

บทที่ 1

บทนำ



## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 พบว่า การขยายตัวของเศรษฐกิจมีอัตราสูง เฉลี่ยร้อยละ 11.7 ต่อปี ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เศรษฐกิจไทยขยายตัวได้สูงเช่นนี้ได้แก่ การขยายตัวของการส่งออก การลงทุน และการท่องเที่ยว ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศ จากสัดส่วนการผลิตภาคเกษตรที่ลดลง ขณะที่ภาคอุตสาหกรรมและบริการมีส่วนการผลิตเพิ่มขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2534) มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาเพื่อใช้เพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น จึงมีความต้องการแรงงานหรือคนที่มีความรู้ และทักษะที่ทันสมัยในสาขาต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น (คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ, 2534) ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางระดับและสาขา ซึ่งจำเป็นต้องเร่งผลิตให้ทันกับความต้องการ และจากแรงงานสังคมไทยที่เปลี่ยนแปลงจากสังคมชนบทเป็นสังคมเมืองอันส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต การดำรงชีวิตของคนในสังคมไทยที่ปรับตัวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ในสังคมตามมาเป็นผลจากการพัฒนาประเทศที่เน้นเฉพาะการพัฒนาโครงสร้างทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาทางวัตถุเป็นหลัก โดยมีได้คำนึงถึงการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะเป็นจุดอ่อนของกระบวนการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ดังที่ประเทศไทยประสบปัญหาดังกล่าว ฐานะเป็นผู้กระทำต่อทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้าง รักษา มนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่าที่สุด เป็นส่วนประกอบที่ช่วยทำให้การพัฒนาด้านอื่น ๆ ลุล่วงไป หรืออาจกลายเป็นอุปสรรคที่ขลอความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจก็ได้ หากกำลังคนที่มีอยู่ไม่ได้รับการพัฒนาของประเทศ (วุฒิเทพ อินทปัญญา, 2533) จึงต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะต่าง ๆ เพื่อให้ทรัพยากรเหล่านี้มีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ

ทรัพยากรมนุษย์จึงนับได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา เป็นทั้งผู้ที่กำหนดและผู้รับผลกระทบต่อการพัฒนา การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องสอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนพัฒนาต่าง ๆ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 จึงได้เน้นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศ (เยาวลักษณ์ ราชแพทยาคม, 2533)

ชัชียงค์ พรหมวงศ์ (2536) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบการวิเคราะห์ความต้องการขององค์กร การกำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดวิธีการและทางเลือกและการวางแผนในการจัดบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์จัดสรรให้ตรงกับความต้องการของงาน การทะนุบำรุงขวัญ กำลังใจ และสวัสดิการ และการประเมินเพื่อปรับปรุงให้บุคลากรให้มีความรู้และประสบการณ์เท่ากันกับสภาพสังคมและวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพของงาน องค์กรต้องการทรัพยากรมนุษย์ มีความรู้ความสามารถและสามารถใช้คนให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความพอใจดึงดูดให้อยู่ปฏิบัติงานให้นานที่สุด โดยคำนึงถึงการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานจัดหาเครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะให้บุคลากรในองค์กรทำหน้าที่ได้ดี สามารถทำประโยชน์ได้สูงสุดแก่องค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องมีการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้มาโดยใช้ประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

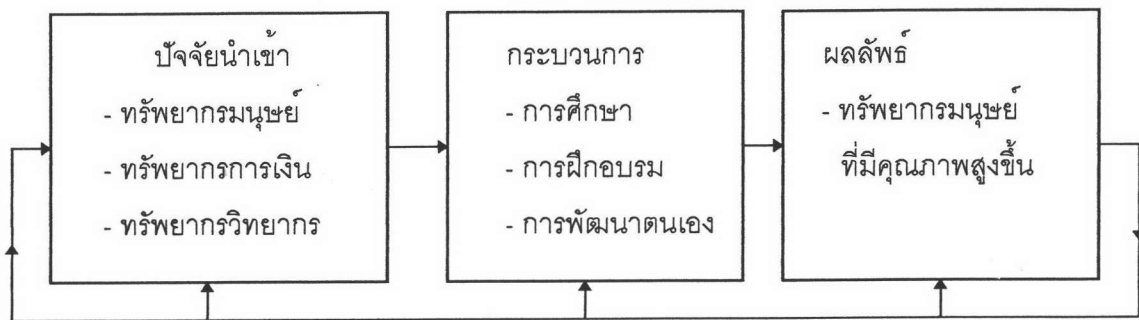
เดวิด อีสตัน (David Easton : อ้างถึงในชัชียงค์ พรหมวงศ์, 2536) เสนอทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องดำเนินไปตามองค์ประกอบหลักของระบบซึ่งครอบคลุม ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ (ประชากร แรงงานที่ยังด้อยคุณภาพหรือยังมีคุณภาพไม่ตรงตามความต้องการ) ทรัพยากรการเงิน (เงินทุน งบประมาณที่จำเป็นสำหรับจัดการศึกษา การฝึกอบรม (เทคนิค วิธีการ นักพัฒนาหรือวิทยากร) เป็นต้น

กระบวนการ หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ได้แก่ วิธีการศึกษา ฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง การปรับปรุงสุขภาพอนามัย และโภชนาการ

ผลลัพธ์ หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว มีความรู้ความสามารถ คุณธรรม และคุณภาพอื่น ๆ เป็นต้น

ผลย้อนกลับ เป็นการควบคุม ตรวจสอบระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามองค์ประกอบทั้งสามข้างต้น เพื่อให้แน่ใจว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพได้ผลตามวัตถุประสงค์

แผนภูมิที่ 1 แสดงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามองค์ประกอบของระบบตามแนวคิดของ เดวิด อีสตัน



ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ แนดเลอร์ (Nadler, 1980) ที่มองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์กรโดยถือเป็นภาระกิจขององค์กรที่ต้องจัดทำ ดำเนินการให้กับพนักงาน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ร่วมกับทั้งต่อพนักงาน ต่องานของหน่วยงาน และต่อองค์กร โดยได้แบ่งกิจกรรมที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่มคือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จึงครอบคลุมถึงโครงการ การเพิ่มทักษะฝีมือ ความรู้ของคน ทั้งคุณภาพและปริมาณ ตั้งแต่การศึกษา การฝึกอบรม รวมทั้งสวัสดิการและการพัฒนาด้านอื่น ๆ ที่กำหนดขึ้นโดยองค์กร โดยที่การศึกษาจะเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างสมรรถภาพในตัวมนุษย์ ขณะที่การฝึกอบรมจะมีความสำคัญในการเสริมสร้างความรู้ทักษะหรือความชำนาญให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่คนอยู่ในองค์กร เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา องค์กรจึงต้องมีการปรับปรุง พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความรู้ แนวคิดการทำงานเพิ่มพูนทักษะในการทำงานอย่างเหมาะสม ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นเรื่องที่ครอบคลุมกับกิจกรรมขององค์กร และในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ใช่ภาระของฝ่ายบริหารงานบุคคลแต่เพียงฝ่ายเดียว หากเป็นเรื่องที่ผู้บริหารทุกฝ่ายและผู้บริหารสูงสุด รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องเข้ามารับผิดชอบดำเนินการ (ชาติชาย ณ เชียงใหม่, 2533)

ในสภาพการณ์ปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์ยังมีความสำคัญ และจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างรีบด่วนมากขึ้นไปอีก ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่าสภาพเศรษฐกิจและการแข่งขันด้านการค้าและธุรกิจได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ความเจริญเติบโตในทางเศรษฐกิจทำให้ตลาดธุรกิจและ

อุตสาหกรรมมีการขยายตัวเป็นอย่างมาก และได้ส่งผลกระทบต่อองค์กรต่าง ๆ ในภาคเอกชนหลายประการ

ประการแรก ความต้องการด้านกำลังคนมีเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จนทำให้เกิดภาวะการขาดแคลนบุคลากรแทบทุกด้านและทุกระดับไม่ว่าจะเป็นนักบริหาร วิศวกร ช่างฝีมือ จนถึงพนักงานธรรมดา สถิติของกรมแรงงาน เมื่อปี พ.ศ. 2534 ก็ได้บ่งชี้ว่า ภาวะการว่างงานได้ลดลงเหลือเพียงประมาณ 1.46 ล้านคน หรือร้อยละ 4.5 ของกำลังแรงงานเท่านั้น

ประการสอง การขาดแคลนกำลังคนดังกล่าว ได้ส่งผลให้อัตรากำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาก เพราะเกิดการแย่งชิงคนกัน ในบางกรณีก็มีการซื้อตัวกันในอัตราที่สูง โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น มีการจ่ายโบนัสแรกเข้า และการจ่ายเงินพิเศษเพื่อให้ทำงานต่อไป เป็นต้น

ประการที่สาม อัตราการเข้าและออกจากงานของพนักงานอยู่ในระดับที่สูงมาก ซึ่งได้สร้างปัญหาแก่องค์กรเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะเมื่อมีพนักงานออกจากงานมากก็ทำให้ขาดคนทำงาน งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย เกิดความล่าช้าหรือสินค้าคุณภาพต่ำลงในขณะเดียวกันพนักงานที่จ้างเข้ามาใหม่บ่อย ๆ ก็ทำงานไม่ได้ตามมาตรฐาน ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายและเวลาสำหรับการฝึกอบรมเพิ่มเติม

ประการที่สี่ อัตราการเกิดอุบัติเหตุในงานเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากมีการรีบเร่ง นำคนเข้ามาทำงานเพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรม โดยขาดการเตรียมการและการฝึกอบรมที่เหมาะสม และเพียงพอ ในแต่ละปีมีคนงานบาดเจ็บ ถึงแก่กรรม และทุพพลภาพ เป็นจำนวนหลายร้อยคน กองทุนเงินทดแทนสำรองจ่ายเงินปีละไม่ต่ำกว่าสามร้อยล้านบาท

ประการที่ห้า กรณีพิพาทแรงงานเพิ่มมากขึ้น การขาดแคลนกำลังคน ทำให้คนงานหางานทำได้ง่ายและได้ค่าจ้างสูง ซึ่งมีผลทำให้คนงานมีทัศนคติเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เป็นลบต่อการบริหารงานบุคคล กล่าวคือ ไม่เื่องาน ความเกรงใจมีลดน้อยลง

ประการสุดท้าย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งระบบยังไม่สามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดการเตรียมการและฝึกอบรมบุคลากรด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับปัญหาดังกล่าว (จำเนียร จวงตระกูล, 25 36)

เมื่อพิจารณาสภาพการณ์ต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว จึงเห็นได้ว่าองค์กรต่าง ๆ ต้องทบทวนกลยุทธ์ในการบริหารงาน เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันกับผู้อื่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องกระทำด้วยกระบวนการที่ต่อเนื่อง การฝึกอบรมซึ่งเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งของการพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะในระยะเวลาที่จำกัด และสามารถนำความรู้ไป ใช้ประโยชน์และรวดเร็วตรงตามความต้องการของหน่วยงาน และยังเป็นกิจกรรมที่ตอบสนอง ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รวดเร็วกว่ากระบวนการให้การศึกษ และ การพัฒนา

กิจกรรม	จุดเน้น	การใช้เวลา(หวังผล)	ภาระค่าใช้จ่าย	ระดับความเสี่ยง
การฝึกอบรม	งานในปัจจุบัน	ในขณะนี้	เป็นค่าใช้จ่าย	ต่ำ
การศึกษา	งานในอนาคต	เร็ว ๆ นี้	เป็นการลงทุน(ระยะสั้น)	ปานกลาง
การพัฒนา	ความเปลี่ยนแปลง ขององค์กรในอนาคต	ณ เวลานั้น ในอนาคต	เป็นการลงทุน (ระยะยาว)	สูง

ที่มา : Nadler, Leonard *Corporate Human Resource Development*, New York: van Nostrand Reinhold Company, 1980, p.23.

แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของการพัฒนาองค์กรในการที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันที่จะส่งผลถึงการพัฒนากิจการงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ที่ใช้กระบวนการใดเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมจึงมีความสำคัญมากต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กร

รัฐได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยในระยะแรกปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาชาติทางด้านการศึกษา และสาธารณสุข ซึ่งจะเน้นความสำคัญในการพัฒนาคนทั้งประเทศ จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ซึ่งได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอาชีพ โดยได้มีการเน้นในเรื่องของการฝึกอบรม (วุฒิเทพ อินทรปัญญา, 253 6) มีการจัดตั้งสถาบันและหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเป็นทางการ เพื่อทำหน้าที่ในการเผยแพร่ข้อมูลและให้ความรู้ในด้านการฝึกอบรม และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฯ ฉบับที่ 7 ได้กำหนดแนวทาง และมาตรการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการศึกษาและฝึกอบรม โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชนมีบทบาทในการจัดการศึกษา และการฝึกอบรมมากขึ้น ส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยขยายรูปแบบความร่วมมือ และระดมทุนจากเอกชนมาใช้ในการฝึกอบรมแก่สถานประกอบการทุกขนาด ประสานงานระหว่างภาครัฐ และเอกชนในการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมเฉพาะด้าน (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 2535-2539)

จากความสำคัญของการฝึกอบรม องค์กรและหน่วยงานจึงให้ความสนใจและจัดให้มีการฝึกอบรม ภายในองค์กรจัดตั้งหน่วยงาน รับผิดชอบด้านการพัฒนาโดยจัดอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบด้านการพัฒนาองค์กร พัฒนาระบบงานการฝึกอบรม (เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ, 2521) ดังนั้นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม หรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จะต้อง

- เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม และกระบวนการฝึกอบรม สามารถใช้ความรู้ได้เหมาะสม Cenci (1966) Lippitt และ Nadler (1967 : อ้างถึงในเครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ, 2531) กล่าวไว้ว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต้องเป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ สามารถใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ และเทคนิคการเรียนการสอนได้ตรงกับความจำเป็นในการฝึกอบรมของแต่ละองค์กร ต้องสามารถวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม สร้างหลักสูตร จัดปรับโครงการฝึกอบรมที่เหมาะสมให้กับผู้รับการฝึกอบรม และดำเนินการฝึกอบรม เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2531) เสนอว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรจะเป็นผู้ที่มีภูมิหลังทางการศึกษาด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรม การบริหารงานบุคคล จิตวิทยาองค์กรจิตวิทยาสังคม พฤติกรรมองค์กร การวัดผลการศึกษา และเทคโนโลยีการศึกษา

ดังที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่ากิจกรรมหรืองานด้านการฝึกอบรมเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ในหลาย ๆ ด้านทั้งความรู้ในด้านกระบวนการฝึกอบรม จิตวิทยา การบริหาร เทคนิคการสอน และเทคโนโลยีการศึกษา และบุคคลที่เข้ามาเป็นนักฝึกอบรมมาจากหลายสาขา และบุคคลเหล่านี้จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทางด้านการฝึกอบรม และเทคนิคต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากการสอนในสถาบันการศึกษาแล้ว ยังมีหน่วยงานของภาครัฐ และเอกชนได้ดำเนินการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการฝึกอบรม อาทิเช่น สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีการจัดฝึกอบรม และบริหารงานบุคคล ให้ได้มีความรู้ความเข้าใจแนวคิดของการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล โดยสามารถวางแผนงานฝึกอบรม รวมทั้งสร้างแบบประเมินผลการฝึกอบรมในระดับต้นได้ ตลอดจนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ดำเนินการฝึกอบรมในหน่วยงานได้ (นุปรกรณ์ จันทรปกรณ์, 2533) สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็นศูนย์กลางในการฝึกอบรม มีหน้าที่ในการวางแผนประสานการฝึกอบรม ให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม หรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมรวมทั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมการส่งออกและหน่วยงานอื่น ๆ

ในการจัดการศึกษา ให้ความรู้และฝึกอบรมด้านต่างๆ สิ่งสำคัญที่จะช่วยถ่ายทอดความรู้ และความคิด และข้อมูลต่างๆ ทำให้ผู้อ่านเกิดความรู้ก็คือ หนังสือ ซึ่งผู้อ่านสามารถใช้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มพูนความรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นการช่วยส่งเสริมให้มีความรู้กว้างไกลยิ่งขึ้น

หนังสือ หมายถึงเอกสารสิ่งพิมพ์ที่มุ่งให้ความรู้เนื้อหาสาระสำคัญ (Carter V. Good, 1973) เป็นการบันทึกความรู้และศิลปะวิทยาการต่างๆ ไว้ เพื่อใช้เป็นสื่อในการถ่ายทอด (จงดี ปิยะศิรินันท์, 2533) ไปยังผู้อ่านและสิ่งที่จะสื่อสารไปยังผู้อ่านคือเนื้อหา เนื้อหานั้นจะต้องมีความสมบูรณ์ ถูกต้องตามข้อเท็จจริง ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน (คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย, 2533)

หนังสือเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมเป็นหนังสือเฉพาะเรื่อง มุ่งให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ กระบวนการฝึกอบรม จากทฤษฎีต่างๆ และประสบการณ์การปฏิบัติงานจริง หนังสือเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมจึงเป็นหนังสือที่ให้ความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับการฝึกอบรม เป็นคู่มือในการศึกษาค้นคว้า หรือเป็นแนวทางในการเรียนรู้ด้านการฝึกอบรม การเขียนหนังสือเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนซึ่งเขียนโดยอาจารย์ผู้สอน แต่การเรียนการสอน ด้านการฝึกอบรมในระดับอุดมศึกษายังไม่มีหลักสูตรวิชาเอกสาขาวิชาด้านการฝึกอบรมโดยเฉพาะจึงส่งผลให้การเขียนหนังสือหรือตำราของอาจารย์ด้านนี้ไม่มีชัดเจน แต่จากการสำรวจเบื้องต้นพบว่า มีอาจารย์ผู้สอนหลายสาขาวิชาที่เขียนหนังสือเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม ประกอบการเรียนการสอน อาทิเช่น อาจารย์สาขาพาณิชยศาสตร์, การจัดการ, บริหารธุรกิจ, การบริหารบุคคลและเทคโนโลยีการศึกษา อีกส่วนหนึ่งจะเขียนโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ด้านการฝึกอบรม เพื่อเผยแพร่ความรู้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องด้านการฝึกอบรมและผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นหนังสือเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมจึงเขียนโดยผู้เขียนหลายกลุ่ม

นอกจากนี้แล้วจากการศึกษาเบื้องต้นยังพบว่า ปัจจุบันมีหนังสือเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมที่นำเสนอเนื้อหาสาระด้านการฝึกอบรมมาด้วย แนวคิด หลักการ กระบวนการ เทคนิควิธีการต่างๆ ด้านการฝึกอบรม บางเล่มเสนอเนื้อหาครอบคลุมทุกกระบวนการฝึกอบรม บางเล่มเสนอเนื้อหาเฉพาะเรื่อง จึงเป็นที่สนใจว่า ขณะนี้มีหนังสือเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมมากน้อยเพียงไร มีเนื้อหาสาระด้านการฝึกอบรมในเรื่องใดบ้าง มากน้อย เพียงไร ตรงกับความต้องการของผู้อ่านหรือไม่ และกลุ่มผู้เขียนคือใคร ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม เพราะการวิเคราะห์เนื้อหาจะทำให้ทราบลักษณะและปริมาณของเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม และศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาในหนังสือเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม เพื่อให้ทราบถึงความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมอันจะนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงเนื้อหาวิชาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้อ่าน เพื่อให้บัณฑิตนักศึกษา เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับความรู้และสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ซึ่งจะช่วยในการพัฒนางานด้านการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสำรวจหนังสือเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม ที่พิมพ์ในปีพ.ศ.2520 - 2538
2. เพื่อวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการ

ฝึกอบรม

## คำถามในการวิจัย

1. ตั้งแต่ปีพ.ศ.2520 - 2538 มีหนังสือเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมกี่เล่ม
2. หนังสือเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมแต่ละเล่มมีลักษณะการเขียนอย่างไร
3. หนังสือเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมแต่ละเล่มมีลักษณะเนื้อหาอย่างไร
4. หนังสือเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมแต่ละเล่มมีเนื้อหาสาระอะไรบ้าง
5. หนังสือเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมมีเนื้อหาสาระในเรื่องอะไรมากที่สุด
6. ผู้เขียนหนังสือเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมเป็นบุคคลกลุ่มใดบ้าง
7. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมีความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในหนังสือด้าน

การฝึกอบรมในหัวข้อเรื่องใดบ้าง

## ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์หนังสือที่ระบุปีพิมพ์ระหว่างปีพ.ศ. 2520 ถึง พ.ศ. 2538
2. หนังสือที่นำมาทำการวิเคราะห์เนื้อหาอย่างละเอียดเป็นหนังสือเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาครอบคลุมทุกกระบวนการฝึกอบรม สำหรับหนังสือที่มีเนื้อหาเฉพาะเรื่องทำการวิเคราะห์เฉพาะสาระสำคัญ
3. เนื้อหาที่วิเคราะห์ครอบคลุมหลักสูตรการเรียนการสอนด้านการฝึกอบรม, กระบวนการฝึกอบรม, ระบบการฝึกอบรมของ Nadler, Rogoff, อาชวัน วายวานนท์, วินิต ทรงประทุม, สมาคมการศึกษานักโทษผู้ใหญ่แห่งประเทศไทย
4. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความต้องการ คือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่เป็นสมาชิกสามัญของสมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย ตามรายชื่อที่ปรากฏในทำเนียบ ในปีพ.ศ.2538



## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. หนังสือ หมายถึง เอกสารสิ่งพิมพ์ที่รวบรวมข้อเขียนเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมที่เรียบเรียงขึ้นอย่างเป็นระบบ คือมีการเข้าปกเย็บเล่ม มีสารบัญชแบ่งหมวดหมู่ของเนื้อหา ใช้อักษรตัวพิมพ์ และมีการเผยแพร่
2. การวิเคราะห์เนื้อหาในหนังสือ หมายถึง เทคนิควิธี ที่ใช้ในการแจกแจงเนื้อหาในหนังสือออกเป็นจำนวนที่วัดได้ เป็นวิธีที่มีแบบแผนกฎเกณฑ์ ขั้นตอนที่แน่นอน ผลจากการวิเคราะห์เนื้อหาสามารถนำมาเปรียบเทียบระหว่างกันได้
3. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรม ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ทักษะ และทัศนคติที่ดีให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับปริมาณและเนื้อหา เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม
2. ได้ทราบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม
3. ได้แนวทางในการเสนอแนะผู้เขียนหนังสือด้านเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมใช้ประกอบการพิจารณาในการเขียนหนังสือเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมต่อไป