

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ในทศวรรษที่ผ่านมากระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ประเทศไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งมีการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการที่ทันสมัยอย่างรวดเร็วทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงตระหนักถึงการพัฒนาคน และคุณภาพของคน เพื่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนในสังคมโลก สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้กล่าวว่าสังคมไทยต้องเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ที่สร้างโอกาสให้คนไทยทุกคนคิดเป็น ทำเป็น มีเหตุผลสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สุขภาพแข็งแรง คิดเป็น ทำเป็น มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีวิถีชีวิตอย่างมีเหตุผล มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อส่วนรวม รวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาผสมผสานให้เกิดความสมดุลในการยกระดับคุณภาพชีวิต (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ : 2545)

ในสถานะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูงประเทศไทยจำเป็นต้องเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และมุ่งส่งออกสินค้าที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น บนรากฐานของเทคโนโลยีและคุณภาพที่สูงขึ้น ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมจึงเป็นเรื่องจำเป็น กล่าวคือ ถ้ายังไม่มี การดำเนินการใด ๆ ในการยกระดับคุณภาพของแรงงานดังกล่าวก็จะสายเกินการแก้ไข ระบบของอุตสาหกรรมของประเทศไทยก็ไม่อาจจะเท่าทันหรือแข่งขันกับตลาดโลกได้ ซึ่งจะส่งผลกระทบมากมายต่อเศรษฐกิจของประเทศ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ได้สรุปเรื่องการปรับโครงสร้างของภาคอุตสาหกรรมว่า “การปรับโครงสร้างภาคอุตสาหกรรมทั้งภาครัฐและเอกชนไม่ควรจะพิจารณาเฉพาะประเด็นเดียว คือ การใช้เงิน หรือรัฐบาลนำเงินไปให้เอกชนกู้เพื่อซื้อเครื่องจักรใหม่แต่ควรเน้นที่การพัฒนาคน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักในการผลิตมากกว่า” โดยการ พัฒนาเศรษฐกิจไม่อาจจะอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนถ้าปราศจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เศรษฐกิจในอนาคตจะขึ้นอยู่กับการศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากำลังคน การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศได้นั้นต้องมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยที่สถานประกอบการจะใช้วิธีการฝึกอบรม ซึ่งการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะ ค่านิยม และทักษะความชำนาญของบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรนั้นเพื่อให้บุคคลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (ไพโรจน์, 2547:2) นอกจากนั้นการฝึกอบรมยังเน้นในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของคนงานเพื่อเพิ่มผลผลิตได้

อีกด้วย ดังนั้นหากมีการพัฒนากำลังแรงงานในสถานประกอบให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะวิชาชีพต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้เกิดประโยชน์ไม่เฉพาะแต่แรงงานเท่านั้น สถานประกอบการก็จะได้รับประโยชน์อย่างมากไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบริหารจัดการ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนคุณภาพ และผลผลิตของงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีคำถามอยู่เสมอว่าสถานประกอบการมีรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการอย่างไร และมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพ และศักยภาพในการทำงานสูงขึ้นเพียงพอต่อการแข่งขันในตลาดโลกหรือไม่ ด้วยเหตุนี้คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานระดับปฏิบัติการในสายการผลิต ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรหากพนักงานกลุ่มนี้ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้อง และเหมาะสมแล้วก็จะเป็นการเพิ่มศักยภาพการทำงานเพื่อรองรับความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีการผลิต และการจัดการที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นจึงควรที่จะมีการวิจัยพัฒนารูปแบบฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตในสถานประกอบการ ทั้งนี้เพื่อจะได้รูปแบบฝึกอบรมที่เหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลต่อการพัฒนาแรงงานระดับปฏิบัติการให้มีคุณภาพ ตลอดจนเกิดการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรในภาคอุตสาหกรรมให้เพิ่มขึ้นอีกด้วย

## 2. วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษารูปแบบฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตในสถานประกอบการ
- 2.2 เพื่อสร้าง และหาประสิทธิภาพรูปแบบฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตในสถานประกอบการ
- 2.3 เพื่อประเมินผลรูปแบบฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตที่สร้างขึ้น

## 3. ขอบเขตของโครงการวิจัย

### 3.1. ด้านเนื้อหา

การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ คณะผู้วิจัยใช้แนวคิดเชิงระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า(Input) กระบวนการ (Process) และผลที่ได้รับ (Output) โดยพัฒนาจากรูปแบบฝึกอบรมใน 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 3.1.1 การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม
- 3.1.2 การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม
- 3.1.3 การดำเนินการฝึกอบรม
- 3.1.4 การประเมินผลการฝึกอบรม

### 3.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรม ได้แก่ พนักงานปฏิบัติงานในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมการผลิต

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรม ได้แก่ พนักงานปฏิบัติงานในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

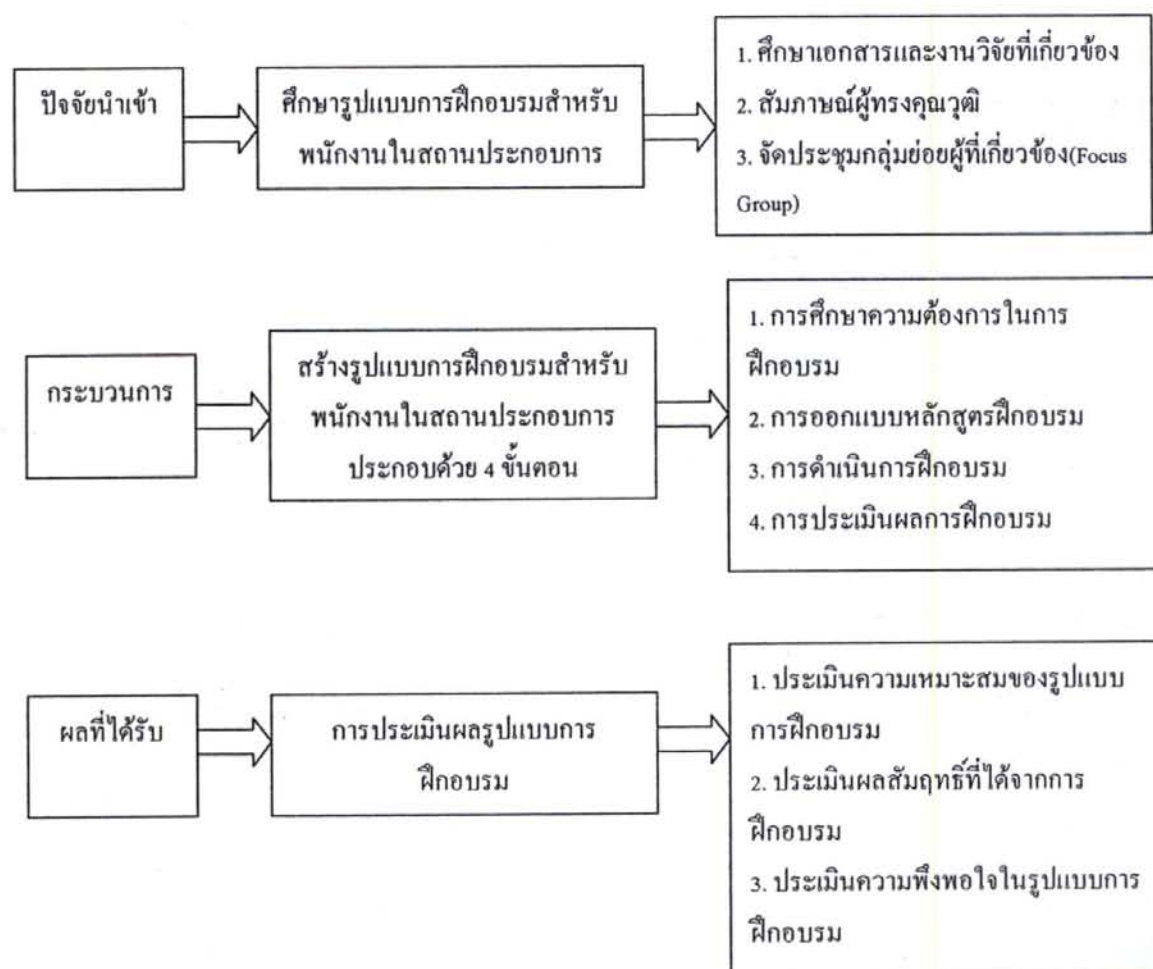
### 3.3 ด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ รูปแบบการฝึกอบรมสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

3.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของรูปแบบการฝึกอบรม พิจารณาจาก ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ระหว่างการฝึกอบรมและผลการประเมินผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรม ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ 80/80

3.4 ด้านเวลา ระยะเวลาในการทำวิจัยในครั้งนี้ใช้ระยะเวลา 1 ปี

## 4. กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย



## 5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 ได้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการสายการผลิตในสถานประกอบการ เพื่อการพัฒนากำลังคนตามความต้องการของสถานประกอบการอย่างแท้จริง และส่งเสริมความสามารถในการทำงานของบุคลากรในสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง

5.2 สถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมการผลิตได้รูปแบบฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการส่งผลให้บุคลากรในสถานประกอบการนำความรู้ ความสามารถ ไปพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศได้ต่อไป

5.3 สถานประกอบการได้บุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้สถานประกอบการลดต้นทุนการผลิต ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น สินค้ามีคุณภาพมากขึ้น และมีความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น

5.4 เป็นแนวทางให้สถานประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และช่วยส่งเสริมให้เกิดแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับพนักงานในสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง