

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ นับว่าเป็นทรัพยากรที่ล้ำค่าที่สุดขององค์กร เพราะว่าทรัพยากรมนุษย์คือ บุคลากรที่มีความรู้ มีความสามารถในการส่งเสริม สร้างสรรค์และพัฒนาเทคโนโลยี วิชาการ ตลอดจนคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร จนสามารถดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายและเจริญก้าวหน้าได้ อีกทั้งทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นปัจจัยการบริหารขององค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่ ตลอดจนองค์กรระดับประเทศ ทุกสังคมจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีหน้าที่ในการรวบรวมปัจจัยอื่น ๆ ทั้งหมดทั้งเงินหรืองบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ และวิธีการบริหารงาน เพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารขึ้น นอกจากนี้ ทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากองค์กรใดที่ทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่หรือทั้งหมดเป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถย่อมมีโอกาสที่บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทุกองค์กรจึงต้องการให้ทรัพยากรมนุษย์ของตนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2545, หน้า 153)

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ที่กำหนดให้การพัฒนาคนเป็นวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และต่อเนื่องชัดเจนในแนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” (วิจิตร อาวะกุล, 2540, หน้า 29) โดยมุ่งหวังให้ประชาชนได้มีความรู้ ความสามารถเท่าทันวิทยาการซึ่งก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว และได้มีการกำหนดกรอบทิศทาง การพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องมาจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ที่ยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม (สำนักงานการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545, หน้า ข) โดยจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย (วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2544, หน้า 40) ซึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาให้มีคุณภาพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีการปฏิรูปการศึกษา เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการฝึกอบรมและพัฒนาที่ทำให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านคุณธรรม วิชาการ คุณภาพและมาตรฐานฝีมือแรงงาน (สำนักงานการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545, หน้า 40) และจากแนวการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 9 ที่ส่งเสริมให้มีการเสริมสร้างความพร้อมของ

สถาบันการศึกษาและการฝึกอบรม ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารจัดการด้านระบบการเรียนการสอน และหลักสูตร ตลอดจนการบริหารจัดการด้านบุคลากรให้ได้มาตรฐานและส่งเสริมให้ภาคีรัฐบาลและเอกชนร่วมมือกันจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมให้กับผู้ที่กำลังทำงานอยู่ในสถานประกอบการในสาขาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้แรงงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีทักษะทันต่อการเปลี่ยนแปลงของการค้าเสรี นำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545, หน้า 42) จึงมีการกำหนดให้สถานะประกอบการหรือนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จัดการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมด กรณีที่จัดฝึกอบรมไม่ครบหรือไม่ได้จัดฝึกอบรมตามสัดส่วนที่กำหนดต้องนำเงินสมทบในส่วนที่ขาดหรือไม่ได้จัดฝึกอบรม เข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 3 ชลบุรี, 2548)

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 – 2529) ที่กำหนดแผนแม่แบบระยะยาวที่จะพัฒนาอุตสาหกรรมชายฝั่งทะเลตะวันออกซึ่งจะใช้ประโยชน์จากก๊าซธรรมชาติที่ค้นพบในอ่าวไทยควบคู่ไปกับการกระจายความแออัดจากกรุงเทพฯ ไปยังพื้นที่ที่มีศักยภาพในการพัฒนาอุตสาหกรรม (ณรงค์ ต่อสุวรรณ, 2529, หน้า 6 อ้างถึงใน กรณีการริยะदानนท์, 2539, หน้า 16) ซึ่งโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกนี้รัฐบาลมุ่งหวังว่าจะกระตุ้นให้ประเทศเติบโตทางเศรษฐกิจไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรม โดยกำหนดให้ครอบคลุมพื้นที่ 3 จังหวัด คือ จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง เป็นแหล่งที่ตั้งอุตสาหกรรม ทั้งอุตสาหกรรมหนัก อุตสาหกรรมเบา อุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก และอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการกระจายกิจกรรมทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาค (วิไลวรรณ วรรณนิธิกุล, 2531, หน้า 439 อ้างถึงใน กรณีการริยะदानนท์, 2539, หน้า 17) จึงมีการก่อตั้งแหล่งอุตสาหกรรมที่เรียกว่า นิคมอุตสาหกรรม ในทั้งสามจังหวัดอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนิคมอุตสาหกรรมนั้นเป็นพื้นที่ดินซึ่งจัดสรรไว้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมเข้าไปรวมกันอย่างเป็นสัดส่วน ประกอบด้วย พื้นที่อุตสาหกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภค และสาธารณูปการครบครัน (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2549) ทำให้มีการลงทุนจัดตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกอย่างมากมาย

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านเศรษฐกิจของประเทศไทย ที่เปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาภาคเกษตรกรรม มาสู่การพึ่งพาภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ แรงงานภาคเกษตรกรรมจะลดน้อยลงเรื่อย ๆ จนกลายเป็นแรงงานส่วนน้อย และการใช้เทคโนโลยีการผลิตในภาคอุตสาหกรรม จะต้องมีการพัฒนากระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพล้าเลิศ ให้สินค้าสามารถ

ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่มีความนิยมสินค้าเพียงชั่วระยะเวลาสั้น ๆ มิใช่การผลิตเพื่อให้ได้ปริมาณมากดังเช่นในอดีต ผู้ผลิตจึงจำเป็นต้องปรับปรุงกระบวนการผลิตให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการผลิตให้สามารถผลิตสินค้าได้หลายประเภทหลายขนาด นอกจากนี้กระบวนการผลิตและเครื่องจักรจะมีขนาด เล็กกลง แต่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการผลิตดังกล่าว จึงทำให้นุคลากร ในภาคอุตสาหกรรมต้องมีคุณสมบัติแตกต่างจากเดิมหลายประการ กล่าวคือ บุคลากรเหล่านี้ควรมีความสามารถทำงานได้หลายอย่าง (Multi Skilled) มิใช่เป็นผู้ชำนาญเฉพาะด้าน (Specialist) มีความสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตลอดชีวิต มีความยืดหยุ่น ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว สามารถวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเอง และมีความรู้เชิงทฤษฎีมากกว่าความรู้เชิงปฏิบัติ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2542, หน้า 3-4) องค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะองค์กรเอกชน จึงต้องทบทวนกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารงาน เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันกับผู้อื่น ทั้งในระดับประเทศและระดับโลก

การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้เสนอให้มีการเร่งรัดให้มีการจัดระบบบริหารจัดการและประสานงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเตรียมกำลังคนให้ทันกับความต้องการ และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (ชูชัย สมิทธิไกร, 2542, หน้า 4) ซึ่งการฝึกอบรมก็เป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีขึ้น เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง พัฒนา พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยการให้บุคคลเรียนรู้ เข้าใจ ให้เกิดทักษะ มีทัศนคติเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ถูกต้อง หรือพึงปรารถนาขององค์กร มีการฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนามาตรฐานของพฤติกรรม ให้ได้ตามมาตรฐานขององค์กร (วิจิตร อาวะกุล, 2540, หน้า 5-6) และเป็นกิจกรรมที่จะสามารถทำเป็นโยชน์ให้แก่องค์กร หน่วยงาน และทีมงานได้อย่างเต็มที่ การฝึกอบรมจะช่วยทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจจากหลักการและวิธีการทำงานที่ดีขึ้น ได้รับทักษะและความชำนาญจากการเรียนรู้จากตัวอย่างและประสบการณ์ของผู้อื่น มีทัศนคติที่ถูกต้อง เข้าใจธรรมชาติของทีมงาน เข้าใจพฤติกรรมคนและเข้าใจสังคม มีจิตสำนึกที่ดีในหน้าที่การงานและความรับผิดชอบตามบทบาทของตนเอง (สมชาติ กิจยรรยง และ อรรถชัย วัฒนากวัญ, 2539, หน้า 18-19)

ความสำคัญของการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ เห็นความสำคัญในการพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานได้พัฒนาทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ จึงจัดให้มีหน่วยงาน

ผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมขึ้น ซึ่งอาจมีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของการจัดการองค์กร ตามความสำคัญ และความจำเป็นของหน่วยงาน (ฐิระ ประवालพฤษ์, 2538, หน้า 43) แต่การฝึกอบรมจะเกิดประสิทธิภาพ และได้ผลอย่างไรรั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น หลักสูตร การบริหารและการวางแผน การดำเนินการฝึกอบรม วิทยากรฝึกอบรม ตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรม อีกทั้งงบประมาณที่จะดำเนินการฝึกอบรม องค์ประกอบต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น ทุกองค์ประกอบต่างก็มีความสำคัญทั้งสิ้น (สาโรจน์ แผงยัง, 2536, หน้า 3) หากองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้เกิดปัญหา หรืออุปสรรคขึ้นย่อมส่งผลให้การฝึกอบรมนั้นล้มเหลว และไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่หวังไว้ได้ อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีการฝึกอบรมอยู่อย่างต่อเนื่องแต่ก็ยังมีปัญหาด้านประสิทธิภาพของการฝึกอบรมอยู่เสมอ

ส่วนหนึ่งของปัญหาในการจัดการฝึกอบรม มักเกิดจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเป็นปัจจัยสำคัญ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมขาดความรู้หรือประสบการณ์ในกระบวนการฝึกอบรม (โสภณ ภูเก้าล้วน, 2523, หน้า 77-79 อ้างถึงใน สาโรจน์ แผงยัง, 2536, หน้า 3) และอาจยังไม่เข้าใจปรัชญาของการฝึกอบรม ตลอดจนไม่รู้จักรูปแบบหลักสูตรหรือทฤษฎีมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรม (ขจรศักดิ์ หาญณรงค์, 2520, หน้า 8-11) และจากการศึกษาของ ทนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2532, หน้า 116-119 อ้างถึงใน ธนพร เจริญพรชัย, 2543, หน้า 2) พบว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมยังมีคุณภาพไม่ครบถ้วนเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความสามารถ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านคุณธรรม และด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยคุณภาพด้านความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง และด้อยกว่าคุณลักษณะด้านอื่น ๆ ซึ่งสาเหตุอาจมาจากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมขาดประสบการณ์ ขาดความชำนาญ ขาดการฝึกอบรมความรู้เฉพาะด้านอย่างลึกซึ้ง เพราะเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมส่วนหนึ่งได้รับการแต่งตั้งใหม่ การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญยังมิได้จัดทำอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งวิทยากรด้านการจัดการฝึกอบรมได้มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา แต่ในขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมยังขาดการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานในหน่วยงานฝึกอบรมบางหน่วยงานมีการคัดเลือกอย่างไม่จริงจัง โดยเพียงแต่พบว่าบุคคลที่มีทักษะในการพูดได้น่าสนใจและพูดในที่ชุมชนหรือในกลุ่มได้ดีก็สามารถเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมได้ ซึ่งเป็นการคัดเลือกบุคคลที่ไม่มีความรู้และทักษะในการฝึกอบรมโดยตรง ซึ่งเป็นการเข้าใจที่ผิด เพราะผู้ที่พูดเก่งมิได้หมายความว่าปฏิบัติด้านฝึกอบรมได้ดีเสมอไป (เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ, 2531, หน้า 24 อ้างถึงใน ธนพร เจริญชัย, 2543 หน้า 4) และหากเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมขาดความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะไม่เพียงพอต่อการดำเนินการฝึกอบรม ย่อมส่งผลให้ขาดการยอมรับจากหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนผู้บังคับบัญชา ย่อมเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานฝึกอบรม เป็นผลให้ดำเนินงานฝึกอบรมไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้การฝึกอบรมในองค์กรเกิดความล้มเหลวได้

ฉะนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านฝึกอบรมในองค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างสูงสุด จึงจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการรับผิดชอบการดำเนินการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการขององค์กร ซึ่งการกำหนดสมรรถนะของตำแหน่งงานโดยมีทฤษฎี หลักเหตุผลรองรับ จะเป็นส่วนช่วยในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ดี ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในการสรรหาคัดเลือกบุคลากร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการบริหารค่าจ้างเงินเดือน โดยยึดหลักสำคัญคือ ต้องเลือกคนที่มีสมรรถนะนั้นได้ทำงานตามสมรรถนะที่ตนถนัดหรือมีความสามารถ ได้มีโอกาสพัฒนาสมรรถนะของตนให้เต็มขีดความสามารถ โดยองค์กรต้องคำนึงถึงความเหมาะสมระหว่างคนกับงาน โดยจัดคนให้เหมาะสมกับงานที่ถูกต้อง Put the right man on the right job (อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์, 2547, หน้า 71-72) ผู้วิจัยจึงศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้บริหารในหน่วยงานฝึกอบรม ที่มีต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม โดยศึกษาคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในด้านความรู้ ทักษะและความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อกำหนดเป็นสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของโรงงานอุตสาหกรรม และนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร และเป็นข้อมูลในผลิตบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในงานด้านฝึกอบรมที่มีคุณลักษณะตามความต้องการขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาและอธิบายระดับความสำคัญของสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมซึ่งปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

คำถามเพื่อการวิจัย

1. สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกมีอะไรบ้าง
2. สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ที่ได้ศึกษามีระดับความสำคัญเป็นอย่างไร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้านี้สามารถ

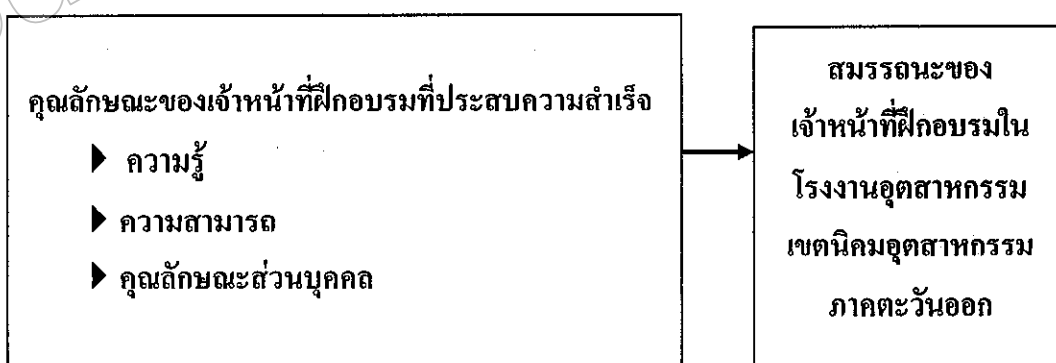
1. ทราบถึงองค์ประกอบสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ซึ่งปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก
2. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางด้านฝึกอบรม หรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมให้มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของผู้บริหารงานฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรม
3. ใช้เป็นข้อมูลเพื่อให้สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้ประกอบการพัฒนาหลักสูตรในการผลิตบุคลากรด้านงานฝึกอบรม ให้มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของโรงงานอุตสาหกรรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้การวิจัยผสมผสาน (Mixed method) กล่าวคือ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลวิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative) เพื่อการค้นหาคำตอบก่อน ว่าคุณลักษณะใดบ้างที่จะเป็นสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จากนั้นศึกษาตามด้วยการวิจัยลักษณะปริมาณ (Quantitative) กับกลุ่มตัวอย่างที่มากขึ้นเพื่อจุดมุ่งหมายในการนำผลการค้นพบนั้น ไปขยายใช้กับกลุ่มประชากรได้

การวิจัยในช่วงแรก

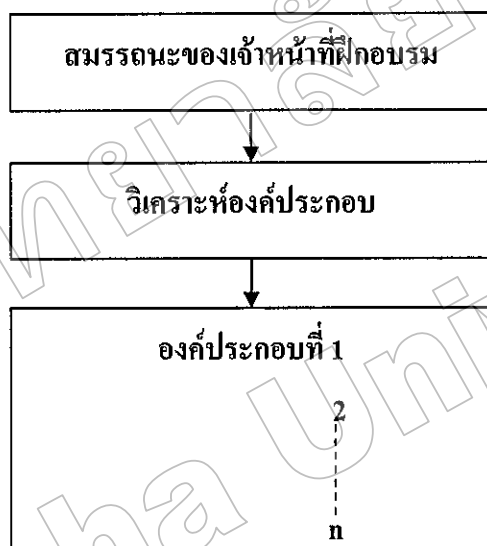
ผู้วิจัยจะศึกษาวิจัยด้วยวิธีการเชิงคุณภาพก่อน โดยทำการศึกษาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึกจากผู้จัดการฝึกอบรม หรือผู้จัดการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยผู้วิจัยกำหนดเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยด้วยวิธีเชิงคุณภาพ

การวิจัยในช่วงที่สอง

ในส่วนที่สองจะทำการศึกษาเชิงปริมาณกล่าวคือ ทำการสรุปประเด็นสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพช่วงแรก แล้วนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ศึกษาว่าสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด โดยทำการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม โดยสอบถามไปยังผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือผู้จัดการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในโรงงานอุตสาหกรรมของนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก เพื่อเป็นการยืนยันและตรวจสอบผลการวิจัยในเชิงกว้าง



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยด้วยวิธีเชิงปริมาณ

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะขั้นพื้นฐานของนักฝึกอบรมในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง

2. ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรม หรือผู้จัดการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน ซึ่งมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

2.1.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

2.1.2 มีอายุงาน ในตำแหน่งบริหารงานฝ่ายฝึกอบรมหรือฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

3. ประชากรในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ ผู้บริหารระดับหัวหน้าหน่วยงานขึ้นไปฝึกอบรม ที่บริหารงานด้านฝึกอบรมและทำหน้าที่คัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เพื่อเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก รวมจำนวน 13 เขต นิคมอุตสาหกรรมดังนี้

3.1 จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 2 เขตนิคมอุตสาหกรรม ได้แก่

3.1.1 นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

3.1.2 นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้

3.2 จังหวัดชลบุรี จำนวน 4 เขตนิคมอุตสาหกรรม ได้แก่

3.2.1 นิคมอุตสาหกรรมชลบุรี (บ่อวิน)

3.2.2 นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

3.2.3 นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

3.2.4 นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง

3.3 จังหวัดระยอง จำนวน 7 เขตนิคมอุตสาหกรรม ได้แก่

3.3.1 นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด

3.3.2 นิคมอุตสาหกรรมตะวันออก

3.3.3 นิคมอุตสาหกรรมผาแดง

3.3.4 นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

3.3.5 นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

3.3.6 นิคมอุตสาหกรรมเอเชีย

3.3.7 นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรของการศึกษาค้นคว้า

จังหวัด	โรงงานอุตสาหกรรม (โรง)	จำนวนประชากร (คน)
ฉะเชิงเทรา	167	167
ชลบุรี	449	449
ระยอง	339	339
รวม	955	955

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยจะทำการศึกษาค้นคว้าซึ่งในโรงงานอุตสาหกรรมแต่ละโรงงานจะมีผู้บริหารที่ทำหน้าที่บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตลอดจนบริหารงานด้านฝึกอบรมอย่างน้อยโรงงานละ 1 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดประชากรของการศึกษาค้นคว้าแยกตามจำนวนของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ของนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำนวน 955 โรงงาน

4. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารระดับหัวหน้าหน่วยงานขึ้นไป ที่บริหารงานด้านฝึกอบรม ระดับหัวหน้าหน่วยงานขึ้นไป ทำหน้าที่คัดเลือกบุคลากร ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรม เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้เกณฑ์กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากตารางสุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane, 1967, pp. 886-887 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 284-285) ระดับความเชื่อมั่น .01 ได้กลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่ยอมรับได้ที่จะเป็นตัวแทนของประชากรจำนวน 474 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 480 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพื่อสร้างเสริม พัฒนา ตลอดจนปรับเปลี่ยน บุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ โดยเพิ่มพูนความรู้ สร้างความเข้าใจ ก่อให้เกิดทัศนคติ ที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และมีทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานเกี่ยวกับการดำเนินงาน ฝึกอบรมในบริษัทหรือองค์กรเอกชน ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก โดยปฏิบัติหน้าที่ตามขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมตั้งแต่เริ่มต้นหาความจำเป็นในการจัดฝึกอบรม จนสิ้นสุดการฝึกอบรมด้วยการประเมินผลการฝึกอบรม ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของบริษัท ซึ่งจะปฏิบัติงานและรับนโยบายการดำเนินงานฝึกอบรมจากผู้บริหารงานฝึกอบรม

ผู้บริหารงานฝึกอบรม หมายถึง ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ผู้จัดการฝ่าย ทรัพยากรบุคคล หรือหัวหน้าหน่วยงานฝึกอบรมในบริษัทที่ทำหน้าที่กำกับดูแลและบริหารงาน ฝึกอบรมภายในบริษัทให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามนโยบายและแผนดำเนินงานฝึกอบรม ของบริษัท

สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม หมายถึง คุณลักษณะทางด้านความรู้ คุณลักษณะด้านทักษะและความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่มีส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ซึ่งเกิดจากความคาดหวังผู้บริหารงานฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 3 ด้านได้แก่

1. คุณลักษณะทางด้านความรู้ หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษา ทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม/ สัมมนา หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์กับผู้รู้ ซึ่งจะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

2. คุณลักษณะด้านทักษะและความสามารถ หมายถึง สิ่งที่ต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้นเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ความคิด ความรู้สึกริเริ่ม เจตคติ ทักษะ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่ติดตัวมาและไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงตามเวลาที่เปลี่ยนไป ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม