

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการด้านการอบรม อาชีพพระยะสันของเยาวชนใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยจะกล่าวตามลำดับดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการและประเภทความต้องการ
2. แนวคิดด้านการฝึกอบรม
3. ความหมายและความสำคัญของอาชีพ
4. ความหมายและสภาพทั่วไปของเยาวชน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีความต้องการและประเภทความต้องการ

1.1 ความหมายของความต้องการ

มนุษย์มีความต้องการมากมายหลายอย่าง ซึ่งความต้องการที่เกิดขึ้นมีทั้งความต้องการด้านจิตใจและความต้องการทางกาย ได้มีผู้ให้นิยามความหมายของคำว่า “ความต้องการ” สรุปได้ดังนี้

Silverman (1975, 203) ให้ความหมายว่า ความต้องการมาจากการที่คนเราขาดความอุดมสมบูรณ์ทั้งในร่างกายของเราและจากภาวะแวดล้อมจึงทำให้เกิดแรงขับขึ้นมาให้เกิดความต้องการ ความต้องการของคนบางเวลามีมาก บางเวลานี้น้อยแต่ก็มีความต้องการโดยตลอด

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, 323) กล่าวถึง "ความต้องการ" ว่า หมายถึง ความอยากได้ ใคร่ได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดการขาดสมดุลเนื่องมาจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรนและแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่งและก็จะเกิดความต้องการใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

อริยา คูหา (2546, 2) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า ความต้องการ หมายถึง ความต้องการต่าง ๆ ที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิตและเป็นตัวผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมเพื่อลดความต้องการนั้น ๆ

จากความหมายของความต้องการสามารถสรุปได้ดังนี้ ความต้องการเป็นลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ที่พึงปรารถนาสิ่งต่างๆ เพื่อเติมเต็มส่วนที่ขาดหายไป มักจะเกิดขึ้นร่วมกับความรู้สึกและอารมณ์และไม่มีที่สิ้นสุด

1.2 กระบวนการที่ทำให้เกิดความต้องการ

อริยา คูหา (2546, 6-7) ได้อธิบายกระบวนการของการเกิดแรงจูงใจเกิดขึ้นอย่างเป็นวัฏจักรที่ไม่มีการหยุดนิ่งเป็นไปตามลำดับขั้นตอน 4 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการ (Need)

ความต้องการเกิดจากสภาวะขาดสมดุลที่บุคคลไม่มีสิ่งที่ทำให้ร่างกายดำเนินชีวิตไปได้อย่างปกติสุข อันเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อชีวิตซึ่งมีมากบ้าง น้อยบ้างอยู่ตลอดเวลา เมื่อเราอยู่ในสภาวะที่ต้องการหรือกำลังขาดแคลน ก็จะมีแรงขับหรือความต้องการที่มีอำนาจสูงที่จะกระตุ้นและเร้าให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมให้เข้าสู่ภาวะสมดุล

2. แรงขับ (Drive)

แรงขับของแต่ละบุคคลจะมีมากน้อยแตกต่างกันออกไป สิ่งที่จะเป็นตัวลดแรงขับให้บุคคลแสดงออกหรือแสดงพฤติกรรมเพื่อลดแรงขับอยู่ที่ระดับสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และการฝึกฝนตนเองทางสังคมของบุคคลนั้น ๆ

3. พฤติกรรมเพื่อจุดมุ่งหมาย (Behavior towards Goal)

พฤติกรรมเพื่อจุดมุ่งหมาย ขั้นนี้เป็นขั้นปฏิบัติการเพื่อลดแรงขับเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย

4. แรงขับลดถอย (Drive Reduction)

แรงขับลดถอยจะลดลงหลังจากบุคคลได้ตอบสนองความต้องการของตนเองหรือเมื่อได้สร้างภาวะความสมดุลให้เกิดภายในร่างกายแล้ว

1.3 ประเภทของความต้องการ

Thomas (อ้างถึงโน นรีพรณ สุวรรณกิตติ 2541, 10) ได้แบ่งประเภทของความต้องการได้ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นทางชีววิทยา (Biological Needs) มนุษย์ในฐานะเป็นสิ่งมีชีวิตอย่างหนึ่งคือต้องการมีชีวิตรอดทั้งสำหรับตนเองและเผ่าพันธุ์ของตนนอกจากนี้สภาพทางร่างกายและ

การทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ของมนุษย์ยังก่อให้เกิดความกดดันและความต้องการที่จำเป็นจะต้องได้รับการตอบสนองต่อการมีชีวิตอยู่รอดและการดำรงชีพคือปัจจัย 4 ซึ่งประกอบด้วยอาหารที่อยู่อาศัยเครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรคอย่างไรก็ดีเราอาจเพิ่มความต้องการจำเป็นอื่น ๆ ทางชีววิทยาอีก ซึ่งถือว่ามีความสำคัญเท่าปัจจัย 4 เช่น กามารมณ์ทั้งนี้เพื่อระบายความกดดันของตนเองและสืบต่อมนุษยชาติความกระหายน้ำความต้องการแสดงอารมณ์ (Emotion) ต่าง ๆ ออกมาเนื่องจากมีสิ่งเร้าจากภายนอกมากระตุ้นบุคคลทำให้เกิดพลังผันผวนในร่างกายและกดดันให้บุคคลแสดงออกมาเช่น ความกลัวความโกรธและความรัก

2. ความต้องการจำเป็นทางสังคมวิทยา (Sociological Needs) มนุษย์เป็นสัตว์สังคม (Social Animal) มนุษย์มีความจำเป็นที่จะต้องมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมจะต้องมีการติดต่อสังสรรค์คบหาสมาคมกับผู้อื่นนักจิตวิทยาถือว่าการเป็นคนโดยสมบูรณ์ขึ้นอยู่กับว่าได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นบุคคลจะต้องมีการสื่อความหมายกับผู้อื่นตั้งแต่เกิด เช่น พ่อแม่ ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง เพื่อที่จะได้เรียนรู้ภาษาคนและรู้จักการกระทำต่าง ๆ ว่าอะไรควรไม่ควรและเพื่อการอยู่รอดของตนเอง จึงกล่าวได้ว่ามนุษย์มีความต้องการจำเป็นจะต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดเวลาทั้งในด้านวัตถุและจิตใจในด้านวัตถุมนุษย์ต้องพึ่งผู้อื่นในสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีวิต

3. ความต้องการจำเป็นทางจิตวิทยา (Psychological Needs) นักจิตวิทยาถือว่ามนุษย์โดยทั่วไปมีสภาพทางจิต (Mental Conditions) เหมือนกันจิตมนุษย์มีกระบวนการทำงานโดยอาศัยหลักการอย่างเดียวกันเช่นการเรียนรู้ (Learning) สัญชาตญาณ (Instinct) การแสดงความรู้สึก (Affection) การจูงใจ (Motivation) ซึ่งการจูงใจเกิดขึ้นเนื่องจากสภาพทางจิตของมนุษย์และถือว่าเป็นความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐานมีความสำคัญมากในการช่วยให้เราเข้าใจพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์

จากการประมวลเอกสารเบื้องต้นสามารถแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ด้านคือ ความต้องการจำเป็นทางชีววิทยาซึ่งเกี่ยวข้องกับการแสวงหาปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิตความต้องการจำเป็นทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในสังคม อันส่งผลถึงความเจริญงอกงามร่วมกันในสังคมและความต้องการจำเป็นทางจิตวิทยาความต้องการจำเป็นนี้เป็นลักษณะของความต้องการในระดับสูงหากได้รับการตอบสนองครบถ้วนแล้วจะเกิดแรงจูงใจในการดำรงชีวิตอยู่และสร้างสังคมให้ดีขึ้นนอกเหนือจากความต้องการของมนุษย์ในเชิงความหมายจิตวิทยา

วิภาดา คุณาวิกติกุล (2549, 10) ได้อธิบายแนวความคิดความต้องการพื้นฐานของ Maslow ว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นจะเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาเพื่อสนองตอบต่อความต้องการนั้นๆซึ่งถ้าเข้าใจความต้องการของมนุษย์แล้วก็สามารถอธิบายถึงเรื่องแรงจูงใจของ

มนุษย์ได้เช่นเดียวกันดังนั้นถ้าเรามีความเข้าใจเรื่องความต้องการของมนุษย์แล้ว เราจะสามารถเข้าใจพื้นฐานพฤติกรรมของมนุษย์ได้มากยิ่งขึ้น ซึ่ง Maslow ได้ลำดับชั้นความต้องการพื้นฐานแบ่งเป็น 5 ลำดับชั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นระดับความต้องการปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัย 4 อาหาร เครื่องนุ่งห่ม เสื้อผ้า ยารักษาโรคและที่อยู่อาศัย

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Security and Safety Needs) เช่น ปราศจากอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การเจ็บป่วย เศรษฐกิจตกต่ำ การถูกข่มขู่จากบุคคลอื่นและการถูกโจรกรรมทรัพย์สิน เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการการยอมรับการเข้าเป็นสมาชิก การให้ความรัก การให้อภัยและความเป็นมิตร เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับนับถือและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าต่อสังคม (Esteem or Ego Needs) Maslow ได้ให้ความหมายไว้ 2 ประการ คือ

ประการที่ 1 ความต้องการการยกย่องนับถือ

ประการที่ 2 ความต้องการที่เกี่ยวกับการมีชื่อเสียง

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จ (Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์เป็นความพยายามของมนุษย์ที่จะให้บุคคลอื่นยอมรับนับถือตนเองรวมกับความต้องการและความสำเร็จของตนเองซึ่ง Maslow เรียกว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs)

วินัย เพชรช่วย (2553) ได้สรุปทฤษฎีความต้องการไว้ดังนี้

1. ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory) เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Elderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้ปรับปรุงและสังเคราะห์ลำดับความต้องการตามแนวคิดของ Maslow ใหม่ โดยเน้นความต้องการเพียง 3 ระดับ ดังนี้

1.1 ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs : E) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต้นของมาสโลว์

1.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) คือความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์

1.3 ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs : G) คือความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory) เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ

3. ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) David Z. Magerland เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่าคนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว เรามีความต้องการที่สำคัญสามประการ คือ

3.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต ผู้มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- 3.1.1 มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ
- 3.1.2 มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง
- 3.1.3 ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
- 3.1.4 รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

3.2 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่มีส่วนควบคุมสร้างอิทธิพลหรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- 3.2.1 แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
- 3.2.2 ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้
- 3.2.3 สนุกสนานในการเผชิญหน้า ได้แย้ง หรือต่อสู้กับผู้อื่น

ความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคล อำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับคนอื่น

3.3 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการผูกพันมีลักษณะ ดังนี้

- 3.3.1 พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน
- 3.3.2 อยากให้บุคคลอื่นชอบตัวเอง
- 3.3.3 สนุกสนานในงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์
- 3.3.4 แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่มหรือองค์กรต่าง ๆ

สัดส่วนของความต้องการทั้งสามนี้ ในแต่ละคนไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูงเป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

สรุปว่า ความต้องการ เป็นสภาพที่มนุษย์ขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่สามารถนำมาตอบสนองหรือช่วยเติมเต็มสิ่งที่บกพร่องเพื่อให้เกิดความสมดุลในชีวิต ซึ่งมีกระบวนการเกิดความต้องการ คือ ความต้องการ แรงขับ พฤติกรรมเพื่อจุดมุ่งหมาย และแรงขับถดถอย โดยมีนักทฤษฎีหลายท่านได้แก่ Maslow, Elderfer, Herzberg และ Makerland ได้ให้คำนิยามทฤษฎีความต้องการในหลากหลายลักษณะโดยขึ้นอยู่กับความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

2. แนวคิดด้านการฝึกอบรม

2.1 ความหมายของการฝึกอบรม

Good (1973, 613) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการให้ความรู้ และฝึกทักษะแก่บุคคล ภายใต้เงื่อนไขบางประการ โดยการจัดการฝึกอบรม ไม่ได้จัดกระทำให้ใหญ่โตเหมือนกับการจัดการเรียนการสอน

สุพล เพชรานนท์ (2542, 1) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการเสริมสมรรถภาพบุคลากรอย่างหนึ่งในงานพัฒนาบุคคลขององค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุนันทา เลานันท์ (2542, 231) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมเป็นความพยายามในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อปรับปรุงการทำงานของผูปฏิบัติงาน โยออกแบบให้สอดคล้องกับความต้องการ และความจำเป็นตามที่ได้มีการระบุไว้ ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและเป้าหมายส่วนบุคคล

บรรยงค์ โตจินดา (2543, 195) ให้ความหมายการฝึกอบรม หมายถึง การช่วยให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำ เป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและองค์การ

กิตติ พชรวิษุทธ์ (2544, 445) ได้สรุปไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง

1. กระบวนการจัดกิจกรรมที่ตรงกับความเป็นจริงของปัญหา
2. จัดเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจทักษะและเปลี่ยนเจตคติของบุคลากร
3. นำประสบการณ์ทั้งหมดที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้แก้ปัญหาของงานที่ทำอยู่ให้

บรรลุความสำเร็จตามความต้องการขององค์การ

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2544, 15) กล่าวถึง ความหมายของการฝึกอบรม คือ กระบวนการที่เป็นระบบ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล (ผู้ปฏิบัติงาน) ให้ดีขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงาน ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อ “งาน” ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และ/หรืองานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคต โดยตรง

สมคิด บางโม (2544, 14) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยการมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (attitude) อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น จะเห็นว่า การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลนั่นเอง

วิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545, 1) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบให้แก่บุคคลหรือกลุ่มคน โดยมุ่งที่จะก่อให้เกิดหรือพัฒนาความรู้ ทักษะ และปรับทัศนคติ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องประกอบกัน ตามความจำเป็นที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของ ผู้เข้าอบรม และจุดมุ่งหมายในการพัฒนาองค์การ ซึ่งรวมถึงการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้น

กุลธน ธนาพงศธร และ ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2546, 331) สรุปไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สมชาติ กิจยรรยง (2550, 14) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understand) ความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ดีเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกระทั่งผู้เข้าฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ชูชัย สมितिไกร (2552, 5) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

สูงขึ้น ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น

บุญเรือง สุนทรสลิขญกุล (2553, 9) สรุปว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคคล ให้มีความรู้ทักษะ ความสามารถ ในเทคนิคการปฏิบัติงานและเสริมสร้างเจตคติในการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น สมบูรณ์ขึ้น การฝึกอบรมประกอบด้วยกิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมต่าง ๆ กัน ตามวัตถุประสงค์และลักษณะของบุคคล ซึ่งจะจัดขึ้นเพื่อยกระดับความสามารถของบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตได้ และจะดำเนินการในช่วงเวลาหนึ่งอย่างมีระบบแบบแผน เมื่อต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะความสามารถ และเจตคติเพิ่มขึ้น

สรุปความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติสำหรับบุคคล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลและการพัฒนาองค์กร

2.2 สาเหตุความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม

สุพล เพชรานนท์ (2542, 14 -15) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่ดีขององค์การอันจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ ความสำคัญของการฝึกอบรมสรุปได้ 6 ประการ ดังนี้

1. ช่วยให้องค์การเข้มแข็ง การฝึกอบรมช่วยให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นที่เชื่อถือของผู้ใช้บริการขององค์การ
2. ช่วยให้องค์การเจริญเติบโต การขยายกิจการด้านต่าง ๆ ขององค์การ ทั้งการผลิต การให้บริการ จะประสบความสำเร็จได้ดี เมื่อบุคลากรได้รับการฝึกฝนให้เพิ่มขีดความสามารถในการรองรับงานที่ขยายใหม่ได้
3. ช่วยให้การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยสำเร็จได้ด้วยดี เทคโนโลยี เป็นระบบการนำวัสดุ อุปกรณ์ และเทคนิควิธีการ มาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการทำให้เทคโนโลยีมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การฝึกอบรมช่วยให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ช่วยให้ผู้บุคลากรใหม่เรียนรู้งานได้ดี แม้ว่าบุคลากรใหม่ที่รับเข้ามาทำงานจะมีคุณสมบัติเหมาะสม ผ่านการคัดเลือกมาแล้วก็ตาม แต่บุคลากรใหม่ยังไม่เข้าใจวิธีการปฏิบัติงานในองค์การ

ชัดเจน การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานจะช่วยให้บุคลากรใหม่เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงาน และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ในองค์กรได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็วขึ้น

5. ช่วยให้ผู้บุคลากรมีความมั่นใจในหน้าที่ใหม่ องค์กรที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร การเลื่อนตำแหน่งใหม่ที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรได้มีความรู้ แนวคิด วิธีการ และขั้นตอนการปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ มีเจตคติที่ดี และมีความมั่นใจที่จะทำงานในหน้าที่ใหม่

6. ช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น การฝึกอบรมเป็นการสร้างขวัญให้แก่บุคลากร ได้มีความมั่นใจว่าองค์กรให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น มีความพยายามที่จะปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

กิตติ พชรวิชญ์ (2544, 447-448) ได้กล่าวถึงความสำคัญการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. สร้างความประทับใจให้พนักงานที่เริ่มทำงาน
2. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น
3. เตรียมขยงานขององค์กร
4. พัฒนาพนักงานขององค์กรให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี
5. สร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานขององค์กรให้เกิดความมั่นคงการทำงาน
6. เพิ่มพูนวิทยาการที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์กร
7. ลดงบประมาณค่าวัสดุสูญเปล่า
8. สร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน
9. เป็นวิธีการแห่งประชาธิปไตย
10. เป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตของบุคคล

ชาญ สวัสดิ์สาตี (2544, 16) กล่าวถึง สาเหตุที่ต้องมีการฝึกอบรมและประโยชน์ของการฝึกอบรม ดังนี้

1. ไม่มีสถาบันการศึกษาใด ที่สามารถสอนและสามารถผลิตนักศึกษาให้สามารถเข้าปฏิบัติในหน่วยงานต่าง ๆ ได้ในทันทีหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว จึงจำเป็นต้องมีการอบรมบุคคลที่เพิ่มเริ่มเข้าทำงานใหม่ ๆ และไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานนั้นมาก่อน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอน แนวทางปฏิบัติ และกฎ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของหน่วยงานนั้น

2. การฝึกอบรม จะช่วยให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงใหม่ได้อย่างถูกต้อง

3. การฝึกอบรม จะช่วยพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น ให้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด รวมถึงมีแนวคิดหรือวิทยาการใหม่ ๆ อันทันสมัย เพื่อให้ก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

4. การฝึกอบรม จะช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้ เพิ่มเติมประสบการณ์ ทำให้บุคคลเหมาะสมกับงานยิ่งขึ้น

5. การฝึกอบรม จะช่วยเพิ่มผลผลิต หน่วยงานจะได้ผลงานมากขึ้น เพราะผู้ปฏิบัติงานทำงานได้มาตรฐาน

6. การฝึกอบรม จะช่วยปรับปรุงหรือเพิ่มพูนคุณภาพ และประสิทธิภาพในการทำงาน หรือวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และตามความต้องการของหน่วยงานด้วย

7. การฝึกอบรม จะช่วยทำให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาท่าที บุคลิกภาพของตนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่

8. การฝึกอบรมเป็น วิธีการสนับสนุนการศึกษาตลอดชีพ เพื่อประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการอบรมเอง จึงเป็นการจูงใจอย่างหนึ่ง

9. การฝึกอบรม จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีกลมเกลียวกันในการทำงาน ช่วยในการติดต่อประสานงาน และให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างผู้เข้ารับการอบรม และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกัน

10. การฝึกอบรม จะช่วยลดเวลาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้น้อยลง

11. การฝึกอบรม จะช่วยลดการบังคับบัญชาให้น้อยลง ลดเวลาการตรวจสอบงานให้น้อยลง และช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้น เพราะผู้ผ่านการอบรมจะปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

12. การฝึกอบรม จะช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงานของผู้เข้ารับการอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การฝึกอบรมบางหลักสูตรที่กำหนดเป็นเงื่อนไขในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

13. การฝึกอบรมจะช่วยลดความสิ้นเปลือง และประหยัดรายจ่ายได้มาก เพราะกาฝึกอบรมจะจัดในเวลาอันสั้น แต่สามารถเรียนรู้เนื้อหาสาระ รวมทั้งขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ได้มาก

14. การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

15. การฝึกอบรม จะช่วยเสริมสร้างสุขภาพและความปลอดภัยสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ช่วยลดอุบัติเหตุและความเสียหายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานลงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องจักร เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ

16. การฝึกอบรม จะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และถือเป็นการประชาสัมพันธ์อย่างหนึ่งด้วย

17. การฝึกอบรม จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์การ รวมถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานได้

18. การฝึกอบรม จะช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย

สมคิด บางโม (2544, 15) กล่าวสรุปความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม ซึ่งองค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเพราะสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์การเอง เพราะปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันระหว่างองค์การรุนแรงมาก การฝึกอบรมจะช่วยให้องค์การเข้มแข็งและช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

2. เพื่อให้องค์การเจริญเติบโต มีการขยายการผลิต การขาย และการขยายงานด้านต่าง ๆ ออกไป ในการนี้ จำเป็นต้องสร้างบุคคลที่มีความสามารถเพื่อที่จะรองรับงานเหล่านั้น

3. เมื่อรับพนักงานใหม่ จำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์การเป็นอย่างดีในทุก ๆ ด้าน และต้องฝึกอบรมให้รู้วิธีการทำงานขององค์การแม้จะมีประสบการณ์จากที่อื่นแล้วก็ตาม เพราะสภาพการทำงานในแต่ละองค์การย่อมแตกต่างกัน

4. ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปรวดเร็วมาก จึงจำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ทันสมัยเสมอ ถ้าพนักงานมีความคิดล้าหลัง องค์การก็จะล้าหลังตามไปด้วย

5. เมื่อพนักงานทำงานเป็นเวลานานจะทำให้เฉื่อยชา เบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้น การฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

6. เพื่อเตรียมความพร้อมพนักงานสำหรับรับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น โยกย้ายงาน หรือแทนคนที่ลาออกไป

กุลธน ธนาพงศธร และ ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2546, 332) กล่าวถึง ความจำเป็นของการฝึกอบรม ดังนี้

องค์การไม่ว่าภาครัฐและเอกชน ต่างก็เห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรม จึงได้จัดให้มีการฝึกอบรมขึ้น ทั้งนี้เนื่องมาจากความจำเป็นหรือสาเหตุอย่างน้อย 5 ประการ คือ

1. ไม่มีสถาบันการศึกษาใด ๆ ที่สามารถผลิตคนให้มีความสามารถที่จะทำงานในองค์กรต่าง ๆ ในทันที องค์กรที่รับบุคลากรใหม่ จึงต้องทำการฝึกอบรมเพื่อให้บุคคลเหล่านี้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เฉพาะอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว เป็นผลให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานตลอดเวลา องค์กรมีความสลับซับซ้อน องค์กรจึงต้องหาหนทางที่ทำให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ได้ในเวลาอันสั้น และการฝึกอบรมที่ดีจะช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

3. บุคลากรส่วนมากย่อมต้องการที่จะมีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน การฝึกอบรมจะช่วยพัฒนาความสามารถของบุคคลทำให้บุคลากรเหล่านี้มีโอกาสที่เลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น นอกจากนี้ องค์กรมีความจำเป็นที่จะมีผู้ที่จะมารับผิดชอบในระดับสูงขึ้นตลอดเวลา การฝึกอบรมจะช่วยตอบสนองความจำเป็นข้อนี้ ทั้งยังจะทำให้บุคลากรที่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนี้เกิดขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

4. การลองผิดลองถูกอาจจะไม่ใช่วิธีการเรียนรู้การทำงานที่ถูกต้องและดีที่สุด เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องฝึกฝนตนเองโดยการลองผิดลองถูกหรือสังเกตจากผู้อื่น ดังนั้นจึงต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้งานที่ถูกต้องและที่ดีที่สุด

5. เมื่อองค์กรมีความสลับซับซ้อนย่อมเกิดปัญหาและข้อบกพร่องในการบริหารงานที่ควรจัดการแก้ไขปรับปรุงอย่างเร่งด่วนมาก ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ ได้แก่ ผลการทำงานที่ตกต่ำ ผู้ปฏิบัติงานมีความต้อใจทำงานน้อย อุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อยครั้งจนผิดปกติ มีการลา กิจ ลาป่วย และขาดงานมาก ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานสูงกว่าปกติ งานไม่เสร็จสิ้นตามกำหนด ล่าช้า เสียเวลามาก เกินควร เป็นต้น ซึ่งการฝึกอบรมจะช่วยจัดปัญหาต่าง ๆ ให้ลดน้อยลงหรือหมดไป อุปสรรคและความยุ่งยากในการทำงานส่วนหนึ่งมีสาเหตุเริ่มต้นมาจากการที่องค์กรนั้นไม่มีการฝึกอบรมบุคลากรของตน

สมชาติ กิจยรรยง และ อรรถรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550, 12) กล่าวสรุป ความสำคัญของการฝึกอบรมบุคลากรที่มีต่อองค์กร มีดังนี้

1. สร้างความประทับใจให้กับพนักงานที่มาทำงาน เพื่อให้พนักงานใหม่มีเจตคติที่ดีต่อหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย
2. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงขึ้น
3. เมื่อมีการขยายงานขององค์กรออกไป

4. พัฒนาพนักงานขององค์กรให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ประสิทธิภาพการผลิต ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
5. สร้างขวัญและกำลังใจประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร
6. เพิ่มวิทยากรที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร
7. ลดงบประมาณค่าวัสดุอุปโภค
8. สร้างความสมัครสมานสามัคคีในหมู่พนักงานที่ทำงานร่วมกัน
9. เป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ให้ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สำคัญและจำเป็น เนื่องจากบุคลากร เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานในแต่ละองค์การมีความแตกต่าง เมื่อปฏิบัติหน้าที่มีการพัฒนาตำแหน่งที่ก้าวหน้าขึ้น หรือโยกย้ายการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม ตลอดจน สภาพการแข่งขันขององค์กร ภายใต้งานขององค์กร และการเปลี่ยนของเทคโนโลยี และสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม ที่เปลี่ยนไป ทำให้ องค์กรและบุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยกระบวนการจัดฝึกอบรม เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย

2.3 วัตถุประสงค์ของการอบรม

อานวย เดชไชยศรี (2542, 12) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมต้องมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้จักแก้ปัญหาได้จริง มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเนื้อหา เจตคติ ทักษะ แต่โดยวัตถุประสงค์ทั่วไปในการฝึกอบรม ส่วนใหญ่มักจะเน้นการสนับสนุนทางด้านความรู้ในสาขาวิชาการต่าง ๆ ที่ต้องการเพื่อส่งเสริมทักษะ ส่วนการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ เป็นพฤติกรรมภายในที่เป็นผลพลอยได้ เพราะเป็นเรื่องที่ฝึกอบรมได้ยากมากกว่าการฝึกอบรมทางด้านความรู้และทักษะ

สมคิด บางโม (2544, 14) กล่าวสรุปวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ดังนี้

การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง อาจจำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ 4 ประการ เรียกว่า KUSA ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge, K) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรม เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน

2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand, U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วสามารถตีความ แปลความ ขยายความและอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้

3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill, S) ทักษะคือความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติ อย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่าง ๆ การขับรถ การขี่จักรยาน เป็นต้น

4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude, A) เจตคติ หรือทัศนคติ คือ ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดี ต่อสิ่งต่าง ๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกดี ๆ ต่อองค์การ ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่องานที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อบริษัท ความภาคภูมิใจต่อสถาบัน ความสามัคคีในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน ความเอาใจใส่ต่องาน (รักงาน ไม่เบื่อไม่เซ็ง) ความกระตือรือร้น เป็นต้น

การฝึกอบรมต่างจากการศึกษา คือ การศึกษาจะมุ่งเน้นพัฒนาในส่วนรวม แต่การฝึกอบรม จะเป็นการฝึกให้แก่บุคคลเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการฝึกอบรมดึงดูดความสนใจได้น้อย ดังนั้นการจะให้บรรลุวัตถุประสงค์ 4 ประการดังกล่าวจะต้องใช้เทคนิค วิธีการและแรงจูงใจต่าง ๆ เข้าช่วยมากมาย

ทรัพย์มณี สุทธิโพธิ์ (2545, 11) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. พนักงานใหม่ที่เข้าทำงาน ต้องมีการสอนงาน อบรมงานเพื่อปรับความรู้ที่เรียนมาให้สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานในองค์การได้ จะต้องอบรมพนักงานให้มีพฤติกรรม ทัศนคติในรูปแบบที่องค์การต้องการพึงประสงค์

2. เพื่อการเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าและมีชื่อเสียงขององค์การ ทำให้องค์การมีความสมบูรณ์และพร้อมที่จะดำรงอยู่ท่ามกลางการแข่งขัน

3. องค์การต้องสร้างคนที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อรองรับการขยายกิจการ

4. องค์การต้องอบรมเจ้าหน้าที่พนักงานให้มีความรู้ ความสามารถในการปรับตัวปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวให้เข้ากับสมัยสังคม ชุมชนที่เปลี่ยนแปลงไป

5. เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศภายในองค์การให้มีชีวิตจิตใจ บรรยากาศสดใสเพื่อประสิทธิภาพของการอยู่ทำงานร่วมกันในองค์การและ

6. องค์การต้องการวางแผนพัฒนาตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ พนักงานที่จะฝึกอบรม พนักงานที่ทำประโยชน์ให้กับองค์การให้เต็มที่ เช่น งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถพิเศษ งานเทคนิค วิชาการ ที่ยาก ๆ หรือแม้งานด้านบริหารซึ่งต้องใช้เวลาในการเตรียมคนและฝึกอบรมเป็นระยะเวลา นานกว่าคนนั้นจะทำงานได้ดี ไม่เกิดผลเสีย การฝึกอบรมประเภทนี้ต้องจัดต่อเนื่องอย่างมีแผน และมีระบบจึงจะบรรลุผล

สมชาติ กิจยรรยง และ อรรถีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550,13) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการจัดฝึกอบรม มี 5 ประการ คือ

1. Achieve คือ ให้ได้รับ ให้บรรลุ ให้มีความสำเร็จในแง่ตัวบุคคล
2. Active คือ ให้มีคล่องแคล่ว แข็งขัน รวดเร็ว กระตือรือร้น
3. Adapt คือ ให้สามารถนำไปปรับ ประยุกต์ให้เหมาะกับหน้าที่ของตน
4. Advance คือ ให้ได้รับความก้าวหน้า ความก้าวกระโดด
5. Apply คือ ให้นำไปใช้ประโยชน์ได้ ให้มีความขยันหมั่นเพียร

กล่าวสรุปได้ว่า การฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคคลมีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเปลี่ยนแปลงเจตคติเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น และองค์การได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.4 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดประโยชน์มากมาย ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วิภาพรรณ กนิษฐนาคะ (2542, 6) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อองค์การ
2. ประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา
3. ประโยชน์ต่อตัวบุคลากรเอง
4. ประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

สุพล เพชรานนท์ (2542, 16-17) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรม 9 ประการ ดังนี้

1. ผลผลิตในการทำงานสูงขึ้น การฝึกอบรมช่วยให้บุคลากรทั้งผู้ปฏิบัติงานใหม่และผู้มีประสบการณ์แล้วทำงานได้ดีขึ้นทั้งด้านคุณภาพและปริมาณงาน

2. ทำให้ประหยัดการทำงานของพนักงานจะใช้เวลาอันน้อยลง บางงานสามารถลดขั้นตอนการทำงานลงได้ ซึ่งมีผลต่อการลดค่าใช้จ่ายในการลงทุน ลดการสิ้นเปลืองต่างๆ ลง การทำงานน้อยลง งานเสียน้อยลง อัตราการหมุนเวียนของพนักงานลดลงและความไม่พอใจระหว่างพนักงานลดน้อยลง

3. พัฒนาคุณภาพชีวิต ประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมช่วยให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิธีการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

4. ทำให้ขวัญของคนงานดีขึ้น ช่วยสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

5. ช่วยย่นระยะเวลาเรียนรู้งาน ในกรณีรับพนักงานใหม่ หรือเปลี่ยนหน้าที่การงาน หากปล่อยให้เรียนรู้งานไปพร้อมกับการปฏิบัติงานจะต้องใช้เวลามากและอาจเกิดความเสียหายต่องาน การฝึกอบรมช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้องทันทีหลังจากผ่านการฝึกอบรม

6. ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บริหาร ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะมีความเข้าใจการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี ผู้บริหารไม่ต้องเสียเวลาให้คำแนะนำแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดหรือป้องกันความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ผู้บริหารจะได้ใช้เวลาสำหรับการคิดพัฒนางานในด้านอื่นๆ มากขึ้น

7. สร้างเสริมเจตคติที่ดีต่อองค์กร การฝึกอบรมจะช่วยสร้างความเข้าใจในนโยบาย จุดประสงค์และแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรได้ถูกต้องตรงกัน อันจะส่งผลให้ได้รับความสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

8. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมทั้งด้านความรู้ ความคิด ด้านเจตคติและด้านทักษะปฏิบัติ จะช่วยให้การปฏิบัติงานได้ถูกต้อง เต็มความสามารถ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

9. ส่งเสริมความมั่นคงและความยืดหยุ่นให้แก่องค์กร

สมคิด บางโม (2544,16) ได้สรุปประโยชน์ของการฝึกอบรมทุกฝ่าย ดังนี้

1. ระดับองค์กรหรือหน่วยงาน การฝึกอบรมมีประโยชน์ระดับองค์กรดังนี้
 - 1.1 เพิ่มผลผลิตทั้งองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม
 - 1.2 ลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน
 - 1.3 สร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน ให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถ
 - 1.4 ลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ
 - 1.5 แก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร ทำให้ข่าวสารในองค์กรดีขึ้น
 - 1.6 ทำให้ก้าวหน้า สามารถแข่งขันผู้อื่นได้ องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้
2. ระดับผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมมีประโยชน์ดังนี้
 - 2.1 ช่วยเพิ่มผลผลิตในส่วนของตนให้สูงขึ้น
 - 2.2 ลดเวลาในการสอนงานและลดเวลาในการพัฒนาพนักงาน
 - 2.3 ลดภาระในการปกครองบังคับบัญชา
 - 2.4 ช่วยให้พนักงานตระหนักในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตน

- 2.5 สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน
3. ระดับพนักงานหรือตัวผู้เข้ารับการอบรมเอง การฝึกอบรมมีประโยชน์ดังนี้
- 3.1 เพิ่มความรู้ความสามารถ เป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ตนเอง
- 3.2 ลดการทำงานผิดพลาดหรืออุบัติเหตุ
- 3.3 ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร
- 3.4 เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และรายได้เพิ่มขึ้น หรือโอกาสเปลี่ยนงาน
- 3.5 ลดเวลาในการเรียนรู้งาน
- 3.4 สร้างความรู้สึกที่ดี ๆ แก่ตนเอง ทำให้รู้สึกกระปรี้กระเปร่า เหมือนการเคาะสนิม มีกำลังใจมากขึ้น
- 3.5 ทำให้รู้จักคนมากขึ้น กว้างขวางขึ้น การปฏิบัติงานสะดวกขึ้น
- 3.6 ความรู้กว้างขวาง ก้าวทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ และสังคมที่เปลี่ยนไป เมื่อส่วนต่าง ๆ ดังกล่าวมีคุณภาพดีย่อมส่งผลต่อองค์กรโดยรวม ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมั่นคงสูงขึ้น

กุลธน ธนาพงศธร และ ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2546, 336). สรุปประโยชน์ของการฝึกอบรม มี 6 ประการ ดังนี้

1. ตัวผู้ปฏิบัติงานจะมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้สามารถทำงานได้ดีขึ้นทั้งผู้ที่เข้าทำงานใหม่และพนักงานอยู่แล้วด้วยให้ได้รับความเจริญก้าวหน้า มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
2. ทำให้เกิดขวัญ กำลังใจและทัศนคติที่ดี ลดอัตราการขาดงาน การลาช่วยให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความชำนาญงาน สามารถเพิ่มผลผลิต ลดปัญหาในการทำงานรู้จักวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ เกิดการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย
4. ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชา ไม่ต้องเสียเวลามากในการสอนงานถ้าผู้ปฏิบัติงานได้ผ่านการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดีแล้ว
5. ช่วยแก้ปัญหาในการบริหารงาน เช่น ข้อขัดแย้งในการทำงาน ก่อให้เกิดการประสานที่ดี แก้ปัญหาการขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานในบางตำแหน่ง เป็นต้น
6. เกิดความมั่นคงขององค์กร เช่น ลดการขัดแย้งในการทำงาน ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี แก้ปัญหาการขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งใดก็สามารถหามาแทนได้ และยังช่วยลดการร้องเรียนจากผู้รับบริการอีกด้วย

สมาคม กิจการรยง และ อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550, 15) กล่าวสรุปประโยชน์ของการฝึกอบรม มี 3 ระดับ คือ

1. ประโยชน์ระดับพนักงาน
 - 1.1 ช่วยส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตนเอง
 - 1.2 ช่วยลดอุบัติเหตุหรือการทำงานที่ผิดพลาด
 - 1.3 ช่วยทบทวนแนวคิดและทัศนคติ
 - 1.4 ช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น
2. ประโยชน์ในระดับผู้บังคับบัญชา
 - 2.1 ช่วยให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น เมื่อตระหนักถึงบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ
 - 2.2 ช่วยลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด
 - 2.3 ช่วยเสริมสร้างภาวะการณเป็นผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด
3. ประโยชน์ระดับหน่วยงาน/องค์การ
 - 3.1 ลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงาน
 - 3.2 ช่วยลดความสูญเสียวัสดุ อุปกรณ์ และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ
 - 3.3 ช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อม

กล่าวสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการฝึกอบรม มีประโยชน์หลายระดับและมีความจำเป็นสำหรับองค์การ การฝึกอบรมมีประโยชน์ในด้านเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเพิ่มสมรรถนะสำหรับบุคลากร และเพิ่มผลงานที่ดีและช่วยอำนวยความสะดวกในการบริหารงานสำหรับผู้บังคับบัญชา และในระดับองค์การทำให้องค์การเป็นองค์การที่พัฒนาและเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ

2.5 ประเภทของการฝึกอบรม

วินัย ดอนโคตรจันทร์ (2542, 37) กล่าวถึง การจำแนกประเภทการฝึกอบรมของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 3 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน เป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ อันเป็นการเตรียมคนก่อนเข้าทำงาน
2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมบุคคลที่เข้าทำงานใหม่ในหน่วยงาน เช่น การบรรจุใหม่ ย้ายหรือโอนมาปฏิบัติงานใหม่ เพื่อให้ทราบนโยบาย ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และเรื่องราวทั่ว ๆ ไปของหน่วยงาน การปฐมนิเทศอาจรวมถึงการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานก็ได้
3. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน เป็นการช่วยปรับปรุง พัฒนาความสามารถในการทำงาน

บุคลากร ในโอกาสที่นำเอาเทคโนโลยีและวิธีการใหม่มาใช้ตลอดทั้งมีการโยกย้ายเลื่อนชั้นและเลื่อนตำแหน่ง

กิตติ พัทธวิทย์ (2544, 451) ได้แบ่งการฝึกอบรมเป็น 2 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน ได้แก่ การปฐมนิเทศ และการแนะนำงาน
2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน ได้แก่ การฝึกอบรมระหว่างทำงานและการฝึกอบรมนอกที่ทำการ

เข็มทอง แสง (2544, 18) สรุปประเภทการฝึกอบรมไว้ 4 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานเป็นการฝึกอบรมเพื่อเตรียมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานสามารถดำเนินการโดยหน่วยงานเจ้าสังกัด หรือสถาบันวิชาชีพอื่น ๆ ก็ได้
2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมบุคคลที่บรรจุใหม่ หรือโอนมาปฏิบัติงานใหม่เพื่อการต้อนรับ แนะนำชี้แจงวัตถุประสงค์ เป้าหมายและแนวนโยบายโครงการให้บุคลากรในหน่วยงาน
3. การฝึกอบรมหลังเข้าทำงาน เป็นการฝึกอบรมบุคลากรหลังได้ปฏิบัติงานในองค์การเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์เพิ่มขึ้น
4. การฝึกอบรมเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรที่ได้รับเลื่อนตำแหน่ง เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับองค์การซึ่งการฝึกอบรมจะมี 2 ลักษณะ คือ การฝึกอบรมเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะประสบการณ์ก่อนเข้ารับตำแหน่งใหม่

อุทัย หิรัญโต (2545, 111) ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรม ดังนี้

1. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Introduction or Orientation) มีวัตถุประสงค์ต้องการให้ผู้ทำงานใหม่เป็นคนที่มีความพร้อมในระยะเวลาอันสั้นที่สุดการฝึกอบรมปฐมนิเทศจึงมักใช้เวลาไม่มากนักในการให้ความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานที่ทำสิทธิและหน้าที่สวัสดิการที่จะได้รับตลอดจนนโยบายขององค์กรว่ามืออย่างไร
2. การฝึกอบรมการทำงาน (On the Job Training) การฝึกอบรมประเภทนี้อาจเรียกได้หลายอย่าง เช่น การฝึกอบรมทางเทคนิค และการฝึกอบรมการสอนงาน (Job Instruction Training) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมประเภทนี้ได้แก่ การสอนและให้ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานจริงๆ แก่เจ้าหน้าที่ชั้นเสมียนพนักงานการฝึกอบรมการทำงานนี้นิยมใช้กันมากในวงการธุรกิจ เพราะเป็นการฝึกอบรมที่สอนให้คนงานทำงานได้จริงๆ โดยการฝึกอบรมกันในโรงงานจึงมีการเรียกการฝึกอบรมประเภทนี้ว่าเป็น Shop Training

3. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา (Supervisory Training) โดยทั่วไปการบริหารงานในหน่วยราชการ และองค์กรธุรกิจเอกชนจะแบ่งแยกระดับการทำงานออกเป็น 3 ระดับคือ การบริหารงานระดับสุดยอด การบริหารงานระดับกลางและการบริหารงานระดับต้น เจ้าหน้าที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการมอบหมายงานควบคุมงาน และวินิจฉัยสั่งการในเรื่องสำคัญๆ จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่งดี การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา จะต้องจัดให้ตรงกับความต้องการ (Needs) ของผู้รับการฝึกอบรมและขององค์กรนั้นๆ ซึ่งโดยหลักการแล้วถือว่า ผู้บังคับบัญชามีความต้องการในเรื่องสำคัญ 5 ประการ คือความรอบรู้งาน ความรอบรู้ในด้านความรับผิดชอบ ความชำนาญในการนำคน หรือการใช้ภาวะผู้นำ ความชำนาญในด้านการวางแผน ความชำนาญในด้านการสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา

4. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับนักบริหารหรือเรียกว่า การพัฒนานักบริหาร นักบริหารหมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในสายการบังคับบัญชาขององค์กร และเป็นผู้ที่มีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องนโยบายสำคัญๆ หรืออีกนัยหนึ่ง นักบริหาร หมายถึง บุคคลที่ทำงานประสบความสำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น และเป็นบุคคลที่มีวินิจฉัยชี้ขาดปัญหา ทั้งที่เป็นปัญหานโยบาย และปัญหาทางปฏิบัติ เป็นผู้ใช้อำนาจหน้าที่ควบคุมให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามวินิจฉัยสั่งการนั้นๆ

กุลธน ธนาพงศธร และ ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2546, 341) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรม เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-service training) มีวัตถุประสงค์ เพื่อต้องการฝึกฝนให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับลักษณะงานในหน้าที่ที่บุคคลนั้นต้องปฏิบัติต่อไป และเมื่อบุคลากรที่ได้รับการฝึกฝนประเภทนี้แล้ว ย่อมแสดงว่า พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต่อไป

2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) การฝึกอบรมประเภทนี้ ใช้สำหรับการฝึกอบรมผู้ที่แรกเข้ามาทำงานใหม่ในองค์กรต่าง ๆ โดยอาจจะเป็นการแต่งตั้งทำงานใหม่ ย้ายหรือโอนจากองค์กรอื่นหรือภายในองค์กรเองก็ตาม

3. การฝึกอบรมหลังเข้าทำงานแล้ว (In - service training) การฝึกอบรมประเภทนี้เป็นการฝึกอบรมสำหรับผู้เข้าทำงานอยู่แล้วเพื่อประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เพื่อให้ นำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เกิดขวัญกำลังใจที่ดี การฝึกอบรมประเภทนี้เกิดขึ้นเนื่องจากเหตุผลที่ว่าบุคคลใดก็ตามหลังจากทำงานแล้วในระยะเวลาหนึ่ง ย่อมมีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เรื่องราวต่าง ๆ ซึ่งจะเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บุคคลนั้นจะด้สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพการณ์ที่ดี

บุญเรือง สุนทรสลิษฐ์กุล (2553, 14) สรุปได้ว่า ประเภทของการฝึกอบรมจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สามารถแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานใหม่ เป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรก่อนที่จะปฏิบัติงาน เนื่องจากสถาบันการศึกษาไม่สามารถจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของทุกหน่วยงานได้ หน่วยงานจึงจำเป็นต้องฝึกอบรมบุคลากรใหม่ให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการฝึกอบรมประเภทนี้ได้แก่ การปฐมนิเทศ การทดลองและการฝึกงาน เป็นต้น
2. การฝึกอบรมหลังจากการเข้าทำงานใหม่ เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ได้แก่ การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง การฝึกอบรมก่อนเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

จากการแบ่งประเภทการฝึกอบรมที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การแบ่งประเภทการฝึกอบรม แบ่งได้หลายลักษณะแตกต่างกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้เกณฑ์ในการเข้าปฏิบัติงานของบุคลากร หรืออาจจะใช้การแบ่งตามกลุ่มบุคลากร เป็นสิ่งชี้วัดที่ชัดเจนได้ เช่น การอบรมก่อนปฏิบัติงาน การปฐมนิเทศระหว่างปฏิบัติงาน หรือแบ่งตามกลุ่มบุคลากร ประเภทการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน หรือสำหรับผู้บริหาร

2.6 กระบวนการฝึกอบรม

ในการจัดฝึกอบรมต่าง ๆ นั้น จะต้องมีการวางแผนการที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยจึงได้ศึกษารวบรวมความหมายและกระบวนการฝึกอบรมไว้ดังนี้

สุพล เพชรานนท์ (2542, 23) กล่าวถึง กระบวนการของการฝึกอบรม หมายถึง ลำดับขั้นตอนการดำเนินงานของการฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิภาพรรณ กนิษฐนาคะ (2542, 9) ได้กล่าวถึง กระบวนการในการจัดฝึกอบรมจะต้องมีการจัดการที่เป็นระบบ ดังนั้น จึงต้องมีกระบวนการซึ่งเริ่มจากปัจจัยนำเข้า (Input) ที่จะป้อนเข้า ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ แรงจูงใจ ค่านิยม บุคลิกภาพ ฯลฯ ของบุคลากรในองค์การจะแตกต่างกัน กระบวนการ (Process) ก็คือ หลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ พฤติกรรมการทำงาน ทักษะ ทักษะ มีผลลัพธ์ (Output) คือ องค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นกระบวนการฝึกอบรมจึงควรประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์หาความต้องการความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
3. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรม
4. สร้างเครื่องมือการประเมินและติดตามผล
5. ทดลองใช้หลักสูตร
6. ปรับปรุงหลักสูตร
7. จัดดำเนินการฝึกอบรม
8. ประเมินผลการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2544, 19-20) กล่าวถึง กระบวนการของการฝึกอบรม ว่า มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความจำเป็นของการฝึกอบรม
2. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม
3. การออกแบบโครงการฝึกอบรม
4. การดำเนินการฝึกอบรม
5. การติดตามประเมินผล

สรุปได้ว่า กระบวนการของการฝึกอบรม เป็นกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนา ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีขั้นตอนประกอบด้วย การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม พัฒนาหลักสูตร กำหนดรูปแบบวิธีการฝึกอบรม การเลือกรูปแบบการฝึกอบรม กำหนดเกณฑ์ประเมิน การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผล

2.7 ความต้องการฝึกอบรม

กุลธนา พงศธร และ ไตรรัตน์ โภคผลากรณ์ (2546) ได้กล่าวถึง ความหมายของความต้องการฝึกอบรม หมายถึง สภาพการณ์หรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับองค์การและบุคคลภายในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นภายในภายนอกก็ตาม ซึ่งสภาพการณ์หรือปัญหาเหล่านี้สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสภาพการณ์หรือปัญหาที่กล่าวถึงนี้ก็คือสิ่งผิดปกติที่เกิดขึ้นหรือน่าจะเกิดขึ้น อันจะกลายเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ

ต่อการปฏิบัติงานขององค์กร หรือสภาพการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรสามารถฉวยโอกาสให้เป็นประโยชน์ได้ สภาพการณ์หรือปัญหาอาจจะสังเกตได้จากบันทึกหรือเอกสารต่าง ๆ

ความต้องการฝึกอบรม เป็นสภาพการณ์ที่องค์กรมีปัญหาทั้งในระดับบุคคลหรือองค์กร ซึ่งสามารถนำกระบวนการฝึกอบรมมาใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และลดปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กร

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดด้านการฝึกอบรมในครั้งนี้ กล่าวสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จำเป็นของบุคคลและองค์กร เป็นการสร้างเสริมสมรรถภาพของบุคลากรเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ การฝึกอบรมเกิดประโยชน์มากมาย ได้แก่ ช่วยลดค่าใช้จ่าย ช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เกิดการประสานงานดีขึ้น เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างมีชีวิตชีวามากขึ้น การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทำให้ขวัญของบุคลากรให้ดีขึ้น ส่งเสริมความมั่นคงและความยืดหยุ่นให้แก่องค์กร ประเภทของการฝึกอบรม แบ่งเป็น การอบรมก่อนเข้าทำงาน ปฐมนิเทศระหว่างทำงาน และเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งลักษณะสำคัญของการฝึกอบรมคือเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง และการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น กระบวนการฝึกอบรม มีขั้นตอนดังนี้

1. หาความต้องการในการฝึกอบรม
2. การสร้างหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม
3. การจัดการฝึกอบรม
4. การติดตามประเมินผล

ความสำคัญในการฝึกอบรมช่วยประหยัดรายจ่าย ช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติม ประสบการณ์ใหม่ ๆ อีกทั้งเป็นวิธีการที่สนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต และองค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ความหมายและความสำคัญของอาชีพ

3.1 ความหมายของการประกอบอาชีพ

ประสารทสุข นิยมราษฎร์ และ คณะ (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการประกอบอาชีพ หมายถึง งานหรือภาระหน้าที่ของมนุษย์ต้องทำสม่ำเสมอหรือประจำ ด้วยความถนัด ความสนใจ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือ การฝึกฝนจนเชี่ยวชาญ โดยมีผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคคลที่ได้กระทำ ความสำเร็จของตนเอง และองค์กรหรือกลุ่ม หรือในรูปแบบ

ของค่าตอบแทนที่เป็นเงินทองหรือสิ่งต่างตอบแทน หรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน หรือการได้รับการยกย่องมีชื่อเสียง และเครือข่ายเพื่อนฝูงในสังคม

3.2 ประเภทของอาชีพ

ประสารทสุข นิยมราษฎร์ และคณะ (2548) ได้กล่าวว่า อาชีพสามารถแบ่งออกได้เป็นลักษณะใหญ่ ๆ ได้ 2 ลักษณะ คือ

3.2.1 งานอาชีพที่ทำให้ผู้อื่น (Work for Others/Organization) งานอาชีพที่ทำให้ผู้อื่นหรือเป็นลูกจ้าง/พนักงาน ทำให้องค์กรที่เป็นรัฐบาลหรือองค์กรธุรกิจเอกชนหรือองค์กรการกุศลสาธารณะต่าง ๆ เช่น องค์กรช่วยเหลือผู้พิการ องค์กรทหารผ่านศึก องค์กรนานาชาติ เช่น สโมสรโรตารีไลออนส์ สมาคม ชมรม ฯลฯ ในการทำงานให้ผู้อื่นนี้จะมีผลงาน จะมีผลตอบแทนที่ได้รับขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ ซึ่งผลตอบแทนอาจจะปรากฏในรูปของค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าสมนาคุณ บัตรอภินันทนาการ โล่ขอบคุณ เกียรติบัตร

การทำงานให้ผู้อื่นนี้ จะต้องผ่านเข้าไปทำด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสมัครงาน มีการฝากให้ไปทำ การถูกเชิญให้ไปทำงานโดยภาระหน้าที่แน่นอน ชัดเจน เป็นการทำงานตามนโยบายขององค์กร แผนงานขององค์กรหรือทำตามคำสั่ง การทำงานให้องค์กรหรือทำให้ผู้อื่นนี้ บุคคลมีการเจริญเติบโตหรือความก้าวหน้าในสายงานอาชีพตามลำดับ ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน หรือความสามารถหรือสิทธิบางอย่าง

3.2.2 งานอาชีพอิสระ (Self - Employment) งานอาชีพอิสระนี้ เป็นการทำงานที่ไม่ต้องมาสมัครงาน แต่เป็นการทำงานที่เกิดจากการตัดสินใจของผู้ที่จะกระทำ เพื่อให้ตนเองหรือกระทำด้วยตนเองเป็นการจ้างตนเอง โดยอาศัยปัจจัยความรู้ ความสามารถ โอกาส จังหวะ การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงในชีวิต การฝึกฝนเพิ่มพูนพัฒนาตนเอง การลงทุนด้วยตนเอง อาจเป็นทุนทรัพย์ของตนเอง หรือ ครอบครัว หรือการกู้ยืมจากผู้อื่น หรือสถาบันการเงิน ด้วยการค้าประกันตนเอง มีการบริหารจัดการด้วยตนเอง และอาจขยายกิจการด้วยการจ้างงานผู้อื่นมาทำงานบางอย่าง เช่น จ้างลูกจ้างเป็นลูกมือกิจการของงานอาชีพอิสระ มีขนาดตั้งแต่เล็ก กลางและขนาดใหญ่ ตามความพึงพอใจหรือทุนทรัพย์และความสามารถของผู้ดำเนินกิจการนั้น ๆ

ในปัจจุบันการประกอบอาชีพอิสระ หรืออาชีพส่วนตัวได้รับความสนใจยอมรับมากขึ้นจากประชาชนทั่วไป ที่เคยทำงานให้ผู้อื่นหรือองค์กรอื่นๆ มาก่อนได้หันมาประกอบอาชีพอิสระเสริมรายได้ จากการทำงานที่เป็นอาชีพหลักหรือกลุ่มประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการถูกเลิกจ้าง การ

ออกจางานด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม เช่น ออกจางานตามโครงการเกษียณก่อนอายุราชการ การลดกำลังคน การเลิกกิจการ การใช้เทคโนโลยีเข้ามาทำงานแทนคน เป็นต้น ต่างก็หันมาประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น รวมตลอดจนถึง นักเรียน นักศึกษา ที่กำลังจะจบการศึกษา หรือจบการศึกษาแล้ว ได้มุ่งมาให้ความสนใจในการประกอบอาชีพอิสระ แทนที่จะเข้าไปทำงานในแหล่งงานต่าง ๆ เหมือนในอดีต

4. ความหมายและสภาพทั่วไปของเยาวชน

4.1 ความหมายของเยาวชน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546) ได้ให้ความหมาย “เยาวชน” ว่า หมายถึง บุคคลอายุเกิน 14 ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์

ดารณีย์ ศรีสวัสดิ์กุล (2546, 42) กล่าวว่า เยาวชนหรือวัยรุ่นเป็นวัยที่อยากรู้อยากเห็น ต้องการศึกษาค้นคว้าความรู้และประสบการณ์ในขณะเดียวกันก็เริ่มมีความสนใจในเพื่อนต่างเพศตามลักษณะพัฒนาการทางร่างกายการจัดกิจกรรมสำหรับเยาวชนจึงเป็นการสอนให้เยาวชนได้รู้จักระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคมที่ถูกกาลเทศะประเพณีอันดีงามนอกจากจะเป็นการเรียนรู้ชีวิตในวัยหนุ่มสาวแล้วกิจกรรมนันทนาการยังเป็นกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการในการออกกำลังกายของเยาวชนเป็นการสร้างเสริมสมรรถภาพทางกาย

สำนักวิจัยเอแบคโพลล์ (2550, 2) เยาวชนคืออนาคตของประเทศชาติถ้าหากเยาวชนในปัจจุบันมีคุณภาพไม่ดีเพียงพออนาคตของประเทศชาติก็ต้องประสบกับวิกฤตการณ์ด้านทรัพยากรมนุษย์และความไม่มีเสถียรภาพทางสังคมอย่างแน่นอนยิ่งไปกว่านั้นเป็นไปได้หรือไม่ว่าสภาพความเป็นจริงที่ปรากฏทางสังคมในปัจจุบันก็เป็นผลลัพธ์บางส่วนมาจากคุณภาพของเยาวชนในอดีต

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้ให้ความหมาย “เด็กและเยาวชน” หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุไม่เกิน 25 ปี ในการวางแผนหรือการจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชนควรแบ่งเด็กและเยาวชนออกเป็น 3 กลุ่มอายุและกลุ่มเด็กพิเศษ คือ

1. เด็กแรกเกิดถึงอายุ 5 ปี
2. เด็กอายุ 6-14 ปี
3. เยาวชนอายุ 15-25 ปี
4. กลุ่มเด็กพิเศษ

4.2 สภาพทั่วไปของเยาวชน

เสาวนีย์ เสนาสู (2532, 4-5) ได้แยกแยะสภาพทั่วไปของเยาวชนในปัจจุบันเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาสำหรับการนำมาพัฒนาต่อไป ประกอบด้วย

1. สภาพทางสังคม ความยากจนเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เยาวชนใหญ่ที่พ้นการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้เข้าเรียนต่อในระบบโรงเรียน

2. สภาพทางเศรษฐกิจเยาวชนในวัยที่พ้นเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้เข้าเรียนต่อในระบบโรงเรียนเหล่านี้เป็นกำลังแรงงานที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการผลิตในทุกสาขาของระบบเศรษฐกิจของประเทศแต่ความที่ด้อยทางความคิดความรู้โอกาสและแหล่งวิชาที่จะศึกษาหาความรู้และทักษะทางอาชีพเพิ่มเติมเยาวชนส่วนนี้จึงเป็นแรงงานทางการเกษตรในชนบทที่ขาดความรู้ความชำนาญทางวิชาการเกษตรกรรมแผนใหม่ ส่วนเยาวชนที่วางแผนเข้าทำงานในเมืองเป็นแรงงานทางอุตสาหกรรมที่ไร้ฝีมือได้ค่าแรงต่ำหรือไม่ก็ทำงานด้านบริการซึ่งมีโอกาสถูกปล่อยไปทางเสื่อมเสียได้ง่าย

3. สภาพการปกครองเยาวชนได้รับการอบรมเลี้ยงดูในโครงสร้างและระบบสังคมแบบจารีตนิยมกอบปรักบัววัฒนธรรมไทยที่เน้นในเรื่องเคารพเชื่อฟังผู้มีอาวุโสกว่าเยาวชนซึ่งแม้ว่าโดยธรรมชาติแล้วกล่าวกันว่าพร้อมที่จะ “ขบถ” ต่อระบบจึงค่อนข้างเก็บตัวไม่แสดงออกซึ่งความคิดและการกระทำต่อกิจกรรมทางการปกครองในทางกลับกันพร้อมที่จะนิ่งเฉยหรือร่วมมือโดยไม่คิดไม่ได้แย้งต่อผู้ใหญ่ซึ่งรับผิดชอบทางการปกครอง สถาบันกำนันผู้ใหญ่บ้านและผู้อาวุโสของหมู่บ้านจึงยังคงครอบครองโครงสร้างทางการปกครองหมู่บ้านอยู่โดยที่เยาวชนไม่มีส่วนร่วมคิดร่วมกระทำนอกจากร่วมมือจึงขึ้นอยู่กับว่าจะถูกบังคับให้ร่วมมากแค่ไหน

4. สภาพทางการเมืองภายใต้ระบบสังคมแบบจารีตนิยมเยาวชนขาดความสำนึกทางการเมืองไม่สนใจและไม่ยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลกระทบกระเทือนต่อชีวิตความเป็นอยู่เยาวชนและครอบครัวไม่ตระหนักบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะพลเมืองที่มีต่อสังคมสภาพความเฉยเมยของเยาวชนที่มีต่อการเมือง ซึ่งสืบเนื่องมาจากการขาดการปลูกฝังอบรมจากระบบสังคมนั้นมีผลต่อความมั่นคงของหมู่บ้านและของชาติและกลายเป็นจุดอ่อนให้ฝ่ายตรงข้ามเข้าแทรกซึมล่องลงไปไปในทางที่หลงผิดต่อต้านกระบวนการปกครองและพัฒนาประเทศในที่สุด

จากความหมายและสภาพทั่วไปของเยาวชน สรุปได้ว่า เยาวชน เป็นวัยที่เป็นช่วงวัยรอยต่อระหว่างเด็กและผู้ใหญ่ ในปัจจุบันเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงในหลากหลายรูปแบบ ทั้งการชักจูงไปในทางที่ผิด การไม่ได้เรียนต่อ การเข้าตลาดแรงงานที่ขาดทักษะ ใช้ความรู้ความสามารถไม่เต็มศักยภาพ ขาดความสำนึกในจริยธรรมคุณธรรมรวมทั้งการขาดการมีส่วนร่วมในสังคม ดังนั้นการ

พัฒนาเยาวชนให้มีความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะในการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันเป็น การเสริมสร้างและพัฒนาเยาวชนให้เป็นเยาวชนที่พึงประสงค์

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการด้านการอบรม อาชีพระยะสั้นของเยาวชนใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง ในประเทศและต่างประเทศดังนี้

5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

พงษ์ศักดิ์ กาญจนกุล (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นของ ประชาชนในพื้นที่แนวกันชนเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง จังหวัดอุทัยธานี ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ประชาชนในพื้นที่แนวกันชนเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง จังหวัดอุทัยธานี มีฐานะ ยากจน ขาดความรู้ในการประกอบอาชีพเสริมรายได้ จึงได้ศึกษาความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพ ระยะสั้น วัตถุประสงค์การศึกษา เพื่อศึกษาลักษณะพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมบางประการ ความต้องการวิชาชีพระยะสั้น และเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น ของ ประชาชนในพื้นที่แนวกันชนเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ หัวหน้า ครัวเรือนที่ตั้งบ้านเรือนในเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง จำนวน 240 คน รวบรวมข้อมูลด้วย การสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าไค-สแควร์ ผลการศึกษา พบว่า หัวหน้าครัวเรือน เป็นชาย ร้อยละ 70 อายุเฉลี่ย 41 ปี สมรสแล้วทั้งหมด สมาชิกในครอบครัวเฉลี่ย 4 คน รายได้ต่ำกว่า 30,000 บาท ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ ประถมศึกษา อาชีพหลัก คือเกษตรกรรม และอาชีพเสริม รับจ้าง พื้นที่ถือครองเพื่อการเกษตร เฉลี่ย 16 ไร่ ไม่เคยเข้ารับการอบรม ร้อยละ 81 หัวหน้าครัวเรือนส่วนมากต้องการเข้ารับการอบรม ร้อยละ 90 วิชาชีพที่ต้องการอบรม คือ เกษตรกรรม ช่าง ศิลปหัตถกรรม ตามลำดับ หัวหน้า ครัวเรือนที่มีอายุต่างกัน ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

มณฑิเยร บุญช่วย (2544) ได้ศึกษาถึง ความต้องการการพัฒนาอาชีพสตรีในชุมชนแออัด เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ จัดทำขึ้น เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาอาชีพของสตรีในชุมชนแออัด เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นสตรี อายุ 14 ปี ขึ้นไป ในเขตชุมชนแออัด 3 แห่ง ซึ่งเป็นตัวแทนของประชากรสตรีในเขตชุมชนแออัด เขตยานนาวาทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ที่สอบถามความต้องการพัฒนาอาชีพ 4 ด้าน คือ ความรู้ด้านการประดิษฐ์ ความรู้ด้านการประกอบอาหาร ความรู้ด้านการเกษตร และความรู้ด้านการพาณิชย์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า สตรีส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาอาชีพ 4 ด้าน ดังนี้ คือ 1) ด้านประดิษฐ์ ส่วนใหญ่ ต้องการเรียน การปักจักร การประดิษฐ์สิ่งของวัสดุเหลือใช้ การประดิษฐ์ดอกไม้ การประดิษฐ์เครื่องใช้ในครัวเรือน การทำกรอบรูปและรูปภาพ และการจัดดอกไม้ 2) ด้านการประกอบอาหาร ส่วนใหญ่ ต้องการเรียน การทำขนมหวาน การแปรรูปอาหารเครื่องดื่มจากพืชและผลไม้ต่าง ๆ การทำเค้กและขนมปัง การทำอาหารว่าง การถนอมอาหาร การแกะสลักและการจัดอาหาร 3) ด้านการเกษตร ส่วนใหญ่ ต้องการเรียน การเพาะชำไม้ดอกไม้ประดับ และการปลูกสวนครัวลอยฟ้า 4) ด้านพาณิชย์ ส่วนใหญ่ ต้องการเรียนบัญชี พิมพ์ดีดไทย-อังกฤษ และเสริมสวย สำหรับเวลาในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพนั้น สตรีส่วนใหญ่ต้องการเรียนในช่วงเวลาเย็น ระหว่าง 17.00-20.00 น. ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ว่าง ส่วนวันที่ต้องการให้จัดฝึกอบรมนั้น สตรีต้องการให้จัดในวันหยุด และต้องการให้จัดฝึกอบรมในชุมชน เมื่อฝึกอบรมแล้วต้องการให้มีการประเมินผล โดยการสอบปฏิบัติและได้รับวุฒิบัตรเพื่อใช้เป็นหลักฐานในการฝึกด้วยในด้านของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะนั้น สตรีส่วนมากให้ความเห็นว่า ต้องการฝึกอาชีพเพื่อเสริมรายได้ของครอบครัว และมีข้อเสนอแนะว่า อาชีพที่ฝึกควรเป็นอาชีพง่าย ๆ สามารถนำมาทำที่บ้านได้ ใช้การลงทุนน้อย นอกจากนี้ แล้วยังต้องการให้สำนักงานเขตยานนาวาหาอาชีพมารองรับและดูแลการฝึกอบรม

นันทรัตน์ สายทองและคณะ (2548) ได้ศึกษาความต้องการเข้ารับฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของประชาชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อทราบถึงความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของประชาชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของประชาชน ได้แก่ เพศ อายุ พื้นที่ถือครอง รายได้ และประสบการณ์การฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประชาชนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา อำเภอบางบาล อำเภอนครหลวงและอำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 358 คน ระยะเวลาดำเนินการวิจัยตั้งแต่ เดือนเมษายน 2544 – กันยายน 2545 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของประชาชนในการเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นอยู่ในระดับน้อย ในการเปรียบเทียบ

ความต้องการของประชาชนที่มีต่อ เพศ อายุ พื้นที่การถือครอง รายได้ และประสบการณ์การฝึกอบรม พบว่า ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มารุต คำชะอม และ คณะ(2548) ศึกษาความต้องการและทิศทางการพัฒนาฝีมือในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ปอเนาะ และชุมชนในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส โดยวิธีการสัมภาษณ์นักเรียนและจัดเวทีชุมชน กลุ่มตัวอย่าง 364 คน จังหวัดยะลา 103 คน ปัตตานี 154 คน และนราธิวาส 107 คน เมื่อพิจารณารายจังหวัดผลดังนี้ จังหวัดยะลา การเสนอความต้องการฝึกอาชีพมากที่สุด คือ ตัดเสื้อสตรี อาหาร ขนม ส่วนนักเรียนชายสนใจช่างไฟฟ้า ซ่อมรถจักรยานยนต์ ส่วนจังหวัดปัตตานี ต้องการฝึกมากที่สุดคือ อาชีพช่างก่อสร้าง รองลงมาคือ อาชีพตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี อาหาร ขนม สำหรับจังหวัดนราธิวาส ต้องการฝึกอบรมมากที่สุดคืออาชีพตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี อาหาร ขนม รองลงมาคือ ช่างก่อสร้าง เหตุผลในการเลือกวิชาชีพทั้งสามจังหวัดมีเหตุผลเหมือนกัน คือ อาชีพตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี อาหาร ขนม เป็นนักเรียนหญิง สามารถใช้ได้ในชีวิตประจำวัน และเพิ่มรายได้ครอบครัว ส่วนอาชีพช่างก่อสร้าง กลุ่มที่เลือกเป็นนักเรียนชาย โดยให้เหตุผลในการเลือกว่า สามารถนำไปพัฒนาที่อยู่อาศัย ไม่ต้องเสียค่าจ้างและน่าสนใจ นักเรียนที่เลือกช่างคอมพิวเตอร์ ให้เหตุผลว่า มีความจำเป็นต้องใช้ในชีวิตประจำวัน โดยภาพรวมทั้งสามจังหวัดเสนอวิชาชีพที่ต้องการมากที่สุด คือ วิชาชีพตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี อาหาร ขนม (28.8%) รองลงมาคือ ช่างก่อสร้าง (21.2%)

วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2548) ได้ศึกษาความต้องการที่แท้จริงของประชาชนใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ (จังหวัดยะลา ปัตตานีและนราธิวาส) มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาความต้องการที่แท้จริงของประชาชนกลุ่มต่างๆ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ในด้านการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม วิถีชีวิต สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- 2) เพื่อให้ได้กรอบในการกำหนดนโยบายและแผนงานในการนำไปปฏิบัติและการจัดสรรงบประมาณของ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
- 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์กลุ่มจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้นำศาสนา ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำสตรี ผู้นำเยาวชน ตัวแทนไทยพุทธ กลุ่มอาชีพต่างๆ นักการเมือง นักศึกษาและกลุ่มอื่นๆ จำนวน 2,730 คน ผลการวิจัย พบว่าความต้องการที่แท้จริงของประชาชนสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประการ คือ 1) ความต้องการการมีส่วนร่วม 2) ความต้องการการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม 3) ความต้องการความยุติธรรมและความเท่าเทียมกัน และ 4) ความต้องการให้ยอมรับความเป็นอัตลักษณ์พิเศษของคนในพื้นที่ ความต้องการที่แท้จริงข้างต้นนำมาเป็นกรอบในการกำหนดนโยบายแผนงานและโครงการเพื่อสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ

ดังนี้ 1) ส่งเสริมการบริหารจัดการโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่น 2) การยอมรับเอกลักษณ์และความหลากหลายทางวัฒนธรรม 3) สร้างและส่งเสริมความเป็นธรรมและความเท่าเทียมกันในสังคมและได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหาและพัฒนา 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

จารุพรรณ มียิ้ม และ เบญญาญ ดวงจิโน (2550) ได้ศึกษาความต้องการบริการวิชาการด้านฝึกอบรมสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สำรวจระดับความต้องการฝึกอบรมและจัดลำดับความต้องการฝึกอบรมของประชาชนทั่วไปและเจ้าหน้าที่ราชการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) ศึกษารูปแบบและลักษณะความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ราชการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนทั่วไป จำนวน 1,080 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง เกษตรกร แม่บ้าน เยาวชน กลุ่มตัวอย่างละ 360 คน และเจ้าหน้าที่ราชการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 240 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความต้องการด้านการฝึกอบรมของประชาชนทั่วไปมีความต้องการด้านสิ่งแวดล้อมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการเมืองการปกครอง ด้านธุรกิจการเกษตร ด้านอาชีพ ด้านวัฒนธรรมและด้านเกษตรกรรม ตามลำดับ สำหรับเจ้าหน้าที่ราชการต้องการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะตนเอง ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการบริหารจัดการในองค์กร ด้านเศรษฐกิจการเมือง ด้านการพัฒนาคุณภาพงานและการมีส่วนร่วม ตามลำดับ 2) รูปแบบและลักษณะความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ราชการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้องการให้จัดฝึกอบรมระยะสั้น ๆ เน้นหัวข้อเรื่องเป็นรายโครงการ โดยฝึกอบรมในเวลาราชการ และใช้สถานที่ฝึกอบรมเป็นโรงแรมนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 3) ประชาชนสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องการฝึกอบรมในสถานที่ใกล้บ้าน ในหมู่บ้านตำบลหรืออำเภอ เป็นการฝึกอบรมระยะสั้น ๆ เวลา 1-2 วัน โดยต้องการฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมากที่สุด รองลงมา คือด้านสุขภาพอนามัย ด้านการเมืองการปกครอง ด้านธุรกิจการเกษตร ด้านอาชีพ ด้านวัฒนธรรมและด้านเกษตรกรรม ตามลำดับ จากการศึกษาดังกล่าว สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเยาวชน พบว่า เยาวชนมีความต้องการฝึกอบรมระยะเวลา 3-5 วัน มากที่สุด รองลงมาคือ ระยะเวลา 1-2 วัน สถานที่ที่ต้องการฝึกอบรมในหมู่บ้านและตำบล และมีข้อเสนอแนะต้องการฝึกอบรมด้าน อาชีพเสริมสำหรับเยาวชน เช่น ช่างก่อสร้าง ช่างเฟอร์นิเจอร์ ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อมโลหะและเหล็กดัด ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ และต้องการอบรมช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ การใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้มีความต้องการอบรมด้านมีส่วนร่วมของเยาวชน ความรักสามัคคี บทบาทเยาวชนในการป้องกันยาเสพติด อบรมจริยธรรมสำหรับเยาวชนตามหลักศาสนา

กิตติพงษ์ รติปาณ (2551) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการในการจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันของวิทยาลัยสารพัดช่างในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัญหาและความต้องการในการจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันของวิทยาลัยสารพัดช่างในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามตัวแปรเพศ และวุฒิการศึกษาของนักศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันของวิทยาลัยสารพัดช่างในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามทัศนะของผู้ประกอบการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ที่ลงทะเบียนเรียนในปีการศึกษา 2550 จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล มี 2 แบบ 1) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของเบสท์ สำหรับผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักศึกษา 2) แบบสัมภาษณ์คำถามปลายเปิดสำหรับผู้ประกอบการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าที (t-test) และ ค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัญหาในการจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันของวิทยาลัยสารพัดช่างในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับน้อย ยกเว้น ด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับความต้องการในการจัดการศึกษาหลักสูตรพระยะสันของวิทยาลัยสารพัดช่างในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบปัญหาในการจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันของวิทยาลัยสารพัดช่างในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามตัวแปรสถานภาพผู้ตอบ และตามตัวแปรเพศ ของนักศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนตัวแปรวุฒิการศึกษาของนักศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันของวิทยาลัยสารพัดช่างในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามตัวแปรสถานภาพผู้ตอบ และตามตัวแปรเพศ และวุฒิการศึกษาของนักศึกษา โดยรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บุญเรือง สุนทรสลิขภูมิกุล (2553) ศึกษาความต้องการการฝึกอบรมอาชีพของผู้ใช้แรงงานในจังหวัดแพร่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความต้องการของวัยแรงงาน เกี่ยวกับด้านปัจจัยนำเข้าการฝึกอบรม (2) ศึกษาความต้องการของวัยแรงงาน ด้านกระบวนการฝึกอบรม และ (3) ศึกษาความต้องการของแรงงาน ด้านผลลัพธ์การฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่าง คือ วัยแรงงาน จำนวน 400 คน ได้มาโดยการเลือกแบบบังเอิญ จากผู้ที่มาติดต่อราชการ ณ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) ด้านปัจจัยนำเข้าการฝึกอบรม พบว่า

หลักสูตรที่วัยแรงงานต้องการให้ฝึกอบรม คือ การวางแผนไทยเพื่อสุขภาพ ต้องการวิทยากรที่มีความสามารถในเรื่องที่สอน (2) ด้านกระบวนการฝึกอบรม พบว่า วิธีการฝึกอบรมที่ต้องการ คือ การฝึกอบรมแบบสาธิต ระยะเวลาในการฝึกอบรม จำนวน 1- 2 วัน สื่อในการฝึกอบรม คือ เอกสารประกอบการฝึกอบรม และ (3) ด้านผลลัพธ์การฝึกอบรม ต้องการให้มีการประเมินหลังการฝึกอบรม โดยประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้รับการฝึกอบรมที่มีผลต่อการทำงาน และมีการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้หลักการฝึกอบรมโดยการสอบถามผู้รับการฝึกอบรม

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Creed et al. (2011) ได้ศึกษาวิจัย ความต้องการประกอบอาชีพของเยาวชนได้รับการดูแลจากรัฐ (out-of-home-care) ในประเทศออสเตรเลีย จำนวน 202 คน เปรียบเทียบกับเยาวชนที่อยู่ร่วมกับครอบครัว โดยมีลักษณะเทียบเคียงกันเรื่อง อายุ เพศและวุฒิการศึกษา เปรียบเทียบทั้งสองกลุ่ม ศึกษาปัจจัย 2 ด้าน คือ ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการประกอบอาชีพ เช่น การประกอบอาชีพ การศึกษาและอุปสรรค และด้านที่ 2 ศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกด้านอาชีพ เช่น การค้นหางาน การวางแผนอาชีพ พบว่า เยาวชนที่อยู่ในการดูแลของรัฐ มีความต้องการประกอบอาชีพ การวางแผนอาชีพ ความต้องการศึกษาเล่าเรียนสำหรับตัวเอง น้อยกว่า ครอบครัวมีความต้องการให้ประกอบอาชีพน้อยกว่า มีปัญหาอุปสรรคด้านอาชีพมากกว่า และมีความผูกพันกับโรงเรียนมากกว่า นอกจากนั้น พบว่า กลุ่มเยาวชนที่มีความต้องการประกอบอาชีพมากกว่าและพ่อแม่มีความต้องการให้ประกอบอาชีพที่มากกว่า แต่มีกลุ่มเพื่อนที่ต้องการประกอบอาชีพที่น้อย จะทำให้การทำงานในเยาวชนกลุ่มนี้น้อยกว่า ซึ่งจากผลการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า เยาวชนที่อยู่นอกบ้านที่ได้รับการช่วยเหลือจากรัฐ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เกิดความต้องการมุ่งมั่นที่จะพัฒนาอาชีพของตนเอง ซึ่งต้องมีระดับที่สูงกว่าปกติเมื่อเปรียบเทียบกับเยาวชนอื่น

Pappas and Kounenou (2011) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การตัดสินใจเลือกอาชีพของนักศึกษาอาชีวะหลังจบการศึกษา : ผลกระทบจากพ่อแม่ต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ จากกลุ่มตัวอย่าง นักศึกษาอาชีวะหลังจบการศึกษา ในประเทศกรีซ จำนวน 148 คน เป็นชาย 90 คน หญิง 58 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาเอง จำนวน 2 ชุด สำหรับ นักศึกษา และผู้ปกครอง ผลการศึกษา พบว่า การตัดสินใจในการเลือกอาชีพของนักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาของมารดา และพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมากระหว่างอิทธิพลของพ่อแม่ของนักศึกษากับการตัดสินใจเลือกอาชีพ นอกจากนั้น ไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศของนักศึกษาจาก

อิทธิพลจากพ่อแม่ต่อการตัดสินใจ จากข้อจำกัดของการศึกษาและประเด็นที่พบจะได้มีในการศึกษาวิจัยต่อไป

Howard et al. (2011) ศึกษาวิจัยเรื่อง อาชีพที่ปรารถนาของเยาวชน : การคลายปม เรื่อง เชื้อชาติ ระดับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม และเพศ จากการศึกษาครั้งนี้เป็นการสำรวจปัจจัยด้านเชื้อชาติ ระดับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม และเพศ ของเยาวชนนักเรียนเกรด 8 และเกรด 10 จำนวน 22,000 คน ในสหรัฐอเมริกา พบว่า อาชีพที่เป็นที่ปรารถนาของเยาวชนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 อาชีพสูงสุด ได้แก่ ศิลปิน นักกฎหมาย นักดนตรี เจ้าหน้าที่ FBI และนักแสดงชาย/หญิง อาชีพที่เป็นที่ปรารถนาของเยาวชนเหล่านี้ จำแนกเป็นรายกลุ่มตามเพศ ระดับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม และเชื้อชาติ และจำแนกความปรารถนาของอาชีพ เนื่องจากมาจากระยะทางการยกย่องทางสังคม ความต้องการของระดับการศึกษาขั้นต่ำ และค่าตอบแทนเฉลี่ยของอาชีพ ผลการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ทั้งด้านเพศ ระดับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม และเชื้อชาติ มีความสัมพันธ์ต่อความปรารถนาของการประกอบอาชีพของเยาวชน นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยหลักที่มีผลกับความปรารถนาของแต่ละอาชีพ คือ เพศ และปัจจัยที่มีสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ คือ ปัจจัยระหว่างเพศและเชื้อชาติ มีผลต่อความปรารถนาอาชีพที่รับการยกย่องและระดับการศึกษาที่ต้องการในการประกอบอาชีพ

จากการศึกษางานวิจัยภายในประเทศ และต่างประเทศ ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาความต้องการด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง อบรมวิชาชีพ หรือความสนใจเลือกอาชีพของข้าราชการสตรี เยาวชน วัยแรงงาน ประชาชนในชุมชนหรือความต้องการด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีความต้องการฝึกอบรมที่มีหลากหลายตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้มีความต้องการที่แตกต่างกันทั้งในด้านสาขาวิชาชีพ ต้องการฝึกอบรม รูปแบบ ระยะเวลา สถานที่ที่เหมาะสม จากปัจจัยที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มทางด้าน เพศ อายุ อาชีพ และระดับการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยเห็นควรว่าจะต้องศึกษาความต้องการฝึกอบรมกลุ่มที่มีลักษณะเฉพาะเช่น กลุ่มเยาวชนจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้องสำหรับการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ต่อไป