

รูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์

The Models of Participation in Development of LaborerSkills of Local Administrative Organization in Nakhon ChaiburinProvincial Group

เมตต์ เมตต์การุณจิต

Met Metkarunchit

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีพนมวันท์

Public Administration, Faculty of Liberal Arts, Phanomwan College of Technology

e-mail :Met2494@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการมีส่วนร่วมพัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ (2) เพื่อศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ (3) เพื่อสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์

การดำเนินการวิจัย ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง ที่ได้จากการกำหนดจำนวนผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 คน ผู้เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 11 คน รวมเป็น 22 คน และการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีสำรวจความคิดเห็นจากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีปลายเปิดไว้ในตอนท้ายแต่ละหัวข้อคำถาม ประชากรได้แก่ผู้เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 1,806 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างได้จากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan จำนวน 320 คน จากนั้นนำผลมาประมวลสร้างเป็นร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 24 คน เพื่อพิจารณากลับกรองและให้ความเห็นชอบ

ผลการวิจัย ได้รูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ 3 รูปแบบคือ รูปแบบที่ 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดการฝึกอบรมโดยประสานงานกับสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอรับการสนับสนุนวิทยากร รูปแบบที่ 2 สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้จัดการฝึกอบรมโดยประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อจัดหาผู้เข้ารับการฝึกอบรม รูปแบบที่ 3 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน เสนอโครงการจัดตั้งศูนย์ช่างประจำชุมชนเทิดไท้องค์ราชัน ต่อกรมส่งเสริม

การปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ให้เป็นวาระแห่งชาติเพื่อประสานงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศจัดตั้งศูนย์ช่างประจำชุมชนเพื่อให้องค์ราชันอย่างน้อยอำเภอละ 1 แห่ง

คำสำคัญ: รูปแบบการมีส่วนร่วม, การพัฒนาฝีมือแรงงาน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

The objectives of this research were as follows: (1) to study opinions of people involved with development of laborer skills and concerned people in local administrative organizations toward participation in development of laborer skills of local administrative organizations in Nakhon Chaiburin Provincial Group; (2) to study guidelines for participation in development of laborer skills of local administrative organizations in Nakhon Chaiburin Provincial Group; and (3) to create models of participation in development of laborer skills of local administrative organizations in Nakhon Chaiburin Provincial Group.

This research was a mixed-method research employing both the qualitative and quantitative research methodologies. In the qualitative study, the researcher conducted in-depth interviews of 22 persons involved with development of laborer skills and those concerned with local administrative organizations in order to obtain in-depth information. In the quantitative study, the researcher used a questionnaire to survey opinions of persons involved with local administrative organizations. The questionnaire was a 5-scale rating questionnaire with open space at the end of each question item for respondents to express their additional opinions. The survey population comprised 1,806 people involved with local administrative organizations, while the survey sample consisted of 320 people obtained by simple random sampling. After that, the researcher drafted models of participation in development of laborer skills based on the obtained research information, and then submitted them to experts for verification and approval.

As for research results, three models of participation in development of laborer skills of local administrative organizations in Nakhon Chaiburin Provincial Group were obtained. In the First Model, the local administrative organizations organize the training, with coordination for receiving supports in terms of resource persons from provincial laborer skills development institutions/centers or other concerned agencies. In the Second Model, the provincial laborer skills development institutions/centers or other concerned agencies organize the training, with

coordination with local administrative organizations to recruit the trainees. In the Third Model, the Laborer Skills Development Department proposes the Project for Establishment of Community Technical Skills Center in Honor of His Majesty the King to the Local Administration Department to adopt as the national agenda for coordination with local administrative organizations throughout the country to establish at least one community technical skills center for each district.

Keywords: Model of participation, Development of laborer skills, Local administrative organization

บทนำ

“นครชัยบุรีรินทร์” เป็นชื่อการจัดกลุ่มจังหวัดในการบริหารจังหวัดแบบบูรณาการ อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ประกอบด้วยจังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ โดยมีจังหวัดนครราชสีมาเป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัดและจังหวัดนครราชสีมาถือว่าเป็นประตูอีสานสู่สากล(North-East gateway to Global Communities) อีกทั้งเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาเพื่อส่งออก ซึ่งกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์นอกจากจะมีจุดเด่นเรื่องอุตสาหกรรมการเกษตรแล้ว ยังมีการประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ (จังหวัดนครราชสีมา)และสิ่งทอ ซึ่งคาดว่าจะมีการขยายตัวในอนาคตและก้าวไปสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิตและการตลาดสินค้าในระดับภูมิภาคประชาคมอาเซียน (ASEAN)ในอนาคต ดังนั้นเพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมชั้นกลางดังกล่าว จำเป็นต้องเตรียมแรงงานที่มีความรู้ทักษะ สมรรถนะ ที่มีคุณภาพและจำนวนเพียงพอต่อความต้องการในการผลิต(กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1, 2555 : 8)

ประการสำคัญในปัจจุบันโครงสร้างทางเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมได้เปลี่ยนไปสู่แบบ

อุตสาหกรรม ส่งผลให้กระบวนการผลิตเปลี่ยนจากการใช้แรงงานคนไปสู่การใช้เครื่องจักรมีการนำเครื่องจักรและวัสดุอุปกรณ์ทันสมัยที่มีเทคโนโลยีสูงมาใช้ในการผลิตรูปแบบการจ้างจึงต้องใช้แรงงานที่มีทักษะฝีมือ ดังนั้นแรงงานที่ขยันอดทนทำงานด้วยความอดสาหะวิริยะคงจะเป็นคุณสมบัติที่ยังไม่เพียงพอ แต่จะต้องเพิ่มคุณลักษณะแรงงานที่มีทักษะและสมรรถนะสูง เช่น มีความสามารถในการใช้เครื่องจักรได้ดี ความสามารถในการใช้ภาษาติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้นถึงแม้ว่าหลายภาคส่วนเช่นสถาบันที่ผลิตบุคลากรด้านอาชีวะจะทราบถึงปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือแต่ก็ยังไม่สามารถแก้ไขได้อีกทั้งระบบการศึกษาก็ยังไม่สามารถผลิตคนออกมาทันกับความต้องการและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (เนาวรัตน์ ทรงสวัสดิ์ชัย 2557 : 48; กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2556 : 5) ช่องว่างนี้เป็นผลให้แรงงานได้รับอัตราค่าจ้างต่ำหรือเป็นแรงงานราคาถูก (พิริยะ ผลพิรุฬห์ 2557 : 12) อนึ่งเป็นที่ทราบกันว่าในทศวรรษที่ 21 หลายประเทศได้ปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทเพื่อการแข่งขันเช่น ประเทศเนเธอร์แลนด์ ฟินแลนด์ หรือสิงคโปร์ เป็นต้น โดยเฉพาะประเทศเกาหลีใต้

เมื่อรัฐบาลเห็นว่าด้านอุตสาหกรรมเปลี่ยนแปลงจากเดิมไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้เกาหลีใต้ได้มีการพัฒนากำลังแรงงานให้มีความสามารถในวิชาชีพนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีมากขึ้นด้วยเล็งเห็นว่าแรงงานที่มีคุณภาพต่างหากจะช่วยให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างยั่งยืน(ศรีน้อยไพวาททอง 2546 : บทบรรณาธิการ-4)

ในสภาพปัจจุบันชุมชน หมู่บ้านต่างๆ มีโรงงานอุตสาหกรรมกระจายตั้งอยู่ อีกทั้งวิถีชีวิตของคนในชนบทเปลี่ยนมาใช้ยานยนต์เครื่องจักร และเครื่องใช้ไฟฟ้าอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวัน เช่น รถไถนาเดินตาม เครื่องจักรสีข้าว รถจักรยานยนต์ รถยนต์เครื่องสูบน้ำ ที่วี ตู้เย็น หม้อหุงข้าวไฟฟ้า ฯลฯ (บุญรุ่ง ใจใจ และ วีระกุล ชายผา 2557) แต่คนในพื้นที่ที่มีความรู้ในเรื่องเครื่องยนต์ อีเล็กทรอนิกส์น้อยมาก เมื่อประสบปัญหาเกี่ยวกับเครื่องยนต์หรือเครื่องใช้ไฟฟ้าจึงต้องไปพึ่งพิงสถานบริการ ทำให้สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายไปเพื่อการดังกล่าวทั้งที่เป็นปัญหาเล็กน้อย และแม้ว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะมีโครงการจัดตั้ง “ศูนย์ช่างประจำชุมชนเทิดไท้องค์ราชัน” เพื่อแก้ปัญหาเหล่านี้แล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร (บทสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน : ภาคผนวก ข) อนึ่งเมื่อชุมชนหมู่บ้าน มีการขยายตัวหนาแน่นมากขึ้น มีการประกอบอาชีพที่หลากหลาย เช่น ร้านโทรศัพท์มือถือ ร้านกาแฟสด ขนมเค้ก อาหารที่ทันสมัย ฯลฯ แต่ชาวบ้านบางกลุ่มยังไม่สามารถปรับวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างอาชีพรองรับ ทั้งนี้เนื่องจากขาดการให้ความรู้จากทางราชการและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ คือ “กำลังแรงงานไทยมีสมรรถนะได้มาตรฐานสากล (Workforce with world class competency)” มีพันธกิจที่สำคัญคือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยมีเป้าประสงค์เพื่อยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้มีความสามารถที่สูงขึ้นมาแข่งขันกับต่างประเทศได้ และเพื่อแก้ปัญหาความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน(กระทรวงแรงงาน, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2555 : 39) ซึ่งส่วนใหญ่จะประสานร่วมมือและการทำบันทึกข้อตกลง (เอ็มโอยู : MOU) ในความร่วมมือกับเครือข่ายภาคเอกชน(กระทรวงแรงงาน, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2555 : 65) อย่างไรก็ตามธนาคารโลก เห็นว่าการเพิ่มทักษะฝีมือแรงงานไม่ใช่หน้าที่ของกระทรวงแรงงานเพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นหน้าที่ของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา (พิริยะ ผลพิรุฬห์ 2557 : 16) ในนโยบายที่ส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาประเทศนั้น พณฯ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนประเทศด้วย “ประชารัฐ” นั่นคือประชาชนกับรัฐบาลจะต้องประสานร่วมมือกัน (วิติมา คชนันท์ 2559)

ผู้วิจัยเห็นว่าการทำหน้าที่ตามบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ยังขาดการสร้างเครือข่ายกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันได้แก่ กรุงเทพมหานคร (กทม.) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาลองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และเมืองพัทยา ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามรูปแบบที่ควรจะเป็นอย่างชัดเจน

ซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นกำลังสำคัญ เพราะมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม การฝึกและ ประกอบอาชีพ ที่ควรร่วมมือกันทำ[มาตรา 16 (6), 17(3) แห่ง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 และ มาตรา 89 (25) แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2550] ซึ่งปัจจุบันองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นนับวันแต่จะมีบทบาทสำคัญในการ พัฒนาประเทศ โดยจะเห็นได้จากรัฐบาลได้กระจาย อำนาจ งบประมาณ และภารกิจต่างๆ ไปสู่ท้องถิ่น เพื่อให้เต็มรูปแบบ ที่สำคัญคือท้องถิ่นอยู่ใกล้ชิด กับประชาชนย่อมทราบถึงสภาพปัญหาและความ ต้องการของประชาชนดี เป็นแต่เพียงยังขาดการ ประสานงานให้ความรู้เชิงวิชาการ ในเรื่องนี้สถาบัน ที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการหรือ สปร. (2547 : 72) ได้วิจัยพบว่าความร่วมมือของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการบริการ สาธารณะในหลายพื้นที่ มีลักษณะต่างคนต่างทำ อีกทั้งยังไม่มีต้นแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมมือกับองค์กรอื่นในการจัดบริการสาธารณะ [กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, สำนักพัฒนาและ ส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน), มปพ. : 180] ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “รูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดนคร ชัยบุรีนทร์”ซึ่งคาดว่าจะได้อีกมิติหนึ่งที่จะได้องค์ ความรู้ใหม่ที่ป็นรูปแบบให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่น ๆ เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือ แรงงานขั้นพื้นฐานจนนำไปสู่มาตรฐานในเขตพื้นที่

ของตน เพื่อสร้างให้ราษฎรมีรายได้สูงตามทักษะ ของฝีมือแรงงานอันจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิต ที่ดีขึ้น

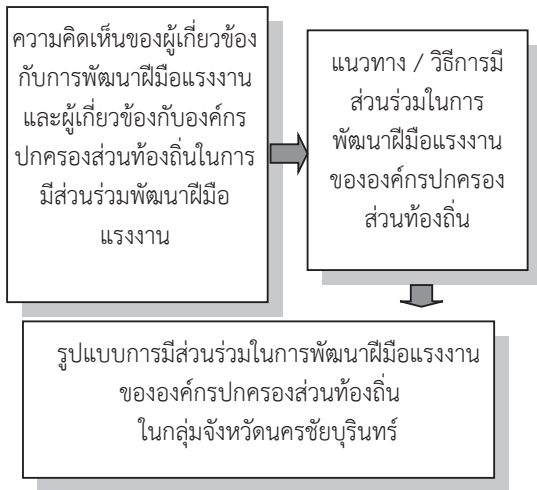
วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้เกี่ยวข้องกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการมีส่วนร่วม พัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีนทร์
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมใน การพัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีนทร์
- 3) เพื่อสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมใน การพัฒนาฝีมือแรงงาน ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีนทร์

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ทั้งวิธีเชิงคุณภาพและ เชิงปริมาณ สรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัย ดังนี้

- 1.ตัวแปรต้น (ตัวแปรอิสระ) ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือ แรงงานและผู้เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในการมีส่วนร่วมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 2.ตัวแปรตาม ได้แก่
 - 2.1 แนวทางหรือวิธีการมีส่วนร่วมในการ พัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.2 รูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ฝีมือแรงงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- จากกรอบความคิดในการวิจัยดังกล่าว ได้บูรณาการสรุปเป็นภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การทบทวนวรรณกรรม

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณผสมผสานกัน

2.1 ส่วนที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

โดยการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง ที่ได้จากการกำหนดจำนวนผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 คน และผู้เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 11 คนรวมเป็น 22 คนเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงถึงแก่นวิถีชีวิตของชาวบ้าน วัฒนธรรมทางการทำงานที่ใช้ฝีมือแรงงาน

2.2 ส่วนที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร (Population) ได้แก่ นายกองต๋อง ปกครองส่วนท้องถิ่นปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และท้องถิ่นอำเภอ จำนวนทั้งสิ้น 1,806 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้จากตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จำนวน 320 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างประเภทผสม

ได้แก่การสุ่มตามลำดับชั้น การสุ่มแบบไม่เป็นสัดส่วน จนได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีปลายเปิดในท้ายแต่ละหัวข้อคำถาม

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำผล

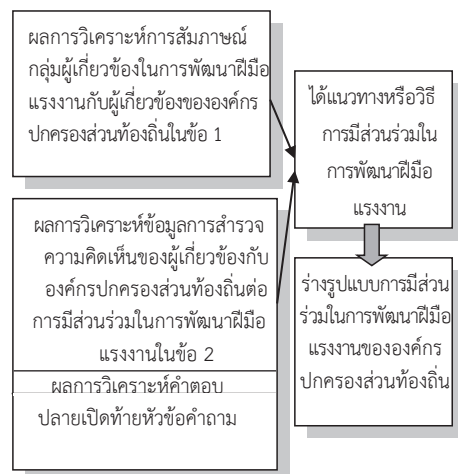
จากขั้นตอนที่ 2 มาวิเคราะห์

3.1 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

3.2 นำข้อมูลที่สำคัญจากความคิดเห็นจากแบบสอบถาม มาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ด้วยการคำนวณหาค่าสถิติ (Statistic) ซึ่งกำหนดใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.3 จากนั้นนำผลจากข้อ 3.1 และข้อ 3.2 มาประมวลผลสร้างเป็นร่างรูปแบบ

เพื่อให้เห็นภาพของการได้มาซึ่งร่างรูปแบบดังกล่าวข้างต้น สรุปเป็นภาพ ดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงที่มาของการได้ร่างรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 4 นำร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไปสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพิจารณาถ้อยแถลงและให้ความเห็นชอบรูปแบบ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีประสบการณ์ด้านฝีมือแรงงาน 9 คน และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 12 คน

ขั้นตอนที่ 5 สร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ โดยนำผลจากขั้นตอนที่ 4 มาวิเคราะห์ ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ แล้วสร้างเป็นรูปแบบ

ผลการวิจัย

1. ส่วนที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

เรื่องของฝีมือแรงงานนั้นมีความสำคัญ เพราะจะไปเชื่อมโยงกับการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ในด้านภาคบริการที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารของไทยยังด้อยกว่าประเทศในกลุ่มอาเซียนในด้านการฝึกอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงาน นั้นกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีพันธกิจในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่าย หนึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมอาชีพและการฝึกอบรมพัฒนาอาชีพโดยตรงอยู่แล้วสำหรับการจัดตั้งศูนย์ช่างประจำชุมชนเป็นโครงการที่จะช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนช่างที่มีฝีมือตลอดจนการลดค่าใช้จ่ายให้แก่ประชาชน อย่างไรก็ตามยังมีปัญหาของศูนย์ช่างประจำชุมชนที่ส่วนหนึ่งมาจากความรู้สึกรังเกียจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เห็นว่าเป็นงานฝากไม่ได้เป็นงาน

ที่เริ่มจากท้องถิ่นโดยตรงรวมถึงการเปลี่ยนผู้บริหารศูนย์ช่างคือเมื่อนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคนใหม่เข้ามารับหน้าที่ก็ไม่มีสานต่อ หากมีการแก้ไขปัญหาโครงการนี้ได้งานศูนย์ช่างก็น่าจะขับเคลื่อนไปได้ดี มีข้อสังเกตที่สำคัญคือศูนย์ช่างประจำชุมชนยังไม่เป็นที่รู้จักกันทั่วไปโดยเฉพาะในวงการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ผลการสำรวจความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และแนวทางหรือวิธีการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1 ด้านความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีดังนี้ (1) การมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 (2) ด้านการบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 และ (3) ด้านศูนย์ช่างประจำชุมชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73

2.2 แนวทางหรือวิธีการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีดังนี้ (1) ด้านการสร้างความพร้อมในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 (2) แนวทางด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 (3) แนวทางการสนับสนุนส่งเสริม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 และ (4) แนวทางที่จะร่วมมือพัฒนาฝีมือแรงงาน ในภาพ

รวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65

3. นำผลจากข้อ 1 และ ข้อ 2 มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์แล้วร่างเป็นรูปแบบการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งได้ร่างรูปแบบ ดังนี้

(1) การสร้างความตระหนักให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสู่การเห็นความสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการจัดตั้งศูนย์ช่างประจำชุมชน

(2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการฝึกอบรมเอง โดยประสานงานขอรับการสนับสนุนวิทยากรและอุปกรณ์ในการฝึกอบรมจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(3) สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม โดยประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดหาผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(4) การจัดตั้งศูนย์ช่างประจำชุมชนในพื้นที่ที่อยู่ห่างไกล เพื่อให้ศูนย์ช่างประจำชุมชนอบรมช่างสาขาต่างๆแล้วให้ไปอบรมชาวบ้านต่อไป นอกจากนี้ศูนย์ช่างยังทำหน้าที่บริการประชาชนเพื่อลดค่าใช้จ่ายและให้ความรู้ในการบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือในการประกอบอาชีพ ตลอดจนเครื่องมือใช้ในครอบครัว

4. ผลการประชุมผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณา วิพากษ์ และยืนยันให้ เห็นชอบ

นำร่างรูปแบบไปสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในที่ประชุมเชิง

ปฏิบัติการ ซึ่งที่ประชุมได้มีการวิพากษ์ ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ อย่างกว้างขวาง โดยสรุปในสาระสำคัญดังนี้

4.1 การเดินทางรอยพระบาท (เดินทางรอยพ่อ) ในช่วงที่กระแสปวงชนชาวไทยได้แสดงออกซึ่งความจงรักภักดีด้วยการจะทำดีเพื่อพ่อ รวมถึงจะน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับชีวิตประจำวัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรจะทำให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ราษฎรในพื้นที่เพื่อสร้างรายได้และคุณภาพชีวิตที่ดี

4.2 ที่ประชุมเห็นชอบด้วยกับรูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามที่ผู้วิจัยเสนอ แต่ได้แสดงความเห็น ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

4.2.1 การสร้างความตระหนักเพราะเชื่อว่าส่วนใหญ่ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่รวมถึงสมาชิกสภาท้องถิ่น ยังไม่มีความตระหนักดีพอจึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมอาชีพในด้านอื่น ซึ่งถ้าหากผู้เกี่ยวข้องทุกคนมีความเข้าใจและให้ความสำคัญย่อมจะเป็นแรงสนับสนุนส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาฝีมือแรงงาน

4.2.2 เห็นชอบด้วยกับการมีส่วนร่วมพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปของศูนย์ช่างประจำชุมชนแต่ให้จัดตั้งในพื้นที่ที่ห่างไกลและขาดแคลนช่างหรือร้านซ่อมจริงๆซึ่งน่าจะได้ผลดี

4.2.3 ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ประสานงานกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย เสนอโครงการจัดตั้งศูนย์ช่างประจำชุมชนให้เป็นวาระแห่งชาติ เพื่อประสานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้ง

อำเภอละ 1 ศูนย์ยกเว้นอำเภอเมืองหรืออำเภอที่มี
สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอยู่แล้ว
และช่างประจำชุมชนควรคัดเลือกผู้มีจิตอาสาจริงๆ
ส่วนเรื่องคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯนั้นควรมี
ภาคเอกชนร่วมด้วย

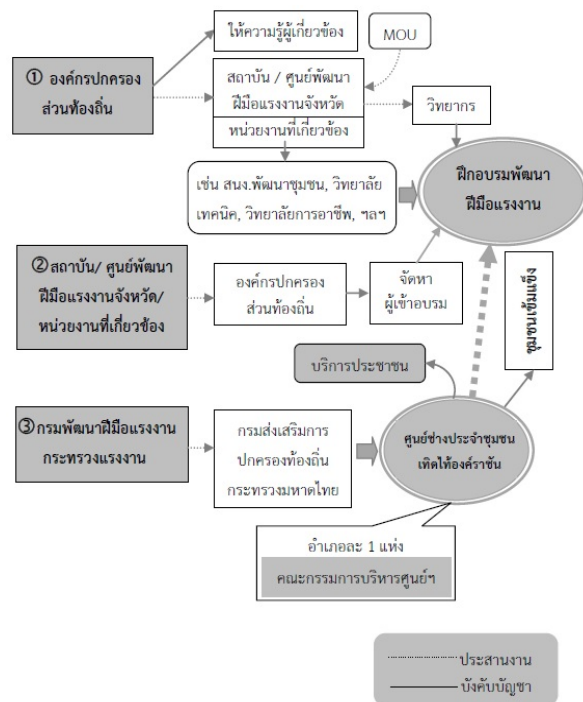
**5. สร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมในการ
พัฒนาฝีมือแรงงาน** โดยนำผลจากข้อ 4 มา
ประมวลสร้างเป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมในการ
พัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นไปได้ขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัด
ฝึกอบรมเอง โดยประสานงานกับหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องสนับสนุนวิทยากรและอุปกรณ์การ
ฝึกอบรม

รูปแบบที่ 2 สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือ
แรงงานจังหวัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้
จัดฝึกอบรม โดยประสานงานกับองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ให้จัดหาผู้เข้ารับการฝึกอบรม

รูปแบบที่ 3 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กระทรวงแรงงานประสานงานกับกรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย ให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศจัดตั้งศูนย์ช่าง
ประจำชุมชนเทิดไท้องค์ราชันอำเภอละ 1 แห่ง
ยกเว้นอำเภอเมืองหรืออำเภอที่มีสถาบัน/ศูนย์
พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตั้งอยู่ในพื้นที่ทั้งนี้ให้มี
คณะกรรมการบริหารศูนย์ฯเป็นผู้ดำเนินการ

จากรูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
ฝีมือแรงงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ดังกล่าว สรุปแสดง
เป็นภาพดังนี้



ภาพที่ 3 โครงสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์

การอภิปรายผล

ในการอภิปรายผล จะนำผลการวิจัยมาแจ้งให้เห็นถึงความสอดคล้องและความไม่สอดคล้อง รวมถึงการเชื่อมโยงสัมพันธ์กับแนวคิดเอกสาร งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะให้เห็นภาพของผลการศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยจะอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.1 ด้านความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน จากการวิจัยพบว่าบุคลากรและสมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจและเห็นความจำเป็นในเรื่องของการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือและมีคุณภาพซึ่งแม้ว่าในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่จะเป็นพื้นที่เกษตรกรรมก็ตาม แต่ก็มีมีความจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพราะเมื่อหลังจากฤดูเพาะปลูกไปแล้วราษฎรจะว่างและออกไปใช้แรงงานรับจ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญรุ่ง ใจใจ และ วีระกุลชายผา (2557) ที่ศึกษารูปแบบการส่งเสริมอาชีพช่างฝีมือชุมชนในท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น พบว่า ในฤดูว่างจากการทำการเกษตรชาวบ้านจะออกไปรับจ้างเป็นช่างซ่อมจักรยานยนต์ และช่างเชื่อมเหล็กตัด แรงงานดังกล่าวถ้าหากเป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือก็จะตกงานหรือไม่ก็ได้รับค่าจ้างต่ำ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พิริยะ ผลพิรุฬห์ นักวิชาการแรงงาน (2557 : 12) และสอดคล้องกับงานวิจัยของชัชวาล สิงห์อุษา (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องความร่วมมือในการพัฒนา

ฝีมือแรงงานระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปางกับภาคเอกชนในเขตจังหวัดลำปาง และจังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่าบริษัทเอกชนต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติแรงงานที่พึงประสงค์คือมีระเบียบวินัย มีความชำนาญในงานระดับสูง

1.2 ด้านการบริหารจัดการ จากการวิจัยพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีการสำรวจความต้องการอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นประจำทุกปี เพื่อใช้ประกอบการตั้งงบประมาณในการฝึกอบรม แต่กระบวนการบริหารจัดการด้านนี้ไม่ครบวงจรกล่าวคือหลังจากฝึกอบรมไปแล้วขาดการติดตามประเมินผลจึงไม่สามารถทราบว่างบประมาณที่ลงทุนไปคุ้มค่าหรือไม่ เพื่อเป็นข้อมูลในการทบทวน ปรับปรุงผลการดำเนินงานประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น [กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน), มปพ.:161-163] ที่เห็นว่า การบริหารจัดการใดๆก็ตามข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งถ้าหากมีข้อมูลอย่างเพียงพอ ก็ทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพ

1.3 เกี่ยวกับศูนย์ช่างประจำชุมชนจากการวิจัยพบว่า การจัดตั้งศูนย์ช่างประจำชุมชนมีประโยชน์มาก เพราะสามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายของประชาชน โดยไม่ต้องเดินทางไปซ่อมอุปกรณ์ถึงในตัวเมืองหรือตัวจังหวัด ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน (โครงการ กพร. เลขที่ 119 / 2550 และหนังสือกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด่วนมาก ที่ รง 0401/ว 05571 ลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2552)

2. ด้านแนวทางหรือวิธีการที่จะมีส่วนร่วมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.1 การสร้างความพร้อมจากการวิจัยพบว่า การสร้างความพร้อมจะเป็นพื้นฐานของการเตรียมแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดตั้งศูนย์ช่างประจำชุมชนควรมีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนด้วย เพื่อมิให้เกิดการขัดแย้งภายหลังซึ่งผลวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา เหนานุรักษ์ และคณะ (2551) ที่ได้ศึกษาโครงการความร่วมมือของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานและสถานประกอบการ ในการศึกษาแนวทางการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรสงคราม ระยะเวลา 1 พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ยังคงชินกับการทำงานแบบดั้งเดิมงานส่วนมากจึงมักเกิดจากความคิดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายเดียวไม่ประสานงานสอบถามความต้องการของฝ่ายอื่น ทำให้ไม่สอดคล้องกับสภาพพื้นที่และตลาดแรงงาน

2.2 ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์จากการวิจัยพบว่า ท้องถิ่นที่ไม่มีความพร้อมที่จะทำการฝึกอบรม ก็จะแก้ไขปัญหาโดยประสานงานขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด สำนักงานเกษตร สำนักงานพัฒนาชุมชน หรือปราชญ์ชาวบ้าน เป็นต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ [2547 :1-14 ; กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน), 2536 มพพ. : 164-167] ที่ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการจัดการความร่วมมือระหว่างท้องถิ่น พบว่าการจัดการความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นในการแก้ไขปัญหาจะประหยัด

งบประมาณของราชการได้มากในปีหนึ่งๆ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการสาธารณะให้มีมูลค่ามากขึ้น ประชาชนได้รับบริการรวดเร็วมีมาตรฐาน เพราะโดยลำพังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งเดียวมีข้อจำกัดในขีดความสามารถ ไม่สามารถทำได้ดีหรือทำไม่ได้มาตรฐาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล (2554 : 54-56) ที่เห็นว่ารูปแบบ(Model)ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกระทำได้หลายแนวทาง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา เหนานุรักษ์ และคณะ (2551) ที่ได้ศึกษาโครงการความร่วมมือของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานและสถานประกอบการ ในการศึกษาแนวทางการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรสงคราม ระยะเวลา 1พบว่า เจ้าหน้าที่ประสานการฝึกอบรมและงานฝึกช่างฝีมือส่วนใหญ่ไม่ชอบทำงานร่วมกับคนอื่น จึงมีลักษณะต่างคนต่างทำ

2.3 การสนับสนุนส่งเสริมจากการวิจัยพบว่า แนวทางการสนับสนุนส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ช่างประจำชุมชนก็ดี หรือการพัฒนาฝีมือแรงงานก็ดี หากกระทรวงมหาดไทยให้ความสำคัญและสนับสนุนจะมีความสำเร็จได้สูง หรือหากยังไม่พร้อมที่จะขับเคลื่อนในเรื่องนี้ ในระดับจังหวัดผู้ว่าราชการจังหวัดก็สามารถประสานงานให้ท้องถิ่นต่างๆ จัดตั้งศูนย์ช่างประจำชุมชนก็มีความเป็นไปได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งสอดคล้อง สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการจัดความร่วมมือระหว่างท้องถิ่น พบว่าความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานราชการนั้นความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุน

จากผู้บริหารระดับจังหวัด คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการจังหวัด และอำเภอ อย่างไรก็ตามในระดับอำเภอนายอำเภอแม้จะใช้บทบาทหน้าที่ประสานงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ จัดตั้งศูนย์ช่างประจำชุมชนได้ก็ตาม แต่ดูจะไม่มีพลัง(power) เท่ากับสองแนวทางที่กล่าว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงสภาพปัญหาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ควรมีการศึกษาวิจัยผลการดำเนินงานของศูนย์ช่างประจำชุมชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนา รูปแบบศูนย์ช่างประจำชุมชน
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบการบริหารเชิงบูรณาการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ
4. ควรมีการวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการฝึกอบรมเอง กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้จัดการฝึกอบรมว่า ได้ผลแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบการบริหารเชิงบูรณาการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.), องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.), เทศบาล เมืองพัทยาในการมีส่วนร่วมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างชุมชนหรือท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. เนื่องจากเป็นบทบาทหน้าที่โดยตรง กอปรกับราชการบริหารส่วนกลางมีนโยบายให้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำบริการสาธารณะ ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ชัดเจน

2. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆควรจัดทำแผน โครงการที่จะส่งเสริมอาชีพ โดยจัดให้มีโครงการพัฒนาอาชีพอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

3. การดำเนินการทุกโครงการควรมีการประเมินผลตามหลักการ เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในการตัดสินใจตามกระบวนการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D)

ควรมีการศึกษาเพื่อการวิจัยและพัฒนาในประเด็นต่อไปนี้

1. การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาสู่การปฏิบัติในให้ครอบคลุมทุกท้องถิ่น
2. การพัฒนาการบริหารจัดการส่งเสริมอาชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพึงพิจจากหน่วยงานภายนอกให้น้อยที่สุด เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนหรือท้องถิ่น
3. การพัฒนาระบบการทำงานส่งเสริมอาชีพในลักษณะเชิงรุก เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพของการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเตรียมเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน
4. การพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาอาชีพของประชาชน โดยไม่ต้องพึ่งพินุคลากรจากหน่วยงานภายนอก

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.(2556). **สถิติการพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ 2555**. กรุงเทพมหานคร : กองแผนงานและ สารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน).มปป. (2536) **สารัตถะท้องถิ่นไทย : รวมบทความทางวิชาการเกี่ยวกับการบริหารงานท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงแรงงาน, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2555).**รายงานประจำปี2555**. กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงาน, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, กองแผนงานและสารสนเทศ.
- กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง1.(2555).**สรุปผลการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม ยุทธศาสตร์ใหม่งบประมาณตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2553 –2555 กลุ่มจังหวัดนครชัยบุรินทร์**. นครราชสีมา : เฟิร์สนิวส์.
- ชัชวาล สิงห์อุษา.(2554). **ความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปางกับภาคเอกชนในเขตจังหวัดลำปางและจังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชุติมา เหตานุรักษ์ และ คณะ. (2551).**โครงการความร่วมมือของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานและสถานประกอบการ ในการศึกษาแนวทางการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรสงคราม ระยะที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม 2549–31 ธันวาคม 2551**. สนับสนุนโดยสำนักงาน กองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- เนาวรัตน์ ทรงสวัสดิ์ชัย. (2557). “แรงงานไทย ภายใต้วิกฤติการณ์เมือง” ใน**ผลการประชุมเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ปี 2557 “ แรงงานไทยภายใต้วิกฤติการณ์เมือง”**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, สำนักเศรษฐกิจแรงงาน, กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน.
- บุญรุ่งใจใจและวีระกุล ชายผา. (2557). **รูปแบบการส่งเสริมอาชีพช่างฝีมือชุมชนในท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) สาขาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิริยะ ผลพิรุฬห์. (2557). “ทุนมนุษย์กับผลิต ภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย”ใน**ผลการประชุมเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงาน ปี 2557 “ แรงงานไทยภายใต้วิกฤติการณ์เมือง”**.กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, สำนักเศรษฐกิจแรงงาน, กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน.
- รติมา คชนันทน์.(2559). **วิเคราะห์จุดต่างประชารัฐ-ประชานิยม**.สืบค้นเมื่อ15 พฤศจิกายน 2559 จาก<http://library2.parliament. go.th/ebook/content-issue/2558/hi2558-098.pdf>.

- ศรีน้อย โปวาทอง. (2546). **ยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับเกาหลีสู่อนาคตด้วยพลัง ทรัพยากรมนุษย์**. แปลจาก Human Resources, Knowledge, and a New - Off : Human Resources Development Strategies for Korea. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล. (2554 : 53). “องค์กรความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น” ใน **๙ ปี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ. (2547). **แนวทางการจัดการความร่วมมือระหว่าง ท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : น้กกัง.