

# การพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานไทยในจังหวัดชลบุรี

## Developing the Potential of Thai Workers in Chonburi Province

วิชาญ สุธรรมพงษ์,<sup>1</sup> ธีรจิตร สอนแจ่ม<sup>2</sup> และ พิชญามณญ์ วงษ์สถิต<sup>3</sup>

Vichan Suthampong,<sup>1</sup> Teerachit Sornjang<sup>2</sup> and Pichayamon Wongsathit<sup>3</sup>

นักวิจัยอิสระ<sup>1</sup>, มหาวิทยาลัยเกริก<sup>2,3</sup>

Independent Researcher<sup>1</sup>, Krirk University<sup>2,3</sup>

Email: [vichan.s14@outlook.co.th](mailto:vichan.s14@outlook.co.th)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานไทยในจังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานไทยในจังหวัดชลบุรี และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานไทยในจังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า น้ำหนักเฉลี่ยด้านศักยภาพทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ 3.10 ค่า S.D. เท่ากับ 0.90 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านความรู้รอบตัวและด้านความสร้างสรรค์เป็นด้านที่มีน้ำหนักเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรกแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ในขณะที่เดียวกันด้านความมีไหวพริบน้ำหนักเฉลี่ยต่ำที่สุดซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง

น้ำหนักเฉลี่ยด้านสังคม ทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ 3.09 ค่า S.D. เท่ากับ 0.86 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านการสนับสนุนและด้านการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นด้านที่มีน้ำหนักเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรกแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ในขณะเดียวกันด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีน้ำหนักเฉลี่ยต่ำที่สุดซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับการพัฒนาศักยภาพฝีมือมีน้ำหนักเฉลี่ยทั้ง 5 ด้าน เท่ากับ 3.13 ค่า S.D. เท่ากับ 0.94 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ด้านการพัฒนาตนเองมีน้ำหนักเฉลี่ยสูงสุดแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการใช้เทคโนโลยีแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก ด้านการนำไปใช้ประโยชน์แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก และด้านประสิทธิภาพแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนด้านความพึงพอใจมีน้ำหนักเฉลี่ยต่ำซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง

**คำสำคัญ:** การพัฒนา; ศักยภาพ; แรงงานไทย; จังหวัดชลบุรี

## Abstract

The objectives of this research are 1) To study the problems and factors affecting the development of Thai labor skill potential in Chonburi Province 2) To study and analyze the development of Thai labor skill potential in Chonburi Province and 3) To suggest guidelines for developing the potential of Thai workers in Chonburi Province. This research is quantitative research. The sample groups used in this research are: The sample population in Chonburi Province was 400 people. The research tools used were questionnaires.

The research found that The average weight for all 3 aspects of potential was 3.10. The S.D. value was 0.90, indicating that the results were at a moderate level. While general knowledge and creativity were the areas with the highest average weight, the top 2 were interpreted as being at a high level and a moderate level. At the same time, the resourcefulness aspect had the lowest average weight, which resulted in a moderate level.

The average weight for all 3 social aspects was equal to 3.09. The S.D. value was equal to 0.86. The results were at a moderate level. While support and economic development were the areas with the highest average weights, the top two were interpreted as being at a high level and a moderate level. At the same time, the related departments had the lowest average weight, which resulted in a moderate level.

The level of skill potential development has an average weight for all 5 areas equal to 3.13. The S.D. value is equal to 0.94, which can be interpreted as being at a high level. While the self-development aspect had the highest average weight, the results were found to be at a high level. Next is the use of technology to process results which is at a high level. In terms of utilization, the results were found to be at a high level and in terms of efficiency, the results were found to be at a moderate level, respectively. As for satisfaction, the average weight was low, which resulted in a moderate level.

**Keywords:** Developing; Potential; Thai workers; Chonburi Province

## บทนำ

จากปัญหาของแรงงานไทยจำนวนมากที่ยังว่างงานถูกทิ้งจากนายจ้างเพราะไม่มีศักยภาพที่มากพอในการปฏิบัติงานที่ตอบโจทย์และการปรับไปใช้เทคโนโลยีที่มากขึ้น แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าแรงงานไทยยังมีความจำเป็นในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจอยู่ไม่มากนักด้วยบางอย่างเทคโนโลยีไม่สามารถทำได้จึงต้องใช้แรงงานบุคคลการพัฒนาศักยภาพฝีมือของแรงงานไทยจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมาแก้ไขดูแลในส่วนนี้ สังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นผล



มาจากการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทำให้ค่านิยมชนบธรรมเนียมประเพณีเปลี่ยนแปลงไป สถาบันทางสังคมอันดับแรกที่มีมนุษย์แต่ละคนจะมีประสบการณ์ตรงตั้งแต่เริ่มต้นของชีวิตที่ต่างมีความแตกต่างกันมีวิถีการดำเนินชีวิตแตกต่างกันหลากหลายโดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว มนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันเป็นสังคมต่อเนื่องมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ก่อให้เกิดการตัดสินใจและบทบาทหน้าที่ที่ตีสู่สังคมขนาดใหญ่ในระดับประเทศได้ (ธศรัฐษาพัฒน์ ยุกตานนท์, 2565)

มนุษย์ถือว่าเป็นสัตว์สังคม จึงเป็นธรรมชาติที่มนุษย์จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน มีการทำงานและแบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบตามบทบาทของแต่ละคน แต่ในขณะเดียวกันก็ได้ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาอย่างมากมาย ปัญหาทางสังคมและการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรมส่งผลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ ปัญหาเหล่านี้ลุกลามไปสู่ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง แม้กระทั่งศาสนา จนเกิดขบวนการที่นำปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้โยนไปสู่การแบ่งแยกทางสังคม จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม (ธศรัฐษาพัฒน์ ยุกตานนท์, 2562)

ปัจจุบัน ได้มีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ผู้คนในสังคมทั้งเด็ก และผู้ใหญ่สามารถที่จะเข้าถึงเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างสะดวกมากขึ้น แต่เนื่องด้วยปัจจุบันทั่วโลกกำลังเผชิญกับสถานการณ์การแพร่กระจายเชื้อ COVID-19 จึงทำให้การเว้นระยะห่างทางสังคมถูกนำมาเป็นข้อกำหนด ที่ส่งผลต่อการทำกิจกรรมของผู้คนในหลายประเภท (ธศรัฐษาพัฒน์ ยุกตานนท์, 2565)

สรุปในปัจจุบันแรงงานไทยต้องมีการปรับตัวจากการเข้ามาของ AI หรือปัญญาประดิษฐ์รูปแบบการปฏิบัติงานเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงไปนายจ้างหันมาใช้เทคโนโลยีมากขึ้นเพราะมีแต่ความสะดวกสบายมีคุณภาพและรวดเร็วในยุคของโลกาภิวัตน์แรงงานบุคคลอาจจะไม่จำเป็นเท่ากับสมัยก่อน แรงงานไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สามารถรู้รอบด้านหรือสามารถประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีได้ นั่นก็คือการสร้างคุณค่าของตนเองให้เป็นที่ต้องการของสังคมยุคใหม่ต่อไป

การพัฒนาศักยภาพมนุษย์มีเป้าหมายให้คนในสังคมไทยมีทักษะ ความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น โดยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน ซึ่งตัวชี้วัดหนึ่งคือผู้ได้รับการรับรองคุณวุฒิวินิจฉัยและผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพิ่มขึ้น โดยมีกลยุทธ์ในการเตรียม ผลิต พัฒนา และรับรองความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ ยกกระดับศักยภาพแรงงาน และส่งเสริมการทำงานที่เน้นให้มีผลิตภาพสูง ยกกระดับฝีมือแรงงานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และพัฒนาระบบฝึกอบรม ให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมและเข้าถึงได้ง่าย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ซึ่งมี เป้าหมายให้แรงงานมีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ (กองเศรษฐกิจการแรงงาน, 2564)

การพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารองค์การภาครัฐในปัจจุบันเพราะมนุษย์จัดได้ว่า เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญ และการพัฒนาคุณภาพบุคลากรตลอดจนการจัดกระบวนการนั้นมีบทบาทในการทำให้บุคลากรทำงานในหน้าที่ของตนและการดำเนินงานในองค์การอย่าง



มีประสิทธิภาพดังคำว่า “คนสำเร็จ งานสำเร็จ” (ว.วชิรเมธี ภิกขุ) และนำไปสู่ผลลัพธ์การพัฒนาองค์กร เนื่องจากผลกระทบจาก สถานการณ์ ทางด้านนโยบายการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมมีการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีอย่างหนึ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลและเป็นประโยชน์ในองค์กรมากที่สุด ในขณะเดียวกัน บุคคลผู้ทำงานให้กับองค์กรเมื่อมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุข คุณภาพชีวิตที่ดีนั้น จะเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและเต็มใจในปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารงานไม่ว่าภาครัฐ หรือเอกชน ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนา และต้องการให้บุคลากรของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเองย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร นอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรเพื่อองค์กรแล้ว การพัฒนาตนเองของบุคลากรยังส่งผลต่อความสำเร็จ หรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย การพัฒนาตนเองนั้นถือเป็นการแข่งขันกับตัวเองเพื่อเป็นบันไดไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคต และเป็นการเตรียมความพร้อมในการที่จะต้องแข่งขันกับคนอื่น ในโลกของการทำงานที่มีการแข่งขันสูงเวทีการทำงานจะเปิดโอกาสให้กับคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเสมอ และเช่นเดียวกัน “คนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงจากการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องในเรื่องต่าง ๆ มักจะพร้อมอยู่เสมอสำหรับการแข่งขันไม่ว่าในเวทีหรือสถานการณ์ใดก็ตาม” การจะพัฒนาบุคลากรขององค์กร จำเป็นต้องประเมินความสามารถของบุคลากรขององค์กรให้รู้ว่า มีจุดแข็งอะไรที่ต้องส่งเสริมสนับสนุน และมีจุดอ่อนอะไรที่ต้องปรับปรุงแก้ไขที่สำคัญการพัฒนาเพื่อให้รู้ทันความเป็นไปของโลกธุรกิจในอนาคต องค์กรต้องมีความสามารถที่จะแบ่งปันเอาทรัพยากรในตลาดมาสร้างความมั่งคั่งให้กับองค์กร ซึ่งเป็นภาระอันใหญ่หลวงของผู้บริหารทุกคนองค์กรที่ดีสมาชิกขององค์กรต้องมีข้อผูกมัดหรือพันธะทางใจว่าจะทำให้งานขององค์กรประสบผลสำเร็จ และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ การที่องค์กรจะขับเคลื่อนได้ขึ้นอยู่กับสมาชิกขององค์กรไม่ได้อยู่ที่โครงสร้างองค์กร โดยตัวโครงสร้างองค์กรจะไม่มี ความหมายแต่อย่างใดถ้าคนในองค์กรไม่มีความสามารถ ดังนั้น เมื่อรับคนดีมีความสามารถเข้ามาร่วมงานกับองค์กรแล้วความจริงที่รับทราบกันคือองค์กรต้องเจริญเติบโต หยุดนิ่งไม่ได้ดังนั้นจำเป็นต้องพัฒนาให้พนักงานรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และการเติบโตขององค์กร (ณัฐกุล ภูกลาง, 2561)

ความท้าทายในการพัฒนาประเทศของประเทศไทยในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่มีผลิตภาพสูง ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน กลไกในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับประเทศ ด้านองค์ความรู้ ทักษะ คุณธรรม ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงาน ให้เป็นผู้ที่ความรู้ มีทักษะ มีคุณภาพและคุณธรรม เพื่อสร้างความพร้อมของคนให้มีความรู้ และทักษะ ประเทศไทยมีสัดส่วนของแรงงานฝีมือมีเพียง 14% ของกำลังแรงงานทั้งหมด ในขณะที่ประเทศไทยต้องการยกระดับทักษะของแรงงานไทยอีกให้กลายเป็นแรงงานฝีมือ ซึ่งรวมทั้งแรงงานใหม่ที่เพิ่งออกมาจากระบบการศึกษา และแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงานอยู่แล้ว ปัญหาสำคัญคือการขาดแคลน



แรงงานฝีมือและช่างเทคนิคที่มีทักษะเฉพาะในแต่ละอุตสาหกรรมการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง รวมทั้งการผลิตทั่วไปก็เริ่มประสบปัญหาด้านต้นทุนค่าแรงที่สูงขึ้น เมื่อสมรรถนะของแรงงานไทยอยู่ในระดับต่ำ หากประเทศไทยไม่มีแผนการพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยที่ดีพอ หรือหากแรงงานไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือปรับตัวเองให้ทันกับยุคสมัย ปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อการผลิตและการจ้างงาน ทักษะในปัจจุบันจะล้าสมัย และไม่มีค่าเป็นอีกต่อไป งานบางประเภทจะหมดสิ้นไปโดยไม่มีกรทดแทน งานจำนวนมากจะถูกปรับเปลี่ยนไปเป็นการทำงานร่วมกับหุ่นยนต์มากขึ้น (ทิวา ดอนลาว และคณะ, 2564)

แรงงาน เป็นปัจจัยการผลิตและทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุกระดับของระบบเศรษฐกิจ แรงงานมีอยู่ทุกภาคส่วนของภาคการผลิต ทั้งอุตสาหกรรม เกษตรกรรมและบริการของประเทศ ดังนั้น ถ้าแรงงานในภาคการผลิตต่าง ๆ ของประเทศมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและศักยภาพสูงจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการผลิตและประสิทธิผลต่อการผลิตที่สูงขึ้น มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศที่ผ่านมา ประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพอย่างมากและทวีความรุนแรงมากขึ้น เป็นปัญหาทางโครงสร้างที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการเจริญเติบโตอย่าง ยั่งยืนของประเทศในระยะยาว เนื่องจากการจัดการด้านแรงงานมีความซับซ้อนและมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันหลายมิติ ทั้งเชิงเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และกลุ่มสถาบันทางสังคมที่หลากหลายทั้งภาครัฐ ผู้ประกอบการ และแรงงาน ดังนั้นทุกภาคส่วนของสังคม ต้องมีความเข้าใจในสาเหตุอย่างถ่องแท้ทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างของสภาพปัญหา เพื่อสามารถหาแนวทางแก้ไขได้อย่างถูกต้อง เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของ แรงงานไทยในอนาคตและคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานของประเทศโดยรวมขณะที่ประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้ง แรงงานฝีมือและแรงงานไม่มีฝีมือต้องพึ่งพาแรงงานจากต่างประเทศ เป็นอุปสรรคที่ขัดขวาง การก้าวข้ามความเป็นประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ความเป็นประเทศที่มีรายได้สูงเนื่องจากการที่ไม่มีขีดความสามารถในการแข่งขันโดยเฉพาะในภาคธุรกิจ เป็นผลมาจากการจัดการแรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ไม่มีประสิทธิผล (ประสงค์ ศิริมณฑล และคณะ, 2565)

สรุปผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของแรงงานไทยในจังหวัดชลบุรีที่ควรเกิดการพัฒนาศักยภาพที่มากขึ้นในปัจจุบันเศรษฐกิจฟื้นตัวจากเหตุการณ์โรคระบาดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หลายที่เริ่มปรับกลยุทธ์ในการเอาชีวิตรอดในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งแรงงานไทยเป็นส่วนสำคัญที่นำพาธุรกิจต่าง ๆ ให้เติบโตต่อไปได้ด้วยการใช้แรงงานคนปฏิบัติงานใช้ทักษะฝีมือในหลากหลายด้านตามแต่ละคนถนัด แต่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในแต่ละปีการเกิดขึ้นของสิ่งใหม่ เทคโนโลยีที่ทันสมัย แรงงานไทยจึงควรมีการปรับตัวและคอยพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อที่จะทันตามยุคสมัยใหม่ และด้วยจังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดเศรษฐกิจที่มีนักท่องเที่ยวมากมายเข้ามาในแต่ละปีสร้างรายได้มหาศาลเป็นหนึ่งในจังหวัดที่ทำให้ประเทศไทยสามารถฟื้นตัวได้ไวและยังมีแรงงานไทยอยู่มากมายตามธุรกิจต่าง ๆ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานไทยในจังหวัดชลบุรีเพื่อให้แรงงานไทยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและจะส่งผลดีต่อภาพรวมของเศรษฐกิจไทยได้อีกด้วย



## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานไทยในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานไทยในจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานไทยในจังหวัดชลบุรี

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์สรุปให้เห็นถึงการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานไทยในจังหวัดชลบุรี

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรในจังหวัดชลบุรี จำนวน 1,583,672 คน (DOH กรมอนามัย, 2565) กลุ่มตัวอย่างในการทำแบบสอบถามในครั้งนี้ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนมาก มีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ (Stratum) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความครบถ้วนครอบคลุมและคำนวณหาจำนวนตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มจากประชากรในจังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นโดยการศึกษาดูเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ส่วนประกอบของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของประชากรในจังหวัดชลบุรี โดยมีลักษณะเป็นคำถามเลือกตอบ 1 ข้อ จากตัวเลือกหลายข้อ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา และ 4) อาชีพ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านศักยภาพ ประกอบด้วย 1) ความรู้รอบตัว 2) ความมีไหวพริบ และ 3) ความสร้างสรรค์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสังคม ประกอบด้วย 1) การสนับสนุน 2) การพัฒนาเศรษฐกิจ และ 3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศักยภาพฝีมือ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเอง 2) การใช้เทคโนโลยี 3) ประสิทธิภาพ 4) การนำไปใช้ประโยชน์ และ 5) ความพึงพอใจ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงจนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง แจกจ่าย





และเก็บแบบสอบถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง รัับแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับด้านศักยภาพ ร่วมกับด้านสังคม และระดับการพัฒนาศักยภาพฝีมือ เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากตัวแปรต่าง ๆ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามความคิดเห็นของประชากรในจังหวัดชลบุรี โดยการลงรหัสข้อมูลที่เก็บได้ทั้งหมดเพื่อเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ หลังจากนั้นจึงใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติทั้งเชิงพรรณนา เพื่อวิเคราะห์น้ำหนักของด้านแต่ละด้านที่ศึกษาและใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างด้านศักยภาพ และด้านสังคม

## ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างประชากรในจังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

### 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 229 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 57.25 และเป็นเพศหญิง จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.75 เป็นผู้มีอายุระหว่าง 26-40 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมาผู้มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 ผู้มีอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.75 ผู้มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.25 และผู้มีอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.75 รองลงมาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.25 และส่วนใหญ่ทำอาชีพทั่วไป จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.75 รองลงมาเป็นแรงงาน จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 และยังไม่ทำงาน จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 ตามลำดับ

### 2. สรุประดับค่าเฉลี่ยของด้านที่ศึกษา

#### 2.1 ด้านศักยภาพ

ตารางที่ 1 ภาพรวมของด้านศักยภาพ

ด้านศักยภาพ	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
ความรู้รอบตัว	3.15	0.93	มาก
ความมีไหวพริบ	3.06	0.93	ปานกลาง
ความสร้างสรรค์	3.10	0.85	ปานกลาง
ภาพรวม	3.10	0.90	ปานกลาง



จากตารางที่ 1 มีน้ำหนักเฉลี่ยด้านศักยภาพทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ 3.10 ค่า S.D. เท่ากับ 0.90 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านความรู้รอบตัว และด้านความสร้างสรรค์ เป็นด้านที่มีน้ำหนักเฉลี่ยสูงที่สุด 2 อันดับแรก โดยมีค่าระดับเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และ 3.10 ทั้งหมดแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง มีค่า S.D. เท่ากับ 0.93 และ 0.85 ตามลำดับ ในขณะที่เดียวกัน ด้านความมีไหวพริบ มีน้ำหนักเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3.06 ค่า S.D. เท่ากับ 0.93 ซึ่งแปรผลได้ว่า อยู่ในระดับปานกลาง

## 2.2 ด้านสังคม

ตารางที่ 2 ภาพรวมของด้านสังคม

ด้านสังคม	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
การสนับสนุน	3.16	0.84	มาก
การพัฒนาเศรษฐกิจ	3.09	0.88	ปานกลาง
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.03	0.87	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.09</b>	<b>0.86</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 2 มีน้ำหนักเฉลี่ยด้านสังคม ทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ 3.09 ค่า S.D. เท่ากับ 0.86 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านการสนับสนุน และด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นด้านที่มีน้ำหนักเฉลี่ยสูงที่สุด 2 อันดับแรก โดยมีค่าระดับเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และ 3.09 ทั้งหมดแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง มีค่า S.D. เท่ากับ 0.84 และ 0.88 ตามลำดับ ในขณะที่เดียวกัน ด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีน้ำหนักเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3.03 ค่า S.D. เท่ากับ 0.87 ซึ่งแปรผลได้ว่า อยู่ในระดับปานกลาง

## 2.3 ระดับการพัฒนาศักยภาพฝีมือ

ตารางที่ 3 ภาพรวมของระดับการพัฒนาศักยภาพฝีมือ

ระดับการพัฒนาศักยภาพฝีมือ	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
การพัฒนาตนเอง	3.23	0.83	มาก
การใช้เทคโนโลยี	3.18	0.93	มาก
ประสิทธิภาพ	3.08	0.90	ปานกลาง
การนำไปใช้ประโยชน์	3.13	0.96	มาก
ความพึงพอใจ	3.03	1.07	ปานกลาง
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.13</b>	<b>0.94</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 3 ระดับการพัฒนาศักยภาพฝีมือมีน้ำหนักเฉลี่ยทั้ง 5 ด้าน เท่ากับ 3.13 ค่า S.D. เท่ากับ 0.94 ซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ด้านการพัฒนาตนเอง มีน้ำหนักเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.23 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.83 ซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการใช้เทคโนโลยี มีน้ำหนักเฉลี่ย เท่ากับ 3.18 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.93 ซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ มีน้ำหนักเฉลี่ย เท่ากับ 3.13 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.96 ซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก และด้านประสิทธิภาพ มีน้ำหนักเฉลี่ย 3.08 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.90 ซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง





ตามลำดับ ส่วนด้านความพึงพอใจมีน้ำหนักเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เท่ากับ 3.03 มีค่า S.D. เท่ากับ 1.07 ซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง

#### 2.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

##### ตารางที่ 4 สรุปเมทริกซ์ผลการทดสอบสมมติฐานด้านประชากรศาสตร์

ด้านประชากรศาสตร์	ระดับการพัฒนาศักยภาพฝีมือ
1.1 เพศ	ไม่มีความแตกต่าง
1.2 อายุ	ไม่มีความแตกต่าง
1.3 ระดับการศึกษา	แตกต่าง
1.4 อาชีพ	ไม่มีความแตกต่าง

จากตารางที่ 4 สรุปได้ว่า มีเพียงด้านระดับการศึกษาเท่านั้น ที่มีระดับการพัฒนาศักยภาพฝีมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

#### 3. สรุปผลการวิจัยแยกตามวัตถุประสงค์

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

##### วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานไทยในจังหวัดชลบุรี

จากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

1. น้ำหนักเฉลี่ยด้านศักยภาพทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ 3.10 ค่า S.D. เท่ากับ 0.90 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านความรู้รอบตัว และด้านความสร้างสรรค์ เป็นด้านที่มีน้ำหนักเฉลี่ยสูงที่สุด 2 อันดับแรก โดยมีค่าระดับเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และ 3.10 ทั้งหมดแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง มีค่า S.D. เท่ากับ 0.93 และ 0.85 ตามลำดับ ในขณะที่เดียวกัน ด้านความมีไหวพริบ มีน้ำหนักเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3.06 ค่า S.D. เท่ากับ 0.93 ซึ่งแปรผลได้ว่า อยู่ในระดับปานกลาง

2. น้ำหนักเฉลี่ยด้านสังคม ทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ 3.09 ค่า S.D. เท่ากับ 0.86 แปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านการสนับสนุน และด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นด้านที่มีน้ำหนักเฉลี่ยสูงที่สุด 2 อันดับแรก โดยมีค่าระดับเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และ 3.09 ทั้งหมดแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง มีค่า S.D. เท่ากับ 0.84 และ 0.88 ตามลำดับ ในขณะที่เดียวกัน ด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีน้ำหนักเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3.03 ค่า S.D. เท่ากับ 0.87 ซึ่งแปรผลได้ว่า อยู่ในระดับปานกลาง

3. ระดับการพัฒนาศักยภาพฝีมือมีน้ำหนักเฉลี่ยทั้ง 5 ด้าน เท่ากับ 3.13 ค่า S.D. เท่ากับ 0.94 ซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ด้านการพัฒนาตนเอง มีน้ำหนักเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.23 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.83 ซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการใช้เทคโนโลยี มีน้ำหนักเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.93 ซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ มีน้ำหนักเฉลี่ย เท่ากับ 3.13 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.96 ซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับมาก และด้านประสิทธิภาพ มีน้ำหนักเฉลี่ย 3.08 มีค่า S.D. เท่ากับ 0.90 ซึ่งแปรผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนด้าน



ความพึงพอใจมีน้ำหนักเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เท่ากับ 3.03 มีค่า S.D. เท่ากับ 1.07 ซึ่งแปลผลได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง

### วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาริเคราะห์การพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานไทยในจังหวัดชลบุรี

จากผลการศึกษา พบว่า ด้านประชากรศาสตร์ของประชากรในจังหวัดชลบุรีด้านใด ที่มีระดับการพัฒนาศักยภาพฝีมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านระดับการศึกษา ส่วนด้านเพศ อายุ และอาชีพ ล้วนแล้วแต่มีระดับการพัฒนาศักยภาพฝีมือ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานไทยในจังหวัดชลบุรี

1. **ด้านศักยภาพ** จากผลการศึกษาพบว่า ด้านศักยภาพที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาศักยภาพฝีมือ ประกอบด้วย

1.1 ด้านความรู้รอบตัว โดยมีค่า  $t = 2.303$  หมายความว่า ด้านความรู้รอบตัวมีผลต่อระดับการพัฒนาศักยภาพฝีมือ และมีขนาดของอิทธิพลต่อกันเท่ากับ 2.303 หน่วย

1.2 ด้านความสร้างสรรค์ โดยมีค่า  $t = 2.221$  หมายความว่า ด้านความสร้างสรรค์มีผลต่อระดับการพัฒนาศักยภาพฝีมือ และมีขนาดของอิทธิพลต่อกันเท่ากับ 2.221 หน่วย

2. **ด้านสังคม** จากผลการศึกษาพบว่า ด้านสังคมที่ส่งผลต่อระดับการพัฒนาศักยภาพฝีมือ ประกอบด้วย

2.1 ด้านการสนับสนุน โดยมีค่า  $t = 1.864$  หมายความว่า ด้านการสนับสนุนมีผลต่อระดับการพัฒนาศักยภาพฝีมือ และมีขนาดของอิทธิพลต่อกันเท่ากับ 1.864 หน่วย

2.2 ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยมีค่า  $t = 1.304$  หมายความว่า ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจมีผลต่อระดับการพัฒนาศักยภาพฝีมือ และมีขนาดของอิทธิพลต่อกันเท่ากับ 1.304 หน่วย

2.3 ด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีค่า  $t = 1.677$  หมายความว่า ด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีผลต่อระดับการพัฒนาศักยภาพฝีมือ และมีขนาดของอิทธิพลต่อกันเท่ากับ 1.677 หน่วย

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถอภิปรายและสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

**วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานไทยในจังหวัดชลบุรี**

1. น้ำหนักเฉลี่ยด้านศักยภาพทั้ง 3 ด้าน โดยด้านความรู้รอบตัว และด้านความสร้างสรรค์ เป็นด้านที่มีน้ำหนักเฉลี่ยสูงที่สุด 2 อันดับแรก ในขณะที่เดียวกัน ด้านความมีไหวพริบ มีน้ำหนักเฉลี่ยต่ำที่สุด ศักยภาพถูกพัฒนาได้หลากหลายทางแต่การจะมีฝีมือที่ดีได้ต้องมีความรู้เกี่ยวกับด้านนั้น ๆ และสามารถต่อยอดความรู้ได้อย่างสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ส่วนไหวพริบเป็นสิ่งที่ต้องมีในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น



ระหว่างทาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิวา ดอนลาว และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนา  
แรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 พบว่า โดยภาพรวมของการวิจัยเรื่อง  
รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0  
เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันที่อิงกับระบบการผลิตที่เป็นอุตสาหกรรม 4.0  
ซึ่งประเทศไทยมีนโยบายในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย จึงได้ประกาศ นโยบายประเทศไทย  
4.0 เพื่อให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนประเทศไทยและเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับประเทศ ด้าน  
องค์ความรู้ ทักษะ คุณธรรม ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการค้นหาช่องว่าง  
สมรรถนะของแรงงานที่ต้องพัฒนา รูปแบบวิธีการพัฒนา และกระบวนการในการพัฒนาทักษะ ความรู้  
ความสามารถของแรงงานจึงจำเป็นและต้องให้สอดคล้องกับความต้องการทักษะและความรู้ที่ทันสมัย  
การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแรงงานช่างเทคนิคในโรงงานอุตสาหกรรมถือเป็นกำลังสำคัญ ในการขับเคลื่อน  
นโยบายประเทศไทย 4.0 ซึ่งข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานประกอบการ  
ต่าง ๆ ในการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการด้านความรู้ ทักษะและ  
ความสามารถ และเพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 ต่อไป

2. นำหนักเฉลี่ยด้านสังคม ทั้ง 3 ด้าน โดยด้านการสนับสนุน และด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ เป็น  
ด้านที่มีน้ำหนักเฉลี่ยสูงที่สุด 2 อันดับแรก ในขณะเดียวกัน ด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีน้ำหนักเฉลี่ยต่ำ  
ที่สุด ความสำคัญด้านสังคมคือการสนับสนุนจากสังคมถึงการมีอยู่ของแรงงานไทยที่จะช่วยพัฒนา  
เศรษฐกิจให้เกิดความยั่งยืนและหน่วยงานต่าง ๆ ต้องเข้ามาดูแลควบคุมให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้อง  
กับงานวิจัยของ ประสงค์ ศิริมณฑล และคณะ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีด  
ความสามารถของประเทศไทย พบว่า การแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานฝีมือจะประสบความสำเร็จต้องเกิด  
จากความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและเอกชน ทั้งในการผลิตแรงงานใหม่ให้ตรงกับความต้องการของ  
ตลาดแรงงาน และพัฒนาแรงงานที่ทำงานอยู่แล้วโดยการยกระดับทักษะฝีมือให้สูงขึ้น มี Multi-Skills  
มีสมรรถนะสูงปรับตัวรองรับเทคโนโลยีได้ ทั้งนี้ รัฐต้องกำหนดนโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ  
ภาคเอกชนในการอบรมลูกจ้างของตนเอง โดยรัฐเป็นผู้สนับสนุนให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี สถาน  
ประกอบการที่นำหลักสูตรฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไปฝึกอบรม และนำค่าใช้จ่ายไปลดหย่อน  
ภาษีได้ 2 เท่าหรือ 200% ซึ่งส่งผลให้มีการอบรมแรงงานในระบบการจ้างงานปีละประมาณ 4,000,000  
คน แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคือการฝึกอบรมที่ไม่ตรงกับความต้องการของภาคธุรกิจอุตสาหกรรม แม้ว่ากรม  
พัฒนาฝีมือแรงงานจะได้ดำเนินการแนะแนวและให้ความรู้ด้านความต้องการทักษะแรงงานของ  
ตลาดแรงงานในปัจจุบัน มีการดำเนินการทดสอบความสนใจในอาชีพ และการทดสอบความถนัดทาง  
อาชีพ แต่ว่าการสมัครเข้าฝึกอาชีพของผู้เข้ารับการฝึกส่วนใหญ่จะสมัครเข้าฝึกอาชีพในสาขาที่นิยมในกลุ่ม  
วัยรุ่น และสาขาที่อยู่ในกระแสนิยมมากกว่า อาทิเช่น สาขาช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ สาขาช่างซ่อม  
รถจักรยานยนต์ เป็นต้น

3. ระดับการพัฒนาศักยภาพฝีมือมีน้ำหนักเฉลี่ยทั้ง 5 ด้าน โดยด้านการพัฒนาตนเอง มีน้ำหนัก  
เฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ และด้านประสิทธิภาพ



ตามลำดับ ส่วนด้านความพึงพอใจมีน้ำหนักเฉลี่ยต่ำที่สุด การพัฒนาศักยภาพฝีมือสิ่งแรกที่สำคัญคือการพัฒนาตนเองการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นในปัจจุบันที่จะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจภาพรวมในจังหวัดและจะเกิดความพึงพอใจที่ตามมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรชนก ดวนใหญ่ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562 พบว่าการศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและสนับสนุนให้ขอรับทุนสนับสนุนจากสำนักงานศาลยุติธรรมที่มีหน่วยในการดำเนินการเรื่องทุนเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในองค์ความรู้ที่สูงขึ้นหรือเพิ่มมากขึ้น ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศาลอาญาในยุคดิจิทัลประจำปี 2562 งบประมาณที่ได้รับจัดสรรสำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานยังไม่เพียงพอ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานบางส่วนยังไม่ทันสมัยรองรับระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยจึงยังไม่สอดคล้องกันเท่าที่ควร บุคลากรในหน่วยงานขาดการมีส่วนร่วมในแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรและบุคลากรบางส่วนยังขาดการให้ความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพตนเองให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลากรในหน่วยงานมีไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานจึงส่งผลให้การเข้ารับการ

### วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานไทยในจังหวัดชลบุรี

จากผลการศึกษา พบว่า ด้านประชากรศาสตร์ของประชากรในจังหวัดชลบุรีด้านใด ที่มีระดับการพัฒนาศักยภาพฝีมือ แตกต่างกัน คือ ด้านระดับการศึกษา ส่วนด้านเพศ อายุ และอาชีพ ล้วนแล้วแต่มีระดับการพัฒนาศักยภาพฝีมือ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกุล ภูกลาง (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งเพศหญิงมีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเพศชายมีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

### วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานไทยในจังหวัดชลบุรี

1. ด้านศักยภาพ ที่ส่งผลกระทบต่อระดับการพัฒนาศักยภาพฝีมือ ประกอบด้วย ด้านความรู้รอบตัว และด้านความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านสังคม ที่ส่งผลกระทบต่อระดับการพัฒนาศักยภาพฝีมือ ประกอบด้วย ด้านการสนับสนุน ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ และด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานไทยด้านที่มีผลคือ ด้านศักยภาพและด้านสังคม ศักยภาพเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนา ควรมีการหาความรู้รอบตัวจากการศึกษาค้นคว้าหรือจากการถูกสอนจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถแบ่งกลุ่มในการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความทั่วถึง การแชร์ความคิดที่สร้างสรรค์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อที่ความรู้จะแตกประเด็นได้หลายทางทำให้มีความคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานที่เกิดคุณภาพ ส่วนสังคมต้องเกิดการสนับสนุนช่วยเหลือไม่ว่าจะจากหน่วยงานหรือบุคคลที่



เกี่ยวข้อง ความเป็นอยู่ การใช้ชีวิตประจำวัน การให้ความรู้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจที่มีความยั่งยืน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรมีการสนับสนุนและพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานไทยในจังหวัดชลบุรีให้สามารถใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างสะดวกสบายอยู่ดีกินดีพร้อมปฏิบัติงานและสร้างเป็นชุมชนที่มีหน่วยงานคอยดูแลตลอดเวลาเพื่อที่จะปรับโฉมแรงงานไทยให้เท่าทันยุคสมัยใหม่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานที่จะทำให้อุตสาหกรรมดีขึ้น

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- 1) ควรมีการส่งเสริมการเรียนรู้ของแรงงานไทยในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีร่วมกับการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกและรวดเร็ว
- 2) ควรมีจัดกิจกรรมอบรมเกี่ยวกับการสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานโดยมีผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือหน่วยงานเข้ามากำกับดูแลเพื่อให้เกิดความคิดที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 3) ควรมีการแบ่งส่วนหน้าที่ให้กับแรงงานไทยจำนวนมากเป็นสัดส่วนตามความสามารถเฉพาะตัวไปดำเนินการตามความต้องการต่าง ๆ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษาในครั้งถัดไป ผู้ที่สนใจศึกษาควรประยุกต์ใช้เนื้อหาต่าง ๆ ในการเก็บข้อมูลที่ลงลึกถึงรายละเอียดทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่เพิ่มมากขึ้น จากการทำแบบสอบถาม และลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในจังหวัดชลบุรีและจังหวัดอื่น ๆ รอบข้าง เรื่องของการพัฒนาฝีมือและส่งเสริมการศึกษาที่ดีเพื่อกลายเป็นบุคคลที่มีคุณภาพต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กองเศรษฐกิจการแรงงาน. (2564). รายงานการศึกษาวิจัยแนวทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผลิตภาพแรงงานไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: สยามลดา.
- ณัฐกุล ภูกลาง. (2561). การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปใน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 6(2), 101-110.
- ทิวา ดอนลาว และคณะ. (2564). การพัฒนาแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 7(3), 56-71.



- ธัชัฐชาพัฒน์ ยุกตานนท์. (2562). พุทธจริยศาสตร์: ทางเลือกของการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 6(ฉบับพิเศษ), 624-634.
- ธัชัฐชาพัฒน์ ยุกตานนท์. (2565). *กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยพุทธสันติวิธี ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง* (ดุष्ฎิณีพนธ์พุทธศาสตรดุष्ฎิณีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธัชัฐชาพัฒน์ ยุกตานนท์. (2565). การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการเรียนการสอนแบบออนไลน์ภายใต้สถานการณ์การแพร่ของเชื้อไวรัส COVID-19. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 10(2), 509-522.
- เนตรชนก ดวนใหญ่. (2562). *การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญายุคดิจิทัล ประจำปี 2562* (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประสงค์ ศิริมณฑล และคณะ. (2565). การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของประเทศไทย. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 10(7), 3156-3169.
- DOH กรมอนามัย. (2565). *ประชากรทะเบียนราษฎร จำแนกรายเพศ ปีงบประมาณ 2565*. สืบค้นเมื่อ 24 กรกฎาคม 2565, จาก <http://dashboard.anamai.moph.go.th/population/pop-all/?year=2022>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3<sup>rd</sup>Ed. New York: Harper and Row Publications.

