

การติดตามการพัฒนาศักยภาพแรงงานของโครงการพัฒนาทักษะแรงงาน
ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)กรณีศึกษา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน^{*}
Monitoring the labour potential development of the labour skill
development projects in the Eastern Economic Corridor (EEC)
: A case study of Department of Skill Development, Ministry of Labour

ณัฐวลัย น้ำทอง^{**}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพแรงงานของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor) ศึกษาปัญหา อุปสรรค เพื่อนำแนวทางของปัญหา อุปสรรคจากการพัฒนาศักยภาพแรงงานของโครงการไปปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพขึ้น กรณีศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิจัยเอกสารและการวิจัยโดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 14 คน ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาศักยภาพแรงงาน ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญกับโครงการนี้เป็นอย่างดี และถือเป็นโครงการที่ดีในการพัฒนาศักยภาพแรงงานทุกกลุ่มเป้าหมาย ให้มีทักษะเพิ่มขึ้นและมีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อรองรับตลาดแรงงานและสถานประกอบการ โดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ได้แก่ การฝึกอบรม การเรียนรู้และการพัฒนาโครงการพัฒนาทักษะแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ซึ่งปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาฝีมือแรงงานของโครงการพัฒนาทักษะแรงงาน พบว่า หน่วยงานภาครัฐมีงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจำนวนจำกัด เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ยังไม่ทันสมัยต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย วิทยากรที่มีทักษะและเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีค่าจ้างที่แพงและค่าสอนที่สูง รวมทั้งมีระเบียบกฎเกณฑ์ ค่อนข้างมากทำให้มีขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่สะดวกรวดเร็ว นอกจากนี้ หลักสูตรการฝึกอบรมบางหลักสูตรยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการตลาดแรงงาน รวมทั้งระยะเวลาการฝึกอบรมควรลดเวลาลง โดยมีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ดังนี้ 1. หน่วยงานภาครัฐควรสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

^{*}บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การติดตามการพัฒนาศักยภาพแรงงานของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานในเขต (EEC) กรณีศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

^{**} นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. จัดทำหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบกิจการให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมในพื้นที่ 3. ควรมีความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพิ่มขึ้น

คำสำคัญ : การพัฒนาศักยภาพแรงงาน, ทักษะแรงงาน, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” รัฐบาลได้กำหนดนโยบายที่สำคัญต่อการพัฒนาของประเทศในการวางแผนและพัฒนากำลังได้ตามเกณฑ์เป้าหมาย ที่กำหนดตามนโยบายประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ยุทธศาสตร์การใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สร้างเครือข่ายความร่วมมือแบบคลัสเตอร์ ระบบกลไกเครือข่ายตลอดห่วงโซ่คุณค่าที่เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพมีการกำหนดทิศทางของประเทศอย่างชัดเจน รัฐบาลได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปประเทศเพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถสร้างรายได้ระดับสูง โดยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นโยบายกำหนด 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ อุตสาหกรรมดิจิทัล อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพ อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาเศรษฐกิจในอนาคต (New Engine of Growth) และนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) ใน 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยองและฉะเชิงเทรา ซึ่งกระทรวงแรงงาน ได้จัดตั้งศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อเป็นศูนย์ที่อำนวยความสะดวกด้านแรงงานให้แก่ นายจ้าง นักลงทุน ผู้ประกอบการและแรงงาน สามารถสนองความต้องการของทุกภาคส่วน ตั้งแต่จัดหางาน ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ พัฒนาทักษะบุคลากร มุ่งเน้นให้แรงงานมีความเท่าทันกับเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงการจัดหางานกับตัวบุคคล ปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาคนของประเทศทั้งระบบ ตั้งแต่กระบวนการคิด การเรียนการสอน การฝึกอบรมสามารถทำงานตอบโจทย์ความต้องการของแรงงาน โดยได้ดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ภายใต้วิสัยทัศน์ “พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูง สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและก้าวทันเทคโนโลยี 4.0” เพื่อให้มีงานทำ มีรายได้ที่เหมาะสม นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี ให้แก่ประชาชนและลด

ความเหลื่อมล้ำของคนไทยให้ได้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานอุตสาหกรรมตามเป้าหมายและพัฒนา กำลังแรงงานตอบสนองอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

การพัฒนากำลังคนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทักษะฝีมือให้มีศักยภาพสูง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ในฐานะเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจหลักในด้าน การพัฒนาฝีมือ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐาน มีความสามารถในการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน พัฒนากำลังแรงงานให้เป็นแรงงานยุคใหม่ที่มีทักษะ ที่หลากหลาย สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และประกอบอาชีพด้วยความรู้สมัยใหม่ มีรายได้สูงรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศและพื้นที่ พร้อมเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถ ของกำลังแรงงานให้รองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นหลัก ที่มีศักยภาพของประเทศและรองรับ นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงต้องมีการติดตามประเมินผลเพื่อให้ได้ข้อมูล สารสนเทศ และข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จตามเป้าหมายของโครงการที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ปีงบประมาณ 2563 เพื่อนำผลสะท้อนจากการดำเนินโครงการเป็นข้อมูลตัดสินใจในการ ปรับปรุงและขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพแรงงานของโครงการพัฒนาทักษะ แรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
2. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพแรงงานของโครงการดังกล่าว
3. เพื่อนำแนวทางปัญหา อุปสรรคจากการพัฒนาศักยภาพแรงงานของโครงการ ดังกล่าวไปปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง การติดตามการพัฒนาศักยภาพ แรงงานของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน เป็นศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร และการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

1.ประชากร (Population) ได้แก่ ประชาชนทั่วไป แรงงานนอกระบบและแรงงานในสถานประกอบการที่เข้ารับการฝึกอบรมของโครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 10 คน และผู้รับผิดชอบโครงการจำนวน 4 คน

2.ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ได้แก่ ผู้ผ่านการฝึกอบรมของโครงการ และผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 14 คน ประกอบด้วย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน และการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะทำการจดบันทึก ก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยายรวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ การศึกษาอิสระ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้นๆ อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น แผนยุทธศาสตร์ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 คู่มือแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2563 รายงานฉบับสมบูรณ์ การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และเอกสารวิชาการต่างๆ เป็นต้น

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ โดยวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Strutred Interview)

โดยผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามหัวข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูล และบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษาคั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม
2. นำข้อมูลดังกล่าว มาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์ของแต่ละคน ตลอดจนเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องกัน เช่น แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงแนวคิดลักษณะที่มีความคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลกับข้อมูลเอกสาร เพื่อใช้ในการอภิปรายผลก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัย เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพแรงงานของโครงการ ตลอดจนข้อเสนอแนะและแนวทางในการแก้ไขปัญหาจากผู้ให้ข้อมูลกับข้อมูลเอกสาร โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

รัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 มีเป้าหมายให้ประเทศไทยสามารถยกระดับพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ประเทศไทยมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตยมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศในทุกมิติ ทุกรูปแบบ ทุกระดับ ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการของประเทศไทยรับการพัฒนา ยกระดับไปสู่ที่จะสร้างและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ ยกระดับฐานรายได้ของประชาชน ในภาพรวมและกระจายผลประโยชน์ไปสู่ภาคส่วนต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม คนไทยได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง มีวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สามารถ “รู้รับ ปรับไปใช้” เทคโนโลยีสมัยใหม่และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจหลักในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความสามารถในการประกอบอาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการที่สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก พัฒนากำลังแรงงานให้เป็นกำลังแรงงานยุคใหม่ที่มีทักษะหลากหลาย สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ประกอบอาชีพด้วยความรู้สมัยใหม่ มีรายได้สูง เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เพื่อเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถของกำลังแรงงานให้รองรับการพัฒนา 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ อุตสาหกรรมดิจิทัล อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพ อุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร รองรับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) เป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคต โดยสอดคล้องกับนโยบายสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ได้แก่ นโยบายประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) โดยการพัฒนากำลังคนตามเป้าหมาย เพิ่มศักยภาพแรงงานด้วยการฝึกอบรม เพิ่มทักษะในสาขาวิชาชีพเป้าหมายให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ สามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คิดสร้างสรรค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือแบบคลัสเตอร์ ระบบกลไกเครือข่ายตลอดห่วงโซ่คุณค่าที่เข้มแข็งและมีสิทธิภาพภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่ว่า “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถสร้างรายได้ระดับสูง ในการดำเนินการโครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อให้แรงงานในสถานประกอบการ แรงงานทั่วไป ผู้ถูกเลิกจ้างและผู้ว่างงานได้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้มีงานทำ มีรายได้ที่เหมาะสมซึ่งนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถลดความเหลื่อมล้ำได้ โดยเข้ารับการฝึกอบรมแรงงาน ได้แก่ New-skill Re-skill Up-skill เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายและตอบสนองอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา มีดังนี้

1.การติดตามการพัฒนาศักยภาพแรงงานของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า

1.1 ก่อนเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานตามโครงการพัฒนาทักษะแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเป็นพนักงานเอกชน และประกอบอาชีพส่วนตัว มีความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพ

ของตนเอง ความรู้ทักษะให้ครอบคลุมและก้าวทันต่อเทคโนโลยีให้มากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันไม่มี
ความรู้ ด้านทักษะ ทั้งภาคทฤษฎีและการปฏิบัติในหลักสูตรตามโครงการมาก่อน

1.2 หลังจากเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทักษะเพิ่มขึ้น มีความมั่นใจในการ
ปฏิบัติงาน โดยนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน ส่งผลให้การทำงานมีความรวดเร็ว แม่นยำ
มากขึ้น ลดความสูญเสียของชิ้นงาน สามารถนำปัญหาไปวิเคราะห์หาสาเหตุและแก้ไขปรับปรุง
กระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การพัฒนาศักยภาพแรงงานของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานในเขตพัฒนา

พิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผู้บริหารและ
รับผิดชอบ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องและเป็นโครงการที่ดี
เป็นการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในพื้นที่ EEC รองรับอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงและ
ตามความต้องการของตลาดแรงงานตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย แนวทางในการพัฒนาทักษะแรงงาน
ให้มีความพร้อมทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านบุคลากรพัฒนาไปสู่การเป็นแหล่งอุตสาหกรรม
เทคโนโลยีขั้นสูงของประเทศ และลดอัตราการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะสูง ที่มีความรู้ ทำให้
กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ ทักษะไปพัฒนาตนเองได้ สามารถสร้างเครือข่ายข้ามพรมแดนและ
มีสปิริตในการทำงานร่วมกัน และมีความสามารถทำงาน เพื่อรองรับอุตสาหกรรมอัจฉริยะและ
อุตสาหกรรมแห่งอนาคต ทำให้แรงงานสามารถตอบโจทย์อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่สถาน
ประกอบกิจการ นักลงทุนที่เป็นชาวไทยและมีความต้องการของตลาดแรงงานสูง ทำให้อุตสาหกรรม
มีการขยายตัว การพัฒนาคนเพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงานด้วยการฝึกอบรม เพิ่มทักษะในสาขาวิชาชีพ
เป้าหมายให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ สามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ในการทำงานอย่างมี
ประสิทธิภาพ ทำให้คนทำงานทุกระดับ มีผลิตภาพแรงงานสูงมีรายได้ที่เหมาะสม นำไปสู่การยกระดับ
คุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนและแรงงาน ช่วยลดความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาฝีมือแรงงานที่มี
ศักยภาพ ทำให้สถานประกอบกิจการและนักลงทุนของประเทศไทยและต่างประเทศมีความเชื่อมั่น
ที่มาลงทุนมากขึ้น

2. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษ

ภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่

2.1 งบประมาณของหน่วยงานภาครัฐมีจำนวนจำกัด

2.2 เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เครื่องมือ อุปกรณ์มีราคาสูง

2.3 บุคลากรมีไม่เพียงพอ การใช้วิทยากรภายนอกมาสอนซึ่งมีความชำนาญและ

ทักษะสูงต้องมีค่าใช้จ่ายสูง

2.4 หลักสูตรการฝึกอบรมยังไม่ตอบโจทย์ตามความต้องการตลาดแรงงาน รวมทั้งระยะเวลาการฝึกอบรมยาวเกินไป

2.5 มีระเบียบ กฎเกณฑ์ ค่อนข้างมากทำให้มีขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป

3. แนวทางปัญหาอุปสรรคจากการพัฒนาศักยภาพแรงงานของโครงการพัฒนาดังกล่าว ไปปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

3.1. หน่วยงานภาครัฐควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากขึ้น เพื่อรองรับการพัฒนาฝีมือสู่ตลาดแรงงานให้มีความสอดคล้องกับอุตสาหกรรม

3.2 สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักรที่ทันสมัยใหม่เพิ่มให้มากขึ้น

3.3 จัดทำหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการในการจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมพื้นที่ ควรมีการปรับระยะเวลาของการฝึกอบรมในหลักสูตรให้หลากหลาย เนื่องจากหาระยะเวลาการฝึกอบรมที่ยาวนานจะมีผลกระทบต่อสถานประกอบการ

3.4 วิทยากรที่เชี่ยวชาญหมุนเวียนสอนตามความสามารถและสาขาวิชาของหลักสูตรต่างๆ 2.) ควรมีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อพัฒนากำลังแรงงานได้ตรงกับความต้องการและได้รับความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาการว่างงาน ขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศและความเป็นอยู่ของประชาชนดีขึ้น

3.5 แก้ไขกฎระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

การติดตามการพัฒนาภาพแรงงานของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ก่อนเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานตามโครงการพัฒนาทักษะแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้เข้ารับการพัฒนาส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเป็นพนักงานเอกชน และมีความต้องการพัฒนาความรู้ทักษะให้ครอบคลุมและก้าวทันต่อเทคโนโลยีให้มากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันไม่มีความรู้ ทักษะทั้งด้านทฤษฎีและการปฏิบัติและในหลักสูตรตามโครงการมาก่อน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุวรรณี โภชากรณ์ และคณะ (2556) ที่ได้เสนอว่า พนักงานในอุตสาหกรรม มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ และเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555-2574 (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2554) ที่ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเน้นการพัฒนาทักษะตามความต้องการของอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2. หลังจากเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทักษะเพิ่มขึ้น มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน โดยนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงาน ส่งผลให้การทำงานมีความรวดเร็ว แม่นยำมากขึ้น ลดความสูญเสียของชิ้นงาน สามารถนำปัญหาไปวิเคราะห์หาสาเหตุและแก้ไขปรับปรุงกระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ สิรินารถ เสพย์ธรรม (2558) เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาคนเป็นหน้าที่หลักของมนุษย์ เป็นการเสริมสร้าง ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญของการ พัฒนาทั้งปวง และสอดคล้องกับแนวความคิดของ วินัย เพชรช่วย (2551) ที่ได้กล่าวว่า การพัฒนาคนเป็นการพัฒนา ศักยภาพของตนให้พร้อมในด้านต่างๆ เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและพัฒนา พฤติกรรมให้เหมาะสม เป็นการวางแนวทางให้ ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้ อย่างมั่นใจ และส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญณรงค์ วงศ์วิชัย (2559) ที่ได้ให้แนวคิดที่ว่า แรงงานไทยในระบบ 4.0 ต้องการ ทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะ การคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการบริหารจัดการ บุคคล ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการเจรจาต่อรอง การมีใจรัก ซึ่ง รัฐบาลและผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องและเป็นโครงการ ที่ดี เป็นการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เสริมสร้างความชำนาญในการประกอบอาชีพในพื้นที่ EEC เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงและความต้องการของตลาดแรงงานตามอุตสาหกรรม เป้าหมาย โดยมีแนวทางในการพัฒนาทักษะแรงงาน เพื่อให้มีความพร้อมทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านบุคลากรพัฒนาไปสู่การเป็นแหล่งอุตสาหกรรมขั้นสูงของประเทศ และลดอัตราการขาด แคลนแรงงานที่มีทักษะสูง มีความรู้ ความสามารถรองรับอุตสาหกรรมอัจฉริยะและอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ซึ่งสามารถตอบโจทย์ให้กับแรงงานในพื้นที่สถานประกอบการ นักลงทุนที่เป็นชาวไทย และชาวต่างประเทศ ทำให้อุตสาหกรรมมีการขยายตัว การพัฒนาคน เพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงานด้วย การฝึกอบรม เพิ่มทักษะในสาขาวิชาชีพเป้าหมายให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ สามารถใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้คนทำงานทุกระดับ มีผลิตภาพแรงงานสูง มีรายได้ที่เหมาะสม นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนและแรงงาน ช่วยลดความ เหลื่อมล้ำ การพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีศักยภาพ ทำให้สถานประกอบการและนักลงทุนของประเทศ ไทยและต่างประเทศมีความเชื่อมั่นที่มั่งคั่งมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุทธิเกตุดี ทัดพิทักษ์กุล ที่ได้สรุปว่า โครงการ EEC เป็นโครงการสำคัญที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เพื่อสร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจและดึงดูดการลงทุนในอนาคต โดยมีเป้าหมายเพื่อมุ่งยกระดับ พื้นที่เขตเศรษฐกิจภาคตะวันออกให้กลายเป็น “World -Class Economic” เพื่อรองรับการลงทุน ในอุตสาหกรรม Super Cluster และอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ในพื้นที่ EEC มีความต้องการแรงงาน โดยจังหวัดชลบุรีมีความต้องการแรงงานมากที่สุด และมีความต้องการแรงงานที่สอดคล้องกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย และสถานประกอบการต้องการแรงงานในระดับอาชีวศึกษามากที่สุดโดยในระดับ ปวช. และปวส. มีความต้องการแรงงานในสาขาวิชาเครื่องกลอุตสาหกรรม สำหรับระดับปริญญาตรี มีความต้องการแรงงานในสาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้ามากที่สุด นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ ตรียางกูรศรี (2560 - 2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพของแรงงานให้ตอบสนองต่อนโยบายอุตสาหกรรม 4.0 ผลการศึกษาพบว่า กำหนดให้แรงงานไทย มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงสามารถยกระดับตนเองจาก 1.0 สู่ 2.0 สู่ 3.0 และสู่ 4.0 ในที่สุด สามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียนและในระดับสากล โดยแนวทางการบรรลุผลสัมฤทธิ์ดังกล่าว ต้องรองรับอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ และจัดเตรียมบุคลากรให้มีความเพียงพอทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้ฝึกอบรมในทักษะการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรสนับสนุนการนำเอา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ในระบบการฝึกอบรม เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้ประชาชนได้เข้าถึงช่องทางการเข้ารับฝึกอบรม และรูปแบบการฝึกอบรมที่เปลี่ยนแปลงไปสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพแรงงานของโครงการ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ด้านหลักสูตรเนื้อหา วิทยากร อุปกรณ์ วัสดุฝึก สื่อการสอน เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการและสถานที่ไม่มีปัญหาต่อการฝึกอบรม แต่จะพบปัญหาในด้านระยะเวลาของการเข้ารับการอบรม ซึ่งต้องลางานเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากมีการจัดฝึกอบรมเฉพาะวันทำการ และผู้เข้ารับการอบรมมีความสนใจในการฝึกอบรมหลายหลักสูตร เนื่องจากไม่มีค่าใช้จ่าย แต่เนื่องจากภาครัฐมีงบประมาณจำกัด จึงทำให้หลักสูตรการจัดฝึกอบรมไม่หลากหลาย ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมของ อาชัญญา รัตนอุบล (อ้างถึงใน นริศรา บุญเที่ยง, 2561, หน้า13 - 15) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาประชากรและบุคลากร ซึ่งทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหลายประการ ประกอบด้วยช่วยป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ช่วยประหยัดรายจ่าย เพราะการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในระยะเวลาสั้นภายในงบประมาณจำกัดและได้ผลคุ้มค่าตามวัตถุประสงค์ ช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ เพิ่มเติมประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งสามารถจัดในเวลาเรียนตามปกติหรือในวันหยุดสัปดาห์ได้ และการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่สนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต

ด้านงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐมีจำนวนจำกัด เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เครื่องมือ อุปกรณ์มีราคาสูง และบุคลากรมีไม่เพียงพอ การใช้วิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสอน ซึ่งมีความชำนาญและทักษะสูงต้องมีค่าใช้จ่ายสูง รวมทั้งมีระเบียบกฎเกณฑ์ ค่อนข้างมากทำให้มีขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่สะดวกรวดเร็ว มีขั้นตอนมากเกินไป ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชนแล้ว นอกจากนี้ หลักสูตรการฝึกอบรมยังไม่ตอบโจทย์ตามความต้องการตลาดแรงงาน รวมทั้งระยะเวลาการฝึกอบรมยาวเกินไป และการประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมของ อาชัญญา รัตนอุบล (อ้างถึงใน นริศรา บุญเที่ยง, 2561, หน้า13 - 15) ที่ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาประชากรและบุคลากร ซึ่งทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหลายประการ ประกอบด้วยช่วยป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ช่วยประหยัดรายจ่าย เพราะการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในระยะเวลาสั้นภายในงบประมาณจำกัดและได้ผลคุ้มค่าตามวัตถุประสงค์ ช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ เพิ่มเติมประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งสามารถจัดในเวลาเรียนตามปกติหรือในวันหยุดสัปดาห์ได้ และการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่สนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ คณิตชราขงูร (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานทหารพัฒนา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 พบว่า เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย สามารถลดเวลาในการทำงานได้มากขึ้น รวมถึงสามารถให้คุณภาพของงานดีขึ้นได้ การติดต่อสื่อสารกันก็เป็นไปได้อย่างรวดเร็ว มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการงานดีขึ้นได้ การเรียนการสอน โดยเฉพาะปัจจุบันนี้ นโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนให้มีอินเทอร์เน็ตเข้าไปถึงหมู่บ้าน ทำให้เป็นช่องทางในการพัฒนาต่างๆ เป็นไปได้ดีและรวดเร็วมากขึ้น เช่น ส่งเสริมการตลาดด้านการเกษตรออนไลน์ เป็นต้น

3. นำแนวทางปัญหา อุปสรรคจากการพัฒนาศักยภาพแรงงานของโครงการดังกล่าว ไปปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพขึ้น

ด้านเนื้อหาหลักสูตรมีความครอบคลุม ทำให้ได้รับความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมากขึ้น ในส่วนของวิทยากรสามารถให้ความรู้ คำแนะนำ ตอบคำถามปัญหาต่างๆ ได้อย่างชัดเจน รวมถึงมีความพร้อมในด้านวัสดุฝึก อุปกรณ์และสถานที่ทั้งด้านทฤษฎีและฝึกปฏิบัติ สามารถ ส่งผลให้บุคลากรในสถานประกอบการมีความรู้เพิ่มขึ้นเป็นการสร้างโอกาสให้กับแรงงาน ได้นำความรู้และทักษะไปต่อยอดในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว แต่ควรมีการปรับหลักสูตรหรือจัดทำหลักสูตรที่ทันสมัยให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ และนวัตกรรม และควรมีการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น นอกจากนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลายหลักสูตร แต่มีควรเป็นช่วงเวลาในวันหยุด และสามารถช่วยผู้ที่สนใจ

เข้ารับการฝึก ซึ่งมีรายได้น้อยได้รับการฝึกอบรม เนื่องจากเมื่ออบรมกับหน่วยงานภาคเอกชนจะมีค่าใช้จ่ายสูงในแต่ละหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สมคิด บางโม (2549) กล่าวไว้ว่า ด้านสถานที่และอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ องค์กรที่สนับสนุนการฝึกอบรมอย่างดีจะไม่มีปัญหาด้านนี้ เช่น สถานที่หรือที่พักไม่เหมาะสมเครื่องมือต่างๆ ขาดแคลนหรือไม่มีหรือชำรุด และด้านงบประมาณที่ได้รับแต่ละโครงการมีน้อยไม่เพียงพอต่อการดำเนินการฝึกอบรม ต้องใช้จ่ายอย่างจำกัดส่งผลให้การฝึกอบรมขาดตกบกพร่อง ได้วิทยากรที่ไม่มีคุณภาพ สถานที่ฝึกอบรมไม่เหมาะสม และผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการฝึกอบรมหลายหลักสูตรแต่งบประมาณมีไม่เพียงพอ

ด้านงบประมาณ หน่วยงานภาครัฐโดยสำนักงานงบประมาณ ควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มาก เพื่อรองรับการพัฒนาฝีมือสู่ตลาดแรงงานให้มีความสอดคล้องกับอุตสาหกรรม สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักรที่ทันสมัยใหม่เพิ่มให้มากขึ้น จัดทำหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการในการจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมพื้นที่ ควรมีความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อพัฒนากำลังแรงงานได้ตรงกับความต้องการและได้รับความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาคาร่างงาน ขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศและความเป็นอยู่ของประชาชนดีขึ้น และควรมีการปรับระยะเวลาของการฝึกอบรมในหลักสูตรให้ลดวันหรือชั่วโมงการฝึกอบรม เนื่องจากหากระยะเวลาการฝึกอบรมที่ยาวนานจะมีผลกระทบต่อสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายซึ่งมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วนั้นอาจทำให้ภาคการผลิตบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานของอุตสาหกรรม ไม่สามารถตอบสนองต่อความเร็วในการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือมีการกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานควรเน้นพัฒนาความรู้พื้นฐานและทักษะวิชาชีพที่หลากหลาย (Multi-Skill) โดยเน้น Core-Skill ของอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-curve) ที่ควรต้องมีและเน้นเทคโนโลยีหลักๆ ที่ต้องใช้ โดยร่วมมือกับสถานประกอบการในปัจจุบันที่ได้มีการนำเทคโนโลยีขั้นสูงต่าง ๆ เข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตแล้ว และภาครัฐและภาคเอกชนรวมทั้งสถานประกอบการที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรควรร่วมมือกันในการพัฒนากำลังแรงงานที่อยู่นอกระบบการศึกษาหรือผู้ที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละระดับการศึกษาให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์

- 1.ผู้บริหารควรแก้ไขปัญหากฎระเบียบ กฎหมายในการจัดทำเอกสารการขออนุมัติดำเนินโครงการในการเบิกจ่ายงบประมาณ ที่จะใช้ในการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว
- 2.ผู้บริหารควรดำเนินการในการของบประมาณให้เพิ่มมากขึ้น เพียงพอกับความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงานของโครงการจากกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
- 3.บุคลากรที่ทำหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการ ควรได้รับการฝึกอบรม มีการเรียนรู้เพิ่มทักษะและพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับการดำเนินโครงการในเรื่อง งบประมาณ โครงการ ระยะเวลาดำเนินโครงการและหลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการสร้างหลักสูตรให้มีความเหมาะสมตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายและสร้างความตระหนัก ความรับผิดชอบในส่วนที่ยังบกพร่องทางวัฒนธรรมของบุคลากร ส่งเสริมให้เข้าร่วมการอบรมสัมมนา ส่งเสริมให้เกิดการศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้ความรู้และประสบการณ์ในการใช้สื่อวัฒนธรรมทางการศึกษาที่มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1.ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 14 คน ควรเพิ่มการศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ สำนวจความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูล (Quantitative Research ควบคู่ไปด้วย เพื่อขยายกลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุม ซึ่งจะทำให้มีกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้น และสะท้อนผลการดำเนินงานของโครงการภาครัฐได้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานของรัฐสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงานได้
2. หลังจากการฝึกอบรมควรมีการเปรียบเทียบผลของการฝึกอบรมของกลุ่มเป้าหมาย โดยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชน แรงงานนอกระบบและแรงงานในสถานประกอบการ และข้อมูลสถิติเชิงปริมาณที่มีความหลากหลาย สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, กองแผนงานและสารสนเทศ. (2563). *คู่มือแผนปฏิบัติการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563* กรุงเทพมหานคร

กระทรวงแรงงาน, กรมการจัดหางาน, กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน. (2561). *ความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก*. ค้นเมื่อ 29 พฤศจิกายน 2563 จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/f628ce0abc376c33f425da7d3aacc36b.pdf

กระทรวงอุตสาหกรรม. (2554). *แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555-2574*. ค้นเมื่อ 29 พฤศจิกายน 2563 จาก http://reg3.diw.go.th/policy/wp-content/uploads/2016/04/National_Industrial_Development_Master_Plan.pdf

นริศรา บุญเที่ยง. (2561). *ความพร้อมในการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม และความพึงพอใจในการฝึกอบรมที่มีผลต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในโซนถนนรัชดาภิเษก*. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

พัชรินทร์ คณิตชรางกูร. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานทหารพัฒนาหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0*. ค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ค้นเมื่อ 29 พฤศจิกายน 2563, จาก <http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/>

ภาณุวัฒน์ ตรียางกูรศรี. (2560). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพของแรงงานให้ตอบสนองต่อนโยบายอุตสาหกรรม 4.0*. หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. ค้นเมื่อ 29 พฤศจิกายน 2563, จาก http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_2560-2561/PDF/8478e/%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%A1.pdf

สมคิด บางโม. (2545). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : วิทยพัฒน์

สุภางค์ จันทวานิช. (2561). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 24). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.