

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่อิทธิพลต่อผู้ประกอบการสำหรับการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของจังหวัดลำพูนใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้ ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแรงงาน ความหมายและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม รูปแบบของการฝึกอบรม และพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545

2.1.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์

เดิมนักเศรษฐศาสตร์ไม่ได้แยกประเด็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์และกำลังคนออกจากเศรษฐศาสตร์แรงงาน จนกระทั่งภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ และสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้กระทบถึงแรงงานในแง่ของการว่างงาน สภาพและบรรยากาศของสถานที่ทำงาน การทำงานมากชั่วโมง ค่าจ้างแรงงานต่ำ ตลอดจนปัญหาการใช้แรงงานเด็กและสตรี จึงมีการรวมกลุ่มเรียกร้องเป็นสหภาพ ซึ่งมีสถานะทางกฎหมายรองรับ และมีบทบาทในเชิงสถาบันมากขึ้นในการเรียกร้องและต่อรอง อิทธิพลของแนวคิดตามเคนส์ (Keynesian) จึงมีบทบาทมากขึ้น ทำให้นักเศรษฐศาสตร์แยกประเด็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์และกำลังคนมาศึกษาวิเคราะห์ต่างหากจากเศรษฐศาสตร์แรงงานเพราะทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่มีได้อยู่ในกำลังแรงงาน จึงได้มีการพัฒนาแนวคิดทางทฤษฎีเพื่ออธิบายประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์และกำลังคน ซึ่งได้รับการหยิบยกขึ้นมาวิเคราะห์พิจารณาจากนักเศรษฐศาสตร์และนักวิชาการสาขาอื่น ๆ ในเชิงสหสาขาวิชาด้วย เช่น ในกรณีของสหรัฐอเมริกา ได้มีการศึกษาเป็นการเฉพาะในชื่อว่า “Manpower Report Of the President” ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์และกำลังคน มีประเด็นสำคัญมากทางเศรษฐศาสตร์รวมอยู่ด้วย คือ การสร้าง “ทุนมนุษย์” ซึ่งจัดได้ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถในการผลิตทางเศรษฐศาสตร์ของทรัพยากรมนุษย์โดยการลงทุน ซึ่งมีความสำคัญต่อกำลังคนใน 3 ประเด็น กล่าวคือ

- 1) เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดสรรทรัพยากรความเจริญและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและความเป็นธรรมในการกระจายรายได้เพราะการพัฒนากำลังคนโดยการลงทุนในมนุษย์จะเกี่ยวโยงถึงประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้น กำลังคนที่ดีขึ้นจะส่งผลต่อความเจริญทางเศรษฐกิจไม่น้อยกว่าปริมาณของกำลังคน และช่วยให้กระจายจากทักษะความชำนาญการที่เพิ่มขึ้น คุณภาพของผลตอบแทนปัจจัยการผลิตมีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

2) การสร้างทุนมนุษย์โดยทั่วไปมักเข้าใจว่าเป็นบทบาทและหน้าที่ของรัฐฝ่ายเดียวทั้ง ๆ ที่ส่วนบุคคลเองก็ได้รับประโยชน์จากการสร้างมนุษย์ ทำให้ประเด็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการใช้และการกระจายทรัพยากรสำหรับการสร้างทุนมนุษย์ไม่เป็นที่ทราบกันมากนัก และมักจะถือว่าอยู่นอกระบบตลาดทางเศรษฐกิจ ซึ่งแท้จริงแล้วการศึกษา การสาธารณสุขและอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างทุนมนุษย์นั้นเป็นทั้งสินค้าสาธารณะ และสินค้าส่วนบุคคลพร้อม ๆ กันไป

3) ขนาดของการลงทุนในทุนมนุษย์อาจใหญ่มาก และกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศได้มาก

ความหมายของทุนมนุษย์มีลักษณะเป็นนามธรรม และใกล้เคียงกับความหมายที่ใช้ในปัจจุบันมากขึ้น ซึ่งได้มีนักเศรษฐศาสตร์หลายท่านนิยามความหมาย และมีแนวคิดในแง่มุมมองต่างๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นรากฐานนำไปสู่แนวคิดเกี่ยวกับ “ทุนมนุษย์” ดังนี้ (เทียนฉาย กิระนันท์, 2532 : 1-8)

ในปี 1737 อัดัม สมิธ (Adam Smith) ได้นิยามทักษะและความสามารถของมนุษย์ไว้เป็นทุนคงที่อย่างหนึ่ง กล่าวคือทักษะของมนุษย์นั้นเปรียบเสมือนเครื่องจักร ซึ่งมีต้นทุนค่าใช้จ่ายอยู่ส่วนหนึ่งและยังให้เกิดผลได้ในรูปกำไร

ในปี 1821 เซย์ (Jean Baptiste Say) ได้ขยายความชัดเจนขึ้นว่า ทักษะและความสามารถของมนุษย์นั้น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้โดยมีค่าใช้จ่ายจำนวนหนึ่ง และผลของการใช้จ่ายนั้นทำให้ผลิตภาพของมนุษย์เพิ่มสูงขึ้น

ในปี 1867 วิทสไตน์ (Theodore Wittstein) ได้ยอมรับว่ามนุษย์นั้นถือเป็นสินค้าประเภททุนอย่างหนึ่งและใช้วิธีการของฟาร์ ที่เรียกว่าวิธีการประเมินรายได้เป็นทุน (capitalized-earnings) มาประยุกต์ในการคำนวณประเมินค่าเงิน ที่จะต้องชดเชยให้กับครอบครัวในกรณีที่บุคคลหนึ่งๆ ต้องเสียชีวิตไป ทั้งนี้ฟาร์มีข้อสมมติว่า ผลได้ตลอดชีพของบุคคลหนึ่ง ๆ จะเท่ากับค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาตลอดชีพ ซึ่งรวมเอาค่าใช้จ่ายในการศึกษาไว้ด้วย จากการตั้งข้อสมมติดังกล่าว จึงเท่ากับมนุษย์ทุกคนมีค่าเป็นศูนย์เมื่อแรกเกิด แล้วจึงค่อย ๆ มีค่าเป็นตัวเงินเพิ่มสูงขึ้นตามเกณฑ์อายุ

พัฒนาการในแนวคิดที่พยายามประเมินค่ามนุษย์เป็นเงิน เริ่มกระจายกว้างขึ้นอีก โดยในปี 1880 กิฟฟิน (Sir Robert Giffen) ได้พยายามประเมินค่าความสูญเสียทางเศรษฐกิจจากการสงครามระหว่างฝรั่งเศสและเยอรมัน และในปี 1870 แคปป์ (Friedrich Kapp) ได้ประเมินค่าเป็นตัวเงินของทุนมนุษย์ของผู้อพยพเข้าไปสู่สหรัฐอเมริกา โดยใช้วิธีคำนวณจากต้นทุนการผลิตแต่ไม่ได้คิดรวมค่าเสื่อมราคาและค่าบำรุงรักษาด้วย ผลจากการคำนวณแคปป์พบว่าถ้าหากยังมีผู้อพยพไปเข้าสู่สหรัฐอเมริกาในจำนวนเท่าเดิมต่อไปอีกสหรัฐอเมริกาจะมีผลได้ (จากทุนมนุษย์) ถึงวันละเกือบๆ จะหนึ่งล้านเหรียญ และต่อมาเบรต (Charles Brance) ได้ประเมินค่าในเรื่องเดียวกันกับแคปป์ และได้แย้งว่าวิธีการของ

แคปปีนั้น ยังไม่สมบูรณ์เพราะตัวเงินที่ประเมินได้จากทุนมนุษย์ที่อพยพเข้าไปนั้น ไม่ใช่จะดูจากด้านต้นทุนการผลิตเพียงประการเดียว แต่จะต้องพิจารณาความต้องการหรืออุปสงค์ที่สหรัฐอเมริกาจะมีต่อทุนมนุษย์แต่ละคน ๆ นั้นด้วย

ในปี 1883 เองเจล (Ernest Engel) ได้ใช้การคำนวณแบบต้นทุนการผลิตของแคปปีเพื่อประเมินค่าทุนมนุษย์ไว้โดยละเอียดยิ่งขึ้นอีก โดยพิจารณาต้นทุนการผลิตที่บิดามารดาต้องใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตรนั้นทั้งหมด

แม้ว่าในขณะที่นักศึกษาเศรษฐศาสตร์หลายคนต่างพิจารณารวมเอามนุษย์หรือความสามารถและทักษะของมนุษย์เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของทุนด้วยก็ตาม แต่นักเศรษฐศาสตร์อีกหลายคนก็ไม่ได้คำนึงถึงเรื่องนี้เลย และไม่ได้คำนึงถึงการลงทุนในทุนมนุษย์ในฐานะที่เป็นปัจจัยในการเพิ่มผลิตภาพของมนุษย์นี้เลย และยังมีปัญหาตามมาอีกว่าสิ่งที่นับรวมเข้าเป็นทุนประเภทหนึ่งนั้นถือตัวมนุษย์เองแต่ละคน หรือว่าถือเฉพาะแต่ทักษะและความสามารถของมนุษย์แต่ละคนเท่านั้น

ในปี 1901 ซิดจวิค (Sidgwick) ได้เห็นว่าควรพิจารณามนุษย์ในฐานะถูกจัดไว้เป็นปัจจัยร่วม ร่วมกับปัจจัยแรงงานในการสร้างผลผลิต ทั้งนี้เพราะว่าเฉพาะแรงงานแท้ ๆ นั้นอาจสร้างผลผลิตได้เพียงจำนวนหนึ่งเท่านั้น (การที่มีทักษะและความสามารถเท่ากับเป็นการเพิ่มการสร้างผลผลิตให้มากขึ้นอีกได้) จึงต้องทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างคำว่า “ทุน” และ “แรงงาน” ให้ดี

ในปี 1959 มาร์แชล (Alfred Marshall) ได้สรุปให้มนุษย์เป็นสินค้าประเภททุนอย่างหนึ่งเฉพาะแต่ในเชิงคณิตศาสตร์และนามธรรมเท่านั้น แต่จะไม่อาจเปรียบเทียบมนุษย์เป็นทุนได้เลยในทางปฏิบัติอย่างธรรมดา นักเศรษฐศาสตร์รุ่นเก่าจึงต่างถือกันว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่แยกต่างหากจากทุน ไม่ว่าจะในรูปแบบของปัจจัยการผลิตหรือในรูปแบบของผลของการลงทุนก็ตาม การนับปริมาณแรงงานเป็นรายบุคคลจึงไม่แตกต่างกับการนับจำนวนชิ้นของเครื่องจักร แต่ทว่าแรงงานแต่ละบุคคลย่อมมีประสิทธิภาพในการผลิตต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับปริมาณการลงทุนในแรงงานแต่ละบุคคลนั้น

