

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษารวบรวมงานวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ครั้งนี้ได้ศึกษาจาก หนังสือ เอกสาร งานวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่นำเสนอกรอบแนวความคิด ที่เป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัย ดังสาระสำคัญของบทนี้อธิบายความคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์
2. การสรรหาและการคัดเลือก
3. การชำระรักษาบุคลากร
4. การฝึกอบรมและพัฒนา
5. การบริหารค่าตอบแทน
6. ความสัมพันธ์ระหว่างงานวิจัยกลุ่มต่าง ๆ

แนวความคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่งของสังคม หรือประเทศชาติ แต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพประเทศก็พัฒนาได้ยาก เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นด้าน เศรษฐกิจ การเมือง สังคม ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ในปัจจุบันการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผู้นำมาใช้ในความหมายที่ครอบคลุมถึงการสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การชำระรักษา การบริหารค่าตอบแทนซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) มีคำที่ใช้ใกล้เคียงกันหลายคำ เช่น การบริหารบุคคล การจัดการงานบุคคล การจัดกำลังคน และการบริหารงานบุคคล สำหรับในภาษาอังกฤษนั้นมีผู้ใช้คำต่าง ๆ อยู่หลายคำด้วยกัน เช่น การบริหารบุคคล (Personnel Administration) การจัดการบุคคล (Personnel Management) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) เป็นต้น คำที่จะพบในตำราภาษาไทยมากคือ คำว่า การจัดการงานบุคคลหรือการบริหารงานบุคคล แต่ในปัจจุบันนิยมใช้คำว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ด้วยเหตุผลที่ว่ามนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง และเป็นทรัพยากรที่สามารถปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดผลงานสร้างสรรค์ต่อสังคมได้มาก

ควรทำความเข้าใจความหมายของการบริหารบุคคล คือ การบริหารและบุคคล หรือทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

การบริหาร (Management) นักทฤษฎีบริหารยุคแรก คือ แมรี ปาร์เกอร์ ฟอลเลทท์ (Mary Parker Follett) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารว่าเป็นศิลปวิทยาในการสร้างความสำเร็จของงาน โดยให้บุคคลอื่นทำ

เมสคอน อัลเบิร์ตและเคดูรี (Mescon, Albert and Khedouri, 1985, p.4) ได้ให้ความหมายในเชิงปรัชญาของคำว่าบริหาร คือ กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร และการใช้ทรัพยากรอื่นใดที่ทำได้ให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

บุคคล (Personnel) ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) คำว่าทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง คนมีค่าเป็นทรัพยากรซึ่งหมายถึงมนุษย์เป็นสิ่งที่เปี่ยมประโยชน์ต่อสังคม จึงต้องทำนุบำรุงรักษาให้คนมีคุณค่าเหมาะสมกับองค์การให้นานเท่านาน และเป็นหลักประกันที่จะทำให้องค์การอยู่รอดปลอดภัยและรุ่งเรือง (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, 2534, หน้า 151)

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการผู้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งคนไทยและคนต่างประเทศ ดังนี้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการด้านบุคลากรขององค์กร ขอบเขตของการจัดการบุคคลเป็นกระบวนการการจัดหาคน การใช้คน และการรักษาคนให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน กิจกรรมของการจัดการบุคคลจะครอบคลุมถึงเรื่องการวางแผนกำลังคน การสรรหา และการคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และการบริหารค่าตอบแทน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการกำหนดนโยบายและแผน รวมทั้งกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลทุกขั้นตอน และการกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อองค์การ นอกจากนี้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังครอบคลุมถึงกระบวนการทางวินัยและการรักษาวินัย การให้บำเหน็จบำนาญหรือประโยชน์เกื้อกูล ตลอดจนการพ้นจากงาน

จิระ หงส์ถาวรภักดิ์ (2535, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการบริหารและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นให้ได้ประโยชน์สูงสุด

ชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2533, หน้า 35) ได้ให้ความหมายถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าหมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบและต่อเนื่องในการแสวงหาทางเลือกต่าง ๆ ที่จะให้คนในองค์กรมีความสุขที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงานและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2542, หน้า 3) ได้ให้ความหมายถึง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคล และ/หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหาและการคัดเลือก พร้อมทั้งบำรุงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน

ฟิชเชอร์ และคณะ (Fisher, Schoenfeldt and Others, 1993, p. 5) ได้ให้ความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทางการบริการทั้งหมด และการปฏิบัติที่มีผลหรืออิทธิพลต่อบุคคล หรือทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติเพื่อองค์กร

มิลโกวิชและโบดริว (Mikovich and Boudreau, 1991, p. 3) ได้ให้ความหมายว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนการตัดสินใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างคนทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานและองค์กร

จากความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการบริหารที่จะสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และนักวิชาการก็พยายามจะนำคำว่าจัดการงานทรัพยากรมนุษย์ไปสู่สิ่งที่สามารถจับต้องได้มากขึ้น โดยเน้นที่กระบวนการบริหารงานบุคคล

จากความหมายที่กล่าวมาในข้างต้นทั้งหมดเมื่อนำมาประมวลกันให้เห็นภาพของกระบวนการที่ชัดเจนสำหรับการบริหารงานบุคคลหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะ พบว่า พยอม วงศ์สารศรี (2545) มีประเด็นที่พอจะแยกได้ 4 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ

1. การสรรหาและการคัดเลือก
2. การบำรุงรักษานักวิชาการ
3. การฝึกอบรมและการพัฒนา
4. การบริหารค่าตอบแทน

ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้ประเด็นขั้นต้นเป็นกรอบในการศึกษารวบรวมและวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งในทางปฏิบัติเนื้อหาในการศึกษาวิจัยอาจครอบคลุมประเด็นมากกว่า 1 ประเด็น ซึ่งอาจคิดในลักษณะความสัมพันธ์ คือ ความเกี่ยวข้องกัน เช่นการสรรหาและคัดเลือกกับการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นต้น ดังนั้นจึงคิดประเด็นการพิจารณาอีก 1 ด้านคือ ความสัมพันธ์ระหว่างงานวิจัยกลุ่มต่าง ๆ

การสรรหาและการคัดเลือก

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าองค์กรจะเจริญก้าวหน้าต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และอุทิศเวลาให้แก่องค์กร องค์กรต่าง ๆ จึงแสวงหาบุคลากรที่มีคุณภาพมาปฏิบัติงานในองค์กร เมื่อมีการขยายงานจำเป็นต้องเพิ่มปริมาณบุคลากร และเมื่อมีการลาออกหรือเกษียณอายุก็จะต้องจัดหาทดแทน การสรรหาบุคลากรร่วมงานในองค์กรถือเป็นเรื่องสำคัญ เพราะถ้าหากได้คนที่ไม่มีคุณภาพมาปฏิบัติงาน การให้ออกจากงานเป็นเรื่องยุ่งยาก เสียเวลา เสียเงิน บางครั้งทำให้องค์กรเสียหาย องค์กรทุกแห่งจึงให้ความสำคัญในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรมาร่วมงาน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรปัจจัยหนึ่งก็คือการจัดหาบุคลากรมาร่วมงาน

การสรรหาจึงเป็นการดำเนินงานในกิจกรรมหลาย ๆ อย่างที่หน่วยงานได้จัดทำขึ้นเพื่อจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่หน่วยงานต้องการให้เข้ามาทำงาน เพื่อช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

ด้วยเหตุนี้ งานด้านการบริหารบุคคลจะปฏิบัติงานได้ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรที่รับเข้ามาเป็นสำคัญ หากหน่วยงานไม่ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม หน่วยงานนั้นยังคงต้องประสบปัญหาในด้านการบริหารบุคคลอยู่

ความหมายของการสรรหาและการคัดเลือก

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการสรรหาและคัดเลือกไว้ด้วย

จุมพล หนิมพานิช (2530, หน้า 121) กล่าวว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการดึงบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าสู่องค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า เป็นการแสวงหาและชักชวนให้บุคคลที่สนใจมาสมัครงานกับองค์กร เพื่อองค์กรจะได้ว่าจ้างต่อไป

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2542, หน้า 89) กล่าวว่า การสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่าง ๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์กร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลา และค่าใช้จ่าย

ธงชัย สันติวงษ์ (2531, หน้า 84) กล่าวว่า การสรรหา หมายถึง การดำเนินการในกิจกรรมหลาย ๆ อย่างที่หน่วยงานจัดทำขึ้น เพื่อมุ่งจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ และมีเจตคติที่ดีตรงกับความต้องการให้เขามาร่วมงานในอันที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

พยอม วงศ์สารศรี (2545, หน้า 124) กล่าวว่า การสรรหา คือ กระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร กระบวนการนี้จะเริ่มต้นตั้งแต่การแสวงหาคนเข้าทำงาน และสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้สมัครงานในองค์กร การสรรหาจึงเป็นศูนย์รวมของผู้สมัครงานเพื่อดำเนินการคัดเลือกเป็นพนักงานใหม่ต่อไป

ฟิชเชอร์ ชูเอนเฟลด์ท และชอว์น (Fisher, Schoenfeldt & Shaw, 1993, p. 220) กล่าวว่า การสรรหาเป็นกระบวนการที่องค์กรดำเนินการให้บุคลากรมาทำงานในตำแหน่งที่ว่าง

มิลโคว และ โบดริว (Milkovich and Boudreau 1991, p. 217) กล่าวว่า การสรรหา คือ กระบวนการแสวงหาบุคลากรจากกลุ่มผู้สมัครที่จะได้รับการคัดเลือกเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2541) ได้ศึกษา ทัศนคติของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อการบริหารงานบุคคลภาครัฐ โดยศึกษาความคิดเห็นต่อการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่คำนวณร้อยละที่ได้ผลสอดคล้องกับแนวความคิดและทฤษฎีต่อการกำหนดตำแหน่ง การปฏิบัติในส่วนราชการที่มีมาตรฐานเดียวกัน

สรุปได้ว่า การสรรหาและการคัดเลือกเป็นกระบวนการแสวงหา และจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถมีเจตคติที่ดีตรงตามความต้องการขององค์กรมาสมัครงาน เพื่อจะได้พิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดเข้ามาปฏิบัติงาน

แหล่งการสรรหาและการคัดเลือก

การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน มีแหล่งการสรรหาอยู่ 2 แหล่ง คือ

1. จากภายในองค์กร

1.1 การสรรหาบุคคลจากแหล่งทรัพยากรมนุษย์จากหน่วยงานต่าง ๆ

1.2 การจัดทำทำเนียบรายชื่อพนักงานที่จะได้รับการพิจารณาในการ โยกย้าย เลื่อนขั้นตำแหน่ง และลดขั้นตำแหน่ง

2. จากภายนอกองค์กร

2.1 การสรรหาบุคคลจากแหล่งทรัพยากรมนุษย์ภายนอกองค์กร

2.2 ใบสมัคร

2.3 การรับสมัครและการเก็บรักษาใบสมัคร

สรุปได้ว่า แหล่งการสรรหาและการคัดเลือกองค์กรส่วนใหญ่จะเห็นความสำคัญบุคคลภายในองค์กรก่อนแต่ถ้าหากบุคคลภายในองค์กรไม่ได้รับการคัดเลือกก็จะทำการเปิดรับสมัครจากบุคคลภายนอก

การธำรงรักษานुकูลการ

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการธำรงรักษานุกูลการไว้ด้วย

ธงชัย สันติวงษ์ (2535) ได้กล่าวว่า การธำรงรักษาทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และแรงงานสัมพันธ์ (Health, Safety Maintenance Process and Labor Relations) เพื่อการรักษา สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานและองค์กร เป็นงานอีกด้านหนึ่งที่ต้องคำนึงถึง ทั้งนี้ก็เพื่อ ผลประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย

พยอม วงศ์สารศรี (2545, หน้า 218-220) ได้กล่าวว่า การธำรงรักษา คือ การที่องค์กรจัด กิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนา และแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านกายและจิตที่อาจเกิดขึ้นใน การทำงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความ ปลอดภัยและสุขใจ

การธำรงรักษาดังกล่าว ทำให้พอจะมองเห็นความสำคัญของการธำรงรักษาดังต่อไปนี้

1. การธำรงรักษาทำให้องค์กร ไม่สูญเสียคนดีมีความสามารถไป ทั้งนี้เพราะคน เป็นกำลังงานที่มีค่ายิ่งสำหรับองค์กร คนย่อมจะได้รับความปลอดภัยทั้งสุภาพและจิต ตามธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการให้ตนมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
2. การธำรงรักษาช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์กรสู่สายตาบุคคลภายนอก สังคมจะรับรู้ ว่าองค์กรนี้ยอมรับแนวคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ มองมนุษย์เป็นมนุษย์ที่ควรเอาใจใส่ ไม่มุ่งใช้แต่ งานเมื่อเขายังอยู่ในสภาพที่ทำได้
3. การธำรงรักษานุกูลการจะส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศไทย เพราะคนงานไม่มี ปัญหาการประท้วงหรือการเรียกร้องในสิ่งที้องค์การ ไม่ได้จัดความคุ้มครอง และช่วยเหลือเขาขณะ ปฏิบัติงานด้วยเหตุดังกล่าวการธำรงรักษา จึงเป็นกิจกรรมที่องค์กรจำเป็นต้องจัดขึ้น เพราะ ก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่องค์กร

สรุปได้ว่า การธำรงรักษานุกูลการจะต้องคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสุขภาพของพนักงานในการปฏิบัติงาน ที่จะไม่ทำให้งานเสียหายจึงทำให้ได้ประโยชน์ ทั้งสองฝ่าย คือ พนักงานและองค์กร

การฝึกอบรมและพัฒนา

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมและพัฒนาไว้ด้วย

การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เมื่อบุคคลได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาแล้ว เขาจะมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถในการประกอบกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนาในอดีตมาเป็นแนวทางได้ ดังนี้ คือ

दनัย เทียนพูน (2543) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า

1. การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงาน การเพิ่มพูนฝีมือ ความชำนาญและการเพิ่มพูนทัศนคติที่ดีในการทำงาน
2. กระบวนการที่จัดตั้งโดยมีวัตถุประสงค์ในการที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ใหม่ ๆ มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงาน และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ
3. กิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในชั่วระยะเวลาหนึ่ง อย่างมีระบบแบบแผนเพื่อความเป็นไปได้อย่างของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน

ทองฟู ชินะโชติ (2531) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงาน โดยมุ่งทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมจึงเป็นกรรมวิธีอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารใช้พัฒนาพนักงาน

ภิญโญ สาร (2517) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะขององค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2535) กล่าวไว้ในหนังสือ จิตวิทยารุทกิจ ว่าการฝึกอบรม คือ กระบวนการอย่างเป็นทางการที่กิจการทำให้นุคลากรเกิดการเรียนรู้ เพื่อจะได้แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกิจการ

สมคิด บางโม (2540) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้นุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สภชาข้าราชการพลเรือนแห่งสหรัฐอเมริกาและแคนาดา (Civil Service Assembly of the United States and Canada) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม คือ กรรมวิธีในการที่จะเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และการแสดงออก

บีช (Beach, 1970) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะเพื่อแลกเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลไปในทางที่ต้องการ

ฟลิปโป (Flippo, 1971) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการของการสร้างเสริมเพิ่มพูนความรู้ และทักษะ หรือความชำนาญให้แก่ผู้ปฏิบัติแต่ละคนในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง

ฮาร์สัน และ ไมเออร์ (Harbison and Myers, 1964) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ฝึกฝีมือในการทำงาน และความสามารถของบุคคลทั้งมวลในสังคมใดสังคมหนึ่ง

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ทั้งบุคลากรเก่าและบุคลากรใหม่ที่ปฏิบัติงานประจำหน่วยงานนั้น ๆ ให้มีความรู้ความสามารถ โดยมุ่งทักษะการฝึกอบรมในการพัฒนาพนักงานดังนี้ คือ

