

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์
2. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ
3. สถานการณ์แรงงานจังหวัดบุรีรัมย์
4. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอน
5. แนวคิดเกี่ยวกับการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

บัณฑิตที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสังคม ควรเป็นบัณฑิตที่ถึงพร้อมด้วยความรู้ด้านวิชาการควบคู่กับการมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อที่จะสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพให้ประสบความสำเร็จ และต้องมีคุณธรรมในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ ขยันพากเพียร อดทน หนักเอาเบาสู้ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคซึ่งศาสตราจารย์สำเนา ขจรศิลป์ ได้ให้ความคิดเห็นไว้ว่า "ปัญหาความเสื่อมโทรมทางคุณธรรมจริยธรรมของสังคมไทยในปัจจุบัน ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต ปัญหาการขาดความรับผิดชอบและเกียจคร้าน และปัญหาการขาดการประมาณตนและความยับยั้งชั่งใจ จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไปในทางที่นำวิกฤตกังวล และจะเป็นปัญหาอย่างยิ่งต่อการพัฒนานักศึกษาในอนาคตของประเทศไทยขึ้นอยู่กับเยาวชนในวันนี้ หากเยาวชนของชาติมีวาทลงมงายในอบายมุขและสิ่งเสพติดประเทศจะมั่นคงได้อย่างไร สถาบันการศึกษาควรปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างให้เยาวชนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นมีทักษะในการจัดการ มีคุณธรรมและมีค่านิยมที่ดีงาม รักการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เห็นประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ความเป็นประชาธิปไตยและรู้จักสร้างสันติ

สุขให้เกิดขึ้นในสังคม สถาบันอุดมศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลิตบัณฑิตออกไปรับใช้สังคม แต่ปัจจุบันจากงานวิจัยของ สุธรรม อารีกุล และคณะ ได้พบว่ามีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของบัณฑิตไว้ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับความสามารถทางภาษา ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ในส่วนของภาษาไทย พบว่าการสื่อข้อความทางการเขียนเพื่อให้เกิดความเข้าใจ อยู่ในระดับไม่น่าพอใจ ในส่วนภาษาอังกฤษ พบว่าการพูดเพื่อสื่อข้อความอยู่ในระดับอ่อน บัณฑิตที่สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ดีมีไม่มากนัก
2. ปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งพบว่า มีค่านิยมหลายประการที่ไม่เอื้อต่อการดำเนินในชีวิตในอนาคต เช่น ขาดความอดทน
3. ปัญหาทางด้านความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ เช่น ขาดความสามารถในการประยุกต์วิชาการสู่สภาพความเป็นจริงของสังคม ขาดการสร้างสรรค์ในทางวิชาการ แสดงออกถึงความไม่เท่าทันในวิทยาการใหม่ ๆ ในศาสตร์สาขานั้น ๆ
4. ปัญหาด้านการขาดความสามารถในเชิงการวิเคราะห์ และการคิดในเชิงบูรณาการ การมองประเด็นปัญหา ตลอดจนวิธีการแก้ไขปัญหา มักจะมีความคิดแบบแยกส่วน
5. ปัญหาในด้านการขาดการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
6. ปัญหาการขาดนิสัยของการใฝ่รู้ ซึ่งพบว่า ความรู้รอบตัวหรือความรู้ทั่วไปทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ของบัณฑิตยังมีไม่มากพอ

จากปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าบัณฑิตต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านวิชาการอย่างจริงจัง เอาใจใส่ หมั่นศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ฝึกนิสัยรักการอ่านใฝ่รู้ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ฝึกทักษะในด้านการฟัง พูด อ่าน เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ สนใจใฝ่ศึกษาเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์ มีความกล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้องและสร้างสรรค์ ติดตามความเคลื่อนไหวทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ บัณฑิตต้องฝึกนิสัยให้เป็นผู้มีความอยากรู้ อยากรับรู้ แต่ต้องเป็นในสิ่งที่ดีงามมีคุณค่ามีคุณธรรม ดังคำกล่าวที่ว่า "ความรู้คู่คุณธรรม"

1.1 การพัฒนาหลักสูตร

ผลกระทบจากสถานการณ์ภายนอกส่งผลให้มีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร โดยเน้นให้มีความรู้และทักษะความสามารถทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยความรู้และทักษะหลัก 3 ด้าน ด้านแรกคือความรู้และทักษะความสามารถในงานขั้นตอนต่าง ๆ ในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การวิเคราะห์งาน การวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาคัดเลือกพนักงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน ประโยชน์สวัสดิการ การจัดการระบบข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างขวัญกำลังใจ ระเบียบวินัยและการร้องทุกข์ แรงงานสัมพันธ์ จริยธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนเทคนิคเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ ในการบริหารธุรกิจและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น ด้านที่สองคือความรู้และทักษะความสามารถทางภาษาที่จำเป็นต้องใช้เมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานใน ASEAN โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ด้านที่สามคือการบูรณาการองค์ความรู้ทั้งในระดับภูมิภาคและระดับสากล โดยรู้จักน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาผสมผสานประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมบนพื้นฐานของความเป็น “ไทย” เพื่อให้บัณฑิตมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ เท่าทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของสังคมวัฒนธรรมและเศรษฐกิจ และเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนในตลาดแรงงานระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคม ASEAN

ความเกี่ยวข้องของพันธกิจของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การพัฒนาหลักสูตรจึงเน้นการสร้างบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรม พัฒนาทักษะเชิงปัญญา เน้นการคิดวิเคราะห์ และการใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและเนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น การพัฒนาหลักสูตรจึงคำนึงถึงการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับศาสตร์สากลเพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้

1.2 สถานการณ์ภายนอกหรือการพัฒนาที่จำเป็นในการวางแผนหลักสูตร

1.2.1 สถานการณ์หรือการพัฒนาทางเศรษฐกิจ

ลักษณะและโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจไทยในปัจจุบัน ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องส่งผลกระทบถึงกันหลายด้าน ปัจจัยแวดล้อมที่สำคัญและมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจไทยเป็นอย่างมาก คือผลกระทบจากแรงกดดันที่มาจากภายนอกประเทศ ประกอบด้วยการมีระบบเศรษฐกิจการค้าโลก การดำเนินนโยบายระหว่างประเทศของทุกประเทศ โดยเฉพาะประเทศมหาอำนาจ และการมีภาวะการแข่งขันระหว่างประเทศ นอกจากนี้ปัญหาเศรษฐกิจภายในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยเฉพาะประเทศมหาอำนาจก็มีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจไทยด้วยเช่นกัน เช่นที่สหรัฐอเมริกามีปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างเศรษฐกิจมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2551-ปัจจุบัน ที่มีผลกระทบต่อภาคการค้าและอุตสาหกรรมตลอดจนแรงงานไทยอย่างมาก หรือแม้แต่ปัญหาเศรษฐกิจในกลุ่มยูโรโซน เช่นปัญหาหนี้สาธารณะในกรีซ ซึ่งแม้จะมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจไทยอยู่ในวงจำกัดแต่ประเทศไทยก็ต้องติดตามสถานการณ์อย่างใกล้ชิดในการเฝ้าระวังเพื่อความไม่ประมาท มิให้เกิดผลกระทบในวงกว้างต่อประเทศไทยได้ หากพิจารณาในด้านแรงงานแล้วปัญหาเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการเพิ่มขึ้นของอัตราการว่างงานของแรงงาน และยิ่งในภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันระหว่างประเทศสูงในทุกด้าน ทำให้ประเทศต่าง ๆ มีการรวมตัวกันในระดับภูมิภาคเพื่อสร้างอำนาจการต่อรอง เช่น การรวมตัวกันของกลุ่มประเทศในทวีปยุโรปที่เกิดเป็นสหภาพยุโรปหรือ EU หรือการรวมตัวกันของกลุ่มประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วย ไทย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย สิงคโปร์ บรูไน ลาว กัมพูชา เวียดนาม และพม่า ที่เกิดเป็นสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรือ ASEAN ซึ่งกำลังจะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในเวที ASEAN ในอนาคตอันใกล้

ผลกระทบจากแรงกดดันที่มาจากภายนอกประเทศดังกล่าว เป็นปัจจัยแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เคลื่อนตัวเข้ามามีอิทธิพลและมีผลกระทบโดยตรงต่อโครงสร้างอำนาจและการปกครองของภาครัฐ ภายใต้บทบาทการนำของนักการเมือง นายทุน และนักวิชาการ ที่เป็นกลุ่มผู้ชี้นำทิศทางและกำหนดนโยบายเศรษฐกิจตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรของประเทศ ภายใต้ระบบเศรษฐกิจแบบทุน-ประชานิยมของไทยที่มีการผูกขาด มีการจัดสรรและการใช้ทรัพยากรอย่างกระจุกตัว ผลประโยชน์ต่าง ๆ จึงมักตกอยู่กับบุคคลเฉพาะกลุ่ม ซึ่งทั้งปัจจัยแวดล้อมด้านโครงสร้างอำนาจการปกครองและนโยบายเศรษฐกิจดังกล่าว ล้วนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทิศทางการดำเนินกิจกรรมการค้า การประกอบอาชีพ วิถีการผลิต และวัฒนธรรมความเป็นอยู่ของคนไทยและแรงงานไทย นอกจากนี้ปัจจัยด้านนโยบายเศรษฐกิจก็ได้มีอิทธิพลต่อกลไกการบริหารประเทศและระบบกฎหมายต่าง ๆ ที่มีได้มีไว้สำหรับความยุติธรรมอย่างแท้จริง แต่มีไว้สำหรับรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มคนบางกลุ่ม ซึ่งกลไกการบริหาร

ประเทศและระบบกฎหมายต่าง ๆ เหล่านี้ ยังเป็นปัจจัยร่วมที่ก่อให้เกิดผลกระทบโดยตรงต่อทิศทางการดำเนินกิจกรรมการค้า การประกอบอาชีพ ตลอดจนวัฒนธรรมความเป็นอยู่ของคนไทยและแรงงานไทยด้วย

ปัจจุบันเศรษฐกิจไทยเป็นระบบที่พึ่งพารายได้จากธุรกิจบริการ และการส่งออก-นำเข้า วัตถุดิบเพื่อการผลิต โดยมีสินค้าสำคัญที่ส่งออกคืออุปกรณ์ชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์ สิ่งทอ สินค้าเกษตร การส่งออกส่วนใหญ่มีตลาดสินค้าหลักอยู่ในแถบเอเชีย และยิ่งเมื่อประเทศไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิกใน ASEAN ก็ยิ่งต้องมีการเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของไทยในเวที ASEAN เพราะเป้าหมายหลักของการรวมกลุ่ม ASEAN ก็เพื่อให้เป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว ซึ่งจะทำให้มีการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีในด้านสินค้า เงินทุน การลงทุน ธุรกิจบริการ และแรงงานฝีมือ ภายในกลุ่มประเทศสมาชิกเสมือนอยู่ในประเทศเดียวกัน ในด้านแรงงานฝือนั้น ได้มีข้อตกลงร่วมกันในการยอมรับมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพของแรงงานจากทุกประเทศในระดับสากล ผู้ที่มีใบประกาศนียบัตรรับรองฝีมือแรงงานของประเทศสมาชิกหนึ่ง สามารถเข้าไปทำงานในประเทศใดก็ได้ในกลุ่มประเทศสมาชิก และจะต้องได้รับการปฏิบัติในการจ้างงาน สวัสดิการสังคม และประโยชน์ด้านภาษีที่เท่าเทียมกันกับประชากรชาตินั้น ๆ แต่เนื่องจากค่าจ้างในแต่ละประเทศของ ASEAN มีความแตกต่างกัน แรงงานที่มีฝีมือหรือแรงงานที่มีคุณภาพของประเทศที่มีค่าจ้างถูกกว่าจะเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศที่มีค่าจ้างแพงกว่า ทำให้อาจเกิดปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารจัดการแรงงานขึ้นได้ เช่น หน่วยงานในประเทศที่มีค่าจ้างถูกกว่าจะมีปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือหรือแรงงานที่มีคุณภาพ จึงต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงโดยมีนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) การจัดการด้านค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีและจูงใจ ตลอดจนการสร้างให้แรงงานมีความภักดีซื่อสัตย์และผูกพันอยู่กับหน่วยงาน ส่วนหน่วยงานในประเทศที่มีค่าจ้างแพงกว่านั้นจะสามารถดึงดูดแรงงานจากหลากหลายประเทศให้มาทำงานด้วย จนอาจเกิดปัญหาความแตกต่างหลากหลายของพนักงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความหลากหลายทางภาษา ขนบธรรมเนียม ประเพณี วิธีคิดวิธีทำงานของบุคคล เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมทางการค้าการประกอบอาชีพมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ต้องมีความสามารถที่จะจัดการกับความแตกต่างหลากหลายที่เกิดขึ้น (Diversity Management) และต้องพัฒนาพนักงานให้มีศักยภาพที่สามารถที่จะร่วมมือกันทำงานภายใต้ความแตกต่างหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับประเทศไทยการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่การเข้าร่วมเป็นสมาชิกใน ASEAN ได้อย่างทัดเทียมกับประเทศเพื่อนบ้านโดยสามารถที่จะร่วมมือกันทำงานและแข่งขันได้นั้น ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญประการต้น ๆ ที่จะต้องเร่งให้ได้รับการจัดการและพัฒนาให้มีความรู้มีภูมิปัญญา มีทักษะความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว เพื่อให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาความ

เจริญก้าวหน้าได้ทั้งในส่วนตน องค์กร และประเทศ และ สิ่งสำคัญสำหรับหน่วยงานในประเทศไทยที่นอกจากจะต้องคำนึงถึงหลักการที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังควรคำนึงถึงการน้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้เป็นแนวทางหลักผสมผสานควบคู่ไป ในการดำเนินกิจกรรมการค้า การประกอบอาชีพ เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้ก้าวหน้าได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ในฐานะที่สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีเพื่อพัฒนากำลังคนออกสู่ตลาดแรงงาน ในวิชาชีพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้เห็นความสำคัญของปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการกำลังคนที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้อันเนื่องมาจากภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงหลักสูตรใหม่ เพื่อให้มีรายวิชาใหม่ที่สอดคล้องเหมาะสมต่อการที่บัณฑิตจะนำไปใช้ประโยชน์ในวิชาชีพในอนาคต เป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อให้บัณฑิตออกไปเป็นแรงงานที่มีศักยภาพเพียงพอในตลาดแรงงาน ทันยุคทันสมัย สามารถปรับตัวรับมือทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

พจนานุกรมในไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (2526 :323) กล่าวถึง "ความต้องการ" ว่าหมายถึง ความอยากได้ ใครได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดการความขาดสมดุล เนื่องมาจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการใหม่ๆ เกิดขึ้นมาทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุดดังที่ Samuelson (1917 อ้างใน กฤษณา ศักดิ์ศรี , 2534 : 159) กล่าวว่า มนุษย์นั้น เพียรพยายามทุกวิถีทางในอันที่จะทำให้บรรลุความต้องการที่ละชั้น เมื่อความต้องการชั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการชั้นนั้น ก็จะลดความสำคัญลงจนหมดความสำคัญไป ไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่จะเกิดความสนใจและความต้องการสิ่งใหม่อีกต่อไป แต่ความต้องการขั้นต้นๆ ที่ได้รับการตอบสนองไปเรียบร้อยแล้วนั้น อาจกลับมาเป็นความจำเป็น หรือความต้องการครั้งใหม่อีกได้ เมื่อการตอบสนองความต้องการ ครั้งแรกได้สูญเสียหรือขาดหายไป และความต้องการที่เคยมีความสำคัญ จะลดความสำคัญลง เมื่อมีความต้องการใหม่ๆ เข้ามาแทนที่ นอกจากนั้นแล้ว Gilmer กล่าวว่า "มนุษย์มีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง เช่น อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัยรวมทั้งสิ่งอื่นๆ ด้วย เช่น การยอมรับนับถือ สถานภาพ การเป็นเจ้าของ ฯลฯ แต่อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปความต้องการเหล่านี้ ยากที่จะได้รับการตอบสนองจนอิ่มและพอใจทั้งๆ ที่ก็ได้รับอยู่แล้ว"ทุกวันนี้คนเราพยายามทำงานก็เพื่อจะสนองความต้องการของตน ทำงานเพื่อเงินเพราะเงินเป็น

สื่อกลางของการแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ตามต้องการ แต่ถ้ามองให้ลึกลงไปแล้วการทำงานไม่ใช่เพื่อเงิน แต่อย่างเดียวเสมอไป เศรษฐีมีเงินมหาศาลก็ยังทำงานต่างๆ ที่ทำงานแล้วได้เงินเป็น ค่าตอบแทนเพียงเล็กน้อย การทำงานเพื่อเงิน เป็นเพียงเหตุผลประการหนึ่งเท่านั้น ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากที่คนต้องการได้รับจากการทำงาน ซึ่งบางครั้งเงินไม่สามารถซื้อความต้องการบางอย่างได้ เพราะความต้องการของมนุษย์ มีอยู่ 3 ประการ (เสถียร เหลืองอร่าม , 2525 : 10- 18 และนิพนธ์ คันธเสวี, 2528 : 71)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย หรือความต้องการทางสรีระ (Physical or Physiological Needs) หรือ ความต้องการปฐมภูมิ (Primary Needs) หรือ ความต้องการทางด้านชีววิทยา (Biological Needs) หรือความต้องการปฐมภูมิ (Primary) เป็นความต้องการทางชีววิทยา หรือ ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานอันดับแรกหรือขั้นต่ำสุดของมนุษย์ซึ่งจำเป็นในการ ดำรงชีวิต เป็นความต้องการที่จำเป็น สำหรับชีวิต เป็นความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ เพื่อการมีชีวิตอยู่ เป็นความต้องการที่มีมาตั้งแต่กำเนิด ในฐานะที่เป็นอินทรีย์ทางกายภาพ เป็นแรงขับ (Drive) ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เป็นแรงขับดันทางกายภาพ เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เป็นปรากฏการณ์ทาง ธรรมชาติของสิ่งมีชีวิตเพื่อความอยู่รอด จึงเป็นความต้องการพื้นฐานที่จะขาดเสียมิได้ ความต้องการชนิดนี้หากไม่ได้รับการตอบสนอง จะมีความรู้สึก ตึงเครียดอยู่ตลอดเวลา และมีความกระวนกระวาย เช่น ความต้องการอากาศหายใจ อาหาร ความอบอุ่น น้ำ ยารักษาโรค อุดมภูมิที่เหมาะสม เครื่องนุ่งห่ม การเคลื่อนไหวทางร่างกาย การขับถ่าย ความต้องการเรื่องเพศ การพักผ่อนนอนหลับ ที่อยู่อาศัย ถ้าขาดความต้องการประเภทนี้ เพียงประการใดประการหนึ่งชีวิตจะต้องมีอันเป็นไป เพราะความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับมนุษย์ ทุกคนจะขาดเสียมิได้ การแสวงหาสิ่งต่างๆ มาเพื่อตอบสนองความต้องการในทางกายของมนุษย์ นี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของสังคม วัฒนธรรม การฝึกอบรม สิ่งแวดล้อม ศาสนา เศรษฐกิจ ฯลฯ

2. ความต้องการทางด้านจิตใจ หรือ ความต้องการในระดับสูง หรือ ความต้องการทางด้านจิตวิทยา หรือความต้องการทุติยภูมิ หรือความต้องการที่เกิดใหม่ (Psychological Needs or Secondary Needs or Acquired Needs) เป็นความต้องการที่ส่วนใหญ่เกิดขึ้นภายหลัง หลังจากความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว บางครั้งจึงเรียกความต้องการทางจิตใจว่า "ความต้องการที่เกิดขึ้นใหม่" (Acquired Needs) เพราะเป็นความต้องการที่เกิดจากความรู้ และการเรียนรู้ ประสบการณ์ การสนองตอบต่างๆ ก็เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เป็นแรงขับ (Drive) ชนิดหนึ่งที่ไม่หยุดอยู่กับที่ (Dynamic) ไม่มีรากฐานจากความต้องการทางร่างกาย แต่อาศัยกลไกทางสมอง ที่สั่งสมจาก ประสบการณ์ สภาพแวดล้อม วัฒนธรรม เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแต่ละบุคคลอาจเหมือนกันหรือต่างกันก็ได้ เนื่องจากแต่ละคนมีระดับความต้องการแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การเรียนรู้ และประสบการณ์ ความต้องการทางจิตใจเป็นความต้องการที่สลับซับซ้อน และมีความแตกต่างกันมากระหว่างบุคคล

3. ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการทางจิตใจนั่นเอง แต่เน้นหนักในด้านความต้องการที่จะดำรงชีวิตให้เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น หรือมีความเป็นอยู่ดีกว่าบุคคลอื่น เช่น ต้องการความปลอดภัย ต้องการได้รับการยกย่องนับถือ ต้องการความยอมรับในสังคม ต้องการความก้าวหน้า เป็นต้นตามธรรมชาติแล้วมนุษย์มีความต้องการมากมายหลายอย่าง จนไม่มีขอบเขตจำกัด ซึ่งทั้งความต้องการที่เกิดจากความคิดคำนึง หรือความต้องการ ด้านจิตใจ หรือความต้องการทางกาย ซึ่งเป็นความต้องการที่ขาดมิได้ และในบรรดาความต้องการต่างๆ ของมนุษย์นั้นยากที่จะได้รับการสนองตอบ จนเป็นที่พอใจ เพราะเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล

ความต้องการของมนุษย์ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ ของมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับความต้องการความจำเป็นและการจูงใจของมนุษย์ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) ของนักจิตวิทยา Abraham Maslow ที่คิดค้นขึ้นในปี ค.ศ. 1943 เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางและนำไปประยุกต์ใช้ทฤษฎีของมาสโลว์มีสมมติฐานดังนี้ 1.) มนุษย์มีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่สิ้นสุด 2.) ความต้องการของมนุษย์สามารถเรียงลำดับตามความสำคัญตั้งแต่ระดับต่ำสุด คือ ความต้องการพื้นฐาน สูงขึ้นไปจนระดับสูงสุด 3.) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นซึ่งจะกลายเป็นสิ่งจูงใจแทน 4.) ความต้องการของมนุษย์จะสลับซับซ้อน มนุษย์มีความต้องการหลายอย่างพร้อมกันได้ ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นได้ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ประกอบด้วยความต้องการ 5 ประเภท ดังนี้ 1.) ความต้องการทางกาย(Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อากาศ การพักผ่อน เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการระดับต่ำที่สุด 2.) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย(Safety and Security Needs) ได้แก่ ความต้องการ ความปลอดภัยจากอันตราย เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในงาน ตลอดจน ความปลอดภัยจากความวิตกกังวลที่อาจขึ้นได้จากการทำงาน 3.) ความต้องการทางสังคม (Social or belongingness Needs) ได้แก่ ความต้องการอยู่ในสังคมหรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความต้องการมิตรภาพและความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน 4.) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ประกอบด้วยความต้องการที่ ตอบสนองความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และความต้องการ ได้รับการยกย่องสรรเสริญ มีชื่อเสียงเกียรติยศ โดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่าและชื่อเสียง บุคลากรที่มีความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในผลงานและรับรู้ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน 5.) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการใช้ ความพยายาม ทักษะ และศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ในตนเองให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นดั่งที่

คาดหวัง ความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการสูงสุดที่มนุษย์คาดหวัง และอาจเป็นไปได้ยาก และหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการของมนุษย์ มนุษย์มีความต้องการหลายด้านที่แตกต่างกัน ดังกล่าวมาแล้วมนุษย์ในประเทศหรือพื้นที่ต่างๆจะมีความต้องการที่แตกต่างกันไปเริ่มตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานจนถึงความต้องการในระดับสูงขึ้นไป

ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories)

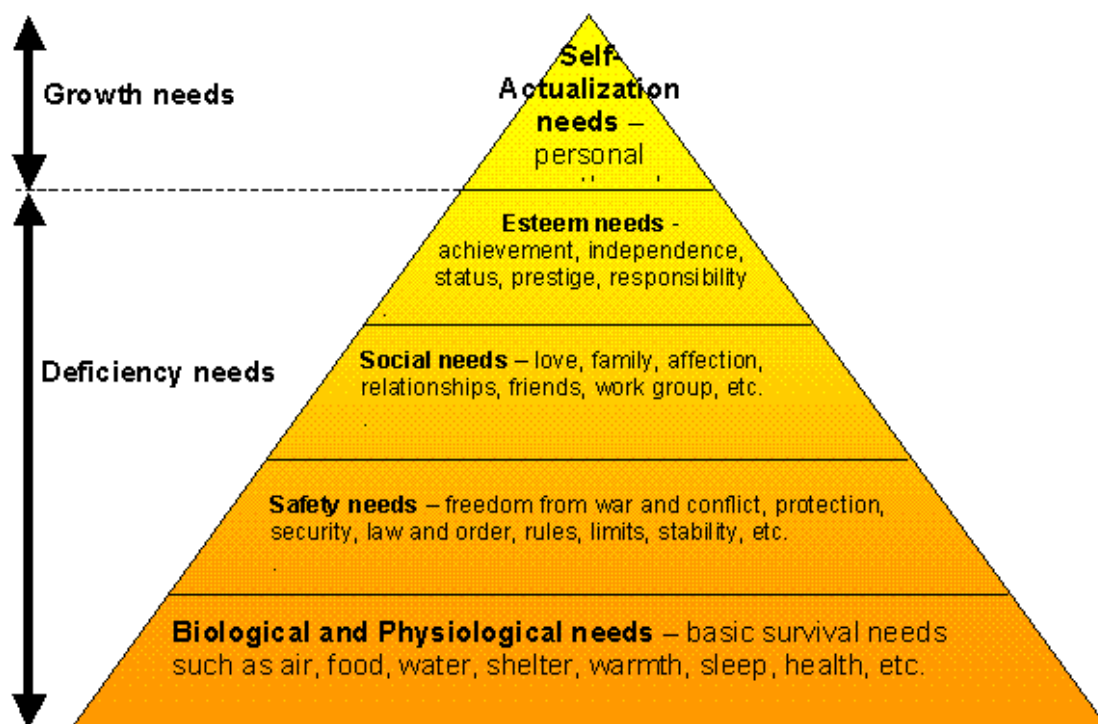
เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดีส์ เป็นทฤษฎีที่รู้จักกัน มากที่สุด ทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งระบุว่า บุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญ ของทฤษฎีนี้ มีสามประการคือ

1. บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับ การสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่ใช่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป

2. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นเรียงตามความสำคัญจาก ความต้องการพื้นฐาน ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

3. เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป

มาสโลว์ เห็นว่าความต้องการของบุคคลมีห้ากลุ่มจัดแบ่งได้เป็นห้าระดับจากระดับต่ำไปสูง เพื่อความเข้าใจ มักจะแสดงลำดับของความต้องการเหล่านี้ โดยภาพ ดังนี้



รูปภาพที่ 2.1 แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์

ที่มา : (ทฤษฎีความต้องการออนไลน์ ,2560)

ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขาจะมีกำลังที่จะทำงาน ต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ ต่อพนักงาน ทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยใน การปฏิบัติงาน เป็นต้น

ความต้องการทางสังคม (Social Needs)เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคม สัมผัสกับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs)เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้าง การนับถือตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองแลเกียรติยศ ความต้องการ

เหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน เป็นต้น มาสโลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (deficiency needs) เป็น ความต้องการ ระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็น ความต้องการก้าวหน้า และพัฒนาตนเอง (growth needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูง จะได้รับการสนองตอบ จากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการที่รับการตอบสนองอย่างดีแล้ว จะไม่สามารถเป็นแรงจูงใจบุคคลได้อีกต่อไป แม้ผลวิจัย ในเวลาต่อมา ไม่สนับสนุนแนวคิดทั้งหมดของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีลำดับความต้องการของเขา ก็เป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน ในการอธิบายองค์ประกอบของ แรงจูงใจ ซึ่งมีการพัฒนาในระยะหลังๆ

ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Claton Elderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้รับปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียงสามระดับ คือ

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่อของมาสโลว์ ...ย่อโดย E

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ซึ่งทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์นี้ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย R

3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิตซึ่งทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์นี้ตรงตามแนวคิด ของมาสโลว์....ย่อโดย G

ความแตกต่างสองประการระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการ คือ

ประการแรก มาสโลว์ยืนยันว่า บุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจในความต้องการระดับต่ำ

ประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ (G)

ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory)

เดวิด ซี แมคเคลแลนด เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่า เคนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว เรามีความต้องการที่สำคัญสามประการ คือ

ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต มีผู้มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

1. มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ
2. มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง
3. ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
4. รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

ความต้องการอำนาจ (need for power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม สร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจการของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

1. แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
2. ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้
3. สนุกสนานในการเชิดหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น

ความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับคนอื่น

ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะ ดังนี้

1. พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน
2. อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง
3. สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม กละการพบปะสังสรรค์
4. แสวงหาการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่างๆ

สัดส่วนของความต้องการทั้งสามนี้ ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

สถานการณ์แรงงานจังหวัดบุรีรัมย์

1. กำลังแรงงาน จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร โดยสำนักงานสถิติจังหวัดบุรีรัมย์พบว่า จังหวัดบุรีรัมย์มีประชากรวัยทำงาน (15ปีขึ้นไป) ทั้งสิ้น 1,293,925 คน โดยเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานรวม 904,890 คน (ร้อยละ69.93) และไม่อยู่ในกำลังแรงงาน 389,035 คน (ร้อยละ30.07)

ในกลุ่มผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานนั้นเป็นผู้มีงานทำ 897,146 คน (ร้อยละ 99.14 ของกำลังแรงงาน ทั้งหมด) ผู้ว่างงาน 3,570 คน (ร้อยละ 0.39 ของกำลังแรงงานทั้งหมด) และผู้รอฤดูกาล 4,174 คน (ร้อยละ 0.46 ของ กำลังแรงงานทั้งหมด) ซึ่งหากเปรียบเทียบกับช่วงเดือนเดียวกันของปีก่อน ที่มีจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น 878,614 คน (ร้อยละ 97.91 ของกำลังแรงงานทั้งหมด) พบว่า กำลังแรงงานโดยรวมมีสัดส่วนผู้มีงานทำเพิ่มขึ้น ร้อยละ 1.23 ในขณะที่อัตราการว่างงานในช่วงเดือนเดียวกันของปีก่อนมีทั้งสิ้น 13,872 คน (ร้อยละ 1.55 ของกำลังแรงงานทั้งหมด) พบว่าสัดส่วนของผู้ว่างงานลดลงร้อยละ 1.16

2. ผู้มีงานทำจำแนกตามอาชีพและเพศ ในไตรมาสที่ 4 (ตุลาคม - ธันวาคม) 2554 พบว่าอาชีพของผู้มีงานทำมากที่สุด 5 อันดับแรก คือผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร 461,111 คน (ร้อยละ 51.40 ของผู้มีงานทำทั้งหมด) รองลงมาเป็นอาชีพ พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า และตลาด 147,377 คน (ร้อยละ 16.43)ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถ ทางฝีมือ และธุรกิจ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 91,926 คน (ร้อยละ 10.25) อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและ การให้บริการ

70,222 คน (ร้อยละ 7.83) และผู้ปฏิบัติการโรงงานเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติการด้านการประกอบ 39,116 คน (ร้อยละ 4.36)

3. การว่างงาน ในไตรมาสที่ 4 (ตุลาคม - ธันวาคม) 2554 จำนวนผู้ว่างงานในจังหวัดบุรีรัมย์ มีจำนวนทั้งสิ้น 3,570 คน เป็นเพศชาย 2,734 คน (ร้อยละ 76.58 ของผู้ว่างงาน) และเพศหญิง 836 คน (ร้อยละ 23.42 ของผู้ว่างงาน) สำหรับอัตราการว่างงานของประชากรซึ่งหมายถึง สัดส่วนของผู้ว่างงาน ต่อจำนวนประชากรที่มีอยู่ในกำลังแรงงาน พบว่า พบว่าในจังหวัดบุรีรัมย์มีอัตราการว่างงาน ร้อยละ 0.40 โดยจากการสำรวจครั้งนี้พบว่า เพศชายมีอัตราว่างงานสูงกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 0.30 และ 0.10 ตามลำดับ

ลำดับที่	ประเภทกำลังแรงงาน	จำนวนกำลังแรงงาน (คน)	ร้อยละ
1	ผู้มีงานทำ	842,335	95.67
2	ผู้ว่างงาน	1,841	0.20
3	ผู้ที่รอฤดูกาล	36,193	4.11
	รวม	880,369	100

ตารางที่ 2.1 แสดงกำลังกำลังแรงงานในจังหวัดบุรีรัมย์ (สิงหาคม 2556)

ที่มา: (สำนักงานสถิติจังหวัดบุรีรัมย์.ออนไลน์,2560)

จากข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานในจังหวัดบุรีรัมย์สามารถสรุปได้ว่า อัตราการว่างงานของจังหวัดบุรีรัมย์เมื่อเปรียบเทียบกับในปี 2554 มีอัตราการว่างงานร้อยละ 0.40 และปี 2556 มีอัตราการว่างงานร้อยละ 0.20 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าจังหวัดบุรีรัมย์มีอัตราการว่างงานลดลง อัตราร้อยละ 0.20

แนวโน้มทางเศรษฐกิจจังหวัดบุรีรัมย์

ข้อมูลเศรษฐกิจ สภาพทางเศรษฐกิจ โครงสร้างทางเศรษฐกิจของจังหวัดบุรีรัมย์ ขึ้นกับการผลิต ๔ สาขาหลัก ได้แก่ สาขาเกษตร สาขาการค้า สาขาอุตสาหกรรม และสาขาการบริการ - ภาคการเกษตร เช่น ข้าว มีพื้นที่ปลูก 3,056,521 ไร่ มันสำปะหลัง มีพื้นที่ ปลูก 301,312 ไร่ อ้อย มีพื้นที่ปลูก 250,220 ไร่ ยางพารา มีพื้นที่ปลูก 173,969 ไร่ ยูคา ลิปตัส มีพื้นที่ปลูก 61,197 ไร่ คริวเรือนเกษตรกร 208,038 คริวเรือน แรงงานด้านการเกษตร 556,309 คน - ภาคอุตสาหกรรม มีโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 516 โรงงาน(ณ วันที่ 29 กรกฎาคม 2556) เงินลงทุน 13,537 ล้านบาท มีการจ้างงาน 13,250 คน ส่วนใหญ่เป็น โรงงานอุตสาหกรรมการเกษตร เช่น โรงสีข้าว โรงงานน้ำตาล โรงงานผลิตยางแผ่น ยางแท่ง เป็น ต้น การลงทุนส่วนใหญ่เป็นภาคเกษตร รองลงมาได้แก่ เสื้อผ้า

เครื่องแต่งกาย และอาหาร เป็นต้น - ภาคการพาณิชย์กรรม รวมถึงการค้าและบริการ ธุรกิจการค้าที่สำคัญในจังหวัด คือ ธุรกิจค้าส่ง ประเภทวัตถุดิบยานยนต์/อุปกรณ์ชิ้นส่วน สิ่งทอ วัสดุก่อสร้าง มูลค่าประมาณร้อยละ ๖๐ และธุรกิจค้าปลีก - ภาคการท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดบุรีรัมย์เป็นการท่องเที่ยวเชิง ประวัติศาสตร์เกี่ยวกับอารยธรรมขอมโบราณ เช่น ปราสาทเขาพนมรุ้ง ปราสาทเมืองต่ำ เขาช้างเขา เขาลายบัว บุรีรัมย์เป็นเมืองภูเขาไฟ มีภูเขาไฟที่ดับแล้ว จำนวน ๖ แห่ง มีปล่องภูเขาไฟที่ชัดเจน โดยเฉพาะที่เขากระโดง ในเขตอำเภอเมืองฯ ซึ่งจังหวัดกำลังพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว ที่สำคัญ มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ได้แก่ พื้นที่ชุ่มน้ำบุรีรัมย์ (อ่างเก็บน้ำสนามบิน อ่างเก็บน้ำห้วยตลาด และอ่างเก็บน้ำห้วยจรเข้มาก) เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าดงใหญ่ วนอุทยาน เขากระโดง มีแหล่งศิลปวัฒนธรรมและวิถีชีวิต ได้แก่ ประเพณีขึ้นเขาพนมรุ้ง ในต้นเดือน เมษายนของทุกปี กลุ่มเตาเผาเครื่องเคลือบพื้นปี ศูนย์หัตถกรรมอำเภอนาโพธิ์และศูนย์ วัฒนธรรมอีสานใต้ นอกจากนี้ยังมีแหล่งท่องเที่ยวที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ สนามฟุตบอลไอโมบาย สเตเดียม สนามแข่งรถบุรีรัมย์ช้างอินเตอร์เนชั่นแนลเซอร์กิต และจุดผ่อนปรนการค้าช่องสายตะกู 10

เศรษฐกิจบุรีรัมย์คึกคัก เติบโตเมืองฮับสปอร์ตเอ็นเตอร์เทนเมนต์เอเชีย แหล่งทุนอสังหาฯ โรงแรม ค้าปลีก สนามกอล์ฟ ห้างโรบินสัน-โกลบอลเฮาส์เร่งมือก่อสร้าง “เสี่ยเจริญ” เปียร์ช้างเลี้ยง เทกโอเวอร์โรงแรมท้องถิ่น ด้านกลุ่มทุนบุรีรัมย์ไม่น้อยหน้าทุ่มทุนผูกขาดโคคาคอมมิวนิตีมอลล์ ขณะที่ภาคการท่องเที่ยวเงินสะพัด 1.6 พันล้านบาท คาดปีนี้นักท่องเที่ยวทะลัก 1.5-1.6 ล้านคน นายเนวิน ชิดชอบ ประธานสโมสรฟุตบอลบุรีรัมย์ ยูไนเต็ด เปิดเผยว่า ปัจจุบันเศรษฐกิจจังหวัดบุรีรัมย์ขยายตัวอย่างรวดเร็ว เนื่องจากได้รับอานิสงส์จากการแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีก ทำให้มีการลงทุนรองรับการเติบโต ธุรกิจที่มีการลงทุนมากที่สุดคือ โรงแรม ในปี 2557 มีห้องพักเกิดใหม่ 2,000 ห้อง จากเดิม 5,000 ห้อง ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่เขตเมือง นอกจากนี้ ธุรกิจร้านอาหาร อินเตอร์เทนเมนต์ ก็กำลังได้รับความสนใจจากนักลงทุนทั้งนี้ ยังพบว่านักธุรกิจบุรีรัมย์สนใจทำธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ส่วนใหญ่พัฒนาโครงการแนวราบ ตลาดเป้าหมายคือ นักธุรกิจนักท่องเที่ยว ที่ต้องการที่อยู่อาศัยแห่งที่ 2 ส่วนแผนการลงทุนใหม่ของตนนั้น ล่าสุดได้ทุ่มงบประมาณกว่า 2,000 ล้านบาท เปิดตัวสนามช้าง อินเตอร์เนชั่นแนล เซอร์กิต สนามแข่งรถทางเรียบที่ดีที่สุดในประเทศไทย รองรับการแข่งขันมอเตอร์สปอร์ตในระดับนานาชาติ โดยจะประเดิมแข่งขันสนามแรกในช่วงเดือนตุลาคมนี้ คาดว่าจะจัดการแข่งขันประมาณ 33 ครั้ง/ปี เป้าหมาย 5 ปีบุรีรัมย์จะเป็นเมืองสปอร์ตซิตี จะทำให้บุรีรัมย์กลายเป็นฮับสปอร์ตเอ็นเตอร์เทนเมนต์เอเชีย แต่ละแมตซ์การแข่งขันจะมีเงินสะพัดมหาศาลในอนาคตยังเตรียมลงทุนสร้างแลนด์มาร์กแห่งใหม่ คือ การจำลองปราสาทหินพนมรุ้ง และมีพลาซ่าให้เขาชายของ อีกทั้งยังมีแผนจะสร้างสถานที่ท่องเที่ยวแอดเวนเจอร์แห่งใหม่ ยิ่งใหญ่ที่สุดในภาคอีสาน ใช้งบลงทุนประมาณ 500 ล้านบาทจะเริ่มก่อสร้างในปี 2558 บริเวณใกล้กับสนามนิวไอโมบาย สเตเดียม ด้านนายณที เจียรพันธุ์ ประธานหอการค้าจังหวัดบุรีรัมย์ เปิดเผย “ประชาชาติ

ธุรกิจ” ว่า หากมีการแข่งขันฟุตบอลไทยพรีเมียร์ลีกห้องพักในบุรีรัมย์จะเต็ม 100% และไม่พอกับความต้องการ ทำให้โรงแรมในจังหวัดนครราชสีมา สุรินทร์ ชัยภูมิ ได้รับอานิสงส์ไปด้วย ซึ่งขณะนี้กลุ่มทุนท้องถิ่นก็เริ่มขยายการลงทุนเพิ่ม เช่น กลุ่มโรงแรมเทพนคร ได้ลงทุนเพิ่มอีก 200 ห้อง จากเดิมที่มีเพียง 80 ห้อง ภายใต้แบรนด์อัลวาเรซ (alvarez) และอีกกลุ่มลงทุนสร้างโรงแรมขนาด 80 ห้อง ในตำบลกระสังติดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ และที่อำเภอประโคนชัยอีก 60 ห้อง นอกจากนี้ ยังมีทุนจากกรุงเทพฯอีก 1 โครงการ จำนวน 65 ห้อง ใกล้กับสนามช้าง อินเตอร์เนชั่นแนล เซอร์กิต และกลุ่มนักธุรกิจเพื่อนนายเนวิน เตรียมสร้างโรงแรม 200 ห้องในเมือง ขณะเดียวกันมีกระแสข่าวว่า นายเจริญ สิริวัฒนภักดี กลุ่มบริษัทไทยเบฟเวอเรจ หรือเปียร์ซ้าง เตรียมเทกโอเวอร์โรงแรมแสงรุ่งของกลุ่มทุนท้องถิ่นขนาด 14 ชั้น จำนวน 200 ห้องจากการขยายตัวของธุรกิจท่องเที่ยวทำให้ปี 2556 ที่ผ่านมามีรายได้จากการท่องเที่ยว 1.2-1.3 พันล้านบาท มีนักท่องเที่ยว 1.3 ล้านคน ปีนี้คาดว่าจะมีรายได้ 1.4-1.6 พันล้านบาท นักท่องเที่ยว 1.5-1.6 ล้านคนในอนาคตวางเป้าเติบโตทั้งรายได้และจำนวนนักท่องเที่ยว 20% ต่อปี และภายใน 3-5 ปีรายได้จะทะลุ 2 พันล้านบาท จำนวนนักท่องเที่ยว 2-2.5 ล้านคนสำหรับธุรกิจอสังหาริมทรัพย์กำลังเติบโตสูงสุดในพื้นที่ตำบลอิสาน, กระสัง, ในเมืองและชุมเห็ด ปีนี้มีการพัฒนาโครงการใหม่แนวราบประมาณ 500 ยูนิต ส่วนใหญ่เป็นบ้านเดี่ยวและอาคารพาณิชย์ หากรวมทั้งโครงการใหม่และโครงการที่ปิดการขายไปแล้วมีประมาณ 1,500-2,000 ยูนิต ส่วนโครงการแนวสูงหรือคอนโดมิเนียม กลุ่มธาดาเจ้าของโครงการบ้านสวนกลางเมืองกำลังก่อสร้าง 2 อาคารจำนวน 100 ยูนิต ใกล้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ภาคธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่ขยายตัวทำให้ราคาที่ดินในพื้นที่ 4 ตำบลดังกล่าวพุ่งสูงถึง 12 ล้านบาท/ไร่ จากเมื่อ 3 ปีก่อนราคาอยู่ที่ 2-5 ล้านบาท/ไร่ มีการซื้อที่ดินเก็งกำไรมากขึ้นขณะที่นักธุรกิจกลุ่มอสังหาริมทรัพย์ในบุรีรัมย์ ยังได้เตรียมทุ่มทุนราว 1,000 ล้านบาท พัฒนาโครงการสนามกอล์ฟ เนื้อที่ 300 ไร่ บริเวณฝั่งตรงข้ามสนามนิเว-โอบาย สเตเดียม จับกลุ่มนักธุรกิจ นักท่องเที่ยว ส่วนธุรกิจค้าปลีกค้าส่ง กลุ่มโมเดิร์นเทรตได้เข้ามาลงทุนต่อเนื่องทั้งบิ๊กซี แม็คโคร โฮมโปร ขณะที่โกลบอลเฮาส์กำลังจะเปิดตัวเร็วๆ นี้ล่าสุดห้างสรรพสินค้าโรบินสันในเครือเซ็นทรัล ได้เริ่มก่อสร้างแล้วในอำเภอเมือง นอกจากนี้ ยังมีนักธุรกิจท้องถิ่นทุ่มงบฯ 100 ล้านบาท สร้างคอมมิวนิตี้ออลล์แห่งแรกในบุรีรัมย์นายันทีกกล่าวอีกว่า เศรษฐกิจบุรีรัมย์จะขยายตัวมาทางอำเภอนางรอง, ปะคำ, โนนดินแดง และประโคนชัย โดยมีโรงงานแปรรูปยางพารา 3 แห่ง เพราะมีการปลูกยางพาราเพิ่มมากขึ้น และในอนาคตการลงทุนโรงไฟฟ้าชีวมวลจะมีมากขึ้นจากปัจจุบันมี 2 แห่ง เนื่องจากบุรีรัมย์เป็นแหล่งปลูกอ้อยและมันสำปะหลัง

จากการศึกษาแนวโน้มทางเศรษฐกิจจังหวัดบุรีรัมย์สามารถสรุปได้ว่า จังหวัดบุรีรัมย์กำลังเป็นเมืองที่มีการพัฒนาในทุกด้านอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นในด้านการเกษตร ท่องเที่ยว วัฒนธรรม ที่พัก ห้างสรรพสินค้า อสังหาริมทรัพย์ เมื่อมีนักลงทุนมาลงทุนในจังหวัดบุรีรัมย์เพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอน

ความหมายของระบบการเรียนการสอน

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2550 : 22) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รวมกันและต่างทำหน้าที่ของตน อย่างมีระบบ เพื่อให้บรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ ความหมายของคำว่า ระบบของ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ ว่าหมายถึง ผลรวมของหน่วยย่อยซึ่งทำงานเป็นอิสระจากกันตามมีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

บานาธิ (Banathy) กล่าวว่า ระบบหมายถึงการรวบรวมของส่วนประกอบซึ่งมีความหมายสัมพันธ์และส่งเสริมต่อกัน เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มาสรุปเป็น แนวทางในการให้คำนิยามของคำว่า ระบบการสอน ว่าหมายถึง การจัดองค์ประกอบของการสอน ไว้อย่างมีลำดับขั้นตอน และมีความสัมพันธ์กันเพื่อสะดวกต่อการนำไปสู่จุดหมายปลายทางของ การสอนที่กำหนดไว้

จำเนียร ศิลปะวานิช (2538 : 61) ยังได้ให้ความหมายของคำว่าระบบการสอนว่าเป็น ระบบย่อยในระบบการศึกษา หรือระบบโรงเรียน ระบบการเรียนการสอนประกอบด้วยส่วนย่อย ต่างๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ส่วนที่สำคัญคือ กระบวนการเรียนการสอน ผู้สอนและ ผู้เรียนการเรียนการสอนจะมีประสิทธิภาพมากเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ในระบบ การตรวจสอบประสิทธิภาพของการเรียนการสอนจะทำได้ โดยการประเมินผล และเมื่อ ผลที่ออกมายังมี ความบกพร่องก็ต้องปรับปรุงแก้ไขต่อไป

สงัด อุทรานันท์ (2542 : 7) กล่าวถึง ความสำคัญของระบบการสอนไว้ว่า มีความสำคัญ มาก เพราะสิ่งใดก็ตามถ้าจัดไว้เป็นระบบแล้วก็จะง่ายที่จะค้นหา พิสูจน์ ทดลอง และรู้จักลำดับ ขั้นตอนไม่สับสน เช่น ถ้าครูสอนเป็นระบบแล้วก็จะมีการวางวัตถุประสงค์ของการสอนว่า ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอะไรบ้าง และจะได้จัดเนื้อหาให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ มีการประเมินผู้เรียนก่อนเพื่อดูพื้นฐานความรู้ของผู้เรียน เพื่อเป็นการพิสูจน์ว่า กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพอย่างไร และควรปรับปรุงอะไรบ้าง

สรุปความหมาย ระบบการสอน หมายถึง เป็นระบบย่อยในระบบการศึกษา มีการจัดองค์ประกอบของการเรียนการสอน มีกระบวนการเรียนการสอน ผู้สอน และผู้เรียน มีการตรวจสอบประสิทธิผลของการเรียนการสอน โดยการประเมินผล และปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่อง

องค์ประกอบของระบบการสอน

อาภรณ์ ใจเพียง (2550 : 26-27) องค์ประกอบของระบบการสอนได้ดังนี้

เมื่อใช้องค์ประกอบของระบบมาเป็นหลักในการวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบของการเรียนการสอน โดยทั่วไปแล้วก็พอจะจำแนกองค์ประกอบของการจัดระบบการเรียนการสอนได้ ดังนี้

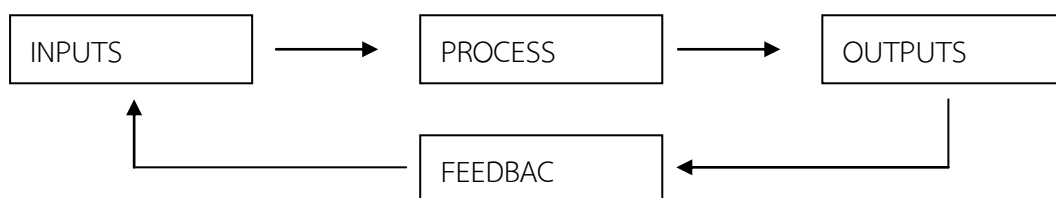
1. ส่วนที่เป็น Inputs ในระบบการเรียนการสอนซึ่งเป็นองค์ประกอบหรือวัตถุดิบ ที่จะทำให้เกิดการเรียนการสอนขึ้นมานั้น ประกอบด้วย ครู นักเรียน หลักสูตร และสิ่งแวดล้อมใน โรงเรียน เช่น โต๊ะ ม้านั่ง ห้องเรียนและอาคารสถานที่ เป็นต้น

2. ส่วนที่เป็น Process ในส่วนนี้เป็นการนำเอาวัตถุดิบหรือองค์ประกอบในส่วน Input มาปฏิสัมพันธ์ (Interact) ต่อกันเพื่อให้เกิดผลผลิตตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ กิจกรรมที่สำคัญในส่วนนี้ ประกอบด้วย การเตรียมการสอน การดำเนินการสอน การเสริมสร้างทักษะ การศึกษาดูงาน การสรุป ทบทวน การทดสอบเพื่อวัดความรู้ในส่วนที่ได้เรียนไปแล้ว (Summative Evaluation)

3. ส่วนที่เป็น Control สิ่งที่จะช่วยให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นั้นสามารถทำได้การโดยการรู้จักใช้จิตวิทยาซึ่งได้แก่การเสริมสร้างกำลังใจ (Reinforcement) ด้วยวิธีการต่างๆเช่น การให้กำลังใจโดยการใช้คำพูดหรือการทำทางต่างๆ นอกจากนี้ยังทำการ ควบคุมการเรียนการสอน โดยการตรวจสอบการเรียนรู้ของนักศึกษาในขณะที่ทำการสอน (Formative Evaluation) เพื่อจะได้ทราบว่านักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่สอนหรือไม่เพียงพอ หากยังไม่เข้าใจเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี หรือนักเรียนมีประสพการณ์มาก่อนแล้วก็อาจสอนเรื่องนั้นไป โดยเร็ว

4. ส่วนที่เป็น Output ผลผลิตของการสอนก็คือ ความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ของนักศึกษาในแง่ความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะหรือความรู้สึกลึกซึ้งคิดต่างๆถ้าได้ ประเมินผล การเรียนการสอนแล้วพบว่านักศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ในตอน แรกในส่วนของ (Inputs) ก็สรุปได้ว่าการเรียนการสอนที่ผ่านไบนั้นได้ผล แต่ในทางตรงกันข้ามถ้า ผลผลิตไม่ตรงกับ จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ก็แสดงว่า การดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผ่านไบนั้นไม่ ดีพอ สมควรจะได้มีการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

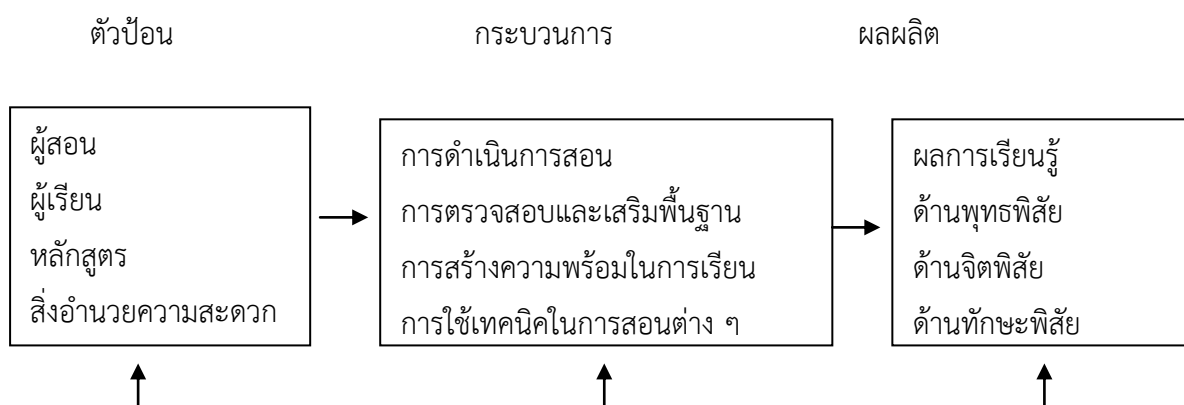
5. ส่วนที่เป็น Feedback ในส่วนนี้ ได้แก่ การวิเคราะห์หลังจากที่ได้สอนไปแล้ว ถ้า พบว่า ผลผลิตที่ได้จากการเรียนการสอนต่ำกว่าเป้าหมายที่วางไว้ก็จำเป็นต้องหาทางปรับปรุงแก้ไข ต่อไป เช่น ผู้เรียน อาจจะมีพื้นฐานในเรื่องที่สอนไม่เพียงพอ การตั้งจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสูง เกินไป เนื้อหาวิชา กิจกรรมการสอน อาจจะไม่มีความเหมาะสม เป็นต้น



รูปภาพที่ 2.2 แผนภูมิแสดงองค์ประกอบของการสอน

ที่มา : (อาภรณ์ ใจเที่ยง.หลักการสอน ,2550 : 26-27)

บุญชม ศรีสะอาด (2537 : 5) กล่าวถึง องค์ประกอบของระบบการเรียนการสอน ดังนี้



รูปภาพที่ 2.3 แผนภูมิแสดงองค์ประกอบของระบบการเรียนการสอน

ที่มา : (บุญชม ศรีสะอาด.การพัฒนาการสอน,2537 : 5)

ประสิทธิภาพของการสอน

อุทุมพร ทองอุไทย (2545 : 7) ได้สรุปถึงผลการวิจัย ที่ใช้วิธีการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบ เพื่อหาโครงสร้างของประสิทธิภาพการสอน ซึ่งผลการวิจัยเหล่านั้นสอดคล้องกันโดยสามารถ จำแนกตัวประกอบได้ 6 ตัว คือ

1. ลักษณะอาจารย์ ได้แก่ ลักษณะท่าทาง ความจริงใจ ความสนใจต่อผู้เรียนให้ ความเป็นกันเอง เป็นผู้นำและเป็นผู้มีความรู้ในสาขาวิชานั้นๆ อย่างแท้จริง และทันสมัยอยู่เสมอ
2. วิธีสอน ได้แก่ การจัดเตรียมกระบวนการเรียนการสอน การจัดห้องเรียน การ เตรียมความรู้ ใช้ตำราและประกอบการเรียน มีทักษะในการสอนแบบต่างๆ ได้เหมาะสมกับเนื้อหาเวลา มีการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่ายทำให้ผู้เรียนพัฒนาการด้านความคิด
3. สัมพันธ์ภาพระหว่างอาจารย์กับนิสิต มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างอาจารย์กับ นิสิต อาจารย์ฟังความคิดเห็นจากนิสิตเป็นกันเองช่วยเหลือนิสิตทั้งในและนอกห้องเรียน
4. อุปกรณ์การสอนและการเรียน รวมถึงห้องปฏิบัติการ การใช้เครื่องมือต่างๆ รวมทั้งห้องสมุดที่สมบูรณ์ และตำราเป็นภาษาตนเองด้วย
5. การวัดผล มีการป้องกันกลับและการเสริม ใช้วัดผลเป็นส่วนหนึ่งของการเรียน การสอน รู้จักออกข้อสอบที่ดีให้ได้คะแนนอย่างยุติธรรม

การเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (อ้างถึงใน นารีย์ วงศ์ไผ่, 2541 : 9) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา สังคมปัจจุบันเป็นยุคของ ข่าวสาร ข้อมูลที่ไร้พรมแดน มีข้อมูล และสารสนเทศต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย องค์กรความรู้ และความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การนำเอาประสบการณ์ที่เกิดขึ้นและมีอยู่มาถ่ายทอด เนื้อหาให้ผู้เรียนเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ จึงจำเป็นต้องมีการจัดการเรียนการสอนใหม่ โดยครูจะต้องจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากการฝึกปฏิบัติจริง โดยเฉพาะในสิ่งที่เชื่อมโยง สัมพันธ์กับชีวิตจริง เพราะการจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ปฏิบัติอยู่เสมอจะทำให้นักเรียนพอใจและ สนใจที่จะเรียนรู้ในกิจกรรมที่มีความหมายต่อผู้เรียน ผู้เรียนจะเกิดความคงทนในการเรียนรู้ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

กษมา วรวรณ ญ อยุธา (อ้างในวันเพ็ญ จันทร์เจริญ, 2541) กล่าวถึง ทักษะของ การเรียน การสอนในไว้ว่าควรมีลักษณะ ดังนี้

1. คำนึงถึงพื้นฐานความแตกต่างของผู้เรียน ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สนับสนุนให้ ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ มีวิธีการเรียนการสอนที่หลากหลาย
2. สนับสนุนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ค้นพบคำตอบ และแก้ปัญหาด้วยตนเองโดยมีครู เป็น “ กัลยาณมิตร “ เกื้อหนุน ดูแล แนะนำ
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์ที่มีความหมาย สนองความต้องการ ของผู้เรียน สานต่อจากพื้นฐานทางวัฒนธรรมของผู้เรียน
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากปัญหาจริง ประสบการณ์จริง ซึ่งจะทำได้เชื่อมโยง ศาสตร์ต่างๆ ที่เรียนรู้ สู่การมองปัญหา และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นองค์รวมและครบวงจร
5. ฝึกหัดให้ผู้เรียนรู้จักคิด ใคร่ครวญ ไตร่ตรองด้วยตนเอง และในขณะเดียวกัน เรียนรู้จากการเปลี่ยนแปลง และทำงานร่วมกับผู้อื่น

แนวคิดเกี่ยวกับการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ความหมายของการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ ซึ่งแตกต่างกันตามทัศนะของนักวิชาการแต่ละท่าน ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียด ดังนี้

วัฒนาพร ระวังทุกข์ (2542 : 4) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คือ คือ วิธีการสำคัญที่สามารถสร้างและพัฒนา “ผู้เรียน” ให้เกิดคุณลักษณะต่างๆ ที่ต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนให้ความสำคัญกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนในเรื่องที่สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตนเอง และได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

วันเพ็ญ จันทร์เจริญ (2542 : 129) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการหรือเทคนิคการสอนใดๆ ที่เน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ โดยครูเป็นผู้วางแผน เตรียมการ ในเรื่องเนื้อหาที่จะเรียนกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียน และการวัดประเมินผลการเรียน รวมทั้งช่วยเหลือดูแลแนะนำ อำนวยความสะดวกต่างๆ ในระหว่างจัดประสบการณ์การเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตาม จุดประสงค์ที่ตั้งไว้

วาณี ภูเสตร์ (2542 : 92) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ นั้น ผู้สอนจะเป็นผู้กำกับดูแล ประสานงาน ส่งเสริมให้ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมตามเป้าหมายซึ่งอาจ จัดเป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่มก็ได้ โดยผู้เรียนสามารถใช้ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

ประเวศ วะสี (2542 : ก) กล่าวว่า การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด หมายถึง การเรียนรู้ใน สถานการณ์จริงสถานการณ์จริงของแต่ละคนไม่เหมือนกัน จึงต้องเอาผู้เรียนแต่ละคนเป็นตัวตั้งครุจัด ให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ กิจกรรม และการทำงาน อันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนครบทุก ด้าน ทั้งทางกาย ทางจิตหรืออารมณ์ ทางสังคม และทางสติปัญญา ซึ่งรวมถึงพัฒนาการทางจิต วิญญาณด้วย

แบรนเดส และกินิส (Brandes & Ginnis, 1988 : 163) กล่าวว่า การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง คือ ระบบการจัดการเรียนรู้ซึ่งมีผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ ด้วยความเชื่อที่ว่ามนุษย์ทุกคนมี สิทธิที่จะบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง 100% ผู้เรียนจะได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมและรับผิดชอบ การเรียนรู้ของตน

ดริสคอลล์ (Driscoll, 1994 : 78) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลางผู้เรียนไม่เป็นเพียงผู้รับการเรียนการสอนที่ผู้อ่านออกแบบให้เท่านั้น แต่พวกเขาจะต้องเข้า ร่วมอย่างกระตือรือร้นในการกำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนและวิธีการที่ความต้องการเหล่านั้นจะสัมฤทธิ์ ผลด้วย

แลง (Lang, 1995 : 148) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็น แนวทางที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาครบถ้วน ด้วยวิธีการของแต่ละบุคคลที่อาจแตกต่างกันเป็น การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมในการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นและมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง วิธีการสำคัญที่สามารถสร้างและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดคุณลักษณะต่างๆ ที่ต้องการส่งเสริมให้ผู้เรียน รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนในเรื่องที่สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตนเอง มุ่งเน้น ให้ผู้เรียนรู้จักคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพ ด้วยตนเองเป็นสำคัญ ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมโดยมีครูเป็นผู้ชี้แนะและ ช่วยเหลือให้การจัดการเรียนการสอนประสบผลสำเร็จดังจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้กำหนดลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาหรือบัณฑิตไว้ว่า ผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี โดยทั่วไปจะมีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2559 : ออนไลน์)

ผู้สำเร็จการศึกษาผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี โดยทั่วไปจะมีความรู้ความสามารถอย่างน้อยต่อไปนี้

1. ความรู้ที่ครอบคลุม สอดคล้อง และเป็นระบบในสาขา/สาขาวิชาที่ศึกษา ตลอดถึงความเข้าใจในทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้อง
2. ความสามารถที่จะตรวจสอบปัญหาที่ซับซ้อนและพัฒนาแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์จากความเข้าใจที่ลึกซึ้งของตนเองและความรู้จากสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องโดยอาศัย คำแนะนำแต่เพียงเล็กน้อย
3. ความสามารถในการค้นหา การใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และสถิติที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ และแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ตลอดจนการเลือกใช้กลไกที่เหมาะสมในการสื่อสารผลการวิเคราะห์ต่อผู้รับข้อมูลข่าวสารกลุ่มต่าง ๆ
4. ในกรณีของหลักสูตรวิชาชีพ สิ่งสำคัญ คือ ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในวิชาชีพนั้น ๆ
5. ในกรณีของหลักสูตรวิชาการที่ไม่มุ่งเน้นการปฏิบัติในวิชาชีพ สิ่งสำคัญ คือ ความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในผลงานวิจัยต่าง ๆ ในสาขา/สาขาวิชานั้น ความสามารถในการแปลความหมายการวิเคราะห์ และประเมินความสำคัญของการวิจัยในการขยายองค์ความรู้ในสาขา/สาขาวิชา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ได้พัฒนาคุณลักษณะพิเศษของนักศึกษาตามแนวคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ คือ

1. มีคุณธรรมและจริยธรรม
2. มีความรู้ ความสามารถด้านวิชาการและวิชาชีพ 3. มีทักษะในการแสวงหาความรู้
4. เห็นคุณค่าในการพัฒนาท้องถิ่นและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและ
5. มีทักษะในการติดต่อสื่อสารและมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ 5 ด้าน คือ 1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2. ด้านความรู้ 3. ด้านทักษะทางปัญญา 4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบและ 5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นจึงกำหนดคุณลักษณะพิเศษของนักศึกษา ดังนี้ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2555 สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร, 2555 :47-50)

1. มีคุณธรรม จริยธรรมในตนเองและส่วนรวมแสดงออกถึงความมีวินัย ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม
2. มีความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และสามารถนำหลักการทฤษฎีไปประยุกต์เพื่อการเรียนรู้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสภาวะสังคมปัจจุบัน
3. มีความสามารถในการวางแผนแก้ปัญหาและเลือกแนวทางการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
4. มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีและสามารถแสดงออกการมีภาวะผู้นำและมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล
5. มีความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารและสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง อาชีพและสังคม
6. มีความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และสถิติ ในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม

เกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานในแต่ละด้าน มีดังนี้

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม

- 1.1 ตระหนักในคุณค่าและคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และซื่อสัตย์สุจริต
- 1.2 มีวินัย ตรงต่อเวลาและความรับผิดชอบต่อตนเอง วิชาชีพและสังคม
- 1.3 เคารพสิทธิและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
- 1.4 เคารพกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรและสังคม
- 1.5 มีจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ

2. ด้านความรู้

- 2.1 มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและทฤษฎี
- 2.2 สามารถวิเคราะห์นำหลักทฤษฎีไปประยุกต์ใช้
- 2.3 สามารถเรียนรู้และต่อยอดองค์ความรู้ตนเองได้
- 2.4 มีประสบการณ์ในการพัฒนาและ/หรือการประยุกต์ใช้งานได้จริง
- 2.5 สามารถบูรณาการความรู้กับศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. ด้านทักษะทางปัญญา

3.1 พัฒนาความสามารถในการคิดอย่างมีการคิดอย่างเป็นระบบจากหลักการที่ได้เรียนมา

3.2 สามารถแก้ไขปัญหาค้นคว้าได้โดยนำหลักการต่างๆ มาอ้างอิงอย่างมีเหตุผล

3.3 สามารถหาแนวทางที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ไขปัญหาค้นคว้า

3.4 คิดอย่างมีวิจารณญาณและอย่างเป็นระบบ

4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ความสัมพันธระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

4.1 สามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

4.2 มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4.3 สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ โดยรู้จักการวางแผนในการดำเนินชีวิตและรับผิดชอบต่อตนเอง

4.4 มีภาวะผู้นำ

5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5.1 พัฒนาทักษะในการเก็บข้อมูล นำเสนอและสามารถเลือกรูปแบบการนำเสนอที่เหมาะสมโดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพูดและเขียน

5.2 ใช้ความรู้ทางคณิตศาสตร์และสถิติในการวิเคราะห์และนำเสนอ

5.3 สามารถวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาค้นคว้า

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

วรารภรณ์ ศรีบุญ (บทคัดย่อ ,2556) ได้ศึกษา ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพิจารณาจาก 1.1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ มีความต้องการทั้งสองเพศ อายุ ระหว่าง 22-25 ปี ผลการศึกษาตั้งแต่ 2.00 ขึ้นไปโดยผลการศึกษาจะพิจารณาจากสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาและประสบการณ์ 1.2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม 2) คุณลักษณะที่เป็นที่ต้องการได้แก่ 2.1) ด้านบุคลิกภาพพบว่า ในการคัดเลือกจะพิจารณาจากบุคลิกภาพ เชี่ยวชาญ การวางตัวในระหว่างการสัมภาษณ์ ความมั่นใจ ความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ ทักษะคติ 2.2) ความรู้เชิงวิชาการ พบว่า มีความต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีผลการศึกษาเฉลี่ยขั้นต่ำ 2.00 ขึ้นไป มี

ความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ 2.3) ความสามารถในการทักษะ พบว่า มีทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางภาษาอังกฤษ ทักษะในการติดต่อประสานงาน ทักษะในการติดต่อสื่อสาร 2.4) ความต้องการทางด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่า มีความตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความอดทน มีความเสียสละ มีความละเอียดรอบคอบ มีความตรงต่อเวลา ปัญหาที่พบในการรับบัณฑิตใหม่เข้ามาทำงาน ได้แก่ การโยกย้ายงานบ่อย ขาดทักษะในภาษาอังกฤษ ขาดทักษะคอมพิวเตอร์พื้นฐานใช้งาน ไม่สามารถใช้โปรแกรมพื้นฐานการปฏิบัติงานได้ เป็นอย่างดี ขาดทักษะในการพิมพ์ดีด ขาดการวางแผนอาชีพ จึงทำให้ขาดเป้าหมายในการทำงาน

ศิริรัตน์ มีเดช (บทคัดย่อ, 2559) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า สภาพทั่วไปในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาและการฝึกอบรมในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของอำเภอเกาะสมุย โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการศึกษาอยู่ในระดับน้อย และด้าน และการฝึกอบรมอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ผลการเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาและการฝึกอบรมในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจำแนกตามรูปแบบของธุรกิจ ประเภทอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว จำนวนบุคลากรในองค์กร และระยะเวลาที่ดำเนินการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เครื่องมือ ทองวงศ์ (บทคัดย่อ, 2554) ได้ศึกษา ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดสงขลา พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการในจังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการที่เป็นเจ้าของกิจการ ร้อยละ 45 และประเภทของกิจการหรือสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นเอกชน ร้อยละ 64 ซึ่งจะพิจารณาจากค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นสำคัญในการเลือกจ้างคนงาน ซึ่งเป็นแรงงานที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยส่วนใหญ่ค่าจ้างที่สามารถจ่ายได้ในอัตราต่ำคือ 15,000 บาท ต่อเดือน ในส่วนความรู้ทางด้านวิชาการของแรงงาน ผู้ประกอบการจะพิจารณาจากผู้ที่มีการเฉลี่ยหรือผลการเรียนดี ย่อเป็นผู้ที่มีระดับความรู้ทางวิชาการอยู่ในระดับสูง ในส่วนตำแหน่งบาทตำแหน่ง ผู้ประกอบการได้มองว่า สามารถใช้เครื่องจักรทำงานแทนได้ เช่น ตำแหน่งพนักงานบัญชี แทนที่จะใช้คนหลายๆคนในการจัดทำบัญชีแต่ละประเภท ก็สามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการจัดทำบัญชีได้ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับปัจจุบันผู้ประกอบการได้นำเครื่องประดิษฐ์หรือเครื่องจักรกลมาใช้แทนแรงงานคนมากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าการนำเครื่องจักรมาทดแทนแรงงาน อาจจะได้ในงานบางประเภท ขณะทำงานประเภทอื่นๆเครื่องจักรก็จะมีบทบาทสำคัญในการเข้ามาทำงานร่วมกับแรงงานคน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Kahya (2007 : 515-523) ได้ศึกษา ผลกระทบของงาน ลักษณะพิเศษและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ในเอกสารการประเมินการปฏิบัติงาน แม้ว่าจะมีการนำตัวแปรหลายอย่างมารวมกัน เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์เวลาสังเกตการณ์ และผลกระทบระหว่างบุคคล ซึ่งได้มีการนำมาพิจารณาอย่างกว้างขวางในการกำหนดการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ไม่มีการค้นหาที่ได้บอกถึงอิทธิพลของสภาวะแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน รายงานการศึกษานี้ได้บอกถึงอิทธิพลของลักษณะงาน(ความพยายามด้านกายภาพ และระดับงาน) และสภาวะแวดล้อมในการทำงาน (สภาพแวดล้อมเงื่อนไขและความเสี่ยง) ในการเพิ่มเติมของประสบการณ์และระดับการศึกษาในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ได้แสดงถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างการปฏิบัติงานของลูกจ้างต่อระดับงาน และสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมไม่ดี (ด้านกายภาพสภาพแวดล้อม และความเสี่ยง) ผลลัพธ์ที่ได้แสดงถึงความลดลงลงในผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยสิ่งที่ตามมาคือกฎเกณฑ์ขององค์การ คุณภาพ ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหาในงาน การให้ความสนใจในงาน ความสร้างสรรค์ และผู้ขาดงาน

แบนดี้, และฮอร์แมน (Bandy, & Horman, 1990,0p.1055-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบลักษณะผู้นำของอาจารย์ใหญ่ในรัฐแคลิฟอร์เนีย จำแนกตามโรงเรียนระดับ ประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่ต้องการวัด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน ด้าน การประสานงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร ลักษณะผู้นำที่จัดว่ามีประสิทธิภาพมากที่สุดของ 54 อาจารย์ใหญ่โรงเรียนทุกระดับ คือ การประสานงานและในทุกระดับไม่ปรากฏว่าลักษณะผู้นำใดมี ความสำคัญเป็นพิเศษ

อีเกอร์ (Eager, 1987, p.8-A) ได้ศึกษาถึงกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู ผลการวิจัย พบว่า กลยุทธ์ที่สำคัญได้แก่ 1) การแสดงให้เห็นว่ามีความสนใจต่อนักเรียน 2) การภูมิใจใน โรงเรียนและความสำเร็จของนักเรียน 3) การให้โปรแกรมการเรียนที่มีคุณภาพต่อนักเรียน 4) มี ความเชื่อว่าเราเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล 5) แสดงความสนใจในนักเรียนแต่ละคน 6) พึง ความ คิดเห็นของนักเรียน 7) จัดหลักสูตรที่สนองต่อวัตถุประสงค์ของโรงเรียน 8) มีการเอาใจใส่ดูแล นักเรียน 9) พัฒนาโปรแกรมการเรียนที่นักเรียนพอใจ 10) เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน 11) มีการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองถึงความก้าวหน้าของนักเรียน และ 12) แจ้งให้นักเรียน ทราบอย่างชัดเจนถึงพฤติกรรมที่เขาควรประพฤติ