

**แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต
เพื่อสนับสนุนนโยบาย “ประเทศไทย 4.0”
GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF WORKFORCE IN MANUFACTURING
INDUSTRIES IN SUPPORT OF “THAILAND 4.0” POLICIES**

ทองสุข หลุง¹

กฤษฎา ตันเปาว์²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุพปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ บุพปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาคอุตสาหกรรม บุพปัจจัยการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของภาครัฐและเอกชน กับการพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อสนับสนุนนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุพปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ บุพปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาคอุตสาหกรรม บุพปัจจัยการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของภาครัฐและเอกชน ที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อสนับสนุนนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผลิตที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 420 คน

ผลการวิจัยพบว่า บุพปัจจัยด้านประชากร ศาสตร์

บุพปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาคอุตสาหกรรม บุพปัจจัยการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของภาครัฐและเอกชน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อสนับสนุนนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวก มีขนาดของความสัมพันธ์หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.107 ถึง 0.787 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ส่วนผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง พบค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดล โดยค่าไค-สแควร์ (X^2) มีค่าเท่ากับ 64.43 ค่าองศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 52 ค่า p-value เท่ากับ 0.116 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (X^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.239 มีค่าน้อยกว่า 2.00 แสดงว่าตัวแบบโมเดลสมการเชิงโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงสามารถอธิบายได้ว่าบุพปัจจัยทั้ง 3 ตัวมีอิทธิพลต่อแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรม การผลิต เพื่อสนับสนุนนโยบาย “ประเทศไทย 4.0”

¹นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

คำสำคัญ: การพัฒนาทักษะแรงงาน ภาคอุตสาหกรรม การผลิต นโยบายประเทศไทย 4.0

Abstract

This research is a mixed method research, both quantitative and qualitative. Guidelines for development of workforce in manufacturing industries in support of “Thailand 4.0” policies applied mixed method research to study the relationship between antecedents of demography, antecedents of human resource management of manufacturing industries, antecedents of private and public vocational education management, and their effects on development of workforce in manufacturing industries in support of “Thailand 4.0” policies. The objectives of the research were also to study the influences of the antecedents of demography, antecedents of human resource management of manufacturing industries, and antecedents of private and public vocational education management that affected the development of workforce in manufacturing industries in support of “Thailand 4.0” policies. The sample population is employees of the manufacturing industry located in Lat Krabang Industrial Estate in Bangkok amount 420 people.

The results were that antecedents of

demography, antecedents of human resource management of manufacturing industries, and antecedents of private and public vocational education management were correlated with the development of workforce in manufacturing industries in support of “Thailand 4.0” policies. Most of the variables were directly related with a correlation coefficient of 0.107 to 0.787. The result were statistically significant out the 0.05 and 0.01 levels. In the structural equation modeling analysis, the goodness of fit index was found that Chi-Square (X^2) was 64.43, degree of freedom was 52, p-value was 0.116, and (X^2/df) was 1.239. As the value was less than 2.00, there was a consistency between the model and the empirical data. Thus, it was concluded that the three antecedents had an influence on guideline for development of workforce in manufacturing industries in support of “Thailand 4.0” policies.

Keywords: Antecedents; Influence Development of Workforce; Manufacturing Industries; “Thailand 4.0” Policies

บทนำ

ประเทศไทยได้พัฒนาประเทศโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนโดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 9-11 และต่อเนื่องมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (ฉบับปัจจุบัน) ซึ่งถือเป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่เตรียมความพร้อมเพื่อวางรากฐานของประเทศในระยะยาวตลอด 20 ปี ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2560-2579) ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับประเด็นที่มีลักษณะของการพัฒนานวัตกรรมและการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกมิติเพื่อยกระดับศักยภาพของประเทศ ทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจทั้งในเรื่องกระบวนการผลิตและรูปแบบผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ รวมถึงมีการเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพและหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ข้อที่ 1 โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพของคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่า ด้วยการพัฒนาเด็กวัยเรียนและวัยรุ่นให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตที่พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน และส่งเสริม แรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2557) ซึ่งผลจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่รวดเร็วทั้งภายในและภายนอกประเทศ ทำให้เกิดการแข่งขันอย่างรุนแรง ซึ่งมีผลกระทบต่อการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของคนไทย จากสถานการณ์แรงงานไทยในปัจจุบัน

ที่มีข้อจำกัดทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ เนื่องจากทักษะในการผลิตโดยเฉลี่ยยังอยู่ในระดับต่ำ ส่งผลให้ประเทศไทยขาดแคลนแรงงานทั้งที่มีฝีมือและมีฝีมือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาแรงงาน ซึ่งพื้นฐานของการมีทักษะฝีมือของบุคคลล้วนเริ่มต้นจากการศึกษาทั้งสิ้น

การจัดการศึกษาของภาครัฐโดยเฉพาะด้านอาชีวศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ในฐานะที่มีบทบาทในการจัดการศึกษาที่มุ่งการผลิตบุคลากร โดยให้ความรู้ทางด้านและวิชาการและทักษะในการปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการประกอบอาชีพในอนาคตในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ปวช. และ ปวส.) ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานในระดับที่ธุรกิจภาคอุตสาหกรรมต้องการสูง ได้มีนโยบายในการจัดการศึกษา โดยการเพิ่มปริมาณผู้เรียนในสายอาชีพให้มากขึ้น ด้วยการขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศ ยกย่องคุณภาพของการจัดการมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะประสบการณ์จากการเรียนในสถานที่จริง เพิ่มขีดความสามารถของผู้เรียนให้มีสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานรวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

นอกจากนั้นคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่เป็นที่ต้องการขององค์กรธุรกิจที่เน้นทักษะวิชาชีพเบื้องต้นนั้นด้วยคุณภาพอีกด้วย (กระทรวงแรงงาน, 2559)

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรมในยุคประเทศไทย 4.0 นั้นมี

ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยในฐานะของนักบริหารงานทรัพยากรบุคคล จึงความสนใจศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงาน ภาคอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อสนับสนุนนโยบาย ประเทศไทย 4.0” เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุพปัจจัยที่เกี่ยวข้องในด้านต่างๆ ทั้งด้านประชากรศาสตร์ บุพปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาคอุตสาหกรรม บุพปัจจัยการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของภาครัฐและเอกชน ที่มีอิทธิพลต่อแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยเน้นไปที่แรงงาน ที่จบการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ซึ่งเป็นพื้นที่การนิคมอุตสาหกรรมที่มีบริษัทไปตั้งเพื่อประกอบการเป็นจำนวนมาก โดยมีจำนวนบริษัทถึง 216 บริษัท มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 31,105 คน (ข้อมูลผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ณ เดือนตุลาคม 2560, การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย) ถือเป็นเขตเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศ มีบริษัทอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จึงมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นพื้นที่ในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งผลจากการศึกษาที่ได้รับจะเป็นข้อมูลเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทาง หรือประยุกต์ในการสร้างนโยบายสำหรับการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของภาครัฐและเอกชน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาคอุตสาหกรรมการผลิต หรืออุตสาหกรรมอื่นๆ ตามนโยบาย “ประเทศไทย 4.0 และเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยและพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

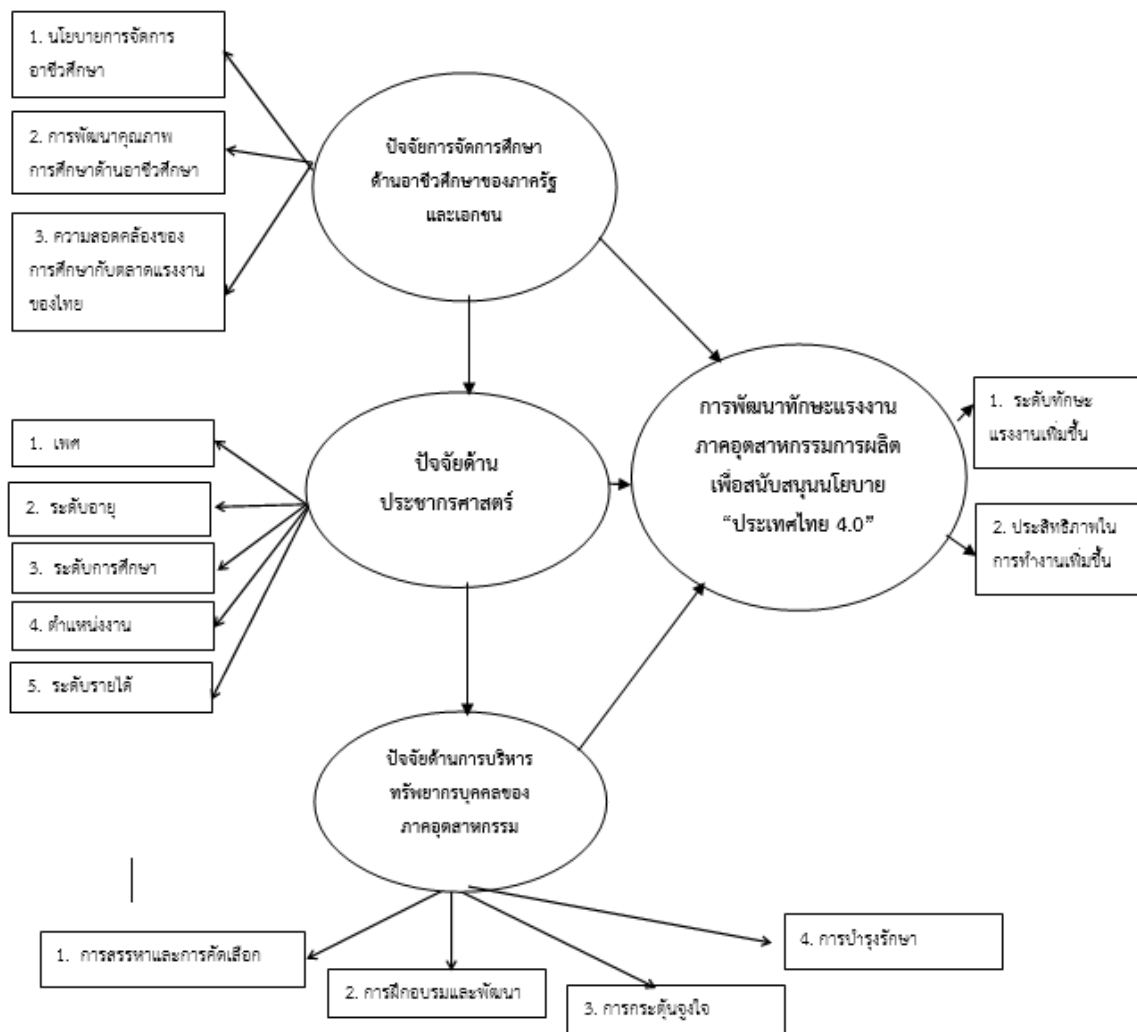
เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุพปัจจัยด้าน

ประชากรศาสตร์ บุพปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาคอุตสาหกรรม บุพปัจจัยการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของภาครัฐและเอกชนกับการพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อสนับสนุนนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุพปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ บุพปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาคอุตสาหกรรม บุพปัจจัยการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของภาครัฐ และเอกชน ที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อสนับสนุนนโยบาย “ประเทศไทย 4.0”

โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด เพื่อแสดงให้เห็นถึงเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ บุพปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ บุพปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาคอุตสาหกรรม บุพปัจจัยการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของภาครัฐและเอกชน โดยทั้ง 3 ตัวแปรมีอิทธิพลต่อ ตัวแปรสังเกตจำนวน 1 ตัวแปร คือ แนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อสนับสนุนนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” โดยมุ่งเน้นประสิทธิผลไปที่ระดับทักษะแรงงานเพิ่มขึ้น และประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น (ภาพที่ 1) โดยมีตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย

ตัวแปรแฝง (Latent Variable) บุพปัจจัยการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของภาครัฐและเอกชน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต (Observed Variable) ดังต่อไปนี้

1. นโยบายการจัดการอาชีวศึกษา
2. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษา
3. ความสอดคล้องของการศึกษากับตลาดแรงงานของไทย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรแฝง (Latent Variable) บุพปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต (Observed Variable) ดังต่อไปนี้

1. เพศ
2. ระดับอายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ตำแหน่ง
5. ระดับรายได้

ตัวแปรแฝง (Latent Variable) บุพปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาคอุตสาหกรรม

ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต (Observed Variable) ดังต่อไปนี้

1. การสรรหาและคัดเลือก
2. การฝึกอบรมและพัฒนา
3. การกระตุ้นจิตใจ
4. การบำรุงรักษา

ตัวแปรแฝง (Latent Variable) บุพปัจจัยด้านแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานภาค อุตสาหกรรมการผลิต เพื่อสนับสนุนนโยบาย "ประเทศไทย 4.0" ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต (Observed Variable)

ดังต่อไปนี้

1. ระดับทักษะแรงงานเพิ่มขึ้น
2. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

สมมติฐานการวิจัย

1. บุพปัจจัยการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของภาครัฐและเอกชนมีอิทธิพลโดยตรงต่อบุพปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

2. บุพปัจจัยการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของภาครัฐและเอกชนมีอิทธิพลโดยตรงต่อแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อสนับสนุนนโยบาย “ประเทศไทย 4.0”

3. บุพปัจจัยด้านผู้ใช้แรงงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อสนับสนุนนโยบาย “ประเทศไทย 4.0”

4. บุพปัจจัยด้านผู้ใช้แรงงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อบุพปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาคอุตสาหกรรมการผลิต

5. บุพปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาคอุตสาหกรรมการผลิตมีอิทธิพลโดยตรงต่อแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อสนับสนุนนโยบาย “ประเทศไทย 4.0”

6. บุพปัจจัยการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของภาครัฐและเอกชนมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อสนับสนุนนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” โดยส่งผ่านบุพปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัทอุตสาหกรรม

การผลิตที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 216 บริษัท แบ่งออกเป็นธุรกิจขนาดใหญ่จำนวน 43 บริษัท ธุรกิจขนาดกลางจำนวน 56 บริษัท ธุรกิจขนาดเล็กจำนวน 117 บริษัท มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 31,105 คน (ข้อมูลผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ณ เดือนตุลาคม 2560, การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย)

กระทรวงอุตสาหกรรม กำหนดหลักเกณฑ์การจัดขนาดธุรกิจ แบ่งเป็นธุรกิจขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ไว้หลายวิธี แต่โดยทั่วไปจะใช้วิธีแบ่งตามจำนวนพนักงานหรือขนาดของการจ้างงาน จำนวนเงินลงทุน จำนวนแรงม้าของเครื่องจักรยอดขาย เป็นเกณฑ์

การกำหนดขนาดของธุรกิจ ตามจำนวนพนักงาน หรือขนาดของการจ้างงาน สามารถกำหนดได้ดังนี้คือ (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559)

ธุรกิจขนาดเล็ก พนักงานไม่เกิน 50 คน ทุนจดทะเบียนไม่เกิน 20 ล้านบาท

ธุรกิจขนาดกลาง พนักงานไม่เกิน 200 คน ทุนจดทะเบียนไม่เกิน 200 ล้านบาท

ธุรกิจขนาดใหญ่ พนักงาน 200 คนขึ้นไป ทุนจดทะเบียน 200 ล้านบาทขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณจากสูตร ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร (Finite Population) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2554) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 395 คน

หลังจากได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัย ได้กำหนดการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยแบ่งตามขนาดของบริษัท 3 ขนาด คือ ใหญ่ กลาง เล็กจะได้จำนวน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูลในแต่ละกลุ่มแยกตามขนาดของบริษัท โดยบริษัทขนาดใหญ่จะเก็บข้อมูลจำนวน 79 คน เฉลี่ยบริษัทละ 2 คน บริษัทขนาดกลางจะเก็บข้อมูล 102 คน เฉลี่ยบริษัทละ 2 คน และขนาดเล็กจะเก็บข้อมูล 214 คน เฉลี่ยบริษัทละ 2 คน รวม 395 คน เพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เพิ่มขึ้น 25 คน เป็น 420 คน โดยเก็บข้อมูลจากบริษัทขนาดเล็ก 220 คน บริษัทขนาดกลาง 100 คน และบริษัทขนาดใหญ่ 100 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่มอีกครั้งหนึ่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) กรณีของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปด้าน บุพปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ใช้แรงงาน เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple-choice) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุพปัจจัยการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของภาครัฐและเอกชน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุพปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาคอุตสาหกรรม การผลิต และ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุพปัจจัยแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานของผู้ใช้แรงงานภาคอุตสาหกรรม การผลิต เพื่อสนับสนุนนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งทั้งส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ส่วนกรณีของแบบสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยได้ทำแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง

(Structured Interview) หัวข้อตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้จัดการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตรและผู้ที่ปฏิบัติงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 15 ราย โดยผู้วิจัยใช้การเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviewing) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ในช่วงเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2561 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ.2561 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ผู้วิจัยดำเนินการศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดโครงสร้างของข้อคำถาม และทำการออกแบบข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการออกแบบลักษณะรูปแบบของข้อคำถาม โดยพิจารณาถึงสำนวน เนื้อหาและสถิติที่จะต้องนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งได้ดำเนินการจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับโครงร่าง โดยให้ข้อคำถามมีข้อคำถามลักษณะเชิงบวก
3. นำโครงร่างของแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาในเบื้องต้น ถึงความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์และสำนวนภาษาที่ใช้มีความเหมาะสมหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการแก้ไขตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทำการตรวจแบบสอบถามในด้านของความเที่ยงตรง (Content Validity) ของแบบสอบ

ถาม และนำผลที่มามีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item objective congruence: IOC) หลังจากนั้นได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อจัดทำแบบสอบถาม

การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

1. นำเสนอเครื่องมือต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อ ที่ครอบคลุม ชัดเจน เหมาะสม และถูกต้อง จากการคำนวณค่า ได้ค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) เท่ากับ 1.00 ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามได้

2. ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน

3. นำแบบสอบถาม ที่ได้ไปทำการทดสอบ (Construct Validity) ด้วยการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 ฉบับ เพื่อทำการหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.899

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัย เวสเทิร์น ถึงผู้บริหารของสถานประกอบการของกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจ้งวัตถุประสงค์ของการขอเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อและประสานงานกับสถานประกอบการเหล่านั้นด้วยตนเอง

3. ดำเนินการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บและรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์ด้วยสถิติจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square Statistic) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation)

สรุปผล

ผลการวิจัยพบว่า บุพปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ บุพปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาคอุตสาหกรรม บุพปัจจัยการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของภาครัฐและเอกชน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อสนับสนุนนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันและความสัมพันธ์ของตัวแปรมีทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวก มีขนาดของความสัมพันธ์หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.107 ถึง 0.787 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้

	นโยบาย การจัดการ อาชีว ศึกษา	การพัฒนา คุณภาพ การศึกษา ด้านอาชีว ศึกษา	ความสอดคล้องของ การศึกษา กับตลาด แรงงาน ของไทย	เพศ	ระดับ อายุ	ระดับ การศึกษา	ตำแหน่ง งาน	ระดับ รายได้	การ สรรหา และ คัดเลือก	การ ฝึกอบรม และพัฒนา	การ กระตุ้น จิตใจ	การบำรุง รักษา	ระดับ ทักษะ แรงงาน เพิ่มขึ้น	ประสิทธิ ภาพ ในการ ปฏิบัติ งานเพิ่มขึ้น
นโยบายการจัดการอาชีวศึกษา	1													
การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านอาชีวศึกษา	0.873**	1												
ความสอดคล้องของการศึกษา กับตลาดแรงงานของไทย	0.787**	0.781**	1											
เพศ	0.014	0.032	0.041	1										
ระดับอายุ	0.021	0.001	0.006	0.117*	1									
ระดับการศึกษา	0.350**	0.315**	0.369**	0.164**	0.107*	1								
ตำแหน่งงาน	0.030	0.007	0.075	0.193**	0.232**	0.306**	1							
ระดับรายได้	0.144**	0.125*	0.143**	0.054	0.314**	0.451**	0.504**	1						
การสรรหาและคัดเลือก	0.689**	0.663**	0.638**	0.065	0.023	0.338**	0.073	0.125*	1					
การฝึกอบรมและพัฒนา	0.681**	0.657**	0.673**	0.060	0.018	0.284**	0.022	0.099*	0.779**	1				
การกระตุ้นจิตใจ	0.531**	0.543**	0.525**	0.026	0.033	0.168**	0.003	0.003	0.654**	0.714**	1			
การบำรุงรักษา	0.634**	0.585**	0.550**	0.027	0.020	0.296**	0.007	0.086	0.637**	0.763**	0.735**	1		
ระดับทักษะแรงงานเพิ่มขึ้น	0.683**	0.639**	0.649**	0.029	0.021	0.275**	0.003	0.022	0.650**	0.653**	0.593**	0.616**	1	
ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	0.711**	0.669**	0.684**	0.002	0.005	0.330**	0.030	0.109*	0.689**	0.728**	0.585**	0.672**	0.757**	1

หมายเหตุ * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรโมเดลเชิงสาเหตุของกลุ่มตัวอย่างบริษัทรวมทั้ง 3 ขนาด

ปัจจัยเหตุ	R ²	การจัดการศึกษาด้านอาชีว ศึกษาของภาครัฐและ ภาคเอกชน			ประชากรศาสตร์			การบริหารทรัพยากร บุคคลของ ภาคอุตสาหกรรม		
		DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ประชากรศาสตร์	0.58	0.28*	-	0.28*	-	-	-	-	-	-
การบริหารทรัพยากรบุคคล ของภาคอุตสาหกรรม	0.74	-	0.06*	0.06*	0.20**	-	0.20**	-	-	-
แนวทางการพัฒนาทักษะ แรงงานภาคอุตสาหกรรม การผลิต เพื่อสนับสนุนนโยบาย “ประเทศไทย 4.0”	0.96	0.89**	0.02	0.91**	0.23**	0.16**	0.39	0.79**	-	0.79**

ส่วนผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง พบค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดล โดยค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 64.43 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 52 ค่า p-value เท่ากับ .116 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.239 มีค่าน้อยกว่า 2.00 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงสามารถอธิบายได้ว่าบุพปัจจัยทั้ง 3 ตัวมีอิทธิพลต่อแนวทางการพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อสนับสนุนนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” ดังตารางที่ 2

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุพปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะแรงงานผู้ใช้แรงงานภาคอุตสาหกรรม บุพปัจจัยด้านการจัดการศึกษาของภาครัฐ บุพปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และบุพปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาคอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อสนับสนุนนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” พบว่า บุพปัจจัยทั้ง 4 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผู้วิจัยพบว่ามี ความ

สัมพันธ์ทั้งหมด 91 คู่ ซึ่งส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กัน โดยลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรมีทิศทางเดียวกัน และทิศทางตรงกันข้าม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวกและทางลบ มีขนาดของ ความสัมพันธ์หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.124 ถึง 0.795 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 เมื่อพิจารณาในภาพรวมผู้วิจัยพบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงมากที่สุด 2 คู่ คือ ตัวแปรความสอดคล้องของการศึกษากับตลาดแรงงานของไทย กับตัวแปรการบำรุงรักษา และตัวแปรความสอดคล้องของการศึกษากับตลาดแรงงานของไทย กับตัวแปรการฝึกอบรมและพัฒนา ($r = 0.795$) ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์ไปใน ทิศทางเดียวกันทั้งสองคู่ จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ความสอดคล้องของการศึกษามีความสำคัญกับการบริหารจัดการของภาคอุตสาหกรรมการผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบำรุงรักษาและการฝึกอบรมและพัฒนาของภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมต้องทำการฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานของตนให้มีทักษะตรงตามที่ตนเองต้องการ หรือต้องพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีทักษะเพื่อ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด และเมื่อแรงงานมีทักษะตรงตามต้องการแล้ว ภาคอุตสาหกรรมจะต้องบำรุงรักษา ให้แรงงานที่มีทักษะปฏิบัติงานอยู่กับบริษัทให้นานที่สุดเพื่อลดต้นทุนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ กฤษฎา ตันเปาว์, วิลาวรรณ หอยสังข์ และศราวุธ อ่องลา (2559) ที่ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ระยอง พบว่า มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับมากซึ่ง

เกิดจากการขาดแคลนแรงงาน การแย่งชิงแรงงาน และพบว่าบริษัทต่าง ๆ จะต้องมีการปรับตัวเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการสรรหาและคัดเลือก การจ่ายค่าตอบแทน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ แรงงานสัมพันธ์ และการพัฒนาเส้นทางอาชีพ อีกด้วย นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ตริเนตร ตันตระกูล (2561) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลใน สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานครที่ให้การสนับสนุน เรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสิ่งแรก ขององค์กร ที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารงาน การสรรหาหรือการคัดเลือกพนักงานเป็นหน้าที่ สำคัญที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าภาครัฐจะต้องให้ความสำคัญกับการผลิตแรงงานเพื่อป้อนตลาดแรงงานให้มีทักษะตรงตามความต้องการ และมีทักษะที่สูงขึ้น เพื่อสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานไทยที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอยู่ในยุคประเทศไทย 4.0 ก็จะส่งเสริมให้บริษัทอุตสาหกรรมลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนา และการบำรุงรักษา พนักงานของบริษัทภาคอุตสาหกรรมได้ ส่วนตัวแปรคู่ที่มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ ตัวแปรอายุกับตัวแปรการฝึกอบรมและพัฒนา โดยทั้งคู่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม แสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมและพัฒนาไม่ได้มีความสัมพันธ์กับระดับอายุ อาจเป็นเพราะแรงงานที่มีอายุน้อยหรืออายุมาก จะมีความกระตือรือร้น หรือมีการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ๆ อย่างของบุคคล เช่น ความพร้อมด้านเศรษฐกิจ แนวคิด ทศนคติที่มีต่อการพัฒนาทักษะของตนเอง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้อง

กับผลการวิจัยของชูชัย สมิทธิไกร (2556) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนา ถือเป็น การสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น แรงงานทุกระดับอายุ จึงต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง ค่าความสัมพันธ์ที่ต่ำที่สุดลำดับรองลงมาคือ ตัวแปรความไม่สอดคล้องของการศึกษากับตลาดแรงงานของไทยกับตัวแปรรายได้ ($r = -0.127$) และค่าความสัมพันธ์ที่ต่ำที่สุดลำดับที่สาม คือ ตัวแปรความไม่สอดคล้องของการศึกษากับตลาดแรงงานของไทยกับตัวแปรเพศ ($r = -0.131$) ซึ่งจะเห็นว่าการจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานของไทยนั้นมีความสำคัญ ดังผลการศึกษาของ (World Bank (2011) และ Tamar (2011) พบว่าการลงทุนในความรู้และทักษะของประชาชนเป็นการพัฒนาที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ รวมถึงการเติบโตของภาคเอกชนอีกด้วย จากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็วทำให้ทุกคนต้องมีการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้แรงงานมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นทางออกที่ดีที่จะพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อสนับสนุนนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการศึกษาอิทธิพลของแต่ละบุพปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรม การผลิต เพื่อสนับสนุนนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งสามารถสนับสนุนโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุที่ยืนยันถึงข้อค้นพบที่ว่า บุพปัจจัยด้านการจัดการศึกษาของภาครัฐ บุพปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และบุพปัจจัยด้านการบริ

หารทรัพยากรบุคคลของภาคอุตสาหกรรมการผลิต บุพปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย แบ่งเป็นอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต โดยมีอิทธิพลทางตรงทั้ง 3 ปัจจัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 ปัจจัย คือปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาคอุตสาหกรรมการผลิต และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 2 ปัจจัย คือปัจจัยการจัดการศึกษาของภาครัฐและปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ นอกจากนั้นปัจจัยการจัดการศึกษาของภาครัฐและปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต อีกด้วย จะสังเกตได้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของภาคอุตสาหกรรมการผลิตมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตเป็นอย่างมาก ซึ่งจากผลการเปลี่ยนแปลงของภาคอุตสาหกรรมผลิตในยุคปัจจุบันที่มีบริบทแวดล้อมไปด้วยข้อมูลสารสนเทศทุกประเภท จากทุกทิศทาง ทำให้การจัดโครงสร้าง และการจัดการองค์การต้องเปลี่ยนตามไปอย่างรวดเร็ว กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ วาสนา ศรีอัครลาภ (2559) ที่พบว่า องค์การจะต้องมีการพัฒนาให้พนักงานแต่ละคนมีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ถือเป็น การสร้างคุณค่าให้แก่บุคลากรและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้ จากผลการวิจัยพบว่า บุพปัจจัยทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ซึ่งกัน

และกัน ทั้ง ด้านประชากรศาสตร์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของภาคอุตสาหกรรม ด้านการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของภาครัฐและภาคเอกชน นอกจากนั้น ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรมการผลิต ดังนั้น จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะต่อบุคคลที่จะเข้าสู่ตลาด แรงงาน ควรหาข้อมูลความต้องการของตลาด แรงงาน ก่อนที่จะเข้าไปศึกษาในระบบหรือก่อนที่จะเข้าไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการภาค อุตสาหกรรม โดยมุ่งศึกษาในสาขาที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อสร้างคุณค่าและคุณภาพทางการศึกษาให้ตนเองและหาข้อมูลสถานประกอบการที่มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองของพนักงาน เพื่อสร้างคุณค่าและมูลค่าให้ตนเองอยู่เสมอ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

2. ภาคการศึกษาของรัฐบาลและเอกชนควรนำผลการศึกษาไปปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาของตนเอง โดยปรับให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของตลาดแรงงาน ในยุคที่ AI เข้ามามีบทบาทในสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น โดยการผลิตแรงงานให้มีคุณภาพ สามารถควบคุมระบบ มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญเฉพาะด้าน เพื่อให้สามารถบูรณาการความคิดกับความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน รวมถึงควรมีการประสานงานกับสถานประกอบการในการผลิตแรงงานเพื่อป้อนตลาดแรงงาน เช่น เพิ่มการเรียนรู้แบบสหกิจศึกษามากยิ่งขึ้น เป็นต้น

3. สถานประกอบการมีบทบาทสำคัญมากต่อการพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรมการ

ผลิต เนื่องจากเป็นภาคการผลิตที่ต้องการแรงงาน เพื่อปฏิบัติงานออกสู่ตลาด จึงควรเน้นเรื่องของการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของพนักงานให้ตรงตามความต้องการและบำรุงรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้นานที่สุด เพราะถึงแม้ปัจจุบัน AI จะเข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติงาน แต่คนยังคงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ดี การบำรุงรักษาพัฒนาทักษะแรงงานของตนเองให้มีคุณภาพจะช่วยให้เป้าหมายในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดในเรื่องของเวลา และพื้นที่ในการวิจัย ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไปนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ทำการวิจัยเป็นลักษณะของในแต่ละภาคของประเทศไทย เนื่องจากจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทักษะแรงงานของภาคอุตสาหกรรม การผลิตที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากในแต่ละพื้นที่นั้นมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะแตกต่างกัน

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเจาะลึกเกี่ยวกับการศึกษาถึงปัจจัยประชากรศาสตร์ว่ามีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะแรงงานของตนเองมากน้อยเพียงใด เนื่องจากข้อจำกัดด้านประชากรศาสตร์ของผู้ใช้แรงงานแต่ละคนนั้นมีไม่เหมือนกัน หากสามารถศึกษาได้ว่าข้อจำกัดใดเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะแรงงานของผู้ใช้แรงงาน จะสามารถทำให้แก้ไขปัญหาได้ตรงจุดมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาทักษะแรงงานภาคอุตสาหกรรมในอนาคตต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). [ออนไลน์]. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579). [สืบค้นวันที่ 18 มิถุนายน 2560]. จาก <http://doe.go.th/lmia>.
- กระทรวงแรงงาน. (2559). [ออนไลน์]. กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579). [สืบค้นวันที่ 18 มิถุนายน 2560]. จาก <http://doe.go.th/lmia>.
- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2560). ข้อมูลผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ณ เดือนตุลาคม 2560.
- กฤษฎา ตันเปาว์, วิลาวรรณ หอยสังข์ และ ศราวุธ อ่องลา. (2559). การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง. เอกสารการประชุมวิชาการระดับชาติสหวิทยาการเอเชียอาคเนย์ 2559 ครั้งที่ 3.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). การสรรหา การคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตรีเนตร ตันตระกูล. (2561). การพัฒนาศักยภาพบุคคลในสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2554). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 13. นนทบุรี: เอส อาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- พิริยะ ผลพิรุฬห์. (2557). โครงการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการศึกษาอาชีพและการเรียนรู้นอกระบบเพื่อสร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย. โครงการวิจัยคณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์และวิทยาลัยนานาชาติ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วาสนา ศรีอิศราภ. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแห่งยุคสารสนเทศ สู่องค์การยุคใหม่ในอนาคต. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). การกิจและนโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. [สืบค้นวันที่ 12 ตุลาคม 2560]. จาก <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER4/DRAWER023/.../00000020.PDF>.
- สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2560, จาก <http://www.nesdb.go.th/download/plan12.pdf>.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. 3rded., New York: Harper and Row.
- Tamar, Manuelyan Atinc. (2011). Skills and Education to Support Innovation and Productivities in East Asian Investing in the Future, Creating New Value. Conference on East Asian Development. Singapore: Orchard Hotel.

World Bank. (2011). Learning for All Investing in People's Knowledge and Skills to Promote Development. Cited 2017 October 15,. Available from: URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/685531468337836407/pdf/644870WP0Learn00Box0361538B0PUBLIC0.pdf>