



Enforcement of the Skill Development Promotion Act B.E. 2545 of Business Establishments in Samut Prakan Province

Watsawan Samranyoo¹, Sitthiporn Soonthorn², Somkiet Kietjareon³

¹Master of Public Administration (Public and Private Management) Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand

^{2,3}Lecturer from the Faculty of Public Administration (Public and Private Management) Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand

¹E-mail: watsawan2567@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-5318-440X>

²E-mail: sitthiporn.so@rmu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3195-833X>

³E-mail: somkiet6925@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-2447-3738>

Received 16/03/2024

Revised 23/05/2024

Accepted 17/07/2024

Abstract

Background and Aims: These include the modifications to the global economic landscape brought about by the Industry 4.0 trend—the move toward new technologies and creative business practices. In the contemporary economic world, labor will be the primary mechanism for change. The objectives of this research were; (1) to study the level of work performance under the Skill Development Promotion Act, B.E. 2545, of the business establishments, (2) to study the level of enforcement results under the Skill Development Promotion Act, B.E. 2545 of business establishments, (3) to study the relationships between work performance and the enforcement results under the Skill Development Promotion Act, B.E. 2545 of business establishments, and 4) to study the recommendations for the success of work performance under the Skill Development Promotion Act, B.E. 2545 of business establishments.

Methodology: The province of Samut Prakan hosted this study. The research instrument used in the study was a 50-item, open-ended, five-closed rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.98. The samples were 309 representatives of business establishments in the enforcement area under the Skill Development Promotion Act B.E. 2545 in the year B.E. 2565 in Samut Prakan Province, as determined by Yamane's formula and chosen through a systematic random sampling technique. At a statistical significance level of 0.01, the statistics included frequency, percentage, mean, standard deviation, and linear multiple regression analysis using the Stepwise method.





Results: The study's findings demonstrated that: (1) The overall work performance of Samut Prakan Province's business establishments was rated at a moderate level under the Skill Development Promotion Act, B.E. 2545. (2) The relationships between work performance and the enforcement results under the Skill Development Promotion Act, B.E. 2545 of business establishments in Samut Prakan Province were rated at a high level. The level of enforcement results under the Act was obtained from business establishments in Samut Prakan Province collectively. (3) Overall, Samut Prakan Province business establishments' work performance and the enforcement results under the Skill Development Promotion Act, B.E. 2545, were found to be moderately correlated, with a statistically significant correlation at the.01 level and a multiple correlation coefficient of.673 ($R=.673$). With an R^2 value of.454 and an F value of 84.396, all independent variables can explain variation in the variables equal to 45.4 percent. This is statistically significant at the.01 level and suggests that the independent variable is related to the outcomes of enforcing the Skill Development Promotion Act, B.E. 2545, of business establishments in the Province of Samut Prakan. There are three variables in the equation: the state of not being subject to the enforcement of labor relations and labor protection laws; and the receipt of advice, guidance, and assistance in various cases from the Department of Skill Development. (only when training is being done to get ready for the workforce) and the ability to have income tax exemptions for labor skill training costs in certain circumstances. (4) The following recommendations are made for how the Skill Development Promotion Act, B.E. 2545, should be applied to businesses in the province of Samut Prakan: A training program should be implemented to increase awareness of the rights of foreign entrepreneurs to hire skilled workers continuously. It is advisable to prepare handbooks outlining the advantages and rights of hiring foreign workers as artisans. A training program ought to exist to impart knowledge and comprehension of the training requirements necessary to apply for income tax exemption rights.

Conclusion: The study concludes that although work performance in Samut Prakan's businesses is moderate, the implementation of the Skill Development Promotion Act, B.E. 2545, has had a significant positive impact. Improving corporate results and Act compliance requires stronger enforcement and training initiatives.

Keywords: Work performance, Development, Labor





การบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบกิจการในจังหวัด

สมุทรปราการ

วรชวรรณ สำรำนุญอยู่¹, สิทธิพรร์ สุนทร² สมเกียรติ เกียรติเจริญ³

¹นักศึกษำศำขำรัฐประศำศนศำศตรมหำบัณฑิต (กำรจัดกำรภำครัฐและภำคเอกชน) มหำวิทยำลัยรำชภัฏมหำศำรคำม

²อำจำรย์รัฐประศำศนศำศตรมหำบัณฑิต (กำรจัดกำรภำครัฐและภำคเอกชน) มหำวิทยำลัยรำชภัฏมหำศำรคำม

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ในปัจจุบัน สิ่งเหล่านี้รวมถึงการปรับเปลี่ยนภูมิทัศน์เศรษฐกิจโลกที่เกิดจากแนวโน้มอุตสาหกรรม 4.0 ซึ่งก็คือการก้าวไปสู่เทคโนโลยีใหม่และการดำเนินธุรกิจที่สร้างสรรค์ ในโลกเศรษฐกิจร่วมสมัย แรงงานจะเป็นกลไกหลักในการเปลี่ยนแปลง การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 2) เพื่อศึกษาระดับผลการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินการกับผลการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และ 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการนำพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ตัวแทนสถานประกอบกิจการในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ประจำปี พ.ศ. 2565 ของจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 309 คน ได้จากการคำนวณจากสูตรของ Yamane และใช้วิธีการสุ่มอย่างมีระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 และแบบสอบถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง โดยวิธี Stepwise ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ผลการวิจัย (1) ระดับการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ระดับผลการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินการกับผลการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การดำเนินการมีความสัมพันธ์กับผลการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .673 (R=.673) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรได้เท่ากับร้อยละ 45.4 มีค่า R² = .454 และมีค่า F = 84.396 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับผลการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรปราการ มีตัวแปรที่เข้าสู่สมการ 3 ตัวแปร





ได้แก่ ตัวแปรด้านการได้รับคำปรึกษาแนะนำและความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่าง ๆ ตัวแปรด้านการไม่อยู่ในข่ายบังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (เฉพาะกรณีฝึกเตรียมเข้าทำงาน) และตัวแปรด้านสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษสำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และ (4) ข้อเสนอแนะการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรปราการ มีดังนี้ ควรมีการจัดโครงการอบรมพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสิทธิในการนำคนต่างด้าวเข้ามาเป็นช่างฝีมือแก่ผู้ประกอบการอย่างต่อเนื่อง ควรมีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับสิทธิและสิทธิประโยชน์จากการนำคนต่างด้าวเข้ามาเป็นช่างฝีมือ ควรอบรมให้ความรู้สร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์การฝึกอบรมเพื่อดำเนินการยื่นสิทธิการได้รับยกเว้นภาษีเงินได้

สรุปผล: ผลการศึกษาสรุปว่า แม้ว่าผลการปฏิบัติงานในธุรกิจของสมุทรปราการจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่การดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. พ.ศ. 2545 มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ การปรับปรุงผลลัพธ์ขององค์กรและการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติจำเป็นต้องมีการบังคับใช้และความคิดริเริ่มด้านการฝึกอบรมที่เข้มงวดยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545; สถานประกอบกิจการ; การพัฒนาแรงงาน

บทนำ

ในสภาวะการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงสลับซับซ้อน เชื่อมโยงกันมากขึ้น และการปรับระเบียบเศรษฐกิจใหม่ของโลกนำไปสู่การกำหนดข้อตกลง กติกาการค้า และการลงทุนระหว่างประเทศใหม่ ๆ ตลอดจนมีการพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างความได้เปรียบในเวทีการค้าโลก ทำให้ประเทศไทยต้องปรับตัวให้สามารถก้าวทันตามโลกได้อย่างรู้เท่าทันมากขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนามนุษย์ให้มีความรู้ทักษะและความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ธุรกิจและอุตสาหกรรม สังคม รวมถึงการพัฒนาประเทศ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ และความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยการให้ความรู้และปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ยุกระดับทักษะฝีมือของแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้มีความสอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและเทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี, 2559)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม ของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาพและระดับประเทศ ในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และ ยั่งยืน”





การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญ ในการเชื่อมต่อกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เป็น รูปธรรมในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจ ของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังได้กำหนด แนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและ เกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) อยู่บนความตั้งใจที่จะให้แผนมี จุดเน้นและเป้าหมายของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถบ่งบอกทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนที่ประเทศควรมุ่งไป ในระยะ 5 ปีถัดไป โดยเป็นผลที่เกิดจากกระบวนการสังเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน ทั้งสถานะของทุนในมิติต่าง ๆ บทเรียนของการพัฒนาที่ผ่านมา ตลอดจน

การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยและเงื่อนไขที่จะมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของประเทศ แผนพัฒนาฯ ฉบับ ที่ 13 มีสถานะเป็นแผนระดับที่ 2 ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็น กรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ 3 เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการ บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ โดยพระราชบัญญัติสภาพพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2561 บัญญัติให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มีผลบังคับ ใช้ถึงวันที่ 30 กันยายน 2565 ส่งผลให้กรอบระยะเวลา 5 ปีของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เริ่มต้น ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 - 2570 ซึ่งเป็นระยะ 5 ปีที่สองของ ยุทธศาสตร์ชาติ มีจุดเน้นและเป้าหมาย ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถบ่งบอกทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนที่ ประเทศควรมุ่งไปในระยะ 5 ปีถัดไป ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ให้ประเทศสามารถก้าว ข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกระแสเศรษฐกิจโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว และซับซ้อน มากขึ้น

ในปัจจุบันรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจของโลกแบบใหม่ตามกระแส อุตสาหกรรม 4.0 ที่เป็นการเปลี่ยนไปใช้เทคโนโลยีใหม่และวิธีการทำธุรกิจที่เป็นนวัตกรรมใหม่ แรงงานจะเป็นกล ไกลที่สำคัญที่สุดในการเปลี่ยนแปลงบนโลกเศรษฐกิจสมัยใหม่นี้ ด้วยเหตุที่ว่าแรงงาน จะเป็นผู้ใช้เทคโนโลยีและ วิทยาการสมัยใหม่นั้น ๆ ประเทศไทยก็เป็นหนึ่งในหลาย ๆ ประเทศที่มีนโยบายที่จะผลักดันประเทศให้สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกดังกล่าว จึงได้ขับเคลื่อนนโยบายที่เรียกว่า ประเทศไทย 4.0 ขึ้น เพื่อ ปรับเปลี่ยน โครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมที่ต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการเชื่อมต่อ ทางเครือข่ายในรูปแบบคอมพิวเตอร์ของทุกสรรพสิ่ง อย่างไรก็ตามสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้





ที่ระบบการควบคุมการทำงานแบบอัตโนมัติ และหุ่นยนต์ในการที่จะเข้ามาทำงานแทนแรงงานไทย รวมถึงผลกระทบของวิกฤติเชื้อไวรัส โควิด 19 ที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลกในปัจจุบัน ซึ่งมีผลต่อเศรษฐกิจและระดับการจ้างงานทั่วโลกและประเทศไทย รวมทั้งภาวะปัญหาทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ที่เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะมีผลต่ออนาคตของแรงงานไทยโดยเฉพาะการจ้างงาน

ด้วยเหตุนี้แรงงานไทยจะต้องมีสมรรถนะและ การพัฒนาสมรรถนะขั้นพื้นฐาน ซึ่งหมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน และสมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่าง เพื่อที่จะทำให้แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ คุณลักษณะ แรงจูงใจและทัศนคติในการทำงาน มีทักษะและมีมือที่สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองให้รองรับกับภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว พร้อมกับการสนับสนุนจากภาครัฐ ภาคเอกชน (ทิวา ดอนลาว และคณะ, 2565)

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ถือเป็นกลไกที่ภาครัฐ เดินหน้าผลักดันเต็มที่เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศถัดจากมาตรการลดหย่อนภาษี โดยใช้มาตรการจูงใจด้านการยกเว้น และลดหย่อนภาษี ซึ่งค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการฝึกอบรมพัฒนาสามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้ รวมทั้งการให้สิทธิประโยชน์ในด้านต่างๆ โดยปรับปรุงสิทธิและประโยชน์ในกรณีที่นายจ้างและสถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมแรงงานให้กับลูกจ้างให้มีความเหมาะสมเพิ่มมากขึ้น และเพิ่มแรงจูงใจในการฝึกอบรม รวมทั้งให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานการ มุ่งสร้างมาตรฐานวิชาชีพกับแรงงานทุกประเภทใน 5 ปี ถือเป็นแรงขับเคลื่อนครั้งสำคัญที่รัฐมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัญหาหลักของหลายธุรกิจ คือค่าแรงที่จ่ายไปไม่ตรงกันกับประสิทธิภาพการทำงาน การแข่งขันทุกวันนี้ถ้าไม่มีการฝึกคนให้เก่งขึ้นก็ไปไม่รอด เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ การเปิดเสรีทางการค้าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม การแข่งขันทางเศรษฐกิจทวีความรุนแรง ความต้องการแรงงานมีฝีมือเพิ่มขึ้น ข้อจำกัดของภาครัฐในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทันความต้องการ รวมถึงภาคเอกชนมีเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยกว่า ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้สร้างและควบคุมการใช้วิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ หากประเทศไทยมีทรัพยากรมนุษย์ที่ด้อยคุณภาพเสียแล้ว วิทยาการและเทคโนโลยีที่สร้างขึ้นมาก็ย่อมไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ (พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545, 1 ตุลาคม 2545)

เรื่องการพัฒนาคนนั้น จำเป็นต้องสร้างคนให้มีปัจจัยพื้นฐานที่พร้อมจะพัฒนา ก่อน รวมถึงการกำหนดกลยุทธในการพัฒนาคน หากรัฐเข้ามาเกี่ยวข้องในการพัฒนาด้วยจะต้องมีการออกกฎหมายที่จะใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนา เพื่อช่วยให้การพัฒนาเกิดขึ้น เช่น กฎหมายประกันการมีงานทำ กฎหมายส่งเสริมการฝึกอาชีพ กฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น ซึ่งการกำหนดกฎหมายเกี่ยวกับการพัฒนานั้น เป็นกลยุทธ์ที่ทุกประเทศนิยมทำกัน รวมถึงการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องด้วย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคน เช่น นโยบายสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคน นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต นโยบายการประกอบอาชีพอิสระ (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551)

นับตั้งแต่พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีผลบังคับใช้มาจนถึงปัจจุบัน พบว่าการดำเนินงานตามกฎเกณฑ์ของพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวยังมีปัญหาอยู่ ไม่ว่าจะเป็น นายจ้างยังไม่ให้ความสำคัญ





กับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ผู้ปฏิบัติขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติ การฝึกอบรมลูกจ้างไม่ครบตามจำนวน ข้อมูลเฉลี่ยย้อนหลัง 3 ปี พ.ศ. 2563-2565 จากระบบตรวจสอบข้อมูลการยื่นรับรองหลักสูตรตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (<http://datacenter.dsd.go.th/>) พบว่า จังหวัดสมุทรปราการมีสถานประกอบกิจการในเป้าหมาย 1,400 แห่ง มีสถานประกอบกิจการยื่นรับรองหลักสูตร 1,040 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 74.25 โดยมีลูกจ้างในชายบังคับตามพรบ.ฯ จำนวน 388,000 คน ได้รับรองการฝึกอบรมจำนวน 262,274 คน คิดเป็น ร้อยละ 67.60

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาประเด็นเกี่ยวกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรปราการ ตลอดจนความรู้ความเข้าใจของผู้ประกอบกิจการ ต่อเป้าหมายและการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 รวมทั้งระบุถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการนำพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ไปปฏิบัติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาระดับผลการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินการกับผลการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรปราการ
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางความสำเร็จในการนำพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรปราการ

การทบทวนวรรณกรรม

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. พ.ศ. 2545 ในประเทศไทยเป็นกรอบกฎหมายที่มุ่งส่งเสริมทักษะและความสามารถของแรงงานไทย ต่อไปนี้เป็นประเด็นสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

วัตถุประสงค์และขอบเขต: พระราชบัญญัตินี้ ออกแบบมาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะในหมู่คนงานปรับปรุงขีดความสามารถเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน โดยส่งเสริมให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาทักษะ (กระทรวงแรงงานประเทศไทย, 2545)

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน: พระราชบัญญัตินี้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งให้การสนับสนุนทางการเงินสำหรับโครงการริเริ่มพัฒนาทักษะ กองทุนนี้ใช้เพื่ออุดหนุนโครงการฝึกอบรม สนับสนุนการซื้ออุปกรณ์การฝึกอบรม และเสนอสิ่งจูงใจให้กับธุรกิจที่ลงทุนในการฝึกอบรมแรงงาน (Tansakul, 2010)





สิ่งจูงใจนายจ้าง: เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะ พระราชบัญญัติเสนอสิ่งจูงใจทางภาษีให้กับธุรกิจที่ลงทุนในการฝึกอบรมพนักงานของตน ซึ่งรวมถึงการหักภาษีเงินได้สำหรับค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาทักษะ (Rungfamai, 2015)

มาตรฐานและการรับรองการฝึกอบรม: พระราชบัญญัติกำหนดให้มีการจัดตั้งมาตรฐานการฝึกอบรมและกระบวนการรับรองเพื่อให้มั่นใจในคุณภาพและความเกี่ยวข้องของโปรแกรมการฝึกอบรม ซึ่งช่วยในการรักษามาตรฐานระดับสูงของการพัฒนาทักษะในอุตสาหกรรมต่างๆ (Boonpattarakan, 2012)

การติดตามและบังคับใช้: กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ ซึ่งรวมถึงการตรวจสอบการปฏิบัติตาม การประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมการฝึกอบรม และการรับรองว่าประโยชน์ของพระราชบัญญัติจะไปถึงผู้รับผลประโยชน์ที่ตั้งใจไว้ (Pholphirul, 2014).

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

2. วิเคราะห์หาระดับการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ

1. กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ได้แก่ ผู้สถานประกอบการในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 จำนวน 309 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายและการใช้แบบสอบถาม 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมเอกสารต่าง ๆ (Document Research) อาทิ หนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการ งานวิจัย และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูล คือวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามสถิติการหาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยวิธี Stepwise

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่(Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) สถิติเชิงตีความ (Inference Statistics) วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และพรรณนาความ





สรุปผลการวิจัย

1. ระดับการดำเนินการตามวัตถุประสงค์พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการได้รับคำปรึกษาแนะนำและความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่าง ๆ รองลงมาคือ ด้านการไม่อยู่ในข่ายบังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (เฉพาะกรณีฝึกเตรียมเข้าทำงาน) และด้านสิทธิและประโยชน์อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษสำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และด้านสิทธินำคนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเพื่อเป็นครูฝึกเข้ามาในราชอาณาจักร

2. ระดับผลการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านความสำเร็จ และ ด้านการนำไปปฏิบัติ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินการกับผลการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การดำเนินการมีความสัมพันธ์กับผลการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .652 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จมากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .653 และด้านการนำไปปฏิบัติ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .577 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .673 ($R = .673$) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรได้เท่ากับร้อยละ 45.4 มีค่า $R^2 = .454$ และมีค่า $F = 84.396$ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับผลการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรปราการ มีตัวแปรที่เข้าสู่สมการ 3 ตัวแปรได้แก่ ตัวแปรด้านการได้รับคำปรึกษาแนะนำและความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่าง ๆ ตัวแปรด้านการไม่อยู่ในข่ายบังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (เฉพาะกรณีฝึกเตรียมเข้าทำงาน) และตัวแปรด้านสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษสำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยสามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = 1.529 + .153 X_1 + .280 X_2 + .207 X_3$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z_r = .341 Z_3 + .243 Z_4 + .172 Z_5$$





4. ข้อเสนอแนะการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ มีดังนี้

ควรมีการจัดโครงการอบรมพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสิทธิในการนำคนต่างด้าวเข้ามาเป็นช่างฝีมือแก่ผู้ประกอบการอย่างต่อเนื่อง ควรมีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับสิทธิและสิทธิประโยชน์จากการนำคนต่างด้าวเข้ามาเป็นช่างฝีมือ ควรอบรมให้ความรู้สร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์การฝึกอบรมเพื่อดำเนินการยื่นสิทธิการได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงช่วงระยะเวลาการดำเนินงานเพื่อขอรับสิทธิการยกเว้นภาษี ควรมีประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการได้รับทราบเกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ควรมีประชาสัมพันธ์กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และควรมีการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็ว

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ระดับการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ระดับการดำเนินการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้ประกอบการได้รับการให้บริการในส่วนของการดำเนินการด้านสิทธินำคนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเพื่อเป็นครูฝึกเข้ามาในราชอาณาจักรและด้านสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษสำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ยังคงมีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลางถึงแม้ว่าจะมีการดำเนินการในส่วนสิทธิและประโยชน์อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง การไม่อยู่ในข่ายบังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (เฉพาะกรณีฝึกเตรียมเข้าทำงาน) และการได้รับค่าปรึกษาแนะนำและความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่าง ๆ จะอยู่ในระดับมาก (พิจารณาจากตารางที่ 4.2) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ประกอบการยังคงมีความเข้าใจในคุณสมบัติของคนต่างด้าวที่จะมาเป็นครูฝึก ประสบปัญหาการแก้ไขดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ได้รับการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงสิทธิในการนำคนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเพื่อนำมาเป็นครูฝึก การดำเนินการเพื่อขอรับสิทธิการยกเว้นภาษี การให้เงินกู้ปลอดดอกเบี้ยสำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2566) โดยเฉพาะมิติที่ 3 มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ มีหมุดหมายที่เกี่ยวข้อง คือ หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ กลยุทธ์ย่อยที่ 1.4 พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง กลยุทธ์ย่อยที่ 2.1 พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต เป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต กลยุทธ์ย่อยที่ 2.3 สร้าง





ผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้าง ออกแบบและใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมตลอดกระบวนการผลิตและบริการ การจัดการและการตลาด

ผลการวิจัยที่พบ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชิษฐา ชาญณรงค์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัชวัฒน์ พากพลไพร และชาติ วรรณกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์มีผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับ นริศรา บุญเที่ยง (2562) ความพร้อมในการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม และความพึงพอใจในการฝึกอบรมที่มีผลต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในโซนถนนรัชดาภิเษก ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการฝึกอบรม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก กระบวนการฝึกอบรม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ความพึงพอใจในการฝึกอบรม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

สมมติฐานที่ 2 ระดับผลการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ระดับผลการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานประกอบการมีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยมีการดำเนินการตามระเบียบ ตามขั้นตอน ตามวิธีการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 อย่างเคร่งครัด อาทิเช่น ขึ้นทะเบียนสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด และมีการยื่นขออนุมัติหลักสูตรภายในระยะเวลาที่กำหนด เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เป็นนโยบายที่สถานประกอบการต้องนำมาปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดและเป็นกฎหมายที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินกิจการของสถานประกอบการ สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ที่ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากลพร้อมก้าวสู่ไทยแลนด์ 4.0 จากสถานการณ์ของเศรษฐกิจ สังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้กำหนดทิศทาง เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อน การดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. 2564) คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล ผลสัมฤทธิ์ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ ยุทธศาสตร์ที่ 4





การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน และยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร จิตพงษ์ (2560) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการเปิดประชาคมอาเซียน ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนริศรา บุญเที่ยง (2562) ความพร้อมในการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม และความพึงพอใจในการฝึกอบรมที่มีผลต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในโซนถนนรัชดาภิเษก ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการฝึกอบรม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก กระบวนการฝึกอบรม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ความพึงพอใจในการฝึกอบรม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และแรงจูงใจในการทำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินการกับผลการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการมีความสัมพันธ์กับผลการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .652 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จมากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .653 และด้านการนำไปปฏิบัติ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .577 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรปราการนั้นเป็นการดำเนินการระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ การดำเนินการต่างๆ เป็นการดำเนินการตามความเข้าใจในระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับที่ระบุไว้จากผลการวิจัยในส่วนของดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 อยู่ในระดับปานกลางแสดงถึงสถานประกอบการมีความรู้ความเข้าใจและการได้รับการบริการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำพระราชบัญญัติมาใช้ในสถานประกอบการและเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจ อันเป็นผลมาจากการได้รับการฝึกอบรม (training) ถือเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งบุคคลเป้าหมาย ช่วยให้บุคคลเป้าหมายได้มีโอกาสเรียนรู้ โดยการฝึกปฏิบัติภายใต้คำแนะนำของวิทยากรผู้มีความรู้และความชำนาญเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ และประโยชน์ต่อหน่วยงานของบุคคลเป้าหมาย ช่วยเพิ่มผลผลิตในการทำงาน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้รับการฝึกฝนให้มีความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ และเจตคติที่ดี สร้างผลงานและการบริการได้มากขึ้นและดีขึ้น (พัฒนา สุขประเสริฐ (2541); ชาติเฉลิม สุรชัยชาญ, 2544) จึงส่งผลให้การดำเนินการมีความสัมพันธ์กับผลการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรปราการอยู่ในระดับปานกลาง





ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ของสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ มีข้อเสนอแนะเป็นดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ควรปรับปรุงการดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิคนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเพื่อเป็นครูฝึกเข้ามาในราชอาณาจักร
2. ควรปรับปรุงการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระยะเวลาการดำเนินงานเพื่อขอรับสิทธิการยกเว้นภาษี
3. ควรมีการอบรมบุคลากรของหน่วยงานเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับคุณสมบัติของคนต่างด้าวที่จะมาเป็นครูฝึก
4. ควรมีประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการให้การช่วยเหลือด้านอุปกรณ์การฝึกให้มีการรับทราบเพิ่มมากขึ้น
5. ควรมีการเร่งรัดการแก้ไขปัญหาการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์
6. ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การให้เงินกู้ปลอดดอกเบี้ยสำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงาน
7. ควรมีการจัดโครงการอบรมพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสิทธิในการนำคนต่างด้าวเข้ามาเป็นช่างฝีมือแก่ผู้ประกอบการอย่างต่อเนื่อง
8. ควรมีการพัฒนาการนำพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ไปใช้ให้มากที่สุด
9. ควรให้คำแนะนำการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามหลักเกณฑ์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
10. ควรมีการบูรณาการฝึกอบรมร่วมกันระหว่างสถานประกอบการกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลกรณนโยบายพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ไปปฏิบัติ
2. ควรศึกษาถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 จนประสบความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2566).แผนปฏิบัติการ ราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570). กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, กระทรวงแรงงาน.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, กระทรวงแรงงาน. (2564). เอกสารแนะนำกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2560). คู่มือแนะนำการใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 สำหรับเจ้าหน้าที่. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- กระทรวงแรงงานประเทศไทย. (2545). พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. พ.ศ. 2545 (2545). กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.





- ชาติเฉลิม สุระชัยชาญ. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิวา ดอนลาว, สมพร เพ็ญจันทร์, เพ็ญศรี นิรินัง และวิวัฒน์ กรมดิษฐ์. (2565). อนาคตแรงงานไทยภายใต้ภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง. *Journal of Administrative and Management Innovation*, 9(1), 35-44.
- ธวัชวัฒน์ พากพลไพโร และชาติ วรณกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์. ในการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษา (น. 1898-1909). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นริศรา บุญเที่ยง. (2562). ความพร้อมในการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม และความพึงพอใจในการฝึกอบรมที่มีผลต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในโซนถนนรัชดาภิเษก. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พัฒนา สุขประเสริฐ (2541). กลยุทธ์ในการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2551). เอกสารประกอบการสอนกระบวนการบริหารแรงงาน. เชียงใหม่ : คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- เสกสรร จิตพงษ์. (2560). แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการเปิดประชาคมอาเซียน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อัญชิษฐา ชาญณรงค์ (2560) . แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 9(2) , 92-93.
- Boonpattarakan, A. (2012). The role of the Skill Development Promotion Act in enhancing vocational education and training standards in Thailand. *International Journal of Training and Development*, 16(3), 212-230.
- Pholphirul, P. (2014). Evaluating the enforcement and impact of the Skill Development Promotion Act in Thailand. *Labour Market Research and Policy Journal*, 19(4), 321-339.
- Rungfamai, K. (2015). An analysis of the effectiveness of tax incentives under the Skill Development Promotion Act. *Asian Economic Policy Review*, 10(1), 85-102.
- Tansakul, S. (2010). The impact of the Skill Development Promotion Act on workforce training in Thailand. *Journal of Southeast Asian Economies*, 27(2), 123-138.

