

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ คุณภาพของคนมีความสำคัญที่สุด หลายประเทศกำลังเผชิญความท้าทายและการแข่งขันของกระแสโลกอย่างรุนแรงทุกๆ ด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม การนำประเทศชาติให้อยู่รอดปลอดภัย มีความมั่นคงและยืนหยัดอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี จำเป็นต้องมีกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ ยิ่งประเทศที่มีการพัฒนาก้าวหน้าไปด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถย่อมมีความจำเป็นมากยิ่งขึ้น หลายประเทศจึงให้ความสำคัญกับการผลิตกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ เพื่อผลิตและสร้างบุคลากรให้มีความเข้มแข็ง เพื่อการแข่งขันกับนานาประเทศได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานเทียบเคียงสากล

ประเทศไทยได้พัฒนาจากสังคมเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ การขยายตัวอย่างรวดเร็วของภาคอุตสาหกรรมเกิดขึ้นในขณะที่ภาคเกษตรมีอัตราการขยายตัวที่เชื่องช้ากว่า ดังจะเห็นได้ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 และ 2 คือ 1961-1971 จะเห็นได้ว่าภาคเกษตรมีอัตราการขยายตัวประมาณร้อยละ 4.4 ต่อปี ในขณะที่ภาคอุตสาหกรรมมีอัตราการขยายตัวร้อยละ 9.7 ต่อปี การขยายตัวที่มีอัตราเร่งต่างกันระหว่างภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรมในแผนพัฒนาฉบับที่ 1 และ 2 ซึ่งต่อเนื่องไปในทิศทางเดียวกันกับในแผนพัฒนาฉบับต่อมา ก็คือองค์ประกอบของการปรับโครงสร้างโดยมีสัดส่วนของภาคเกษตรที่ถดถอยลง ในขณะที่ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการมีอัตราการขยายตัวสูงขึ้น นอกจากนี้จะส่งผลต่อการปรับโครงสร้างในส่วนของการผลิตแล้วยังส่งผลต่อการปรับโครงสร้างในทางสังคมอีกด้วย โดยเฉพาะในด้านของแรงงานในปี 1961 แรงงานไทยที่อยู่ในภาคเกษตรมีจำนวนประมาณ 11 ล้านคนหรือคิดเป็นร้อยละ 82 ของแรงงานทั้งหมด ตัวเลขดังกล่าวได้มีการลดลงอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลมาจากการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจจากลักษณะที่พึ่งพาเกษตรมาสู่การพึ่งพาอุตสาหกรรมและบริการในสัดส่วนที่มากขึ้น เป็นลำดับ

ปัจจุบันประเทศไทยลงทุนทางด้านอุตสาหกรรมค่อนข้างมาก ผลผลิตด้านอุตสาหกรรมมีอัตราการขยายตัวที่ต่ำลงเรื่อยๆ ตั้งแต่ในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3

โดยเฉลี่ยร้อยละ 8.6 สูงกว่าเป้าหมายที่วางไว้เล็กน้อย ซึ่งนับว่าเป็นอัตราการขยายตัวที่ดี แต่การได้ทุนคืนของภาคอุตสาหกรรมยังน้อย ส่วนหนึ่งอาจจะเป็นผลจากการดำเนินงานยังมีประสิทธิภาพต่ำ ประสิทธิภาพต่ำส่วนหนึ่งเกิดจากขาดการพัฒนา ทำให้องค์กรทางธุรกิจอุตสาหกรรมต้องพัฒนาตนเอง และเรียนรู้การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดขององค์กร การพัฒนาอุตสาหกรรมจะมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงของประเทศ เนื่องมาจากการพัฒนาอุตสาหกรรมจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจโดยรวมของชาติ การขยายตัวทางเศรษฐกิจและการพัฒนาอุตสาหกรรม ส่งผลให้มีโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น ทำให้อุตสาหกรรมเกิดการแข่งขันกันเพิ่มผลผลิตให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ สิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะฝีมือสูง ซึ่งจะมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของอุตสาหกรรม เพราะในยุคของสงครามเศรษฐกิจ เช่น ทุกวันนี้ คนคือตัวแปรสำคัญที่สุดที่จะกอบกู้วิกฤติของชาติ ดังนั้นอุตสาหกรรมต่างๆจึงได้ให้ความสำคัญต่อบุคลากร โดยกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมให้มีฝีมือ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน

นโยบายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ระบุให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนภายใต้แนวคิด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ถ้าพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้แล้วการพัฒนาด้านอื่นๆก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วย และในปัจจุบันอุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้จัดสรรงบประมาณเป็นจำนวนมากไปกับการพัฒนาบุคลากร โดยเชื่อว่าการพัฒนาเป็นการทำให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งแนวทางสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของโรงงานอุตสาหกรรมก็คือ การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นรูปแบบของการให้การศึกษาอย่างหนึ่ง และเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในโรงงานอุตสาหกรรมให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงาน ที่เป็นที่รู้จักและนิยมนกัน อย่างแพร่หลาย วงการต่างๆก็ยอมรับว่าการฝึกอบรมเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมทุกประเภทก็มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) ทัศนคติ (attitudes) ค่านิยม (values) และพฤติกรรม (behavior) ในการทำงาน และปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดหรือตัวชี้ให้เราทราบว่ามีการเรียนรู้เกิดขึ้นก็คือ ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทางที่ดีกว่าเดิม (มนูญ วงศ์นารี, 2520, หน้า 211) การฝึกอบรมนั้น มุ่งที่จะให้คนสามารถปรับตัวเข้ากับงานที่ปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นงานเทคนิค งานบริหาร งานธุรการ งานวิชาการ ซึ่งเป็นระบบเฉพาะของแต่ละคน (ทองฟู ชินะโชติ, 2531, หน้า 2) การฝึกอบรมจึงเป็นกิจกรรมที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะเสริมสร้างคนให้มีคุณค่าที่สุดของสังคมเป็นกำลังสร้างงาน เพิ่มผลผลิตให้แก่หน่วยงาน โดยอาศัยความรู้ และทักษะ จากการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ

การที่บุคลากรในโรงงานอุตสาหกรรมทุกคนทุกระดับต้องเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องทำ เพราะบุคลากรจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ การจงใจ และนวัตกรรมที่เหมาะสม ให้มีความคิดใหม่ๆ เพื่อให้ตอบสนองต่อการปรับปรุงและการเปลี่ยนแปลงซึ่งดูเหมือนจะเกิดขึ้นโดยไม่สามารถคาดคะเนได้ ต้องเผชิญหน้ากับสิ่งท้าทายในสถานที่ทำงานใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อนในอดีต บุคลากรใหม่ที่เริ่มทำงานมีเป็นจำนวนมาก บุคลากรเหล่านั้นเรียนวิชามาจากที่ต่าง ๆ กันวิชาที่เรียนมากับงานที่ทำไม่ตรงกัน ความรู้ความสามารถต่างกัน ทัศนคติ ท่าทีความรู้สึกต่อการทำงานไม่เหมือนกัน จะเห็นได้ว่ามีความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมกันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานกันทีเดียว รวมทั้งความจำเป็นที่จะต้องอบรมการทำงานให้ตรงตามแบบแผน นโยบาย วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ในลักษณะที่ให้อยู่ในแบบอย่างเดียวกัน เพื่อเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพของบุคลากร โดยอย่าได้คิดว่าการฝึกอบรมนั้นเป็นเรื่องเฉพาะของคนที่ยังขาดประสิทธิภาพ แม้แต่ผู้มีประสิทธิภาพก็ยังมีความต้องการการฝึกอบรมอยู่เสมอ แม้ว่าผู้ที่จบการศึกษาใหม่ ๆ ก็ยังต้องการการฝึกอบรม ซึ่งถ้าผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเรียนรู้ได้มากในระหว่างการฝึกอบรมก็เท่ากับว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เพียงพอที่จะนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ในโรงงานอุตสาหกรรมได้มีการลงทุนทางด้านฝึกอบรมมาก ทั้งด้านงบประมาณ เวลา และบุคลากร ทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน การลงทุนดังกล่าวจะส่งผลต่อการดำเนินงานการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด ยังไม่สามารถบอกได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการฝึกอบรมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการจัดการฝึกอบรมให้เหมาะสม และก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการฝึกอบรมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในด้านกระบวนการฝึกอบรมและด้านผลผลิตที่ได้จากการฝึกอบรม และผู้ปฏิบัติงานในด้านผลผลิตที่ได้จากการฝึกอบรม ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านกระบวนการ

- 1.1.1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 1.1.2 การสร้างหลักสูตร
- 1.1.3 การดำเนินการฝึกอบรม
- 1.1.4 การประเมินผลการฝึกอบรม

1.2 ด้านผลผลิตที่ได้จากการฝึกอบรม

1.2.1 ความรู้

1.2.2 ทักษะ

1.2.3 ความพึงพอใจ

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินงานการฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคม อุตสาหกรรมบางชั้น ระหว่างอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินงานการฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น ตามระยะเวลาของการดำเนินงานขององค์กร

คำถามเพื่อการวิจัย

จากจุดมุ่งหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นประเด็นปัญหาเพื่อการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านกระบวนการ

1.1 ฝ่ายฝึกอบรมดำเนินการด้านการวิเคราะห์ความจำเป็นในระดับใด

1.2 การสร้างหลักสูตรทำได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในระดับใด

1.3 มีการดำเนินการฝึกอบรมในระดับใด

1.4 มีการประเมินผลการฝึกอบรมในระดับใด

2. ด้านผลผลิต

2.1 ผู้ปฏิบัติงานได้รับความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด

2.2 ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด

2.3 ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการดำเนินการฝึกอบรมอยู่ในระดับใด

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตที่ได้จากการฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น

2. ทำให้ได้ข้อมูลสำหรับผู้บริหารที่จะกำหนดนโยบายและวางแผน ตลอดจนเป็นแนวทางในการนำข้อมูลไปปรับปรุง และแก้ปัญหาในการจัดฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชันในปี พ.ศ. 2545
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 90 คน และผู้ปฏิบัติงานจำนวน 370 คน ใน 45 โรงงาน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ลักษณะของโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมี 2 ลักษณะ ดังนี้
 - 1.1 ขนาดขององค์กร
 - 1.2 ระยะเวลาการดำเนินงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การดำเนินการฝึกอบรมแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้
 - 2.1 การดำเนินงานด้านกระบวนการฝึกอบรม
 - 2.1.1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม
 - 2.1.2 การสร้างหลักสูตร
 - 2.1.3 การดำเนินการฝึกอบรม
 - 2.1.4 การประเมินผลการฝึกอบรม
 - 2.2 การดำเนินงานด้านผลผลิตของการฝึกอบรม
 - 2.2.1 ความรู้
 - 2.2.2 ทักษะ
 - 2.2.3 ความพึงพอใจ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมของผู้บริหาร หมายถึง ความรู้สึกรับรู้ของผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมเกี่ยวกับความสำคัญของกระบวนการฝึกอบรม ได้แก่ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตร การดำเนินการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม และผลของการฝึกอบรมต่อผู้เข้ารับการอบรมในด้านความรู้ ทักษะ และความพึงพอใจ วัดโดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการฝึกอบรมของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลที่ได้รับจากการเข้ารับการอบรมที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันในด้านต่าง ๆ วัดโดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การฝึกอบรม หมายถึง การจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในโรงงานอุตสาหกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ในปัจจุบัน (ปี พ.ศ. 2545)

4. โรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรม บางชั้น จำนวน 45 โรงงาน ในปี พ.ศ. 2545

5. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรม ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ผู้จัดการทั่วไป หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชั้นในปัจจุบัน (พ.ศ. 2545) ซึ่งมีหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรในโรงงานอุตสาหกรรม

6. ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรม บางชั้นในปัจจุบัน (พ.ศ. 2545) ที่ได้เข้ารับการฝึกทักษะ และฝึกปฏิบัติงานที่จัดโดยโรงงานที่ตนทำงานอยู่

7. ขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมที่มีจำนวนบุคลากร แตกต่างกันกล่าวคือ มีบุคลากรน้อยกว่า 50 คน (ขนาดเล็ก) มีบุคลากรตั้งแต่ 51-200 คน (ขนาดกลาง) และมีบุคลากรมากกว่า 200 คน (ขนาดใหญ่)

8. ระยะเวลาของการดำเนินงาน หมายถึง ระยะเวลาการดำเนินงานของโรงงาน อุตสาหกรรมตั้งแต่เริ่มต้นมาจนถึงปัจจุบันคือ ไม่ถึง 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี