



วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์

Thai Human Resource Research Journal

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2550 (Vol. 2 No. 2, July - December 2007) ISSN 1905-5986

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นสื่อกลางสำหรับเผยแพร่ผลงานและบทความทางวิชาการด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ระเบียบการ

1. การส่งต้นฉบับเพื่อตีพิมพ์ในวารสารให้ส่งจำนวน 3 ชุด (พร้อมกับไฟล์บันทึกในแผ่นซีดี - โปรแกรม Microsoft Word) พร้อมกรอกแบบฟอร์มส่งบทความ (ท้ายเล่ม) เพื่อพิจารณานำลงวารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ที่บรรณาธิการ ผู้ช่วยบรรณาธิการ หรือเลขานุการสถาบัน
2. การพิจารณาเรื่องที่จะตีพิมพ์เป็นสิทธิของกองบรรณาธิการ และกองบรรณาธิการจะไม่รับผิดชอบในเนื้อหาหรือความถูกต้องของเรื่องที่ส่งมาตีพิมพ์ทุกเรื่อง
3. กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจแก้ไขเรื่องที่ส่งมาตีพิมพ์ และอาจจะส่งเรื่องคืนให้ผู้เขียน เพื่อเพิ่มเติม หรือพิมพ์ต้นฉบับใหม่ แล้วแต่กรณี
4. การพิจารณาผลงานวิจัยที่จะลงตีพิมพ์โดยผู้พิจารณาบทความ (peer review) 2 ท่าน คัด 1 บทความ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานของวิชาการ ซึ่งจะขึ้นประโยชน์ต่อผู้วิจัยในการนำไปอ้างอิงในวิชาชีพของตน และเป็นประโยชน์ต่อสถาบันในการนำไปอ้างอิงผลงานเพื่อแสดงคุณภาพของแต่ละสถาบัน

กำหนดออกวารสารราย 6 เดือน การบอกรับเป็นสมาชิกสำหรับบุคคลทั่วไป ส่งใบสมัครเป็นสมาชิกพร้อมค่าบำรุงปีละ 100 บาท ทางธนาคาร หรือตัวแลกเงินไปรษณีย์ หรือชำระด้วยตนเองที่ สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์

(ราคา 50 บาท)

คณะกรรมการ วารสารทรัพยากรมนุษย์และหนังสือทางวิชาการ

ผศ.ดร. เมธาวุฒิ พีรพรวิฑูร ประธาน

กรรมการ

ศ.ดร. เกศราณ บางช้าง	รศ.ดร. บุญหงษ์ จงคิด
รศ. สิทธิกร วิชาวุธ	ผศ. แพทย์หญิง วลัย สัตยาศัย
รศ.ดร. ธรรมวิทย์ เทอดอุดมธรรม	รศ.ดร. ตรีนศ.เหล่าศิริหงษ์ทอง
รศ. พันิช ทองสวัสดิ์วงศ์	ผศ.ดร. ทศนีย์ บุญนา
รศ. มาลี พงษ์พวงสาวลี	อ.ดร. สมประสงค์ โกศลบุญ
ผศ.ดร. กังวาน ขอควิสิษฐ์ศักดิ์	อ.ดร. สมบูรณ์ กุลวิเศษชนะ
อ.ดร. อนุชา ทิรคานนท์	ผศ. อัญมณี บุรณกานนท์
อ. ฤทธิ ถาวรบุตร	นางธัญนพ พงษ์โสภณ

นายสันติชัย อินทรอ่อน (กรรมการและเลขานุการ)

ผู้พิจารณาผลงานวิจัย

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- รศ. ไฉยมรมาณ
- รศ. สุพานี สดุษฎีวานิช
- รศ. พันิช ทองสวัสดิ์วงศ์
- ผศ. ชีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์
- อ.ดร. สมบูรณ์ กุลวิเศษชนะ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- รศ. ดร. จุฬา มนต์ไพบูลย์
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น**
- รศ. ดร. วิโรจน์ สารรัตนะ
- มหาวิทยาลัยบูรพา**
- อาจารย์ ดร. สฎายุ ชีระวนิชกุล

มหาวิทยาลัยมหิดล

- อาจารย์ ดร. กมล สอนศรี
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**
- รศ.ดร. ทวีศักดิ์ สุททาทิน
 - ผศ. ดร. วุฒิเทพ อินทรปัญญา

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา : รศ. ไฉยมรมาณ รศ. สุพานี สดุษฎีวานิช ผศ. วันชัย ขันดี
ผศ.ดร. เมธาวุฒิ พีรพรวิฑูร

บรรณาธิการ : รศ. พันิช ทองสวัสดิ์วงศ์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ : นายสันติชัย อินทรอ่อน นางเนาวรัตน์ คำสามารถ

กองบรรณาธิการ

นางธัญนพ พงษ์โสภณ	นางเนาวรัตน์ คำสามารถ	นายกิตติภูมิ วิเศษศักดิ์
น.ส. สมบุญ ยมนา	นางศรีรัตน์ ขันธมาลัย	นายไพโรจน์ วสันติวงศ์
น.ส. สมสุข จันทศร	น.ส. อรุณี สุจริตในธรรม	

สำนักงาน: สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
กรุงเทพฯ 10200 โทร. 02-613-3305 โทรสาร 02-613-3303, 02-223-3750 <http://www.hri.tu.ac.th>

พิมพ์ที่: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โทร. 0 - 2224 - 1350. 0 - 2224 - 7357 - 9

อุปสงค์และอุปทานของบุคลากรด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในภาครัฐ

สมชาย สุขศิริเสรีกุล¹⁾

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ได้ประมาณการอุปสงค์และอุปทานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในภาครัฐในปีพ.ศ. 2547 - 2551 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับอุปสงค์ต่อบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของภาครัฐได้แก่ หน่วยงานมีส่วนเกินหรือส่วนขาดในบุคลากรด้านนี้ จำนวนบุคลากรด้านนี้ที่ต้องการใน 5 ปีข้างหน้า อายุการทำงานของบุคลากร ระยะเวลาการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านอุปกรณ์และเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเทียบกับค่าใช้จ่ายทั้งหมด และ สัดส่วนค่าใช้จ่ายในการจัดจ้างองค์กรภายนอกมาทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเทียบกับค่าใช้จ่ายทั้งหมดใน 5 ปีข้างหน้า ถ้าสมมติให้ปัจจัยทั้งหมดเพิ่มขึ้นอย่างละร้อยละ 1 พร้อมๆ กัน จะทำให้อุปสงค์ต่อบุคลากรด้านนี้เป็น 19,597 - 21,582 คนในปี พ.ศ. 2548 20,675 - 24,458 คนในปี พ.ศ. 2549 21,874 - 26,813 คนในปี พ.ศ. 2550 23,077 - 29,322 คนในปี พ.ศ. 2551

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับอุปทานได้แก่ ระยะเวลาที่แรงงานทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่คาดหวังใน 5 ปี ถ้าสมมติให้ปัจจัยทั้งสองเพิ่มขึ้นอย่างละร้อยละ 1 จะทำให้อุปทานของแรงงานด้านนี้เป็น 8,382 - 9,270 คนในปี พ.ศ. 2548 8,717 - 10,827 คนในปี พ.ศ. 2549 9,065 - 12,549 คนในปี พ.ศ. 2550 และ 9,428 - 14,544 คนในปี พ.ศ. 2551

จำนวนบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทั้งหมดของไทยคาดว่าจะมีจำนวน 65,126 - 66,071 คนในปี พ.ศ. 2548 73,680 - 76,733 คนในปี พ.ศ. 2549 82,607 - 89,090 คนในปี พ.ศ. 2550 และ 91,891-103,412 คนในปี พ.ศ. 2551 โดยที่ทำงานในภาครัฐในปี 2548 เป็นจำนวน 16,411-16,650 คนในปี พ.ศ. 2549 มีจำนวน 18,567 -19,337 คน ในปี พ.ศ. 2550 มีจำนวน 20,817 - 22,451 คน และในปี พ.ศ. 2551 มีจำนวน 23,157 - 26,060 คน

การเปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทานในภาครัฐที่คาดการณ์ไว้ระบุว่า ในปี พ.ศ. 2548 มีการขาดแคลนบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจำนวน 3,027 - 4,756 คน (ร้อยละ 15.6 - 22.6 ของอุปสงค์) ในปี พ.ศ. 2549 มีการขาดแคลนจำนวน 1,940 - 4,922 คน (ร้อยละ 9.5 - 20.3) ในปี พ.ศ. 2550 มีการขาดแคลนจำนวน 879 - 4,144 คน (ร้อยละ 4.1-15.6) และในปี 2551 มีการขาดแคลนจำนวน 3,024 คน ถึงเกิน 268 คน (ร้อยละ 10.4 ถึงเกินร้อยละ 1.2)

ความนำ

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นรูปธรรมครั้งแรกในปี พ.ศ. 2539 ด้วยการประกาศนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติฉบับแรก (IT 2000) ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการมี การใช้ และการผลิตเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ. 2539 - 2543 แม้ว่านโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ

ฉบับแรกไม่มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน แต่สามารถสร้างความตระหนักและความตื่นตัวทางเทคโนโลยีสารสนเทศกับประชากรกลุ่มผู้มีรายได้ปานกลางและสูง

ต่อมารัฐบาลมอบหมายให้คณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย พ.ศ. 2545 - 2549 เพื่อปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในการสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมและการค้า การส่งเสริมความ

1) รองศาสตราจารย์ ดร., คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

โปรงใสและประสิทธิภาพของหน่วยงานในภาครัฐ และที่สำคัญคือการเตรียมความพร้อมให้กับประเทศไทยในการก้าวเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge - Based Economy) โดยมุ่งเน้นใน 5 กลุ่มหลัก คือ เทคโนโลยีสารสนเทศในภาคการค้าพาณิชย์ (e-Commerce) เทคโนโลยีสารสนเทศในภาคอุตสาหกรรม (e-Industry) เทคโนโลยีสารสนเทศในภาครัฐบาล (e-Government) เทคโนโลยีสารสนเทศในภาคการศึกษา (e-Education) และเทคโนโลยีสารสนเทศในภาคสังคม (e-Society)

เงื่อนไขสำคัญประการหนึ่ง ที่ทำให้นโยบายนี้ประสบความสำเร็จได้คือ การมีจำนวนบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เพียงพอและมีความสามารถในการประยุกต์ดัดแปลงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้กับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมไทยได้อย่างเหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของความขาดแคลนบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จึงจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในช่วงเวลาของการดำเนินนโยบายดังกล่าว

วัตถุประสงค์หลักของการศึกษา คือ การประมาณการอุปสงค์และอุปทานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในภาครัฐในปี พ.ศ. 2547 - 2551 รวมทั้งประเมินความพอเพียงของจำนวนบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในภาครัฐซึ่งมีบทบาทที่สำคัญในการนำประเทศไทยเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ในอนาคตอันใกล้

ระเบียบวิธีการศึกษา

การประมาณการอุปสงค์ต่อแรงงานที่ได้รับการยอมรับและยอมรับอย่างแพร่หลายมี 5 วิธีการ ดังนี้ (Boswell *et al*, 2004 และ Dixon, 2004)

1. การสอบถามจากนายจ้าง วิธีการนี้ที่ต้องอาศัยการสำรวจเป็นหลัก ข้อมูลกำลังคนที่ได้ยู่รูปของจำนวนที่มีอยู่ในขณะนั้น (stock) เป็นส่วนใหญ่ และอาจเป็นข้อมูลเฉพาะกิจที่ไม่มีการเก็บอย่างสม่ำเสมอ ผลการประมาณการจะเป็นความต้องการแรงงานในปัจจุบันและอนาคตระยะสั้น แต่มีรายละเอียดตามที่ต้องการ อย่างไรก็ตาม วิธีการนี้อาจเผชิญกับปัญหาของความ

เชื่อถือได้ของข้อมูล เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลอาจตอบไม่ตรงความจริงและตอบแบบขอไปที ซึ่งจะทำให้ผลการวิเคราะห์คาดเคลื่อนจากความจริงได้

2. การประมาณการด้วยแนวโน้มจากอดีต (Extrapolation of historical trends) เป็นการหาความสัมพันธ์ทางสถิติจากข้อมูลระยะยาว (time - series) ในอดีต ผลการประมาณการจะเป็นความต้องการกำลังคนตามสาขาเศรษฐกิจและอาชีพต่าง ๆ ตามหมวดใหญ่ ๆ เท่าที่ข้อมูลจะมีอยู่ วิธีการนี้มีจุดอ่อนตรงที่ไม่เหมาะกับการประมาณการอุปสงค์ต่อแรงงานในกรณีที่ระบบเศรษฐกิจมีการปรับโครงสร้างที่แตกต่างไปจากอดีตอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ตามสถิติไร้ความยืดหยุ่นโดยสิ้นเชิง

3. การใช้อัตราส่วนความหนาแน่น (Density ratio) เป็นการประมาณการความต้องการแรงงานในรูปอัตราส่วนต่อประชากร ผลการประมาณการเป็นจำนวนกำลังคนในอาชีพหลัก แม้ว่าจะเป็นวิธีการที่ง่ายและใช้ข้อมูลน้อย แต่อาจไม่ไร้รายละเอียดพอตามที่ทำได้

4. หลักการความต้องการของกำลังคน (Manpower Requirements Approach) มีสูตรการคำนวณดังนี้

$$EM_i = \frac{GDP_i}{(GDP / worker)_i}$$

โดยที่ EM = ความต้องการของแรงงาน

GDP = Gross Domestic Product

GDP/worker = สัดส่วน GDP ต่อแรงงาน 1 คน

t = ปีที่ t

i = สาขาเศรษฐกิจ i

การประมาณการแรงงานขึ้นอยู่กับ GDP ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจ้างงานทั่วไป แต่ปัญหาอยู่ที่ความครบถ้วนของข้อมูล GDP ของสาขาเศรษฐกิจที่ต้องการประมาณการ รวมทั้งข้อมูล GDP per worker

5. แบบจำลองทางเศรษฐมิติ ซึ่งกำหนดให้ความต้องการของแรงงานขึ้นอยู่กับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความต้องการแรงงาน (นั่นคือ อุปสงค์ของแรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่องจากตัวแปรเหล่านี้) ได้แก่ ค่าจ้าง มูลค่าของผลผลิต อัตราดอกเบี้ยในตลาด เป็นต้น โดยปกติมักจะกำหนดให้เทคโนโลยีการผลิตมีลักษณะเป็น Constant

elasticity of substitution ระหว่างปัจจัยการผลิตที่ใช้ในแบบจำลอง ดังนั้นผลการประมาณการความต้องการแรงงานอยู่ในรูปของอัตราเพิ่มการจ้างงาน ซึ่งเท่ากับผลคูณของค่าความยืดหยุ่นที่คำนวณได้จากอัตราการเพิ่มของมูลค่าของผลผลิต ปัญหาของวิธีการนี้คือต้องอาศัยแบบจำลองทางเศรษฐมิติที่ค่อนข้างซับซ้อนที่อาศัยข้อมูลแบบ time series ระยะยาว และการที่ค่าความยืดหยุ่นคงที่อาจไม่สอดคล้องกับโครงสร้างระบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

วิธีการประมาณการอุปทานของแรงงาน ที่ใช้กันโดยทั่วไปคือ วิธีการอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน (Rate of return approach) ซึ่งเป็นการคำนวณหาอัตราผลตอบแทนการลงทุนในการศึกษาระดับหรือสาขาวิชาที่กำหนดจากสูตรต้นทุนและผลตอบแทนที่คาดว่าจะเกิดขึ้น การเปรียบเทียบระหว่างผลตอบแทนสุทธิจะเป็นตัวชี้้นำการตัดสินใจลงทุนในการศึกษาระดับหรือสาขาวิชาข้างต้น ผลการประมาณการสามารถบ่งบอกปริมาณของอุปทานในแต่ละสาขาวิชาและระดับการศึกษาได้ ซึ่งเป็นการสะท้อนอุปทานเชิงปริมาณและคุณภาพไปพร้อมกัน แต่อาจคลาดเคลื่อนได้เนื่องจากไม่ได้นำปัจจัยด้านอื่นเข้ามาร่วมวิเคราะห์ด้วย การคำนวณอาจมีข้อจำกัดในเรื่องข้อมูลผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับในอนาคตที่อาจมีความผันผวนได้มากเมื่อคาดการณ์ไปในอนาคตที่ยาว

การศึกษานี้ประมาณการอุปสงค์ต่อบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้วย 4 ขั้นตอนหลักคือ

1. การจแนงนับและประมาณการจำนวนบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นการตรวจนับจำนวนผู้ที่ทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานโดยพิจารณาจากภาระหน้าที่ของหน่วยงานและตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานนั้น เช่น จะเลือกศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานระดับกรมและเจ้านับผู้ที่มีตำแหน่งเป็นนักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น เนื่องจากหน่วยงานทุกแห่งไม่ได้มีข้อมูลตามที่ต้องการดังกล่าว จึงต้องทำการประมาณการจากจำนวนที่รวบรวมได้จากหน่วยงานเหล่านี้ไปสู่จำนวนของหน่วยงานทั้งหมด ผลลัพธ์ของการดำเนินการตามขั้นตอนนี้จะได้อจำนวนบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ปฏิบัติงานรองรับ

ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ 5 สาขา ซึ่งเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. 2547

2. การคาดการณ์บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปี พ.ศ. 2548-2551 เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนแรกมาพยากรณ์จำนวนบุคลากรด้านนี้ในอนาคต การคาดการณ์เลือกใช้หลักการความต้องการกำลังคนเป็นแนวทางในการประมาณการบุคลากรที่ต้องการในอนาคต โดยสมมติให้อัตราการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรเป็นไปตามตัวแปรมหภาคที่สำคัญและมีบทบาทต่อการขยายตัวของสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ นั่นคือ อัตราการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจ (ซึ่งวัดจากการพยากรณ์การขยายตัวของ GDP) และอัตราการเปลี่ยนแปลงของงบประมาณของภาครัฐ (ซึ่งวัดจากการพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงของงบประมาณของภาครัฐ) ดังนั้น สูตรในการคาดการณ์เป็นดังต่อไปนี้

$$ICTMAN_{t+1} = ICTMAN_t (1 + GDPGR)$$

$$\text{และ } ICTMAN_{t+1} = ICTMAN_t (1 + GBUDGR)$$

CTMAN คือ จำนวนบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

GDPGR คือ จำนวนการเปลี่ยนแปลงของ GDP ในรูปของร้อยละ ถ้าเป็นการขยายตัวจะมีค่าบวก แต่ถ้เป็นการหดตัวจะมีค่าลบ

GBUDGR คือ อัตราการเปลี่ยนแปลงของงบประมาณของภาครัฐในรูปของร้อยละ ถ้าเป็นการขยายตัวจะมีค่าบวก แต่ถ้เป็นการหดตัวจะมีค่าลบ

t และ t+1 คือ เวลาที่ t และ t+1 ตามลำดับ

3. การระบุและประเมินผลกระทบของปัจจัยที่มีต่ออุปสงค์ต่อบุคลากร เป็นการทดสอบปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลกระทบทต่ออุปสงค์ต่อบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปัจจัยที่น่ามาทดสอบซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการสอบถามจากนายจ้าง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงภาระงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงาน (LOAD) การมีส่วนเกินหรือส่วนขาดในบุคลากร ICT ขณะนี้ (BALANCE) ความต้องการบุคลากร ICT ในหน่วยงานที่คาดหมายในอนาคต (F_SIZE) สัดส่วนของค่าใช้จ่ายสำหรับบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเทียบกับค่าใช้จ่ายทั้งหมดของหน่วยงาน (ICTMANEXP)

สัดส่วนค่าใช้จ่ายในการจัดจ้างองค์กรภายนอกมาทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้กับหน่วยงานเทียบกับค่าใช้จ่ายทั้งหมดของหน่วยงานในปีปัจจุบัน (OUTSOURCING) สัดส่วนค่าใช้จ่ายในการจัดจ้างองค์กรภายนอกมาทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้กับหน่วยงานเทียบกับค่าใช้จ่ายทั้งหมดของหน่วยงานที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต (EXPOUTSOURCING) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านอุปกรณ์และเครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเทียบกับค่าใช้จ่ายทั้งหมดของหน่วยงาน (ICTHWEXP) อายุการทำงานของบุคลากร ICT (LENGTH) ระยะเวลาการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้าน ICT ของบุคลากร (TRAIN) งบประมาณที่หน่วยงานได้รับในปัจจุบัน (BUDGET) และสัดส่วนการเปลี่ยนแปลงในงบประมาณที่หน่วยงานคาดว่าจะได้รับในอนาคต (BUDGETCH) นอกจากนี้ จะมีการทดสอบตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับอายุ เงินเดือน และการเลื่อนขั้นด้วย

อุปสงค์ต่อบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารวิเคราะห์ด้วยวิธีสมการพหุคูณเชิงซ้อน (multiple regression analysis) ซึ่งสามารถแสดงได้ดังต่อไปนี้

$$\text{DICTMAN} = f(\text{LOAD, BALANCE, F_SIZE, ICTMANEXP, OUTSOURCING, EXPOUTSOURCING, ICTHEXP, LENGTH, TRAIN, BUDGET, BU})$$

DICTMAN คือ จำนวนบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่หน่วยงานมีอยู่

4. การปรับผลการคาดการณ์บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้วยผลกระทบจากปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่ออุปสงค์ต่อบุคลากร เป็นการนำผลการประเมินที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 โดยเฉพาะค่าความยืดหยุ่นของอุปสงค์ต่อปัจจัยต่างๆ มาปรับการคาดการณ์ที่คำนวณได้ในขั้นตอนที่ 2 การศึกษานี้จะใช้วิธีการปรับอย่างง่ายด้วยการคูณค่าความยืดหยุ่นของอุปสงค์ต่อปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติแต่ละตัวเข้าไปกับผลการคาดการณ์ ดังนั้น จะได้ทราบถึงผลกระทบจากแต่ละปัจจัยและผลกระทบรวมของทุกปัจจัย กรณีหลังจะให้ภาพที่สมบูรณ์กว่า หากปัจจัยบางประเภทมีผลชัดเจน

หรือทดแทนกับปัจจัยประเภทอื่น การคำนวณวิธีการปรับการคาดการณ์ในขั้นตอนนี้สามารถแสดงด้วยสูตรดังต่อไปนี้

$$\text{ADICTMAN}_{i+1} = \text{ICTMAN}_{i+1} (1 + \varepsilon_i \%)$$

ADICTMAN คือ จำนวนบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ปรับด้วยปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว

ε_i คือ ค่าความยืดหยุ่นที่คำนวณได้ของปัจจัยหนึ่งๆ

จำนวนบุคลากรที่คำนวณได้ด้วยสมการนี้ หมายความว่า หากปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์ต่อแรงงานมีนัยสำคัญทางสถิติและมีค่าความยืดหยุ่นเป็น ε_i แล้ว การเปลี่ยนแปลงปัจจัยนี้ไปร้อยละ 1 จะทำให้จำนวนแรงงานที่คาดการณ์ได้จะกลายเป็น $\text{ICTMAN}_{i+1} (1 + \varepsilon_i \%)$ หากต้องการทราบถึงจำนวนแรงงานที่คาดการณ์ได้ที่ถูกปรับด้วยปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมดแล้ว โดยให้ปัจจัยทั้งหมดเปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 1 จะได้จำนวนแรงงานที่ปรับแล้วเป็น

$$\text{ADICTMAN}_{i+1} = \text{ICTMAN}_{i+1} (1 + \sum_{i=1}^n \varepsilon_i \%)$$

i คือ จำนวนปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การศึกษานี้ ประเมินการอุปทานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ

1. การจแนับและการประมาณการจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นการรวบรวมตัวเลขผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของไทยในปีการศึกษาล่าสุดตามที่มีการเก็บรวบรวมไว้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากข้อมูลของสถาบันการศึกษาบางแห่ง โดยเฉพาะในภาคเอกชนมักจะไม่มีสมบูรณ์และขาดการรายงาน ดังนั้น จึงต้องทำการประมาณการจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในสาขานี้ทั้งหมดจากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในสาขานี้ในสถาบันการศึกษาที่ไม่มีการรายงานข้อมูลนี้

2. การคาดการณ์จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปี พ.ศ. 2548-2551 ซึ่งสามารถคำนวณได้จาก

จำนวนนิสิตนักศึกษาที่ได้รับเข้าศึกษาในสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในชั้นปีที่ 1 ของสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในปีการศึกษา 2547 เพราะว่าในอีก 4 ปีข้างหน้านิสิตนักศึกษาเหล่านี้จะกลายเป็นบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แม้ว่าจะมีผู้สำเร็จการศึกษาส่วนหนึ่งไม่เข้าสู่กำลังแรงงาน รวมทั้งไปทำงานด้านอื่นที่ไม่ใช่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารซึ่งต้องตัดจำนวนนี้ออกไป อย่างไรก็ตาม วิธีนี้ไม่ได้รวมผู้สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศมาทำงานในประเทศไทย (ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ) นอกจากนี้ผลการประมาณการจากวิธีนี้ยังมองข้ามแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาอื่นแต่ได้รับการฝึกอบรมทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เป็นมาตรฐานสากลจนสามารถทำงานในด้านนี้ได้ ดังนั้น การศึกษานี้จึงเพิ่มการคาดการณ์อีกวิธีหนึ่ง โดยนำผลลัพธ์ที่ได้จากขั้นตอนแรกมาพยากรณ์จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในอนาคตด้วยข้อสมมติว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาจะขึ้นอยู่กับ การขยายตัวของสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของระบบเศรษฐกิจและอัตราการเติบโตของค่าใช้จ่ายของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งหมดของประเทศไทย สูตรการคาดการณ์จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในอนาคตแสดงด้วย 2 สมการต่อไปนี้

$$\text{ICTSUP}_{t+1} = \text{ICTSUP}_t (1 + \text{ICTSECGR})$$

และ $\text{ICTSUP}_{t+1} = \text{ICTSUP}_t (1 + \text{UNIVEXPGR})$

ICTSUP คือ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในอนาคตด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ICTSECGR คือ อัตราการเปลี่ยนแปลงของมูลค่าในสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในระบบเศรษฐกิจ

UNIVEXPGR คือ อัตราการเปลี่ยนแปลงของค่าใช้จ่ายของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งหมดของไทย

t และ t+1 คือ เวลาที่ t และ t+1 ตามลำดับ

3. การระบุและประเมินผลกระทบของปัจจัยที่มีต่ออุปทานของบุคลากร เป็นการทดสอบปัจจัยที่คาดว่าจะอาจมีผลกระทบต่ออุปทานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตามทฤษฎีอุปทานของแรงงานที่เน้นผลตอบแทนสำหรับแรงงานเป็นการจูง

ใจในการทำงาน ปัจจัยที่ได้นำทดสอบได้แก่ ความแตกต่างระหว่างค่าตอบแทนของการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับค่าตอบแทนของการทำงานด้านอื่นที่อาศัยระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงานที่เหมือนกัน (DIFFROR) ความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวแทนเงินของการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวแทนเงินของการทำงานด้านอื่นที่อาศัยระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงานที่เหมือนกัน (DIFFNWROR) อัตราการเปลี่ยนแปลงของรายได้ต่อปีที่คาดว่าจะได้รับในอนาคต (EXPINC) ความถี่ในการได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (TRAIN) ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (CP) ประสบการณ์การทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (EXPIENCE) ระดับการศึกษา (EDUCATON) อายุ (AGE) เพศ (SEX) สถานภาพสมรส (MS) และภูมิลำเนา (RESIDENCE)

สมการอุปทานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารวิเคราะห์ด้วยวิธีสมการพหุคูณถอยเชิงซ้อน ซึ่งสามารถแสดงได้ดังต่อไปนี้

$$\text{SICTMAN} = (\text{DIFFROR}, \text{DIFFNWROR}, \text{EXINC}, \text{TRAIN}, \text{CP}, \text{EXPERIENCE}, \text{EDUCATION}, \text{AGE}, \text{SEX}, \text{MS}, \text{RESIDENCE})$$

SICTMAN คือ สัดส่วนการเปลี่ยนแปลงในจำนวนชั่วโมงการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ขอให้สังเกตว่า ตัวแปรตามในสมการอุปทานของแรงงานจะไม่ใช้จำนวนแรงงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามที่ปรากฏในการคาดการณ์อุปทานของแรงงานในขั้นตอนที่ 2 เนื่องจากการสำรวจข้อมูลไม่สามารถจะสุ่มตัวอย่างบุคคลที่ยังไม่ได้เลือกที่จะทำงาน (เลือกที่จะเรียน) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้ การสำรวจจึงเปลี่ยนไปสำรวจผู้ที่ทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแทน โดยวิเคราะห์ว่าปัจจัยที่นำเสนอข้างต้นมีอิทธิพลต่อการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลงอย่างไร ซึ่งจะสมมติว่าหากปัจจัยเหล่านี้มี

อิทธิพลต่อสัดส่วนการทำงานของบุคลากรด้านนี้แล้ว ปัจจัยเหล่านี้ย่อมมีอิทธิพลต่อจำนวนของบุคลากรด้านนี้ด้วยเช่นกัน

4. การปรับการคาดการณ์จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้วยผลกระทบจากปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่ออุปทานของบุคลากร เป็นการนำผลการประเมินที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 โดยเฉพาะค่าความยืดหยุ่นของอุปทานต่อปัจจัยต่างๆ มาปรับการคาดการณ์ที่คำนวณได้ในขั้นตอนที่ 2 ด้วยการคูณค่าความยืดหยุ่นของอุปทานต่อปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติแต่ละตัวเข้าไปกับผลการคาดการณ์ ซึ่งทำให้ทราบถึงผลกระทบจากแต่ละปัจจัยและผลกระทบรวมของทุกปัจจัย การคำนวณวิธีการปรับการคาดการณ์สามารถแสดงด้วยสูตรต่อไปนี้

$$ASICTMAN_{i,t} = SICTMAN_{i,t} (1 + \epsilon_i \%)$$

ASICTMAN คือ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ปรับด้วยปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ϵ_i คือ ค่าความยืดหยุ่นที่คำนวณได้ของปัจจัยหนึ่งๆ

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา ที่คำนวณได้นี้อยู่บนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยร้อยละ 1 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับปัจจัยทุกตัวพร้อมกันจะคำนวณได้จากสูตรต่อไปนี้

$$ASICTMAN_{i,t} = SICTMAN_{i,t} (1 + \sum_{i=1}^n \epsilon_i \%)$$

i คือ จำนวนปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การศึกษานี้ ครอบคลุมการคาดการณ์อุปสงค์ต่อบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของทุกกระทรวง ข้อมูลทุติยภูมิสำหรับการจแนับจำนวนบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้จากการสำรวจ Website ของหน่วยงานรัฐเป็นหลัก ข้อมูลปฐมภูมิสำหรับการระบุและประเมินผลกระทบของปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยงานรัฐ

การสำรวจข้อมูล สำหรับการคาดการณ์จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

สารจำกัดเฉพาะสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยที่มีสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ข้อมูลทุติยภูมิสำหรับการจแนับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้จากรายงานของสถาบันการศึกษาเหล่านี้เป็นหลัก ข้อมูลปฐมภูมิสำหรับการระบุและประเมินผลกระทบของปัจจัยที่มีผลต่ออุปทานได้จากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในหน่วยงานของรัฐและเอกชน

ผลการศึกษา

การศึกษานี้ได้สุ่มสำรวจ websites ของหน่วยงานรัฐ 12 กระทรวง หน่วยงานที่ได้สุ่มสำรวจมีบุคลากร 115,741 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 ของจำนวนข้าราชการพลเรือนทั้งหมดจำนวน 950,158 คน ในปี พ.ศ. 2546 (ตารางที่ 1) บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการสุ่มตัวอย่างมีจำนวน 2,240 คน (ร้อยละ 1.93 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดในการสุ่มสำรวจ) หากใช้สัดส่วนนี้เป็นฐานในการคำนวณ บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของภาครัฐมีจำนวนทั้งหมดเป็น 18,338 คน ตารางที่ 2 แสดงผลการคาดการณ์จำนวนบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ภาครัฐต้องการในช่วงปี พ.ศ. 2548-2551 เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงงบประมาณภาครัฐสูงกว่าการขยายตัวทางเศรษฐกิจ อุปสงค์ต่อบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่คำนวณได้โดยตัวแปรแรกจึงสูงกว่าที่คำนวณได้โดยตัวแปรหลัง อุปสงค์ต่อบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจะอยู่ระหว่าง 19,438-21,406 คนในปี พ.ศ. 2548 เพิ่มขึ้นเป็น 20,507-24,595 คนในปี พ.ศ. 2549 เพิ่มขึ้นเป็น 21,696 - 26,595 คนใน ปี พ.ศ. 2550 และเป็น 22,829 - 29,084 คนในปี พ.ศ. 2551

ผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์ต่อบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุระบุมามี 6 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับจำนวนบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานมีส่วนเกินหรือส่วนขาดในบุคลากรด้าน

ตารางที่ 1 ผลการสำรวจจำนวนบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ

กระทรวง	จำนวนข้าราชการพลเรือน ที่ใช้เป็นฐานในการสุ่ม (คน)	จำนวนข้าราชการ ICT ที่สุ่มได้ (คน)	ร้อยละของข้าราชการ ICT ที่สุ่มได้ เทียบกับข้าราชการเป็นฐานการสุ่ม
กระทรวงศึกษาธิการ	19,357	191	0.99
กระทรวงการต่างประเทศ	11,000	10	0.91
กระทรวงอุตสาหกรรม	3,285	113	3.44
กระทรวงการคลัง	20,344	519	2.56
กระทรวงแรงงาน	2,808	195	6.94
กระทรวงยุติธรรม	19,591	94	0.48
กระทรวงพาณิชย์	3,528	136	3.85
กระทรวงมหาดไทย	26,564	200	0.75
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4,241	69	1.63
กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	1,458	140	9.60
กระทรวงสาธารณสุข	8,098	216	2.67
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	5,367	357	6.65
รวม	115,741	2,240	1.93

ที่มา: จากการสำรวจ websites ของหน่วยงานภาครัฐ

ตารางที่ 2 ผลการคาดการณ์อุปสงค์ต่อแรงงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปี พ.ศ.
2548-2551 (หน่วยเป็นจำนวนคน)

ตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาค ที่ใช้ในการคาดการณ์	ปี พ.ศ.			
	2548	2549	2550	2551
การขยายตัวของเศรษฐกิจไทย (ร้อยละ 6 5.9 5.8 และ 5.5 ในปี พ.ศ. 2548-2551)*	19,438	20,507	21,696	22,889
การเปลี่ยนแปลงงบประมาณภาครัฐ (ร้อยละ 16.73 13.33 9.63 และ 9.63 ในปี พ.ศ. 2548-2551)*	21,406	24,259	26,595	29,084

หมายเหตุ: * มาจากผลการประชุมคณะรัฐมนตรีวันที่ 1 มีนาคม 2548

ที่มา: จากการคำนวณ

นี้ จำนวนบุคลากรด้านนี้ที่ต้องการใน 5 ปีข้างหน้า อายุ
การทำงานของบุคลากร ระยะเวลาการฝึกอบรมและการ
พัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สัดส่วนค่าใช้จ่าย
ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ
การสื่อสารเทียบกับค่าใช้จ่ายทั้งหมด และสัดส่วนค่าใช้จ่าย
ในการจัดจ้างองค์กรภายนอกมาทำงานด้าน
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเทียบกับค่าใช้จ่าย

ทั้งหมดใน 5 ปีข้างหน้า ตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบาย
อุปสงค์ต่อบุคลากรด้านนี้ได้มาก เมื่อพิจารณาจากค่าที่สูง
ถึง 0.775 ค่าความยืดหยุ่นระหว่างอุปสงค์กับปัจจัยที่มีนัย
สำคัญทางสถิติเป็นดังต่อไปนี้

- ความยืดหยุ่นระหว่างอุปสงค์กับหน่วยงานมีส่วน
เกิน (ส่วนขาด) ในบุคลากรด้านนี้มีค่าเป็น -0.244
- ความยืดหยุ่นระหว่างอุปสงค์กับจำนวนบุคลากร

ตารางที่ 3 ผลการคาดการณ์อุปสงค์ต่อแรงงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ปรับตัวด้วยผลกระทบจากปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติในปี พ.ศ.2548-2551

(หน่วยเป็นจำนวนคน)

ตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาค ที่ใช้ในการคาดการณ์	ปี พ.ศ.			
	2548	2549	2550	2551
ก. การปรับตัวด้วยหน่วยงานที่มีส่วนเกิน(ส่วนขาด)ในบุคลากรด้านนี้				
การขยายตัวของเศรษฐกิจไทย	19,391	20,457	21,643	22,833
การเปลี่ยนแปลงงบประมาณภาครัฐ	21,354	24,200	26,530	29,013
ข. การปรับตัวด้วยบุคลากรที่ต้องการใน 5 ปีข้างหน้า				
การขยายตัวของเศรษฐกิจไทย	19,607	20,685	21,885	23,088
การเปลี่ยนแปลงงบประมาณภาครัฐ	21,592	24,470	26,826	29,337
ค. การปรับตัวอายุการทำงานของบุคลากร				
การขยายตัวของเศรษฐกิจไทย	19,506	20,579	21,772	22,970
การเปลี่ยนแปลงงบประมาณภาครัฐ	21,481	24,344	26,689	29,186
ง. การปรับตัวด้วยระยะเวลาการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ				
การขยายตัวของเศรษฐกิจไทย	19,386	20,452	21,638	22,828
การเปลี่ยนแปลงงบประมาณภาครัฐ	21,349	24,194	26,524	29,006
จ. การปรับตัวด้วยสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านอุปกรณ์และเครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเทียบกับค่าใช้จ่ายทั้งหมด				
การขยายตัวของเศรษฐกิจไทย	19,489	20,561	21,753	22,949
การเปลี่ยนแปลงงบประมาณภาครัฐ	21,463	24,323	26,665	29,161
ฉ. การปรับตัวด้วยสัดส่วนค่าใช้จ่ายในการจัดจ้างองค์กรภายนอกมาทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเทียบกับค่าใช้จ่ายทั้งหมดใน 5 ปีข้างหน้า				
การขยายตัวของเศรษฐกิจไทย	19,408	20,476	21,663	22,854
การเปลี่ยนแปลงงบประมาณภาครัฐ	21,373	24,222	26,554	29,040
ซ. การปรับตัวทุกตัวแปรพร้อมกัน				
การขยายตัวของเศรษฐกิจไทย	19,597	20,675	21,874	23,077
การเปลี่ยนแปลงงบประมาณภาครัฐ	21,582	24,458	26,813	29,322
ที่มา: จากการคำนวณ				

ด้านนี้ที่ต้องการใน 5 ปีข้างหน้ามีค่าเป็น 0.869

- ความยืดหยุ่นระหว่างอุปสงค์กับอายุการทำงานของบุคลากรมีค่าเป็น 0.352

- ความยืดหยุ่นระหว่างอุปสงค์กับระยะเวลาการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีค่าเป็น -0.268

- ความยืดหยุ่นระหว่างอุปสงค์กับสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านอุปกรณ์และเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเทียบกับค่าใช้จ่ายทั้งหมดมีค่าเป็น 0.264

- ความยืดหยุ่นระหว่างอุปสงค์กับสัดส่วนค่าใช้จ่ายในการจัดจ้างองค์กรภายนอกมาทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเทียบกับค่าใช้จ่ายทั้งหมดใน 5 ปีข้างหน้ามีค่าเป็น -0.153

ตารางที่ 3 แสดงผลการปรับการคาดการณ์อุปสงค์ต่อบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารใน พ.ศ. 2548-2551 หากให้ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะทำให้อุปสงค์ต่อบุคลากรด้านนี้เป็น 19,386 - 21,592 คนในปี พ.ศ. 2548 20,452 - 24,470 คนในปี พ.ศ. 2549 21,638 - 26,826 คนในปี พ.ศ. 2550 22,818 - 29,337 คนในปี พ.ศ. 2551 ถ้าสมมติให้ปัจจัยทั้งหมดเพิ่มขึ้นอย่างละร้อยละ 1 พร้อมๆ กัน จะทำให้อุปสงค์ต่อบุคลากรด้านนี้เป็น 19,597 - 21,582 คนในปี พ.ศ. 2548 20,675 - 24,458 คนในปี พ.ศ. 2549 21,874 - 26,813 คนในปี พ.ศ. 2550 23,077 - 29,322 คนในปี พ.ศ. 2551

การคาดการณ์ผู้สำเร็จการศึกษาสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจากสถาบันการศึกษาของรัฐในอนาคตสามารถประมาณการได้จากจำนวนนักศึกษาที่สถาบันการศึกษาเหล่านี้รับเข้าศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2542 เป็นต้นไป และใช้วิธีการนี้ประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาสาขาในสถาบันการศึกษาของรัฐได้จนถึงปีการศึกษา 2548 (ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547)) การจแน้นับจำนวนนักศึกษาเข้าใหม่ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารใช้หลักการเดียวกันกับการจแน้นับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา ทั้งนี้เพื่อความสอดคล้องกันของข้อมูลทั้งสองชุด ข้อมูลย้อนหลัง 5 ปี (ปีการศึกษา 2541-2545) ระบุว่ามึนักศึกษาเข้าใหม่ในสาขานี้เพิ่มขึ้นจาก 6,435 คนในปี 2541 มาเป็น 10,237 คนในปี 2545 (เพิ่มขึ้นร้อยละ 59) สัดส่วนของนักศึกษาเข้าใหม่สาขาเทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสารเทียบกับนักศึกษาเข้าใหม่ทั้งหมดในปี 2540 เป็นร้อยละ 2.28 ต่อปี และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 3.22 ต่อปี ในปี 2544 (เพิ่มขึ้นร้อยละ 41.2) อย่างไรก็ตาม จำนวนนักศึกษาเข้าใหม่ปีการศึกษา 2542-2545 ไม่ได้จะเป็นผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมดในอีก 3 ปีถัดมา ทั้งนี้เนื่องจากมีนักศึกษาส่วนหนึ่งลาออกไปกลางคันด้วยเหตุผลต่างๆ นานา การเปรียบเทียบข้อมูลนักศึกษาเข้าใหม่สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปีการศึกษา 2541 (ซึ่งมีจำนวน 6,435) และข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาสาขานี้ในปีการศึกษา 2544 (ซึ่งมีจำนวน 4,139 คน) ซึ่งให้เห็นว่าอัตราการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาสาขานี้เป็นร้อยละ 64.32 หากใช้ตัวเลขนี้มาปรับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาของนักศึกษาที่เข้ามาใหม่ในปีการศึกษา 2542-2545 แล้ว จะพบได้ว่าจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในปีการศึกษา 2545 -2548 จะเป็น 4,917 6,076 4,902 และ 6,584 คน ตามลำดับ

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประมาณการด้วยจำนวนนักศึกษาที่รับเข้าและสมมติให้สัดส่วนนักศึกษาเข้าใหม่สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเทียบกับนักศึกษาเข้าใหม่ทั้งหมดของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและอัตราการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาสาขานี้ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเป็นเช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาของเอกชน จะได้จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในปีการศึกษา 2547 เป็นจำนวน 3,035 คน ผู้สำเร็จการศึกษาสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทั้งจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในปีการศึกษา 2547 จะมีจำนวนรวมกันเป็น 7,937 คน การศึกษานี้จะได้ใช้ตัวเลขนี้เป็นฐานในการคาดการณ์อุปทานของแรงงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปี พ.ศ. 2548-2551 โดยสมมติให้อัตราการขยายตัวของสาขาเทคโนโลยีและการสื่อสารของไทยอยู่ที่ร้อยละ 15.9 ในช่วงปี พ.ศ. 2548-2551 (ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของอัตราการขยายตัวร้อยละ 16 24.9 12 11.8 และ 15 ในช่วงปี พ.ศ. 2544-2548) (ข้อมูลจาก Thuvasethakul et al (2003) และ Saraggananda (2005)) อัตราการเติบโตของงบประมาณของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐใช้

ตารางที่ 4 ผลการคาดการณ์จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในพ.ศ. 2548-2551 (หน่วยเป็นจำนวนคน)

ตัวแปรที่ใช้ในการคาดการณ์	ปี พ.ศ.			
	2548	2549	2550	2551
อัตราการขยายตัวของมูลค่าตลาดเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	9,129	10,662	12,357	14,322
อัตราการเปลี่ยนแปลงของงบประมาณของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	8,254	8,584	8,927	9,284

ที่มา: จากการคำนวณ

แทนการเติบโตของค่าใช้จ่ายของสถาบันเหล่านี้ในการพยากรณ์การผลิตแรงงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในช่วงปีพ.ศ. 2548-2551 (ร้อยละ 4.0 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ -2.16 1.78 2.14 และ 14.26 ในช่วงปีพ.ศ. 2545-2548) ตารางที่ 4 แสดงผลการคาดการณ์จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีสถาบันอุดมศึกษาของไทยผลิตได้ในช่วงปีพ.ศ. 2548-2551 เนื่องจากอัตราการขยายตัวของมูลค่าตลาดเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสูงกว่าอัตราการเปลี่ยนแปลงของงบประมาณของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวนแรงงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ประมาณการได้ด้วยตัวแปรแรกจึงสูงกว่าที่คำนวณได้ด้วยตัวแปรหลัง จำนวนแรงงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอยู่ระหว่าง 8,254 - 9,199 คนในปี พ.ศ. 2548 เพิ่มขึ้นเป็น 8,584 - 10,662 ภายในปี พ.ศ. 2549 เพิ่มขึ้นอีกเป็น 8,927 - 12,357 คนในปี พ.ศ. 2550 และเป็น 9,284 - 14,322 คนในปี พ.ศ. 2551

ผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่ออุปทานของแรงงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพบว่า ระยะเวลาที่แรงงานทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่คาดหมายใน 5 ปีข้างหน้าเป็นสองปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับจำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์โดยเฉลี่ยของการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปีนี้เทียบกับปีก่อน เนื่องจากระยะเวลาที่แรงงานทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่คาด

หมายใน 5 ปีข้างหน้าเป็นตัวแปรที่แทนประสบการณ์การทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับอัตราการเปลี่ยนแปลงของรายได้ต่อปีที่คาดหมายว่าจะได้รับในอนาคต ผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่าอุปทานของแรงงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจะแปรเปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกับประสบการณ์ของการทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับอัตราการเปลี่ยนแปลงของรายได้ต่อปีที่คาดหมายว่าจะได้รับในอนาคต นั่นคือ อุปทานจะเพิ่มขึ้น (ลดลง) หากแรงงานมีประสบการณ์มาก (น้อย) และรายได้ต่อปีในอนาคตเพิ่มขึ้น (ลดลง) อย่างไรก็ตาม ปัจจัยทั้งสองอธิบายอุปทานของแรงงานด้านนี้ได้เพียงร้อยละ 20.2 (กล่าวคือ มีค่าเป็น 0.202) ฉะนั้น ยังมีตัวแปรอื่นที่มีผลต่ออุปทานแต่ไม่สามารถนำมาทดสอบได้ ความยืดหยุ่นระหว่างอุปทานของแรงงานกับระยะเวลาที่แรงงานทำงานด้านนี้มีค่าเป็นร้อยละ 0.786 ส่วนความยืดหยุ่นระหว่างอุปทานของแรงงานกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่คาดหมายใน 5 ปีข้างหน้ามีค่าเป็นร้อยละ 0.764

ตารางที่ 5 แสดงผลการปรับการคาดการณ์อุปทานต่อแรงงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในพ.ศ. 2548-2551 ด้วยปัจจัยในเรื่องระยะเวลาในการทำงานด้านนี้ของแรงงานและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในอนาคต เนื่องจากปัจจัยทั้งสองมีค่าความยืดหยุ่นใกล้เคียงกัน ผลของการปรับการคาดการณ์จึงใกล้เคียงกันมาก นั่นคือ หากให้ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะทำให้อุปทานของแรงงานด้านนี้เป็น 8,317-9,199 คนในปี พ.ศ. 2548 8,650-10,743 คนในปี พ.ศ. 2549 8,995-12,451 คนในปี พ.ศ. 2550 และ 9,355-14,431 คนในปี พ.ศ. 2551 ถ้าสมมติให้ปัจจัยทั้งสองเพิ่มขึ้นอย่างละร้อยละ 1 จะทำ

ตารางที่ 5 ผลการคาดการณ์อุปทานต่อแรงงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่ปรับตัว
ผลกระทบจากปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในปี พ.ศ. 2548-2551

(หน่วยเป็นจำนวนคน)

ตัวแปรที่ใช้ในการคาดการณ์	ปี พ.ศ.			
	2548	2549	2550	2551
ก. การปรับตัวระยะเวลาในการทำงาน				
- อัตราการขยายตัวของมูลค่าตลาดเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	9,199	10,743	12,451	14,431
- อัตราการเปลี่ยนแปลงของงบประมาณของสถาบันอุดมศึกษา	8,317	8,650	8,995	9,355
ข. การปรับตัวการเลื่อนขั้นเงินเดือนในอนาคต				
- อัตราการขยายตัวของมูลค่าตลาดเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	9,199	10,743	12,451	14,431
- อัตราการเปลี่ยนแปลงของงบประมาณของสถาบันอุดมศึกษา	8,317	8,650	8,995	9,355
ค. การปรับตัวระยะเวลาในการทำงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในอนาคตพร้อมกัน				
- อัตราการขยายตัวของมูลค่าตลาดเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	9,270	10,827	12,549	14,544
- อัตราการเปลี่ยนแปลงของงบประมาณของสถาบันอุดมศึกษา	8,382	8,717	9,065	9,428

ที่มา : จากการคำนวณ

ให้อุปทานของแรงงานด้านนี้เป็น 8,382-9,270 คนในปี พ.ศ. 2548 8,717-10,827 คนในปี พ.ศ. 2549 9,065-12,549 คนในปี พ.ศ. 2550 และ 9,428-14,544 คนในปี พ.ศ. 2551

เนื่องจากอุปสงค์ด้านบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ได้คาดการณ์ไว้ เป็นจำนวนที่ต้องการทั้งหมด (stock) ขณะที่อุปทานของแรงงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ได้คาดการณ์ไว้ เป็นจำนวนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี (flow) ฉะนั้น จึงต้องแปลงอุปทานของแรงงานให้อยู่ในรูปของสต็อก โดยการนับจำนวนแรงงานสะสม (accumulate) มาจากอดีตจนถึงช่วงเวลาที่ยกมาพิจารณา อุปทานของแรงงานจะมีอยู่ 65,126-66,071 คนในปี พ.ศ. 2548 73,680 - 76,733 คนในปี พ.ศ. 2549 82,607 - 89,090 คนในปี พ.ศ. 2550 และ 91,891-103,412 คนในปี พ.ศ. 2551 อุปทานแรงงานทั้งหมดที่คาดการณ์ไว้จะมีส่วนหนึ่งที่ทำงานในภาครัฐ การศึกษา

ของสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ (2544) ได้คำนวณไว้ว่าร้อยละ 25.2 ของแรงงานทั้งหมดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทำงานในภาครัฐ ดังนั้น หากใช้สัดส่วนนี้ประมาณการอุปทานที่คาดการณ์ได้ในภาครัฐ พบว่าจะมีแรงงานด้านนี้จำนวน 16,411-16,650 คนในปี พ.ศ. 2548 18,567 - 19,337 คนในปี พ.ศ. 2549 20,817 - 22,451 คนในปี พ.ศ. 2550 และ 23,157 - 26,060 คนในปี พ.ศ. 2551

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทานของแรงงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในภาครัฐที่ยกมาพิจารณาในช่วงปี พ.ศ. 2548-2551 ซึ่งเป็นตัวเลขที่ยังไม่ได้ปรับตัวผลกระทบจากปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติ การเปรียบเทียบเฉพาะค่าสูงสุดและต่ำสุดของอุปสงค์และอุปทานชี้ให้เห็นว่า ระหว่างปี พ.ศ. 2548 - 2550 จะมีอุปสงค์มากกว่าอุปทาน (มีการขาดแคลน) การขาดแคลน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทานบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในภาครัฐที่คาดการณ์ในช่วงปี พ.ศ. 2548-2551 โดยไม่ได้ปรับตัวด้วยผลกระทบจากปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (หน่วยเป็นจำนวนคน)

ปี พ.ศ.	อุปสงค์		อุปทาน		การขาดแคลน	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
2548	19,438	21,406	16,411	16,650	3,027	4,756
2549	20,507	24,259	18,567	19,337	1,940	4,922
2550	21,696	26,595	20,817	22,457	879	4,144
2551	22,889	29,084	23,157	26,060	- 268	3,024

หมายเหตุ: การขาดแคลนคืออุปสงค์ลบด้วยอุปทาน

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในภาครัฐที่คาดการณ์ในช่วงปี พ.ศ. 2548- 2551 โดยปรับตัวด้วยผลกระทบจากปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (หน่วยเป็นจำนวนคน)

ปี พ.ศ.	อุปสงค์		อุปทาน		การขาดแคลน	
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
2548	19,597	21,582	16,444	16,668	3,153	4,914
2549	20,675	24,458	18,641	19,396	2,034	5,062
2550	21,874	26,813	20,925	22,559	949	4,254
2551	23,077	29,322	23,301	26,224	-224	3,098

หมายเหตุ: การขาดแคลนคือ อุปสงค์ลบด้วยอุปทาน

ที่มา: จากการคำนวณ

จะมากที่สุดในปี พ.ศ.2548 ซึ่งเป็นจำนวน 3,027 - 4,756 คน การขาดแคลนจะลดลงในปีถัดไปเป็น 1,940 - 4,922 คน และเหลือ 879 - 4,144 คนในปี พ.ศ. 2550 ส่วนในปี พ.ศ. 2551 จะมีส่วนเกินเป็น 268 คนในกรณีขั้นต่ำของอุปสงค์และอุปทาน แต่จะยังคงขาดแคลน 3,024 คนในกรณีขั้นสูง เมื่อเทียบจำนวนบุคลากรที่ขาดแคลนกับอุปสงค์แล้วจะพบว่า สัดส่วนของการขาดแคลนจะเป็นร้อยละ 15.6 - 22.6 ในปี พ.ศ. 2548 ร้อยละ 9.5 - 20.3 ในปี พ.ศ. 2549 ร้อยละ 4.1-15.6 ในปี พ.ศ. 2550 ส่วนในปี พ.ศ. 2551 จะมีสัดส่วนการเกินเป็นร้อยละ 1.2 (ในกรณีขั้นต่ำ) แต่สัดส่วนของการขาดแคลนจะเป็นร้อยละ 10.4 (ในกรณีขั้นสูง) ตารางที่ 7 รายงานผลการเปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทานที่คาดการณ์ซึ่งปรับตัวด้วยผลกระทบจาก

ปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์มีจำนวนมากกว่าปัจจัยที่มีผลต่ออุปทาน ตัวเลขของอุปสงค์ที่เพิ่มขึ้นจึงมากกว่าตัวเลขของอุปทานที่เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม การขาดแคลนไม่ได้เพิ่มขึ้นมากมาย ตัวอย่างเช่น ในปี พ.ศ. 2548 มีการขาดแคลนเพิ่ม 126 -158 คน ส่วนต่างของปี พ.ศ. 2549 อยู่ที่ 94 - 140 คน ส่วนต่างของปี พ.ศ. 2550 อยู่ที่ 70 - 110 และส่วนต่างของปี พ.ศ. 2551 อยู่ที่ 44 - 74 คน ดังนั้น การขาดแคลนบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในภาครัฐที่ปรับตัวด้วยผลกระทบจากปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงไม่แตกต่างไปจากการขาดแคลนที่คำนวณได้โดยไม่มีการปรับผลกระทบ การขาดแคลนในปี พ.ศ. 2548 อยู่ที่ 3,153 - 4,914 คน (ร้อยละ 16.1-22.8 ของอุปสงค์) ในปี พ.ศ. 2549 อยู่ที่

2,034 - 5,062 คน (ร้อยละ 9.8- 20.7)ในปี พ.ศ. 2550 อยู่ที่ 949 - 4,254 คน (ร้อยละ 4.3 - 15.9) และในปี พ.ศ. 2551 อยู่ที่ 3,098 คนและอาจเกิน 224 คน (ร้อยละ 10.6 ถึง ร้อยละ -1.0)

สรุป

การศึกษาที่มีจุดประสงค์เพื่อประมาณการอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปีพ.ศ. 2548 - 2551 และประเมินความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การคาดการณ์อุปสงค์ต่อแรงงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่อาศัยอัตราการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจไทยและการเปลี่ยนแปลงของงบประมาณภาครัฐแสดงให้เห็นว่า อุปสงค์ต่อบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจะอยู่ระหว่าง 19,438 - 21,406 คนในปี พ.ศ. 2548 เพิ่มขึ้นเป็น 20,507 - 24,595 คนในปี พ.ศ. 2549 เพิ่มขึ้นเป็น 21,696 - 26,595 คนในปี พ.ศ. 2550 และเป็น 22,829 - 29,084 คนในปี พ.ศ. 2551 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพบว่า 6 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับอุปสงค์ คือ หน่วยงานมีส่วนเกินหรือส่วนขาดในบุคลากรด้านนี้ จำนวนบุคลากรด้านนี้ที่ต้องการใน 5 ปีข้างหน้า อายุการทำงานของบุคลากร ระยะเวลาการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านอุปกรณ์และเครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเทียบกับค่าใช้จ่ายทั้งหมด และสัดส่วนค่าใช้จ่ายในการจัดจ้างองค์กรภายนอกมาทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเทียบกับค่าใช้จ่ายทั้งหมดใน 5 ปีข้างหน้า หากสมมติให้ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะทำให้อุปสงค์เป็น 19,386 - 21,592 คนในปี พ.ศ. 2548 20,452 - 24,470 คนในปี พ.ศ. 2549 21,638 - 26,826 คนในปี พ.ศ. 2550 22,818 - 29,337 คนในปี พ.ศ. 2551 ถ้าสมมติให้ปัจจัยทั้งหมดเพิ่มขึ้นอย่างละร้อยละ 1 พร้อมๆกัน จะทำให้อุปสงค์ต่อบุคลากรด้านนี้เป็น 19,597 - 21,582 คนในปี พ.ศ. 2548 20,675 - 24,458 คนในปี พ.ศ. 2549 21,874 - 26,813 คนในปี พ.ศ. 2550 23,077 - 29,322 คนในปี พ.ศ. 2551

การคาดการณ์อุปทานในปี พ.ศ. 2548-2551โดย

อาศัยอัตราการขยายตัวของสาขาเทคโนโลยีและการสื่อสารของไทยและอัตราการเปลี่ยนแปลงของงบประมาณรวมของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่าอุปทานอยู่ระหว่าง 8,254 - 9,199 คนในปี พ.ศ. 2548 เพิ่มขึ้นเป็น 8,554 - 10,662 ภายในปี พ.ศ. 2549 เพิ่มขึ้นอีกเป็น 8,927 - 12,357 คนในปี พ.ศ. 2550 และเป็น 9,284 - 14,322 คนในปี พ.ศ. 2551 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพบว่า ระยะเวลาที่แรงงานทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่คาดหวังใน 5 ปีข้างหน้าเป็นสองปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอุปทานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หากให้ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะทำให้อุปทานของแรงงานเป็น 8,317 - 9,199 คนในปี พ.ศ. 2548 8,650 - 10,743 คนในปี พ.ศ. 2549 8,995 - 12,451 คนในปี พ.ศ. 2550 และ 9,355 - 14,431 คนในปี พ.ศ. 2551 ถ้าสมมติให้ปัจจัยทั้งสองเพิ่มขึ้นอย่างละร้อยละ 1 จะทำให้อุปทานของแรงงานเป็น 8,382 - 9,270 คนในปี พ.ศ. 2548 8,717 - 10,827 คนในปี พ.ศ. 2549 9,065 - 12,549 คนในปี พ.ศ. 2550 และ 9,428 - 14,544 คนในปี พ.ศ. 2551

เนื่องจากอุปทานของแรงงานเป็นจำนวนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี จึงต้องแปลงอุปทานให้อยู่ในรูปสต็อก นั่นคือเป็นการนับจำนวนแรงงานแบบสะสม อุปทานทั้งหมดคาดว่าจะเป็จำนวน 65,126 - 66,071 คนในปี พ.ศ. 2548 73,680 - 76,733 คนในปี พ.ศ. 2549 82,607 - 89,090 คนในปี พ.ศ. 2550 และ 91,891-103,412 คนในปี พ.ศ. 2551 การศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติได้คำนวณไว้ว่าร้อยละ 25.2 ของแรงงานทั้งหมดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทำงานในภาครัฐ ดังนั้น อุปทานในภาครัฐของปี พ.ศ. 2548 มีจำนวน 16,411-16,650 คนในปี พ.ศ. 2549 มีจำนวน 18,567 -19,337 คน ในปี พ.ศ. 2550 มีจำนวน 20,817 - 22,451 คน และในปี พ.ศ. 2551 มีจำนวน 23,157 - 26,060 คน

การเปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทานในภาครัฐที่คาดการณ์ไว้โดยไม่ได้ปรับด้วยผลกระทบจากปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติแสดงให้เห็นถึงการขาดแคลนแรงงานประเภทนี้ ในปี พ.ศ. 2548 มีการขาดแคลนจำนวน 3,027 - 4,756 คน (ร้อยละ 15.6 - 22.6 ของอุปสงค์) ในปี 2549 มีการขาดแคลนจำนวน 1,940 - 49,22

คน (ร้อยละ 9.5 - 20.3) ในปี 2550 มีการขาดแคลนจำนวน 879 - 4,144 คน (ร้อยละ 4.1-15.6) และในปี พ.ศ. 2551 มีจำนวนเกิน 268 คน (ร้อยละ 1.2) ในกรณีขั้นต่ำ และมีการขาดแคลน 3,024 คน (ร้อยละ 10.4) ในกรณีขั้นสูง ส่วนการเปรียบเทียบที่ปรับตัวผลกระทบจากปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติให้ผลลัพธ์ที่ใกล้เคียงกัน โดยมีการขาดแคลนที่มากกว่าอยู่ประมาณ 100 คนในแต่ละปี

ข้อเสนอแนะ

การขาดแคลนบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในภาครัฐนั้นทอนและขัดขวางการเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจบนฐานความรู้ของประเทศไทย แต่สามารถแก้ไขได้ด้วยการจำกัดอุปสงค์และขยายอุปทาน อุปสงค์ต่อแรงงานลดลงได้ด้วยการเพิ่มระยะเวลาการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นอกจากนี้ สัดส่วนค่าใช้จ่ายในการจัดจ้างองค์กรภายนอกมาทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเทียบกับค่าใช้จ่ายทั้งหมดในอนาคตที่เพิ่มสูงขึ้น สามารถทดแทนอุปสงค์ต่อแรงงานประเภทนี้ได้ ส่วนอุปทานสามารถเพิ่มขึ้นได้ด้วยการขยายระยะเวลาที่บุคลากรด้านนี้ทำงานให้กับหน่วยงาน ตัวอย่างของการสำรวจจำนวนหนึ่งได้รับการว่าจ้างเป็นลูกจ้างเหมาจ่ายและลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งมีโอกาสสูงมากที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ ฉะนั้น หากมีการจ้างงานที่มีสัญญาว่าจ้างที่มีระยะเวลานานและแน่นอนจะช่วยรักษามูลค่าเหล่านี้ไว้ได้ การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นในอนาคตช่วยให้บุคลากรมั่นใจถึงความคุ้มค่าที่จะทำงานด้านนี้ในหน่วยงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ การขาดแคลนสามารถบรรเทาได้โดยกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาจัดหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่สร้างทักษะของผู้สำเร็จการศึกษาให้สามารถตอบสนองความต้องการของหน่วยงานรัฐ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณภาพของบุคลากรที่มีอยู่เพื่อชดเชยกับความต้องการจำนวนบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานรัฐที่เพิ่มขึ้นในระดับหนึ่ง

การคาดการณ์อุปทานสมมติให้แรงงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารร้อยละ 25.2 ของแรงงานด้านนี้ทั้งหมดทำงานในภาครัฐ หากสมมุติของภาครัฐและภาคเอกชนแตกต่างกันนี้ โดยเฉพาะในกรณีที่ภาคเอกชนขยายตัวมากกว่าภาครัฐจนทำให้มี

อุปสงค์ที่สูงกว่าย่อมทำให้สัดส่วนนี้ลดลง จนทำให้อุปทานในภาครัฐลดลง และการขาดแคลนจะทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น ดังนั้น ภาครัฐจึงต้องสร้างสมดุลกับภาคเอกชนเพื่อให้เกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์เช่นนี้เกิดขึ้น ซึ่งสามารถทำได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนและกำหนดภาระงานให้สอดคล้องกับภาคเอกชน นอกจากนี้ อุปทานของแรงงานน้อยกว่าที่ควรจะเป็นมีสาเหตุหลักประการหนึ่งมาจากอัตราการสำเร็จการศึกษาในสาขานี้ไม่สูงเท่าที่ควร ฉะนั้น หากต้องการให้มีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในสาขานี้สูงขึ้นเพื่อเพิ่มอุปทานแล้ว จำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการคัดเลือกนักศึกษาใหม่ในสาขาเหล่านี้เพื่อให้ได้นักศึกษาที่ตั้งใจเรียนและสำเร็จการศึกษาในสาขานี้ ซึ่งจะทำให้อุปทานของแรงงานสูงขึ้น ซึ่งเป็นวิธีการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้านนี้ได้อีกทางหนึ่งอย่างตรงไปตรงมา

เอกสารอ้างอิง

- ผลการประชุมคณะรัฐมนตรีวันที่ 1 มีนาคม 2548 (จาก www.thaigov.go.th/news/cab/48/cabo / m a r 4 8 . htm)
- สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ (2544) (ร่าง) นโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะ พ.ศ. 2544 - 2553 ของประเทศไทย (IT - 2010) ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547) รายงานการศึกษาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐปี 2545 (www.mua.go.th/ebook2/bookdetail.php)
- Boswell, C. *et al* (2004) *Forecasting Labour and Skills Shortages : How Can Projections Better Inform Labour Migration Policies ?* Hamburg Institute of International Economics
- Dixon, M. (2004) "Information technology practitioner skills in Europe : Analysing and forecasting demand" in Stucky, W. *et al* (ed) *eEurope - IT skills : Challenging Europe's Economic Future* Council of European Professional Information Societies, pp.39-61 (website : www.cepis.org)
- Saraggananda, B. (2005) *ICT Investment Opportunity in Thailand* (www.boi.go.th/english/seminar/ATCI)
- Thuvasethakul, C. *et al* (2003) *ICT Human Resource Development within Thailand ICT Policies Context* The Second Asian Forum for Information Technology, 2-3 October 2003, Ulaanbaatar, Mongolia.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พนักงานของบริษัทผลิตน้ำมันพืช

Factors Influencing Self - Directed Learning Readiness Employees of Vegetable Oil Factory

สุภัทรา สันติวัฒนา
Supatra Santiwatana

Abstract

The main objectives of this research are: 1) to study employees' Self - Directed Learning Readiness within an organization, 2) to study the relationships among self-efficacy perceived, organizational support perceived, and Self-Directed Learning Readiness, 3) to study the relation between Leadership Perception and Self-Directed Learning Readiness and 4) to investigate individual's personal factors that have effects on Self-Directed Learning Readiness. The sampling group consists of 140 employees of a vegetable oil factory. The research tool is a set of questionnaires in both checklist and rating scale formats. The collected data were analyzed by a computer application. Statistics results include percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation, and multiple linear regression analysis.

The research results can be summarized as follows: 1) A majority of employees' scores on Self - Directed Learning Readiness fell in the mid-range level. 2) Job position and educational background correlated to Self - Directed Learning Readiness at a statistical significance level of .05. 3) Leadership perception correlated to Self - Directed Learning Readiness at a statistical significance level of .05. 4) Self-efficacy perception correlates to Self - Directed Learning Readiness at a statistical significance level of .05. 5) Perceived on organizational support correlated to Self - Directed Learning Readiness at a statistical significance level of .05. 6) A combination of work experience, self - efficacy perceived and organizational support perceived explained 61.6 percent of the variation of employees' Self - Learning Readiness. Of which, at a statistical significance level of .05, self-efficacy Perceived was the best factor to predict Self - Directed Learning Readiness. The following factors were organizational support perceived and work experience, respectively at .05 level of statistical significance.

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในองค์กร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ความ สนับสนุนจากองค์กรการ กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานของบริษัทผลิตน้ำมันพืชแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจรายการเลือกตอบ และแบบมาตราส่วนประเมินค่า ข้อมูลที่ได้รับการตรวจแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่มีคะแนนความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มีตำแหน่งงานและการศึกษาต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 3) การรับรู้ภาวะผู้นำต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การรับรู้ความสามารถตนเอง มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) อายุงาน การรับรู้ความสามารถตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 61.6 ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดย เรื่องของการรับรู้ความสามารถตนเอง สามารถทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ดีที่สุด รองลงมาคือ การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร และ อายุงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำนำ

ในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ทั่วโลกเต็มไปด้วยข่าวสารและข้อมูลต่าง ๆ ที่ล้นส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตและการตัดสินใจของผู้คนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้ที่สามารถเข้าถึง และมีความแม่นยำของข่าวสารและข้อมูลมากกว่าย่อมตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง การรับรู้ข่าวสารและข้อมูลเหล่านี้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตบนพื้นฐานของการเรียนรู้ด้วยตนเอง (เขวลิต ตนานนท์ชัย: 2547: 7)

การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองนั้น มีแหล่งสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเองมากมาย เช่น ห้องสมุด ศูนย์ข้อมูล อินเทอร์เน็ต การรู้จักวิธีแสวงหาความรู้ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้ที่จะทำให้เกิดการจุดประกายในการค้นหาความรู้ใหม่เพิ่มเติม ทำให้มีการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ในรูปของนวัตกรรม ที่ต่างไปจากเดิม นอกจากนี้การเรียนรู้ยังทำให้เกิดมุมมองใหม่ การจัดระเบียบโดยใช้วิธีใหม่ พัฒนาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพใหม่ที่ทำให้ต้นทุนขององค์กรลดลง

การทำงานในองค์กร เป็นการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เราได้เรียนมาซึ่งบางครั้งเราอาจได้งานที่ไม่ตรงกับสาขาที่เราเรียน จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในเรื่องการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสำเร็จของการเรียนรู้ด้วยตนเองในองค์กร รวมไปถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะเกิดขึ้นได้ต้องมีเงื่อนไขและปัจจัยหลักอยู่ที่การมีวินัยในตนเอง ความมุ่งมั่นและนิสัยใฝ่เรียน ใฝ่รู้ การสร้างบรรยากาศ ที่จะส่งเสริมหรือจูงใจให้เกิดการเรียนรู้

เป็นไปได้ว่าองค์กรแต่ละแห่งจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพได้นั้น สามารถเกิดขึ้นได้จากเหตุผลสองประการ ประการแรก องค์กรจะต้องมีฝ่ายที่ทำหน้าที่ดูแลงานด้านพัฒนาบุคลากรขององค์กร เช่น การให้การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ประการที่สอง คือ องค์กรมีบุคลากรที่มีศักยภาพ นั่นคือ บุคลากรมีการขวนขวายหาความรู้ มีการพัฒนา ทักษะ ความรู้ความสามารถ ทศนคติ บุคลิกภาพ ซึ่งการพัฒนาอุปนิสัยของตนเองของบุคลากรนับว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุด (ประชา เตรัตน์, 2536)

นอกจากนี้ คุณสมบัติหรืออุปนิสัยของบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงาน บุคคลแต่ละคนจะนำบุคลิกภาพ ความสามารถ เจตคติ การรับรู้ การเรียนรู้ และแรงจูงใจของตนติดตัวเข้าสู่องค์กร คุณสมบัติดังกล่าวของบุคคลหนึ่งจะแตกต่างจากบุคคลหนึ่งเนื่องจากแต่ละคนมาจากประสบการณ์ชีวิตที่ต่างกัน ส่งผลให้พฤติกรรมในการทำงานของแต่ละคน บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการทำงานได้ไม่เท่ากันและมีความพึงพอใจในการทำงานไม่เท่ากัน (สิริอร วิชชาวุธ, 2549)

อีกทั้งในโลกที่กำลังมีเปลี่ยนแปลงอย่างมาก และรวดเร็วส่งผลให้องค์กรต้องปรับตัว เพื่อความอยู่รอด ความรู้ความสามารถ ทักษะ ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มศักยภาพให้กับตนเองและองค์กร การนำยุทธศาสตร์กระตุ้นกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองเข้ามาใช้ในองค์กรนับเป็นสิ่งที่ท้าทาย แต่การเรียนรู้ด้วยตนเองจะมีประสิทธิภาพต่อเมื่อพนักงานมีความพร้อมในการเรียนรู้จึงทำให้เกิดการประสิทธิผลต่อตัวพนักงาน อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะมีการมีความพร้อมในการเรียนรู้

ได้หรือไม่นั้น เกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคลที่เป็นตัวกำหนดซึ่งมีทั้งปัจจัยภายนอกหรือสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายใน เป็นองค์ประกอบสนับสนุน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างมาก การสื่อสารในยุคไอที ความรู้ที่ไม่ตรงกับสายงาน การคัดเลือกบุคคลากรรวมถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ อีกทั้งลักษณะงานที่ใช้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนนอกจากวิธีจากการสอนงานแล้ว การเรียนรู้ด้วยตนเองจะช่วยให้พนักงานปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิตได้ ดังนั้นความพร้อมในการเรียนรู้ของพนักงานจึงเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญ จึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงาน ที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งต่อตัวพนักงาน และองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในองค์กร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ภาวะผู้นำกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กรกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

วิธีการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย โดยใช้เทคนิคการสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานโรงงานผลิตน้ำมันพืช ซึ่งปัจจัยที่ศึกษาได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการรับรู้ภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง และปัจจัยด้านการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 ทำแบบสอบถามสำหรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามมี 4 เรื่อง คือ

1. แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ งาน ตำแหน่งงานและระดับการศึกษา

2. แบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำโดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำของ Misumi สามารถแบ่งรูปแบบของผู้นำได้ 4 แบบ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นผลงานสูง และมุ่งเน้นสัมพันธภาพต่ำ(Pm), ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นสัมพันธภาพสูง และมุ่งเน้นผลงานต่ำ(Mp), ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นผลงานสูง และมุ่งเน้นสัมพันธภาพสูง (PM), ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นผลงานต่ำ และมุ่งเน้นสัมพันธภาพต่ำ (pm) ซึ่งแปลโดย ศิริพร วีรชัยกุลพานิช (2535)

3. แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถตนเอง โดยใช้ทฤษฎีของ Bandura (1966)

4. แบบสอบถามการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร โดยใช้ทฤษฎีของ Eisenberger et al. (1977) ได้แบ่งการรับรู้ของพนักงานต่อองค์กรไว้ 5 ด้านคือ การรับรู้เกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ของพนักงาน เป้าหมายและความคิดเห็นของพนักงาน การให้อภัย ในความผิดของพนักงาน การตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน และการให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานภายใต้กรอบการแลกเปลี่ยนทางสังคม

5. แบบสอบถามความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้ทฤษฎีของ Guglielmino (1977) โดยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้คือ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ด้านมโนคติของตนเอง ในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่ม และอิสระในการเรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านความสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้ และทักษะการแก้ปัญหา

จากนั้น ได้ทำแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 ชุด และรับแบบสอบถามคืนจำนวน 140 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ในการวิเคราะห์ผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 นำเสนอแนวคิดที่จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองของพนักงานซึ่งจะทำให้เกิดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในทุกด้านซึ่งจะมีผลให้เกิดมีการ

พัฒนาวิธีการทำงานใหม่ๆ รวมไปถึงก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร สิ่งที่สำคัญคือสามารถสร้างความเข้มแข็ง และสามารถปรับตัวอยู่รอดได้ในกระแสธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยใช้เทคนิคการสำรวจโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กรณีศึกษาโรงงานผลิตน้ำมันพืช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กรกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีจำนวนประชากรจำนวน 140 คน ซึ่งสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในแต่ละด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับสูงมี 3 ด้าน คือ ด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านความรักในการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับปานกลางมี 5 ด้านคือ ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา และด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

เนื่องจากลักษณะการดำเนินงานกิจกรรมของโรงงานเป็นการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและซับซ้อนบริษัทจึงน่าจะส่งเสริมในเรื่องต่อไปนี้

1.1 ส่งเสริมพนักงานให้มีกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการระดมความคิด หรือทำให้พนักงานเป็นศูนย์กลางของการทำงาน เช่น การค้นหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ เสนอวิธีแก้ปัญหา รวมไปถึงการนำเสนอผลงานในแต่ละรอบของการประชุม โดยให้ระดับบริหารเป็นผู้แนะนำและ

สนับสนุนส่วนที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จในการทำ งานซึ่งจะทำให้เกิดความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ พัฒนาความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา

1.2 จัดให้มีแหล่งค้นคว้าข้อมูล หรือมีแหล่งที่รวบรวมข้อมูลที่จำเป็นไม่ว่าจะเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ห้องสมุด เพื่อเป็นแหล่งในการค้นคว้าหาข้อมูลที่จำเป็นในการและเพื่อสนับสนุนให้พนักงานรู้จักวิธีค้นหาข้อมูล และเปิดโลกการเรียนรู้ของพนักงาน

1.3 จัดให้พนักงานได้มีการอบรมความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่จะช่วยให้พนักงาน มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น เช่น การใช้ภาษาอังกฤษ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน การใช้อินเทอร์เน็ต เพื่อเพิ่มความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา

2. เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานแยกเป็น 8 ด้านดังนี้ พบว่า ด้านมโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้าน การเปิดโอกาสในการเรียนรู้ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ไม่พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ระดับการศึกษาของพนักงานโรงงานผลิตน้ำมันพืช พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง แยกเป็น 8 ด้าน ดังนี้คือ ด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้าน

มโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี และด้านความสามารถในการใช้ทักษะ ศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา พบว่า มีความแตกต่างของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่พบว่ามีแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำต่างกัน มีระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกัน พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านย่อย 8 ด้าน ดังนี้คือ ด้านมโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มี ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการใช้ทักษะ ศึกษาหาความรู้และทักษะ ในการแก้ปัญหา พบว่า พนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบ PM มีค่าเฉลี่ยความพร้อม ในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานสูงกว่า พนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบ Mp และ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นควรส่งเสริมในเรื่องต่อไปนี

4.1 ส่งเสริมให้มีกิจกรรมหรือการฝึกอบรมเพื่อสร้างภาวะผู้นำให้มีทักษะในการเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นทั้งผลงานและมุ่งเน้นสัมพันธภาพ รวมไปถึงการสร้างค่านิยมว่างานยิ่งยากยิ่งท้าทายความสามารถณรงค์ในเรื่องการมีวินัย การเข้าใจผู้อื่น

4.2 ส่งเสริมในเรื่องความเสียสละ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ควบคู่กับการทำงาน ความใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชา นอกเหนือจากเรื่องงานควรเพิ่มความใส่ใจในความ เป็นอยู่ อุปสรรคที่เกิดขึ้น อีกทั้งช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความผูกพันซึ่งกันและกันซึ่งจะทำให้มีสัมพันธภาพที่ดียิ่งขึ้น

4.3 การมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควรให้อิสระในการปรับในเรื่องวิธีการทำงานไปตามความเหมาะสม หรือมีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น อีกทั้งควรมีการบอก

แผนงานที่ได้วางไว้หรือร่วมกันวางแผนงาน พนักงานจะได้ทราบถึงเป้าหมายการดำเนินการ เพื่อให้พนักงานทุกคนทำงานไปในทิศทางเดียวกันและทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น

4.4 ส่งเสริมในเรื่องการมีวินัยในการทำงาน เพิ่มทักษะในการทำงานในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นทักษะทางวิศวกรรม ทักษะทางการผลิต ทักษะด้านการสอนงานเพื่อให้หัวหน้างานมีความสามารถในการบริหารงานจัดการได้ดียิ่งขึ้น

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเองกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเอง มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในแต่ละด้าน พบว่าการรับรู้ความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ ด้านการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ ด้านมโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะ ในการแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรับรู้ความสามารถตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองมีพฤติกรรมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองสูง มีพฤติกรรมที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองสูง ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของ Bandura ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพิจารณาตัดสินความสามารถของตนเองในการที่จะจัดการและปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งการรับรู้ความสามารถตนเองไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลมีเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับ การที่บุคคลพิจารณาตัดสินว่าตนจะสามารถทำอะไรได้จากทักษะที่มี ส่วนการรับรู้ความสามารถของตน

เองที่สัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กำลังเปลี่ยนแปลง

6. คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้ง 8 องค์ประกอบ ดังนี้ ด้าน การเปิดโอกาส ในการเรียนรู้ ด้าน มโนภาพของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความถี่เริ่มในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านความสามารถในการใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กรน่าจะเพิ่มเติมในเรื่องต่อไปนี้

6.1 ควรส่งเสริมในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสวัสดิการ เช่น จัดให้มีกิจกรรมร่วมกันไม่ว่าจะเป็นการเล่นกีฬา การให้โอกาสพนักงานไปดูงานในต่างสถานที่ เพื่อให้พนักงานได้พบสิ่งแปลกใหม่ และนำสิ่งที่ได้มาปรับใช้ในการทำงาน

6.2 ควรมีระบบการเสริมแรง หรือเพิ่มแรงจูงใจทั้งที่เป็นรูปธรรม เช่น การให้รางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และทางนามธรรม เช่น การให้คำยกย่อง ชมเชย เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้น

6.3 การได้รับการยอมรับว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่ง

ขององค์กร พนักงานโดยส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

7. ด้านอายุงาน การรับรู้ความสามารถตนเอง และการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร พบว่า สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ร้อยละ 61.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยการรับรู้ความสามารถตนเอง สามารถอธิบายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ดีที่สุด รองลงมาคือ การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กรและอายุงาน ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า

เอกสารอ้างอิง

- ชาวลิตร ดนาคณห์ชัย. 2547. หนังสือพิมพ์สยามรัฐรายวัน
ประชา เดรัตน์. 2547. หนังสือพิมพ์สยามรัฐรายวัน
ศิริพร ธีรชัยกุลพานิช. 2535. ภาวะผู้นำตามทฤษฎี พีเอ็ม
ของมิชชูมิของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงาน
อุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์
สิริอร วิชชาวุธ. 2544. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรม
ศาสตร์.
ธนู กุลชล, เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง " มนุษย
พฤติกรรมและการเรียนรู้ในการฝึกอบรม การฝึก
อบรมหลักสูตร การบริหารงานฝึกอบรม, สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2523
Bandura, A. 1986. Social foundations of thought and
action : A social cognitive. Englewood Cliffs, NJ
: Prentice Hall.
Eisenberger, Cummings, Armeli and Lynch 1977
Perceived organizational support. Journal of
Applied psychology 82: 812-820.
Guglielmino. 1977. Development of self-directed learning
readiness scale. Dissertation Abstract
international 39: 1260-A.

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย: ศึกษาเฉพาะกลยุทธ์การฝึกอบรม

Human Resource Development Strategy in the Insurance in Thailand: A case Study of Training Strategy

กุลชลี พวงเพชร¹⁾
Kulchalee Puangpetch¹⁾

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the influence of organization characteristics, namely the size of organization and the nationality of the owner on human resource development (HRD) strategy in the insurance industry; (2) to study the influence of intervening variables: HRD policy, top management support, and allocation of budget for HRD activities on HRD strategy in the insurance industry; (3) to study the influence of organization characteristics on intervening variables; and (4) to present suitable models for HRD training strategies in the insurance industry in Thailand.

Based on cross-sectional survey research data, the study was both quantitative and qualitative. Primary data were collected from questionnaires distributed to a sample of 78 managers who were responsible for HRD in insurance companies, and 12 insurance company managers participated in the in-depth interview. Descriptive Statistics and Inferential Statistics using Path Analysis were implemented for data analysis.

The research findings were as follows:

1. The organizational size had influenced on the insurance industry's HRD policy ; the insurance industry's top management support and the allocation of budget for HRD at the 0.05 significance level;
2. The factors influencing HRD strategy at the 0.05 significance level were the nationality of the owner, HRD policy, top management support, and allocation of budget for HRD.
3. The qualitative research revealed that staff members of the insurance industry lacked motivation and did not accept new ideas. The industry encountered the brain-drain phenomenon. The management system did not support the human resource development effort and there was discontinuity in the human resource development endeavor. As a result, the insurance industry's human resource development was not very effective. HRD Model of insurance industry in Thailand should emphasize middle or long-range HRD plan and devise effective compensation system to create motivation and loyalty among the personnel.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาอิทธิพลของลักษณะขององค์กร ซึ่งได้แก่ ขนาดขององค์กรและลักษณะความเป็นเจ้าขององค์กร ที่มีต่อการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมของธุรกิจประกัน

1) รองศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อ.เมือง จ.ลพบุรี 15000
ประธานโครงการบัณฑิตศึกษา สาขาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อ.เมือง
จ.ลพบุรี 15000

ภัย (2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสื่อกลาง ซึ่งได้แก่ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง และงบประมาณที่มีต่อการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมของธุรกิจประกันภัย (3) ศึกษาอิทธิพลของลักษณะขององค์กรที่มีต่อปัจจัยสื่อกลาง และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสื่อกลางที่มีต่อการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมของธุรกิจประกันภัย และ (4) เสนอตัวแบบของกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจาก ผู้บริหารที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบริษัทประกันชีวิต บริษัทประกันวินาศภัย และบริษัทประกันสุขภาพ รวม 78 แห่ง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวแปรขนาดมียุทธพลต่อนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงและงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัยมียุทธพลต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ตัวแปรลักษณะความเป็นเจ้าของ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง และงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มียุทธพลต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่าพนักงานขาดแรงจูงใจในการฝึกอบรมและไม่ยอมรับสิ่งใหม่ บริษัทประสบปัญหาสมองไหล ระบบการบริหารไม่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขาดความต่อเนื่อง จึงทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัยไม่ได้ผลเท่าที่ควร ตัวแบบของการ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัยในประเทศไทย ควรเน้นการวางแผนการพัฒนาบุคลากรระยะปานกลางหรือระยะยาว จัดทำระบบค่าตอบแทนเพื่อสร้างแรงจูงใจและความจงรักภักดีให้แก่บุคลากร

บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเต็มที่ และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่ท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงปัจจัยแวดล้อม เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เป็นการเตรียมการการพัฒนาระบบการเรียนรู้ของทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และจะนำไปสู่การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์กรในเวลาต่อมา (Dessler, 2000, p. 21; Garavan et al., 1999) ทั้งนี้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น มีกระบวนการที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล (Torraco and Swanson, 1995)

โดยทั่วไปองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจะมีการจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อบุคคล และต่อองค์กรหลายประการ ดังนี้ (1) มีบทบาทสำคัญในการสร้างความรู้ และพัฒนาทักษะให้แก่พนักงาน (2) ช่วยให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน (3) ช่วยให้พนักงานมีความทันสมัย และทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี (4) ช่วยลดความสูญเสียและก่อให้เกิดความประหยัด (5) ช่วยลดภาระการบังคับบัญชาของผู้บริหาร เพราะพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนามาเป็นอย่างดี จะช่วยลดภาระงานประจำของผู้บังคับบัญชา และ (6) เป็นการเตรียมความพร้อมในการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงาน

ธุรกิจประกันภัย เป็นธุรกิจหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นธุรกิจที่อาศัยความสามารถของคนในการสร้าง

อิทธิพลต่อยอดขาย (Rehan, 2003) ธุรกิจประกันชีวิตในประเทศไทย ก็ประสบปัญหาด้านบุคลากรอยู่ค่อนข้างมากเช่นเดียวกัน เช่น คุณภาพของตัวแทนไม่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน การออกจากงานของตัวแทนอยู่ในระดับสูง และมีตัวแทนจำนวนไม่น้อยที่ขาดทั้งความรู้ และจรรยาบรรณในการให้บริการ กล่าวคือตัวแทนประกันชีวิตยังให้ข้อมูลไม่ถูกต้องหรือเกินจริงแก่ผู้เอาประกันชีวิต โดยหวังเพียงผลประโยชน์ระยะสั้นหรือค่าบำเหน็จตัวแทนซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาข้อพิพาทระหว่างประชาชนกับบริษัทประกันชีวิต และเป็นผลต่อเนื่องให้ประชาชนขาดความเชื่อมั่นศรัทธาต่อธุรกิจประกันชีวิต และธุรกิจประกันภัยโดยรวม (กรมการประกันภัย, 2545, หน้า 16 -17) จากการศึกษาถึงปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจประกันภัย พบว่าถึงแม้ผู้บริหารจะตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรซึ่งปัจจัยสำคัญในการแข่งขันทางธุรกิจ แต่ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาจะพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัยเป็นกิจกรรมที่ได้รับการส่งเสริมและการสนับสนุนค่อนข้างน้อย ในบางบริษัทพบว่าบุคลากรระดับพนักงานจะถูกไล่เลี่ยจากการพัฒนาโดยตลอด บุคลากรที่ได้รับความสำคัญในเรื่องการพัฒนาในธุรกิจประกันภัยก็เห็นจะได้แก่บุคลากรฝ่ายการขาย ซึ่งได้แก่ ตัวแทนประกันภัย โดยการพัฒนาที่ตัวแทนประกันภัยได้รับมักจะอยู่ในรูปของการฝึกอบรม ซึ่งเนื้อหาการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของงานขายที่มุ่งเน้นการเพิ่มยอดขายให้กับบริษัทเท่านั้น ทั้งนี้ผู้บริหารบริษัทประกันภัยมีความเชื่อว่า การฝึกอบรมจะสามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ตัวแทนจะสามารถสร้างยอดขายได้สูงขึ้นและผู้บริหารตัวแทนก็จะสามารถสร้างตัวแทนในเครือข่ายได้เพิ่มขึ้น¹⁾

จากความเป็นมาและปัญหาด้านบุคลากรของธุรกิจประกันภัยดังได้กล่าวมา เป็นสิ่งบ่งชี้ว่าบุคลากรระดับต่างๆ ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทยมีความจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม และตัวแบบของการฝึกอบรมที่เป็นอยู่ยังมีความไม่เหมาะสม จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ

ธุรกิจประกันภัยในประเทศไทยโดยมุ่งศึกษาเฉพาะการฝึกอบรม เนื่องจากผู้บริหารสามารถใช้วิธีการฝึกอบรมมาแก้ไขให้ปัญหาลดน้อยลงได้ โดยทำการทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสนอแนะตัวแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับธุรกิจประกันภัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะขององค์กรการ ซึ่งได้แก่ ขนาดขององค์กร และลักษณะความเป็นเจ้าขององค์กร ที่มีต่อการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมของธุรกิจประกันภัย

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสื่อกลาง (Mediators) ซึ่งได้แก่ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง และจำนวนงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมของธุรกิจประกันภัย

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะขององค์กรที่มีต่อปัจจัยสื่อกลาง และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสื่อกลางที่มีต่อการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมของธุรกิจประกันภัย

4. เพื่อเสนอตัวแบบของกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย

แนวคิดทฤษฎีและกรอบแนวคิดในการวิจัย

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความหมายดังต่อไปนี้

Carrell et al. (2000, p. 255) ให้คำนิยามของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การปฏิบัติอย่างมีแผนขององค์กรที่จะปรับปรุงความรู้ ทักษะและความสามารถของพนักงาน หรือเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

McLean and McLean (2001) กล่าวว่าในการ

1) ทิพย์สุดา ดันตพระศาสน์, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 เมษายน 2546; นงลักษณ์ เอี่ยมโชติ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 23 เมษายน 2546; อุทกษุณี ศรีดีโรมนต์, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 17 เมษายน 2546)

ปฏิบัติเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มักจะถูกพูดถึงในความหมายเดียวกับคำว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development)

Swanson (1995, p. 208) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือกระบวนการของการพัฒนา เสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคคล โดยผ่านกระบวนการพัฒนาองค์การ การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร โดยมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผน กิจกรรมต่างๆ ในอันที่จะสนับสนุนการปรับปรุงความรู้ ทักษะ และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ตลอดจนการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ซึ่งมุมมองเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การอาจแตกต่างกัน บางองค์การมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขอบเขตที่แคบ คือเป็นการเน้นเฉพาะเรื่องการฝึกอบรมและการพัฒนาเท่านั้น ซึ่งเป็นการคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล ในขณะที่บางองค์การมองว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีขอบเขตที่กว้างกว่านั้นคือจะรวมถึงกิจกรรมการพัฒนาสายวิชาชีพของบุคคลและการพัฒนาองค์การไว้ด้วย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย: ศึกษาเฉพาะกลยุทธ์การฝึกอบรม ผู้วิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ขนาดขององค์การ ลักษณะความเป็นเจ้าขององค์การ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง และงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังจะได้กล่าวโดยสังเขป ต่อไปนี้

1. ขนาดขององค์การ

ขนาดของกิจการที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการต่าง ๆ ของบริษัท โดยในบริษัทขนาดใหญ่ กระบวนการต่าง ๆ จะมีความเป็นทางการมากกว่าองค์การขนาดเล็ก ผลการวิจัยของ Herathy and Morley (2000) พบว่าองค์การขนาดใหญ่จะมีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม มาก

กว่าองค์การขนาดเล็ก ขณะเดียวกันบริษัทขนาดใหญ่จะมีการใช้เครื่องมือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่า และพบว่าขนาดของบริษัทกับระดับของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กันอย่างมาก (Benson, 1996) และจากผลการวิจัยของ Deng (1998) ค้นพบว่าขนาดขององค์การมีอิทธิพลต่อการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมของบริษัทจีนที่ดำเนินการในสหรัฐอเมริกา และจากผลการวิจัยของ Devins and Johnson (2003) พบว่า ขนาดขององค์การมีความสัมพันธ์กับแผนการฝึกอบรมแบบเป็นทางการ และแผนการพัฒนารายบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับงบประมาณการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลจากการวิจัยของ Laing (2004) ที่พบว่า องค์การอุตสาหกรรมขนาดเล็กจะมีการฝึกอบรมแบบเป็นทางการน้อยกว่าองค์การ ขนาดใหญ่ อย่างไรก็ตามจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแรงงานของสหรัฐอเมริกา (The Bureau of Labor Statistics) เมื่อปี 1995 พบว่าขนาดขององค์การไม่มีอิทธิพลต่อการจัดการฝึกอบรมแบบไม่เป็นทางการของกิจการ กล่าวคือบริษัทขนาดใหญ่และบริษัทขนาดเล็กจะจัดการฝึกอบรมแบบไม่เป็นทางการในลักษณะคล้ายกัน (Benson, 1997)

2. ลักษณะความเป็นเจ้าขององค์การ

ลักษณะความเป็นเจ้าของ (Ownership) หมายถึง ความเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ (วิทย์ เทียงบุญธรรม, 2541, หน้า 613) ธุรกิจประกันภัยแบ่งบริษัทประกันภัยตามลักษณะความเป็นเจ้าของเป็น 3 ประเภท ได้แก่ บริษัทในประเทศไทยที่มีผู้ถือหุ้นในประเทศ บริษัทในประเทศไทยที่มีผู้ถือหุ้นต่างชาติร่วมลงทุน และสาขาบริษัทต่างประเทศ จากการศึกษาพบว่ากิจการที่มีลักษณะความเป็นเจ้าของต่างกันจะให้ความสำคัญต่อนโยบายการฝึกอบรมแตกต่างกัน กล่าวคือกิจการสัญชาติไทยจะให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมในระดับต่ำ ส่วนกิจการร่วมทุน และกิจการต่างชาติจะให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมในระดับกลาง และสูงตามลำดับ (อุษา พัฒนาโชติกุล, 2540) และบริษัทอเมริกาก็จะทำแผนกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การและมีการวางแผนการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นแผนระยะยาวในสัดส่วนที่สูงกว่าธุรกิจชาติอื่น รองลงมาได้แก่ บริษัทยุโรป บริษัทไทย และบริษัทญี่ปุ่นจะ

ทำหน้าที่ในการวางแผนกลยุทธ์น้อยกว่าธุรกิจชาติอื่น ๆ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2544) ส่วนการวิจัยของ Jantan (2000) พบว่าผู้จัดการฝ่ายขายบริษัทนานาชาติ (Multinational Sale Manager) ได้รับการจัดสรรงบประมาณฝึกอบรมมากกว่าผู้จัดการฝ่ายขายบริษัทในประเทศ (Domestic Sale Manager) ในขณะที่ผู้จัดการฝ่ายขายในประเทศจะได้รับการสนับสนุนเรื่องของการวางแผน การประเมินผล และการกำหนดทิศทางของการฝึกอบรมมากกว่าผู้จัดการฝ่ายขายบริษัทนานาชาติ

3. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อความสำเร็จของธุรกิจเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์หลาย ๆ กิจกรรม เช่น การวางแผนบุคลากร การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจูงใจพนักงาน การบริหารค่าจ้างเงินเดือน และการแรงงานสัมพันธ์ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานควรมีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพราะจะทำให้เกิดความชัดเจน สามารถสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงทัศนคติและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนให้ธุรกิจประสบความสำเร็จจากการฝึกอบรมและพัฒนา แต่จากการสำรวจพบว่ามีหน่วยงานเพียงร้อยละ 58 เท่านั้นที่มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน (Olian et al., 1998) และจากข้อค้นพบของ Hill (2000) พบว่าการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรจะมีความสัมพันธ์กับจำนวนครั้งของการประเมินผลการฝึกอบรมแต่ละระดับ

4. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง

ผู้บริหาร หรือผู้จัดการ (Managers) หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่บริหารหรือจัดการองค์การใดองค์การหนึ่งเป็นผู้มีบทบาทโดยตรงในการสนับสนุนและรับผิดชอบต่อผลงานของตนเอง ผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์การโดยรวม (บุตรี จิรโรจน์ และคนอื่น ๆ, 2549, หน้า 14) ซึ่งโดยทั่วไปผู้บริหารในองค์การจะแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง (Top-Level Managers) ผู้บริหารระดับกลาง (Middle-Level Managers) และผู้บริหารระดับต้น (First-Level Managers) (Griffin, 2002, p.13)

ผู้บริหารแต่ละระดับ มีบทบาทหน้าที่ในการบริหาร

งานในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) สำหรับผู้บริหารระดับสูงซึ่ง ได้แก่ คณะกรรมการบริษัท ประธานบริษัท รองประธานบริษัท เป็นต้น จะเป็นผู้จัดการภาพรวมขององค์การ มีบทบาทมากในการวางแผนเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และกลยุทธ์ต่าง ๆ ขององค์การ (Griffin, 2002, p.14) ทั้งนี้ผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และสามารถใช้ภาวะผู้นำเพื่อให้องค์การไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายขององค์การได้ (Lewis et al., 2001, p.13)

การจัดการของผู้บริหารระดับสูง เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (strategic human resource management) เพราะมีบทบาทในการกำหนดนโยบายและกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ และจากการสำรวจพบว่าความสำเร็จของการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง และทัศนคติที่เป็นบวกเกี่ยวกับการฝึกอบรมของผู้บริหารก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม เพราะทัศนคติที่ดีของผู้บริหารจะช่วยให้เกิดการสนับสนุนต่าง ๆ ตามมา (Rynes and Rosen, 1995, p. 247) เช่นเดียวกับข้อค้นพบของ Lien and McLean (2004) ที่ว่าความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้นกับวิสัยทัศน์และการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง

5. งบประมาณ

โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ต้องมีค่าใช้จ่ายซึ่งนับวันก็เพิ่มมากขึ้นทุกที การจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินกิจกรรมในโครงการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการฝึกอบรมจะต้องมีการแข่งขันกับกิจกรรมอื่น ซึ่งดูเหมือนว่าจะก่อประโยชน์โดยตรงให้กับองค์การได้มากกว่า อย่างไรก็ตามผู้บริหารในหลายบริษัทมีความเห็นว่าการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างมากต่ออนาคตของธุรกิจ และให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรโดยการทุ่มงบประมาณในการออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และผลการวิจัยของ Anzaya (2004) พบว่าการใช้กลยุทธ์การฝึกอบรมที่แตกต่างกันจะเป็นผล

ให้งบประมาณการฝึกอบรมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rynes and Rosen (1995) ที่พบว่าจำนวนงบประมาณที่เพิ่มขึ้นจะเป็นผลให้รูปแบบการฝึกอบรมและระยะเวลาในการจัดฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งกิจกรรมการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม และการติดตามผลการฝึกอบรม จากการวิจัยของ Laing (2004) พบว่าองค์การอุตสาหกรรมขนาดเล็กจะมีการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการน้อยกว่าองค์การขนาดใหญ่

ตัวแบบการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมแอดดี (The ADDIE Training Program Development Model)

ตัวแบบการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมแอดดี มี 5 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นตอนวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Analyze) ขั้นตอนออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม (Design) ขั้นตอนพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม (Develop) ขั้นตอนนำโปรแกรมการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติ (Implement) และขั้นตอนประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม (Evaluation) (Blanchard and Thacker, 2004, p. 21; Hegstad, 2002)

1. การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนแรก และเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากของกระบวนการฝึกอบรม เป้าหมายหลักที่สำคัญของการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม ได้แก่ การระบุช่องว่างระหว่างผลลัพธ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับผลลัพธ์ที่คาดหวังในอนาคต (Hegstad, 2002)

2. การออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม การออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนที่สองของกระบวนการฝึกอบรม ซึ่งแนวคิดทั่วไปของการออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม เป็นการมุ่งเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของบริษัท (Hegstad, 2002)

3. การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมธุรกิจสามารถกำหนดกลยุทธ์การฝึกอบรม โดยเน้นวิธีการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เช่น การระดมสมอง การใช้กรณีศึกษา การสาธิต เป็นต้น หรือเน้นวิธีการฝึก

อบรมที่ให้อาจารย์เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เช่น การบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม การสัมมนา เป็นต้น ส่วนรูปแบบการฝึกอบรมอาจใช้ รูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Individual Training) เช่น การสอนงาน การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หรือรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีม (Team-Based Training) และการเรียนรู้ระดับองค์กร

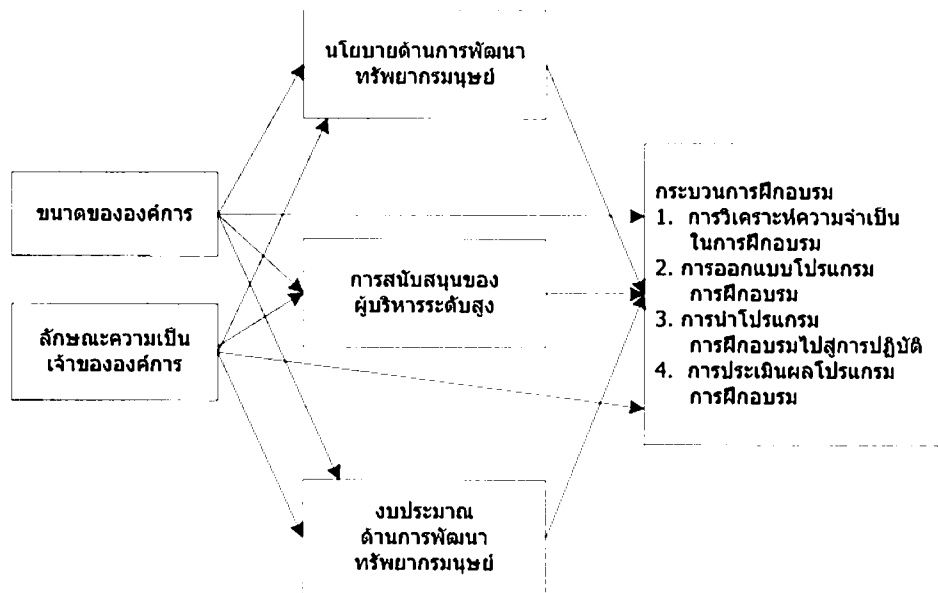
4. การนำโปรแกรมการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติ การนำโปรแกรมการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติ เป็นการนำโปรแกรมการฝึกอบรมไปดำเนินการ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลควรมีการจัดการทดลองอบรมก่อนปฏิบัติจริง (Pilot Testing) (Hegstad, 2002) โดยเฉพาะในหลักสูตรใหม่ ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงและนำข้อบกพร่องมาแก้ไขโครงการฝึกอบรมที่จะดำเนินการจริงต่อไป ประการสำคัญควรได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรและด้านงบประมาณจากบริษัท รวมทั้งความร่วมมือจากวิทยากร (Hegstad, 2002) ขั้นตอนนี้อาจใช้เวลาเพียงวันเดียวหรือเป็นเดือนก็ได้

5. การประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม ดังกล่าวแล้วว่าการประเมินผลการฝึกอบรม เป็นวิธีการหาคุณค่าของการฝึกอบรม โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลการฝึกอบรมที่วัดได้กับวัตถุประสงค์การฝึกอบรมที่กำหนดไว้ รวมทั้งการประเมินผลลัพธ์ของการฝึกอบรม (Heraty & Morey, 2000) แนวคิดทั่วไปของการประเมินผลมีรากฐานมาจากแนวคิดเชิงระบบ (Systematic Approach) (Sadler-Smith *et al.*, 1999) ซึ่งส่วนใหญ่กำหนดกระบวนการประเมินผลเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ (Sander and Ruggles, 2000)

5.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการฝึกอบรม

5.2 การวัดผลการฝึกอบรม ตัวแบบที่นิยมใช้ในการวัดผลการฝึกอบรม ได้แก่ ตัวแบบการประเมินของ Krikpatrick (Krikpatrick 's Model) ซึ่งกำหนดระดับการประเมินผลการฝึกอบรมเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ประเมินการเรียนรู้ (Learning) ประเมินพฤติกรรมการทำงาน (Job Behavior) และการประเมินผลลัพธ์ (Result)

5.3 การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ เมื่อบริษัทดำเนินการวัดผลการฝึกอบรมแล้วควรมีการนำผล



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การประเมินไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงกิจกรรมการฝึกอบรมครั้งต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนาตัวแบบในการวิจัย โดยบูรณาการมาจากแนวคิดของ Ackermann (as cited in Shaun, 1995, p. 24) และของ Deng (1998) สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เส้นทางได้ตัวแบบดังแสดงในรูปที่ 1 โดยกำหนดให้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปตามกรอบของกระบวนการฝึกอบรม (ADDIE model) เพียง 4 ขั้นตอน คือ (1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (2) การออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม (3) การนำโปรแกรมการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติ และ (4) การประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม เนื่องจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่าบริษัทประกันภัยมีการดำเนินงานในขั้นตอนของการออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ตัดขั้นตอนนี้ออกจากกรอบแนวคิด

จากกรอบแนวคิดการวิจัย สามารถกำหนดเป็นแบบจำลองการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ 4 สมการ ดังนี้

$$Policy = \beta_{11}Size + \beta_{12}Owner \dots\dots\dots(1)$$

$$Support = \beta_{21}Size + \beta_{22}Owner \dots\dots\dots(2)$$

$$Budget = \beta_{31}Size + \beta_{32}Owner \dots\dots\dots(3)$$

$$HRD = \beta_{41}Size + \beta_{42}Owner + \beta_{43}Policy + \beta_{44}Support + \beta_{45}Budget \dots\dots\dots(4)$$

กำหนดให้

Size หมายถึง ขนาดของบริษัทประกันภัย

Owner หมายถึง ลักษณะความเป็นเจ้าของบริษัทประกันภัย

Policy หมายถึง นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย

Support หมายถึง การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารระดับสูง

Budget หมายถึง ขนาดของงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย

HRD หมายถึง กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ขนาด และลักษณะความเป็นเจ้าของของบริษัทประกันภัย มีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อนโยบายด้านการ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. ขนาด และลักษณะความเป็นเจ้าของของบริษัท ประกันภัย มีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อการสนับสนุนของ ผู้บริหารระดับสูง

3. ขนาด และลักษณะความเป็นเจ้าของของบริษัท ประกันภัย มีอิทธิพลในทิศทางบวกต่องบประมาณด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4. ขนาด ลักษณะความเป็นเจ้าของ นโยบายด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสนับสนุนของผู้บริหาร ระดับสูง และงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ มีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อกลยุทธ์การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย เป็นการวิจัยแบบผสม ผลานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณ นั้นเป็นการวิจัยเพื่อมุ่งทดสอบสมมติฐานโดยผู้วิจัยได้ สร้างแบบสอบถามที่มีข้อคำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ งานวิจัย คือมุ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะผู้ ตอบแบบสอบถามและลักษณะองค์การ และกลยุทธ์การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากบริษัทประกันภัยที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจะใช้การวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวาง คือมีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพียงครั้งเดียวจาก กลุ่มประชากร ข้อมูลที่รวบรวมได้จะได้นำมาวิเคราะห์ ด้วยวิธีการทางสถิติ เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ตามกรอบแนวคิดการวิจัยต่อไป ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการวิจัยที่มุ่งเสนอแนะตัวแบบกลยุทธ์การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการไว้ 2 วิธี คือ การค้นคว้าเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้ทำ การสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารของ บริษัทประกันชีวิต บริษัทประกันวินาศภัย และบริษัท ประกันสุขภาพ จำนวน 12 แห่ง โดยเน้นการสัมภาษณ์ผู้ บริหารระดับสูงหรือระดับกลางที่รับผิดชอบงานด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยทำการสัมภาษณ์ระยะก่อน การสร้างเครื่องมือ ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการ สัมภาษณ์มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ ศึกษาได้แก่ บริษัทประกันชีวิต บริษัทประกันวินาศภัย

และบริษัทประกันสุขภาพ รวมทั้งหมด 98 บริษัท และ กลุ่มประชากรถูกจัดแบ่งตามประเภทของบริษัทประกัน ภัย การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ อย่างเป็นสัดส่วน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane ซึ่งค่าความผิดพลาดไม่เกิน 5% ได้จำนวน ตัวอย่างเท่ากับ 78 แห่ง เมื่อได้จำนวนตัวอย่างแล้ว จึงทำ การกำหนดสัดส่วนของตัวอย่างประชากรในแต่ละกลุ่ม ตามประเภทของบริษัทประกันภัยโดยใช้ค่าร้อยละ ได้ บริษัทประกันชีวิตจำนวน 19 แห่ง บริษัทประกันวินาศภัย และประกันสุขภาพจำนวน 59 แห่ง จากนั้นจึงสุ่มแบบง่าย โดยการกำหนดหมายเลขกำกับแต่ละกลุ่มของบริษัท ประกันภัย และใช้วิธีจับฉลากจนได้ครบ 78 แห่ง

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

หัวข้อนี้จะได้นำเสนอข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย ตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ และตามผลการวิเคราะห์ สมการโครงสร้างเพื่อทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1: ขนาด และ ลักษณะความเป็น เจ้าของของบริษัทประกันภัย มีอิทธิพลต่อนโยบายด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผลการวิเคราะห์สมการ 1 แสดงดังตาราง 1 พบว่า ขนาด และลักษณะความเป็นเจ้าของบริษัทประกันภัย อธิบายความผันแปรของนโยบายด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ได้ร้อยละ 16.4 ($R^2 = .164$) อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่

1. ขนาดมีผลทางตรงต่อนโยบายด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 แปลความได้ว่าบริษัทประกันภัยที่มีขนาดใหญ่ มีการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบริษัท มากกว่าบริษัทประกันภัยขนาดเล็ก รวมทั้งมีการเผย แพร่นโยบายให้บุคลากรทราบ และมีความถี่ในการ ประเมินผลและควบคุมนโยบายมากกว่าบริษัทประกัน ภัยขนาดเล็ก

2. ลักษณะความเป็นเจ้าของไม่มีผลทางตรงต่อ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แปลความได้ว่าบริษัทประกัน

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปรอิสระ	β	t	P-value
1. ขนาด	.228	2.000	.049
2. ลักษณะความเป็นเจ้าของ	-.150	-1.404	.164
$R^2 = .164$	SEE=2.757	F=4.825	P-value=.004

ภัยที่มีจำนวนสัดส่วนของผู้ถือหุ้นแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องของการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการกำหนดนโยบายที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบริษัท ระดับของการเผยแพร่นโยบายให้บุคลากรได้รับทราบ รวมทั้งความถี่ของการประเมินผลและควบคุมนโยบาย

สมมติฐานข้อที่ 2: ขนาด และลักษณะความเป็นเจ้าของของบริษัทประกันภัย มีอิทธิพลต่อการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง

ผลการวิเคราะห์สมการ 2 แสดงดังตาราง 2 พบว่า ขนาด และลักษณะความเป็นเจ้าของของบริษัทประกันภัย อธิบายความผันแปรของการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงได้ ร้อยละ 26.9 ($R^2 = .269$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่

1. ขนาดมีผลทางตรงต่อการสนับสนุนของผู้

บริหารระดับสูงในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แปลความได้ว่าบริษัทประกันภัยขนาดใหญ่มีการสนับสนุน ของผู้บริหารระดับสูงในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าบริษัทประกันภัยที่มีขนาดเล็กกว่า

2. ลักษณะความเป็นเจ้าของไม่มีผลต่อการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แปลความได้ว่าบริษัทประกันภัยที่มีจำนวนสัดส่วนของผู้ถือหุ้นชาวต่างชาติแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องของการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง

สมมติฐานข้อที่ 3: ขนาด และลักษณะความเป็นเจ้าของของบริษัทประกันภัย มีอิทธิพลต่องบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผลการวิเคราะห์สมการ 3 แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง

ตัวแปรอิสระ	β	t	P-value
1. ขนาด	.362	3.403	.001
2. ลักษณะความเป็นเจ้าของ	-.178	-1.780	.079
$R^2 = .269$	SEE=2.520	F=9.064	P-value =.000

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่องบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปรอิสระ	β	t	P-value
1. ขนาด	.394	4.417	.000
2. ลักษณะความเป็นเจ้าของ	-.088	-1.052	.296
$R^2 = .488$	SEE=43.843	F=23.507	P-value=.000

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปรอิสระ	β	t	P-value
1. ขนาด	.090	.842	.403
2. ลักษณะความเป็นเจ้าของ	.183	2.137	.036
3. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.229	2.347	.022
4. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง	.349	3.338	.001
5. งบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.258	2.226	.029
$R^2 = .518$	SEE=3.025	F=12.707	P-value=.000

พบว่า ขนาดและลักษณะความเป็นเจ้าของของบริษัท ประกันภัย อธิบายความผันแปรของงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ ร้อยละ 48.8 ($R^2 = .488$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่

1. ขนาดมีผลทางตรงต่องบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แปลความได้ว่าบริษัทประกันภัยขนาดใหญ่กว่ามีการกำหนดจำนวนงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉลี่ยต่อปีมากกว่าบริษัทประกันภัยที่มีขนาดเล็กกว่า

2. ลักษณะความเป็นเจ้าของไม่มีผลต่องบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แปลความได้ว่าบริษัทประกันภัยที่มีจำนวนสัดส่วนของผู้ถือหุ้นชาวต่างชาติแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องของจำนวนงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สมมติฐานข้อที่ 4: ขนาด ลักษณะความเป็นเจ้าของ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง และงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทประกันภัยมีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผลการวิเคราะห์สมการ 4 แสดงดังตารางที่ 4 พบว่า ขนาด และลักษณะความเป็นเจ้าของ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง และงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อธิบายความผันแปรของกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ ร้อยละ 51.8 ($R^2 = .518$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่

1. ขนาดไม่มีผลทางตรงต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แปลความได้ว่าบริษัทประกันภัยที่มีจำนวนเบี้ยประกันรับโดยตรงมากหรือน้อย ก็ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องของกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านฝึกอบรมของบริษัท

2. ลักษณะความเป็นเจ้าของมีผลทางตรงต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แปลความได้ว่าบริษัทประกันภัยที่มีจำนวนสัดส่วนผู้ถือหุ้นชาวต่างชาติมากกว่า ย่อมมีระดับการใช้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมมากกว่า

3. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลทางตรงต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แปลความได้ว่าบริษัทประกันภัยที่มีกระบวนการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีกว่า คือ กำหนดให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบริษัทมากกว่า มีการเผยแพร่นโยบายให้แก่บุคลากรได้รับทราบมากกว่า และมีการประเมินผลต่อนโยบายดีกว่า ย่อมมีระดับการใช้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมมากกว่า

4. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงมีผลทางตรงต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แปลความได้ว่าบริษัทประกันภัยที่ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนต่อกิจกรรมการฝึกอบรมในระดับมากกว่า ย่อมมีระดับการใช้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม

มากกว่า

5. งบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลทางตรงต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แปลความได้ว่าบริษัทประกันภัยที่มีการกำหนดงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมากกว่า ย่อมมีระดับการใช้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมมากกว่า

2. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการวิเคราะห์เนื้อหาของคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม พบว่า บริษัทประกันภัยบางแห่ง ระบุว่ามีปัญหาเกี่ยวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขาดความสนใจหรือขาดแรงจูงใจในเรื่องที่เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมิได้นำเอาความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน บริษัทประกันภัยบางแห่งประสบปัญหาภาวะสมองไหล ระบบการบริหารไม่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขาดความต่อเนื่อง ตัวแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัยในประเทศไทย ควรเน้นเรื่องการทำแผนการพัฒนาระยะปานกลางหรือระยะยาว และจัดทำระบบคำตอบแทนเพื่อสร้างแรงจูงใจ และความจงรักภักดีให้แก่บุคลากร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา การวิเคราะห์เชิงอนุมาน และการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับบริษัทประกันภัย ดังนี้

1. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าตัวแปรอื่น ๆ ($r = .566$) ผู้บริหารบริษัทประกันภัยจึงควรให้ความสนใจต่อตัวแปรนี้อย่างมาก และควรเน้นเรื่องการเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมของบริษัท

2. ด้านงบประมาณ พบว่า งบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับสองรองจากการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ($r = .445$) และจากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถามพบว่าบริษัทประกันภัยบางแห่งระบุว่าประสบปัญหางบประมาณการฝึกอบรมไม่เพียงพอ และไม่มีกำหนดงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างแน่นอน การฝึกอบรมบางโครงการของบริษัทวินาศภัยบางแห่ง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางเอง ทำให้ลดแรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรม ผู้บริหารจึงควรให้การสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอและอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน และมีการทำแผนงบประมาณที่ชัดเจน

3. ด้านนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากการวิเคราะห์เชิงอนุมานพบว่านโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้คำตอบที่ได้จากคำถามปลายเปิด พบว่า ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทประกันภัยบางแห่งไม่ให้ความสนใจกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากเท่าที่ควร การกำหนดนโยบายและการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารระดับสูงจึงไม่ชัดเจน มีลักษณะเป็นปีต่อปีขาดความต่อเนื่องทำให้ผู้ปฏิบัติไม่สามารถกำหนดทิศทางในภาพรวมของบริษัท ดังนั้นผู้บริหารบริษัทประกันภัยควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบริษัท พร้อมทั้งมีการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระยะปานกลาง 3-5 ปี โดยให้บุคลากรระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วม และมีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง อย่างไรก็ตามควรทำการทบทวนแผนงานที่กำหนดไว้ทุกปีเพื่อปรับให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ นอกจากนี้จึงควรมีการควบคุมและประเมินผลนโยบายเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ

4. ด้านพนักงาน บริษัทประกันภัยบางบริษัทประสบกับภาวะสมองไหล พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมแล้ว มักมีการย้ายงานไปทำกับบริษัทอื่นที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่า ดังนั้นบริษัทประกันภัยควรเพิ่มการจัดทำแผนการฝึกอบรมในแต่ละปีให้กับพนักงานเป็นรายบุคคลเพื่อเป็นการพัฒนาที่ต่อเนื่องและสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร และควรสร้างแรงจูงใจโดยปรับปรุงระบบคำตอบแทน ปัญหาอีกประการหนึ่งคือ

การที่พนักงานขาดความสนใจ เมื่อเข้ารับการฝึกอบรม แล้วก็ได้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน จึงควรมีการติดตามผล (Follow-up) โดยการสังเกต พฤติกรรมหลังการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ และควรมีการ วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ เพื่อกำหนดโปรแกรมการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของพนักงานและทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

5. **ด้านวิทยากร** บริษัทประกันภัยส่วนใหญ่จะใช้ วิทยากรประจำบริษัทเองและเชิญผู้บริหารและบุคคลที่ ประสบความสำเร็จในการทำงานมาเป็นวิทยากร ในกรณี ที่เป็นเรื่องเฉพาะทางหรือเป็นศาสตร์ที่มีความลึกซึ้ง จะมีการเชิญนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะมาเป็น วิทยากร อย่างไรก็ตามพบว่าบริษัทประกันภัยบางแห่ง ประสบปัญหาการขาดแคลนวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ อีกประการหนึ่งบริษัทประกันภัยขาดวิทยากรมืออาชีพ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความเบื่อหน่าย ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา ก็คือ บริษัทประกันภัยควรมีการ เตรียมความพร้อมด้านวิทยากรมากขึ้น และอาจขอความร่วมมือด้านวิทยากรกับสถาบันการศึกษา หรือองค์กร ภาครัฐ เช่น กรมการประกันภัย เป็นต้น

6. **ด้านหลักสูตร** หลักสูตรการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของบริษัทประกันภัยบางแห่ง ขาดความทันสมัย และไม่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ของพนักงานและ ของบริษัทได้ บริษัทประกันภัยควรทำการวิเคราะห์หลัก สูตรสำหรับงานแต่ละประเภท แต่ละระดับเพื่อพัฒนา หลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการ ฝึกอบรมของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางหรือใช้ เป็นแหล่งอ้างอิงสำหรับผู้สนใจในการทำวิจัยเรื่อง อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น

1. ผู้สนใจสามารถทำการวิจัยเพื่อตรวจสอบ กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัย ในแง่มุมอื่นที่มีใช้การฝึกอบรม เช่น การพัฒนาสายอาชีพ โดยค้นหาว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสายอาชีพของ บริษัทประกันภัยมีอะไรบ้างแตกต่างจากงานวิจัยครั้งนี้ อย่างไร

2. ผู้สนใจสามารถทำการวิจัยเกี่ยวกับการฝึก อบรม หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งศึกษา บริษัทประกันภัยแต่ละประเภท คือ บริษัทประกันชีวิต หรือบริษัทประกันวินาศภัย เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่ สามารถนำไปใช้ประโยชน์สำหรับบริษัทประกันภัยแต่ละ ประเภทได้

3. ผู้สนใจสามารถทำการวิจัยเพื่อตรวจสอบ กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจหรือหน่วย งานภาครัฐที่ผู้วิจัยสนใจ โดยค้นหาตัวแปรและดัชนีชี้วัด ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขึ้น และสามารถนำผลสรุปไปใช้ในงานวิชาการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น

4. ผู้สนใจสามารถทำการวิจัยเพื่อศึกษาถึงผลของการ ฝึกอบรม หรือการประเมินผลโครงการฝึกอบรมของ บริษัทประกันภัย และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ การใช้กลยุทธ์การฝึกอบรมของบริษัทประกันภัยว่ากรณี ที่บริษัทมีการใช้กลยุทธ์การฝึกอบรมที่แตกต่างกัน ผลลัพธ์ที่ได้แตกต่างกันหรือไม่? อย่างไร?

บรรณานุกรม

- กรมการประกันภัย. 2545. 23 ปี กรมการประกันภัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย.
- บุตรี จิรโรจน์ และคณะ. 2549. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วิจิตร อวาทกุล. 2540. การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทย์ เทียงบุญธรรม. 2541. ownership. ใน พจนานุกรม อังกฤษ -ไทย. (หน้า 613). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. 2544. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ใน องค์การธุรกิจไทย และธุรกิจข้ามชาติในประเทศไทย : การศึกษาเปรียบเทียบ. รายงานผลการวิจัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- อุษา พัฒนาะโชติกุล. 2540. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ภาคธุรกิจเอกชน : ศึกษาเฉพาะการให้การฝึกอบรม แก่พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปะกง จังหวัด ชลบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชานโยบาย และการวางแผนสังคม) มหาวิทยาลัยเกริก.
- Anzaya, M. 2004. The relationship between business strategy types and training emphasis is selected companies in Kenya. Retrieved October 23, 2005, from <http://documents and settings>

- Benson, G. 1997. Informal training take off. *Training & Development*, 51(5), 93-94.
- Blanchard, N. P. and Thacker, J. W. 2004. *Effective training systems, strategies, and practices* (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Carrell, M. R. *et al.* 2000. *Human resource management* (6th ed.). The United State of America: Dryden Press.
- Deng, H. 1998. An assessment of training needs for Chinese companies operation in the United States. Available source: [http:// proquest.umi.com](http://proquest.umi.com), February 26, 2006.
- Devins, D. and Johnson, S. 2003. Training and development activities in SMEs: Some findings from an evaluation of the ESF objective 4 programme in Britain. Available source: [http:// 203.144.248.21/hwwmd3/detail.nsp](http://203.144.248.21/hwwmd3/detail.nsp),
- Dessler, G. 2000. *Human resource development* (8th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Garavan, T. N. *et al.* 1999. Human resource Development literature: Current issues, priorities and dilemmas. Available source: [http: // 203.144.248.21 /asap/detail.nsp](http://203.144.248.21/asap/detail.nsp), October 24, 2003.
- Griffin, R. W. 2002. *Management*. New York: Houghton Mifflin.
- Hegstad, C. D. 2002. Development and maintenance of example Formal mentoring programs in Fortune 500 companies. Available source: [http:// proquest.umi.com](http://proquest.umi.com), November 18, 2005.
- Heraty, N. and Morley, M. J. 2000. Human resource development in Ireland: Organizational level evidence. Available source: [http: // dbonline. Igroupnet. Com](http://dbonline.igroupnet.com), October 21, 2005.
- Hill, D. R. 2000. Evaluation of formal employer-sponsored training in the United States healthcare industry. Available source: [http: // proquest.umi.com](http://proquest.umi.com), March 5, 2006.
- Jantan, M. A. 2000. Sales training practices in Malaysia: Comparisons of domestic and multinational companies. Available source: [http: // proquest.umi.com](http://proquest.umi.com), March 3, 2006.
- Laing, W. A. 2004. Formal training in small manufacturing businesses. Available source: [http:// proquest.umi.com](http://proquest.umi.com), March 1 2006.
- Lien, B.Y. and Mclean, G. N. 2004. Portraits of Taiwanese Hr practitioners performing HRD tasks. *Human Resource Development International*. 7(1), 73 - 83.
- McLean, G. N. and McLean, L. 2001. If we can't define HRD in one country, how can we define it in an international context? *Human Resource Development International*. 4 (3), 313 - 326.
- Olian, J. D. *et al.* 1998. Designing management training and development for competitive advantage : Lessons from the best. Available source: [http : // thailis. uni. net. th /abift/ detail. Nsp](http://thailis.uni.net.th/abift/detail.Nsp), October 24, 2003.
- Rehan, S. 2003. Invest in human resource to exploit opportunities that come with change. Available source: [www. asiainsurancereview.com](http://www.asiainsurancereview.com), September 3, 2003.
- Rynes, S. and Rosen, B. 1995. A field survey of factors affecting the adoption and perceived success of diversity training. Available source: [http:// 203.144.248.21/asap/detail.nsp](http://203.144.248.21/asap/detail.nsp), October 24, 2003.
- Sadler-Smith. *et al.* 1999. Adding value to HRD: Evaluation, investors in people and small firm training. *Human Resource Development International*. 2 (4), 369-389.
- Sanders, E. S. and Ruggles, J. L. 2000. HPI soup. Available source: [http:// dbonline. Igroupnet.com](http://dbonline.igroupnet.com), October 25, 2005.
- Shaun, T. 1995. *Human resource strategy*. Glasgow: Pitman Publishing.
- Swanson, R. A. 1995. Performance is the key. *Human Resource Development Quarterly*. 6 (2), 207-213.
- Torraco, R. J. and Swanson, R. A. 1995. The strategic roles of human resource development: Human resource planning. Available source: [http: // 203.144.248.21/asap/search.nsp](http://203.144.248.21/asap/search.nsp), February 5, 2003.

การประเมินคุณลักษณะของพนักงานที่เฝ้าต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ภัทรกร ชูหุ่นเจริญ¹⁾ ยรพร ศุภรัตน์²⁾

บทคัดย่อ

การที่องค์กรจะพัฒนาไปสู่องค์กรเพื่อการเรียนรู้ นั้น พนักงานในองค์กรทุกระดับเป็นผู้มีบทบาท เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญที่สุดในองค์กร อีกทั้งเป็นทรัพยากรที่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กรอีกด้วย ดังนั้น การศึกษาจึงทำการประเมินคุณลักษณะของพนักงานที่เฝ้าต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อทราบถึงลักษณะของพนักงานที่เฝ้าต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยทำการศึกษาด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มจากตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ โดยมีอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามร้อยละ 90.57 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีคุณลักษณะของพนักงานในองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านทักษะในการพัฒนาตนเองสูงสุด รองลงมาคือ การมีแบบแผนทางความคิด การเรียนรู้ของทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและการคิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ และถึงแม้ว่าพนักงานในองค์กรแห่งนี้มีลักษณะของการเป็นพนักงานตามแนวคิดของการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้แล้วก็ตาม หากแต่การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรเพื่อการเรียนรู้ นั้น ไม่มีจุดสิ้นสุดของการพัฒนาหากแต่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ควรเร่งพัฒนาพนักงานรุ่นใหม่ให้มีความรู้ ความสามารถ เรียนรู้ประสบการณ์การทำงานจากพนักงานอาวุโส ตลอดจนการสนับสนุนให้พนักงานอาวุโสมีการถ่ายทอดความรู้เพื่อการเชื่อมต่องานระบบการทำงาน เพื่อไม่ให้ประสบกับปัญหาช่องว่างในการปฏิบัติงาน หรืออาจจะทำการผลักดันแนวคิดการพัฒนาคนจากผู้บริหารในระดับนี้หรือให้คนกลุ่มนี้เป็นพี่เลี้ยง เป็นต้น

คำนำ

แนวคิดของการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในต่างประเทศ ว่าเป็นแนวทางที่นำไปสู่ความอยู่รอดและก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน (Senge, 1990) การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จึงมีแนวคิดในการนำองค์การแห่งการเรียนรู้มาปฏิบัติ ด้วยเหตุผลเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานและมีความได้เปรียบเชิงธุรกิจมากขึ้น ตลอดจนการลดภาระด้านการลงทุนของการดำเนินธุรกิจลง อีกทั้งเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์กรในการให้บริการกระแสไฟฟ้าแก่ผู้บริโภคในราคาที่สมเหตุสมผล จึงทำให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเห็นความสำคัญในการปรับองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ

บริหารกิจการด้วยแนวความคิดดังกล่าว

การจะพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรเพื่อการเรียนรู้ นั้น พนักงานในองค์กรทุกระดับเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ และเนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญที่สุดในองค์กร อีกทั้งเป็นทรัพยากรที่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กร ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งองค์กรจะเรียนรู้ได้จะต้องมีจุดเริ่มต้นจากทรัพยากรบุคคลหรือการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรนั่นเอง องค์กรไม่สามารถจะเรียนรู้ได้หากพนักงานในองค์กรเองไม่ได้มีลักษณะเฉพาะอย่างที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ (Sudharatna, 2004)

จากแนวคิดดังกล่าว กฟผ. ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อ

1) นักบัญชีระดับ 6 แผนกวิเคราะห์และรายงาน กองงบประมาณ วิเคราะห์และรายงาน ฝ่ายบัญชีและงบประมาณ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การพัฒนาองค์การ โดยเน้นถึงการพัฒนากระบวนการเพิ่มคุณภาพให้กับผลิตภัณฑ์ การลดต้นทุน ตลอดจนการสร้างผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้ามากขึ้น ดังนั้น แนวคิดองค์การการเรียนรู้จึงเป็นที่สนใจของผู้บริหารองค์การและฝ่ายพัฒนาบุคลากรของกฟผ. ซึ่งต่างก็พยายามที่จะทำให้องค์การของตนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้องค์การอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อไป

การศึกษานี้จึงมุ่งความสนใจไปที่การศึกษาคุณลักษณะของพนักงาน ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของพนักงานในกฟผ. เพื่อให้ทราบถึงลักษณะของพนักงานที่มีความสอดคล้องต่อการพัฒนาองค์การหรือการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ในระดับใด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการเสนอแนะแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคคล ทีมงานและองค์การเพื่อการพัฒนาองค์การไปสู่องค์การเพื่อการเรียนรู้ต่อไป หรืออาจใช้เป็นแนวทางวางแผนกำหนดความสามารถหลักขององค์การในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในที่สุด

นักวิชาการได้ให้คำจำกัดความ และความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้หลายความหมาย และในแง่มุมมองที่แตกต่างกันออกไป โดย Argyris (1977 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ 2544 : 58) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ขององค์การ หรือ Organizational Learning (OL) ว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเสมอ ๆ ในองค์การ ลดทอนในสิ่งที่เรียกว่า "Defensive routines" หรือรูปแบบที่ผู้คนแสดงออกเป็นนิสัยเพื่อปกป้องหรือแก้ตัว

Senge (1990 อ้างถึงใน นันทยา, 2548) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่ทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นสถานที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจและเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วกัน

Marquardt (1994 อ้างถึงใน นันทยา, 2548) ให้ความหมายว่า คือองค์การที่มีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนบุคลากรให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในเรื่องต่างๆ ขณะเดียวกันทุกคนในองค์การจะช่วยองค์การเรียนรู้จากความผิดพลาด

และความสำเร็จ ซึ่งส่งผลให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุรพร (2549) ได้กล่าวว่าองค์การเพื่อการเรียนรู้จะเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้หรือการแสวงหาความรู้ การยกระดับความสามารถในการเรียนรู้โดยเริ่มตั้งแต่ในระดับบุคคล พัฒนามาเป็นระดับกลุ่มหรือทีมและระดับองค์การ ในที่สุด นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการแบ่งปันและการถ่ายทอดความรู้ การสร้างสรรค์ ตลอดจนการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากความรู้ใหม่ที่ได้รับ

ดังนั้น องค์การแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นแนวคิดที่ซึ่งพนักงานสามารถขยายศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องในการสร้างผลงานให้สำเร็จตามที่ต้องการ เป็นที่ซึ่งรูปแบบความคิดแบบใหม่ๆ ได้รับการส่งเสริม เป็นที่ซึ่งพนักงานทุกคนมีความทะเยอทะยานร่วมกันได้รับการยอมรับ และเป็นที่ซึ่งพนักงานเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องมีบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ มีสัมพันธภาพภายในที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์การ มีการยอมรับซึ่งกันและกันของสมาชิก มีความสอดคล้องและกลมกลืนด้านความคิด ตลอดจนสามารถสร้างผลลัพธ์ที่นำมาซึ่งความสำเร็จได้ โดยที่ปัจจัยและความสำเร็จเหล่านี้เกิดจากการพัฒนาความรู้ที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง

เนื่องจากแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Peter M. Senge เป็นแนวความคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการนำมาใช้กับองค์การ ซึ่ง Senge ได้เสนอ 'กฎและวินัย' ที่ควรปฏิบัติโดยกล่าวว่าบุคคลในองค์การเพื่อการเรียนรู้จำเป็นต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติแตกต่างจากบุคคลทั่วไป โดยได้นำเสนอทักษะและความสามารถที่จำเป็นของบุคคลในองค์การเพื่อการเรียนรู้ไว้ 5 ประการ (สุกัญญา, 2548) ดังนี้

1. ทักษะในการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย หรือ Personal Mastery

Personal Mastery คือ ลักษณะการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การที่สะท้อนให้เห็นการเรียนรู้ โดยจะมีคุณลักษณะที่เป็นนายตนเอง มีความกระตือรือร้นสูง มีการเรียนรู้เป็นไปในลักษณะที่ต่อเนื่อง

เป็นการขยายหรือเพิ่มความสามารถระดับบุคคล ทำให้บุคคลนั้นสามารถสร้างผลงานได้ตามต้องการ

บุคลากรที่มีทักษะในการพัฒนาตนเองสูง นอกจากจะกระตุ้นให้ตนเองให้เกิดความต้องการพัฒนาขีดความสามารถที่สูงขึ้นแล้วยังช่วยกระตุ้นบุคคลอื่นที่อยู่รอบข้างให้เกิดความต้องการในการเพิ่มขีดความสามารถให้สูงขึ้นด้วย การทำให้พนักงานในองค์กรมีทักษะในการพัฒนาตนเองสูงสามารถทำได้โดยการสร้างบรรยากาศที่ให้ความสำคัญและส่งเสริมบุคคลที่มีความต้องการเพิ่มศักยภาพของตน

2. แบบแผนทางความคิด หรือ Mental Models

Mental Models คือ ภาพสมมติฐานหรือเป็นแบบแผนทางจิตสำนึกของบุคลากรในองค์กรภาวะทางจิต ซึ่งเป็นตัวสะท้อนพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้นๆ ในการตั้งสมมติฐาน เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรขององค์กรมีแบบแผนทางจิตสำนึก หรือความมีสติที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงให้เกิดความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความชัดเจนเพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้อง และมีวิธีการตอบสนองความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถทางความคิดที่ไม่ผ่านแปรหรือทอดยเมื่อต้องเผชิญกับวิกฤติต่างๆ นอกจากนี้ การที่บุคคลมีแบบแผนทางความคิดที่แตกต่างกันจะทำให้มีการมองและการอธิบายเหตุการณ์เดียวกันแตกต่างกันออกไป เนื่องจากแต่ละคนให้ความสนใจกับรายละเอียดของเหตุการณ์ที่ต่างกัน แบบแผนทางความคิดนี้จะเป็นสิ่งกำหนดวิสัยมองโลกของบุคคลและการแสดงออกของพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลอีกด้วย

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หรือ Shared Vision

Shared Vision เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือนอกอย่างยึดมั่นของสมาชิกในองค์กรเพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความต้องการร่วมกันของบุคคลทั้งองค์กร ตลอดจนการพัฒนาภาพในอนาคตและมองให้เห็นถึงปรากฏการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรเกิดการยอมรับ ยินยอมพร้อมใจและให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานด้านต่างๆ ขององค์กรที่จะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

องค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกในองค์กรทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังและความก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร (Senge อ้างใน วิศิษฐ์, 2540) การสร้างการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลทุกคนในทุกลำดับขั้นขององค์กร ซึ่งแต่ละคนมีบทบาทที่แตกต่างกันสามารถร่วมกันเปิดเผยสิ่งที่ตนต้องการให้ผู้บริหารและบุคคลอื่นในองค์กรได้รับทราบการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันที่แท้จริงไม่สามารถกำหนดโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ แต่ต้องเกิดจากกระบวนการเปิดเผยและรับฟังเหตุผลและทัศนคติของกันและกันซึ่งทุกคนในองค์กรเป็นผู้มีส่วนร่วม

4. การเรียนรู้ของทีม หรือ Team Learning

Team Learning คือ กระบวนการที่ทำให้กลุ่มสามารถพัฒนาความคิดและความสามารถของกลุ่มให้เกิดขึ้นมากกว่าผลรวมของความคิดและความสามารถของสมาชิกแต่ละคน การเรียนรู้ของทีมจะทำให้ความสามารถของกลุ่มเพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืน เนื่องจากเป็นกระบวนการประสานและพัฒนาความสามารถของทีมเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่สมาชิกของทีมต้องการอย่างแท้จริง ดังนั้น จึงเกิดการเสริมแรงซึ่งกันและกันภายในกลุ่ม บุคคลในทีมแต่ละคนจะมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์เฉพาะด้านที่แตกต่างกัน ในการทำงานของทีม ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่คนหนึ่งไม่มี จะถูกเติมให้เต็มด้วยสิ่งที่อีกคนหนึ่งมี ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ทีมงานเผชิญจะถูกแก้ไขด้วยวิธีการที่แตกต่างจากการบูรณาการความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของพนักงานทุกคนในทีมงาน เมื่อการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งล้มเหลว ทีมงานก็จะมีการเรียนรู้ร่วมกันและพยายามแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการอื่นต่อไป เมื่อทีมงานค้นพบความรู้ใหม่ ความรู้นั้นก็จะกลายเป็นองค์ความรู้ใหม่ของทีม การทำงานของทีมงานที่มีการประสานที่ดีจะดำเนินต่อไปเรื่อยๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จในการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ต้องการ

5. การคิดอย่างเป็นระบบ หรือ System Thinking

Senge ได้ให้ความหมายของการคิดอย่างเป็นระบบว่า เป็นการมองภาพโดยรวมทั้งหมดขององค์กร ว่าองค์กร

ประกอบแต่ละอย่างมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน
สัทัญญา (2548) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ คือ วิธีการ
คิดและภาษาที่ใช้อธิบายและทำความเข้าใจปัจจัยต่างๆ
ตลอดจนปฏิสัมพันธ์ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของระบบ
การคิดอย่างเป็นระบบช่วยให้ทราบว่า จะเปลี่ยนแปลง
ระบบต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร หรือกล่าวอีก
นัยหนึ่งการคิดอย่างเป็นระบบคือ หลักในการมองสิ่งต่างๆ
ในลักษณะองค์รวม กล่าวคือ เป็นการมองความสัมพันธ์
ระหว่างสิ่งต่างๆ แทนที่จะมองสิ่งนั้นโดดๆ และมอง
พัฒนาการหรือความเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ แทนที่
จะเป็นการมองเหตุการณ์ ณ ขณะหนึ่งๆ

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่าพนักงานใน
องค์การ เป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาองค์การไปสู่การ
เป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ ดังนั้น คุณลักษณะของ
พนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ การศึกษาจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ
ประเมินคุณลักษณะของพนักงานใน กฟผ.ที่จะนำไปสู่
การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาถึงคุณลักษณะของ
พนักงานที่จะนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
พนักงาน กฟผ.ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ บางกวย
จ.นนทบุรี จำนวน 12,439 คน (ข้อมูล ณ 28 พฤศจิกายน
2548) แบ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่กลุ่ม
บริหารองค์การมีจำนวน 2,216 คน (18%) กลุ่มธุรกิจ
พัฒนา 5,171 คน (42%) กลุ่มธุรกิจผลิตไฟฟ้า 3,715 คน
(30%) และกลุ่มธุรกิจระบบส่ง 1,337 คน (10%) และ
กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดยใช้สูตร
Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 388 คน ทำการส่งแบบ
สอบถามจำนวน 435 ชุด มีผู้ให้ความร่วมมือตอบแบบ
สอบถามกลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น 412 ชุด หลังจากตรวจ
สอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้แบบ
สอบถามนำมาวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 394 ชุด คิดเป็น
อัตราการตอบกลับร้อยละ 90.57

การศึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Clus-
ter Sampling) โดยแบ่งพนักงานออกเป็น 4 กลุ่มตาม
สัดส่วนของพนักงาน 4 กลุ่มที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่
ด้วยสัดส่วนแต่ละกลุ่มดังข้างต้น จากนั้นคำนวณหา
จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม โดยนำสัดส่วนพนักงานดัง

กล่าวคูณกับจำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้ 388 คน จะได้
ตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม ดังนี้ กลุ่มบริหารองค์การ จำนวน
70 คน กลุ่มธุรกิจพัฒนา จำนวน 163 คน กลุ่มธุรกิจผลิต
ไฟฟ้า จำนวน 116 คน และ กลุ่มธุรกิจระบบส่ง จำนวน
39 คน จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple
Sampling) ในการเก็บแบบสอบถามในแต่ละกลุ่มต่อไป
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบ
สอบถาม ถูกสร้างโดยการประมวลผลความคิดตามทฤษฎี
ของ Senge และ Marquart ในเรื่องทฤษฎีคุณลักษณะและ
ทักษะที่สำคัญและจำเป็นระดับปัจเจกบุคคลในการนำพา
องค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยแบ่งเป็นสเกล 5
ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้ศึกษาทำ
การตรวจสอบด้านความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้ทรง
คุณวุฒิและทำการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)
โดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มทดลองที่มีลักษณะ
เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ตอบแบบสอบ
ถามแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของ
Cronbach ใช้โปรแกรมทางสถิติ ได้ค่า Reliability Coef-
ficients โดย Alpha เท่ากับ 0.865

ประมวลผลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
สถิติที่ใช้ในการคำนวณ คือร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อการวัดระดับ และใช้สถิติ t-test
เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่ม
ตัวอย่างที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม และ F - test หรือการวิเคราะห์
ความแปรปรวน ANOVA ในการทดสอบความแตกต่าง
ระหว่างค่าเฉลี่ยมากกว่าสองกลุ่ม เพื่อวิเคราะห์ความแตก
ต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านคุณลักษณะพนักงานใน
องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยในการทดสอบสมมติฐานใช้
ค่านัยสำคัญ 0.05 ซึ่งถ้าค่าความน่าจะเป็น P-Value มาก
กว่าหรือเท่ากับค่านัยสำคัญ 0.05 จะหมายความว่าไม่มี
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม แต่ถ้าค่า P-Value น้อยกว่า
ค่านัยสำคัญ 0.05 จะหมายความว่ามีความแตกต่าง
ระหว่างกลุ่ม

ผลการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 55.10 เป็นเพศชาย
และร้อยละ 44.90 เป็นเพศหญิง มีอายุ 36-40 ปี ร้อยละ
21.83 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.17

เมื่อจำแนกตามระดับงานของ กฟผ. พบว่า พนักงานส่วนมากอยู่ในระดับ 6-7 คิดเป็นร้อยละ 38.30 ระดับ 4-5 คิดเป็นร้อยละ 31.20 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 39.85 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.62 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานสังกัดกลุ่มธุรกิจพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 41.60 สังกัดกลุ่มธุรกิจผลิตไฟฟ้า คิดเป็นร้อยละ 29.40

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและการแปลความหมายเกี่ยวกับคุณลักษณะของพนักงานในองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยจำแนกตามคุณลักษณะ 5 ด้าน ได้ดังนี้

1. คุณลักษณะของพนักงานในองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานในกฟผ. มีคุณลักษณะของพนักงานในองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านทักษะในการพัฒนาตนเองสูงสุดที่ค่าเฉลี่ย 3.81 และคุณสมบัติด้านอื่นๆ รองลงมา คือ แบบแผนทางความคิด การเรียนรู้ของทีม และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันที่ระดับ 3.69 3.56 และ 3.54 ตามลำดับซึ่งถือว่าเป็นระดับที่ค่อนข้างมาก ขณะที่คุณลักษณะของพนักงานในองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีค่าน้อยที่สุด คือ 3.31 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม พบว่าคุณลักษณะของพนักงานในกฟผ. ที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.58 หรืออยู่ที่ระดับค่อนข้างมาก

ดังนั้น กฟผ. ควรให้ความสำคัญที่การคิดอย่างเป็นระบบของพนักงานก่อนคุณลักษณะด้านอื่น เช่น อาจจะทำการส่งเสริมในเรื่องการฝึกให้พนักงานสามารถ

วิเคราะห์ปัญหาและองค์การประกอบของปัญหาได้อย่างลึกซึ้ง การฝึกให้พนักงานสามารถปรับปรุงเทคนิคการคิดและการวิเคราะห์งานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ เป็นต้น จากนั้นจึงค่อยพิจารณาคุณลักษณะด้านอื่นต่อไป

จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณลักษณะของพนักงานในองค์กรแห่งการเรียนรู้ในคุณลักษณะ 5 ด้าน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน ตามสมมติฐานการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระดับงานที่แตกต่างกันทำให้มีคุณลักษณะพนักงานในองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ระดับอายุ

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณลักษณะพนักงาน ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมที่ละคู่ ในเรื่องของระดับอายุด้วยวิธี LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 2-5

จากตารางที่ 2-5 ปรากฏผลดังนี้ พนักงานที่มีระดับอายุที่แตกต่างกัน มีคุณลักษณะพนักงานในองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในคุณลักษณะ 4 ด้าน คือ พนักงานที่มีระดับอายุต่ำกว่า 30 ปี มีคุณลักษณะแบบแผนทางความคิดสูงกว่าพนักงานระดับอายุ 30-35 ปี และพนักงานที่มีระดับอายุมากกว่า 50 ปี มีคุณลักษณะแบบแผนทางความคิดสูงกว่าพนักงานระดับอายุ 30-45 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

พนักงานที่มีระดับอายุ 46-50 ปี มีคุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมสูงกว่าพนักงานระดับอายุ 30-35 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีคุณลักษณะด้านการ

ตารางที่ 1 คุณลักษณะของพนักงานในองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยจำแนกตามคุณลักษณะ 5 ด้าน

คุณลักษณะของพนักงาน	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ผลการประเมิน
ทักษะในการพัฒนาตนเอง	3.81	0.50	ค่อนข้างมาก
แบบแผนทางความคิด	3.69	0.52	ค่อนข้างมาก
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.54	0.57	ค่อนข้างมาก
การเรียนรู้ของทีม	3.56	0.38	ค่อนข้างมาก
การคิดอย่างเป็นระบบ	3.31	0.44	ปานกลาง
คุณลักษณะของพนักงานโดยรวม	3.58	0.48	ค่อนข้างมาก

มีวิสัยทัศน์ร่วมสูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30-50 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีคุณลักษณะการเรียนรู้ของที่สูงกว่าพนักงานอายุ 30-40 ปี และ 46-50 ปีที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

พนักงานที่มีระดับอายุ 36-40 ปี และ 46-50 ปี มีคุณลักษณะด้านความคิดอย่างเป็นระบบสูงกว่าพนักงาน

อายุ 30-35 ปี และ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีคุณลักษณะด้านความคิดอย่างเป็นระบบสูงกว่าพนักงานอายุ 30-35 ปี และ 41-45 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นไปได้ว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี เป็นพนักงานที่เข้างานมาใหม่ หรือเพิ่งจบการศึกษาจึงทำให้มีแบบแผนทางความคิดมุ่งมั่นในการทำ งาน มีความสนใจที่จะเรียนรู้จากงานที่ที่มีการทำงาน

ตารางที่ 2 ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่สำหรับคุณลักษณะด้านแบบแผนทางความคิด จำแนกตามระดับอายุพนักงานด้วยวิธี LSD

คุณลักษณะ	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I - J)	Sig.
แบบแผนทางความคิด	ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 35 ปี	0.21224*	0.030
		36 - 40 ปี	0.15643	0.089
		41 - 45 ปี	0.18836	0.051
		46 - 50 ปี	0.12958	0.169
		มากกว่า 50 ปี	- 0.03874	0.705
	มากกว่า 50 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	0.03874	0.705
		30 - 35 ปี	0.25098*	0.009
		36 - 40 ปี	0.19517*	0.032
		41 - 45 ปี	0.22710*	0.017
		46 - 50 ปี	0.16831	0.071

* หมายถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่สำหรับคุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม จำแนกตามระดับอายุพนักงานการศึกษาด้วยวิธี LSD

คุณลักษณะ	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I - J)	Sig.
การมีวิสัยทัศน์ร่วม	46 - 50 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	0.18335	0.073
		30 - 35 ปี	0.22225*	0.019
		36 - 40 ปี	0.06716	0.444
		41 - 45 ปี	0.15630	0.094
		มากกว่า 50 ปี	- 0.19938*	0.047
	มากกว่า 50 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	0.38273*	0.001
		30 - 35 ปี	0.42163*	0.000
		36 - 40 ปี	0.26655*	0.006
		41 - 45 ปี	0.35568*	0.001
		46 - 50 ปี	0.19938*	0.047

* หมายถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่สำหรับคุณลักษณะด้านการเรียนรู้ของทีม
จำแนกตามระดับอายุพนักงานด้วยวิธี LSD

คุณลักษณะ	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I - J)	Sig.
การเรียนรู้ของทีม	ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 35 ปี	0.21354*	0.004
		36 - 40 ปี	0.19650*	0.005
		41 - 45 ปี	0.09684	0.180
		46 - 50 ปี	0.17043*	0.016
		มากกว่า 50 ปี	0.07493	0.329

* หมายถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 5 ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่สำหรับคุณลักษณะด้านความคิดอย่างเป็นระบบ
จำแนกตามระดับอายุพนักงานด้วยวิธี LSD

คุณลักษณะ	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I - J)	Sig.
ความคิดอย่างเป็นระบบ	36 - 40 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	0.05944	0.452
		30 - 35 ปี	0.19250*	0.009
		41 - 45 ปี	0.08808	0.222
		46 - 50 ปี	0.03481	0.617
		มากกว่า 50 ปี	- 0.07703	0.321
	46 - 50 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	0.02464	0.761
		30 - 35 ปี	0.15769*	0.036
		36 - 40 ปี	- 0.03481	0.617
		41 - 45 ปี	0.05327	0.472
		มากกว่า 50 ปี	- 0.11184	0.160
	มากกว่า 50 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	0.13648	0.121
		30 - 35 ปี	0.26953*	0.001
		36 - 40 ปี	0.07703	0.321
		41 - 45 ปี	0.16511*	0.044
		46 - 50 ปี	0.11184	0.160

* หมายถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กันเป็นทีม หรือตามแนวทางปฏิบัติงานเฉพาะของหน่วยงานนั้นๆ แต่เมื่อได้เรียนรู้กันไปได้ระยะหนึ่งแล้วพนักงานดังกล่าวมีความเข้าใจสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้ดีแล้วจึงลดความมุ่งมั่นในงานลง หรือคิดว่าไม่จำเป็นต้องเรียนรู้การทำงานเป็นทีมอีก ส่วนพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีคุณลักษณะแบบแผนทางความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม และความคิดอย่างเป็น

ระบบสูงกว่าพนักงานระดับอายุที่น้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ว่าพนักงานที่มีระดับอายุมากกว่า 50 ปี อาจเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งบังคับบัญชาคือระดับ 8 ขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้ที่มีระดับสายการบังคับบัญชาใกล้ชิดกับผู้บริหารองค์การมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการจึงเข้าถึงข้อมูลข่าวสารจากผู้บริหารขององค์การได้ ประกอบกับพนักงานในกลุ่มนี้จะได้รับการอบรมพัฒนา

บุคลากรเพื่อเตรียมตัวให้พร้อมกับการแข่งขันเลื่อนตำแหน่งงาน จึงทำให้มีคุณลักษณะดังกล่าวสูงกว่าพนักงานระดับอายุน้อยกว่า

3. ระดับงาน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณลักษณะพนักงาน ในองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมที่ละคู่ ในเรื่องของระดับงานด้วยวิธี LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 6-10

จากตารางที่ 6-10 ปรากฏผลดังนี้ พนักงานที่มีระดับงานที่แตกต่างกัน จะทำให้มีคุณลักษณะพนักงานใน

องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 5 ด้าน โดย พนักงานระดับ 8-9 มีคุณลักษณะด้านทักษะในการพัฒนาตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีระดับ 4-5 และระดับ 6-7 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

พนักงานระดับ 4-5 มีคุณลักษณะด้านแบบแผนทางความคิดสูงกว่าพนักงานระดับ 6-7 ส่วน พนักงานระดับ 8-9 มีแบบแผนทางความคิดสูงกว่าพนักงานระดับต่ำกว่าระดับ 4 และระดับ 6-7 ส่วนพนักงานระดับ 10 ขึ้นไป มีแบบแผนทางความคิดสูงกว่าพนักงานระดับต่ำกว่าระดับ

ตารางที่ 6 ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่สำหรับคุณลักษณะด้านทักษะในการพัฒนาตนเอง จำแนกตามระดับงานวิธี LSD

คุณลักษณะ	ระดับงาน (I)	ระดับงาน (J)	Mean Difference (I - J)	Sig.
ทักษะในการพัฒนาตนเอง	ระดับ 8-9	ต่ำกว่าระดับ 4	0.18874	0.303
		ระดับ 4-5	0.19899*	0.005
		ระดับ 6-7	0.19917*	0.004
		ระดับ 10 ขึ้นไป	0.05617	0.583

* หมายถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 7 ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่สำหรับคุณลักษณะแบบแผนทางความคิด จำแนกตามระดับงานวิธี LSD

คุณลักษณะ	ระดับงาน (I)	ระดับงาน (J)	Mean Difference (I - J)	Sig.
แบบแผนทางความคิด	ระดับ 4-5	ต่ำกว่าระดับ 4	0.31545	0.088
		ระดับ 6-7	0.13811*	0.025
		ระดับ 8-9	- 0.09215	0.206
		ระดับ 10 ขึ้นไป	- 0.20330*	0.043
	ระดับ 8-9	ต่ำกว่าระดับ 4	0.40759*	0.030
		ระดับ 4-5	0.09215	0.206
		ระดับ 6-7	0.23026*	0.001
		ระดับ 10 ขึ้นไป	- 0.11116	0.294
	ระดับ 10 ขึ้นไป	ต่ำกว่าระดับ 4	0.51875*	0.010
		ระดับ 4-5	0.20330*	0.043
		ระดับ 6-7	0.34142*	0.001
		ระดับ 8-9	0.11116	0.294

* หมายถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 8 ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่สำหรับคุณลักษณะการมีวิสัยทัศน์ร่วม จำแนกตามระดับงานวิธี LSD

คุณลักษณะ	ระดับงาน (I)	ระดับงาน (J)	Mean Difference (I - J)	Sig.
การมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระดับ 8-9	ต่ำกว่าระดับ 4	0.62722*	0.001
		ระดับ 4-5	0.37396*	0.000
		ระดับ 6-7	0.33322*	0.000
		ระดับ 10 ขึ้นไป	- 0.25915*	0.018
	ระดับ 10 ขึ้นไป	ต่ำกว่าระดับ 4	0.88636*	0.000
		ระดับ 4-5	0.63311*	0.000
		ระดับ 6-7	0.59236*	0.000
		ระดับ 8-9	0.25915*	0.018

* หมายถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 9 ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่สำหรับคุณลักษณะการเรียนรู้ของทีม จำแนกตามระดับงานวิธี LSD

คุณลักษณะ	ระดับงาน (I)	ระดับงาน (J)	Mean Difference (I - J)	Sig.
การเรียนรู้ของทีม	ระดับ 8-9	ต่ำกว่าระดับ 4	0.07392	0.601
		ระดับ 4-5	0.08416	0.126
		ระดับ 6-7	0.11987*	0.024
		ระดับ 10 ขึ้นไป	- 0.14037	0.079
	ระดับ 10 ขึ้นไป	ต่ำกว่าระดับ 4	0.21429	0.155
		ระดับ 4-5	0.22453*	0.003
		ระดับ 6-7	0.26024*	0.000
		ระดับ 8-9	0.14037	0.079

* หมายถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4 ระดับ 4-5 และระดับ 6-7 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

พนักงานระดับ 8-9 มีคุณลักษณะการมีวิสัยทัศน์ร่วมสูงกว่าพนักงานระดับต่ำกว่าระดับ 4 ระดับ 4-5 และระดับ 6-7 ส่วนพนักงานระดับ 10 ขึ้นไป มีคุณลักษณะวิสัยทัศน์ร่วมสูงกว่าพนักงานทุกๆ ระดับ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

พนักงานระดับ 8-9 มีคุณลักษณะการเรียนรู้ของทีมสูงกว่าพนักงานระดับ 6-7 และพนักงานระดับ 10 ขึ้นไป มีคุณลักษณะการเรียนรู้ของทีมสูงกว่าพนักงานระดับ 4-5 และระดับ 6-7 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

พนักงานระดับ 8-9 มีคุณลักษณะความคิดอย่างเป็น

ระบบสูงกว่าพนักงานระดับต่ำกว่าระดับ 4 ระดับ 4-5 และระดับ 6-7 นอกจากนี้พนักงานระดับ 10 ขึ้นไป มีคุณลักษณะความคิดอย่างเป็นระบบสูงกว่าพนักงานระดับต่ำกว่าระดับ 4 ระดับ 4-5 และระดับ 6-7 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นไปได้ว่าพนักงานระดับ 8-9 และพนักงานระดับ 10 ขึ้นไปเป็นพนักงานระดับบังคับบัญชาปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน มีประสบการณ์ชำนาญเฉพาะทาง ลักษณะการทำงานเป็นคณะทำงานค่อนข้างมาก และเป็นผู้ที่มีระดับชั้นสายการบังคับบัญชาใกล้เคียงผู้บริหารองค์กรมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการจึงทำให้

ตารางที่ 10 ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่สำหรับคุณลักษณะความคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกตามระดับงานวิธี LSD

คุณลักษณะ	ระดับงาน (I)	ระดับงาน (J)	Mean Difference (I - J)	Sig.
ความคิดอย่างเป็นระบบ	ระดับ 8-9	ต่ำกว่าระดับ 4	0.39280*	0.016
		ระดับ 4-5	0.17202*	0.007
		ระดับ 6-7	0.15584*	0.011
		ระดับ 10 ขึ้นไป	- 0.09110	0.316
	ระดับ 10 ขึ้นไป	ต่ำกว่าระดับ 4	0.48390*	0.005
		ระดับ 4-5	0.26312*	0.002
		ระดับ 6-7	0.24694*	0.003
		ระดับ 8-9	0.09110	0.316

* หมายถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 11 ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่สำหรับคุณลักษณะด้านทักษะในการพัฒนาตนเองจำแนกตามระดับการศึกษาด้วยวิธี LSD

คุณลักษณะ	ระดับการศึกษา (I)	ระดับการศึกษา (J)	Mean Difference (I - J)	Sig.
ทักษะในการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	- 0.10499	0.138
		สูงกว่าปริญญาตรี	- 0.24471*	0.003
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.10499	0.138
		สูงกว่าปริญญาตรี	- 0.13971*	0.021
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.24471*	0.003
		ปริญญาตรี	0.13971*	0.021

* หมายถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร วิสัยทัศน์ ของผู้บริหารองค์กรได้ ประกอบกับได้รับการอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถเข้ารับการแข่งขันในการเลื่อนระดับงาน จึงทำให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวมีคุณลักษณะด้านทักษะในการพัฒนาตนเอง แบบแผนทางความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ของทีม ความคิดอย่างเป็นระบบ สูงกว่าพนักงานระดับอื่นๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้น

4. ระดับการศึกษา

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณลักษณะพนักงาน ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมที่ละคู่ ในเรื่องของระดับการศึกษาด้วยวิธี LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 11-14 จากตารางที่ 11-14 ปรากฏผลดังนี้ พนักงานที่มี

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะทำให้มีคุณลักษณะพนักงานในองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างเห็นได้ชัดเจน ใน 4 ด้าน จากทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านทักษะในการพัฒนาตนเอง แบบแผนทางความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม และความคิดอย่างเป็นระบบ ยกเว้นการเรียนรู้ของทีม โดย พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานระดับปริญญาตรีและระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ในด้านทักษะในการพัฒนาตนเอง และความคิดอย่างเป็นระบบ

ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า

ตารางที่ 12 ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่สำหรับคุณลักษณะแบบแผนทางความคิด จำแนกตามระดับการศึกษาด้วยวิธี LSD

คุณลักษณะ	ระดับการศึกษา (I)	ระดับการศึกษา (J)	Mean Difference (I - J)	Sig.
แบบแผนทางความคิด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	- 0.21447*	0.004
		สูงกว่าปริญญาตรี	- 0.29298*	0.001
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.21447*	0.004
		สูงกว่าปริญญาตรี	- 0.07851	0.210
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.29298*	0.001
		ปริญญาตรี	0.07851	0.210

* หมายถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่สำหรับคุณลักษณะการมีวิสัยทัศน์ร่วม จำแนกตามระดับการศึกษาด้วยวิธี LSD

คุณลักษณะ	ระดับการศึกษา (I)	ระดับการศึกษา (J)	Mean Difference (I - J)	Sig.
การมีวิสัยทัศน์ร่วม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	- 0.17360*	0.032
		สูงกว่าปริญญาตรี	- 0.30841*	0.001
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.17360*	0.032
		สูงกว่าปริญญาตรี	- 0.13481	0.050
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.30841*	0.001
		ปริญญาตรี	0.13481	0.050

* หมายถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 14 ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่สำหรับคุณลักษณะความคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกตามระดับการศึกษาด้วยวิธี LSD

คุณลักษณะ	ระดับการศึกษา (I)	ระดับการศึกษา (J)	Mean Difference (I - J)	Sig.
ความคิดอย่างเป็นระบบ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	- 0.10089	0.110
		สูงกว่าปริญญาตรี	- 0.25713*	0.000
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.10089	0.110
		สูงกว่าปริญญาตรี	- 0.15623*	0.004
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.25713*	0.000
		ปริญญาตรี	0.15623*	0.004

* หมายถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปริญาตรี ในด้าน แบบแผนทางความคิด และการมีวิสัยทัศน์ร่วม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษาต่อของพนักงานเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่บ่งชี้ได้ว่าพนักงานมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง มีความต้องการที่จะเฝ้าหาความรู้ และการศึกษาต่อไม่ว่าจะเป็นสาขาใด เช่น วิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ บัญชี ฯลฯ ต่างก็ช่วยพัฒนาให้เกิดทักษะในสาขานั้นๆ ทำให้พนักงานมีความคิดเป็นระบบ มีแบบแผนทางความคิด ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขึ้น ดังนั้น พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าในองค์กรนี้จึงมีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า

5. ปัจจัยอื่น ๆ

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพและระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้พนักงานมีคุณลักษณะของพนักงานในองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าพนักงานไม่ว่าเป็นเพศชายหรือเพศหญิง สถานภาพใดก็ตาม หรือมีระยะเวลาปฏิบัติงานนานเท่าใดก็ตาม ไม่มีผลต่อคุณลักษณะพนักงานในองค์กรแห่งการเรียนรู้ดังกล่าวข้างต้น

ข้อเสนอแนะ

ถึงแม้ว่า คะแนนค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะของพนักงานใน กฟผ.จะแสดงในระดับ "ค่อนข้างมาก" เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานในองค์กรแห่งนี้มีลักษณะของการเป็นพนักงานตามแนวคิดของการเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรเพื่อการเรียนรู้ นั้น ไม่ได้มีจุดจบหรือจุดสิ้นสุดของการพัฒนาหากแต่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยผู้รู้กล่าวว่า "เป็นการเดินทาง" มิใช่เป็น "จุดหมายปลายทาง" ดังนั้น ถึงแม้ว่าระดับคุณลักษณะของพนักงานในองค์กรนี้ จะอยู่ในระดับปานกลางและค่อนข้างมากแล้วก็ตาม ก็ยังคงสามารถพัฒนาต่อไปได้อีกมาก

1. ข้อเสนอแนะองค์กร

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาพนักงานรุ่นใหม่ให้มีความรู้ ความสามารถ เรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน

จากพนักงานอาวุโส ตลอดจนการสนับสนุนให้พนักงานอาวุโสมีการถ่ายทอดความรู้เพื่อการเชื่อมต่อบริบบการทำงาน เพื่อไม่ให้ประสบกับปัญหาช่องว่างในการปฏิบัติงาน หรืออาจจะทำการผลักดันแนวคิดการพัฒนาคนจากผู้บริหารในระดับนี้หรือให้คนกลุ่มนี้เป็นพี่เลี้ยง เป็นต้น

จากผลการศึกษาเรื่องระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีคุณลักษณะพนักงานในองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้หรือศึกษาต่อ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง มีการคิดอย่างเป็นระบบ มีแบบแผนทางความคิด ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ร่วมอันจะเป็นทักษะสำคัญที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ของบุคคลและองค์กรในที่สุด ซึ่งกิจกรรมที่สนับสนุนเพื่อให้พนักงานมีความสามารถและทักษะ เช่น การมอบทุนการศึกษา มอบทุนงานวิจัย จัดอบรมหลักสูตรทางวิชาชีพต่างๆ ให้กับพนักงาน การอบรมหลักสูตรความรู้ทางคอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ รวมทั้งหลักสูตรด้านจริยธรรม คุณธรรม เป็นต้น และในการจัดอบรมพัฒนาพนักงานคนหนึ่งๆ ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการติดตามผลเพื่อให้การเรียนรู้พัฒนาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง

การจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จำเป็นต้องประยุกต์ทฤษฎีและการปฏิบัติจริงขององค์กร ให้เข้ากันได้เหมาะสม ซึ่งต้องอาศัยเวลาและความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สำคัญคือองค์กรต้องมีพนักงานกลุ่มหรือทีมที่มีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และจัดการความรู้ที่ได้มานั้นให้เป็นระบบความรู้ โดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้นำ และนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จะสร้างบรรยากาศ กิจกรรม และอำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร

2. ข้อเสนอแนะทางการศึกษา

สำหรับในการศึกษาครั้งต่อไป อาจจะทำการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรเพื่อการเรียนรู้ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำและการให้อำนาจ การสื่อสารในองค์กร การถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น (Sudharatna, Y. และ L. , Li, 2004) เพื่อขยายผลการศึกษาให้กว้างยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ยังควรศึกษาเรื่องนี้กับพนักงานกลุ่ม
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สังกัดในแต่ละกลุ่มธุรกิจ เพื่อ
ประโยชน์ในการเสริมสร้างกระบวนการพัฒนาองค์การ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

บรรณานุกรม

- นันทยา กัลยาศิริ. 2548. องค์การเอื้อการเรียนรู้. สำนัก
พัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี ส่วนพัฒนาเทคโนโลยี
การเผยแพร่และฝึกอบรม กรมส่งเสริมการเกษตร.
เรียบเรียงจาก อรรถวิทย์ ณ ตะกั่วทุ่ง.
- ยุพร ศุภรัตน์. 2549. การพัฒนาองค์การไปสู่การเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้. วารสารทรัพยากรมนุษย์ ปีที่
2 ฉบับที่ 1. สถาบันทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- วิศิษฐ์ ชวงศ์. 2540. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้
สู่บ้านใหม่ หนังสือที่ระลึกประจำปี เล่มที่ 14.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือน.

- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท.
- สุกัญญา รัตมัยธรรมโชติ. 2548. แนวทางการพัฒนาศักยภาพ
มนุษย์ด้วย Competency Based Learning. พิมพ์
ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีส.

Senge , P.M. 1990. The Fifth Discipline: The art and
practice of the learning organization. London: Cen-
tury Press.

Sudharatna, Y. and L. Li. 2002. Learning Organization
Characteristics Contributed to Its Readiness-to-
Change: A Study of the Thai Mobile Phone
Service Industry. Managing Global Transitions
2(2): 163-178.

Sudharatna, Y. 2004. Towards a Stage Model of
Learning Organization Development. Adelaide
Graduate School of Business. Adelaide, University
of Adelaide: 238

**แบบฟอร์มส่งบทความเพื่อพิจารณาลง
วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์**

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

ข้าพเจ้า (นาง/นาง/นางสาว).....

ขอส่ง ☐ บทความวิจัย ☐ บทความวิชาการ
ชื่อเรื่อง (ไทย)

.....
ชื่อเรื่อง (อังกฤษ)

.....
ผู้เขียน (ไทย)

.....
ผู้เขียน (อังกฤษ)

.....
ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก

บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ซอย..... ถนน.....

อำเภอ..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์ โทรสาร.....

E-mail.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าแต่เพียงผู้เดียว
☐ เป็นของข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานตามชื่อที่ระบุในบทความจริง

โดยบทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และจะไม่นำไปเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสารอื่น
ภายใน 60 วัน นับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งบทความฉบับนี้

ลงนาม.....

(.....)

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ความรู้และผลงานวิชาการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เนื้อหาที่จะลงพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ มี 2 ประเภท คือ

1) บทความวิจัย เป็นเอกสารที่มีรูปแบบของการวิจัยตามหลักวิชาการ เช่น การตั้งสมมุติฐาน โดยระบุถึงวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการค้นคว้าทดลองอย่างมีระบบ มีการสรุปผลการวิจัยที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้

2) บทความวิชาการ เป็นบทความในลักษณะเชิงการวิเคราะห์หรือวิจารณ์ ตลอดจนการเสนอแนวคิดใหม่ๆ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานทางวิชาการเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านองค์ความรู้ หรือการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปได้

การเตรียมต้นฉบับ

ต้นฉบับควรพิมพ์ด้วยกระดาษ A4 พิมพ์หน้าเดียว โดยจัดพิมพ์ด้วย Microsoft Word for Windows โดยใช้ตัวอักษร Angsana UPC ขนาด 15 points

ความยาวของบทความถ้าเป็นบทความวิจัยควรมีความยาวไม่เกิน 15 หน้า บทความวิชาการควรมีความยาวไม่เกิน 10 หน้า ประกอบด้วย

1. ชื่อเรื่อง ไม่ยาวเกินไป แต่ครอบคลุมสาระทั้งเรื่อง ทั้งภาษาไทย และอังกฤษ
2. ชื่อผู้เขียนทุกคนเป็นภาษาไทย ให้พิมพ์ไว้ตรงกึ่งกลางหน้ากระดาษใต้ชื่อเรื่อง
3. หน่วยงานสังกัดของผู้เขียนเป็นภาษาไทยให้พิมพ์ไว้ใต้ชื่อผู้เขียน
4. บทคัดย่อและ Abstract เป็นการสรุปสาระสำคัญของเรื่อง ความยาวไม่เกิน 250 คำ
5. เนื้อหา

5.1 บทความวิจัย เนื้อหาควรประกอบด้วย

5.1.1 คำนำ อธิบายถึงความสำคัญและเหตุผลที่ทำการวิจัย รวมทั้งการตรวจเอกสาร (literature review) และวัตถุประสงค์ในการตรวจเอกสารนั้น

5.1.2 อุปกรณ์และวิธีการ อธิบายเป็นร้อยแก้วถึงอุปกรณ์และวิธีการที่ใช้ในการทดลอง

5.1.3 ผลการทดลองและวิจารณ์ เขียนรวมหรือแยกกันก็ได้ ควรเรียงลำดับเนื้อหา สั้น กระชับ ควรเสนอในรูปแบบตาราง กราฟ (ควรเป็นกราฟแท่ง หรือเส้นตรงที่ดูเข้าใจได้ง่าย) หรือภาพ (คำอธิบายตาราง กราฟ อาจจะเป็นภาษาไทย หรืออังกฤษก็ได้) การวิจารณ์ผลการทดลองเพื่อให้ผู้อ่านเห็นด้วยตามหลักการ หรือคัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิมเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่น ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการวิจัยในอนาคต

5.1.4 สรุปผลการทดลอง ควรสรุปสาระสำคัญที่ไม่คลุมเครือ เน้นข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาไปในอนาคต

5.1.5 คำนิยมหรือกิตติกรรมการประกาศ(ถ้ามี) ควรแสดงความขอบคุณต่อผู้ให้ความช่วยเหลือในงานวิจัยสำเร็จลงได้ด้วยดี

5.1.6 เอกสารอ้างอิง

5.2 บทความวิชาการ ให้เสนอเนื้อเรื่อง และสรุปสาระสำคัญของเนื้อเรื่อง โดยไม่ต้องแยกหัวข้อย่อยเป็นคำนำ อุปกรณ์และวิธีการ ผลการทดลองและวิจารณ์ ส่วนบทคัดย่อ และ Abstract จะมีหรือไม่ก็ได้

การเขียนเอกสารอ้างอิง

1. การตรวจเอกสาร

ในเนื้อเรื่องของคำนำ หรืออุปกรณ์และวิธีการ หรือผลการศึกษา หรือทดลอง

ตัวอย่างการเขียน

ก. ผู้เขียน 1 คน

โกศล (2523) หรือ (โกศล 2532)

Krebs (1978) หรือ (Krebs 1978)

ข. ผู้เขียน 2 คน

อิมจิต และมานะ (2523) หรือ (อิมจิต และมานะ 2535)

Sharwa and Jandalk (1978) หรือ (Sharwa and Jandalk 1978)

ค. ผู้เขียนมากกว่า 2 คน

สะอาด และคณะ (2523) หรือ (สะอาด และคณะ 2523)

Lekakul *et al.* (1977) หรือ (Lekakul *et al.* 1977)

ง. เอกสารไม่ปรากฏชื่อผู้เขียน

นิรนาม (2529) หรือ (นิรนาม 2529)

2. เอกสารอ้างอิงหรือบรรณานุกรม

ในบัญชีเอกสารอ้างอิงท้ายเรื่อง

2.1 การเรียงลำดับเอกสาร

ให้เอกสารภาษาไทยอยู่ในส่วนแรก และเอกสารภาษาต่างประเทศอยู่ในส่วนที่สอง

ให้เรียงชื่อผู้แต่งตามอักษรแต่ละภาษา

ผู้แต่งชื่อเดียวกัน มีเอกสารมากกว่า 1 ฉบับ

- ถ้าตีพิมพ์ในปีต่างๆ กัน ให้เรียงปีที่พิมพ์จากน้อยไปหามาก
- ถ้าตีพิมพ์ในปีเดียว ให้ใส่อักษร ก ข ค หรือ a b c กำกับในเนื้อเรื่องที่ย่างถึงก่อนและหลัง ตามลำดับ

2.2 ประเภทของเอกสาร

ก. ตำรา

แบบการเขียน

ชื่อผู้แต่ง. ปี. ชื่อหนังสือ. ชื่อสำนักพิมพ์ จังหวัด. จำนวนหน้า.

ตัวอย่างการเขียน

โกศล เจริญสม. 2523. แดนเบียนคาชิตอย. เอกสารพิเศษ ฉบับที่ 3 ศูนย์วิจัยและควบคุมศัตรูพืชโดยชีวินทรีย์แห่งชาติ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ กรุงเทพฯ. 301 หน้า.

สะอาด บุญเกิด จเร สดากกร และทิพย์วรรณ สดากกร. 2523. ชื่อพรรณไม้ ในเมืองไทย. กองทุนจัดพิมพ์ตำราป่าไม้ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ. 657 หน้า.

Krebs, C.J. 1978. Ecology : the Experimental Analysis Distribution and Abundance. 2nd Ed. Harper and Row, N.Y. 678 pp.

Lekakul, B., K. Askins, J. Nabhitabhata and A. Samruadkit. 1977. Field Guide to Butterflies of Thailand. Kuruspha, Bangkok. 260 pp.

ข. วารสาร Newsletter และ Bulletin

แบบการเขียน

ชื่อผู้แต่ง. ปี. ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสารหรือชื่อ Newsletter หรือชื่อ Bulletin ถ้ามีตัวย่อเป็นสากล ก็ให้ใช้ตัวย่อ ปีที่ : หน้า-หน้า.

ตัวอย่างการเขียน

ไพศาล เหล่าสุวรรณ. 2524. วิธีการเขียนบทความทางวิชาการวิทยาศาสตร์. ว.สงขลานครินทร์ 3 : 27-43.

Sharwa, A.D. and C.I. Jandalk. 1986. Studies on recycling of Pleurotus waste. Mushroom Newsletter for the Tropics 6 : 13-15.

Yano, K. 1979. Effect of vegetable juice and milk on alkylating activity of n-methyl-n-nitrourea. J. Agric. Food Chem. 27 : 2456-2458.

ค. รายงานประจำปี

แบบการเขียน

ชื่อผู้แต่ง. ปี. ชื่อเรื่อง. ชื่อรายงานประจำปี พ.ศ. หน่วยงาน หน้า-หน้า.

ตัวอย่างการเขียน

กรองทอง จันทร, อำนวย ทองดี และบรรจง สิกขะมณฑล. 2522. การศึกษาวิธีการปลูกหอมแดงในภาคเหนือ. รายงานสรุปผลการทดลองพืชสวน 2522. กองพืชสวน กรมวิชาการเกษตร. หน้า 5-20.

Lewanich, A. 1974. A Taxonomic Study on the Lepidopterous Pests of Sugar Cane. Annual Research Report 1974. Div. of Entomol. And Zool., Dept. of Agric., Bangkok p. 511-513.

ง. รายงานการประชุม

แบบการเขียน

ชื่อผู้แต่ง. ปี. ชื่อเรื่อง. รายงานการประชุม ถ้ามีตัวย่อสากลก็ให้พิมพ์ตัวย่อ ครั้งที่ (ถ้ามี) วันเดือนปีที่มีการประชุม สถานที่ประชุม. หน้า-หน้า.

ตัวอย่างการเขียน

พิสิษฐ์ เสพสวัสดิ์ ศรีสมร พิทักษ์ เตือนจิตต์ สัตยวิรุทธิ์ และสาทร สิริสิงห์. 2523. ประสิทธิภาพของสารฆ่าแมลงบางชนิดกับหนอนเจาะฝักถั่วเหลือง. รายงานการประชุมวิชาการแมลงและสัตว์ศัตรูพืช ครั้งที่ 2 กองกัญและสัตววิทยา 24-27 มิถุนายน 2532 ณ ศูนย์วิจัยอารักขาข้าว กรุงเทพฯ. หน้า 492-523.

Bliss, C.I. 1958. The Analysis of Insect Counts as Negative Binomial Distribution. In Proc. 10th Intern. Congr. Ent. 2 : 1015-1032.

Magee, P.N. 1992. The Future of Research on Chemical Carcinogenesis. In 2nd Princess Chulabhorn Science Congress. Nov. 2-6, 1992. Bangkok. P. 11.

จ. เอกสารไม่ปรากฏชื่อผู้เขียน

แบบการเขียน

ให้ใช้คำว่า นิรนาม หรือ Anonymous แทนชื่อตามด้วยปี พ.ศ. หรือ ค.ศ. ที่ตีพิมพ์ และใช้วิธีการเขียนตามประเภทของเอกสารนั้นๆ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

ตัวอย่างการเขียน

Anonymous. 1989. Krung Thai Bank Annual Report 1989. Bangkok. 80 pp.

นิรนาม. 2520. สัตว์ศัตรูย่อย. วารสารกสิกรรมไร้อย. 1: 445-449

ใบสมัครสมาชิก วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์
สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง.....
สถานที่ทำงาน.....อาคาร/ชั้น.....
เลขที่.....ถนน.....ตำบล/แขวง.....
อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....
โทรศัพท์.....โทรสาร.....
E-mail address :

บ้าน เลขที่.....หมู่ที่.....ซอย.....ถนน.....ตำบล.....
แขวง.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....
โทรศัพท์.....โทรสาร.....โทรศัพท์มือถือ.....
E-mail address :

- () สมัครสมาชิกใหม่ () ต่ออายุสมาชิก (เลขที่สมาชิก.....)
() 1 ปี 2 ฉบับ 100 บาท ตั้งแต่ฉบับที่.....ถึง.....
() 2 ปี 4 ฉบับ 200 บาท ตั้งแต่ฉบับที่.....ถึง.....

ชำระเงินโดย () ชำระด้วยตนเอง

- () โอนเงินเข้าบัญชี "มธ. สถาบันทรัพยากรมนุษย์"
เลขที่บัญชี 026-1-03486-3 ธนาคารกรุงไทย ออมทรัพย์ สาขาท่าเตียน
และโปรดส่งหลักฐานการชำระเงินพร้อมใบสมัครสมาชิก มาที่
สถาบันทรัพยากรมนุษย์ หมายเลขโทร 0 - 2223 - 3750
() ออกใบเสร็จในนาม.....
() ส่งมาที่ โครงการวารสารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200

สถานที่ส่ง () ที่บ้าน () ที่ทำงาน

สอบถามรายละเอียดได้ที่ นางศรียรัตน์ ชันธมาลย์
สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์
โทร. 02-613-3306 โทรสาร 0 - 2223 - 3750
<http://www.hri.tu.ac.th> email: inthomon@gmail.com

สำหรับเจ้าหน้าที่

ใบเสร็จรับเงินเล่มที่.....เลขที่.....วันที่รับค่าสมาชิก.....
หมายเลขสมาชิก.....
วารสารทรัพยากรมนุษย์ปีที่.....ฉบับที่.....ถึงปีที่.....ฉบับที่.....



ឧបាយកល

- | | | |
|---|---|----|
| ๑ | การพัฒนาระบบการควบคุมภายในของกรมสรรพากรให้มีความโปร่งใสและ
ตรวจสอบได้เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน | 3 |
| ๒ | การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมสรรพากรให้
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล | 16 |
| ๓ | การพัฒนาเว็บไซต์กรมสรรพากรให้มีความทันสมัยและสามารถให้บริการ
แก่ประชาชนได้ | 19 |
| ๔ | การพัฒนาระบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของกรมสรรพากรให้
มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ | 38 |
| ๕ | การพัฒนาระบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของกรมสรรพากรให้
มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ | 48 |
- The Proposed Model for Development of Organization Management in Office of the President,
Sukumburiyong University
วิจิตร โสภณกิจ
Wichit Sosonakij

מנהל

- [illegible]



សេចក្តីផ្តើម

- [illegible]

LT:ATW

๑๒. โครงการแม่โขง-เจ้าพระยา : ศึกษาการเชื่อมโยงทาง การคมนาคม และทางน้ำ ๒๒
 ๑๓. การค้าชายฝั่ง ๒๓



សេចក្តីផ្តើម

- ๓ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารองค์กรในธุรกิจ :
กรณีศึกษาสมาคมการค้าสุราษฎร์เป็นสมาชิกของหอการค้าไทย
รศ.กนกพร นันทะกิจ
Factors Affecting the Increase of Communication Efficiency in Business Organizations:
A Case Study of Member of The Thai Chamber of Commerce
Thongkroong Nantakijit
- ๔ ความรู้และการใช้สิทธิประโยชน์ (สิทธิ) จากการเป็นประกันสังคมตามพระราชบัญญัติ
ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ กรณีศึกษาภาคงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม
จังหวัดสุพรรณบุรี
อรรดา อนุวัฒน์, อรุณ บุญเรือง, อรุณ เกษมวงศ์
Factors Affecting the Increase of Communication Efficiency in Dualness Organizations:
Knowledge and Use Of Employee Benefits (Right) in the Social Security Act 1990
In Case Study of Workers in Small and Middle Industry in Samut Sakhon Province
Oraran Anuwat, Arun Boonruang, Arun Kesamwong
- ๕ การบริหารงานองค์การงานบริหารเชิงระบบและเกี่ยวกับระบบการจัดการงาน
อรรดา อนุวัฒน์

บทสรุป

- The ICT manpower of the public sector in facilitating Thailand towards
a knowledge-based economy



Human Resource and Organization Management

Bangkok, Thailand
November 30-December 1, 2007

วารสาร ทรัพยากรมนุษย์

THUMAN RESOURCE JOURNAL

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 กรกฎาคม - ธันวาคม 2550

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา



การมอง การเตรียมตัว การทำให้งาน การวางแผนกลยุทธ์
กับ ความสำเร็จ

การวิเคราะห์งาน

การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนตามรูปแบบขององค์กร
ด้วยตนเองและการวัดผลที่จะเกิดขึ้นและวิเคราะห์ผลกระทบ
ในภาคปฏิบัติ

การวัดผล

แนวทางการประเมินผลตามระบบและในองค์กร
ในการปฏิบัติงาน

การวัดผล

แนวทางการประเมินผลตามระบบและในองค์กร
ในการปฏิบัติงาน

การวัดผล

การวัดผลตามการไม่ผ่านการประเมิน
และการวัดผลตามการประเมิน

การวัดผล

จากงานวิจัยการวัดผลตามระบบ
ในการประเมินผลตามระบบ

การวัดผล

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร
การวัดผลตามการประเมิน

การวัดผล

การวัดผลตามการประเมิน
การวัดผลตามการประเมิน

การวัดผล

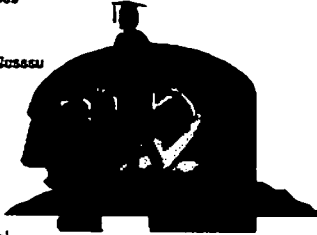
การวัดผลตามการประเมิน
การวัดผลตามการประเมิน

การวัดผล

การวัดผลตามการประเมิน
การวัดผลตามการประเมิน

การวัดผล

50/-



วารสาร

ทรัพยากรมนุษย์

THUMAN RESOURCE JOURNAL

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 กรกฎาคม - ธันวาคม 2550

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ความผูกพัน

ของพนักงาน

โดย ดร. ธีรพร

การพัฒนาผู้นำ

(ตอนที่ 2)

โดย ดร. ธีรพร

ประโยชน์จาก

การนำผลการประเมิน

ไปปรับใช้ในองค์กร

โดย ดร. ธีรพร

การนำระบบ TQM มาประยุกต์ใช้ในการ
บริหารงานทรัพยากรบุคคล

โดย ดร. ธีรพร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โดยเน้นความคิดสร้างสรรค์ (TRIZ)

โดย ดร. ธีรพร

โดย ดร. ธีรพร



สมองไหล
ไป - กลับ

โดย ดร. ธีรพร



50/-



พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
อภินันทนาภิรักษ์
คำให้การพัฒนากิจการ



วารสาร

ทรัพยากรมนุษย์

THUMAN RESOURCE JOURNAL

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2550

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทและทิศทาง
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทย

โดย ดร. ธีรพร

ภูมิปัญญาไทย

ในการพัฒนาบุคลากรด้านบริหารการศึกษา

โดย ดร. ธีรพร

การให้อำนาจ การพัฒนาผู้นำ

โดย ดร. ธีรพร

บทเรียนจากการบริหาร

วัฒนธรรมสาธารณสุขวิเทศ

โดย ดร. ธีรพร

สมรรถภาพพนักงาน

เพื่อความสำเร็จในการแข่งขัน

โดย ดร. ธีรพร

การส่งเสริมการเรียนรู้โดย

เพื่อการพัฒนาคุณภาพการบริการ

โดย ดร. ธีรพร



ระบบการฝึกอบรมอาชีพและการฝึกอบรมของ

สถานประกอบการในจีน

โดย ดร. ธีรพร

ความสุข

โดย ดร. ธีรพร

50/-

