

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ในยุคปัจจุบันคงไม่มีใครปฏิเสธว่าการทำธุรกิจในยุคนี้เป็นเรื่องยากที่จะประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง องค์กรทางธุรกิจต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและรวมถึงจะต้องมีการบริหารที่เป็นระบบ มีนโยบายต่างๆ ที่จะสามารถนำองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างมีศักยภาพและมีประสิทธิภาพ โดยภาพลักษณ์มิติใหม่ในปี 2000 และทศวรรษหน้าธุรกิจไทยจะเข้าสู่การปรับตัวขนาดใหญ่เพื่อรองรับโลกาภิวัตน์ และโลกไร้พรมแดนตลอดจนการทำทลายจากการรวมกลุ่มเศรษฐกิจ และปรับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมภายในทิศทางหนึ่งก็คือ การขยายเป็นธุรกิจขนาดใหญ่ที่แข่งขันกับธุรกิจโลก กับอีกทิศทางหนึ่งก็คือ ธุรกิจประเภท “จิวแต่แจ้ว” อันหมายถึง ธุรกิจที่พึ่งพาจุดแข็งในด้าน “ความแตกต่าง (Product Differentiation)” หรือธุรกิจที่เข้าไปจับในส่วนที่ยังเป็นช่องว่าง (Niche Market) ที่ธุรกิจขนาดใหญ่เข้าไม่ถึง ธุรกิจที่ไม่มีทิศทางจะเป็นธุรกิจที่ถูกกลืน หรือล้มหายในที่สุด (สมชาย ทัศนวิวัฒน์, 2543)

การประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศไทย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติหลายฉบับที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรที่ดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแบบดั้งเดิม กอปรกับการเข้าสู่ยุคปี ค.ศ. 2000 ซึ่งต้องเผชิญกับคู่แข่งที่เป็นนักธุรกิจจากต่างประเทศ และมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยต่างๆ มากมาย ทำให้แนวโน้มการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องปรับเปลี่ยนแนวทางไปจากเดิม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้นักบริหารธุรกิจสมัยใหม่ต้องหันมาให้ความสนใจและศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น เพื่อนำเอากลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาสร้างให้เกิดข้อได้เปรียบในการแข่งขัน (สมชาย หิรัญกิตติ, 2542)

การจัดการองค์การในยุคปัจจุบัน ถือได้ว่ามีความสำคัญต่อการที่จะพัฒนาองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากองค์กรจะดำเนินไปได้ในทิศทางใดจะต้องอาศัยการจัดการเป็นวิถีทางสู่จุดหมายปลายทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำธุรกิจนั้น การจัดการองค์การอย่างมีระบบรูปแบบ และวิธีที่นำสมัยของผู้บริหารจะถือว่ามีความได้เปรียบมากขึ้นในหลักการของการจัดการ โดยทั่วไปให้ความสำคัญกับหลักการบริหารงานพื้นฐานคือ 4Ms คน (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์เครื่องมือ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) ซึ่งทั้งหมดจะต้องมีระบบการจัดการองค์การ

ที่ควบคู่กันไป (พะยอม วงศ์สารศรี, 2542) และเน้นที่การพัฒนาคน (Man) เป็นอันดับแรกที่มีความสำคัญ โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนา คือ การฝึกอบรมในด้านต่างๆ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (ปีพ.ศ.2545-2549) รัฐบาลมีนโยบายที่จะพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรในภาครัฐและเอกชนให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเพื่อลดขั้นตอน ลดเวลา และลดแรงงาน ซึ่งทำให้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานลดลง ดังนั้นการฝึกอบรม (Training) จึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวได้ ทั้งนี้เพราะการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะของบุคคลให้ดีขึ้น หลังจากที่ได้รับฝึกอบรมได้รับการปฐมนิเทศ หรือภายหลังจากที่ได้ปฏิบัติงานมาระยะหนึ่ง การฝึกอบรมจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสได้รับความรู้และวิทยาการใหม่ จากบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะสาขา นำมาประมวล เพื่อนำไปปรับปรุง และพัฒนาตนเอง พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545)

บริษัท เบ็ทเทอร์ เท็กซ์ไทล์ จำกัด (Better Textile Co;Ltd) ก่อตั้งเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2544 ตั้งอยู่ที่ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีทุนจดทะเบียน 40 ล้านบาท และมีพนักงานทั้งหมด 120 คน ดำเนินงานด้านการรับจ้างฟอกย้อมผ้าทุกชนิด ซึ่งการดำเนินงานฟอกย้อมในยุคปัจจุบันได้นำเอาเทคโนโลยี และเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในการผลิต ทำให้ทางบริษัทต้องสรรหาพนักงานที่มีความรู้ มีทักษะความชำนาญมาทำงาน รวมทั้งต้องมีการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้มีความรู้เพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แม้ว่าบริษัทจะเพิ่งก่อตั้งและเริ่มดำเนินงานแต่ก็ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสูงขึ้นไปมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อที่จะแข่งขันกับคู่แข่งในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน ได้ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาถึงความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท เบ็ทเทอร์ เท็กซ์ไทล์ จำกัด เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมในด้านพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร ให้สามารถตามทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยอาศัยการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท เบ็ทเทอร์ เท็กซ์ไทล์ จำกัด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท เบ็ทเทอร์ เท็กซ์ไทล์ จำกัด
2. ผลการศึกษาจะเป็นแนวทางในการจัด โปรแกรมการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานได้อย่างเหมาะสม

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

ความต้องการการฝึกอบรม หมายถึง ความต้องการฝึกอบรมในด้านใดด้านหนึ่งของพนักงานเป็นกระบวนการที่จะทำให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติ และความชำนาญเกี่ยวข้องกับด้านใดด้านหนึ่งจนผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่บริษัท เบ็ทเทอร์ เท็กซ์ไทล์ จำกัด จ้างให้ทำงาน โดยได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยพนักงานกลุ่มปฏิบัติการ พนักงานกลุ่มหัวหน้างาน และพนักงานกลุ่มบริหาร