1. เป็นกระบวนการจัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากร
2. เป็นการเพิ่มพูนความถนัด ความรู้ ทักษะ และความเข้าใจ
3. พัฒนานิสัยการทำงานให้ถูกต้อง
4. เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน และก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์การ

การบริหารค่าตอบแทน

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารค่าตอบแทนไว้ด้วย

ค่าตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในแบบต่าง ๆ ซึ่งปกติบุคคลจะคุ้นเคยกับค่าตอบแทน ใน 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นรายได้ประจำที่บุคคลได้รับในอัตราคงที่ภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด โดยรายได้นี้จะไม่เปลี่ยนแปลงตามจำนวนชั่วโมง หรือปริมาณของผลผลิตของบุคคล

2. ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคคลได้รับเนื่องจากเกณฑ์ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นหลัก เช่น ค่าจ้างรายชั่วโมง รายวัน เป็นต้น

นอกจากนี้การให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรต้องพิจารณาตามหลักเหตุผล ความเสมอภาค และความเหมาะสม โดยมีส่วนประกอบของค่าตอบแทนสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนเนื่องจากความสำคัญของงาน
2. ค่าตอบแทนเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ค่าตอบแทนพิเศษ

4. ผลประโยชน์

มีนักวิชาได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับค่าตอบแทนไว้ดังนี้

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2542, หน้า 238) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กรให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของบุคคล

พยอม วงศ์สารศรี (2545, หน้า 170) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนหมายถึง ค่าจ้างและเงินเดือนที่ออกมาเป็นรูปตัวเงินที่เราเรียกว่าค่าจ้างนั้น ถ้าพิจารณาความหมายของค่าจ้างจะพบว่ามีคน 2 กลุ่มที่เกี่ยวข้องคือ นายจ้าง และลูกจ้าง

ลักขณา สิวะอมรรัตน์ (2542) ได้กล่าวถึง กรณีศึกษาการเกษียณก่อนกำหนด ตามพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539 (ราชกิจจานุเบกษา, 2539, หน้า 1-21) กำหนดค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์ของพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ค่าตอบแทน เป็นต้น

ลักขณา สิวะอมรรัตน์ (2542) ได้กล่าวถึง กรณีศึกษาการเกษียณอายุของภาคเอกชนของไทย มีกำหนดหลักเกณฑ์การเกษียณอายุแบบบังคับเท่ากันทุกลักษณะงาน

โรเบิร์ต (Robert, 1967) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านอุตสาหกรรมสัมพันธ์ได้ให้ความหมายว่า ค่าจ้าง หมายถึง สิ่งที่นายจ้างจ่ายตอบแทนให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงาน หรือบริการแก่นายจ้าง ส่วนเงินเดือน หมายถึง สิ่งที่จ่ายตอบแทนให้แก่ผู้บริหาร และผู้วิชาชีพ

สรุปได้ว่า การจ่ายค่าตอบแทนจะอยู่ในรูปลักษณะค่าจ้าง เงินเดือน และเงินผลประโยชน์ที่ได้รับรวมถึงการเกษียณอายุทั้งของราชการ และเอกชน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการจ่ายค่าตอบแทนตามความคิดรวม ๆ แล้ว หมายถึง รางวัลตอบแทนที่เป็นเงินจ่ายให้กับพนักงานในหน่วยงานของตน เพื่อสำหรับงานที่พนักงานเหล่านั้นได้ทำให้

ความสัมพันธ์ระหว่างงานวิจัยกลุ่มต่าง ๆ

งานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับกลุ่ม งานที่เกี่ยวข้องเนื่องจากยังไม่มีการศึกษารวบรวมความสัมพันธ์ระหว่างงานวิจัยกลุ่มต่าง ๆ ไว้เป็นประการใดจึงไม่ได้ปรากฏเอาไว้แน่นอนในรูปแบบเป็นอย่างไร หรือธุรกิจ เทคโนโลยี และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะมีแนวโน้มในอนาคตอย่างไร นั่นคือประเด็นที่ควรจะต้องได้รับการพิจารณาเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า (दनัย เทียนพุด, 2543)