

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การแข่งขันเพื่อความอยู่รอดและยั่งยืนขององค์กรในปัจจุบันนั้นมีมาก ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ องค์กรของรัฐบาลหรือเอกชน และเป็นที่ยอมรับว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ และมีค่ามากที่สุดในการดำเนินงาน องค์กรที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่เปี่ยมด้วยความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีก็จะนำไปสู่ความรุ่งเรืองขององค์กร ดังนั้นบางองค์กรจึงเรียกทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี พร้อมปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นทำได้โดยการจัดฝึกอบรม และพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งนี้เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ได้มีการเรียนรู้ ปรับตัวให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม ซึ่งการที่องค์กรจะเจริญก้าวหน้าได้ก็ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร รวมถึงความเจริญรุ่งเรืองของบุคลากรด้วย

การเปลี่ยนแปลงขององค์กรมีอยู่เสมอ ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้าน โครงสร้าง หรือตัวบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา และความนิยมของสังคม ดังนั้นเพื่อความอยู่รอด และความยั่งยืนขององค์กร อันหมายถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และสามารถไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่จะต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการต่าง ๆ ซึ่งนับวันจะมีความเจริญก้าวหน้าขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้หมายถึงการเปลี่ยนแปลงทุกด้านในองค์กรที่มีส่วนทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น ซึ่งรวมถึงระบบการบริหาร โครงสร้าง ระเบียบแบบแผน ระบบงาน การปกครอง ทัศนคติของบุคลากร รายรับรายจ่าย ตลอดจนความรู้ความสามารถส่วนตัวบุคคลด้วย

ในองค์กรหนึ่ง ๆ นั้นจะประกอบด้วยทรัพยากรมนุษย์หลายกลุ่มด้วยกัน แต่ละกลุ่มย่อมมีบทบาท และหน้าที่แตกต่างกันไป อันจะนำไปสู่ความแตกต่างในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มนั้น ๆ ด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นไปในลักษณะตามความแตกต่างของแต่ละกลุ่ม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้นให้เกิดการแสวงหาหนทางที่จะพัฒนาและดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป อย่างไรก็ดีการที่องค์กรใดจะก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมหมายถึงการสร้าง

บุคลากรของตนให้รู้จักการสวมบทบาทให้เหมาะสมกับฐานะตำแหน่งที่แต่ละคนรับผิดชอบ นอกจากนี้องค์การยังต้องตระหนักเสมอว่าบุคลากรทุกคนยังมีความต้องการที่จะตอบสนองเรื่องผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ดังที่ กิติกร บุญเพชร (2547, หน้า 1) กล่าวว่า สิ่งที่จะต้องพิจารณาอย่างใกล้ชิดต่อไปคือคนที่สวมบทบาทต่าง ๆ เหล่านั้นจะต้องเข้าใจอย่างถ่องแท้ว่าบทบาทของตนในแต่ละช่วงเวลา และแต่ละโอกาสนั้นเป็นอย่างไร เมื่อทราบดีแล้วก็จะต้องพยายามแสดงบทบาทของตนตามวาระนั้นให้ถูกต้อง ซึ่งนับว่าเป็นบทบาทโดยตรงขององค์การในการส่งเสริมปรับปรุงให้สมาชิกในองค์การมีความสามารถ และเป็นประโยชน์แก่องค์การ ทั้งส่วนบุคคลและโดยรวม

สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ (2544, หน้า 67) กล่าวว่า นับแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา ได้มีการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ หลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงนี้ได้ส่งผลให้ทุกองค์การทั่วโลกต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์การและพนักงานต่างได้รับผลกระทบนี้เช่นกัน จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของพนักงานให้เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และตอบสนองกับความต้องการขององค์การให้ได้มากที่สุด

พิบูล สีนวลสด (2546, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารองค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สังคมและเทคโนโลยี ก่อให้เกิดการแข่งขัน ค่านิยม ความต้องการของบุคลากร โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ที่เป็นยุคของการสื่อสารไร้พรมแดน จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับไว ภายใต้อิทธิพลข่าวสาร และการสื่อสารที่รวดเร็ว โดยเฉพาะทางด้านเทคโนโลยี ดังนั้นการจะบริหารองค์การจะต้องประกอบไปด้วยความรู้ความสามารถ และหากในองค์การนั้นมีเครื่องมือที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูง ก็ย่อมนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดทักษะ และความรู้ใหม่จะสามารถนำไปสู่การพัฒนาได้

ชาญ สวัสดิ์สาธิ (2539, หน้า 11, 35 อ้างถึงใน สาวิตรี ทรงเจริญ, 2550, หน้า 1-2) กล่าวว่า ปัจจุบันการฝึกอบรมเข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหารงานบุคคลขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้กับองค์การ ทั้งยังเป็นส่วนสำคัญในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานเหล่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาแต่ละองค์การได้มีการนำเอาเทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาใช้อย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ ได้ ดังนั้นวิธีที่จะช่วยให้พนักงานมีทักษะความรู้ และมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอก็คือ

“การฝึกอบรม” ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือเอกชน ซึ่งต่างก็มีแนวโน้มที่จะจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรของตนเพิ่มมากขึ้น

การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพราะถือเป็นวิธีพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้ และพัฒนาความสามารถ ทักษะ และทัศนคติตามที่ต้องการ และสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ถูกต้องตามแนวทาง ขั้นตอนการปฏิบัติงาน กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ พัฒนางานให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน และความต้องการของหน่วยงาน ลดเวลาการเรียนรู้ การบังคับบัญชา ประหยัดเวลา และงบประมาณ ลดความขัดแย้งและความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน อีกทั้งช่วยเพิ่มความเชื่อมั่น และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ฯลฯ

การพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถของพนักงานนับเป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานทุกคนควรได้รับ เนื่องจากการพัฒนาเป็นกระบวนการที่มีการวางแผนดำเนินการอย่างเป็นระบบในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถของพนักงานในองค์การให้ปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ เพื่อให้้องค์การเจริญก้าวหน้า สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการแข่งขันในอนาคต กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เรื่องที่ยากเกินความสามารถ และสามารถพัฒนากันได้หลายรูปแบบ การฝึกอบรมนับเป็นรูปแบบหนึ่งที่ได้รับการนิยมนักทั่วไป และคงไม่มีองค์การใดที่พัฒนาบุคลากรตนเองด้วยวิธีการเดียว (สมหมาย แจ่มกระจ่าง, 2548, หน้า 23) ดังนั้นถ้าองค์การใดขาดพนักงานที่มีคุณภาพแล้ว การที่จะให้องค์การอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าคงเป็นไปได้ยาก องค์การแต่ละองค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร หรือทรัพยากรมนุษย์ เริ่มตั้งแต่การสรรหา เลือกรับพนักงานเข้าทำงาน ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้นองค์การจะต้องมีการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตามคุณสมบัติที่กำหนดเพื่อมาร่วมงาน เมื่อได้พนักงานเข้ามาร่วมงานหรือเลื่อนตำแหน่ง พนักงานย่อมมีความต้องการพัฒนาฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าหรือความสำเร็จของพนักงานและองค์การนั้น ๆ

ในการให้การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะเข้ามามีบทบาทในการให้การสนับสนุนให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้ใหม่ ๆ รวมทั้งเป็นการหล่อหลอมให้พนักงานมีค่านิยมและเจตคติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์การด้วย นอกจากนั้นยังมีการพัฒนาโดยการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้าในการเรียนรู้ ให้โอกาสพนักงานในการพัฒนาตนเอง มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ทั้งในเรื่องหน้าที่การงานและความรู้นอกเหนือจากงานด้วย โดยองค์การอาจให้การสนับสนุนทางการเงินทางการศึกษา และฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนคุณค่าของพนักงาน ทำให้มี

ศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรมากขึ้น ซึ่งในองค์กรแต่ละแห่งต่างมีปรัชญาในการพัฒนาบุคลากรที่เหมือนกัน คือมีแนวคิดที่จะสร้างบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ คู่มือพนักงานให้มีความก้าวหน้าตามศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ ซึ่งอาจมีการเน้นย้ำที่แตกต่างกันบ้างในบางส่วนตามรายละเอียดของงานแต่ละงานที่องค์กรกำหนด

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานนั้นเริ่มจากการพัฒนาทักษะความรู้พื้นฐานที่นำมาใช้ในงาน เช่น การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ การฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ และการบริการ เป็นต้น การที่จะสามารถดำเนินการให้เจริญก้าวหน้าตามเป้าหมายได้นั้น ปัจจัยหลักที่สำคัญที่จะต้องคำนึงถึงมากที่สุดก็คือบุคลากรในองค์กรนั่นเอง เพราะประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่พนักงานต้องการฝึกอบรมและเป็นปัจจัยที่บ่งบอกถึงคุณภาพของการทำงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะด้านเทคนิควิธีการทำงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอดในการทำงาน และทักษะด้านภาวะผู้นำ