ในปี 1966 ไวสบรอด (Burton Weisbrod) ได้พิจารณาเห็นว่า ทุนนั้นประกอบด้วย 2 ประเภทคือ ทุนที่มองเห็น และทุนที่มองไม่เห็น การศึกษาความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ โดยพิจารณาจากผลของทุนส่วนที่มองเห็นได้เพียงอย่างเดียว จะได้ผลลัพธ์ที่ไม่สมบูรณ์ เพราะจะทำให้มองข้ามการลงทุนใน “ทุนมนุษย์” ซึ่งเพิ่มขึ้นเป็นอันมากและอย่างรวดเร็ว

ด้วยแนวคิดในประเด็นต่างๆ เหล่านี้ทำให้นักเศรษฐศาสตร์ส่วนหนึ่งให้ความเห็นว่าควรจะพิจารณาทุนมนุษย์ไว้ให้เป็นส่วนของทุนทางเศรษฐกิจประเภทหนึ่ง ที่นอกเหนือจากทุนกายภาพ ซึ่งเป็นความเชื่อดั้งเดิมของนักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิก ทั้งนี้ เพราะเหตุว่า

- 1) การพัฒนาและสร้างทรัพยากรมนุษย์ (ซึ่งส่วนใหญ่ก็โดยการศึกษา) นั้นมีต้นทุนค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นและเกี่ยวข้องด้วย
- 2) ผลผลิตที่ได้จากทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะนั้น ทำให้ผลผลิตของชาติเพิ่มขึ้นไม่น้อย
- 3) ค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทำให้ผลผลิตของชาติเพิ่มขึ้นได้ในที่สุดนั้น ทำให้ความมั่งคั่ง (Wealth) ของชาติเพิ่มขึ้น

จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า นักเศรษฐศาสตร์ได้พยายามแยกมนุษย์กับสิ่งที่แฝงอยู่ (embody) ในตัวของมนุษย์ซึ่งมีอิทธิพลและบทบาทอย่างยิ่งต่อความสามารถในการผลิตทางเศรษฐกิจของมนุษย์นั้น ออกต่างหากจากกัน สิ่งที่แฝงอยู่ในตัวมนุษย์นี้มีลักษณะที่เป็นนามธรรม จับต้องไม่ได้ สัมผัสไม่ได้ มองไม่เห็น และซื้อขายแลกเปลี่ยนไม่ได้ และเรียกกันว่า ทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์ดังกล่าวนี้ จึงสื่อความหมายถึง ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ ฝีมือ ตลอดไปจนถึงสุขภาพอนามัยที่ดี ซึ่งแฝงหรือมีอยู่ในตัวมนุษย์แต่ละคน และแต่ละคนก็มีทุนมนุษย์นี้มากหรือน้อยแตกต่างกันไป นักเศรษฐศาสตร์ในปัจจุบันได้พยายามอธิบายถึงความแตกต่างในทุนมนุษย์ที่แฝงอยู่ในตัวมนุษย์แต่ละคนนี้ว่า เนื่องมาจากสาเหตุสำคัญ 2 ประการ กล่าวคือ (สุมาลี ปิตยานนท์, 2535 : 105-107)

- 1) เป็นส่วนของทุนมนุษย์ที่มีติดตัวนับแต่แรกเกิด (endowment) ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์หลายคนได้พยายามชี้ต่อไปว่า ส่วนของทุนมนุษย์ที่มีติดตัวมานับแต่เกิดนี้ อาจแตกต่างกันทั้งสภาวะทางกายและทางจิต อันเนื่องมาจากการสืบทอดกรรมพันธุ์นั้นส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งมาจากการบำรุงดูแลรักษาครรภ์ของมารดา นับตั้งแต่ครรภ์จนถึงคลอด
- 2) เป็นส่วนของทุนมนุษย์ที่ได้รับการสร้างเพิ่มเติมขึ้น (โดยการลงทุนในทุนมนุษย์) รวมถึงแต่สภาวะแวดล้อมในครอบครัว การเลี้ยงดูอบรมบ่มนิสัยของพ่อแม่และญาติในครอบครัว ตลอดไปจนถึงการศึกษาอบรม การอนามัย และอื่น ๆ

การตัดสินใจลงทุนในการมนุษย์และลักษณะของความชำนาญ

สมมติว่า บุคคลแต่ละคนทำหน้าที่เหมือนกับผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นเจ้าของความสามารถของตนและคำนวณอัตราผลตอบแทนภายในงาน ตลอดจนจัดหาทุนเพื่อการศึกษาของตนเอง และเมื่อทราบผลตอบแทนแล้ว เขาจะทำให้ตัดสินใจว่าเขาควรจะลงทุนการศึกษาอย่างไร ก็ต่อเมื่อทราบผลตอบแทนแล้ว เขาจะทำการตัดสินใจว่าเขาควรจะลงทุนการศึกษาอย่างไร ก็ต่อเมื่อเขาทราบว่าความชำนาญงานที่เขาจะเรียนรู้จะต้องนำไปใช้ในอาชีพอื่นในตลาดแรงงานได้ การโยกย้ายเปลี่ยนงานขึ้นอยู่กับลักษณะของความชำนาญงานที่เกี่ยวข้องจะมีอิทธิพลต่อรูปแบบการหารายได้

ทุนมนุษย์มีความแตกต่างกับทุนกายภาพอื่นๆ ซึ่งทุนมนุษย์ไม่สามารถซื้อขายได้เช่นเดียวกับทุนกายภาพ และนายจ้างไม่สามารถที่จะซื้อไปเป็นเจ้าของ ดังนั้น นายจ้างจำเป็นต้องจัดการ

ฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างเพื่อจะได้มีความชำนาญ หรือทักษะตรงกับที่ตนต้องการซึ่งความรู้ความชำนาญต่าง ๆ นั้นจะมีความแตกต่างกันมากมายหลายประการ

ในที่นี้จะจำแนกความชำนาญเป็นสองประเภทคือ ความชำนาญทั่วไป (general skills) และความชำนาญเฉพาะทาง (specific skills) ความชำนาญทั่วไปมีส่วนช่วยให้ลูกจ้างเพิ่มความสามารถในการผลิตไม่ว่าจะไปทำงานที่ใด ส่วนความชำนาญเฉพาะทางจะใช้ได้เฉพาะในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น (สุมาลี ปิตยานันท์, 2535 : 112-114)

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแรงงาน

การฝึกอบรมถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาทักษะแรงงาน เพื่อให้คนในสถานประกอบการมีคุณภาพในการทำงาน ประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้จะเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมโดยตรง ผู้ศึกษาจึงได้นำแนวคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาด้วย

ความสำคัญและความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะแรงงาน

ฟิลลิป เจ คิงห์ (Phillip J. King) ได้กล่าวถึง ความสำคัญและความจำเป็นในการจัดให้มีการฝึกอบรม ซึ่งมีสาเหตุอย่างน้อย 5 ประการ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533 : 332 – 333) คือ

1) ไม่มีสถาบันการศึกษาใดๆ ที่สามารถผลิตคนให้มีความสามารถที่จะทำงานในองค์กรต่างๆ ได้ทันที ซึ่งการรับคนเข้าทำงานต้องมีการฝึกอบรมให้คนเหล่านี้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เฉพาะอย่าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2) สภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว เป็นผลให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานตลอดเวลา องค์กรมีความสลับซับซ้อน องค์กรจึงต้องหาหนทางที่จะทำให้นุคคล หรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ได้ภายในระยะเวลาอันสั้น และการฝึกอบรมที่ดีจะช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

3) บุคลากรส่วนมากย่อมต้องการที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน การฝึกอบรมจะช่วยพัฒนาความสามารถของบุคคล ทำให้นุคลากรเหล่านี้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4) การลองผิดลองถูกอาจจะไม่ใช่วิธีการเรียนรู้การทำงานที่ถูกต้อง และดีที่สุด เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องฝึกฝนตนเองโดยการลองผิดลองถูก หรือสังเกตจากผู้อื่น ดังนั้นจึงต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้งานและอาจจะไม่ใช่วิธีการเรียนรู้การทำงานที่ถูกต้องและดีที่สุด

5) เมื่อองค์กรสลับซับซ้อนย่อมเกิดปัญหาข้อบกพร่องในการบริหารงานที่ควรจัดการ แก้ไขปรับปรุงอย่างเร่งด่วนมาก

ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความรู้เพียงพอที่จะปฏิบัติงานนั้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะถ้าคนเรามีความพึงพอใจในงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และมีความสามารถอย่างชำนาญชำนาญ หรือ มีทักษะในงานนั้นๆ เป็นอย่างดี และความจำเป็นที่จะต้องมีการอบรมจากเหตุผล ดังนี้ คือ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2537 : 169)

1) องค์กรหวังผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ผู้ที่จะทำให้ผลผลิตไปสู่จุดหมายปลายทางที่องค์กรกำหนดไว้ก็คือ บุคคลในองค์กรจำเป็นจะต้องให้เขาได้เรียนรู้งานสอนงาน นั้นๆ ทั้งนี้ เพื่อความเข้าใจงานอันนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงาน และยังป้องกันการผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานนั้นๆ ได้

2) ลักษณะงานในองค์กรมีความแตกต่างจากความรู้ในสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาจะให้ความรู้และฝึกฝนในสิ่งต่าง ๆ อาจไม่ได้เฉพาะเจาะจง และมีลักษณะพิเศษตามลักษณะเฉพาะขององค์กร ฉะนั้นผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นจะต้องได้เรียนรู้งานนั้นก่อนเพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นผลให้ทำงานด้วยความสบายใจ

3) งานในองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นต้องมีการปรับสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน หรือเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

4) บุคคลในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยธรรมชาติมนุษย์ เมื่อทำงานไปนาน ๆ ความเบื่อหน่าย ความเหนื่อยจะเกิดขึ้น ฉะนั้น องค์กรจะต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นใจให้คนงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

จึงอาจสรุปได้ว่า การฝึกอบรมในงานจะช่วยยกระดับฝีมือให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่รับผิดชอบของตนเองได้ดีขึ้น เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานสูงขึ้น ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาความเป็นอยู่ และโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งมุ่งยกระดับหรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติของลูกจ้างให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถ้าปราศจากการฝึกอบรมในงานจะทำให้เกิดปัญหาความกดดัน คุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง นอกจากนั้นการฝึกอบรมในงานจะทำให้ลูกจ้างมีโอกาสแสดงความสามารถพิเศษหรือศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ (จำเนียร จวงตระกูล, 2533 : 8)

2.1.3 ความหมายและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม มีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

เครือข่าย ลิมอภิชิต (2531) ได้เพิ่มคำว่าการพัฒนาเข้าไปและให้ความหมาย “การฝึกอบรมและการพัฒนา” คือ กิจกรรมการเรียนรู้ (Learning) เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อ

ปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (understanding) ทักษะ หรือความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสม จนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติ เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ (specific knowledge) เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้บุคคลมีความก้าวหน้าในการทำงาน

บุญคง หันจางสิทธิ์ (2540) ให้ความหมายของการฝึกอบรม คือ กรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้พัฒนาในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะยกระดับประสิทธิภาพในการทำงาน และการผลิตในปัจจุบันและอนาคต

กุลชน ธนาพงศธร (2538) การฝึกอบรม จะครอบคลุมความหมาย 3 ประการคือ

1) การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

2) การฝึกอบรม มีเป้าหมายหลักอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานจากสภาพเดิมก่อนเข้ารับการอบรมไปสู่สภาพใหม่ที่ถูกต้องและเหมาะสม

3) การฝึกอบรมมุ่งปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและจะเป็นไปในอนาคต

Kingsbury (1957) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมว่าเป็นความพยายามขององค์กร การที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานให้ไปในทางที่พัฒนาขึ้น ทั้งในด้านทัศนคติ ทักษะในการทำงาน พัฒนาความรู้ ความคิด

De Phillips (1960) ให้ความหมายของการฝึกอบรม คือ กระบวนการดำเนินงานขององค์กร ในอันที่จะพัฒนาบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพิ่มพูนประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

จากความหมายของนักวิชาการที่กล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปถึงความหมายของการฝึกอบรมได้ว่ากระบวนการที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ สิ่งใหม่ๆ ให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากขึ้น ตลอดจนเพื่อจุดประกายให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ในการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ตลอดจนคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (กุลชน ธนาพงศธร, 2538: 10) มีดังต่อไปนี้

1) วัตถุประสงค์ขององค์กร

การที่องค์กรหนึ่งๆ ขอมเสียเงิน เสียเวลา จัดให้มีโครงการฝึกอบรมหนึ่งๆ ขึ้นนั้น ย่อมมีวัตถุประสงค์ดังนี้

- (1) เพื่อจัดวางระบบและมาตรฐานในการทำงานขององค์กร บุคลากรทุกคนทุกฝ่ายจะได้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกัน ซึ่งจะส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
- (2) เพื่อสอนแนะวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม หรือดีที่สุดแก่บุคลากรขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ลดการควบคุมดูแลและช่วยแก้ไขหรือลดปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดขึ้นจากความไม่รู้ไม่เข้าใจในวิธีการทำงาน
- (3) เพื่อเสริมสร้างขวัญ ทัศนคติและความสนใจในการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อการทำงานในหน้าที่ของบุคลากรเหล่านั้นต่อไปในอนาคต
- (4) เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคลากรให้ได้รับผลผลิตสูงสุด อีกทั้งยังช่วยลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานอีกด้วย
- (5) เพื่อฝึกฝนบุคลากรเตรียมไว้เพื่อความเจริญก้าวหน้าของงานและการเพิ่มขยายองค์กร หรือตั้งหน่วยงานใหม่ในอนาคต

2) วัตถุประสงค์ของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม

ผู้ที่เข้ารับการอบรมโครงการฝึกอบรมใดๆ ก็ตาม ย่อมต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ดังนี้

- (1) เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง โดยคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งจะทำให้ได้รับเงินเดือนค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนเพิ่มขึ้นไปด้วย
- (2) เพื่อพัฒนาทักษะหรือฝีมือในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น จะได้ปรับปรุงวิธีและสภาพการทำงานให้ดีขึ้นเหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.1.4 รูปแบบของการฝึกอบรม

1) รูปแบบของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมสามารถจำแนกรูปแบบหรือประเภทได้หลายประเภท แล้วแต่ว่าจะใช้หลักเกณฑ์ใดในการจำแนกรูปแบบ เช่น ถ้าใช้หลักเกณฑ์ในด้านตัวบุคคลที่เข้ารับการอบรม อาจจำแนกรูปแบบได้เป็นการฝึกอบรมพนักงานใหม่ - พนักงานเดิม หรือเป็นพนักงานปฏิบัติงานประจำวัน - หัวหน้างาน - ผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น แต่ถ้าใช้หลักเกณฑ์ในด้านช่วงเวลาที่เข้าทำงานในองค์กร อาจจำแนกรูปแบบออกเป็นการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน-หลังจากเข้าทำงานแล้ว และถ้าหากใช้หลักเกณฑ์ในด้านขอบเขตวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สามารถจำแนกรูปแบบ

เป็นการฝึกอบรมปฐมนิเทศ การฝึกอบรมเทคนิคการทำงานเฉพาะอย่าง เป็นต้น ในที่นี้จะขอใช้หลักเกณฑ์หลายประการควบคู่กัน โดยอาจจำแนกรูปแบบได้อย่างน้อย 4 ประการ (กุลธน ธนาพงศธร, 2538 : 11-15) คือ

1.1) การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre- service training)

เป็นการฝึกอบรมบุคคลหลังจากที่ได้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรแล้ว แต่ก่อนที่จะเข้าทำงานในหน้าที่ที่มอบหมาย องค์กรจะจัดโครงการฝึกอบรมขึ้น เพื่อฝึกฝนบุคคลเหล่านั้นให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานในหน้าที่ที่จะทำต่อไป

1.2) งานฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Induction / Orientation)

เป็นการฝึกอบรมที่มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อต้อนรับหรือแนะนำผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ให้รู้และเข้าใจถึงเรื่องราวต่างๆ โดยทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร เช่น ประวัติความเป็นมา วัตถุประสงค์ และนโยบายสำคัญๆ ผลงานในอดีตและโครงการในอนาคต นักบริหารคนสำคัญๆ สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ ตลอดจนกฎระเบียบ ข้อบังคับ และวินัย เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่มีความประทับใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการตั้งแต่นั้นเริ่มแรก จะได้ปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมใหม่ได้ง่ายและอย่างเหมาะสม

1.3) การฝึกอบรมหลังจากเข้าทำงานแล้ว (In – service training)

เป็นการฝึกอบรมแก่ผู้ที่ทำงานอยู่แล้วในองค์กรช่วงระยะเวลาหนึ่ง องค์กรเห็นว่าควรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมรูปแบบนี้ยังสามารถจำแนกออกเป็นรูปแบบย่อยๆ ได้อีกหลายรูปแบบ เช่น

ก. การฝึกอบรมโดยให้ลงมือปฏิบัติงาน (On – the job training)

เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งสอนให้พนักงานได้เรียนรู้และเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงาน โดยการให้ลงมือทำงานจริงๆ ในสถานที่ที่ทำงานอยู่จริง โดยอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลและการแนะนำของหัวหน้าส่วนงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย การฝึกอบรมรูปแบบนี้อาจจัดเป็นคนเดียวหรือเป็นกลุ่มก็ได้ ผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ หรือเพิ่งเข้ารับตำแหน่งใหม่ก็ตาม แต่ไม่นิยมใช้กับพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร และประการสุดท้าย การฝึกอบรมรูปแบบนี้มักจะใช้เฉพาะกรณีการฝึกอบรมสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่มีลักษณะเฉพาะด้าน และต้องการความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมากกว่าตำแหน่งงานที่มีลักษณะทั่วไป

ข. การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน (Vestibule Training)

เป็นการฝึกอบรมที่กระทำในห้องทดลองปฏิบัติการ ซึ่งจำลองลักษณะให้คล้ายกับสภาพของสถานที่ทำงานจริง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้สึกเสมือนปฏิบัติงานอยู่จริง การฝึกอบรมรูปแบบนี้ มักจะจัดขึ้นเพื่อสอนแนะการทำงานง่ายๆ เช่น งานสารบรรณ งานพิมพ์ติด

งานโรเนียว เป็นต้น และมักจะจัดภายในระยะเวลาสั้น เพื่อเปิดโอกาสให้สามารถฝึกอบรมพนักงานเป็นจำนวนมากได้ภายในเวลาอันจำกัด

ค. การฝึกอบรมนอกสถานที่ (Field Trip)

เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นนอกสถานที่ที่ผู้เข้ารับการอบรมทำงานอยู่เป็นประจำ ซึ่งโดยทั่วไปมักจะเป็นสถานที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับหัวข้อเรื่องที่จะอบรม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้พบเห็นสภาพการณ์ที่แท้จริงด้วยตนเอง

1.4) การฝึกอบรมก่อนได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Pre – promotional training)

เป็นการฝึกอบรมให้แก่ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือโอนย้ายไปสู่ตำแหน่งใหม่ ซึ่งมีลักษณะงานที่แตกต่างไปจากตำแหน่งหน้าที่เดิม ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้รู้และเข้าใจถึงลักษณะงานที่แตกต่างไปจากตำแหน่งใหม่เสียก่อนที่จะเข้ารับตำแหน่ง ทั้งยังเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่องค์กรได้ว่า เมื่อบุคคลนั้นเข้ารับตำแหน่งใหม่แล้ว จะสามารถทำหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเกิดผลดีต่อองค์กรอย่างแท้จริง

2) กระบวนการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นเรื่องที่ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลและหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างใกล้ชิด เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือประสานงาน ซึ่งจะทำให้การจัดการฝึกอบรมนั้น บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ ดังนั้นการจัดการฝึกอบรมครั้งหนึ่งๆ จึงต้องกระทำอย่างรอบคอบตามขั้นตอนต่างๆ 8 ขั้นตอน คือ

2.1) ขั้นการวิเคราะห์ความจำเป็นหรือความต้องการในการฝึกอบรมขององค์กรเป็นขั้นตอนสำคัญและจำเป็นยิ่งของการจัดการฝึกอบรม เพราะเป็นขั้นตอนที่จะบอกให้ทราบว่าองค์กรในขณะนี้ควรจัดการฝึกอบรมพนักงานของตนหรือไม่

2.2) ขั้นการตรวจสอบความต้องการในแต่ละลักษณะงาน เป็นการพิจารณาตรวจสอบว่าลักษณะงานใด ของหน่วยงานใดที่มีความจำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมเร่งด่วนมากน้อยลดหลั่นกันไปตามลำดับ โดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ เช่น ผลงานที่ทำได้ในปัจจุบัน ขวัญกำลังใจ ทักษะคติ ตลอดจนความพึงพอใจในงานของพนักงาน เป็นต้น

2.3) ขั้นการยกร่างโครงการฝึกอบรม เป็นขั้นที่เสนอหัวข้อและรายละเอียดต่างๆ ของโครงการ

2.4) ขั้นการเสนอร่างโครงการเพื่อขออนุมัติ เป็นการเสนอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นสูง เพื่อให้ความเห็นชอบ

2.5) ขั้นการกำหนดหรือปรับปรุงระเบียบวิธีปฏิบัติในการดำเนินโครงการฝึกอบรม เป็นขั้นการกำหนดหรือปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

2.6) ขั้นการดำเนินงานผลโครงการ เป็นขั้นของการฝึกอบรมตามโครงการ เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2.7) ขั้นการประเมินผลโครงการฝึกอบรม เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานโครงการฝึกอบรม ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุด

2.8) ขั้นการติดตามผลโครงการฝึกอบรม เป็นการติดตามดูผลของการฝึกอบรมจากผู้เข้ารับการอบรมทุกคน หลังจากการอบรมเสร็จสิ้นลง

2.1.5 พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

พระราชบัญญัติฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยเพิ่มสิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานรวมทั้งส่งเสริมเรื่องการกำหนดและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 สรุปได้ดังนี้

1) กำหนดประเภทการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเป็น 3 ประเภท คือ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ โดยแต่ละประเภทการฝึกจะมีความหมายดังนี้

1.1) การฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

1.2) การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน หมายถึง การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้สาขาอาชีพที่สูงขึ้น

1.3) การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ประกอบการซึ่งนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างมิได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ ความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นๆ ได้ด้วย

2) กำหนดให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน อาชีพต่าง ๆ เสนอรัฐมนตรีเพื่อความเห็นชอบและเมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้เป็นผู้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขากর্মพัฒนาฝีมือแรงงานนำไปใช้ในการจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในสาขาอาชีพนั้น

นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยต้องได้รับการอนุญาตจากนายทะเบียน

3) กำหนดให้มีการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยภาคเอกชนจะนำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนมาให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานรับรองก็ได้ ทั้งนี้จะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

4) การจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยให้ผู้ดำเนินการฝึกสามารถจัดตั้งศูนย์อบรมฝีมือแรงงานได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

5) กำหนดหลักการเรื่อง “กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน” โดยกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการซึ่งประกอบกิจการในประเภท ชนิด ขนาด และมีจำนวนลูกจ้าง รวมทั้งมีสัดส่วนของจำนวนผู้รับการศึกษาจำนวนลูกจ้างทั้งหมด และอยู่ในท้องที่กฎหมายประกาศกำหนดส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราไม่เกินร้อยละหนึ่งของค่าจ้างที่ผู้ประกอบกิจการ จ่ายในปีสุดท้ายก่อนปีที่มีการส่งเงินสมทบ เว้นแต่เป็นผู้จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ครอบคลุมที่กฎหมายกำหนดไว้ นอกจากนี้ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบกิจการมีสิทธิกู้ยืมเงินกองทุนเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

6) ลดขั้นตอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึก โดยไม่ต้องจดทะเบียน

7) สิทธิและประโยชน์ของผู้ดำเนินการฝึก

7.1) กรณีเป็นผู้ดำเนินการฝึกทั่วไป

(1) มีสิทธิได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

(2) มีสิทธินำคนต่างด้าว ซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการมาเป็นครูฝึก

(3) มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษสำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

(4) ได้รับคำปรึกษาแนะนำความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่าง ๆ

(5) สิทธิและประโยชน์อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(6) ได้รับการยกเว้นกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

(7) ได้รับยกเว้นกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

7.2) กรณีเป็นผู้ดำเนินการฝึกศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

(1) มีสิทธิประโยชน์ตามกรณีเป็นผู้ดำเนินการฝึกทั่วไป (1-5)

(2) มีสิทธิได้รับยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่นำเข้าเพื่อใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

(3) มีสิทธิได้รับการหักค่าไฟฟ้า และค่าประปาเป็นจำนวน 2 เท่า ของค่าใช้จ่ายที่เสียไป เพื่อประโยชน์ในการคำนวณภาษีเงินได้

(4) มีสิทธิและประโยชน์อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง สำหรับประโยชน์ที่ผู้ประกอบการจะได้รับจากการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้าง มีดังนี้

1) แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน

2) แรงงานที่มีคุณภาพ มีฝีมือตามต้องการ และมีระเบียบวินัยในการทำงาน สามารถตอบสนองกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งลดอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการผลิต

3) กระบวนการผลิตมีประสิทธิภาพ ลดปริมาณความสูญเสียในการผลิต ทำให้สินค้าและบริการมีคุณภาพ สามารถแข่งขันในตลาดได้มั่นคงยิ่งขึ้น

4) ส่งผลให้ประชาชนได้รับสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการสำหรับการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในจังหวัดลำพูน

ศุภกัญญา จันทราสารทูล (2533) ได้ทำการศึกษาถึงศักยภาพของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในการตอบสนองความต้องการแรงงานของประเทศไทย ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่สถานประกอบการเอกชนควรพัฒนาทักษะลูกจ้างของตน เนื่องจากกระบวนการพัฒนาแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นงานดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน กรมอาชีวศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ หรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาฝีมือแรงงานอื่นๆ ยังไม่สามารถผลิตแรงงานได้ตรงความต้องการของสถานประกอบการ เนื่องจากข้อมูลหลายประการ เช่น ขาดแคลนงบประมาณและบุคลากรที่ทำหน้าที่ฝึก การปรับหลักสูตร และเครื่องมืออุปกรณ์ในการฝึก ขาดความคล่องตัว ตลอดจนข่าวสารแรงงานขาดความสมบูรณ์และไม่ทันสมัย ทำให้คุณภาพของแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการเอกชน ทำให้สถานประกอบการต้องดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มเติมเอง

ลัดดา จาริกสถิตวงศ์ (2535) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาที่เข้ามาลงทุนในไทยพบว่า นโยบายขององค์กรที่ได้รับการกำหนดจากบริษัทแม่ในต่างประเทศและผู้บริหารที่เป็นคนไทย และขนาดของบริษัทยังเป็นปัจจัยสำคัญ ในบริษัทที่มีขนาดใหญ่จะมีรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นระบบและมีความหลากหลายมากกว่าบริษัทขนาดเล็ก

จุฑาทิพย์ รักขนาม (2539) ได้ทำการศึกษาถึงการฝึกงานของคนงานในอุตสาหกรรมขนาดย่อม แล้วพบว่ารายได้และค่าใช้จ่ายจากการฝึกอบรมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจฝึกอบรมอย่างยิ่ง คือพื้นที่ที่ผ่านระยะเวลาฝึกงาน คนที่ฝึกงานในอุตสาหกรรมอาหารจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นร้อยละ 50.5 ของจำนวนคนงานฝึกงานทั้งหมดและในอุตสาหกรรมวิศวกรรมจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นร้อยละ 67.4

กนกรัตน์ กานันชัย (2541) ได้ทำการศึกษาถึงความต้องการแรงงานของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ซึ่งสรุปภาพรวมของปัญหาที่เกี่ยวกับพนักงานหรือลูกจ้างที่พบมีปัญหอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ปัญหาแรงงานประสิทธิภาพต่ำ ปัญหาไม่เข้าใจกฎ-ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ปัญหาขาดความกตัญญูต่อองค์กร ปัญหาขาดความรู้ความเข้าใจในงาน ปัญหาขาดแคลนแรงงานฝีมือ ปัญหาขาดความรับผิดชอบต่อเวลา ปัญหาไม่มีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงาน และปัญหาสุขภาพ ยกเว้นปัญหาการลาหยุด/การขาดงานบ่อย และปัญหาการเปลี่ยนงานสูง ที่มีปัญหาในระดับมาก

กฤษณา กลศาสตร์บรร (2544) ได้ทำการศึกษาถึงการพัฒนากิจกรรมแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดเชียงใหม่ รูปแบบการฝึกอบรมและความถี่ในการจัดฝึกอบรมให้กับสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงใหม่โดยภาพรวมแล้วเป็นการฝึกอบรมในลักษณะเด็กฝึกงานและการจัดให้มีหัวหน้าคอยแนะนำตามแก้ไขงาน ตลอดจนหลักสูตรที่จัดฝึกอบรมส่วนใหญ่พบว่าเป็นการอบรมเฉพาะกิจการมากกว่าการฝึกอบรมโดยใช้กับกิจการทั่วไปได้ ในขณะที่ความเหมาะสมของมาตรการต่างๆ ของรัฐที่เข้าไปช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อให้สถานประกอบการพัฒนากิจกรรมแรงงานในภาพรวมว่า ทั้งมาตรการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 มาตรการส่งเสริมอุตสาหกรรม และมาตรการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น เป็นมาตรการที่เหมาะสมและควรจะได้นำไปปฏิบัติโดยมีเพียงบางมาตรการเท่านั้นที่พบว่ามีความเหมาะสมแต่ยังไม่เคยปฏิบัติจริง สำหรับด้านปัญหาอุปสรรคของการพัฒนากิจกรรมแรงงานในสถานประกอบการนั้น พบว่าจัดอยู่ในระดับที่มาก สำหรับด้านความรู้และความเข้าใจของฝ่ายนายจ้างต่อการพัฒนากิจกรรมฝีมือแรงงานให้แก่พนักงาน/ลูกจ้าง ในสถานประกอบการ

พบว่านายจ้างมีความรู้ความเข้าใจในระดับสูงเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนั้นมีข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนนั้น ควรได้มีการให้การสนับสนุนให้มีการจัดผลประโยชน์คืนสถานประกอบการมากขึ้น สนับสนุนงบประมาณและวัสดุในการฝึกอบรม ประชาสัมพันธ์ และอำนวยความสะดวกด้านระเบียบหลักเกณฑ์ ตลอดจนขั้นตอนดำเนินงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ควรจัดให้มีองค์กรที่รับผิดชอบในการสนับสนุนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved