

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความต้องการการฝึกอบรมของวิศวกรเหมืองแร่ กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม เป็นการศึกษาถึง ความต้องการในการฝึกอบรม ปัญหาและข้อเสนอแนะในการฝึกอบรมของวิศวกรเหมืองแร่ กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อให้ทราบ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรม ปัญหาและข้อเสนอแนะในการฝึกอบรม โดยสามารถแบ่งเนื้อหาของแนวคิด ทฤษฎี ออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
2. แนวคิดการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม

#### แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

##### ความหมายของการฝึกอบรม

ชาญ สวัสดิ์สาตี (2539) สรุปไว้ว่า คือ กระบวนการที่เป็นระบบ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลให้ดีขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นอีก อันจะเป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และ/หรืองานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรง

ชูชัย สมितिไกร (2544) สรุปไว้ว่า คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วิจิตร อาวะกุล (2540) สรุปไว้ว่า คือ กระบวนการขององค์กร ในอันที่จะพัฒนาบุคคล เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติ ทักษะ ความชำนาญประสบการณ์ที่เหมาะสม หรือเข้าทำงานได้เป็นอย่างดี เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร และมีมาตรฐาน เป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่อง เป็นภาระที่ไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อแก้ปัญหาขององค์กรในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม เป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการทำงานขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

แก้ปัญหาขององค์กรในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม เป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาคำ  
ทำงานขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

### วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ชูชัย สมิทธิไกร (2544) สรุปไว้ว่า การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรมีจุดประสงค์อยู่  
3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละบุคคล โดยที่ความตระหนักรู้ใน  
ตนเอง คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตัวเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทตนเองในองค์กร  
การมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมี  
ต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น
2. เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานของแต่ละบุคคล โดยอาจจะเป็นทักษะในด้านใดด้านหนึ่ง  
หรือหลายด้านก็ได้
3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติการเกิดผลดี

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2546) ได้ให้วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม  
ไว้ 4 ข้อ คือ

1. เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) เพื่อปรับปรุงแก้ไขความรอบรู้เพื่อการปฏิบัติงานแต่ละ  
บุคคลในแต่ละระดับเกี่ยวกับการเข้าใจกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับ หน้าที่รับผิดชอบ
2. สร้างความเข้าใจ (Understand) เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ รวมไปถึงการเพิ่ม  
ขีดความสามารถในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อเสริมความรู้ความสามารถในวิชาชีพ
3. พัฒนาทักษะ (Skill) การพัฒนาทักษะความชำนาญ ทำให้สามารถปฏิบัติได้อย่าง  
ถูกต้องและคล่องตัว
4. เปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) ทำให้กำลังใจหรือขวัญที่ดีในการทำงาน สามารถทำงาน  
ได้ด้วยความยินดีและพอใจ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสบายใจ

### ประเภทของการฝึกอบรม

ชูชัย สมิทธิไกร (2544) จำแนกการฝึกอบรมตามเกณฑ์ต่างๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. แหล่งของการฝึกอบรม
2. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม
3. ทักษะที่ต้องการฝึก หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นในตัวผู้รับ  
การอบรม แบ่งย่อยได้อีก 3 ประเภท คือ

3.1. การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills Training) มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงานด้านเทคนิค

3.2. การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ (Managerial Skills Training) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะด้านการจัดการและบริหารงาน

3.3. การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Interpersonal Skills Training) มุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรมมีการพัฒนาทักษะในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งทำให้เกิดการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

4. ระดับชั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความรับผิดชอบในงานของผู้เข้ารับการอบรม แบ่งย่อยออกเป็น 4 ประเภท คือ

4.1. การฝึกอบรมระดับพนักงานปฏิบัติการ (Employee Training) มุ่งเน้นกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมักจะเป็นการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและขั้นตอนของการปฏิบัติงาน

4.2. การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (Supervisory Training) มุ่งเน้นกลุ่มพนักงานที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับต้นขององค์กร โดยส่วนใหญ่แล้ว จะเป็นการให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงาน

4.3. การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ (Managerial Training) มุ่งเน้นกลุ่มพนักงานระดับผู้จัดการฝ่ายหรือผู้จัดการระดับกลางขององค์กร โดยมุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความเข้าใจในหลักการจัดการและบริหารงานที่ลึกซึ้งมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้สามารถบริหารงานและจัดการคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4. การฝึกอบรมระดับผู้บริหารชั้นสูง (Executive Training) มุ่งเน้นกลุ่มผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ให้มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการบริหารองค์กร

#### แนวคิดการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม

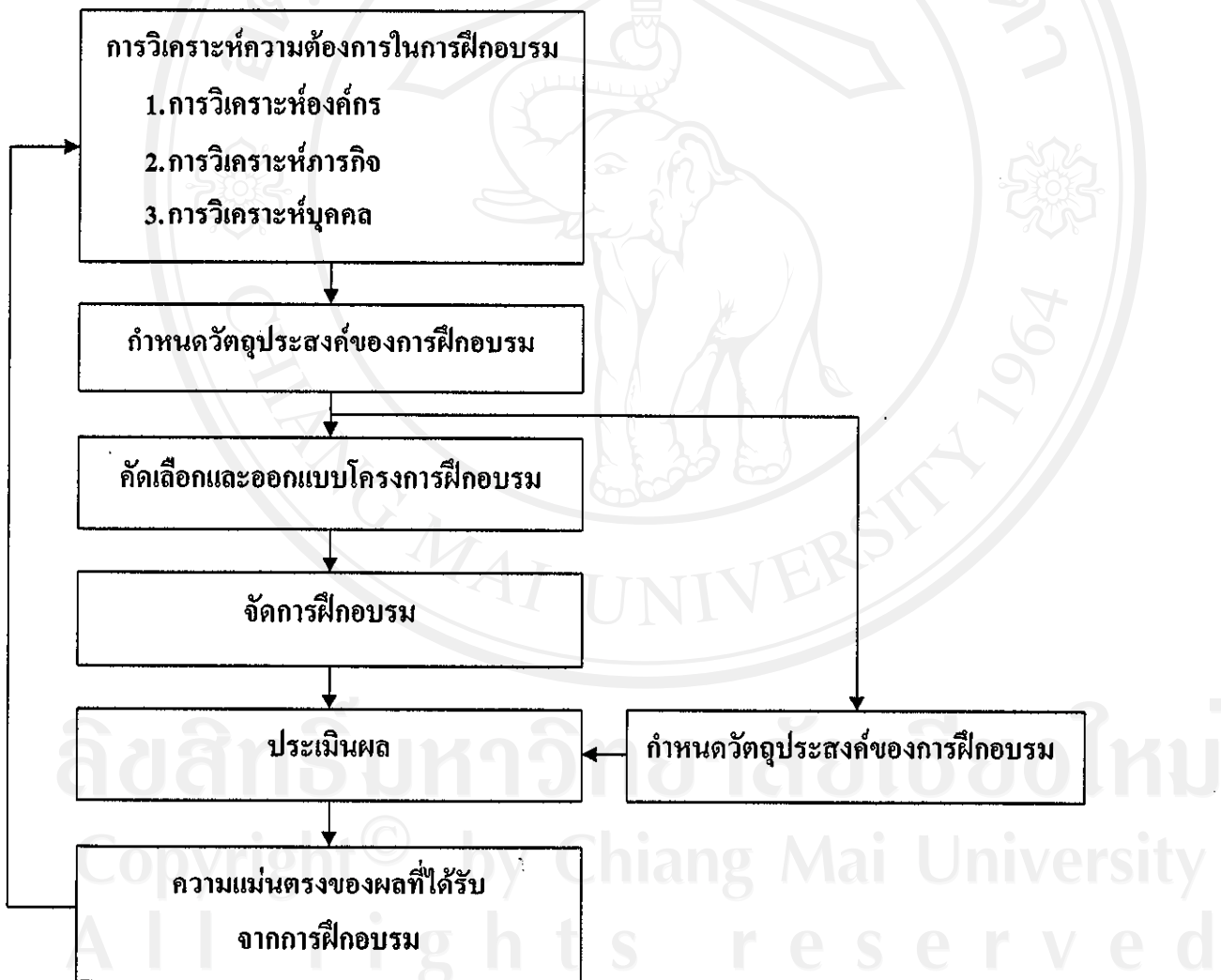
##### ความจำเป็นของการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม

ชาญ สวัสดิ์สาตี (2539) ได้กล่าวว่า ความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง สถานการณ์ปัญหา หรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากการขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือทัศนคติที่ต้องการและที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานต่างๆ ในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ไม่บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ต้องการที่กำหนดไว้ ซึ่งความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือทัศนคติที่ต้องการและที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานนั้น สามารถแก้ไข ปรับปรุงหรือพัฒนาได้โดยอาศัยการฝึกอบรม

ชูชัย สมितिไกร (2544) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนแรกของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ดังกล่าวจะช่วยให้ทราบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและเกิดประโยชน์สูงสุด

#### ขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

ชูชัย สมितिไกร (2544) ได้กล่าวว่า ขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบสามารถแสดงบนแนวคิดแบบระบบได้ดังต่อไปนี้



รูปที่ 1 แสดงขั้นตอนของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

## กระบวนการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2539) ได้กล่าวถึงแนวการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งอาจดำเนินการโดยสรุปได้ดังนี้

1. วิเคราะห์องค์กร (Organization Analysis) โดยจะต้องศึกษาวิเคราะห์เป้าหมาย ทิศทาง และนโยบายของรัฐบาล ของกระทรวง และของหน่วยงานหรือองค์กร รวมถึงสภาพการณ์ สภาพแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต เพื่อจะได้นำมาพิจารณาว่า หน่วยงานหรือองค์กรในอนาคตได้ ขณะเดียวกันก็จะสามารถระบุได้ชัดเจนว่า ที่จุดใดบ้างภายในหน่วยงานหรือองค์กรที่มีความจำเป็นจะต้องฝึกอบรม เพื่อจะได้นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร

2. วิเคราะห์งาน (Job Analysis) โดยศึกษาวิเคราะห์ว่า แต่ละงานในหน่วยงานหรือองค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีภารกิจและกิจกรรมอะไรบ้าง มีมาตรฐานอย่างไร และต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติอย่างไรในการปฏิบัติงานนั้น เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น

3. วิเคราะห์รายบุคคล (Individual Analysis) โดยศึกษาวิเคราะห์คุณสมบัติด้านต่างๆ รวมถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ตลอดจนผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละคน แล้วเปรียบเทียบกับงาน คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของงาน และมาตรฐานงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ชูชัย สมิทธิไกร (2544) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ประกอบด้วย การวิเคราะห์ลักษณะ 3 ประการคือ

1. การวิเคราะห์องค์กร คือ การศึกษาองค์ประกอบต่างๆ ขององค์กรซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อโครงการฝึกอบรม โดยวิเคราะห์เป้าหมายขององค์กร บรรยากาศการทำงานภายในองค์กร ทรัพยากรที่มีอยู่ และข้อจำกัดต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกขององค์กร การวิเคราะห์องค์กรจะช่วยตรวจสอบว่าปัญหาแท้จริงคืออะไร ควรใช้มาตรการใดเพื่อแก้ไขปัญหานั้น และการฝึกอบรมจะให้ประโยชน์แก่องค์กรบ้างหรือไม่

2. การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ คือ กระบวนการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน ซึ่งจะบ่งชี้ส่วนประกอบของงานหนึ่งๆ เป็นการบรรยายเกี่ยวกับลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติ และความรู้ ทักษะ และความสามารถ ซึ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเหล่านั้น

3. การวิเคราะห์บุคคล มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อประเมินว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถอะไร จึงจะทำให้การทำงานของพวกเขาดีขึ้น

## วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จำเริญ สงคราม (2541) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการให้การฝึกอบรมต้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ ด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ในด้านหลักสูตรและเนื้อหา ต้องการให้มีเนื้อหาโดยรวมที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ สำหรับด้านวิธีการฝึกอบรม ต้องการศึกษาดูงานนอกสถานที่ การแสดงบทบาทสมมติ การระดมสมอง

มานิตย์ รุ่งสวัสดิ์ (2541) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการในการฝึกอบรมของปศุสัตว์อำเภอสำนักงานปศุสัตว์เขต 5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรและหัวข้อวิชา ตลอดจนความคาดหวังของเจ้าหน้าที่ปศุสัตว์ ที่จะได้รับสิ่งใหม่ๆ จากการฝึกอบรม โดยผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมของปศุสัตว์อำเภอในด้านหลักสูตรพบว่า หลักสูตรที่ปศุสัตว์อำเภอมีความต้องการฝึกอบรมในเกณฑ์มาก ตามลำดับคือ หลักสูตรเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์สำหรับสำนักงาน หลักสูตรนักบริหารพัฒนาการปศุสัตว์ระดับกลาง หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการพัฒนา สำหรับความต้องการในการฝึกอบรมของปศุสัตว์อำเภอในด้านหัวข้อวิชา พบว่า หัวข้อวิชาที่ปศุสัตว์อำเภอต้องการฝึกอบรมมาก คือ หัวข้อวิชา ทิศทางการปศุสัตว์ไทยในอนาคต ระบบข้อมูลสำหรับนักบริหาร หัวข้อวิชาการวางแผนกลยุทธ์ หัวข้อวิชาการสารสนเทศเพื่อการจัดการ หัวข้อวิชาการใช้โปรแกรมควบคุมระบบ Dos และ Windows หัวข้อวิชาการระบบ Internet หัวข้อวิชาการระบบ E-mail และหัวข้อวิชา การพูด การฟัง ภาษาอังกฤษ

ลดาวัลย์ พรมงษ์ (2541) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการฝึกอบรมของพนักงานตำแหน่งผู้จัดการ วิศวกรและหัวหน้างาน บริษัท ไรท์-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ผู้จัดการวิศวกรและหัวหน้างาน แสดงความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมในภาพรวมแล้วมีความเห็นด้วยมากต่อการฝึกอบรมโดยที่มีความเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ช่วยให้การปฏิบัติงานดีขึ้น และช่วยให้มีความรู้เรื่องการทำงานมากขึ้น และส่วนความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมในด้านอื่นๆ นั้น มีความเห็นด้วยได้แก่ ทำให้หน่วยงานก้าวหน้า ลดอันตรายจากการปฏิบัติงาน แนะนำวิธีการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน ทำให้ระบบการปฏิบัติงานดีขึ้น ทำให้สามารถใช้เครื่องมือที่ทันสมัยได้ ทำให้มีความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงาน ช่วยสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงานกับหน่วยงาน เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการให้ความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน ทำให้ปริมาณผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และช่วยลดความสิ้นเปลือง นอกจากนี้ได้แสดงความ

คิดเห็นต่อการฝึกอบรมในเกณฑ์ไม่แน่ใจในเรื่องของช่วยลาอัตรากำลังงาน ทำให้้อัตรากำลังลาออกน้อยลง และทำให้ได้เลื่อนตำแหน่ง ในด้านความต้องการฝึกอบรมของผู้จัดการ วิศวกรและหัวหน้างาน พบว่า หลักสูตรที่ผู้จัดการ วิศวกรและพนักงานต้องการฝึกอบรมมากที่สุดได้แก่ โปรแกรมการพัฒนาการบริหารงาน เทคนิคการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ทักษะการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับหัวหน้างาน ภาษาอังกฤษพิเศษสำหรับพนักงานสำนักงานและศิลปะการดูแลควบคุมงาน

ศุภมาส พิศทุวัฒน์ (2545) ได้ศึกษาเรื่องแนวโน้มในการจัดองค์กรของ บริษัท ไทยโปรคัก อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด โดยมีขอบเขตครอบคลุมเนื้อหา 3 ประเด็นคือ 1) แนวโน้มด้านการจัดการระบบ 2) แนวโน้มด้านการจัดการพัฒนาบุคลากร และ 3) แนวโน้มด้านการจัดการองค์กรด้านการค้า โดยที่หัวข้อแนวโน้มด้านการพัฒนาบุคลากร กล่าวไว้ว่า องค์กรได้ให้ความสำคัญต่อบุคลากรที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร โดยในอนาคตมุ่งให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มเติมทักษะและความรู้ เช่น การส่งไปอบรมการศึกษาเพิ่มเติม และการฝึกทักษะด้านต่างๆ

อัจฉริย์ เตโชพาร (2537) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการฝึกอบรมของพัฒนากรในเขตความรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลพื้นฐานทั่วไป และความต้องการในการฝึกอบรมด้านประเด็นหัวข้อ หัวข้อวิชาการ ช่วงเวลา และระยะเวลาฝึกอบรมของพัฒนากร ตลอดจนปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพัฒนากร โดยผลการวิจัยในส่วนของความต้องการในการฝึกอบรมของพัฒนากรในด้านหัวข้อวิชา พบว่า หัวข้อวิชาที่พัฒนากรต้องการฝึกอบรม คือ หัวข้อคอมพิวเตอร์สำหรับสำนักงาน หัวข้อวิชานโยบายการพัฒนาชนบทและการระบายความเจริญเติบโตไปสู่ภูมิภาค หัวข้อวิชานโยบายพัฒนาชุมชน หัวข้อวิชาการทำงานเป็นทีมระหว่างกระทรวงหลัก หัวข้อวิชาเทคนิคการเป็นเลขานุการคณะกรรมการหรือคณะกรรมการ หัวข้อวิชาการวางแผนพัฒนาตำบลหมู่บ้าน โดยส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรมโดยการทัศนศึกษา และบรรยายประกอบสื่อ ส่วนช่วงเวลาที่ควรฝึกอบรมอยู่ระหว่างเดือน ตุลาคม ถึงธันวาคม