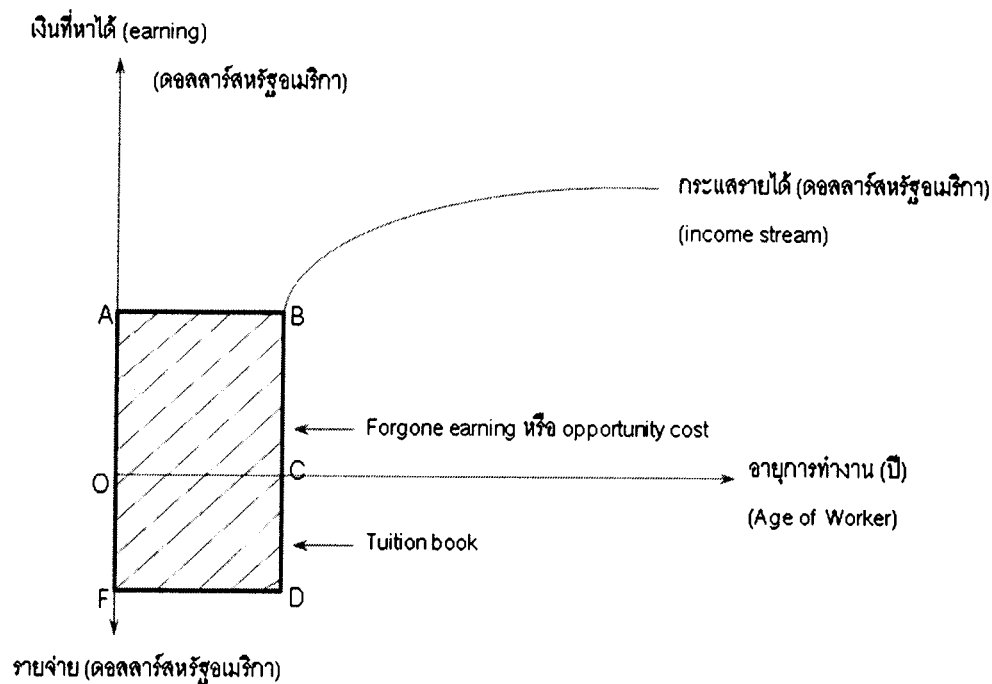
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูง (high productivity) เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมนั้น มีเทคนิควิธีที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถกำหนดแนวทางการปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพได้ดังนี้

1) การฝึกอบรม (Training) เป็นการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ตลอดเวลาโดยเฉพาะระยะสั้น วิธีที่เหมาะสมที่สุดคือการฝึกอบรมกันในสถานประกอบการที่เรียกว่า "Learning by Doing" ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของ Supervisor เพื่อให้เกิดผลอย่างจริงจัง

2) การส่งเสริม (Promotion) โดยการมอบให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและการอุทิศตัวให้กับองค์กร โดยเปิดโอกาสให้มีการเติบโตและได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า

3) การศึกษา (Education) เป็นคำถามเกี่ยวกับการลงทุนด้านการศึกษาว่า ผลที่ได้จากการลงทุนด้านศึกษานั้นคุ้มค่าหรือไม่ ประเด็นที่จะพิจารณาก็คือ หากพิจารณาในแง่ส่วนตัวของผู้ศึกษาแล้วถือได้ว่าผลประโยชน์จากการศึกษา (private benefits) นั้นคุ้มค่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะยาว ทั้งนี้เพราะผลประโยชน์ที่จะได้รับอย่างต่อเนื่องในระยะยาวในรูปของรายได้ (income stream) จะสูงกว่าต้นทุนที่ต้องเสียไปในรูปต้นทุนค่าเสียโอกาสที่ไม่สามารถหารายได้ในขณะเรียนหนังสือ (forgone learning) และต้นทุนที่ต้องใช้จ่ายไปในรูปของค่าใช้จ่ายในการเรียน (tuition book)

ถ้าพิจารณาในแง่สังคมหรือประเทศที่ลงทุนในด้านการผลิต ในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับการลงทุนด้านการศึกษา ซึ่งโดยหลักการแล้วสังคมจะเพิ่มหรือลดการลงทุนด้านการศึกษาจนกระทั่งทำให้อัตราผลตอบแทนหน่วยสุดท้าย (marginal rate of return) ที่สังคมได้รับเท่ากับอัตราผลตอบแทนหน่วยสุดท้ายที่ได้รับจากการลงทุนสินค้าประเภททุน (capital investment) อื่นๆ ดังตัวอย่างภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 เปรียบเทียบรายได้ที่ได้รับกับต้นทุนที่เกิดขึ้น

ที่มา: สมศักดิ์ มีทรัพย์หลาก (2545) "ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม" ใน *ชุดวิชา เศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม* หน่วยที่ 9 หน้า 9 สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

จากการศึกษาของ George Psacharopoulos ในเรื่อง "Return to Education : A Further International Update and Implication" และลงพิมพ์ในหนังสือ *Journal of Human Resources* 20, No. 4 (Fall 1985): 583-604 พบว่าอัตราผลตอบแทนของการศึกษาทั้งในระดับมัธยม (Secondary school) และระดับอุดมศึกษา (Higher education) ของประเทศ

กำลังพัฒนาจะสูงกว่าประเทศที่พัฒนาแล้ว กล่าวคือในระดับ Secondary school ของประเทศกำลังพัฒนามีอัตราผลตอบแทนประมาณ 15-18 % ขณะที่ประเทศพัฒนามีอัตราผลตอบแทนประมาณ 11 % ส่วนในระดับ Higher education ของประเทศกำลังพัฒนามีอัตราผลตอบแทนประมาณ 13-16 % ขณะที่ประเทศพัฒนามีอัตราผลตอบแทน 9 % จากข้อมูลข้างต้นจึงพอสรุปได้ **ว่าการพัฒนาคุณภาพประชากรด้วยการพัฒนานั้นคุ้มค่ากับการลงทุนเสมอไม่ว่าจะพิจารณาทางด้านผลประโยชน์ส่วนตัว หรือผลประโยชน์ที่สังคมจะได้รับ**

4) การหมุนเวียนหน้าที่การงาน (Job rotation) งานบางอย่างหรือบางตำแหน่งที่มีได้กำหนดไว้ว่าจะต้องใช้บุคคลที่มีความชำนาญพิเศษเป็นการเฉพาะแล้ว การสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งหน้าที่การงานแบบค่อยเป็นค่อยไปจะช่วยสร้างการเรียนรู้ให้กับบุคลากรมากขึ้น รวมทั้งสร้างความกระตือรือร้นหรือลดความเฉื่อยชาในการทำงานลงได้

5) การสร้างแรงจูงใจด้วยเงิน (Monetary incentives) วิธีนี้ค่อนข้างจะเป็นที่ต้องการและยอมรับกันค่อนข้างมากจากบุคลากรเพราะเป็นแรงจูงใจในทางบวก การสร้างแรงจูงใจด้านนี้จะต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนแน่นอน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม เพราะมิฉะนั้นอาจก่อให้เกิดความแตกแยกตามมาได้

6) การให้ผลประโยชน์ในรูปแบบ Packages (Generous benefits packages) เป็นประโยชน์ที่จัดให้หลายๆ อย่างพร้อมกัน นอกเหนือไปจากเงินเดือนและค่าจ้างหรือผลตอบแทนอย่างอื่นที่กฎหมายบัญญัติไว้ ผลตอบแทนประเภทนี้ เช่น เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาลพนักงานและครอบครัว และเงินช่วยค่าครองชีพ เป็นต้น

7) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participative decision-making) โดยกำหนดให้เป็นพนักงานแต่ละประเภท แต่ละระดับชั้น แต่ละหน่วย หรือแต่ละฝ่าย มีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เช่น เรื่องสวัสดิการในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การกำหนดขั้นตอนในกระบวนการทำงาน หรือการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับพนักงาน เป็นต้น นอกจากจะลดปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในองค์กรแล้วยังสร้างความรู้สึที่ดีในการทำงานให้กับบุคลากรอีกด้วย

8) นโยบายให้รางวัลและลงโทษอย่างเที่ยงตรง (Unbiased reward and punishment policies) นโยบายด้านนี้คือการให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่คนที่ไม่ตั้งใจทำงาน และทำให้งานไม่บรรลุเป้าหมายหรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร ซึ่งมาตรการในการลงโทษก็อาจกำหนดได้ตามลำดับขั้นหรือลำดับความรุนแรงของความผิดที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการให้รางวัลหรือการลงโทษ จะต้องทำอย่างตรงไปตรงมา และเท่าเทียมกันด้วย

9) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Improvement of work environment) มาตรการนี้คือการสร้างความสะอาดสบาย การสร้างบรรยากาศที่ดีที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน ซึ่งสามารถปรับปรุงได้ทั้งทางด้านกายภาพ เช่น การอำนวยความสะดวกในด้านอุปกรณ์การทำงาน ด้านเสียงเพลง ด้านการจัดสวน ด้านความสะอาด ด้านสถานที่พักผ่อนหรือสถานที่เล่นกีฬา เป็นต้น อีกส่วนหนึ่งคือมิได้เกี่ยวข้องกับกายภาพ เช่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร เป็นต้น

โดยสรุปของแนวทางการปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพนั้น แรงงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมในฐานะเจ้าของปัจจัยการผลิต การจะพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพในฐานะทุนที่เป็นทรัพยากรมนุษย์จะต้องหามาตรการที่เหมาะสมมาใช้

1.1.3 การศึกษากับการผลิตกำลังคน

จิระ หงส์ดารมภ์ (2542: 158-159) ได้กล่าวถึงการศึกษา ซึ่งเป็นการผลิตกำลังคนในโลกของความเปลี่ยนแปลง ตามยุคโลกาภิวัตน์นี้ว่า มีเป้าหมายเชิงคุณภาพที่สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงานในเชิงคุณภาพเช่นเดียวกัน กล่าวคือ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน จะผันแปรไปตามการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมไทย ซึ่งโอกาสและทางเลือกที่เป็นไปได้ของเศรษฐกิจและสังคมไทยในอนาคต อาจเป็นประเทศอุตสาหกรรม (NIC: Newly Industrializing Country) หรือ เป็นประเทศอุตสาหกรรมเกษตรใหม่ (NAIC: Newly Agro-Industrializing Country) หรือ เป็นประเทศที่ระบบเศรษฐกิจเน้นอุตสาหกรรมทางด้านบริการ (Straight to service sector) ฯลฯ การเตรียมกำลังแรงงานเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นเรื่องสำคัญ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเกี่ยวกับการใช้ปัจจัยด้านแรงงานจากภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ดังนั้นการผลิตจะมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเป็นการลดต้นทุนการผลิตต่อหน่วย ทำให้เกิดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศได้มากขึ้น ระบบการบริหารงานจะมีบทบาทถูกนำมาใช้ประกอบการทำงานมากขึ้น และการทดแทนแรงงานของบัณฑิตสาขาต่างๆ ในตลาดแรงงานก็จะเพิ่มสูงขึ้นอันเนื่องมาจากความต้องการจ้างงาน รวมทั้งบัณฑิตที่มีอยู่ในตลาดแรงงานมีจำกัดและไม่สอดคล้องกับทักษะของบัณฑิตในสาขาที่จบการศึกษา นอกจากนี้ปัญหาอุปทานแรงงานบัณฑิตยังคงมีมากเกินความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะส่งผลให้บัณฑิตที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีการแข่งขันกันมากขึ้น ดังนั้นการสร้างบัณฑิตของสถาบันการศึกษาจึงต้องมีเป้าหมายเชิงคุณภาพและเชิงพัฒนาของระดับอุดมศึกษา ได้แก่

1) การเสริมสร้างบัณฑิตให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการปรับตัวเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บัณฑิตที่จบออกไปสามารถดำเนินชีวิตในสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานได้อย่างราบรื่น และประสบความสำเร็จ

2) การเสริมสร้างบัณฑิตให้สามารถรับรู้และเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว สำหรับสังคมที่กำลังก้าวไปสู่สังคมอุตสาหกรรม ประสิทธิภาพในการผลิตเป็นเรื่องสำคัญ เทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่ถูกนำมาใช้ในกระบวนการการผลิตมากขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตและลดต้นทุนการผลิตลง ผู้ที่จะสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้จึงต้องมีความกระตือรือร้น และสนใจรับรู้และเรียนรู้วิทยาการใหม่ๆ เพื่อก้าวไปให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

3) การเสริมสร้างบัณฑิตให้มีความคิดริเริ่ม และโลกทัศน์กว้างขึ้นในตลาดที่มีการแข่งขันสูง ความคิดริเริ่ม และการมีโลกทัศน์ที่กว้างเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดี และมีความสามารถในการพลิกแพลง คลี่คลายปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ ได้

4) การสร้างเสริมบัณฑิตให้มีความสามารถในการคิดปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง บัณฑิตที่ดีควรจะต้องมีความกระตือรือร้นที่จะวิเคราะห์วิจารณ์ต่างๆ และหาวิถีทางที่จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นเพื่อก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง

5) การเสริมสร้างความสามารถพิเศษ และความรู้เฉพาะ ตลาดแรงงานปัจจุบันนอกจากจะมีการแข่งขันสูงเนื่องจากอุปทานแรงงานที่มากกว่าอุปสงค์แรงงานแล้ว ยังเป็นตลาดที่มีข้อจำกัดต่างๆ มากมาย ความสามารถพิเศษต่างๆ เช่น ความสามารถทางด้านภาษา ความสามารถด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ นอกเหนือไปจากความรู้เฉพาะด้าน จะช่วยให้บัณฑิตมีความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงานมากขึ้น

6) เสริมสร้างบุคลิกภาพของบัณฑิต เช่น ความรับผิดชอบ มนุษยสัมพันธ์ ความสมบูรณ์ของร่างกาย และความคล่องตัวในการทำงาน เป็นต้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และคุณลักษณะของบัณฑิตตามความต้องการของนายจ้าง

7) เสริมสร้างทักษะด้านการวางแผนและลักษณะการเป็นผู้นำของบัณฑิต ให้สามารถมีความคิดการณ์ไกลและกล้าตัดสินใจในหน้าที่การงานและปัญหาที่เกิดขึ้น

8) ปรับปรุงหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนให้มีความสมดุลระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

1.1.4 วิสัยทัศน์การพัฒนาอุดมศึกษา

วิสัยทัศน์การพัฒนาอุดมศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549 (ทบวงมหาวิทยาลัย 2543: 15) ได้กำหนดเป้าหมายในการสร้างคนไทยให้มีคุณภาพ โดยประเด็นหนึ่งที่มีความสำคัญ คือ การกำหนดคุณภาพที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษา สามารถประกอบอาชีพได้ ทั้งในสถานประกอบการ และสามารถสร้างงานให้ตนเองได้อย่างมีทักษะ
- 2) ผู้สำเร็จการศึกษเป็นผู้มีวินัย ใฝ่รู้ รับผิดชอบ สามารถช่วยเหลือผู้อื่น และสังคมได้ตามอัตภาพ
- 3) ผู้สำเร็จการศึกษามีความคิดในการพัฒนาประยุกต์แนวทางใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในปัจจุบัน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง

1.1.5 แนวคิดด้านคุณภาพบัณฑิตของผู้ใช้บัณฑิต

แนวคิดด้านคุณภาพบัณฑิตที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต และความพึงพอใจในคุณภาพของบัณฑิตสาขาเขรามัก ประกอบไปด้วยแนวคิดต่างๆ ดังต่อไปนี้

- 1) คุณภาพบัณฑิตที่พึงปรารถนาสำหรับนายจ้างทั้งภาครัฐและเอกชน (ทบวงมหาวิทยาลัย, บทบาทและสัมฤทธิ์ผลและสถาบันอุดมศึกษาไทย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 2530) ได้แก่

(1) ด้านความรู้ความสามารถเฉพาะสาขาวิชาชีพ ได้แก่

ก. ความรู้ความสามารถเฉพาะสาขา

ข. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การวิเคราะห์และแก้ปัญหา การประยุกต์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ การถ่ายทอดความรู้ การมี ความคิดสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานภาคสนามได้ การเรียนรู้งานใหม่ได้เร็ว การใฝ่หาความรู้และ ทักษะเพิ่มเติม ความสามารถในการประสานงาน การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

ค. ความรู้ความสามารถพิเศษ ได้แก่ เทคโนโลยี การฝึกอบรม การ ประชาสัมพันธ์ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง การวิจัย การบริหาร งานธุรการ การพัฒนา จิตวิทยา คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ และการวางแผน

(2) ด้านบุคลิกภาพ

ก. บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ทศคติที่ดีต่องานและผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ ความขยันและอดทน ความคล่องตัว ความเสียสละ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความใฝ่รู้ด้านอื่นๆ ความละเอียดรอบคอบ ความเอาใจใส่และตั้งใจ และความมีระเบียบวินัย

ข. บุคลิกภาพด้านสังคม ได้แก่ มนุษย์สัมพันธ์ ความเป็นผู้นำ ความสุภาพเรียบร้อย ความเชื่อมั่นในตนเอง การวางตัวเหมาะสม ความประพฤติดี ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แต่งกายสุภาพ และกล้าแสดงออก

ค. บุคลิกภาพด้านอารมณ์ ได้แก่ ร่าเริงแจ่มใส ควบคุมอารมณ์ได้ดี ยิ้มแย้มเบิกบาน สุขุมเยือกเย็น ความอ่อนโยน และจิตใจเข้มแข็ง

ง. บุคลิกภาพด้านสุขภาพร่างกาย ได้แก่ แข็งแรงสมบูรณ์ คล่องแคล่วว่องไว และสะอาดเรียบร้อย

2) คุณสมบัติของพนักงานที่สถานประกอบการต้องการ และสนองตอบความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา (จำเนียร จวงตระกูล 2531) ได้แก่ ความขยันหมั่นเพียร มีผลงานที่มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบ เป็นที่ไว้วางใจได้ มีความเข้าใจในงาน มีความสามารถในการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่ม มีคุณยพินิจ และสามัญสำนึกดี และมีไหวพริบ ซึ่งต้องอาศัยการคิดการไตร่ตรอง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความร่วมมือสามารถทำงานเป็นทีม และมีเจตคติที่ดีต่องานและองค์การ

3) คุณสมบัติที่มีความสัมพันธ์กับอาชีพทั้งภาครัฐบาล ภาคเอกชน และภาครัฐวิสาหกิจ (ธำรง อุดมไพจิตรกุล 2532) คือ การปฏิบัติตามวัฒนธรรมไทย การมีอารมณ์ขัน การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ความรู้เฉพาะสาขาที่เรียน ความเชื่อมั่นของตนเองทางวิชาการ ความรู้ภาษาต่างประเทศ (โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ) ความสามารถในการวิจัย ความสามารถในการให้คำปรึกษาทางวิชาการ การมีการวางแผนในการทำงาน การมีการประเมินผลในการทำงาน ความคิดริเริ่ม และการมองการณ์ไกล

4) คุณภาพของบัณฑิตของสถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม (2544) ซึ่งอ้างจาก พระยา วงศ์สารศรี (2538) เกี่ยวกับด้านคุณลักษณะทรัพยากรมนุษย์ที่องค์การต่างๆ มีความต้องการมาก 20 อันดับ เรียงตามความต้องการมากที่สุด (อันดับที่ 1-7) ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความขยันในงาน ความตรงต่อเวลา ความสามารถในงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จนถึงความต้องการมาก (อันดับที่ 8-20) ได้แก่ ความมีน้ำใจ ความจงรักภักดี ความเห็นแก่

ประโยชน์ส่วนรวม การกล้าทำกล้าแสดงออก การรับฟังคำตำหนิ ความเชื่อถือ ความสนใจพัฒนาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ความสุภาพอ่อนน้อม การหมั่นแสวงหาความรู้อยู่เป็นนิจ การยอมรับความคิดเห็นและให้ความสำคัญผู้อื่น รักการทำงานเป็นทีม และความฉลาด

5) Derek Rawntree (อ้างถึงใน ศุภโรจน์ เตชะบรรเจิด 2539) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมกับงานด้านต่างๆ โดยพิจารณาตามหลักสำคัญ 8 ประการ คือ การศึกษา การฝึกงาน ประสบการณ์ ความสามารถทั่วไป ความสามารถเฉพาะด้าน บุคลิกภาพ สุขภาพและร่างกาย และสภาวะแวดล้อมส่วนบุคคล นอกจากนี้ยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติทางอาชีพของบุคคลที่เหมาะสมกับงานด้านต่างๆ โดยพิจารณาหลักใหญ่ 12 ประการ ได้แก่ ความรู้ทางด้านเทคนิคและอาชีพ ความรู้ความชำนาญในองค์กร ความสามารถในการเข้าใจสถานการณ์ ความสามารถในการทำการตัดสินใจ ความคิดสร้างสรรค์ ความสับสนทางจิต ความพร้อมจะปฏิบัติตามความคิดมากกว่ารอคอยให้เกิดขึ้นเอง ความกล้าหาญที่จะนำสิ่งอันเป็นวิธีการซึ่งไม่เป็นที่ยอมรับมาใช้ ความยืดหยุ่น ความชัดเจนทางสังคม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทางเศรษฐศาสตร์ คือ

1.2.1 คุณภาพแรงงานกับผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน

บุญคง หันจางสิทธิ์ (2549: 362-363) ได้กล่าวเป็นข้อสมมติเบื้องต้นว่า หากแรงงานทุกคนมีคุณภาพเหมือนกันทุกประการ (homogeneous) การลดน้อยถอยลงของผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงานหน่วยหลังๆ จึงขึ้นอยู่กับเหตุผลที่ว่า ปัจจัยอื่นๆ ที่แรงงานใช้ประกอบการทำงานนั้นมีอยู่คงที่ เมื่อจำนวนแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยแปรผันเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ การทำงานของคนงานอาจจะไม่คล่องตัว อาจต้องเสียเวลารอคอย เพื่อใช้ปัจจัยที่มีจำกัด สถานที่ทำงานซึ่งมีพื้นที่คงเดิมก็ดูคับแคบลงด้วย ทำให้เกิดความไม่สะดวก (inconveniences) ขึ้น ฉะนั้น สัดส่วนระหว่างปัจจัยคงที่กับปัจจัยแปรผัน (ratio of fixed and variable factors) จึงเป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลงการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของผลผลิตหน่วยสุดท้าย ซึ่งผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงานทุกหน่วยจะเพิ่มขึ้นนั้น หมายถึง ถ้าแรงงานเหล่านี้มีคุณภาพสูงขึ้น มีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น ได้รับการศึกษาและฝึกอบรมมากขึ้น ซึ่งจะสามารถทำได้ในระยะยาว อีกประการหนึ่งการจัดองค์การในการทำงานให้ดีขึ้นเมื่อแรงงานเพิ่มมากขึ้น เช่น มีการแบ่งงานกันทำ (division of labor) แทนที่ทุกคนจะทำทุกอย่างแล้วก็อาจจะทำให้ผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงานเพิ่มขึ้นได้ และในระยะยาวถ้ามีการเพิ่มเครื่องมือให้มากขึ้น มีการปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้น

รวมทั้งการปรับปรุงและขยายโรงงาน เป็นการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนปัจจัยคงที่กับปัจจัยแปรผันซึ่งทำได้ในระยะยาว สามารถเพิ่มผลผลิตหน่วยสุดท้ายของปัจจัยแรงงานได้ หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงระดับเทคโนโลยีมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของผลผลิตหน่วยสุดท้าย นอกจากนั้น นโยบายของรัฐบาล เช่น นโยบายพัฒนากำลังคนและโครงการฝึกอบรมต่างๆ ล้วนแต่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงผลผลิตหน่วยสุดท้าย นั่นคือ การเพิ่มขึ้นในคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ ผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรมจะมีผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลผลิตหน่วยสุดท้าย และเช่นเดียวกัน ความขยันขันแข็ง ความมีสุขภาพอนามัยที่ดี สิ่งแวดล้อมที่ดี มีระเบียบวินัย และตรงต่อเวลา ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ดีของทรัพยากรมนุษย์และแรงงาน ย่อมมีผลผลิตหน่วยสุดท้ายด้วย

1.2.3 ผลผลิตภาพและประสิทธิภาพแรงงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพของแรงงานมีส่วนสำคัญต่อระดับอุปสงค์ของผู้ใช้บัณฑิตในหน่วยผลิต หรือเป็นอุปสงค์สำหรับแรงงาน ซึ่ง บุญคง หันจางสิทธิ์ (2549: 363-364) ได้อธิบายไว้ว่า อุปสงค์สำหรับแรงงาน หมายถึง จำนวนหรือปริมาณแรงงานที่ผู้ซื้อหรือหน่วยผลิตเสนอซื้อเป็นจำนวนมากหรือปริมาณมาก ถ้าราคาแพงก็เสนอซื้อน้อยลง สำหรับแรงงานก็คือ ค่าจ้างหรือเงินเดือน ถ้าค่าจ้างถูกหน่วยผลิตสินค้าหรือบริการจะเสนอจ้างแรงงานเป็นจำนวนมาก ในทางตรงข้ามถ้าค่าจ้างแพงก็จะเสนอจ้างน้อยลง จำนวนแรงงานที่หน่วยผลิตเสนอซื้อ จึงแปรผันอย่างผกผันกับอัตราค่าจ้าง ซึ่งนับได้ว่าเป็นต้นทุนที่นายจ้างต้องจ่าย เพราะแรงงานเป็นทรัพยากรหนึ่งของการผลิต ย่อมมีต้นทุนในการผลิตเกิดขึ้น

โกศล ดีศีลธรรม (2550: 53-54) ได้กล่าวเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นปัจจัยหลักที่สร้างผลิตผลและมูลค่าเพิ่มให้กับธุรกิจซึ่งต่างจากปัจจัยชนิดอื่น เนื่องจากมนุษย์เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถเรียนรู้พัฒนาทักษะอันหลากหลาย และรู้สึกทำงานช้าหรือเร็วกว่าปกติได้ จึงได้มีการใช้มาตรฐานเพื่อวัดประสิทธิภาพการทำงานของแรงงาน ดังนั้นเวลามาตรฐานจึงได้ถูกใช้ประเมินวัดประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานในสภาพแวดล้อมปกติ นั่นคือ หากแรงงานสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นก่อนเวลาที่กำหนด แสดงถึงผลิตภาพการทำงานเหนือกว่ามาตรฐานทั่วไป โดยเฉพาะกรณีที่ใช้แรงงานเป็นปัจจัยนำเข้ามีตัวชี้วัดหลักเรียกว่า ผลิตภาพแรงงาน (Labor productivity) และแสดงปริมาณผลิตผลด้วยจำนวนหน่วยชิ้นงานหรือมูลค่าเพิ่มสำหรับปัจจัยนำเข้ากับผลิตผลต่างประเภทกันอาจใช้การประเมินเทียบต่อหน่วยซึ่งถูกใช้เป็นมาตรฐานการวางแผนและคำนวณต้นทุน สำหรับการเปรียบเทียบวัดผลิตภาพขึ้นกับปัจจัยดังนี้

1. ค่าจ้างแรงงาน (Man-hour cost) = E/L
2. ผลิตผลต่อชั่วโมงแรงงาน (Output per man-hour) = Q/L

3. ต้นทุนแรงงานต่อหน่วย (Unit labor cost) = $(E/L) / (Q/L) = E/Q$ โดยที่ E = ต้นทุนแรงงานรวม, L = ชั่วโมงการทำงานของแรงงาน และ Q = ปริมาณผลผลิต

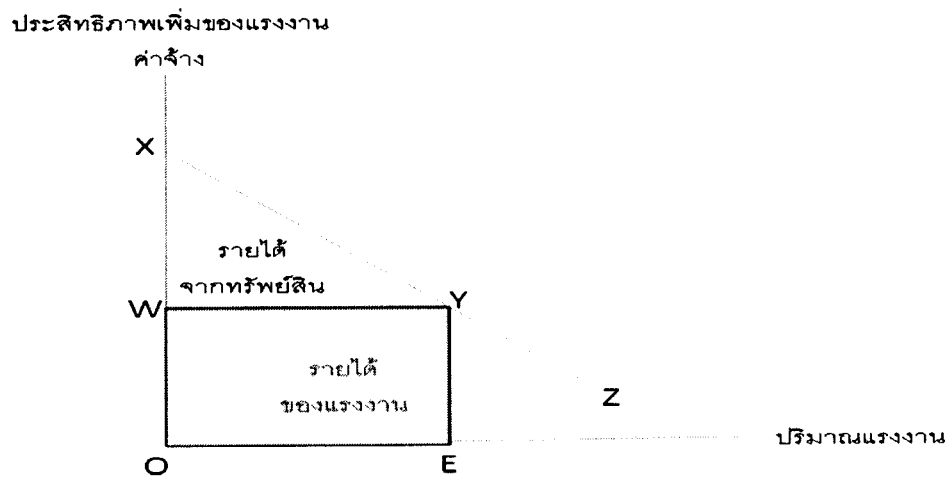
ดังนั้นต้นทุนแรงงานต่อหน่วยจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ถูกใช้สำหรับเทียบเคียงผลผลิตภาพซึ่งครอบคลุมถึงต้นทุนที่ไม่ได้จ่ายให้กับแรงงานโดยตรง เช่น ค่าใช้จ่ายสรรหาบุคลากรและค่าฝึกอบรม

แบบจำลองประสิทธิภาพแรงงาน ซึ่งเป็นแนวคิดของ คาร์ก ที่กล่าวว่าค่าจ้างจริงของแรงงานจะถูกกำหนดมาจากประสิทธิภาพของแรงงาน ในแบบจำลองนี้สมมติให้ระบบเศรษฐกิจมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. ตลาดสินค้าและตลาดแรงงานเป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์ ราคาสินค้าและค่าจ้างจะถูกกำหนดมาจากตลาด ไม่มีการแทรกแซงจากรัฐ
2. ทรัพยากรการผลิต รสนิยมผู้บริโภค และเทคโนโลยีการผลิตจะมีลักษณะคงที่ ปริมาณทุนคงที่ แต่สามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบของทุนให้มาเข้าร่วมกับแรงงานที่เปลี่ยนไปได้
3. แรงงานแต่ละคนจะมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกัน และสามารถใช้ทดแทนกันได้ ค่าจ้างมีได้มีเพียงค่าจ้างที่อัตราเดียว

สำหรับการกำหนดระดับค่าจ้างจริงจากประสิทธิภาพของแรงงานดังภาพที่ 2.3 กำหนดให้เส้น XZ คือ เส้นประสิทธิภาพเพิ่มของแรงงาน ซึ่งก็คือปริมาณผลผลิตที่เพิ่มขึ้นจากการใช้แรงงานเพิ่มขึ้นหนึ่งคน คือ OL หรือจำนวนคนงานที่จ้างอยู่ ในที่นี้กำหนดให้มีค่าคงที่ หากทุกคนมีงานทำ คนงานคนสุดท้ายที่จ้างเข้ามาจะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเท่ากับ YE หรือที่อัตราค่าจ้างเท่ากับ OW ซึ่งอัตราค่าจ้างจะสูงหรือต่ำกว่าที่ OW ไม่ได้ เพราะหากอัตราค่าจ้างต่ำกว่า OW นายจ้างจะแย่งคนงานกัน ทำให้อัตราค่าจ้างปรับมาอยู่ที่ OW หรือถ้าค่าจ้างสูงกว่า OW นายจ้างก็จะไม่จ้างแรงงานนั้น เนื่องจากค่าจ้างที่จ่ายไปสูงกว่าประสิทธิภาพเพิ่มที่นายจ้างได้รับจากลูกจ้าง และถ้าพิจารณาส่วนแบ่งที่คนงานได้รับจะเท่ากับพื้นที่สี่เหลี่ยม OWYE ในขณะที่นายทุนและเจ้าของที่ดินจะได้รับส่วนแบ่งเท่ากับสามเหลี่ยม XWY

เนื่องจากตลาดแรงงานเป็นตลาดแข่งขัน นายจ้างแต่ละคนจะจ่ายค่าจ้างเพียง OW และจะปรับการจ้างแรงงานจนกระทั่งประสิทธิภาพแรงงานคนสุดท้ายที่จ้างเข้าไปเท่ากับ OW ดังนั้นค่าจ้างแรงงานและประสิทธิภาพเพิ่มจะเท่ากันทุกหน่วยผลผลิต การโยกย้ายแรงงานไปทำงานที่อื่นจะไม่ทำให้รายได้ประชาชาติสูงขึ้น และงานก็จะถูกจัดสรรอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว



ภาพที่ 2.3 การกำหนดค่าจ้างจริงจากแบบจำลองประสิทธิภาพแรงงาน

ที่มา: อ้อทิพย์ ราษฎร์นิยม (2546) ใน *ชุดวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงานและแรงงานสัมพันธ์* หน่วยที่ 6 หน้า 45-46 สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ในงานวิจัยครั้งนี้ ด้านค่าจ้างหรืออัตราค่าจ้างเป็นอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิตที่พึงยินดีจ่ายให้แก่บัณฑิต เพื่อเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในหน่วยผลิตของตน และเมื่อตลาดแรงงานเป็นตลาดแข่งขัน (บุญคง หันจางสิทธิ์ 2549: 364) กล่าวคือ มีหน่วยผลิตจำนวนมากต้องการจ้างแรงงาน และมีแรงงานมากมายที่เสนอขายแรงงานของตน อัตราค่าจ้างในตลาดจึงถูกกำหนดโดยพลังของตลาด (market forces) สำหรับหน่วยผลิตหรือนายจ้างค่าจ้างที่เขาต้องจ่ายถูกกำหนดโดยพลังตลาด ทั้งลูกจ้างและนายจ้าง จึงเป็นผู้ที่ยอมรับค่าจ้างอัตราตลาด (wage taker) ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ด้านคุณภาพบัณฑิตจากผู้ใช้บัณฑิตเพียงอย่างเดียว ส่วนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทนจากผู้ให้บัณฑิตเขรามิกนั้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลเสริมและเป็นแนวทางในการผลิตบัณฑิตเขรามิกที่มีคุณภาพ เกิดความคุ้มค่าในการลงทุนด้านการศึกษาสาขาวิชาเขรามิกของบัณฑิตต่อไป

2.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสอดคล้องเหมาะสมแก่งานวิจัยมากที่สุด ได้แก่

2.1 **พินิจ พิษณุพงศ์** ได้ศึกษา เรื่องระบบการจ้างงานและพัฒนาฝีมือแรงงานในธุรกิจ (2534) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบพฤติกรรมกรรมการจ้างงาน และการฝึกอบรมของสถานประกอบการในปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนานุเคราะห์โดยการฝึกอบรมจากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการฝึกทักษะคนงานคือ ขนาดของสถานประกอบการ และลักษณะของอุตสาหกรรม สถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่และขนาดกลาง รวมถึงสถานประกอบการที่มีการใช้เทคโนโลยีและทักษะฝีมือในการผลิตค่อนข้างสูง จะมีระบบการฝึกทักษะคนงานอย่างเป็นระบบมากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับสถานประกอบการขนาดเล็ก และมีการใช้ทักษะการผลิตไม่สูงมากนัก นอกจากนี้ การวิเคราะห์ผลกระทบของการฝึกอบรมที่มีต่อระดับรายได้ของคนงานพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับรายได้คือปัจจัยทางด้านทุนมนุษย์ เช่น จำนวนปีที่ศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน

2.2 **เกษม จินณวาโส และคณะ** ได้ศึกษาเรื่อง ทิศทางและโครงสร้างตลาดแรงงานในช่วงปี 2532-2535 และ 2536-2539 (กำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน) (2537) ผลการศึกษาพบว่า เศรษฐกิจมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง การผลิตหันมาใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น ก่อให้เกิดการว่างงานเพิ่มขึ้น และเผชิญกับปัญหาการแข่งขันกับนานาชาติมากยิ่งขึ้น ทำให้การกำหนดนโยบายด้านการมีงานทำของประเทศเปลี่ยนแปลงไป เน้นความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ

2.3 **นพวรรณ วิลาวรรณ** ได้ศึกษาเรื่อง การสนองความต้องการแรงงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรมโดยใช้แรงงานในท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา (2537) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรม และคุณสมบัติของแรงงานท้องถิ่นในการทำงานภาคอุตสาหกรรม และเพื่อหาแนวทางในการสนองความต้องการแรงงานในท้องถิ่น ซึ่งพบว่า ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการและความต้องการของแรงงานในท้องถิ่นมีความสอดคล้องกันในด้านคุณสมบัติของแรงงานทั้งเพศ อายุ และระดับการศึกษา ส่วนที่

ไม่สอดคล้องกัน ได้แก่ จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนกับความต้องการของสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น ระดับต่างๆ ของตำแหน่งงานกับความต้องการของสถานประกอบการ อัตราค่าจ้างที่แรงงานต้องการกับอัตราค่าจ้างที่สถานประกอบการต้องการ การสร้างปัจจัยเสริมเพื่อตอบสนองความต้องการทำงานโดยสถานประกอบการเป็นผู้เสนอ คือ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมทางวิชาชีพให้กับแรงงานในขณะที่แรงงานให้ความสำคัญกับการจัดให้มีการแนะแนวทางในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับตน โดยมีข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือให้รัฐเข้ามามีบทบาทเป็นสื่อกลางระหว่างแรงงานกับสถานประกอบการ เพื่อความรวดเร็ว และตรงตามต้องการแก่ทั้งแรงงานและสถานประกอบการ

2.4 จุลย ชีวภิตการ และคณะ ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในทัศนะของผู้จ้างงาน/ผู้บังคับบัญชา (2539) โดยศึกษาเชิงปริมาณจากคุณลักษณะของบัณฑิตที่ต้องการในทัศนะผู้จ้างงาน/ผู้บังคับบัญชา จำนวน 477 หน่วยงาน และศึกษาเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้จ้างงาน/ผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต จำนวน 90 หน่วยงาน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. คุณภาพบัณฑิต พบว่าอยู่ในระดับดี โดยปัจจัยที่มีผลการประเมินสูง 4 ปัจจัยแรก ได้แก่ ความประพฤติบุคคลิกลักษณะ ความมีมนุษยสัมพันธ์ การพัฒนาตนเอง และความอดทนในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ผู้จ้าง/ผู้บังคับบัญชาประเมินต่ำกว่าปัจจัยอื่นๆ มี 4 ปัจจัย ได้แก่ คุณภาพของงาน ความสามารถในการบังคับบัญชา ความสามารถในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา และประสิทธิภาพของงาน

2. คุณลักษณะของบัณฑิต พบว่า 3 ลำดับแรกที่แต่ละหน่วยงานมีความต้องการในระดับมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และความขยันอดทนในการปฏิบัติงาน รองลงไป ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการประยุกต์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความรู้ความสามารถเฉพาะสาขา ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และความเป็นผู้นำ

3. คุณภาพบัณฑิตในภาพรวม พบว่า บัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีจุดแข็งในเรื่องความรู้ทางด้านวิชาการ ภาษาอังกฤษ และการใช้เทคโนโลยีในสำนักงานดี มีความรับผิดชอบ ขยันอดทน ใฝ่รู้ และบัณฑิตมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง วางตัวได้

เหมาะสม แต่มีจุดอ่อนในเรื่องการประยุกต์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การถ่ายทอดความรู้ และทักษะในการพูด

2.5 **กรณีกา รียะตานนท์** ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการแรงงานระดับกลางของผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก (2540) ใน 2 ด้าน คือ คุณลักษณะเฉพาะ หรือคุณสมบัติเฉพาะด้านของแรงงาน ได้แก่ ระดับการศึกษาและสาขาวิชา และคุณลักษณะทั่วไป ได้แก่ บุคลิกภาพ มนุษย์สัมพันธ์ ความประพฤติ และความรู้ความสามารถทั่วไป ในด้านคุณลักษณะทั่วไป จากการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวม มีความต้องการด้านคุณลักษณะทั่วไประดับมาก โดยคุณลักษณะที่มีความต้องการในระดับมากที่สุด คือ ความประพฤติ เมื่อเปรียบเทียบความต้องการแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ในด้านคุณลักษณะทั่วไป พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

2.6 **สุรเชษฐ์ ชีระมณี และคณะ** ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการแรงงานเพื่อตอบสนองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2540) โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา 3 ประการ คือ ศึกษาความต้องการบุคลากรชนิดต่างๆ ของธุรกิจประเภทอุตสาหกรรม การค้าและการเงิน ศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจทั้ง 3 ประเภท และศึกษานักกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจทั้ง 3 ประเภท ซึ่งพื้นที่ที่ทำการศึกษาคือ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่อยู่โครงการสามเหลี่ยมเศรษฐกิจ ได้แก่ จังหวัดสงขลา สตูล ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส กลุ่มตัวอย่างมีทั้งหมด 6 กลุ่ม ได้แก่ หน่วยงานระดับจังหวัด สมาคมธุรกิจ และเจ้าของกิจการ เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรม และพนักงานที่ไม่ผ่านการฝึกอบรมของธุรกิจทั้ง 3 ประเภท รวมทั้งสิ้น 291 ตัวอย่างผลการศึกษาพบว่า

1. ความต้องการแรงงานของธุรกิจ 3 ประเภท มีความแตกต่างกันอยู่บ้าง ธุรกิจอุตสาหกรรมจะขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือในระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ ธุรกิจการค้า จะขาดแคลนแรงงานประเภทนักบัญชี นักการตลาด และธุรกิจการเงินจะขาดแคลนแรงงานในระดับผู้บริหาร (หัวหน้างาน) สาขาการตลาด การเงินและบัญชี

2. ความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ธุรกิจทั้ง 3 ประเภทดำเนินการอยู่พบว่า ธุรกิจอุตสาหกรรมจะให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมในเรื่องการบริหารการผลิต การ

บริหารงานบุคคล และอื่นๆ (ภาวะผู้นำ ระบบการบริหารงาน) ตามลำดับ ส่วนธุรกิจการค้าและการเงิน จะให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมในเรื่องการบริหารบุคคล เป็นหลัก

3. หลักสูตรที่เหมาะสมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นได้กระจายไปตามความเหมาะสมสำหรับผู้รับการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบไปด้วย พนักงานใหม่ พนักงานเก่า ผู้บริหารระดับล่าง-กลาง และผู้บริหารระดับสูง

2.7 กรทิพย์ วัชรปัญญาวงศ์ ได้ศึกษาเรื่อง การพิจารณารับนักคหกรรมศาสตร์เข้าทำงานโดยผู้บริหารของหน่วยงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร (2542) โดยศึกษาจากปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารของหน่วยงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร เกณฑ์การพิจารณารับนักคหกรรมศาสตร์เข้าทำงาน ซึ่งได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ คุณสมบัติทางวิชาการและคุณสมบัติด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหาร กับเกณฑ์การพิจารณารับนักคหกรรมศาสตร์เข้าทำงาน โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 140 บริษัท พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายข้อมูลตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ ประเภทการประกอบกิจการส่วนใหญ่เป็นธุรกิจโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 36.9 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และจบสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจ ประสบการณ์ทำงานโดยเฉลี่ย 12.6 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารระดับกลาง

จากการศึกษาเกณฑ์การพิจารณารับนักคหกรรมศาสตร์เข้าทำงานโดยพิจารณาทั้ง 3 ด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพ ผู้สมัครควรแต่งกายให้เหมาะสมกับวัยและรูปร่าง มีการตอบคำถามด้วยความมั่นใจ สั้น กระชับรัด ได้ใจความ และมีสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใสในการตอบคำถาม ด้านคุณสมบัติทางวิชาการ ผู้สมัครควรเลือกเรียนวิชาเลือกที่ตรงกับบริษัทต้องการ และมีการเรียนเพิ่มเติมในรายวิชาที่สามารถประยุกต์ใช้กับการทำงานได้ดี มีประสบการณ์ทำงานพิเศษในสายอาชีพเดียวกับบริษัทที่สมัคร เข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรตลอด 4 ปี สามารถสนทนาภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันได้ และมีความสามารถทางคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Word ได้ และคุณสมบัติด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง คือผู้สมัครควรแสดงความเห็นถึงความต้องการเข้าทำงานในบริษัทอย่างจริงจัง ขอบงานบริการหรือติดต่อกับผู้อื่น ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ และมีความซื่อสัตย์สุจริต

ส่วนการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับเกณฑ์การพิจารณารับนักคหกรรมศาสตร์เข้าทำงานโดยภาพรวม พบความสัมพันธ์บางประเด็นระหว่าง ประเภทการประกอบกิจการของผู้บริหารกับคุณสมบัติทางวิชาการด้านคอมพิวเตอร์ เพศของผู้บริหารกับ

บุคลิกภาพด้านลักษณะท่าทางและคุณสมบัติทางวิชาการด้านกิจกรรมระหว่างการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารกับคุณสมบัติทางวิชาการด้านกิจกรรมระหว่างการศึกษา

2.8 **ชินนทร์ ะสินนท์** ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาตลาดแรงงานของอุตสาหกรรมใน จังหวัดสกลนคร (2542) ผลการศึกษาส่วนหนึ่งพบว่า นายจ้างให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด โดยนายจ้างส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีผลการศึกษาเฉลี่ย 2.00-2.50 เป็น เพศชาย และมีความอดทนสูง

2.9 **ทรงศรี สนธิทรัพย์** ได้ศึกษาเรื่อง คุณสมบัติที่พึงประสงค์และแนวโน้มความต้องการบัณฑิตทางบริหารธุรกิจในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในช่วง 3 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2544-2546) (2543) จากกลุ่มตัวอย่างธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมซึ่งมีรายชื่อตามกรมส่งเสริม อุตสาหกรรมกระทรวงอุตสาหกรรม และกรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์ จำนวน 400 กิจการ พบว่า จำนวนบัณฑิตที่ต้องการรับเข้าทำงานในปี พ.ศ. 2544 มีจำนวน 289,022 คน ปี 2545 มีจำนวน 274,415 คน และปี 2546 มีจำนวน 295,002 คน คุณสมบัติของบัณฑิตใน ภาพรวมของบัณฑิตทั้งปริญญาตรีและปริญญาโทอยู่ในระดับมาก โดยความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ย สูงสุด ส่วนความเชี่ยวชาญภาษาอังกฤษมีค่าต่ำสุด คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของบัณฑิตทั้งปริญญา ตรีและปริญญาโทโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปริญญาตรีคือความ รับผิดชอบ ในระดับปริญญาโทคือ ความมีจริยธรรม และความรับผิดชอบ

องค์ประกอบของคุณสมบัติที่พึงประสงค์มีความสัมพันธ์กับผลการเลือกรับบัณฑิต ทางบริหารธุรกิจระดับปริญญาตรีในระดับปานกลาง สามารถพยากรณ์ผลการเลือกรับบัณฑิต ระดับปริญญาตรีได้ร้อยละ 12 และระดับปริญญาโทได้ร้อยละ 5

2.10 **นิวัตร พัฒนะ** ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเชรามิกส์ในจังหวัดลำปาง เกี่ยวกับคุณสมบัติที่จำเป็นของบัณฑิตสาขาเชรามิกส์ (2543) โดยมี วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเชรามิกส์เกี่ยวกับ คุณสมบัติที่จำเป็นของบัณฑิตสาขาวิชาเชรามิกส์ ที่อยู่ในสมาคมเครื่องปั้นดินเผา จังหวัดลำปาง พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นชาย อายุส่วนใหญ่ประมาณ 31-40 ปี วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ ปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่ 5-10 ปี มีความเห็นว่าคุณสมบัติของบัณฑิตที่จำเป็น มากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ความรับผิดชอบ การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล การวิเคราะห์และการ

แก้ปัญหา การเฝ้าหาความรู้และทักษะเพิ่มเติม ความซื่อสัตย์มีค่า และความรู้ความสามารถด้าน
วัตถุดิบ

2.11 สมคิด ทุมวงศ์ ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ไฟฟ้า ในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ (2544) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณลักษณะของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ ซึ่งคุณลักษณะของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานโดยไม่จำกัดเพศและสถานภาพสมรส ส่วนอายุของแรงงานที่ต้องการขึ้นอยู่กับระดับ เช่น ในระดับผู้ปฏิบัติการ สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีอายุน้อย แต่ระดับผู้บริหารต้องการแรงงานที่มีอายุมากกว่า ระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติการที่สถานประกอบการต้องการคือ มัธยมศึกษา ระดับหัวหน้างานและเจ้าหน้าที่สำนักงานต้องการผู้จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษา ส่วนระดับนักวิชาชีพและผู้บริหาร ต้องการผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป สำหรับประสบการณ์ในการทำงาน สถานประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่าแรงงานระดับผู้ปฏิบัติการไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ ในขณะที่ผู้บริหารต้องการผู้ที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี

คุณลักษณะด้านจิตพิสัย และด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีความสำคัญมากต่อแรงงานทุกระดับ ความรู้และทักษะมีความสำคัญมากต่อแรงงานระดับวิชาชีพและผู้บริหาร แต่มีความสำคัญปานกลางต่อหัวหน้างานและเจ้าหน้าที่สำนักงาน และมีความสำคัญน้อยสำหรับผู้ปฏิบัติการ มนุษย์สัมพันธ์และบุคลิกภาพสำคัญระดับมากต่อแรงงานระดับหัวหน้างาน นักวิชาชีพและผู้บริหาร แต่มีความสำคัญปานกลางสำหรับผู้ปฏิบัติการและเจ้าหน้าที่สำนักงาน

สมมติฐานของการศึกษาค้างนี้ สรุปว่า ลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการจ้างแรงงาน และมีความสัมพันธ์กับอายุ เพศ สถานภาพสมรสของแรงงานที่ต้องการ ลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการที่แตกต่างกันต้องการแรงงานแต่ละระดับที่มีคุณลักษณะด้านจิตพิสัย ความรู้และทักษะ มนุษย์สัมพันธ์และบุคลิกภาพ และ คุณธรรมและจริยธรรมแตกต่างกัน

นอกจากนี้ สมคิด ทุมวงศ์ ยังได้เสนอแนะข้อสำคัญ ในด้านแรงงานอีกว่า แรงงานควรฝึกฝนตนเองให้มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา มีความซื่อสัตย์ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ เรียนรู้งานที่ทำจนเกิดความชำนาญ และเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ สถาบันการศึกษาควรผลิตบุคลากรให้มีคุณภาพทั้งด้านวิชาการและด้านคุณธรรมตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการและทบวงมหาวิทยาลัยควรพัฒนาและปรับปรุง

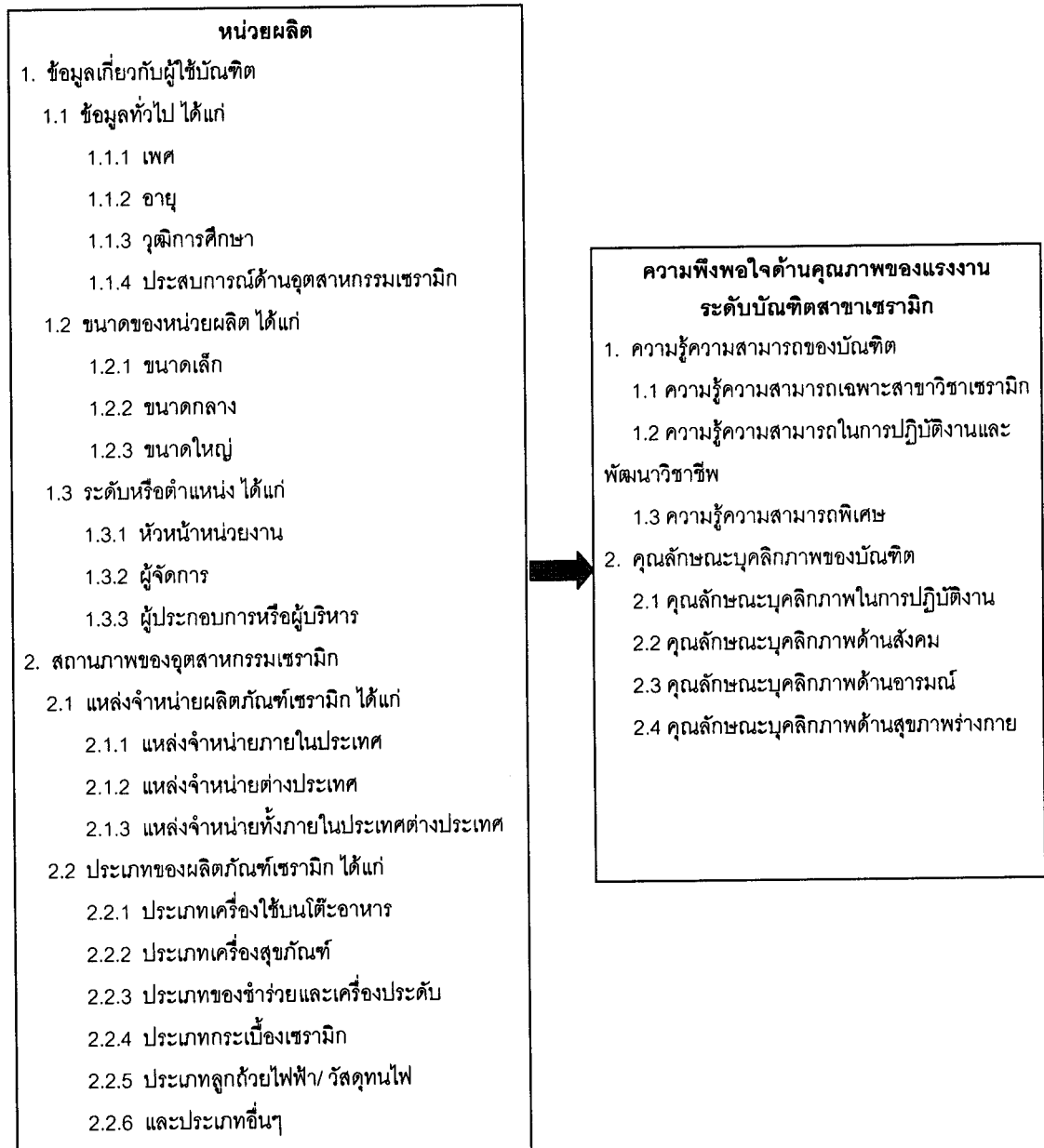
หลักสูตรให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และควบคุมคุณภาพการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษา

2.12 **อุษาพรรณ นิรันดร์ศรี** ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต เกษตร คณะเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (มหาวิทยาลัยเกษตร. 2543 : บทคัดย่อ) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของคณาจารย์ผู้สอน บัณฑิต และผู้บังคับบัญชา หรือนายจ้าง เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตเกษตร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างคณาจารย์ผู้สอน บัณฑิต และผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตเกษตร คณะเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาการ/วิชาชีพเกษตรศาสตร์ ด้านความสามารถปฏิบัติงานการเกษตร ด้านบุคลิกภาพ และคุณลักษณะด้านเจตคติและค่านิยมต่ออาชีพเกษตร เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นว่าบัณฑิตเกษตรควรมีความรู้ความเข้าใจทางวิชาการ/วิชาชีพเกษตรศาสตร์ ในด้านความสามารถในการปฏิบัติงานการเกษตร ด้านบุคลิกภาพ และด้านทัศนคติและค่านิยมอยู่ในระดับมาก
2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ด้านความรู้เรื่องเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องระหว่างคณาจารย์ผู้สอน ผู้บังคับบัญชา หรือนายจ้าง และบัณฑิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตด้านความสามารถในการปฏิบัติงานการเกษตร ระหว่างคณาจารย์ผู้สอน ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง และบัณฑิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตด้านบุคลิกภาพ ระหว่างคณาจารย์ผู้สอน ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง และบัณฑิต ไม่แตกต่างกัน
5. การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตด้านทัศนคติและค่านิยม ระหว่างคณาจารย์ผู้สอน ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างและบัณฑิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.สรุปแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดและประเด็นปัญหา รวมทั้งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย การวิเคราะห์ความพึงพอใจด้านคุณภาพของแรงงานระดับบัณฑิตสาขาเซรามิก ในอุตสาหกรรมเซรามิกไทย ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย