

**การศึกษาความต้องการแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อให้
สอดคล้องกับตลาดแรงงานในอนาคตจังหวัดอุบลราชธานี**

**Study of labor requirements to increase the efficiency of skill training
to be consistent with the labor market in the future of UbonRatchathaniProvince**

ปิยะแสงทิพย์

บทคัดย่อ

หัวข้องานวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานในอนาคตจังหวัดอุบลราชธานี ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานที่จบการศึกษาด้านบริหารธุรกิจ ด้านการเงินบัญชี และด้านการผลิต วิศวกรรม ในเขตจังหวัดอุบลราชธานี 2) เพื่อศึกษาความต้องการหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อให้แรงงานมีทักษะที่ตลาดแรงงานในอนาคตต้องการในเขตจังหวัดอุบลราชธานี ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วยผู้บริหารสถานประกอบการและผู้จัดการฝ่ายบุคคล รวมทั้งหมด20แห่งสรุปได้ดังนี้

ผลวิจัยพบว่า ความต้องการแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานในอนาคตจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า 1. ทักษะฝีมือแรงงานพนักงานที่เข้าใหม่ของสถานประกอบการ ด้านบริหารธุรกิจ ด้านบัญชีและการเงิน และด้านการผลิต(วิศวกรรม)/ช่าง พนักงานที่เข้าใหม่ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้เนื่องจากขาดประสบการณ์ เช่น สถานประกอบการต้องจัดฝึกอบรมเพิ่มเติมให้กลุ่มนี้ และอยากได้พนักงานที่ประสบการณ์พร้อมทำงานได้ทันที 2. ด้านการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและการดำเนินการฝึกอบรมของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการต้องการพัฒนาทักษะ (PRE)ในสาขาที่เกี่ยวข้องให้กับพนักงานที่บรรจุใหม่โดยหน่วยงานสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี และวิทยากรเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมก่อนเข้าทำงานจริงในสถานประกอบการและต้องการพนักงานที่มีประสบการณ์มาก่อน โดย นอกจากนั้นยังต้องการระยะเวลาจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรม พบว่า มีความต้องการหลักสูตร ที่มีระยะเวลาการฝึกจำนวนชั่วโมงที่สั้นและสัมพันธ์กับเนื้อหาหลักสูตรเหมาะสมพื้นที่เขตจังหวัดอุบลราชธานี

คำสำคัญ : ทักษะฝีมือแรงงาน ,ตลาดแรงงานในอนาคต,ประสิทธิภาพในการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

¹นายปิยะ แสงทิพย์ ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี

ABSTRACT

Research topic, Study of labor requirements to increase the efficiency of skill training to be consistent with the labor market in the future of UbonRatchathaniProvince, there are purposes1) to study the needs of workers who have graduated in business administration, finance and accounting and engineering production in UbonRatchathaniProvince2) to study the needs of skill training courses to provide workers with skills required by the future labor market in UbonRatchathaniProvinceby using the In-depth Interview tool. The total of 20 key informants consisting of the establishment executives and HR managers can be summarized as follows:

The research of labor requirements to increase the efficiency of skill training to be consistent with the labor market in the future of UbonRatchathani Province found that1. skills of new employees entering the workplace as business administration accounting and finance and manufacturing (engineering) / technicians are still unable to work due to lack of experience, for example the establishment must provide additional training to this group. And would like to have employees who are experienced and ready to work immediately. 2. In the preparation of training courses and conducting training of the establishment, it was found that the establishments need to develop skills (Pre-Employment Training) in relevant fields for new employees by UbonRatchathani Institute of Skill Development 7 and specialists in training and preparation before actually working in the workplace, and need employees who have experience before. There was also a need for the timing, the number of training hours, found that the curriculum was needed. The training duration is short and relates to the appropriate curriculum contentinUbonRatchathani Province area.

Keywords: Skill , Future labor market, efficiency in skill training

บทนำ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานของภาครัฐที่ช่วยการสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานสถานประกอบการและพัฒนาศักยภาพแรงงานให้กับประชาชนทั่วไปที่มีความต้องการที่จะพัฒนาฝีมือแรงงานของตน ดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้และทักษะฝีมือที่สอดคล้องกับความต้องการและความต้องการของตลาดแรงงาน โดยบริการหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านช่างอุตสาหกรรมและสาขาอาชีพต่างๆ ซึ่งหน้าที่หลัก คือ การพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานไทยให้มีทักษะได้มาตรฐานสากล (Workforce with World class Competency) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 3 ด้าน คือ

1. การพัฒนาผู้ประกอบการ มีการจัดทำโครงการฝึกอบรมสาขาต่างๆตามความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สถานประกอบการ ในการผลิต การฝึกอบรมแรงงานให้มี Multi Skills ทำงานที่หลากหลายซับซ้อนขึ้น มีความสามารถในการวางแผนและการจัดการมากขึ้น

2. การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ แบบอิงสมรรถนะตามตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมและบริการ โดยร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาคมองค์กรวิชาชีพ ฯลฯ จัดทำมาตรฐานให้ตรงกับการทำงาน ซึ่งเน้นให้แรงงานมีทักษะความสามารถตามการจ้างงานของภาคอุตสาหกรรม

3. การส่งเสริมและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการในการพัฒนาศักยภาพแรงงานของอุตสาหกรรม ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545(กองแผนงานและสารสนเทศ:2551)

สถานประกอบการจำเป็นต้องพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้แรงงานสามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560 - 2564 ที่กำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ การพัฒนาประเทศ โดยการพัฒนากำลังแรงงาน และพัฒนาผู้ประกอบการ ให้มีความรู้และทักษะฝีมือแรงงานสอดคล้องกับอุตสาหกรรม ในการดำเนินการฝึกอบรม Newskill Reskill upskillด้วยการสนับสนุนในด้านต่างๆ เช่นการจัดระบบการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะฝีมือให้กับกำลังแรงงานในจังหวัดอุบลราชธานี มีพื้นที่ 16,112.61 ตร.กิโลเมตร หรือ 10.07 ล้านไร่ หรือร้อยละ 9.5 ของพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านอุตสาหกรรมในจังหวัดอุบลราชธานี ส่วนมากเป็นโรงงานแปรรูปผลผลิตการเกษตร ส่วนสถานการณ์ด้านแรงงานนั้นมีผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 893,049 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดอุบลราชธานี, 2561) ในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ของสถานประกอบการจังหวัดอุบลราชธานี ในปีงบประมาณ 2563 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี ได้มีการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 2,365 คน (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๗อุบลราชธานี, 2563)

การจัดการการฝึกอบรมฝีมือแรงงานฯ ซึ่งนับเป็นเรื่องสำคัญในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาถึงความต้องการแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานในอนาคตเขตจังหวัดอุบลราชธานีที่จะนำไปสู่การพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างยั่งยืนและเป็นประโยชน์ที่สำคัญของระบบการผลิต อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศชาติในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานที่จบการศึกษาด้านบริหารธุรกิจ ด้านบัญชีการเงิน และด้านการผลิต (วิศวกรรม) ในเขตจังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาความต้องการหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อให้แรงงานมีทักษะที่ตลาดแรงงานในอนาคตต้องการในเขตจังหวัดอุบลราชธานี

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาในลักษณะของการวิจัยแบบผสมผสาน(Mixed methodology) โดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

ขอบเขตของกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วย สถานประกอบการขนาดกลางและสถานประกอบการขนาดใหญ่(100 -250คนขึ้นไป)จำนวน 20 แห่ง ที่มีข้อมูลความต้องการแรงงานในเขตจังหวัดอุบลราชธานี

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของสถานประกอบการ

จำนวนพนักงานในสถานประกอบการ ในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 20 แห่ง ส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงาน 100-160 คน (คิดเป็นร้อยละ 35 ของจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด)

ส่วนที่ 2 ความต้องการของบุคลากรด้านบริหารธุรกิจ ด้านบัญชีการเงิน และฝ่ายผลิต/วิศวกรรม

2.1 ความต้องการบุคลากรด้านบริหารธุรกิจในปัจจุบันและอนาคต(คน)

ระดับพนักงาน ที่ต้องการสรรหา	ปัจจุบัน				อนาคต			
	วุฒิการศึกษา				วุฒิการศึกษา			
	ป.โท	ป.ตรี	ปวส.	ปวช.	ป.โท	ป.ตรี	ปวส.	ปวช.
ผู้จัดการ	3	44	18	3	1	7	3	-
ปฏิบัติการ	-	112	220	38	6	15	30	10

ตารางที่ 2 ความต้องการบุคลากรด้านบริหารธุรกิจ

จากตารางที่ 2 พบว่าข้อมูลความต้องการบุคลากรที่ต้องการสรรหา พนักงานระดับผู้จัดการ ในสถานประกอบการด้านบริหารธุรกิจ ปัจจุบันมากสุดมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 55 รองลงมามีวุฒิการศึกษา ปวส. ร้อยละ 23 วุฒิการศึกษาปริญญาโท และวุฒิการศึกษา ปวช. ร้อยละ 4 ส่วนความต้องการในอนาคตมีความต้องการเพิ่มขึ้น วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 9 รองลงมามีวุฒิการศึกษา ปวส. ร้อยละ 4 และ วุฒิการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการ ในสถานประกอบการมีบุคลากรคิดเป็นจำนวนทั้งหมดเป็น ร้อยละ 82 ปัจจุบันมีวุฒิการศึกษา ปวส. มากสุดร้อยละ 51

2.1.2 พนักงานที่ได้รับการบรรจุ จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยภาครัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนมีสัดส่วน มีผู้จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยในสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการและจากมหาวิทยาลัยเอกชน ดังคำให้สัมภาษณ์ “โดยมีสัดส่วนมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ร้อย 30 ,มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีร้อยละ20 ,วิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษา 30 ,มหาวิทยาลัยนเรศวรร้อยละ 1 ,มหาวิทยาลัยหอการค้าร้อยละ 1 และมหาวิทยาลัยรามคำแหงร้อยละ 5”

2.1.3 ทักษะที่ต้องการจากพนักงานที่จบการศึกษาด้านบริหารธุรกิจ ต้องการพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมาก่อนโดยผ่านการอบรมเฉพาะด้านจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี โดยมีทักษะที่ต้องการดังคำให้สัมภาษณ์

“มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน” “การประสานงานและการทำเอกสารในสำนักงาน” “มีการวางแผนในด้านการบริหาร ” “การตลาดและการบริหารทรัพยากรในองค์กร ” “การตลาด ” “การวางแผนการจัดการและเจรจาต่อรอง ” “ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ทักษะการบริหารจัดการ ”

2.1.4 ผู้สมัครเข้าทำงานที่จบด้านบริหารธุรกิจ มีทักษะข้อมูลทักษะด้านนี้พบว่า จากสถานประกอบการส่วนใหญ่ จำนวน 20 แห่ง ดังนี้

มีระดับทักษะกลางๆ (คิดเป็นร้อยละ 60) รองลงมาระดับดี จำนวน 4 แห่ง , (คิดเป็นร้อยละ 20) และทักษะระดับดีมาก จำนวน 2 แห่ง (คิดเป็นร้อยละ 10)

2.1.5 ทักษะที่ต้องการเน้นที่ควรพัฒนา หลายบริษัทมีจุดเน้นที่ควรพัฒนา ดังคำให้สัมภาษณ์

“การนำเทคโนโลยี และ IT /Computer มายุกต์การทำงานให้เร็ว” “การพูดสร้างแรงจูงใจและการโน้มน้าวของพนักงาน” “หาประสบการณ์จากงานจริง ” “การจัดอบรมและฝึกปฏิบัติจริง ” “อบรมพัฒนาความรู้ ” “เทคนิคการถ่ายทอด การสอนงาน ” “ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ทักษะการบริหารจัดการ ”

2.1.6 สถานประกอบการต้องการพัฒนาทักษะและความรู้เพิ่มเติมให้กับพนักงานที่จบการศึกษาด้านบริหารธุรกิจ ในด้านเทคนิคเกี่ยวกับการทำงาน ดังคำให้สัมภาษณ์

“ทักษะด้านเทคนิค ความสามารถเฉพาะด้าน ทักษะด้านความคิด” “การบริหารทรัพยากรบุคคล” “การใช้คอมพิวเตอร์ Word Excel ” “การเจรจาต่อรอง การปิดการขาย ” “การนำเสนอผลงาน/การถ่ายทอดความรู้” “อบรมตามหน่วยงานจริงและจากหัวหน้างาน” “พัฒนาภาษาอังกฤษในการทำงาน การเขียน e-mail ภาษาอังกฤษ”

2.1.7 ปัญหาที่พบในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานที่จบการศึกษาด้านบริหารธุรกิจ ดังคำให้สัมภาษณ์

“ค่อนข้างหาพนักงานที่จบตรงสายงาน และมีประสบการณ์ด้านการงานหายาก” “การทดแทน ตำแหน่งใช้เวลานาน” “ไม่มีการติดตามผลการอบรมและความต่อเนื่อง” “จบการศึกษาไม่ตรงสาย” “การจัดการเวลาในการจัดอบรม” “ไม่สามารถประยุกต์ความรู้มาใช้ในการทำงานได้” “ปัญหาระบบการคัดเลือกขาดประสิทธิภาพไม่มีศักยภาพพอ”

2.2.1 ความต้องการบุคลากรในด้านบัญชีการเงินในปัจจุบันและอนาคต(คน)

ระดับพนักงาน ที่ต้องการสรรหา	ปัจจุบัน				อนาคต			
	วุฒิการศึกษา				วุฒิการศึกษา			
	ป.โท	ป.ตรี	ปวส.	ปวช.	ป.โท	ป.ตรี	ปวส.	ปวช.
ผู้จัดการ		17			1	5		
ปฏิบัติการ		84	21	5	2	14	8	

ตารางที่ 3 ความต้องการบุคลากรด้านบัญชีและการเงิน

จากตารางที่ 3 พบว่าข้อมูลการสรรหาพนักงานระดับผู้จัดการในสถานประกอบการด้านบัญชีและการเงินทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 14 ปัจจุบันมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 100 ส่วนความต้องการในอนาคตมีความต้องการเพิ่มขึ้น วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 22 และ วุฒิการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 4พนักงานระดับปฏิบัติการ มีบุคลากร คิดเป็นจำนวนทั้งหมดคิดเป็น ร้อยละ 87 ปัจจุบันมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีสูงสุด ร้อยละ 66 รองลงมาวุฒิการศึกษา ปวส.ร้อยละ 16 และวุฒิการศึกษา ปวช. ร้อยละ 4

2.2.2 พนักงานที่ได้รับการบรรจุ จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยภาครัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนมีสัดส่วนโดยประมาณร้อยละ ผู้วิจัยได้รับคำอธิบาย ดังคำให้สัมภาษณ์ “โดยมีสัดส่วนจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ร้อยละ 50 ,มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ร้อยละ 25 ,วิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษา 30 ,มหาวิทยาลัยขอนแก่น ร้อยละ 10และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ร้อยละ 5”

2.2.3 ทักษะที่ต้องการจากพนักงานที่จบการศึกษาด้านบัญชีการเงิน โดยมีทักษะที่ต้องการดังคำให้สัมภาษณ์

“ด้านทำค่าใช้จ่าย ปิดงบการเงิน” “ด้านการคิดคำนวณ” “ด้านประสานงาน และจัดทำเอกสาร ” “บริหารด้านการเงิน” “ปฏิบัติทำบัญชี รายรับ-รายจ่าย ภงด.1” “มีความซื่อสัตย์ ,มีความละเอียดรอบคอบ” “การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านบัญชี /การใช้เทคโนโลยีกับงานบัญชี”

2.2.4ผู้สมัครเข้าทำงานที่จบการศึกษาด้านบัญชี การเงิน มีทักษะด้านนี้พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ มีทักษะระดับปานกลาง (คิดเป็นร้อยละ 80 ของจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด) รองลงมาระดับดี จำนวน 4 แห่ง , (คิดเป็นร้อยละ 20) และทักษะระดับดีมาก จำนวน 2 แห่ง (คิดเป็นร้อยละ 10)

2.2.5 ทักษะที่ต้องการเน้นควรมีทักษะพัฒนาด้านซึ่งหลายบริษัทมีจุดเน้นที่ควรพัฒนา ดังคำให้สัมภาษณ์

“การนำเทคโนโลยี และ IT /Computer มายุกต์การทำงานให้เร็ว” “การพูดสร้างแรงจูงใจและการโน้มน้าวของพนักงาน” “หาประสบการณ์จากงานจริง ” “การจัดอบรมและฝึกปฏิบัติจริง ” “อบรมพัฒนาความรู้ ” “เทคนิคการถ่ายทอด การสอนงาน ” “ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ทักษะการบริหารจัดการ ”

2.2.6 สถานประกอบกิจการต้องการพัฒนาทักษะและความรู้เพิ่มเติมให้กับพนักงานที่จบการศึกษาด้านบัญชีการเงิน ดังคำให้สัมภาษณ์ “ทักษะด้านเทคนิค ความสามารถเฉพาะด้าน ทักษะด้านความคิด” “การบริหารทรัพยากรบุคคล” “การใช้คอมพิวเตอร์ Word Excel ” “การเจรจาต่อรอง การปิดการขาย ” “การนำเสนอผลงาน/การถ่ายทอดความรู้” “อบรมตามหน่วยงานจริงและตามหัวหน้างาน”

2.2.7 ปัญหาที่พบในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานที่จบการศึกษาด้านบัญชีการเงิน มีปัญหาที่พบ ดังคำให้สัมภาษณ์ “ค่อนข้างหาพนักงานที่จบตรงสายงาน และมีประสบการณ์ด้านการทำงานหายาก” “การทดแทนตำแหน่งใช้เวลานาน” “ไม่มีการติดตามผลการอบรมและความต่อเนื่อง” “จบการศึกษาไม่ตรงสาย” “การจัดการเวลาในการจัดอบรม” “ไม่สามารถประยุกต์ความรู้มาใช้ในการทำงานได้”

2.3.1 ความต้องการบุคลากรในด้านผลิต/วิศวกรรมและช่างในปัจจุบันและอนาคต(คน)

ระดับพนักงานที่ ต้องการสรรหา	ปัจจุบัน				อนาคต			
	วุฒิการศึกษา				วุฒิการศึกษา			
	ป.โท	ป.ตรี	ปวส.	ปวช.	ป.โท	ป.ตรี	ปวส.	ปวช.
ผู้จัดการ	1	10	6			6		
ปฏิบัติการ		58	283	529	5	12	58	10

ตารางที่ 4 ความต้องการบุคลากรด้านผลิต/วิศวกรรมช่าง

จากตารางที่ 4 พบว่าข้อมูลความต้องการบุคลากรที่ต้องการสรรหาพนักงานระดับผู้จัดการ ในสถานประกอบการด้านผลิต/วิศวกรรมและช่าง ทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 2 ปัจจุบันมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีสูงสุด ร้อยละ 58 รองลงมาวุฒิการศึกษา ปวส. ร้อยละ 35 และวุฒิการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 5 ส่วนความต้องการในอนาคตมีความต้องการเพิ่มขึ้น วุฒิการศึกษาปวส. ร้อยละ 35 พนักงานระดับปฏิบัติการ มีบุคลากร คิดเป็นจำนวนทั้งหมดคิดเป็น ร้อยละ 98 ปัจจุบันมีวุฒิการศึกษา ปวช.สูงสุด ร้อยละ 60

2.3.2 พนักงานที่ได้รับการบรรจุ จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยภาครัฐและมหาวิทยาลัยภาคเอกชนมีสัดส่วนโดยประมาณ มีผู้จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยในสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการในสถานประกอบการ 20 แห่ง ดังคำให้สัมภาษณ์ “โดยมีสัดส่วนจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ร้อยละ 70 ,วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี ร้อยละ 20 , มหาวิทยาลัยขอนแก่น ร้อยละ 5 และวิทยาลัยการอาชีพ ร้อยละ 5”

2.3.3 ทักษะที่สถานประกอบการต้องการจากพนักงานที่จบการศึกษาด้านผลิต/วิศวกรรม ช่างโดยผ่านการฝึกอบรมและมีทักษะที่ต้องการของแต่ละแห่งตามกระบวนการผลิตของแต่ละสถานประกอบการดังกล่าว คำให้สัมภาษณ์ “ความรู้ความเข้าใจเรื่องเครื่องจักร/ไฟฟ้าอุตสาหกรรม” “การบำรุงรักษาเครนติดรถยนต์” “การขับขีรถบรรทุกขนส่งอย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ” “ทักษะการใช้เครื่องในงานซ่อมรถยนต์และการใช้เครื่องมือพิเศษ /การบำรุงรักษาเครื่องมือ”

2.3.4 ผู้สมัครเข้าทำงานที่จบการศึกษาด้านผลิต/วิศวกรรม ช่างมีทักษะด้านนี้ ผลจากการสัมภาษณ์พนักงานสถานประกอบการของฝ่ายผลิตต่างๆ จำนวน 20 แห่ง มีผู้สมัครเข้าทำงานที่จบการศึกษาในสาขาด้านผลิต/วิศวกรรมส่วนใหญ่ต้องมีการฝึกพัฒนาทักษะเพิ่มเติมให้กับนักศึกษาที่จบสมัครเข้าทำงานมีการสอนงานในหน้าที่ปฏิบัติงานจริงในเกือบทุกสถานประกอบการ โดยมีระดับทักษะปานกลางหรือพอใช้ (คิดเป็นร้อยละ 50 ของจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด) รองลงมาอยู่ในระดับดี จำนวน 6 แห่ง (คิดเป็นร้อยละ 30) และทักษะระดับดีมาก จำนวน 4 แห่ง (คิดเป็นร้อยละ 20)

2.3.5 ทักษะที่ต้องการเน้นทักษะที่ควรพัฒนา ดังคำให้สัมภาษณ์ “ควรเน้นการจัดอบรมและฝึกปฏิบัติงานจริง มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนด” “เพิ่มพูนความรู้ทักษะในเรื่องระบบเครนไฮดรอลิก และการบำรุงรักษาเครน” “เพิ่มทักษะประสบการณ์จากหน้างานจริงจากการฝึกอบรม ” “การจัดอบรมหน้างาน (OJT)ในรูปแบบปฏิบัติ ” “อบรมพัฒนาทักษะด้านการซ่อม ” “ทักษะเรื่องการแสดงออก/ การถ่ายทอดและสอนงาน ” “ทักษะการควบคุมการทำงานการผลิต” “การฝึกอบรมในสถานประกอบการและภายนอก”

2.3.6 สถานประกอบการต้องการพัฒนาทักษะและความรู้ให้กับพนักงานที่จบการศึกษาด้านผลิต/วิศวกรรม ในด้านต่างๆดังคำให้สัมภาษณ์ “พฤติกรรม ความอดทนความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน” “ด้านปฏิบัติงานช่างสีรถยนต์ ช่างเคาะตัวถังรถยนต์” “เทคนิคการผลิตในอุตสาหกรรม” “การแสดงผลงาน การนำเสนอ ” “การอบรมเฉพาะด้านเทคนิคซ่อมรถจักรยานยนต์” “อบรมการสื่อสาร และการใช้

เครื่องมือในงานช่าง” “การซ่อมบำรุงรถขนส่งบรรทุก/บรรทุกพ่วง” “การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการนำเทคโนโลยีมาช่วยพัฒนางาน”

2.3.7 ปัญหาที่พบในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานที่จบการศึกษาด้านผลิต/วิศวกรรม ดังคำให้สัมภาษณ์

“ยังขาดประสบการณ์การใช้เครื่องจักรอย่างถูกต้องปลอดภัย” “ขาดความรู้พื้นฐานในสาขาที่ปฏิบัติงาน” “การจัดการเวลาในการฝึกอบรมควรจัดหลังเลิกงานเป็นต้นไป” “ทักษะที่มีไม่ตรงกับเทคโนโลยีเครื่องจักรที่มี” “ต้องการคนที่มีประสบการณ์” “ปัญหาพนักงานจบใหม่ต้องสอนและเรียนรู้งาน” “พนักงานที่จบใหม่ไม่มีประสบการณ์ด้านการทำงานมาก่อน” “ความอดทนต่อการเข้ารับการฝึกอบรม และระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมมาก”

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรมของสถานประกอบการ

3.1 จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมในแต่ละรอบควรดำเนินการฝึก เพื่อไม่ให้เป็นการจัดข่วงการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่าข้อมูลของสถานประกอบการที่ต้องการฝึกอบรม ต้องการชั่วโมงฝึกต่ำกว่า 18 ชั่วโมง มากสุดร้อยละ 45 โดยรองลงมา 18 ชั่วโมง ร้อยละ 35 , ชั่วโมงฝึก 30 ชั่วโมง ร้อยละ 15 และต้องการ 30 ชั่วโมงขึ้นไป ร้อยละ 5

3.2 สถานประกอบการกิจการยินดีส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมในช่วงวันและเวลา ดังคำให้สัมภาษณ์

“ต้องการฝึกอบรมวันเสาร์ – อาทิตย์ ในช่วงเวลา 08.00 – 16.00 น.” “การฝึกแล้วแต่ความเหมาะสมในช่วงการผลิต” “ช่วงเดือนที่มีการปรับปรุงบำรุงหยุดเดินเครื่องจักร จะมีระยะเวลาที่เหมาะสมมากในการฝึกอบรม”

3.3 ประเภทสาขาอาชีพที่สถานประกอบการต้องการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ ดังคำให้สัมภาษณ์

“ฝึกยกระดับฝีมือเทคนิคการผลิตในโรงงาน” “ฝึกยกระดับฝีมือการสร้างแรงจูงใจ” “ฝึกยกระดับฝีมือเทคนิคการผลิตในโรงงาน” “ฝึกอบรมช่างยนต์ ช่างตัวถังและสีรถยนต์” “ฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือพนักงานอย่างมืออาชีพ” “ช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม ช่างเครื่องปรับอากาศ” “ฝึกทักษะการใช้งาน PLC ในอุตสาหกรรม” “ฝึกอบรมการบริการด้วยความเป็นเลิศ”

3.4 สถานประกอบการกิจการมีความต้องการรูปแบบในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้างซึ่งรูปแบบในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้างของสถานประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพนั้น หลายบริษัทได้

ให้ข้อมูลความต้องการจัดเป็นหลักสูตรฝึกอบรมเองภายในสถานประกอบการ(In House Training)มากที่สุด และ รองลงมาเป็นการฝึกอบรมจากการปฏิบัติตามหน้าที่ (On The Job Training) ซึ่งมีกระบวนการฝึกที่กระชับสะดวกพัฒนาทักษะได้เร็วและใช้เวลาน้อยในการฝึกอบรม ส่วนรูปแบบการฝึกแบบส่งไปฝึกอบรมภายนอก(Public Training)สามารถดำเนินการได้เช่นกัน

3.5 กระบวนการฝึกอบรม ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถฝึกอบรมให้เกิดความรู้ ทักษะ ที่ผู้ประกอบการต้องการเพื่อเพิ่มผลิตแรงงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยมีข้อมูล ดังคำให้สัมภาษณ์ “ มาก เพราะได้เพิ่มพูนทักษะให้แก่พนักงาน” “มีความเหมาะสมมาก” “สามารถก่อให้เกิดความรู้ในระดับมาก เพราะมีทั้งทางด้านบรรยาย และลงมือปฏิบัติจริง” “ในการฝึกทักษะเครื่องมือและอุปกรณ์การฝึกมีความทันสมัย” “ระดับปานกลาง” “เกิดทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้นพัฒนาตนเองให้ทันโลกปัจจุบันและเทคโนโลยีใหม่ๆ” “มาก” “ควรมีระยะเวลาในการฝึกให้สอดคล้องกับการทำงานของสถานประกอบการ”

3.6หลักสูตรที่ฝึกอบรมมีความครอบคลุมตรงตามความต้องการของสถานประกอบการมีหลายความเห็น ดังคำให้สัมภาษณ์ “เนื้อหาหลักสูตรครอบคลุมมากที่สุด” “ครอบคลุมเป็นอย่างมากผู้ฝึกอบรมได้เปิดประสบการณ์ใหม่ในการเรียนรู้” “สามารถนำมาใช้ในการและต่อยอดได้มาก” “เนื้อหายังครอบคลุมน้อย” “เนื้อหาครอบคลุมปานกลาง” “เนื้อหาหลักสูตรครอบคลุมมาก” “เป็นการเสริมศักยภาพครอบคลุมในระดับปานกลาง แต่อยากให้เพิ่มด้านเทคโนโลยี” “ครอบคลุมมากตรงตามกับที่ทางบริษัทต้องการฝึกอบรม”

3.7 สถานประกอบการต้องการหลักสูตรเพิ่มเติม หลายหลักสูตรที่มีความทันสมัยและเพื่อเหมาะสมกับการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานดังคำให้สัมภาษณ์ “ หลักสูตรการซ่อมรถจักรยานยนต์เทคโนโลยีสมัยใหม่” “หลักสูตรการให้บริการที่เป็นเลิศ” “หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับธุรกิจ และคอมพิวเตอร์Excel ขึ้นสูงในการเก็บข้อมูลและสรุปผล” “หลักสูตรการทำเพจการขายผ่าน Facebook ในการเข้าถึงลูกค้าทุกกลุ่ม” “หลักสูตรการสร้างเสริมการทำงานแบบกลุ่ม” “หลักสูตรนวัตกรรมใหม่ๆที่เกี่ยวกับการทำงานด้านบริการ”

3.8 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการประสานการจัดการฝึกอบรมระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี กับสถานประกอบการเพื่อเพิ่มศักยภาพของแรงงานให้มีคุณลักษณะเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ในสภาพการณ์ที่เป็นจริง การประชาสัมพันธ์การฝึกอบรม ดังคำให้สัมภาษณ์ “อยากให้เจ้าหน้าที่ แนะนำหลักสูตรการฝึกต่างๆที่มีในแต่ละปีและจัดช่วงเวลาฝึกอบรมให้เหมาะสมกับทางบริษัท” “เรื่องเวลาในการจัดอบรมการให้ความรู้ของสถานประกอบการ

กิจการ เนื่องจากสถานประกอบการเป็นงานบริการ จะสะดวกในการอบรมเพิ่มเติมความรู้ในช่วงเวลา 18.00 น. เป็นต้นไป” “อยากให้ทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 จัดหลักสูตรอบรมให้สถานประกอบการสามารถนำชั่วโมงการอบรมขึ้นตาม พ.ร.บ.2545 ได้”

อภิปรายและสรุปผลการศึกษา

ความต้องการบุคลากรของสถานประกอบการในปัจจุบัน

1. ด้านบริหารธุรกิจ มี 2 ตำแหน่ง 1) ระดับผู้จัดการ 2)ระดับปฏิบัติการ ซึ่งในสายผู้จัดการ พนักงานจะเป็นผู้จบการศึกษาปริญญาตรีสูงสุด และระดับปฏิบัติการ พนักงานจะเป็นผู้จบการศึกษา ปวส.สูงสุด พนักงานส่วนใหญ่จะจบจากมหาวิทยาลัยในจังหวัดอุบลราชธานี วิทยาลัยเทคนิคในจังหวัดอุบลราชธานี ปัจจุบันระดับทักษะของพนักงานที่จบใหม่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และสถานประกอบการมีความต้องการพนักงานที่เข้าทำงานใหม่มีประสบการณ์ด้านสายงานตรงมาก่อน โดยทักษะที่ต้องการพัฒนาส่วนใหญ่จะเป็นการนำเทคโนโลยี และ IT/Computer มาประยุกต์ใช้การทำงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น

2. ด้านบัญชีการเงิน มี 2ตำแหน่ง 1) ระดับผู้จัดการ 2)ระดับปฏิบัติการ ซึ่งในสายผู้จัดการ พนักงานส่วนใหญ่จะเป็นผู้จบการศึกษาปริญญาตรีสูงสุด และระดับปฏิบัติการ ซึ่งพนักงานจะเป็นผู้จบการศึกษาปริญญาตรีสูงสุด พนักงานส่วนใหญ่จะจบจากมหาวิทยาลัยในจังหวัดอุบลราชธานี วิทยาลัยเทคนิคในจังหวัดอุบลราชธานี ปัจจุบันระดับทักษะของพนักงานที่จบใหม่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ทักษะที่ต้องการพัฒนาส่วนใหญ่พบว่าการพัฒนาศักยภาพแรงงานด้วยการฝึกอบรมช่วยให้พนักงานมีการพัฒนาทักษะมากขึ้น

3. ด้านผลิต/วิศวกรรมและช่าง มี 2 ตำแหน่ง 1) ระดับผู้จัดการ 2)ระดับปฏิบัติการ ซึ่งในสายผู้จัดการ พนักงานจะเป็นผู้จบการศึกษาปริญญาตรีสูงสุด และระดับปฏิบัติการ พนักงานจะเป็นผู้จบการศึกษาวช. สูงสุด พนักงานส่วนใหญ่จะจบจากมหาวิทยาลัยในจังหวัดอุบลราชธานี วิทยาลัยเทคนิคในจังหวัดอุบลราชธานี ปัจจุบันระดับทักษะของพนักงานที่จบใหม่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากถึงปานกลาง โดยทักษะที่ต้องการพัฒนา ส่วนใหญ่จะต้องการเป็นความรู้ด้านทักษะความเข้าใจเรื่องทักษะภาคปฏิบัติการใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักร ในโรงงานอุตสาหกรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า การพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีฝีมือได้มาตรฐาน มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี ควรสำรวจความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานจากสถานประกอบการในอนาคต เพื่อให้ทราบข้อมูลที่แท้จริงและจัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญการ

ปฏิบัติงานของพนักงาน และจัดทำแผนการฝึกอบรมที่มีความชัดเจนพร้อมแจ้งให้สถานประกอบการทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจส่งพนักงานเข้าอบรม

2. สร้างเครือข่ายระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี กับสถานประกอบการ ซึ่งเป็นองค์กรที่มีความสำคัญและต้องการสนับสนุนจากภาครัฐเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็ง

3. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้สถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายรับทราบและพิจารณาให้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารนั้นๆ อาจทำได้โดยการผ่านช่องเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือการส่งข้อมูลข่าวสารทางแอปพลิเคชันLine หรือสื่อต่างๆ

4. พัฒนาการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี จากผู้มีประสบการณ์ในด้านบริหารธุรกิจ ด้านบัญชีการเงิน และด้านผลิต/วิศวกรรม ช่าง ของสถานประกอบการและเจ้าหน้าที่จากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี

5 หลักสูตรการฝึกอบรมที่จัดทำสำเร็จตามความต้องการของสถานประกอบการ ควรนำไปดำเนินการฝึกให้เห็นผลเป็นรูปธรรมและสามารถวัดผลได้หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

เอกสารอ้างอิง

ชูชัย สมิตธิไกร,(2540).การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร(พิมพ์ครั้งที่ 2)กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จำนง สมประสงค์ ,(2540).การแรงงานสัมพันธ์:หลักและวิธีปฏิบัติ(พิมพ์ครั้งที่ 1)มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, กรม.คู่มือแนวทางการดำเนินการแผนพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ2563

“2563 ปีแห่งการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0” กรุงเทพฯ, กองแผนงานและสารสนเทศ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2563). ผลการดำเนินงานสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน7 อุบลราชธานี

กลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก.(2554). เอกสารสรุปผลการประชุม เรื่อง การพัฒนาระบบและรูปแบบการฝึก

ตามความสามารถ (Competency Based Training: CBT)กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน:สถาบันพัฒนา

ฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี

กรมจัดหางาน,กรม.(2563). ข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปี 2554ศูนย์ข่าวสาร

ตลาดแรงงานจังหวัดอุบลราชธานี กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

แรงงาน, กระทรวง. แผนปฏิบัติการ 8 วาระปฏิรูปแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563. กรุงเทพฯ :

กระทรวงแรงงาน, 2563 (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/plan8wara2563>

Pdf (วันที่ค้นข้อมูล 15พฤศจิกายน2563)

วิระ อุ่นอก,2553.การศึกษาการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการพัฒนาฝีมือแรงงานตาม

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545ของสถานประกอบการในจังหวัดภูเก็ต.

วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากฎเกื้อ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย

ราชภัฏภูเก็ต

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่,(2549). ความต้องการแรงงานและการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานใน

จังหวัดเชียงใหม่ ปี 2561.สืบค้นเมื่อวันที่ 20,2563.จาก WWW.Nsdvgoth.go.th 325_

รวมทบทวนวิจัยแรงงาน pdf

ธวัชวัฒน์ พากุลไพร,(2557).ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ

จังหวัดกาฬสินธุ์