แผนพัฒนาโครงสร้างของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมลาว-เกาหลีให้เป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานลาว-เกาหลีใน พ.ศ. 2556 และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้เข้าเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียนเมื่อปี พ.ศ. 2540 และจะเปิดตลาดการค้าเสรีในปี พ.ศ. 2558 ในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านสาธารณสุขศาสตร์ ด้านแรงงาน และด้านอื่น ๆ จากสภาพแวดล้อมหลายอย่างที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ และยังคงมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการพยากรณ์ให้ศูนย์ฝึกอบรมลาว-เกาหลีต้องปรับปรุงหรือพัฒนาบุคลากรของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะวิทยาการขององค์กร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากวิทยากรมีระดับความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ประกอบกับศูนย์ฝึกอบรมลาว-เกาหลี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้เห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง โดยบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมแห่งชาติ 5 ปี (ค.ศ. 2011-2015) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมวิทยากรของศูนย์ฝึกอบรมลาว-เกาหลี ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์ฝึกอบรมลาว-เกาหลี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมแห่งชาติ 5 ปี (ค.ศ. 2011-2015) ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาวิทยากรของศูนย์ฝึกอบรมลาว-เกาหลีนั้นได้เตรียมการไว้แล้วเพื่อรองรับการพัฒนาจากศูนย์ฝึกอบรมเป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานของลาว ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการจัดระบบการฝึกอบรมของวิทยากรศูนย์ฝึกอบรมลาว-เกาหลี

และในเวลาเดียวกันก็สามารถตอบสนองความต้องการในการดำเนินงานของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมแห่งชาติ 5 ปี (ค.ศ. 2011-2015) ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการในอนาคต

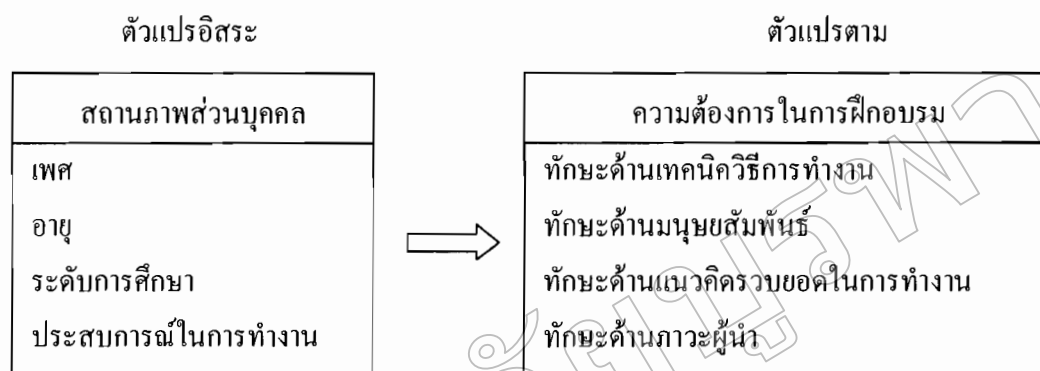
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีความต้องการในทักษะความรู้พื้นฐาน 4 ด้าน คือ
 - 1.1 ทักษะด้านเทคนิควิธีการทำงาน
 - 1.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
 - 1.3 ทักษะด้านความคิดรวบยอดในการทำงาน
 - 1.4 ทักษะด้านภาวะผู้นำ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการฝึกอบรมของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. วิทยากรที่เพศแตกต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกัน
2. วิทยากรที่อายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกัน
3. วิทยากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกัน
4. วิทยากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการฝึกอบรมแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- เมื่อได้ทราบความต้องการในการฝึกอบรมของวิทยากรของศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวแล้ว จะได้ทำการพัฒนา จัดการฝึกอบรมได้เหมาะสมและตรงกับความต้องการ ทำให้เกิดประโยชน์ได้มากที่สุด
- ได้ทราบการเปรียบเทียบความต้องการในการฝึกอบรมของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และจะเป็นข้อมูลในการวางแผนฝึกอบรมให้แต่ละหน่วยงานในองค์กร เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานของวิทยากรให้ตรงกับลักษณะและความแตกต่างของบุคคล เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น
- จะได้นำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการพัฒนานุคลากรด้านการฝึกอบรมของศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
- ได้แนวทางในการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการในการฝึกอบรมของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตเนื้อหาในการศึกษานี้ มุ่งศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของวิทยากร ศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในทักษะความรู้พื้นฐาน 4 ด้าน ของแคทซ์ (Katz, 1956, pp. 33-42)

- 1.1 ทักษะด้านเทคนิควิธีการทำงาน
- 1.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
- 1.3 ทักษะด้านแนวคิดรวบยอดในการทำงาน
- 1.4 ทักษะด้านภาวะผู้นำ

2. ประชากร

ประชากรได้แก่ วิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจำนวน 54 คน (เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 อายุ

3.1.2.1 ต่ำกว่า 26 ปี

3.1.2.2 26-35 ปี

3.1.2.3 36-45 ปี

3.1.2.4 46-50 ปี

3.1.2.5 มากกว่า 50 ปี

3.1.3 ระดับการศึกษา

3.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3.1.3.3 ปริญญาโทหรือเทียบเท่า

3.1.3.4 สูงกว่าปริญญาโท

3.1.4 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.4.1 น้อยกว่า 2 ปี

3.1.4.2 3 - 5 ปี

3.1.4.3 6 - 10 ปี

3.1.4.4 11 - 15 ปี

3.1.4.5 16 - 20 ปี

3.1.4.6 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

3.2.1 ทักษะด้านเทคนิควิธีการทำงาน

3.2.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

3.2.3 ทักษะด้านความคิดรวบยอดในการทำงาน

3.2.4 ทักษะด้านภาวะผู้นำ

4. ขอบเขตพื้นที่

ศึกษาในขอบเขตศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตั้งอยู่บ้านคำฮุ้ง เมืองชัยธานี นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

5. ระยะเวลาในการทำวิจัย

เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2554 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2554

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการที่มุ่งพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสมในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วิทยากร (Instructor) หมายถึง พนักงานที่ทำหน้าที่เป็นครูฝึกอาชีพในศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีหน้าที่รับผิดชอบในการฝึกอบรมอาชีพให้แก่ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมและงานอื่น ๆ ตามการมอบหมาย ซึ่งได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมจากองค์การ

3. ความต้องการในการฝึกอบรม หมายถึง การศึกษาถึงความต้องการในการที่จะพัฒนา ความรู้ ทักษะความสามารถ ด้วยการเสริมสร้างความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่ความคล่องตัว และ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของวิทยากรในศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

และจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

4. ทักษะด้านเทคนิควิธีในการทำงาน (Technical Skill) หมายถึง ความประสพของวิทยากรของศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในการพัฒนาตนเอง เรื่องความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน กระบวนการขั้นตอน และเทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เทคนิคที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การ ในด้านเทคนิควิธี ได้แก่ เทคนิคการสร้างโอกาส โดยใช้เทคนิคการปรับความสามารถของบุคคล อุปกรณ์ เครื่องมือ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดตั้งทีมงานเพื่อประสานงาน ตั้งเป้าหมายในการทำงาน วางแผนกลยุทธ์ทุกอย่างเป็นไปตามขั้นตอน การลดอุบัติเหตุในการทำงาน ในองค์การ

5. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) หมายถึง วิทยากรของศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกับระหว่างมนุษย์อันเป็นสะพานทอดไปสู่การเป็นมิตร และจงใจคน รวมทั้งการสร้าง หรือการพัฒนาตนเอง ให้เป็นที่รู้จักใคร่ชอบพอกันคนทั่วไปอย่างกว้างขวางให้ได้รับการสนับสนุนร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย เป็นการสร้างคนให้เป็นคนดีของสังคม รวมทั้งแสดงให้เห็นลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำในอนาคตอีกด้วย

6. ทักษะด้านความคิดรวบยอดในการทำงาน (Conceptual Skill) หมายถึง ความประสพของวิทยากรของศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในการพัฒนาตนเองโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ขอบข่าย สาขางานบังคับบัญชา การสื่อสารการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ เพื่อจะสามารถบริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

7. ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skill) หมายถึง ความสามารถของวิทยากรของศูนย์ฝึกอาชีพลาว-เกาหลี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่จะสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการร่วมกัน ซึ่งเป็นศิลปะหรือความสามารถของบุคคลที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติ และอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย หรือการติดต่อกันให้ร่วมใจดำเนินการจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้