

The Implementation of the National Skill Standard Policy of the Lopburi Provincial Skilled Labor Development Center

Nattitha Wongsang

Wasita Kerdphol Prasopsak

Waraporn Subruangthong

Master of Public Administration Program, the Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University

Corresponding author: tatoconan30@gmail.com

Received: October 5, 2021 Revised: November 15, 2021 Accepted: November 25, 2021

Abstract

The purposes of the research were 1.to study the factors that influence implementing the national skill standard policy in practice, and 2.to reveal the results of implementing the national skill standard policy in practice. This was a mixed methodology research. Quantitative research was collected data by using questionnaires. The population used in the research were 17 officers of the Lopburi provincial skilled labor development center and 122 people from the workplace who passed the National Skill Standard test. Data were analyzed by using percentage, population mean and standard deviation and as well qualitative research Data were collected using an interview form with 6 key informants. Data were analyzed by content analysis.

The findings showed that: 1.The factors that influence implementing the national skill standard policy in practice, in the perspectives of Lopburi provincial skilled labor development officers. The highest means were objectives and standards of resources of policy. According to people in the workplace who passed the National Skill Standard test, the highest mean was policy communication. And 2.According to the results of implementing the national skill standard policy in practice, as the perspectives of officers, they claimed that the employees have met the setting of the skill standard. The highest means were the people who passed the test have increased their knowledge in the theory of working and they can save more time and lessen accidents from occurring while working. In the perspectives of people who work in the workplace who passed the National Skill Standard test, the employees have met the setting of the skill standard. The highest mean was when they passed the test, they could apply knowledge for more effective working, and the business establishment accepted the national skill standard.

Keywords: National Skill Standard Test, Implementing The National Skill Standard Policy In Practice, National Skill Standard

การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

ณัฐฐา วงษ์แสง

วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์

วรารณ ทรัพย์รวงทอง

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Corresponding Author: tatoconan30@gmail.com

ได้รับบทความ: 5 ตุลาคม 2564 ปรับปรุงแก้ไข: 15 พฤศจิกายน 2564 ตอรับตีพิมพ์: 25 พฤศจิกายน 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ และ 2.ผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน คือ การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี จำนวน 17 คน ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน 122 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ยประชากร (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (σ) และการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี สำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ทรัพยากรของนโยบาย สำหรับผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารนโยบาย และ 2) ผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี แรงงานมีมาตรฐานฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด สำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ผ่านการทดสอบฯ มีความรู้ในหลักทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น และสามารถประหยัดเวลาในการทำงาน ลดปัญหาการประสพอุบัติเหตุจากการทำงานได้ สำหรับผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อผ่านการทดสอบฯ สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สถานประกอบการให้การยอมรับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

คำสำคัญ: การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ, มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ, การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

บทนำ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการยกระดับทักษะฝีมือของแรงงานให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะทำให้แรงงานได้รับโอกาสในการแข่งขันและสร้างรายได้เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งแรงงานที่เป็นกลุ่มนักศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาที่จะกลายเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญของตลาดแรงงาน ควรได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือให้มีมาตรฐาน พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากล พร้อมก้าวสู่ “ไทยแลนด์ 4.0” เพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน (สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี, 2564, หน้า 105)

มาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติอาชีพหนึ่งๆ โดยองค์กรที่เชื่อถือได้เป็นผู้กำหนดขึ้น คำนึงถึงเกณฑ์มาตรฐานของสากลและกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในขณะนั้น การทำงานอาชีพหนึ่งๆ แรงงานฝีมือจะต้องนำความรู้ ทักษะฝีมือของตนที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดผลผลิต หรือให้ได้เนื้องานเป็นไปตามกำหนด และมีคุณภาพตรงตามมาตรฐาน องค์ประกอบสำคัญของมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้แก่ ความรู้ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ทักษะฝีมือซึ่งเป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดเป็นความชำนาญ มีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพตามกำหนดเวลา ตลอดจนจะต้องมีทัศนคติ จิตสำนึกในการทำงานที่ดี ตระหนักถึงความปลอดภัย การประหยัดวัสดุ การรักษาอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานนั้นๆ โดยมีตัวชี้วัดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน คือ มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานคำนึงถึงความปลอดภัยด้านสถานที่ ภาวะแวดล้อมและความปลอดภัยส่วนบุคคล เลือกใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่เหมาะสม เลือกใช้วัสดุอย่างถูกต้อง เหมาะสมและประหยัด ใช้ระยะเวลาการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และผลสำเร็จของงานได้คุณภาพตามข้อกำหนด (ทัศนีย์ ขจิตมลทิน, 2552, หน้า 1)

มาตรฐานฝีมือแรงงาน มีกิจกรรมหลักที่สำคัญ คือ การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งงานมาตรฐานฝีมือแรงงาน ถูกนำมาปฏิบัติ ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2511 โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อ 25 มิถุนายน 2511 แต่งตั้งองค์กรหนึ่งขึ้นมารับผิดชอบในงานมาตรฐานฝีมือแรงงาน คือ คณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติมีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย และแผนงานการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดมาตรฐานและจัดระดับฝีมือแรงงานระดับชาติ ตลอดจนดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการกำหนดมาตรฐานและจัดระดับฝีมือดังกล่าว คณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติได้แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานขึ้น ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และผู้ถูกจ้างที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีการปรับปรุงขยายเขตความรับผิดชอบ เปลี่ยนชื่อองค์กรที่มากำหนดมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กำหนดระบบวิธีการทดสอบฝีมือแรงงานตามมาตรฐานที่วางไว้ และได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต่อเนื่องกันตลอดมา และปัจจุบันงานมาตรฐานฝีมือแรงงานดำเนินการภายใต้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 29 มกราคม 2546 (ทัศนีย์ ขจิตมลทิน, 2552, หน้า 2)

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้นำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติโดยผ่านกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อเป็นการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น สถานประกอบกิจการให้การยอมรับและเห็นถึงประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับสถานประกอบกิจการในการส่งพนักงานเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เช่น การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ทั้งรูปแบบเอกสาร การออกรายการวิทยุ การจัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาฝีมือตนเอง การเข้าตรวจสอบสถานประกอบกิจการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีได้ดำเนินการจัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 5 สาขาอาชีพ มีผู้เข้ารับการทดสอบ จำนวน 424 คน ผ่านการทดสอบ จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 55.66 (สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี, 2563, หน้า 1) จากรายงานผลการดำเนินการตรวจสอบสถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และผู้ประกอบการอาชีพตามพระราชบัญญัติ ปีงบประมาณ 2563 มีผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน 122 คน

จากการศึกษาข้อมูลการดำเนินงานมาตรฐานฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ที่ผ่านมามีข้อขัดแย้งกับปัญหาที่สำคัญ ประกอบด้วย ประการแรก มาตรฐานฝีมือแรงงานมีขั้นตอนและกระบวนการที่ซับซ้อน เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ประการที่สอง ผู้เข้ารับการทดสอบและสถานประกอบการยังไม่เห็นถึงประโยชน์ของการนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปปฏิบัติ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีไม่ว่าจะเป็นเรื่องขั้นตอนการดำเนินงาน ความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ และการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้เข้ารับการทดสอบและสถานประกอบการได้ทราบถึงความสำคัญและประโยชน์ที่ได้รับเกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อให้การดำเนินงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติบรรลุผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

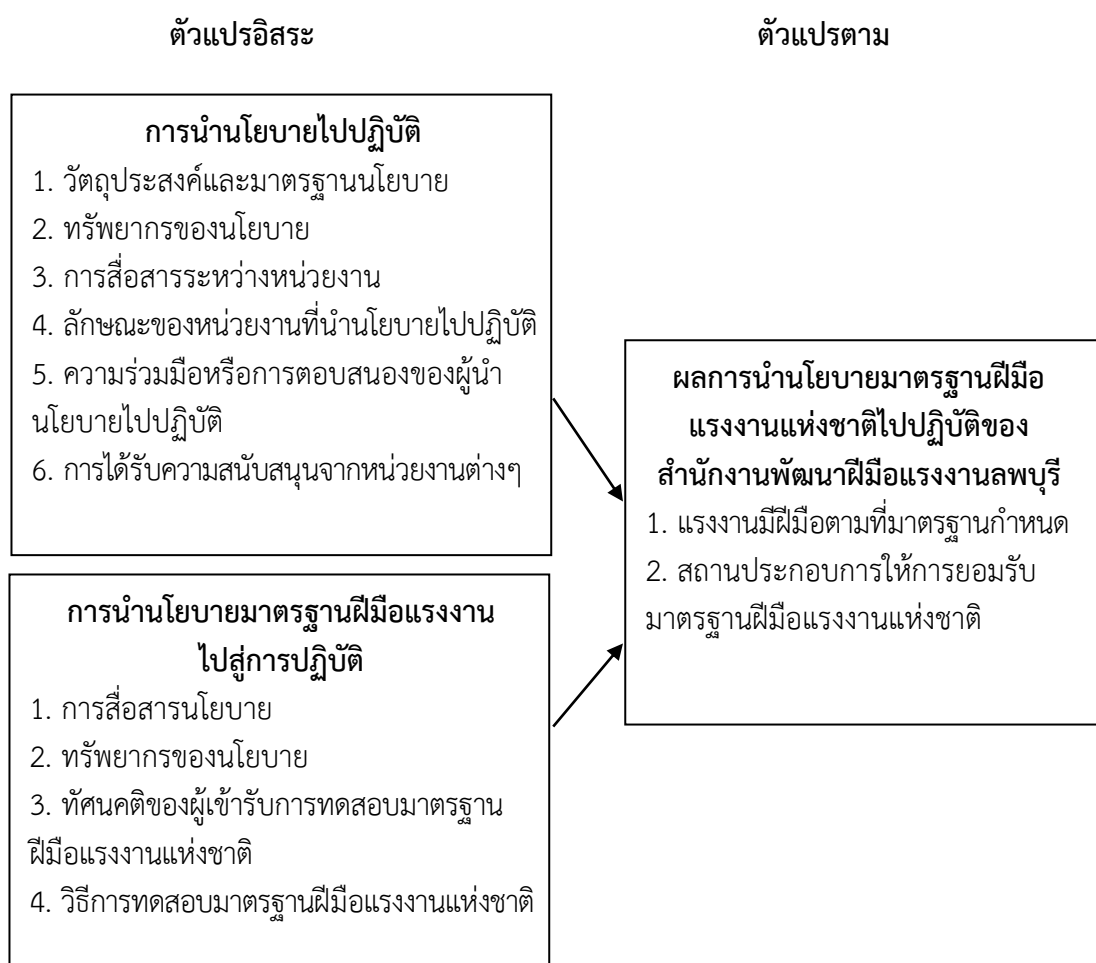
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี
2. เพื่อศึกษาผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี สำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ผู้วิจัยเลือกกรอบแนวคิดตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter and Van Horn ประกอบมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทรัพยากรของนโยบาย การสื่อสารระหว่างองค์การ ลักษณะของ

หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เจื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และความร่วมมือหรือ การตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (วรเดช จันทร, 2551, หน้า 121-128) จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนา ฝีมือแรงงานลพบุรี สำหรับกลุ่มผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการ ผู้วิจัยเลือกกรอบแนวคิดตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของ Edward ประกอบด้วย (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2552, หน้า 454) การสื่อสาร ทรัพยากร ทักษะของผู้ปฏิบัติ และโครงสร้างระบบราชการ โดยได้นำทั้ง สองแนวคิดสังเคราะห์ออกมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเลือกกลุ่มประชากรแบบเจาะจง รวมทั้งสิ้น 139 คน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี จำนวน 17 คน และ ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน 122 คน (สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี, 2563)

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง จำนวนทั้งสิ้น 6 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี หัวหน้าฝ่ายมาตรฐานฝีมือแรงงานและรับรองความรู้ความสามารถ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ และ หัวหน้างานหรือเจ้าหน้าที่ในสถานประกอบการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้วิจัยได้สร้างเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ที่ศึกษา โดยลักษณะของคำถามมีทั้งคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด จำนวน 2 ชุด แยกใช้กับกลุ่มเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี 1 ชุด และผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ 1 ชุด

2.1.1 แบบสอบถาม สำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี แบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และอายุราชการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ 6 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

มาตรฐานและวัตถุประสงค์	จำนวน 5 ข้อ
ทรัพยากรของนโยบาย	จำนวน 5 ข้อ
การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน	จำนวน 5 ข้อ
ลักษณะของหน่วยงาน	จำนวน 5 ข้อ
ความร่วมมือหรือการตอบสนอง	จำนวน 5 ข้อ
การได้รับความสนับสนุน	จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ คือ แรงงานมีฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด จำนวน 5 ข้อ

โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องแสดงความคิดเห็นจากคำถามที่ผู้วิจัยกำหนด ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าจัดลำดับเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดมาตราวัดของ Likert's Scale มีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก

คะแนน 3 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย

คะแนน 1 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ

2.1.2 แบบสอบถาม สำหรับผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ที่ทำงานในสถานประกอบการ แบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และจำนวนปีที่ผ่านมาการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

ด้านการสื่อสารนโยบาย	จำนวน 5 ข้อ
ด้านทรัพยากรของนโยบาย	จำนวน 5 ข้อ
ด้านทัศนคติฯ	จำนวน 5 ข้อ
ด้านวิธีการทดสอบฯ	จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ คือ แรงงานมีฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด จำนวน 5 ข้อ โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องแสดงความคิดเห็นจากคำถามที่ผู้วิจัยกำหนด ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าจัดลำดับเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดมาตรวัดของ Likert's Scale มีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก

คะแนน 3 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย

คะแนน 1 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 2 ชุด แยกใช้กับเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี 1 ชุด และหัวหน้างานหรือเจ้าหน้าที่ในสถานประกอบการที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 1 ชุด

2.2.1 แบบสัมภาษณ์ สำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานและวัตถุประสงค์ ทรัพยากรของนโยบาย การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ และความร่วมมือหรือการตอบสนอง และผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ประกอบด้วย แรงงานมีฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด และสถานประกอบการให้การยอมรับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

2.2.2 แบบสัมภาษณ์ หัวหน้างานหรือเจ้าหน้าที่ในสถานประกอบการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย การสื่อสารนโยบาย ทรัพยากรของนโยบาย ทัศนคติของผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ วิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ประกอบด้วยแรงงานที่มีฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด และสถานประกอบการให้การยอมรับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

2.3 การสร้างและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.3.1 ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่างๆ และขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบเครื่องมือวิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษาจากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดมาบูรณาการการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามขอบเขตของการวิจัย

2.3.2 สร้างข้อคำถามตามกรอบแนวคิด

2.3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบพิจารณาแก้ไขให้ข้อเสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

2.3.4 เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์รายข้อ หรือ IOC (สุรพล สุยะพรหม, และสุทธิรักษ์ ศรีจันทร์เพ็ญ, 2553, หน้า 126) ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.5 แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.92 (แบบสอบถามสำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี) และ 0.90 (แบบสอบถามผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ)

2.3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 15 พระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 คน และผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้

2.3.6 ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องมีค่ามากกว่า 0.70 – 1.00 (สุจินต์ ธรรมชาติ, 2544, หน้า 172) ซึ่งทดสอบแล้วได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 (แบบสอบถามสำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี) และ 0.83 (แบบสอบถามผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ)

2.3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเชื่อมั่นมาใช้ในการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 จากแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยชุดคำถาม มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้แยกแบบสอบถามออกเป็น 2 ชุด ใช้กับกลุ่มประชากร จำนวน 2 กลุ่ม รวม 139 ชุด รวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.2 จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ผู้วิจัยติดต่อกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นรายบุคคลเพื่อขออนัดหมายวัน เวลา และ สถานที่ในการสัมภาษณ์เป็นการล่วงหน้า พร้อมทั้งอธิบายประเด็นของการสัมภาษณ์ให้ทราบ

3.2.2 เข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัน เวลา สถานที่ที่นัดหมายก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างชัดเจนว่าจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปใช้ในการวิเคราะห์เชิงวิชาการเท่านั้น และขออนุญาตจัดบันทึกการสนทนา

3.2.3 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มารวบรวมและวิเคราะห์สรุปผล

3.3 จากการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ เป็นต้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งมีสถิติดังนี้

4.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 ค่าเฉลี่ยประชากร (Mean)

4.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (Standard Deviation)

4.2 การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และอภิปรายผลในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 47.10 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90 เป็นข้าราชการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 47.10 มีอายุราชการ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90

1.2 ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 อายุ 36-45 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 55.70 มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมาแล้ว 1-3 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับดังนี้ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ทรัพยากรของนโยบาย และความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ การได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน และทรัพยากรของนโยบาย ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ การสื่อสารนโยบาย ทศนคติของผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ทรัพยากรของนโยบาย และวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

3. ผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีด้านแรงงานมีมาตรฐานฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสถานประกอบการให้การยอมรับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จากความสนใจในการติดตามข่าวสารการทดสอบและจำนวนพนักงานที่สถานประกอบการ

ส่งเข้ามาทดสอบ และการนำผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมาเป็นองค์ประกอบในการปรับเลื่อนตำแหน่งและปรับฐานเงินเดือน สำหรับผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ ด้านแรงงานมีมาตรฐานฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด อยู่ในระดับมาก ด้านสถานประกอบการ กิจการให้การยอมรับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพราะว่าพนักงานที่ผ่านการทดสอบ มีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ความผิดพลาดในการทำงานลดน้อยลง ส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุลดน้อยลง

อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

1.1 เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี พบว่า นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน เจ้าหน้าที่ที่การทำงานเป็นทีม มีการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน สำนักงานมีการสื่อสารเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไปยังฝ่ายต่างๆ และผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกลำดับของหน่วยงานอย่างชัดเจน และเมื่อมีปัญหาทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สำนักงานจะจัดประชุมเพื่อหาแนวทางและข้อสรุปในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารแต่ละระดับชั้นรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่จะทำให้งานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมตามสายงานในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เมื่อจัดการทดสอบฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือทุกครั้ง นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการในจังหวัดลพบุรี และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้การสนับสนุนงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศินี ขจัดมลทิน (2552) เรื่องการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติกรณีศึกษาสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี พบว่า เมื่อได้รับมอบนโยบายและแนวทางปฏิบัติ สถาบันฯ มีการสื่อสารให้ทราบถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทันทีและมีการสื่อสารเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไปยังฝ่ายต่างๆ และผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกลำดับขององค์กรอย่างชัดเจน ผู้บริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้การสนับสนุนงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการในจังหวัดลพบุรี

1.2 ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ พบว่า เอกสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความครบถ้วนสมบูรณ์ และเจ้าหน้าที่สามารถสื่อสารให้เห็นถึงประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สถานที่ทดสอบฯ สะอาดและเป็นระเบียบและกรรมการทดสอบฯ ให้คำแนะนำและชี้แจง ข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบฯ ถูกต้อง ครบถ้วน สถานประกอบการให้การยอมรับผู้ผ่านการทดสอบฯ จากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี และช่างที่ผ่านการทดสอบฯ กับช่างที่ไม่ผ่านการทดสอบฯ มีคุณภาพในการทำงานแตกต่างกัน วิธีการและเนื้อหาที่นำมาใช้ในการทดสอบฯ มีความเหมาะสมทันสมัย และขั้นตอนการดำเนินการในการทดสอบฯ ภาคความสามารถมีความเป็นกลางและน่าเชื่อถือ สอดคล้องกับการวิจัยของ ทศินี ขจัดมลทิน (2552) เรื่องการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติกรณีศึกษาสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี พบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันฯ ชี้แจงรายละเอียดงานมาตรฐานฝีมือแรงงานได้รับทราบอย่างชัดเจน

เอกสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความครบถ้วนสมบูรณ์ แบบทดสอบมีความทันสมัยทันกับเทคโนโลยี และขั้นตอนการดำเนินการทดสอบฯ มีความน่าเชื่อถือ

2. ผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ

2.1 เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี พบว่า แรงงานมีฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด ผู้ผ่านการทดสอบฯ มีความรู้ในหลักทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น และสามารถประหยัดเวลาในการทำงานและลดปัญหาการประสพอุบัติเหตุจากการทำงานได้ สถานประกอบการให้การยอมรับในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จากความสนใจในการติดตามข่าวสารการทดสอบและจำนวนพนักงานที่สถานประกอบการส่งเข้ามาทดสอบ และการนำผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมาเป็นองค์ประกอบในการปรับเลื่อนตำแหน่งและปรับฐานเงินเดือน สอดคล้องกับการวิจัยของ ทศน์ ขจัดมลทิน (2552) เรื่องการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติกรณีศึกษาสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี พบว่า แรงงานที่ผ่านการทดสอบฯ สามารถลดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ มีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และช่วยลดการสูญเสียวัตถุดิบในการผลิต สถานประกอบการมีความพอใจในสินค้าและบริการจากแรงงานที่ผ่านการทดสอบฯ และสถานประกอบการใช้ประโยชน์มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

2.2 ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ พบว่า แรงงานมีฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด เมื่อผ่านการทดสอบฯ สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถประหยัดเวลาในการทำงานและลดปัญหาการประสพอุบัติเหตุจากการทำงานได้ สถานประกอบการให้การยอมรับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติพนักงานมีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ความผิดพลาดในการทำงานลดน้อยลงส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุลดน้อยลง สอดคล้องกับการวิจัยของ ทศน์ ขจัดมลทิน (2552) เรื่องการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติกรณีศึกษาสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี พบว่า แรงงานที่ผ่านการทดสอบฯ จะมีทักษะการทำงานเพิ่มขึ้นและสามารถนำความรู้ที่มีมาใช้ในการทำงานได้ขึ้น สถานประกอบการใช้ประโยชน์มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และสถานประกอบการมีความพอใจในสินค้าและบริการจากแรงงานที่ผ่านการทดสอบฯ

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบายมีความชัดเจน การสื่อสารเป็นตัวเชื่อมโยงสำคัญที่ทำให้นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีประสบความสำเร็จ ผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการทำงานเพิ่มขึ้น ความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงานลดน้อยลง สถานประกอบการให้การยอมรับสามารถนำผลการทดสอบนี้มาเป็นเครื่องมือในการปรับเลื่อนเงินเดือนหรือปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น การส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการกิจการ ผู้ประกอบอาชีพ และประชาชนทั่วไป ได้ทราบถึงความสำคัญของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจึงถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนให้นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ด้านทรัพยากรของนโยบาย สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีควรมองหาทางเลือกเพิ่มเติม เพื่อให้การดำเนินการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติบรรลุวัตถุประสงค์ เช่น ดำเนินการทำ MOU กับสถานประกอบการเพื่อลดค่าใช้จ่ายดำเนินการ เพื่อให้การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ด้านการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน เมื่อสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ควรแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่เปลี่ยนแปลงในทันที เพื่อไม่ให้ล่าช้าในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเปรียบเทียบการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 15 หรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในเครือข่าย เพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุงการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลพบุรี

เอกสารอ้างอิง

- ทัศนีย์ ขจัดมลทิน. (2552). การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- วรเดช จันทรศร. (2551). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2552). นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด วิเคราะห์และกระบวนการ. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี. (2563). รายงานผลการดำเนินการตรวจสอบสถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และผู้ประกอบการอาชีพตามพระราชบัญญัติ ปึงบประมาณ 2563. ลพบุรี: ผู้แต่ง.
- _____. (2563). รายงานผลการดำเนินงานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ปึงบประมาณ 2563. ลพบุรี: ผู้แต่ง.
- _____. (2564). คู่มือแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. ลพบุรี: ผู้แต่ง.
- สุจินต์ ธรรมชาติ. (2544). การวิจัยภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุรพล สุยะพรหม, และสุทธิรักษ์ ศรีจันทร์เพ็ญ. (2553). ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

