

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล นับวันจะมีความจำเป็นเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เมื่อได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาจะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมของการแข่งขันการค้าเงินธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยี เช่น ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ ระบบการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม การสื่อสารโทรคมนาคม และเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีเครือข่ายเชื่อมโยงไปทั่วโลก ทำให้การถ่ายทอดเทคโนโลยีกระทำได้ง่ายขึ้น และมีมากขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยกระตุ้นให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น นอกจากนี้แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้กำหนดแผนงานหลักการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์ ซึ่งมีแนวทาง มาตรการพัฒนาทักษะของกำลังแรงงานระดับกลางและสูงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยสถานประกอบการ และ/หรือสถานศึกษาร่วมกันจัดทำหลักสูตร ควบคุมคุณภาพและจัดฝึกอบรมแก่กำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ ทั้งในสถาบันการศึกษาและในสถานประกอบการให้มีขีดความสามารถที่จะทำงานกับเทคโนโลยีระดับสูงและทันสมัยได้ โดยรัฐสร้างมาตรการจูงใจแก่ภาคเอกชน เช่น มาตรการทางภาษี มาตรการทางด้านการเงิน การคลัง และกฎหมาย มาตรการส่งเสริมการลงทุน เป็นต้น

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลนับวันจะสำคัญมากขึ้น โดยบางแห่งที่เป็นบริษัทใหญ่ จะมีหน่วยงานเฉพาะในด้านการส่งเสริมอบรมให้แก่พนักงาน แต่บางแห่งไม่สามารถที่จะมีหน่วยงานด้านนี้โดยตรงได้ หรือถ้ามีอาจไม่สามารถกระทำได้ เนื่องจากขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ซึ่งมี

\* คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544, (กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์, 2539), หน้า 77-82

ความพร้อมทั้งด้านบุคลากรและสถานที่ จึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยนอกจากจะจัดการศึกษาในรูปแบบของหลักสูตรปริญญาตรี และหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แล้วยังได้จัดการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ ในด้านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นจะเป็นการเพิ่มเติมให้ความรู้ในสายวิชาชีพ และให้บริการข้อมูล ข่าวสารที่ทันสมัย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร ดังนั้นมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติจึงถือเป็นภารกิจสำคัญในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน และพัฒนาชุมชนรอบบริเวณมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนบางพลีให้เป็นแหล่งความเจริญในอนาคตข้างหน้า

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติต่อการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารของโรงงานที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางพลี
2. เพื่อศึกษาหัวข้อ/หลักสูตร และวิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เป็นความต้องการของผู้บริหารของโรงงานที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางพลี
3. เพื่อศึกษาหัวข้อ/หลักสูตร ที่เป็นความต้องการจะเข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามกลุ่มบุคคลที่จะเข้ารับการฝึกอบรม
4. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจต่อความต้องการฝึกอบรมนอกสถานที่ของผู้บริหารของโรงงานที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางพลี

### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบข้อมูลทัศนคติต่อการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหลักสูตรหัวข้อ/หลักสูตร และวิธีการฝึกอบรม และปัจจัยจูงใจ ซึ่งจะเป็นข้อเสนอให้มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ สามารถจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมได้ตรงกับความต้องการของผู้บริหารโรงงานที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางพลี

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ โรงงานที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยเป็นโรงงานที่ได้รับใบอนุญาต และประกอบกิจการโรงงานถูกต้องแล้วตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2512 ซึ่งเป็นข้อมูลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 - พ.ศ. 2538 และจะมีการสุ่มเก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถามจากโรงงานต่าง ๆ ในที่นี้จะแบ่งตามประเภทของการประกอบกิจการโดยอาศัยข้อมูลจากหนังสือทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ แล้วนำมาจัดกลุ่มเป็น 11 ประเภท คือ

1.1.1 คอนกรีต

1.1.2 พลาสติก

1.1.3 เสื้อผ้า และสิ่งทอ

1.1.4 เฟอร์นิเจอร์

1.1.5 อุปกรณ์ไฟฟ้า

1.1.6 เครื่องหนัง และเครื่องประดับ

1.1.7 อาหาร ขนม และยา

1.1.8 สินค้าอุปโภค

1.1.9 โลหะ

1.1.10 อุปกรณ์เกี่ยวกับรถยนต์

1.1.11 อื่น ๆ

1.2 กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในโรงงานขนาดกลาง และโรงงานขนาดใหญ่ โดยยึดตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ คือ โรงงานขนาดกลางมีจำนวนคนงาน 50 - 200 คน และโรงงานขนาดใหญ่มีจำนวนคนงานมากกว่า 200 คน

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ทักษะติดต่อการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารของโรงงานที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอบางพลี

2.2 หัวข้อ/หลักสูตร และวิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.3 ปัจจัยจูงใจต่อความต้องการฝึกอบรมนอกสถานที่

### 3. นิยามตัวแปร

ประชากรในการวิจัยเป็นผู้บริหาร ได้แก่ เจ้าของกิจการ กรรมการผู้บริหาร  
 ประธานบริษัท ผู้จัดการฝ่าย หัวหน้าแผนก และหัวหน้างาน

ผู้บริหาร คือ บุคคลที่มีอำนาจหน้าที่และพยายามให้บุคคลอื่นทำงานให้สำเร็จ  
 ตามเป้าหมายขององค์การ

### 4. กรอบแนวคิด

