

ความต้องการในการศึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระดับบัณฑิตศึกษาในประเทศไทย

Needs in Human Resource Development (HRD) Education at Graduate Level in Thailand

ปัจจุบัน การเรียนการสอนหรือการศึกษาในสาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย พัฒนาการมายาวนานเกือบ 20 ปี และมีความมั่นคงทั้งด้านหลักสูตรการเรียนการสอนและด้านการวิจัย นอกจากนี้ยังมีการทำงานร่วมกันระหว่างนักวิชาการและนักปฏิบัติอย่างแน่นแฟ้น (McLean & Akaraborworn, 2014) อย่างไรก็ตาม ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ตลอดจนความร่วมมือต่างๆที่เกิดขึ้นระหว่างประเทศนั้น ส่งผลให้สาขาวิชาและหลักสูตรการเรียนการสอนต่างๆต้องปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ปัญหาความตึงเครียดและไม่สอดคล้องกันของภาคปฏิบัติและภาคการศึกษาซึ่งเป็นผู้พัฒนาและหล่อหลอมนักปฏิบัติเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Kuchinke, 2007) นอกจากนี้จากการศึกษายังพบว่าคุณภาพของการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษานั้น ต้องมีเนื้อหาของสาขาวิชาและรายวิชาที่ทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทแวดล้อมเป็นองค์ประกอบสำคัญอีกด้วย (Sritanyarat, 2013) ดังนั้น การออกแบบและปรับปรุงเนื้อหาของการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆนั้นย่อมส่งผลให้คุณภาพการเรียนการสอนดีขึ้น อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมผู้จบการศึกษาที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและสังคม รวมถึงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงผู้ที่สนใจศึกษาในสาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต อันเป็นการสร้างโอกาสในการดึงดูดผู้สนใจศึกษาเข้าสู่สถาบันอุดมศึกษาอีกด้วย

การศึกษาค้นคว้านี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเอกสาร การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ โดยขั้นตอนแรกคือทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับหัวข้อรายวิชาในหลักสูตรสาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย และสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหลักสูตร ได้แก่ ผู้ใช้บัณฑิตบัณฑิต และผู้สอน จำนวน 11 ราย แล้วจึงวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมกับข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อนำมาพัฒนาแบบสอบถามสำหรับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ จากนั้นจึงรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับหลักสูตรจำนวน 440 ราย เพื่อนำมาวิเคราะห์ความต้องการในการศึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับบัณฑิตศึกษาในประเทศไทย และประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับบัณฑิตศึกษาในประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและการตัดแยกปัจจัยเชิงสำรวจ

ผลการศึกษาพบว่า เนื้อหาที่มีความต้องการมากที่สุด 3 อันดับแรกได้แก่ (1) การสื่อสาร (Communication) (ค่าเฉลี่ย 4.41) (2) การบริหารคนเก่ง (Talent Management) (ค่าเฉลี่ย 4.40) และ (3) การให้คำปรึกษา (Consultation) และ การบริหารวัฒนธรรมองค์กร / Organization culture (ค่าเฉลี่ย 4.34 เท่ากัน) ส่วนเนื้อหาที่มีประสิทธิภาพการเรียนการสอนมากที่สุด 3 อันดับแรกได้แก่ 1) ธุรกิจ (Business

and Entrepreneurship) ความเข้าใจธุรกิจ และการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (Business partnership) (ค่าเฉลี่ย 4.02) (2) การบริหารจัดการงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Management of HRD) (ค่าเฉลี่ย 3.32) และ (3) กฎหมายแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรมนุษย์ (Labor Laws) (ค่าเฉลี่ย 3.31) นอกเหนือไปจากนี้ จากผลการวิเคราะห์การตัดแยกปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) พบว่า หัวข้อเนื้อหาทั้งหมด 60 หัวข้อนั้นแบ่งออกเป็น 10 หมวดหมู่ ได้แก่ 1) กลุ่มเนื้อหา / กลุ่มวิชา ด้านงาน ทรัพยากรมนุษย์ด้านต่างๆ (HR Functions) ที่เน้นภาพระดับองค์กร 2) กลุ่มเนื้อหา / กลุ่มวิชา ด้านงาน ทรัพยากรมนุษย์ด้านต่างๆ (HR Functions) ที่เน้นมุมมองระดับบุคคล 3) กลุ่มเนื้อหา / กลุ่มวิชา ด้านระบบ และระเบียบวิธีวิจัย 4) กลุ่มเนื้อหา / กลุ่มวิชา ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 5) กลุ่มเนื้อหา / กลุ่ม วิชาด้านบริหารธุรกิจ 6) กลุ่มเนื้อหา / กลุ่มวิชา ด้านการพัฒนาคน (Human Development) 7) กลุ่มเนื้อหา / กลุ่มวิชา ด้านทฤษฎีรากฐาน (Founding Theories) 8) กลุ่มเนื้อหา / กลุ่มวิชา ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ไม่ใช่เนื้อหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง 9) กลุ่มเนื้อหา / กลุ่ม วิชา ที่ต่อยอดจากพื้นฐานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 10) กลุ่มเนื้อหา / กลุ่มวิชา ด้านจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการและความพึงพอใจในประสิทธิภาพการเรียนการสอนของทุก หัวข้อเนื้อหา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .001 ซึ่งอาจตีความได้ว่ายังมีประสิทธิภาพในการ จัดการเรียนการสอนในปัจจุบันยังไม่เหมาะสมกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบด้าน ซึ่ง ผลลัพธ์ในส่วนนี้สอดคล้องกับข้อเสนอของ Kuchinke (2002) ที่กล่าวว่ามีความเป็นไปได้ว่าหลักสูตรการ เรียนการสอนในปัจจุบันนั้นยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงสิ่งที่ภาคปฏิบัติ รวมถึงสิ่งที่ผู้วิจัยสนใจเกี่ยวกับงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากผล การศึกษาดังกล่าว หลักสูตรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหลักสูตรอื่นๆที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลวิจัย นี้ไปใช้ประโยชน์ในการออกแบบหลักสูตร ปรับปรุงหลักสูตร รวมถึงประเมินหลักสูตรต่อไป รวมทั้งสามารถ นำข้อมูลการจัดหมวดหมู่รายวิชา 10 หมวดหมู่จากจาก 60 หัวข้อรายวิชาเป็นข้อพิจารณาในการจัด หมวดหมู่ของรายวิชาต่างๆในหลักสูตรต่อไปได้ นอกเหนือไปจากนี้ งานวิจัยในอนาคตสามารถมุ่งเน้นความ ต้องการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของแต่ละกลุ่มในด้านบทบาทต่อหลักสูตรและความต้องการและความคาดหวังที่มี ต่อหลักสูตร หรือการศึกษาความต้องการในหลักสูตรระดับปริญญาบัณฑิตหรือปริญญาตรี เพื่อเป็น ข้อเสนอแนะให้กับการพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรดังกล่าวต่อไป และอาจศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง หลักสูตรระดับปริญญาบัณฑิตหรือปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา เพื่อก่อให้เกิดการบูรณาการระหว่าง หลักสูตรและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการประกอบวิชาชีพในระดับต่างๆอย่างเหมาะสม หรืออาจศึกษาความต้องการในระดับที่กว้างขึ้น ได้แก่ ระดับภูมิภาค หรือระดับนานาชาติ เพื่อตอบสนอง ความต้องการระดับนานาชาติได้เช่นกัน นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสามารถนำไปสู่การพัฒนาแนว ทางการเรียนการสอนในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องได้ทั้งในแง่มุมมองของทักษะที่ต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นและกระบวนการ จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรอีกด้วย