

การประชุมทางวิชาการ

การวิจัยทางการศึกษา ครั้งที่ 11

The 11th National Symposium on Educational Research

เรื่อง **ก้าวไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน: การศึกษาเรื่องผลิตภาพจากการจัดฝึกอบรมทักษะ
ฝีมือแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย (Toward
Sustainable Development: A Study of Productivity Gain from Skill
Training in Thailand's Manufacturing Sectors)**

ผู้วิจัย นาย สุทธิ สุอำพัน (Mr. Sutti Soampon)

ปีที่ทำวิจัยเสร็จ 2548

ความเป็นมา

ความเป็นมาของงานวิจัยเรื่องนี้มีจุดเริ่มต้นจากความตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย ซึ่งในขณะนี้ได้ทวีความสำคัญขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง ในระดับที่ถือได้ว่าเป็นส่วนหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2 ฉบับล่าสุด (แผนพัฒนาฉบับที่ 9 และ 8 ซึ่งเริ่มใช้ตั้งแต่ พ.ศ.2540) โดยแนวคิดดังกล่าวได้รับการออกแบบเพื่อให้สามารถตอบสนองทิศทางของการพัฒนา ซึ่งได้รับการปรับเปลี่ยนไปสู่แนวคิดใหม่ของการพัฒนาอย่างยั่งยืน ที่มีเป้าหมายหลักอยู่ในเรื่องของการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในแง่เศรษฐกิจและสังคม อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าระยะเวลาจะผ่านมาพอสมควรนับตั้งแต่เริ่มใช้แผนพัฒนาดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นผลลัพธ์ องค์ประกอบ หรือสถานะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะด้านการสร้างขีดความสามารถในการทำงาน (capacity building) นั้น ก็ดูเหมือนว่าจะยังไม่ได้อยู่ในระดับที่น่าพอใจนัก โดยเมื่อพิจารณาจากดัชนีเปรียบเทียบขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับประเทศนั้น จะพบว่าองค์ประกอบย่อยๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็น ระดับผลิตภาพ

ทักษะการทำงานด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การศึกษา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ก็ล้วนแต่ เป็นจุดอ่อนหลักๆของประเทศไทยซึ่งต้องมีการปรับปรุงแก้ไขแทบทั้งสิ้น มากไปกว่านั้นกระแสความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากระบบเศรษฐกิจและสังคมโลก เช่น การเปิดเขตการค้าเสรี ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ก็ล้วนแล้วแต่เป็นที่มาของการแข่งขัน ซึ่งมีแนวโน้มว่าจะต้องขยายขอบเขตและมีความเข้มข้นขึ้น โดยความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวล้วนสามารถนำมาซึ่งทั้งโอกาสและภัยคุกคามของประเทศ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้รับการยอมรับโดยทั่วไปว่า เป็นรากฐานของการพัฒนาผลิตภาพและขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ จากเหตุผลหลายๆประการดังกล่าว จึงเป็นที่มาของการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งให้ความสนใจเป็นพิเศษในประเด็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการทำงาน ในรูปแบบของการจัดฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือประเด็นของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งในปัจจุบันยังไม่มี ความชัดเจนเชิงนโยบายมากนัก โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มประเทศในภูมิภาคเดียวกันที่มีความก้าวหน้าไปมาก เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ เกาหลีใต้ และ ญี่ปุ่น นอกจากนี้ปริมาณของชุดข้อมูลพื้นฐาน ความรู้ หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวก็ยังถือได้ว่ามีค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิชาการด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น งานวิจัยชิ้นนี้จึงเกิดขึ้นจากความจำเป็น ที่ควรจะมีชุดข้อมูลพื้นฐานที่ชัดเจนขึ้นในเรื่องของ สถานภาพปัจจุบันหรือประเด็นความท้าทายสำคัญๆที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในประเทศไทย และผลที่ได้รับในแง่ของการสร้างผลิตภาพหรืออีกนัยหนึ่งก็คือการสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขัน ซึ่งเป็นฐานรากที่สำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาที่ยั่งยืน

แนวคิด ทฤษฎี

ความเข้าใจเกี่ยวกับการตัดสินใจในการจัดฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานที่ใช้ในการศึกษารุ่นนี้นั้น ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาการฝึกอบรมในแง่มุมมองทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งมีที่มาจากทฤษฎีทุนมนุษย์ (Becker,1975) โดยทฤษฎีดังกล่าวมีมุมมองต่อการจัดฝึกอบรม ในลักษณะที่เป็นการลงทุนประเภทหนึ่ง (ของตัวบุคคลหรือองค์กร) ที่มีต้นทุนในรูปของค่าใช้จ่ายในการฝึกและค่าเสียโอกาสจากการหยุดการทำงานตามปกติเพื่อมารับการฝึก โดยมีผลตอบแทนในรูปของการเพิ่มขึ้นของขีดความสามารถในการทำงานซึ่งส่งผลให้ระดับผลิตภาพและรายได้จากการทำงานมีค่าสูงขึ้น สำหรับกรอบการวิเคราะห์ผลตอบแทนจากการลงทุนในการวิจัยครั้งนี้ จะอยู่ในระดับองค์กร (firm-level analysis) หรือในระดับจุลภาค มากไปกว่านั้น ระดับผลิตภาพที่เพิ่มขึ้นดังกล่าวยังสามารถส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ในฐานะที่เป็นปัจจัยที่มีบทบาทต่อการ

เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ควบคู่ไปกับอีกบทบาทหนึ่งที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากันนั่นคือ ช่วยลดความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจให้น้อยลง

กรอบการวิเคราะห์ที่ใช้ในการศึกษายึดตามแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์เรื่องฟังก์ชันการผลิต ที่มีรูปแบบสมการมาตรฐานคือ $Y = f(K, L, A)$ โดยมูลค่าเพิ่มหรือผลการดำเนินงานของบริษัท (Y) นั้น มีความสัมพันธ์หรือมีที่มาจาก การลงทุนด้านเครื่องจักรและเครื่องมือต่างๆ (K) รวมทั้ง การจ้างงาน (L) นอกจากนั้น ยังมีที่มาจากการลงทุนด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการผลิต (A) เช่น การลงทุนในการส่งพนักงานไปฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้วิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ หรือ การลงทุนในการวิจัยและพัฒนา เพื่อแสวงหากระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นต้น จากสมการการผลิตดังกล่าวจะเห็นได้ว่า เนื้อหาสำคัญของการวิจัยครั้งนี้ ก็คือการคำนวณหาค่าความสัมพันธ์ ระหว่างชุดตัวแปรที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมทั้งหมด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการลงทุนด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการผลิต (คือ A) กับระดับมูลค่าเพิ่มของบริษัท (คือ Y) เพื่อนำไปใช้อธิบายเรื่องการเพิ่มผลิตภาพ และระดับขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรที่เพิ่มขึ้นจากการฝึกอบรม

สำหรับแนวคิดหลักๆ ในการกำหนดประเด็นและสมมติฐานที่ใช้ในการทดสอบนั้น มีที่มาจากข้อสงสัยและข้อค้นพบสำคัญๆ ในงานวิจัยที่ทำในต่างประเทศ ซึ่งพบว่า ความแตกต่างในเรื่องการตัดสินใจจัดฝึกอบรมของบริษัท (ฝึกหรือไม่ฝึก) ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษาของพนักงานที่เข้ารับการฝึก (ฝึกไครบ้าง) แหล่งการฝึกอบรม (ฝึกที่ไหนบ้าง) นั้น คือสาเหตุสำคัญที่มักจะทำให้ผล (ผลิตภาพ) ที่เกิดขึ้นนั้นแตกต่างกันไปในหมู่บริษัท

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษารูปแบบหรือแนวโน้มเรื่องการตัดสินใจจัดการฝึกอบรม ในแง่มุมต่างๆ ได้แก่ ลักษณะการตัดสินใจ ลักษณะของตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา ของพนักงานที่ได้รับการฝึก ลักษณะการเลือกใช้บริการในแหล่งฝึกอบรม ประเภทต่างๆ ของแต่ละบริษัท
2. เพื่อวิเคราะห์ถึงผลของทางเลือกในการตัดสินใจเกี่ยวกับการฝึกอบรมในแง่มุมต่างๆ (ดังที่ได้กล่าวถึง) ที่มีต่อประโยชน์ ในเชิงของระดับผลิตภาพ (productivity) ของบริษัทจากการจัดฝึกอบรม (ซึ่งจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถทางการแข่งขัน ขององค์กรและประเทศ)

สมมติฐานการวิจัย

ความแตกต่างของแต่ละบริษัทในด้านต่อไปนี้คือ 1) การตัดสินใจจัดฝึกอบรม (จัด หรือ ไม่จัด) 2) โอกาสของพนักงานแต่ละตำแหน่งในการเข้าฝึกอบรม 3) โอกาสของพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่างๆ ในการเข้าฝึกอบรม 4) ผู้จัดฝึกอบรม (จัดเอง หรือ หลักระบุภายนอก) 5) การเลือกใช้บริการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกประเภทต่างๆ ล้วนส่งผลให้ระดับผลิตภาพมีความแตกต่างกัน

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร

บริษัทที่เป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ชิ้นส่วนยานยนต์ อาหาร และ เฟอร์นิเจอร์ รวมทั้งหมดประมาณ 600 บริษัท

กลุ่มตัวอย่าง

บริษัท (ประชากร) ที่ร่วมมือในการเปิดเผยข้อมูลที่ต้องการศึกษา จำนวน 83 บริษัท (คิดเป็นสัดส่วนประมาณ 14% ของจำนวนบริษัททั้งหมด)

ตัวแปร

1. ตัวแปรตาม คือ มูลค่าเพิ่ม (ผลการดำเนินงานของบริษัท)

2. ตัวแปรอิสระ แบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ

2.1 ตัวแปรอิสระที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมโดยตรง สามารถแบ่งออกได้เป็น 5 กลุ่มย่อย แยกตามแต่ละแบบจำลองที่ใช้ในการทดสอบ ได้แก่

1. ตัวแปรด้านการการตัดสินใจจัดฝึกอบรม มี 1 ตัว คือ การจัดหรือไม่จัดฝึกอบรมในบริษัท

2. ตัวแปรด้านโอกาสในการเข้าฝึกอบรม สำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง มี 8 ตัว คือ สัดส่วนของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม (เทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมดในกลุ่มนั้นๆ) สำหรับกลุ่มผู้บริหารระดับสูง พนักงานด้านการตลาดและการขาย ผู้ชำนาญการเฉพาะด้าน (professional) ผู้ควบคุมงาน (supervisor) ช่างเทคนิค แรงงานมีฝีมือ แรงงานไร้ฝีมือ และพนักงานสายสนับสนุนอื่นๆ

3. ตัวแปรด้านโอกาสในการเข้าฝึกอบรม สำหรับพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่างๆ มี 7 ตัว คือ สัดส่วนของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปวส. ปวช. มัธยมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนต้น และประถมศึกษา

4. ตัวแปรด้านทางเลือกในการจัดการฝึกอบรม มี 2 ตัว คือ สัดส่วนของพนักงานที่เข้าฝึกอบรมภายในบริษัท และฝึกอบรมภายนอก (เทียบกับจำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมทั้งหมด)

5. ตัวแปรด้านทางเลือกในการใช้บริการฝึกอบรมจากสถาบันภายนอกประเภทต่างๆ มี 4 ตัว คือ สัดส่วนของพนักงานที่ฝึกอบรมในหลักสูตรที่จัดขึ้นโดยรัฐ สถาบันการศึกษา สมาคมภาคธุรกิจ และบริษัทธุรกิจด้านการฝึกอบรม

2.2 ตัวแปรอื่นๆที่มีผลกับการสร้างมูลค่าเพิ่มขององค์กร (โดยใส่ในทุกแบบจำลอง เพื่อควบคุมให้ผลจากการฝึกอบรมที่คำนวณได้มีความถูกต้อง) มี 9 ตัว คือ (1) มูลค่าสินทรัพย์ทุน (2) จำนวนพนักงาน (3) จำนวนปีที่เปิดดำเนินการ (4) อัตราการใช้กำลังการผลิต (5) ระดับการศึกษาเฉลี่ยของพนักงาน และตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของบริษัทในด้านต่างๆซึ่งรวมถึง (6) การส่งออก (7) การมีหุ้นส่วนจากต่างชาติ (8) การรับการถ่ายทอดเทคโนโลยี และ (9) การวิจัยและพัฒนา

เครื่องมือ

แบบสอบถามซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ส่วน โดยส่วนแรกเป็นการสอบถามข้อมูลด้านการฝึกอบรมในแง่มุมต่างๆ และส่วนที่สองเป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปของบริษัท

การรวบรวมข้อมูล

การจัดเก็บข้อมูลปฐมภูมิ อาศัยการส่งแบบสอบถามไปยังบริษัททางไปรษณีย์ ส่วนข้อมูลทุติยภูมิคือตัวเลขสินทรัพย์และผลการดำเนินงานทางธุรกิจของแต่ละบริษัท ได้มาจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนาเพื่อสังเกตรูปแบบหรือแนวโน้มที่น่าสนใจเกี่ยวกับการตัดสินใจจัดการฝึกอบรมตามแนวทางของสมมติฐานที่ตั้งไว้ และใช้การวิเคราะห์ถดถอยในการทดสอบสมมติฐานเหล่านั้น โดยวิเคราะห์แบบใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดและแบบแยกกลุ่มตัวอย่างบางส่วน ออกตามคุณลักษณะจำเพาะบางประการได้แก่ ประเภทของอุตสาหกรรม ขนาดของบริษัท ระดับเทคโนโลยี (หมายถึง การรับการถ่ายทอดเทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนา) ระดับความเป็นสากล (หมายถึงการส่งออก และการมีหุ้นส่วนจากต่างชาติ)

สรุปผลวิจัย

1. ประเด็นของการตัดสินใจฝึกอบรม และผลที่ได้รับในเชิงของผลิตภาพ (ตามแบบจำลองที่1) โดยรวมถึงปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพขององค์กร มีผลการศึกษที่สำคัญ ดังนี้

1.1 อาจกล่าวได้ว่าบริษัทโดยส่วนใหญ่ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย ก่อนข้างให้ ความสำคัญกับการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยพิจารณาจาก อัตราส่วนที่สูงมาก (95%) ของบริษัททั้งหมด ที่ระบุว่ามีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงาน

1.2 ในขณะที่การตัดสินใจจัดการฝึกอบรมนั้นเป็นไปอย่างแพร่หลาย ผลลัพธ์ในเชิงผลิตภาพของบริษัทที่ได้รับจากการตัดสินใจจัดฝึกอบรม กลับยังไม่มี ความชัดเจน (ยังไม่พบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญ) แต่อย่างไรก็ตาม (ทั้งนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากการที่อัตราส่วนของบริษัทที่ระบุว่าไม่มีการจัดฝึกอบรมนั้นมีน้อยมากจนกระทั่งยากต่อการเปรียบเทียบ ผลลัพธ์ที่แตกต่าง) อย่างไรก็ตามพบว่ายังมีผลตอบแทนที่มีนัยสำคัญซึ่งเกิดจากปัจจัยอื่นๆ ที่อาจถือได้ว่าเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ในระดับองค์กรเช่นกัน ได้แก่ การมีหุ้นส่วนจากต่างชาติ การศึกษาของพนักงานในองค์กร ระยะเวลา (ประสบการณ์) ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ตัวอย่างเช่น บริษัทใดมีระดับการศึกษาเฉลี่ยของพนักงานสูงกว่าบริษัทอื่นอยู่ 1 ปี บริษัทนั้นมีมูลค่าเพิ่มในการผลิตสูงกว่าบริษัทอื่นๆประมาณ 17 ล้านบาท เป็นต้น

1.3 จากการเชื่อมโยงผลการศึกษา ทั้งในแง่ของลักษณะการตัดสินใจฝึกอบรมของบริษัท และในแง่ของผลที่ได้รับในเชิงผลิตภาพที่แตกต่างกัน ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ถึงแม้จะยังไม่สามารถสรุปได้อย่างชัดเจนถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากการตัดสินใจจัดฝึกอบรม แต่ก็ยังสามารถนำมาซึ่งข้อสรุปเกี่ยวกับความสำคัญขององค์ประกอบความรู้อื่นๆ ได้แก่ ความรู้พื้นฐาน (ระดับการศึกษาของพนักงาน) ความรู้ที่สั่งสม (ประสบการณ์) ช่องทางของความรู้ในระดับสากล (หุ้นส่วนต่างชาติ) ที่มีผลต่อการสร้างผลิตภาพให้กับบริษัท อาจถือได้ว่าข้อค้นพบเหล่านี้ ได้แสดงให้เห็นถึงสัญญาณเริ่มต้นที่สำคัญของการแข่งขันทางธุรกิจในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ จากเหตุผลดังกล่าว จึงนำมาสู่ประเด็นแห่งความท้าทายที่มีต่อองค์กรธุรกิจ ในเรื่องของการจัดการความรู้จากแหล่งต่างๆให้เป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ในขณะที่มุมมองในเชิงนโยบายของรัฐบาลนั้นจะเป็นเรื่องของการสนับสนุนให้เกิดโครงสร้างพื้นฐานด้านการเรียนรู้ในระดับชาติ (learning infrastructure)

2. ประเด็นของการฝึกอบรมสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง และผลที่ได้รับในเชิงของผลิตภาพ (ตามแบบจำลองที่2) นั้น มีผลการศึกษที่สำคัญ ดังนี้

2.1 กลุ่มพนักงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหาร คือทรัพยากรมนุษย์ที่บริษัทส่วนใหญ่ ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย ให้ ความสำคัญในการพัฒนาทักษะมากที่สุด โดยพิจารณาจาก โอกาสในการเข้าฝึกอบรมของพนักงานแต่ละตำแหน่ง พบว่ากลุ่มของพนักงานที่ได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรมมากที่สุด คือพนักงานในตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูง หรือ ผู้ควบคุมงาน (supervisor) ซึ่งถือเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการบริหารในระดับต้น (มีพนักงานในตำแหน่งดังกล่าวประมาณ 70% ที่ได้รับการฝึกอบรม) รองลงไปคือ

ตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีและการผลิต เช่นนักวิทยาศาสตร์ ช่างเทคนิค หรือ แรงงานมีฝีมือ (54-60%) ถัดมาคือ ตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับการตลาดและการขาย (48%) โดยกลุ่มที่ได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรมน้อยที่สุดคือ แรงงานไร้ฝีมือและพนักงานสายสนับสนุนอื่นๆ (40%)

2.2 อย่างไรก็ตาม ผลติภาพของบริษัทที่ได้รับจากการฝึกอบรมสำหรับพนักงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหาร กลับยังไม่มีผลชัดเจน (ยังไม่พบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญ) เมื่อเปรียบเทียบกับผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญจากการฝึกอบรมพนักงานในตำแหน่งที่ถือได้ว่าอยู่ในระดับปฏิบัติการ ซึ่งเกิดขึ้นในกรณีของการฝึกอบรมสำหรับแรงงานมีฝีมือ (ในบริษัทต่างๆไป บริษัทข้ามชาติ และบริษัทที่ไม่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยี) พนักงานด้านการตลาดและการขาย (เฉพาะในกลุ่มบริษัทที่มีโครงการวิจัยและพัฒนา) แรงงานไร้ฝีมือ (เฉพาะในกลุ่มบริษัทที่ไม่มีโครงการวิจัยและพัฒนา) ตัวอย่างเช่น บริษัทใดมีสัดส่วนของแรงงานมีฝีมือ ที่ได้รับการฝึกอบรมสูงกว่าบริษัทอื่นๆ ประมาณหนึ่งเท่าตัว บริษัทนั้นมีมูลค่าเพิ่มในการผลิตสูงกว่าบริษัทอื่นๆ ประมาณ 0.36 เท่า เป็นต้น

2.3 จากการเชื่อมโยงผลการศึกษาทั้งในแง่ของโอกาสในการเข้าฝึกอบรม และในแง่ของผลที่ได้รับในเชิงผลิตภาพที่แตกต่างกัน ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ทำให้สามารถสรุปได้ว่า ในขณะที่บริษัทส่วนใหญ่มีภาระให้ความสำคัญค่อนข้างมาก กับการพัฒนาพนักงานในระดับบริหาร รากฐานที่สำคัญของการสร้างผลิตภาพซึ่งมีบริษัทเพียงบางส่วนที่ให้ความสำคัญ คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับปฏิบัติการขององค์กรอย่างทั่วถึง ด้วยเหตุผลนี้ ความท้าทายที่มีต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันในบริษัทเอกชน จึงน่าจะอยู่ที่การเพิ่มหรือกระจายการลงทุนทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนในมุมมองระดับนโยบายของรัฐบาลนั้น ความท้าทายที่มี จะอยู่ในประเด็นที่เกี่ยวกับการสร้างมาตรการในการขยายโอกาส ให้เกิดการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับพนักงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งเปรียบเสมือนรากฐานของอุตสาหกรรม ไทยที่ยังคงต้องการการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ประเด็นของการฝึกอบรมสำหรับพนักงานที่มีการศึกษาในระดับต่างๆ และผลที่ได้รับในเชิงของผลิตภาพ (ตามแบบจำลองที่ 3) นั้น มีผลการศึกษาที่สำคัญ ดังนี้

3.1 กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่า จะมีโอกาสได้รับการพัฒนาศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยบริษัทด้วยการฝึกอบรม มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาดู้อย่างเห็นได้ชัด โดยกลุ่มของพนักงานที่ได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรมมากที่สุด คือพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (มีพนักงานในกลุ่มดังกล่าว ประมาณ 73% ที่ได้รับการฝึกอบรม) ถัดมาตามลำดับ ได้แก่ พนักงานในระดับ ปวส. (63%) ปวช.และ มัธยมศึกษาตอนปลาย (52%) มัธยมศึกษาตอนต้น(47%) และ ประถมศึกษา (39%)

3.2 สำหรับกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาค่อนข้างสูง นอกจากจะได้รับโอกาสในการฝึกอบรมที่มากกว่าแล้วยังสามารถสร้างผลตอบแทนในรูปแบบของผลิตภาพ จากการเข้ารับการฝึกอบรมเหล่านั้นได้อย่างมีนัยสำคัญอีกด้วย โดยผลการศึกษาที่ได้ ชี้ให้เห็นว่า เป็นกรณีของการฝึกอบรมให้กับกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (เฉพาะบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร บริษัทที่ไม่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยี บริษัทที่มีโครงการวิจัยและพัฒนา และบริษัทไทย) กลุ่มพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะบริษัทขนาดกลางและขนาดย่อม) ตัวอย่างเช่น กรณีของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร หากบริษัทใดมีสัดส่วนของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและได้รับการฝึกอบรม สูงกว่าบริษัทอื่นๆประมาณหนึ่งเท่าตัว บริษัทนั้นมีมูลค่าเพิ่มในการผลิตสูงกว่าบริษัทอื่นๆ ประมาณ 0.94 เท่า เป็นต้น

3.3 จากการเชื่อมโยงผลการศึกษาทั้งในแง่ของโอกาสในการเข้าฝึกอบรม และในแง่ของผลที่ได้รับในเชิงผลิตภาพที่แตกต่างกัน ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของทักษะและความรู้ทั่วไป เช่น วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเบื้องต้น การสื่อสาร ทักษะในการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบที่

ได้รับจากการศึกษา ไม่ว่าจะในระดับโรงเรียนหรือระดับอุดมศึกษา ในการเป็นรากฐานของ การพัฒนาผลิตภาพของ ภาคอุตสาหกรรมด้วยการฝึกอบรม ด้วยเหตุผลนี้ ประเด็นที่น่าสนใจสำหรับภาคเอกชนจึงอยู่ที่การพยายามเพิ่มหลักสูตร ฝึกอบรมที่เป็นการพัฒนาทักษะทั่วไปทางด้านสร้างสรรค์และการคิดวิเคราะห์ เพื่อตอบสนองต่อทิศทางการแข่งขันใน อนาคต (เศรษฐกิจฐานความรู้) นอกเหนือจากการพัฒนาทักษะเฉพาะทาง ที่มักจะจัดการฝึกอบรมอยู่แล้วรวมทั้ง การพยายาม เพิ่มเติมความรู้พื้นฐาน ด้วยการยกระดับการศึกษาของพนักงาน ซึ่งก็น่าจะเป็นความท้าทายที่สำคัญของภาครัฐเช่นเดียวกัน ในการทำหน้าที่ออกนโยบายสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาดังกล่าว

4 ประเด็นของการฝึกอบรมพนักงานในแหล่งการฝึกอบรมประเภทต่าง (โดยเปรียบเทียบระหว่าง 1.หลักสูตร ภายในหรือภายนอกบริษัท 2.ระหว่างสถาบันภายนอกประเภทต่างๆ) และผลที่ได้รับในเชิงของผลิตภาพ (ตามแบบจำลองที่ 4 และ 5) นั้น มีผลการศึกษที่สำคัญ ดังนี้

4.1 การจัดหลักสูตรฝึกอบรมขึ้นเองภายในบริษัท (ฝึกอบรมภายใน) เป็นทางเลือกหลักในการฝึกอบรมที่ บริษัทส่วนใหญ่เลือกใช้ เมื่อเปรียบเทียบกับ การว่าจ้างวิทยากรภายนอกหรือส่งพนักงานไปฝึกอบรมนอกสถานที่ (ฝึกอบรมภายนอก) โดยพิจารณาจากอัตราส่วนของพนักงานบริษัทที่เข้ารับการฝึกอบรมภายใน (65%) ซึ่งสูงกว่าการ ฝึกอบรมภายนอก (35%) อย่างชัดเจน โดยแนวโน้มเช่นนี้ มิได้เกิดขึ้นชัดเจนนักกับบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม และ กลุ่มบริษัทขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งเลือกใช้การฝึกอบรมภายนอกค่อนข้างมาก (52-60%)

4.2 อย่างไรก็ตามผลิตภาพของบริษัทที่ได้รับ จากการฝึกอบรมภายใน กลับยังไม่มีความชัดเจน (ยังไม่พบ ความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญ) เมื่อเปรียบเทียบกับ ผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญ จากการฝึกอบรมภายนอก ในกลุ่มบริษัทบาง ประเภท (เฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม)

4.3 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างสถาบันฝึกอบรมภายนอกประเภทต่างๆ พบว่า สถาบันฝึกอบรมของทาง ราชการ และ สถาบันฝึกอบรมของภาคเอกชน คือทางเลือกหลักของบริษัท ในการใช้บริการด้านการฝึกอบรม ทั้งนี้ พบว่า การมีส่วนร่วมของสถาบันการศึกษา ในบทบาทของการเป็นแหล่งฝึกอบรมภายนอกสำหรับบริษัทเอกชน ยังมีอยู่ค่อนข้าง น้อย โดยพิจารณาจากอัตราส่วนของพนักงานที่เข้าฝึกอบรม ในหลักสูตรที่จัดขึ้นโดยสถาบันการศึกษาซึ่งมีอยู่เพียง 2% (ของจำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมทั้งหมด) เมื่อเทียบกับหลักสูตรที่จัดขึ้นโดยทางราชการ (15%), บริษัทธุรกิจด้าน การฝึกอบรม (10%) และสมาคมภาคธุรกิจ (8%)

4.4 อย่างไรก็ตามผลิตภาพของบริษัทที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไม่ว่าจะโดยหน่วยราชการหรือภาคเอกชน กลับยังไม่มีความชัดเจน (ยังไม่พบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญ) เมื่อเปรียบเทียบกับ ผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญจากการ ฝึกอบรมในหลักสูตรที่จัดขึ้นโดยสถาบันการศึกษา ในกลุ่มบริษัทบางประเภท (บริษัทผู้ส่งออก และ กลุ่มบริษัทขนาดกลาง และขนาดย่อม) ตัวอย่างเช่น ในกรณีของบริษัทขนาดกลางและขนาดย่อม หากบริษัทใดมีสัดส่วนของพนักงานที่ได้รับการ ฝึกอบรมจากหลักสูตรที่จัดขึ้นโดยสถาบันการศึกษา สูงกว่าบริษัทอื่นๆ ประมาณหนึ่งเท่าตัว บริษัทนั้นจะมีมูลค่าเพิ่มในการ ผลิตสูงกว่าบริษัทอื่นๆ ประมาณ 0.26 เท่า เป็นต้น

4.5 จากการเชื่อมโยงผลการศึกษาทั้งในแง่ของทางเลือกประเภทต่างๆในการใช้บริการ การฝึกอบรม และใน แง่ของผลที่ได้รับในเชิงผลิตภาพที่แตกต่างกัน ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถสื่อให้เห็นถึง รากฐานของการสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน ทั้งที่เกิดจากความหลากหลาย ของแหล่งการฝึกอบรม ซึ่งควรจะมีจากทั้งภายในและภายนอก เพื่อตอบสนองความต้องการ ในการใช้ความรู้แต่ละประเภท ซึ่งก็มักจะมี ความแตกต่างกันออกไปตามกลุ่มบริษัทประเภท ต่างๆ รวมทั้ง ความสำคัญของความรู้ทางวิชาการระดับสูง จากสถาบันการศึกษา เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีหรือ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมธุรกิจ ซึ่งยังมีบริษัทเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่เลือกใช้ความรู้ประเภทนี้ในการเพิ่มผลิต ภาพขององค์กร จากเหตุผลเหล่านี้ ความท้าทายสำหรับภาคเอกชน จึงอยู่ที่การพยายามสร้างความสมดุล ในการใช้เลือกใช้

ความรู้ทั้งในและนอกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกลุ่มความรู้จากแหล่งวิชาการที่มีคุณค่าสูง แต่ยังมีผู้สนใจไม่มากนัก ในขณะที่ภารกิจที่สำคัญของภาครัฐจะเป็นเรื่องของการกำหนดมาตรการ เพื่อเร่งสร้างตลาดของธุรกิจการฝึกอบรม ให้มีความหลากหลายและเติบโต โดยเฉพาะจากการมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้นจากองค์กรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะและประโยชน์ของงานวิจัย

1. ประเด็นขององค์ประกอบสนับสนุนด้านการเรียนรู้ในระดับองค์กร (สืบเนื่องจากผลสรุปในข้อที่ 1 ดังที่ได้กล่าวถึงแล้ว) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 นอกเหนือจากแนวคิดด้านการจัดการความรู้ในระดับองค์กร ที่ควรได้รับความสนใจมากขึ้นดังที่กล่าวไว้ในข้อสรุปนั้น ควรมีการทำงานร่วมกันที่ชัดเจนขึ้นระหว่างรัฐและเอกชน ในการที่จะกำหนดมาตรการ เพื่อการพัฒนาองค์ประกอบ ที่อาจถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างพื้นฐานด้านการเรียนรู้ในระดับชาติ ได้แก่ 1) การออกมาตรการต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการใช้ประโยชน์จากการร่วมลงทุนกับหุ้นส่วนต่างชาติที่มีระดับเทคโนโลยีการผลิตสูง และมีแผนชัดเจนที่จะถ่ายทอดความรู้เหล่านั้นให้พนักงานท้องถิ่น โดยผ่านมาตรการ เช่น การขยายสิทธิประโยชน์ให้กับกิจการที่มีการลงทุนในลักษณะดังกล่าวให้ครอบคลุมประเภทกิจการที่หลากหลายมากขึ้น การริเริ่มโครงการร่วมลงทุนระหว่างรัฐบาล เอกชนไทย และ หุ้นส่วนต่างชาติ ในการจัดสร้างสถาบันวิจัยและฝึกอบรม ที่มีคุณภาพสูง เป็นต้น 2) การออกมาตรการต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้เอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตรในระบบ และการถ่ายทอดประสบการณ์ในลักษณะกรณีศึกษา ตามลำดับ เช่น การสร้างดัชนีใหม่ๆ มาใช้วัดสถิติการให้ความร่วมมือในการพัฒนาตำรา งานวิจัย กรณีศึกษา หรือ อัตราส่วนการรับนักศึกษาฝึกงานต่อปี มาใช้ประกอบการพิจารณาการให้สิทธิประโยชน์ประเภทต่างๆจากรัฐบาล เป็นต้น

1.2 ควรมีการเริ่มต้นสำรวจและพัฒนาฐานข้อมูลเชิงนโยบาย ที่เกี่ยวกับสถิติด้านการจัดฝึกอบรมภายในระดับองค์กรอย่างต่อเนื่อง (ในลักษณะที่เป็นการบันทึกบัญชีทางทุนมนุษย์เช่นเดียวกับสินทรัพย์ต่างๆไป) เพื่อให้สามารถประเมินทิศทาง (เช่นการกระจายตัวของการใช้งบประมาณในการฝึกอบรม) หรือสภาวะการณ์การจัดการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (national training capacity) ได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับประเทศ

1.3 ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาระดับขีดความสามารถการแข่งขันของทั้งองค์กรและประเทศนั้น สมควรอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพิจารณา ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม และ ทิศทางของกระแสการแข่งขัน หรือกระแสโลกาภิวัตน์ ที่บริษัทหรือประเทศนั้นๆ กำลังเผชิญอยู่ โดยตัวอย่างของมาตรการที่จะสร้างความเชื่อมโยงระหว่างแผนการดำเนินงานทั้ง 3 ด้านนี้อาจทำได้โดย การพยายามให้เกิดการทำงานร่วมกันหรือหมุนเวียนงานระหว่างบุคลากรจากทั้ง 3 ฝ่ายดังกล่าวให้มากขึ้น ในลักษณะที่เป็นโครงการนำร่อง ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคลากร เป็นต้น

2. ประเด็นที่เกี่ยวกับความเหมาะสมของตำแหน่งงานและพื้นฐานความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (สืบเนื่องจากผลสรุปในข้อที่ 2 และ 3 ดังที่ได้กล่าวถึงแล้ว) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ควรเพิ่มโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมสำหรับพนักงานในระดับปฏิบัติการของบริษัท ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น และสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน โดยการปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับขีดความสามารถในการทำงาน ที่เพิ่มขึ้นจากการฝึกอบรม รวมทั้งการปรับปรุงมาตรการสนับสนุนทางการเงินจากภาครัฐให้มีความหลากหลาย (เช่น มีทั้งการหักภาษี เงินทุนให้เปล่าและเงินกู้ยืมสำหรับทั้งบริษัทและตัวพนักงาน) ความครอบคลุม (เช่น รวมถึงการ

ฝึกอบรมในต่างประเทศ หรือใช้ครูฝึกต่างชาติ) โดยเน้นการออกแบบเกณฑ์การสนับสนุนให้ตรงเป้าหมาย ต่อพนักงานในกลุ่มดังกล่าวมากเป็นพิเศษ

2.2 ควรให้ความสำคัญมากขึ้นกับการยกระดับความรู้พื้นฐาน และทักษะด้านการเรียนรู้ของพนักงาน (นอกเหนือไปจากการฝึกอบรมในทักษะเฉพาะด้าน) ด้วยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของบริษัท หรือการร่วมโครงการยกระดับทางการศึกษาของรัฐ (เช่น โครงการโรงเรียนในโรงงาน) ที่เน้นเรื่องการพัฒนาทักษะทั่วไป เช่น การคิดวิเคราะห์ ความเข้าใจทางทฤษฎีเบื้องต้น หรือ การคิดสร้างสรรค์ ที่จะ เป็นพื้นฐานต่อความสามารถในการเรียนรู้ และใช้ประโยชน์จากการฝึกอบรมในระดับที่ซับซ้อนขึ้น โดยทิศทางการพัฒนาทักษะในลักษณะดังกล่าว ควรได้รับการส่งเสริมให้เกิดขึ้นในหลักสูตรระดับอาชีวศึกษาเช่นเดียวกัน

2.3 รัฐควรมีมาตรการส่งเสริมให้เกิดทางเลือกของโอกาสทางการศึกษาต่อเนื่อง ที่หลากหลายและมีความชัดเจนมากขึ้นในความรู้สึกรู้สึกของประชาชนทั่วไป (ในลักษณะที่คล้ายกับเรื่องราวของการศึกษาขั้นพื้นฐาน) เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ซึ่งน่าจะเป็นรากฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องในภาคเอกชน) เช่น การจัดสร้างฐานข้อมูลอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับโอกาสทางการศึกษาต่อเนื่องต่างๆทั้งระบบ โดยมีทั้งรายละเอียดของหลักสูตร และ ข้อมูลการประเมินหลักสูตร เพื่อเผยแพร่ต่อผู้สนใจทั่วไป หรือการเร่งสร้างความยืดหยุ่น ในการเทียบโอนความรู้จากหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่องดังกล่าวมาสู่วุฒิการศึกษาอย่างเป็นทางการ เป็นต้น

3. ประเด็นที่เกี่ยวกับแหล่งการฝึกอบรมประเภทต่างๆ (สืบเนื่องจากผลสรุปในข้อที่ 4 ดังที่ได้กล่าวถึงแล้ว) มีรายละเอียดหลักๆ คือเรื่องของพัฒนาบทบาทเชิงยุทธศาสตร์ของแหล่งการฝึกอบรมประเภทต่างๆเพื่อให้สามารถทำงานสนับสนุนกันทั้งระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเริ่มต้นจาก 1) บทบาทของภาคเอกชน (ทั้งการจัดฝึกในบริษัท และการจัดฝึกภายนอกทั้ง สมาคมธุรกิจหรือบริษัทที่ทำธุรกิจด้านการรับจัดฝึกอบรม) ที่ควร จะได้รับการส่งเสริมให้เป็นแหล่งการจัดฝึกอบรมที่สำคัญเป็นอันดับแรก และได้รับการสนับสนุนในเชิงนโยบายมากที่สุดในอนาคต ในฐานะที่น่าจะมีความเข้าใจในการฝึกทักษะประเภทต่างๆมากที่สุด เนื่องจากเป็นผู้ใช้ทักษะที่ได้รับการฝึกโดยตรง ถัดมาคือ 2) บทบาทของหน่วยงานด้านฝึกอบรมของทางราชการซึ่งควรจะลดบทบาทในด้านการเป็นผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรม (trainer) ลง และเพิ่มบทบาทของการเป็นผู้ประสานงานและอำนวยความสะดวก (facilitator) ในการจัดฝึกอบรมให้กับภาคเอกชนแทน เนื่องจากมีจุดแข็งในด้านเครือข่ายและข้อมูลข่าวสาร และสุดท้ายคือ 3) บทบาทของสถาบันการศึกษาซึ่งควรจะมีความเข้มแข็งในตลาดการฝึกอบรมในฐานะของแหล่งความรู้ชั้นสูงสำหรับภาคเอกชน

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยในครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ควรมีการทำวิจัยโดยใช้กรอบแนวคิดและวิธีการในลักษณะที่คล้ายกันกับงานวิจัยในครั้งต่อไป โดยอาจมีการปรับเปลี่ยนรายละเอียดต่างๆ เช่น ขยายประเภทอุตสาหกรรม (เช่น ครอบคลุมถึงจำนวนกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตที่มากขึ้น นอกจากนี้ยังอาจรวมถึงธุรกิจบริการ หรืออุตสาหกรรมในครัวเรือน เป็นต้น) และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ผลสรุปที่หลากหลายและถูกต้องแม่นยำมากขึ้น

4.2 ควรนำข้อสรุปสำคัญๆที่ได้จากการทำวิจัยครั้งนี้ไปเป็นประเด็นคำถามในการเริ่มงานวิจัยครั้งถัดไปโดยใช้กรอบแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ เช่น ทักษะด้านไหน (ซึ่งได้จากการศึกษาในระบบ) ที่สามารถช่วยให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และสร้างประโยชน์จากการฝึกอบรมได้ดียิ่งขึ้น เหตุผลในการเลือกใช้สถาบันฝึกอบรมประเภทต่างๆคืออะไร รูปแบบที่เหมาะสมในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคเอกชนควรมีลักษณะอย่างไร เป็นต้น

4.3 ควรมีการวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับทรัพยากรทางการเงินสำหรับการสนับสนุนการจัดฝึกอบรมในภาคเอกชนในประเทศไทย (financing training) และ การพยากรณ์เพื่อเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงในเรื่องของทักษะที่จำเป็น

สำหรับแรงงานในอนาคต(skill forecasting) ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ต่อการกำหนดทิศทางของทั้งหลักสูตรการศึกษา และฝึกอบรมสำหรับอนาคต

ผลกระทบ

ผู้วิจัยมุ่งหวังให้ผลงานชิ้นนี้เป็นส่วนหนึ่งของการสะสมข้อมูลพื้นฐาน เพื่อประกอบการตัดสินใจในการวางแผนด้านการฝึกอบรมและการศึกษา สำหรับทั้งองค์กรธุรกิจ องค์กรทางการศึกษา และรัฐบาล ในมุมมองของการสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขัน และการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยในระดับเบื้องต้นที่สุดนั้น งานวิจัยชิ้นนี้น่าจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความตระหนัก ถึงคุณค่าในการจัดเก็บและใช้ข้อมูลด้านการฝึกอบรมและการศึกษาอย่างเป็นระบบในองค์กรทุกๆไป ในฐานะที่เป็นข้อมูลในการลงทุนที่สำคัญที่สุดประเภทหนึ่ง นอกจากนี้ยังมุ่งหวังให้เป็นส่วนหนึ่งในการจูงประกายให้มีหัวข้อการวิจัยในลักษณะบูรณาการความรู้ข้ามสาขาวิชาระหว่าง ความรู้ด้านบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และด้านการศึกษาในปริมาณที่มากขึ้น เพื่อตอบสนองกระแสการเชื่อมโยงระหว่างศาสตร์ดังกล่าว ซึ่งมีความชัดเจนขึ้นในปัจจุบัน