

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกของการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งเป็นยุคของข่าวสาร ความรู้กระจายไปอย่างรวดเร็ว สภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยธุรกิจหรือองค์กรจึงต้องเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เทคโนโลยีต่างๆ เปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว หน่วยธุรกิจหรือองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อให้มีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง หรือสามารถปรับปรุงตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในระยะอันสั้น และสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันรัฐบาลได้บรรจุไว้ในแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548 - 2551 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและแข่งขันได้ ในการปรับโครงสร้างภาคอุตสาหกรรมทั้งระบบเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน เช่น ด้านการพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมทั้งบุคลากรระดับพื้นฐานวิชาชีพเฉพาะ และบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยการฝึกอบรมถือเป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือ ในการรองรับการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศมีมูลค่าสูงขึ้น

กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนพัฒนากำลังคนมุ่งส่งเสริมให้แรงงานมีความรู้ ความสามารถ รู้จักพัฒนาตนเอง เติบโตศักยภาพให้แรงงานมีคุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งระบบการฝึกอบรมนั้น กระทรวงแรงงานได้ถือเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนที่สำคัญอีกแนวทางหนึ่งในเรื่องการส่งเสริมให้แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม การที่จะทำให้การบริหารราชการเกี่ยวข้องกับแรงงานเป็นไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพ กระทรวงแรงงานจึงได้มอบหมายให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการฝึกอบรมให้แก่แรงงาน เพื่อให้แรงงานมีศักยภาพในการทำงาน ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ อันจะเป็นการส่งเสริม สนับสนุนตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศ ส่งผลให้สามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายได้ตามที่ประเทศชาติต้องการต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นองค์กรหลักในการดำเนินงาน ประสาน และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐาน มีเอกภาพ เป็นที่ยอมรับในระดับสากล สามารถแข่งขัน

ได้ในตลาดโลก ซึ่งมีภารกิจ ในด้านการพัฒนาระบบ รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่กำลังแรงงาน ตามความต้องการของตลาดอย่างมีมาตรฐานอาชีพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม สร้างเครือข่าย และบริหารจัดการ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน และการเป็นผู้ประกอบการ และยังเป็นหน่วยงานที่ควบคุมดูแลเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติฯ ที่บังคับให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ต้องขึ้นทะเบียนตามพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว โดยในรอบ 1 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม ของทุกปี สถานประกอบการต้องมีการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ของสถานประกอบการ มิเช่นนั้น จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้น การฝึกอบรมให้ลูกจ้างของสถานประกอบการนั้น อาจฝึกอบรมเนื่องจากไม่ต้องการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานก็ได้

จังหวัดลำพูน เป็นจังหวัดที่มีสถานประกอบการที่มีขนาดตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปอยู่จำนวนมาก เนื่องจากมีเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ และสวนเศรษฐกิจพัฒนาจังหวัดลำพูน รวมทั้งมีสถานประกอบการที่ประกอบธุรกิจที่ตั้งอยู่นอกเขตทั้งสองอีกด้วย ดังนั้น การฝึกอบรมให้ลูกจ้างของสถานประกอบการจึงมีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากการประกอบกิจการของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือนี้ ส่วนมากจะเป็นประเภทกิจการอิเล็กทรอนิกส์ รองลงมากิจการผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์ ด้านชิ้นส่วนยานยนต์ เล่นชักรถ เครื่องมือต่างๆ ซึ่งพนักงานหรือลูกจ้างต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป รวมทั้งต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดีต่อองค์กร เพราะสถานประกอบการดังกล่าวเป็นสถานประกอบการที่มีนักลงทุนเป็นคนต่างประเทศ เช่น ญี่ปุ่น เกาหลี อเมริกา ฝรั่งเศส สวิสเซอร์แลนด์ ไต้หวัน เป็นต้น ดังนั้น การฝึกอบรมให้พนักงานมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และแรงงานต้องมีศักยภาพสามารถแข่งขันได้ในระดับมาตรฐานสากล

การผลักดันให้แรงงานมีศักยภาพแรงงานนั้น จะต้องเป็นระบบที่เปิดโอกาสให้นายจ้างหรือสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมและมีบทบาทอย่างสำคัญ ดังนั้น ถ้าหากสถานประกอบการกิจการต่างๆ ได้ดำเนินการลงทุนด้านการพัฒนาบุคลากรหรือลูกจ้างในองค์กร ในด้านการฝึกอบรม ฝีมือแรงงานทั้งในและนอกกิจการของตนแล้ว นอกจากจะทำให้คุณภาพของลูกจ้างของตนมีคุณภาพ มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้นแล้ว ยังทำให้ความสามารถในการแข่งขันด้านประชากรของประเทศสูงขึ้นไปด้วยเช่นกัน การฝึกอบรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาคุณภาพของประชากรในด้านความรู้ และฝีมือแรงงาน ซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ดังนั้น การฝึกอบรมให้ลูกจ้างของผู้ประกอบการจึงมีปัจจัยหลายด้านเข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อให้ดำเนินการฝึกอบรมให้ลูกจ้าง เช่น ต้นทุนในการฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

การดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 การดำเนินการตามข้อกำหนดมาตรฐานการผลิตของระบบสากล เป็นต้น ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนั้น ยังไม่เด่นชัดเท่าที่ควรที่แสดงว่าผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดลำพูนนั้น ดำเนินการฝึกอบรมให้ลูกจ้างตนเองเพื่อวัตถุประสงค์ใด และมีปัจจัยใดเป็นปัจจัยหลักที่ผลักดันให้มีการฝึกอบรมเกิดขึ้น รวมทั้งผู้ประกอบการมีความต้องการให้ภาครัฐ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดฝึกอบรมเข้าไปส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรมในด้านใดบ้าง

เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการมีการฝึกอบรมให้ลูกจ้างของตนเอง มีความชัดเจน รวมทั้งทราบถึงปัญหา อุปสรรคและข้อจำกัดที่ทำให้สถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดลำพูนไม่สามารถฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของตนเองได้เท่าที่ควร มาตรการเหมาะสมที่ภาครัฐจะเข้าไปส่งเสริม สนับสนุน และหลักสูตรการฝึกอบรมที่สถานประกอบการต้องการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของตน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ในการที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการสำหรับการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในจังหวัดลำพูนขึ้น โดยการศึกษาครั้งนี้ได้เลือกกลุ่มเป้าหมายเป็นสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดลำพูนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จำนวน 72 แห่ง เนื่องจากเป็นสถานประกอบการดังกล่าว มีการแบ่งหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน มีการแบ่งแผนก แบ่งฝ่าย และมีฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือฝ่ายฝึกอบรม อีกทั้ง ยังดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการสำหรับการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในจังหวัดลำพูน

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

- 1) ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการสำหรับการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในจังหวัดลำพูน
- 2) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการที่รัฐจะเข้าไปส่งเสริม สนับสนุน ให้กับสถานประกอบการมีการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของตนเอง ตลอดจนใช้เป็นประโยชน์ในการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้าง ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ
- 3) ทราบถึงปัญหา อุปสรรคและข้อจำกัดที่ทำให้สถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดลำพูนไม่สามารถฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของตนเองได้เท่าที่ควร

1.4 ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ประกอบการสำหรับการจัดการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างในจังหวัดลำพูน การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาสถานประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดลำพูนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จำนวน 72 แห่ง เนื่องจากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป มีการจัดตั้งฝ่ายหรืองานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างอย่างชัดเจน

1.5 นิยามศัพท์

ผู้ประกอบการ หมายถึง ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่จังหวัดลำพูนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป

ประเภทกิจการ หมายถึง กิจการที่สถานประกอบการดำเนินกิจการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม การบริการ หรือธุรกิจอย่างอื่น

ลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ ลูกจ้างระดับผู้บริหาร พนักงาน และด้านอื่นๆ

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ สิ่งใหม่ๆ ให้กับบุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากขึ้น ตลอดจนเพื่อจุดประกายให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานตลอดจนคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในอนาคต

การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หมายถึง การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

การฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน หมายถึง การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น

การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติม ในสาขาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างมิได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นนั้นได้ด้วย

หลักสูตร หมายถึง หัวข้อวิชา เนื้อหาและวิธีการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน