

การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของ
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

ณัฐฐา วงษ์แสง

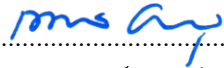
การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2564

การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของ
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

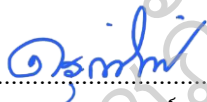
ณัฐฐา วงษ์แสง


การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี


มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระเรื่อง การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี เสนอโดย นางสาวณัฐฐา วงษ์แสง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์



.....คนบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บริสุทธิ์)
วันที่ 9 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2564

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดรณศักดิ์ ตติยะลาภะ)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วารภรณ์ ทรัพย์รวงทอง)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตน์เสริมพงศ์)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง
ชื่อนักศึกษา	ณัฐิฐา วงษ์แสง
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ และ 2) ศึกษาผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ การวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบผสม การวิจัยเชิงปริมาณรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 139 คน แบ่งเป็น เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี 17 คน และผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ 122 คน นำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพรวบรวมด้วยวิธีการสัมภาษณ์ จำนวน 6 คน ทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาแล้วนำมาสรุปข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี สำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายทรัพยากรของนโยบาย สำหรับผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารนโยบาย

2. ผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี สำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี แรงงานมีมาตรฐานฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ผ่านการทดสอบฯ มีความรู้ในหลักทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น และผู้ผ่านการทดสอบฯ สามารถประหยัดเวลาในการทำงานและลดปัญหาการประสพอุบัติเหตุจากการทำงานได้ สถานประกอบการให้การยอมรับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สำหรับผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ แรงงานมีมาตรฐานฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อผ่านการทดสอบฯ สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สถานประกอบการให้การยอมรับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี สำเร็จลุล่วงได้ เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ที่เป็นประโยชน์พร้อมทั้งได้ ตรวจทานและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้งานวิจัยนี้มีความเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ นางสาวจรรยา ทองบริบูรณ์ และ นายประมาณ จันทโท ที่ให้ความอนุเคราะห์ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงเครื่องมือวิจัยให้มีคุณภาพ ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามและให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

ประการสุดท้าย ขอขอบคุณบิดา มารดา และเพื่อน ๆ ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยด้วยดีมาตลอดจนทำให้การศึกษาครั้งนี้ประสบความสำเร็จ

ณัฐฐา วงษ์แสง

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดที่เกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	6
ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	6
ความสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	9
ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	9
ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	9
ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter and Van Horn.....	10
ตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของ Edward.....	12
ตัวแบบปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดรูปแบบของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Robin Hambleton.....	13
ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของวรเดช จันทรศร.....	13
มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (National Skill Standard).....	17
วัตถุประสงค์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ.....	17
ประโยชน์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ.....	18
การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ.....	18
คุณสมบัติผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ.....	19
ลักษณะการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน.....	19
เกณฑ์ประเมินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ.....	20
กระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ.....	20
อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ.....	21
ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	27
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	33
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี.....	34
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี.....	52
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	57
สรุปผลการวิจัย.....	57
อภิปรายผล.....	58
ข้อเสนอแนะ.....	61
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	61
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	62
บรรณานุกรม.....	63
ภาคผนวก.....	66
ภาคผนวก ก แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์.....	67
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือการวิจัย.....	84
ภาคผนวก ค การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (ค่า IOC)	88
ภาคผนวก ง ค่าสถิติที่แปลผล.....	97
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	103

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	จำนวนและร้อยละของผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และอายุราชการ.....	34
ตาราง 2	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี.....	36
ตาราง 3	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐาน นโยบาย.....	36
ตาราง 4	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านทรัพยากรของนโยบาย.....	38
ตาราง 5	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน	39
ตาราง 6	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำ นโยบายไปปฏิบัติ.....	41
ตาราง 7	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านความร่วมมือหรือการ ตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ.....	43
ตาราง 8	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านการได้รับความสนับสนุนจาก หน่วยงานต่าง ๆ.....	44
ตาราง 9	จำนวนและร้อยละของผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและจำนวนปีที่ผ่านการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ.....	45
ตาราง 10	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี.....	47
ตาราง 11	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านการสื่อสารนโยบาย.....	47
ตาราง 12	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านทรัพยากรของนโยบาย.....	49
ตาราง 13	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านทัศนคติของผู้เข้าทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ.....	50

		หน้า
ตาราง 14	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ.....	51
ตาราง 15	ผลการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงาน พัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านแรงงานมีฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด.....	52
ตาราง 16	ผลการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงาน พัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านแรงงานมีฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด.....	54

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1	กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 3
ภาพ 2	ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter and Van Horn..... 11
ภาพ 3	ตัวแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของ Edward..... 12
ภาพ 4	ตัวแบบปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดรูปแบบของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของ Robin Hambleton..... 13
ภาพ 5	ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model)..... 14
ภาพ 6	ตัวแบบทางด้านการจัดการ (Management Model)..... 14
ภาพ 7	ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การ (Organization Development Model).... 15
ภาพ 8	ตัวแบบด้านกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Processes Model)..... 15
ภาพ 9	ตัวแบบทางการเมือง (Political Model)..... 16
ภาพ 10	ตัวแบบเชิงบูรณาการ (Integrative Model)..... 17
ภาพ 11	แผนผังกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ..... 20
ภาพ 12	ที่ตั้งสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี..... 21

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการยกระดับทักษะฝีมือของแรงงานให้มีมาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะทำให้แรงงานได้รับโอกาสในการแข่งขัน และสร้างรายได้เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งแรงงานที่เป็นกลุ่มนักศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาที่จะกลายเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญของตลาดแรงงาน ควรได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือให้มีมาตรฐาน พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากล พร้อมก้าวสู่ “ไทยแลนด์ 4.0” เพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน (สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี, 2564ก, หน้า 105)

มาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติอาชีพหนึ่ง ๆ โดยองค์กรที่เชื่อถือได้เป็นผู้กำหนดขึ้น คำนึงถึงเกณฑ์มาตรฐานของสากลและกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในขณะนั้น การทำงานอาชีพหนึ่ง ๆ แรงงานฝีมือจะต้องนำความรู้ทักษะฝีมือของตนที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดผลผลิต หรือให้ได้เนื้องานเป็นไปตามกำหนด และมีคุณภาพตรงตามมาตรฐาน องค์ประกอบสำคัญของมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้แก่ ความรู้ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ทักษะฝีมือซึ่งเป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดเป็นความชำนาญ มีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพตามกำหนดเวลา ตลอดจนจะต้องมีทัศนคติ จิตสำนึกในการทำงานที่ดี ตระหนักถึงความปลอดภัย การประหยัดวัสดุ การรักษาอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ โดยมีตัวชี้วัดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน คือ มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงาน คำนึงถึงความปลอดภัยด้านสถานที่ ภาวะแวดล้อมและความปลอดภัยส่วนบุคคล เลือกใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่เหมาะสม เลือกใช้วัสดุอย่างถูกต้อง เหมาะสมและประหยัด ใช้ระยะเวลาการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และผลสำเร็จของงานได้คุณภาพตามข้อกำหนด (ทัศนีย์ ขจัดมลทิน, 2552, หน้า 1)

มาตรฐานฝีมือแรงงาน มีกิจกรรมหลักที่สำคัญ คือ การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งงานมาตรฐานฝีมือแรงงานถูกนำมาปฏิบัติ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2511 โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อ 25 มิถุนายน 2511 แต่งตั้งองค์การหนึ่งขึ้นมารับผิดชอบในงานมาตรฐานฝีมือแรงงาน คือ คณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย และแผนงานการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดมาตรฐานและจัดระดับฝีมือแรงงานระดับชาติ ตลอดจนดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการกำหนดมาตรฐานและจัดระดับฝีมือดังกล่าว คณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติได้แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานขึ้น ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีการปรับปรุงขยายเขตความรับผิดชอบ เปลี่ยนชื่อองค์กรที่มากำหนดมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กำหนดระเบียบวิธีการทดสอบฝีมือแรงงานตามมาตรฐานที่วางไว้ และได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต่อเนื่องกัน

ตลอดมา และปัจจุบันงานมาตรฐานฝีมือแรงงานดำเนินการภายใต้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 29 มกราคม 2546 (ทัศนีย์ ขจัดมลทิน, 2552, หน้า 2)

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานได้นำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติโดยผ่านกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อเป็นการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น สถานประกอบการกิจการให้การยอมรับและเห็นถึงประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับสถานประกอบการในการส่งพนักงานเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เช่น การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ทั้งรูปแบบเอกสาร การออกรายการวิทยุ การจัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาฝีมือตนเอง การเข้าตรวจสถานประกอบการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีได้ดำเนินการจัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 5 สาขาอาชีพ มีผู้เข้ารับการทดสอบจำนวน 424 คน ผ่านการทดสอบจำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 55.66 (สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี, 2563ก) จากรายงานผลการดำเนินการตรวจสถานประกอบการศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และผู้ประกอบการอาชีพตามพระราชบัญญัติ ปีงบประมาณ 2563 มีผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน 122 คน

การดำเนินงานมาตรฐานฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีที่ผ่านมาต้องเผชิญกับกับปัญหาที่สำคัญ คือ ประการแรก มาตรฐานฝีมือแรงงานมีขั้นตอนและกระบวนการที่ซับซ้อน เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ประการที่สอง ผู้เข้ารับการทดสอบยังไม่ทราบถึงประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงาน และสถานประกอบการนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ประโยชน์น้อยมาก

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีจะได้นำมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามการวิจัย

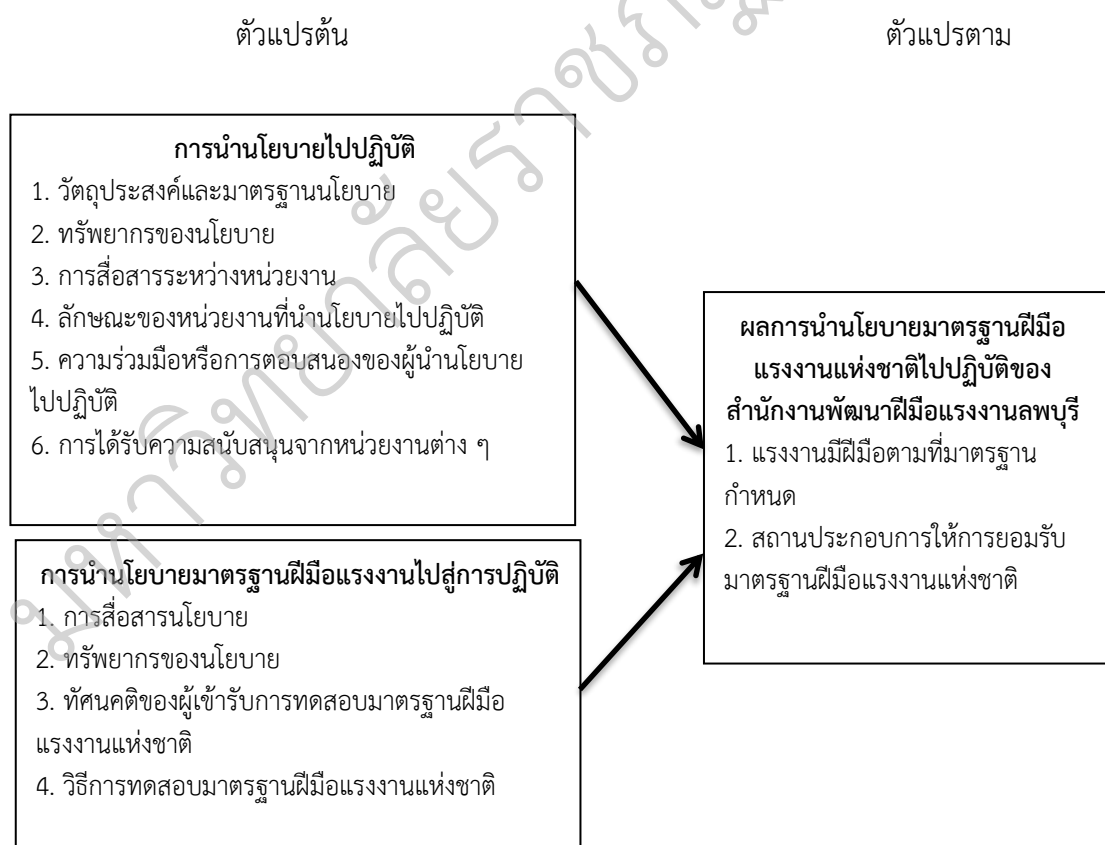
1. ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี
2. ผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี
2. เพื่อศึกษาผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี สำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ผู้วิจัยเลือกกรอบแนวคิดตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter and Van Horn (วรเดช จันทรศร, 2551, หน้า 121 - 128) จากการศึกษาศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี สำหรับกลุ่มผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการ ผู้วิจัยเลือกกรอบแนวคิดตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของ Edward (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2552, หน้า 454)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ใช้การวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

1.1 ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter and Van Horn (วรเดช จันทร, 2551, หน้า 121 - 1286) วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ทรัพยากรของนโยบายการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และการได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ทำการศึกษากับเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.2 ตัวแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของ Edward (สมบัติ อึ้งธัญวงศ์, 2552, หน้า 454) การสื่อสารนโยบายทรัพยากรของนโยบายทัศนคติของผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ทำการศึกษากับผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ จำนวนทั้งสิ้น 139 คน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี จำนวน 17 คน และผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน 122 คน (สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี, 2563ข)

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวนทั้งสิ้น 6 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี หัวหน้าฝ่ายมาตรฐานฝีมือแรงงานและรับรองความรู้ความสามารถเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ และ หัวหน้างานหรือเจ้าหน้าที่ในสถานประกอบการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ จำนวน 3 คน

4. ขอบเขตด้านเวลา คือ ระหว่างเดือนกันยายน 2563 ถึงเดือนสิงหาคม 2564 รวมระยะเวลา 12 เดือน

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ
2. ทำให้ทราบถึงผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ

นิยามศัพท์เฉพาะ

มาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้ในการทดสอบความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการทำงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง กระบวนการที่ได้มาซึ่งมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน
ในสาขาที่ตนเองสอบผ่าน

การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินการของภาครัฐในลักษณะกลุ่มคนหรือบุคคล
ในสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลพบุรี เพื่อบรรลุเป้าหมายของนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงาน
แห่งชาติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ผลการวิจัยข้อเสนอเชิงทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา วิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติของนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด และวิธีในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ
2. ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ
3. มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
4. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่เกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความหมาย ความสำคัญ ขั้นตอนและกระบวนการในการนำนโยบายไปปฏิบัติ สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Public Policy Implementation)

นักวิชาการหลายท่าน นิยามความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้หลากหลาย ทั้งไทยและต่างประเทศ โดยแบ่งกลุ่มในการอธิบายความหมายที่ใกล้เคียงกันเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 อธิบายว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติหมายถึงการกระทำหรือกระบวนการที่สัมพันธ์กับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งนักวิชาการส่วนใหญ่ อธิบายไว้คล้ายกัน ดังนี้

โทมัส (Thomas, B. Smith, 1973, pp.197 - 198) อธิบายว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติคือ ขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการนโยบาย เมื่อรัฐบาลกำหนดนโยบายขึ้นก็จะถูกนำไปปฏิบัติ เป็นการเข้าใกล้สิ่งที่ยุ่กำหนดนโยบายคาดหวังไว้

โดนัลด์, และ ฮอร์น (Donald, S. Van Meter, & Carl, E. Van Horn, 1976, p.103) อธิบายว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติคือกิจกรรมทั้งหลายที่รัฐและเอกชนกระทำทั้งปัจเจกบุคคลและกลุ่ม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้แล้วจากการตัดสินใจนโยบาย

ศุภชัย ยะวะประภาช (2538, หน้า 90) ตั้งข้อสังเกตว่านักวิชาการส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกันในความหมายและลักษณะของการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างน้อย 2 ประเด็นคือ ประเด็นแรก การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง มีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและแต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันตลอดเวลา และประเด็นที่สองคือการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของนโยบายโดยที่ก่อนการนำนโยบายไปปฏิบัติต้องมีตัวนโยบายก่อน และต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์กำหนดไว้ด้วย

สมพร เฟื่องจันทร์ (2540, หน้า 157) ได้สรุปความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องมาจากขั้นตอนการกำหนดนโยบาย และเป็นกิจกรรมที่มีการกำหนดเป้าหมายไวล่วงหน้าถึงผลสุดท้ายที่ต้องการ

ณัฐฐา วินิจนัยภาค (2554, หน้า 273) การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่อยู่ตรงกลางระหว่างขั้นตอนการกำหนดนโยบายและการประเมินผลนโยบาย ผู้มีหน้าที่ในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะสามารถดำเนินการได้โดยต้องมีการแปลงนโยบายให้เป็นแผน แผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามลำดับ

กลุ่มที่ 2 อธิบายความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติคล้ายกับกลุ่มที่ 1 คือเป็นการกระทำที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่กลุ่มนี้จะอธิบายว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติหมายถึงการทำอะไร และทำอย่างไร นักวิชาการที่ให้ความหมายไว้ ดังนี้

มยุรี อนุমানราชธน (2549, หน้า 218) ได้สรุปความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่าเป็นการแปลงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบายให้เป็นแนวทาง แผนงาน โครงการกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมประกอบด้วยการจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ รวมถึงการวางแผน ออกแบบ และดำเนินงานโครงการให้เป็นไปตามแนวทางการดำเนินงานของโครงการที่กำหนดไว้

จุมพล หนิมพานิช (2554, หน้า 10) สรุปว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติหมายถึงการบริหารนโยบายอาจรวมถึงการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์การ การปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและกลุ่มบุคคล สมรรถนะ สภาพแวดล้อม และความร่วมมือของพนักงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายของนโยบาย

วรเดช จันทรศร (2556, หน้า 25 - 26) อธิบายว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการอธิบายปรากฏการณ์ หรือความจริงที่เกิดขึ้นในกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมพฤติกรรมและการปฏิบัติ การปฏิสัมพันธ์ของบุคคล กลุ่มบุคคล สมรรถนะ ความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อกระบวนการบรรลุเป้าหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

กลุ่มที่ 3 นักวิชาการได้อธิบายความหมายที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

บาร์แดช (Bardach, 1980, p. 9) ให้ความหมายการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ว่าเป็นเกมส์ของกระบวนการทางการเมือง เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีและการวิจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ และเป็นกิจกรรมทางสังคมที่เกิดขึ้น เป็นไปตามข้อกำหนดของนโยบาย

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2551, หน้า 7 - 8) สรุปความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่าเป็นกระบวนการที่อยู่กลางระหว่างการก่อรูปนโยบายกับผลลัพธ์ และอาจไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบายเพราะมีปัจจัยที่ไม่แน่นอน ไม่สามารถควบคุมได้จำนวนมาก อาทิ จำนวนหน่วยงาน ทรัพยากร ผลประโยชน์ การสนับสนุนจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์การ หรือนโยบายอาจล้มเหลวตั้งแต่ขั้นตอน การก่อรูปนโยบาย ความไม่แน่นอนเช่นนี้ เกี่ยวข้องกับการเมือง อาจเกิดความขัดแย้ง ความร่วมมือ และการต่อสู้แย่งชิงทรัพยากรจากนโยบาย เป็นต้น

สรุปจากความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติดังที่กล่าวมาทั้งหมด นำมาอธิบายความหมายได้ 4 ประการ ดังนี้คือ

1. การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือการนำการตัดสินใจนโยบายในรูปของกฎหมาย คำสั่งของฝ่ายบริหาร หรือคำพิพากษาของศาลไปปฏิบัติ โดยระบุปัญหา วัตถุประสงค์ เป้าหมาย โครงสร้าง หรือระเบียบวิธีการในการปฏิบัติ ซึ่งกำหนดไว้ในนโยบายก่อนนำนโยบายไปปฏิบัติ

2. การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการบริหาร การกระทำให้สำเร็จตามเป้าหมายของนโยบายโดยสามารถสรุปการกระทำที่ถือว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ 2 ประการ คือ ประการแรก 1) การแสวงหาความรู้ความเข้าใจ หรือคำอธิบายปรากฏการณ์ความจริงที่เกิดขึ้นในกระบวนการ 2) การนำนโยบายไปปฏิบัติ รวมถึงการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์การ การปฏิสัมพันธ์บุคคลและกลุ่มบุคคล สมรรถนะ ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน สภาพเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และปัจจัยอื่น ที่มีผลกระทบต่อกระบวนการบรรลุเป้าหมายของนโยบาย เพื่อนำไปเป็นบทเรียนในการดำเนินการนโยบายให้ประสบความสำเร็จ ประการที่สอง เป็นการแปลงวัตถุประสงค์ของนโยบายให้เป็นแผนงาน โครงการ กิจกรรม การจัดทรัพยากร การวางแผน และดำเนินงานโครงการตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์โครงการ ซึ่งสอดคล้องกับ โดนัล, และ ฮอร์น (Donald, S. Van Meter, & Carl, E. Van Hon, 1976, p.103) ที่กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกิจกรรมทั้งหมดที่รัฐหรือเอกชนกระทำ ทั้งที่เป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่ม

3. การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการของนโยบายทั้งหมดที่อยู่ระหว่างการก่อรูปนโยบายและผลลัพธ์ สอดคล้องกับนักวิชาการที่อธิบายว่าเป็นกระบวนการที่อยู่ระหว่างการกำหนดนโยบายและการประเมินผลนโยบาย เป็นกระบวนการเพื่อเปลี่ยนแปลงสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ เพราะเมื่อรัฐบาลได้กำหนดนโยบายแล้วจะต้องนำไปปฏิบัติ จึงเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจากขั้นตอนการกำหนดนโยบาย ทั้งนี้ลักษณะของกิจกรรมต้องมีความสัมพันธ์และต่อเนื่องกัน

4. การนำนโยบายไปปฏิบัติอาจไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือวิธีการที่กำหนดอย่างมีเหตุผลก็เป็นได้ เพราะการนำนโยบายไปปฏิบัติบางครั้งอาจมีการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง การนำนโยบายไปปฏิบัติจริงอาจไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ไม่แน่นอนและไม่สามารถควบคุมได้ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเมือง จะเห็นได้จากความขัดแย้ง ความร่วมมือและการต่อสู้แย่งทรัพยากรจากนโยบายเป็นต้น

กล่าวโดยสรุป คือ การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่อยู่ตรงกลางระหว่างการกำหนดนโยบายและการประเมินผลนโยบาย เพื่อเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ เมื่อรัฐบาลกำหนดนโยบายขึ้นแล้วจะต้องนำไปปฏิบัติ ซึ่งหมายถึงการตัดสินใจนโยบายที่มีอยู่ในรูปกฎหมาย คำสั่งของฝ่ายบริหารหรือคำพิพากษาของศาลไปปฏิบัติ เป็นการดำเนินการเพื่ออธิบายปรากฏการณ์สภาพความเป็นจริงในกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อเป็นบทเรียนในการดำเนินการนโยบายให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดเอาไว้ มีการแปลงนโยบาย วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของนโยบายเป็นแผนงาน โครงการและกิจกรรม

2. ความสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมด ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถสรุปได้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญ ดังต่อไปนี้ คือ

2.1 การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนหลังจากที่กำหนดนโยบายแล้ว ภารกิจในขั้นตอนนี้เป็นทำให้กระบวนการนโยบายสามารถดำเนินไปอย่างสมบูรณ์ ไม่หยุดชะงัก ฉะนั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

2.2 การกำหนดนโยบายสาธารณะมีจุดมุ่งหมายคือ ต้องการได้นโยบายสาธารณะที่ ถูกต้อง มีเหตุผล และบรรลุผลสำเร็จได้ นโยบายสาธารณะใดแม้ว่าจะมีเป้าหมายที่ดีเพียงใด หากไม่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้ ย่อมไม่มีคุณค่าแก่สังคม ฉะนั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผล สำเร็จ จึงเสมือนเพิ่มคุณค่าแก่นโยบายสาธารณะนั้น

2.3 หากการนำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล แล้วประชาชนและประเทศชาติก็จะได้รับผลประโยชน์ ทุกประเทศจึงพยายามปรับปรุงเพื่อพัฒนา ระบบและวิธีการนำนโยบายไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

3. ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

วรเดช จันทรศร (2556, หน้า 32) อธิบายถึงปฏิสัมพันธ์การพึ่งพาความเป็นอิสระของ องค์การและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอน ระดับมหภาค และขั้นตอนระดับจุลภาค ดังนี้

1. การนำนโยบายไปปฏิบัติระดับมหภาค (macro Implementation) แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนแรก มีการแปลงนโยบายออกเป็นแนวทางปฏิบัติ แผนงานหรือโครงการ หน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม หรือการบริหารราชการส่วนกลาง ขั้นตอนที่สอง ทำให้หน่วยงานท้องถิ่นยอมรับแนวทาง แผนงาน โครงการ หรือผลการแปลงนโยบายนั้นไปปฏิบัติ

2. การนำนโยบายไปปฏิบัติระดับจุลภาค (micro Implementation) อาจกล่าวได้ว่าเป็นจุดเริ่มของการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างแท้จริง เพราะนโยบายส่วนกลางจะถูกนำมาปฏิบัติใน ท้องถิ่นที่มีสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน นำไปสู่การปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานให้ สอดคล้องกับนโยบายส่วนกลางในขั้นตอนแรกของระดับมหภาค ส่วนระดับจุลภาคมี 3 ขั้นตอน คือ การระดมพลัง (mobilization) ซึ่งหน่วยงานระดับท้องถิ่นจะพิจารณารับนโยบาย และทำให้เกิดการ สนับสนุนจากท้องถิ่น การปฏิบัติ (deliverer implementation) คือกระบวนการปรับเปลี่ยน โครงการที่ได้รับการยอมรับแล้วมาเป็นการปฏิบัติจริง และขั้นตอนสุดท้าย การสร้างความต่อเนื่อง (continuation) คือการแสวงหาวิธีที่จะปรับเปลี่ยนนโยบายและเกิดการยอมรับเป็นหน้าที่ประจำวัน ของผู้ปฏิบัติงาน

ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ในส่วนแนวคิดตัวแบบเชิงทฤษฎีของการนำนโยบายไปปฏิบัตินี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาใน เชิงทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งมีลักษณะเป็นตัวแบบที่ใช่ทำนายปัจจัยที่อาจ ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้อย่างกว้าง ๆ โดยตัวแบบที่จะนำเสนอต่อไปนี้เป็นตัวแบบที่ได้รับ การยอมรับโดยทั่วไปจากผู้ศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบไปด้วย ตัวแบบการนำนโยบายไป ปฏิบัติของ Van Meter and Van Horn ตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของ Edward ตัวแบบ ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดรูปแบบของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของ Robin Hambleton และ ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ วรเดช จันทรศร (2551, หน้า 121 - 128) อธิบายตามลำดับดังนี้

1. ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter and Van Horn

ตัวแบบของ Van Meter and Van Horn ประกอบไปด้วยตัวแปรทั้งสิ้น 6 ตัวแปร ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างนโยบาย (policy) และสมรรถนะ (Performance) ได้แก่ ตัวแปรภายนอก (external variables) 2 ตัวแปร คือ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทรัพยากรของนโยบาย ตัวแปรภายใน (internal variables) 4 ตัวแปร คือ การสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรมส่งเสริมการนำนโยบายไปปฏิบัติ ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ อธิบายได้ดังนี้

1.1 มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย เป็นปัจจัยสำคัญที่จะตัดสินว่านโยบายมีสมรรถนะมากน้อยเพียงใด การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะของนโยบายเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องทำเป็นอันดับแรก นั่นคือ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายจะต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงในบางกรณีมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายอาจสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย นโยบายประสบความสำเร็จหรือไม่จากจำนวนงานที่ได้สร้างขึ้น หรือหาหลักฐานจากผู้ที่ได้ ถูกว่าจ้าง หรือดูจากความก้าวหน้าของโครงการหรืองานที่เกี่ยวข้องก็ได้

1.2 ทรัพยากรของนโยบาย นอกจากนโยบายจะต้องมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดที่เป็นมาตรฐานแล้วนโยบายยังประกอบไปด้วยทรัพยากร ซึ่งหมายความรวมถึง เงินงบประมาณ และแรงกระตุ้น สนับสนุนอื่น ๆ เพื่อช่วยให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดประสิทธิผล ปัจจัยด้านทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุดที่ส่งผลให้นโยบายประสบความสำเร็จ คือ การช่วยเหลือและสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐ มากกว่าการให้งบประมาณที่เพียงพอ

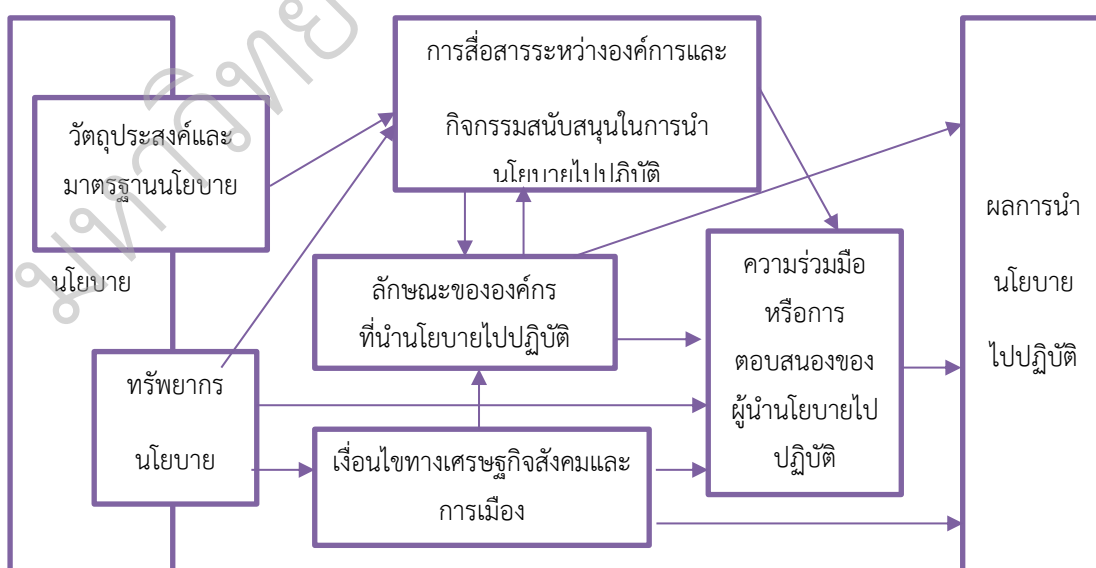
1.3 การสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรมส่งเสริมการนำนโยบายไปปฏิบัติ การนำนโยบาย ไปปฏิบัติต้องอาศัยการสื่อสารของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไปยังหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกลำดับชั้นขององค์การ เนื่องจากการสื่อสารเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนอยู่ในตัวเองอยู่แล้ว และผู้สื่อสารเองก็เป็นอุปสรรคสำคัญในการสร้างให้เกิดการบิดเบือนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ดังกล่าว การสื่อสารที่สร้างให้เกิดความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องมีความชัดเจน (clarity) ความเที่ยงตรง (accuracy) และสม่ำเสมอ (consistency) ในระหว่างกระบวนการสื่อสาร การสื่อสารระหว่างองค์การมีความสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นอย่างมาก ประกอบด้วยกิจกรรมกระตุ้นและสนับสนุนที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ การให้คำแนะนำด้านเทคนิคและความช่วยเหลือโดยหน่วยงานระดับบน เพื่อช่วยเหลือให้หน่วยงานระดับล่างดำเนินการตามที่ต้องการ และหน่วยงานระดับบน อาจพิจารณาให้การสนับสนุนได้หลายรูปแบบ ทั้งเป็นผลด้านลบและบวกต่อหน่วยงานระดับล่าง

1.4 ลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติในที่นี้หมายถึงรวมถึง สมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงาน ระดับความเคร่งครัดในการควบคุมบังคับบัญชา ทรัพยากรทางการเมืองของหน่วยงาน ระดับการสื่อสารและความเป็นระบบเปิดขององค์กร Van Meter and Van Horn ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติไว้ว่ามี 2 องค์ประกอบ คือ ลักษณะของโครงสร้างอย่างเป็นทางการขององค์การ และลักษณะอย่างไม่เป็นทางการของบุคลากรในองค์กร ทั้งสองยังได้เสนอลักษณะของหน่วยงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ปริมาณและความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน ระดับของการควบคุมที่เป็นลำดับชั้นในการตัดสินใจและ

การดำเนินการทรัพยากรทางการเมืองของหน่วยงาน เช่น แรงสนับสนุนจากผู้บริหารหรือนักการเมือง ความสามารถในการยืดยืดของหน่วยงาน ระดับของการสื่อสารแบบเปิด เช่น การมีเครือข่าย การสื่อสารที่เป็นอิสระ การเชื่อมโยงอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการของผู้กำหนดนโยบายและผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1.5 เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นที่ทราบกันอย่าง กว้างขวางว่า เงื่อนไขและทรัพยากรทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมีผลสำคัญต่อการนำ นโยบายไปปฏิบัติอย่างมาก ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เป็นปัจจัยสำคัญในสถานะสภาพแวดล้อม ของผลผลิตนโยบายซึ่ง กระทบต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวอย่างการศึกษาปัจจัยแวดล้อมเหล่านี้เช่น การศึกษา ว่าความเห็นสาธารณะต่อนโยบายเป็นอย่างไร ชนชั้นนำพอใจหรือไม่พอใจนโยบายที่นำไปปฏิบัติ กลุ่ม หลากหลายในสังคมรวมทั้งกลุ่มผลประโยชน์ ภาคเอกชนคัดค้านหรือสนับสนุนการนำนโยบายไป ปฏิบัตินั้นอย่างไร

1.6 ความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ความเข้าใจของผู้นำ นโยบายไปปฏิบัตินั้นมีส่วนสำคัญและถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของนโยบายมากที่สุดปัจจัย หนึ่ง องค์ประกอบของปัจจัยนี้เน้นไปที่ตัวผู้ปฏิบัติซึ่งมี 3 ประการคือ ประการแรก การรับรู้และความ เข้าใจของผู้ปฏิบัติที่มีต่อนโยบาย ประการที่สอง ทิศทางในการตอบสนองต่อนโยบายของผู้ปฏิบัติ และประการที่สาม ระดับการยอมรับในตัวนโยบายของผู้ปฏิบัติ ซึ่งทั้งสามประการเป็นเงื่อนไขที่มีอยู่ ในตัวผู้ปฏิบัติทุกคน นโยบายนั้นอาจไม่ประสบ ความสำเร็จหากเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ นโยบายนั้นได้รับการปฏิเสธจากผู้ปฏิบัติตั้งแต่ต้น เนื่องจากเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้นขัดต่อ ค่านิยมในตัวผู้ปฏิบัติหรือขัดแย้งต่อ ผลประโยชน์หรือความสนใจของผู้ปฏิบัติ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ สามารถแก้ไขได้โดยการให้ผู้ปฏิบัติ เข้ามามีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ตั้งแต่เริ่มต้น



ภาพ 2 ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter and Van Horn (วรเดช จันทร, 2551, หน้า 121 - 128)

2. ตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของ Edward

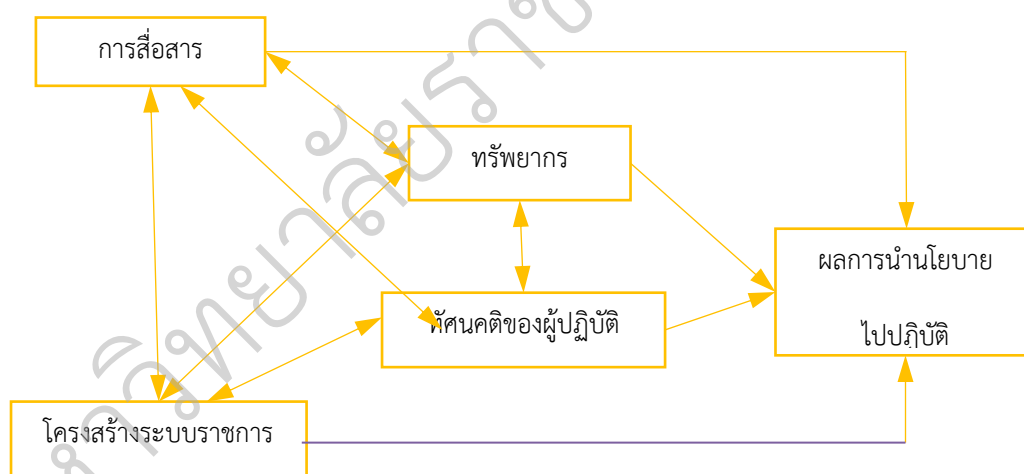
จอร์จ เอดวาร์ด (George C. Edward, 1980, p.293) ได้เสนอตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย (Interactions Between Factor Modes) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม 4 ตัวแปร ดังนี้

2.1 การสื่อสาร (communication) การตัดสินใจนโยบายและคำสั่งที่ถ่ายทอดสู่ผู้ปฏิบัติที่ชัดเจน (clarity) ที่เที่ยงตรง (accuracy) และคงเส้นคงวา (consistency) จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จสูง ความผิดพลาดในการถ่ายทอดคำสั่งไปสู่การปฏิบัติ คือ เหตุเริ่มต้นของความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

2.2 ทรัพยากร (resources) เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม อาจรวมถึงจำนวนบุคลากรที่เหมาะสม มีความชำนาญ มีเครื่องมืออำนวยความสะดวก เช่น อาคาร เครื่องมือ ที่ดินและอุปกรณ์ และระบบสารสนเทศเพียงพอ

2.3 ทักษะของผู้ปฏิบัติ (disposition or attitudes) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญผู้ปฏิบัติมีโอกาสใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติ เพราะการสื่อสารข้อความจากผู้กำหนดนโยบายมักจะไม่ชัดเจนและผู้ปฏิบัติพอใจที่จะเป็นอิสระจากผู้บังคับบัญชา นโยบายอาจขัดแย้งกับทัศนคติของผู้ปฏิบัติ

2.4 โครงสร้างระบบราชการ (bureaucratic structure) การแบ่งส่วนงานขององค์กรและระเบียบปฏิบัติขององค์กรอาจเป็นอุปสรรคต่อการประสานงานในการนำนโยบายไปปฏิบัติ



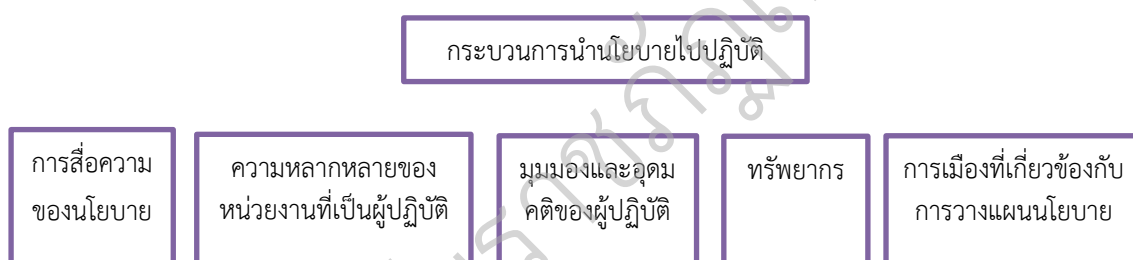
ภาพ 3 ตัวแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของ Edward (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2552, หน้า 454)

Edward มองว่าปัจจัยทั้งสี่ มีการพึ่งพาและส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติแต่ละปัจจัยอาจส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นกระบวนการพลวัต (dynamic process) ที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมากมาย

3. ตัวแบบปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดรูปแบบของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Robin Hambleton

โรบิน แฮมเบิลตัน (Robin Hambleton, 1983, p.406) ศึกษาการวางแผนนโยบายและการปฏิบัติงานภาครัฐ และเสนอทฤษฎี 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีการวางแผนการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอน (Procedural Planning Theory) ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ (Inter-Organizational Theory) และทฤษฎีวิฤติการณ์ทางการเงิน Theory of Fiscal Crisis) ผลการศึกษาได้พบปัจจัยสำคัญของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ 5 ข้อ คือ

- 3.1 การสื่อความของนโยบาย
- 3.2 ความหลากหลายของหน่วยงานที่ปฏิบัติ
- 3.3 มุมมองและอุดมคติของผู้ปฏิบัติ
- 3.4 ทรัพยากร
- 3.5 การเมืองที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนนโยบาย

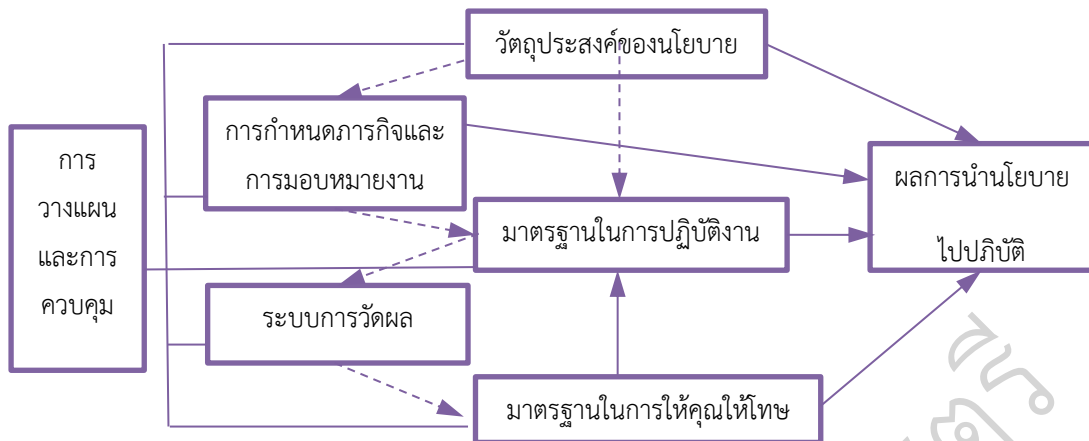


ภาพ 4 ตัวแบบปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดรูปแบบของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Robin Hambleton (วรเดช จันทรศร, 2556, หน้า 166)

4. ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของวรเดช จันทรศร

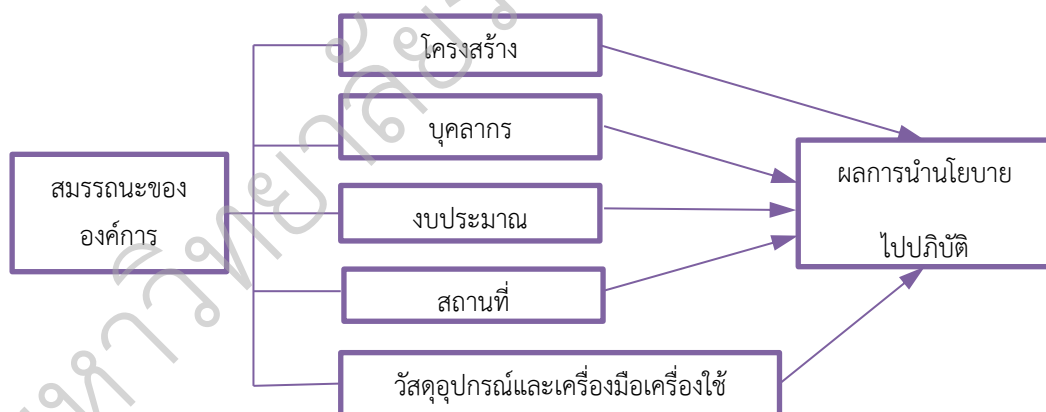
วรเดช จันทรศร (2556, หน้า 130 - 144) ได้ทำการศึกษานโยบายไปปฏิบัติได้เสนอตัวแบบทางทฤษฎีของการนำนโยบายไปปฏิบัติ รวม 6 ตัวแบบ ได้แก่

1) ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model) ตัวแบบนี้ถือว่า นโยบายที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจที่ชัดเจนมีการมอบหมายงาน และกำหนดมาตรฐานการทำงานให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ขององค์การมีระบบวัดผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนระบบการให้คุณให้โทษ ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเริ่มต้นจากการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจว่าจะทำอะไรคือเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ผู้กำหนดนโยบายต้องการ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถกำหนดภารกิจมอบหมายงานหรือกำหนดความรับผิดชอบเฉพาะของแต่ละฝ่ายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบายซึ่งจะช่วยให้การประสานการปฏิบัติงานเป็นไปโดยราบรื่น การกำหนดมาตรฐานในการทำงานยังอำนวยความสะดวกให้เกิดระบบการประเมินผลที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ระบบการประเมินผลที่สมบูรณ์และการมีมาตรฐานในการทำงานที่เด่นชัดย่อมส่งผลให้การใช้ระบบการให้คุณให้โทษเป็นไปอย่างเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น



ภาพ 5 ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model) (วรเดช จันทรศร, 2556, หน้า 130 - 131)

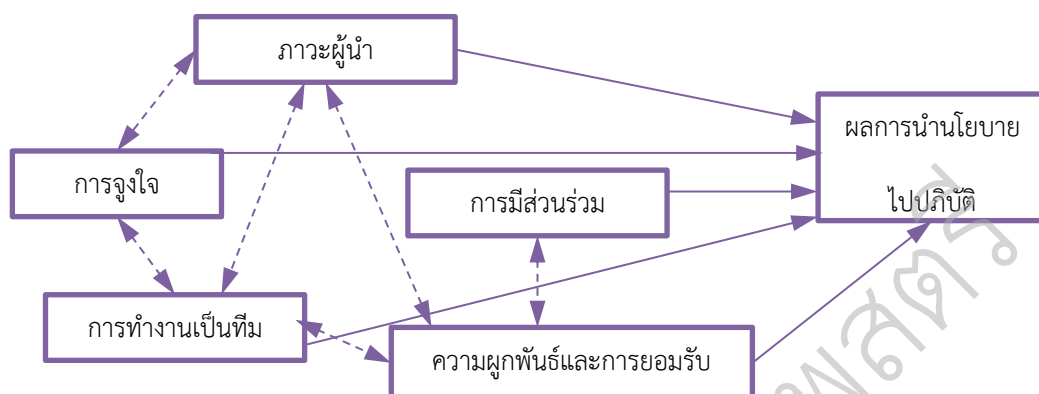
2) ตัวแบบทางด้านการจัดการ (Management Model) ตัวแบบนี้ตั้งอยู่บนแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีองค์การ เน้นให้ความสนใจไปที่สมรรถนะขององค์การเพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับองค์การที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติมีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใด ในลักษณะนี้ นโยบายที่จะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์การจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านการบริหารและด้านเทคนิคอย่างเพียงพอ



ภาพ 6 ตัวแบบทางด้านการจัดการ (Management Model) (วรเดช จันทรศร, 2556, หน้า 133 - 134)

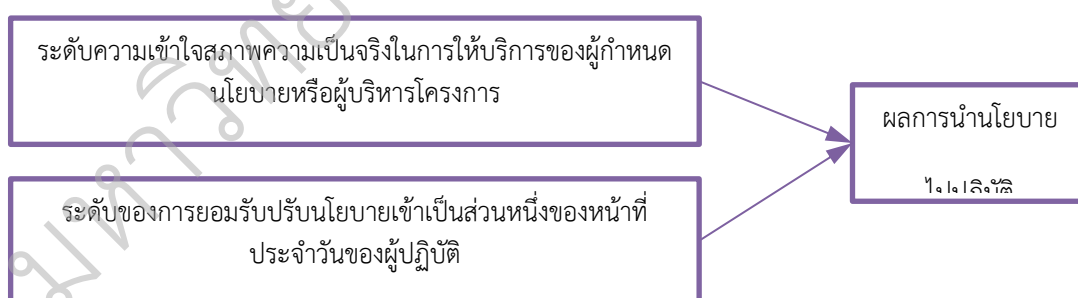
3) ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การ (Organization Development Model) ตัวแบบนี้เน้นในแง่ของการสร้างความผูกพันและการยอมรับ เพื่อสนองตอบความต้องการทางจิตวิทยาและทางสังคมของมนุษย์ภายใต้ฐานคติที่ว่า "การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ การกำหนดนโยบายมาปฏิบัติให้บังเกิดความสำเร็จจึงน่าจะเป็นเรื่องของการจูงใจ การใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การสร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์การ การมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการยอมรับ ตลอดจนการสร้างทีมงานมากกว่าการมุ่งใช้การควบคุม หรือใช้อำนาจทางรูปนัยของผู้บังคับบัญชา" การทำให้ผู้ปฏิบัติตระหนักในความสำคัญของนโยบายและเห็นว่าความสำเร็จของ

นโยบายคือความสำเร็จของผู้ปฏิบัติและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนจึงน่าจะส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ



ภาพ 7 ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development Model) (วรเดช จันทรศร, 2556, หน้า 135 - 136)

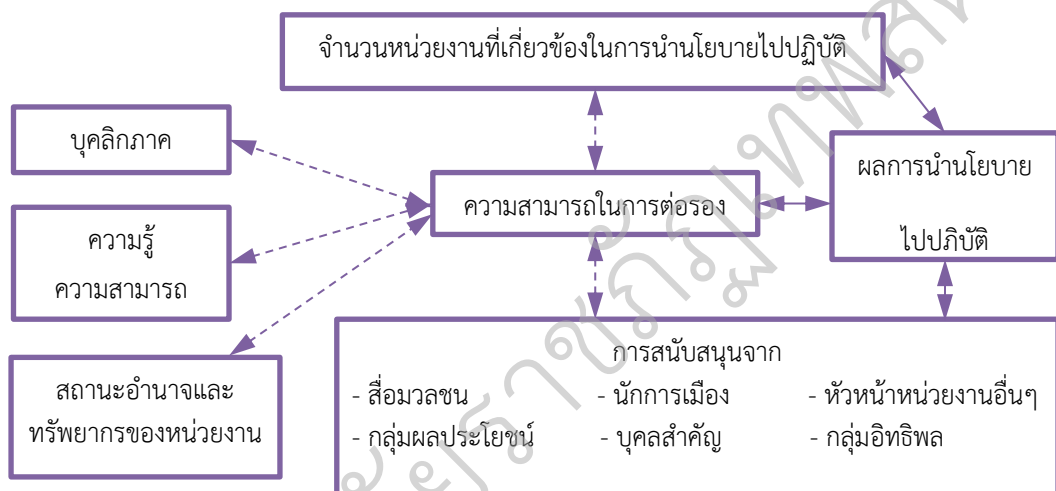
4) ตัวแบบด้านกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Processes Model) ตัวแบบนี้พยายามจะสร้างกรอบการมองหาสภาพความเป็นจริงทางสังคม (Social Reality) ในองค์กรเชื่อว่าอำนาจขององค์กรไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่งทางรูปนัย (Formal Positions) แต่มีอยู่กระจัดกระจายในองค์กร หมายความว่า สมาชิกขององค์กรทุกคนมีอำนาจในแง่ของการใช้วิจารณ์ญาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการที่มีหน้าที่ต้องติดต่อและให้บริการประชาชน (Street - Level Bureaucrats) โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่อาจจะควบคุมได้



ภาพ 8 ตัวแบบด้านกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Processes Model) (วรเดช จันทรศร, 2556, หน้า 137 - 138)

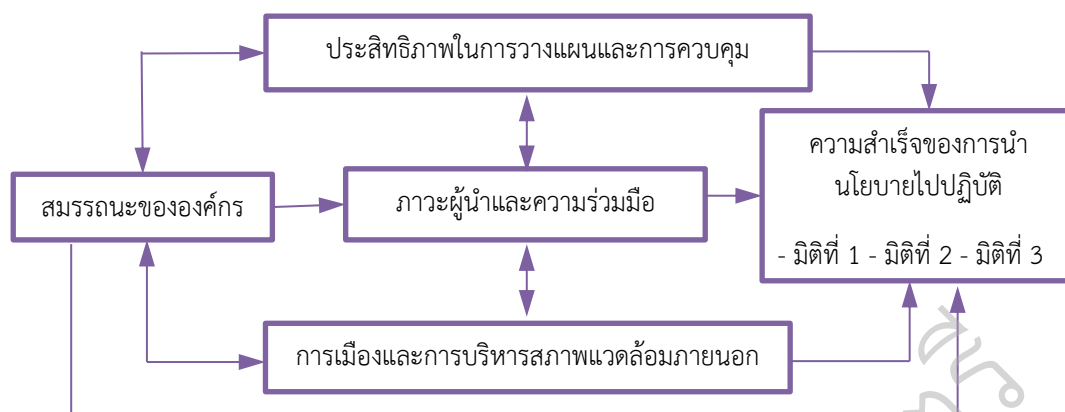
5) ตัวแบบทางการเมือง (Political Model) ตัวแบบนี้เชื่อว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดจากความสามารถของผู้เล่นหรือบุคคลที่เป็นตัวแทนองค์กร กลุ่ม หรือสถาบัน และความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกองค์กรตัวแบบนี้เห็นว่าการสร้างการยอมรับ (Consensus) และการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นสิ่งที่ยากที่จะเกิดขึ้นได้แต่ความขัดแย้ง (Conflict) เป็น

ปรากฏการณ์ธรรมชาติที่เกิดขึ้นได้ในองค์กรและในระบบสังคมทั่วไปการหวังที่จะให้ทุกฝ่ายเห็นชอบและปฏิบัติตามนโยบายจึงเป็นสิ่งที่ยากเพราะนโยบายคือการเมือง ซึ่งเป็นเรื่องของการจัดสรรสิ่งที่มีคุณค่าให้แก่สังคม ซึ่งย่อมจะมีทั้งผู้ได้ประโยชน์และผู้เสียประโยชน์ จึงเป็นเรื่องธรรมดาที่ทุกฝ่ายจะต้องปกป้องผลประโยชน์ของตนเองก่อนเป็นเบื้องต้น การนำนโยบายไปปฏิบัติโดยส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการเจรจา สถานะของอำนาจและทรัพยากรที่มีอยู่ของหน่วยงานในฐานะที่จะใช้เป็นเครื่องมือต่อรองของบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์กร จำนวนหน่วยงานที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง การสนับสนุนจากนักการเมือง สื่อมวลชน กลุ่มอิทธิพลและกลุ่มผลประโยชน์ บุคคลสำคัญต่าง ๆ รวมถึงสภาพความแตกต่างทางด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการต่อรองของผู้เล่นแต่ละคนเป็นสำคัญ



ภาพ 9 ตัวแบบทางการเมือง (Political Model) (วรเดช จันทรศร, 2556, หน้า 139 - 140)

6) ตัวแบบเชิงบูรณาการ (Integrative Model) เป็นตัวแบบที่รวบรวมแนวคิดของทั้ง 5 ตัวแบบมาไว้โดยมุ่งแสวงหาผลกระทบของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งแบ่งการพิจารณาออกเป็น 3 มิติด้วยกัน ได้แก่ มิติที่หนึ่งเป็นการวัดความสำเร็จและความล้มเหลวของนโยบายจากผลผลิต ผลลัพธ์ และผลลัพธ์ สุดท้ายที่เกิดขึ้น มิติที่สองเป็นการวัดถึงผลกระทบของนโยบาย และมิติที่สามเป็นการวัดผลของนโยบายนั้นสามารถส่งประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวมได้หรือไม่ ส่วนตัวแปรอิสระที่นำมาพิจารณานั้นมาจาก 4 ปัจจัยด้วยกัน คือ สมรรถนะขององค์กร ประสิทธิภาพในการวางแผนและการควบคุม ภาวะผู้นำและความร่วมมือ และการเมืองและการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอก



ภาพ 10 ตัวแบบเชิงบูรณาการ (Integrative Model) (วรเดช จันทรศร, 2556, หน้า 143 - 144)

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (National Skill Standard)

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน 2545 มีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่บริหารและแต่งตั้งคณะกรรมการที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ดำเนินการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในแต่ละสาขาอาชีพขึ้น เพื่อใช้ทดสอบประเมินศักยภาพความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ สาขาของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่สามารถนำไปใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้ต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษา ข้อมูล ณ วันที่ 14 กรกฎาคม 2563 มีจำนวน 7 สาขาอาชีพ 261 สาขา (สำนักงานพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน, 2563) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็น 3 ระดับ คือ ระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3 (อรสา คำมันตรี, 2558, หน้า 11)

ระดับ 1 หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือและความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานที่ต้องมีหัวหน้างานช่วยให้คำแนะนำหรือช่วยตัดสินใจในเรื่องสำคัญเมื่อจำเป็น

ระดับ 2 หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับกลางมีความรู้ความสามารถการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ได้ดีและมีประสบการณ์ในการทำงานสามารถให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีคุณภาพงานสูง

ระดับ 3 หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับสูงสามารถวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาขั้นตอนกระบวนการของงานเป็นอย่างดีสามารถช่วยแนะนำงานฝีมือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีสามารถใช้หนังสือคู่มือ นำความรู้และความสามารถมาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีใหม่ได้โดยเฉพาะการตัดสินใจและเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม

1. วัตถุประสงค์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

1.1 เพื่อยกระดับแรงงานให้มีมาตรฐาน และให้สามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้
 1.2 เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ว่างงานเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือผู้ที่ประกอบอาชีพอยู่แล้วเข้ามาทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อการรับรองฝีมือว่าอยู่ในระดับที่เชื่อถือได้เป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการ

1.3 เพื่อประโยชน์ของสถานประกอบการในการวางแผน หรือคัดเลือกพนักงานเข้าร่วมทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมและยุติธรรม สำหรับการกำหนดเงินเดือน และอัตราค่าจ้าง

1.4 เพื่อลดอัตราเสี่ยงของผู้บริโภค

2. ประโยชน์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

2.1 นายจ้าง

2.1.1 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะฝีมือ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเข้าปฏิบัติงาน

2.1.2 ใช้ประกอบการวางแผนการฝึกอบรมพัฒนาลูกจ้าง

2.1.3 ใช้วางแผนปรับเลื่อนตำแหน่งงาน หรือเงินเดือนให้แก่ลูกจ้าง

2.1.4 ลดอัตราความเสียหายจากการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ

2.1.5 สินค้าและบริการมีคุณภาพดีขึ้น

2.2 ลูกจ้าง

2.2.1 เพิ่มโอกาสในการจ้างงานสำหรับบุคคลทั่วไปที่ไม่มีวุฒิการศึกษา

2.2.2 รู้ระดับทักษะฝีมือ และข้อบกพร่องของตนเอง

2.2.3 สามารถวางแผนอบรมพัฒนาตนเองตามความสามารถของตำแหน่งงานที่จะเลื่อน

ระดับ

2.2.4 มีโอกาสปรับค่าตอบแทนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น

2.2.5 ผู้ที่ถูกเลิกจ้างหรือว่างงาน สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวัดระดับฝีมือและความสามารถของตนก่อนเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อหางานใหม่

2.3 ผู้บริโภค

2.3.1 ได้รับสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและความปลอดภัย

2.4 ภาครัฐ

2.4.1 ใช้วางแผนการพัฒนากำลังคนให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานในการประกอบอาชีพ

2.4.2 ใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาจัดทำหลักสูตรอบรม หลักสูตรการศึกษาในระดับชาติ ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2.4.3 พัฒนาเศรษฐกิจและสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้สามารถแข่งขันในระดับโลก

3. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

เป็นการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการใช้ประโยชน์มาตรฐานฝีมือแรงงานในกระบวนการพัฒนากำลังแรงงานหรือพัฒนาระบบการจ้างงาน เช่น ใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นผู้ปฏิบัติงานได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะฝีมือ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานในการกำหนดโครงสร้างค่าจ้าง ค่าตอบแทน การวิเคราะห์ความสามารถของตำแหน่งงาน การเลื่อนตำแหน่ง การรับสมัครงาน และการขึ้นหรือเพิ่มเงินเดือน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้ผ่านการทดสอบ นายจ้าง ลูกจ้าง พนักงานและประชาชน ทั้งนี้ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มาตรา 22, 23 ให้คณะกรรมการจัดทำ

มาตรฐานฝีมือแรงงานสาขาอาชีพต่าง ๆ ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และส่งเสริมให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (กรรมการ) เพื่อให้คำแนะนำ เตรียมการควบคุมและตรวจผลการทดสอบ ซึ่งดำเนินการทดสอบโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั่วประเทศ (อรสา คำมันตรี, 2558, หน้า 13)

กลุ่มเป้าหมายที่ทำการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อเพิ่มผลิตภาพสินค้าและบริการด้วยมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้มีคุณภาพมาตรฐาน มีศักยภาพในการแข่งขัน ด้วยการใช้นักงานที่มีฝีมือเป็นผู้ปฏิบัติงาน จึงสมควรส่งเสริมการทดสอบในกลุ่มแรงงานดังนี้

1. แรงงานในระบบการจ้างงานทั้งแรงงานทั่วไป (ไร้ฝีมือ) และแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ใช้แรงงาน เพื่อพัฒนาเป็นแรงงานฝีมือหรือพัฒนาฝีมือให้สูงขึ้น
2. กำลังแรงงานใหม่ซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นผู้เพิ่งจบจากระบบการศึกษา ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อวัดระดับฝีมือ ความสามารถก่อนเข้าทำงาน

4. คุณสมบัติผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ผู้ที่สนใจสมัครเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต้องมีคุณสมบัติตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบในแต่ละสาขาโดยส่วนใหญ่คุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบทั่วไปจะมี ดังนี้

- 4.1 ผู้เข้ารับการทดสอบต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์นับถึงวันเข้ารับการทดสอบ และ
- 4.2 มีประสบการณ์การทำงาน หรือการปฏิบัติงาน หรือการประกอบอาชีพ เกี่ยวกับสาขาที่จะทดสอบไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ
- 4.3 ผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสาขาที่จะทดสอบตามจำนวนชั่วโมงที่กำหนด และมีประสบการณ์จากการฝึกงาน หรือปฏิบัติงานในสาขาที่เกี่ยวข้องตามจำนวนชั่วโมงที่กำหนดหรือ
- 4.4 เป็นผู้สำเร็จศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าในสาขาที่เกี่ยวข้อง

5. ลักษณะการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นการทดสอบทั้งภาคความรู้ และภาคความสามารถโดยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5.1 ภาคความรู้ เป็นการสอบผ่านระบบ E - Testing ข้อสอบแบบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก จำนวนข้อสอบประมาณ 50 - 100 ข้อ คะแนนคิดเป็นประมาณร้อยละ 20 ของคะแนนทั้งหมด ขึ้นอยู่กับสาขาอาชีพที่กำหนด ประกอบด้วยความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน วิธีการใช้และบำรุงรักษา เครื่องมือ อุปกรณ์และวัสดุ ความรู้ในงานของสาขาอาชีพนั้น

5.2 ภาคความสามารถ (ปฏิบัติ) ให้ปฏิบัติตามแบบทดสอบที่กำหนดให้ คะแนนคิดเป็นประมาณ ร้อยละ 80 ของคะแนนทั้งหมดขึ้นอยู่กับสาขาอาชีพที่กำหนด ประกอบด้วย วิธีการใช้และบำรุงรักษาเครื่องมืออย่างปลอดภัย การใช้วัสดุได้อย่างถูกต้อง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามคำสั่งและเสร็จภายในเวลาที่กำหนด

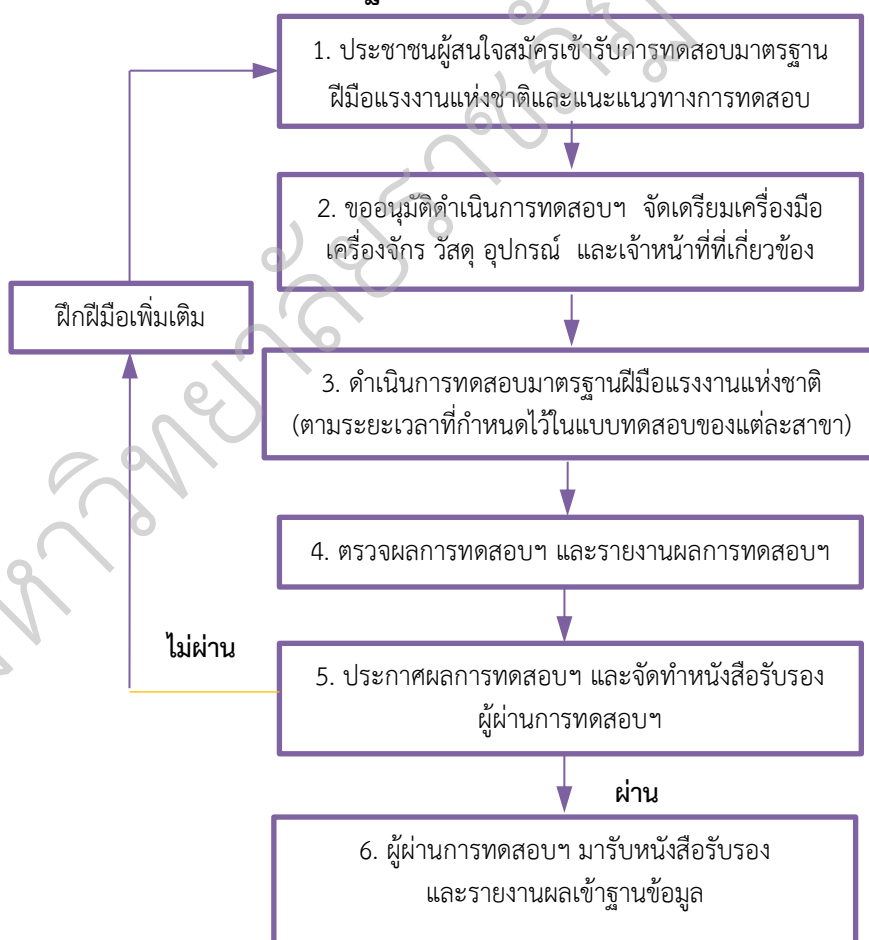
6. เกณฑ์ประเมินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

- 6.1 ความปลอดภัยในการทำงาน (ปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย)
- 6.2 การใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ (ใช้เครื่องมือถูกต้อง ปลอดภัย ดูแลรักษาเป็นอย่างดี)
- 6.3 วิธีการปฏิบัติงาน (ถูกต้องตามขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่ดี)
- 6.4 การใช้วัสดุ (ใช้ถูกต้อง ประหยัด)
- 6.5 ระยะเวลา (ทำงานเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด)
- 6.6 ผลสำเร็จของงาน (ตรงตามข้อกำหนด ใช้การได้ดี แข็งแรง ประณีต สวยงาม)

ดี)

ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจะต้องเข้ารับการทดสอบทั้งการทดสอบภาคความรู้และภาคความสามารถ ซึ่งเกณฑ์การผ่านการทดสอบจะขึ้นอยู่กับประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง วิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในแต่ละสาขาและแต่ละระดับ โดยส่วนใหญ่เกณฑ์การผ่านการทดสอบจะอยู่ที่ร้อยละ 70

7. กระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ



ภาพ 11 แผนผังกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี, ม.ป.ป.)

8. อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

การกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นมาตรการหนึ่งที่ต้องการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมโดยกระทรวงแรงงานได้แก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2551 ขยายขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างให้มีอำนาจหน้าที่ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือให้กับนายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อเป็นค่าจ้างสำหรับแรงงานที่มีฝีมือโดยใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นเกณฑ์วัดค่าทักษะฝีมือความรู้ความสามารถ จำนวน 83 สาขาอาชีพมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2563 (ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง, 2563, หน้า 1 - 8)

ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ตั้งอยู่ที่เลขที่ 150 หมู่ 3 ตำบลป่าตาล อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการกิจการด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การประเมินความรู้ความสามารถ การแข่งขันฝีมือแรงงาน การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และการกิจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (2561 - 2580) ภายใต้วิสัยทัศน์และเป้าหมายประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และแผนการปฏิรูปประเทศซึ่งมีการประกาศใช้เมื่อเดือนมีนาคม 2561 ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญในด้านเศรษฐกิจ ในประเด็นการสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และการเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดแรงงาน (สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี, 2564ข, หน้า 3)



ภาพ 12 ที่ตั้งสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี (สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี, ม.ป.ป.)

1. การกิจ

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี มีภารกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ

และคุณภาพ และเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบกิจการที่มีความสามารถในการแข่งขันได้ ถือเป็นองค์กรหลักในการดำเนินงานประสานและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยมีการดำเนินงานภายใต้ภารกิจสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1.1 ด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

1.1.1 การฝึกเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment Training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับแรงงานใหม่ก่อนเข้าทำงาน หรือกำลังจะเข้าสู่การทำงาน ให้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน หรือมีสมรรถนะเพิ่มขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อรองรับการแข่งขันและการขยายตัวของเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมและบริการของในประเทศและต่างประเทศ ผู้เข้าฝึกอบรมต้องมีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป โดยมีระยะเวลาฝึกอบรม 2 - 12 เดือน และต้องฝึกในกิจการอีก 1 - 4 เดือน (ระยะเวลาฝึกแล้วแต่ละสาขาอาชีพ)

1.1.2 การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน (Upgrade Training) เป็นการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ หรือทักษะเกี่ยวกับอาชีพ หรือทักษะด้านบริหารจัดการ หรือทักษะด้านการสอน หรือเทคโนโลยีใหม่ ให้กับแรงงานที่มีพื้นฐานความรู้ด้านอาชีพอยู่แล้ว ให้มีทักษะหรือศักยภาพการทำงานที่สูงขึ้น เพื่อรองรับการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรม การผลิตที่เป็นเป้าหมายของประเทศ มีระยะเวลาการฝึกตั้งแต่ 6 - 240 ชั่วโมง (ระยะเวลาฝึกแล้วแต่ละสาขาอาชีพ)

1.1.3 การฝึกอาชีพเสริม (Re - training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถ ในสาขาอาชีพอื่นที่นอกเหนือจากอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติหรืออาชีพเสริม หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่จากอาชีพเดิม โดยมีจุดประสงค์ให้แรงงานมีโอกาสในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น หรือมีรายได้เพิ่มขึ้น โดยแก้ไขปัญหาในกลุ่มเป้าหมายเฉพาะผู้ว่างงาน กลุ่มผู้ด้อยโอกาส กลุ่มผู้มีรายได้น้อย และกลุ่มเป้าหมายพิเศษ มีระยะเวลาการฝึกตั้งแต่ 6 - 480 ชั่วโมง (ระยะเวลาฝึกแล้วแต่ละสาขาอาชีพ)

1.2 ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

1.2.1 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นการทดสอบความรู้ทักษะในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ โดยข้อกำหนดกฎเกณฑ์ และวิธีการทดสอบเป็นมาตรฐานซึ่งกำหนดจากคณะกรรมการส่วนกลาง มี 3 ระดับ คือ

1.2.1.1 ระดับที่ 1 (ระดับต้น)

1.2.1.2 ระดับที่ 2 (ระดับกลาง)

1.2.1.3 ระดับที่ 3 (ระดับสูง)

1.2.2 การทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เป็นการทดสอบความรู้ทักษะในการทำงาน แต่ละประเภท ข้อกำหนด เกณฑ์ และวิธีการทดสอบเป็นไปตามความต้องการของประเทศนั้น ๆ

1.2.3 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ เป็นการทดสอบความรู้ ทักษะในการทำงานในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งการทดสอบในประเภนี้ข้อกำหนด เกณฑ์ และวิธีการทดสอบเป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยสถานประกอบการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณากำหนดตำแหน่งหน้าที่ค่าจ้างเงินเดือน ตลอดจนการเลื่อนระดับ

1.3 ด้านการส่งเสริมและประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.3.1 ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของภาคเอกชน โดยใช้มาตรการจูงใจภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

1.3.2 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.3.3 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาแรงงานระดับชาติ และระดับจังหวัด โดยดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติในประเด็นต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ทำความเข้าใจกับการนำนโยบายไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ดังต่อไปนี้

ทัศนีย์ จิตมลทิน (2552) การศึกษาเรื่อง “การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติกรณีศึกษาสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี” วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อ

- 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ และผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ
- 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติกับผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ
- 3) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ และผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ
- 4) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานทั่วไปที่เคยผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ และผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ

ศึกษาจากแรงงานทั่วไป 325 คน และเจ้าหน้าที่ 55 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ คือ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอย ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยในการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ เห็นว่าด้านความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทรัพยากรของนโยบาย การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และการได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแรงงานทั่วไป เห็นว่าการสื่อสารนโยบาย และทัศนคติของผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนทรัพยากรของสถาบันฯ และวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติเจ้าหน้าที่เห็นว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านแรงงานที่มีฝีมือตามมาตรฐานที่กำหนด อยู่ในระดับมาก และด้านการยอมรับจากสถานประกอบการ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแรงงานทั่วไป เห็นว่า ภาพรวมและทุกคนอยู่ในระดับมาก คือด้านแรงงานที่มีฝีมือตามมาตรฐานที่กำหนด และด้านการยอมรับจากสถานประกอบการ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

ผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งกลุ่มเจ้าหน้าที่และกลุ่มแรงงานทั่วไป 4) เจ้าหน้าที่ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับงานที่ปฏิบัติ กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน และอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงงานทั่วไปที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา การประกอบอาชีพ รายได้ และสถานภาพการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่ต่างกัน 5) เจ้าหน้าที่ที่มีเพศ อายุ การศึกษา ระดับงานที่ปฏิบัติ กลุ่มงานที่ปฏิบัติ และอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อผลของนโยบายไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงงานทั่วไปที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อผลของนโยบายแตกต่างกัน ส่วนเพศ สถานภาพการทำงาน และการประกอบอาชีพ ไม่แตกต่างกัน 6) ปัจจัยที่สามารถใช้อธิบายหรือพยากรณ์ผลการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติจากมากไปหาน้อย กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติเห็นว่า ประกอบด้วย มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายและการได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ส่วนกลุ่มแรงงานทั่วไป เห็นว่า ประกอบด้วย ทักษะของผู้เข้าทดสอบฯ และการสื่อสารนโยบาย 7) ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ปัจจัยในการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ได้แก่ การประสานงาน การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน การยอมรับของสถานประกอบการ และการจัดการ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของผู้บริหาร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

เจนจิรา เดชะรัฐ (2559) การศึกษาเรื่อง “การนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการที่สำนักงานและเจ้าหน้าที่จัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 1 - 10 จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) การนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติประสบความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง และ 2) ปัจจัยด้านโครงสร้างด้านบุคลากรด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชญานี ประกอบชาติ, และ เสนาะ กลิ่นงาม (2559) การศึกษาเรื่อง “การนำนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าไปปฏิบัติของโรงพยาบาลหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาความสำเร็จของการนำนโยบายหลักประกันสุขภาพไปปฏิบัติ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าไปปฏิบัติ 3) เพื่อหาแนวทางและข้อเสนอแนะในการนำนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าไปปฏิบัติ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณโดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการสุ่มประชาชนที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป ที่เข้าร่วมโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าโรงพยาบาลหัวหิน ได้กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 396 คน สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน 1) ความสำเร็จในการนำนโยบายด้านการประกันสุขภาพไปปฏิบัติทั้ง 3 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายด้านการประกันสุขภาพไปปฏิบัติ ได้แก่ ด้านสถานที่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพ และ

ด้านบุคลากร ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบาย คิดเป็นร้อยละ 76.10 3) แนวทางในการนำนโยบายด้านการประกันสุขภาพไปปฏิบัติที่เหมาะสม ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการประกันสุขภาพควรมีความรู้เฉพาะด้านเกี่ยวกับสุขภาพเป็นอย่างดีควรได้รับการฝึกทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกับประชาชนสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติและควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนให้นโยบายสามารถดำเนินไปได้จนบรรลุเป้าหมายของการประกันสุขภาพ

อริสรา กังวล (2559) การศึกษาเรื่อง “การนำนโยบายป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินไปปฏิบัติ ศึกษากรณีธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสำเร็จของการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินไปปฏิบัติ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินไปปฏิบัติ และ 3) ปัญหา อุปสรรคและเสนอแนะแนวทางการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินไปปฏิบัติของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กรวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานศูนย์ปฏิบัติการส่งออกและนำเข้า ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 181 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กรวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารศูนย์ปฏิบัติการธุรกิจส่งออกและนำเข้า ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ลูกค้าผู้ใช้บริการกับธนาคารและนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาแบบอุปนัย ผลจากการวิจัยพบว่า 1) ธนาคารกรุงเทพ มีการกำหนดแนวทางขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินไปปฏิบัติ ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ของนโยบาย การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระบบการวัดผลและการประเมินผลงาน และมาตรการในการให้ทุนให้โทษ 3) ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติส่วนใหญ่ คือ การที่ลูกค้าไม่ได้ให้ข้อมูลที่แท้จริงและครบถ้วนเพราะเกรงว่าจะมีผลกระทบต่อธุรกิจ ดังนั้นควรมีการศึกษานโยบายการฟอกเงินเพื่อให้เกิดความเข้าใจ

โอภาส มีขาว (2561) การศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ เพื่อการชำระหนี้เงินกู้ยืมของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการชำระหนี้เงินกู้ยืมของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา 2) เพื่อศึกษาหาประสิทธิผลการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ เพื่อการชำระหนี้เงินกู้ยืมของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา 3) เพื่อพัฒนาแนวทางและข้อเสนอแนะทางการจัดการในการเพิ่มประสิทธิผลการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ เพื่อการชำระหนี้เงินกู้ยืมของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงผสมผสาน เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ จากนักศึกษาที่กู้ยศ. ที่สามารถชำระหนี้ได้และชำระหนี้ไม่ได้ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 410 ราย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ และการวิเคราะห์เส้นทาง โดยใช้ตัวแบบสมการเชิงโครงสร้าง ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลักเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเชิงนโยบาย ได้แก่ ผู้บริหารกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ราย โดยผลที่ได้มาใช้ในการอภิปราย

ร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการชำระหนี้เงินกู้ยืมของ กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาแรกได้แก่เรื่องช่องทางการชำระเงินที่ไม่ สะดวก ปัญหาดังกล่าวได้รับการแก้ไขให้ดีขึ้นเนื่องจากพัฒนาการของเทคโนโลยี และช่องทาง กรมสรรพากร 2) ประสิทธิภาพการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ เพื่อการชำระหนี้เงินกู้ยืมของกองทุน เงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ได้รับอิทธิพลรวมเชิงบวกจาก ทักษะคดีที่มีต่อนโยบายในการชำระหนี้เงิน กู้ยืมระบบการสื่อสารที่มี ความไว้วางใจในการชำระหนี้เงินกู้ยืมเงิน ความพึงพอใจต่อนโยบายการชำระ หนี้ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีสำหรับกองทุนกู้ยืม และการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 70 3) การพัฒนาแนวทางและข้อเสนอแนะ ทางการจัดการในการเพิ่มประสิทธิผลการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติต้องให้ความสำคัญในด้าน การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีสำหรับกองทุนกู้ยืมการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงาน ระบบการสื่อสารที่มี คุณภาพ ทักษะคดีที่มีต่อนโยบายในการชำระหนี้เงินกู้ยืม ความไว้วางใจในการชำระหนี้เงินกู้ยืมเงิน และ ความพึงพอใจต่อนโยบายการชำระหนี้ได้อย่างผสมผสานกัน

ชมภูษ หุ่นาค (2562) การศึกษาเรื่อง “รูปแบบการนำนโยบายทวงคืนผืนป่าไปปฏิบัติ ศึกษาพื้นที่ป่าชายเลนภาคกลางในประเทศไทย” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์ และปัญหา การนำนโยบายทวงคืนผืนป่าไปปฏิบัติ พื้นที่ป่าชายเลนภาคกลางในประเทศไทย และนำเสนอรูปแบบ การนำนโยบายทวงคืนผืนป่าไปปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ป่าชายเลนภาคกลางใน ประเทศไทย วิธีดำเนินการวิจัยใช้เชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากเอกสาร การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำ นโยบายทวงคืนผืนป่าไปปฏิบัติ ผู้นำชุมชนและ ชาวบ้าน รวมถึงนักวิชาการ ใช้วิธีการเลือกแบบ เจาะจง จำนวนรวมทั้งสิ้น 15 คน และทำการวิเคราะห์แบบอุปนัยผลการวิจัยพบว่า นโยบายสามารถ ตอบสนองต่อการแก้ปัญหาในพื้นที่ได้จริง เนื่องจากสามารถทวงคืนผืนป่ากลับคืนมาได้ จำนวนมาก แต่นโยบายมีปัญหาในทางปฏิบัติ หลายส่วน เช่น งบประมาณในการฟื้นฟูผืนป่า ไม่เพียงพอ การสื่อสารจากล่างขึ้นบนล่าช้า มติคณะรัฐมนตรีมีเนื้อหาซ้ำซ้อนกัน และรูปแบบการนำนโยบายทวง คืนผืนป่าไปปฏิบัติ ที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ป่าชายเลน นอกจากนี้ปัจจัยหลัก 6 ประการ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของนโยบาย 2) ทรัพยากร ของนโยบาย 3) การสื่อสารและการบังคับใช้ 4) ลักษณะ ของหน่วยปฏิบัติ 5) สภาวะหรือ เงื่อนไขทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม และ 6) ทักษะและความร่วมมือของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติที่ประยุกต์จากแนวคิดของ Van Meter and Van Horn และ Pressman and Wildavsky แล้ว ผู้วิจัยพบว่ามีปัจจัยเงื่อนไข เวลาในการดำเนินนโยบาย การสร้าง เครือข่ายและการมีส่วนร่วม รวมถึงปัจจัยสภาวะหรือ เงื่อนไขทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้วย ส่วนข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยที่สำคัญ ประเด็นหนึ่ง คือ รัฐเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน เข้ามา มีส่วนร่วมในรูปแบบการจัดการทรัพยากร ร่วมให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี เป็นงานวิจัยแบบผสมผสานด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยนำผลการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และผลการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยใช้โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเลือกกลุ่มประชากรแบบเจาะจง (Purposive sampling) รวมทั้งสิ้น 139 คน ประกอบด้วย

1.1 เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี จำนวน 17 คน ประกอบด้วย

- 1.1.1 ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี
- 1.1.2 นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ จำนวน 2 คน
- 1.1.3 นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน/นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ จำนวน 3 คน
- 1.1.4 เจ้าพนักงานชำนาญงาน จำนวน 2 คน
- 1.1.5 ครูฝึกฝีมือแรงงาน จำนวน 3 คน
- 1.1.6 พนักงานราชการ จำนวน 5 คน
- 1.1.7 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1 คน

1.2 ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน 122 คน (สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี, 2563ข)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวนทั้งสิ้น 6 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี หัวหน้าฝ่ายมาตรฐานฝีมือแรงงานและรับรองความรู้ความสามารถ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ และ หัวหน้างานหรือเจ้าหน้าที่ในสถานประกอบการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ จำนวน 3 คน ดังนี้

- 2.1 นางสาวยุวดี เก้าเอี้ยน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

2.2 นางสาวจรรยา ทองบริบูรณ์	หัวหน้าฝ่ายมาตรฐานฝีมือแรงงานและรับรองความรู้ความสามารถ
2.3 นายธีรยุทธ์ สุภาพ์ชัย	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
2.4 นายภาคภูมิ เปี่ยมระลึก	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัท สหฟาร์ม จำกัด (ลพบุรี)
2.5 นางจันทร์แรม ศรีรัตนมงคล	หัวหน้าแผนก บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาล ที.เอ็น. จำกัด
2.6 นายอาณัติ ดวงจันทร์	พนักงานบุคคล-ธุรการ บริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบ่งตามลักษณะของการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้วิจัยได้สร้างเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ที่ศึกษา โดยลักษณะของคำถามมีทั้งคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด จำนวน 2 ชุด แยกใช้กับกลุ่มเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี 1 ชุด และผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ 1 ชุด

1.1 แบบสอบถาม สำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี แบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

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

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ 6 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

มาตรฐานและวัตถุประสงค์	จำนวน 5 ข้อ
ทรัพยากรของนโยบาย	จำนวน 5 ข้อ
การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน	จำนวน 5 ข้อ
ลักษณะของหน่วยงานฯ	จำนวน 5 ข้อ
ความร่วมมือหรือการตอบสนองฯ	จำนวน 5 ข้อ
การได้รับความสนับสนุนฯ	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 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1.2 แบบสอบถาม สำหรับผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ แบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

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

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 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 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 2 ชุด แยกใช้กับเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี 1 ชุดและหัวหน้างานหรือเจ้าหน้าที่ในสถานประกอบการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ 1 ชุด

2.1 แบบสัมภาษณ์ สำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานและวัตถุประสงค์ ทรัพยากรของนโยบาย การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ และความร่วมมือหรือการตอบสนอง และผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ประกอบด้วย

แรงงานมีฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด และสถานประกอบการให้การยอมรับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

2.2 แบบสัมภาษณ์ หัวหน้างานหรือเจ้าหน้าที่ในสถานประกอบการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย การสื่อสารนโยบาย ทรัพยากรของนโยบาย ทิศนคติของผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ วิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ประกอบด้วยแรงงานมีฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด และสถานประกอบการให้การยอมรับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ผู้วิจัยศึกษาการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี แยกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ทรัพยากรของนโยบาย การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ความร่วมมือหรือการตอบสนอง และแรงงานมีฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด และ 2) การสื่อสารนโยบาย ทรัพยากรของนโยบาย ทิศนคติของผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ วิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และแรงงานมีฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด

1.2 กำหนดขอบเขตของข้อคำถามจากตัวแปรที่ศึกษา

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ ตรวจสอบพิจารณาแก้ไข ให้ข้อเสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

1.4 นำแบบสอบถามผ่านการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ดังนี้

1.4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

1.4.2 นางสาวจรรยา ทองบริบูรณ์ หัวหน้าฝ่ายมาตรฐานฝีมือแรงงานและรับรองความรู้ความสามารถ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

1.4.3 นายประมาณ จันทิ หัวหน้าฝ่ายแผนงานและประเมินผล สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์รายข้อ (Index of Intern-Objective Congruence) หรือ IOC (สุรพล สุยะพรหม, และ สุทธิรักษ์ ศรีจันทร์เพ็ญ, 2553, หน้า 126) ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.5 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย

ผู้วิจัย มีผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามได้ค่ามากกว่า 0.5 ทุกข้อ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ
 $\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาสามารถกระทำโดย นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่า คำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่อย่างไร ถ้ามีความสอดคล้องผู้เชี่ยวชาญจะให้ค่าเป็น “+1” ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าคำถามข้อนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จะให้ค่าเป็น “-1” และในกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่า ข้อนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่ก็จะให้ค่าเป็น “0” ค่าความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถาม เรื่อง การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องแบบ IOC ที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปได้ค่า IOC เท่ากับ 0.92 และ 0.90

1.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดสอบการใช้ด้วยการนำไปทดลองใช้ (try out) กับเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสิงห์บุรี และสระบุรี จำนวน 30 คน และผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการที่ไม่ได้เป็นกลุ่มประชากร จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ในการวิจัยทางได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องมีค่ามากกว่า 0.70 - 1.00 (สุจินต์ ธรรมชาติ, 2544, หน้า 172) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังกล่าวมีคุณภาพมากกว่า 0.70 จึงเป็นเครื่องมือที่มีความเหมาะสมมีคุณภาพและมีความเชื่อถือได้สูง สามารถนำไปใช้ในการดำเนินการวิจัยได้

1.6 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วไปเก็บกับประชากร เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 กำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์

2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ตามประเด็นและรูปแบบคำถามที่กำหนด

2.4 แบบสัมภาษณ์สร้างขึ้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ให้ข้อเสนอแนะและนำมาปรับปรุง เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จากแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยชุดคำถาม มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) การเก็บรวบรวมข้อมูลการ

วิจัยในครั้งนี้แยกแบบสอบถามออกเป็น 2 ชุด ใช้กับกลุ่มประชากร จำนวน 2 กลุ่ม รวม 139 ชุด รวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

2. จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยติดต่อกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นรายบุคคลเพื่อขออนัดหมายวัน เวลา และ สถานที่ ในการสัมภาษณ์เป็นการล่วงหน้า พร้อมทั้งอธิบายประเด็นของการสัมภาษณ์ให้ทราบ

2.2 เข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัน เวลา สถานที่ ที่นัดหมาย ก่อนการ สัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างชัดเจนว่าจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ไปใช้ในการ วิเคราะห์เชิงวิชาการเท่านั้น และขออนุญาตจัดบันทึกการสนทนา

2.3 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มารวบรวมและวิเคราะห์สรุปผล

3. จากการสังเกตและการรวบรวมข้อมูลเอกสาร

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมด 139 ชุด โดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเพื่อคำนวณหาค่า ทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยประชากร (Mean) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานของประชากร (Standard Deviation) ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ของ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานไปปฏิบัติ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานไปปฏิบัติ

ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ยประชากร (Mean) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานของประชากร (Standard Deviation) โดยเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ซึ่งแบ่งช่วงของการแปลผลออกเป็น 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลปจารุ, 2549) ดังนี้

คะแนนค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

คะแนนค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

คะแนนค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเป็น แบบสอบถามปลายเปิด

2. การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และอภิปรายผล ในรูปแบบพรรณนา

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) (นิศารัตน์ ศิลปะเดช, 2542)

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่ทั้งหมด}}$$

2. ค่าเฉลี่ยประชากร (Mean) (สุทิน ชนะบุญ, 2560, หน้า 8)

$$\mu = \frac{\sum x_i}{N}$$

เมื่อ μ คือ ค่าเฉลี่ยของประชากร

x_i คือ ค่าสังเกตของหน่วยสังเกตแต่ละหน่วยสังเกต (ข้อมูลของแต่ละคน)

$\sum x_i$ คือ ผลรวมของค่าข้อมูลทั้งหมด

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด

3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (Standard Deviation) (สุทิน ชนะบุญ, 2560, หน้า 8)

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \mu)^2}{N}}$$

เมื่อ σ คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากรที่ต้องการหา

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด

x_i คือ ค่าสังเกตของหน่วยสังเกตแต่ละหน่วยสังเกต (ข้อมูลของแต่ละคน)

μ คือ ค่าเฉลี่ยของประชากร

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ประกอบด้วย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี
2. ผลของการนำการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

1. เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 17 คน วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ได้ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และอายุราชการ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	7	41.20
หญิง	10	58.80
อายุ		
18 – 25 ปี	-	-
26 – 35 ปี	4	23.50
36 – 45 ปี	5	29.40
46 ปีขึ้นไป	8	47.10
วุฒิการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	-
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง/อนุปริญญา	3	17.60
ปริญญาตรี	9	52.90
ปริญญาโทขึ้นไป	5	29.40

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภทตำแหน่ง		
ข้าราชการ	8	47.10
ลูกจ้างประจำ	3	17.60
พนักงานราชการ	5	29.40
ลูกจ้างชั่วคราว	1	5.90
อายุราชการ		
ต่ำกว่า 5 ปี	5	29.40
5 – 10 ปี	2	11.80
11 – 15 ปี	1	5.90
16 ปีขึ้นไป	9	52.90
รวม	17	100.00

จากตาราง 1 อธิบายได้ดังนี้

เพศ พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20 เพศหญิง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 47.10 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 36-45 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 และช่วงอายุ 26-35 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50

วุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90 รองลงมาคือปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง/อนุปริญญา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60

ประเภทตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 47.10 รองลงมาคือพนักงานราชการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 รองลงมาคือลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90

อายุราชการ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุราชการ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90 รองลงมาคือต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 รองลงมาคือ 5 - 10 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 และ 11 - 15 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90

ตาราง 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ	μ	σ	ระดับคะแนน
1. วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย	4.76	0.29	มากที่สุด
2. ทรัพยากรของนโยบาย	4.30	0.45	มาก
3. การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน	4.36	0.70	มาก
4. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ	4.38	0.60	มาก
5. ความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ	4.54	0.43	มากที่สุด
6. การได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ	4.48	0.49	มาก
ภาพรวม	4.47	0.49	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.49$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายทรัพยากรของนโยบาย ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.29$) รองลงมา คือ ความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ($\mu = 4.54$, $\sigma = 0.43$) การได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.49$) ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.60$) การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.70$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทรัพยากรของนโยบาย ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.45$) เมื่อแยกวิเคราะห์ปัจจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย

วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย	μ	σ	ระดับคะแนน
1. นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้	4.65	0.49	มากที่สุด
2. นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีมาตรฐานชัดเจน สามารถวัดผลการปฏิบัติได้	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 3 (ต่อ)

วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย	μ	σ	ระดับคะแนน
3. นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างละเอียดชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด
4. ทิศทางของนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความสอดคล้องกับทิศทางของนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.65	0.49	มากที่สุด
5. การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมาปฏิบัติมีการวัดผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.53	0.51	มากที่สุด
ภาพรวม	4.76	0.29	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.29$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีมาตรฐานชัดเจน สามารถวัดผลการปฏิบัติได้ และนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างละเอียดชัดเจน ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) รองลงมา คือ นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ และทิศทางของนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความสอดคล้องกับทิศทางของนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.49$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมาปฏิบัติมีการวัดผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.53$, $\sigma = 0.51$)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างละเอียดชัดเจนและมีวัตถุประสงค์สอดคล้องกับแผนงานหรือนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี และหัวหน้าฝ่ายมาตรฐานฝีมือแรงงานและรับรองความรู้ความสามารถได้กล่าวไว้ว่า

“...มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อส่งเสริมให้แรงงานพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับแรงงาน... (นางสาวยุวดี เก้าเอี้ยน, 2564)

“...นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นนโยบายที่ถูกกำหนดขึ้นภายใต้ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถและทัศนคติ จึงมีการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานที่ให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับการดำเนินงานในแต่ละสาขา...” (นางสาวจรรยา ทองบริบูรณ์, 2564)

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ คือ นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีมาตรฐานชัดเจน สามารถวัดผลการปฏิบัติได้ และนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างละเอียดชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างละเอียดชัดเจนและมีวัตถุประสงค์สอดคล้องกับแผนงานหรือนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านทรัพยากรของนโยบาย

ทรัพยากรของนโยบาย	μ	σ	ระดับคะแนน
1. สำนักงานได้รับการจัดสรรงบประมาณสำหรับงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงาน	3.82	0.63	มาก
2. เจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และนำมาปฏิบัติถูกต้องตามวัตถุประสงค์	4.12	0.33	มาก
3. เจ้าหน้าที่มีการทำงานเป็นทีม มีการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน	4.41	0.79	มาก
4. สำนักงานจัดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมมารับผิดชอบงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	4.18	0.52	มาก
5. การปฏิบัติงานในการให้บริการมีความเหมาะสมเท่าเทียมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
ภาพรวม	4.30	0.45	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านทรัพยากรของนโยบาย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.45$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานในการให้บริการมีความเหมาะสม เท่าเทียมกัน ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่มีการทำงานเป็นทีม มีการทำงานไปในทิศทาง

เดียวกัน ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.79$) รองลงมา คือ สำนักงานจัดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมมารับผิดชอบงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.52$) เจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และนำมาปฏิบัติถูกต้องตามวัตถุประสงค์ ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.33$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สำนักงานได้รับการจัดสรรงบประมาณสำหรับงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงาน ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.63$)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านทรัพยากรของนโยบาย เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ด้วยงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรอย่างจำกัดทำให้การทดสอบฯ ในบางสาขา ค่าวัสดุที่ได้รับไม่เพียงพอ จำเป็นต้องขอรับการสนับสนุนจากบริษัทในบางรายการ ดังหัวหน้าฝ่ายมาตรฐานฝีมือแรงงานและรับรองความรู้ความสามารถได้กล่าวไว้ว่า

“...สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีได้รับการจัดสรรงบประมาณในการทดสอบฯ มาจำนวนจำกัด ในบางสาขา เช่น สาขาช่างเชื่อมอาร์ก โลหะด้วยมือ ระดับ 1 ค่าวัสดุไม่เพียงพอที่ซื้อวัสดุที่ใช้ในการทดสอบได้ทุกรายการ เพื่อให้การดำเนินการทดสอบมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องขอรับการสนับสนุนวัสดุบางรายการจากบริษัท.....
(นางสาวจรรยา ทองบริบูรณ์, 2564)

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านทรัพยากรของนโยบาย คือ คือ เจ้าหน้าที่ที่มีการทำงานเป็นทีม มีการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน สำนักงานจัดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถและเหมาะสมมารับผิดชอบงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ตาราง 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน

การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน	μ	σ	ระดับคะแนน
1. เมื่อได้รับมอบนโยบายและแนวปฏิบัติ สำนักงานมีการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่ทราบถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทันที	4.12	0.69	มาก
2. สำนักงานมีการสื่อสารเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไปยังฝ่ายต่าง ๆ และผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกลำดับของหน่วยงานอย่างชัดเจน	4.71	0.47	มากที่สุด

ตาราง 5 (ต่อ)

การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน	μ	σ	ระดับคะแนน
3. สำนักงานได้รับการแนะนำด้านเทคนิค และ ความช่วยเหลือในการทำงานจากกรมพัฒนาฝีมือ แรงงานอย่างสม่ำเสมอ	4.35	0.49	มาก
4. มีการสื่อสารทุกครั้งและทันการณ์เกี่ยวกับแนว ปฏิบัตินโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	4.00	0.86	มาก
5. เมื่อมีปัญหาทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ สำนักงานมีระบบการแก้ไข ปัญหา หรือจัดให้มีการสื่อสาร หรือจัดประชุม เพื่อหาแนวทางและข้อสรุปในการแก้ไขปัญหา	4.65	0.99	มากที่สุด
ภาพรวม	4.36	0.70	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.70$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สำนักงานมีการสื่อสารเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไป ยังฝ่ายต่าง ๆ และผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกลำดับของหน่วยงานอย่างชัดเจน ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.47$) รองลงมา คือ เมื่อมีปัญหาทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สำนักงานมีระบบ การแก้ไขปัญหา หรือจัดให้มีการสื่อสาร หรือจัดประชุม เพื่อหาแนวทางและข้อสรุปในการแก้ไขปัญหา ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.99$) รองลงมา คือ สำนักงานได้รับการแนะนำด้านเทคนิค และความช่วยเหลือใน การทำงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.49$) รองลงมา คือ เมื่อ ได้รับมอบนโยบายและแนวปฏิบัติสำนักงานมีการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่ทราบถึงเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ทันที ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการสื่อสารทุกครั้งและทัน การณ์เกี่ยวกับแนวปฏิบัตินโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.86$)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน กล่าวคือ การสื่อสารเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไปยังฝ่ายต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการจัด ประชุม เพื่อหาแนวทางและข้อสรุปในการแก้ไขปัญหา ดังผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ลพบุรีได้กล่าวไว้ว่า

“...เมื่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มอบเป้าหมายของการดำเนินงาน ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้กับสำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงานลพบุรีแล้ว สำนักงานดำเนินการจัดประชุม ชี้แจงเป้าหมาย

แบ่งงานให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อวางแผนในการปฏิบัติและวิเคราะห์ปัญหา
เพื่อหาทางแก้ไข...” (นางสาวยุวดี เก้าเอี้ยน, 2564)

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ
ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน คือ สำนักงานมีการสื่อสาร
เป้าหมายและวัตถุประสงค์ไปยังฝ่ายต่าง ๆ และผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกลำดับของหน่วยงานอย่างชัดเจน
เมื่อมีปัญหาทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สำนักงานมีระบบการแก้ไขปัญหา
หรือจัดให้มีการสื่อสาร หรือจัดประชุม เพื่อหาแนวทางและข้อสรุปในการแก้ไขปัญหา

ตาราง 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงาน
พัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ	μ	σ	ระดับคะแนน
1. เจ้าหน้าที่มีอิสระในการวางแผนการปฏิบัติงานจากงาน ที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.47	0.51	มาก
2. ผู้บริหารแต่ละระดับชั้นรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่จะทำให้งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติบรรลุวัตถุประสงค์	4.76	0.56	มากที่สุด
3. สำนักงานมีระบบการควบคุมและติดตามผลการ ดำเนินงานที่ดี	4.06	0.65	มาก
4. สำนักงานมีความพร้อมด้านสถานที่วัสดุอุปกรณ์และ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติแนวปฏิบัตินโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ	4.06	0.82	มาก
5. ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมตามสายงานในการ ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.59	0.50	มากที่สุด
ภาพรวม	4.38	0.60	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ
ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.60$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารแต่ละระดับชั้นรับฟังความ
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่จะทำให้งานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติบรรลุวัตถุประสงค์ ($\mu =$
4.76, $\sigma = 0.56$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมตามสายงานในการปฏิบัติงานอย่าง
เหมาะสม ($\mu = 4.59$, $\sigma = 0.50$) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่มีอิสระในการวางแผนการปฏิบัติงานจาก
งานที่ท่านได้รับมอบหมาย ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.51$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สำนักงานมีความ
พร้อมด้านสถานที่วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

แนวปฏิบัติ ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.82$) และสำนักงานมีระบบการควบคุมและติดตามผลการดำเนินงานที่ดี ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.82$)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เจ้าหน้าที่มีอิสระในการวางแผนการปฏิบัติงาน หากเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารแต่ละระดับชั้นจะให้คำแนะนำและแก้ปัญหาทำให้งานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติบรรลุวัตถุประสงค์ ดังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้กล่าวไว้ว่า

“...ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในแต่ละครั้งเจ้าหน้าที่จะพิจารณาจากจำนวนผู้สมัครว่าสาขาใดมีผู้สมัครครบตามจำนวนที่จะสามารถเปิดการทดสอบได้หากไม่ครบก็จะแจ้งประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้ที่สนใจมาสมัครเพิ่มขึ้น ในการทำงานแต่ละครั้งหาพบปัญหาขึ้นในการทำงานเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องรายงานปัญหานั้น ๆ ในหัวหน้าฝ่ายทราบและหาทางแก้ไขปัญหา หากปัญหานั้นไม่สามารถแก้ไขภายในฝ่ายจำเป็นต้องรายงานให้ผู้อำนวยการทราบเพื่อแก้ไขปัญหา... (นายธีรยุทธ ีสุภาพีร์, 2564)

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ผู้บริหารแต่ละระดับชั้นรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่จะทำให้งานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมตามสายงานในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และเจ้าหน้าที่มีอิสระในการวางแผนการปฏิบัติงาน หากเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารแต่ละระดับชั้นจะให้คำแนะนำและแก้ปัญหาทำให้งานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติบรรลุวัตถุประสงค์

ตาราง 7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

ความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ	μ	σ	ระดับคะแนน
1. ยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติว่าสามารถปฏิบัติได้	3.94	0.65	มาก
2. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	4.65	0.49	มากที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

ความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบาย ไปปฏิบัติ	μ	σ	ระดับคะแนน
3. ให้ความร่วมมือในการทำงานตามนโยบาย มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไปในทิศทาง เดียวกัน	4.94	0.24	มากที่สุด
4. เมื่อจัดการทดสอบ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ความ ร่วมมือทุกครั้ง	5.00	0.00	มากที่สุด
5. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การทำงาน ท่านแสดงออกถึงความกระตือรือร้นหรือให้การ ยอมรับที่จะปฏิบัติตาม	4.18	0.80	มาก
ภาพรวม	4.54	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.54$, $\sigma = 0.43$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อจัดการทดสอบฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือทุกครั้ง ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) รองลงมา คือ ให้ความร่วมมือในการทำงานตามนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไปในทิศทางเดียวกัน ($\mu = 4.94$, $\sigma = 0.24$) รองลงมา คือ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.49$) รองลงมา คือ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การทำงาน ท่านแสดงออกถึงความกระตือรือร้นหรือให้การยอมรับที่จะปฏิบัติตาม ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.80$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติว่าสามารถปฏิบัติได้ ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.65$)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ให้ความร่วมมือในการทำงานตามนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นอย่างดี ส่งผลให้การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในแต่ละครั้ง เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ดังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติได้กล่าวไว้ว่า

“...การดำเนินงานมาตรฐานฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ เป็นอย่างดี การทดสอบฯ เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้... (นายธีรยุทธ ีสุภาพีร์ช, 2564)

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติ คือ เมื่อจัดการทดสอบ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือทุก เจ้าหน้าที่ให้ความร่วมมือในการทำงานตามนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไปในทิศทางเดียวกัน

ตาราง 8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านการได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ

การได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ	μ	σ	ระดับคะแนน
1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้การสนับสนุนงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	4.82	0.39	มากที่สุด
2. สถานประกอบการในจังหวัดลพบุรีให้ความร่วมมือในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	4.71	0.47	มากที่สุด
3. ประเภทธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดลพบุรีมีความสอดคล้องเหมาะสมกับการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ	3.82	0.80	มาก
4. นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการในจังหวัดลพบุรี	5.00	0.00	มากที่สุด
5. แรงงานในจังหวัดลพบุรี ให้ความสนใจในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	4.06	0.82	มาก
ภาพรวม	4.48	0.49	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ด้านการได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.49$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการในจังหวัดลพบุรี ($\mu = 5.00$, $\sigma = 0.00$) รองลงมา คือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้การสนับสนุนงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.39$) รองลงมา คือ สถานประกอบการในจังหวัดลพบุรีให้ความร่วมมือในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.47$) รองลงมา คือ แรงงานในจังหวัดลพบุรีให้ความสนใจในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.82$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประเภทธุรกิจ

อุตสาหกรรมในจังหวัดลพบุรีมีความสอดคล้องเหมาะสมกับการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.80$)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านการได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ สถานประกอบการให้ความร่วมมือในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นอย่างดี เพราะสถานประกอบการได้ประโยชน์จากมาตรฐานฝีมือแรงงาน จึงทำให้สถานประกอบการส่งพนักงานเข้ามารับการทดสอบอย่างต่อเนื่อง ดังหัวหน้าฝ่ายมาตรฐานฝีมือแรงงานและรับรองความรู้ความสามารถได้กล่าวไว้ว่า

“...สถานประกอบการให้ความสนใจในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เนื่องจากสถานประกอบการสามารถนำผลการทดสอบไปเป็นเกณฑ์ในการปรับเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน และสถานประกอบการยังได้พนักงานที่มีคุณภาพมาทำงานอีกด้วย...
(นางสาวจรรยา ทองบริบูรณ์, 2564)

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านการได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ คือนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการในจังหวัดลพบุรี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้การสนับสนุนงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2. ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 122 คน วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ได้ดังนี้

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและจำนวนปีที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	122	100
หญิง	-	-
อายุ		
18 – 25 ปี	13	10.70
26 – 35 ปี	33	27.00
36 – 45 ปี	60	49.20
46 ปีขึ้นไป	16	13.10

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	2	1.60
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	68	55.70
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง/อนุปริญญา	51	41.80
ปริญญาตรีขึ้นไป	1	0.80
ประสบการณ์ทำงาน		
1 - 3 ปี	32	26.20
4 - 6 ปี	47	38.50
7 - 9 ปี	27	22.10
10 ปีขึ้นไป	16	13.10
จำนวนปีที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน		
แห่งชาติ		
ต่ำกว่า 1 ปี	26	21.30
1 - 3 ปี	54	44.30
4 - 6 ปี	42	34.40
7 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	122	100.00

จากตาราง 9 อธิบายได้ดังนี้

เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 36 - 45 ปี จำนวน 60 คนคิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาคือช่วงอายุ 26 - 35 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 รองลงมาคือช่วงอายุ 18 - 25 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 และน้อยที่สุดคือช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10

วุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 55.70 รองลงมาคือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง/อนุปริญญา จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 รองลงมาคือต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 และน้อยที่สุดคือปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 4 - 6 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 รองลงมาคือประสบการณ์ทำงาน 1 - 3 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 รองลงมาคือประสบการณ์ทำงาน 7 - 9 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 และน้อยที่สุดคือ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10

จำนวนปีที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ พบว่า ส่วนใหญ่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมาแล้ว 1 - 3 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30

รองลงมาคือผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมาแล้ว 4 - 6 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 รองลงมาคือผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมาแล้วต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 และไม่พบผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป

ตาราง 10 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ	μ	σ	ระดับคะแนน
1. การสื่อสารนโยบาย	4.40	0.62	มาก
2. ทรัพยากรของนโยบาย	4.35	0.64	มาก
3. ทักษะของผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	4.39	0.61	มาก
4. วิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	4.33	0.64	มาก
ภาพรวม	4.36	0.62	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.62$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารนโยบาย ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.62$) รองลงมา คือ ทักษะของผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.61$) ทรัพยากรของนโยบาย ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.64$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.64$) เมื่อแยกวิเคราะห์ปัจจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 11 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านการสื่อสารนโยบาย

การสื่อสารนโยบาย	μ	σ	ระดับคะแนน
1. เอกสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความครบถ้วนสมบูรณ์	4.62	0.59	มากที่สุด
2. เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสารให้เห็นถึงประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	4.39	0.58	มาก
3. ความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	4.36	0.66	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

การสื่อสารนโยบาย	μ	σ	ระดับคะแนน
4. ระดับความรู้ ความเข้าใจในงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	4.36	0.61	มาก
5. เจ้าหน้าที่ที่มีการติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการนำประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปใช้	4.27	0.68	มาก
ภาพรวม	4.40	0.62	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านการสื่อสารนโยบาย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.62$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เอกสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ($\mu = 4.62$, $\sigma = 0.59$) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ที่สามารถสื่อสารให้เห็นถึงประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.58$) รองลงมา คือ ความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.66$) และระดับความรู้ความเข้าใจในงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.61$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เจ้าหน้าที่ที่มีการติดตามประเมินผลเกี่ยวกับการนำประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปใช้ ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.68$)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านการสื่อสารนโยบาย เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชนที่สนใจและสถานประกอบการในหลายหลายช่องทาง ไม่ว่าจะเป็นรายการวิทยุ การจัดทำแผ่นพับ โบรชัวร์ รวมไปถึงการออกตรวจสถานประกอบการ ดังเจ้าหน้าที่ในสถานประกอบการได้กล่าวไว้ว่า

“...การประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ทางบริษัทได้รับรู้เกี่ยวกับนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานอย่างครบถ้วนและรวดเร็ว เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาด้านการทดสอบฯ และการฝึกอบรมเป็นอย่างดี...” (นายภาคภูมิ เปี่ยมระลึก, 2564)

“...สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลหลากหลายช่องทาง การลงตรวจสถานประกอบการก็ถือเป็นการประชาสัมพันธ์อีกช่องทางหนึ่งที่ทำให้ทราบถึงความสำคัญของมาตรฐานฝีมือแรงงานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน...” (นายอาณัติ ดวงจันทร์, 2564)

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านการสื่อสารนโยบาย คือ เอกสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความครบถ้วนสมบูรณ์ เจ้าหน้าที่ที่สามารถสื่อสารให้เห็นถึงประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ตาราง 12 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านทรัพยากรของนโยบาย

ทรัพยากรของนโยบาย	μ	σ	ระดับคะแนน
1. เจ้าหน้าที่ของสำนักงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี	4.29	0.69	มาก
2. สถานที่ทดสอบฯ สะอาดและเป็นระเบียบ	4.41	0.61	มาก
3. เครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทดสอบฯ มีคุณภาพได้มาตรฐาน	4.34	0.63	มาก
4. วัสดุที่ใช้ในการทดสอบฯ มีเพียงพอกับจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบ	4.35	0.65	มาก
5. กรรมการทดสอบฯ ให้คำแนะนำและชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบฯ ถูกต้องครบถ้วน	4.39	0.66	มาก
ภาพรวม	4.35	0.64	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านทรัพยากรของนโยบาย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.64$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานที่ทดสอบฯ สะอาดและเป็นระเบียบ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.61$) รองลงมา คือ กรรมการทดสอบฯ ให้คำแนะนำและชี้แจง ข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบฯ ถูกต้องครบถ้วน ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.66$) รองลงมา คือวัสดุที่ใช้ในการทดสอบฯ มีเพียงพอกับจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบ ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.65$) รองลงมา คือเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทดสอบฯ มีคุณภาพได้มาตรฐาน ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.69$)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านทรัพยากรของนโยบาย เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ สถานที่เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ มีความพร้อมเพียงพอกับจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบ ดังเจ้าหน้าที่ในสถานประกอบการได้กล่าวไว้ว่า

“...สถานที่ที่ใช้ในการทดสอบภาคความรู้มีจำนวนคอมพิวเตอร์เพียงพอ กับจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบสถานที่ใช้ในการทดสอบภาคความสามารถ กว้างขวาง สะอาด ไม่แออัดเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทดสอบ มีเพียงพอ...” (นางจันทร์แรม ศรีรัตนมงคล, 2564)

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านทรัพยากรของนโยบาย คือ สถานที่ทดสอบฯ สะอาด เป็นระเบียบ กรรมการทดสอบฯ ให้คำแนะนำและชี้แจง ข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบฯ ถูกต้องครบถ้วน

ตาราง 13 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงาน พัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านทัศนคติของผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ทัศนคติของผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ	μ	σ	ระดับคะแนน
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทดสอบฯ	4.33	0.67	มาก
2. ช่างที่ผ่านการทดสอบฯ กับช่างที่ไม่ผ่านการ ทดสอบฯ มีคุณภาพในการทำงานแตกต่างกัน	4.38	0.64	มาก
3. ความมั่นใจในฝีมือและคุณภาพของงาน ที่ทำ หลังจากผ่านการทดสอบฯ 5.	4.38	0.63	มาก
4. เมื่อผ่านการทดสอบฯ มีความคาดหวัง ที่จะ ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นหรือสิทธิ์ประโยชน์เพิ่มขึ้น	4.38	0.62	มาก
5. สถานประกอบการให้การยอมรับผู้ผ่านการ ทดสอบฯ จากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ลพบุรี	4.51	0.53	มากที่สุด
ภาพรวม	4.39	0.61	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านทัศนคติของผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.61$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานประกอบการที่ให้การ ยอมรับผู้ผ่านการทดสอบฯ จากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ($\mu = 4.51$, $\sigma = 0.53$) รองลงมา คือ ช่างที่ผ่านการทดสอบฯ กับช่างที่ไม่ผ่านการทดสอบฯ มีคุณภาพในการทำงานแตกต่างกัน ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.64$) ความมั่นใจในฝีมือและคุณภาพของงานที่ทำหลังจากผ่านการทดสอบฯ ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.63$) เมื่อผ่านการทดสอบฯ มีความคาดหวังที่จะ ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นหรือสิทธิ์ประโยชน์ เพิ่มขึ้น ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.62$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทดสอบฯ ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.67$)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านทัศนคติของผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานที่ผ่านการทดสอบมีประสิทธิภาพและความเข้าใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ไม่ผ่านการทดสอบ ดังเจ้าหน้าที่ในสถานประกอบการได้กล่าวไว้ว่า

“...หลังจากที่พนักงานผ่านการทดสอบฯ แล้ว เห็นได้ว่ามีความรู้ความเข้าใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นแตกต่างจากพนักงานที่ยังไม่ผ่านการทดสอบฯ พนักงานที่ผ่านการทดสอบมีประสิทธิภาพและความเข้าใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ไม่ผ่านการทดสอบฯ บริษัทจึงให้การสนับสนุนพนักงานทุกคนให้เข้ารับการทดสอบฯ เพื่อเป็นการวัดประสิทธิภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน...” (นางจันทร์แรม ศรีรัตนมงคล, 2564)

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านทัศนคติของผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ คือ สถานประกอบการที่ให้การยอมรับผู้ผ่านการทดสอบฯ จากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี และช่างที่ผ่านการทดสอบฯ กับช่างที่ไม่ผ่านการทดสอบฯ มีคุณภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 14 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

วิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	μ	σ	ระดับคะแนน
1. ขั้นตอนการดำเนินการในการทดสอบฯ ภาคความรู้ ผ่านระบบ E-Testing มีความโปร่งใส	4.30	0.66	มาก
2. ขั้นตอนการดำเนินการในการทดสอบฯ ภาคความสามารถ มีความเป็นกลางและน่าเชื่อถือ	4.37	0.65	มาก
3. ระยะเวลาในการทดสอบฯ ภาคความรู้และภาคความสามารถมีความเหมาะสม	4.29	0.67	มาก
4. วิธีการและเนื้อหาที่นำมาใช้ในการทดสอบฯ มีความเหมาะสมทันสมัย	4.40	0.62	มาก
5. หลักเกณฑ์การทดสอบฯ มีความชัดเจน	4.31	0.60	มาก
ภาพรวม	4.33	0.64	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภาพอยู่ในระดับมาก

($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.64$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิธีการและเนื้อหาที่นำมาใช้ในการทดสอบฯ มีความเหมาะสมทันสมัย ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.62$) รองลงมา คือ ขั้นตอนการดำเนินการในการทดสอบฯ ภาคความสามารถมีความเป็นกลางและน่าเชื่อถือ ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.65$) รองลงมา คือ หลักเกณฑ์การทดสอบฯ มีความชัดเจน ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.60$) รองลงมา คือ ขั้นตอนการดำเนินการในการทดสอบฯ ภาคความรู้ ผ่านระบบ E-Testing มีความโปร่งใส ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.66$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ระยะเวลาในการทดสอบฯ ภาคความรู้และภาคความสามารถมีความเหมาะสม ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.67$)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ วิธีการ และเนื้อหาที่นำมาใช้ในการทดสอบฯ มีความเหมาะสมทันสมัย ขั้นตอนการดำเนินการในการทดสอบฯ ภาคความสามารถมีความเป็นกลาง น่าเชื่อถือ และภาคความรู้ผ่านระบบ E-Testing มีความโปร่งใส ดังเจ้าหน้าที่ในสถานประกอบการได้กล่าวไว้ว่า

“...ในเรื่องของวิธีการทดสอบฯ เป็นการจัดทดสอบทฤษฎีผ่านระบบออนไลน์มีความทันสมัย ภาคปฏิบัติมีการลงมือปฏิบัติจริงทุกคน ไม่ได้มีการจับกลุ่มกันทำทำให้ผลการทดสอบเป็นของตัวเองมีความน่าเชื่อถือ...” (นายอาณัติ ดวงจันทร์, 2564)

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ คือ วิธีการ และเนื้อหาที่นำมาใช้ในการทดสอบฯ มีความเหมาะสมทันสมัย ขั้นตอนการดำเนินการในการทดสอบฯ ภาคความสามารถมีความเป็นกลางและน่าเชื่อถือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

1. เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

ตาราง 15 ผลการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านแรงงานมีฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด

แรงงานมีฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด	μ	σ	ระดับคะแนน
1. ผู้ผ่านการทดสอบฯ มีความรู้ในหลักทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น	4.76	0.43	มากที่สุด
2. ผู้ผ่านการทดสอบฯ สามารถนำความรู้และคำแนะนำที่ได้รับจากกรรมการไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	4.65	0.49	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

แรงงานฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด	μ	σ	ระดับคะแนน
3. ผู้ผ่านการทดสอบฯ สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.53	0.51	มากที่สุด
4. ผู้ผ่านการทดสอบฯ มีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	4.59	0.50	มากที่สุด
5. ผู้ผ่านการทดสอบฯ สามารถประหยัดเวลาในการทำงานและลดปัญหาการประสออุบัติเหตุจากการทำงานได้	4.76	0.43	มากที่สุด
ภาพรวม	4.65	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่าผลการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านแรงงานฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.47$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ผ่านการทดสอบฯ มีความรู้ในหลักทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น และผู้ผ่านการทดสอบฯ สามารถประหยัดเวลาในการทำงานและลดปัญหาการประสออุบัติเหตุจากการทำงานได้ ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.43$) รองลงมา คือ ผู้ผ่านการทดสอบฯ สามารถนำความรู้และคำแนะนำที่ได้รับจากกรรมการไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.49$) รองลงมา คือ ผู้ผ่านการทดสอบฯ มีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\mu = 4.59$, $\sigma = 0.50$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ผ่านการทดสอบฯ สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\mu = 4.53$, $\sigma = 0.51$)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นผลการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านแรงงานฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้ผ่านการทดสอบฯ สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความรู้ในหลักทฤษฎีและทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ดังหัวหน้าฝ่ายมาตรฐานฝีมือแรงงานและรับรองความรู้ความสามารถได้กล่าวไว้ว่า

“สำนักงานมีความเชื่อมั่นว่าผู้ผ่านการทดสอบฯ สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความรู้ในหลักทฤษฎีและทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น...” (นางสาวจรรยา ทองบริบูรณ์, 2564)

กล่าวโดยสรุป ผลการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านแรงงานฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด คือ ผู้ผ่านการทดสอบฯ มีความรู้ในหลักทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น และผู้ผ่านการทดสอบฯ สามารถประหยัดเวลาในการทำงานและลดปัญหาการประสออุบัติเหตุจากการทำงานได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านสถานประกอบการให้การยอมรับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จากการสัมภาษณ์ในประเด็นนี้ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีได้กล่าวไว้ว่า

“...สถานประกอบการส่วนใหญ่ให้การยอมรับในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี จากความสนใจในการติดตามข่าวสารการทดสอบและจำนวนพนักงานที่สถานประกอบการส่งเข้ามาทดสอบกับสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี และสถานประกอบการยังนำผลของการทดสอบมาเป็นองค์ประกอบในการปรับเลื่อนตำแหน่งและปรับฐานเงินเดือนอีกด้วย...” (นางสาวยุวดี เก้าเอียน, 2564)

กล่าวโดยสรุป สถานประกอบการให้การยอมรับในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี จากความสนใจในการติดตามข่าวสารการทดสอบและจำนวนพนักงานที่สถานประกอบการส่งเข้ามาทดสอบ และการนำผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมาเป็นองค์ประกอบในการปรับเลื่อนตำแหน่งและปรับฐานเงินเดือน

2. ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ

ตาราง 16 ผลการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านแรงงานมีฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด

แรงงานมีฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด	μ	σ	ระดับคะแนน
1. เมื่อผ่านการทดสอบฯ ความรู้ในหลักทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น	4.49	0.60	มาก
2. เมื่อผ่านการทดสอบฯ สามารถนำความรู้และคำแนะนำที่ได้รับจากกรรมการไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	4.44	0.56	มาก
3. เมื่อผ่านการทดสอบฯ สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.55	0.60	มากที่สุด
4. เมื่อผ่านการทดสอบฯ ทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	4.46	0.56	มาก
5. เมื่อผ่านการทดสอบฯ สามารถประหยัดเวลาในการทำงานและลดปัญหาการประสออุบัติเหตุจากการทำงานได้	4.53	0.57	มากที่สุด
ภาพรวม	4.49	0.71	มาก

จากตาราง 16 พบว่าผลการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านแรงงานมีฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.71$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อผ่านการทดสอบฯ สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\mu = 4.55$, $\sigma = 0.60$) รองลงมา คือ เมื่อผ่านการทดสอบฯ สามารถประหยัดเวลาในการทำงานและลดปัญหาการประสออุบัติเหตุจากการทำงานได้ ($\mu = 4.53$, $\sigma = 0.57$) รองลงมา คือ เมื่อผ่านการทดสอบฯ ความรู้ในหลักทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.60$) รองลงมา คือ เมื่อผ่านการทดสอบฯ ทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.56$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อผ่านการทดสอบฯ สามารถนำความรู้และคำแนะนำที่ได้รับจากกรรมการไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.56$)

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นผลการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านแรงงานมีฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อผ่านการทดสอบฯ สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความรู้ในหลักทฤษฎีและทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ดังเจ้าหน้าที่ในสถานประกอบการได้กล่าวไว้ว่า

“...พนักงานที่ผ่านการทดสอบเปรียบเสมือนได้มีการยกระดับฝีมือของตนเองในสาขาที่ตนเองผ่านการทดสอบ ทำให้บริษัท มีพนักงานที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และตัวของพนักงานเองก็ได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นด้วย...” (นายภาคภูมิ เปี่ยมระลึก, 2564)

กล่าวโดยสรุป ผลการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านแรงงานมีฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด คือ คือ เมื่อผ่านการทดสอบฯ สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถประหยัดเวลาในการทำงานและลดปัญหาการประสออุบัติเหตุจากการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ด้านสถานประกอบการให้การยอมรับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จากการสัมภาษณ์ในประเด็นนี้ เจ้าหน้าที่ในสถานประกอบการได้กล่าวไว้ว่า

“...บริษัทให้การยอมรับพนักงานที่ผ่านการทดสอบฯ ว่ามีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในสาขาที่ผ่านการทดสอบ และมั่นใจในคุณภาพของมาตรฐานฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี...” (นายภาคภูมิ เปี่ยมระลึก, 2564)

“...พนักงานที่ผ่านการทดสอบมีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ความผิดพลาดในการทำงานลดน้อยลงส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุลดน้อยลงตามมา ทางบริษัทให้การยอมรับและเห็นด้วยว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน

ไฟฟ้าทุกคนจำเป็นต้องผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อเป็นเครื่องการันตีว่าพนักงานท่านนั้นมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน...” (นายอาณัติ ดวงจันทร์, 2564)

“...พนักงานที่ผ่านการทดสอบบริษัทจะปรับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างตามมาตรฐาน ส่วนในการรับสมัครใหม่ทางบริษัทจะคัดเลือกผู้ที่มีใบผ่านการทดสอบก่อนเพราะมีความเชื่อมั่นว่าเป็นผู้ที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน และสามารถลดการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้...” (นางจันทร์แรม รัตน์มงคล, 2564)

กล่าวโดยสรุป สถานประกอบการให้การยอมรับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพราะพนักงานที่ผ่านการทดสอบมีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ความผิดพลาดในการทำงานลดน้อยลง ส่งผลให้การเกิดอุบัติเหตุลดน้อยลง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ในครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) รวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 139 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ จำนวน 6 คน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี และ 2) เพื่อศึกษาผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 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 ข้อมูลจากผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ 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. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

2.1 ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย

2.2 ข้อมูลจากผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาพรวมระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารนโยบาย

3. ผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ

3.1 ข้อมูลเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านแรงงานมีมาตรฐานฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ผ่านการทดสอบฯ มีความรู้ในหลักทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น ด้านสถานประกอบการให้การยอมรับผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ผลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สถานประกอบการให้การยอมรับในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี จากความสนใจในการติดตามข่าวสารการทดสอบและจำนวนพนักงานที่สถานประกอบการส่งเข้ามาทดสอบ และการนำผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมาเป็นองค์ประกอบในการปรับเลื่อนตำแหน่งและปรับฐานเงินเดือน

3.2 ข้อมูลผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านแรงงานมีมาตรฐานฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อผ่านการทดสอบฯ สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้านสถานประกอบการให้การยอมรับผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ผลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สถานประกอบการให้การยอมรับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพราะพนักงานมีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ความผิดพลาดในการทำงานลดน้อยลงส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุลดน้อยลง

อภิปรายผล

จากการศึกษา การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี มีประเด็นสำคัญที่ต้องนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

1.1 เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี แยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1.1 ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ พบว่า นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีมาตรฐานชัดเจน สามารถวัดผลการปฏิบัติได้ และนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างละเอียดชัดเจน สอดคล้องกับการวิจัยของ อริสรา กังวล (2559) เรื่อง การนำนโยบายป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินไปปฏิบัติ ศึกษากรณีธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า ธนาคารมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย

1.1.2 ด้านทรัพยากรของนโยบาย พบว่า การปฏิบัติงานในการให้บริการมีความเหมาะสมเท่าเทียมกันและเจ้าหน้าที่มีการทำงานเป็นทีม มีการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนี ขจัดมลทิน (2552) เรื่อง การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติกรณีศึกษาสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี พบว่า บุคลากรนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานมาปฏิบัติถูกต้องตามกลุ่มเป้าหมาย มีความเหมาะสมและเท่าเทียมกัน

1.1.3 ด้านการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน พบว่า สำนักงานมีการสื่อสารเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไปยังฝ่ายต่าง ๆ และผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกลำดับของหน่วยงานอย่างชัดเจน และเมื่อมี

ปัญหาทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สำนักงานมีระบบการแก้ไขปัญหา หรือ จัดให้มีการสื่อสาร หรือจัดประชุม เพื่อหาแนวทางและข้อสรุปในการแก้ไขปัญหา สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ทศนี จัดมลทิน (2552) เรื่อง การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ วิทยาลัยศึกษาสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี พบว่า เมื่อได้รับมอบนโยบายและแนวทาง ปฏิบัติ สถาบันฯ มีการสื่อสารให้ทราบถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทันทีและมีการสื่อสารเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ไปยังฝ่ายต่าง ๆ และผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกลำดับขององค์กรอย่างชัดเจน

1.1.4 ด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า ผู้บริหารแต่ละ ระดับชั้นรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่จะทำให้งานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ บรรลุวัตถุประสงค์ และผู้บังคับบัญชามีการควบคุมตามสายงานในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการวิจัยของ อริสรา กังวล (2559) เรื่อง การนำนโยบายป้องกันและปราบปรามการฟอก เงินไปปฏิบัติ ศึกษากรณีธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า ผู้บริหารเข้าใจในการปฏิบัติงานและ ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี และหน่วยงานที่รับผิดชอบมีสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน

1.1.5 ด้านความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า เมื่อ จัดการทดสอบ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือทุกครั้ง และการทำงานตามนโยบายมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมภูณูช หุ่นนาค (2562) เรื่อง รูปแบบการนำนโยบายทวงคืนผืนป่าไปปฏิบัติ ศึกษาพื้นที่ป่าชายเลนภาคกลางในประเทศไทย พบว่า ผู้ส่งสารและผู้รับสารตามลำดับสายการบังคับบัญชามีความเข้าใจในเนื้อหาสาระของนโยบาย สามารถ ปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่ส่วนบนหรือส่วนกลางกำหนดไว้

1.1.6 ด้านการได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ พบว่า นโยบาย มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการในจังหวัดลพบุรี และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้การสนับสนุนงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างจริงจังและ ต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนี ขจัดมลทิน (2552) เรื่อง การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติวิทยาลัยศึกษาสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี พบว่า ผู้บริหาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้การสนับสนุนงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างจริงจังและ ต่อเนื่อง และนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตอบสนองต่อความต้องการของสถาน ประกอบการในจังหวัดลพบุรี

1.2 ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ แยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1.2.1 ด้านการสื่อสารนโยบาย พบว่า เอกสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความครบถ้วนสมบูรณ์ และเจ้าหน้าที่สามารถสื่อสารให้เห็นถึงประโยชน์ของ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สอดคล้องกับการวิจัยของ ทศนี ขจัดมลทิน (2552) เรื่อง การนำ นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติวิทยาลัยศึกษาสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี พบว่าเจ้าหน้าที่สถาบันฯ ชี้แจงรายละเอียดงานมาตรฐานฝีมือแรงงานได้รับทราบอย่าง ชัดเจน เอกสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความครบถ้วนสมบูรณ์ และ เจนจิรา เตชะรัฐ (2559) เรื่อง การนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ พบว่า นโยบาย

การบริหารแรงงานต่างด้าวมีความชัดเจนและต่อเนื่อง เจ้าหน้าที่มีผู้ปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและควรได้รับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ

1.2.2 ด้านทรัพยากรของนโยบาย พบว่า สถานที่ทดสอบฯ สะอาดและเป็นระเบียบและกรรมการทดสอบฯ ให้คำแนะนำและชี้แจง ข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบฯ ถูกต้องครบถ้วน สอดคล้องกับการวิจัยของ เจนจิรา เตชะรัฐ (2559) เรื่อง การนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ พบว่า วัสดุและอุปกรณ์มีเพียงพอต่อการให้บริการ หน่วยงานมีการตรวจสอบและดูแลวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา และชญาณี ประกอบชาติ, และ เสนาะ กลิ่นงาม (2559) เรื่อง การนำนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าไปปฏิบัติของโรงพยาบาลหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า อุปกรณ์ต่าง ๆ สะอาดมีความทันสมัยมีสภาพพร้อมใช้งานและเพียงพอต่อการดำเนินงานตามนโยบาย

1.2.3 ด้านทัศนคติของผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ พบว่า สถานประกอบการให้การยอมรับผู้ผ่านการทดสอบฯ จากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีและช่างที่ผ่านการทดสอบฯ กับช่างที่ไม่ผ่านการทดสอบฯ มีคุณภาพในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ ทศนี ขจัดมลทิน (2552) เรื่อง การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติกรณีศึกษาสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี พบว่า ประชาชนหรือผู้บริโภค ได้รับสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพได้มาตรฐานจากช่างที่มีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ และว่าที่ร้อยละโอกาส มีเซอร์ (2561) เรื่อง ประสิทธิภาพการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ เพื่อการชำระหนี้เงินกู้ยืมของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พบว่า ผู้กู้ยืมเงินมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความรับผิดชอบที่จะนำเงินมาให้กองทุน และจะทำหน้าที่ลูกหนี้ที่ดี

1.2.4 ด้านวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ พบว่า วิธีการ และเนื้อหาที่นำมาใช้ในการทดสอบฯ มีความเหมาะสมทันสมัย และขั้นตอนการดำเนินการในการทดสอบฯ ภาคความสามารถมีความเป็นกลางและน่าเชื่อถือ สอดคล้องกับการวิจัยของ ทศนี ขจัดมลทิน (2552) เรื่อง การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติกรณีศึกษาสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี พบว่า แบบทดสอบมีความทันสมัยทันกับเทคโนโลยี และขั้นตอนการดำเนินการทดสอบฯ มีความน่าเชื่อถือ และอริสรา กังวล (2559) เรื่อง การนำนโยบายป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินไปปฏิบัติ ศึกษากรณีธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า มีการกำหนดระเบียบข้อบังคับและกระบวนการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2. ผลของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ

2.1 เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

2.1.1 ด้านแรงงานมีฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด พบว่า ผู้ผ่านการทดสอบฯ มีความรู้ในหลักทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น และสามารถประหยัดเวลาในการทำงานและลดปัญหาการประสพอุบัติเหตุจากการทำงานได้ สอดคล้องกับการวิจัยของ ทศนี ขจัดมลทิน (2552) เรื่อง การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติกรณีศึกษาสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี พบว่า แรงงานที่ผ่านการทดสอบฯ สามารถลดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ มีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และช่วยลดการสูญเสียวัตถุดิบในการผลิต

2.1.2 ด้านสถานประกอบกิจการให้การยอมรับผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ พบว่า สถานประกอบการให้การยอมรับในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี สืบเนื่องได้จากการความสนใจในการติดตามข่าวสารการทดสอบและจำนวนพนักงานที่สถานประกอบการส่งเข้ามาทดสอบ และการนำผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมาเป็นองค์ประกอบในการปรับเลื่อนตำแหน่งและปรับฐานเงินเดือน สอดคล้องกับการวิจัยของ ทศน์ ขจัดมลทิน (2552) เรื่อง การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติกรณีศึกษาสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี พบว่า สถานประกอบการมีความพอใจในสินค้าและบริการจากแรงงานที่ผ่านการทดสอบฯ และสถานประกอบการใช้ประโยชน์มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

2.2 ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ

2.2.1 ด้านแรงงานมีฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด พบว่า เมื่อผ่านการทดสอบฯ สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถประหยัดเวลาในการทำงานและลดปัญหาการประสออุบัติเหตุจากการทำงานได้ สอดคล้องกับการวิจัยของ ทศน์ ขจัดมลทิน (2552) เรื่อง การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติกรณีศึกษาสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี พบว่า แรงงานที่ผ่านการทดสอบฯ จะมีทักษะการทำงานเพิ่มขึ้นและสามารถนำความรู้ที่มีมาใช้ในการทำงานได้ขึ้น

2.2.2 ด้านสถานประกอบกิจการให้การยอมรับผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ พบว่า สถานประกอบการให้การยอมรับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพราะพนักงานมีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ความผิดพลาดในการทำงานลดน้อยลงส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุลดน้อยลง สอดคล้องกับการวิจัยของ ทศน์ ขจัดมลทิน (2552) เรื่อง การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติกรณีศึกษาสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี พบว่า สถานประกอบการใช้ประโยชน์มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และสถานประกอบการมีความพอใจในสินค้าและบริการจากแรงงานที่ผ่านการทดสอบฯ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อเป็นแนวทางในการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ให้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีควรปรับปรุง คือ

1.1 ด้านทรัพยากรของนโยบาย สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีควรมองหาทางเลือกเพิ่มเติมเพื่อให้การดำเนินการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติบรรลุวัตถุประสงค์ เช่น ดำเนินการทำ mou กับสถานประกอบการเพื่อลดค่าใช้จ่ายดำเนินการ เพื่อให้การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ด้านการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน เมื่อสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ควรแจ้งให้

เจ้าหน้าที่ทราบถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่เปลี่ยนแปลงในทันที เพื่อไม่ให้เป็นการล่าช้าในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเปรียบเทียบการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 15 หรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในเครือข่าย เพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุงการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลพบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บรรณานุกรม

- จรรยา ทองบริบูรณ์, นางสาว. (2564, มีนาคม 19). นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ หัวหน้าฝ่ายมาตรฐานฝีมือแรงงานและรับรองความรู้ความสามารถ. สัมภาษณ์.
- จันทร์แรม ศรีรัตนมงคล, นาง. (2564, กุมภาพันธ์ 22). หัวหน้าแผนกบุคคล บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาล ที.เอ็น. จำกัด. สัมภาษณ์.
- จุมพล หนิมพานิช. (2554). การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มุมมองในทัศนะทางรัฐศาสตร์การเมือง และรัฐประศาสนศาสตร์ การบริหารและกรณีศึกษาของไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจนจิรา เดชะรัฐ. (2559). การนำนโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ชญานี ประกอบชาติ, และ เสนาะ กลิ่นงาม. (2559). การนำนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าไปปฏิบัติของโรงพยาบาลหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ชมภูช หุ่นาค. (2562). รูปแบบการนำนโยบายทวงคืนผืนป่าไปปฏิบัติ ศึกษาพื้นที่ป่าชายเลนภาคกลางในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ณัฐธา วินิจนัยภาค. (2554). นโยบายสาธารณะ: แนวทางการศึกษาแบบสหวิทยาการ. กรุงเทพฯ: โครงการเอกสารและตำรา คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทัศนีย์ ขจัดมลทิน. (2552). การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ธานินทร์ ศิลปจารุ. (2549). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: วี. อินเทอร์เน็ต.
- ธีรยุทธ์ สุภาเพ็ชร, นาย. (2564, มีนาคม 19). นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ. สัมภาษณ์.
- นิศารัตน์ ศิลปะเดช. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์เบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- ประกาศกระทรวงแรงงาน. (2558, ตุลาคม 13). กำหนดสาขาอาชีพ ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ. ราชกิจจานุเบกษา.
- ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง. (2563, มีนาคม 4). อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 9). ราชกิจจานุเบกษา.
- พระราชบัญญัติ. (2545, ตุลาคม 1). ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545. ราชกิจจานุเบกษา.
- ภาคภูมิ เปี่ยมระลึก, นาย. (2564, กุมภาพันธ์ 4). หัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัท สหฟาร์ม จำกัด (ลพบุรี). สัมภาษณ์.
- มยุรี อนุมานราชธน. (2549). นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.

- ยุวดี แก้วเอี่ยม, นางสาว. (2564, มีนาคม 9). ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี.
สัมภาษณ์.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2551). การนำนโยบายไปปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- วรเดช จันทรศร. (2551). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พริก
หวานกราฟฟิค.
- _____. (2556). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สมาคม
นักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย.
- ศุภชัย ยะวะประภาส. (2538). นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2552). นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด วิเคราะห์และกระบวนการ.
กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- _____. (2555). นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ (พิมพ์ครั้งที่
25). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- สมพร เฟื่องจันทร์. (2540). นโยบายสาธารณะ ทฤษฎีและการปฏิบัติ. สงขลา: คณะวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี. (ม.ป.ป.). แผนผังกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
แห่งชาติ. สืบค้น มีนาคม 18, 2564, จาก <http://www.dsd.go.th/Lopburi>
- _____. (2563ก). รายงานผลการดำเนินงานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ
2563. ลพบุรี: ผู้แต่ง.
- _____. (2563ข). รายงานผลการดำเนินการตรวจสอบสถานประกอบกิจการศูนย์ทดสอบมาตรฐาน
ฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และผู้ประกอบการอาชีพตาม
พระราชบัญญัติ ปีงบประมาณ 2563. ลพบุรี: ผู้แต่ง.
- _____. (2564ก). ระบบมาตรฐานการควบคุมภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
2564. ลพบุรี: ผู้แต่ง.
- _____. (2564ข). คู่มือแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. ลพบุรี:
ผู้แต่ง.
- สำนักงานพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน. (2563). มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ.
สืบค้น มีนาคม 10, 2564, จาก <http://www.dsd.go.th/standard>
- สุจินต์ ธรรมชาติ. (2544). การวิจัยภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุทิน ชนะบุญ. (2560). สถิติกับการวิจัย. สืบค้น มีนาคม 18, 2564, จาก
<https://online.pubhtml5.com/ecac/vuvq/#p=1>.
- สุรพล สุยะพรหม, และ สุทธิรักษ์ ศรีจันทร์เพ็ญ. (2553). ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการ. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อรสา คำมันตรี. (2558). มาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผลต่อการปรับตัวของแรงงานไทยในเขต
อุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- อริสรา กังวล. (2559). **การนำนโยบายป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินไปปฏิบัติ** ศึกษารณิ
ธนาการกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
 เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- อาณัติ ดวงจันทร์, นาย. (2564, กุมภาพันธ์ 16). พนักงานบุคคล - ธุรกิจสาขา บริษัท สยามโกลบอล
 เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน). สัมภาษณ์.
- โอภาส มีเชาว์. (2561). **ประสิทธิผลการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ เพื่อการชำระหนี้เงินกู้ยืม
 ของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต มหาวิทยาลัย
 สยาม.
- Bardach, Eugen. (1980). *Implementation Studies and the Study of Implements*,
 Presented at The 1980 Meeting of American Policy Science Association,
 University of California, Berkeley, อ้างถึงใน สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2552). **นโยบาย
 สาธารณะ: แนวความคิด วิเคราะห์และกระบวนการ.** กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- Donald, S. Van Meter, & Van Horn, Carl E. (1976). *The Implementation of
 Intergovernmental Policy*, in Charles O. Jones, and Robert D. Thomas eds.,
Public Policy Making in a Federal System. California: Sage Publications, อ้างถึงใน
 สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2555). **นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์ และ
 กระบวนการ** (พิมพ์ครั้งที่ 25). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- Edward, George C. (1980). *Implementing Public Policy.* Washington D. C.:
 Congressional Quarterly Press, อ้างถึงใน สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2552). **นโยบาย
 สาธารณะ: แนวความคิด วิเคราะห์และกระบวนการ.** กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- Hambleton, R. (1983). *Planning System and Policy Implementation*, *Journal of Public
 Policy*, 3(4), 406, อ้างถึงใน วรเดช จันทรร. (2556). **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะ
 ไปปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย.
- Smith, Thomas B. (1973). *The Politics of Policy Implementation Process.* *Policy
 Science*, 4, 197 – 209, อ้างถึงใน สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2555). **นโยบายสาธารณะ:
 แนวความคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ** (พิมพ์ครั้งที่ 25). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสอบถาม

เรื่อง การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแห่งชาติไปปฏิบัติ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี สำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อให้การศึกษางานวิจัยประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ คำตอบของท่านจะนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาและจะไม่มีผลกระทบใด ๆ กับการปฏิบัติงานของท่าน

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแห่งชาติไปปฏิบัติ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแห่งชาติไปปฏิบัติ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวณัฐิฐา วงษ์แสง
นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> 18 – 25 ปี	<input type="checkbox"/> 26 – 35 ปี
<input type="checkbox"/> 36 – 45 ปี	<input type="checkbox"/> 46 ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา

<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
<input type="checkbox"/> ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง/อนุปริญญา
<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโทขึ้นไป
4. ประเภทตำแหน่ง

<input type="checkbox"/> ข้าราชการ	<input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ
<input type="checkbox"/> พนักงานราชการ	<input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราว
5. อายุราชการ

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี
<input type="checkbox"/> 5 – 10 ปี
<input type="checkbox"/> 11 – 15 ปี
<input type="checkbox"/> 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแห่งชาติไปปฏิบัติ
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

มากที่สุด เป็นข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

มาก เป็นข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นมาก

ปานกลาง เป็นข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นปานกลาง

น้อย เป็นข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นน้อย

น้อยที่สุด เป็นข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. มาตรฐานและวัตถุประสงค์					
1.1 นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้					
1.2 นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีมาตรฐานชัดเจน สามารถวัดผลการปฏิบัติได้					
1.3 นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างละเอียดชัดเจน					
1.4 ทิศทางของนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความสอดคล้องกับทิศทางของนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง					
1.5 การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมาปฏิบัติมีการวัดผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
2. ทรัพยากรของนโยบาย					
2.1 สำนักงานได้รับการจัดสรรงบประมาณสำหรับงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงาน					
2.2 เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และนำมาปฏิบัติถูกต้องตามวัตถุประสงค์					
2.3 เจ้าหน้าที่มีการทำงานเป็นทีม มีการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.4 สำนักงานจัดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมมารับผิดชอบงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ					
2.5 การปฏิบัติงานในการให้บริการมีความเหมาะสมเท่าเทียมกัน					
3. การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน					
3.1 เมื่อได้รับมอบนโยบายและแนวปฏิบัติ สำนักงานมีการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่ทราบถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทันที					
3.2 สำนักงานมีการสื่อสารเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไปยังฝ่ายต่าง ๆ และผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกลำดับของหน่วยงานอย่างชัดเจน					
3.3 สำนักงานได้รับการแนะนำด้านเทคนิค และความช่วยเหลือในการทำงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างสม่ำเสมอ					
3.4 มีการสื่อสารทุกครั้งและทันการณ์เกี่ยวกับแนวปฏิบัติ นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ					
3.5 เมื่อมีปัญหาทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สำนักงานมีระบบการแก้ไขปัญหา หรือจัดให้มีการสื่อสารหรือจัดประชุม เพื่อหาแนวทางและข้อสรุปในการแก้ไขปัญหา					
4. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ					
4.1 เจ้าหน้าที่มีอิสระในการวางแผนการปฏิบัติงานจากงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
4.2 ผู้บริหารแต่ละระดับชั้นรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่จะทำให้งานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติบรรลุวัตถุประสงค์					
4.3 สำนักงานมีระบบการควบคุมและติดตามผลการดำเนินงานที่ดี					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.4 สำนักงานมีความพร้อมด้านสถานที่วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ					
4.5 ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมตามสายงานในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
5. ความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ					
5.1 ยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติว่าสามารถปฏิบัติได้					
5.2 ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ					
5.3 ให้ความร่วมมือในการทำงานตามนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไปในทิศทางเดียวกัน					
5.4 เมื่อจัดการทดสอบ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือทุกครั้ง					
5.5 เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การทำงาน ท่านแสดงออกถึงความกระตือรือร้นหรือให้การยอมรับที่จะปฏิบัติตาม					
6. การได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ					
6.1 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้การสนับสนุนงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง					
6.2 สถานประกอบการในจังหวัดลพบุรีให้ความร่วมมือในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ					
6.3 ประเภทธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดลพบุรีมีความสอดคล้องเหมาะสมกับการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.4 นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตอบสนองต่อความต้องการของสถาน ประกอบการในจังหวัดลพบุรี					
6.5 แรงงานในจังหวัดลพบุรี ให้ความสนใจใน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแห่งชาติไปปฏิบัติ
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

- มากที่สุด เป็นข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด
 มาก เป็นข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นมาก
 ปานกลาง เป็นข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นปานกลาง
 น้อย เป็นข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นน้อย
 น้อยที่สุด เป็นข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
แรงงานมีฝีมือตามมาตรฐานกำหนด					
1. ผู้ผ่านการทดสอบฯ มีความรู้ในหลักทฤษฎี เกี่ยวกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น					
2. ผู้ผ่านการทดสอบฯ สามารถนำความรู้และ คำแนะนำที่ได้รับจากกรรมการไปศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม					
3. ผู้ผ่านการทดสอบฯ สามารถนำความรู้ มาปรับ ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
4. ผู้ผ่านการทดสอบฯ มีทักษะในการทำงานเพิ่ม มากขึ้น					
5. ผู้ผ่านการทดสอบฯ สามารถประหยัดเวลาใน การทำงานและลดปัญหาการประสออุบัติเหตุจาก การทำงานได้					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความกรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสอบถาม

เรื่อง การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ

ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

สำหรับผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อให้การศึกษางานวิจัยประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ คำตอบของท่านจะนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาและจะไม่มีผลกระทบใด ๆ กับการปฏิบัติงานของท่าน

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวณัฐรา วงษ์แสง
นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 18 – 25 ปี 26 – 35 ปี
 36 – 45 ปี 46 ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา
 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย
 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง/อนุปริญญา
ปริญญาตรีขึ้นไป
4. ประสบการณ์ทำงาน
 1 – 3 ปี 4 – 6 ปี
 7 – 9 ปี 10 ปีขึ้นไป
5. จำนวนปีที่ผ่านมาการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 ต่ำกว่า 1 ปี
 1 – 3 ปี
 4 – 6 ปี
 7 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยในการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

มากที่สุด เป็นข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

มาก เป็นข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นมาก

ปานกลาง เป็นข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นปานกลาง

น้อย เป็นข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นน้อย

น้อยที่สุด เป็นข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การสื่อสารนโยบาย					
1.1 เอกสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความครบถ้วนสมบูรณ์					
1.2 เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสารให้เห็นถึงประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ					
1.3 ความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ					
1.4 ระดับความรู้ ความเข้าใจในงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ					
1.5 เจ้าหน้าที่มีการติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการนำประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปใช้					
2. ทรัพยากรของนโยบาย					
2.1 เจ้าหน้าที่ของสำนักงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี					
2.2 สถานที่ทดสอบฯ สะอาดและเป็นระเบียบ					
2.3 เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการทดสอบฯ มีคุณภาพได้มาตรฐาน					
2.4 วัสดุที่ใช้ในการทดสอบฯ มีเพียงพอกับจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบ					
2.5 กรรมการทดสอบฯ ให้คำแนะนำและชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบฯ ถูกต้องครบถ้วน					
3. ทศนคติของผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ					
3.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทดสอบฯ					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.2 ช่างที่ผ่านการทดสอบฯกับช่างที่ไม่ผ่านการทดสอบฯ มีคุณภาพในการทำงานแตกต่างกัน					
3.3 ความมั่นใจในฝีมือและคุณภาพของงานที่ทำหลังจากผ่านการทดสอบฯ					
3.4 เมื่อผ่านการทดสอบฯ มีความคาดหวังที่จะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นหรือสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้น					
3.5 สถานประกอบการที่ให้การยอมรับผู้ผ่านการทดสอบฯ จากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี					
4. วิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ					
4.1 ขั้นตอนการดำเนินการในการทดสอบฯ ภาควิชาความรู้ ผ่านระบบ E-Testing มีความโปร่งใส					
4.2 ขั้นตอนการดำเนินการในการทดสอบฯ ภาควิชาความสามารถ มีความเป็นกลาง และน่าเชื่อถือ					
4.3 ระยะเวลาในการทดสอบฯ ภาควิชาความรู้และภาควิชาความสามารถ มีความเหมาะสม					
4.4 วิธีการ และเนื้อหาที่นำมาใช้ในการทดสอบฯ มีความเหมาะสมทันสมัย					
4.5 หลักเกณฑ์การทดสอบผ่านมีความชัดเจน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อผลการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

มากที่สุด เป็นข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด
มาก เป็นข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นมาก
ปานกลาง เป็นข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นปานกลาง
น้อย เป็นข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นน้อย
น้อยที่สุด เป็นข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
แรงงานมีฝีมือตามมาตรฐานกำหนด					
1. เมื่อผ่านการทดสอบฯ ความรู้ในหลักทฤษฎี เกี่ยวกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น					
2. เมื่อผ่านการทดสอบฯ สามารถนำความรู้และ คำแนะนำที่ได้รับจากกรรมการไปศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติม					
3. เมื่อผ่านการทดสอบฯ สามารถนำความรู้มา ปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
4. เมื่อผ่านการทดสอบฯ ทักษะในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น					
5. เมื่อผ่านการทดสอบฯ สามารถประหยัดเวลา ในการทำงานและลดปัญหาการประสออุบัติเหตุ จากการทำงานได้					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความกรุณาเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

แบบสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี
เรื่อง การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ
ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

ผู้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์

สถานที่/ที่อยู่ให้สัมภาษณ์

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์

ความคิดเห็นของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ

1. นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ การกำหนดวัตถุประสงค์ และทิศทางของนโยบาย

.....

.....

.....

.....

2. ทรัพยากรของนโยบาย งบประมาณและการทำงานของเจ้าหน้าที่

.....

.....

.....

.....

3. การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน การชี้แจงเกี่ยวกับมาตรฐานและการแก้ไขปัญหา

.....

.....

.....

.....

4. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การทำงานของเจ้าหน้าที่ ความพร้อมของสำนักงาน.....

.....

.....

.....

.....

5. ความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

.....

.....

.....

.....

6. การได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ

.....

.....

.....

.....

7. ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี เป็นอย่างไร บริษัทให้การยอมรับหรือไม่อย่างไร.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสัมภาษณ์ผู้จัดการบริษัทหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
เรื่อง การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ
ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

ผู้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์

สถานที่/ที่อยู่ให้สัมภาษณ์

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์

ความคิดเห็นของการนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ

1. สถานประกอบการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ความพร้อมทางด้านทรัพยากรในการจัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สถานประกอบการมีความคิดเห็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ความเชื่อมั่นที่สถานประกอบการมีต่อฝีมือการทำงานของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ขั้นตอนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระยะเวลา และความเหมาะสม

.....

.....

.....

.....

.....

5. ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี
เป็นอย่างไร บริษัทให้การยอมรับหรือไม่อย่างไร.....

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....
.....
.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพ
เครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๕/๕๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชมหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย
เรียน นายประมาณ จันท

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๓. เครื่องมือในการวิจัย	จำนวน ๓ ชุด
	๒. โครงการการค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวณิธิฐา วงษ์แสง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี โคเฒ่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บิรสุธิ)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๓๔๘๕ - ๕๓ หรือ ๒๓๓, ๐ ๓๖๔๑ ๓๔๕๐

โทรสาร ๐ ๓๖๔๓ ๓๑๕๐

Email : human_Trug@hotmail.co.th



ที่ ฮว ๐๖๒๘.๐๕/๕๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ถนนนารายณ์มหาราช

อ.เมือง จ.ลพบุรี ๓๕๐๐๐

๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวจรรยา ทองบริบูรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓. เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวณัฐชา วงษ์แสง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิลา เกิดผล ประสพศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านกรวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บิรสุทธิ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕ - ๙๓ ต่อ ๒๓๑, ๐ ๓๖๔๓ ๑๑๕๐

โทรสาร ๐ ๓๖๔๓ ๑๑๕๐

Email : human_Trug@hotmail.co.th



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ มนส. ๔๓๓/๒๕๖๓ วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผศ.ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓. เครื่องมือในการวิจัย

๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ

ด้วย นางสาวณัฐธา วงษ์แสง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บรุษุทธิ์)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ภาคผนวก ค
การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (ค่า IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (ค่า IOC)
เรื่อง การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแห่งชาติไปปฏิบัติ
ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี
(เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี)

.....

เกณฑ์การให้ความเชื่อมั่น :

ค่าความเชื่อมั่นระดับ +1	หมายถึง	ใช้ได้
ค่าความเชื่อมั่นระดับ 0	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่าความเชื่อมั่นระดับ -1	หมายถึง	ใช้ไม่ได้

ข้อ	การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติไปปฏิบัติ	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
ข้อมูลทั่วไป						
1	เพศ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	อายุ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	วุฒิการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ประเภทตำแหน่ง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	อายุราชการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
มาตรฐานและวัตถุประสงค์						
6	นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีการ กำหนดวัตถุประสงค์ที่เป็นรูปธรรมอย่าง ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมี มาตรฐานชัดเจน สามารถวัดผลการปฏิบัติได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีการ กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อเป็น แนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างละเอียด ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ทิศทางของนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติมีความสอดคล้องกับทิศทางของ นโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติไปปฏิบัติ	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
10	การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ มาปฏิบัติมีการวัดผลการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
ทรัพยากรของนโยบาย						
11	สำนักงานได้รับการจัดสรรงบประมาณ สำหรับงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ความเหมาะสมและเพียงพอต่อการ ดำเนินงาน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
12	เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และ เป้าหมายนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ และนำมาปฏิบัติถูกต้องตาม วัตถุประสงค์	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
13	เจ้าหน้าที่มีการทำงานเป็นทีม มีการทำงาน ไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	สำนักงานจัดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถและเหมาะสมมารับผิดชอบ งานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ทดสอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	การปฏิบัติงานในการให้บริการมีความ เหมาะสมเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน						
16	เมื่อได้รับมอบนโยบายและแนวปฏิบัติ สำนักงานมีการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่ทราบถึง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ทันที	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
17	สำนักงานมีการสื่อสารเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ไปยังฝ่ายต่าง ๆ และผู้ที่ เกี่ยวข้องในทุกลำดับของหน่วยงานอย่าง ชัดเจน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
18	สำนักงานได้รับการแนะนำด้านเทคนิค และ ความช่วยเหลือในการทำงานจากกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานอย่างสม่ำเสมอ	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้

ข้อ	การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติไปปฏิบัติ	ความเห็น เชี่ยวชาญคนที่			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
19	มีการสื่อสารทุกครั้งและทันการณ์เกี่ยวกับ แนวปฏิบัตินโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
20	เมื่อมีปัญหาทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ สำนักงานมีระบบการ แก้ไขปัญหา หรือจัดให้มีการสื่อสาร หรือจัด ประชุม เพื่อหาแนวทางและข้อสรุปในการ แก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไป ปฏิบัติ						
21	เจ้าหน้าที่มีอิสระในการวางแผนการ ปฏิบัติงานจากงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารแต่ละระดับชั้นรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่จะทำให้งาน มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติบรรลุ วัตถุประสงค์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	สำนักงานมีระบบการควบคุมและติดตามผล การดำเนินงานที่ดี	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
24	สำนักงานมีความพร้อมด้านสถานที่วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมี ความเหมาะสมทันสมัย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมตามสายงาน ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบาย ไปปฏิบัติ						
26	ยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานว่าสามารถ ปฏิบัติได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย มาตรฐานฝีมือแรงงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติไปปฏิบัติ	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
28	ให้ความร่วมมือในการทำงานตามนโยบาย มาตรฐานฝีมือแรงงาน ไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	เมื่อจัดการทดสอบ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ความ ร่วมมือทุกครั้ง	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
30	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การทำงาน ท่านแสดงออกถึงความกระตือรือร้นหรือให้ การยอมรับที่จะปฏิบัติตาม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ						
31	กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้การสนับสนุนงาน มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	สถานประกอบการในจังหวัดลพบุรีให้ความ ร่วมมือในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	ประเภทรุกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดลพบุรีมี ความสอดคล้องเหมาะสมกับการนำนโยบาย มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
34	นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตอบสนองต่อความต้องการของสถาน ประกอบการในจังหวัดลพบุรี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	แรงงานในจังหวัดลพบุรี ให้ความสนใจในการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
แรงงานมีฝีมือตามมาตรฐานกำหนด						
36	แรงงานที่ผ่านการทดสอบฯ ความรู้ในหลัก ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	แรงงานที่ผ่านการทดสอบฯ สามารถนำ ความรู้และคำแนะนำที่ได้รับจากกรรมการไป ศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	แรงงานที่ผ่านการทดสอบฯ สามารถนำ ความรู้ มาปรับใช้ในการทำงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติไปปฏิบัติ	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
39	แรงงานที่ผ่านการทดสอบฯ ทักษะในการ ทำงานเพิ่มมากขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	แรงงานที่ผ่านการทดสอบฯ สามารถ ประหยัดเวลาในการทำงานและลดปัญหาการ ประสออุบัติเหตุจากการทำงานได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

วิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของรายการข้อคำถามด้วยการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น นำผลการแสดงความคิดเห็นที่ได้มาวิเคราะห์ค่า IOC แล้วได้ค่า IOC ที่มีค่าตั้งแต่ 0.6 - 1 สรุปค่า IOC ทั้งหมด $= 0.92$ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปจัดทำแบบสอบถามสำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชาชน

การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (ค่า IOC)
เรื่อง การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแห่งชาติไปปฏิบัติ
ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี
(ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ)

.....

เกณฑ์การให้ความเชื่อมั่น :

ค่าความเชื่อมั่นระดับ +1	หมายถึง	ใช้ได้
ค่าความเชื่อมั่นระดับ 0	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่าความเชื่อมั่นระดับ -1	หมายถึง	ใช้ไม่ได้

ข้อ	การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปปฏิบัติ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
ข้อมูลทั่วไป						
1	เพศ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	อายุ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	วุฒิการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ประสบการณ์ทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	จำนวนปีผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การสื่อสารนโยบาย						
6	เอกสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความครบถ้วนสมบูรณ์	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
7	เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสารให้เห็นถึงประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ระดับความรู้ ความเข้าใจในงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
10	เจ้าหน้าที่มีการติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการนำประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้

ข้อ	การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติไปปฏิบัติ	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
ทรัพยากรของนโยบาย						
11	เจ้าหน้าที่ของสำนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
12	สถานที่ทดสอบฯ สะอาดและเป็นระเบียบ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
13	เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการทดสอบฯ มี คุณภาพได้มาตรฐาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	วัสดุที่ใช้ในการทดสอบฯ มีเพียงพอกับ จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	กรรมการทดสอบฯ ให้คำแนะนำและชี้แจง ข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบฯ ถูกต้องครบถ้วน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ทัศนคติของผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ						
16	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทดสอบฯ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ช่างที่ผ่านการทดสอบฯ กับช่างที่ไม่ผ่านการ ทดสอบฯ มีคุณภาพในการทำงานแตกต่างกัน	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
18	ความมั่นใจในฝีมือและคุณภาพของงานที่ทำ หลังจากผ่านการทดสอบฯ	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
19	เมื่อผ่านการทดสอบฯ มีความคาดหวังที่จะ ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นหรือสิทธิ์ประโยชน์ เพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	สถานประกอบการที่ให้การยอมรับผู้ผ่านการ ทดสอบฯ จากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ลพบุรี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
วิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ						
21	ขั้นตอนการดำเนินการในการทดสอบ ภาครู้ ผ่านระบบE-Testing มีความโปร่งใส	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ขั้นตอนการดำเนินการในการทดสอบภาค ความสามารถมีความเป็นกลางและน่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ระยะเวลาในการทดสอบภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ มีความเหมาะสม	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
24	วิธีการและเนื้อหาที่นำมาใช้ในการทดสอบฯ มีความเหมาะสมทันสมัย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การนำนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติไปปฏิบัติ	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
25	หลักเกณฑ์การทดสอบผ่านมีความชัดเจน	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
แรงงานมีฝีมือตามมาตรฐานกำหนด						
26	เมื่อผ่านการทดสอบฯ ความรู้ในหลักทฤษฎี เกี่ยวกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	เมื่อผ่านการทดสอบฯ สามารถนำความรู้และ คำแนะนำ ที่ได้รับจากกรรมการไปศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	เมื่อผ่านการทดสอบฯ สามารถนำความรู้มา ปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	เมื่อผ่านการทดสอบฯ ทักษะในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	เมื่อผ่านการทดสอบฯ สามารถประหยัดเวลา ในการทำงานและลดปัญหาการประสพ อุบัติเหตุจากการทำงานได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

วิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของรายการข้อคำถามด้วยการสอบถามความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น นำผลการแสดงความคิดเห็นที่ได้มา
วิเคราะห์ค่า IOC แล้วได้ค่า IOC ที่มีค่าตั้งแต่ 0.6 - 1 สรุปค่า IOC ทั้งฉบับ = 0.90 ผู้วิจัยได้
ดำเนินการสรุปจัดทำแบบสอบถามสำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชาชน

ภาคผนวก ง
ค่าสถิติที่แปลผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุพรรณบุรี

		ข้อมูลทั่วไป				
		เพศ	อายุ	วุฒิการศึกษา	ประเภทตำแหน่ง	อายุราชการ
N	Valid	17	17	17	17	17
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1.59	3.24	2.88	1.94	2.82
Std. Deviation		0.507	0.831	0.857	1.029	1.380

มาตรฐานและวัตถุประสงค์

		นโยบายมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีการกำหนด วัตถุประสงค์	นโยบายมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีมาตรฐานชัดเจน	นโยบายมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีการกำหนดขั้นตอน	ทิศทางของนโยบาย มาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติมี ความสอดคล้อง	การนำนโยบาย มาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติมา ปฏิบัติ
N	Valid	17	17	17	17	17
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.65	5.00	5.00	4.65	4.53
Std. Deviation		0.493	0.000	0.000	0.493	0.514

ทรัพยากรของนโยบาย

		สำนักงานได้รับการ จัดสรรงบประมาณ	เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจ ในวัตถุประสงค์และ เป้าหมาย	เจ้าหน้าที่มีการ ทำงานเป็นทีม มีการ ทำงานไปในทิศทาง เดียวกัน	สำนักงานจัด เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถและ เหมาะสม	การปฏิบัติงานในการ ให้บริการมีความ เหมาะสมเท่าเทียมกัน
N	Valid	17	17	17	17	17
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.82	4.12	4.41	4.18	5.00
Std. Deviation		0.636	0.332	0.795	0.529	0.000

การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน

		เมื่อได้รับมอบ นโยบายและแนว ปฏิบัติ สำนักงานมี การสื่อสาร	สำนักงานมีการ สื่อสารเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ไปยัง ฝ่ายต่าง ๆ	สำนักงานได้รับการ แนะนำด้านเทคนิค และความช่วยเหลือ	มีการสื่อสารทุกครั้ง และทันการณ์ เกี่ยวกับ แนวปฏิบัติ นโยบายมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ	เมื่อมีปัญหาทาง ปฏิบัติเกี่ยวกับงาน มาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ
N	Valid	17	17	17	17	17
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.12	4.71	4.35	4.00	4.65
Std. Deviation		0.697	0.470	0.493	0.866	0.996

ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

		เจ้าหน้าที่มีอิสระในการวางแผนการปฏิบัติงานจากงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	ผู้บริหารแต่ละระดับชั้นรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ	สำนักงานมีระบบการควบคุมและติดตามผลการดำเนินงานที่ดี	สำนักงานมีความพร้อมด้านสถานที่วัสดุอุปกรณ์ ฯ	ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมตามสายงานในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
N	Valid	17	17	17	17	17
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.47	4.76	4.06	4.06	4.59
Std. Deviation		0.514	0.562	0.659	0.827	0.507

ความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

		ยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายมาตรฐานมีแรงจูงใจที่สามารถปฏิบัติได้	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายมาตรฐานมีแรงจูงใจ	ให้ความร่วมมือในการทำงานตามนโยบายมาตรฐานมีแรงจูงใจในทิศทางเดียวกัน	เมื่อจัดการทดสอบผู้เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือทุกครั้ง	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การทำงาน ฯ
N	Valid	17	17	17	17	17
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.94	4.65	4.94	5.00	4.18
Std. Deviation		0.659	0.493	0.243	0.000	0.809

การได้รับความสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ

		กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้การสนับสนุนงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	สถานประกอบการในจังหวัดชลบุรีให้ความร่วมมือ	ประเภทธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีมีความสอดคล้องกัน	นโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตอบสนองต่อความต้องการ	แรงงานในจังหวัดชลบุรีให้ความสนใจในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
N	Valid	17	17	17	17	17
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.82	4.71	3.82	5.00	4.06
Std. Deviation		0.393	0.470	0.809	0.000	0.827

แรงงานมีฝีมือตามมาตรฐานกำหนด

		ผู้ที่ผ่านการทดสอบ มีความรู้ในหลัก ทฤษฎีเกี่ยวกับการ ทำงานเพิ่มมากขึ้น	ผู้ที่ผ่านการทดสอบ สามารถนำความรู้ และคำแนะนำ	ผู้ที่ผ่านการทดสอบ สามารถนำความรู้ มาปรับใช้ในการ ทำงาน	ผู้ที่ผ่านการทดสอบ มีทักษะในการ ทำงานเพิ่มมากขึ้น	ผู้ที่ผ่านการทดสอบ สามารถ ประหยัดเวลาในการ ทำงาน
N	Valid	17	17	17	17	17
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.76	4.65	4.53	4.59	4.76
Std. Deviation		0.437	0.493	0.514	0.507	0.437

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ทำงานในสถานประกอบการ

ข้อมูลทั่วไป

		เพศ	อายุ	วุฒิการศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน	จำนวนปีที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
N	Valid	122	122	122	122	122
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1.00	2.65	2.42	2.22	2.13
Std. Deviation		0.000	0.842	0.543	0.983	0.738

การสื่อสารนโยบาย

		เอกสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความครบถ้วนสมบูรณ์	เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสารให้เห็นถึงประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	ความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	ระดับความรู้ความเข้าใจในงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	เจ้าหน้าที่ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการนำประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้
N	Valid	122	122	122	122	122
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.62	4.39	4.36	4.36	4.27
Std. Deviation		0.594	0.581	0.669	0.617	0.681

ทรัพยากรของนโยบาย

		เจ้าหน้าที่ของสำนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี	สถานที่ทดสอบสะอาดและเป็นระเบียบ	เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการทดสอบ มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน	วัสดุที่ใช้ในการทดสอบ มีเพียงพอกับจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบ	กรรมการทดสอบให้คำแนะนำและชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบ ถูกต้องครบถ้วน
N	Valid	122	122	122	122	122
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.29	4.41	4.34	4.35	4.39
Std. Deviation		0.698	0.613	0.638	0.655	0.663

ทัศนคติของผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

		ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรทดสอบ	ช่างที่ผ่านการทดสอบกับช่างที่ไม่ผ่านการทดสอบ มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานแตกต่างกัน	ความมั่นใจในฝีมือและคุณภาพของงานที่ทำหลังจากผ่านการทดสอบ	เมื่อผ่านการทดสอบ มีความคาดหวังที่จะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น	สถานประกอบการที่ให้การยอมรับผู้ผ่านการทดสอบ จากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี
N	Valid	122	122	122	122	122
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.33	4.38	4.38	4.38	4.51
Std. Deviation		0.673	0.647	0.634	0.621	0.534

วิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

		ขั้นตอนการดำเนินการในการทดสอบภาคทฤษฎีผ่านระบบ E-Testing มีความโปร่งใส	ขั้นตอนการดำเนินการในการทดสอบภาคความสามารถ มีความเป็นกลาง และไม่เอื้อเอื้อ	ระยะเวลาในการทดสอบภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีความเหมาะสม	วิธีการและเนื้อหาที่นำมาใช้ในการทดสอบ มีความเหมาะสมทันสมัย	หลักเกณฑ์การทดสอบผ่านมีความชัดเจน
N	Valid	122	122	122	122	122
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.30	4.37	4.29	4.40	4.31
Std. Deviation		0.667	0.658	0.674	0.625	0.604

แรงงานมีฝีมือตามที่มาตรฐานกำหนด

		ความรู้ในหลักทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น	สามารถนำความรู้และคำแนะนำที่ได้รับจากกรรมการไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	สามารถประหยัดเวลาในการทำงานและลดปัญหาการประสออุบัติเหตุจากการทำงานได้
N	Valid	122	122	122	122	122
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.49	4.44	4.55	4.46	4.53
Std. Deviation		0.606	0.561	0.604	0.563	0.578

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวณัฐรา วงษ์แสง
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 30 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2524
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	200/67 หมู่ที่ 1 ตำบลป่าตาล อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี 15000
เบอร์โทรศัพท์	090-985-2293
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี 150 หมู่ 3 ตำบลป่าตาล อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี 15000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2544 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ โรงเรียนเทคโนโลยีละโว้ พ.ศ. 2556 บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. 2565 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี