

แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ
ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545
ของจังหวัดนครสวรรค์

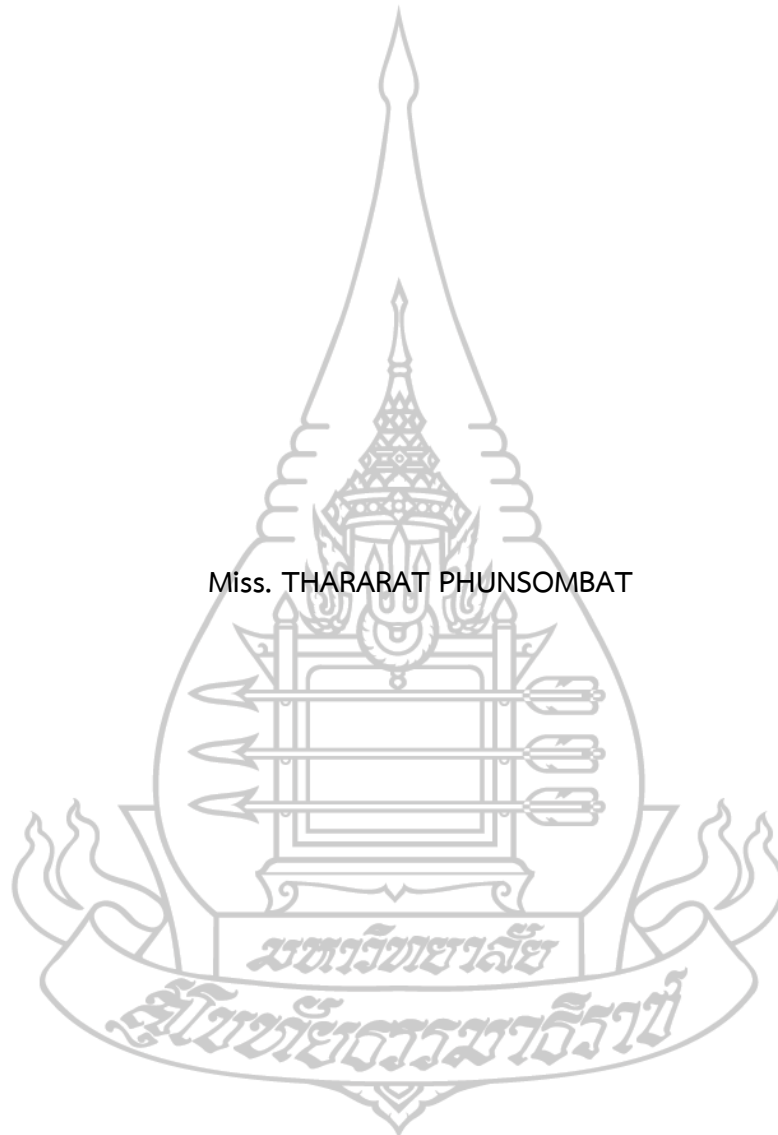


นางสาวธารรัตน์ พูลสมบัติ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

The Guideline for Skill Development of Labor in Company under Skill
Development Promotion Act B.E. 2545 in Nakhon Sawan Province



Miss. THARARAT PHUNSOMBAT

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบ
กิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

ชื่อและนามสกุล นางสาวธารรัตน์ พูลสมบัติ

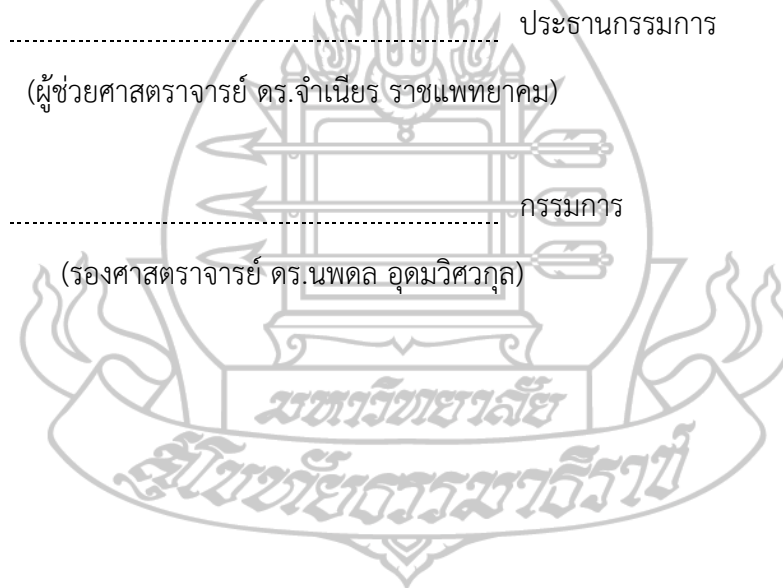
แขนงวิชา / วิชาเอก บริหารรัฐกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ
ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์
ผู้ศึกษา นางสาวธารารัตน์ พูลสมบัติ รหัสนักศึกษา 2643001908
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ (2) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ (4) เสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

การศึกษานี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี ประชากรในการศึกษาแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) การศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรคือผู้แทนของสถานประกอบกิจการในจังหวัดนครสวรรค์ที่ขึ้นทะเบียนในปี 2566 จำนวน 77 แห่ง คิดเป็น 77 คนศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การศึกษาในเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 8 นครสวรรค์ เลือกแบบเจาะจงจากผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องโดยตรงได้จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาแบบสรุปอุปนัย

ผลการศึกษาพบว่า (1) ภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก (2) ภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ มีความสัมพันธ์ระดับสูง (4) ข้อเสนอแนะ คือ ควรกำหนดนโยบายเชิงรุกขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและยกระดับสมรรถนะให้ครบถ้วนตามสมรรถนะของตำแหน่งงาน เพื่อเข้าสู่มาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและสาขาทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ในระดับสากล ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานในพื้นที่ทำให้แรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือเกิดความชำนาญสามารถเพิ่มรายได้ ลดการสูญเสียและลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อผลิตภาพแรงงานเพิ่มมากขึ้นและกำหนดมาตรการจูงใจให้กับสถานประกอบกิจการเพื่อผลักดันให้แรงงานในสถานประกอบกิจการมีความพร้อมและมีความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศ

คำสำคัญ การพัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดนครสวรรค์

Independent Study title: “The Guideline for Skill Development of Labor in Company under Skill Development Promotion Act B.E. 2545 in Nakhon Sawan Province”

Author: “Miss. THARARAT PHUNSOMBAT”; ID: “2643001908”;

Degree: Master of Public Administration

Independent Study Advisor: Dr. Chamnian Rajphaetyakhom, Assistant Professor;

Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this study were to (1) study opinions on factors for skill development of labor in company under Skill Development Promotion Act B.E. 2545 in Nakhon Sawan Province (2) study opinions on achievement of labor in company under Skill Development Promotion Act B.E. 2545 in Nakhon Sawan Province (3) study the relationship between factors for skill development of labor in company and the achievement of labor in company under Skill Development Promotion Act B.E. 2545 in Nakhon Sawan Province (4) to recommend development guidelines for skill development of labor in company and the achievement of labor in company under Skill Development Promotion Act B.E. 2545 in Nakhon Sawan Province.

This study was a mixed method research. The population was categorized into 2 groups: 1) for quantitative research, the population was the representatives from 77 companies in Nakhon Sawan Province that registered in 2023, totally 77 peoples, the whole population. Research tool was a questionnaire. Statistics for data analysis employed percentage, mean, standard deviation 2) for qualitative research, key informants were officials of Nakhon Sawan Province who are in charge with directly totally 5 officials. Sampling method was purposive sampling method. Research tool for data collection was a structured- interviewing form. Data was analyzed by analytic induction content analysis.

The findings showed that (1) an overview of opinions on factors for skill development of labor in company under Skill Development Promotion Act B.E. 2545 in Nakhon Sawan Province was at high level (2) an overview of opinions on achievement of labor in company under Skill Development Promotion Act B.E. 2545 in Nakhon Sawan Province was at high level (3) factors for skill development of labor in company had positively correlated at high level with the achievement of labor in company under Skill Development Promotion Act B.E. 2545 in Nakhon Sawan Province (4) the recommendations were that the organization should formulate proactive plan to drive networking collaboration and upgrade complete competency of job position to meet international standard, develop training courses and field of standard evaluation according to the modern international market needs, develop labor skills to expertise level and earn more income and to decrease defect, retard, increase productivity as well as to create incentive motivation to the companies get ready and have capacity to compete internationally.

Keywords : Skill Development of Labor, Nakhon Sawan Province

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่สละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา แนะนำและตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และแก้ไขข้อบกพร่อง ของการศึกษาค้นคว้าอิสระจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี และขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการ จัดการมหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาในศาสตร์ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.นพดล อุดมวิศวกุล ที่ให้เกียรติ เป็นกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ และได้ตรวจสอบข้อบกพร่องตลอดจนให้คำแนะนำเพื่อ ให้ การศึกษาค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ คุณรพีพัฒน์ พรหมจันทร์ เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี คุณกนกรัตน์ ภูเี่ยม เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ และคุณอินทิรา ปุณเฑาะที่กรุณาตรวจสอบ คุณภาพของแบบสอบถาม และให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ขอขอบคุณผู้บริหารและพนักงานในสถานประกอบกิจการที่ขึ้นทะเบียน กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดนครสวรรค์ที่ให้ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลการศึกษา และให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณคณะ ผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์ที่อนุญาตให้ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลการศึกษา ขอขอบคุณ บุคลากรสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์ ให้ความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์เก็บรวบรวม ข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอขอบคุณครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจเสมอมา ขอขอบคุณเพื่อนๆ ที่คอย ช่วยเหลือและ ให้คำปรึกษามาจนการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วง และหากการศึกษาค้นคว้า อิสระฉบับนี้ มีความผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาต้องขออภัยเป็นอย่างสูงและยินดีรับคำติชม และ ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

นางสาวธารารัตน์ พูลสมบัติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา.....	4
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	5
สมมติฐานการศึกษา.....	7
ขอบเขตการศึกษา.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดในการพัฒนาองค์การ และสภาพแวดล้อมขององค์การ.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	21
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานของจังหวัดนครสวรรค์.....	30
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	43
ประชากรสำหรับการศึกษา.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545.....	58

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545.....	68
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในสถานประกอบกิจการกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงาน ในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์.....	72
ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์.....	74
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	77
สรุปการศึกษา.....	78
อภิปรายผล.....	82
ข้อเสนอแนะ.....	86
บรรณานุกรม.....	88
ภาคผนวก.....	91
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	92
ข แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์.....	94
ประวัติผู้ศึกษา.....	108

สารบัญตาราง

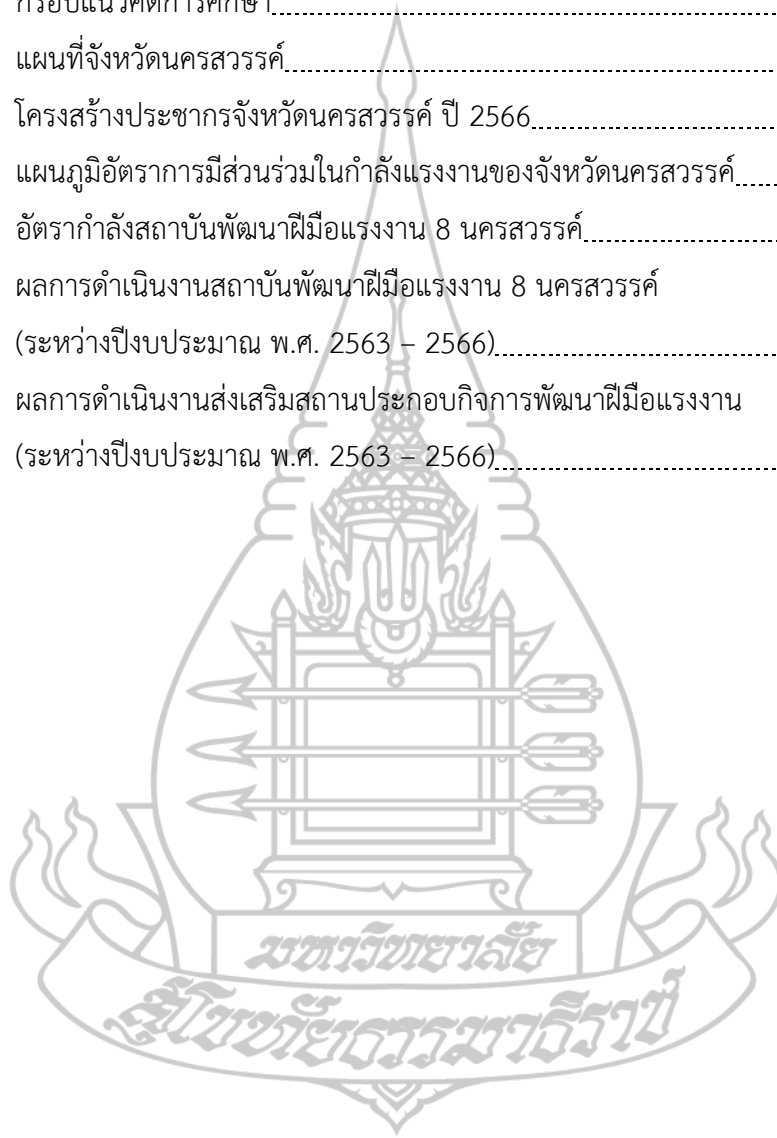
	หน้า
ตารางที่ 2.1	กรอบปฏิบัติการของหลักการบริหารองค์การ (POLC Framework)..... 13
ตารางที่ 2.2	ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการของจังหวัดนครสวรรค์..... 37
ตารางที่ 3.1	แสดงคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์การ ที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์..... 44
ตารางที่ 3.2	แสดงคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกองค์การที่ส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 17 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 6 หัวข้อ..... 45
ตารางที่ 3.3	แสดงคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงาน ในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 12 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 หัวข้อ..... 47
ตารางที่ 3.4	การกำหนดค่าน้ำหนักของตัวแปร..... 49
ตารางที่ 4.1	จำนวน ร้อยละ และลำดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ..... 54
ตารางที่ 4.2	จำนวน ร้อยละ และลำดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ..... 55
ตารางที่ 4.3	จำนวน ร้อยละ และลำดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 55
ตารางที่ 4.4	จำนวน ร้อยละ และลำดับของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน..... 55
ตารางที่ 4.5	จำนวน ร้อยละ และลำดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน..... 56
ตารางที่ 4.6	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาด สถานประกอบกิจการ..... 56
ตารางที่ 4.7	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทธุรกิจ สถานประกอบกิจการ..... 57
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและลำดับ ของปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545..... 58

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและลำดับของปัจจัย ด้านการบริหารองค์การภาพรวม.....	59
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของปัจจัย ด้านการบริหารองค์การ จำแนกตามข้อคำถาม.....	60
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและลำดับ ของปัจจัยภายนอกองค์การภาพรวม.....	62
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของปัจจัย ภายนอกองค์การจำแนกตามข้อคำถาม.....	62
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและลำดับของผลสัมฤทธิ์ ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545.....	68
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและลำดับของผลสัมฤทธิ์ ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 จำแนกตามข้อคำถาม.....	69
ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในสถานประกอบการกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบการ ที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์.....	73

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	6
ภาพที่ 2.1 แผนที่จังหวัดนครสวรรค์.....	30
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างประชากรจังหวัดนครสวรรค์ ปี 2566.....	32
ภาพที่ 2.3 แผนภูมิอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของจังหวัดนครสวรรค์.....	33
ภาพที่ 2.4 อัตรากำลังสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์.....	34
ภาพที่ 2.5 ผลการดำเนินงานสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์ (ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566).....	35
ภาพที่ 2.6 ผลการดำเนินงานส่งเสริมสถานประกอบกิจการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566).....	35



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) และนโยบายประเทศไทย 4.0 เป็นกลไกในการปฏิรูปและขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์และบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคงมั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรม ในยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน และการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนา ที่ให้ความสำคัญที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของการพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างครอบคลุม ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ช่วงวัยแรงงาน ยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของตลาดแรงงาน มีการทำงานตามหลักการทำงานที่มีคุณค่าเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ มีวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์ มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะทางการเงิน เพื่อให้สามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองและครอบครัว มีการวางแผนทางการเงินและการออม การรับผิดชอบต่อครอบครัว มีการพัฒนาระบบการเรียนรู้ และการอำนวยความสะดวกด้านความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ แรงงานฝีมือ ความชำนาญพิเศษ การเป็นผู้ประกอบการใหม่ และการพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ รวมทั้งมาตรการขยายอายุการทำงาน (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี, 2561 น. 37-38) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 กำหนดให้กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนากำลังคนให้มีผลิตภาพสูง ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน โดยคำนึงถึงแรงงานกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลาย เพื่อตอบโจทย์ของภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กร ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาซึ่งองค์การเป็นผู้จัดดำเนินการให้ หรือโดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้

เกิดการพัฒนาด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วสามารถวัดผลงานหรือความประพฤติกของบุคลากรในองค์การได้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์การต้องการหรือไม่ (อรุณ รัชธรรม, 2537) Nadler และ Wiggs (1989) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนาขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่อง คือ (1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบันมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์การ การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้างที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์การ อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้ (2) การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่ (3) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ แก่บุคลากรขององค์การ เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การ ช่วยให้บุคลากรขององค์การได้เพิ่มพูนความรู้ได้แสดงความสามารถของตนได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือบุคคลทั่วไปก่อนรับเข้าทำงาน รวมถึงกรณีการรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือบุคคลที่ราชการส่งมาฝึกซึ่งผู้ประกอบกิจการอำนาจดำเนินการฝึกอบรมลูกจ้างเองหรือจ้างจัดฝึกอบรมรวมทั้งการส่งลูกจ้างไปเข้ารับฝึกอบรมกับสถานฝึกอบรมอื่น โดยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการฝึกอบรม 3 กรณี ได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ทั้งนี้สถานประกอบกิจการสามารถดำเนินการฝึกอบรมภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และขอความเห็นชอบรายละเอียดเกี่ยวกับดำเนินการยื่นคำขอรับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมผ่านระบบบริการภาครัฐอิเล็กทรอนิกส์ (PRB e-Service) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

โดยมีมาตรการจูงใจทางภาษีให้ผู้ประกอบกิจการสามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมไปยกเว้นภาษีเงินได้เป็นจำนวนร้อยละร้อยละของรายจ่ายที่ได้จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรม

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทและภารกิจในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยจัดให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ประชกรวัยทำงาน ทั้งที่เป็นแรงงานใหม่ แรงงานที่จะปรับเปลี่ยนงาน และแรงงานที่มีงานทำอยู่แล้ว ในสถานประกอบการต่าง ๆ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน น. 98) แต่จากการดำเนินการที่ผ่านมาพบว่ายังมีสถานประกอบการอีกจำนวนมากที่ยังไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ

จังหวัดนครสวรรค์ (เว็บไซต์ <https://nksawan.nso.go.th> Nakhonsawan One minute,สำนักงานสถิติจังหวัดนครสวรรค์ สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2567) เป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ระหว่างตอนล่างของภาคเหนือและตอนบนของภาคกลาง มีพื้นที่ติดต่อกับหลายจังหวัด ได้แก่ ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดพิจิตรและกำแพงเพชร ทิศตะวันออกติดกับจังหวัดเพชรบูรณ์และลพบุรี ทิศใต้ติดกับจังหวัดสิงห์บุรี ชัยนาท และอุทัยธานี และทิศตะวันตกติดกับจังหวัดตาก เป็นจังหวัดที่มีโครงสร้างทางเศรษฐกิจแบบเกษตรเชิงพาณิชย์ ที่มีอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปรองรับภายในพื้นที่ มีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดประจำปีประมาณ 117,684 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 9 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคเหนือ จังหวัดนครสวรรค์มีโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ระบบคมนาคมขนส่ง จังหวัดนครสวรรค์อยู่ห่างจากกรุงเทพฯประมาณ 237 กิโลเมตร มีความสะดวกด้วยเส้นทางคมนาคมทางรถยนต์ และทางรถไฟ และเป็นประตูสู่ภาคเหนือโครงข่ายถนนสายหลักสามารถเชื่อมโยงจังหวัดนครสวรรค์กับภูมิภาคอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ จังหวัดนครสวรรค์ยังมีเส้นทางรถไฟสายเหนือที่สามารถรองรับการขนส่งทางรางเป็นศูนย์กลางค้าการลงทุนและจุดยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค รวมถึงยกระดับคุณภาพและมาตรฐานสินค้าเกษตรเพิ่มมูลค่าและนวัตกรรมแปรรูปสู่อุตสาหกรรมฐานชีวภาพ (BIO HUB) ภายใต้การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพเศรษฐกิจหมุนเวียนและเศรษฐกิจสีเขียว (BCG model)

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์ ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีสถานประกอบการขึ้นทะเบียนการพัฒนาฝีมือแรงงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในปี พ.ศ. 2566 จำนวน 77 แห่ง พบว่า จำนวนสถานประกอบการที่ยื่นรับรองหลักสูตร จำนวน 60 แห่ง จากการศึกษาข้อมูลการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปี พ.ศ. 2564 สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่เป็นตามที่กฎหมายกำหนด จึงทำให้สถานประกอบการต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และในปีถัดมามียอดการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มสูงขึ้น จากเดิมไม่มีสถานประกอบการต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานใน 5 ปี ก่อนหน้า และข้อมูลผลผลิตภาพแรงงานที่ได้รับ

การพัฒนาฝีมือแรงงานของจังหวัดนครสวรรค์ในปัจจุบันอยู่ที่ -12.25 เทียบระหว่างผลิตภาพแรงงาน ในปี พ.ศ. 2565 กับ ปี พ.ศ. 2566 ข้อมูลจากรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับ การพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องการทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานใน สถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2557 ของจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการให้ดียิ่งขึ้น และให้แรงงาน ในสถานประกอบกิจการมีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น

ดังนั้น การศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ จึงเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ความคิดเห็นผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการของจังหวัดนครสวรรค์ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่ทำให้เกิดการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีศักยภาพเพิ่มสูงขึ้น โดยสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2557 ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์” ผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ กับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปกรอบแนวคิดการศึกษาดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ มีปัจจัยองค์ประกอบ 2 ส่วน ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ (POLC) ตามทฤษฎีการจัดการของ Louis A. Allen ที่ปรึกษา ด้านการจัดการ งานวิจัยของกิจจา ไชยทบุ (2555) (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ คำลาพิศ, 2563, น.35) กล่าวถึง กระบวนการบริหารแบบ POLC ว่าเป็นแนวคิดทฤษฎีการบริหารงานสมัยใหม่ งานวิจัยของ รัตนา หลวงกลาง (2558) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารในส่วนของการวางแผน การจัดการองค์การ ภาวะผู้นำ และการควบคุมในองค์การ

3.1.2 ปัจจัยภายนอกองค์การ (PESTEL Analysis) ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก PESTEL Analysis (อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ภัทรวิจิตร และ ผุสดี พลสารรัมย์, 2563, น.4) พัฒนาขึ้นโดย Francis J.Aguilar ในปี ค.ศ.1967 งานวิจัยทวีพล ไชยพงษ์ (2557) ที่ให้เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกของธุรกิจที่กำลังดำเนินการ และงานวิจัยของ เอกกมล เอี่ยมศรี (2555) ประกอบด้วยปัจจัยด้านนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และกฎหมาย

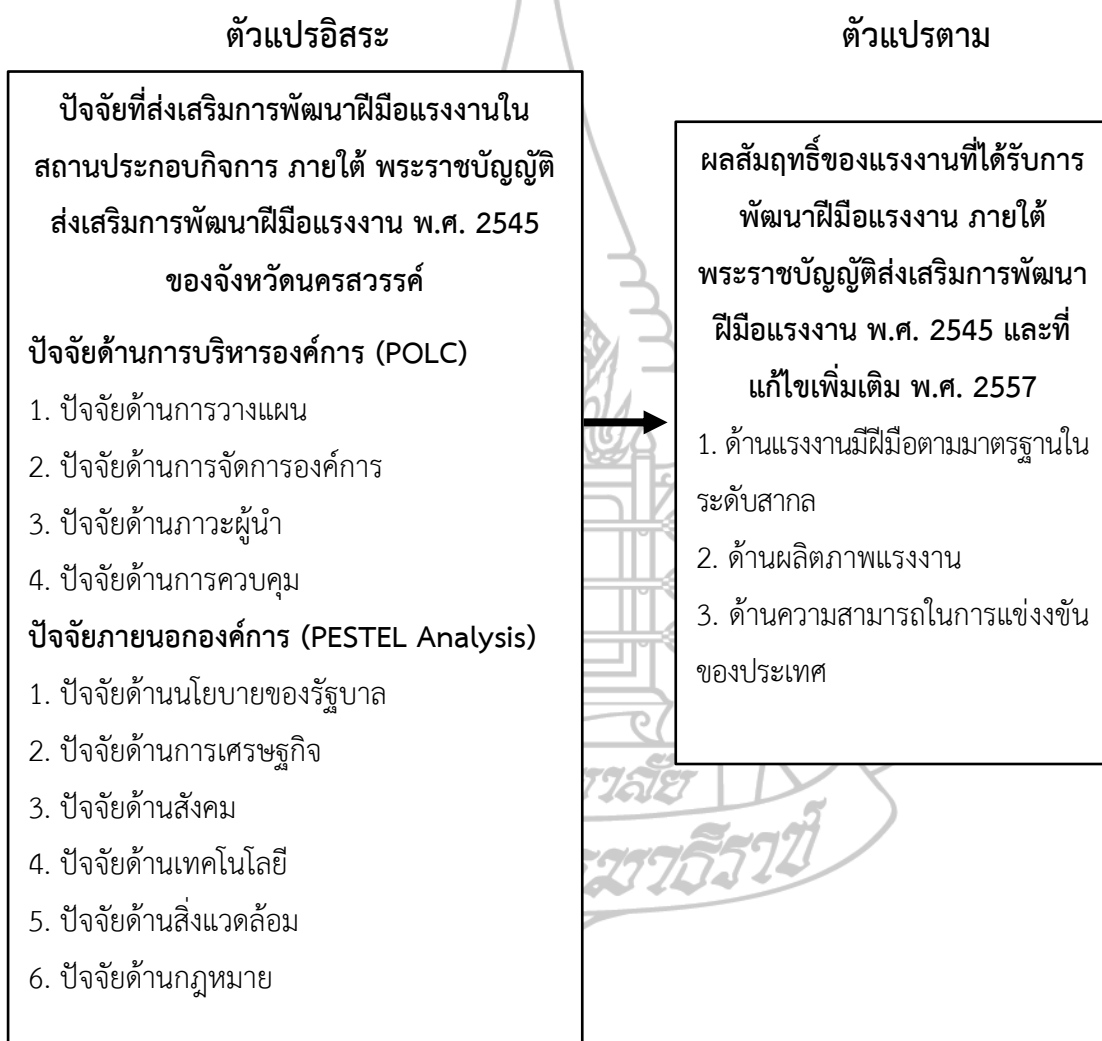
3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ผลสัมฤทธิ์ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2557 ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดผลสัมฤทธิ์ไว้ในแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยกำหนดผลสัมฤทธิ์ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านแรงงานมีฝีมือตามมาตรฐานในระดับสากล

3.2.2 ด้านผลิตภาพแรงงาน

3.2.3 ด้านความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ ที่จะนำมาเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเพื่อศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

ที่มา : ทฤษฎี POLC (เว็บไซต์ <https://n9.cl/s29al> สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2567

กิจจา ไชยหนู (2555, น.139) (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ คำลาพิศ, 2563, น.35)

แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (2566 – 2570) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

4. สมมติฐานการศึกษา

จากวัตถุประสงค์ของการศึกษาและกรอบแนวคิดของการศึกษาผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานของการศึกษาไว้ดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านการบริหารองค์การอย่างน้อย 3 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

4.2 ปัจจัยภายนอกองค์การอย่างน้อย 3 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานที่ได้รับ การพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2557 ของจังหวัดนครสวรรค์ ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านการวางแผน ปัจจัยด้านการจัดการองค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการควบคุม ปัจจัยภายนอกองค์การ ปัจจัยนโยบายของรัฐบาล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านกฎหมาย และศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2557 ของจังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ ด้านแรงงานมีฝีมือตามมาตรฐานในระดับสากล, ด้านผลิตภาพแรงงาน และด้านความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

รูปแบบการศึกษาใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ

ประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาเชิงปริมาณ คือ ผู้แทนของสถานประกอบกิจการที่ขึ้นทะเบียนหรือตัวแทนผู้ประกอบการในจังหวัดนครสวรรค์ที่ขึ้นทะเบียนในปี 2566 จำนวน 77 สถานประกอบการ แห่งละ 1 คน รวมเป็น 77 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับด้านการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคน มีทั้งหมด 5 คน เลือกเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมด ประกอบด้วย

- (1) ผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน
- (2) นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน
- (3) นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ จำนวน 2 คน

5.3 ขอบเขตด้านหน่วยงาน

ศึกษาเฉพาะสถานประกอบกิจการในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ที่ขึ้นทะเบียนในปี พ.ศ. 2566 เป็นผู้ประกอบกิจการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 จำนวน 77 แห่ง และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์ เท่านั้น

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.4.1 ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร ปัจจัยด้านการจัดการองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการควบคุม ปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยนโยบายของรัฐบาล ปัจจัยด้านการเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านกฎหมาย

5.4.2 ตัวแปรตาม

ผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ ด้านแรงงานมีฝีมือตามมาตรฐานในระดับสากล ด้านผลิตภาพแรงงาน ด้านแรงงานมีความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

5.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้อยู่ระหว่างเดือน ตุลาคม 2566 – กุมภาพันธ์ 2567 (ระยะเวลารวม 5 เดือน)

6. นวัตกรรมเฉพาะ

6.1 การวางแผน หมายถึง การกำหนดทิศทาง นโยบายที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแผนการดำเนินงานหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารพิจารณาเป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

6.2 การจัดการองค์การ หมายถึง การกำหนดโครงสร้างองค์การ กำหนดโครงสร้างหน้าที่ ลำดับการบังคับบัญชา และตำแหน่งงานให้ชัดเจนไม่ทับซ้อนและจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน รวมถึงการจัดระเบียบกระบวนการทำงานในการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด

6.3 ภาวะผู้นำ หมายถึง การนำองค์การ ผู้นำและภาวะของผู้นำในการควบคุมกำหนดให้การทำงานเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การ และการมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้อย่างรอบคอบรวดเร็ว

6.4 การควบคุม หมายถึง การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดให้เป็นไปตามที่กำหนด การควบคุมจัดการกับปัญหางานให้มีประสิทธิภาพ สร้างกระบวนการทำงานให้เป็นมาตรฐาน

6.5 ด้านการเมือง หมายถึง นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของรัฐบาล เช่น นโยบายของภาครัฐ นโยบายระดับกระทรวง

6.6 ด้านเทคโนโลยี หมายถึง นวัตกรรมต่างๆที่เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การรับรู้ในเทคโนโลยี ระบบเทคโนโลยีอัตโนมัติ การเข้ามาของดิจิทัล

6.7 ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง แนวโน้มการเติบโตทางเศรษฐกิจ อัตราการว่างงาน ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ

6.8 ด้านสังคม หมายถึง อัตราการเติบโตของประชากร ทัศนคติต่อการทำงาน ระดับการศึกษาของคนในสังคม ความต้องการของตลาดแรงงาน

6.9 สิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาพภูมิอากาศ การเปลี่ยนแปลงของฤดูกาล สภาพของโลก โรคระบาด

6.10 กฎหมาย หมายถึง กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ได้แก่ กฎหมายแรงงาน กฎหมายทางภาษี ฯลฯ และการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

6.11 มาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง แรงงานมีมาตรฐานฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้น ทั้งระบบ มีมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล

6.12 ผลิตภาพแรงงาน หมายถึง การลดการสูญเสียในการทำงาน การลดขั้นตอนการทำงาน และเวลาในการผลิตสินค้า คุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้น แรงงานมีทักษะเพิ่มขึ้นสามารถทำงานที่หลากหลาย รายได้เฉลี่ยของแรงงานเพิ่มขึ้น

6.13 ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาเศรษฐกิจ สร้างนวัตกรรม และยกระดับความสามารถของภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้แข่งขันกับประเทศอื่น ๆ

6.14 การพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกมีความสามารถในการปรับปรุงงาน มีฝีมือ มีทัศนคติในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพ ได้แก่ การฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถ

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

สามารถนำผลการวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ มาปรับใช้ในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์” ผู้ศึกษาได้ศึกษาข้อมูลเอกสารแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดในการพัฒนาองค์กร และสภาพแวดล้อมขององค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานของจังหวัดนครสวรรค์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดในการพัฒนาองค์กร และสภาพแวดล้อมขององค์กร

1.1 แนวคิดทฤษฎีและความหมายด้านการจัดการองค์กร

การจัดการองค์กรเป็นหน้าที่ทางการจัดการ รวมถึงการวางแผน หลังจากที่ได้มีการวางแผน มีการกำหนดวัตถุประสงค์แล้วนั้น ดำเนินการตามภารกิจที่ได้วางแผนไว้ การจัดการองค์กรมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ได้อย่างมีระบบและเกิดการประสานงานสอดคล้องกันทุกหน้าที่ การจัดการองค์กรที่ดีจะช่วยให้ผู้บริหารให้ทำงานได้สำเร็จตามที่วางแผนไว้ การจัดการองค์กรที่ดีช่วยให้การใช้งาน ทรัพยากรทางการบริหารงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตามต้องการและมีความสัมพันธ์กัน ระหว่างหน่วยงานต่างๆ การวางแผนการจัดการทำให้ระบบการจัดการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

วรรณารถ แสงมณี (2544, น. 3-2) (อ้างถึงใน ชญมณ พละบุญ, 2563, น. 15) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการองค์กร หมายถึง ความพยายามของผู้บริหารในการกำหนดแนวทางโครงสร้างองค์กรโดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการสนับสนุนให้การดำเนินงาน ประสบความสำเร็จได้ตามที่วางแผนงานไว้ ซึ่งมักประกอบด้วยความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556, น.2) (อ้างถึงใน ชญมณ พละบุญ, 2563, น. 16) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหาร

กิติมา ปรีดีติลล (2552, น. 26) (อ้างถึงใน ชยมน พละบุญ, 2563, น. 16) กล่าวว่า การจัดการองค์การเป็นเทคนิคขั้นพื้นฐานของการบริหารงานอย่างหนึ่ง โดยมีลักษณะเป็นการกำหนด โครงสร้างขององค์การนั้นๆ ทำให้ทราบถึงตำแหน่งหน้าที่ สถานะการณ์และการควบคุมบังคับบัญชา อย่างกว้างๆ ทำให้สามารถจัดโครงสร้างเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายวัตถุประสงค์ขององค์การ

ผู้ศึกษาสามารถสรุปความหมายด้านการจัดการองค์การไว้ได้ การจัดการองค์การ หมายถึง การกำหนดของเขต โครงสร้างองค์การ การมอบหมายงาน กระบวนการที่ผู้บริหารปฏิบัติ ที่จะช่วยให้การทำงานไม่เกิดการซ้ำซ้อน เพื่อการทำงานนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การ หน้าที่พื้นฐาน 4 ประการของผู้บริหาร ประกอบด้วย (1) การวางแผน planning (2) การจัดการ organizing (3) การนำ leading และ (4) การควบคุม controlling

ทฤษฎีการจัดการองค์การ POLC

ทฤษฎีการจัดการองค์การที่เสนอโดย Louis A. Allen ที่ปรึกษา ด้านการจัดการ เป็นชาวอเมริกันที่เขียนหนังสือ Management and Organization ในปี ค.ศ.1958 (เว็บไซต์ <https://n9.cl/s29al> สืบค้นเมื่อวันที่ 24 มกราคม 2567) กล่าวถึงหลักการจัดการสมัยใหม่ยุคเริ่มต้น ที่ทำให้การทำงานมีระบบระเบียบ ตลอดจนมีประสิทธิภาพ และยังคงนิยมใช้มาจนถึงปัจจุบัน ที่ องค์ประกอบของการบริหารหลักๆ ประกอบด้วยหลักของ การวางแผน (Planning) การจัดการ องค์การ (Organizing) ภาวะผู้นำและการนำ (Leading) และการควบคุมในองค์การ (Controlling) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

P – Planning การวางแผน คือ การกำหนดกิจกรรมตลอดจนภาระกิจต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติเอาไว้ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้เป็นแนวทางตลอดจนทิศทางในการปฏิบัติงาน การวางแผนควรต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่จะทำให้บรรลุผลตามที่ ต้องการ ซึ่งการวางแผนนั้นมีหลายประเภท ได้แก่

1. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) : การวางแผนกลยุทธ์จำเป็นต้อง ใส่ใจรายละเอียด ตั้งแต่เรื่องของคุณคู่แข่ง, โอกาสและอุปสรรคทางธุรกิจ, ไปจนถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของ องค์การ ตลอดจนตำแหน่งทางการตลาดเมื่อเทียบกับคู่แข่ง การวางแผนเชิงกลยุทธ์นี้ไม่ใช่แค่การวางแผนการทำงานแต่เป็นการวางแผนยุทธศาสตร์ในการทำธุรกิจที่มีแผนครอบคลุมหลายมิติ ตลอดจนมีการวางแผนพันธกิจอย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางของการใช้กลยุทธ์บริหารจัดการรวมถึงปฏิบัติการ การวางแผนเชิงกลยุทธ์นำมาใช้ปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหารตลอดจนระดับหัวหน้างาน

2. การวางแผนเชิงยุทธวิธี (Tactical Planning) : การวางแผนเชิงยุทธวิธีเป็นการปฏิบัติการเป็นหลัก ใส่ใจการปฏิบัติการทุกขั้นตอนที่จะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี

การวางแผนเชิงยุทธวิธีเป็นการต่อยอดมาจากการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ต้องให้สอดคล้องกัน และจะใช้กับฝ่ายปฏิบัติในระดับหัวหน้าและลูกน้อง

3. การวางแผนเชิงบริหารจัดการ (Operational Planning) : การวางแผนเชิงบริหารจัดการเป็นการเน้นกระบวนการในการทำงาน ตลอดจนการประสานให้การทำงานแต่ละส่วนงานสอดคล้องกันทำให้การทำงานราบรื่นทั้งในแต่ละส่วนงานและองค์การรวม โดยจะเน้นระบบระเบียบ และการแก้ไขปัญหาด้านระบบการทำงาน จะนำไปใช้ตั้งแต่ฝ่ายบริหารไปจนถึงฝ่ายปฏิบัติการในระดับหัวหน้า เพื่อให้การทำงานภาพรวมสอดคล้องและราบรื่น

O – Organizing การจัดการองค์การ คือ การกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง กำหนดบทบาท หน้าที่ ตลอดจนการทำงานของทุกภาคส่วนให้สอดคล้อง ราบรื่น และไม่ทับซ้อนกัน การจัดการองค์การยังรวมไปถึงการจัดระเบียบในการทำงานที่จะทำให้การทำงานไม่สะดุด จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงานจัดการงานให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

L – Leading ภาวะผู้นำและการนำ คือ ภาวะในการควบคุมการทำงานให้สำเร็จ ลุล่วง โดยสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ต้องบริหารงานบุคคลได้ดี ต้องเข้าใจการทำงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่รอบคอบ รวดเร็วฉับไว สามารถที่จะนำพาทุกคนบรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จได้

C – Controlling การควบคุม คือ การดูแลบุคลากรตลอดจนการทำงานต่างๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ ตลอดจนการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่กำหนดไว้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ มีความสำเร็จมากน้อยเพียงไร การควบคุมยังหมายถึงการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลกระทบกับการทำงานให้น้อยที่สุด

ตารางที่ 2.1 กรอบปฏิบัติการของหลักการบริหารองค์การ (POLC Framework)

ทฤษฎี POLC	การปฏิบัติการ
P-Planning การวางแผน	1. กำหนด “วิสัยทัศน์” และ “พันธกิจ” ขององค์การ 2. สร้าง “เป้าหมาย” และ “วัตถุประสงค์” ให้ชัดเจน 4. วางแผนปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
O-Organizing การจัดการองค์การ	1. กำหนดโครงสร้างองค์การให้ชัดเจนและไม่ทับซ้อน 2. จัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมลงตัว 3. ออกแบบการทำงานของแต่ละตำแหน่งให้ครบถ้วน

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ทฤษฎี POLC	การปฏิบัติการ
L-Leading ภาวะผู้นำและการนำ	1. สร้างภาวะผู้นำและทิศทางของการทำงาน 2. มีไหวพริบการตัดสินใจ 3. กระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน
C-Controlling การควบคุม	1. สร้างระบบการทำงานให้ได้มาตรฐานเพื่อให้การทำงานราบรื่น 2. ติดตามผล รายงานผล ประเมินผล 3. ปฏิบัติการอย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่วางไว้

ที่มา : <https://th.hrnote.asia> (HREX.asia) สืบค้นเมื่อวันที่ 24 มกราคม 2567

จุดเด่นของทฤษฎีการจัดการ POLC

ครบกระบวนการ : มีการใส่ใจกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ ตั้งแต่ การวางวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายไปจนถึงการปฏิบัติการ และสรุปสุดท้ายด้วยการประเมินผลปฏิบัติการ

สร้างกลยุทธ์ : กลยุทธ์ในการปฏิบัติการถือเป็นหัวใจสำคัญของชั้นการวางแผนเพื่อนำไปปฏิบัติการ กลยุทธ์จะทำให้การปฏิบัติการเฉียบคมขึ้นได้ โดดเด่น และมีโอกาสสัมฤทธิ์ผลได้สูง ซึ่งเป็นการสร้างความแตกต่างในการปฏิบัติการของทฤษฎีนี้ที่ทำให้แตกต่างจากการปฏิบัติการปกติที่ไม่เน้นการวางกลยุทธ์

ชูภาวะผู้นำ : ให้ความสำคัญกับภาวะการเป็นผู้นำ (Leading) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการทุกอย่างให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบางครั้งหากแผนการดี แต่ขาดการบริหารจัดการที่ดีก็อาจทำให้ไม่ประสบความสำเร็จได้

ใส่ใจภาวะผู้ตาม : ใส่ใจภาวะผู้นำที่ดีคือต้องมีการสื่อสารและประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ชัดเจน สร้างความเข้าใจอันดี และบริหารการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ต้องรู้จักวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นด้วย

จัดการโครงสร้างองค์การ : ให้เป็นระเบียบ เป็นการวางโครงสร้างที่สำคัญ ตั้งแต่การวางโครงสร้างตำแหน่ง ไปจนถึงการมอบหมายงานที่ไม่ทับซ้อน

มาตรฐานชัดเจน : ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบการปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอว่าตรงตามมาตรฐานที่วางไว้ ตลอดจนตรงตามแผนการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าไม่ได้มาตรฐานหรือไม่ตรงก็ให้รีบปรับแก้ไขให้เป็นไปตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

กระบวนการบริหารแบบ POLC

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550, น. 18) (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ คำลาพิศ, 2563, น.35) กล่าวไว้ว่า กระบวนการบริหาร หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่าง ๆ ที่กำหนดทิศทางในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร ทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผลสำเร็จของกระบวนการ บริหารจัดการต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กันโดยมีขั้นตอนประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุมการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ

กิจจา ไชยทบุ (2555, น.139) (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ คำลาพิศ, 2563, น.35) กล่าวถึง กระบวนการบริหารแบบ POLC ไว้ว่าเป็นแนวคิดทฤษฎีการบริหารงานสมัยใหม่ ที่มีการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมในทุกส่วน ทำให้ผู้บริหารเห็นภาพรวมทั้งระบบ ลดความซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากร เกิดความชัดเจนในวิธีการปฏิบัติงาน ลดงบประมาณในการบริหารงาน สามารถเชื่อมโยง ผลการปฏิบัติงานและสามารถตรวจสอบได้

รัตนา หลวงกลาง (2558, น. 11) (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ คำลาพิศ, 2563, น.35) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารหมายถึง การทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีคนร่วมงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปด้วยการตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานโดยอาศัยความร่วมมือการเห็นความสำคัญของงาน ตลอดจนการประสานงานระหว่างกันหรือเรียกได้ว่ามีปฏิริยาระหว่างกันจากทุกคนทุกฝ่ายด้วยการบริหารอย่างมีแบบแผนและระเบียบ วิธีในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดโดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรที่มีอยู่ คือ คน เงิน วัสดุ และอุปกรณ์อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

คุนซ์ และโอ ดอนเนล (Koontz, H.D, and O' Donnell, C 1968, น. 47 - 50) (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ คำลาพิศ 2563, น.34) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารไว้ว่า กระบวนการบริหารแบบ POLC หมายถึง การทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายต้องใช้การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากรลงสู่งานการอำนวยการ และการควบคุมงาน ให้บุคคลปฏิบัติในสภาพแวดล้อมทางกายภาพการเงิน ทรัพยากรข้อมูลขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารแบบ POLC จากนักวิชาการข้างต้นและสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารแบบ POLC หมายถึง การดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยการวางแผน (P : Planning) การจัดองค์การ (O : Organizing) การนำ (L : Leading) และการควบคุม (C: Controlling) ตามลำดับ ดังนี้

1. การวางแผน (P : Planning)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550, น. 18) (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ คำลาพิศ, 2563, น. 36) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผน (P : Planning) หมายถึงการวางทิศทางเกี่ยวกับสิ่งที่จะต้องดำเนินการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การวางแผนเปรียบเสมือนตัวเชื่อมระหว่างเหตุการณ์ปัจจุบันและอนาคต

กิจจา ไชยทพ (2555, น.29) (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ คำลาพิศ, 2563, น. 36) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผน เป็นการพิจารณาและกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ปรารถนาเปรียบเสมือนเป็นสะพานเชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันและอนาคต การวางแผน คือ ความพยายามที่เป็นระบบเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับอนาคตให้องค์การบรรลุตามเป้าประสงค์

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น.41) (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ คำลาพิศ, 2563, น. 37) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผน (Planning) เป็นกระบวนการในการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

เสาวลักษณ์ คำลาพิศ (2563, น. 37) การวางแผน หมายถึง เป็นการกระบวนการที่ผ่านการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ล่วงหน้าลดปัญหาความยุ่งซับซ้อนที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และได้ผลที่คุ้มค่ามากที่สุด

ริชาร์ด แอล ดาฟท์ (Richard L. Daft 2006, น. 1) (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ คำลาพิศ, 2563, น. 36) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผน (P : Planning) ประกอบด้วย การกำหนดขอบเขตของธุรกิจตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตลอดจนกำหนดวิธีการเพื่อให้สามารถดำเนินงาน ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

ผู้ศึกษาสามารถสรุปความหมายของ การวางแผน (P – Planning) คือ การกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร เพื่อเป็นการวางแผนและขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. การจัดองค์การ (O : Organizing)

วิเชียร วิทย์อุคม (2555, น.21) (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ คำลาพิศ, 2563, น. 38) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดองค์การ (Organizing) เป็นภาระหน้าที่ในการกำหนดการจัดเตรียมและจัดความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงานขององค์กรเพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น.45) (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ คำลาพิศ, 2563, น. 38) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดองค์การและงาน (Organizing) เป็นการจัดโครงสร้างองค์การระบบงานกำหนดงานที่ทำหน่วยงานที่รับผิดชอบ

ริชาร์ด แอล คาพท์ (Richard L. Dat 2006, น. 2) (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ คำลาพิศ, 2563, น. 36) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดองค์การ (O : organizing) คือ การจัดบุคคลแบ่งแผนงานและจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับแผนงาน

ผู้ศึกษาสามารถสรุปความหมายของ การจัดการองค์การ (O – Organizing) คือ เป็นการกำหนดโครงสร้างองค์การโครงสร้างหน้าที่ และตำแหน่งงานให้ชัดเจนไม่ทับซ้อนจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงานจัดสรรทรัพยากรให้เป็นไปอย่างเหมาะสมจัดการงานตรงตามระเบียบที่กำหนดไว้ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. การนำ (L : Leading)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550, น. 19) (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ คำลาพิศ, 2563, น. 39) ได้กล่าวไว้ว่า การนำ (L : Leading) หรือการสั่งการเป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจพนักงาน ให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่เป้าหมายที่ระบุไว้ให้สมาชิกในองค์การทำงานร่วมกันได้ด้วยวิธีต่าง ๆ การสั่งการมีความสำคัญเพราะผู้บริหารต้องแสดงบทบาทเป็นผู้สั่งการอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้แผนงานที่วางไว้เกิดประสิทธิผล

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, น. 151) (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ คำลาพิศ, 2563, น. 39) ได้กล่าวไว้ว่า การนำ (L : Leading) การใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้ หรือเป็นกระบวนการจัดการให้สมาชิกในองค์การทำงานร่วมกันได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจูงใจ การติดต่อสื่อสารในองค์การ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

ริชาร์ด แอล คาพท์ (Richard L. Daft 2006, น. 2) (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ คำลาพิศ, 2563, น. 39) ได้กล่าวไว้ว่า การนำ (L : Leading) ประกอบด้วยเนื้อหา 2 เรื่องสำคัญ คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาตัวผู้บริหารเองและการจูงใจ (Motivation) ซึ่งเกี่ยวกับการชักจูงหรือการกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานได้เต็มที่ตามความรู้ความสามารถ

ผู้ศึกษาสามารถสรุปความหมายของ ภาวะการเป็นผู้นำ (L – Leading) คือ ภาวะในการควบคุมกำหนดให้การทำงานเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน และการมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้อย่างรอบคอบรวดเร็ว

4. การควบคุม (C : Controlling)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550, น. 19) (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ คำลาพิศ, 2563, น. 39) ได้กล่าวไว้ว่า การควบคุม (Controlling) หมายถึงการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การ ถือว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบหรือติดตามและประเมินการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อรักษาให้องค์การดำเนินไปในทิศทางสู่เป้าหมายอย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์หลักขององค์การ การควบคุมจึงเป็นหน้าที่หลักที่มีความสำคัญตั้งแต่เริ่มจนจบกระบวนการทางการบริหาร การควบคุมการตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจว่าจะบรรลุผลลัพธ์ตามต้องการ

กิจจา ไชยทพ (2555, น. 34) (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ คำลาพิศ, 2563, น. 39 - 40) ได้กล่าวไว้ว่า การควบคุม หมายถึง การติดตามการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนงานที่ได้วางไว้หรือไม่ หากมีปัญหาจะได้หาแนวทางในการแก้ไขได้และทันเวลาที่

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 น. 45) (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ คำลาพิศ, 2563, น. 39 - 40) ได้กล่าวไว้ว่า การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการของการติดตาม การตรวจสอบ ผลงานและการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้งานได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ผู้ศึกษาสามารถสรุปความหมายของ การควบคุม (C – Controlling) คือ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่กำหนด บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การควบคุมจัดการกับปัญหางานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลกระทบกับการทำงานให้น้อยสุด

จากการศึกษาการจัดการองค์การ POLC ผู้ศึกษาสามารถสรุปความหมายการจัดการองค์การ POLC ไว้ คือ การดำเนินกำหนดของเขต โครงสร้าง กระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ผู้ศึกษาจึงนำแนวคิดการจัดการองค์การ POLC มาทำการศึกษาวิจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ เนื่องจากแนวคิดการจัดการองค์การ POLC เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมหลักการจัดการองค์การในทุกด้าน โดยกำหนดปัจจัยด้านการบริหารองค์การ POLC เป็นตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านการวางแผน (2) ปัจจัยด้านการจัดการองค์การ (3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (4) ปัจจัยด้านการควบคุม

1.2 ปัจจัยภายนอก PESTEL Analysis

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก PESTEL Analysis (อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ภัทรวิจิตร และ ผุสดี พลสารัมย์, 2563, น.4) พัฒนาขึ้นโดย Francis J.Aguilar ในปี ค.ศ.1967 (Bright hup PM project management, 2011) เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่ธุรกิจดำเนินอยู่ โดยปัจจัยทางสภาพแวดล้อมภายนอก 6 ปัจจัยมีดังนี้

1. Political คือ ปัจจัยด้านการเมือง หมายถึง นโยบายภาครัฐและกฎเกณฑ์ต่างๆ
2. Economic คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ โดยเป็นปัจจัยเกี่ยวกับเรื่องเศรษฐกิจ
3. Social คือ ปัจจัยด้านสังคม วัฒนธรรม วิถีชีวิตความเป็นอยู่ นิสัยใจคอ
4. Technology คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ที่นำมาใช้ในระบบงานและการบริหารในองค์การ
5. Environment คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติ หรือการสร้างขึ้นมา

6. Legal คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับกฎหมายที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจทางตรง และทางอ้อม

PESTLE Analysis (ทวีพล ไชยพงษ์, 2557, น.12 - 13) คือ เครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์และทำความเข้าใจ "ภาพรวม" ของสภาพแวดล้อมพื้นที่ที่กำลังจะเข้าไปดำเนินงานด้านธุรกิจและคิดเกี่ยวกับโอกาสและภัยคุกคามที่อยู่ภายในพื้นที่ธุรกิจใหม่ซึ่งจะต้องทำการค้นคว้าข้อมูลต่าง ๆ เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของในพื้นที่ใหม่ และจะต้องคิดวางแผนเพื่อหาประโยชน์จากโอกาสและพยายามลดภัยคุกคามลงให้ได้

PESTLE Analysis (เอกกมล เอี่ยมศรี, 2555) (อ้างถึงใน ทวีพล ไชยพงษ์, 2557, น.13) จะช่วยในด้านการวิเคราะห์การเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีสถานะแวดล้อม และกฎระเบียบ ซึ่งหัวข้อเหล่านี้จะใช้ในขั้นตอนแรกเพื่อระดมความคิดในลักษณะระดับของภูมิภาคและระดับประเทศ หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้ผ่านการวิเคราะห์แล้วมาสรุปผลเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานภายในองค์กร สำหรับการที่จะเข้าไปเปิดตลาดใหม่ในพื้นที่ยังไม่ทำธุรกิจมาก่อน

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก ข้างต้นและสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมภายนอก PESTEL Analysis หมายถึง เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งประกอบไปด้วย 6 ปัจจัยที่สำคัญได้แก่ ปัจจัยด้านการเมือง (P : Political) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (E : Economic) ปัจจัยด้านสังคม (S : Social) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (T : Technology) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (E : Environment) ปัจจัยด้านกฎหมาย (L : Legal) ตามลำดับดังนี้

1. ปัจจัยด้านการเมือง (P : Political)

ปรีดี นกุลสมปรารถนา, 2563 (<https://www.popticles.com> สืบค้นเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2567) ปัจจัยด้านการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ เช่น นโยบายของภาครัฐ ความมั่นคงทางการเมือง การคอร์รัปชันทางการเมือง นโยบายการค้าระหว่างประเทศ นโยบายภาษีต่างๆ กฎหมายแรงงาน ข้อจำกัดทางการค้า เป็นต้น ปัจจัยด้านการเมือง ความมั่นคงของรัฐบาล นโยบายของรัฐบาลที่ออกโดยประเทศที่ทำธุรกิจ ปัจจัยภาษี ปัญหาคอร์รัปชันข้อจำกัดทางการค้า เสถียรภาพทางการเมือง เช่น นโยบาย Thailand 4.0 ที่ช่วยให้ SMEs ไทยสามารถตั้งตัวได้ พร้อมการให้ทุนสนับสนุนในด้าน Digital transformation ต่างๆ เพื่อช่วยผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ที่มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างหรือใช้เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าและบริการของตนได้

ปัจจัยทางด้านการเมือง หมายถึง การเคลื่อนไหวของรัฐบาล อย่างเช่น การออกนโยบายต่าง ๆ ซึ่งนโยบายเหล่านี้ จะมีผลต่อการดำเนินธุรกิจโดยตรง เช่น การออกเกณฑ์ภาษีแบบใหม่ ของรัฐบาล

2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (E : Economic)

ปริดี นุกุลสมปรารณา, 2563 (<https://www.popticles.com> สืบค้นเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2567) ปัจจัยด้านการเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ เช่น แนวโน้มการเติบโตทางเศรษฐกิจ อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราอัตราดอกเบี้ย อัตราเงินเฟ้อ อัตราการว่างงาน เป็นต้น

ปัจจัยทางเศรษฐกิจและการเงินนั้นเป็นอีกหนึ่งตัวแปรสำคัญลำดับต้นๆ ที่สามารถส่งผลกระทบต่อหลายธุรกิจ ทั้งอัตราแลกเปลี่ยนเงินตรา ดอกเบี้ยธนาคาร ราคาน้ำมัน ราคาหุ้น ดอกเบี้ย เงินเฟ้อ อัตราว่างงานที่สะท้อนกำลังซื้อของผู้บริโภค เช่น อัตราเงินเฟ้อ ราคาสินค้าเพิ่มขึ้นสูงขึ้น ต้นทุนแรงงานกรณีอัตราว่างงาน

3. ปัจจัยด้านสังคม (S : Social)

ปริดี นุกุลสมปรารณา, 2563 (<https://www.popticles.com> สืบค้นเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2567) ปัจจัยด้านสังคมที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ เช่น อัตราการเติบโตของประชากร อายุเฉลี่ยของประชากร ทักษะคิดต่อการทำงาน การใส่ใจในสุขภาพ ทักษะคิดต่อการใช้ชีวิต วัฒนธรรม เป็นต้น

4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (T : Technology)

ปริดี นุกุลสมปรารณา, 2563 (<https://www.popticles.com> สืบค้นเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2567) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ เช่น นวัตกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้น การวิจัยและพัฒนาต่างๆ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การรับรู้ในเทคโนโลยี ระบบเทคโนโลยี อัตโนมัติ การเข้ามาของดิจิทัลและ AI เป็นต้น

5. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (E : Environment)

ปริดี นุกุลสมปรารณา, 2563 (<https://www.popticles.com> สืบค้นเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2567) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ เช่น สภาพภูมิอากาศ การเปลี่ยนแปลงของฤดูกาล สภาวะของโลกภาวะเปียบและนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมกลุ่ม NGO ต่างๆ เป็นต้น โดยปัจจัย การวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม เช่น กฎหมายทางด้านการกำจัดขยะ ภาวะเปียบด้านการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม และทัศนคติของคนที่มีต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เห็นถึงขอบเขต และแนวทางในการทำธุรกิจที่ชัดเจนมากขึ้น

6. ปัจจัยด้านกฎหมาย (L : Legal)

ปริดี นุกุลสมปรารณา, 2563 (<https://www.popticles.com> สืบค้นเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2567) ปัจจัยด้านกฎหมายที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค กฎหมายลิขสิทธิ์ กฎหมายเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น

ผู้ศึกษาสามารถวิเคราะห์และสรุปปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก PESTEL Analysis คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก PESTEL Analysis มีทั้งหมด 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการเมือง หมายถึง นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของรัฐบาล เช่น นโยบายของภาครัฐ นโยบายระดับกระทรวง

2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี หมายถึง นวัตกรรมต่างๆที่เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การรับรู้ในเทคโนโลยี ระบบเทคโนโลยีอัตโนมัติ การเข้ามาของดิจิทัล

3. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ หมายถึง แนวโน้มการเติบโตทางเศรษฐกิจ อัตราการว่างงาน ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ

4. ปัจจัยด้านสังคม หมายถึง อัตราการเติบโตของประชากร ทักษะคนติดต่อการทำงาน ระดับการศึกษาของคนในสังคม ความต้องการของตลาดแรงงาน

5. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาพภูมิอากาศ การเปลี่ยนแปลงของฤดูกาล สภาวะของโลก โรคระบาด

6. ปัจจัยด้านกฎหมาย หมายถึง กฎหมายแรงงาน กฎหมายทางภาษี

จากการศึกษาปัจจัยภายนอก PESTEL Analysis ผู้ศึกษาสามารถสรุปไว้ได้ คือ ปัจจัยภายนอก PESTEL Analysis เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร เพื่อช่วยประกอบการตัดสินใจของการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานภายในองค์กร ผู้ศึกษาจึงนำแนวคิดปัจจัยภายนอก PESTEL Analysis มาทำการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ เนื่องจากปัจจัยภายนอก PESTEL Analysis เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งหมด โดยผู้ศึกษากำหนดปัจจัยภายนอก PESTEL Analysis เป็นตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการเมือง (Political) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic) ปัจจัยด้านสังคม (Social) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technology) ปัจจัยสิ่งแวดล้อม (Environment) และปัจจัยด้านกฎหมาย (Legal)

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“การพัฒนาฝีมือแรงงาน” (พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2545, น.1-2) หมายความว่า กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึกและประชากรวัยทำงาน มีฝีมือ ความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำงานอันได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการอื่นที่เกี่ยวข้อง

โกวิท วรพิพัฒน์ (สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนเล่ม 12, 2550 สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2567) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาฝีมือแรงงานว่า คำว่า “ฝีมือ” ในพจนานุกรม

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 หมายถึง ความเชี่ยวชาญในการใช้มือ การช่างทำด้วยมือ ส่วนคำว่า “แรงงาน” ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ กิจการที่คนงานทำในการผลิตเศรษฐกิจ ดังนั้น “ฝีมือแรงงาน” หมายถึง ความเชี่ยวชาญในการลงมือทำลงแรงทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ

ผู้ศึกษาสามารถสรุปความหมายการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ กระบวนการที่ทำให้ประชากรวัยแรงงานมีทักษะฝีมือ มีความรู้ความสามารถในการทำงาน รวมทั้งมีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และการพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถทำให้แรงงานมีทัศนคติที่ดีกับงานที่ปฏิบัติ จึงทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

2.1 ข้อมูลทั่วไปของการพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบัน

ปัจจุบันประเทศไทยได้เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจเสรีทำให้มีการแข่งขันกันอย่างมาก ทั้งธุรกิจที่อยู่ในประเทศและธุรกิจระหว่างประเทศ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันก็คือแรงงานที่มีฝีมือ ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมการผลิต และความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อรองรับในอัตราค่าจ้างที่สูงขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างการเจริญเติบโต ปัจจัยด้านแรงงานเป็นหัวใจสำคัญขององค์การโดยเฉพาะทักษะและสมรรถนะของแรงงานที่ต้องรองรับกับความต้องการของตลาดแรงงาน ที่ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งความต้องการมีความแตกต่างในระดับของสาขาที่ต้องการและในระดับของพื้นที่ที่มีความต้องการที่แตกต่างกัน นอกจากนี้จากยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงต่อยอดจากฐานอุตสาหกรรมเดิมรวมถึงอุตสาหกรรมใหม่ตามแนวทาง BCG (Bio – Circular Green Economy)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วิสัยทัศน์ พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง รองรับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่

- พันธกิจ**
1. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
 2. พัฒนาระบบและสภาพแวดล้อม (ecology) การพัฒนาฝีมือแรงงาน รองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
 3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการให้บริการ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ค่านิยมร่วม มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สร้างสรรค์ช่วย
สมรรถนะหลักขององค์การ ความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ
 คนทำงาน

- เป้าประสงค์**
1. ยกกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือ
 ตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
 2. เพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับรายได้ของกำลังแรงงาน
 อย่างต่อเนื่อง
 3. เพิ่มขีดความสามารถขององค์การในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

- ผลสัมฤทธิ์**
1. กำลังแรงงานของประเทศมีฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 ในระดับสากล
 2. ผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
 3. องค์การมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ภารกิจอำนาจหน้าที่

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และ
 ศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับ
 สากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งใน
 เชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก
 และควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้
 ความสามารถ โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่า
 ด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและ
 การทดสอบ ฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงาน
 ของประเทศและในระดับพื้นที่ ตลอดจนบูรณาการและประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงาน
 ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
3. จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและ
 ความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
 พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือ
 แรงงาน

4. ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนา ศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

5. ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

6. ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศการพัฒนา กำลังแรงงาน ของประเทศ

7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมหรือ ตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

2.2 การพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (แผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานรายปี พ.ศ. 2566, 2566 น.49) ให้ความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากล รองรับการ ก้าวสู่ไทยแลนด์ 4.0 ด้วยระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึง ได้กำหนดทิศทางเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ อย่างเป็นรูปธรรมดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

การพัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับสากล (แผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รายปี พ.ศ. 2566, 2566 น.50-51) ให้ครอบคลุมสาขา อาชีพ และอุตสาหกรรมเป้าหมาย ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการจ้างงานตามมาตรฐานสากล เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NOF) ส่งเสริม การแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ และรับรองความรู้ความสามารถให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่ อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะเป้าหมาย เพื่อเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติมีงานทำและได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม มีความเหมาะสมตามระดับฝีมือให้แรงงานไทยมี มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตรงตามความต้องการและมีการนำไปใช้ประโยชน์ และการรับรอง ความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะและเป็นที่ยอมรับ ในระดับ

2. การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ และพื้นที่เป้าหมายเฉพาะยกระดับฝีมือแรงงานสู่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนาด้วย BCG รวมถึงการพัฒนากระบวนการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยวิธีที่ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล บูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานไปสู่การสะสมผลการเรียนรู้ และพัฒนาวิทยากรต้นแบบ สำหรับอุตสาหกรรมบริการ แห่งอนาคต มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับสาขาและพื้นที่ เพื่อให้การผลิตของแรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น และเพิ่มโอกาสให้แรงงานมีงานทำ จัดทำศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต และมีหลักสูตรการฝึกมีความสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาแรงงานและอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต

3. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน (แผนปฏิบัติการ ราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รายปี พ.ศ. 2566, 2566 น.56) เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานประกอบด้วย สถานประกอบการ สถาบันการศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยการทำงานบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานเหล่านี้กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยให้การดำเนินงานของกรมฯ ในฐานะของผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และหน่วยงานกำกับ (Regulator) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขยายเครือข่ายเพื่อตอบโจทย์การพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ มีการสำรวจแลกเปลี่ยนข้อมูล จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนร่วมกันให้ตรงกับความต้องการของทุกภาคส่วน ในขณะเดียวกันกรมฯ จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายให้เพิ่มขึ้นรองรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ และกรมฯ ยังได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของภาคเอกชน และเครือข่าย นอกจากนี้ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นส่วนหนึ่งของระบบสภาพแวดล้อม ที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปอย่างก้าวกระโดด

4. สิทธิประโยชน์ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

สิทธิประโยชน์ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (อ้างถึงใน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2559) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากยิ่งขึ้น โดยการใช้มาตรการจูงใจด้านการยกเว้นและลดหย่อนภาษีอากร รวมทั้งการให้สิทธิและประโยชน์ใน

ด้านต่าง ๆ โดยปรับปรุงสิทธิและประโยชน์ให้มีความเหมาะสมและเพิ่มมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพและการพัฒนาประสิทธิภาพของสถานประกอบการ รวมทั้งการให้ความคุ้มครองความปลอดภัยสาธาณณะจากการทำงาน ในกรณีที่นายจ้างและสถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้กับบุคคลที่จะรับเข้าทำงานและลูกจ้างของตนเอง และให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนในการใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ยังกำหนดให้มีการส่งเสริมในเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ผู้ดำเนินการฝึกซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามสาขาอาชีพที่ได้รับสิทธิและประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. สิทธิที่จะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษสำหรับเงินได้ของผู้ดำเนินการฝึกเป็นจำนวนร้อยละของค่าใช้จ่ายที่ได้ใช้ไปในการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร

2. ประโยชน์ที่จะได้รับความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในด้านการฝึกอบรมบุคลากรการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมการพัฒนาอุปกรณ์ช่วยฝึก การฝึกอบรมผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมหัวหน้างาน หรือการฝึกด้านอื่นในลักษณะเดียวกัน

3. ประโยชน์ที่จะได้รับคำปรึกษาแนะนำจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

4. สิทธิและประโยชน์อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
ผู้ดำเนินการฝึกที่ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้รับสิทธิ และประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. สิทธิที่จะได้รับยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือเครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยออกเป็นประกาศกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยพิกัดอัตราศุลกากร และตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากรในการนี้ ให้ผู้ขอยกเว้นแสดงรายการเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ตามที่ได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการเพื่อประกอบการพิจารณา

2. สิทธิที่จะได้รับการหักค่าไฟฟ้าและค่าประปาเป็นจำนวนสองเท่าของจำนวนเงินที่ผู้ดำเนินการฝึกได้เสียไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อประโยชน์ในการคำนวณภาษีเงินได้ ทั้งนี้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร

2.3 แนวคิดการยกระดับฝีมือแรงงาน

“การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน” (อ้างอิง พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545, 2558, น.2) หมายความว่า การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ตามปกติเพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น

ยกระดับฝีมือและพัฒนาทักษะแรงงาน ลงทุนด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับเศรษฐกิจใหม่ (อ้างอิง แผนปฏิบัติราชการปี 2566, 2566, น.42 - 43) ที่มีความท้าทายและมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาตามกระแสการพัฒนาของเทคโนโลยี การพัฒนาแรงงานที่ตอบสนองโลกอนาคต จึงต้องมุ่งเน้นให้แรงงานมีความคล่องตัวมีความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ การปรับตัวเข้ากับวิถีชีวิตใหม่ เพื่อประโยชน์ของแรงงาน ตอบโจทย์ความต้องการของตลาดรวมทั้งสนับสนุนให้เศรษฐกิจฟื้นตัวและเติบโตต่อไป มีมาตรการ ดังนี้

1. เร่งรัดมาตรการยกระดับผลิตภาพแรงงานมุ่งสู่การผลิตคนที่ตรงกับความต้องการ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของภาคธุรกิจในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ โดยการพัฒนาทักษะ (Skill development) ที่เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะแรงงานที่ตรงกับความต้องการของภาคธุรกิจ โดยเฉพาะทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานยุคใหม่ ช่วยสนับสนุนภาคธุรกิจ/รองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตได้อย่างตรงเป้าหมายของภาคการผลิต สอดรับกับประเทศไทยมีดัชนีชี้วัดสภาพแวดล้อมอันดับที่ 59 จาก 114 ประเทศ

2. เร่งสนับสนุนการพัฒนาแรงงานที่มีสมรรถนะสูง โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัลในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ และในอุตสาหกรรมเป้าหมายโดยเฉพาะในพื้นที่โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่ประเทศไทยใช้เป็นพื้นที่ พลิกฟื้นเศรษฐกิจ

3. ยกระดับและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเศรษฐกิจระดับชุมชน โดยการเพิ่มนวัตกรรมสินค้าอุตสาหกรรมในชุมชน วิสาหกิจชุมชน เพื่อส่งเสริมการสนับสนุนธุรกิจ SMEs ที่กระจายอยู่ทั่วประเทศช่วยกลุ่มแรงงานคืนถิ่นที่ยังไม่กลับเข้าสู่ระบบงานเดิม และช่วยการฟื้นตัวของเศรษฐกิจฐานราก พบปัญหาสินค้าระดับชุมชนส่วนใหญ่ยังไม่สามารถก้าวสู่ตลาดโลกได้เนื่องจากยังขาดการพัฒนาแบรนด์ที่มีสินค้าหลากหลายแต่มีเอกลักษณ์ร่วมกัน ขาดการพัฒนาต่อยอดจากฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น ขาดการปรับปรุงสินค้าให้มีมาตรฐานที่จะทำให้ลูกค้าซื้อซ้ำหรือบอกต่อ และขาดการตั้งราคาที่สอดคล้องกับต้นทุน

2.4 แนวคิดการยกระดับฝีมือแรงงานตามนโยบายของกระทรวงแรงงานในปัจจุบัน

2.4.1 กรอบนโยบายของประเทศที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน

1) ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

ยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีการทำงานตามหลักการการทำงานที่มีคุณค่า เพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ

2) นโยบายรัฐบาล

(1) เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาส และแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย

(2) ยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน

(3) เชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินการระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่และของประเทศโดยรวม

(4) ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

(5) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ รวมถึงปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง การทารุณกรรมต่อแรงงาน ต่างด้าว

(6) เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลาย เนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมแก่แรงงานไทย และร่วมพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน

3) นโยบายไทยแลนด์ 4.0

นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการแรงงานและเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานเข้าสู่มาตรฐานสากล

4) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)

กระทรวงแรงงานได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย (1) ยุทธศาสตร์การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (2) ยุทธศาสตร์ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงหลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี (3) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ (4) ยุทธศาสตร์การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนในภาคแรงงาน (5) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์การ บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์การ และ (6) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ

เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยมีเสถียรภาพ (อ้างอิงกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานพัฒนา ยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน, สืบค้นข้อมูลเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2567)

2.4.2 นโยบายกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

" ทักษะดี มีงานทำ หลักประกันทางสังคมเด่น เน้นขับเคลื่อนเศรษฐกิจ "

(กองยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2567 สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2567)

ทักษะดี

1) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานชั้นสูง รองรับการค้าจ้างตามความสามารถ การปฏิบัติงานคนไทยที่ผ่านการฝึกพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานชั้นสูงและมีมาตรฐานฝีมือ จะได้รับการจ้างงานที่มีค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นไปตามกลไกการค้าจ้างตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในสาขาที่มีค่าจ้างมากกว่า 600 บาท

2) Up - Skill for More Earn เพื่อการมีงานทำ รองรับเศรษฐกิจใหม่ ผนึกกำลัง 4 กระทรวง (กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม) และผู้ประกอบการ พัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตและยกระดับทักษะเยาวชนไทยให้เป็นแรงงานคุณภาพ มีฝีมือตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน มีการฝึกพัฒนาทักษะในสถานประกอบการ เรียนจบมีใบรับรองทักษะความรู้ความสามารถ (Skill Certificate) มีงานทำ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

มีงานทำ

3) One Stop Service บริหารการทำงานของแรงงานต่างด้าวครบ จบที่จุดเดียว บริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One Stop Service) เพื่อให้ นายจ้างและแรงงานต่างด้าวได้รับความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินการ

4) เพิ่มการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ 10,000 อัตรา ส่งเสริม และขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยการเปิดตลาดและจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานใน ต่างประเทศ จำนวน 100,000 อัตรา

หลักประกันทางสังคมเด่น

5) Micro Finance ลดหนี้ เดิมทุน สร้างสุขแรงงาน แบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย โดยสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุน/แหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ Micro Finance เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สิน นอกระบบของผู้ใช้แรงงาน โดยให้กู้ได้ไม่เกินรายละ 59,000 บาท

6) กองทุนมั่นคง แรงงานมั่นคง ประกันสังคมยั่งยืนสร้างความมั่นใจให้กับ ผู้ประกันตน และสร้างความมั่นคงให้กับกองทุนประกันสังคม โดยการบริหารจัดการกองทุนเพื่อให้มี รายได้อย่างต่อเนื่อง ด้วยความเปิดเผย และโปร่งใส

7) Best E – Service ประกันสังคมยุคใหม่ สร้างความมั่นคง เพิ่มความมั่นใจ ยกระดับการให้บริการของสำนักงานประกันสังคมผ่าน E-Service โดยการนำระบบ E Claim มาใช้ในการรับจ่ายเงิน เพื่ออำนวยความสะดวกผู้รับบริการ

8) สร้างรากฐานเศรษฐกิจ พัฒนาคุณภาพชีวิต ด้วยการคุ้มครองแรงงาน ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายให้มีความเหมาะสมกับบริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานของจังหวัดนครสวรรค์

3.1 ข้อมูลจังหวัดนครสวรรค์

จังหวัดนครสวรรค์ตั้งอยู่ภาคเหนือตอนล่าง ห่างจากกรุงเทพมหานครโดยทางรถยนต์ 237 กิโลเมตร ทางรถไฟเป็นระยะทาง 250 กิโลเมตร มีพื้นที่ 9,597,677 ตารางกิโลเมตร หรือ 5,998,548 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อจังหวัดใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับ จังหวัดพิจิตร และกำแพงเพชร

ทิศใต้ ติดกับ จังหวัดลพบุรี อุทัยธานี ชัยนาท และสิงห์บุรี

ทิศตะวันออก ติดกับ จังหวัดเพชรบูรณ์

ทิศตะวันตก ติดกับ จังหวัดตาก

แผนที่ จังหวัดนครสวรรค์



ภาพที่ 2.1 แผนที่จังหวัดนครสวรรค์

ที่มา : รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ ปี 2566

3.1.1 การปกครอง

การปกครองตามลักษณะการปกครองส่วนภูมิภาคโดยแบ่งออกเป็น 15 อำเภอ แบ่งเป็น 128 ตำบล 1,432 หมู่บ้าน จัดรูปแบบการปกครองตามลักษณะการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 21 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 121 แห่ง

3.1.2 เศรษฐกิจ

ด้านเกษตรกรรม

การใช้พื้นที่ทำการเกษตร ส่วนใหญ่เป็นที่นา รองลงมาเป็นพืชไร่ และพืชยืนต้น/ไม้ผล พืชเศรษฐกิจที่สำคัญได้แก่ ข้าวนาปี ข้าวนาปรัง อ้อยโรงงาน มันสำปะหลัง และข้าวโพดเลี้ยงสัตว์

ด้านอุตสาหกรรม

สาขาอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมเกษตร และอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม

3.1.3 การคมนาคม

จังหวัดนครสวรรค์อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ตามเส้นทางหลวงแผ่นดินสายเอเชีย 237 กิโลเมตร เป็นประตูสู่ภาคเหนือ มีเส้นทางติดต่อกับทางถนนระหว่างจังหวัดต่าง ๆ หลายเส้นทาง เช่น ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 1 (พหลโยธิน) ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 32 (บางปะอิน - นครสวรรค์) ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 11 เป็นทางหลวงที่แยกจากเส้นทางหลวงหมายเลข 32 (อินทร์บุรี - เขาคทราย) และทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 117 เป็นเส้นทางเชื่อมระหว่างจังหวัดนครสวรรค์กับจังหวัดพิษณุโลก

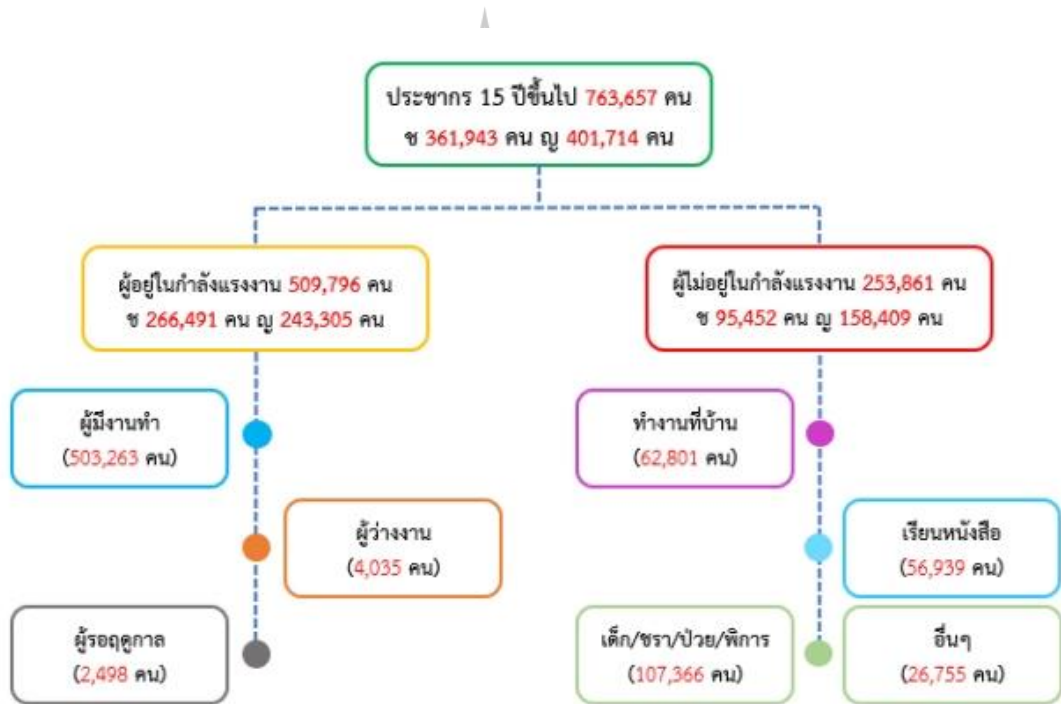
จังหวัดนครสวรรค์มีเส้นทางรถไฟ มีสถานีรถไฟ 15 สถานี ผ่านอำเภอตากลี อำเภอเมือง และอำเภอชุมแสง มีโครงการก่อสร้างรถไฟทางคู่ ช่วงนครสวรรค์ - บ้านไผ่ ระยะทาง 304 กิโลเมตร มีทั้งสิ้น 15 สถานี เป็นส่วนหนึ่งในสามช่วงของโครงการรถไฟทางคู่ แม่สอด - นครพนม จะเป็นการเชื่อมรถไฟฝั่งตะวันตกและตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศ

3.1.4 โครงสร้างประชากร

สำนักงานสถิติจังหวัดนครสวรรค์ ได้ดำเนินการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ปี 2566 (ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ยจากข้อมูลไตรมาส 1 - 3 ปี 2566) สรุปรายละเอียดได้ดังนี้ จังหวัดนครสวรรค์ มีประชากรที่อยู่ในวัยทำงานหรืออายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 763,657 คน (ชาย 361,943 คน หญิง 401,714 คน) จำแนกเป็น ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 509,796 คน (ชาย 266,491 คน หญิง 243,305 คน) ได้แก่ ผู้มีงานทำ 503,263 คน ผู้ว่างงาน 4,035 คน และผู้รอฤดูกาล 2,498 คน ขณะที่ มีผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 253,861 คน (ชาย 95,452 คน หญิง 158,409 คน) จำแนกเป็น

ผู้ทำงานบ้าน 62,801 คน เรียนหนังสือ 56,939 คน เด็ก/ชรา/ป่วย/พิการ จนไม่สามารถทำงานได้ 107,366 คน และอื่น ๆ 26,755 คน

โครงสร้างประชากรจังหวัดนครสวรรค์ ปี 2566



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างประชากรจังหวัดนครสวรรค์ ปี 2566

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดนครสวรรค์ ปี 2566

3.1.5 ดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดนครสวรรค์

ดัชนีวัดระดับภาวะแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ (รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัด

ภาวะแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ ปี 2566, 2566 น.17) ด้านแรงงานในปัจจุบันมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สืบเนื่องจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เช่น สถานการณ์ทางการเมืองไม่มีเสถียรภาพ จะส่งผลถึงความเชื่อมั่นของนักลงทุน นักลงทุนทั้งในและต่างประเทศเกิดการชะลอการลงทุน ชะลอการขยายกิจการ รวมถึงชะลอการจ้างงาน ในขณะที่การผลิตคนเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานของภาคการศึกษายังคงมีอย่างต่อเนื่อง มีอาจจะลดตามภาวะการณ์ด้านเศรษฐกิจ จึงส่งผลกระทบต่อ การว่างงาน การทำงานต่ำระดับ นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีการผลิต ต้นทุนการผลิต ฤดูกาล ทศนคติทั้งของฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงาน เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

ของภาวะ ด้านแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการจ้างงาน การเคลื่อนย้ายแรงงาน ฝีมือแรงงาน มาตรฐานแรงงาน ฯลฯ ดังนั้นการจะทราบความเคลื่อนไหวหรือการเปลี่ยนแปลงของภาวะแรงงาน

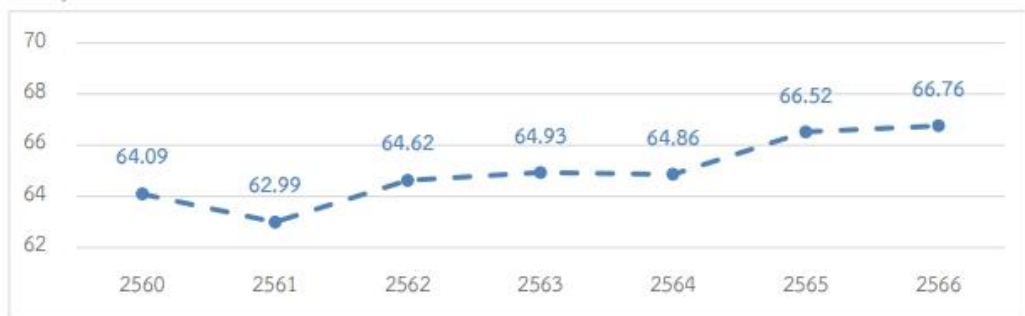
1) ผลผลิตภาพแรงงานจังหวัด

ผลผลิตภาพแรงงานจังหวัดผลิตภาพแรงงาน คือ การวัดค่าประสิทธิภาพของกระบวนการผลิต เป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการทำงานที่สามารถพัฒนาหรือเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้น ในปี 2564 ผลิตภาพแรงงานอยู่ที่ 0.1171 ล้านบาทต่อคนต่อปี เพิ่มขึ้นจากปี 2563 ผลิตภาพแรงงานอยู่ที่ 0.1125 ล้านบาทต่อคนต่อปี

2) อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของจังหวัดนครสวรรค์

อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (ข้อมูลจากสำนักงานสถิติจังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลไตรมาส 1-3 ปี 2566 ไปพลางก่อน) (อ้างถึงใน รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ ปี 2566, 2566 น.17) เป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงสภาพกำลังแรงงานในตลาดแรงงานของจังหวัดนครสวรรค์เมื่อเทียบกับประชากรวัยแรงงานทั้งหมด โดยคำนวณจากกำลังแรงงานในจังหวัดนครสวรรค์เทียบกับประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปในจังหวัดนครสวรรค์จะพบว่าใน ปี 2566 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ ปี 2566 มีอัตราร้อยละ 66.76 เพิ่มขึ้นเล็กน้อยจาก ปี 2565 ที่มีอัตราร้อยละ 66.52

แผนภูมิอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของจังหวัดนครสวรรค์



ภาพที่ 2.3 แผนภูมิอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของจังหวัดนครสวรรค์

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดนครสวรรค์ (อ้างถึงในรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ ปี 2566, 2566 น.17)

3.2 ข้อมูลสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์ จัดตั้งขึ้นตามโครงการความร่วมมือระหว่างรัฐบาลไทยโดยกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ แห่งสหประชาชาติ ซึ่งเริ่มดำเนินการเมื่อปี พ.ศ. 2526 เพื่อทำหน้าที่พัฒนาฝีมือแรงงานระดับภาค โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานเยาวชนให้มีฝีมือก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ตลอดจนทั้งทำการยกระดับฝีมือแรงงานที่ทำงานอยู่แล้ว ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ส่งเสริมให้กับแรงงานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยการบริการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ และการรับรองความรู้ความสามารถ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์ ตั้งอยู่เลขที่ 159 หมู่ที่ 1 ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ 60000 ตั้งอยู่บนเนื้อที่ประมาณ 97 ไร่

3.2.1 อัตรากำลัง

อัตรากำลังสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์

อัตรากำลัง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘ นครสวรรค์	
ข้าราชการ	จำนวน ๑๗ คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๗ คน
พนักงานราชการ	จำนวน ๖ คน
รวม	จำนวน ๓๐ คน
พนักงานจ้างเหมา	จำนวน ๓ คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน ๓๓ คน

ภาพที่ 2.4 อัตรากำลังสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์

3.2.2 ผลการดำเนินงานสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์

ผลการดำเนินงานสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์
(ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566)

ปีงบประมาณ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (คน)					รวม
		ยกระดับ ฝีมือ	อาชีพ เสริม	ฝึกเตรียม เข้าทำงาน	ทดสอบ มาตรฐาน	รับรองความรู้ ความสามารถ	
2563	2,265	1,676	240	20	910	226	3,072
2564	2,210	1,548	287	20	687	266	2,808
2565	2,080	1,098	347	20	591	304	2,360
2566	1,800	1,143	402	21	317	294	2,177
รวม	8,355	5,465	1,276	81	2,505	1,090	10,417

ภาพที่ 2.5 ผลการดำเนินงานสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์
(ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566)

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลการดำเนินงานส่งเสริมสถานประกอบกิจการพัฒนาฝีมือแรงงาน
(ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566)

ประจำปี งบประมาณ	เป้าหมาย	สถานประกอบกิจการดำเนินการเอง (คน)
2563	8,000	12,463
2564	8,700	7,987
2565	8,700	9,912
2566	7,000	14,319
รวม	32,400	44,681

ภาพที่ 2.6 ผลการดำเนินงานส่งเสริมสถานประกอบกิจการพัฒนาฝีมือแรงงาน
(ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566)

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.2.3 โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ

ของจังหวัดนครสวรรค์ 2567

- 1) โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
- 2) โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี
- 3) โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน
 - (1) กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
 - (2) กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- 4) โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล
- 5) โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21
- 7) โครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง
- 8) โครงการบูรณาการภาครัฐและเอกชน
- 9) ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - (1) กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - (2) กิจกรรม ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย

3.2.4 ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการของจังหวัดนครสวรรค์

ผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) สามารถวัดได้จากผลผลิตต่อหน่วยของปัจจัยแรงงาน โดยหน่วยนับของแรงงานอาจเป็นจำนวนแรงงานหรือจำนวนชั่วโมงทำงานก็ได้ แนวคิดการวัดผลิตภาพแรงงาน (อ้างอิง กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2564, น.3-1) ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการของจังหวัดนครสวรรค์ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการของจังหวัดนครสวรรค์

หัวข้อ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
จำนวนพนักงานที่ได้รับการส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน	9,912 (คน)	14,319 (คน)	10,838 (คน)
ผลิตภาพแรงงาน	210,735.78	184,922.14	176,021.66

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปริญญช ดีพรมกุล (2556) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์การศึกษา 1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้เข้ารับการฝึกในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2. เพื่อศึกษาถึงสาเหตุในการเลือกเข้ารับการฝึกอาชีพในแต่ละสาขาของผู้เข้ารับการฝึก 3. เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกต่อการให้บริการฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยศึกษาจากปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครอบครัวว่ามีผลต่ออิทธิพลต่อการเข้าฝึกอาชีพกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือไม่ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ จำนวน 145 คน ซึ่งกำหนดโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามานะ (Yamne) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการศึกษา คือ ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.6 อายุระหว่าง 15 - 20 ปี คิดเป็น ร้อยละ 42.1 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 37.2 มีรายได้ ระหว่าง 4,000 - 7,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47 มีสมาชิกในครอบครัว 1-3 คน คิดเป็นร้อยละ 51 ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพอยู่ในระดับมาก หลักสูตรที่เลือกฝึกมากที่สุด คือ หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน เพราะคาดหวังจากการเข้าฝึกอาชีพมีมากที่สุด ผู้เข้ารับการฝึกมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับมาก

จิราภรณ์ จินตัม (2558) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี

และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย ได้แก่ ผู้ฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี จำนวน 267 คน และใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในวิจัย ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง นำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การผันแปร ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้เข้าร่วมฝึกมีระดับความพึงพอใจใน การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ด้านเวลาในการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด และความพึงพอใจใน การฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้านกิจกรรมฝึกอบรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะของงานที่ทำของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี ส่วนเพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

บัญญัติ สุขสถิตย์ (2559) การศึกษาเรื่อง การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับสถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคที่สถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรีไม่เข้าร่วมส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี และวิธีหรือแนวทางในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นแนวทางใน การปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี มีขอบเขตการศึกษา คือ สถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรีที่ไม่เข้าร่วมส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จำนวน 40 แห่ง ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2557-30 กันยายน 2558

ผลการศึกษาพบปัญหาและอุปสรรค 3 ด้าน ได้แก่ (1) ปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ เนื่องจาก การประชาสัมพันธ์ภารกิจของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี ยังไม่ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย จึงไม่เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางและทั่วถึงทำให้สถานประกอบการไม่รู้จักศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี (2) ปัญหาด้านหลักสูตร ระยะเวลา และช่วงเวลาการฝึกอบรม เนื่องจากหลักสูตรที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรีเปิดฝึกอบรมไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ รวมถึงระยะเวลาฝึกอบรมมีระยะเวลานาน และช่วงเวลาการฝึกอบรมไม่ตรงกับช่วงเวลาว่างจากการดำเนินกิจกรรมการผลิต/บริการของสถานประกอบการ ทำให้สถานประกอบการไม่มีความสนใจ และไม่สอดคล้องกับการแก้ปัญหาความต้องการแรงงานที่มีทักษะเพิ่มขึ้นของสถานประกอบการ (3) ปัญหาด้านขาดความเชื่อมั่น เนื่องจากสถานประกอบการสามารถฝึกอบรมเองได้ดีกว่ามีเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ที่ดีกว่า และมีวิทยากรที่มีคุณภาพดีกว่า

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี ทำให้สถานประกอบการไม่เชื่อมั่นการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีบทสรุปและข้อเสนอแนะดังนี้ (1) ปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ โดยสร้างนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพให้กับเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี ประชาสัมพันธ์ภารกิจและการเปิดฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น (2) ปัญหาด้านหลักสูตร ระยะเวลา และห้วงเวลาการฝึกอบรม โดยการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้มุ่งเน้นใช้หลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ, ให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการฝึกอบรมพนักงานร่วมกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี และบูรณาการงานพัฒนาฝีมือแรงงานโดยการมีส่วนร่วมด้วยการทำบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงาน (MOU) (3) ปัญหาด้านขาดความเชื่อมั่น โดยการฝึกอบรมวิทยากรของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรีให้เป็นวิทยากรต้นแบบที่มีคุณภาพ, จัดหาเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง และเป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน และฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรีให้เป็นผู้ให้บริการอย่างมีคุณภาพ

คำบาง ยักไธสง (2565) ทำการศึกษาเรื่อง ผลสำเร็จการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน (2) ศึกษาหาแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ (3) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเป็นภาคีเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างยั่งยืน ศึกษาเฉพาะกรณียื่นรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพของสถานประกอบการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ PRB e Service กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี จากสถานประกอบการจำนวน 12 แห่งระยะเวลาในการศึกษาปีงบประมาณ 2564 (ระหว่าง 1 ตุลาคม 2563 - 30 กันยายน 2564) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างและใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้หลักแนวคิดในการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องด้วยวงจรบริหารงานคุณภาพ PDCA จากการศึกษาสามารถวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและมีแนวทางการแก้ไขปัญหา ดังนี้

1. ปัญหาด้านการเข้าถึงบริการการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน สาเหตุมาจากไม่มีผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำสื่อดิจิทัลสร้างการรับรู้การเข้าถึงบริการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. ปัญหาด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการข้อมูลขาดประสิทธิภาพและการต่อเนื่อง สาเหตุมาจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี มีการหมุนเวียน

สับเปลี่ยนผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานบ่อยทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และแนวทางปฏิบัติไม่เพียงพอในการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาแก่สถานประกอบการ

3. ปัญหาด้านการทำงานเชิงรุก สาเหตุจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 (โควิด-19) ทำให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี ไม่สามารถเข้าช่วยเหลือในด้านการจัดฝึกอบรม และวิธีการยื่นรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในระบบอิเล็กทรอนิกส์ในสถานประกอบการ

4. ปัญหาการยื่นรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายจากการฝึกอบรมฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการไม่มีความจำเป็นต่อสถานประกอบการ สาเหตุจากสถานประกอบการมีลูกจ้างไม่ถึง 100 คน และไม่ได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของตนเกินร้อยละ 70 ของลูกจ้างทั้งหมด

ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา

1. ปัญหาการเข้าถึงบริการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน แนวทางแก้ไขปัญหาคือ (1) สร้างนักพัฒนาสื่อดิจิทัล (2) จัดทำสื่อดิจิทัล การเข้าถึงบริการ เช่น การทำสื่อดิจิทัลวิธีเข้าใช้งานระบบอิเล็กทรอนิกส์ PRB e-Service เป็นต้น

2. ปัญหาการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการขาดประสิทธิภาพและการต่อเนื่อง แนวทางแก้ไขปัญหาคือ (1) สร้างทีมนักส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเมื่ออาชีพ (2) พัฒนาทักษะให้บุคลากรผู้รับผิดชอบด้านการปฏิบัติงานของระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้สามารถปฏิบัติงานได้ทั้งระบบของสถานประกอบการและระบบของเจ้าหน้าที่ เพิ่มองค์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบและแนวทางการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ (3) กำหนดระยะเวลาการหมุนเวียนงานของบุคลากรที่รับผิดชอบด้านพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. 2545 อย่างน้อย 3 ปี เพื่อให้เกิดทักษะและความเชี่ยวชาญในงาน ทำให้ไม่ขาดการต่อเนื่องของข้อมูล สถานประกอบการให้ความเชื่อมั่น

วรธา มงคลสืบสกุล (2565) ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางนโยบายสู่การพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงหลังยุคโควิด – 19 บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) การขับเคลื่อนนโยบายเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานหลังยุคโควิด 19 (2) ความท้าทายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินนโยบายดังกล่าว ผลการศึกษาพบว่าหลายภาคส่วนได้เริ่มดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานในรูปแบบ Up skill, Re skill และ New Skill อาทิ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ออกแบบหลักสูตรที่ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะหลักสูตรด้านการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมการตลาดสมัยใหม่ สำนักงานสถานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ดำเนินการส่งเสริมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานนอกร่องในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

สถาบันยานยนต์ที่ส่งเสริมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อชะลอการว่างงานจากผลกระทบจากโควิด 19 เป็นต้น การดำเนินงานดังกล่าวของภาครัฐอาจพบกับความท้าทายหลายประการ อาทิ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ระบบการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โอกาสในการเข้าถึงงาน และการเข้าถึงการพัฒนาทักษะของกลุ่มเปราะบาง เป็นต้น การศึกษานี้ผู้เขียนได้ให้เสนอเชิงนโยบาย อาทิ การติดตามความก้าวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกทักษะ การปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการทำ MOU ระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถานประกอบการ

เสกสรรค์ จิตพงษ์ (2565) การศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของสถานประกอบการ ด้านสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 กรณีศึกษาจังหวัดยโสธร มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาขั้นตอนการสำรวจความรู้ความเข้าใจของสถานประกอบการ ด้านพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของสถานประกอบการในการสร้างความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (3) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความรู้ความเข้าใจของสถานประกอบการด้านสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งจะช่วยในการอธิบายขั้นตอนการสำรวจข้อมูล ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการสร้างความรู้ความเข้าใจได้เลือกวิธีศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ เอกสารราชการ กฎหมาย ระเบียบ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกับ สถานประกอบการในจังหวัดยโสธร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 55 แห่ง แยกเป็นสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป จำนวน 14 แห่ง และสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 100 คน จำนวน 41 แห่ง มีขั้นตอนในการศึกษา เริ่มจากกระบวนการศึกษาโดยรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ ศึกษากฎหมาย ระเบียบ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายในการสำรวจข้อมูล วางแผนการศึกษา เลือกเครื่องมือการสำรวจข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ดำเนินการศึกษาโดยการสำรวจข้อมูลด้วยแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล และรวบรวมสรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคะแนน ในภาพรวมจากแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ มีค่าเฉลี่ยระดับคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง 2.62 จากคะแนน 5 เป็นที่น่าสังเกตว่า ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.62 หากเปรียบกับการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 29 มกราคม 2546 เป็นต้นมา ความรู้ความเข้าใจของสถานประกอบการด้านสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในจังหวัดยโสธร อยู่ในระดับน้อย แต่ก็มีนัยสำคัญที่สังเกตได้ว่าในห้วงของการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ในพื้นที่จังหวัดยโสธร มีการลงทุนจากบริษัทชั้นนำของประเทศ

มาลงทุนในจังหวัดยโสธรเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดการโยกย้ายสถานที่ทำงานของลูกจ้าง เปลี่ยนย้ายงานจากสถานประกอบกิจการที่ทำงานเดิม ไปยังสถานประกอบกิจการ ที่ทำงานแห่งใหม่ ที่มีค่าจ้างและสวัสดิการ ที่ดีกว่าทำให้อนุมานได้ว่าผู้ที่กรอกข้อมูลแบบสอบถามอาจเป็นพนักงานคนใหม่ที่ขาดความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 หรือ สถานประกอบกิจการให้ลูกจ้างที่ไม่เคยฝึกอบรม เรื่อง สิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เป็นผู้ที่ตอบแบบสอบถามทำให้ค่าคะแนนที่ได้มาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งผู้ศึกษาได้สรุปปัญหาและอุปสรรคออกเป็น 3 ด้านดังนี้ (1) ด้านการสำรวจข้อมูลสถานประกอบกิจการให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจำนวนน้อย และให้ข้อมูลไม่ครบถ้วนทำให้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ได้ไม่ครบประเด็นกำหนด เกิดความซ้ำซ้อนในการสำรวจข้อมูลจากแบบสอบถามของส่วนราชการทำแบบสอบถามสถานประกอบกิจการหลายหน่วยงาน (2) ด้านบุคลากรผู้รับผิดชอบดำเนินงานในด้านส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบกิจการขาดความต่อเนื่องในการทำงานหรือผู้ปฏิบัติงานใหม่ไม่เข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานหรือการขอรับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ทั้งการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน และปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในที่ทำงานในพื้นที่ค่อนข้างสูง (3) ด้านการประชาสัมพันธ์ ภาคีเครือข่ายในด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ทำให้สถานประกอบกิจการมาขอรับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมายกำหนด มีจำนวนค่อนข้างน้อย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์” ศึกษาโดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี โดยดำเนินการศึกษาตามระเบียบวิธีวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรสำหรับการศึกษา

แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ

ประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาเชิงปริมาณ คือ ผู้แทนของสถานประกอบกิจการ ที่ขึ้นทะเบียนหรือตัวแทนผู้ประกอบการในจังหวัดนครสวรรค์ที่ขึ้นทะเบียนในปี 2566 จำนวน 77 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

1.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติหน้าที่โดยตรงกับด้านการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคน มีทั้งหมด 5 คน เลือกเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมด ประกอบด้วย

1.2.1 ผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน

1.2.2 นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

1.2.3 นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ลักษณะและประเภทของเครื่องมือ

การศึกษาครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมืออยู่ 2 ประเภท คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1.1 การศึกษาเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) และข้อคำถามแบบเปิด จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 14 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ (ตารางที่ 3.1)

ตารางที่ 3.1 แสดงคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

หัวข้อคำถาม	รวมจำนวนข้อ
ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ	
1. ปัจจัยด้านการวางแผน	4
1) สถานประกอบการมีการวางแผนด้านพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน	
2) สถานประกอบการมีการสื่อสารให้ทราบเกี่ยวกับแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน	
3) ท่านเข้าใจแผนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นอย่างดี	
4) แผนของสถานประกอบการ มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย/วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้	
2. ปัจจัยด้านการจัดการองค์การ	4
1) สถานประกอบการมีการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวนที่เพียงพอ	
2) สถานประกอบการมีการจัดโครงสร้างหน้าที่อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	
3) ท่านคิดว่าพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยว พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

หัวข้อคำถาม	รวมจำนวนข้อ
4) สถานประกอบกิจการจัดการกระบวนการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นระบบ	
3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	4
1) ผู้บริหารของสถานประกอบกิจการให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน	
2) ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างยุติธรรม	
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	
4) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ	
4. ปัจจัยด้านการควบคุม	2
1) ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง	
2) ผู้บริหารติดตามและแก้ไขปัญหาระหว่างการพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่เสมอ	
รวม	14

ตารางที่ 3.2 แสดงคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกองค์การที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 17 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 6 หัวข้อ

หัวข้อคำถาม	รวมจำนวนข้อ
ปัจจัยภายนอกองค์การ	
1. ปัจจัยด้านการเมือง	3
1) นโยบาย Thailand 4.0 มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	
2) นโยบายพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานขั้นสูงรองรับการจ่ายค่าจ้างตามความสามารถการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

หัวข้อคำถาม	รวมจำนวนข้อ
3) สถานประกอบการกิจการได้รับการส่งเสริมให้แรงงานมีความสามารถด้านการแข่งขันจากหน่วยงานภาครัฐ	
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	3
1) อัตราการว่างงานในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานในสถานประกอบการ	
2) การเติบโตทางเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อตัดสินใจพัฒนาทักษะให้กับพนักงาน	
3) ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่ปรับขึ้นส่งผลกระทบต่อพัฒนาฝีมือแรงงาน	
3. ปัจจัยด้านสังคม	4
1) ทักษะการทำงานของวัยแรงงานในปัจจุบันส่งผลต่อจำนวนแรงงานที่มีศักยภาพในสถานประกอบการ	
2) อัตราการเติบโตของวัยแรงงานลดลงส่งผลกระทบต่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน	
3) ระดับการศึกษาของวัยแรงงานมีผลกระทบต่อพัฒนาทักษะแรงงานเฉพาะตำแหน่ง	
4) ความต้องการของตลาดแรงงานส่งผลกระทบต่อพัฒนาฝีมือแรงงาน	
4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	3
1) สถานประกอบการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ทันสมัยมาปรับใช้ในกระบวนการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	
2) สถานประกอบการการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ทันสมัย	
3) สถานประกอบการนำ AI มาช่วยกระบวนการทำงานเพื่อทดแทนแรงงาน	

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

หัวข้อคำถาม	รวมจำนวนข้อ
5. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	2
1) สภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัยของสถานประกอบการส่งผลกระทบต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	
2) ท่านคิดว่าโรคระบาดโควิด - 19 ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ	
6. ปัจจัยปัจจัยด้านกฎหมาย	2
1) การลดหย่อนภาษีเนื่องจากการพัฒนาฝีมือให้กับพนักงานส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพแรงงานในสถานประกอบการ	
2) ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานมีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	
รวม	17

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 หัวข้อ

ตารางที่ 3.3 แสดงคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 12 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 หัวข้อ

หัวข้อคำถาม	รวมจำนวนข้อ
1. ด้านแรงงานมีฝีมือตามมาตรฐานในระดับสากล	4
1) สถานประกอบการดำเนินส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการทดสอบมาตรฐานให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน	
2) สถานประกอบการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน	

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

หัวข้อคำถาม	รวมจำนวนข้อ
3) สถานประกอบการกิจการส่งเสริมให้แรงงานมีมาตรฐานอยู่ในระดับสากล	
4) ท่านคิดว่าแรงงานที่ได้รับการพัฒนามีมาตรฐานฝีมือแรงงานที่สูงขึ้น	
2. ด้านผลิตภาพแรงงาน	5
1) สถานประกอบการกิจการสามารถลดการสูญเสียในการผลิต	
2) สถานประกอบการกิจการสามารถลดขั้นตอนการทำงาน และเวลาการผลิตสินค้า/บริการได้	
3) สถานประกอบการกิจการมีคุณภาพของงาน/สินค้าที่เพิ่มสูงขึ้น	
4) ท่านคิดว่าแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือมีทักษะการทำงานเพิ่มขึ้นและสามารถทำงานที่หลากหลาย	
5) ท่านคิดว่ารายได้เฉลี่ยของแรงงานในสถานประกอบการมีอัตราเพิ่มสูงขึ้น	
3. ด้านความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	3
1) สถานประกอบการกิจการมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมเพื่อรองรับเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่	
2) สถานประกอบการกิจการมีความสามารถในการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรม	
3) สถานประกอบการกิจการมีความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศ	
รวม	12

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และปรับปรุงแก้ไข เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended) ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในส่วนที่ 2 และ 3 ของแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีการกำหนด ค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ตารางที่ 3.4 การกำหนดค่าน้ำหนักของตัวแปร

คำถามที่เลือก	คะแนนข้อคำถาม
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยมาก	1

2.1.2 การศึกษาเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถาม 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ลักษณะแบบสัมภาษณ์เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามปลายเปิด ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามปลายเปิด ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

2.2 การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

2.2.2 นำกรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษามาจัดทำร่างแบบสอบถามในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพให้สอดคล้องงานวิจัย

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข และปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น เพื่อให้แบบสอบถามสามารถสื่อความหมายได้ อย่างชัดเจน ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจประเด็นคำถาม และตอบคำถามให้ตรงประเด็นตาม วัตถุประสงค์ที่ศึกษา

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (IOC) และนำผลการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ แต่ละท่านมารวมกันเพื่อคำนวณหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ คำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา หรือ IOC (Index of Item-Objective Congruence) ในคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปถือว่าคำถามนั้นใช้ได้ ค่าความเที่ยงตรง IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิ เฉลี่ยทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95

2.2.5 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้ศึกษานำ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่ม ประชากรที่มีความคล้ายคลึงกันและไม่ใช่กลุ่มประชากรที่จะศึกษา โดยทดลองเครื่องมือกับสถาน ประกอบกิจการในจังหวัดอุทัยธานี จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่า ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.965

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การศึกษาเชิงปริมาณ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยมีวิธีการ คือ ผู้ศึกษาทำการประสานงานกับผู้ประกอบการด้วยตนเอง เพื่อเก็บแบบสอบถาม และทำความเข้าใจ ในข้อสงสัย ให้ได้ข้อมูลที่ตรงประเด็นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากที่สุด โดยส่งแบบสอบถามออนไลน์ ให้ผู้แทนสถานประกอบการ จำนวน 77 คนได้รับกลับคืนทั้งหมด

3.2 การศึกษาเชิงคุณภาพ

ผู้ศึกษาทำการคัดเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ โดยคัดเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติของการ เป็นเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน หัวหน้ากลุ่มงานเจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและมีผู้รับผิดชอบและเกี่ยวข้องในการดำเนินงานการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงานในสถานประกอบการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

ของจังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีการนัดหมายเวลาสัมภาษณ์ และเข้าสัมภาษณ์ทีละคนจนครบตามจำนวน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การศึกษาเชิงปริมาณ

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (IBM SPSS) โดยมีรายละเอียดการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แสดงค่าเฉลี่ย ใช้วิเคราะห์ ข้อมูลปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแสดงลักษณะกระจายข้อมูลปัจจัย

4. ระดับความคิดเห็น ซึ่งสามารถแปลความหมายระดับคะแนนด้วยการจัดแบ่งเป็นระดับ โดยวิธีอันตรภาคชั้น (อภิรัชต์ สุดทองคง, 2556) ดังนี้

ผู้ศึกษาได้กำหนดช่วงคะแนน และแปลความหมายไว้ 5 ช่วงโดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้
ช่วงชั้น = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}}$

$$\begin{aligned} \text{ช่วงชั้น} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถนำมากำหนดความหมายได้ ดังนี้

4.21- 5.00	มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 -4.20	มีค่าอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง
1.81- 2.60	มีค่าอยู่ในระดับน้อย
1.00 -1.80	มีค่าอยู่ในระดับน้อยมาก

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำหนดไว้ 5 ระดับ ดังนี้

0.80 ขึ้นไป	หมายถึง	มีความสัมพันธ์สูงมาก
0.60 – 0.79	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
0.40 – 0.59	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.20 – 0.39	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

4.2 การศึกษาเชิงคุณภาพ

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถาม ในส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็น / เสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในแบบสัมภาษณ์ เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ ในส่วนที่ 2 - 3 โดยการนำผลที่ได้มาจำแนกตามประเด็นที่ต้องการศึกษา จัดหมวดหมู่ แล้วนำสรุปเขียนพรรณนา รายงานผลการวิเคราะห์แบบสรุปอุปนัย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ กับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

4. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ คือผู้แทนของสถานประกอบกิจการที่ขึ้นทะเบียนหรือตัวแทนผู้ประกอบการในจังหวัดนครสวรรค์ที่ขึ้นทะเบียนในปี 2566 จำนวน 77 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ มีผู้ตอบได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 6 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

ตอนที่ 3 ระดับคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ กับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน การศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีทั้งหมด 5 คน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่โดยตรงด้านการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคน ประกอบด้วย

1. จำเอกประยงค์ บุญช่วย ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์
2. นายยุทธชัย ทองอินทร์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
3. นายพงษ์ศักดิ์ ฝิยาพรรณ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
4. นางจารุรินทร์ ฝืนแก้ว นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
5. นายเชลง สังข์ทอง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีการนัดหมายเวลาสัมภาษณ์ และเข้าสัมภาษณ์ทีละคนจนครบตามจำนวน และได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จำแนกตามประเด็นที่ต้องการศึกษา จัดหมวดหมู่ แล้วนำสรุปเขียนพรรณนา รายงานผลการวิเคราะห์แบบสรุปอุปนัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยจำแนกจาก เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุการทำงาน ขนาดสถานประกอบกิจการ (ตามจำนวนบุคคลากร) และประเภทธุรกิจสถานประกอบกิจการ รายละเอียดดังตารางที่ 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6 และ 4.7

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ และลำดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
ชาย	19	24.70	2
หญิง	58	75.30	1
รวม	77	100.00	

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 75.30 เป็นเพศชายจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ และลำดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
อายุต่ำกว่า 30 ปี	19	24.7	3
อายุ 31 – 40 ปี	30	39.0	1
อายุ 41 – 50 ปี	23	29.8	2
อายุ 51 ปีขึ้นไป	5	6.5	4
รวม	77	100.00	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมาอายุระหว่าง 41- 50 ปี อายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.8, 24.7 และ 6.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ และลำดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
อนุปริญญา/ปวส.	17	22.1	2
ปริญญาตรี	51	66.2	1
สูงกว่าปริญญาตรี	9	11.7	3
รวม	77	100.00	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 รองลงมาอนุปริญญา/ปวส.และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 22.1 และ 11.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละ และลำดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
ผู้บริหารสถานประกอบกิจการ	9	11.7	3
ผู้แทนผู้บริหารสถานประกอบกิจการ	42	54.5	1
อื่น ๆ	26	33.8	2
รวม	77	100.00	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้แทนผู้บริหารสถานประกอบกิจการมากที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมาตำแหน่งอื่นๆ และผู้บริหารสถานประกอบกิจการจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และ 11.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวน ร้อยละ และลำดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
ต่ำกว่า 10 ปี	42	54.5	1
11 – 20 ปี	26	33.8	2
21 ปีขึ้นไป	9	11.7	3
รวม	77	100.00	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมาอายุการทำงาน 11 – 20 ปี และอายุการทำงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.8 และ 11.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดสถานประกอบกิจการ

ขนาดสถานประกอบกิจการ (จำนวนบุคลากร)	จำนวน	ร้อยละ
1 - 50 คน	12	15.5
51 – 100 คน	15	19.5
101 – 150 คน	15	19.5
151 – 200 คน	14	18.2
201 – 300 คน	6	7.8
301 – 400 คน	2	2.6
401 – 500 คน	2	2.6
501 คนขึ้นไป	11	14.3
รวม	77	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่าขนาดสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ขนาด 51 – 100 คน และ 101 – 150 คน จำนวน 15 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 19.5 รองลงมาขนาด 151 – 200 คน 1 -50 คน 501 คนขึ้นไป 301 – 400 และ 401- 500 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2, 15.5, 14.3, 7.8, และ 2.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทธุรกิจ
สถานประกอบการ

ประเภทธุรกิจสถานประกอบการ	จำนวน	ร้อยละ
การแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหาร	10	13.0
ผลิตภัณฑ์/ผลผลิตจากการเกษตร	12	15.6
การค้าปลีกค้าส่ง	7	9.1
วัสดุก่อสร้าง/คอนกรีต	4	5.2
โรงพยาบาล	4	5.2
โลจิสติกส์	16	20.8
ผลิตเสื้อผ้าและสิ่งทอ	3	3.9
การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากไม้	1	1.3
เชื้อเพลิงชีวภาพ	2	2.6
ท่องเที่ยวและบริการ	1	1.3
พลาสติก	3	3.8
อื่น ๆ	14	18.2
รวม	77	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่าประเภทธุรกิจสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นประเภทโลจิสติกส์ จำนวน 16 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.8 รองลงมาเป็นประเภท อื่น ๆ ผลิตภัณฑ์/ผลผลิตจากการเกษตร การแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหาร การค้าปลีกค้าส่ง วัสดุก่อสร้าง/คอนกรีต โรงพยาบาล ผลิตเสื้อผ้าและสิ่งทอ พลาสติก เชื้อเพลิงชีวภาพ การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากไม้ ท่องเที่ยวและบริการ คิดเป็นร้อยละ 18.2, 15.6, 13.0, 9.1, 5.2, 3.8, 2.6, 1.3 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ

ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

วิเคราะห์ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ทั้ง 2 ปัจจัย 1. ปัจจัยด้านการบริหารองค์การประกอบด้วย 4 ด้าน (1) ด้านการวางแผน (2) ด้านด้านการจัดการองค์การ (3) ด้านด้านภาวะผู้นำ (4) ด้านการด้านการควบคุม 2. ปัจจัยภายนอกองค์การ ประกอบด้วย 6 ด้าน (1) ด้านนโยบายของรัฐบาล (2) ด้านการเศรษฐกิจ (3) ด้านสังคม (4) ด้านเทคโนโลยี (5) ด้านสิ่งแวดล้อม (6) ด้านกฎหมาย และวิเคราะห์ตัวแปรตามผลสัมฤทธิ์ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ทั้ง 3 ด้าน (1) ด้านแรงงานมีฝีมือตามมาตรฐานในระดับสากล (2) ด้านผลิตภาพแรงงาน (3) ด้านความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยนำเสนอด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.8 และนำเสนอรายชื่อของแต่ละด้านของ ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ดังตารางที่ 4.9, 4.10, 4.11, และ 4.12

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและลำดับของปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	การประเมิน		การแปลความหมาย	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ	4.08	0.473	มาก	1
2. ปัจจัยภายนอกองค์การ	3.67	0.492	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87	0.432	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) พิจารณาปัจจัยรายด้าน พบว่า

ปัจจัยด้านการบริหารองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา คือ ปัจจัยภายนอกองค์การ มีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานน้อยกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและลำดับของปัจจัย
ด้านการบริหารองค์การภาพรวม

ปัจจัยปัจจัยด้านการบริหารองค์การ	การประเมิน			ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	
1.ปัจจัยด้านการวางแผน	4.13	0.523	มาก	2
2.ปัจจัยด้านการจัดการองค์การ	3.94	0.581	มาก	4
3.ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	4.22	0.543	มากที่สุด	1
4. ปัจจัยด้านการควบคุม	3.95	0.757	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.08	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านการบริหารองค์การโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาตามรายการปัจจัย พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.22$) อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและภาวะผู้นำที่มีบทบาทในการนำองค์การมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมากที่สุด ส่วนรายการอื่นๆอยู่ในระดับมาก นั่นคือปัจจัยด้านการวางแผน ปัจจัยด้านการควบคุม และปัจจัยด้านการจัดการองค์การ ($\bar{X} = 4.13, 3.95, \text{ และ } 3.94$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของปัจจัย
ด้านการบริหารองค์การ จำแนกตามข้อคำถาม

ปัจจัยการบริหารองค์การ	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1. ด้านการวางแผน			
1.1 สถานประกอบกิจการมีการวางแผนด้านพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน	4.27	0.621	มากที่สุด
1.2 สถานประกอบกิจการมีการสื่อสารให้ทราบเกี่ยวกับแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน	4.16	0.630	มาก
1.3 ท่านเข้าใจแผนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นอย่างดี	4.00	0.688	มาก
1.4 แผนของสถานประกอบกิจการ มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย/วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้	4.09	0.672	มาก
2. ด้านการจัดการองค์การ			
2.1 สถานประกอบกิจการมีการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวนที่เพียงพอ	3.92	0.703	มาก
2.2 สถานประกอบกิจการมีการจัดโครงสร้างหน้าที่อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	4.09	0.672	มาก
2.3 ท่านคิดว่าพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยว พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	3.82	0.739	มาก
2.4 สถานประกอบกิจการจัดกระบวนการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นระบบ	3.96	0.697	มาก
3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ			
3.1 ผู้บริหารของสถานประกอบกิจการให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน	4.12	0.743	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารองค์การ	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
3.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน อย่างยุติธรรม	4.44	0.500	มากที่สุด
3.3 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน อย่างเพียงพอและเหมาะสม	4.35	0.623	มากที่สุด
3.4 ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่ได้รับการพัฒนา ทักษะฝีมือ	3.96	0.768	มาก
4. ปัจจัยด้านการควบคุม			
4.1 ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะฝีมือ แรงงานอย่างต่อเนื่อง	3.94	0.784	มาก
4.2 ผู้บริหารติดตามและแก้ไขปัญหาระหว่างการพัฒนาฝีมือ แรงงานอยู่เสมอ	3.97	0.778	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.08	0.473	มาก

จากตารางที่ 4.10 ปัจจัยการบริหารองค์การค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.44$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านคิดว่าพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยว พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ($\bar{X} = 3.82$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและลำดับของปัจจัยภายนอกองค์กรภาพรวม

ปัจจัยภายนอกองค์กร	การประเมิน			ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	
1.ปัจจัยด้านนโยบายของรัฐบาล	3.50	0.492	มาก	5
2.ปัจจัยด้านด้านการเศรษฐกิจ	3.90	0.475	มาก	1
3.ปัจจัยด้านสังคม	3.77	0.548	มาก	2
4.ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	3.48	0.812	มาก	6
5.ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	3.69	0.693	มาก	3
6.ปัจจัยด้านกฎหมาย	3.64	0.742	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.67	0.492	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าปัจจัยภายนอกองค์กรโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาตามรายการปัจจัย พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านด้านการเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านกฎหมาย ปัจจัยด้านนโยบายของรัฐบาล และปัจจัยด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.77, 3.69, 3.64, 3.50$ และ 3.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของปัจจัยภายนอกองค์กรจำแนกตามข้อคำถาม

ปัจจัยภายนอกองค์กร	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1. ปัจจัยด้านการเมือง			
11. นโยบาย Thailand 4.0 มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	3.42	0.767	มาก
1.2 นโยบายพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานชั้นสูงรองรับการจ่ายค่าจ้างตามความสามารถการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	3.48	0.837	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ปัจจัยภายนอกองค์การ	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1.3 สถานประกอบกิจการได้รับการส่งเสริมให้แรงงานมีความสามารถด้านการแข่งขันจากหน่วยงานภาครัฐ	3.60	0.674	มาก
2. ปัจจัยด้านการเศรษฐกิจ			
2.1 อัตราการว่างงานในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานในสถานประกอบกิจการ	3.66	0.661	มาก
2.2 การเติบโตทางเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อความตั้งใจพัฒนาทักษะให้กับพนักงาน	4.23	0.686	มากที่สุด
2.3 ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่ปรับขึ้นส่งผลกระทบต่อพัฒนาฝีมือแรงงาน	3.79	0.695	มาก
3. ปัจจัยด้านสังคม			
3.1 ทักษะการทำงานของวัยแรงงานในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อจำนวนแรงงานที่มีศักยภาพในสถานประกอบกิจการ	3.94	0.695	มาก
3.2 อัตราการเติบโตของวัยแรงงานลดลงส่งผลกระทบต่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน	3.87	0.615	มาก
3.3 ระดับการศึกษาของวัยแรงงานมีผลต่อการพัฒนาทักษะแรงงานเฉพาะตำแหน่ง	3.65	0.684	มาก
3.4 ความต้องการของตลาดแรงงานส่งผลกระทบต่อพัฒนาฝีมือแรงงาน	3.62	0.726	มาก
4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี			
4.1 สถานประกอบกิจการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ทันสมัยมาปรับใช้ในกระบวนการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	3.71	0.883	มาก
4.2 สถานประกอบกิจการการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ทันสมัย	3.73	0.883	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ปัจจัยภายนอกองค์การ	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
4.3 สถานประกอบกิจการนำ AI มาช่วยกระบวนการทำงานเพื่อทดแทนแรงงาน	3.01	1.082	ปานกลาง
5. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม			
5.1 สภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัยของสถานประกอบกิจการส่งผลกระทบต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	3.30	0.889	ปานกลาง
5.2 ท่านคิดว่าโรคระบาดโควิด - 19 ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ	4.08	0.823	มาก
6. ปัจจัยปัจจัยด้านกฎหมาย			
6.1 การลดหย่อนภาษีเนื่องจากการพัฒนาฝีมือให้กับพนักงานส่งผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ	3.70	0.859	มาก
6.2 ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานมีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	3.57	0.865	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.67	0.492	มาก

จากตารางที่ 4.12 ปัจจัยภายนอกองค์การค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเติบโตทางเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อตัดสินใจพัฒนาทักษะให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานประกอบกิจการนำ AI มาช่วยกระบวนการทำงานเพื่อทดแทนแรงงาน ($\bar{X} = 3.01$)

ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

ข้อที่ 1 ท่านมีการวางแผนยุทธวิธี ขั้นตอนหรือกระบวนการในการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการหรือไม่อย่างไร

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ มีการจัดทำแผนการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ดังนี้

(1) จัดทำแผนออกตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ เป็นประจำทุกเดือนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสำรวจความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการตามภารกิจ เช่น ฝึกอบรม มาตรฐานฝีมือแรงงาน รับรองความรู้ความสามารถ ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาทักษะฝีมือพนักงานในสถานประกอบการ และสิทธิประโยชน์ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ผู้ประกอบกิจการได้รับ และสำรวจงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากส่วนกลาง (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) สามารถใช้ดำเนินการจัดการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบกิจการ

(2) ดำเนินการจัดการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบกิจการในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์

(3) จัดทำแผนการติดตามผลการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการอย่างต่อเนื่องและให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาฝีมือแรงงาน หากสถานประกอบกิจการใดคาดว่าจะไม่สามารถดำเนินการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ ได้

ข้อที่ 2 จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีจำนวนเพียงพอและมีความเหมาะสมกับงานหรือไม่อย่างไร

ผลการสัมภาษณ์ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ให้ความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมมีจำนวนเพียงพอ แต่**คุณจารุรินทร์ ผืนแก้ว** ให้ความคิดเห็นว่า “บุคลากรที่ปฏิบัติงานโดยตรงเกี่ยวกับพ.ร.บ.ส่งเสริมฯ ไม่เพียงพอ เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนมีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านอื่นด้วย ภาระงานค่อนข้างมาก จึงอาจทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่และไม่ต่อเนื่อง”

ข้อที่ 3 งบประมาณในการดำเนินงานการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการในหน่วยงานของท่านมีเพียงพอหรือไม่อย่างไร

ผลการสัมภาษณ์ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ให้ความคิดเห็นว่า งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับสถานประกอบกิจการในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์มีจำนวนเพียงพอต่อจำนวนสถานประกอบกิจการที่ต้องเข้าไปพัฒนาทักษะฝีมือยกระดับศักยภาพให้กับแรงงานในสถานประกอบกิจการ **คุณยุทธชัย ทองอินทร์** แสดงความคิดเห็นแตกต่างว่า “จำนวนงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอ เนื่องจากกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายใต้ขั้นตอนต่างๆในส่งเสริมพัฒนาทักษะให้กับแรงงานในสถานประกอบกิจการมีมากมาย ตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดสัมมนาเพื่อประชุมหาความต้องการของสถานประกอบกิจการ และที่สำคัญคือหลังจากที่เราหาความต้องการของ สถานประกอบกิจการแล้ว จะไม่สามารถเข้าไปให้การช่วยเหลือและสนับสนุนได้อย่างทั่วถึงและครบถ้วนกับความต้องการของสถานประกอบกิจการ”

ข้อที่ 4 ผู้บังคับบัญชามีวิธีการติดตามผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการกิจการของหน่วยงานท่านอย่างไร

ผลการสัมภาษณ์ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทุกท่านให้ความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ จากรายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกสัปดาห์ สอบถามจากผู้รับผิดชอบโดยตรง ติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ และติดต่อติดตามสอบถามตามช่องทางออนไลน์ และการติดตามผลตามตัวชี้วัดหน่วยงานเป็นระยะทุกเดือน

ข้อที่ 5 ท่านคิดว่าเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการกิจการของจังหวัดนครสวรรค์ หรือไม่ และท่านได้นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในกิจกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 อย่างไร

ผลการสัมภาษณ์ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทุกท่านให้ความคิดเห็นว่า เทคโนโลยีมีความสำคัญต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการกิจการของจังหวัดนครสวรรค์ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ อาทิ มีระบบ PRB e-service เป็นการบริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์มาให้บริการในการยื่นคำขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 นำโซเชียลมีเดียมาใช้ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารตามพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ และสื่อสารกับสถานประกอบการในการสอบถามข้อมูลและให้คำปรึกษาที่สะดวก รวดเร็ว รวมถึงการฝึกอบรมให้กับแรงงานในสถานประกอบการในหลักสูตรเกี่ยวเทคโนโลยีขั้นสูง

ข้อที่ 6 ปัจจัยด้านการบริหารองค์การทั้ง 4 ปัจจัย ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ มากที่สุดตามลำดับ และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของแรงงานอย่างไร

ผลการสัมภาษณ์ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ แสดงความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านการวางแผนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์มากที่สุด การวางแผนจะช่วยให้สามารถควบคุมการปฏิบัติงานภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้แรงงานในสถานประกอบการในจังหวัดนครสวรรค์ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วถึง ในช่วงเวลาที่เหมาะสม เป็นไปตามผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด ในการวางแผนเป็นกระบวนการบริหารจัดการขั้นตอนการทำงานในทุกๆ ด้าน จึงเป็นกระดุมเม็ดแรกในการกำหนดทิศทางของการทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด ลำดับที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ น้อยที่สุดที่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ให้ความคิดเห็น คือ ปัจจัยด้านการควบคุม การติดตามผลและตรวจสอบรายละเอียดของการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ทำให้แรงงานในสถานประกอบการได้รับ

การพัฒนาที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และควบคุมความระมัดระวังในขั้นตอนการปฏิบัติ ซึ่งช่วยลดความเสี่ยง ในความผิดพลาด ที่มีผลกระทบต่อ กับแผน และเป้าหมายที่วางไว้

ข้อที่ 7 ท่านคิดว่าปัจจัยภายนอกองค์การใดส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถาน ประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ มากที่สุดตามลำดับ และส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของแรงงานอย่างไร (1. ปัจจัยด้านการเมือง, 2. ปัจจัยด้านการเศรษฐกิจ 3. ปัจจัยด้านสังคม, 4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี, 5. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม, 6. ปัจจัยด้านกฎหมาย)

ผลการสัมภาษณ์ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับการ พัฒนาฝีมือแรงงานโดยผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ 2 ท่าน ได้แก่ **คุณจารุรินทร์ ผืนแก้ว** กับ **คุณพงษ์ศักดิ์ ทิยาพรรณ** ให้ความคิดเห็นว่า “ปัจจัยด้านเศรษฐกิจเป็นส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ ของแรงงานมากที่สุด เศรษฐกิจดีจะส่งผลกระทบต่อผลประกอบการของสถานประกอบการ ทำให้สถาน ประกอบกิจการสามารถขยายธุรกิจนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาใช้ พนักงานจะได้รับการพัฒนาฝีมือ แรงงานเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน” ผู้ตอบแบบสอบถาม 2 ท่าน **คุณประยงค์ บุญช่วย และคุณเชลล สังกข์ทอง** ให้ความคิดเห็นว่า “ปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของแรงงานมากที่สุด เพราะเทคโนโลยีที่ สถานประกอบการใช้ในการกระบวนการผลิตและด้านบริการจะมีผลโดยตรงต่อการทำงานและผลิตภาพ แรงงานของแรงงาน”

ผู้ศึกษาสามารถสรุปข้อมูลการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานใน สถานประกอบการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ไว้ได้ คือ การศึกษาในเชิงปริมาณ พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีผู้ตอบแบบ สอบส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการวางแผนซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพ จากผลการศึกษาการสัมภาษณ์ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์ พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้ แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ปัจจัยด้านการวางแผนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์มากที่สุด และมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากการวางแผนจะช่วยให้สามารถควบคุมการปฏิบัติงานภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาปัจจัยภายนอกองค์การ จากการศึกษาในเชิงปริมาณ พบว่า ปัจจัย ด้านเศรษฐกิจซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการศึกษาเชิงคุณภาพผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ ความเห็นว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัด นครสวรรค์ โดยผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ได้ให้ความเห็นว่า เศรษฐกิจที่ดีจะส่งผลกระทบต่อผลประกอบการ

ของสถานประกอบกิจการ ทำให้สถานประกอบกิจการสามารถขยายธุรกิจ นำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาใช้ พนักงานจะได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความตั้งใจทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 จากการใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้ง 2 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารองค์การและปัจจัยภายนอกองค์การโดยใช้แบบสอบถามกับการสัมภาษณ์ ซึ่งมีผลการศึกษาที่สอดคล้องกันในการวางแผนงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการวางแผนงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และปัจจัยด้านเศรษฐกิจเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

วิเคราะห์ความเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยนำเสนอด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความหมายและลำดับของผลสัมฤทธิ์ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ดังตารางที่ 4.13 และ 4.14

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและลำดับของผลสัมฤทธิ์ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

ผลสัมฤทธิ์ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือ แรงงาน ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	การประเมิน			ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	
1. ด้านแรงงานมีฝีมือตามมาตรฐานในระดับสากล	3.81	0.728	มาก	1
2. ด้านผลิตภาพแรงงาน	3.77	0.702	มาก	2

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ผลสัมฤทธิ์ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือ แรงงาน ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	การประเมิน			
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	ลำดับ
3. ด้านความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	3.67	0.800	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.76	0.686	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลสัมฤทธิ์ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาตามรายการพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านแรงงานมีฝีมือตามมาตรฐานในระดับสากล ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมา คือ ด้านผลิตภาพแรงงาน และด้านความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ($\bar{X} = 3.77, 3.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายและลำดับของผลสัมฤทธิ์ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 จำแนกตามข้อคำถาม

ผลสัมฤทธิ์ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ด้านแรงงานมีฝีมือตามมาตรฐานในระดับสากล			
1.1 สถานประกอบกิจการดำเนินส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับกร ทดสอบมาตรฐานให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน	3.90	0.804	มาก
1.2 สถานประกอบกิจการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะ ครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน	3.55	0.836	มาก
1.3 สถานประกอบกิจการส่งเสริมให้แรงงานมีมาตรฐานอยู่ใน ระดับสากล	4.13	0.801	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ผลสัมฤทธิ์ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1.4 ท่านคิดว่าแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือมาตรฐานฝีมือ แรงงานที่สูงขึ้น	3.68	0.924	มาก
2. ด้านผลิตภาพแรงงาน			
2.1 สถานประกอบกิจการสามารถลดการสูญเสียในการผลิต	3.73	0.898	มาก
2.2 สถานประกอบกิจการสามารถลดขั้นตอนการทำงาน และ เวลาการผลิตสินค้า/บริการได้	3.68	0.834	มาก
2.3 สถานประกอบกิจการมีคุณภาพของงาน/สินค้าที่เพิ่มสูงขึ้น	3.83	0.818	มาก
2.4 ท่านคิดว่าแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือมีทักษะการทำงาน เพิ่มขึ้นและสามารถทำงานที่หลากหลาย	4.00	0.795	มาก
2.5 ท่านคิดว่ารายได้เฉลี่ยของแรงงานในสถานประกอบกิจการ มีอัตราเพิ่มสูงขึ้น	3.62	0.828	มาก
3. ด้านความสามารถในการแข่งขันของประเทศ			
3.1 สถานประกอบกิจการมีความสามารถในการสร้าง นวัตกรรมเพื่อรองรับเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่	3.68	0.785	มาก
3.2 สถานประกอบกิจการมีความสามารถในการแข่งขันใน ภาคอุตสาหกรรม	3.77	0.41	มาก
3.3 สถานประกอบกิจการมีความสามารถในการแข่งขัน ระดับประเทศ	3.56	0.925	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.76	0.686	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลสัมฤทธิ์ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานประกอบกิจการส่งเสริมให้แรงงานมีมาตรฐานอยู่ในระดับสากล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานประกอบกิจการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.55$)

ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

ข้อที่ 1 ท่านคิดว่าแรงงานในสถานประกอบกิจการของจังหวัดนครสวรรค์ มีศักยภาพทักษะฝีมือตามมาตรฐานในระดับสากล และมีความสามารถในการแข่งขันของประเทศหรือไม่อย่างไร

ผลการสัมภาษณ์ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนมาก แสดงความคิดเห็นว่าแรงงานในสถานประกอบกิจการของจังหวัดนครสวรรค์ส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพ ทักษะฝีมือตามมาตรฐานของสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติงาน **คุณจารุรินทร์ ผื่นแก้ว** แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า “มาตรฐานในระดับสากลคิดว่ามีจำนวนค่อนข้างน้อย ซึ่งควรได้รับการเพิ่มทักษะ (Up Skill) ระดับสูงขึ้นอีก เพราะทักษะฝีมือตามมาตรฐานในระดับสากล และมีความสามารถในการแข่งขันของประเทศส่วนใหญ่จะเป็นสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ มีกำลังการผลิตสูง มีการส่งออกต่างประเทศ ซึ่งจะมีแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ชัดเจนและมีพนักงานเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นประจำทุกปี” **คุณยุทธชัย ทองอินทร์** แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า “ทักษะฝีมือตามมาตรฐานในระดับสากล นั้น เป็นส่วนช่วยประกันคุณภาพในเรื่องการมีความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างแน่นอน ในกระบวนการประเมินคุณภาพในการทำงานที่ยอมรับในสากล ถือว่าศักยภาพ หรือ คุณภาพของแรงงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่งเห็นได้จากการประเมินด้านคุณภาพด้านต่างๆ ของ ISO ก็คือว่าคุณภาพของแรงงานเป็นหลักเช่นกันถ้าแรงงานมีคุณภาพมีศักยภาพก็จะทำให้งานมีคุณภาพเช่นกัน

ข้อที่ 2 ท่านคิดว่าผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการของจังหวัดนครสวรรค์ในปี 2567 จะมีอัตราเพิ่มขึ้นด้วยปัจจัยด้านการบริหารองค์การ และปัจจัยภายนอกองค์การหรือไม่อย่างไร

ผลการสัมภาษณ์ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทุกท่านให้ความเห็นว่า ผลิตภาพแรงงานในปี 2567 มีอัตราเพิ่มขึ้นแน่นอน แต่จะมากจะน้อยขึ้นอยู่กับให้ความสำคัญของผู้บริหาร ทั้ง 2 ปัจจัย ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ และปัจจัยภายนอกองค์การผลิตภาพแรงงานมีอัตราเพิ่มขึ้นได้ในส่วนปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่จะทำให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น **คุณจารุรินทร์ ผื่นแก้ว** แสดงความคิดเห็นว่า “การสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับตามพ.ร.บ.ส่งเสริมฯ ไปยังสถานประกอบกิจการได้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์” **คุณเชลง สังข์ทอง** แสดงความคิดเห็นว่า “ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นด้วยปัจจัยด้านการบริหารองค์การโดยนำหลักการจัดการ หลักความรู้ความสามารถวางคนให้เหมาะสมกับงาน จะทำให้คนทำงานได้ดี มีผลิตภาพแรงงานสูงขึ้น” ปัจจัยภายนอกองค์การ **คุณเชลง สังข์ทอง** ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า “ควรปรับปรุงการผลิตโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วย และ จัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวก ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยลดเวลา ก็จะช่วยให้ผลิตภาพแรงงานสูงขึ้นได้”

ผู้ศึกษาสามารถสรุปข้อมูลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการ ที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ คือ การศึกษาในเชิงปริมาณมีผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นว่าผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดนครสวรรค์ คือ ผลสัมฤทธิ์ด้านแรงงานมีฝีมือตามมาตรฐานในระดับสากล ซึ่งมีขัดแย้งกับผลการศึกษาในเชิงคุณภาพจากผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่า สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาฝีมือมีศักยภาพและมีทักษะตามมาตรฐานของสถานประกอบกิจการนั้นๆ ซึ่งในส่วนมาตรฐานระดับสากลมีส่วนน้อยอาจจะเป็นเพราะว่าเกิดจากที่สถานประกอบกิจการให้ความสำคัญการพัฒนาเพิ่มทักษะให้กับพนักงาน และในส่วนของหน่วยงานภาครัฐยังมีหลักสูตรที่ยังไม่ครอบคลุมกับทุกตำแหน่งงาน ซึ่งในปัจจุบันมีบางสาขาเท่านั้น

ผู้ศึกษาสามารถสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ คือ จากการศึกษาผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการ จากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์มีความขัดแย้งกัน พบว่า ผู้สอบถามแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าผลสัมฤทธิ์ด้านแรงงานในจังหวัดนครสวรรค์มีฝีมือตามมาตรฐานอยู่ในระดับสากล แต่ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าแรงงานในสถานประกอบกิจการในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาฝีมือมีศักยภาพและมีทักษะตามมาตรฐานของสถานประกอบกิจการเท่านั้นซึ่งยังไม่เทียบเท่าในระดับสากล อาจจะมีบางสาขาที่จัดอยู่ในระดับสากล เช่น มาตรฐานการผลิตอาหาร เป็นต้น

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ กับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ และปัจจัยภายนอกองค์การกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน มีผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4.15

X_1 หมายถึง ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ

X_2 หมายถึง ปัจจัยภายนอกองค์การ

Y_1 หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ กับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

ปัจจัยส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงานในสถานประกอบกิจการ	Pearson Correlation (r)	p-value (sig)	การแปล ความหมาย
ปัจจัยที่ 1 ปัจจัยด้านการบริหาร องค์การ	.716**	0.000	มีความสัมพันธ์ ค่อนข้างสูง
ปัจจัยที่ 2 ปัจจัยภายนอกองค์การ	.813**	0.000	มีความสัมพันธ์สูง มาก
รวม	.855**	0.000	มีความสัมพันธ์สูง มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านการบริหารองค์การและปัจจัยภายนอกองค์การ (X_1 และ X_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ (Y_1) โดยมีความสัมพันธ์สูงมากอย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง 2 ปัจจัยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก (r อยู่ระหว่าง .0716 ถึง .813) ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ คือ ปัจจัยภายนอกองค์การ (X_2) (r =.813) ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ (X_1) (r =.716) ตามลำดับ

ผู้ศึกษาสามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ คือ ปัจจัยด้านการบริหารองค์การและปัจจัยภายนอกองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ โดยมีความสัมพันธ์สูงมากอย่างมีนัยสำคัญ สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผู้ศึกษาสามารถยืนยันได้ว่าปัจจัยด้านการบริหารองค์การมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการวางแผน ปัจจัยด้านการควบคุม เป็นต้น และปัจจัยภายนอกองค์การมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้แก่ ปัจจัยด้านด้านการเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

5.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

ข้อเสนอแนะจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

- ส่งเสริมให้สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถ ที่สอดคล้องกับความต้องการหรือสาขาอาชีพในสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี รวมทั้งพัฒนาศักยภาพและทักษะของแรงงานให้เกิดความชำนาญ เพื่อช่วยให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานลดน้อยลง ต้นทุนการผลิตลดลง ส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์เพิ่มขึ้น

2. แนวทางการบริหารองค์การเพื่อให้พนักงานในสถานประกอบกิจการของจังหวัดนครสวรรค์มีทักษะฝีมือตามมาตรฐานในระดับสากล ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น และมีความสามารถในการแข่งขันของประเทศ “การวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุดในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับพนักงาน กำหนดเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดวิธีปฏิบัติ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน (ตัวชี้วัด) กำหนดผู้รับผิดชอบ/ผู้ควบคุม

3. ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจและพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และพนักงานในสถานประกอบกิจการที่มีหน้าที่พัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถานประกอบกิจการเพื่อสร้างความเข้าใจถึงความสำคัญต่อกระบวนการทำงานด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน ขั้นตอนในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้แรงงานในสถานประกอบกิจการเกิดการพัฒนาทักษะฝีมือตามมาตรฐานระดับสากล และมีความพร้อมในการแข่งขันระดับทักษะฝีมือระดับประเทศได้

4. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับดูแลในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นประจำ และวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อวางแผนการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อประชากรวัยแรงงาน ผู้ประกอบกิจการในประเทศเพิ่มขึ้นต่อไป

5.2 ข้อเสนอแนะผลสัมฤทธิ์ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2557

ข้อเสนอแนะจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

1. การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานในระดับสากล ควรเริ่มจากพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและสาขาทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานในพื้นที่ ให้มีความทันสมัยและสามารถรองรับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ในระดับสากล และส่งเสริมสนับสนุนแรงงานในสถานประกอบกิจการพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับแรงงานในพื้นที่มีศักยภาพและทักษะฝีมือตามมาตรฐานในระดับสากลเพิ่มมากยิ่งขึ้น

2. ผลิตภาพแรงงานในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ควรส่งเสริมการติดตามผลสัมฤทธิ์ และประเมินผลการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านของรายได้ที่เพิ่มขึ้นของแรงงานในสถานประกอบกิจการ และต้นทุนที่ลดลงของผู้ประกอบกิจการในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ และส่งเสริม

การพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานอยู่ให้เกิดทักษะงานที่เพิ่มขึ้นและความชำนาญเพื่อลดการสูญเสียและลดขั้นตอนในการทำงาน

3. ส่งเสริมให้แรงงานมีความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศ โดยการสร้างมาตรการจูงใจหรือเพิ่มสิทธิประโยชน์การพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับนายจ้างในสถานประกอบกิจการให้มีการส่งเสริมให้แรงงานมีการพัฒนาฝีมืออย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมถึงการส่งเสริมและผลักดันให้แรงงานมีความพร้อมและมีความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศต่อไป

4. พัฒนาระบบการดำเนินการเพื่อให้แรงงานในสถานประกอบกิจการมีฝีมือตามมาตรฐานในระดับสากล และมีผลสัมฤทธิ์ที่เพิ่มสูงขึ้น สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้ (1) ศึกษาและสำรวจความต้องการของสถานประกอบกิจการ (2) ศึกษา และวิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่งงาน (3) จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และดำเนินการฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในความรู้ และทักษะที่จำเป็นให้ตรงกับสมรรถนะของตำแหน่งงาน (4) กำหนด และจัดทำเป็นมาตรฐานเฉพาะของผู้ประกอบอาชีพ (มาตรา 26) (5) ส่งเสริมและยกระดับสมรรถนะอื่นๆ ให้ครบถ้วนตามสมรรถนะของตำแหน่งงาน เพื่อเข้าสู่มาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากลต่อไป

5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงานสูงขึ้น



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ผู้ประกอบกิจการหรือตัวแทนผู้ประกอบกิจการในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 77 คน และผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 8 นครสวรรค์ จำนวน 5 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานประกอบกิจการที่ขึ้นทะเบียนการพัฒนาฝีมือแรงงานของจังหวัดนครสวรรค์ ในการเก็บข้อมูลและใช้แบบสอบถามส่งให้กับประชากรทุกคน จำนวน 77 คน และเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์ จำนวน 5 คน กำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสัมภาษณ์ทั้ง 2 แบบ ภายใน 1 สัปดาห์ เมื่อครบกำหนดผู้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 77 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปคำนวณค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการศึกษาสรุปดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 75.30 มีอายุ 31-40 ปีร้อยละ 39.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 66.2 ดำรงตำแหน่งผู้แทนผู้บริหารสถานประกอบกิจการ ร้อยละ 54.5 มีอายุการทำงานในสถานประกอบกิจการ ต่ำกว่า 10 ปีร้อยละ 54.50 สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่มีขนาด 51 – 100 คน และ 101 – 150 คน ร้อยละ 19.5 สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่มีกิจการประเภทโลจิสติกส์ ร้อยละ 20.8

1.2 ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

1.2.1 ผลการศึกษาในเชิงปริมาณ พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) โดยปัจจัยด้านการบริหารองค์การมีค่าเฉลี่ยรวมสูงที่สุดในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) โดยสรุปปัจจัยดังนี้

1) **ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ** พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.22$) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างยุติธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านคิดว่าพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

2) **ปัจจัยภายนอกองค์การ** เมื่อพิจารณาตามรายการปัจจัย พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.90$) และเมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเติบโตทางเศรษฐกิจส่งผลต่อการตัดสินใจพัฒนาทักษะให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานประกอบกิจการนำ AI มาช่วยกระบวนการทำงานเพื่อทดแทนแรงงาน ($\bar{X} = 3.01$)

1.2.2 ผลการศึกษาในเชิงคุณภาพ

1) **ด้านการวางแผนขั้นตอนหรือกระบวนการในการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ** พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญเห็นว่าการจัดทำแผนออกตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์เป็นประจำทุกเดือนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสำรวจความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถาน

ประกอบกิจการตามภารกิจ เช่น ฝึกอบรม มาตรฐานฝีมือแรงงาน รับรองความรู้ความสามารถ ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาทักษะฝีมือพนักงานในสถานประกอบการ

2) จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมมีจำนวนเพียงพอ ผู้ตอบแบบสอบถามบางท่าน ให้ความคิดเห็นที่แตกต่างคือ “บุคลากรที่ปฏิบัติงานโดยตรงเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ไม่เพียงพอ เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนมีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านอื่นด้วยภาระงานค่อนข้างมาก จึงอาจทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่และไม่ต่อเนื่อง”

3) งบประมาณในการดำเนินงานการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความคิดเห็นว่า งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์มีจำนวนเพียงพอต่อจำนวนสถานประกอบการที่ต้องเข้าไปพัฒนาทักษะฝีมือยกระดับศักยภาพให้กับแรงงานในสถานประกอบการ

4) ผู้บังคับบัญชามีวิธีการติดตามผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ให้ความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ จากรายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกสัปดาห์ สอบถามจากผู้รับผิดชอบโดยตรง ติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์

5) ความสำคัญของเทคโนโลยีมีต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการของจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ให้ความคิดเห็นว่า เทคโนโลยีมีความสำคัญต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการของจังหวัดนครสวรรค์ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

6) ปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยด้านการวางแผนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์มากที่สุด การวางแผนจะช่วยให้สามารถควบคุมการปฏิบัติงานภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7) ปัจจัยภายนอกองค์การที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นว่า

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของแรงงานมากที่สุด เพราะเทคโนโลยีที่สถานประกอบการใช้ในกระบวนการผลิตและด้านบริการจะมีผลโดยตรงต่อการทำงานและผลิตภาพแรงงานของแรงงาน

1.3 ผลสัมฤทธิ์ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

1.3.1 การศึกษาเชิงปริมาณ

ผลสัมฤทธิ์ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาตามรายการพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านแรงงานมีฝีมือ ตามมาตรฐานในระดับสากล ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานประกอบการส่งเสริมให้แรงงานมีมาตรฐานอยู่ในระดับสากล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานประกอบการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.55$)

1.3.2 การศึกษาเชิงคุณภาพ

1) แรงงานในสถานประกอบการของจังหวัดนครสวรรค์ มีศักยภาพ ทักษะฝีมือตามมาตรฐานในระดับสากล และมีความสามารถในการแข่งขันของประเทศ พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนมาก แสดงความคิดเห็นว่าแรงงานในสถานประกอบการของจังหวัดนครสวรรค์ส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพ ทักษะฝีมือตามมาตรฐานของสถานประกอบการที่ปฏิบัติงาน แต่มีผู้ตอบแบบสัมภาษณ์บางท่านให้ความคิดเห็นที่แตกต่าง คือ “มาตรฐานในระดับสากลคิดว่ามีจำนวนค่อนข้างน้อย ควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาทักษะระดับสูงเพิ่มขึ้นอีก เพราะทักษะฝีมือตามมาตรฐานในระดับสากล และมีความสามารถในการแข่งขันของประเทศส่วนใหญ่จะเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่

2) ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการของจังหวัดนครสวรรค์ในปี 2567 พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทุกท่านให้ความเห็นว่า ผลิตภาพแรงงานในปี 2567 มีอัตราเพิ่มขึ้นแน่นอน แต่จะมากจะน้อยขึ้นอยู่กับให้ความสำคัญของผู้บริหาร ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์บางท่านให้ความคิดเห็นเพิ่มเติม “ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นด้วยปัจจัยด้านการบริหารองค์การโดยนำหลักการจัดองค์การ หลักความรู้ความสามารถวางคนให้เหมาะสมกับงาน จะทำให้คนทำงานได้ดี มีผลิตภาพแรงงานสูงขึ้น”

1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ กับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ และปัจจัยภายนอกองค์การ (X_1 และ X_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ (Y_1) โดยมีความสัมพันธ์สูงมากอย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง 2 ปัจจัยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก (r อยู่ระหว่าง .0716 ถึง .813) ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ คือ ปัจจัยภายนอกองค์การ (X_2) ($r=.813$) ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ (X_1) ($r=.716$) ตามลำดับ

1.5 ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.5.1 ข้อเสนอแนะปัจจัยด้านการบริหารองค์การ

1) สถานประกอบกิจการมีความต้องการให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์ จัดทำแผนการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการหรือสาขาอาชีพในสถานประกอบกิจการในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ และครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน เพื่อให้แรงงานให้มีความชำนาญเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อช่วยให้เกิดข้อผิดพลาดลดน้อยลงประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มสูงขึ้น

2) แนวทางการบริหารองค์การเพื่อให้พนักงานในสถานประกอบกิจการของจังหวัดนครสวรรค์มีทักษะฝีมือตามมาตรฐานในระดับสากล ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น และมีความสามารถในการแข่งขันของประเทศ “การวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุดในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับพนักงาน กำหนดเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน (ตัวชี้วัด)”

3) การสร้างความรู้ความเข้าใจและพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ และพนักงานในสถานประกอบกิจการที่มีหน้าที่พัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงานวิธีการขั้นตอนในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง โดยประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์ หรือส่งเจ้าหน้าที่เข้าไปให้คำแนะนำกับพนักงานที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบกิจการ และจัดอบรมสัมมนาสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับพนักงานในสถานประกอบกิจการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหาร และพนักงานที่เกี่ยวข้องมีความความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงทำให้แรงงานใน

สถานประกอบกิจการเกิดการพัฒนาทักษะฝีมือตามมาตรฐานในระดับสากล มีผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มสูงขึ้นและสามารถเข้าแข่งขันระดับประเทศได้

1.5.2 ข้อเสนอแนะผลสัมฤทธิ์ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2557

1) สถานประกอบกิจการในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์มีความต้องการให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์ จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและสาขาทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล ทันสมัยและสอดคล้องกับตำแหน่งงาน รองรับความต้องการของตลาดแรงงาน

2) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์ ควรดำเนินการเพื่อให้แรงงานในสถานประกอบกิจการมีฝีมือตามมาตรฐานในระดับสากล และมีผลสัมฤทธิ์ที่เพิ่มสูงขึ้นสามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้ (1) ศึกษาและสำรวจความต้องการของสถานประกอบกิจการ (2) ศึกษา และวิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่งงาน (3) จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และดำเนินการฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในความรู้ และทักษะที่จำเป็นให้ตรงกับสมรรถนะของตำแหน่งงาน (4) กำหนด และจัดทำเป็นมาตรฐานเฉพาะของผู้ประกอบอาชีพ (มาตรา 26) (5) ส่งเสริมและยกระดับสมรรถนะอื่นๆ ให้ครบถ้วนตามสมรรถนะของตำแหน่งงาน เพื่อเข้าสู่มาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากลต่อไป

3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงานสูงขึ้น

4) สร้างแรงจูงใจหรือเพิ่มสิทธิประโยชน์การพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับสถานประกอบกิจการที่ส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาฝีมืออย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รวมถึงสถานประกอบกิจการที่ส่งเสริมและผลักดันให้พนักงานมีความพร้อมและมีความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศ

2. อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์” ผู้ศึกษาจะขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

2.1 ในศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ

ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือปัจจัยด้านการบริหารองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำและภาวะผู้นำ

2.1.1 ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ จากผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาด้านปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ในส่วนของปัจจัยอีก 3 ปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัจจัยด้านการวางแผน ปัจจัยด้านการควบคุม และปัจจัยด้านการจัดการองค์การ สอดคล้องกับกิจจาไชยทน (2555 น.139) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารแบบ POLC ไว้ว่าเป็นแนวคิดทฤษฎีการบริหารงานสมัยใหม่ ที่มีการวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุมในทุกส่วน ทำให้ผู้บริหารเห็นภาพรวมทั้งระบบ ลดความซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากร เกิดความชัดเจนในวิธีการปฏิบัติงานลดงบประมาณในการบริหารงาน สามารถเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานและสามารถตรวจสอบได้เช่นเดียวกับของ รัตนา หลวงกลาง (2558, น. 11) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารหมายถึง การทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีคนร่วมงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปด้วยการตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานโดยอาศัยความร่วมมือการเห็นความสำคัญของงานตลอดจนการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิริยาระหว่างกันจากทุกคนทุกฝ่ายด้วยการบริหารอย่างมีแบบแผนและระเบียบวิธีในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดโดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรที่มีอยู่ คือ คน เงิน วัสดุ และอุปกรณ์อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์โดยผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าการบริหารองค์การ ปัจจัยด้านการวางแผนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์มากที่สุด เพราะการวางแผนจะช่วยให้สามารถควบคุมการปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้แรงงานในสถานประกอบการในจังหวัดนครสวรรค์ ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วถึงในช่วงเวลาที่เหมาะสมและเป็นไปตามผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด ผู้ศึกษาขอแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจากประสบการณ์การทำงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ปัจจัยด้านการวางแผนเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือให้กับแรงงานในสถานประกอบการ เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานตลอดจน นโยบายการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นแนวทางและขั้นตอนในดำเนินงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จากผลการศึกษาค้นคว้าด้านการบริหารองค์การ เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ จึงต้องให้ความสำคัญโดยเฉพาะปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น และรองลงมาคือ ปัจจัยด้านการวางแผนอันแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ

ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ จะต้องประกอบด้วยปัจจัยปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านการวางแผนเป็นส่วนสำคัญ

2.1.2 ปัจจัยภายนอกองค์การ จากผลการศึกษาพบว่าภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นปัจจัยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ปัจจัย โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัจจัยด้านด้านการเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านกฎหมาย ปัจจัยด้านนโยบายของรัฐบาล และปัจจัยด้านเทคโนโลยี สอดคล้องกับ (นายทวีพล ไชยพงษ์, 2557, น.13) PESTLE Analysis จะช่วยในด้านการวิเคราะห์การเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีสถานะแวดล้อม และกฎระเบียบ ซึ่งหัวข้อเหล่านี้จะใช้ในขั้นตอนแรกเพื่อระดมความคิดในลักษณะระดับของภูมิภาคและระดับประเทศ หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้ผ่านการวิเคราะห์แล้วมาสรุปผลเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานภายในองค์กร สำหรับการที่จะเข้าไปเปิดตลาดใหม่ในพื้นที่ยังไม่ทำธุรกิจมาก่อน เช่นเดียวกับผลการสัมภาษณ์ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ (จารุรินทร์ ผื่นแก้ว, 2567) แสดงความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยให้ความคิดเห็นว่า “ปัจจัยด้านเศรษฐกิจเป็นส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของแรงงานมากที่สุด เศรษฐกิจดีจะส่งผลต่อผลประกอบการของสถานประกอบการ ทำให้สถานประกอบการสามารถขยายธุรกิจนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาใช้ พนักงานจะได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมีความตั้งใจในการทำงาน” และเทคโนโลยีที่สถานประกอบการใช้ในกระบวนการผลิตและด้านบริการจะมีผลโดยตรงต่อการทำงานและผลิตภาพแรงงานของแรงงาน เมื่อพิจารณาจากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านการเศรษฐกิจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์ และสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ให้ความสำคัญกับการเติบโตทางเศรษฐกิจ อัตราการว่างงานในปัจจุบัน และค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานในสถานประกอบการ

2.2 ผลสัมฤทธิ์ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านแรงงานมีฝีมือตามมาตรฐานในระดับสากล รองลงมา คือ ด้านผลิตภาพแรงงาน และด้านความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ($\bar{X} = 3.81, 3.77$ และ 3.67) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการสัมภาษณ์ที่ผู้ตอบแบบ

สัมภาษณ์ส่วนมากให้ความคิดเห็นว่า แรงงานในสถานประกอบกิจการของจังหวัดนครสวรรค์ส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานทักษะฝีมือตามมาตรฐานของสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติงาน มีศักยภาพเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีพันธกิจที่สำคัญในการพัฒนากำลังคนให้มีผลิตภาพสูงตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานโดยคำนึงถึงแรงงานกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลาย มีการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อตอบสนองของภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจ รวมถึงมีการทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อให้เกิดมาตรฐานที่ยอมรับในระดับสากล และนำไปเพื่อการปรับฐานค่าตอบแทนของคนที่ฝีมือที่สูงขึ้น จึงต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมส่งเสริมให้แรงงานในสถานประกอบกิจการมีมาตรฐานอยู่ในระดับสากล และจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน เพื่อให้แรงงานมีผลิตภาพเพิ่มสูงขึ้นจนนำไปสู่ความสามารถที่แรงงานในสถานประกอบกิจการของจังหวัดนครสวรรค์แข่งในระดับประเทศได้

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์การและปัจจัยภายนอกองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ โดยมีความสัมพันธ์สูงมาก ($r=.855$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง 2 ปัจจัยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก (r อยู่ระหว่าง .0716 ถึง .813) ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ คือ ปัจจัยภายนอกองค์การ ($r=.813$) ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ ($r=.716$) ตามลำดับ จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการทั้ง 2 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา ดังนั้น เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ เกิดความสำเร็จ สถานประกอบกิจการในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้ง 2 ปัจจัยโดยเฉพาะปัจจัยภายนอกองค์การที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

2.4 ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

จากผลการศึกษา พบว่า ปัญหาด้านการจัดการองค์การในสถานประกอบการ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาแรงงานมีความเข้าใจในกฎหมายแรงงานน้อย รวมถึงมีความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานที่กำหนดไว้ไม่สามารถปฏิบัติได้ตามแผน เพราะระดับหัวหน้าไม่สามารถจัดสรรเวลาให้พนักงานได้เข้ารับการอบรมได้ รวมถึงปัญหาด้านการจัดการองค์การในหน่วยงานภาครัฐขาดความต่อเนื่องของการทำงานเกิดความเปลี่ยนแปลงในช่วงเปลี่ยนผ่านอันเกิดจากการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่เหมือนกัน จึงทำให้เกิดการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับไม่ครบถ้วน ดังนั้นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์ ควรสร้างการรับรู้ความเข้าใจและพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องทั้งเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พนักงานฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการ และการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุดในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับพนักงาน กำหนดเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดวิธีปฏิบัติ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน (ตัวชี้วัด) กำหนดผู้รับผิดชอบ/ผู้ควบคุม และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาศักยภาพเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงานสูงขึ้น และพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและสาขาทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานในพื้นที่ เพื่อสามารถรองรับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้กับนายจ้างในสถานประกอบการให้มีการส่งเสริมให้แรงงานมีการพัฒนาฝีมืออย่างต่อเนื่อง ผลักดันให้แรงงานมีความพร้อมและมีความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศต่อไป

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

3.1.1 ด้านนโยบาย ผลการศึกษาพบว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรกำหนดนโยบาย จูงใจที่มุ่งเน้นให้สถานประกอบการให้ความสำคัญถึงพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน รวมถึงกำหนดนโยบายเชิงรุก ด้านผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับเจ้าหน้าที่ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ

3.1.2 ด้านการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์ ควรดำเนินการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการจัดสัมมนาส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการกิจการ เพื่อให้เกิดการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและอบรมจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ตรงกับสมรรถนะของตำแหน่งงาน และส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดทำเป็นมาตรฐานเฉพาะของผู้ประกอบอาชีพ (มาตรา 26) ให้ครบทุกสาขา และส่งเสริมและยกระดับสมรรถนะอื่นๆ ให้ครบถ้วนตามสมรรถนะของตำแหน่งงาน เพื่อเข้าสู่มาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากลต่อไปพร้อมทั้ง จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ข้อมูลข่าวสารสำคัญ โดยเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อให้สถานประกอบการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นประโยชน์ต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยแยกศึกษาในแต่ละพื้นที่ระดับจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัด หรือภาพรวมระดับกรม เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละพื้นที่





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2566). แผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานรายปี พ.ศ. 2566. กรุงเทพฯ : กองแผนงานและสารสนเทศ.
- _____. (2566). แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570). กรุงเทพฯ : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- กระทรวงแรงงาน. (2566). แผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. 2567) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. กรุงเทพฯ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- คำบง ยักษ์ไธสง. (2565). *ผลสำเร็จการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการกิจการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545* สืบค้นจาก <http://library.dsd.go.th>
- จิราภรณ์ จินต์ม. (2558). *ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 4 ราชบุรี. ปีที่ 4 (ฉบับที่ 2.)*, 115.
- ทฤษฎี POLC สืบค้นเมื่อวันที่ 24 มกราคม 2567 จาก <https://n9.cl/s29al>
- ทวีพล ไชยพงษ์. (2557). *แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศด้วยจักรยาน ณ วนพุทธอุทยานน้ำตกเขาวัวได้ จังหวัดปราจีนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นโยบายกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2567 จาก <https://std.mol.go.th> บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- บัณฑิตา สุขสถิต. (2559). *การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับสถานประกอบการในจังหวัดนนทบุรี* สืบค้นจาก <http://library.dsd.go.th>
- ปรีดี นกุลสมปรารถนา. (2563). *วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกด้วย PESTEL Analysis* สืบค้นจาก <https://www.popticles.com>
- ปริญญช ดิพรมกุล. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน* สืบค้นจาก <http://dspace.spu.ac.th>
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545. (2545, 1 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 19 ตอนที่ 98/1 ก. หน้า 1-17. มหาวิทยาลัยบูรพา, ปราจีนบุรี
- มหาวิทยาลัยรังสิต. (2563). *การประชุมเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ. ปทุมธานี.*
- ระบบรายงานแผน/ผล การพัฒนาฝีมือแรงงาน (war room) สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2567 จาก <http://datacenter.dsd.go.th>

วรธา มงคลสืบสกุล. (2565). *แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายสู่การพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงหลังยุคโควิด-19*. ปีที่ 8 (ฉบับที่ 1.). 267.

สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนไทย สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2567

จาก <http://www.saranukromthai.or.th>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์. (2566). *รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ ปี 2566*. จังหวัดนครสวรรค์ : กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลสารสนเทศ.

สำนักงานสถิติจังหวัดนครสวรรค์. (2566). *รู้จักจังหวัดนครสวรรค์ใน 1 นาที (Nakhon sawan One minute)* สืบค้นจาก <https://province.nso.go.th/nksawan>

เสกสรรค์ จิตพงษ์. (2565). *ความริ่ความเข้าใจของสถานประกอบการด้านสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545* สืบค้นจาก <http://library.dsd.go.th>

เสาวลักษณ์ คำลาพิศ. (2563). *แนวทางในการส่งเสริมการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยใช้กระบวนการบริการแบบ POLC*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทฉบับที่ 1 ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, แม่ฮ่องสอน.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรี

ศรีนครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. นายรพีพัฒน์ พรหมจันทร์
 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี โรงพยาบาลเกาะสมุย
 วุฒិการศึกษา รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. นางกนกรัตน์ ภู่แย้ม
 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ สำนักงานเลขานุการ สำนักบริการการศึกษา
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
3. นางอินทิรา ปุณเวช
 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน
 วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช





ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยวิทยาเขต

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ ผู้ศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม
2. แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นเพื่อการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์
3. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545
 - ส่วนที่ 3 ระดับคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545
 - ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนและตามความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวธารรัตน์ พูลสมบัติ

เลขประจำตัวนักศึกษา 2643001908

สาขา วิทยาการจัดการ วิชาเอก รัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลของท่านและโปรดตอบคำถามให้ครบทุกคำถาม

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี 30 – 40 ปี 40 – 50 ปี 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

ผู้บริหารสถานประกอบการ ผู้แทนผู้บริหารสถานประกอบการ

อื่นๆ โปรดระบุตำแหน่ง.....

5. อายุการทำงาน

ต่ำกว่า 10 ปี 10 – 20 ปี 21 ปีขึ้นไป

6. ขนาดสถานประกอบการ (ตามจำนวนบุคคลากร)

1 - 50 คน 51 – 100 คน 101 – 150 คน 151 – 200 คน

201 – 300 คน 301 – 400 คน 401 – 500 คน 501 คนขึ้นไป

6. ประเภทธุรกิจสถานประกอบการ

การแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหาร ท่องเที่ยวและบริการ

การค้าปลีก ค้าส่ง วัสดุก่อสร้าง/คอนกรีต

โรงพยาบาล โลจิสติกส์

ผลิตเสื้อผ้าและสิ่งทอ การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากไม้

เชื้อเพลิงชีวภาพ ผลิตภัณฑ์/ผลผลิตจากการเกษตร

พลาสติก อื่น (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ระดับคะแนนความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุด

ระดับคะแนนความคิดเห็น (5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด)

ข้อ	หัวข้อถาม	คะแนนความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ						
1	ปัจจัยด้านการวางแผน					
	1.1 สถานประกอบกิจการมีการวางแผนด้านพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน					
	1.2 สถานประกอบกิจการมีการสื่อสารให้ทราบเกี่ยวกับแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน					
	1.3 ท่านเข้าใจแผนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นอย่างดี					
	1.4 แผนของสถานประกอบกิจการ มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย/วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้					
2	ปัจจัยด้านการจัดการองค์การ					
	2.1 สถานประกอบกิจการมีการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวนที่เพียงพอ					
	2.3 สถานประกอบกิจการมีการจัดโครงสร้างหน้าที่อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
	2.3 พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยว พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545					
	2.4 สถานประกอบกิจการจัดกระบวนการด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นระบบ					

ข้อ	หัวข้อถาม	คะแนนความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ					
	3.1 ผู้บริหารของสถานประกอบกิจการให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน					
	3.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างยุติธรรม					
	3.3 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
	3.4 ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ					
4	ปัจจัยด้านการควบคุม					
	4.1 ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง					
	4.2 ผู้บริหารติดตามและแก้ไขปัญหาระหว่างการพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่เสมอ					
ปัจจัยภายนอกองค์กร						
5	ปัจจัยด้านการเมือง					
	5.1 นโยบาย Thailand 4.0 มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน					
	5.2 นโยบายพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานขั้นสูงรองรับการจ่ายค่าจ้างตามความสามารถการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน					
	5.2 สถานประกอบกิจการได้รับการส่งเสริมให้แรงงานมีความสามารถด้านการแข่งขันจากหน่วยงานภาครัฐ					
ข้อ	หัวข้อถาม	คะแนนความคิดเห็น				

		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
6	ปัจจัยด้านการเศรษฐกิจ					
	6.1 อัตราการว่างงานในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อ การพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานในสถาน ประกอบกิจการ					
	6.2 การเติบโตทางเศรษฐกิจส่งผลต่อการตัดสินใจ พัฒนาทักษะให้กับพนักงาน					
	6.3 ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่ปรับขึ้นส่งผลกระทบต่อ การพัฒนาฝีมือแรงงาน					
7	ปัจจัยด้านสังคม					
	7.1 ทักษะการทำงานของวัยแรงงานในปัจจุบัน ส่งผลต่อจำนวนแรงงานที่มีศักยภาพในสถาน ประกอบกิจการ					
	7.2 อัตราการเติบโตของวัยแรงงานลดลงส่งผลต่อ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน					
	7.3 ระดับการศึกษาของวัยแรงงานมีผลต่อการ พัฒนาทักษะแรงงานเฉพาะตำแหน่ง					
	7.4 ความต้องการของตลาดแรงงานส่งผลต่อการ พัฒนาฝีมือแรงงาน					
8	ปัจจัยด้านเทคโนโลยี					
	8.1 สถานประกอบการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ทันสมัยมาปรับใช้ในกระบวนการด้าน การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน					
	8.2 สถานประกอบการการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ทันสมัย					

ข้อ	หัวข้อถาม	คะแนนความคิดเห็น
------------	------------------	-------------------------

		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	8.3 สถานประกอบการกิจการนำ AI มาช่วย กระบวนการทำงานเพื่อทดแทนแรงงาน					
9	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม					
	9.1 สภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัยของสถาน ประกอบการส่งผลกระทบต่อการพัฒนาฝีมือ แรงงาน					
	9.2 ท่านคิดว่าโรคระบาดโควิด - 19 ส่งผลต่อ กระทบการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบ กิจการ					
10	ปัจจัยปัจจัยด้านกฎหมาย					
	10.1 การลดหย่อนภาษีเนื่องจากการพัฒนาฝีมือ ให้กับพนักงานส่งผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพ แรงงานในสถานประกอบการ					
	10.2 ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ แรงงานมีผลต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน					



ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

ข้อ	หัวข้อถาม	คะแนนความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ด้านแรงงานมีฝีมือตามมาตรฐานในระดับสากล					
	1.1 สถานประกอบกิจการดำเนินส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการทดสอบมาตรฐานให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน					
	1.2 สถานประกอบกิจการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน					
	1.3 สถานประกอบกิจการส่งเสริมให้แรงงานมีมาตรฐานอยู่ในระดับสากล					
	1.4 ท่านคิดว่าแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือมาตรฐานฝีมือแรงงานที่สูงขึ้น					

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็น / เสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างไร เพื่อให้สถานประกอบกิจการมีผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้น และแรงงานมีมาตรฐานฝีมืออยู่ในระดับสากล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์เพื่อการศึกษา

เรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์”

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาสอบถามถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน และศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

2. แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

นางสาวธารรัตน์ พูลสมบัติ

เลขประจำตัวนักศึกษา 2643001908

สาขา วิทยาการจัดการ วิชาเอก รัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลของท่านและโปรดตอบคำถามให้ครบทุกคำถาม

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี 30 – 40 ปี 40 – 50 ปี 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

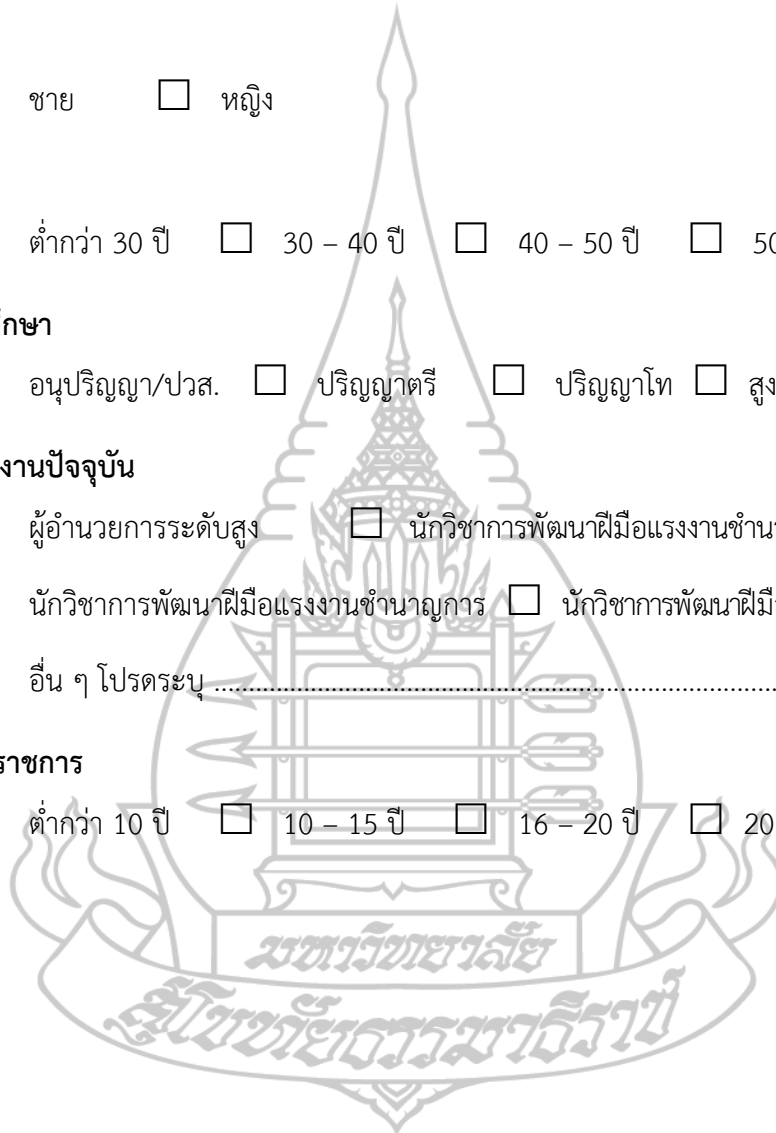
อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท

4. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

ผู้อำนวยการระดับสูง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
 นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
 อื่น ๆ โปรดระบุ

5. อายุการราชการ

ต่ำกว่า 10 ปี 10 – 15 ปี 16 – 20 ปี 20 ปีขึ้นไป



ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ
ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

1. ท่านมีการวางแผนยุทธวิธี ขั้นตอนหรือกระบวนการในการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการหรือไม่อย่างไร

ตอบ

.....

.....

.....

2. จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีจำนวนเพียงพอ และมีความเหมาะสมกับงานหรือไม่อย่างไร

ตอบ

.....

.....

.....

3. งบประมาณในการดำเนินงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการในหน่วยงานของท่านมีเพียงพอหรือไม่อย่างไร

ตอบ

.....

.....

.....

4. ผู้บังคับบัญชามีวิธีการติดตามผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการของหน่วยงานท่านอย่างไร

ตอบ

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่าเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการของจังหวัดนครสวรรค์ หรือไม่ และท่านได้นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในกิจกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 อย่างไร

ตอบ

6. ปัจจัยด้านการบริหารองค์การทั้ง 4 ปัจจัย ท่านคิดว่าปัจจัยใดส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ มากที่สุดตามลำดับ และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของแรงงานอย่างไร

1. ปัจจัยด้านการวางแผน ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของแรงงาน

2. ปัจจัยด้านการจัดการองค์การ

3. ด้านปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

4. ด้านปัจจัยด้านการควบคุม

7. ท่านคิดว่าปัจจัยภายนอกองค์การใดส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์ มากที่สุดตามลำดับ และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของแรงงานอย่างไร
 (1.ปัจจัยด้านการเมือง, 2. ปัจจัยด้านการเศรษฐกิจ 3. ปัจจัยด้านสังคม, 4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี, 5. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม, 6. ปัจจัยด้านกฎหมาย)

ตอบ

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

1. ท่านคิดว่าแรงงานในสถานประกอบกิจการของจังหวัดนครสวรรค์ มีศักยภาพ ทักษะฝีมือตามมาตรฐานในระดับสากล และมีความสามารถในการแข่งขันของประเทศหรือไม่อย่างไร

ตอบ

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการของจังหวัดนครสวรรค์ในปี 2567 จะมีอัตราเพิ่มขึ้นด้วยปัจจัยด้านการบริหารองค์การ และปัจจัยภายนอกองค์การหรือไม่อย่างไร

ตอบ

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ
ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของจังหวัดนครสวรรค์

ท่านมีแนวทางการบริหารองค์การ (ด้านการวางแผน, ด้านการจัดการองค์การ, ด้านภาวะผู้นำ และด้านการควบคุม) อย่างไร เพื่อให้พนักงานในสถานประกอบการของจังหวัดนครสวรรค์ มีทักษะฝีมือตามมาตรฐานในระดับสากล ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น และมีความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ตอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวธารรัตน์ พูลสมบัติ
วัน เดือน ปี เกิด	29 ตุลาคม 2537
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
ที่อยู่ปัจจุบัน	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์ 159 หมู่ 1 ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ 60000
ประวัติการศึกษา	เศรษฐศาสตรบัณฑิต (ศ.บ.) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา พ.ศ. 2560
ประวัติการทำงาน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

