



กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม  
ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT PROCESS FOR TARGET INDUSTRIES IN THE  
NAKHON PATHOM PROVINCE : A CASE STUDY OFF NAKHON PATHOM INSTITUTE  
FOR SKILL DEVELOPMENT

วีรวัฒน์ ตุ่มสมบัติ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2567

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม  
ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการจัดการสาธารณะ  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2567  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT PROCESS FOR TARGET INDUSTRIES IN THE  
NAKHON PATHOM PROVINCE : A CASE STUDY OFF NAKHON PATHOM INSTITUTE  
FOR SKILL DEVELOPMENT



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  
(Public Policy and Management)

Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University

2024

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบัน  
พัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

ของ

วีรวัฒน์ ตุ่มสมบัติ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการจัดการสาธารณะ  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์วี วิชัยปะ)

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา อีระโกศลพงศ์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุลศักดิ์ ชาญณรงค์)

|                  |                                                                                                                     |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อเรื่อง       | กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม |
| ผู้วิจัย         | วีรวัฒน์ ตุ่มสมบัติ                                                                                                 |
| ปริญญา           | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต                                                                                            |
| ปีการศึกษา       | 2567                                                                                                                |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กานต์วี วิชัยปะ                                                                              |

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษา พบว่า 1) กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม มีลักษณะของกระบวนการที่เป็นระบบตามกรอบมาตรฐานการประกันคุณภาพการฝึกอบรมที่กรมกำหนดในแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่การวิเคราะห์หาความจำเป็น การกำหนดแผนงาน โครงการ และหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนา การดำเนินการฝึกอบรมที่เน้นการถ่ายทอดความรู้และทักษะอย่างเป็นระบบ และรวมถึงการประเมินผล แต่ยังขาดความเชื่อมโยงเชิงลึกกับบริบทของพื้นที่ในทางปฏิบัติ และ 2) แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ การปรับปรุงกระบวนการ Training Needs Assessment ให้ครอบคลุมทุกมิติ โดยให้หน่วยฝึกในพื้นที่เป็นผู้ดำเนินการหลักในการวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น การสร้างกลไกเชื่อมโยงและสื่อสารระหว่างหน่วยฝึก แรงงาน และผู้ประกอบการ การพัฒนา Training Roadmap สำหรับหลักสูตรที่ต้องใช้ทักษะขั้นสูง เพื่อให้ผู้เรียนเห็นเส้นทางการพัฒนาในระยะยาว และส่งเสริมการบูรณาการและความร่วมมือในการจัดฝึกอบรมระหว่างหน่วยฝึกในระดับกลุ่มจังหวัด (CWEC) เพื่อใช้ทรัพยากร (งบประมาณ, วิทยากร, อุปกรณ์) ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

คำสำคัญ : ระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง-ตะวันตก, เขตเศรษฐกิจพิเศษ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

|                |                                                                                                                                                               |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Title          | HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT PROCESS FOR TARGET INDUSTRIES IN<br>THE NAKHON PATHOM PROVINCE : A CASE STUDY OFF NAKHON PATHOM<br>INSTITUTE FOR SKILL DEVELOPMENT |
| Author         | WEERAWAT TUSOMBUT                                                                                                                                             |
| Degree         | MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION                                                                                                                               |
| Academic Year  | 2024                                                                                                                                                          |
| Thesis Advisor | Assistant Professor Dr. Kanrawee Wichaipa                                                                                                                     |

This research aims to achieve two objectives: 1) to examine the human resource development (HRD) process conducted by the Nakhon Pathom Institute for Skill Development in the Nakhon Pathom province, and 2) to investigate strategic approaches for aligning this HRD process with the specific needs of target industries within the province. The study reveals two key findings. Firstly, the HRD process, as implemented by the local training unit under the DSD's supervision, operates systematically in accordance with the national Skill Training Quality Assurance (STQA) framework. This structured process encompasses all standard stages: needs assessment, program and curriculum design, systematic knowledge and skill transfer during implementation, and evaluation. However, a significant gap exists, as the process lacks a deep, practical connection to the nuanced context of the local industrial landscape. Secondly, to bridge this gap, effective HRD strategies must be adopted. These include: refining the Training Needs Assessment (TNA) process to be more comprehensive and context-specific, empowering the local training unit to lead the analysis and set targets that align with the local environment. It is crucial to establish robust linkage and communication mechanisms among the training unit, the workforce, and employers. Furthermore, developing a clear Training Roadmap for advanced-skill courses is essential to provide learners with a long-term development pathway. Finally, promoting inter-unit collaboration at the Central-Western Economic Corridor (CWEC) cluster level is vital for maximizing resource efficiency—sharing budgets, expert trainers, and specialized equipment to deliver high-impact training programs.

Keyword : Human Resource Development, Department of Skill Development, Central-Western Economic Corridor, Special Economic Zone

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัย เรื่อง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วย ความเมตตา ความช่วยเหลือ และสนับสนุนจากบุคคลหลายท่าน ประกอบไปด้วยอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กานต์วี วิชัยปะ ที่สละเวลารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คอยให้ คำปรึกษาและคำแนะนำจนสามารถทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ ขอขอบพระคุณผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร. กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุลศักดิ์ ชาญณงค์ ที่กรุณา ให้เกียรติเป็นคณะกรรมการสอบเล่มสารนิพนธ์ และได้กรุณาให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการ ปรับปรุงและพัฒนางานสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้มีคุณภาพและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม และผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ที่ได้กรุณาให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูล ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

และสุดท้ายนี้ ขอขอบคุณครอบครัวซึ่งเป็นกำลังใจที่สำคัญยิ่งในทุกช่วงเวลาของการศึกษา และการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จอีกหลาย ๆ ท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาท วิชาความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนให้การสนับสนุน ให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือ

วีรวัฒน์ ตู้สมบัติ

## สารบัญ

|                                                                | หน้า |
|----------------------------------------------------------------|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย .....                                          | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....                                       | จ    |
| กิตติกรรมประกาศ.....                                           | ฉ    |
| สารบัญ .....                                                   | ช    |
| สารบัญตาราง.....                                               | ณ    |
| สารบัญรูปภาพ .....                                             | ญ    |
| บทที่ 1 บทนำ.....                                              | 1    |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....                        | 1    |
| 1.2 คำถามในการวิจัย.....                                       | 4    |
| 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....                                  | 5    |
| 1.4 ขอบเขตการวิจัย .....                                       | 5    |
| 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....                             | 5    |
| 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....                                       | 6    |
| บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....                                     | 7    |
| 2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....              | 7    |
| 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง – ตะวันตก ..... | 12   |
| 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                                | 29   |
| 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย .....                                   | 32   |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....                                | 33   |
| 3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....                                     | 33   |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....                           | 33   |



|                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                                          | 34 |
| 3.4 กระบวนการวิจัย.....                                                                              | 34 |
| บทที่ 4 ผลการดำเนินงานวิจัย.....                                                                     | 36 |
| 4.1 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือ<br>แรงงาน 16 นครปฐม ..... | 36 |
| 4.2 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัด<br>นครปฐม .....     | 56 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....                                                 | 66 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย.....                                                                              | 66 |
| 5.2 อภิปรายผล .....                                                                                  | 69 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ.....                                                                                  | 72 |
| บรรณานุกรม .....                                                                                     | 74 |
| ประวัติผู้เขียน.....                                                                                 | 78 |

## สารบัญตาราง

หน้า

|            |                                                                                                                                                |    |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ตารางที่ 1 | สรุปกระบวนการวิจัย : กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ..... | 34 |
| ตารางที่ 2 | สถานะภาพกำลังคนของกลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน.....                                                      | 47 |
| ตารางที่ 3 | อุปสรรค ความท้าทาย และแนวทางแก้ไข .....                                                                                                        | 64 |



## สารบัญรูปภาพ

หน้า

|                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------|----|
| ภาพประกอบ 1 เขตเศรษฐกิจพิเศษของประเทศไทย.....                                | 15 |
| ภาพประกอบ 2 ส่วนแบ่งมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมกลุ่มจังหวัด CSEC ในปี 2564.....    | 21 |
| ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย .....                                         | 32 |
| ภาพประกอบ 4 วงจรความท้าทายเชิงโครงสร้างของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ..... | 60 |



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นกลยุทธ์ที่มีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของเศรษฐกิจและภูมิทัศน์ทางเทคโนโลยีของโลกที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล องค์กร และสังคม ให้สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาแรงงานคุณภาพและการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน ในบริบทของประเทศไทย การพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาว ประเทศจำเป็นต้องพัฒนาปัจจัยพื้นฐานในทุกด้าน ควบคู่กับการยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน ทั้งในกลุ่มของแรงงานใหม่และกลุ่มของแรงงานที่อยู่ในตลาดงานในปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมายที่จะเติบโตในอนาคต ตลอดจนรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ด้วยการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ การศึกษาและการพัฒนาทักษะ ตลอดจนการส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสรางคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

อย่างไรก็ตาม สถานภาพของตลาดแรงงานไทยในปัจจุบัน กำลังเผชิญกับความท้าทายด้านทรัพยากรมนุษย์หลายประการ ทั้งการขาดแคลนกำลังคนในเชิงปริมาณและคุณภาพภายหลังการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ทำให้แรงงานจำนวนมากตกค้างอยู่ในภูมิลำเนาหรือเปลี่ยนอาชีพ ส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานเป็นวงกว้างโดยเฉพาะแรงงานทักษะเฉพาะทาง เช่น ไอที เทคโนโลยีดิจิทัล งานด้านวิศวกรรมและช่างสาขาต่าง ๆ (ธนิต โสรัตน์, 2566) ปัญหาทักษะแรงงานไม่ตรงกับความต้องการของตลาด (Skills Mismatch) เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ทักษะ (Unskilled) และแรงงานกึ่งทักษะ (Semi-skilled) ที่กระจุกตัวอยู่ในสายการผลิต (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2561) และการเข้าสู่สังคมสูงอายุระดับสุดยอด (Super-Aged Society) ที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อศักยภาพทางเศรษฐกิจและปัญหาแรงงาน (ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2567) สถานการณ์ดังกล่าวเหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และอาจทำให้สูญเสียโอกาสในการแข่งขันในเวทีโลก

ในปัจจุบัน ทิศทางการพัฒนาประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ภาครัฐได้กำหนดแผนการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง - ตะวันตก (Central-Western Economic Corridor: CWEC) ภายใต้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566 - 2580 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค ลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และเสริมสร้างความมั่นคงในพื้นที่บริเวณชายแดน รวมทั้งเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านผ่านการส่งเสริมการลงทุน โดยพื้นที่ CWEC มุ่งเน้นการส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร และอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) จากการศึกษาของธนาคารโลกเกี่ยวกับเขตเศรษฐกิจพิเศษในประเทศต่าง ๆ ที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านแรงงานเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ผลักดันให้เขตเศรษฐกิจพิเศษประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว คุณภาพ ศักยภาพ และการพัฒนาทักษะแรงงานอย่างต่อเนื่องมีความสำคัญต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานที่มีทักษะเฉพาะ การใช้แรงงานทักษะต่ำโดยปราศจากการพัฒนาฝีมือกลับกลายเป็นอุปสรรคในการพัฒนาอุตสาหกรรม (ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี, 2560)

จังหวัดนครปฐมเป็นหนึ่งในกลุ่มจังหวัดสำคัญที่อยู่ในขอบเขตพื้นที่ของ CWEC ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีศักยภาพที่โดดเด่นในหลายด้าน ทั้งด้านที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ที่เป็นจุดเชื่อมต่อสำคัญภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปที่แข็งแกร่ง ภาคอุตสาหกรรมหลากหลายแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และวิถีชีวิต รวมถึงความพร้อมของสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ศักยภาพเหล่านี้เป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัดให้เติบโตอย่างยั่งยืนและสามารถแข่งขันได้ในอนาคต (สำนักงานจังหวัดนครปฐม, 2567) และจากข้อมูลดัชนีความก้าวหน้าของคน (HAI) ปี 2564 ของจังหวัดนครปฐมที่สะท้อนถึงศักยภาพพื้นฐานที่ดีของคนในจังหวัดอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับระดับภูมิภาคและประเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนต่อการพัฒนาเศรษฐกิจตามกรอบการพัฒนาพื้นที่ CWEC (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

ในมิติทางเศรษฐกิจ ภาคอุตสาหกรรมถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของจังหวัดนครปฐม โดยมีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมสาขาอุตสาหกรรม ณ ราคาประจำปี พ.ศ. 2565 สูงถึง 193,025 ล้านบาท ซึ่งมีแนวโน้มขยายตัวอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565 จังหวัดนครปฐมมีโรงงานทั้งสิ้น 900 โรง เงินลงทุนรวม 369,597.04 ล้านบาท และมีการจ้างงานกว่า 133,267 คน แสดงให้เห็นถึงขนาดและความสำคัญของภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่

โดยสามารถจำแนกกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายที่สำคัญที่มีการลงทุนมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมด้านอาหาร เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนสูงสุดเป็นอันดับแรกในจังหวัด นครปฐม ประกอบด้วยกิจการหลากหลายประเภท เช่น เนื้อหมูสด หมูหมัก หมูแช่แข็ง เป็นหลัก รองลงมาได้แก่ ผลิตภัณฑ์ปรุงรส ผลิตภัณฑ์จากพืชผัก กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก เป็นอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนสูงเป็นอันดับสอง เช่น หมวกกันน็อค หมวกนิรภัย เป็นหลัก รองลงมาได้แก่ ผลิตภัณฑ์พลาสติก ผลิตภัณฑ์ใช้พลาสติก ผลิตภัณฑ์พลาสติก และกลุ่ม อุตสาหกรรมสิ่งทอ ประกอบด้วยกิจการด้านเส้นด้ายและทอผ้า และการถักผ้าลูกไม้ นอกจากกลุ่ม อุตสาหกรรมหลักแล้ว จังหวัดนครปฐมยังมีการดำเนินงานด้านอุตสาหกรรมเชิงนิเวศตามแผนผัง เขตการใช้ประโยชน์ที่ดิน ซึ่งเป็นการส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครปฐม, 2568)

แม้จังหวัดนครปฐมจะมีโครงสร้างพื้นฐานที่ดีและมีความได้เปรียบเมื่อเปรียบเทียบกับ ในระดับกลุ่มจังหวัด CWEC เนื่องจากมีความพร้อมของสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันอาชีวศึกษา หลายแห่ง และมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ในฐานะหน่วยฝึกอบรมของกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานตั้งอยู่ในพื้นที่ แต่อย่างไรก็ดี ศักยภาพดังกล่าวกลับสวนทางกับความเป็นจริงที่ยังคง เผชิญความท้าทายอย่างยิ่งในการพัฒนาแรงงานให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการ ของอุตสาหกรรมเป้าหมายได้อย่างแท้จริง ข้อมูลจาก สำนักงานแรงงานจังหวัดนครปฐม สะท้อน ให้เห็นถึงความท้าทายเชิงโครงสร้างที่สำคัญแม้จังหวัดนครปฐมจะมีศักยภาพด้านกำลังแรงงาน ในระบบสูงถึงกว่า 550,000 คน แต่ปริมาณการฝึกอบรมที่จัดโดยภาครัฐสามารถรองรับได้ไม่ถึง ร้อยละ 0.2 ต่อปี ซึ่งชี้ให้เห็นถึงช่องว่างขนาดใหญ่ระหว่างศักยภาพของโครงสร้างพื้นฐานที่มีอยู่ กับความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาของตลาดแรงงาน (สำนักงานแรงงาน จังหวัดนครปฐม, 2568) เมื่อพิจารณาถึงโครงสร้างการศึกษาของแรงงานที่ส่วนใหญ่ยังจำกัดอยู่ใน ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษา ซึ่งแม้จะเป็นกำลังสำคัญสำหรับอุตสาหกรรมที่เน้นการใช้ แรงงานเป็นหลัก (Industry 1.0 - 2.0) แต่กลับเป็นข้อจำกัดและไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนผ่านไปสู่ ระบบอุตสาหกรรมสมัยใหม่ที่ต้องการแรงงานทักษะสูง (Industry 3.0 - 4.0) ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ นอกจากนี้ หลักสูตรการศึกษาสถาบันอาชีวศึกษาในพื้นที่พบว่ายังขาดความ หลากหลายและความทันสมัย ประกอบกับค่านิยมของสังคมที่ให้ความสำคัญกับสายสามัญ มากกว่าสายอาชีพ ทำให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงานทักษะเฉพาะทาง ช่องว่างดังกล่าวยิ่งทวี ความซับซ้อนขึ้นเมื่อพิจารณาถึงโครงสร้างแรงงานที่ มีการพึ่งพิงแรงงานต่างด้าวในสัดส่วนที่สูง ทำให้ระบบเศรษฐกิจมีความเปราะบาง (สำนักงานจังหวัดนครปฐม, 2567) ปรัชญาการณ์เหล่านี้

ไม่เพียงแต่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัด แต่ยังอาจส่งผลกระทบต่อศักยภาพการแข่งขันของระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง - ตะวันตก โดยรวมอีกด้วย

กล่าวได้ว่า แรงงานถือเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับส่วนย่อยของระบบเศรษฐกิจและระดับมหภาคของประเทศ ถ้าแรงงานในภาคการผลิตต่าง ๆ ของประเทศมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและศักยภาพสูงจะส่งผลให้ผลิตภาพการผลิต (Productivity) สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลสืบเนื่องต่อไปยังการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศในที่สุด (กระทรวงแรงงาน, 2559) ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน เป็นองค์กรภาครัฐที่มีภารกิจหลักในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่กำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม โดยมีหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด โดยมีภารกิจหลัก 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาทักษะฝีมือ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ การประเมินและรับรองความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ และการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติฯ ซึ่งมีกลไกส่งเสริมให้นายจ้างและสถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้าง โดยใช้มาตรการจูงใจด้านการยกเว้นและลดหย่อนภาษีอากรรวมทั้งการให้สิทธิและประโยชน์ในด้านต่าง ๆ

ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นการศึกษาระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม เพื่อศึกษาระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

## 1.2 คำถามในการวิจัย

1.2.1 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม เป็นอย่างไร

1.2.2 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม เป็นอย่างไร



### 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

1.3.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

### 1.4 ขอบเขตการวิจัย

#### 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นการศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ใน 2 ประเด็น ได้แก่ (1) การศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม และ (2) การศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

#### 1.4.2 ขอบเขตผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- 1) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม
- 2) ผู้ปฏิบัติงานระดับบริหารและระดับปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม
- 3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ศึกษาปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ตั้งแต่ พ.ศ. 2565 – 2567 ตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบการประกาศพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ และกำหนดคลัสเตอร์อุตสาหกรรมที่เป็นเป้าหมายในการส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่อย่างเป็นทางการ

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จะช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินโครงการ ได้แก่ กำลังแรงงาน และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้



ประกอบการปรับปรุงนโยบายการวางแผน และรวมถึงการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย และเป็นกรณีศึกษาสำหรับพื้นที่อื่นในกลุ่มจังหวัด CWEC ต่อไป

### 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง – ตะวันตก (CWEC) หมายถึง พื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจทั้งในเชิงกายภาพและเชิงกฎหมาย เพื่อพัฒนาให้เป็นฐานเศรษฐกิจชั้นนำในด้านอุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร และอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดนครปฐม จังหวัดสุพรรณบุรี และจังหวัดกาญจนบุรี

อุตสาหกรรมเป้าหมาย หมายถึง กลุ่มอุตสาหกรรมที่รัฐบาลให้การสนับสนุนเป็นพิเศษในเชิงนโยบายและมาตรการส่งเสริมการลงทุน เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจในกลุ่มจังหวัด CWEC ได้แก่ อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร และอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

กิจการเป้าหมาย หมายถึง ประเภทของกิจการในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายที่รัฐบาลให้การส่งเสริมการลงทุนในกลุ่มจังหวัด CWEC

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มศักยภาพ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ โดยครอบคลุมการฝึกอบรม การศึกษา การเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กรม หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยฝึก หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีภารกิจในการฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน หรือหน่วยงานที่ได้รับอนุญาตจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการศึกษาคำนี้ หมายถึง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม โดยในส่วนของบทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง - ตะวันตก
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง - ตะวันตก เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับศักยภาพกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้วางกรอบพัฒนาประเทศโดยมี “ทุนมนุษย์” เป็นศูนย์กลาง ผ่านการสนับสนุนให้แรงงานมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องและมีมาตรฐาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนให้มีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมสอดคล้องกับเศรษฐกิจยุคใหม่ มีเส้นทางอาชีพที่มั่นคง นำไปสู่การยกระดับสมรรถนะ แรงงานที่มีคุณภาพ และขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

##### 2.1.1 ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Nadler and Nadler (สุชุมวิทย์ ไสยโสภณ, 2560) เสนอว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดอย่างเป็นระเบียบภายในช่วงเวลาที่กำหนดเพื่อเพิ่มความเป็นไปได้ของการปรับปรุงการปฏิบัติงานและการเจริญเติบโตของบุคลากร

Werner and De Simone (สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ, 2560) เสนอว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ ชุดของกิจกรรมที่วางแผนเอาไว้ล่วงหน้าโดยองค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็น เพื่อให้สามารถทำงานในปัจจุบันและอนาคตได้

สากล พรหมสถิต, สถาพร วิชัยรัมย์, และ ธนากร เพชรสินจรรยา (2562) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร กระบวนการพัฒนานี้ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร การกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนา การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการประเมินผล

พิชิต เทพวรรณ (2554 อ้างถึงใน สากล พรหมสถิต และคณะ, 2562) สรุปไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยมีความเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ขององค์กรและกลยุทธ์ธุรกิจ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ โดยจะให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในนโยบายและการปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในระยะยาว

กล่าวได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการพัฒนาที่ต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มคุณค่าของบุคลากร ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร รวมทั้งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร เพื่อให้สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มสมรรถนะในการทำงานเท่านั้น หากยังเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนความสำเร็จขององค์กรในทุกระดับ โดยสรุปความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ, 2560) ดังนี้

- 1) การยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ และแนวคิดที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร
- 2) การลดต้นทุนและเพิ่มความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมจะมีความสามารถในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดความสูญเปล่าและต้นทุนในการดำเนินงาน
- 3) การลดระยะเวลาในการเรียนรู้งานและปรับตัว การฝึกอบรมที่มีคุณภาพ ช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้งานได้เร็วขึ้น พร้อมทั้งปรับตัวเข้ากับหน้าที่และระบบการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) การส่งเสริมภาวะผู้นำและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรมีความรู้ความสามารถเพียงพอในการตัดสินใจและทำงานอย่างอิสระ ผู้บริหารสามารถมุ่งเน้นการวางแผนเชิงกลยุทธ์มากกว่าการควบคุมงานในระดับปฏิบัติ
- 5) การสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน การที่บุคลากรเห็นคุณค่า ได้รับการพัฒนาและมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
- 6) การเสริมสร้างความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้บุคลากรสามารถรับมือกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 7) การพัฒนาบุคคลแบบองค์รวม การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพจะครอบคลุมทั้งด้านกายภาพ จิตใจ ปัญญา และคุณธรรม ทำให้บุคลากรมีความพร้อมทั้งในด้านวิชาชีพ และคุณค่าทางจริยธรรม

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรในทุกมิติ ทั้งในด้านประสิทธิภาพการดำเนินงาน ความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนในระยะยาว นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้เป็นเพียงกลไกหนึ่งขององค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งเสริมความก้าวหน้าและคุณภาพชีวิตของบุคลากร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

#### 2.1.2 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 4 แนวทาง (ศิริพร เชาวลิต, 2559) ดังนี้

1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการวางแผนอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ การออกแบบเนื้อหา วิธีการฝึกอบรม ตลอดจนการประเมินผลลัพธ์ของการฝึกอบรม ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อให้สามารถสะท้อนถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน การฝึกอบรมจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจและสังคม และส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันขององค์กรอย่างยั่งยืน

2) การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิต ประกอบอาชีพ และพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมตามบริบททางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

3) การพัฒนาบุคลากร (Employee Development) เป็นการยกระดับศักยภาพของบุคลากรโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มและขยายมุมมองในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่เหมาะสมทั้งในบริบทของการทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคม โดยกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การสอนงาน (Coaching) การให้คำแนะนำ (Mentoring) การให้คำปรึกษา (Counseling) รวมถึงกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และเปิดโลกทัศน์ใหม่ ซึ่งล้วนมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพและเป้าหมายขององค์กร

4) การเรียนรู้ (Learning) เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นแบบถาวร ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 4 แนวทาง ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา และการเรียนรู้ ซึ่งล้วนมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลให้สามารถปรับตัวและเติบโตได้ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

### 2.1.3 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน (สุชุมวิทย์ ไสยโสภณ, 2560) ดังนี้

1) การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการศึกษาเพื่อหาความต้องการที่แท้จริงขององค์กร หน่วยงาน และบุคลากร ซึ่งนำไปสู่การจัดทำหลักสูตรหรือแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับหน้าที่และศักยภาพที่ต้องการในอนาคต ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลองค์กร ลักษณะงาน และบุคคล

2) การกำหนดแผนงาน โครงการ และหลักสูตรที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม เช่น การกำหนดวัตถุประสงค์ การฝึกอบรม การกำหนดคุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึก การสร้างหลักสูตร การค้นหาวิทยากร การออกแบบวิธีการฝึก ตลอดจนการเลือกอุปกรณ์และสถานที่ที่จะใช้สำหรับฝึกอบรม เป็นต้น

3) การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนการบริหารจัดการและดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาอาจประกอบด้วย การเตรียมวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ฝึก เอกสารการอบรม การประสานวิทยากร การประมาณการงบประมาณและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการหลักสูตรการฝึกอบรม ตลอดจนการดำเนินการเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมด้วย

4) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนการประเมินผลในประเด็นต่าง ๆ โดยลักษณะการติดตามผลการฝึกอบรมแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ

(4.1) การติดตามผลเพื่อประเมินความเหมาะสมของการจัดโปรแกรมหรือหลักสูตรการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรมสิ้นสุด อาจประกอบด้วย การประเมินหลักสูตร การประเมินวิทยากร สถานที่ วัสดุและอุปกรณ์ และเอกสารประกอบการฝึกอบรม

(4.2) การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อประเมินพฤติกรรมและการประเมินผลลัพธ์ภายหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม

กล่าวโดยสรุป แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการยกระดับศักยภาพของบุคลากรทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติ โดยอาศัยกระบวนการพัฒนา 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา 2) การกำหนดแผนงาน โครงการ หรือหลักสูตรที่เหมาะสม 3) การดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ และ 4) การติดตามและประเมินผล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานและสามารถปรับตัว รองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรและประเทศอย่างยั่งยืน

ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพแรงงานทั้งในระดับชาติและระดับ



พื้นที่ โดยมุ่งศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง - ตะวันตก ในประเด็นกระบวนการพัฒนา 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา 2) การกำหนดแผนงาน โครงการ หรือหลักสูตร 3) การดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ และ 4) การติดตามและประเมินผล

## 2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง – ตะวันตก

ระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง – ตะวันตก เป็นหนึ่งในรูปแบบของเขตเศรษฐกิจพิเศษที่ภาครัฐไทยใช้ในการยกระดับศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีรากฐานมาจากการประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area-based Development) ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาที่สอดคล้องกับศักยภาพและบริบทเฉพาะของแต่ละภูมิภาค เพื่อกระจายกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรม ลดความแออัดและการกระจุกตัวของเขตอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร และพื้นที่ใกล้เคียงไปสู่ภูมิภาค ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมและสนับสนุนการลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และการเสริมสร้างความมั่นคงในพื้นที่ให้เกิดขึ้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับเขตเศรษฐกิจพิเศษ

#### 1) ความหมายและรูปแบบของเขตเศรษฐกิจพิเศษ

เขตเศรษฐกิจพิเศษ หมายถึง พื้นที่ที่กำหนดขึ้นภายใต้กฎหมายและการบริหารจัดการเฉพาะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ ผ่านการพัฒนาสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี และการอำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ ซึ่งการพัฒนาเขตเศรษฐกิจดังกล่าวถือเป็นการพัฒนาควบคู่กับการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญมากยิ่งขึ้น (ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์, ชูวงศ์ อุบลี, และอัศวิน แก้วพิทักษ์, 2562) โดยการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษอาจทำได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสมกับบริบทเฉพาะของพื้นที่ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการดึงดูดนักลงทุนด้วยการให้สิทธิพิเศษในการลงทุนและรวมถึงกำหนดเงื่อนไขประกอบธุรกิจต่าง ๆ โดยรูปแบบของเขตเศรษฐกิจพิเศษที่ประเทศต่าง ๆ นำมาใช้ ได้แก่

(1) เขตการค้าเสรี (Free Trade Area : FTA) โดยมีลักษณะเป็นการตกลงกันของประเทศต่าง ๆ หรือกลุ่มประเทศ เพื่อลดหรือยกเลิกอุปสรรคทางการค้า เช่น ภาษีศุลกากร และโควตา ซึ่งช่วยให้การค้าระหว่างประเทศสมาชิกเป็นไปอย่างเสรีมากขึ้น

(2) เขตอุตสาหกรรมเสรี (Free Industrial Zone) โดยมีลักษณะเป็นพื้นที่ที่รัฐบาลจัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมการลงทุนและส่งเสริมการผลิตเพื่อการส่งออก โดยผู้ประกอบการ

ในเขตนี้จะได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น การยกเว้นภาษีอากรขาเข้าสำหรับวัตถุดิบที่นำเข้ามาผลิตสินค้า

(3) เขตปลอดภาษี (Free Trade Zone) โดยมีลักษณะเป็นพื้นที่ที่รัฐอนุญาตให้นำเข้าหรือส่งออกโดยไม่ต้องเสียภาษี ซึ่งเป็นการนำเข้าเพื่อส่งออกไปยังประเทศที่สาม

(4) เขตการค้าชายแดนเสรี โดยมีลักษณะเป็นเขตพื้นที่ที่กำหนดไว้สำหรับการประกอบอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปหรืออุตสาหกรรมส่งเสริม

(5) เขตพัฒนาการส่งออก (แปรรูป) ในประเทศไทยมีตัวอย่าง เช่น อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป หมายถึง อุตสาหกรรมเกี่ยวกับการนำวัตถุดิบด้านการเกษตรจากต่างประเทศเข้ามาสู่ประเทศไทยเพื่อทำการแปรรูปในเขตเศรษฐกิจพิเศษเพื่อจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในประเทศไทย และอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการนำวัตถุดิบด้านการเกษตรภายในประเทศมาทำการแปรรูปในเขตเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อส่งออกจำหน่ายผลิตภัณฑ์ไปยังต่างประเทศ

นอกจากรูปแบบตามเกณฑ์สิทธิประโยชน์และเงื่อนไขในการประกอบการแล้ว ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี (2561) ได้สำรวจรูปแบบเขตเศรษฐกิจพิเศษ จากเกณฑ์บทบาทของรัฐและของภาคเอกชน พบว่า มี 3 รูปแบบใหญ่ ๆ คือ

(1) รูปแบบที่รัฐเป็นผู้บริหาร การบริหารเศรษฐกิจพิเศษตามรูปแบบนี้จะอยู่ภายใต้การกำกับของรัฐ ที่เข้ามาจัดการตั้งแต่การวางแผนการออกกฎระเบียบตลอดจนการส่งเสริมการลงทุน

(2) รูปแบบของภาคเอกชน (private sector zone) ตามรูปแบบนี้จะมีการแปลงพื้นที่เขตส่งออกให้เป็นพื้นที่เอกชนหรือไม่ก็จะเป็นการสร้างเขตส่งออกใหม่ที่เป็นของเอกชนจนไม่มีเขตเศรษฐกิจที่บริหารโดยรัฐอีกต่อไป ดังเช่นที่เกิดในโคลัมเบียปัจจุบัน

(3) รูปแบบที่เป็นการพัฒนาร่วมทุนระหว่างรัฐและเอกชน (public and private partnership) รูปแบบดังกล่าวพัฒนาขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาการแข่งขันระหว่างภาครัฐกับเอกชนและหวัง ที่จะสร้างผลประโยชน์นำส่วนดีของทั้งสองรูปแบบมาใช้

โดยเขตเศรษฐกิจพิเศษของประเทศไทยตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566 - 2580 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็น 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มประกอบด้วย 6 เขตเศรษฐกิจพิเศษ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) ได้แก่

(1) กลุ่มที่ 1 เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ตั้งอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง

(2) กลุ่มที่ 2 พื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค ได้แก่



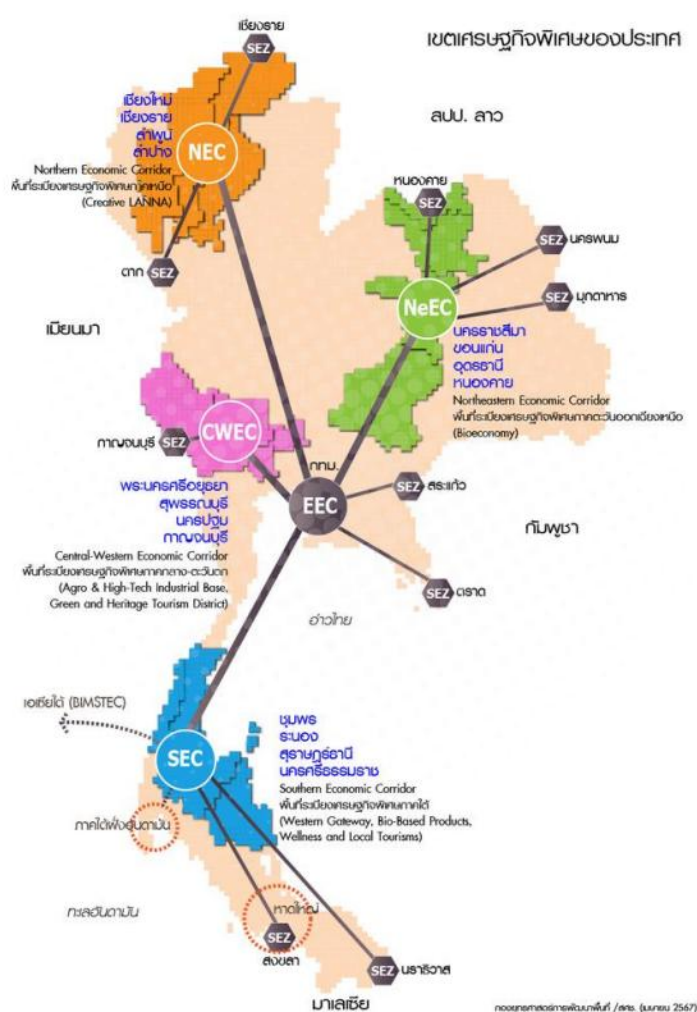
(2.1) ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคเหนือ (Northern Economic Corridor: NEC) ประกอบด้วย จังหวัดเชียงราย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำพูนและจังหวัดลำปาง โดยมีอุตสาหกรรมเป้าหมาย 4 กลุ่ม คือ อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ อุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

(2.2) ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Northeastern Economic Corridor: NeEC) ประกอบด้วย จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดขอนแก่น จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดหนองคาย โดยมีอุตสาหกรรมเป้าหมาย 2 กลุ่ม คือ อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร และอุตสาหกรรมชีวภาพ

(2.3) ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง - ตะวันตก (Central-Western Economic Corridor: CWEC) ประกอบด้วย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดนครปฐม จังหวัดสุพรรณบุรี และ จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีอุตสาหกรรมเป้าหมาย 2 กลุ่ม คือ อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร และอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

(2.4) ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคใต้ (Southern Economic Corridor: SEC) ประกอบด้วย จังหวัดชุมพร จังหวัดระนอง จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีอุตสาหกรรมเป้าหมาย 2 กลุ่ม คือ อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมชีวภาพ และ อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

(3) กลุ่มที่ 3 เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (Special Economic Zones: SEZs) ได้แก่ ตาก มุกดาหาร สระแก้ว ตราด สงขลา เชียงราย หนองคาย นครพนม กาญจนบุรี และนราธิวาส โดยมีขอบเขตในระดับพื้นที่ที่น้อยกว่าระดับจังหวัด โดยกระจายอยู่ในพื้นที่ระดับตำบล 91 ตำบล หรือพื้นที่ระดับอำเภอ 22 อำเภอ ซึ่งอยู่ในพื้นที่ระดับ จังหวัด 10 จังหวัด



ภาพประกอบ 1 เขตเศรษฐกิจพิเศษของประเทศไทย

## 2) เงื่อนไขเฉพาะที่สนับสนุนความสำเร็จของเขตเศรษฐกิจพิเศษ

เขตเศรษฐกิจพิเศษถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับประเทศ และภูมิภาค โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา เขตเศรษฐกิจพิเศษมักถูกใช้เป็นกลไกในการดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ กระตุ้นการสร้างงาน และส่งเสริมการถ่ายทอดเทคโนโลยี อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของเขตเศรษฐกิจพิเศษไม่ได้เกิดขึ้นจากการดำเนินนโยบายของรัฐเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องอาศัย “เงื่อนไขเฉพาะ” หลายประการที่มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันและส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนของเขตเศรษฐกิจพิเศษในระยะยาว จากการศึกษาของธนาคารโลก (World Bank) ซึ่งวิเคราะห์เขตเศรษฐกิจพิเศษในหลายประเทศ พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของเขตเศรษฐกิจพิเศษ ได้แก่ ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ แรงงาน ที่ดิน และ

บริบทของอุตสาหกรรมในระดับภูมิภาคและโลก ซึ่งแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์และเกื้อหนุนกันในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการลงทุนและการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบ (เป็นแก้ว เหลืองอร่ามศรี, 2560) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(2.1) ปัจจัยด้านที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ที่ตั้งของเขตเศรษฐกิจพิเศษเป็นปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ที่ส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการเชื่อมโยงกับตลาด แหล่งวัตถุดิบ และโครงสร้างพื้นฐานด้านโลจิสติกส์ จากกรณีศึกษาของธนาคารโลก เขตเศรษฐกิจพิเศษที่มีแนวโน้มประสบความสำเร็จสูงมักตั้งอยู่ใกล้กับศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ ซึ่งเอื้อให้เกิดการเชื่อมโยงทางการค้าและการกระจายสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพ ที่ตั้งที่เหมาะสมยังช่วยลดต้นทุนการขนส่งและเพิ่มความสามารถในการเข้าถึงตลาดทั้งภายในและภายนอกประเทศ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจของนักลงทุน

(2.2) ปัจจัยด้านแรงงาน แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตหลักที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมในเขตเศรษฐกิจพิเศษ อย่างไรก็ตาม ประเทศกำลังพัฒนาหลายแห่งยังคงให้ความสำคัญกับค่าแรงราคาถูกเป็นหลัก โดยมองว่าเป็นเครื่องจูงใจทางเศรษฐกิจที่สามารถดึงดูดนักลงทุนให้เข้ามาดำเนินกิจการในเขตเศรษฐกิจพิเศษได้ ในขณะที่การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษให้มีความยั่งยืน ปัจจัยด้านทักษะและคุณภาพของแรงงานมีความสำคัญมากกว่า เนื่องจากการกดค่าแรงให้ต่ำหรือการใช้แรงงานทักษะต่ำ โดยปราศจากการพัฒนาทักษะกลับเป็นอุปสรรคต่อการยกระดับอุตสาหกรรมให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น

(2.3) ปัจจัยด้านที่ดิน ความพร้อมของที่ดินทั้งในด้านปริมาณสำหรับการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจและสิทธิในการใช้ที่ดินของนักลงทุนในระยะยาว เป็นอีกหนึ่งเงื่อนไขสำคัญในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องจัดสรรพื้นที่ขนาดใหญ่เพื่อรองรับการลงทุนจากอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ นอกจากนี้ การเลือกพื้นที่ที่มีต้นทุนต่ำ ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมสามารถเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานได้ง่าย ใกล้กับตลาดแลกเปลี่ยนสินค้า แหล่งแรงงาน และต้นทุนที่ดินที่ต่ำ จึงถูกนับเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการผลิตและมักถูกใช้เป็นแรงจูงใจเชิงพื้นที่ที่สำคัญในการดึงดูดการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษหลายแห่ง

(2.4) ปัจจัยด้านบริบทของอุตสาหกรรมในระดับภูมิภาคและโลก การดำเนินนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษไม่สามารถแยกขาดจากบริบทของอุตสาหกรรมในระดับโลกและภูมิภาค ประเทศที่สามารถระบุจังหวะเวลาและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมโลกได้อย่างแม่นยำ มักสามารถกำหนดทิศทางของเขตเศรษฐกิจพิเศษให้สอดคล้องกับอุปสงค์ของตลาดโลก และวางตำแหน่งให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่มูลค่าโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่าแต่ละปัจจัยมีบทบาทเฉพาะตัวในการส่งเสริมความสำเร็จของเขตเศรษฐกิจพิเศษและยังมีความสัมพันธ์ที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน โดยเขตเศรษฐกิจพิเศษที่สามารถออกแบบและบริหารจัดการปัจจัยข้างต้นได้อย่างสอดคล้องประสานกัน จะช่วยผลักดันให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน และสามารถดึงดูดการลงทุนได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

### 2.2.2 ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง – ตะวันตก

ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง - ตะวันตก (Central-Western Economic Corridor: CWEC) เป็นหนึ่งในแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและศูนย์กลางความเจริญในภูมิภาค โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาเลือกจากพื้นที่ที่มีศักยภาพเชิงภูมิศาสตร์ มีความเชื่อมโยงระหว่าง 3 จังหวัดขึ้นไป มีความพร้อมในการพัฒนาเครือข่ายกิจกรรมทางเศรษฐกิจในลักษณะห่วงโซ่มูลค่า โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1) บริบทพื้นที่ของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง - ตะวันตก

(1.1) บริบททางภูมิศาสตร์ กลุ่มจังหวัด CWEC ครอบคลุมพื้นที่ 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดนครปฐม จังหวัดสุพรรณบุรี และจังหวัดกาญจนบุรี โดยมีพื้นที่รวมประมาณ 29,555 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 18.4 ล้านไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดอื่น ๆ ในประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดชัยนาท จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดอ่างทอง จังหวัดลพบุรี และจังหวัดสระบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ จังหวัดปทุมธานี จังหวัดนนทบุรี และกรุงเทพมหานคร

ทิศใต้ ติดต่อกับ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดราชบุรี และจังหวัดเพชรบุรี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา

โดยลักษณะภูมิประเทศโดยรวมของกลุ่มจังหวัด CWEC มีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดระหว่างพื้นที่ตอนในและพื้นที่ทางทิศตะวันตก กล่าวคือ พื้นที่ส่วนใหญ่ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นครปฐม และสุพรรณบุรี มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำกว้างใหญ่ อันเกิดจากการทับถมของตะกอนที่แม่น้ำสายสำคัญอย่างแม่น้ำเจ้าพระยาและแม่น้ำท่าจีนพัดพามาเป็นระยะเวลานาน ส่งผลให้ดินในบริเวณนี้มีความอุดมสมบูรณ์สูง เหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการเพาะปลูก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำนาข้าว ซึ่งเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญของภูมิภาคนี้มาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้ ลักษณะภูมิประเทศที่เป็นที่ราบลุ่มยังเอื้อต่อการคมนาคมทางน้ำและการตั้งถิ่นฐานของชุมชน ในขณะที่จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกสุดของกลุ่มจังหวัด มีลักษณะภูมิประเทศที่แตกต่างออกไปอย่างชัดเจน โดยพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเทือกเขาและพื้นที่สูง

ทางทิศตะวันตก อันเป็นส่วนหนึ่งของแนวเทือกเขาตะนาวศรีที่ทอดตัวเป็นแนวยาวกั้นพรมแดนธรรมชาติระหว่างประเทศไทยและประเทศเมียนมา เทือกเขาเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นแหล่งต้นน้ำลำธารที่สำคัญหลายสาย และยังคงความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรป่าไม้ไว้ได้มาก แม่น้ำสายสำคัญ ได้แก่

แม่น้ำเจ้าพระยา เป็นแม่น้ำสายหัวใจสำคัญของภาคกลาง ไหลผ่านจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการเกษตร การอุปโภคบริโภค การคมนาคมขนส่งทางน้ำ และเป็นที่ตั้งของชุมชนเมืองสำคัญในอดีต

แม่น้ำท่าจีน ไหลผ่านจังหวัดสุพรรณบุรีและจังหวัดนครปฐม ลงสู่อ่าวไทยผ่านจังหวัดสมุทรสาคร เป็นเส้นเลือดใหญ่ที่หล่อเลี้ยงพื้นที่เกษตรกรรมที่สำคัญ และเป็นแหล่งน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภคของประชาชนในพื้นที่

แม่น้ำแม่กลอง เป็นแม่น้ำสายหลักของจังหวัดกาญจนบุรี มีความสำคัญทั้งในด้านการเกษตร การผลิตกระแสไฟฟ้าพลังน้ำจากเขื่อนต่าง ๆ และเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม

ขณะที่โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและโลจิสติกส์ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มจังหวัด CWEC ซึ่งการมีระบบคมนาคมขนส่งที่มีประสิทธิภาพจะช่วยลดต้นทุนโลจิสติกส์ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และส่งเสริมการเชื่อมโยงทั้งภายในกลุ่มจังหวัด ภูมิภาค และระหว่างประเทศ โดยกลุ่มจังหวัด CWEC มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและโลจิสติกส์อย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ กิจกรรมการท่องเที่ยว และการเป็นประตูเชื่อมต่อไปยังภาคตะวันตกและประเทศเพื่อนบ้าน สามารถจำแนกโครงข่ายคมนาคมและระบบโลจิสติกส์ที่สำคัญ ได้ดังนี้

## (1.2) โครงสร้างพื้นฐานคมนาคมและโลจิสติกส์

### (1.2.1) การคมนาคมทางถนน

ทางหลวงหมายเลข 4 ถนนเพชรเกษม ผ่านจังหวัดนครปฐม เป็นเส้นทางหลักเชื่อมต่อไปยังภาคใต้ของประเทศไทย

ทางหลวงหมายเลข 338 ถนนบรมราชชนนี เป็นเส้นทางสำคัญจากกรุงเทพฯ สู่อำเภอเมืองนครปฐม

ทางหลวงหมายเลข 321 ถนนมาลัยแมน เชื่อมจังหวัดนครปฐม สุพรรณบุรี และต่อเนื่องไปยังจังหวัดชัยนาท

ทางหลวงหมายเลข 340 บางบัวทอง-สุพรรณบุรี-ชัยนาท เป็นเส้นทางหลักเชื่อมกรุงเทพฯ กับจังหวัดสุพรรณบุรีและภาคเหนือตอนล่าง

ทางหลวงหมายเลข 323 บ้านโป่ง-กาญจนบุรี-สังขละบุรี เป็นเส้นทางหลักสู่จังหวัดกาญจนบุรีและเชื่อมต่อไปยังด่านเจดีย์สามองค์

ทางหลวงหมายเลข 324 กาญจนบุรี-อู่ทอง เชื่อมจังหวัดกาญจนบุรีกับสุพรรณบุรี

ทางหลวงหมายเลข 1 ถนนพหลโยธิน ผ่านจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นเส้นทางหลักสู่ภาคเหนือ

ทางหลวงหมายเลข 32 ถนนสายเอเชีย เป็นเส้นทางสำคัญที่แยกจากถนนพหลโยธิน ผ่านจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เชื่อมต่อไปยังภาคเหนือ

นอกจากนี้ ในพื้นที่กลุ่มจังหวัด CWEC ยังมีการลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง (มอเตอร์เวย์) และขยายเส้นทางคมนาคมอย่างต่อเนื่องตามแผนแม่บทการพัฒนาทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) เช่น โครงการมอเตอร์เวย์บางใหญ่-กาญจนบุรี (M81) ซึ่งจะช่วยยกระดับการเดินทางและขนส่งสินค้าสู่ภาคตะวันตกและเชื่อมต่อกับโครงการท่าเรือน้ำลึกทวายในอนาคต

#### (1.2.2) การคมนาคมทางราง

เส้นทางรถไฟสายใต้ ผ่านจังหวัดนครปฐม เชื่อมต่อกรุงเทพฯ กับจังหวัดต่าง ๆ ในภาคใต้

เส้นทางรถไฟสายสุพรรณบุรี แยกจากสายใต้ที่สถานีชุมทางหนองปลาดุก จังหวัดราชบุรี เข้าสู่จังหวัดสุพรรณบุรี

เส้นทางรถไฟสายกาญจนบุรี แยกจากสายใต้ที่สถานีชุมทางหนองปลาดุกเช่นกัน เข้าสู่จังหวัดกาญจนบุรี สิ้นสุดที่สถานีน้ำตก เป็นเส้นทางที่มีความสำคัญทั้งในเชิงประวัติศาสตร์และการท่องเที่ยว

เส้นทางรถไฟสายเหนือและสายตะวันออกเฉียงเหนือ ผ่านจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นจุดเชื่อมต่อสำคัญสำหรับการเดินทางและขนส่งสินค้าไปยังภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โครงการพัฒนารถไฟทางคู่และรถไฟความเร็วสูง มีแผนการพัฒนารถไฟทางคู่ในหลายเส้นทางที่ผ่านกลุ่มจังหวัดนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขนส่งผู้โดยสารและสินค้า



รวมถึงโครงการรถไฟความเร็วสูงสายกรุงเทพฯ-นครราชสีมา ซึ่งมีสถานีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะส่งผลดีต่อการเชื่อมโยงในระยะยาว

### (1.2.3) การคมนาคมทางน้ำ

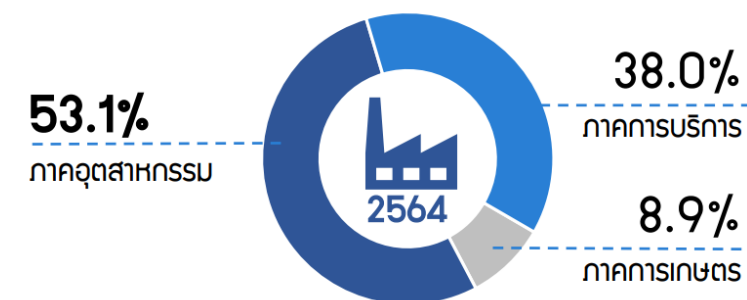
แม่น้ำสายหลัก ได้แก่ แม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำท่าจีน และแม่น้ำแม่กลอง ยังคงมีบทบาทในการขนส่งสินค้าบางประเภท โดยเฉพาะสินค้าเกษตรและวัสดุก่อสร้าง แม้ว่า จะลดความสำคัญลงเมื่อเทียบกับการขนส่งทางถนน

กล่าวโดยสรุป ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง – ตะวันตก (CWEC) มีลักษณะภูมิประเทศที่ผสมผสานระหว่างที่ราบลุ่มแม่น้ำอันอุดมสมบูรณ์และแนวเทือกเขาทางทิศตะวันตก ทำให้มีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย ทั้งดิน น้ำ ป่าไม้ แร่ธาตุ และแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของภูมิภาค โดย CWEC มีอาณาเขตติดต่อกับหลายจังหวัดและกรุงเทพมหานคร ทำให้เป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพในการเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ และรวมถึงการเป็นศูนย์กลางการคมนาคมขนส่งและกระจายสินค้า ทั้งภายในประเทศและเชื่อมต่อไปยังประเทศเพื่อนบ้าน

### (1.2) บริบททางเศรษฐกิจ

โครงสร้างทางเศรษฐกิจของกลุ่มจังหวัด CWEC มีความหลากหลายและสะท้อนถึงศักยภาพที่แตกต่างกันของแต่ละจังหวัด โดยมีภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของภูมิภาค โดยจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีสัดส่วน GPP จากภาคอุตสาหกรรมสูงที่สุด ตามมาด้วยภาคบริการและภาคเกษตรกรรม ในขณะที่จังหวัดสุพรรณบุรีและนครปฐม ภาคเกษตรกรรมยังคงมีบทบาทสำคัญควบคู่ไปกับการเติบโตของภาคอุตสาหกรรมและบริการ ส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ภาคเกษตรกรรมภาคอุตสาหกรรม (โดยเฉพาะเหมืองแร่และวัสดุก่อสร้าง) และภาคบริการ (การท่องเที่ยว) ล้วนมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ดังรายละเอียดต่อไปนี้





## ภาคอุตสาหกรรม

เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ CWEC  
(มูลค่า 550,741 ล้านบาท หรือร้อยละ 53.1 ของ GDP)

ภาพประกอบ 2 ส่วนแบ่งมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมกลุ่มจังหวัด CWEC ในปี 2564

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

### (1.2.1) ภาคเกษตรกรรม (Agriculture Sector)

ภาคเกษตรกรรมยังคงเป็นฐานเศรษฐกิจที่สำคัญของกลุ่มจังหวัด CWEC โดยเฉพาะในจังหวัดสุพรรณบุรี นครปฐม และพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำที่อุดมสมบูรณ์

พืชเศรษฐกิจหลัก ได้แก่ ข้าว อ้อยโรงงาน มันสำปะหลัง พืชผักและผลไม้ปศุสัตว์ มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เช่น สุกร ไก่เนื้อ ไก่ไข่ และโคนมกระจายอยู่ในหลายพื้นที่ โดยเฉพาะในจังหวัดนครปฐมและสุพรรณบุรี

ประมง มีการทำประมงน้ำจืดในแหล่งน้ำธรรมชาติและบ่อเลี้ยง โดยเฉพาะการเลี้ยงกุ้งก้ามกรามในจังหวัดสุพรรณบุรีและนครปฐม

### (1.2.2) ภาคอุตสาหกรรม (Industrial Sector)

ภาคอุตสาหกรรมมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องในกลุ่มจังหวัด CWEC โดยเฉพาะในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและนครปฐม ซึ่งมีความได้เปรียบด้านที่ตั้งใกล้กรุงเทพมหานครและมีโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้ออำนวย โดยมีอุตสาหกรรมหลัก ดังนี้

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ เป็นอุตสาหกรรมสำคัญในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมหลายแห่งที่ผลิตชิ้นส่วนและประกอบรถยนต์

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า มีโรงงานผลิตจำนวนมากในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญในทุกจังหวัด เนื่องจากเป็นแหล่งวัตถุดิบทางการเกษตร มีการแปรรูปสินค้าเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่า เช่น โรงงานน้ำตาล โรงสีข้าว โรงงานแปรรูปเนื้อสัตว์และผลไม้

อุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง จังหวัดกาญจนบุรีและสุพรรณบุรีมีแหล่งวัตถุดิบหินปูน ทำให้มีอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์และวัสดุก่อสร้างอื่น ๆ

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ยังคงมีบทบาทในบางพื้นที่ นอกจากนี้ยัง ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาก็ยังมีนิคมอุตสาหกรรมและเขตประกอบการอุตสาหกรรมที่สำคัญ เช่น นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค (บ้านหว้า) และนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน เป็นปัจจัยดึงดูดการลงทุนและสร้างงานในภาคอุตสาหกรรม

### (1.2.3) ภาคบริการ (Service Sector)

ภาคบริการเป็นอีกหนึ่งภาคส่วนที่มีความสำคัญและมีแนวโน้มการเติบโตสูง โดยเฉพาะด้านการท่องเที่ยวและการค้า

แหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาเป็นแม่เหล็กดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ จังหวัดกาญจนบุรีมีแหล่งท่องเที่ยวสมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 และจังหวัดนครปฐมมืองค์พระปฐมเจดีย์

แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ จังหวัดกาญจนบุรีมีอุทยานแห่งชาติ น้ำตก และกิจกรรมผจญภัยที่หลากหลาย ส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีมีบึงฉวากเฉลิมพระเกียรติ

ธุรกิจโรงแรม ที่พัก ร้านอาหาร และบริการนำเที่ยว ที่เติบโตควบคู่ไปกับการท่องเที่ยว

การค้าปลีกและค้าส่ง ซึ่งมีการขยายตัวของห้างสรรพสินค้า ร้านค้าสะดวกซื้อ และตลาดสมัยใหม่ในเขตเมืองและชุมชนสำคัญ

การศึกษาและสาธารณสุข มีสถาบันการศึกษาและสถานพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนให้บริการในพื้นที่

การขนส่งและโลจิสติกส์ เป็นภาคบริการที่สนับสนุนกิจกรรมทางเศรษฐกิจอื่นๆ โดยเฉพาะการขนส่งสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรม

กล่าวโดยสรุป โครงสร้างทางเศรษฐกิจของกลุ่มจังหวัด CWEC มีความแตกต่างกันในแต่ละจังหวัด โดยมีภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ และภาคเกษตรกรรม เป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของภูมิภาคตามลำดับ

### 1.3) บริบททางประชากร

ประชากรถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานและเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกมิติทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และท้องถิ่น เนื่องจากประชากรไม่เพียงแต่เป็นกำลังแรงงานที่สำคัญในการขับเคลื่อนภาคการผลิตและบริการ แต่ยังเป็นผู้บริโภคที่สร้างอุปสงค์ภายใน เป็นผู้ประกอบการที่สร้างสรรค์นวัตกรรมและธุรกิจ และเป็นผู้รับประโยชน์โดยตรงจากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

จากข้อมูลของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี 2565 พบว่า โครงสร้างทางประชากรของกลุ่มจังหวัด CWEC มีสัดส่วนของประชากรวัยเด็กอยู่ที่ร้อยละ 14.0 ต่ำกว่าภาพรวมทั่วประเทศ (ร้อยละ 16.0) ประชากรวัยทำงานของกลุ่ม CWEC อยู่ที่ร้อยละ 67.5 ซึ่งสูงกว่าภาพรวมทั่วประเทศ (ร้อยละ 65.2) และประชากรวัยสูงอายุอยู่ที่ร้อยละ 18.4 ซึ่งต่ำกว่าภาพรวมทั่วประเทศเล็กน้อย (ร้อยละ 18.8) (ประมวลผลจากโครงการสำรวจภาวะการทำงาน of ประชากร) และมีอัตราการพึ่งพิงของกลุ่ม CWEC เท่ากับ 0.48 หมายถึงประชากรวัยแรงงาน 1 คน ต้องดูแลเด็กและผู้สูงอายุ 0.48 คน ซึ่งหากเทียบกับทั่วประเทศพบว่ามีค่าที่ต่ำกว่า โดยทั่วประเทศมีอัตราการพึ่งพิงอยู่ที่ 0.53 หรือประชากรวัยแรงงาน 1 คน ต้องดูแลเด็กและผู้สูงอายุ 0.53 คน การศึกษาของประชากรในกลุ่ม CWEC พบว่า สัดส่วนของประชากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปอยู่ที่ร้อยละ 11.9 ซึ่งต่ำกว่าภาพรวมของทั่วประเทศ (ร้อยละ 13.9) และเมื่อพิจารณาจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปมีค่าเท่ากับ 8.87 ซึ่งมีค่าที่ต่ำกว่า ภาพรวมทั่วประเทศ (9.24 ปี)

ขณะที่อัตราการกำลังแรงงานและการมีงานทำ ในพื้นที่ CWEC มีกำลังแรงงานรวมหรือผู้ที่พร้อมจะทำงาน ปี 2565 (ไตรมาส 3) อยู่ที่ 2,333,723 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ของกำลังแรงงานรวมทั่วประเทศ และคิดเป็นร้อยละ 18.0 ของภาคกลาง ซึ่งพบว่าในปี 2565 (ไตรมาส 3) กำลังแรงงาน รวมในกลุ่ม CWEC เพิ่มขึ้นถึง ร้อยละ 12.4 เมื่อเทียบกับปี 2564 (ไตรมาส 3)

ผู้ทำงานในกลุ่ม CWEC พบว่าปี 2565 (ไตรมาส 3) มีจำนวน 2,305,735 คน (อัตราการมีงานทำร้อยละ 69.8) คิดเป็นร้อยละ 5.8 ของผู้ทำงานทั่วประเทศ และร้อยละ 18.0

ของภาคกลาง ซึ่งเมื่อจำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ พบว่าผู้ทำงานภาคการค้าและบริการ มีจำนวนสูงสุด 1,096,598 คน (ร้อยละ 47.6) รองลงมา คือ ภาคเกษตรกรรม 642,004 คน (ร้อยละ 27.8) และภาคการผลิต 567,134 คน (ร้อยละ 24.6) โดยเมื่อเทียบกับปี 2564 (ไตรมาส 3) จะพบว่าผู้ทำงานในกิจกรรมทางเศรษฐกิจทั้ง 3 ประเภท มีจำนวนผู้ทำงานเพิ่มขึ้น โดยภาคเกษตรกรรมมีอัตราการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นสูงสุด ร้อยละ 20.1 รองลงมาได้แก่ ภาคการค้าและบริการมีอัตราการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นร้อยละ 14.2 และภาคการผลิตมีอัตรา การเปลี่ยนแปลง เพิ่มขึ้น ร้อยละ 9.3

โครงสร้างทางประชากรของกลุ่มจังหวัด CWEC ในปี 2565 แสดงให้เห็นถึง ศักยภาพของกำลังแรงงานที่ค่อนข้างสูง เนื่องจากมีสัดส่วนประชากรวัยทำงานที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย ประเทศ และมีอัตราการพึ่งพิงที่ต่ำกว่า ซึ่งเป็นปัจจัยบวกต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม ระดับการศึกษาของประชากรโดยรวมยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ทั้งในแง่สัดส่วนผู้สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีและจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ย ซึ่งอาจเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาไปสู่ เศรษฐกิจฐานความรู้และนวัตกรรม การมีสัดส่วนประชากรวัยเด็กที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยอาจส่งผลต่อ จำนวนแรงงานในอนาคต ขณะที่สัดส่วนผู้สูงอายุที่ต่ำกว่าเล็กน้อยอาจช่วยลดแรงกดดันจากการ เข้าสู่สังคมสูงวัยได้บ้างในระยะสั้นถึงปานกลาง

## 2) อุตสาหกรรมเป้าหมายและมาตรการส่งเสริมการลงทุน

ในส่วนของอุตสาหกรรมเป้าหมายและมาตรการส่งเสริมการลงทุน ในกลุ่มจังหวัด CWEC มีจุดมุ่งเน้นในการพัฒนา 2 อุตสาหกรรมหลัก ได้แก่

- (1) อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร
- (2) อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

โดยคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ได้กำหนดพื้นที่และประเภทกิจการเป้าหมาย ในคลัสเตอร์ในการส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษเพื่อให้เกิดการลงทุนใน คลัสเตอร์อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษมากขึ้นและกระตุ้นให้ ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีและ นวัตกรรม จำนวน 6 กลุ่มกิจการ ได้แก่

- (1) อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร
- (2) อุตสาหกรรมชีวภาพ
- (3) อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
- (4) อุตสาหกรรมดิจิทัล

(5) อุตสาหกรรมสร้างสรรค์

(6) อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

ซึ่งลักษณะของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ จะมีคุณสมบัติหรือความโดดเด่นเฉพาะของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาในเชิงยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยอุตสาหกรรมเป้าหมายมีเกณฑ์การพิจารณาจากศักยภาพในเชิงเศรษฐกิจ ความเหมาะสมในเชิงพื้นที่ และแนวโน้มของความต้องการในตลาดระดับประเทศและนานาชาติ

โดยอุตสาหกรรมเป้าหมายข้างต้น จัดอยู่ในกลุ่มกิจการที่ภาครัฐให้การส่งเสริมการลงทุนประเภทกลุ่ม A ได้แก่ A1+ A1 A2 A3 และ A4 โดยจะได้รับสิทธิและประโยชน์ครอบคลุมทั้งสิทธิและประโยชน์ทางภาษีและไม่ใช้ภาษี เพื่อให้เกิดการลงทุนในคลัสเตอร์อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษมากยิ่งขึ้นและกระตุ้นให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม ดังนี้

กลุ่ม A1+ (อุตสาหกรรมต้นน้ำที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและการพัฒนาเทคโนโลยีเป้าหมาย โดยมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีร่วมกับสถาบันการศึกษา/วิจัย) ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลเป็นระยะเวลา 10 – 13 ปี (ไม่จำกัดวงเงิน) ทั้งนี้ ถ้ามีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมตามเงื่อนไขที่กำหนด จะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลเพิ่มเติมอีกเป็นระยะเวลา 2 ปี

กลุ่ม A1 - A4 ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลเป็นระยะเวลา 3 - 13 ปี ทั้งนี้ ถ้ามีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมตามเงื่อนไขที่กำหนด จะได้รับลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลสำหรับกำไรสุทธิที่ได้จากการลงทุนในอัตราร้อยละ 50 ของอัตราปกติ เพิ่มอีก 3 ปี

**3) กลไกและบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง - ตะวันตก**

ภายใต้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ พ.ศ. 2564 รัฐบาลได้กำหนดให้มี คณะกรรมการนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ (กพศ.) โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย กำกับดูแล และบูรณาการการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานทั้งในระดับส่วนกลางและระดับพื้นที่ เพื่อให้การบริหารจัดการเขตเศรษฐกิจพิเศษมีประสิทธิภาพและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดย กพศ. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการระดับส่วนกลาง จำนวน 3 คณะ ประกอบด้วย

(1) คณะอนุกรรมการด้านสิทธิประโยชน์ กำหนดพื้นที่ และศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ ทำหน้าที่กำหนดพื้นที่และสิทธิประโยชน์ รวมถึงพัฒนาระบบบริการแบบเบ็ดเสร็จ

(2) คณะอนุกรรมการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทำหน้าที่พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค และการจัดการบริเวณด้านพรมแดน

(3) คณะอนุกรรมการด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์ ทำหน้าที่เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ จัดสัมมนา เพื่อเชิญชวนนักลงทุน และจัดทำข้อมูลสนับสนุนการลงทุนในพื้นที่

ในระดับพื้นที่ ได้มีการจัดตั้งคณะทำงานบริหารจัดการและขับเคลื่อนระเบียบเศรษฐกิจพิเศษระดับพื้นที่ โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ทำหน้าที่ประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานในระดับท้องถิ่นและส่วนกลาง เพื่อให้การพัฒนาดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน กับนโยบายของรัฐบาล และตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

นอกจากนี้ การขับเคลื่อนการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษนั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลากหลายภาคส่วน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มหลัก (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, ม.ท.ป, อ้างถึงใน ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์ และ คณะ, 2562) ได้แก่

ภาครัฐ มีบทบาทสำคัญในการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐาน ปรับปรุงกฎระเบียบ และมอบสิทธิประโยชน์เพื่อสนับสนุนการลงทุน ตลอดจนลดต้นทุนในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

ภาคเอกชน เป็นผู้ลงทุนหลักในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย

ภาคประชาชน มีส่วนร่วมผ่านการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นในพื้นที่ พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาในมิติที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น

หน่วยงานกำกับดูแลในพื้นที่ มีหน้าที่อำนวยความสะดวก ประสานงาน และสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนที่กำหนด

#### 4) แนวทางการขับเคลื่อนระเบียบเศรษฐกิจพิเศษ

คณะกรรมการนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ (กพศ.) ได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษตามองค์ประกอบของการพัฒนา 5 ด้าน และมอบหมายหน่วยงานรับผิดชอบหลักร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขับเคลื่อนการดำเนินงานตามองค์ประกอบในแต่ละด้าน ดังนี้



(1) การให้สิทธิประโยชน์และการอำนวยความสะดวกการลงทุน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สิทธิประโยชน์ในระดับสูงเพื่อดึงดูดการลงทุนในพื้นที่และเพื่อให้แข่งขันได้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่จะเป็นฐานการลงทุนของภาค รวมถึงมาตรการสิทธิประโยชน์จากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่จะส่งเสริมสภาพแวดล้อม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ โดยกำหนดให้คณะกรรมการด้านสิทธิประโยชน์ กำหนดพื้นที่ และศูนย์บริการเบ็ดเสร็จเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก

(2) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในแต่ละระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ สนับสนุนการขยายตัวของกิจกรรมทางเศรษฐกิจและเชื่อมโยงกับพื้นที่เศรษฐกิจหลักอื่นๆ ครอบคลุมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทั้งด้านคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค/สาธารณูปการ การจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมหรือพื้นที่รองรับอุตสาหกรรม รวมทั้งการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนจุดเน้นการพัฒนาในแต่ละระเบียงฯ โดยกำหนดให้คณะกรรมการด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก

(3) การพัฒนาห่วงโซ่การผลิตและบริการ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายกิจกรรมทางเศรษฐกิจเชื่อมโยงในพื้นที่กับพื้นที่โดยรอบและกับพื้นที่เศรษฐกิจอื่น รวมทั้งบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานเชิงกลยุทธ์และสร้างมูลค่าเพิ่มตลอดห่วงโซ่ โดยกำหนดให้กระทรวงอุตสาหกรรมเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก

(4) การพัฒนาแรงงานและสนับสนุนผู้ประกอบการ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับกิจการเป้าหมาย พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการในการดำเนินธุรกิจ ในภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยการบ่มเพาะผู้ประกอบการท้องถิ่น การพัฒนาผู้ให้บริการ และการถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยกำหนดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบหลัก 2 หน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงแรงงาน และ กระทรวงพาณิชย์

(5) การวิจัยและพัฒนาและการถ่ายทอดเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ภาคการผลิต/บริการ สนับสนุนการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคการศึกษา ชุมชน และเอกชนในพื้นที่ ส่งเสริมการถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรม และการแลกเปลี่ยนข้อมูล/องค์ความรู้ โดยกำหนดให้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก

## 2.2.8 ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง - ตะวันตก

การพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษของประเทศไทยมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการขับเคลื่อนการพัฒนาแรงงาน การสนับสนุนผู้ประกอบการ และการถ่ายทอด



เทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาถึงเป้าหมายในการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และการเป็นศูนย์กลางกระจายสินค้า ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยกำลังแรงงานที่มีทักษะสูงและทันสมัย ดังนั้น ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับระยะเบี่ยงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง-ตะวันตก (CWEC) จึงต้องมุ่งเน้นไปที่การสร้างและยกระดับทักษะของกำลังคนให้สอดคล้องกับ อุตสาหกรรมเป้าหมายหลัก 2 ประเภทของพื้นที่ ได้แก่ อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร และ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (อติพร เกิดเรือง และ ชัยพัฒน์ พันธุ์วัฒนสกุล, 2567) การดำเนินการดังกล่าวครอบคลุมถึงการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับกิจการเป้าหมายในพื้นที่ การพัฒนาความสามารถของผู้ประกอบการในการดำเนินธุรกิจ การบ่มเพาะผู้ประกอบการท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาผู้ให้บริการ (Service Provider) ที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเบื้องต้นพบว่า ตำแหน่งงานและทักษะที่ CWEC มีความต้องการ สามารถจำแนกตามอุตสาหกรรมเป้าหมายได้ดังนี้

1) อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมนี้มีความต้องการบุคลากร ในหลากหลายบทบาท ตั้งแต่งานด้านการพัฒนาเทคโนโลยีการเกษตรที่มุ่งเน้นการเพิ่ม ประสิทธิภาพและผลผลิต ไปจนถึงงานด้านการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรและการ ถนอมอาหารเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม นอกจากนี้ ยังมีความต้องการพนักงานช่างและที่มีทักษะ เฉพาะทางอีกด้วย

เมื่อพิจารณารายละเอียดความต้องการทักษะแรงงานของสถานประกอบการ ในพื้นที่อุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร พบว่าตำแหน่งงานที่สำคัญ ได้แก่ งานควบคุมการผลิต และการลดต้นทุน ซึ่งต้องการบุคลากรที่มีความเข้าใจในกระบวนการผลิตและสามารถบริหารจัดการ ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่างซ่อมบำรุงเครื่องจักรและอุปกรณ์ภายในโรงงาน เพื่อดูแลรักษาเครื่องจักรให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ นักวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ เพื่อสร้างสรรค์ นวัตกรรมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ พนักงานช่างและและตัดแต่ง รวมถึง พนักงานเลี้ยงสุกร และเป็ด ซึ่งเป็นตำแหน่งงานที่ต้องการทักษะและความรู้เฉพาะด้าน และ พนักงาน ขับรถโฟล์คลิฟท์และรถแทรกเตอร์ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านโลจิสติกส์ภายใน สถานประกอบการ

สำหรับทักษะที่ต้องการ ครอบคลุมถึงความรู้ในเรื่องผลิตภัณฑ์ การเก็บวัตถุดิบ และผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป ความรู้เรื่องการดูแลรักษาเครื่องจักรกลและอุปกรณ์ภายในโรงงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารและการเข้าถึง ข้อมูลทางเทคนิค

2) อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมนี้ต้องการบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคและวิศวกรรมเป็นอย่างมาก ตำแหน่งงานที่สำคัญประกอบด้วย วิศวกรอิเล็กทรอนิกส์ วิศวกรแมคคาทรอนิกส์ วิศวกรไฟฟ้า และวิศวกรเครื่องกล ซึ่งเป็นบุคลากรหลักในการออกแบบ พัฒนา และควบคุมกระบวนการผลิต นอกจากนี้ ยังมีความต้องการบุคลากรใน งานด้านการพัฒนาซอฟต์แวร์ โปรแกรมเมอร์ และนักวิเคราะห์ธุรกิจด้านไอที เพื่อรองรับการพัฒนาระบบและเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกี่ยวข้อง รวมถึง งานด้านการวิเคราะห์ระบบ และข้อมูล และงานด้านการซ่อมบำรุง

เมื่อจำแนกความต้องการทักษะแรงงานของสถานประกอบการ ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ พบว่าตำแหน่งงานที่ต้องการ ได้แก่ วิศวกร ช่างเทคนิค ช่างซ่อมบำรุง ช่างควบคุมเครื่องจักร รวมถึงบุคลากรฝ่ายจัดซื้อและการวางแผนการผลิต

ส่วนทักษะที่จำเป็นนั้น ได้แก่ ความรู้เรื่องการดูแลรักษาเครื่องจักร ทักษะการออกแบบและพัฒนาเทคโนโลยี ความรู้ความสามารถด้านการจัดซื้อและการวางแผนการผลิต และความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการผลิตและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 นรเศรษฐ์ คำบำรุง (2564) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านแรงงานทักษะฝีมือสูง ตามแผน ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการลงทุน ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความท้าทาย ด้านการพัฒนาแรงงานทักษะฝีมือสูงในเขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 2) เพื่อหาแนวทางในการ กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาแรงงานทักษะฝีมือสูง ให้มีความรวดเร็วและได้จำนวนเพียงพอ ต่อความต้องการ พบว่า เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ต้องการแรงงานฝีมือทักษะสูงด้านการ วิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน การออกแบบสร้างสรรค์และปรับปรุง กระบวนการทำงาน และทักษะเกี่ยวกับระบบอัตโนมัติสมัยใหม่ แต่แรงงานในส่วนนี้ยังไม่ได้รับการ พัฒนาทักษะฝีมืออย่างเพียงพอตามความต้องการของเขตเศรษฐกิจพิเศษ การพัฒนาแรงงานฝีมือ ทักษะสูงยังคงมีความท้าทายในหลายด้าน ซึ่งส่งผลต่อจำนวน คุณภาพ และความรวดเร็วในการ พัฒนาที่ส่งผลต่อความสามารถด้านการแข่งขันขององค์กร อุปสรรคจากการจัดสรรงบประมาณ และการสนับสนุนที่ไม่ทั่วถึงทำให้ระยะเวลาและจำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะขั้นสูง ไม่ตรงตามจำนวนความต้องการของเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดยได้อธิบายการ

แบ่งกลุ่มทักษะความเชี่ยวชาญที่เป็นที่ต้องการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก แบ่งเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ (1) แรงงานฝีมือที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อการทำงานที่สอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะงาน (2) แรงงานฝีมือที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อใช้ในการ ทำงานร่วมกับเครื่องมือ เครื่องจักรและเทคโนโลยีสมัยใหม่ (3) แรงงานฝีมือที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ทางด้านการ กระบวนการ ปรับปรุงเครื่องมือ ปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการผลิต (4) แรงงานฝีมือที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ด้านการออกแบบ และการสร้างสรรค์กรรมวิธีและกระบวนการเพื่อสนองความต้องการของลูกค้าในขั้นแรก (5) แรงงาน ฝีมือที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ด้านการวิเคราะห์ และแก้ปัญหา ด้วยการประมวลผลชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) หรือการวิเคราะห์และแก้ไขภัย ปัญหา การทำงานที่มีความซับซ้อน (Complex problem solving) และ (6) แรงงานฝีมือที่มีทักษะ ด้านอุปนิสัย (Soft skill) ที่ช่วยเพิ่มความสามารถเชิงสมรรถนะในเชิงสมรรถนะในการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.3.2 ศิวัฒน์ แจ่มรักษสกุล และ กิตติชัย อธิกุลรัตน์ (2566) ได้ศึกษา การประเมินผล โครงการพัฒนาทักษะแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 12 รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูล ประสิทธิภาพและการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานที่ผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผลตามมาตรฐาน หลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการด้วยรูปแบบ CIPP Model โดย เก็บข้อมูลจากผู้ผ่านการฝึกอบรมในความรับผิดชอบของหน่วยฝึกในพื้นที่ จำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี สถาบัน พัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง และสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติ และหุ่นยนต์ ผลการศึกษาพบว่า ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะแรงงานตลอดช่วงชีวิต โดยเฉพาะในวัยแรงงานจะเน้นการยกระดับทักษะให้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการ สำหรับ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน ตามแนวทาง EEC Model ซึ่งมี 2 ชนิด คือ 1) EEC Model Type A และ 2) EEC Model Type B สำหรับหลักสูตรฝึกอบรม ยังครอบคลุมถึง หลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือ ซึ่งเป็นหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งแม้จะไม่ใช่

หลักสูตรที่เกิดจากการพัฒนาโดยสถานประกอบกิจการ แต่สามารถตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะแรงงานให้แก่แรงงานในสถานประกอบกิจการ หรือหลักสูตรของสถานประกอบกิจการ เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถานประกอบกิจการ

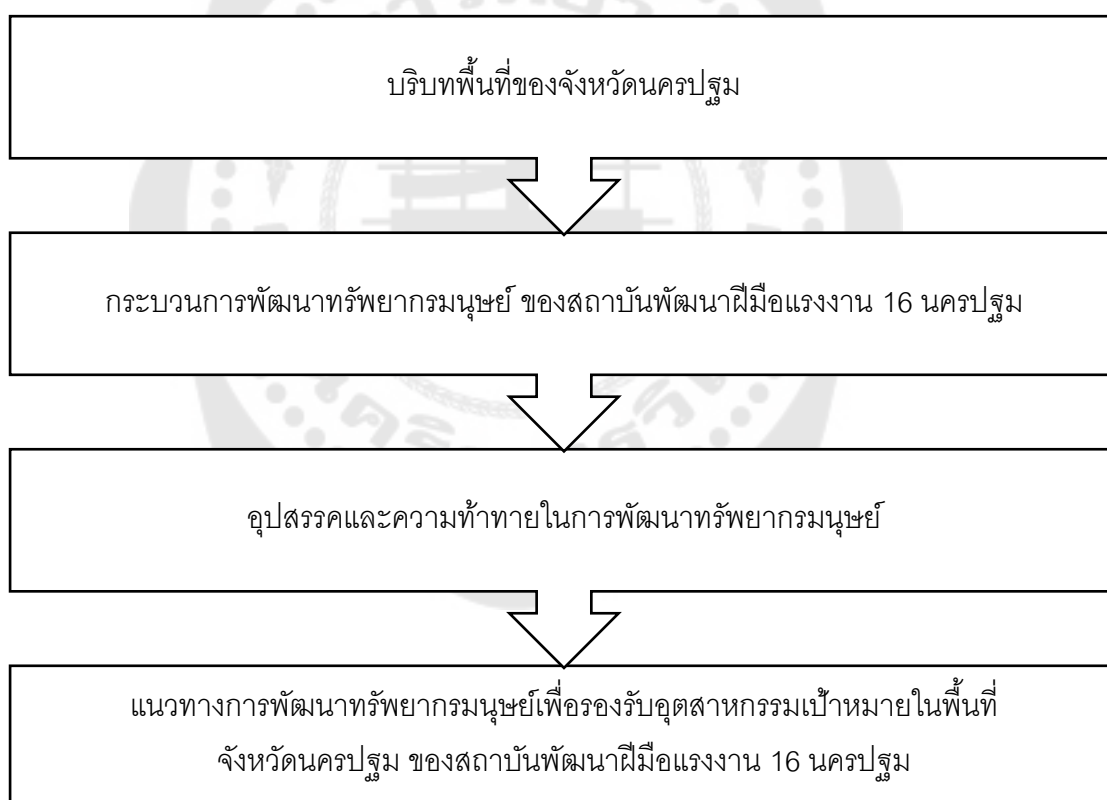
2.3.3 ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์ และคณะ (2560) ได้ศึกษา กระบวนการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษในภาคตะวันออก พบว่า ในการขับเคลื่อนนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ ประกอบด้วยกระบวนการแปลงนโยบาย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นกำหนดนโยบาย ขั้นการกำหนดผังพื้นที่ของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และขั้นการกำหนดโครงการและกิจกรรม ในส่วนของการขานรับนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษของประชาชนในพื้นที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และในส่วนของอุปสรรคที่เป็นปัจจัยร่วมของเศรษฐกิจพิเศษในจังหวัดตราด และจังหวัดสระแก้วนั้น มี 3 ปัจจัยที่สำคัญ คือ ปัญหาความชัดเจนเรื่องเขตแดนระหว่างไทยกับกัมพูชาปัญหาทางด้านกฎหมาย และปัญหาการปรับยุทธศาสตร์การพัฒนาในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ

2.3.4 ปาริฉัตร จอมก้น (2565) ได้ศึกษา การวิเคราะห์การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565) ในวาระแรกยะระ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) ของกรมสุขภาพจิต พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต ทั้งหมด 18 คน พบว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์กรมสุขภาพจิต มีความชัดเจน สอดคล้องกัน และระบุรายละเอียดของยุทธศาสตร์เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด โดยการกำหนดหัวข้อการเขียนยุทธศาสตร์ ที่แสดงวิธีปฏิบัติและสะท้อนการประเมินผลที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ผ่านรูปแบบการจัดทำโครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การจัดทำตัวชี้วัดการรับรองการปฏิบัติราชการ และการจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ปัจจัยด้านทรัพยากรข้อมูล เป็นอุปสรรคสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สำเร็จเนื่องจากฐานข้อมูลมีความกระจัดกระจาย ขาดคุณภาพ และไม่ทันสมัย ไม่ตอบสนองต่อการสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรม จึงควรมีระบบจัดการทรัพยากรข้อมูลที่สามารถบริหารจัดการอย่างเป็นระบบส่วนปัจจัยการสื่อสารระหว่างหน่วยงานมีอุปสรรค คือ ลักษณะของการสื่อสารยุทธศาสตร์ยังไม่สามารถทำให้บุคลากรเข้าใจและนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติได้ตรงตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์อย่างทั่วถึงได้ จึงควรออกแบบลักษณะของการสื่อสารที่สามารถผลักดันให้หน่วยงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้ ปัจจัยด้านลักษณะหน่วยงานที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ คือ การออกแบบการขับเคลื่อนงานโดยเน้นตามบทบาทหน้าที่ในรูปแบบคณะกรรมการ/คณะทำงาน โดยนโยบายจากฝ่ายการเมืองที่เห็นพ้องต้องกันกับยุทธศาสตร์ของกรมมีส่วนผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนงานและปัจจัยด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ ที่มีความเข้าใจในยุทธศาสตร์และทัศนคติที่ดี

ของผู้ปฏิบัติงานจะสามารถสร้างความผูกพันให้เกิดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่บรรลุตามเป้าหมายได้

2.3.5 กษมา เตชะฤทธิ และอิทธิกร ขำเดช (2566) ได้ศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของการแข่งขันในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก EEC พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้องนั้น หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการดำเนินโครงการผลิตและพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบกิจการจะต้องให้ความสำคัญตั้งแต่ การศึกษาหาความสมรรถนะที่สถานประกอบกิจการต้องการอย่างแท้จริง และควรมีการกำหนด วิธีการพัฒนาที่เหมาะสม

## 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ ได้แก่

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

โดยในส่วนของบทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย มีขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

- 3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.4 กระบวนการวิจัย

#### 3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีเกณฑ์การเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยเลือกจากผู้ที่มีบทบาทหน้าที่และมีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งผู้กำหนดนโยบาย ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ให้บริการ ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- 3.1.1 ผู้อำนวยการหน่วยฝึก ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายและมองเห็นภาพรวม
- 3.1.2 ผู้ปฏิบัติงานระดับบริหารและระดับปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผู้เผชิญปัญหาโดยตรง
- 3.1.3 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยฝึก ซึ่งเป็นผู้รับผลกระทบโดยตรงและสะท้อนมุมมองของผู้ใช้บริการ

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ตามลำดับ ดังนี้

- 3.2.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการศึกษาเอกสาร (Documentary Data) เพื่อรวบรวมข้อมูล จากแหล่งข้อมูลประเภทเอกสาร หนังสือ งานวิจัย รายงาน อินเทอร์เน็ต



และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ภายใต้การดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

3.2.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่มีข้อความครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 2 ข้อ ดังที่กล่าวข้างต้น

### 3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์เนื้อหาโดยแยกเป็นประเด็นให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อให้เข้าใจกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม เพื่อนำข้อมูลมาเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

### 3.4 กระบวนการวิจัย

ตารางที่ 1 สรุปกระบวนการวิจัย : กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

| วัตถุประสงค์                                                                                        | กระบวนการ                                                                                                                                                                                                                          | ผลลัพธ์                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม | 1. การศึกษาเอกสาร<br>- หนังสือ งานวิจัย รายงาน<br>อินเทอร์เน็ต และอื่น ๆ<br>2. การสัมภาษณ์เชิงลึก<br>- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม เจ้าหน้าที่ และผู้เข้ารับการศึกษาฝึกกับสถาบันฯ | กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม |



ตารางที่ 1 สรุปกระบวนการวิจัย : กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม (ต่อ)

| วัตถุประสงค์                                                                                    | กระบวนการ                                                                                                                                                                                                                       | ผลลัพธ์                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม | 1. การศึกษาเอกสาร<br>- หนังสือ งานวิจัย รายงาน อินเทอร์เน็ต และอื่น ๆ<br>2. การสัมภาษณ์เชิงลึก<br>- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม เจ้าหน้าที่ และผู้เข้ารับการศึกษาฝึกกับสถาบันฯ | สรุปแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ภายใต้การดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน |

## บทที่ 4

### ผลการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ ได้แก่

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ประกอบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง นำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

#### 4.1 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

##### 4.1.1 บริบทพื้นที่และความต้องการแรงงานของจังหวัดนครปฐม

จังหวัดนครปฐมเป็นจังหวัดที่มีภูมิยุทธศาสตร์ที่สำคัญของภาคกลางและเป็นส่วนหนึ่งของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง - ตะวันตก (CWEC) มีลักษณะทางภูมิศาสตร์และโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่เอื้อต่อการเติบโตและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยทำเลที่ตั้งที่ติดกับกรุงเทพมหานครและเป็นประตูเชื่อมต่อไปยังภาคตะวันตกของประเทศไทยซึ่งจะเชื่อมโยงกับท่าเรือน้ำลึกทวายของสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาผ่านจังหวัดกาญจนบุรี ทำให้จังหวัดนครปฐมมีศักยภาพสูงในการเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจและสังคม โครงสร้างทางเศรษฐกิจของจังหวัดมีความหลากหลาย โดยมีภาคเกษตรกรรมเป็นฐานรากที่แข็งแกร่ง ขณะที่ภาคอุตสาหกรรมมีการขยายตัวอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร และภาคบริการที่เติบโตตามการขยายตัวของเมืองและประชากร

ทิศทางการพัฒนาของจังหวัดนครปฐมตามแผนพัฒนาจังหวัด 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้มุ่งเน้นการเป็น “ศูนย์กลางเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านเกษตรและอาหารปลอดภัย และเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง” สะท้อนถึงความพยายามในการยกระดับภาคเกษตรกรรมดั้งเดิมไปสู่เกษตรกรรมที่มีมูลค่าเพิ่มสูง โดยอาศัยเทคโนโลยีและนวัตกรรม อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

จึงกลายเป็นอุตสาหกรรมหลักที่สำคัญของจังหวัด เนื่องจากความอุดมสมบูรณ์ของวัตถุดิบทางการเกษตรในพื้นที่และทำเลที่ตั้งที่เอื้อต่อการกระจายสินค้า นอกจากนี้ การขยายตัวของเมืองหลวงและปริมณฑลยังส่งผลให้นครปฐมเป็นพื้นที่รองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจและประชากร ก่อให้เกิดความต้องการในภาคอุตสาหกรรมและบริการอื่น ๆ เช่น การขนส่งและโลจิสติกส์ การค้าปลีก และอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งสอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนประเด็นการพัฒนาจังหวัดที่มุ่งเน้นการ “สร้างความแข็งแกร่งระดับพื้นที่ให้สามารถรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและกระจายความเจริญให้เป็นระบบขนส่งและเคลื่อนที่อัจฉริยะ” อันนำไปสู่การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจที่เข้มแข็งยิ่งขึ้น

ในด้านความต้องการแรงงานและสถานการณ์แรงงาน รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดนครปฐม รายปี 2567 ชี้ให้เห็นว่า ณ สิ้นปี 2567 จังหวัดนครปฐมมีผู้ประกันตนรวมกว่า 556,190 คน โดยเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 (ลูกจ้างในระบบ) จำนวน 263,503 คน ซึ่งแสดงถึงขนาดของตลาดแรงงานในระบบที่มีนัยสำคัญ โครงสร้างสถานประกอบการมีความหลากหลาย ตั้งแต่ธุรกิจขนาดเล็ก (น้อยกว่า 9 คน) จำนวน 6,917 แห่ง ไปจนถึงสถานประกอบการขนาดใหญ่พิเศษ (มากกว่า 1,000 คน) จำนวน 24 แห่ง ความหลากหลายของขนาดและประเภทสถานประกอบการนี้ส่งผลให้ความต้องการแรงงานมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยแรงงานในภาคเกษตรแปรรูปและอุตสาหกรรมอาหารยังคงเป็นที่ต้องการสูงอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับความต้องการแรงงานในภาคบริการและโลจิสติกส์ที่เติบโตตามการขยายตัวของเมืองและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นอกจากนี้ ทิศทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาฯ จังหวัด มุ่งสู่การเป็น “Smart Living” และ “Smart Society” ยังบ่งชี้ถึงความต้องการแรงงานที่มีทักษะด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และดิจิทัลที่เพิ่มสูงขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนของจังหวัด

จากข้อมูลการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน พบว่ามีการฝึกอบรมรวมทั้งสิ้น 791 คน โดยกลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการมีสัดส่วนสูงสุด (ร้อยละ 43.61) ตามมาด้วยช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ (ร้อยละ 30.34) ช่างเครื่องกล (ร้อยละ 11.63) ช่างอุตสาหกรรม (ร้อยละ 6.19) ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ (ร้อยละ 5.69) และเกษตรอุตสาหกรรม (ร้อยละ 2.53) มีผู้ผ่านการฝึกอบรม 742 คน (ร้อยละ 93.81) เมื่อเปรียบเทียบปริมาณการฝึกอบรม 791 คน กับจำนวนผู้ประกันตนกว่า 5.5 แสนคน แสดงให้เห็นถึงช่องว่างที่สำคัญและมีนัยยะ ระหว่างปริมาณการฝึกอบรมที่มีอยู่กับขนาดและความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัด แม้ว่าอัตราการผ่านการฝึกอบรมจะสูง แต่จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังน้อยมากเมื่อเทียบกับแรงงาน

ทั้งหมด นอกจากนี้ สัดส่วนการฝึกอบรมยังกระจุกตัวในบางกลุ่มอาชีพ ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงและทิศทางการพัฒนาของจังหวัดที่มุ่งเน้นเกษตรแปรรูปมูลค่าสูงและเทคโนโลยี

กล่าวโดยสรุป บริบทพื้นที่และทิศทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม และรวมถึงสถานการณ์ด้านแรงงานภายในจังหวัด สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งในเชิงปริมาณ ซึ่งปัจจุบันยังคงมีช่องว่างที่ชัดเจนระหว่างจำนวนการฝึกอบรมที่ดำเนินการได้กับขนาดของกำลังแรงงานทั้งหมดในจังหวัด และในเชิงคุณภาพ ซึ่งจำเป็นต้องมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาความไม่สอดคล้องของทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรมที่จังหวัดให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการพัฒนา ทั้งนี้ ลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของจังหวัดนครปฐม ได้แก่ แรงงานที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม แรงงานที่มีทักษะเฉพาะทางในอุตสาหกรรมเป้าหมาย แรงงานที่มีความสามารถในการปรับตัวและเรียนรู้ตลอดชีวิต แรงงานที่มีทักษะด้านการจัดการ และการเป็นผู้ประกอบการ ตลอดจนแรงงานในภาคบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล

#### 4.1.2 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

ในภาพกว้าง กลไกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงการพัฒนาผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก โดยแบ่งเป็น 2 รูปแบบที่สำคัญ ได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งประกอบด้วย 3 ประเภท ได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment Training) การฝึกยกระดับฝีมือ (Upskilling) และการฝึกอาชีพเสริม (Reskilling) และการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่สถานประกอบการเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม โดยมีมาตรการจูงใจด้านการยกเว้นและลดหย่อนภาษีเงินได้รวมทั้งการให้สิทธิและประโยชน์ด้านต่าง ๆ ซึ่งพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไป ต้องจัดให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทิน และยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน หากไม่จัดให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือจัดไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนดต้องส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง - ตะวันตก ภายใต้โครงการพัฒนาศักยภาพ

แรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือเชิงพื้นที่ ภายใต้ยุทธศาสตร์เป้าหมาย และโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG Economy) เพื่อให้กำลังแรงงาน มีทักษะฝีมือสอดคล้องกับความต้องการเชิงพื้นที่ นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals - SDGs) และรวมไปถึงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ ของนักลงทุนต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศ โดยกรมได้จัดสรรงบประมาณภายใต้โครงการ ดังกล่าวให้กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ในฐานะหน่วยฝึกที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ ได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือให้แก่แรงงานกลุ่มเป้าหมาย มีผลการดำเนินงาน ดังนี้ เป้าหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานทั้งสิ้น 60 คน ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 61 คน คิดเป็น ร้อยละ 101.67 ของจำนวนเป้าหมายของโครงการ และมีจำนวน 57 คน ที่ผ่านการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 93.44 ของจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด แบ่งเป็น 3 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก ระดับ 1 (30 ชั่วโมง) หลักสูตร ช่างไฟฟ้าภายนอกอาคาร ระดับ 1 (30 ชั่วโมง) และหลักสูตรช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1 (30 ชั่วโมง) ในขณะที่การส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือ แรงงานในพื้นที่จังหวัดนครปฐม มีผู้เข้าอบรมที่ผ่านการรับรองจากนายทะเบียนทั้งสิ้น 71,574 คน โดยสามารถจำแนกกลุ่มอุตสาหกรรมที่สำคัญที่มีการพัฒนาฝีมือแรงงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร จำนวน 23,547 คน อุตสาหกรรมการเกษตรและ เทคโนโลยีชีวภาพ จำนวน 13,297 คน และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ จำนวน 2,125 คน

ในส่วนของการศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรม เป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ซึ่งอาศัยการ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญของสถาบัน ประกอบกับ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาพบว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนด กรอบการดำเนินงานที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เรียกว่า เกณฑ์การ ประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (Skill Training Quality Assurance - STQA) เพื่อให้ หน่วยฝึกดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งแบ่งเกณฑ์ การประกันคุณภาพเป็น 7 มาตรฐาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

มาตรฐานที่ 1 การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานนี้เปรียบเสมือน เข็มทิศนำทางของการฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นให้หน่วยฝึกมีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการ พัฒนาฝีมือแรงงานของตลาดแรงงานและสถานประกอบการอย่างแท้จริง ข้อมูลความต้องการ

เหล่านี้จะถูกนำมาใช้ในการจัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี ซึ่งรวมถึงการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับแผน นอกจากนี้ หัวใจสำคัญคือการเลือกใช้หรือพัฒนาหลักสูตรการฝึกที่สอดคล้องกับความต้องการที่ได้สำรวจมา เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมจะมีทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการจริง ๆ

มาตรฐานที่ 2 ผู้รับการฝึก เมื่อมีแผนและหลักสูตรที่ดีแล้ว มาตรฐานนี้จะให้ความสำคัญกับตัวผู้ที่เข้ามาเรียนรู้ เริ่มตั้งแต่การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครให้เหมาะสมกับแต่ละหลักสูตร การประชาสัมพันธ์และแนะนำการฝึกให้ผู้สนใจได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนเพื่อประกอบการตัดสินใจ รวมถึงกระบวนการคัดเลือกผู้รับการฝึกที่โปร่งใสและเป็นธรรม นอกจากนี้ ยังรวมถึงการ ประเมินความรู้พื้นฐานของผู้สมัครก่อนการฝึกเพื่อให้แน่ใจว่ามีความพร้อมและเมื่อสำเร็จการฝึกแล้วจะต้องมีการจัดทำฐานข้อมูลและออกวุฒิบัตรอย่างถูกต้อง

มาตรฐานที่ 3 ครูฝึก ครูฝึกหรือวิทยากรถือเป็นหัวใจสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ และทักษะ มาตรฐานนี้จึงเน้นที่คุณสมบัติและความสามารถของครูฝึก ทั้งครูฝึกประจำและวิทยากรภายนอก โดยต้องมีกระบวนการคัดเลือกที่เหมาะสม มีการชี้แจงบทบาทหน้าที่และมีการจัดทำทะเบียนอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ครูฝึกต้องสามารถจัดทำแผนการสอนและคู่มือการฝึกที่มีคุณภาพ และมีกระบวนการถ่ายทอดความรู้และทักษะที่เหมาะสม รวมถึงการส่งเสริมให้ครูฝึกมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและนำความรู้ที่ได้มาขยายผล

มาตรฐานที่ 4 วิธีการฝึก เพื่อให้การฝึกอบรมเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มาตรฐานนี้จะดูแลเรื่อง สื่อ เครื่องมือ และรวมถึงอุปกรณ์การฝึก ให้มีความพร้อม ทันสมัย และสอดคล้องกับเนื้อหาหลักสูตร รวมถึงการบริหารจัดการวัสดุฝึกให้เพียงพอและปลอดภัย นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึง กระบวนการวัดและประเมินผลการฝึก ทั้งในระหว่างการฝึกและเมื่อสิ้นสุดการฝึก และส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ภายในหน่วยฝึกเพื่อพัฒนาระบบการฝึกให้ดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 5 สถานที่และสภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมที่ดีมีผลต่อการเรียนรู้ มาตรฐานนี้จึงให้ความสำคัญกับความเหมาะสมและความพร้อมของสถานที่ฝึก ทั้งห้องบรรยายและห้องปฏิบัติการ โดยต้องมีพื้นที่เพียงพอ แสงสว่างและการระบายอากาศที่ดี รวมถึงอุปกรณ์ที่จำเป็น นอกจากนี้ยังเน้นเรื่องความสะดวก ปลอดภัย และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ จุดบริการน้ำดื่ม และแหล่งค้นคว้าเรียนรู้ รวมถึงการนำหลัก 5ส มาปรับใช้เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการฝึกอบรม



มาตรฐานที่ 6 การประเมินระบบการฝึก เพื่อให้ระบบการฝึกมีการพัฒนาอยู่เสมอ มาตรฐานนี้จะเน้นกระบวนการประเมินผลระบบการฝึกอบรมโดยรวม โดยมีการแต่งตั้ง คณะทำงานเพื่อศึกษาข้อมูลปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อระบบการฝึก ทั้งจากภายในและภายนอก รวมถึงการสำรวจความคิดเห็นจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการประเมินจะถูกนำมา วิเคราะห์เพื่อหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนากระบวนการฝึกให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 7 การประชาสัมพันธ์ การสื่อสารข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญ มาตรฐานนี้จะมุ่งเน้นให้หน่วยฝึกมีการเผยแพร่ข้อมูลภารกิจ แผนงาน และผลการดำเนินงาน อย่างสม่ำเสมอผ่านช่องทางที่หลากหลาย รวมถึงการประชาสัมพันธ์หลักสูตรและการรับสมัคร ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายและมีการติดตามผลการรับรู้ข่าวสาร นอกจากนี้ยังส่งเสริมการจัดกิจกรรม เพื่อจูงใจให้สถานประกอบการและแรงงานเห็นความสำคัญและเข้าร่วมการพัฒนาฝีมือและ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก

โดยเกณฑ์การประกันคุณภาพทั้ง 7 มาตรฐานนี้ จะทำงานเชื่อมโยงกันอย่างเป็น ระบบเพื่อให้มั่นใจว่าทุกกระบวนการของการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่การวางแผน การคัดเลือก ผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนไปจนถึงการประเมินผลและการสื่อสารกับสังคม เป็นไปอย่างมี คุณภาพ ได้มาตรฐาน และสามารถสร้างกำลังคนที่มีทักษะตรงตามความต้องการของ ตลาดแรงงาน ซึ่งทุกหน่วยฝึกจำเป็นต้องนำไปปฏิบัติและมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

ขณะที่แนวทางการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้โครงการพัฒนาศักยภาพ แรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษ จะมีการกำหนดรายละเอียดไว้เป็นการเฉพาะในคู่มือ แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ซึ่งจะพบว่าเป็นแนวทางการ ดำเนินงานโดยทั่วไปตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566 โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1) การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ขั้นตอนนี้ถือเป็นรากฐานสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของตลาดแรงงานและบริบทเชิงพื้นที่ หลักการตามเกณฑ์ การประกันคุณภาพฯ ในส่วนนี้เน้นย้ำความสำคัญของการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบ ด้าน โดย มาตรฐานที่ 1 (การจัดหลักสูตรฝึกอบรมฝีมือแรงงาน) กำหนดให้หน่วยฝึกต้อง ดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์หาความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานของตลาดแรงงาน โดยพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีรูปแบบใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่ออุตสาหกรรมเป้าหมาย



เชิงพื้นที่ และสอดคล้องกับโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (Bio-Circular-Green Economy: BCG) ข้อมูลความต้องการแรงงานเหล่านี้จะต้องมาจากแหล่งที่น่าเชื่อถือและสามารถตรวจสอบได้ เช่น ข้อมูลความต้องการแรงงานรายจังหวัดจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด ข้อมูลจากสถานประกอบการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 หรือจากแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ที่สามารถระบุที่มาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ มาตรฐานที่ 7 (การประชาสัมพันธ์) ยังเข้ามามีบทบาทในการสอบทานช่องทางการรับรู้ข่าวสารของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้เข้าใจว่ากลุ่มบุคคลใดบ้างที่อาจมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะและจะเข้าถึงกลุ่มเหล่านี้ได้อย่างไร

ผลการศึกษา พบว่า หน่วยฝึกได้ดำเนินการสำรวจและรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาฝีมือแรงงานจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้แก่ ข้อมูลกำลังแรงงานจากสำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งให้ภาพรวมของโครงสร้างแรงงานในพื้นที่ ข้อมูลผู้ว่างงานและตำแหน่งงานว่างจากสำนักงานจัดหางาน ซึ่งสะท้อนถึงอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน ข้อมูลพื้นฐานผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และ 39 จากสำนักงานประกันสังคมจังหวัด ซึ่งบ่งชี้ถึงขนาดและลักษณะของแรงงานในระบบ ข้อมูลแผนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดและข้อมูลจากการประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับพื้นที่ ข้อมูลแรงงานในสถานประกอบการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งสะท้อนความต้องการพัฒนาบุคลากรของภาคเอกชนโดยตรง การส่งแบบสำรวจไปยังสถานประกอบการเพื่อทำความเข้าใจถึงทักษะที่ขาดแคลนและตำแหน่งงานที่เป็นที่ต้องการในปัจจุบันและอนาคต และการสรุปข้อมูลจากแบบสำรวจความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานของประชาชนทั้งที่อยู่ในระบบและนอกระบบ เพื่อนำข้อมูลทั้งหมดมาประกอบการวิเคราะห์อย่างรอบด้าน

ในการสำรวจความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยฝึกมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลและรายละเอียดของโครงการผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่หลากหลายและเหมาะสมกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย เช่น การใช้เว็บไซต์ของหน่วยงาน การจัดทำแผ่นพับ การสื่อสารผ่านเพจเฟซบุ๊กและกลุ่มไลน์ (Line) ตลอดจนการออกหน่วยบริการประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างกว้างขวาง การผสมผสานช่องทางที่หลากหลายนี้จึงเป็นการสร้างความมั่นใจว่าการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะตั้งอยู่บนฐานข้อมูลที่ครอบคลุม จากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานระดับบริหารของหน่วยฝึก ได้ให้ข้อมูลว่า

“ในปัจจุบัน กรมได้กำหนดช่องทางการรับฟังความต้องการฝึกอบรมของประชาชนผ่านทางระบบออนไลน์ โดยให้ประชาชนเข้ามาเลือกหลักสูตรที่สนใจ”

ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติงานที่ระบุว่า

“การหาความต้องการในการฝึกอบรม มีการใช้วิธีการสอบถามจากหลายช่องทาง เช่น ทางกลุ่มไลน์ (Line) เว็บไซต์หน่วยงาน การออกหน่วยพบปะสถานประกอบการ และเวทีการประชุม”

และยังคงมีการบูรณาการวิธีการดั้งเดิม ดังที่ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติงานอีกท่านหนึ่งให้สัมภาษณ์ว่า

“ยังคงมีการประชาสัมพันธ์แบบใช้คนควบคู่กันไป เนื่องจากไม่ใช่ทุกคนที่เข้าถึงโลกออนไลน์”

ในขณะที่การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าต้องมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนากำลังแรงงานจากผู้ประกอบการเพื่อวิเคราะห์หาความจำเป็นในการจัดฝึกอบรมและจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ โดยการสำรวจต้องมีการแยกกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนลงไปถึงคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงานระดับบริหารของหน่วยฝึก ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“ควรแยกกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน ในอุตสาหกรรมแต่ละประเภทอุตสาหกรรม ตำแหน่งงานจะเป็นตัวบ่งบอก ยกตัวอย่างเช่น ในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ ซึ่งมีกระบวนการทำงานที่ยาวมาก ตั้งแต่งานผลิตเส้นใย งานทอ งานฟอก ไปจนถึงงานตัดเพื่อขึ้นเป็นรูปทรงต่าง ๆ ถ้าหากใช้แค่คำว่า อุตสาหกรรมสิ่งทอ แสดงว่าคุณกำลังมองมันเหมือนอันเดียว ขึ้นเดียว ก้อนเดียว แต่แท้ที่จริงมีหลายอย่างอยู่ข้างในนั้น ฉะนั้นคุณต้องโฟกัสลงไปแต่ละลักษณะงาน”

กล่าวโดยสรุป ในขั้นตอนการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ลักษณะเด่นคือมีการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายตามที่กรอบกำหนดไว้ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผน โดยส่วนใหญ่เป็นข้อมูลมหภาคที่สะท้อนถึงความต้องการพัฒนาในภาพกว้าง ซึ่งยังขาดการวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อระบุถึงทักษะที่จำเป็นเร่งด่วนของอุตสาหกรรมเป้าหมายในจังหวัดนครปฐมโดยตรง

## 2) การกำหนดแผนงาน โครงการ และหลักสูตรที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ภายหลังจากการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างละเอียดแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการนำข้อมูลและผลการวิเคราะห์ที่ได้มาออกแบบและวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นรูปธรรมและมีทิศทางที่ชัดเจน หลักการตามเกณฑ์การประกันคุณภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดกรอบการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ผ่านทางหลายมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่าแผนงาน โครงการ และหลักสูตรที่กำหนดขึ้นจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่ระบุไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 (การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน) ซึ่งเน้นการวางแผนและพัฒนาหลักสูตรให้ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน โดยนำข้อมูลความต้องการที่วิเคราะห์ได้มากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยฝึก มีการระบุกลุ่มเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของโครงการ และการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับความจำเป็นที่ได้จากการวิเคราะห์ รวมถึงการพิจารณาเลือกใช้หลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอยู่ หรือหากไม่มีหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการ หน่วยฝึกจะดำเนินการจัดทำหลักสูตรขึ้นใหม่ โดยต้องผ่านการเห็นชอบจากผู้อำนวยการหน่วยฝึกก่อนนำเข้าสู่ระบบ Data Center เพื่อให้มั่นใจว่าเนื้อหาและทักษะที่จะถ่ายทอดนั้นสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ มาตรฐานที่ 2 (ผู้รับการฝึก) เข้ามามีบทบาทในการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครให้เหมาะสมกับแต่ละหลักสูตร เป็นการออกแบบเกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกให้สอดคล้องกับลักษณะของหลักสูตรและทักษะที่ต้องการพัฒนา ขณะที่ มาตรฐานที่ 3 (ครูฝึก) ให้ความสำคัญกับการกำหนดคุณสมบัติและการคัดเลือกครูฝึกหรือวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตรงกับหลักสูตร รวมถึงการจัดทำแผนการสอนและคู่มือการฝึกที่มีเนื้อหาครบถ้วนตามหัวข้อวิชาในหลักสูตร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการสอนอย่างมีมาตรฐาน ส่วน มาตรฐานที่ 4 (วิธีการฝึก) เน้นการสำรวจความพร้อมและการบริหารจัดการวัสดุฝึก โดยวางแผนและเตรียมความพร้อมด้านสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุฝึกให้เพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนผู้รับการฝึกและเนื้อหาหลักสูตร มาตรฐานที่ 5 (สถานที่และสภาพแวดล้อม)

เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบความพร้อมของห้องบรรยายและห้องฝึกอบรม โดยวางแผนและจัดเตรียมสถานที่ฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมทั้งขนาดพื้นที่ แสงสว่าง การระบายอากาศ และอุปกรณ์ที่จำเป็น และสุดท้าย มาตรฐานที่ 7 (การประชาสัมพันธ์) เข้ามาสนับสนุนการเผยแพร่ภารกิจ แผนงาน และผลการดำเนินงาน โดยสื่อสารแผนการฝึกอบรมและหลักสูตรต่าง ๆ ที่จะเปิดสอนให้สาธารณชนและกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบ รวมถึงการประชาสัมพันธ์หลักสูตรและการรับสมัคร ออกแบบช่องทางและเนื้อหาการประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดผู้สนใจเข้าร่วมการฝึกอบรม

ผลการศึกษา ในด้านการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม พบว่าข้อมูลที่นำมาใช้ในการวางแผนส่วนใหญ่เป็นข้อมูลมหภาค เช่น สถิติแรงงานระดับจังหวัด ข้อมูลผู้ประกันตน ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ในการมองภาพรวม แต่ขาดการวิเคราะห์ในระดับจุลภาค ขณะที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการกำหนดหลักสูตรประเภทการฝึกยกระดับฝีมือในสาขาที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเทคโนโลยีไว้ในระบบสารสนเทศของกรม เพื่อให้หน่วยฝึกสามารถพิจารณาคัดเลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการและตลาดแรงงานในพื้นที่ไปใช้ดำเนินการฝึกอบรม จากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติงานของหน่วยฝึกให้ข้อมูลว่า

“การรับฟังความต้องการของประชาชนผ่านแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยฝึกจะต้องคัดเลือกหลักสูตรกลาง 50 หลักสูตร ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแต่ละโครงการ และให้ประชาชนเข้ามาเลือกหลักสูตรที่ตนสนใจ ซึ่งระบบจะประมวลผลและอ่านข้อมูลเองโดยไม่มีการแทรกแซงจากเจ้าหน้าที่และคัดเลือก 20 หลักสูตรยอดนิยมจากหลักสูตรกลางเพื่อกำหนดเป็นหลักสูตรการฝึกประจำปี หลักสูตรที่ได้รับการคัดเลือก 3 อันดับแรก หน่วยฝึกจะต้องดำเนินการจัดฝึกอบรม เพราะถือว่าเป็นหลักสูตรที่ประชาชนในพื้นที่ให้ความสนใจเป็นจำนวนมาก”

เมื่อมีการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นที่เรียบร้อยแล้ว หน่วยฝึกจะดำเนินการประชาสัมพันธ์แผนการฝึกอบรม หลักสูตร และการรับสมัครฝึกอบรมไปยังกลุ่มเป้าหมายผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่ได้ออกแบบไว้ เพื่อดึงดูดผู้สนใจเข้าร่วมการฝึกอบรม ควบคู่ไปกับการสำรวจและเตรียมความพร้อมของสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุฝึกให้เพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนผู้รับการฝึกและเนื้อหาของแต่ละหลักสูตร รวมถึงการตรวจสอบความพร้อมของห้องบรรยายและ

ห้องฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมทั้งในด้านขนาดพื้นที่ แสงสว่าง การระบายอากาศ และอุปกรณ์ที่จำเป็น ดังที่ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติของหน่วยฝึกให้สัมภาษณ์ว่า

“ในบางหลักสูตรจะมีการฝึกอบรมทั้งภายในหน่วยงานซึ่งเป็นการอบรมเชิงทฤษฎี และออกไปฝึกอบรมเชิงปฏิบัตินอกสถานที่ที่มีความพร้อมของอุปกรณ์มากกว่า ซึ่งจะมีการติดต่อไว้ล่วงหน้า”

ในส่วนของการคัดเลือกผู้รับการฝึก หน่วยฝึกมีการจัดตั้งคณะกรรมการคัดเลือกผู้รับการฝึกตามเกณฑ์การประกันคุณภาพฯ เพื่อทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับการฝึกที่มีคุณสมบัติตรงตามกลุ่มเป้าหมายที่โครงการกำหนด โดยคณะกรรมการจะประกอบด้วยผู้อำนวยการหน่วยฝึกเป็นที่ปรึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นประธาน และมีผู้บริหารจากกลุ่มงานอื่น ๆ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นกรรมการ มีหน้าที่ในการวางแผนการดำเนินงานและเลือกวิธีการคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการฝึกในทุกประเภทการฝึก ดำเนินการคัดเลือกด้วยวิธีที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้สมัครและข้อกำหนดของโครงการหรือหลักสูตร ด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส รวบรวมเอกสารการคัดเลือก จัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก และนำเสนอรายงานผลต่อผู้อำนวยการ วิธีการสอบคัดเลือกอาจรวมถึงการทำข้อสอบแบบตัวเลือก หรือการสอบสัมภาษณ์ ดังที่ผู้ปฏิบัติงานระดับบริหารของหน่วยฝึก ให้สัมภาษณ์ว่า

“เพื่อให้การคัดเลือกผู้ที่เข้ามาฝึกอบรมเป็นไปอย่างยุติธรรมและได้คนที่เหมาะสมจริง ๆ หน่วยฝึกได้ตั้งคณะกรรมการคัดเลือกผู้รับการฝึกขึ้นมา คณะกรรมการชุดนี้จะทำหน้าที่ดูว่าใครบ้างที่มีคุณสมบัติตรงตามที่แต่ละโครงการหรือหลักสูตรกำหนดไว้... องค์ประกอบของคณะกรรมการจะมี ท่านผู้อำนวยการหน่วยฝึกที่คอยให้คำปรึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จะเป็นประธานในการคัดเลือก ส่วนผู้บริหารจากกลุ่มงานอื่น ๆ เช่น กลุ่มงานมาตรฐานฝีมือแรงงานฯ กลุ่มงานแผนงานฯ หัวหน้างานบริหาร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องก็จะมาช่วยกันเป็นกรรมการ”

และผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติงานของหน่วยฝึก ให้ข้อมูลเสริมว่า

“จะมีการคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการฝึกหลายวิธี เช่น การคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการฝึกจากคุณสมบัติที่ระบุไว้ในใบสมัคร และโทรสัมภาษณ์ผ่านทางโทรศัพท์”

ในด้านครูฝึกหรือวิทยากร ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างยิ่งในการจัดการฝึกอบรม พบว่า กำลังคนภายในหน่วยฝึก โดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่สอนโดยตรงยังมีจำนวนจำกัด ดังข้อมูลในตารางสถานะภาพกำลังคนของกลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

ตารางที่ 2 สถานะภาพกำลังคนของกลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

| ประเภท/ระดับตำแหน่ง                 | จำนวน       |
|-------------------------------------|-------------|
| ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงาน | 1           |
| ข้าราชการ ระดับชำนาญการ/ปฏิบัติการ  | 3           |
| ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3          | 1           |
| พนักงานราชการ                       | 2           |
| <b>รวมทั้งสิ้น</b>                  | <b>7 คน</b> |

บุคลากรที่มีอยู่ส่วนใหญ่จะรับผิดชอบงานด้านการประสานงานการฝึกอบรม มากกว่าการเป็นผู้สอนจริง ส่งผลให้เมื่อมีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่ต้องการความรู้ความสามารถเฉพาะทางสูง เช่น เทคโนโลยีสมัยใหม่ หน่วยฝึกจำเป็นต้องพึ่งพาวิทยากรจากภายนอกเป็นหลัก การวางแผนบุคลากรผู้สอนจึงเป็นส่วนสำคัญในขั้นตอนนี้เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาเป็นไปอย่างราบรื่นและมีคุณภาพ ดังที่ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติงานของหน่วยฝึกให้สัมภาษณ์ว่า

“ในแต่ละปีจะมีการเปิดรับสมัครวิทยากรจากภายนอกเพื่อเข้ามาทำหน้าที่เป็นวิทยากร โดยเฉพาะในหลักสูตรที่มีความเฉพาะทางสูง จากนั้นจะจัดทำเป็นทะเบียนวิทยากรภายนอกของหน่วยงาน”

และผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติงานของหน่วยฝึก ให้ข้อมูลเสริมว่า



“ในหลักสูตรที่สถาบันไม่มีวิทยากรที่จะสามารถทำการสอนให้ได้ อาจจะไม่มีการมีข้อมูลวิทยากรหรือวิทยากรที่มีตามทะเบียนไม่สะดวก ผู้ที่ทำหน้าที่ประสานงานการฝึกอบรมในหลักสูตรจะประสานงานกับหน่วยฝึกอื่นเพื่อขอสนับสนุนข้อมูลวิทยากร”

กล่าวโดยสรุป ในขั้นตอนของการกำหนดแผนงาน โครงการ และหลักสูตรที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีลักษณะเด่นคือการพึ่งพิงหลักสูตรกลางของกรม และให้ความสำคัญกับความนิยมของประชาชนผ่านการโหวตมากกว่าการพัฒนาหลักสูตรเชิงรุกที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะทางของภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่ ทำให้การวางแผนยังคงอยู่บนฐานของสิ่งที่เคยทำหรือสิ่งที่เห็นในภาพรวมมากกว่าสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต นอกจากนี้ยังทำให้ทรัพยากรถูกจัดสรรไปให้กับหลักสูตรที่เป็นที่นิยมในวงกว้าง มากกว่าหลักสูตรทักษะเฉพาะทางที่อุตสาหกรรมเป้าหมายกำลังขาดแคลน

### 3) การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญในการปรับเปลี่ยนแผนงานและหลักสูตรที่ได้ออกแบบไว้ให้กลายเป็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม กล่าวคือ เป็นการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นให้แก่ผู้รับการฝึก เพื่อให้พวกเขามีศักยภาพเพิ่มขึ้น และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานได้ จากการศึกษาพบว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดกรอบการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ผ่านทางมาตรฐานการประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 2 (ผู้รับการฝึก), มาตรฐานที่ 3 (ครูฝึก), มาตรฐานที่ 4 (วิธีการฝึก), มาตรฐานที่ 5 (สถานที่และสภาพแวดล้อม), และมาตรฐานที่ 7 (การประชาสัมพันธ์) ซึ่งรายละเอียดของผลการศึกษามีได้ แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

#### 3.1) ระยะก่อนการฝึกอบรม การเตรียมความพร้อมและการสร้างการมีส่วนร่วม

ก่อนที่การฝึกอบรมจะเริ่มดำเนินขึ้น การเตรียมความพร้อมในทุกด้านถือเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้กระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ตามหลักการของมาตรฐานที่ 4 (วิธีการฝึก) หน่วยฝึกจะต้องดำเนินการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรที่จำเป็นต่อการอบรม ซึ่งรวมถึงการสำรวจและจัดหาวัสดุฝึกอบรม อุปกรณ์ เครื่องมือ ให้มีความเพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกและเนื้อหาของหลักสูตร นอกจากนี้ มาตรฐานที่ 5 (สถานที่และสภาพแวดล้อม) ยังกำหนดให้หน่วยฝึกต้องดูแลและจัดเตรียมสถานที่ฝึกอบรมให้มี

ความพร้อม ทั้งในส่วนของห้องบรรยายและห้องปฏิบัติการ ให้มีสภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้

ขณะเดียวกัน หลักการของมาตรฐานที่ 7 (การประชาสัมพันธ์) ก็เข้ามามีบทบาท ในระยะนี้ โดยหน่วยฝึกจะดำเนินการประชาสัมพันธ์หลักสูตรที่จะเปิดสอน คุณสมบัติของผู้สมัคร และรายละเอียดต่าง ๆ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับทราบข้อมูลและ เกิดความสนใจในการเข้าร่วมโครงการ นอกจากนี้ ยังมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจ ให้ทั้งสถานประกอบการและตัวแรงงานเองเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาทักษะ ซึ่งอาจรวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อร่วมกันเผยแพร่ข้อมูล และส่งเสริมการฝึกอบรมให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาในระยะนี้พบว่า หน่วยฝึกมีการดำเนินการเตรียมความพร้อม ของวัสดุ อุปกรณ์ และสถานที่ฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน อย่างไรก็ตาม ความทันสมัย ของอุปกรณ์ในบางหลักสูตรอาจยังเป็นประเด็นที่ต้องพิจารณาปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับ เทคโนโลยีในปัจจุบัน ขณะที่การประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่ดำเนินการผ่านช่องทางออนไลน์และ เครือข่ายหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งอาจยังเข้าไม่ถึงกลุ่มเป้าหมายบางกลุ่มได้อย่างทั่วถึง

3.2) ระยะดำเนินการฝึกอบรม การถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และการสร้าง ประสบการณ์เรียนรู้

เมื่อเข้าสู่ระยะดำเนินการฝึกอบรม จุดเน้นจะอยู่ที่กระบวนการถ่ายทอดความรู้ และทักษะ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หลักการของมาตรฐานที่ 2 (ผู้รับ การฝึก) ได้กำหนดให้มีการประเมินความรู้พื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Pre-test) ก่อนเริ่มการ สอนจริง ทั้งนี้เพื่อให้วิทยากรหรือครูฝึกสามารถประเมินระดับความรู้ความเข้าใจเบื้องต้น ของผู้เรียนในหัวข้อที่จะทำการฝึกอบรมได้ ซึ่งข้อมูลจากการประเมินนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการช่วยให้ผู้สอนสามารถวางแผนและปรับรูปแบบการสอน เนื้อหา หรือแม้กระทั่งจัดกิจกรรม เสริมพื้นฐานให้สอดคล้องกับพื้นฐานและความต้องการของผู้เรียนแต่ละกลุ่มได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยวิธีการประเมินความรู้พื้นฐานนั้นมีความยืดหยุ่นและขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ของแต่ละหลักสูตรและระดับของผู้เรียน เช่น การใช้คำถามถามตอบ การทำข้อสอบข้อเขียน หรือการสอบปากเปล่า

ในส่วนของกระบวนการสอนนั้น หลักการของมาตรฐานที่ 3 (ครูฝึก) เน้นให้ครูฝึก ดำเนินการสอนตามแผนที่วางไว้ โดยใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำหลักการสอน 4 ขั้นตอนมาปรับใช้ได้แก่ การเตรียมและนำเข้าสู่การฝึก

(Preparation & Introduction) เพื่อสร้างความสนใจและเชื่อมโยงกับความรู้เดิม การแสดงให้เห็น (Demonstration) เพื่อสาธิตวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้อง การทดลองให้ปฏิบัติ (Try-out/Application) เพื่อให้ผู้เรียนได้ลงมือทำจริงและเกิดทักษะ และการติดตามผล (Follow-up/Feedback) เพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับและประเมินความเข้าใจของผู้เรียน นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดให้มีระบบติดตามการปฏิบัติงานของครูฝึกเพื่อให้การสอนเป็นไปตามแผนและมีคุณภาพควบคู่ไปกับการสอนหลักการของมาตรฐานที่ 4 (วิธีการฝึก) กำหนดให้มีการนำสื่อการเรียนการสอน เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ได้เตรียมไว้มาใช้ประกอบการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติของผู้รับการฝึก และที่สำคัญคือการจัดการด้านความปลอดภัยในระหว่างการฝึกอบรม โดยมีการดูแลความปลอดภัยของผู้รับการฝึกตลอดระยะเวลา มีการติดป้ายสัญลักษณ์เตือนภัยในพื้นที่เสี่ยง และเตรียมอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น

นอกจากนี้ หลักการของมาตรฐานที่ 5 (สถานที่และสภาพแวดล้อม) ยังคงมีความสำคัญในขณะนี้ โดยหน่วยฝึกต้องดูแลสถานที่ฝึกอบรมให้มีความพร้อม สะอาด ปลอดภัย และมีการนำหลักการ 5ส มาปรับใช้เพื่อส่งเสริมความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ผลการศึกษา พบว่า ในระยะดำเนินการฝึกอบรม หน่วยฝึกมีการประเมินความรู้พื้นฐาน (Pre-test) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจริง เพื่อให้วิทยากรสามารถปรับการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนได้ ครูฝึกส่วนใหญ่มีความพยายามในการนำหลักการสอน 4 ขั้นตอนมาใช้ แต่ระดับความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการประยุกต์ใช้อาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล การใช้สื่อและอุปกรณ์การฝึกมีอยู่ตามความพร้อมของแต่ละหลักสูตร ด้านความปลอดภัยมีการดำเนินการตามมาตรฐานในระดับหนึ่ง แต่การสร้างความรู้ตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่องยังเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้ สภาพแวดล้อมในห้องฝึกอบรมโดยรวมมีความเหมาะสม แต่การจัดการ 5ส อาจยังไม่สม่ำเสมอในทุกพื้นที่

เมื่อดำเนินการสอนตามเนื้อหาหลักสูตรแล้ว ในท้ายที่สุดจะมีการประเมินผลหลังการฝึก (Post-test) เพื่อวัดว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่ ซึ่งแต่ละหลักสูตรจะมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนว่าคาดหวังให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงมีความรู้ หรือความสามารถในด้านใดบ้างภายหลังการฝึกอบรม จากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานระดับบริหารของหน่วยฝึก ให้ข้อมูลว่า

“มีการประเมินความรู้พื้นฐาน และความรู้ที่เพิ่มขึ้นหลังการฝึก”

ซึ่งสะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับการวัดผลการเรียนรู้ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

### 3.3) ระยะหลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้น การประเมินผลและการติดตาม

หลักการตามเกณฑ์การประกันคุณภาพฯ ในระยะนี้จะมุ่งเน้นไปที่การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรม มาตรฐานที่ 4 กำหนดให้มีการวัดและประเมินผลการฝึกเมื่อสิ้นสุดการฝึก เพื่อดูว่าผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่ ส่วนมาตรฐานที่ 2 เน้นการจัดทำฐานข้อมูลผู้สำเร็จการฝึก การออกวุฒิบัตร และที่สำคัญคือการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการฝึก เพื่อประเมินผลกระทบที่แท้จริงของการฝึกอบรมต่อโอกาสในตลาดแรงงานของผู้เรียน

ผลการศึกษา โดยทั่วไปหน่วยฝึกจะมีการประเมินผลหลังการฝึก (Post-test) และมีการออกวุฒิบัตรให้แก่ผู้ผ่านเกณฑ์ อย่างไรก็ตาม กระบวนการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอาจยังเป็นความท้าทาย เนื่องจากต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้สำเร็จการฝึกและสถานประกอบการในการให้ข้อมูล ซึ่งข้อมูลในส่วนนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำมาปรับปรุงหลักสูตรและทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคต

กล่าวโดยสรุป ในขั้นตอนของการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่ามีลักษณะการดำเนินการที่ได้มาตรฐานแต่ขาดความสม่ำเสมอ เนื่องจากการถ่ายทอดความรู้และทักษะมีความไม่เสถียรภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับความพร้อมของทรัพยากร (อุปกรณ์) และความเชี่ยวชาญของวิทยากรภายนอกเป็นสำคัญ ในขณะที่รูปแบบการฝึกอบรมมีลักษณะเด่นคือเน้นหลักสูตรระยะสั้น

### 4) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ขั้นตอนการติดตามและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดในการวัดผลสำเร็จของการดำเนินงาน และเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการนำไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต หลักการตามเกณฑ์การประกันคุณภาพฯ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ให้ความสำคัญกับการติดตามและประเมินผลในหลากหลายมิติ โดยมีมาตรฐานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมตั้งแต่ระดับผู้รับการฝึก ครูฝึก วิธีการฝึก ไปจนถึงการประเมินระบบโดยรวม ได้แก่ มาตรฐานที่ 2 (ผู้รับการฝึกที่มีคุณภาพและการดูแลที่เหมาะสม) ซึ่งเน้นการจัดทำฐานข้อมูลผู้สำเร็จการฝึก การออกวุฒิบัตร และการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการฝึก เพื่อประเมินผลกระทบของการฝึกอบรมต่อโอกาสในการประกอบอาชีพ มาตรฐานที่ 3 (ครูฝึกผู้เชี่ยวชาญและกระบวนการสอนที่มีประสิทธิภาพ) มุ่งเน้นการติดตาม

และประเมินผลการพัฒนาตนเองของครูฝึก รวมถึงการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครูฝึก จากมุมมองของผู้รับการฝึกหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง มาตรฐานที่ 4 (วิธีการฝึก) กำหนดให้มีการวัดและประเมินผลการฝึกทั้งในระหว่างและเมื่อสิ้นสุดการฝึก เพื่อประเมินว่าผู้รับการฝึกสามารถบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละหัวข้อวิชาและหลักสูตรโดยรวมได้หรือไม่ รวมถึงการรวบรวมองค์ความรู้และบทเรียนจากการฝึกอบรม (Knowledge Management) เพื่อนำไปปรับปรุงระบบการฝึก

นอกจากนี้ มาตรฐานที่ 6 (การประเมินและปรับปรุงระบบฝึกอย่างต่อเนื่อง) ถือเป็นหัวใจหลักของการติดตามและประเมินผลในระดับระบบ โดยกำหนดให้มีกลไกที่เป็นทางการในการประเมิน เช่น การแต่งตั้งคณะทำงาน การวางแผนการประเมิน การวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรืออุปสรรคของระบบการฝึก การรวบรวมข้อมูลป้อนกลับจากผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย การวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อหาจุดแข็ง จุดที่ควรปรับปรุง และแนวทางการพัฒนา ตลอดจนการที่ผู้บริหารพิจารณาผลการประเมินและกำหนดนโยบายเพื่อการปรับปรุง และจัดทำรายงานสรุปเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนรอบต่อไป สุดท้าย มาตรฐานที่ 7 (การประชาสัมพันธ์และการสร้างเครือข่าย) ยังเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการประชาสัมพันธ์และปรับปรุงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผลการศึกษา พบว่า หน่วยฝึกได้นำหลักการเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ระยะหลัก ซึ่งสะท้อนถึงความพยายามในการรวบรวมข้อมูลทั้งในมิติของความพึงพอใจต่อกระบวนการ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงภายหลังการฝึกอบรม ดังนี้

#### 4.1) การประเมินความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรมและความพึงพอใจของผู้เรียน

ภายหลังการอบรมแต่ละหลักสูตรเสร็จสิ้นลงทันที หน่วยฝึกได้ดำเนินการประเมินผลเพื่อรวบรวมข้อมูลป้อนกลับจากผู้เข้าอบรมโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับ หลักการของมาตรฐานที่ 4 ที่เน้นการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม การประเมินในระยะนี้มุ่งเน้นไปที่ ความเหมาะสมของกระบวนการฝึกอบรม (Process Evaluation) และความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของโครงการ การดำเนินการดังกล่าวมีความสำคัญเนื่องจากเป็นวิธีการที่ช่วยให้หน่วยฝึกสามารถรับทราบถึงจุดเด่นและจุดที่อาจต้องปรับปรุงในกระบวนการจัดการฝึกอบรมได้อย่างรวดเร็ว โดยอาศัยมุมมองและประสบการณ์ตรงของผู้เรียน



ผลการศึกษาพบว่า การประเมินในระยะนี้ครอบคลุม 6 ด้านหลัก ได้แก่ (1) ด้านการบริหารจัดการของหน่วยฝึก ซึ่งรวมถึงชื่อเสียง การประชาสัมพันธ์ ความสะดวกในการสมัคร และการให้บริการของเจ้าหน้าที่ (2) ด้านการจัดหลักสูตรฝึกอบรม ที่พิจารณาความทันสมัยของเนื้อหา ความสอดคล้องกับตลาดแรงงาน ความเหมาะสมของรูปแบบและกิจกรรม ตลอดจนระยะเวลาการฝึก (3) ด้านการถ่ายทอดสอนงานของครูฝึก ซึ่งประเมินทั้งความรู้ความสามารถของครูฝึก เทคนิคการสอน ความครบถ้วนของเนื้อหา และบรรยากาศในการเรียนรู้ (4) ด้านสื่ออุปกรณ์เครื่องมือ ประกอบการฝึกอบรม ที่ดูความเหมาะสม สภาพความพร้อม และความเพียงพอของทรัพยากร (5) ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม ที่คำนึงถึงความเหมาะสมของสถานที่ ขนาดห้อง และสภาพแวดล้อมโดยรวม และ (6) ด้านผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับการเข้าร่วมโครงการ ในมุมมองของผู้เรียน เช่น การได้รับทักษะใหม่ การนำความรู้ไปต่อยอดอาชีพ ความมั่นใจที่เพิ่มขึ้น และการสร้างเครือข่าย ซึ่งการประเมินในด้านนี้เป็นการสำรวจความคาดหวังและความรู้สึกเบื้องต้นของผู้เรียนต่อประโยชน์ที่จะได้รับการฝึกอบรม

นอกจากนี้ ในการประเมินส่วนนี้ยังมีการสำรวจ ความต้องการในการฝึกอบรม ในอนาคต ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยให้ระบุความสนใจในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การตลาดออนไลน์ การเงินและการบริหารจัดการรายได้ การพัฒนาทักษะอาชีพเฉพาะทาง หรืออื่น ๆ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติม เพื่อให้การดำเนินโครงการฝึกอบรมในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้สัมภาษณ์ว่า

“อยากให้มีการจัดหลักสูตรที่ตอบโจทย์อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อย่างต่อเนื่อง”

สอดคล้องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมอีกท่าน ให้สัมภาษณ์ว่า

“มีการจัดหลักสูตรอบรมที่ตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงานแบบนี้เป็นเรื่องที่ดีมาก ช่วยให้คนทำงานได้พัฒนาตัวเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และก็ช่วยให้โรงงานได้บุคลากรที่มีคุณภาพมากขึ้นด้วย... อยากให้มีหลักสูตรที่หลากหลายและต่อเนื่อง และมีการประชาสัมพันธ์ให้คนทำงานทั่วไปได้รับรู้และเข้าถึงโอกาสในการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น”



ผู้เข้าฝึกอบรมกับหน่วยฝึก ให้สัมภาษณ์ว่า

“อยากให้การสร้างเครือข่ายระหว่างผู้ประกอบการและผู้ผ่านการฝึกอบรมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และโอกาสในการทำงาน”

#### 4.2) การประเมินผลความสำเร็จของโครงการ

นอกเหนือจากการประเมินผลทันทีหลังการฝึกอบรม หน่วยฝึกยังได้ให้ความสำคัญกับการติดตามผลในระยะยาว เพื่อประเมินผลความสำเร็จของโครงการ (Outcome/Impact Evaluation) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลกระทบทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นกับผู้ผ่านการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับ หลักการของมาตรฐานที่ 2 ที่เน้นการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการฝึก การติดตามผลในระยะนี้จะดำเนินการภายในระยะเวลา 3 เดือนหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เป็นรูปธรรมเกี่ยวกับสถานภาพการทำงานและรายได้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ผลการศึกษาพบว่า ประเด็นสำคัญในการติดตามผลระยะนี้ประกอบด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าฝึกอบรม และที่สำคัญคือการสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการปฏิบัติงานก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงโดยจะมีการสอบถามถึงอาชีพเดิม กลุ่มอุตสาหกรรมเดิม และรายได้ก่อนการฝึก เทียบกับสถานการณ์ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ตำแหน่งงาน กลุ่มอุตสาหกรรม และรายได้โดยประมาณภายหลังการฝึกอบรม นอกจากนี้ ยังมีการสอบถามถึงเหตุผลในกรณีที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมยังคงว่างงาน เช่น เพื่อศึกษาต่อ รอการบรรจุงาน หรืออยู่ในช่วงเกณฑ์ทหาร

นอกจากนี้ การติดตามผลยังครอบคลุมถึงผลผลิตและผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมจากการฝึกอบรม โดยสอบถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในภาระงานที่ได้รับมอบหมายภายหลังการฝึก โอกาสในการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และที่สำคัญคือการประเมินการเปลี่ยนแปลงของ ผลผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) ในมิติต่าง ๆ เช่น การลดการสูญเสียในกระบวนการผลิตหรือการทำงาน การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตหรือการทำงาน คุณภาพของงานหรือสินค้าที่ดีขึ้น ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ความผิดพลาดในการทำงานที่ลดลง การมีทักษะเพิ่มขึ้นที่ช่วยให้สามารถทำงานได้หลากหลายมากขึ้น การลดระยะเวลาในการผลิตสินค้าหรือบริการ การลดขั้นตอนหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น และความสามารถในการสร้างต้นแบบการทำงานเพื่อ

นำไปประยุกต์ใช้ในงานอื่นๆ ต่อไป โดยการประเมินผลคุณภาพแรงงานนี้จะให้ผู้ผ่านการฝึกอบรม เปรียบเทียบระดับการเปลี่ยนแปลงระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญ ที่สะท้อนถึงคุณค่าและผลกระทบที่แท้จริงของการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

กระบวนการติดตามและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยฝึก มีการดำเนินการอย่างเป็นลำดับขั้นตอน โดยเริ่มจากการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการ และความพึงพอใจของผู้เรียนทันทีหลังการอบรม เพื่อให้ได้ข้อมูลป้อนกลับที่รวดเร็วสำหรับการ ปรับปรุงในระยะสั้น จากนั้นจึงดำเนินการติดตามผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจและความสำเร็จ ของโครงการในระยะต่อมา เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้ผ่านการฝึกอบรม ในมิติของการมีงานทำ รายได้ที่เพิ่มขึ้น และผลผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้น ข้อมูลที่ได้จากทั้งสองระยะนี้ ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถประเมินประสิทธิภาพของ โครงการฝึกอบรม ปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการให้สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงานและผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง และสร้างความเชื่อมั่นในระบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของประเทศในระยะยาว

กล่าวโดยสรุป กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ในพื้นที่จังหวัดนครปฐมของหน่วยฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ จะเห็นได้ว่ามีความ พยายามที่จะปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานการประกันคุณภาพฯ ในแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่ การวิเคราะห์หาความจำเป็น การกำหนดแผนงาน โครงการ และหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนา การดำเนินการฝึกอบรมที่เน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้ และทักษะ อย่างเป็นระบบ และรวมถึง การประเมินผล อย่างไรก็ตาม กระบวนการดังกล่าวสะท้อนถึงลักษณะของกระบวนการ ที่เป็นระบบตามกรอบทฤษฎี แต่ยังขาดความเชื่อมโยงเชิงลึกกับบริบทของพื้นที่ในทางปฏิบัติ ซึ่งผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าผลลัพธ์สุดท้ายอาจยังไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาความไม่ สอดคล้องของทักษะและยกระดับขีดความสามารถของแรงงานให้ตอบสนองต่ออุตสาหกรรม เป้าหมายได้อย่างเต็มศักยภาพเท่าที่ควร แต่ยังมีโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงในรายละเอียด ของแต่ละขั้นตอน เพื่อให้การสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและการพัฒนาทักษะ ความรู้ของผู้รับการฝึกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้อย่าง แท้จริง สอดรับกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ต่อไป

## 4.2 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

### 4.2.1 อุปสรรคและความท้าทายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม แม้จะมีหลักการและมาตรฐานที่ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติยังคงเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายในหลายประเด็นจากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่าอุปสรรคและความท้าทายเหล่านี้มีความเชื่อมโยงและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1) เป้าหมายการพัฒนาที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณความต้องการในพื้นที่อย่างแท้จริง

หลักการตามเกณฑ์การประกันคุณภาพฯ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะ มาตรฐานที่ 1 (การจัดหลักสูตรที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน) เน้นย้ำถึงความสำคัญของการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อนำมาจัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องและตรงจุด อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษา พบว่า แม้จะมีความมุ่งมั่นในการทำตามหลักการดังกล่าว แต่ในทางปฏิบัติยังคงมีช่องว่างที่สำคัญระหว่างเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดจากส่วนกลางกับปริมาณความต้องการที่แท้จริงในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

จากการสำรวจข้อมูลการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน พบว่ามีการฝึกอบรมรวมทั้งสิ้น 791 คน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้ประกันตนในระบบกว่า 2.6 แสนคน และผู้ประกันตนรวมกว่า 5.5 แสนคน สะท้อนให้เห็นถึง ปริมาณการฝึกอบรมที่ยังน้อยมากเมื่อเทียบกับขนาดของกำลังแรงงานทั้งหมดในจังหวัด แม้ว่าอัตราการผ่านการฝึกอบรมจะอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 93.81) แต่จำนวนผู้ที่ได้รับการพัฒนายังคงเป็นสัดส่วนที่เล็กน้อย นอกจากนี้ ยังพบว่าสัดส่วนการฝึกอบรมยังกระจุกตัวอยู่ในบางกลุ่มอาชีพ เช่น ธุรกิจและบริการ (ร้อยละ 43.61) และช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ (ร้อยละ 30.34) ขณะที่กลุ่มเกษตรอุตสาหกรรมซึ่งเป็นทิศทางการพัฒนาที่สำคัญของจังหวัดกลับมีสัดส่วนการฝึกอบรมเพียงร้อยละ 2.53 ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงและทิศทางการพัฒนาของจังหวัดที่มุ่งเน้นเกษตรแปรรูปมูลค่าสูงและเทคโนโลยี ในประเด็นดังกล่าวนี้ ผู้ปฏิบัติงานระดับบริหารของหน่วยฝึก ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“กระบวนการจัดสรรเป้าหมายการพัฒนาฝีมือแรงงานจากส่วนกลาง บางครั้งมันไม่สอดคล้องกับศักยภาพของหน่วยงาน และที่สำคัญคือในบางโครงการไม่ตรงกับปริมาณความต้องการจริง ๆ ในพื้นที่”

นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานระดับบริหาร ยังได้กล่าวเสริมอีกว่า

“ส่วนกลางมักจะกำหนดเป้าหมายรวมมาให้แบบหารยาว ทำให้บางหลักสูตรที่เราเห็นว่าตลาดต้องการมาก และมีคนอยากเรียนเยอะ โควตาที่ได้มานั้นก็น้อย ไม่เพียงพอแต่ในทางกลับกัน บางหลักสูตรที่อาจจะไม่ได้เป็นที่ต้องการมากนักในพื้นที่เรา ก็อาจจะหาผู้เรียนให้ครบตามเป้าได้ยากเหมือนกัน”

อุปสรรคและความท้าทายที่สำคัญในประเด็นนี้จึงสรุปได้ว่า ปริมาณการฝึกอบรมที่ดำเนินการได้ยังไม่เพียงพอต่อขนาดของตลาดแรงงาน และการกระจายการฝึกอบรมยังไม่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของจังหวัด ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการกำหนดเป้าหมายจากส่วนกลางที่ไม่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการที่แท้จริงในระดับพื้นที่

## 2) ความต้องการพัฒนาของแรงงานและผู้ประกอบการไม่ตรงกัน

หลักการตามเกณฑ์การประกันคุณภาพฯ โดยเฉพาะ มาตรฐานที่ 1 ยังคงเน้นการพัฒนาหลักสูตรให้ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน ซึ่งหมายถึงความต้องการของผู้ประกอบการเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างที่น่าสนใจระหว่างความต้องการฝึกของตัวแรงงานเองกับความต้องการของตลาดแรงงานที่สะท้อนผ่านผู้ประกอบการ ซึ่งก่อให้เกิดความท้าทายในการจัดหลักสูตรให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเชิงเศรษฐกิจ ในประเด็นดังกล่าวนี้ ผู้ปฏิบัติงานระดับบริหารของหน่วยฝึก ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“สิ่งที่เราพบเจอบ่อยครั้งคือ ความต้องการพัฒนาฝีมือของประชาชนทั่วไป บางทีมันเกิดจากความอยากรู้เพิ่มเติมเป็นหลัก ซึ่งเป็นความต้องการอยากฝึกอบรมเฉย ๆ ไม่ได้คำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงานโดยตรง การฝึกอบรมลักษณะนี้อาจจะไม่ได้นำไปสู่การจ้างงานหรือการสร้างรายได้ที่เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน แต่ในมุมมองของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจจริง ๆ ปัจจุบันสำคัญคือความต้องการของตลาดแรงงาน นั่นคือการฝึกอบรมแล้วต้องมียานทำ หรือถ้าเป็นพนักงานอยู่แล้วก็ต้องมีทักษะที่ดีขึ้นจนสามารถสร้างรายได้เพิ่มขึ้น”

### 3) การฝึกอบรมระยะสั้นอาจไม่เพียงพอและความไม่ต่อเนื่องของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

หลักการตามเกณฑ์การประกันคุณภาพฯ แม้จะไม่ได้ระบุระยะเวลาของหลักสูตรโดยตรง แต่เน้นที่คุณภาพและผลลัพธ์ของการฝึกอบรม อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษา พบว่าหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้น เช่น ระยะเวลาการฝึกอบรม จำนวน 30 ชั่วโมง หรือ 5 วัน ซึ่งอาจมีข้อจำกัดในการสร้างทักษะที่เชี่ยวชาญและยั่งยืน รวมถึงปัญหาความไม่ต่อเนื่องในการพัฒนาทักษะ จากการสัมภาษณ์ ผู้ปฏิบัติงานระดับบริหารของหน่วยฝึก ให้ความเห็นว่า

“หลักสูตรระยะสั้นมันก็มีข้อดีคือคนเข้าถึงง่าย ใช้เวลาน้อย แต่ถ้าจะให้เกิดทักษะที่เชี่ยวชาญจริง ๆ จนสามารถทำงานที่ซับซ้อนได้ หรือปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ คงแคล้ว มันอาจจะยังไม่เพียงพอครับ มันเหมือนได้แค่รู้เบื้องต้น แต่ยังไม่ได้ลงลึกจนเกิดความชำนาญ”

นอกจากนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สะท้อนว่า

“อบรมเสร็จแล้วก็จบไป ไม่ค่อยมีการติดตามหรือมีหลักสูตรต่อเนื่องให้เราได้อัปเดตความรู้ใหม่ ๆ พอเวลาผ่านไป เทคโนโลยีมันก็เปลี่ยน ทักษะที่เราเคยเรียนมาบางทีมันก็ใช้ไม่ได้แล้ว อยากให้มีระบบที่ช่วยให้เราได้ Upskill หรือ Reskill อย่างต่อเนื่องมากกว่านี้”

ประเด็นนี้ชี้ให้เห็นว่า การฝึกอบรมระยะสั้นแม้จะตอบโจทย์ในแง่ความรวดเร็ว แต่หากขาดการออกแบบที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ก็อาจไม่สามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อทักษะของแรงงานในระยะยาวได้เท่าที่ควร

### 4) ข้อจำกัดด้านทรัพยากรการฝึกอบรม

หลักการตามเกณฑ์การประกันคุณภาพฯ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะในมาตรฐานที่ 3 (ครูฝึก) และมาตรฐานที่ 4 (วิธีการฝึก) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของบุคลากรผู้สอน วัสดุ เครื่องมือ และอุปกรณ์การฝึกอบรม ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งในการจัดการฝึกอบรมที่มีคุณภาพ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษา พบว่าหน่วยฝึกในจังหวัด

นครปฐมยังคงเผชิญกับข้อจำกัดในด้านทรัพยากรการฝึกอบรม ทั้งด้านครูฝึก วัสดุ เครื่องมือ และ อุปกรณ์ฝึกอบรม ในประเด็นดังกล่าวนี้ ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติงาน ให้สัมภาษณ์ว่า

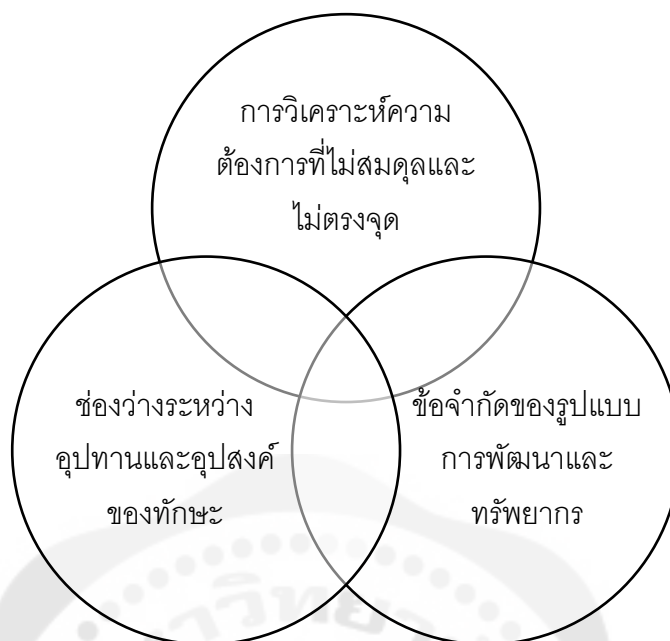
“การจัดการฝึกอบรมในบางหลักสูตร ก็มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรโดยเฉพาะพวก วัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ที่จำเป็นสำหรับการฝึกปฏิบัติ ซึ่งสิ่งของบางอย่างหน่วยงานอาจไม่มีความพร้อมในส่วนนี้อย่างครบถ้วน ต้องอาศัยการขอความอนุเคราะห์จากหน่วยฝึกอื่น ๆ ในเครือข่าย เช่น การยืมครุภัณฑ์ฝึก เพื่อให้สามารถจัดฝึกอบรมได้”

นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติงานอีกท่าน กล่าวเสริมว่า

“หน่วยงานใช้วิทยากรภายนอกในการฝึกอบรมเป็นหลัก เพราะว่าบุคลากรภายในหน่วยงานมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แต่หลักสูตรที่ต้องเปิดฝึกมีความหลากหลายมาก ทำให้ครูฝึกประจำของเราไม่สามารถครอบคลุมได้ทุกสาขา หลายครั้งต้องทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานหลักสูตร ดูแลเอกสาร จัดเตรียมสถานที่”

จากการศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม พบว่าแม้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะมีความพยายามในการดำเนินงานตามกรอบทฤษฎีและมาตรฐานอย่างเป็นระบบ แต่ในทางปฏิบัติยังคงเผชิญกับความท้าทายเชิงโครงสร้างที่เชื่อมโยงและส่งผลกระทบต่อเนื่องกันในแต่ละขั้นตอน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้





ภาพประกอบ 4 วงจรความท้าทายเชิงโครงสร้างของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1) การวิเคราะห์ความต้องการที่ไม่สมดุลและไม่ตรงจุด ความท้าทายทั้งหมดมีจุดเริ่มต้นจากขั้นตอนแรกสุด คือ การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Needs Assessment) ซึ่งเป็นรากฐานของการกำหนดทิศทางทั้งหมด ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่ากระบวนการนี้ยังขาดความสมดุลระหว่าง “เป้าหมายจากส่วนกลาง” กับ “ความต้องการที่แท้จริงในพื้นที่” การที่เป้าหมายการฝึกอบรมถูกกำหนดมาในภาพรวมและมีจำนวนจำกัด ทำให้ปริมาณและประเภทของหลักสูตรที่เปิดสอน ไม่สอดคล้องกับขนาดและพลวัตของตลาดแรงงานในจังหวัดนครปฐม ซึ่งนำไปสู่ปัญหาถูกใช้ถัดไป

2) ช่องว่างระหว่างอุปทานและอุปสงค์ของทักษะ เมื่อเป้าหมายการฝึกอบรมไม่สะท้อนความต้องการของตลาดอย่างแท้จริง จึงเกิดช่องว่างระหว่าง “ความต้องการอยากฝึก” ของแรงงาน กับ “ทักษะที่ตลาดต้องการ” (Skills Mismatch) ซึ่งสะท้อนผ่านมุมมองของผู้ประกอบการ ปัญหานี้ไม่ได้เกิดจากความผิดของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่เกิดจากการขาดกลไกกลางที่มีประสิทธิภาพในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจร่วมกัน ทำให้การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการฝึกอบรมไม่สามารถสร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจได้อย่างเต็มศักยภาพ เพราะแม้แรงงานจะผ่านการฝึกอบรม แต่ทักษะที่ได้มาอาจไม่ใช่สิ่งที่ผู้ประกอบการกำลังมองหา

3) ข้อจำกัดของรูปแบบการพัฒนาและทรัพยากร ช่องว่างดังกล่าวถูกซ้ำเติมด้วยข้อจำกัดของรูปแบบการฝึกอบรมที่เน้นหลักสูตรระยะสั้นเป็นหลัก ซึ่งแม้จะเข้าถึงง่าย แต่ไม่เพียงพอต่อการสร้างทักษะเชิงลึกและยั่งยืน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง นอกจากนี้ ความไม่ต่อเนื่องในการพัฒนาทักษะทำให้ทักษะที่เคยมีล้าสมัยไปตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปัญหานี้ยังถูกขยายผลจาก “ข้อจำกัดด้านทรัพยากร” ทั้งงบประมาณ บุคลากรผู้สอน และอุปกรณ์ที่ทันสมัย ทำให้หน่วยฝึกไม่สามารถออกแบบและจัดหลักสูตรขั้นสูงที่ตอบโจทย์ความท้าทายในอนาคตได้

#### 4.2.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ภายใต้การดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ภายใต้การดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะเสนอตามกรอบแนวคิดการวิจัยจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่หน่วยฝึกสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดนครปฐม และกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะได้ข้อมูลด้านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อุปสรรคและความท้าทายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากอุปสรรคและความท้าทายที่ได้วิเคราะห์มาข้างต้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่จังหวัดนครปฐมสามารถตอบสนองต่อความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาของจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

##### 1) ปรับปรุงกระบวนการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Assessment) ให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และครอบคลุมทุกมิติ

เพื่อแก้ไขปัญหาเป้าหมายการพัฒนาที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณความต้องการในพื้นที่อย่างแท้จริง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหน่วยงานส่วนกลางควรปรับเปลี่ยนแนวทางการกำหนดเป้าหมายการฝึกอบรม จากเดิมที่อาจเป็นการกำหนดเป้าหมายรวมในภาพใหญ่ มาเป็นการสนับสนุนให้หน่วยฝึกในระดับจังหวัด/พื้นที่ ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม (Training Needs) อย่างละเอียดและเป็นรูปธรรมเฉพาะในพื้นที่ของตนเอง กระบวนการสำรวจนี้ควรครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ทั้งฝั่งนายจ้าง (สถานประกอบการ สมาคมอุตสาหกรรม) และฝั่งลูกจ้าง (ตัวแทนแรงงาน กลุ่มอาชีพต่าง ๆ) รวมถึงพิจารณาข้อมูลจากแผนพัฒนาจังหวัดและแนวโน้มการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนความต้องการที่แท้จริงและมีความเฉพาะเจาะจงกับบริบทของจังหวัดนครปฐม การนำข้อมูลความต้องการจากหลายแหล่งมาบูรณาการเพื่อหาจุดร่วม จะช่วยให้สามารถกำหนดหลักสูตรและ

เป้าหมายการฝึกอบรมที่ตอบโจทย์ทั้งความต้องการของตลาดแรงงานและความสนใจของประชาชนได้อย่างสมดุลยิ่งขึ้น ในประเด็นนี้ ผู้ปฏิบัติงานระดับบริหารของหน่วยฝึก ให้สัมภาษณ์ว่า

“อันดับแรก ต้องแยกกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจนโดยทำการวิเคราะห์งานในอุตสาหกรรมแต่ละประเภท ตำแหน่งงาน จะเป็นตัวบ่งบอก การจัดสรรเป้าหมายโดยยึดกลุ่มเป้าหมายเป็นหลัก ก็จะเห็นว่าลักษณะงานแบบไหนในพื้นที่ ในแต่ละปีมีความต้องการอยู่เท่าไรและขาดอยู่เท่าไร ซึ่งจะทำให้ผลิตคนได้ตรงกับความต้องการ แล้วก็เพียงพอกับความต้องการในพื้นที่ ไม่ใช่การจัดสรรเป้าหมายแบบคิดรวมทั่วประเทศ”

## 2) สร้างกลไกเชื่อมโยงความต้องการพัฒนาของแรงงานและผู้ประกอบการให้สอดคล้องกัน

เพื่อลดช่องว่างระหว่าง “ความต้องการอยากฝึก” ของแรงงานกับ “ความต้องการที่แท้จริง” ของตลาดแรงงานที่สะท้อนผ่านผู้ประกอบการ ควรมีการสร้างเวทีหรือกลไกในการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยฝึก แรงงาน และผู้ประกอบการอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น การจัดกิจกรรม Open House ที่เชิญทั้งสองฝ่ายมาพบปะกัน หรือการสร้างแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มตลาดแรงงานและทักษะที่เป็นที่ต้องการ นอกจากนี้ ควรมีการ ให้คำปรึกษาด้านอาชีพ แก่ผู้ที่สนใจเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้พวกเขามีความเข้าใจเกี่ยวกับโอกาสในตลาดแรงงานและสามารถเลือกหลักสูตรที่สอดคล้องกับทั้งความสนใจส่วนตัวและความต้องการของตลาดได้ดียิ่งขึ้น การสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะที่ตลาดต้องการจะช่วยให้แรงงานเห็นประโยชน์ของการฝึกอบรมในเชิงเศรษฐกิจและอาชีพที่ชัดเจนขึ้น จากการสัมภาษณ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยฝึก ให้สัมภาษณ์ว่า

“อยากให้การสร้างเครือข่ายระหว่างผู้ประกอบการและผู้ผ่านการฝึกอบรมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และโอกาสในการทำงาน”

### 3) พัฒนาระบบการฝึกอบรมให้มีความต่อเนื่องและยืดหยุ่นผ่านการจัดทำแผนเส้นทางฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (Training Roadmap)

เพื่อแก้ไขข้อจำกัดของการฝึกอบรมระยะสั้นที่ไม่เพียงพอต่อการสร้างทักษะเชี่ยวชาญและความไม่ต่อเนื่องในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีการจัดทำแผนเส้นทางฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (Training Roadmap) สำหรับหลักสูตรต่าง ๆ โดยเฉพาะหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับทักษะในอุตสาหกรรมเป้าหมายหรือทักษะขั้นสูง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเห็นภาพรวมของการพัฒนาตนเองในระยะยาวและสามารถวางแผนการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ในการดำเนินการนี้ ควรกำหนด คุณสมบัติเบื้องต้นของผู้เข้าอบรม (Prerequisite) หรือมีกระบวนการคัดกรองผู้เรียนสำหรับหลักสูตรในระดับที่สูงขึ้น (Advance Courses) เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้และทักษะที่เพียงพอและสามารถตามทันเนื้อหาได้ นอกจากนี้ ควรมีการออกแบบหลักสูตรให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่น ทั้งในรูปแบบการเรียนรู้ (ออนไลน์ ออนไลน์ ผสมผสาน) และระยะเวลาเพื่อรองรับการ Upskill (พัฒนาทักษะเดิมให้สูงขึ้น) และ Reskill (เรียนรู้ทักษะใหม่) ของแรงงานในทุกช่วงวัยอย่างต่อเนื่อง

### 4) ส่งเสริมการบูรณาการและความร่วมมือในการจัดฝึกอบรมระหว่างหน่วยฝึกในระดับกลุ่มจังหวัด (CWEC) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร

เพื่อลดข้อจำกัดด้านทรัพยากรการฝึกอบรม ทั้งในส่วนของงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากรผู้สอน ควรมีการส่งเสริมการบูรณาการและความร่วมมือในการจัดฝึกอบรมระหว่างหน่วยฝึกในระดับกลุ่มจังหวัด CWEC โดยอาจพิจารณาจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่คล้ายกันหรือเป็นที่ต้องการร่วมกันในหลายจังหวัด โดยจัดพร้อมกัน ณ สถานที่ที่มีความพร้อม เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในการจ้างวิทยากรภายนอก ค่าเช่าสถานที่ (หากจำเป็น) หรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการหารือและวางแผนร่วมกันระหว่างหน่วยฝึกในกลุ่มจังหวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับหลักสูตรที่มีความต้องการสูงแต่ต้องใช้งบประมาณในการจัดจำนวนมาก อาจมีการผลัดเปลี่ยนกันเป็นเจ้าภาพในการจัดฝึกอบรม หรือมีการจัดสรรงบประมาณร่วมกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน ประหยัดงบประมาณ และสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น วิทยากรผู้เชี่ยวชาญ สถานที่ฝึกอบรมที่มีอุปกรณ์เฉพาะทาง ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการจัดฝึกอบรมที่มีคุณภาพและหลากหลายมากยิ่งขึ้น แม้จะมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรในแต่ละหน่วยฝึกก็ตาม

ตารางที่ 3 อุปสรรค ความท้าทาย และแนวทางแก้ไข

| อุปสรรคและ<br>ความท้าทาย                                                    | รายละเอียดของปัญหา                                                                                                                                                                                                                                                          | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. เป้าหมายการ<br>พัฒนาไม่สอดคล้อง<br>กับปริมาณความ<br>ต้องการในพื้นที่     | ปริมาณการฝึกอบรมที่ดำเนินการได้<br>ยังน้อยมากเมื่อเทียบกับขนาดของกำลัง<br>แรงงานในจังหวัด และการกระจายการ<br>ฝึกอบรมยังไม่สมดุลกับทิศทางการพัฒนา<br>อุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยเป็นผลจาก<br>การกำหนดเป้าหมายจากส่วนกลางที่ไม่<br>สอดคล้องกับบริบทและความต้องการจริง<br>ในพื้นที่ | ปรับปรุงกระบวนการ Training<br>Needs Assessment ให้<br>ครอบคลุมทุกมิติ โดยให้<br>หน่วยฝึกในพื้นที่เป็น<br>ผู้ดำเนินการหลักในการ<br>วิเคราะห์และกำหนด<br>เป้าหมายที่สอดคล้องกับ<br>บริบทท้องถิ่น    |
| 2. ความต้องการ<br>พัฒนาของแรงงาน<br>ไม่ตรงกับความต้องการของ<br>ผู้ประกอบการ | เกิดช่องว่างระหว่าง “ความต้องการ<br>อยากฝึก” ของแรงงาน (มักมาจาก<br>ความสนใจส่วนตัว) กับ “ความต้องการ<br>ทักษะที่จำเป็น” ของตลาดแรงงาน ซึ่ง<br>อาจทำให้การฝึกอบรมไม่นำไปสู่การ<br>จ้างงานหรือการเพิ่มผลิตภาพอย่าง<br>แท้จริง                                                | สร้างกลไกเชื่อมโยงและสื่อสาร<br>ระหว่างหน่วยฝึก แรงงาน และ<br>ผู้ประกอบการอย่างสม่ำเสมอ<br>เช่น จัดเวที Open House<br>หรือให้คำปรึกษาด้านอาชีพ<br>เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน                     |
| 3. การฝึกอบรม<br>ระยะสั้นอาจไม่<br>เพียงพอและขาด<br>ความต่อเนื่อง           | หลักสูตรส่วนใหญ่เป็นแบบระยะสั้น<br>(เช่น 30 ชั่วโมง) ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อ<br>การสร้างทักษะที่เชี่ยวชาญและยั่งยืน<br>นอกจากนี้ยังขาดระบบการพัฒนา<br>ทักษะอย่างต่อเนื่อง (Upskill/Reskill)<br>ทำให้ทักษะล้าสมัย                                                               | พัฒนา Training Roadmap<br>สำหรับหลักสูตรที่ต้องใช้<br>ทักษะขั้นสูง เพื่อให้ผู้เรียนเห็น<br>เส้นทางการพัฒนาในระยะ<br>ยาว และออกแบบหลักสูตรให้<br>มีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับการ<br>เรียนรู้ตลอดชีวิต |

ตารางที่ 3 อุปสรรค ความท้าทาย และแนวทางแก้ไข (ต่อ)

| อุปสรรคและ<br>ความท้าทาย                  | รายละเอียดของปัญหา                                                                                                                                                                              | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. ข้อจำกัดด้าน<br>ทรัพยากรการ<br>ฝึกอบรม | หน่วยฝึกมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ<br>บุคลากรผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญ<br>เฉพาะทาง และวัสดุ/อุปกรณ์ที่ทันสมัย<br>ทำให้ไม่สามารถจัดฝึกอบรมใน<br>หลักสูตรที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงได้อย่าง<br>เต็มศักยภาพ | ส่งเสริมการบูรณาการและ<br>ความร่วมมือในการจัดฝึกอบรม<br>ระหว่างหน่วยฝึกในระดับกลุ่ม<br>จังหวัด (CWEC) เพื่อให้<br>ทรัพยากร (งบประมาณ,<br>วิทยากร, อุปกรณ์) ร่วมกัน<br>อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด |



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม รวมถึงผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านและสะท้อนมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กล่าวโดยสรุป อุปสรรคและความท้าทายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม เกิดขึ้นจากการกำหนดเป้าหมายที่ไม่ตรงจุดนำไปสู่การผลิตทักษะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ซึ่งถูกทำให้รุนแรงขึ้นด้วยรูปแบบการฝึกอบรมที่ไม่ต่อเนื่องและทรัพยากรที่จำกัด ส่งผลให้ท้ายที่สุดแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายในการสนับสนุนอุตสาหกรรมเป้าหมายได้อย่างเต็มศักยภาพ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ได้ดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีกรอบการทำงานที่สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดแผนงาน โครงการ และหลักสูตร การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการติดตามและประเมินผล โดยในแต่ละขั้นตอนมีการบูรณาการหลักการตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (Skill Training Quality Assurance - STQA) ทั้ง 7 มาตรฐาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากร หน่วยฝึกมีการดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากหลากหลายแหล่งเพื่อประกอบการวิเคราะห์ ซึ่งรวมถึงข้อมูลสถิติกำลังแรงงานจากสำนักงานแรงงานจังหวัด ข้อมูลผู้ว่างงานและตำแหน่งงานว่างจากสำนักงานจัดหางาน ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และ 39 จากสำนักงานประกันสังคมจังหวัด ข้อมูลจากแผนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด และข้อมูลที่ได้จากการประชุมคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) นอกจากนี้ยังมีการรวบรวมข้อมูลความต้องการจากสถานประกอบการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และมีการส่งแบบสำรวจโดยตรงไปยังสถานประกอบการเพื่อทำความเข้าใจถึงทักษะที่ขาดแคลนและตำแหน่งงานที่เป็นที่ต้องการ รวมถึงการสรุปข้อมูลจากแบบสำรวจความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานของประชาชนทั้งที่อยู่ในระบบและนอกระบบผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์หน่วยงาน กลุ่มไลน์ และการออกหน่วยบริการประชาชน ซึ่งการผสมผสานช่องทางทั้งแบบดั้งเดิมและออนไลน์ยังคงมีความจำเป็นเพื่อให้สามารถเข้าถึงและรับฟังความคิดเห็นจากทุกกลุ่มเป้าหมายได้อย่างครอบคลุม โดยส่วนใหญ่เป็นข้อมูลมหภาคที่สะท้อนถึงความต้องการพัฒนาในภาพกว้าง

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดแผนงาน โครงการ และหลักสูตรที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยฝึกมีการนำข้อมูลความต้องการที่วิเคราะห์ได้มาใช้ในการคัดเลือกหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตรที่สนใจผ่านระบบออนไลน์ หลักสูตรที่ได้รับความนิยมสูงจะได้รับการพิจารณาและผลักดันให้มีการจัดฝึกอบรมจริง นอกจากนี้ยังมีการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ทั้งการกำหนดคุณสมบัติผู้สมัคร การคัดเลือกครูฝึกหรือวิทยากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ การจัดทำแผนการสอนและคู่มือการฝึก การเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ และสถานที่ฝึกอบรม รวมถึงการวางแผนประชาสัมพันธ์หลักสูตรที่จะเปิดสอน

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยฝึกมีการดำเนินการพัฒนาในรูปแบบการฝึกอบรมโดยมุ่งเน้นการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น มีการประเมินความรู้พื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Pre-test) ก่อนเริ่มการสอนจริง เพื่อให้วิทยากรสามารถปรับการสอนให้เหมาะสมกับพื้นฐานและความต้องการของผู้เรียนแต่ละกลุ่มได้ ครูฝึกส่วนใหญ่มีความพยายามในการนำหลักการสอน 4 ขั้นตอน (เตรียมและนำเข้าสู่การฝึก, แสดงให้เห็น, ทดลองให้ปฏิบัติ, และการติดตามผล) มาปรับใช้ในการถ่ายทอดความรู้และทักษะ มีการใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการฝึกตามความพร้อมของแต่ละหลักสูตร และให้ความสำคัญกับมาตรการด้านความปลอดภัยและ

สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดำเนินการประเมินผลการฝึกอบรมทันทีหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม (Post-test) โดยมีลักษณะการดำเนินการที่ได้มาตรฐานแต่ยังขาดความสม่ำเสมอ เนื่องจากข้อจำกัดด้านความพร้อมของทรัพยากรและความเชี่ยวชาญของวิทยากรภายนอกเป็นสำคัญ

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยฝึกมีการดำเนินการประเมินผลกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม เพื่อวัดความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ของกระบวนการฝึกอบรม และรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุง นอกจากนี้ ยังมีการติดตามผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นกับผู้ผ่านการฝึกอบรม เช่น สถานภาพการมีงานทำ รายได้ที่เพิ่มขึ้น และการเปลี่ยนแปลงของผลิตภาพแรงงาน ภายในระยะเวลา 3 เดือนหลังจากการฝึกอบรมสิ้นสุด

#### 5.1.2 อุปสรรคและความท้าทายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

การดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ยังคงเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

ประการแรก เป้าหมายการพัฒนาที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณความต้องการในพื้นที่อย่างแท้จริง พบว่าปริมาณการฝึกอบรมที่หน่วยฝึกสามารถดำเนินการได้ยังคงอยู่ในระดับที่น้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับขนาดของกำลังแรงงานทั้งหมดในจังหวัดนครปฐม นอกจากนี้ การกระจายการฝึกอบรมยังไม่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของจังหวัด โดยกลุ่มเกษตรอุตสาหกรรมซึ่งเป็นทิศทางสำคัญกลับมีสัดส่วนการฝึกอบรมน้อยมาก อุปสรรคนี้ส่วนหนึ่งเกิดจากการกำหนดเป้าหมายการฝึกอบรมจากหน่วยงานส่วนกลางที่อาจยังไม่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการที่แท้จริงในระดับพื้นที่อย่างเต็มที่

ประการที่สอง ความต้องการพัฒนาของแรงงานและผู้ประกอบการไม่ตรงกัน มีความแตกต่างระหว่าง “ความต้องการอยากฝึก” ของตัวแรงงานหรือประชาชนทั่วไป ซึ่งมักเกิดจากความสนใจส่วนตัวหรือความต้องการเรียนรู้เพิ่มเติม กับ “ความต้องการของตลาดแรงงาน” ที่สะท้อนผ่านมุมมองของผู้ประกอบการ ซึ่งมุ่งเน้นทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลิตภาพ การฝึกอบรมที่ตอบสนองเพียงความสนใจส่วนบุคคลโดยไม่ได้นำถึงความต้องการของตลาด อาจไม่นำไปสู่การจ้างงานใหม่หรือการสร้างรายได้ที่เพิ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

ประการที่สาม การฝึกอบรมระยะสั้นอาจไม่เพียงพอและความไม่ต่อเนื่องของการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรฝึกอบรมส่วนใหญ่ที่ดำเนินการเป็นหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งแม้จะช่วยให้

เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ง่ายและใช้ระยะเวลาไม่นาน แต่ก็อาจมีข้อจำกัดในการสร้างทักษะที่ลึกซึ้ง และเชี่ยวชาญได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ ยังพบปัญหาความไม่ต่อเนื่องในการพัฒนาทักษะของ แรงงาน (Upskill/Reskill) ทำให้ทักษะที่เคยเรียนรู้มาอาจล้าสมัยตามเทคโนโลยีและสภาวะ ตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ประการสุดท้าย ข้อจำกัดด้านทรัพยากรการฝึกอบรม หน่วยฝึกยังคงเผชิญกับ ข้อจำกัดในด้านทรัพยากรที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ (1) งบประมาณ งบประมาณที่ได้รับการ จัดสรรมาอย่างจำกัดส่งผลให้ไม่สามารถเปิดหลักสูตรฝึกอบรมในสาขาที่เป็นที่ต้องการสูงของ ตลาดแรงงาน หรือหลักสูตรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของจังหวัดได้ ในปริมาณที่เพียงพอ โดยเฉพาะหลักสูตรที่ต้องใช้วัสดุอุปกรณ์ราคาสูงหรือวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะทาง (2) บุคลากรผู้สอนภายใน จำนวนข้าราชการ ครูฝึก และพนักงานราชการที่ปฏิบัติ หน้าที่สอนโดยตรงภายในหน่วยฝึกมีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับภาระงานและความหลากหลาย ของหลักสูตร ทำให้ต้องพึ่งพิงวิทยากรจากภายนอกเป็นหลัก ซึ่งอาจมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ และความต่อเนื่องในการพัฒนาองค์ความรู้ภายในหน่วยฝึก (3) วัสดุ เครื่องมือ และอุปกรณ์การ ฝึกอบรม การจัดซื้อหรือปรับปรุงเครื่องมือและอุปกรณ์ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่ใช้ จริงในสถานประกอบการเป็นไปได้ยากเนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมอาจไม่ได้เรียนรู้จากเครื่องมือที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานยุคใหม่ หรือในบาง กรณีอาจประสบปัญหาเครื่องมือและอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

## 5.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการวาง กรอบและดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ซึ่งสอดคล้อง กับ แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development - HRD) ที่ให้ ความสำคัญกับกระบวนการ 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการ การออกแบบและ วางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล อย่างไรก็ตาม การนำทฤษฎีและหลักการไปสู่การ ปฏิบัติจริงยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ซึ่งจำเป็นต้องมีการพิจารณาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นเป้าหมายการพัฒนาที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณความต้องการในพื้นที่อย่างแท้จริง ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญอย่างยิ่งของขั้นตอนการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม แม้จะมี การดำเนินการสำรวจและรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง แต่ผลลัพธ์ที่ได้อาจยังไม่สามารถนำไปสู่ การกำหนดเป้าหมายการฝึกอบรมที่ตรงจุดและเพียงพอกับบริบทเฉพาะของจังหวัดนครปฐมได้

อย่างแท้จริง การที่เป้าหมายการฝึกอบรมบางส่วนถูกกำหนดมาจากส่วนกลางในลักษณะเป็นเป้าหมายรวมในภาพใหญ่ ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์จากหน่วยฝึกได้กล่าวถึง อาจเป็นการมองข้ามความแตกต่างและความต้องการเฉพาะของแต่ละพื้นที่ ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับพื้นที่ การขาดการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ลงลึกถึงระดับพื้นที่และอุตสาหกรรมเป้าหมายอย่างแท้จริง ทำให้การจัดสรรทรัพยากรและการออกแบบหลักสูตรอาจไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของตลาดแรงงานในจังหวัดได้อย่างเต็มศักยภาพ

ปัญหาความต้องการพัฒนาของแรงงานและผู้ประกอบการไม่ตรงกัน สะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อนในการดำเนินกระบวนการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งต้องพิจารณาทั้ง “อุปทาน” (ความต้องการของแรงงานหรือประชาชนทั่วไปที่มักเกิดจากความสนใจส่วนตัว) และ “อุปสงค์” (ความต้องการของผู้ประกอบการหรือตลาดแรงงานที่มุ่งเน้นทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลิตภาพ) การที่แรงงานมีความต้องการฝึกอบรมตามความสนใจส่วนตัวเป็นเรื่องที่ดี แต่หากความสนใจเหล่านั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดก็อาจนำไปสู่ปัญหาการไม่ตรงกันของทักษะ (Skills Mismatch) ได้ ซึ่งเป็นประเด็นที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในบริบทของตลาดแรงงานไทย (ธนาकर แห่งประเทศไทย, 2561; ธนิต ใสรัตน์, 2566) การขาดกลไกที่มีประสิทธิภาพในการสื่อสารและหาจุดร่วมที่เหมาะสมระหว่างผู้ประกอบการและแรงงานเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต อาจเป็นต้นเหตุสำคัญประการหนึ่งของปัญหาดังกล่าว

ประเด็นการฝึกอบรมระยะสั้นอาจไม่เพียงพอและความไม่ต่อเนื่องของการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชี้ให้เห็นถึงข้อจำกัดในขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการติดตามและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในมิติของการสร้างผลกระทบที่ยั่งยืนและเป็นรูปธรรมต่อระดับทักษะของแรงงาน แม้ว่าการฝึกอบรมระยะสั้นจะช่วยให้สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ง่ายและใช้ระยะเวลาไม่นาน แต่หากขาดการออกแบบหลักสูตรที่เป็นระบบและเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ในระยะยาว หรือขาดกลไกในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ก็อาจไม่สามารถสร้างทักษะที่เชี่ยวชาญหรือทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาวะตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาบุคลากร (Employee Development) ที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและในระยะยาว



ท้ายที่สุดข้อจำกัดด้านทรัพยากรการฝึกอบรม ซึ่งครอบคลุมทั้งงบประมาณ บุคลากร ผู้สอนภายใน และวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย เป็นอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อขั้นตอนการกำหนดแผนงาน โครงการ และหลักสูตรฯ และการดำเนินการฯ การขาดแคลนทรัพยากรเหล่านี้ทำให้หน่วยฝึกไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการฝึกอบรมในสาขาที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงหรือมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูงได้อย่างเต็มที่ และยังสร้างภาระงานที่หนักเกินไปให้กับบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพและความหลากหลายของหลักสูตรที่สามารถจัดได้

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นรเศรษฐ์ คำบำรุง (2564) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และพบว่าการพัฒนาแรงงานทักษะสูงยังคงมีความท้าทายในหลายด้าน รวมถึงการจัดสรรงบประมาณและการสนับสนุนที่ไม่ทั่วถึง ซึ่งเป็นประเด็นที่คล้ายคลึงกับสิ่งที่พบในพื้นที่จังหวัดนครปฐม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ แจ่มรักษ์สกุล และ กิตติชัย อธิกุลรัตน์ (2566) ที่พบว่าการพัฒนาทักษะแรงงานใน EEC มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นแนวทางที่กลุ่มจังหวัด CWEC โดยเฉพาะจังหวัดนครปฐม ควรนำมาปรับใช้และให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้นเช่นกัน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์ และคณะ (2560) ที่ได้ศึกษากระบวนการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งพบว่าการกำหนดนโยบายและการนำไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องมีการพิจารณาปัจจัยและบริบทในระดับพื้นที่อย่างรอบด้านและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในท้องถิ่น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริบทของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง-ตะวันตก (CWEC) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในจังหวัดนครปฐมนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภูมิภาคและประเทศโดยรวม ผลการศึกษานี้ได้ชี้ให้เห็นว่า แม้จะมีความพยายามในการดำเนินงานตามกรอบและมาตรฐานที่เป็นระบบ แต่การแก้ไขอุปสรรคและความท้าทายที่ค้นพบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงกระบวนการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความแม่นยำและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่มากยิ่งขึ้น การสร้างกลไกที่มีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยงความต้องการของทุกภาคส่วน การพัฒนาระบบการฝึกอบรมให้มีความต่อเนื่อง ยืดหยุ่น และทันสมัย และการแก้ไขปัญหาข้อจำกัดด้านทรัพยากรอย่างจริงจัง จะเป็นกุญแจสำคัญในการผลักดันให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ CWEC



สามารถบรรลุเป้าหมายและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างแท้จริงและยั่งยืน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยและการอภิปรายผลที่ได้นำเสนอมาข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่จังหวัดนครปฐมและกลุ่มจังหวัด CWEC ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนยิ่งขึ้น ดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผู้ทำหน้าที่กำหนดนโยบายควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมความยืดหยุ่นและเอื้อต่อการปรับแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของแต่ละจังหวัดในกลุ่ม CWEC เพื่อให้เกิดการกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการที่แท้จริงในแต่ละพื้นที่

2) ผู้กำหนดนโยบายควรกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการบูรณาการและความร่วมมือในการจัดฝึกอบรมระหว่างหน่วยฝึกในระดับกลุ่มจังหวัด CWEC เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดและเกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายในภาพรวมของพื้นที่ CWEC

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) สำหรับหน่วยฝึกที่จัดการฝึกอบรม สร้างกลไกเชื่อมโยงความต้องการพัฒนาของแรงงานและผู้ประกอบการให้สอดคล้องกันอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง โดยจัดเวทีหรือกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้แรงงานและผู้ประกอบการได้พบปะ แลกเปลี่ยนข้อมูล และสร้างความเข้าใจร่วมกัน ที่มีการให้ข้อมูลทั้งตำแหน่งงานว่างและหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง การจัดสัมมนาร่วมระหว่างผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเป้าหมายและตัวแทนกลุ่มแรงงานเพื่อหารือเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นและความคาดหวังของแต่ละฝ่าย

2) พัฒนาระบบแผนเส้นทางการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (Training Roadmap) ที่ชัดเจนสำหรับหลักสูตรต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายของจังหวัดหรือทักษะที่ต้องใช้ในระดับสูง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเห็นภาพรวมของการพัฒนาดตนเองในระยะยาวและสามารถวางแผนการเรียนรู้เพื่อยกระดับทักษะของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

3) หน่วยฝึกควรออกแบบหลักสูตรให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่น ทั้งในรูปแบบการเรียนรู้ (เช่น การเรียนรู้ออนไลน์, การเรียนรู้แบบผสมผสานระหว่างออนไลน์และออนไซต์) ระยะเวลาในการฝึกอบรม (หลักสูตรระยะสั้น, ระยะกลาง, ระยะยาว) และเนื้อหาของหลักสูตร เพื่อให้สามารถรองรับการ Upskill (การพัฒนาทักษะเดิมที่มีอยู่ให้สูงขึ้นและทันสมัยยิ่งขึ้น) และ Reskill (การเรียนรู้ทักษะใหม่ที่เป็นสำหรับอาชีพใหม่หรือการปรับเปลี่ยนสายงาน) ของแรงงานในทุกช่วงวัยได้อย่างต่อเนื่องและตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลาย

### 5.3.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) การศึกษาเชิงปริมาณเกี่ยวกับความต้องการแรงงานและทักษะที่ขาดแคลนในแต่ละอุตสาหกรรมเป้าหมายของกลุ่มจังหวัด CWEC อย่างละเอียดและเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นตัวเลขที่ชัดเจนและสามารถนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายการฝึกอบรม การจัดสรรทรัพยากร และการออกแบบหลักสูตรได้อย่างแม่นยำและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) การศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและประสิทธิผลของกลไกความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษอื่นๆ ทั้งในประเทศ (เช่น EEC, เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน) และต่างประเทศที่มีบริบทใกล้เคียงกัน เพื่อนำบทเรียนและความสำเร็จมาปรับใช้และพัฒนากลไกความร่วมมือในกลุ่มจังหวัด CWEC ให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

3) การศึกษาผลกระทบระยะยาว (Long-term Impact Assessment) ของการฝึกอบรมที่มีต่อรายได้ ผลผลิตแรงงาน และความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ผ่านการฝึกอบรมในกลุ่มจังหวัด CWEC เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมถึงผลลัพธ์ที่แท้จริงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงนโยบายและกลยุทธ์การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. (2559). กรอบยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579). <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171227-MinistryofLabour.pdf>
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2561). กับดัก *Skills Mismatch* และความท้าทายสู่ *Education 4.0*. [https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/articles/Article\\_24Jul201.html](https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/articles/Article_24Jul201.html)
- ธนิศ ไสรัตน์. (2566). อนาคตตลาดแรงงานภายใต้การเปลี่ยนผ่าน: กรณีศึกษาอุปสงค์และทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ. คณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 20, สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, กระทรวงแรงงาน.
- ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี. (2560). เงื่อนไขความสำเร็จ ความขัดแย้งและข้อจำกัดของเขตเศรษฐกิจพิเศษ : กรณีศึกษาประสบการณ์จากประเทศกำลังพัฒนา. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ศิริพร เชาวลิท. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำคัญอย่างไร. วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและเอกชน 4(1).
- ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน. (2567). *SDG Updates | ขจัดปัญหา “แก่ก่อนรวย” หลังเข้าสู่สังคมสูงวัย ประเทศไทยพร้อมแค่ไหน ?* <https://www.sdgmove.com/2024/03/08/sdg-updates-aged-society-preparation-and-policy/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2568 - 2564). [https://www.nesdc.go.th/ewt\\_news.php?nid=6420&filename=de](https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=6420&filename=de)
- สำนักงานจังหวัดนครปฐม. (2567). แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. จังหวัดนครปฐม. [https://nakhonpathom.go.th/files/com\\_news\\_develop\\_plan/2024-11\\_e506ada46abb6eb.pdf](https://nakhonpathom.go.th/files/com_news_develop_plan/2024-11_e506ada46abb6eb.pdf)
- สำนักงานแรงงานจังหวัดนครปฐม. (2568). รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดนครปฐม รายปี 2567 (มกราคม – ธันวาคม 2567). <https://nakhonpathom.mol.go.th/wp->

<content/uploads/sites/40/2025/02/รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะฯ-รายปี-2567-ฉบับสมบูรณ์.pdf>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). เขตเศรษฐกิจพิเศษประเทศไทย พ.ศ. 2566

<https://www.nso.go.th/public/e-book/Indicators-Economic/Special Economic Zones 2023/>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). รายงานดัชนีความก้าวหน้าของคน ปี 2564

[https://www.nesdc.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=13077&filename=Social\\_HAI](https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=13077&filename=Social_HAI)

สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครปฐม. (2568). แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมจังหวัด

นครปฐม รายปี พ.ศ. 2568. <https://nakhonpathom.industry.go.th/th/cms-of-138/download?did=237183&filename=แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาอุตสาหกรรม>

จังหวัดนครปฐม+รายปี+พ.ศ.+

2568.pdf&mid=13840&mkey=m\_document&lang=th&url=%2Fweb-

upload%2F43x528df2e7798e617aba7f8918a3ad9627%2F202505%2Fm\_documen

t%2F13840%2F103526%2Ffile\_download%2Fac5e5ca9bd0b54bf186075916adb9

b8c.pdf

b8c.pdf

สุขุมวิทย์ไสยโสณ. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ

<https://pubhtml5.com/houo/sava/basic/>

จังหวัดนครปฐม. (2567). แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับทบทวน)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568.

[https://nakhonpathom.go.th/files/com\\_news\\_develop\\_plan/2024-](https://nakhonpathom.go.th/files/com_news_develop_plan/2024-11_e506ada46abb6eb.pdf)

11\_e506ada46abb6eb.pdf

จังหวัดสุพรรณบุรี. (2567). แผนพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรี พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวน) ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. 2568. [https://ww1.suphanburi.go.th/news\\_devpro](https://ww1.suphanburi.go.th/news_devpro)

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2567). แผนพัฒนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พ.ศ. 2566 - 2570 ฉบับ

ทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. <https://strategic.ayutthaya.go.th/335->

แผนพัฒนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา%20พ.ศ.%202566%20-%202570%20ฉบับ

ทบทวน%20ประจำปีงบประมาณ%20พ.ศ.%202568%20%20...

จังหวัดกาญจนบุรี. (2567). แผนพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570

ฉบับทบทวนใหม่ รอบปี พ.ศ. 2568.

<https://ww2.kanchanaburi.go.th/ebook/detail/63/data.html>







ประวัติผู้เขียน

