

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิทยานิพนธ์ งานวิจัย

วทศ 1234567

แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร  
รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

นายเสกสรรค์ จิตพงษ์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
พ.ศ. 2560

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธรรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจ  
อาเซียน

ผู้วิจัย : นายเสกสรรค์ จิตพงษ์

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธิ ตีเมืองชัย)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปอง สุวรรณงูมา)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.รังสรรค์ อินทน์จันทร์)

- ชื่อเรื่อง : แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการเปิด  
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- ผู้วิจัย : นายเสกสรรค์ จิตพงษ์
- ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา  
อาจารย์ ดร.รังสรรค์ อินทน์จันทร์
- ปีการศึกษา : 2560

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับการ  
รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ความสัมพันธ์แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัด  
ยโสธรกับรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาฝีมือ  
แรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิง  
ปริมาณ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับลูกจ้างสถาน  
ประกอบกิจการในจังหวัดยโสธร จำนวน 338 คน การวิเคราะห์ข้อมูล การแจกแจงความถี่ ร้อยละ  
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square)  
กับตัวแปรที่มีการวัดระดับกลุ่ม และระดับอันดับ และใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์  
สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดแบบช่วงและ  
อัตราส่วน

ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) ส่วน  
รายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของแรงงาน ( $\bar{X} = 3.71$ ) ด้านการ  
ให้บริการ ( $\bar{X} = 3.68$ ) ด้านสภาพการทำงานของแรงงาน ( $\bar{X} = 3.61$ ) ด้านความรู้ความสามารถและ  
ความพร้อมของแรงงาน ( $\bar{X} = 3.56$ ) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน  
( $\bar{X} = 3.50$ ) ด้านการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ( $\bar{X} = 3.49$ ) ด้านความมั่นคงและคุณภาพ  
ชีวิตของแรงงาน ( $\bar{X} = 3.45$ ) ด้านการอบรมและการพัฒนาฝีมือแรงงาน ( $\bar{X} = 3.44$ ) และด้าน  
ประสบการณ์และวิชาชีพในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.30$ ) ตามลำดับ

การรับรู้เกี่ยวกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของจังหวัดยโสธรโดยรวม  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) ส่วนรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างขีดความสามารถทาง

การรับรู้เกี่ยวกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของจังหวัดยโสธรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) ส่วนรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างขีดความสามารถทางเศรษฐกิจ ( $\bar{X} = 3.68$ ) การสร้างความเท่าเทียม ( $\bar{X} = 3.56$ ) การบูรณาการกับเศรษฐกิจโลก ( $\bar{X} = 3.50$ ) และเป้าหมายประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ( $\bar{X} = 3.37$ ) ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ความรู้ความสามารถและความพร้อมของแรงงาน ประสบการณ์และวิชาชีพในการทำงาน การอบรมและการพัฒนาฝีมือแรงงาน สภาพการทำงานของแรงงาน ความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงาน คุณธรรมและจริยธรรมของแรงงาน การให้บริการ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของแรงงาน ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แรงงานส่วนใหญ่เห็นว่าในการจัดอบรมภาครัฐและภาคเอกชนคือสถานประกอบการควรมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรอบรมและเนื้อหาพร้อมกัน โดยเน้นในเรื่องของการเรียนรู้และฝึกอบรมทางภาษาเพื่อเตรียมพร้อมสู่การเป็นแรงงานในประชาคมอาเซียนให้แรงงานสามารถสื่อสารและสามารถแข่งขันกับแรงงานในประเทศเพื่อนบ้านอื่นๆในกลุ่มอาเซียนได้ นอกจากนี้ยังเสนอแนะให้จัดอบรมเทคโนโลยีใหม่ๆให้กับแรงงานเพื่อให้มีความเชี่ยวชาญและสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา ฝีมือแรงงาน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน



อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

**Title** : The Development of Skilled Labor in Yasothon Province in Supporting ASEAN Economic Community

**Author** : Seksan Jitpong

**Degree** : Master of Public Administration (Public and Private Management)  
Rajabhat Maha Sarakham University

**Advisors** : Associate Professor Dr.Sauwaluck Nikornpittaya  
Dr.Rungsun Injun

**Year** : 2017

### ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) level of perception on the skilled labor development guideline among the skilled labors in Yasothon province, 2) level of perception on the supporting of ASEAN Economic Community, 3) the Correlation between the skilled labor development in Yasothon province and the supporting of ASEAN Economic Community, and 4) guideline of the skilled labor development in Yasothon province in supporting ASEAN Economic Community. Quantitative research methodological approach is adopted in the research to collect research data from 338 labors in Yasothon province. Questionnaire is used as research instrument to collect data, and the data is tested by the descriptive statistics, Chi-square, and the Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The research results indicated that the overall of skilled-labor development guideline level among the skilled labors in Yasothon province was high ( $\bar{X} = 3.53$ ). Considering by items, found that level of labour ethics was high ( $\bar{X} = 3.71$ ), followed by services ( $\bar{X} = 3.68$ ), labour working condition ( $\bar{X} = 3.61$ ), labour efficiency ( $\bar{X} = 3.56$ ), labour's perception on AEC ( $\bar{X} = 3.50$ ), perception of labour skill development ( $\bar{X} = 3.49$ ), labour's quality of life ( $\bar{X} = 3.45$ ), trainings ( $\bar{X} = 3.44$ ), and labour's working experiences ( $\bar{X} = 3.30$ ) respectively.

The overall level of perception on ASEAN Economic Community among the skilled labors in Yasothon province was high ( $\bar{X} = 3.53$ ). Considering by items, found that level of economic capacity building was high ( $\bar{X} = 3.68$ ), followed by equality improvement ( $\bar{X} = 3.56$ ), global economic integration ( $\bar{X} = 3.50$ ), and AEC achievement ( $\bar{X} = 3.37$ ) respectively. Factors correlated with the supporting of ASEAN Economic Community included education, perception on

skill development, labor's efficiency, labor's experience and skill, training provided, working condition, labor's work and life security, working ethics, service mind, and perception on ASEAN Economic Community. Additionally, the research suggested that training programs regarding working skills should be offered to labors in order to created skill competency among labors. The trainings should be provided by both government agencies and private enterprises. In addition, improvement of language skill should be a focused topic among Thai labors to make easier competition with labors from ASEAN countries.

**Keywords:** Development guideline, labor skill, and the ASEAN Economic Community.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Major Advisor

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร.รังสรรค์ อินทน์จันทน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปอง สุวรรณภุมมา ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งกรุณาให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการศึกษาและการทำงานวิทยานิพนธ์ ตลอดจนเอาใจใส่ดูแลอย่างใกล้ชิด รวมทั้งให้กำลังใจความห่วงใยที่มอบให้ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นเพียรพยายามเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์และบรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณประธาน คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน และขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา นาแพงหมื่น ดร.ชนพฤษ์ ชามะรัตน์ และว่าที่พันตรี ดร.เทอดชัย พันระไชย ที่ให้ความกรุณาชี้แนะแนวทางอันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งตรวจสอบเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงกระบวนการ เนื้อหา และเครื่องมือต่าง ๆ ให้เกิดความสมบูรณ์สูงสุดในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบคุณสถานประกอบกิจการ ผู้ประกอบการ นายจ้าง แรงงาน เจ้าหน้าที่หน่วยงานราชการต่างๆ ในจังหวัดยโสธรทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย

ขอขอบคุณกัลยาณมิตรเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนทุกท่านที่สนับสนุนข้อมูลการวิจัยในทุก ๆ ด้านทั้งในด้านข้อมูล การนำเสนอข้อมูลการทำงานวิทยานิพนธ์ตลอดจนกำลังใจที่มีค่า ทำให้ผู้วิจัยสามารถทำวิทยานิพนธ์บรรลุสำเร็จในที่สุด และสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด ผู้วิจัยขอกราบขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้และคำปรึกษาการทำงานวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณญาติพี่น้องเพื่อนทุกท่านที่มอบกำลังใจเปรียบเสมือนแรงกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจที่ทรงพลังในการทำวิทยานิพนธ์จนประสบความสำเร็จครบถ้วนตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

นายเสกสรรค์ จิตพงษ์

## สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ .....	ก
ABSTRACT .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ข
สารบัญตาราง .....	ข
สารบัญภาพ .....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย .....	5
1.3 สมมติฐานการวิจัย .....	5
1.4 ขอบเขตการวิจัย .....	6
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
1.6 ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย.....	8
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม .....	9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะแรงงาน .....	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน .....	22
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน .....	30
2.4 บริบททางด้านข้อมูลแรงงานในจังหวัดยโสธร .....	39
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	49
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	58
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	59
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	59
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	60
3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย .....	60
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62



หัวข้อ	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	64
บทที่ 4 ผลการวิจัย .....	65
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	65
ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน .....	67
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธรกับรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน .....	90
ส่วนที่ 4 ข้อเสนอต่อแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธรเพื่อรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน .....	99
บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ .....	100
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	100
5.2 อภิปรายผลการวิจัย .....	102
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	106
บรรณานุกรม .....	108
ภาคผนวก .....	113
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม .....	113
ภาคผนวก ข หนังสือราชการ .....	128
ประวัติผู้วิจัย .....	142

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	จำนวนสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับตามพ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ..... 41
2.2	รายได้ครัวเรือน ..... 44
2.3	การประกอบอาชีพของประชากร ..... 45
2.4	จำนวนโรงงาน ตามขนาดโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดยโสธร ..... 46
2.5	ข้อมูลผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดยโสธร ..... 47
2.6	จำนวนนักท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยวในจังหวัดยโสธร ..... 48
2.7	การสังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 57
4.1	คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ..... 65
4.2	ภาพรวมของแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานกับการรองรับการเปิดประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน ..... 67
4.3	ค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามรายชื่อ ..... 69
4.4	ค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับความรู้ความสามารถและความพร้อมของแรงงาน จำแนกตามรายชื่อ ..... 70
4.5	ค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพและวิชาชีพในการทำงาน จำแนกตามรายชื่อ ..... 72
4.6	ค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับการอบรมและการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามรายชื่อ ..... 73
4.7	ค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับสภาพการทำงานของแรงงาน จำแนกตามรายชื่อ ..... 76
4.8	แสดงร้อยละของความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงาน จำแนกตามรายชื่อ ..... 78
4.9	ค่าเฉลี่ยของคุณธรรมและจริยธรรมของแรงงาน จำแนกตามรายชื่อ ..... 79
4.10	ค่าเฉลี่ยของการให้บริการ จำแนกตามรายชื่อ ..... 80
4.11	ค่าเฉลี่ยของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตามรายชื่อ ..... 81
4.12	ภาพรวมระดับของการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกเป็นรายด้าน ..... 83

ตารางที่

หน้า

4.13	ค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับเป้าหมายประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตามรายชื่อ .....	84
4.14	ค่าเฉลี่ยของการสร้างขีดความสามารถทางเศรษฐกิจ จำแนกตามรายชื่อ .....	85
4.15	ค่าเฉลี่ยของการสร้างความเท่าเทียม จำแนกตามรายชื่อ .....	87
4.16	ค่าเฉลี่ยของการบูรณาการกับเศรษฐกิจโลก จำแนกตามรายชื่อ .....	88
4.17	ค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ของการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน .....	90
4.18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) .....	96



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	กรอบแนวคิดการทำวิจัย.....	53
5.1	ตัวแบบแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร เพื่อรองรับการ เปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน .....	104



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศต่าง ๆ ในปัจจุบันนับเป็นการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง การพัฒนาที่เกิดขึ้นส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในแทบทุกมิติทั้งมิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสังคมและวัฒนธรรม รวมไปถึงมิติด้านสิ่งแวดล้อมทุกประเทศจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงตามสภาพการณ์และแนวโน้มที่เกิดขึ้นตามสังคมโลก เพื่อสร้างศักยภาพของประเทศให้สามารถดำรงอยู่ในประชาคมโลกอย่างมีศักดิ์ศรีและมีความมั่นคงสำหรับประเทศไทย การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระดับโลกส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับตัวสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่างๆ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในประเทศไทยนั้นเกิดขึ้นผ่านรูปแบบของการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมโดยใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาเป็นเครื่องมือนำทางในการพัฒนาประเทศ อย่างไรก็ตามการพัฒนาประเทศตามสังคมโลกที่ตกอยู่ภายใต้แนวคิดทันสมัยนิยม (Modernization) ทำให้ประเทศไทยเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม (Capitalism) หรือตลาดเสรี (Free-trade Market) ทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงจากระบบเศรษฐกิจดั้งเดิมที่เน้นการผลิตเพื่อการดำรงชีพในครัวเรือนไปสู่ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมอุตสาหกรรมเกิดการเติบโตของภาคการค้าการลงทุน ภาคบริการและรวมถึงภาคอุตสาหกรรมในหลากหลายรูปแบบ นอกจากนี้แนวทางการพัฒนาประเทศส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับชุมชน เกิดการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดกลาง (SMEs) ซึ่งได้รับการส่งเสริมด้วยมาตรการต่างๆ จากนโยบายของรัฐอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาประเทศโดยเฉพาะทางด้านเศรษฐกิจก่อให้เกิดการแข่งขันทางการค้าการลงทุน รวมถึงทางด้านอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อสร้างรายได้เข้าสู่ประเทศของตนเอง ซึ่งที่ผ่านมาการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรง ส่งผลให้แต่ละประเทศจำเป็นต้องหาแนวทางในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของตนเองให้มีความแข็งแกร่งและพร้อมกับการเข้าสู่สนามแข่งขันระดับโลก การรวมกลุ่มความร่วมมือทางเศรษฐกิจของกลุ่มประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกนับเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับระบบตลาดโลกได้ การรวมกลุ่มประเทศเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจเกิดขึ้นแทบทุกภูมิภาคของโลก ซึ่งในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ก็มีการ

รวมกลุ่มเช่นกันในนามกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asian Economic Community : AEC) ซึ่งถือเป็นเสาหลัก (Pillar) หนึ่งในสามของประชาคมอาเซียน (Asian Community) การรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเกิดขึ้นในการประชุมผู้นำของประเทศอาเซียน ครั้งที่ 9 เมื่อปี พ.ศ. 2546 มีการลงนามปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อให้เกิดการร่วมมือกันทางเศรษฐกิจและการอำนวยความสะดวกในการติดต่อค้าขายระหว่างกันอันจะทำให้ภูมิภาคมีความเจริญมั่นคงสามารถสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นๆ เพื่อความอยู่ดีของประชาชนในประเทศอาเซียน การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 จะนำไปสู่การรวมตัวเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมถึงการใช้กฎระเบียบการค้าในประเทศสมาชิกทั้งหมดเป็นไปอย่างเดียวกัน (Harmonization Of Rules and Regulations) ทั้งในด้านมาตรฐาน คุณภาพ ราคา อัตราภาษีรวมถึงกฎระเบียบในการซื้อขาย การขจัดมาตรการและข้อกีดกันการค้ารูปแบบต่างๆ รวมถึงการอำนวยความสะดวกทางการค้า เงื่อนไขการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มอาเซียน ประเทศสมาชิกจะต้องเปิดเสรีตลาด ฐานการผลิต เกิดการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการการลงทุนเงินทุนและการเคลื่อนย้ายแรงงานมากยิ่งขึ้น

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทยคาดว่าจะมีผลกระทบต่อสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาคเกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการจ้างแรงงานในภาคธุรกิจต่างๆ ทั้งนี้แรงงาน (Labor) นับเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญมากในระบบการผลิตปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานฝีมือ (Skilled Labor) ซึ่งถือเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติการมีความชำนาญในงานอาชีพสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานด้วยตนเองได้ (เนติมา คงแก้ว, 2554, น.10) แรงงานฝีมือถือเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในระบบเศรษฐกิจเพราะในการผลิตสินค้าและบริการนั้นจำเป็นต้องใช้แรงงานคนและหากต้องการให้สินค้าและบริการมีคุณภาพ นอกจากจะใช้วัตถุดิบที่ดีมีคุณภาพแล้วแรงงานคนก็จำเป็นต้องเป็นแรงงานที่มีความรู้ ความสามารถทักษะ ความชำนาญ มีศักยภาพที่ดีซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการผลิต และเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาภาคการผลิตนั้น ๆ ด้วย อีกทั้งยังส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศในภาพรวม ดังนั้นประเทศไทยจำเป็นต้องมีแรงงานฝีมือมาเป็นตัวช่วยในการขับเคลื่อนในภาคเศรษฐกิจเพราะในปัจจุบันการแข่งขันในด้านการผลิตมีสูงมากและเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในกระบวนการผลิตก็เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่แรงงานที่จะเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมปัจจุบันจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถหรือได้รับการฝึกฝนในการใช้เครื่องมือเครื่องจักรเป็นอย่างดี การให้ความสำคัญกับแรงงานฝีมือเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับสถานประกอบการซึ่งการมีแรงงานฝีมือทำงานในสถานประกอบการจะช่วยให้เกิดการลดต้นทุนในการผลิตเนื่องจากสามารถลดค่าใช้จ่ายในส่วน of แรงงานส่วนเกินหรือแรงงานที่ไม่มีความรู้

ความสามารถซึ่งอาจทำให้สถานประกอบการต้องรับภาระการบริหารจัดการกับแรงงานส่วนนี้มากขึ้นและสูญเสียความสามารถในการแข่งขันในตลาด

สำหรับสถานการณ์ทางด้านแรงงานของประเทศไทย ปัจจุบันเศรษฐกิจในภาคธุรกิจ บริการ และอุตสาหกรรมของประเทศเติบโตอย่างต่อเนื่อง แรงงานฝีมือจึงเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานเป็นอย่างมากเนื่องจากรูปแบบการผลิตในระบบอุตสาหกรรมมีความซับซ้อนมากขึ้น การต้องการแรงงานฝีมือจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น รวมถึงปัจจัยทางการแข่งขันในตลาดโลกยิ่งทำให้สถานประกอบการจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของตนเอง การพัฒนาสถานประกอบการไทยต้องมียุทธศาสตร์ของภาครัฐที่ชัดเจนในการส่งเสริมของธุรกิจของผู้ประกอบการไทยมากยิ่งขึ้น และผู้ประกอบการของไทยควรจะมีการพัฒนาคุณภาพ ราคา และการบริการหลังการขายให้ทัดเทียมกับต่างประเทศ (วิริยะ ลิขิตวงศ์, 2558, น.255) นอกจากนี้การเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจแบบดิจิทัล (Digital Economy) ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางด้านนวัตกรรมเทคโนโลยี ยิ่งเป็นปัจจัยผลักดันให้แรงงานฝีมือมีความสำคัญในระบบผลิตของสถานประกอบการ ซึ่งรัฐบาลไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการผลิตผ่านนโยบายให้อุตสาหกรรม 4.0 เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้านเข้าสู่ความเป็นเศรษฐกิจดิจิทัล สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดการขยายตัวของเศรษฐกิจ ขยายการลงทุนและเกิดการขยายตัวของการทำงานมากยิ่งขึ้นทั้งภาคธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรม การจ้างแรงงานในด้านการก่อสร้างระบบโครงสร้างพื้นฐาน แรงงานในระบบโลจิสติกส์ แรงงานในภาคธุรกิจท่องเที่ยวและบริการ ตลอดจนเกิดการขยายตัวของแรงงานของแรงงานในสาขาอื่นๆ ยิ่งทำให้แรงงานที่มีทักษะฝีมือช่างเทคนิคในด้านต่างๆ เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตามปัญหาที่พบในสถานการณ์แรงงานไทยปัจจุบันกลับเป็นเรื่องของการขาดแรงงานฝีมือรวมถึงการขาดการพัฒนาทางด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจปัจจุบัน การขาดแคลนแรงงานที่ผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรมตรงกับลักษณะงานของสถานประกอบการเป็นปัญหาสำคัญ ซึ่งที่ผ่านมามาตรัฐ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตกำลังแรงงานของประเทศพยายามเพิ่มความสามารถในการผลิตแรงงานฝีมือ หากแต่ยังไม่สามารถผลิตได้เพียงพอต่อความต้องการของสถานประกอบการดังนั้นหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจในการพัฒนาคน พัฒนาฝีมือแรงงาน เช่นกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน ในระดับจังหวัดจะต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การลงทุนและเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเร่งพัฒนาหลักสูตรการศึกษา พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานรองรับกับนโยบายต่างๆของรัฐบาล รวมไปถึงการสร้างความร่วมมือกับภาคธุรกิจสถานประกอบการในการสร้างแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพของแรงงานฝีมือไทยให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

สำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับภูมิภาค จังหวัดยโสธรถือเป็นจังหวัดหนึ่งที่มียุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังแรงงานฝีมืออย่างต่อเนื่อง จังหวัดยโสธรตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรที่สำคัญภายในอนุภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ฐานการผลิตของจังหวัดจึงให้ความสำคัญกับเกษตรกรรมมาอย่างยาวนาน อย่างไรก็ตามปัจจุบันจังหวัดยโสธรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทางด้านเศรษฐกิจ ส่งผลให้เกิดการขยายตัวของภาคธุรกิจ ภาคบริการ และการลงทุนเพิ่มมากขึ้น เกิดการลงทุนใหม่ๆของสถานประกอบการระดับประเทศในพื้นที่จังหวัดยโสธรซึ่งทำให้เกิดการขยายการจ้างแรงงานในพื้นที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น หากแต่แรงงานในภาคการจ้างงานต่างๆในพื้นที่ส่วนใหญ่ยังขาดการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบขาดการวางแผนทางการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับขยายตัวทางเศรษฐกิจขยายการลงทุนและขยายตัวการจ้างงานมากยิ่งขึ้น รวมทั้งขาดแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีใน 8 สาขาอาชีพ ซึ่งจะทำให้แรงงานในด้านต่างๆที่กล่าวมาเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน เกิดการนำเข้าแรงงานดังกล่าวมาทดแทนแรงงานในพื้นที่ จากการสำรวจสถานภาพของแรงงานในจังหวัดยโสธร พบผู้มีงานทำส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือมากที่สุด จำนวน 5,020 คน รองลงมาได้แก่กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ จำนวน 1,139 คน ส่วนแรงงานฝีมือที่ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือ มีจำนวน 1,050 คน ซึ่งเห็นได้ว่าแรงงานที่ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือยังมีจำนวนน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนแรงงานในระบบการจ้างงานในจังหวัดยโสธร (สำนักงานแรงงานจังหวัดยโสธร, 2558, น.12) รวมไปถึงการรับรู้ของแรงงานในจังหวัดยโสธรต่อการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่ยังคงน้อย และมองว่ายังเป็นเรื่องไกลตัวและยังไม่มีความรู้เรื่องนี้ชัดเจน (คุณฉวี อายุวัฒน์, 2555, น.179)

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยโสธรจะต้องดำเนินการส่งเสริมให้สถานประกอบการต่าง ๆ ในพื้นที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ให้มีความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติในการทำงานที่ดีแรงงานฝีมือได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานซึ่งจะทำให้สถานประกอบการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ทำให้ผู้บริโภคให้การยอมรับและเกิดความพึงพอใจในสินค้าและบริการ การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธรรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” จึงมีความจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดยโสธร รองรับการพัฒนาตัวจ้างงานในพื้นที่ รวมถึงการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่อาจส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ทางด้านแรงงานในจังหวัดยโสธรผลการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรหน่วยงานราชการที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน



ให้ดียิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ชุมชนและประชาชนจะได้ประโยชน์สูงสุดในโอกาสต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของจังหวัดยโสธร

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธรกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1.2.4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ระดับแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธรรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.3.2 ระดับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของจังหวัดยโสธรอยู่ในระดับปานกลาง

1.3.3 ปัจจัยแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธรมีความสัมพันธ์กับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโดยรวมอยู่ในระดับสูง

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การดำเนินการศึกษาวิจัย “แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธรรองรับการเปิดประชาคมอาเซียน” เป็นการทำความเข้าใจผ่านการศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้บริบทการเกิดขึ้นของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป ซึ่งมีจำนวนสถานประกอบการทั้งสิ้น 11 แห่ง และมีจำนวนลูกจ้างรวม 2,751 คน (ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยโสธร, 2559, น.9)

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป จำนวน 338 คน โดยการเปิดตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (วรณี แก้มเกตุ, 2551, น.283)

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่วิจัย

ขอบเขตด้านพื้นที่วิจัย ได้แก่ พื้นที่จังหวัดยโสธร ทั้ง 9 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองยโสธร อำเภอเลิงนกทา อำเภอลำเชียงแก้ว อำเภอกุดชุม อำเภอทรายมูล อำเภอไทยเจริญ อำเภอป่าดิว อำเภอมหาชนะชัย และอำเภอค้อวัง

1.4.4 ระยะเวลาในการวิจัย เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2560

#### 1.4.5 ตัวแปรในการวิจัย

1.4.5.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยโสธร ซึ่งตัวชี้วัดสังเคราะห์จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ประกอบด้วย

- 1) ด้านการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2) ด้านความรู้ความสามารถและความพร้อมของแรงงาน
- 3) ด้านประสิทธิภาพและวิชาชีพการทำงาน
- 4) ด้านการอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 5) ด้านสภาพการทำงานของแรงงาน
- 6) ความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงาน
- 7) ด้านคุณธรรมจริยธรรมของแรงงาน
- 8) ด้านการให้บริการ

1.4.5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วย

- 1) เป้าหมายประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- 2) การสร้างขีดความสามารถของเศรษฐกิจ
- 3) การสร้างความเท่าเทียมกัน
- 4) การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

“การรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” หมายถึง การเตรียมความพร้อมและการพัฒนาในระดับบุคคล กลุ่ม องค์กร และสถาบัน เพื่อที่จะพัฒนาความสามารถและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางด้านศักยภาพแรงงานกับแรงงานจากประเทศในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งการเตรียมความพร้อมดังกล่าวมีจุดมุ่งหมาย ได้แก่ 1) เป้าหมายประชาคมเศรษฐกิจ 2) สร้างขีดความสามารถทางเศรษฐกิจ 3) สร้างความเท่าเทียมกัน และ 4) บูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

“แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน” หมายถึง วิธีการหรือทางปฏิบัติในการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธรเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งแนวทางในการพัฒนาฝีมือแรงงานครอบคลุมประเด็น ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน 2) ด้านความรู้ความสามารถและความพร้อมของแรงงาน 3) ด้านประสบการณ์และวิชาชีพการทำงาน 4) ด้านการอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน 5) ด้านสภาพการทำงานของแรงงาน 6) ความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงาน 7) ด้านคุณธรรมจริยธรรมของแรงงาน และ 8) ด้านการให้บริการ

“แรงงาน” หมายถึง บุคคลในระดับปฏิบัติการที่ทำงานให้กับสถานประกอบการกิจการในจังหวัดยโสธรในการผลิตสินค้าและบริการโดยมีค่าจ้างเป็นผลตอบแทน แรงงานสามารถจำแนกตามเกณฑ์ทักษะฝีมือ ได้แก่ แรงงานฝีมือและแรงงานไม่มีฝีมือ

“ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย พม่า มาเลเซีย อินโดนีเซียฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ เวียดนาม ลาว กัมพูชา และบรูไน เพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจส่งเสริมความร่วมมืออาเซียนกับต่างประเทศและองค์กรระหว่างประเทศ

“จังหวัดยโสธร” หมายถึง จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศไทย ประกอบด้วยอำเภอเมืองยโสธร อำเภอเลิงนกทา อำเภอลำเขื่อนแก้ว อำเภอกุดชุม อำเภอทรายมูล อำเภอไทยเจริญ อำเภอป่าดิว อำเภอมหาชนะชัย และอำเภอก้อวัง

“สถานประกอบการ” หมายถึง สถานที่ซึ่งผู้ประกอบการในจังหวัดยโสธรใช้ประกอบกิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการ รวมทั้งดำเนินการทางด้านเศรษฐกิจอื่นๆ เช่น ค้าขาย ทั้งนี้สถานประกอบการในจังหวัดยโสธรอยู่ในข่ายการบังคับของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป)

## 1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ทราบถึงแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธรที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1.6.2 ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เพื่อวางแผนยุทธศาสตร์ทางการพัฒนาฝีมือแรงงานของจังหวัดยโสธรในการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะแรงงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. แนวคิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
4. บริบททางด้านข้อมูลแรงงานในจังหวัดยโสธร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะแรงงาน

ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็วทั้งในระดับประเทศและระดับโลกมีการกล่าวว่าการมีทรัพยากรมากเท่าใดไม่สำคัญเท่ากับความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรแรงงานและคุณภาพของคน (วรากรณ์ สามโกเศศ, 2542, น.6) แนวคิดเรื่องสมรรถนะนี้มีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคลโดยมีความเชื่อว่าการพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้วคนจะใช้เวลาความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นสำคัญต้องมีการพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถอย่างไรจึงจะทำให้องค์กรชนะคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

McClelland (1960) กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ติดของบุคคลในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ความสามารถโดยกล่าวว่าการวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ซึ่งเป็นเรื่องที่นักจิตวิทยาองค์กรได้ศึกษากันมาเป็นเวลานานแล้ว McClelland พัฒนาเครื่องมือประเมินความสามารถของบุคคลแบบใหม่ที่

เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่ง McClelland เรียกว่าสมรรถนะ (Competency)

Richard Boyatzis นิยามคำว่า Competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในขณะที่ Gary Hamel and C.K.Prahalad นำเสนอแนวคิดที่สำคัญคือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจซึ่งถือว่าการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลักเช่นพื้นฐานความรู้ทักษะและความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้างและอยู่ในระดับใดจึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร ปัจจุบันองค์กรเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้นมีการสำรวจพบว่ามี 708 บริษัททั่วโลกนำ Core Competency เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning (พสุ เดชะรินทร์, 2546, น.13) แสดงให้เห็นว่า Core competency มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จจึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้นหน่วยงานของรัฐและเอกชนอย่างแพร่หลาย

### 2.1.1 องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดของแมคเคิลแลนดมี 5 ส่วน ประกอบด้วย

1. ความรู้ (Knowledge) คือความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญเช่นความรู้ด้านการก่อสร้าง เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้นทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self - concept) คือเจตคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็นเช่นความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้นเช่นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

### 2.1.2 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) หมายถึงความสามารถหรือสมรรถนะ (ใช้แก่เครื่องยนต์) เช่น รถยนต์แบบนี้มีสมรรถนะดีเยี่ยมเหมาะสำหรับเดินทางไกล (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2552, น.1128)

คูจดาว ดวงเด่น (2540, น.10) กล่าวว่า “จิตความสามารถ” เป็นคุณสมบัติด้านความรู้ทักษะ และทัศนคติของบุคคลที่เป็นผลทำให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานหรือกระทำสิ่งต่างๆ ได้ ความสามารถของบุคคลเป็นสิ่งที่สังเกตได้เนื่องจากบุคคลที่มีความสามารถจะต้องแสดงออกถึง ความสามารถทางด้านพฤติกรรม

คนัย เทียนพูน (2544, น.45) กล่าวว่า “จิตความสามารถ” หมายถึงคุณลักษณะของคนที่มีความอยู่ในตัวซึ่งเรียกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ได้ผลักดันด้วยความสัมพันธ์อย่าง เป็นเหตุเป็นผลกับประสิทธิภาพของงานหรือผลงานที่มีคุณค่าสูงสุดหรือหมายถึงความรู้ทักษะ ทัศนคติที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรมของบุคคล (Skilled Behavior) ที่เป็นคุณค่าสูงสุดของผลงาน (Superior Performance) เช่นเดียวกับเคซาเคชะวะฌนไพศาล (2543, น.12) กล่าวว่า “จิต ความสามารถ” หมายถึงทักษะความรู้และความสามารถหรือพฤติกรรม (Skills, Knowledge and Attributes) ของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งกล่าวคือในการทำงานอย่างหนึ่งเรา ต้องรู้อะไรเมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้วเราต้องรู้ว่าจะทำมันอย่างไรและเราควรมีพฤติกรรม หรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จซึ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กร ทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคคลในองค์กร (Superior Performer) นั้น เป็นอย่างไร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2546, น.5) นิยามความหมายของสมรรถนะ (Competency) หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะความสามารถและ คุณลักษณะอื่นๆที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆในองค์กร กล่าวคือการทำที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้ง ความรู้ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆตัวอย่างเช่นสมรรถนะการบริหารที่ดีซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” นั้นหากขาดองค์ประกอบต่างๆได้แก่ความรู้ในงาน หรือทักษะที่เกี่ยวข้องเช่นอาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจ เย็นอดทนชอบช่วยเหลือผู้อื่นแล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการ ให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

จากความหมายที่มีคำนิยามข้างต้น เห็นได้ว่าจิตความสามารถหรือสมรรถนะ(Competency) มีหลายความหมายด้วยกันในบางครั้งก็อธิบายว่าเกี่ยวข้องกับงานได้แก่ตัวงานผลลัพธ์และผลที่ได้

จากการทำงานแต่ในบางครั้งก็อธิบายถึงลักษณะของบุคคลและความมุ่งมั่น (Commitments) ซึ่งโดยทั่วไปค่านิยมของจิตความสามารถมักจะแตกต่างกันออกไปซึ่งค่านิยมและการออกแบบจิตความสามารถขององค์กรหนึ่งก็มักเหมาะกับเฉพาะองค์กรนั้นๆ หมายความว่าลักษณะขององค์กรไม่ว่าจะเป็นเรื่องลักษณะการประกอบธุรกิจวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กรค่านิยมขององค์กรจะมีความสอดคล้องกับค่านิยมและวิธีการออกแบบจิตความสามารถขององค์กรนั้นๆ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายแตกต่างกันดังนี้

Spencer (n.d., อ้างถึงใน คนัย เทียนพุด. 2546, น. 46) กล่าวว่า “จิตความสามารถ” หมายถึงเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถวัดได้หรือบ่งบอกถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผลงานที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพกล่าวอีกนัยหนึ่ง “สมรรถนะ” ก็คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นพฤติกรรมที่องค์กรต้องการเพราะเชื่อว่าหากบุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้วจะส่งผลให้บุคลากรผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ตัวอย่างเช่นการกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดีเพราะหน้าที่หลักคือการให้บริการทำให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ผู้รับบริการ

McClelland อธิบายถึงสมรรถนะหมายถึงบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้นบางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วนคือความรู้ ทักษะ คุณลักษณะซึ่งตามทัศนะของแมคเคลแลนด์กล่าวว่าสมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากรู้ ทักษะและเจตคติ / แรงจูงใจหรือความรู้ ทักษะและเจตคติ / แรงจูงใจก่อให้เกิดสมรรถนะ

กล่าวโดยสรุปสมรรถนะหมายถึงคุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานหรือกระทำสิ่งต่างๆ ได้ตามมาตรฐานและส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีรู้ความสามารถ ทักษะและลักษณะอื่นๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นๆ ในองค์กร

### 2.1.3 ความสำคัญของสมรรถนะ

2.1.3.1 ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2.1.3.2 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

2.1.3.2 ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่ข้าราชการบุคลากร



2.1.3.3 ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้วจะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง

2.1.3.4 ป้องกันไม่ให้งานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียวเช่นยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้งๆที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนักแต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูงจึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมากแต่ถ้ามีการวัด Competency แล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

2.1.3.5 ช่วยให้เกิดการหล่นหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้นเพราะถ้าทุกคนปรับ Competency ของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้วในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็น Competency เฉพาะขององค์กรนั้นๆเช่นเป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมี Competency ในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

นอกจากการใช้สมรรถนะในการพัฒนาบุคลากรแล้วหน่วยงานยังสามารถนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในมิติต่างๆดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคคล (Recruitment and Selection) หน่วยงานสามารถนำสมรรถนะของตำแหน่งที่ต้องการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการไปทำเป็นแบบทดสอบหรือแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีมีความรู้ทักษะความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานเพื่อให้ได้คนที่มีผลการปฏิบัติงานตรงตามที่หน่วยงานต้องการอย่างแท้จริง

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Performance Appraisal) ผู้บริหารหน่วยงานสามารถนำผลการประเมินสมรรถนะ Competency Gap ของเจ้าหน้าที่มาใช้ให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งแสดงถึงการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

3. การให้รางวัลและค่าตอบแทน (Reward and Compensation) การบริหารงานภาครัฐในแนวใหม่ได้นำระบบการให้รางวัลและค่าตอบแทนมาใช้เพิ่มเติมจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเดียวเป็นการบริหารค่าตอบแทนที่สามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานมากขึ้นการนำระบบสมรรถนะมาใช้จะช่วยให้การให้รางวัลและค่าตอบแทนแก่ผู้ที่มีสมรรถนะในการทำงานสูงจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าบุคลากรจะเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้สูงยิ่งขึ้นส่งผลให้สมรรถนะขององค์กรยิ่งสูงขึ้นตามไปด้วยนอกจากนี้ยังช่วยให้การบริหารค่าตอบแทนและการให้รางวัลมีความโปร่งใสและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

4. การวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Planning and Succession Plan) ระบบสมรรถนะทำให้หน่วยงานสามารถทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่และทราบถึงทักษะหรือความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมายในอนาคตของเจ้าหน้าที่แต่ละคน

5. การประเมินผลสัมฤทธิ์ (Result -Based Management) การประเมินผลสัมฤทธิ์ (RBM) ในปัจจุบันจะยึดยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นหลักโดยมีตัวชี้วัด (KPIs) ในระดับต่างๆเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จปัจจุบันข้าราชการต้องเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศโดยทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและสนองตอบความต้องการของประชาชนการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจมีผลทำให้ข้าราชการต้องปฏิบัติงานแบบมืออาชีพมากขึ้นจากเหตุเหล่านี้การสร้างราชการใสสะอาดจึงเป็นกลยุทธ์ทางบวกที่มีโอกาสสำเร็จได้เร็ววิธีการโดยดึงพลังส่วนดีของมนุษย์ออกมาพร้อมกับใช้พลังของสังคมควบคุมให้ข้าราชการมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์สิ่งดีต่อสังคมแทนการเอาเปรียบและค้ำถึงแต่ประโยชน์ส่วนตนและหมู่คณะทั้งนี้จึงต้องสร้างคุณภาพของคนในภาครัฐให้มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องช่วยกันส่งเสริมคนดีและกันคนไม่ดีออกไปจากภาคราชการปัญหาเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันเกิดจากทัศนคติของบุคคลที่ได้รับการยอมรับและสั่งสมต่อเนื่องกันมาเป็นเวลายาวนานจนกลายเป็นค่านิยมที่ว่าการทุจริตคอร์รัปชันจะสร้างประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้องอย่างง่ายดายเป็นไม่ต้องลงทุนลงแรงอะไรมากการสร้างความใสสะอาดในวงราชการจึงต้องอาศัยกลยุทธ์ที่แบบยล โดยต้องสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีและต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนทุกฝ่ายโดยมีการปราบปรามอย่างเฉียบขาดรุนแรงและรวดเร็วให้คนเกิดความเกรงกลัวจนถึงขั้นไม่กล้าเสี่ยงทำผิด ทั้งนี้กลุ่มผู้นำในทุกระดับของภาครัฐจะต้องทำเป็นตัวอย่างที่ดีด้วย

#### 2.1.4 สมรรถนะต้นแบบ (Competency Model) ในองค์กร

การคำนึงถึงการประเมินสมรรถนะในระบบองค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่มาของต้นแบบสมรรถนะหรือ Competency Model สำหรับองค์กรประกอบไปด้วยสมรรถนะ 2 ส่วนคือ (1) สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคนและ (2) สมรรถนะประจำกลุ่มงานสำหรับแต่ละกลุ่มงาน

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะหลักคือคุณลักษณะร่วมของบุคลากรทุกตำแหน่งทั้งระบบกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะคือ

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- 1.2 การบริการที่ดี (Service Mind)
- 1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

#### 1.4 จริยธรรม (Integrity)

#### 1.5 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ) มีคำใหม่ที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้นมาอีกหนึ่งคำคือกลุ่มงาน (Job Family) ในระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่จะมีการจัดตำแหน่งงานทุกตำแหน่งให้อยู่ในกลุ่มงานต่างๆมีทั้งหมด 18 กลุ่มงานการจัดกลุ่มงานเป็นวิธีการจำแนกประเภทของงานโดยการจัดงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเข้าไว้ในกลุ่มเดียวกัน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ดังต่อไปนี้คือ

2.1 กลุ่มลูกจ้าง/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของตำแหน่งงานนั้นเป็นใครเป็นกลุ่มลูกจ้างภายในหรือภายนอกองค์กร

2.2 ตำแหน่งงานนั้นมุ่งผลลัพธ์/ผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจหลักขององค์กรด้านใด

ดังนั้น งานที่จัดอยู่ในกลุ่มงานเดียวกันจึงควรมีวัตถุประสงค์ของงานและผลสัมฤทธิ์ของงานที่คล้ายคลึงกัน ด้วยเหตุนี้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งใดก็ควรจะมีสมรรถนะ (คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมประสานงาน) เช่นเดียวกัน เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

#### 2.1.5 ประเภทของสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2546, น.259) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ Competencies ตามแหล่งที่มาออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. Personal Competencies เป็นความสามารถที่มีเฉพาะตัวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเท่านั้นเช่นความสามารถในด้านการวาดภาพของศิลปินการแสดงกายกรรมของนักกีฬาบางคนนักประดิษฐ์คิดค้นสิ่งต่างๆเหล่านี้ถือเป็นความสามารถเฉพาะตัวที่ยากต่อการเรียนรู้หรือลอกเลียนแบบได้

2. Job Competencies เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาทนั้นๆต้องการเพื่อทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้เช่นความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงานของผู้บริหารตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานความสามารถในการวิเคราะห์วิจัยในตำแหน่งงานทางด้านวิชาการเป็นความสามารถที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้

3. Organization Competencies เป็นความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรที่มีส่วนทำให้องค์การนั้นไปสู่ความสำเร็จและเป็นผู้นำในด้านนั้นๆ ได้เช่น โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์เป็นสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญด้านการสอนวิทยาศาสตร์เป็นต้น

สำหรับศาลปกครองได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะของสำนักงาน (Organization Competencies) เป็นความสามารถที่สำนักงานศาลปกครองจะต้องเป็นต้องมีและต้องทำคือเป็นองค์กรมืออาชีพในการสนับสนุนการพิจารณาคดีปกครองอย่างมีประสิทธิภาพมีความเชี่ยวชาญในหลักกฎหมายปกครองมีระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสร้างเครือข่ายความร่วมมือเข้าถึงประชาชนและหน่วยงานต่างๆ และเป็นองค์กรนำในการส่งเสริมการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีในสังคมไทย

2. สมรรถนะหลักของข้าราชการ (Core Competencies) เป็นสมรรถนะของข้าราชการทุกคนที่จำเป็นต้องมีต้องเป็นและต้องทำเพื่อให้สมรรถนะของสำนักงานบรรลุผลไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้เช่นเจ้าหน้าที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจหลักกฎหมายปกครองต้องใฝ่รู้พัฒนาตนเองเพื่อทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในหลักกฎหมายปกครองซึ่งเป็นสมรรถนะขององค์กรเป็นต้น

3. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) เป็นสมรรถนะของข้าราชการที่ต้องมีต้องเป็นและต้องทำในแต่ละกลุ่มงานหรือตำแหน่งงานโดยในบางกลุ่มงานหรือบางตำแหน่งอาจแบ่งละเอียดออกเป็นสมรรถนะร่วมของกลุ่มงานและสมรรถนะเฉพาะของกลุ่มงานงานในแต่ละด้านลงไปอีกตามความจำเป็นของแต่ละลักษณะงานเช่นพนักงานคดีที่ทำงานประจำองค์คณะกับพนักงานคดีที่ทำงานวิจัยต้องมีสมรรถนะร่วมที่เหมือนกันคือต้องมีความสามารถเกี่ยวกับคดีปกครองเหมือนกันและมีความสามารถเฉพาะที่แตกต่างกันตามลักษณะงานที่แตกต่างกันพนักงานคดีประจำองค์คณะต้องเน้นทักษะการจัดทำสำนวนเป็นพิเศษส่วนพนักงานคดีที่ทำงานวิจัยจะเน้นทักษะเทคนิคการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยเป็นต้น

สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึงสมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้เช่นการต่อสู้ป้องกันตัวของนักแสดงความสามารถของนักดนตรีนักกายกรรมและนักกีฬาเป็นต้นลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึงสมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัวเช่นอาชีพนักสำรวจก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลขการคิดคำนวณความสามารถในการทาบัญชีเป็นต้น

3. สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึงความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้นเช่น บริษัท เนชั่นเนล (ประเทศไทย) จำกัดเป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าหรือบริษัท ฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัดมีความสามารถในการผลิตรถยนต์เป็นต้นหรือบริษัททีโอเอ (ประเทศไทย) จำกัดมีความสามารถในการผลิตสีเป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึงความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เช่นพนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลักคือการใช้คอมพิวเตอร์ได้ติดต่อประสานงานได้ดีเป็นต้นหรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลักคือการสื่อสารการวางแผนและการบริหารจัดการและการทำงานเป็นทีมเป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึงความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกันเช่นข้าราชการตำรวจเหมือนกันแต่มีความสามารถต่างกันบางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวนสอบสวนบางคนมีสมรรถนะทางปราบปรามเป็นต้น

#### 2.1.6 การวัดสมรรถนะ

การวัดและประเมิน Competency แบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ 3 กลุ่ม คือ

1. Tests of Performance เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่างเช่นการเขียนอธิบายคำตอบการเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุดหรือการคิดว่าถ้ารูปทรงเรขาคณิตที่แสดงบนจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใดแบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can Do) ภายใต้อิทธิพลของการทดสอบตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ได้แก่แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะเช่น spatial ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไกและแบบทดสอบที่วัดทักษะหรือความสามารถทางด้านร่างกาย

2. Behavior Observations เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์แบบทดสอบประเภทนี้ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้วแต่จะวัดจากการสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์เช่นการสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคมพฤติกรรมการทำงานการสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

3. Self-reports เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเองเช่นความรู้สึกรู้สึกดีหรือไม่ ความเชื่อความสนใจแบบทดสอบบุคลิกภาพแบบสอบถามแบบสำรวจความคิดเห็นต่างๆการตอบคำถามประเภทนี้อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้การทดสอบบางอย่างเช่นการสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกันระหว่าง Behavior Observations และ Self-reports เพราะ

การถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึกความคิดและทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ และในขณะเดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยในขณะเดียวกัน

เนื่องจาก Competency เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังนั้นการวัดหรือประเมินที่สอดคล้องที่สุดคือการสังเกตพฤติกรรมในการสังเกตพฤติกรรมนั้นมีสมมุติฐาน 2 ประการที่จะทำให้การสังเกตพฤติกรรมมีความถูกต้องกล่าวคือ (1) ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องทำด้วยความตรงไปตรงมา (2) ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่ถูกประเมินได้ตามรูปแบบที่กำหนดไว้ นั่นผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ประเมิน Competency ของข้าราชการโดยผู้บังคับบัญชาจะทำความเข้าใจกับความหมายและระดับของ Competency ที่จะประเมินและประเมินว่าพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของข้าราชการผู้นั้นสอดคล้องกับระดับ Competency ที่ระดับใด โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องหมั่นสังเกตและบันทึกพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่ถูกประเมินไว้เป็นระยะๆ เพื่อให้เป็นหลักฐานยืนยันในกรณีที่ถูกประเมินไม่เห็นด้วยกับระดับ Competency ที่ได้รับการประเมิน

การวัดสมรรถนะทำได้ก่อนข้างลำบากจึงอาศัยวิธีการหรือใช้เครื่องมือบางชนิดเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคลดังนี้

1. ประวัติการทำงานของบุคคลว่าทำอะไรบ้างมีความรู้ทักษะหรือความสามารถอะไรเคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้างจากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล

2. ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะคือ

2.1. ผลการปฏิบัติที่เป็นเรื่องงาน (Task Performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ๆ

2.2. ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องานแต่เป็นบริบทของเนื้องาน (Contextual Performance) ได้แก่ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงานเช่นการมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น

2.3. ผลการสัมภาษณ์ (Interview) ได้แก่ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างคือกำหนดคำถามไว้แล้วสัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างคือสอบถามตามสถานการณ์คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดาๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจโดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

2.4. ศูนย์ประเมิน (Assessment Center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลายๆอย่างเข้าด้วยกันรวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้

2.5 360 Degree feedback หมายถึงการประเมินรอบด้านได้แก่การประเมินจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและลูกค้าเพื่อตรวจสอบความรู้ทักษะและคุณลักษณะ

### 2.1.7 การบริหารสมรรถนะพนักงาน (Competency Management)

การบริหารสมรรถนะพนักงาน (Competency Management) ในการทำงานในองค์กรย่อมมีทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติหรือหัวหน้ากับลูกน้องที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันการบริหารสมรรถนะของพนักงานจำเป็นจะต้องมีการประยุกต์ใช้กับระบบการจัดการในด้านต่างๆเพื่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด ดังนี้

#### 1. ประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Hr) สามารถทำได้หลายประการคือ

1.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) จะเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้งความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่งซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนด Competency ในแต่ละตำแหน่งเพื่อให้ทราบว่าในองค์กรมีคนที่เหมาะสมจะต้องมี Competency ใดบ้างเพื่อให้สอดคล้องกับการวางกลยุทธ์ขององค์กร

1.2 การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Job Evaluation Of Wage And Salary Administration) Competency สามารถนำมาใช้ในการกำหนดค่าจ้าง (Compensable Factor) เช่นวิธีการ Point Method โดยการกำหนดปัจจัยแล้วให้คะแนนว่าแต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใดเป็นต้น

1.3 การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment And Selection) เมื่อมีการ Competency ไว้แล้วการสรรหาพนักงานก็ต้องให้สอดคล้องกับ Competency ตรงกับตำแหน่งงาน

1.4 การบรรจุตำแหน่งก็ควรคำนึงถึง Competency ของผู้มีความสมบัติเหมาะสมหรือมีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

1.5 การฝึกอบรมและพัฒนา (Training And Development) การฝึกอบรมและพัฒนาที่ดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ Competency ของบุคลากรให้เต็มขีดสุดของแต่ละคน

1.6 การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career Planning And Succession Planning) องค์กรจะต้องวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career Path) ในแต่ละเส้นทางที่แต่ละคนก้าวเดินไปในแต่ละขั้นตอนนี้ต้องมี Competency อะไรบ้างองค์กรจะช่วยเหลือให้ก้าวหน้าได้อย่างไรและตนเองจะต้องพัฒนาอย่างไรในองค์กรจะต้องมีการสร้างบุคคลขึ้นมาแทนในตำแหน่งบริหารเป็นการสืบทอดจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะอย่างไรและต้องมีการวัด Competency เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างไรซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรมต่อไป

1.7 การโยกย้ายการเลิกจ้างการเลื่อนตำแหน่ง (Rotation Termination and Promotion) การทราบ Competency ของแต่ละคนทำให้สามารถบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโยกย้ายการเลิกจ้างและการเลื่อนตำแหน่งได้ง่ายและเหมาะสม

1.8 การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นการนำหลักการจัดการทางคุณภาพที่เรียกว่าวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การวางแผนที่ต้องคำนึงถึง Competency ของแต่ละคนวางแผนให้เหมาะกับงานและความสามารถรวมทั้งการติดตามการทำงานและการประเมินผลพิจารณาจาก Competency เป็นสำคัญและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไป

2. การประยุกต์ Competency ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรแนวทางในการประยุกต์ Competency ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรอาจดำเนินการดังนี้

2.1 แต่งตั้งหรือกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาชุดหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ Competency เป็นฐานซึ่งทำหน้าที่ควบคุมติดตามการพัฒนา core competency และ Core Products

2.2 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ผู้ประกอบการและนักวิชาการ โดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาหลักสูตรและผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนด competency มาช่วยกำหนดความสามารถเกี่ยวกับหน้าที่ของงานโดยการระดมสมองวิเคราะห์หน้าที่หลัก (Functional Analysis) เพื่อคัดเลือกหน้าที่หลักวัตถุประสงค์หลักของงานตามเนื้อหาของงานนั้น ๆ

2.3 เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาสำคัญอาจใช้วิธีการที่เรียกว่า (Critical incident technique) ได้แก่การมอบหมายให้ระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและตอบปัญหาเป็นข้อ ๆ นำคำตอบมาสรุปรวมเป็นหน้าที่หลัก

2.4 การกำหนด Core Competency ซึ่งเป็นความสามารถหลักที่เป็นความรู้ทักษะและลักษณะต่างๆรวมทั้งนวัตกรรมจนทำให้เกิดเอกลักษณ์ที่โดดเด่นขององค์กรในการกำหนด Core Competency ผู้บริหารระดับสูงที่จะวางยุทธศาสตร์และกำหนดคุณลักษณะทักษะและความรู้หลักเพื่อนำไปสู่การกำหนดคุณลักษณะของอาชีพเพื่อการออกแบบหลักสูตรให้รองรับ Competency

2.5 ออกแบบหลักสูตรเพื่อให้รองรับ Competency และนำไปสู่การวิพากษ์หลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิจากกรอบเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร

2.6 กำหนดแนวการสอนโดยพิจารณาจาก Competency เป็นหลัก

2.7 นำหลักสูตรไปใช้และประเมินผล



แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาสังเคราะห์และสร้างตัวชี้วัดในการศึกษาแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการในจังหวัดยโสธรได้แก่ ด้านการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านความรู้ความสามารถและความพร้อมของแรงงาน และด้านประสบการณ์และวิชาชีพการทำงาน

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

### 2.2.1 นิยามเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาในระดับตัว ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาในภาพรวม การพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นมิใช่ให้คำนิยามที่หลากหลายซึ่งเกี่ยวเนื่องกับประเด็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินงานที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาพนักงานมิได้มีวัตถุประสงค์เพียง เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญในงานปัจจุบันเท่านั้น แต่มีความมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานได้ก้าวหน้าและเติบโตต่อไปในอนาคตด้วย (คณัย เทียนพุด, 2545, น. 26) เช่นเดียวกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2545) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางด้านบุคลากรในสายงานการผลิต เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากยิ่งขึ้น โดยการใช้มาตรการจูงใจด้านการยกเว้นและลดหย่อนภาษีอากร รวมทั้งการให้สิทธิและประโยชน์ ในด้านต่าง ๆ โดยปรับปรุงสิทธิและประโยชน์ให้มีความเหมาะสมและเพิ่มมากยิ่งขึ้นในกรณีที่นายจ้างและสถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้กับบุคคลที่จะรับเข้าทำงานและลูกจ้างของตนเองและให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนในการใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ยังกำหนดให้มีการส่งเสริมในเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงาน นอกจากนี้พบว่า การพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานจะครอบคลุมใน 3 เรื่องด้วยกันคือ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) (รัตนา เนื่องแก้ว, 2548, น.32-35)

## 2.2.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

2.2.2.1 ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้นมีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพราะการพัฒนาบุคคลจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

2.2.2.2 ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

2.2.2.3 ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

2.2.2.4 ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนในกรณีที่มีบุคลากรเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงาน

2.2.2.5 ช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ทั้งนี้ เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์การก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่มิได้เข้ารับการพัฒนา

2.2.2.5 ช่วยทำให้บุคคลนั้นๆมี โอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ

## 2.2.3 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนในการพัฒนาฝีมือแรงงานประกอบด้วย 5 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่

1. การสำรวจความต้องการ
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาศักยภาพ
3. การกำหนดรูปแบบในการพัฒนาศักยภาพ
4. การดำเนินการพัฒนา
5. การประเมินผล

นอกจากนี้ รูปแบบวิธีการพัฒนานั้นมีรูปแบบที่หลากหลายในการพัฒนา การเลือกใช้รูปแบบใดเวลากับบุคคลระดับใดผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด รูปแบบที่สำคัญได้แก่

1. การศึกษาในสถาบันการศึกษา
2. การฝึกอบรมก่อนหรือในขณะที่ปฏิบัติงาน
3. การปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานใหม่

4. การสอนแนะนำงาน
5. การฝึกปฏิบัติหรือการดูงาน
6. การประชุมสัมมนา
7. การย้ายสลับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง
8. การมอบหมายภารกิจใหม่ๆ
9. การเลื่อนตำแหน่ง
10. กิจกรรมอื่นๆ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

#### 2.2.4 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาฝีมือแรงงานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นองค์หลักในการดำเนินการประสานและส่งเสริมหน่วยงานภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่กำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานมีเอกภาพให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากลและสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก

การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกระบวนการพัฒนาระดับทักษะฝีมือศักยภาพและสมรรถนะการทำงานเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งด้านเทคโนโลยีเทคนิคการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการหรือการประกอบอาชีพอิสระและการเป็นผู้ประกอบการ โดยใช้วิธีการฝึกอบรมหรือกระบวนการอื่นที่ก่อให้เกิดการพัฒนา กิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานแบ่งตามกลุ่มเป้าหมาย 3 กลุ่มคือ แรงงานใหม่ แรงงานในตลาดแรงงานและแรงงานที่ประสงค์จะเปลี่ยนอาชีพ โดยให้บริการพัฒนาฝีมือแรงงานในการฝึกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานและหลักสูตรเสริมทักษะเพื่อส่งเสริมคุณภาพฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐานทันสมัยรองรับความต้องการแรงงานทั้งในและต่างประเทศรวมทั้งการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ ดำเนินการทดสอบฝีมือแรงงานในสาขาตามที่ได้กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาตินอกจากนี้ได้ดำเนินการส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

การส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นการส่งเสริมให้แรงงานมีทักษะฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้นซึ่งการส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานประกอบไปด้วย

1. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นการทดสอบความสามารถตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อออกวุฒิบัตรรับรองมาตรฐานฝีมือแก่ผู้ผ่านการทดสอบแบ่งเกณฑ์การทดสอบออกเป็น 3 ระดับคือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานขั้น 1 (ระดับต้น) ขั้น 2 (ระดับกลาง) และขั้น 3 (ระดับสูงสุด) การทดสอบมีทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติผู้ผ่านการทดสอบจะได้รับวุฒิบัตรรับรองมาตรฐานฝีมือในสาขาที่ทดสอบ

2. การทดสอบฝีมือคนหางานไปทำงานต่างประเทศเป็นการทดสอบฝีมือตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ผู้ที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือจะขอรับหนังสือรับรองผลการทดสอบเป็นภาษาอังกฤษหรือภาษาไทยก็ได้เพื่อนำไปประกอบหลักฐานการสมัคร

3. การแข่งขันฝีมือแรงงานเป็นกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันในการพัฒนาศักยภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงานซึ่งจะทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและผู้ใช้ฝีมือในการทำงานได้เร่งพัฒนาตนเองการจัดการแข่งขันมีการดำเนินการทั้งในระดับภาค ระดับชาติอาเซียนและนานาชาติ 2 ปี ต่อ 1 ครั้ง

### 2.2.5 การส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานของภาคเอกชน

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. 2545 จึงส่งเสริมให้นายจ้างหรือสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น โดยได้มีการให้สิทธิพิเศษสถานประกอบการที่ทำการอบรมให้กับลูกจ้างดังนี้

1. สถานประกอบการที่จดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือให้แก่แรงงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานหรือลูกจ้างของตนเองจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีเพิ่มขึ้น
2. สถานประกอบการที่ดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนเองจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีในการหักค่าใช้จ่ายที่ใช้เพื่อการฝึกอบรมได้เพิ่มขึ้น
3. ให้เอกชนกู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยขั้นต่ำเพื่อนำไปลงทุนจัดตั้งหรือขยายกิจการสถาบันฝึกอบรมวิชาชีพเอกชน
4. ส่งเสริมให้สถานประกอบการสามารถจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานออกใบอนุญาตพร้อมติดตั้งเครื่องหมายการค้าเป็นศูนย์ทดสอบฯ ให้กับสถานประกอบการซึ่งจะทำให้ภาคเอกชนสามารถดำเนินการทดสอบและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานให้กับแรงงานได้เป็นการเพิ่มโอกาสการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานระดับชาติมากขึ้น

นอกจากนี้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. 2545 กำหนดสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. 2545 กรณีองค์กรหรือสถานประกอบการได้เป็นผู้ดำเนินการฝึกทั่วไปและศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

1. สิทธิที่จะได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้ของผู้ดำเนินการฝึกได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
2. ประโยชน์ที่จะได้รับคำปรึกษาแนะนำจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. มีสิทธินำคนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการมาเป็นครูฝึก
4. สิทธิที่จะได้รับยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่นำเข้า
5. สิทธิที่จะได้รับการหักค่าไฟฟ้าและค่าประปาเป็นจำนวนสองเท่าเพื่อประโยชน์ในการคำนวณภาษีเงินได้

## 2.2.6 พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

### 2.2.6.1 ความเป็นมา

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เกิดขึ้นจากความต้องการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 เพื่อให้นายจ้างหรือสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น และให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

### 2.2.6.2 วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากยิ่งขึ้น โดยการใช้มาตรการจูงใจด้านการยกเว้นและลดหย่อนภาษีอากร รวมทั้งการให้สิทธิและประโยชน์ ในด้านต่าง ๆ โดยปรับปรุงสิทธิและประโยชน์ให้มีความเหมาะสมและเพิ่มมากยิ่งขึ้นในกรณีที่นายจ้างและสถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้กับบุคคลที่จะรับเข้าทำงานและลูกจ้างของตนเองและให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนในการใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ยังกำหนดให้มีการส่งเสริมในเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงาน

### 2.2.6.3 การบังคับใช้

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 119 ตอนที่ 98/1 วันที่ 1 ตุลาคม 2545 มีผลบังคับใช้เมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2546

พระราชบัญญัตินี้ มีเนื้อหาทั้งหมด 9 หมวด ดังนี้

- หมวด 1 การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- หมวด 2 มาตรฐานฝีมือแรงงาน
- หมวด 3 กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- หมวด 4 สิทธิและประโยชน์ของผู้ดำเนินการฝึก
- หมวด 5 คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

หมวด 6 นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่

หมวด 7 การเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึกการพักใช้และการเพิกถอน

ใบอนุญาต

หมวด 8 การอุทธรณ์

หมวด 9 บทกำหนดโทษบทเฉพาะกาล

#### 2.2.6.4 สิทธิและประโยชน์ของผู้ดำเนินการฝึก

เมื่อผู้ดำเนินการฝึกได้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดแล้วดำเนินการฝึกจะได้รับสิทธิและประโยชน์ดังนี้

กรณีเป็นผู้ดำเนินการฝึกทั่วไป

1. มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษสำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือ

แรงงาน

2. ได้รับคำปรึกษาแนะนำและความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในด้าน

ต่าง ๆ

3. มีสิทธิได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

4. ได้รับยกเว้นจากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (เฉพาะกรณีฝึกเตรียมเข้าทำงาน)

5. ได้รับยกเว้นจากกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ (เฉพาะกรณีฝึกเตรียมเข้า

ทำงาน)

6. สิทธิและประโยชน์อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

กรณีเป็นผู้ดำเนินการฝึกที่มีศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

1) มีสิทธิและประโยชน์เช่นเดียวกับกรณีเป็นผู้ดำเนินการฝึกทั่วไป (ข้อ (1) - (6))

2. มีสิทธิได้รับยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

3. มีสิทธิได้รับการหักค่าไฟฟ้าและค่าประปาเป็นจำนวน 2 เท่า ของค่าใช้จ่ายที่เสียไปในการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการคำนวณภาษีเงินได้

4. มีสิทธิและประโยชน์อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

#### 2.2.6.5 การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

ประเภทของการฝึกแบ่งออกเป็นดังต่อไปนี้

1. การฝึกเตรียมเข้าทำงานหมายถึง การที่ผู้ประกอบกิจการจัดให้บุคคลทั่วไป

ได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2. การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน หมายถึง การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติเพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น

3. การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพหมายถึง การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างมิได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติเพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นนั้นได้ด้วย

#### ลักษณะการฝึกอบรม

1. ดำเนินการฝึกเองผู้ประกอบการอาจจัดการฝึกเองในสถานประกอบการหรือหน่วยผลิตศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือสถานที่อื่น โดยใช้วิทยากรภายในหรือวิทยากรจากภายนอกก็ได้และให้รวมถึงการที่ผู้ประกอบการดำเนินการจ้างสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานมาฝึกอบรมให้ด้วย

2. ส่งไปรับการฝึกภายนอกผู้ประกอบการอาจส่งผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงานหรือลูกจ้างของตนเองไปรับการฝึกกับสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานของทางราชการหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานอื่นที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบก็ได้ (มูลนิธิสมาคมหรือนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย)

โดยสรุป การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกระบวนการพัฒนายกระดับทักษะฝีมือศักยภาพและสมรรถนะการทำงานทำให้แรงงานสามารถแข่งขันทางการทำงานในตลาดแรงงานได้ ทั้งนี้ประโยชน์ที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากประโยชน์ต่อตัวแรงงานเองแล้ว สถานประกอบการก็ได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาฝีมือแรงงานเช่นกันทั้งในแง่ของสมรรถนะการทำงานและการลดภาระด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการ การพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นสามารถดำเนินการได้โดยสถานประกอบการเองหรือจากการสนับสนุนของหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นองค์กรหลักในการดำเนินการประสานและส่งเสริมหน่วยงานภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่กำลังแรงงานให้ได้มาตรฐาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการพัฒนาฝีมือแรงงานมาใช้ร่วมกับแนวคิดสมรรถนะในการสร้างกรอบแนวคิดโดยมุ่งเน้นในเรื่องการทำความเข้าใจถึงคุณลักษณะของแรงงานและสถานประกอบการเป็นสำคัญ ดังนั้นตัวชี้วัดที่ได้จากแนวคิดดังกล่าว ได้แก่ ด้านการอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และด้านสภาพการทำงานของแรงงาน

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

### 2.3.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) คือการรวมตัวของกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนให้ เป็นชุมชนที่มีความแข็งแกร่งสามารถสร้าง โอกาสและรับมือสิ่งท้าทายทั้งด้านการเมืองความมั่นคง เศรษฐกิจ และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ โดยสมาชิกในชุมชนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี สามารถ ประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น และสมาชิกในชุมชนมีความรู้สึกเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน ความเป็นมาของสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asian Nations หรือ ASEAN) ก่อตั้งขึ้นโดยปฏิญญากรุงเทพ (Bangkok Declaration) หรือ ปฏิญญากรุงเทพฯ เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2510 โดยมีประเทศผู้ก่อตั้งอาเซียน เริ่มต้นจำนวน 5 ประเทศ ประกอบด้วย อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย เพื่อส่งเสริม ความร่วมมือทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมของประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ต่อมา มีประเทศสมาชิกเพิ่มเติม ได้แก่ บรูไนดารุส-ซาลาม เวียดนาม ลาว เมียนมาร์ และ กัมพูชา ตามลำดับ จึงทำให้ปัจจุบันอาเซียนมีสมาชิก 10 ประเทศ (ธิดารัตน์ โชคดีชาติ (2553, น.60)

ปัจจุบันบริบททางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างประเทศได้ เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากทำให้อาเซียนต้องเผชิญสิ่งท้าทายใหม่ๆ อาทิ โรคระบาด การก่อการร้าย ยาเสพติด การค้ามนุษย์ สิ่งแวดล้อมและภัยพิบัติ อีกทั้งยังมีความจำเป็นต้องรวมตัวกันเพื่อเพิ่มอำนาจ ต่อรองและขีดความสามารถทางการแข่งขันกับประเทศในภูมิภาคใกล้เคียงและในเวทีระหว่าง ประเทศ ผู้นำอาเซียนจึงเห็นพ้องกันว่าอาเซียนควรจะร่วมมือกันให้เหนียวแน่น เข้มแข็งและมั่นคง ยิ่งขึ้นจึงได้ประกาศ “ปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมือในอาเซียน (Declaration of ASEAN Concord II) ซึ่งกำหนดให้มีการสร้างประชาคมอาเซียนที่ประกอบไปด้วย 3 เสาหลักได้แก่

1. ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political and Security Community - PSC) มุ่งให้ประเทศกลุ่มสมาชิกอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข แก้ไขปัญหาระหว่างกัน โดย สันติวิธี มีเสถียรภาพและความมั่นคงรอบด้าน เพื่อความมั่นคงปลอดภัยของเหล่าประชาชน

2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community - AEC) มุ่งเน้นให้เกิด การรวมตัวกันทางเศรษฐกิจ และความสะดวกในการติดต่อค้าขายระหว่างกัน เพื่อให้ประเทศ สมาชิกสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่น ๆ ได้

3. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio - Cultural Community - ASCC) มุ่งหวังให้ประชากรอาเซียนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีความมั่นคงทางสังคม มีการพัฒนาใน ทุกๆด้านและมีสังคมแบบเอื้ออาทร โดยจะมีแผนงานสร้างความร่วมมือ 6 ด้าน คือ การพัฒนา



ทรัพยากรมนุษย์ การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม สิทธิและความยุติธรรมทางสังคม ความยั่งยืน ด้านสิ่งแวดล้อม การสร้างอัตลักษณ์อาเซียน การลดช่องว่างทางการพัฒนาซึ่งต่อมาผู้นำอาเซียนได้ตกลงให้มีการจัดตั้งประชาคมอาเซียนให้แล้วเสร็จเร็วขึ้นมาเป็นภายในปี พ.ศ. 2558

### 2.3.2 จุดประสงค์หลักของอาเซียน

ปฏิญญากรุงเทพฯ ได้ระบุวัตถุประสงค์สำคัญ 7 ประการของการจัดตั้งอาเซียน ได้แก่

1. ส่งเสริมความร่วมมือและความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และการบริหาร
2. ส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงส่วนภูมิภาค
3. เสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจพัฒนาการทางวัฒนธรรมในภูมิภาค
4. ส่งเสริมให้ประชาชนในอาเซียนมีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี
5. ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในรูปของการฝึกอบรมและการวิจัยและส่งเสริมการศึกษา ด้านเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
6. เพิ่มประสิทธิภาพของการเกษตรและอุตสาหกรรม การขยายการค้า ตลอดจนการปรับปรุงการขนส่งและการคมนาคม
7. เสริมสร้างความร่วมมืออาเซียนกับประเทศภายนอก องค์การ ความร่วมมือแห่งภูมิภาคอื่นๆ และองค์การระหว่างประเทศ

### 2.3.3 จุดประสงค์หลักของอาเซียน

ประชาคมเศรษฐกิจเป็นการพัฒนามาจากการเป็น สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (The Association of South East Asian Nations : ASEAN) ก่อตั้งขึ้นตามปฏิญญากรุงเทพฯ (Bangkok Declaration) เมื่อ 8 สิงหาคม 2510 โดยมีประเทศผู้ก่อตั้งแรกเริ่ม 5 ประเทศ คือ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย ต่อมาในปี 2527 บรูไน ก็ได้เข้าเป็นสมาชิก ตามด้วย 2538 เวียดนาม ก็เข้าร่วมเป็นสมาชิก ต่อมา 2540 ลาวและพม่าเข้าร่วม และปี 2542 กัมพูชาเข้าร่วมเป็นสมาชิกลำดับที่ 10 ทำให้ปัจจุบันอาเซียนเป็นกลุ่มเศรษฐกิจภูมิภาคขนาดใหญ่ มีประชากรรวมกันเกือบ 500 ล้านคนจากนั้นในการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 9 ที่อินโดนีเซีย เมื่อ 7 ต.ค. 2546 ผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียนได้ตกลงกันที่จะจัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ซึ่งประกอบด้วย 3 เสาหลัก คือ

1. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economic Community: AEC)
2. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (Socio-Cultural Pillar)
3. ประชาคมความมั่นคงอาเซียน (Political and Security Pillar)

คำขวัญของอาเซียน คือ “ One Vision, One Identity, One Community.” หนึ่งวิสัยทัศน์ หนึ่งอัตลักษณ์ หนึ่งประชาคม เดิมกำหนดเป้าหมายที่จะตั้งขึ้นในปี 2563 แต่ต่อมาได้ตกลงกันเลื่อน กำหนดให้เร็วขึ้นเป็นปี 2558 และก้าวสำคัญต่อมาคือการจัดทำปฏิญญาอาเซียน (ASEAN Charter) ซึ่งมีผลใช้บังคับแล้วตั้งแต่เดือนธันวาคม ปี 2552 นับเป็นการยกระดับความร่วมมือของอาเซียนเข้าสู่ มิติใหม่ในการสร้างประชาคม โดยมีพื้นฐานที่แข็งแกร่งทางกฎหมายและมืองค์กรรองรับการ ดำเนินการเข้าสู่เป้าหมายดังกล่าวภายในปี 2558 ปัจจุบันประเทศสมาชิกอาเซียน รวม 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย พม่า มาเลเซีย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ เวียดนาม ลาว กัมพูชา บรูไนสำหรับเสา หลักการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community หรือ AEC) ภายในปี 2558 เพื่อให้อาเซียนมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ อย่างเสรี และเงินทุนที่ เสรีขึ้นต่อมาในปี 2550 อาเซียนได้จัดทำพิมพ์เขียวเพื่อจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint) เป็นแผนบูรณาการงานด้านเศรษฐกิจให้เห็นภาพรวมในการมุ่งไปสู่ AEC ซึ่ง ประกอบด้วยแผนงานเศรษฐกิจในด้าน ต่าง ๆ พร้อมกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนในการดำเนิน มาตรการต่างๆ จนบรรลุเป้าหมายในปี 2558 รวมทั้งการให้ความยืดหยุ่นตามที่ประเทศสมาชิกได้ ตกลงกันล่วงหน้าในอนาคต AEC จะเป็นอาเซียน+3 โดยจะเพิ่มประเทศ จีน เกาหลีใต้ และญี่ปุ่น เข้ามาอยู่ด้วย และต่อไปก็จะมีการเจรจา อาเซียน+6 จะมีประเทศ จีน เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และ อินเดียต่อไป

### 2.3.4 เป้าหมายประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

2.3.4.1 เป้าหมายประชาคมเศรษฐกิจประชาคมอาเซียน (AEC หรือ ASEAN Economic Community) เป็นตลาดและฐานการผลิตร่วมกัน (Single Market and Production Base) เพื่อเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ ลงทุน แรงงานฝีมือ เงินทุน อย่างเสรี

2.3.4.2 สร้างขีดความสามารถทางเศรษฐกิจ (High Competitive Economic Region) ให้ความสำคัญกับประเด็นด้านนโยบาย ที่ช่วยการรวมกลุ่ม เช่น นโยบายการแข่งขัน นโยบายภาษีทรัพย์สินทางปัญญาพัฒนา โครงการสร้างพื้นฐาน ร่วมกันดำเนินการโดยแลกเปลี่ยน ข้อมูล ฝึกอบรมบุคคลากรร่วมกัน

2.3.4.3 สร้างความเท่าเทียมในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Equitable Economic Development) สนับสนุนการพัฒนา SMES สร้างขีดความสามารถผ่าน โครงการที่มีอยู่แล้ว

2.3.4.4 การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก (Fully Integrated into Global Economy) เน้นการปรับประสานนโยบายเศรษฐกิจอาเซียนกับนอกภูมิภาค เช่น การทำ FTA

สำหรับกรอบความร่วมมือ ที่ประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสด้านเศรษฐกิจอาเซียนเมื่อวันที่ 21-22 กันยายน 2547 ที่กรุงเทพฯ สามารถหาข้อสรุปในสาระสำคัญเกี่ยวกับมาตรการร่วมที่จะใช้กับการ

รวมกลุ่มสินค้าและบริการ ได้แก่ การเปิดเสรีการค้าสินค้า การค้าบริการ การลงทุน การอำนวยความสะดวก  
 สะดวกด้านการค้า และการลงทุนและการส่งเสริมการค้าและการลงทุน และความร่วมมือในด้าน  
 อื่นๆ ดังนี้

การค้าสินค้า - จะเร่งลดภาษีสินค้าใน Priority Sectors (เกษตร/ประมง/ผลิตภัณฑ์ไม้/  
 ผลิตภัณฑ์ยาง/สิ่งทอ/ยานยนต์/อิเล็กทรอนิกส์/เทคโนโลยีสารสนเทศ/สาขาสุขภาพ) เป็น 0% เร็ว  
 ขึ้นจากกรอบ AFTA เดิม 3 ปี คือ จาก 2010 เป็นปี 2007 สำหรับสมาชิกอาเซียนเดิม 6 ประเทศ และ  
 ปี 2015 เป็น 2012 สำหรับประเทศ CLMV โดยได้กำหนดเพดานสำหรับสินค้าทั้งหมดใน Priority  
 Sectors ไม่ต้องการเร่งลดภาษี (Negative List) ไว้ที่ 15%

การค้าบริการ - จะเร่งเปิดเสรีสาขาบริการใน Priority Sectors (สาขาสุขภาพ, e-ASEAN,  
 ท่องเที่ยวและการขนส่งทางอากาศ) ภายในปี ค.ศ. 2010 ทั้งนี้ ให้ใช้ ASEAN-X formula ได้

การลงทุน - จะเร่งเปิดการลงทุนในรายการสงวน (Sensitive List) ภายในปี 2010 สำหรับ  
 อาเซียนเดิม 6 ประเทศ ปี ค.ศ. 2013 สำหรับเวียดนามและ 2015 สำหรับกัมพูชา ลาว และพม่า ทั้งนี้  
 ให้ใช้ ASEAN-X formula ได้ และส่งเสริมการผลิตในอาเซียนโดยการจัดตั้งเครือข่าย ASEAN free  
 trade zones เพื่อส่งเสริมการซื้อวัตถุดิบและชิ้นส่วนที่ผลิตในอาเซียน (outsourcing) และดำเนิน  
 มาตรการร่วมเพื่อดึงดูด FDI

การอำนวยความสะดวกด้านการค้าและการลงทุน - ซึ่งประกอบด้วยเรื่องต่างๆ คือ กฎว่า  
 ด้วยแหล่งกำเนิดสินค้า พิธีการศุลกากร มาตรฐาน (standard and conformance) การอำนวยความสะดวก  
 สะดวกด้านการขนส่ง และ logistics service สำหรับการขนส่ง การอำนวยความสะดวกด้านการ  
 ท่องเที่ยวในอาเซียน และการเคลื่อนย้ายของนักธุรกิจ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ประกอบวิชาชีพ และ แรงงานมี  
 ฝีมือ

การส่งเสริมการค้าและการลงทุน และความร่วมมือในด้านอื่นๆ เช่น ทรัพย์สินทางปัญญา  
 ความร่วมมือด้านอุตสาหกรรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พิธีสารว่าด้วยการรวมกลุ่มรายสาขา  
 ของอาเซียน 11 สาขา กำหนดมาตรการร่วม ซึ่งคาบเกี่ยวกับทุกสาขาเช่นเดียวกับในกรอบความตกลง  
 ลงๆ และมาตรการเฉพาะสำหรับการรวมกลุ่มแต่ละสาขานั้นๆ โดยรวมอยู่ในแผนการรวมกลุ่ม  
 (Road map) ซึ่งผนวกอยู่กับพิธีสารฯ

ขณะที่ เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2547 ผู้นำอาเซียนได้ลงนามในกรอบความตกลงว่า  
 ด้วยการรวมกลุ่มสาขาสำคัญของอาเซียน (Framework Agreement for the Integration of the  
 Priority Sectors) และรัฐมนตรีเศรษฐกิจอาเซียนได้ลงนามในพิธีสารว่าด้วยการรวมกลุ่มรายสาขา  
 ของ อาเซียน 11 ฉบับ (ASEAN Sectorial Integration Protocol) ในวันที่ 29 พฤศจิกายน 2547  
 ในช่วงการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 10 ที่เวียงจันทน์ ระหว่างวันที่ 29-30 พฤศจิกายน 2547

ในการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 10 ทุกประเทศย้ำความสำคัญของการดำเนินการต่างๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียนภายในปี 2563 (ค.ศ. 2020) ซึ่ง ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องเร่งรัดการรวมตัวของอาเซียนให้เร็วขึ้น โดยอาจให้สำเร็จภายในปี 2555 (ค.ศ. 2012) และได้เสนอแนวทางต่างๆ เพื่อช่วยเร่งรัดการรวมตัว เช่น การใช้วิธีการ Two plus X ซึ่ง ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีได้เคยเสนอความจำเป็นและแนวทางนี้มาแล้วเมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2546 ระหว่างการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 9 ที่บาหลี สาธารณรัฐอินโดนีเซีย ทั้งนี้ นายกรัฐมนตรีสิงคโปร์ก็ได้สนับสนุนข้อเสนอแนะของ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีของไทยที่ให้เร่งรัดการจัดตั้ง AEC

การรวมกลุ่มสินค้าและบริการ 11 สาขานำร่อง ถือว่าเป็นการเปิดเสรีด้านการค้าและบริการ เพื่อส่งเสริมการแบ่งงานกันผลิตสินค้าและบริการภายในอาเซียนด้วยกัน โดยจะเน้นใช้วัตถุดิบภายในอาเซียนเป็นหลัก ตามความถนัด เนื่องจากแต่ละประเทศมีวัตถุดิบที่ไม่เหมือนกัน ถ้าจะให้ผลิตทุกอย่าง จะเป็นการเพิ่มต้นทุนสินค้าแบบเสียเปล่า สำหรับ 11 สาขานำร่องมีดังนี้

1. สาขาผลิตภัณฑ์เกษตร
2. สาขาประมง
3. สาขาผลิตภัณฑ์ยาง
4. สาขาสิ่งทอ
5. สาขายานยนต์
6. สาขาผลิตภัณฑ์ไม้
7. สาขาอิเล็กทรอนิกส์
8. สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ
9. สาขาสุขภาพ
10. สาขาท่องเที่ยว
11. สาขาการบิน

อย่างไรก็ตาม ภายหลังได้เพิ่มสาขาที่ 12 ได้แก่ สาขาโลจิสติกส์ เพื่อให้การขนส่งวัตถุดิบต่างๆ ทำได้สะดวกมากขึ้นเมื่อแบ่งทั้ง 12 สาขาตามประเทศที่รับผิดชอบ สามารถแบ่งได้ดังนี้

1. ประเทศพม่า สาขาผลิตภัณฑ์เกษตรและสาขาประมง
2. ประเทศมาเลเซีย สาขาผลิตภัณฑ์ยางและสาขาสิ่งทอ
3. ประเทศอินโดนีเซีย สาขายานยนต์และสาขาผลิตภัณฑ์ไม้
4. ประเทศฟิลิปปินส์ สาขาอิเล็กทรอนิกส์

5. ประเทศสิงคโปร์ สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและสาขาสุขภาพ
6. ประเทศไทย สาขาการท่องเที่ยวและสาขาการบิน
7. ประเทศเวียดนาม สาขาโลจิสติกส์

### 2.3.5 การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือไปทำงานในประเทศกลุ่มอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ

กำหนดกรอบคลุม 8 อาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายข้อตกลงในระหว่างอาเซียนด้วยกัน เรียกว่า “ข้อตกลงร่วมกันด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพ” (Mutual Recognition Arrangement = MRA) ซึ่งตามข้อตกลงนี้ยอมรับให้มีการเคลื่อนย้ายอาชีพด้วยกัน 8 สาขาจะทำงานได้อย่างเสรีในอาเซียน 10 ประเทศ ภายใต้กระบวนการที่ต้องดำเนินการไปตามข้อตกลงนี้ 3 กระบวนการ ดังนี้คือ

1. ต้องขึ้นทะเบียนวิชาชีพ (รับรองคุณสมบัติวิชาชีพ) ซึ่งอาจต้องมีการสอบมาตรฐานที่กำหนดในประเทศปลายทาง

2. ต้องได้รับอนุญาตทำงานในประเทศที่ไปทำงาน

3. ปฏิบัติตามกฎระเบียบของประเทศที่เข้าไปทำงาน

ข้อตกลงนี้ยอมรับให้มีการเคลื่อนย้ายอาชีพด้วยกัน 8 สาขาอาชีพ มีดังนี้

1. อาชีพวิศวกร (Engineering Services)

2. อาชีพพยาบาล (Nursing Services)

3. อาชีพสถาปนิก (Architectural Services)

4. อาชีพการสำรวจ (Surveying Qualifications)

5. อาชีพนักบัญชี (Accountancy Services)

6. อาชีพทันตแพทย์ (Dental Practitioners)

7. อาชีพแพทย์ (Medical Practitioners)

8. อาชีพการบริการ/การท่องเที่ยว (Tourism)

### 2.3.6 แผนการพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยโสธร

ปีงบประมาณพ.ศ.2559รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

มีจำนวน 6 แผนงาน/โครงการดังนี้ (ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยโสธร, 2559)

1. โครงการฝึกอบรมความสามารถทางภาษาให้กับแรงงานไทยเป้าหมาย 100 คน

2. โครงการฝึกอบรมผู้ประกอบการอาหารไทยรองรับครัวไทยสู่ครัวโลกเป้าหมาย 120 คน

3. โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานส่งเสริมศักยภาพอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน

เป้าหมาย 180 คน

4. โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อส่งเสริมความสามารถของภาคบริการและการ

ท่องเที่ยวเป้าหมาย 230 คน

5. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานสมรรถนะร่วมวิชาชีพ  
ท่องเที่ยวเป้าหมาย 40 คน

6. โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานไทยขับเคลื่อนการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรม  
เป้าหมาย 40 คน กำหนดกรอบคลุม 8 อาชีพ

**2.3.7 นโยบายรัฐ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศและแผนการพัฒนาจังหวัดโดยโสรธร ที่  
เกี่ยวข้องกับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**

สรุปได้ดังนี้ (แผนพัฒนาจังหวัดโดยโสรธร 4 ปี พ.ศ. 2557 -2560: สำนักงานจังหวัดโดยโสรธร  
2557)

การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดโดยโสรธร ได้พิจารณาจากข้อมูลพื้นที่ สภาพปัญหา แนวโน้ม  
สภาพการณ์ในพื้นที่ ยุทธศาสตร์จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล  
ยุทธศาสตร์การพัฒนาของภาค/กลุ่มจังหวัด ที่เกี่ยวข้องกับการเปิดประชาคมอาเซียน สรุปได้ดังนี้

1. แนวคิดการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.  
2555-2559) ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกประเทศจะส่งผลต่อทิศทางการ  
พัฒนาประเทศในอนาคต จำต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม ขณะที่การทบทวนการ  
พัฒนาประเทศที่ผ่านมาสะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและ  
การบริหารประเทศไม่เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน มีความเสี่ยงในหลายมิติที่จะทำให้เกิดปัญหาต่างๆ  
รุนแรงมากยิ่งขึ้น โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 11 ยังคงยึดแนวทาง“ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”  
โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มีการเชื่อมโยงทุกมิติการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน  
เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนใน  
สังคมในกระบวนการพัฒนาประเทศ

2. แนวคิดทิศทางการพัฒนาประเทศ การพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศเน้นการ  
เสริมสร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตภาคเกษตรและการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและ  
ขนาดย่อม ขณะเดียวกันก็ต้องปรับตัวในการเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจโลกในภูมิภาค ซึ่งประเทศ  
ไทยมีพันธกรณีภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ เพื่อสามารถใช้โอกาสที่เกิดขึ้นและเพิ่มภูมิคุ้มกัน  
ของทุนที่มีอยู่ในสังคมไทยได้อย่างเหมาะสม พร้อมก้าวสู่การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี  
2558 ขณะเดียวกัน จำต้องสร้างความพร้อมด้านการเชื่อมโยงด้านกายภาพทั้งโครงสร้างพื้นฐานและ  
ระบบโลจิสติกส์ ควบคู่กับการยกระดับคุณภาพคนการเสริมสร้างองค์ความรู้ การพัฒนา  
วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนา  
เศรษฐกิจและสังคมไทย

3. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ให้ความสำคัญกับการการพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการขนส่งและระบบโลจิสติกส์ ภายใต้กรอบความร่วมมือในอนุภูมิภาคการพัฒนาฐานการลงทุนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับภูมิภาค การสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การเข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศ สร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงาน การส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศรองรับข้อตกลงการค้าเสรีที่มีผลบังคับแล้ว รวมทั้งส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานการลงทุนและการประกอบธุรกิจในเอเชีย

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดยโสธร 4 ปี (พ.ศ.2557 -2560) จังหวัดยโสธรได้กำหนดแผนงาน/โครงการที่รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้กำหนดอยู่ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน โครงการที่ 5 โครงการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ประกอบด้วยกิจกรรมหลักเชื่อมโยงกัน 4 กิจกรรมคือ

- 4.1 กิจกรรม/โครงการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน
- 4.2 กิจกรรม/โครงการรับงานไปทำที่บ้าน
- 4.3 กิจกรรม/โครงการมหกรรมนัดพบแรงงาน
- 4.4 กิจกรรม/โครงการอบรมทักษะด้านภาษาอังกฤษให้กับแรงงาน

ผู้วิจัยนำแนวคิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมาใช้เป็นตัวแปรตามเพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของแรงงานในสถานประกอบการในจังหวัดยโสธร

## 2.4 บริบททางด้านแรงงานในจังหวัดยโสธร

### 2.4.1 ข้อมูลสถานการณ์แรงงานในจังหวัดยโสธร

จากผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรในจังหวัดยโสธร โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (มกราคม – มีนาคม พ.ศ. 2559) มีประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 383,853 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 267,222 คน จำแนกเป็น ผู้มีงานทำ 266,384 คน ผู้ว่างงาน 495 คน และกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล 343 คน ส่วนผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน 116,631 คน จำแนกเป็น ผู้ทำงานที่บ้าน 32,456 คน เรียนหนังสือ 31,564 คน และอื่นๆ 52,611 คน

การมีงานทำ จังหวัดยโสธร ผู้มีงานทำจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม คือ ผู้มีงานทำในภาคเกษตร 152,375 คน คิดเป็นร้อยละ 57.20 ของผู้มีงานทำทั้งหมด ในขณะที่ผู้มีงานทำนอกภาคเกษตร

จำนวน 114,009 คน คิดเป็นร้อยละ 57.20 ของผู้มีงานทำทั้งหมด โดยสาขานอกภาคเกษตรที่ผู้มีงานทำมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การขายส่ง การขายปลีกฯ จำนวน 26,683 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 การก่อสร้าง จำนวน 23,878 คน คิดเป็นร้อยละ 20.94 และการผลิต จำนวน 16,683 คน คิดเป็นร้อยละ 14.63 ตามลำดับมีงานทำจำแนกตามอาชีพ มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ อาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ ในด้านการเกษตรและการประมง มากที่สุด 143,715 คน คิดเป็นร้อยละ 53.95 พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด 39,026 คน คิดเป็นร้อยละ 14.65 และผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง 29,093 คน คิดเป็นร้อยละ 10.92 ตามลำดับ

ผู้มีงานทำจำแนกตามอาชีพ มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ อาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง มากที่สุด 143,715 คน คิดเป็นร้อยละ 53.95 พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด 39,026 คน คิดเป็นร้อยละ 14.65 และผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง 29,093 คน คิดเป็นร้อยละ 10.92 ตามลำดับ

ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ผู้มีงานทำจบการศึกษาระดับต่ำกว่า ประถมศึกษา 90,395 คน คิดเป็นร้อยละ 33.93 รองลงมา คือระดับประถมศึกษา 77,834 คน คิดเป็นร้อยละ 29.21 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 36,092 คน คิดเป็นร้อยละ 13.54 ตามลำดับ

การว่างงาน ในไตรมาสที่ 1 ปี 2559 จำนวน ผู้ว่างงานในจังหวัดยโสธร จำนวน 495 คน พบว่าเพศชายมีผู้ว่างมากกว่าเพศหญิง กล่าวคือ เพศชาย 437 คน คิดเป็นร้อยละ 88.28 เพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 11.12 ส่วนอัตราว่างงานซึ่งคำนวณจาก ผู้ว่างงานต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานมีอัตรา 0.18 โดยในไตรมาสนี้มีอัตราการว่างงาน เพศชายร้อยละ 0.30 (437 คน) เพศหญิงร้อยละ 0.04 (58 คน)

แรงงานนอกระบบ จากข้อมูลสำนักงานสถิติจังหวัดยโสธร ปี 2558 พบว่าจังหวัดยโสธรมีผู้ทำงานอยู่ในแรงงานนอกระบบ 247,708 คน อุตสาหกรรมที่มีแรงงานนอกระบบมากที่สุด คือ เกษตรกรรม 207,430 คน หรือร้อยละ 83.74 รองลงมาคือ การขายส่ง ขายปลีกฯ 14,053 คน หรือร้อยละ 34.89 ส่วนอาชีพที่มีการทำงานนอกระบบมากที่สุด คือ ด้านการเกษตรและประมง 206,826 คน หรือร้อยละ 83.49 สำหรับการศึกษารองานนอกระบบส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า ประถมศึกษา 98,805 คน หรือร้อยละ 39.88

แรงงานต่างด้าว จังหวัดยโสธรมีแรงงานต่างด้าว จำนวน 455 คน แยกตามสัญชาติกัมพูชา จำนวน 68 คน สัญชาติลาว 300 คน และสัญชาติพม่า 87 คน เมื่อจำแนกตามกลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มผ่านการพิสูจน์สัญชาติ (VISA NON-LA) (เก่า) จำนวน 94 คน
- กลุ่มขึ้นทะเบียน คสช.และมติ ครม. (ณ วันที่ 3 มี.ค.58) จำนวน 338 คน
- กลุ่มนำเข้ามาตาม MOU (VISA NON-LA) จำนวน 23 คน



แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ในไตรมาส 1 ปี 2559 จังหวัดยโสธร มีผู้แจ้งความประสงค์ไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 16 คน เป็นผู้มีการศึกษาระดับ ประถมศึกษา 9 คน ระดับ ปวช. ปวส. ปวท. อนุปริญญา 5 คน และระดับมัธยมศึกษา 2 คน

ในด้านการอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 128 คน เป็นผู้มีส่วนใหญ่ เป็นประเภท Re-Entry จำนวน 67 คน หรือร้อยละ 52.34 รองลงมาบริษัทจัดหางานจัดส่ง จำนวน 37 คนหรือร้อยละ 28.91 กรมการจัดหางานจัดส่ง จำนวน 37 คน หรือร้อยละ 9.39 และเดินทางด้วยตนเอง จำนวน 8 คน หรือร้อยละ 6.25 และส่วนใหญ่เป็นการไปทำงานในภูมิภาคเอเชีย จำนวน 93 คน (ร้อยละ 72.56)

การพัฒนาศักยภาพแรงงาน ในไตรมาส 1 ปี 2559 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยโสธร ได้ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาผู้ใช้แรงงานในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน มีผู้เข้ารับการฝึก จำนวน 265 คน ผู้ผ่านการฝึก จำนวน 261 คน และผู้ผ่านการฝึกมีงานทำ จำนวน 261 คน โดยกลุ่มอาชีพที่มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานมากที่สุด คือ กลุ่มธุรกิจและบริการ จำนวน 173 คน ผู้ผ่านการฝึก จำนวน 169 คน และผู้ผ่านการฝึกมีงานทำ จำนวน 169 คน รองลงมาคือกลุ่มช่างก่อสร้าง จำนวน 52 คน ผู้ผ่านการฝึก จำนวน 52 คน และผู้ผ่านการฝึกมีงานทำ จำนวน 52 คน และกลุ่มช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์จำนวน 40 คนผู้ผ่านการฝึก จำนวน 40 คน และผู้ผ่านการฝึกมีงานทำ จำนวน 40 คน

## ตารางที่ 2.1

จำนวนสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

ลำดับที่	ชื่อสถานประกอบกิจการ	จำนวนลูกจ้าง (คน)	หมายเหตุ
1	บริษัท ซาบีน่า จำกัด (มหาชน)	998	
2	บริษัท โรงพยาบาลนายแพทย์หาญ จำกัด	135	
3	บริษัท นานาภัณฑ์ ยโสธร แคววัน จำกัด	498	
4	บริษัทดูโบต้า จำกัดยโสธร	102	
5	บริษัท บิ๊กเคทมาร์ท จำกัด	116	

(ต่อ)

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อสถานประกอบการ	จำนวนลูกจ้าง (คน)	หมายเหตุ
6	บริษัทโตโยต้าไทยแลนด์ จำกัด	208	
7	บริษัท บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด สาขาไทย	142	
8	บริษัทสยามแม็กโคร จำกัด สาขาไทย	128	
9	บริษัทสยามโกบอลเฮาส์ สาขาไทย	132	
10	บริษัทรักษาความปลอดภัยนคร จำกัด	166	
11	บริษัทสิริมงคลเพาเวอร์เอบิล	126	

หมายเหตุ. ปรับปรุงจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดไทย 2558, โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (มกราคม – มีนาคม พ.ศ. 2559).

#### 2.4.2 ความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ประจำปี พ.ศ.2558

สำนักงานแรงงานจังหวัดไทย ได้รับการจัดสรรงบประมาณให้ดำเนินการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน (อุปสงค์) ของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 258 แห่ง ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัดได้ประสานข้อมูลและดำเนินการสำรวจโดยสำนักงานประกันสังคมจังหวัดไทย และสำรวจข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา (อุปทาน) จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อาชีวศึกษา ที่อยู่ในพื้นที่รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยทศบาลสอบถามรวม 15 แห่ง ซึ่งมีผลการสำรวจ ดังนี้

1. ผลการสำรวจข้อมูลอุปสงค์จากการสำรวจข้อมูลสถานประกอบการ 258 แห่ง พบว่า มีผู้ทำงานรวมทั้งสิ้น 7,400 คน เป็นชาย 4,459 คน (ร้อยละ 60.25) หญิง 2,941 คน (ร้อยละ 39.75) ทั้งนี้ผู้มีส่วนทำส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือมากที่สุด จำนวน 5,020 คน (ร้อยละ 67.83) รองลงมาได้แก่กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ จำนวน 1,139 คน (ร้อยละ 15.39) เมื่อจำแนกตามประเภทสถานประกอบการ พบว่าผู้มีส่วนทำส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมประเภทขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์และจักรยานยนต์ จำนวน 3,077 คน (ร้อยละ 41.58) รองลงมาได้แก่ประเภทก่อสร้าง จำนวน 935 คน (ร้อยละ 12.63)

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่าผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับ ปวส./อนุปริญญา จำนวน 1,817 คน (ร้อยละ 24.55) รองลงมาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า จำนวน 1,330 คน (ร้อยละ 17.97)

สรุปการเข้าทำงานของแรงงาน มีจำนวนทั้งสิ้น 584 คน เป็นการเข้าทำงานเพื่อทดแทนคนเก่า 531 คน (ร้อยละ 90.92) และเข้าทำงานในตำแหน่งใหม่ 53 คน (ร้อยละ 9.08) โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีการเข้าทำงานมากที่สุด คือ สาขาขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์และจักรยานยนต์ จำนวนรวมทั้งสิ้น 314 คน (ร้อยละ 53.76)

ในส่วนของการต้องการและการขาดแคลนแรงงาน พบว่าสถานประกอบการมีความต้องการแรงงาน 336 คน และขาดแคลนรวม 288 คน ประเภทกิจการที่ต้องการและขาดแคลนแรงงานมากที่สุด ได้แก่ ประเภทขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์และจักรยานยนต์ จำนวน 95 คน และ 66 คนตามลำดับ รองลงมาได้แก่สาขาก่อสร้าง จำนวน 62 คน และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า จำนวนแรงงานที่ต้องการและขาดแคลน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 139 คน และ 125 คน รองลงมาได้แก่ ระดับ ปวส. จำนวน 93 คน และ 100 คนตามลำดับ

เมื่อพิจารณาดำเนินการของแรงงานที่ต้องการและขาดแคลน พบว่า ตำแหน่งพนักงานขายสินค้า (ประจำร้าน) พนักงานขายของหน้าร้านมีความต้องการและขาดแคลนมากที่สุด จำนวน 43 คน และ 55 คน รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งช่างก่อสร้างด้วยวัสดุพื้นบ้าน จำนวน 44 คน และ 43 คนตามลำดับ

2. ผลการสำรวจข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา (อุปทาน) จากการเก็บข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 3,010 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1,469 คน ระดับอาชีวศึกษา พบว่า มีผู้สำเร็จการศึกษาทั้งสิ้น 2,385 คน เป็นชาย 1,290 คน (ร้อยละ 54.08) หญิง 1,095 คน (ร้อยละ 45.92) เมื่อพิจารณาจำแนกตามระดับชั้น พบว่ามีผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. รวม 1,383 คน และระดับ ปวส./อนุปริญญา จำนวน 1,002 คน และพบว่าสาขาวิชาที่ผู้สำเร็จการศึกษา มากที่สุด ได้แก่ สาขาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ จำนวน 1,119 คน (ร้อยละ 46.91) รองลงมาได้แก่ สาขาอุตสาหกรรม จำนวน 891 คน (ร้อยละ 37.35) การบรรจุงาน ในไตรมาสนี้มีจำนวน 810 คน แบ่งเป็นเพศชาย 404 คน เพศหญิง 406 คน และมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นร้อยละ 31.23 จากไตรมาสที่แล้วที่มีจำนวน 557 คน ทั้งนี้การบรรจุงานในไตรมาสนี้มีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น น่าจะมีสาเหตุมา

จากเป็นช่วงนอกฤดูการเกษตร ประกอบกับสถานการณ์ด้านการเมืองมีความสับสน จึงส่งผลกระทบต่อ การชะลอการขยายตัวทางเศรษฐกิจเพื่อรอดูความมั่นคงในเหตุการณ์ต่างๆ ต่อการตัดสินใจลงทุน

### 2.4.3 บริบทของสถานประกอบการในจังหวัดยโสธร

2.4.3.1 โครงสร้างเศรษฐกิจ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพภาคเกษตร ผลผลิตที่สำคัญ ได้แก่ ข้าวเจ้า ข้าวเหนียวรองลงมาเป็นพืชไร่ เช่น มันสำปะหลัง แดงโม อ้อย สถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นร้านค้าปลีก ร้านค้าทั่วไป ร้านอาหาร ร้านขายวัสดุก่อสร้าง อุปกรณ์ไฟฟ้า ขายสินค้าประกอบการทำการเกษตร ที่พักโรงแรม ศูนย์บริการจำหน่ายรถยนต์ ศูนย์บริการจำหน่ายรถจักรยานยนต์ และร้านซ่อมรถยนต์และร้านซ่อมรถจักรยานยนต์ ส่วนภาคอุตสาหกรรม โรงงานที่สำคัญประกอบด้วย โรงสีข้าว โรงงานยางพารา โรงงานผลิตคอนกรีต สถานประกอบการรับเหมาก่อสร้าง อัดเศษโลหะ โรงกลึง เชื่อมโลหะ โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าห้างสรรพสินค้าปลีกและค้าส่ง

ในปี 2557 โครงสร้างการผลิตตามมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) จังหวัดยโสธร จำนวน 16 สาขา มีมูลค่า 15,325 ล้านบาท อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ร้อยละ 1.02 มูลค่าผลิตภัณฑ์ เฉลี่ยต่อหัว (Per Capita : GPP) จำนวน 15,884 บาท โดยสาขาการผลิตที่ทำรายได้มากที่สุด คือ สาขาเกษตรกรรม การค้าสัตว์ การป่าไม้ มีมูลค่า 3,072 ล้านบาท รองลงมา คือ สาขาการศึกษา มีมูลค่า 2,822 ล้านบาท และสาขาการขนส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน มีมูลค่า 1,604 ล้านบาท ตามลำดับ

ตามข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) (เขตชนบท) และข้อมูลพื้นฐาน (เขตเมือง) ประจำปี 2558 สำรวจ 127,173 ครัวเรือน ประชากรจำนวน 416,923 คน มีรายได้เฉลี่ย 65,358 บาท/คน/ปี มีครัวเรือนที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 30,000 บาท/คน/ปี จำนวน 218 ครัวเรือน

## ตารางที่ 2.2

### รายได้ครัวเรือน

ที่	พ.ศ.	จำนวนครัวเรือนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. (คร.)	รายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปี (บาท)	หมายเหตุ
1	2554	270	48,713.63	
2	2555	1,006	54,885	
3	2556	579	57,016	
4	2557	475	64,941	
5	2558	218	65,358	

หมายเหตุ. ปรับปรุงจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยโสธร 2558, โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (มกราคม – มีนาคม พ.ศ. 2559).

การประกอบอาชีพ มีประชากรวัยแรงงาน (16-60 ปี) จำนวน 292,957 คน ส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 60 ประกอบอาชีพในภาคเกษตรกรรม รองลงไปเป็นอาชีพภาคอุตสาหกรรม ภาคพาณิชยกรรม ภาคขนส่งและภาคบริการตามลำดับ

### ตารางที่ 2.3

#### การประกอบอาชีพของประชากร

ที่	พ.ศ.	จำนวนกำลัง แรงงาน (คน)	ผู้มีงานทำ (คน)	ผู้ว่างงาน (คน)	รอดูภาค (คน)
1	2554	374,143	367,595	555	5,993
2	2555	381,752	394,434	90	14,331
3	2556	381,211	371,622	1,542	8,047
4	2557	281,495	279,998	323	1,174
5	2558	292,957	292,198	759	-

หมายเหตุ. ปรับปรุงจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยโสธร 2558, โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (มกราคม – มีนาคม พ.ศ. 2559).

#### 2.4.4 ภาคการผลิตที่สำคัญของจังหวัด

##### 2.4.4.1 ภาคการเกษตร

จังหวัดมีพื้นที่การเกษตรกรรม (เพาะปลูกและปศุสัตว์ประมง) 1,623,649 ไร่ (สำนักงานสถิติจังหวัดยโสธร, 2558) มีพืชเศรษฐกิจที่สำคัญที่เพาะปลูกได้แก่ ข้าวนาปี พื้นที่เพาะปลูก 1,494,206 ไร่ และข้าวนาปรัง 99,448 ไร่ โดยข้าวนาปีที่ปลูกเป็นข้าวเจ้าธรรมดา และข้าวเจ้าหอมมะลิ มีพื้นที่ปลูก 1,157,461 ไร่ ข้าวเหนียว 336,745 มีการปลูกข้าวหอมมะลิ ปลอดภัยและอินทรีย์ที่อำเภอกุศุดชุม อำเภอมหาชนะชัย และอำเภอก้อวัง พื้นที่ปลูก 35,350 ไร่ ผลผลิตเฉลี่ย 350 ก.ก./ไร่ ดำเนินการ โดยกลุ่มเกษตรกรทำนาโนไต้ กลุ่มเกษตรกรทำนาบกเร็ว และกลุ่มเกษตรกรธรรมชาติยั่งยืน ซึ่งจะส่งไปจำหน่ายต่างประเทศตามมาตรฐานที่ผู้สั่งซื้อกำหนด

ภาคอุตสาหกรรม จังหวัดยโสธรมีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรม 258 โรงงาน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดยโสธร, 2558) เงินลงทุน 3,285,065,311 บาท และมีการจ้างงานรวม 4,042 คน โรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่มีทั้งขนาดเล็กจนถึงขนาดใหญ่ ซึ่งมีทั้งอุตสาหกรรมที่ผลิต

เพื่อจำหน่ายในประเทศและส่งออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ เช่น ยางพารา ส่งไปจำหน่ายยังประเทศจีน ข้าวหอมมะลิ หุ้ดชั้นในสตรีรี่หื้อซาบีน่า เป็นต้น

#### ตารางที่ 2.4

จำนวนโรงงาน ตามขนาดโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดยโสธร

ลำดับที่	พ.ศ.	จำนวน			จำนวน แรงงาน ในโรงงาน (คน)
		โรงงาน ขนาดเล็ก (แห่ง)	โรงงาน ขนาดกลาง (แห่ง)	โรงงาน ขนาดใหญ่ (แห่ง)	
1	2553	152	54	2	3,573
2	2554	136	55	2	3,633
3	2555	179	59	2	3,752
4	2556	182	60	4	3,790
5	2557	185	68	5	4,042

หมายเหตุ. ปรับปรุงจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยโสธร 2558, โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (มกราคม – มีนาคม พ.ศ. 2559).

โดยมีหมวดอุตสาหกรรมที่มีจำนวน โรงงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. อุตสาหกรรมการเกษตร ได้แก่ โรงสีข้าว อบเมล็ดพืช ทำมันเส้น มีจำนวน โรงงานทั้งสิ้น 54 โรงงาน เงินลงทุน 195.74 ล้านบาท การจ้างงาน 666 คน
2. อุตสาหกรรมโลหะได้แก่ ผลิตภัณฑ์คอนกรีต มีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น 36 โรงงาน มีเงินลงทุน 195.74 ล้านบาท การจ้างงาน 297 คน
3. อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ ได้แก่ อัดเศษโลหะ กิ่งและเชื่อมโลหะ มีจำนวนโรงงานทั้งสิ้น 28 โรงงาน เงินลงทุน 94.78 ล้านบาท การจ้างงาน 147 คน

#### 2.4.4.2 ผลิตภัณฑ์ชุมชน ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน (มพช.)

จำนวน 628 ผลิตภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ได้รับความนิยมและสร้างรายได้ให้กับกลุ่มสมาชิกและจังหวัดยโสธร โดยเฉพาะหมอนขวานผ้าขิดที่บ้านศรีฐาน อำเภอป่าติ้ว จำนวน 71 ราย มีการส่งไปจำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ ส่วนผลิตภัณฑ์อื่นๆที่มีจำหน่ายในท้องถิ่นและภายในประเทศ ซึ่งมีกำลังผลิตไม่มากนักและสร้างรายได้ให้กับกลุ่มสมาชิกในชุมชน ได้แก่

ผลิตภัณฑ์จักสานไม้ไผ่ ผลิตภัณฑ์ผ้าไหม ผลิตภัณฑ์ผ้าฝ้าย เครื่องทองเหลือง แกะสลักไม้ ปลายั้ว  
ไถ่อย่างบ้านแคน เป็นต้น

## ตารางที่ 2.5

### ข้อมูลผลิตภัณฑ์ OTOP จังหวัดยโสธร

ที่	พ.ศ.	จำนวนผลิตภัณฑ์ OTOP (ผลิตภัณฑ์)		รายได้จากการ จำหน่ายปี (บาท)	หมายเหตุ
		ระดับดาว	จำนวนผลิตภัณฑ์		
1	2552	-	-	623,000,000	-
2	2553	1	9	633,000,000	-
		2	81		
		3	37		
		4	15		
		5	2		
3	2554	-	-	711,000,000	-
4	2555	1	5	855,426,192	-
		2	48		
		3	50		
		4	38		
		5	9		
5	2556	-	-	861,215,526	-

หมายเหตุ. ปรับปรุงจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยโสธร 2558, โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (มกราคม – มีนาคม พ.ศ. 2559).

### 2.4.5 การค้าบริการและการท่องเที่ยว

ด้านการค้า การจดทะเบียนประกอบธุรกิจ ในปี พ.ศ. 2556 (ณ 30 ก.ย. 56) มีผู้จดทะเบียนนิติบุคคล 840 ราย การค้าของจังหวัดยโสธร โดยเฉพาะการค้าข้าว มีความหนาแน่นที่ชุมชนเทศบาลเมืองยโสธร เทศบาลตำบล กุดชุมพัฒนา เทศบาลตำบลเลิงนกทา เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว สินค้าที่มีชื่อเสียง ได้แก่ ข้าวหอมมะลิ หมอนขวานผ้าจิด ปลายั้ว โดยในปี พ.ศ. 2556 จังหวัดสามารถจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนได้ 861,215,526 ล้านบาท

ด้านการบริการ ทางด้านการเงิน มีธนาคารพาณิชย์ 40 แห่ง ปี 2558 (ณ 31 ก.ย. 58) เงินฝาก  
กระแสรายวัน ฝากประจำ ฝากออมทรัพย์ 11,983 ล้านบาท เงินให้สินเชื่อ 16,267 ล้านบาท

ด้านสาธารณูปโภค มีบริการไฟฟ้าและประปาที่ดี ไปรษณีย์ภัณฑ์ขนส่งทางบก แต่ไม่มี  
สนามบินและรถไฟ

ด้านที่พักโรงแรม มีโรงแรม 61 แห่ง จำนวน 1,245 ห้องพัก

ด้านการท่องเที่ยว จังหวัดยโสธรมีแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติอยู่ทางตอนเหนือและตอนกลาง  
ของจังหวัดเช่นภูเก้าพระ ภูทางเกวียนภูหินปูนน้ำทวนและสวนสาธารณะพญาแถนในเขต  
เทศบาลเมืองยโสธร สำหรับผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีชื่อเสียงเช่น หมอนขวานผ้าจิดจักสานไม้ไผ่ การ  
แกะสลัก ทอผ้าไหมทอพรม อยู่ทางตอนกลางของจังหวัดและแหล่งท่องเที่ยววัฒนธรรมอยู่ทาง  
ตอนกลางและตอนใต้ของจังหวัด เช่นพระธาตุยโสธรหรือพระธาตุพระอานนท์ธาตุก่องข้าวน้อย  
หอพระไตรวิคานาเวียงคองเมืองเดช พระธาตุภูจานวัดพระพุทธรบาท แต่แหล่งท่องเที่ยวต่างๆ  
เหล่านี้มีจุดอ่อนคือแต่ละแหล่งอยู่ห่างไกลกัน มีขนาดเล็กและไม่เด่นพอที่จะดึงดูดนักท่องเที่ยวมา  
แวะเที่ยวชม

## ตารางที่ 2.6

จำนวนนักท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยวในจังหวัดยโสธร

ปี	จำนวนนักท่องเที่ยว			รายได้ (ล้านบาท)
	รวมทั้งสิ้น	ไทย	ต่างชาติ	
2552	255,220	252,718	2502	169.25
2553	454,507	445,800	8,707	353.71
2554	433,652	424,318	9,334	492.95
2555	453,514	442,428	11,086	513.56
2556	491,967	479,947	12,020	535.18

หมายเหตุ. ปรับปรุงจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยโสธร 2558, โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ  
(มกราคม – มีนาคม พ.ศ. 2559).



สรุปสถานการณ์ในด้านเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐาน จุดแข็งมีการผลิตข้าวหอมมะลิจำนวนมาก ผลิตภัณฑ์ชุมชนหลากหลาย เครื่องสำอางนึ่งเพียงพอ มีแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ ส่วนจุดอ่อน ขาดน้ำเพื่อการเกษตรและมีพื้นที่ชลประทานน้อย ผลผลิตต่ำราคาของผลผลิตด้านการเกษตรไม่แน่นอน การปศุสัตว์และประมงยังมีน้อย ถนนชำรุดหลายสายพื้นที่บางแห่งประสบปัญหาอุทกภัย/ ภัยแล้งซ้ำซาก แหล่งท่องเที่ยวมีขนาดเล็กแต่ละแหล่งตั้งอยู่ไกลกันและไม่โดดเด่น

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มลธิรา อินทรกุลชัย (2551, น.109) ศึกษา “ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีต่อการจัดสวัสดิการของธนาคาร” ผลการวิจัยพบว่าพนักงานธนาคารออมสินมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของธนาคารอยู่ในระดับปานกลางจัดลำดับความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้พนักงานธนาคารออมสินมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านวันทำงานเวลาทำงานวันหยุดและวันลามากที่สุดรองลงมาเป็นสวัสดิการในหน่วยงานสวัสดิการด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนสวัสดิการเงินกู้ต่างๆสวัสดิการทางการเงินพนักงานส่วนด้านสวัสดิการครอบครัวพนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อยปัญหาการได้รับสวัสดิการของพนักงานธนาคารออมสินคือปัญหาการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนพบว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่มีความสัมพันธ์กับค่าครองชีพมีการปรับเงินเดือนซ้ำค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับหน้าที่และไม่มีความเท่าเทียมกันปัญหาด้านสวัสดิการทางการเงินพนักงานพนักงานสถานภาพโสดได้สวัสดิการพื้นฐานน้อยกว่าพนักงานสมรสแล้วทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานปัญหาด้านสวัสดิการในหน่วยงานพบว่าสิ่งอำนวยความสะดวกเก่าและชำรุดปัญหาด้านสวัสดิการครอบครัวเป็นคำปรึกษาพยาบาลหรือเงินช่วยเหลือที่น้อยเกินไปพนักงานที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัดได้รับสิทธิประโยชน์น้อยปัญหาด้านสวัสดิการเงินกู้มีการจ่ายอัตราดอกเบี้ยสูงระยะเวลาดำเนินการช้าเกินไปเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ต่างๆมากเกินไปปัญหาด้านวันเวลาทำงานเวลาพักวันหยุดและวันลาที่ยังต้องทำงานในวันหยุดและทำงานล่วงเวลาโดยไม่มีเวลาให้ครอบครัว

พิมพ์สิริ ทองปั้น (2554, น.105) ศึกษา “ค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดลำพูน” ลักษณะการทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานและประสบการณ์ในการเปลี่ยนงาน โดยมีเหตุผลในการอยากเปลี่ยนงานคือค่าจ้างต่ำและสาเหตุและสาเหตุในการตัดสินใจเลิกงานกับบริษัทที่ทำคือได้รับค่าจ้างสูงกว่าบริษัทเดิมลักษณะทำงานส่วนใหญ่เป็นประเภทการตรวจสอบซึ่งแรงงานมีความคิดเห็นต่อความเสี่ยงในการทำงานอยู่ในระดับน้อยและปานกลางเมื่อพิจารณาถึงค่าจ้างและรายได้อื่นๆที่

ได้รับพบว่าแรงงานได้รับรายได้ต่างๆ ได้แก่ ได้รับค่าจ้างรายวัน ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน ได้รับค่า  
เข้ากะได้รับเบี้ยขยันได้รับค่าตำแหน่งได้รับค่าอายุงานและได้รับค่าทำงานล่วงเวลา

คุณฎี อายุวัฒน์ (2555, น.179) ได้ศึกษาผลกระทบของการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจ  
อาเซียนต่อกำลังแรงงานของจังหวัดยโสธร พบว่า 1) ผลกระทบของการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจ  
อาเซียนที่มีต่อสภาพด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดยโสธร เห็นว่าประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นเรื่อง  
ไกลตัวและยังไม่มีความรู้เรื่องนี้ชัดเจนแต่ยอมรับผลกระทบที่น่าจะเกิดขึ้นตามมา เช่น ทำให้มีการ  
แข่งขันในตำแหน่งงานมากขึ้น และมีการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามา จะทำให้เกิดปัญหาตามมา 2)  
ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาจังหวัดยโสธรเพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจ  
อาเซียน คือให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กำหนดทิศทางของจังหวัดยโสธรให้  
ชัดเจน จัดฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานและเตรียมการด้านภาษาต่างประเทศ พัฒนาคลังสินค้า  
ทางสังคมและวัฒนธรรมการพัฒนาและเสริมสร้างผลิตภาพของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม  
โดยดำเนินการในด้านแรงงาน เทคโนโลยี เร่งหาตลาดส่งออกสินค้าประจำจังหวัดให้มากขึ้น

สรศักดิ์ หวังดี (2555, น.69) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะมาตรฐานฝีมือ  
แรงงานสาขาอาชีพช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ระดับ 1 ผลการวิจัย พบว่า หลักสูตรฝึกอบรม  
สมรรถนะมีความสอดคล้องและความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และคะแนนประเมินสมรรถนะ  
ก่อนและหลังการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วาริรัชต์ ปั่นณราช (2557, น.86) ได้ศึกษาการจัดการแรงงานของครัวเรือนและชุมชนสำหรับ  
การผลิตเมล็ดพันธุ์มะเขือเทศภายใต้เกษตรพันธะสัญญาหมู่บ้านลาดนาเพียงตำบลสวาทืออำเภอ  
เมืองจังหวัดขอนแก่นพบว่าเกษตรกรหมู่บ้านลาดนาเพียงเริ่มปลูกมะเขือเทศ ปี พ.ศ. 2525 และ  
ต่อเนื่องจนถึงปัจจุบันเกษตรกรผู้ปลูกมะเขือเทศจะต้องทำสัญญากับแต่ละบริษัทและยอมรับ  
เงื่อนไขของบริษัทที่กำหนดไว้เกษตรกรบางรายทำสัญญาปลูกมะเขือเทศมากกว่าหนึ่งบริษัทต่อ  
ฤดูกาลปลูกโดยเกษตรกรต้องเตรียมปัจจัยการผลิต ได้แก่ ที่ดินและแรงงานส่วนต้นพันธุ์ปุ๋ยฮอร์โมน  
และอุปกรณ์ต่างๆทางบริษัทจะเป็นผู้จัดหาให้ระบบการผลิตแบ่งเป็น 2 ระบบคือ 1) ปลูกมะเขือเทศ  
ในนาโดยไม่มีการปลูกข้าวมาก่อน โดยรุ่นที่ 1 ปลูกเดือนตุลาคมเก็บเกี่ยวเดือนมกราคมรุ่นที่ 2 ปลูก  
เดือนพฤศจิกายนเก็บเกี่ยวเดือนกุมภาพันธ์รุ่นที่ 3 ปลูกเดือนธันวาคมเก็บเกี่ยวเดือนมีนาคม 2) ระบบ  
ปลูกมะเขือเทศในนาหลังเก็บเกี่ยวข้าว โดยรุ่นที่ 1 ปลูกต้นเดือนพฤศจิกายนเก็บเกี่ยวเดือน  
กุมภาพันธ์รุ่นที่ 2 ปลูกปลายเดือนพฤศจิกายนเก็บเกี่ยวต้นเดือนมีนาคมรุ่นที่ 3 ปลูกกลางเดือน  
ธันวาคมเก็บเกี่ยวปลายเดือนมีนาคมขั้นตอนการผลิตประกอบด้วย การไถเตรียมดินเตรียมแปลงและ  
ใส่ปุ๋ยรองพื้นแล้วคลุมแปลงปลูกด้วยแผ่นพลาสติกใช้ท่อพลาสติกตัดปากฉลามเจาะพลาสติกให้  
เป็นรูสำหรับปลูกโดยใช้ต้นกล้าอายุ 30 วันปลูกตามรูที่เจาะไว้รูละ 1 ต้นการปักค้างจะทำภายใน 7

วันหลังปลูกการให้น้ำโดยการปล่อยตามร่องทุกๆ 3 วันจนกระทั่งเก็บเกี่ยวการให้น้ำปุ๋ยมีการใส่ปุ๋ยเคมี 3 ครั้งคือที่อายุ 7 22 และ 42 วันหลังปลูกการ ใช้สารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืชมีการฉีดพ่นทุกๆ 7-15 วันขึ้นอยู่กับเกษตรกรแต่ละรายการผสมเกษรมี 3 ขั้นตอนคือ 1) การทำหมันโดยใช้ปากคีบกรีดดอกตัวเมียเพื่อดึงอับเกษรออก 2) การเก็บละอองเกษรตัวผู้เกษตรกรต้องเก็บล่วงหน้า 1 วัน โดยเก็บดอกที่บ้านเต็มที่แล้วแกะเอาเฉพาะอับละอองเกษร 3) การผสมเกษรนำเกษรตัวผู้ใส่ถ้วยพลาสติกและปิดฝาด้วยผ้าตาข่ายนำไปเกาะบนถ้วยพลาสติกขนาดเดียวกันละอองเกษรจะตกลงด้านล่างแล้วบรรจุใส่ในหลอดที่ใช้ในการผสมจากนั้นนำไปผสมกับดอกที่ทำหมันไว้แล้วเมื่อมะเขือเทศเจริญเติบโตในระยะสุกแก่ผลจะมีสีแดงเข้มและจะทยอยเก็บเกี่ยวทุก 3-5 วันการแยกเมล็ดพันธุ์และการทำความสะอาดโดยการใส่เครื่องแยกเมล็ดอัตโนมัติแล้วหมักไว้ 12-24 ชั่วโมงจากนั้นทำการล้างเมล็ดแล้วนำไปตากแดด 2-3 แดดนำเมล็ดไปฝังลม 2-3 วันแล้วนำมาคัดแยกสิ่งปลอมปนออกการขายเกษตรกรจะขายให้กับบริษัทเอกชนที่เกษตรกรทำสัญญาไว้ตามราคาที่ตกลงล่วงหน้าและบริษัทจะหักเงินค่าปัจจัยการผลิตก่อนจะจ่ายเงินค่าผลผลิตเป็นเงินได้สุทธิแก่เกษตรกรการปลูกมะเขือเทศเพื่อผลิตเมล็ดพันธุ์เกษตรกรใช้แรงงานในครัวเรือนเป็นหลักและใช้แรงงานในชุมชนเป็นแรงงานเสริมการจัดการแรงงานของเกษตรกรมี 2 ลักษณะคือการจ้างและการแลกเปลี่ยนแรงงาน(ลงแขก) ในการจ้างแรงงานเกษตรกรมีการนำเงินไปมัดจำไว้ก่อนล่วงหน้าเพื่อให้มั่นใจว่าในช่วงที่ต้องการแรงงานมากเกษตรกรจะมีแรงงานเพียงพอต่อความต้องการของการผลิตการมัดจำขึ้นอยู่กับข้อตกลงของทั้งสองฝ่ายส่วนการแลกเปลี่ยนแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นระหว่างเครือข่ายการผลิตเมล็ดพันธุ์มะเขือเทศช่วงที่ต้องการแรงงานมากที่สุดคือช่วงการผสมเกษรมะเขือเทศโดยมีการใช้แรงงาน Man-day คิดเป็นร้อยละ 63 ของแรงงานที่ใช้ในการผลิตทั้งหมด (369.5 Man-day)จากการศึกษานี้อาจกล่าวได้ว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกษตรกรหมู่บ้านลาดนาเพียงยังมีการปลูกมะเขือเทศได้อย่างต่อเนื่องคือปัจจัยด้านแรงงานโดยเกษตรกรมีการจัดการแรงงานในครัวเรือนและชุมชนได้เพียงพอตลอดฤดูกาลปลูกและมีทักษะในการผสมเกษรตลอดจนมีการใช้เทคโนโลยีเครื่องมือช่วยทุ่นแรง นอกจากนั้นยังมีปัจจัยด้านกายภาพ โดยเฉพาะแหล่งน้ำธรรมชาติที่หลากหลายในหมู่บ้านได้แก่ห้วยหินลาดห้วยหนองหว่าและบ่อน้ำผิวดินซึ่งมีเพียงพอสำหรับการปลูกมะเขือเทศในช่วงฤดูแล้งได้ทุกปี

คำแก้ว มหาชัย (2557, น.42) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานหญิงภาคอุตสาหกรรมตัดเย็บในนครหลวงเวียงจันทน์ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการทำงานของแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมตัดเย็บ ในนครหลวงเวียงจันทน์นี้แรงงานหญิงมีสภาพการทำงานที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะงานในหน้าที่ๆทำ เช่นการวาดชิ้นส่วนผ้าการตัดผ้าการตัดเสื้อแบบการแยกชิ้นส่วนและมัดผ้าการเย็บผ้าการอบชิ้นงาน

การตัดค่ายการฟอกผ้าการทำความสะอาดและซักผ้าการตอกกระดุม โลหะการรีดและพับการควบคุมคุณภาพการห่มห่อและการตรวจเช็คสินค้าสำหรับการคุ้มครองแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมตัดเย็บในนครหลวงเวียงจันทน์นั้นเป็นไปตามกฎหมายแรงงานกำหนดได้แก่ชั่วโมงการทำงานการพักระหว่างการทำงานวันหยุดวันลาการทำงานล่วงเวลาค่าจ้างการเลิกจ้างงานสวัสดิการความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ปัญหาในการคุ้มครองแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมตัดเย็บในนครหลวงเวียงจันทน์ได้แก่ปัญหาพฤติกรรมในการทำงานของแรงงานหญิง (เข้าทำงานสายและพุดคุยกันในระหว่างงาน) การทำงานล่วงเวลาเกินกว่ากฎหมายแรงงานกำหนดการกำหนดค่าจ้างตามชิ้นงานการมิได้ปฏิบัติตามสัญญาจ้างของแรงงานหญิงต่อนายจ้างการไม่มีการตรวจสุขภาพประจำปีแรงงานหญิงไม่ชอบสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยที่นายจ้างจัดหาให้การระบายนอากาศและกลิ่นในห้องทำงานบางห้องยังไม่เหมาะสมและ3) แนวทางการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมตัดเย็บในนครหลวงเวียงจันทน์ได้แก่การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่แรงงานหญิงได้รับรู้ถึงข้อควรปฏิบัติสิทธิหน้าที่ ตลอดจนสวัสดิการต่างๆและการคุ้มครองที่พึงได้รับตามกฎหมายแรงงานการตรวจสอบและบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดการรู้จักสิทธิและใส่ใจเกี่ยวกับข้อควรปฏิบัติสิทธิหน้าที่ ตลอดจนสวัสดิการต่างๆและการคุ้มครองที่พึงได้รับตามกฎหมายแรงงานของแรงงานหญิงการทำหน้าที่ของสหภาพแรงงานตลอดจนการอบรมผู้คุมงานต่างชาติให้รู้จักและเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ศติยา อายูยีน (2558, น.119) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบนผลการวิจัยพบว่า 1) การบูรณาการแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะบุคคลากรกับหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบนพบว่าการบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะบุคคลากรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1.ขั้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางกายและทางวาจาให้มีความเป็นปกติ มีความเหมาะสมและมีความงดงามที่ช่วยในการเสริมสร้างพฤติกรรมของบุคคลากรให้มีความน่าเชื่อถือในสังคมมากยิ่งขึ้น 2. ขั้นการปรับเปลี่ยนเป้าหมายทางด้านจิตใจให้มีความตั้งมั่น มั่นคงและจริงจังในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองที่ช่วยในการเสริมสร้างพื้นฐานให้เกิดคุณธรรมและจริยธรรมของบุคคลากรและ 3.ขั้นการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอให้เกิดเป็นประสบการณ์ที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อเสริมสร้างและป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 2) สภาพปัญหาและสภาพทั่วไปของการพัฒนาสมรรถนะบุคคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบนพบว่ามีสภาพปัญหาใหญ่ๆ มีทั้งสิ้น 5 ประการ ได้แก่ 1. สภาพปัญหาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. สภาพปัญหาด้านการบริการที่ดี 3. สภาพปัญหาด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. สภาพปัญหาด้าน

การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม 5. สภาพปัญหาด้านการทำงานเป็นทีม จึงทำให้การพัฒนาไม่ตรงกับสมรรถนะของบุคลากรแต่ละคนเช่น ทำงานไม่ตรงกับสายงาน การถูกย้ายไปทำงานด้านอื่น ข้อคุณธรรม จริยธรรม วินัยยังมีน้อย เพราะเน้นแต่ทักษะ ฝีมือและความชำนาญวิชาการ ไม่ได้เน้นคุณธรรมการเอาใจใส่หรือให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรมีน้อยขาดการร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานภายในและภายนอก หลักสูตรไม่ตรงกับความต้องการประเด็นเหล่านี้เป็นทั้งปัญหาและเป็นอุปสรรคที่ขวางกั้นที่จะทำให้ง่ายไม่ก่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือพัฒนาแรงงานภาคใต้ตอนบน3)กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบนพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ประกอบไปด้วย 1. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการบริการที่ดี 3. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมที่ดี สามารถปฏิบัติอยู่ในกรอบ กติกา กฎเกณฑ์ระเบียบวินัยซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (อริสดีลสิกขา) จนสามารถเกิดเป็นความมั่นคงตามมาตรฐานทางจรรยาบรรณที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ (อริจิตตสิกขา) ของเจ้าหน้าที่หรือพนักงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน (สพท. 11) ให้มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการและเพื่อการแก้ไขปัญหาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้การฝึกปฏิบัติ 2 ประการดังกล่าว เป็นรากฐานที่มีส่วนช่วยเสริมให้บุคลากรเกิดทักษะความฉลาด ความชำนาญ ประสบการณ์ กระบวนการเรียนรู้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันถ่วงที (อริปัญญาสิกขา)

วิริยะ ลิขิตวงศ์ (2558, น.252 -256) ได้ศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมไทยเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า 1) ผู้ประกอบการไทยมีส่วนในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับประเทศเนื่องจากมีความรู้และปัญญาในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมไทยอันนำมาซึ่งความมั่งคั่งให้กับประเทศ 2) การพัฒนาอุตสาหกรรมไทยต้องมียุทธศาสตร์ของภาครัฐที่ชัดเจนในการส่งเสริมของธุรกิจของผู้ประกอบการไทยมากยิ่งขึ้น 3) ควรส่งเสริมอุตสาหกรรมไทยโดยการพัฒนาส่งเสริมผลิตภัณฑ์ไทยใช้เองภายในประเทศลดการนำเข้าจากต่างประเทศให้เป็นแหล่งผลิตสินค้าอุตสาหกรรมที่มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของต่างประเทศ 4) ผู้ประกอบกิจการไทยควรจะมีแผนการพัฒนาคุณภาพ ราคา และการบริการหลังการขายให้ทัดเทียมกับต่างประเทศ

ชลธิชา คำปาแก้ว (2559, น.79) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีของแรงงานในภาคการเกษตรหมู่ที่ 15 บ้านสมบูรณ์ทรัพย์ ตำบลช่องแคบ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีของแรงงานในภาคการเกษตรพบว่า แรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้อ่านฉลากบนขวดสารเคมี การพ่นยาและฉีดยาขณะพ่นสารเคมีอยู่เหนือลม หยุดฉีดพ่นเมื่อลม ขณะพ่นยาจะหยุดสูบบุหรี่บ้างก่อนทานอาหารช่วงพักเที่ยง ส่วนใหญ่ชำระล้างมือก่อนจึงทานอาหารหลังจากพ่นยาเมื่อรู้สึกไม่สบายจะพ่นสารเคมีต่อให้เสร็จแล้วจึงไปพักก่อนด้านความรู้ความเข้าใจในเรื่องการใช้สารเคมีทางการเกษตรส่วนใหญ่จะรู้เกี่ยวกับการใช้สารเคมีให้ถูกกับอาการพืช และอัตราส่วนในการใช้ไม่มีความรู้เกี่ยวกับประเภทของสารเคมี สารออกฤทธิ์ การสลายตัว และผลตกค้าง 2) ปัญหาการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีของแรงงานในภาคการเกษตรแรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้อ่านฉลากบนขวดสารเคมีไม่ใช้อุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีหลังการใช้สารเคมีแรงงานยังมีการสัมผัสกับสารเคมีเพราะที่อยู่อาศัยของแรงงานยังอยู่ในแปลงเพาะปลูกซึ่งทำให้ได้รับสารเคมีจากการสูดดมवादอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายจากการ ใช้สารเคมี และขาดแหล่งให้ความรู้ข่าวสารด้านการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมี 3) ความต้องการในการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีของแรงงานในภาคการเกษตรพบว่าแรงงานส่วนใหญ่ต้องการผู้แนะนำการใช้สารเคมี อ่านฉลากบนขวดสารเคมี ต้องการอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีต้องการที่พักอาศัยที่อยู่ไกลจากกลิ่นเหม็นของสารเคมีความต้องการด้านความรู้ในเรื่องการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมี 4) แนวทางการป้องกันอันตรายจากการใช้สารเคมีของแรงงานในภาคการเกษตร 4.1) มีฉลากที่เป็นภาษาพม่าเกี่ยวกับอันตรายจากการใช้สารเคมีพิษภัยสารเคมีและการแก้อาการพิษที่เกิดจากสารเคมีสื่อท้องถิ่นควรมีส่วนร่วมในการให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องการใช้สารเคมีกับกลุ่มผู้ประกอบการกลุ่มนายจ้างและกลุ่มแรงงานในภาคการเกษตรและมีการให้ความรู้เรื่องการใช้สารเคมีในการเกษตรอย่างต่อเนื่องและมีการจูงใจให้กลุ่มแรงงานตระหนักถึงอันตรายของสารเคมี 4.2) ผู้ประกอบการและนายจ้างควรมีชุดที่สามารถป้องกันสารเคมีไว้สำหรับแรงงานและนายจ้างต้องใช้วิธีบังคับให้แรงงานเหล่านั้นปฏิบัติตามคำแนะนำเพื่อให้มีพฤติกรรมการใช้สารเคมีที่ถูกต้อง และลดอันตรายจากสารเคมีที่เกิดขึ้น 4.3) ควรจัดที่พักของแรงงานที่ถูกสุขลักษณะหลีกเลี่ยงที่พักอาศัยที่อยู่ใกล้แปลงเพาะปลูกมากเกินไปและมีการกำจัดบ่อน้ำหรือบ่อน้ำก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำ

Patrick (2004, p.49) ศึกษา “กฎหมายการคุ้มครองอาชีพและปัญหาของหน้าที่การทำงานภายใต้ข้อมูลที่ไม่วางมาตรฐาน” ผลการวิจัยพบว่าความปลอดภัยในงานอาชีพมีผลประโยชน์อย่างมากคนที่มีความรู้ระยะคงที่อย่างเด็วหรือคนที่ถูกไล่ออกอย่างง่ายดายนจะประสบกับความทุกข์

ทรมาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเครียดซึ่งอย่างไรก็ตามลูกจ้างไม่ใช่ปัจจัยการผลิตเหมือนเครื่องจักรลูกจ้างทุกคนมีครอบครัวมีเพื่อนและอาจจะต้องการสร้างบ้านและรู้สึกเหมือนอยู่บ้านที่ตัวเองอาศัยอยู่มันมีส่วนความสำคัญให้แก่การวางแผนชีวิตหนึ่งของคนจำนวนมากที่รู้จุดมุ่งหมายอย่างลึกซึ้งลูกจ้างไม่ได้เคลื่อนที่ง่ายเหมือนกับเงินทุนและไม่ต้องการกดดันมองหาอาชีพใหม่อยู่ที่อื่น โดยการออกจากครอบครัวจากเพื่อนและบ้านในขณะที่คำนึงอาจจะยากในการบอกถึงปริมาณความสัมพันธ์การจ้างงานที่ถาวรนอกจากนี้ยังมีประโยชน์อื่นๆลูกจ้างที่มีความสุขในชีวิตส่วนตัวอาจจะมีผลประโยชน์ดีกว่าลูกจ้างที่รู้ว่าได้รับอนุญาตให้ดำเนินงานเป็นความตั้งใจตามจุดประสงค์ของนายจ้างและการลงทุนทางด้านฝีมือเฉพาะลูกจ้างของรัฐจะไม่ได้ได้รับความปลอดภัยในการทำงานพอถ้าพวกเขาไม่ได้ถูกคุ้มครองโดยรัฐธรรมนูญและศาลเพื่อยับยั้งรัฐบาลในอีกกรณีหนึ่งลูกจ้างสามารถโต้แย้งด้วยเหตุด้วยผลสำหรับข้อกำหนดกฎหมายสูงสุดที่ให้ข้าราชการพลเรือนสถานะพิเศษในทางกลับกันนี้อาจจะนำไปสู่มากกว่าการคุ้มครองสิ่งสำคัญคือการรับรองกฎหมายสูงสุดอย่างง่ายตายที่ลูกจ้างของรัฐไม่ได้รับเงินเดือนงานที่ปลอดภัยและสัญญาที่คงที่รัฐบาลไม่อนุญาตในภาคเอกชน

Vera (2009, p.63) ศึกษา “วิธีปฏิบัติการจ้างของนายจ้างการคุ้มครองการจ้างงานและค่าใช้จ่ายในการค้นหา: การวิเคราะห์ระดับตำแหน่งว่าง” ผลการวิจัยพบว่านายจ้างที่มีความต้องการตำแหน่งว่างอาจจะตอบสนองต่อค่าใช้จ่ายในการค้นหาสูงโดยการลดความต้องการการจ้างงานในขณะที่ก็มีการปรับเพิ่มโอกาสของนายจ้างในการบรรจุตำแหน่งว่างยิ่งกว่านั้นผลก็ยังมีโอกาสมากขึ้นในการแข่งขันที่สิ้นสุดลงเมื่อการแข่งขันได้ถูกระทบโดยเฉพาะทำให้สะดุ้งต่อกำลังการผลิตพวกเราพบว่านายจ้างที่กำลังค้นหาการบรรจุตำแหน่งว่างชั่วคราวมีแนวโน้มที่จะจ้างคนงานที่มีคุณสมบัติเมื่อค่าใช้จ่ายการค้นหาสูงพร้อมกันนั้นยังพบว่าค่าใช้จ่ายในการค้นหาจะถูกนำมาพิจารณาเมื่อนายจ้างกำลังค้นหาการบรรจุตำแหน่งว่างถาวรในข้อกำหนดบางส่วนแต่ไม่ทั้งหมดผลประโยชน์ของการลดความต้องการจ้างงานต่ำในเมื่อต้นทุนในการค้นหาสูงจะมีแนวโน้มความสำคัญเกินไปโดย 1) ค่าใช้จ่ายให้กับความกระตือรือร้นสูงถ้าคนงานมีคุณสมบัติได้รับว่าจ้างในสัญญาถาวรหรือ 2) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการค้นหาใหม่ในภายหลังถ้าคุณสมบัติคนงานได้รับการว่าจ้างในสัญญาชั่วคราว

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวแปรที่คาดว่ามีผลต่อแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร ได้แก่ ด้านความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรมของแรงงาน และด้านการให้บริการ

## ตารางที่ 2.7

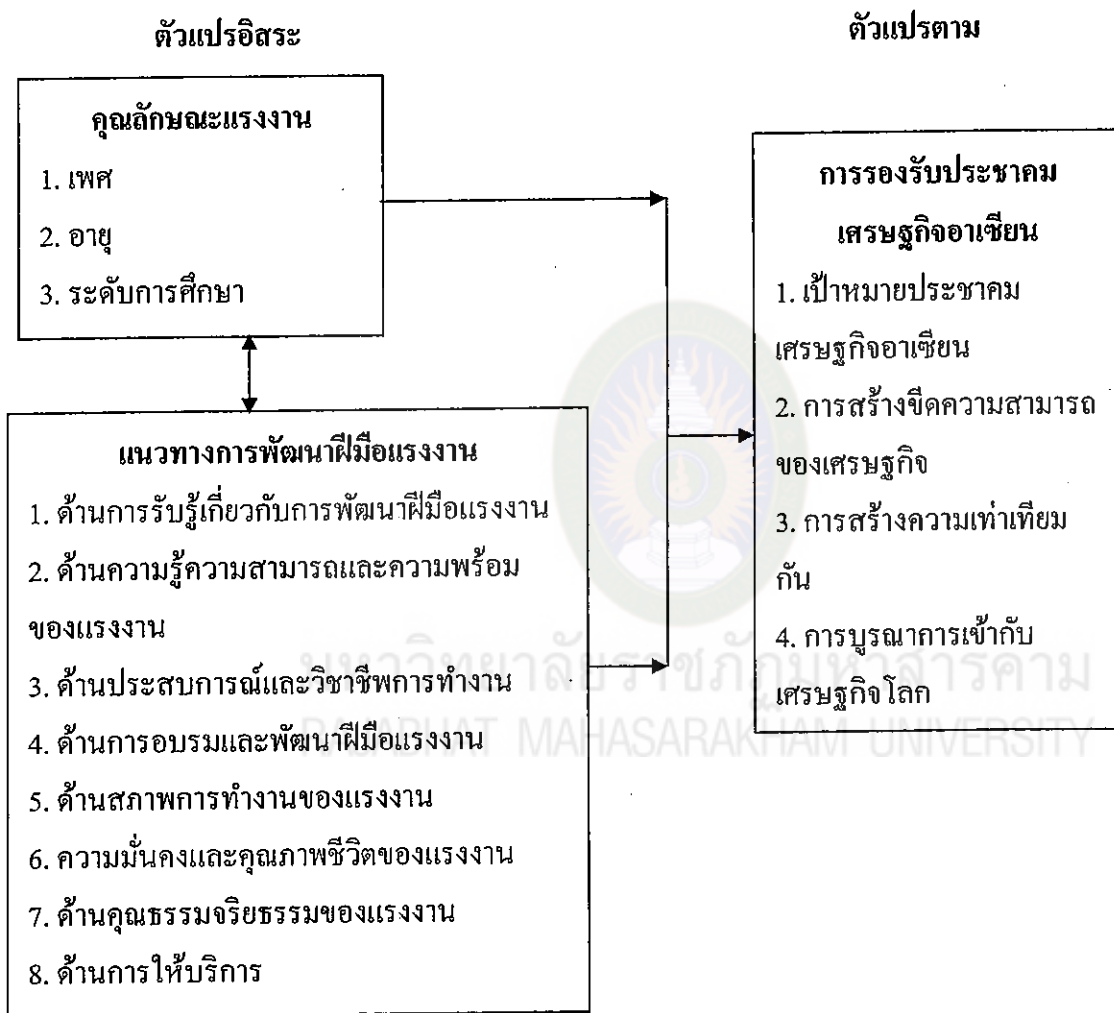
## การสังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี	การนำมาใช้ในงานวิจัย
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์โดยมุ่งเน้นไปที่การจัดการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานหรือลูกจ้างในสถานประกอบการ ผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาสังเคราะห์และสร้างตัวชี้วัดในการศึกษาแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการในจังหวัดยโสธร ได้แก่ ด้านการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านความรู้ความสามารถและความพร้อมของแรงงาน และด้านประสบการณ์และวิชาชีพการทำงาน
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการพัฒนาฝีมือแรงงานมาใช้ร่วมกับแนวคิดสมรรถนะในการสร้างกรอบแนวคิด โดยมุ่งเน้นในเรื่องการทำความเข้าใจถึงคุณลักษณะของแรงงานและสถานประกอบการเป็นสำคัญ ดังนั้นตัวชี้วัดที่ได้จากแนวคิดดังกล่าว ได้แก่ ด้านการอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานด้านสภาพการทำงาน ของแรงงาน และด้านสภาพการทำงาน
แนวคิดเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ผู้วิจัยนำแนวคิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมาใช้เป็นตัวแปรตามเพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของแรงงานในสถานประกอบการในจังหวัดยโสธร ประกอบด้วย เป้าหมายประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การสร้างขีดความสามารถของเศรษฐกิจ การสร้างความเท่าเทียมกัน และการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรมของแรงงาน และด้านการให้บริการ



## 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการทำวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

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

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป ซึ่งมีจำนวนสถานประกอบการทั้งสิ้น 11 แห่ง และมีจำนวนลูกจ้างรวม 2,751 คน (ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยโสธร, 2559, น.9)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป จำนวน 338 คน โดยการเปิดตาราง Krejcie and Morgan (n.d., อ้างถึงใน วรณี แก้มเกตุ, 2551, น.283 )

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามการศึกษาแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจำนวน 51 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานใน  
จังหวัดยโสธร

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของจังหวัด  
ยโสธร

ตอนที่ 4 เป็นข้อสอบถามปลายเปิดเพื่อค้นหาข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาฝีมือ  
แรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการพัฒนาประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

### 3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

#### 3.3.1 แบบสอบถาม

3.3.1.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับทฤษฎี แนวคิด นโยบาย แผนงาน โครงการ ยุทธศาสตร์  
การพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา  
วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบเป็นแนวทางการคิดหลัก เพื่อกำหนดขอบเขต  
การวิจัยและกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1.2 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและครอบคลุมของเขตการวิจัย

3.3.1.3 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำ และ  
ตรวจสอบความถูกต้องตลอดจนลักษณะของการใช้ภาษา

3.3.1.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรง  
เชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) ของแบบสอบถามและปรับปรุงแก้ไขให้  
ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนี้

1) ดร.ชนพฤกษ์ ชามะรัตน์ ปรินญาปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาสังคม  
วิทยา มหาวิทยาลัยขอนแก่น อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2) ผศ.ดร.ปัญญา นามแพงหมื่น ปรินญาศึกษาศาสตร์คุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชา  
เทคโนโลยีการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้เชี่ยวชาญด้านความถูกต้องของรูปแบบ

3) ว่าที่ พ.ต.ดร.เทอดชัย พันระไชย ปรินญาปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชา  
วัฒนธรรมศาสตร์ ศูนย์มานุษยวิทยาพิเศษ โรงเรียนยโสธรพิทยาคม จังหวัดยโสธร ผู้เชี่ยวชาญด้าน  
การใช้ภาษา

4) เกณฑ์พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้องของข้อคำถามกับ  
วัตถุประสงค์ของแบบสอบถามใช้เกณฑ์ดังนี้

+1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ

การวิจัย

-1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ

การวิจัย

จากนั้นนำผลการพิจารณาตัดสินของผู้เชี่ยวชาญที่ได้ไปหาค่าความเที่ยงเชิงเนื้อหาจาก

$$IOC = \frac{R}{N} \times 100 \quad (3-1)$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับเนื้อหา

R แทน ผลรวมคะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าค่าดัชนีสองคล้องที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับ  
เนื้อหา ถ้าข้อคำถามใดมีมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นต้องถูกตัดออกไปหรือ  
ต้องปรับปรุงแก้ไขใหม่ ผลการตรวจสอบได้ค่าดัชนีความสอดคล้องทุกข้อระหว่าง 0.75 – 1.0 ได้  
ค่าเฉลี่ยความสอดคล้อง 0.85 แสดงว่าข้อคำถาม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก

6) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำเสนอ  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหา  
ความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มลูกจ้างในสถานประกอบการในจังหวัดยโสธร จำนวน 40 คน  
ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

8) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของ  
แบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach  
(บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น.96) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 แสดงว่า  
ข้อคำถามมีความเชื่อมั่นสูง จากนั้นปรับปรุงเครื่องมือให้เป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บ  
รวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประสานขอความอนุเคราะห์เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามไปยังสถานประกอบการในภาคธุรกิจ ภาคบริการ และภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดยโสธร
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเพื่อความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด เพื่อคัดเลือกเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์ไว้วิเคราะห์ข้อมูล

3.5.2 ตรวจสอบและให้คะแนนแบบสอบถามเป็นรายชื่อ โดยกำหนดค่าน้ำหนักหรือคะแนนวิเคราะห์ข้อมูล ศึกษาแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งกำหนดคะแนนไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 103)

5	คะแนน หมายถึง	ระดับมากที่สุด
4	คะแนน หมายถึง	ระดับมาก
3	คะแนน หมายถึง	ระดับปานกลาง
2	คะแนน หมายถึง	ระดับน้อย
1	คะแนน หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

3.5.3 เกณฑ์การตัดสินและพิจารณาค่าเฉลี่ย กำหนดเกณฑ์ แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในพื้นที่จังหวัดยโสธร โดยถือเกณฑ์การพิจารณาระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้(บุญชม ศรีสะอาด. 2554, น.103) ดังนี้

4.51- 5.00	หมายถึง	มีระดับมากที่สุด
3.51- 4.50	หมายถึง	มีระดับมาก
2.51- 3.50	หมายถึง	มีระดับปานกลาง
1.51- 2.50	หมายถึง	มีระดับน้อย

1.00- 1.50 หมายถึง มีระดับน้อยที่สุด

3.5.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป นำข้อมูลมาประมวลผลในเครื่องคอมพิวเตอร์ตามคู่มือลงรหัสข้อมูล โดยป้อนข้อมูลในโปรแกรมคอมพิวเตอร์แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1) การวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูลและอธิบายคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ (Descriptive Statistics) ใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) การวิเคราะห์สองตัวแปร (Bivariate Statistic) ใช้การวิเคราะห์ตารางไขว้ (Cross tabulation) เพื่อพิจารณาการกระจายตัวแปรตามในแต่ละกลุ่มย่อยของตัวแปรอิสระ และใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละตัวกับตัวแปรตาม ด้วยสถิติไคสแควร์ (Chi-square) กับตัวแปรที่มีการวัดระดับกลุ่ม และระดับอันดับ และใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดแบบช่วงและอัตราส่วน

ทั้งนี้ในการนำเสนอผลการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้วิธีการนำเสนอในเชิงพรรณนาประกอบตาราง และแผนภูมิ (Charts) เพื่อให้อธิบายผลการวิจัยตามกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยที่กำหนดไว้

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.6.1 สถิติวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.6.2 สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติไคสแควร์ (Chi-square) กับตัวแปรที่มีการวัดระดับกลุ่ม และระดับอันดับ และใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดแบบช่วงและอัตราส่วน

3.6.3 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยใช้วิธีการจัดกลุ่มประโยคลักษณะเดียวกันหรือคล้ายกัน แล้วดำเนินการแจกแจงความถี่และพรรณาคความ

## บทที่ 4 ผลการวิจัย

### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

##### ตารางที่ 4.1

##### ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) เพศ	จำนวน	ร้อยละ
- ชาย	136	40.20
- หญิง	202	59.80
รวม	338	100.0
2) อายุ	จำนวน	ร้อยละ
- อายุต่ำกว่า 30 ปี	121	35.80
- อายุระหว่าง 31 – 40 ปี	150	44.40
- อายุระหว่าง 41 – 50 ปี	53	15.70
- อายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	14	4.10
รวม	338	100
3) ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
- ประถมศึกษา	33	9.80
- มัธยมศึกษาตอนต้น	58	17.20
- มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	100	29.60
- อนุปริญญา/ปวส.	83	24.60
- ปริญญาตรี	63	18.60
- อื่นๆ	1	0.30
รวม	338	100

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

4) สถานภาพการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
- นายจ้าง	1	0.30
- ลูกจ้าง	316	93.50
- ผู้บริหาร/หัวหน้าแผนก/หัวหน้างานใน สถานบริการ	19	5.60
- ผู้บริโภคสินค้าและบริการ	2	0.60
รวม	338	100

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.80 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 44.40 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 35.80 และ 15.70 ตามลำดับ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ร้อยละ 29.60 รองลงมาคือจบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 24.60 และ ระดับปริญญาตรีกับระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละประมาณ 17 – 18 โดยแรงงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ คือผู้ที่ทำงานในตำแหน่งลูกจ้าง ร้อยละ 93.50



## ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

### 4.2.1 ภาพรวมของแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

#### ตารางที่ 4.2

ภาพรวมของแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ภาพรวมของการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกรายด้าน	ระดับความคิดเห็น			$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
1) ด้านการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนา ฝีมือแรงงาน	27.20	70.70	2.10	3.49	0.78	ปาน กลาง
2) ด้านความรู้ความสามารถและ ความพร้อมของแรงงาน	9.80	86.10	4.10	3.56	0.79	มาก
3) ด้านประสบการณ์และวิชาชีพใน การทำงาน	0.30	5.60	94.10	3.30	0.84	ปาน กลาง
4) ด้านการอบรมและการพัฒนาฝีมือ แรงงาน	26.90	67.20	5.90	3.44	0.86	ปาน กลาง
5) ด้านสภาพการทำงานของแรงงาน	45.30	49.40	5.30	3.61	0.89	มาก
6) ด้านความมั่นคงและคุณภาพชีวิต ของแรงงาน	50.60	45.00	4.40	3.45	0.93	ปาน กลาง
7) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของ แรงงาน	46.70	50.00	3.30	3.71	0.84	มาก
8) ด้านการให้บริการ	57.70	38.80	3.60	3.68	0.86	มาก
9) ด้านการรองรับการเปิดประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน	13.60	80.50	5.90	3.50	0.90	ปาน กลาง
โดยรวม				3.53	0.85	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า (ข้อ 1) แรงงานมีการรับรู้แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน เฉลี่ย 3.49 คะแนน โดยส่วนใหญ่มีการรับรู้แนวทางการพัฒนาฝีมือในระดับปานกลาง ร้อยละ 70.70 รองลงมา คือระดับมาก ร้อยละ 27.20 (ข้อ 2) ความรู้ความสามารถและความพร้อมของแรงงาน มีคะแนนเฉลี่ย

3.56 คะแนน โดยมีระดับของความรู้ความสามารถและความพร้อมของแรงงานส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 86.10 รองลงมาคือระดับมาก ร้อยละ 9.80 (ข้อ 3) ประสบการณ์และวิชาชีพในการทำงานของแรงงานมีคะแนนเฉลี่ย 3.30 คะแนน โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย มากถึงร้อยละ 94.10 รองลงมาคือระดับปานกลาง และมาก คิดเป็นร้อยละ 5.60 และ 0.30 ตามลำดับ (ข้อ 4) การอบรมและการพัฒนาฝีมือแรงงานมีคะแนนเฉลี่ย 3.44 คะแนน โดยแรงงานส่วนใหญ่มีระดับการอบรมและการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 67.20 รองลงมาคือระดับมาก ร้อยละ 26.90 (ข้อ 5) แรงงานมีคะแนนสภาพการทำงานของแรงงานเฉลี่ย 3.61 คะแนน โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 49.40 และ 45.30 ตามลำดับ (ข้อ 6) แรงงานมีคะแนนความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงานเฉลี่ย 3.45 คะแนน โดยมีระดับความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงานส่วนใหญ่ในระดับมาก ร้อยละ 50.60 และระดับปานกลาง ร้อยละ 45.00 (ข้อ 7) แรงงานมีคะแนนคุณธรรมและจริยธรรมเฉลี่ย 3.71 คะแนน โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางและมาก ร้อยละ 50.00 และ 46.70 ตามลำดับ (ข้อ 8) ระดับการให้บริการแรงงานมีค่าเฉลี่ย 3.68 คะแนน โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 57.70 รองลงมาคือระดับปานกลาง ร้อยละ 38.80 (ข้อ 9) แรงงานมีคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเฉลี่ย 3.50 คะแนน โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มากถึงร้อยละ 80.50

## 4.2.2 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกเป็นรายชื่อ

### 4.2.2.1 ด้านการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปร ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1) ท่านมีความรู้เรื่อง กฎหมายแรงงาน	4.70	13.30	63.00	17.50	1.50	3.02	0.75	ปาน กลาง
2) แรงงานมีความต้องการ และสนใจการพัฒนาฝีมือให้ ดีขึ้น	11.80	45.30	38.80	3.80	0.30	3.64	0.75	มาก
3) นายจ้างเป็นผู้จัดให้มี การฝึกทักษะ การพัฒนาฝีมือ แรงงาน	12.40	39.60	40.50	7.10	0.30	3.57	0.81	มาก
4) แรงงานเป็นผู้แสวงหา และพัฒนาฝีมือด้วยตนเอง	9.20	33.40	47.00	9.50	0.90	3.41	0.82	ปาน กลาง
5) กระบวนการเรียนรู้ การ ฝึกทักษะ การพัฒนาฝีมือ แรงงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ เกิดความรู้ใหม่	20.10	44.10	34.00	1.80	0.00	3.83	0.76	มาก
โดยรวม						3.49	0.78	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน (ข้อ 1) ระดับปานกลาง ร้อยละ 63.0 รองลงมาคือระดับน้อย ร้อยละ 17.50 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.02 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 ขณะที่ความต้องการและสนใจการพัฒนาฝีมือให้ดีขึ้นของแรงงาน โดยส่วนใหญ่ (ข้อ 2) อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 45.30 รองลงมาคือระดับปานกลาง ร้อยละ 38.80 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.64 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 นายจ้างส่วนใหญ่มีการจัดให้ฝึกทักษะการ

พัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงาน (ข้อ 3) ในระดับปานกลางและมาก ร้อยละ 40.50 และ 39.60 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.57 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 ซึ่งแรงงานเองก็มีการแสวงหาและพัฒนาฝีมือด้วยตนเอง (ข้อ 4) ในระดับมาก และระดับปานกลาง ร้อยละ 44.10 และ 34.00 ตามลำดับ มีคะแนนเฉลี่ย 3.41 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 เมื่อพิจารณาถึงกระบวนการเรียนรู้ การฝึกทักษะ การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความรู้ใหม่ (ข้อ 5) พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 44.10 รองลงมาคือระดับปานกลาง ร้อยละ 34.00 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 20.10 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.83 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76

#### 4.2.2.2 ด้านความรู้ความสามารถและความพร้อมของแรงงาน

##### ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับความรู้ความสามารถและความพร้อมของแรงงาน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านความรู้ความสามารถและความพร้อมของแรงงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1) ท่าน/แรงงานในหน่วยงานของท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	11.50	47.90	37.00	3.60	0.00	3.67	0.72	มาก
2) ท่าน/แรงงานในหน่วยงานของท่านได้รับการฝึกทักษะ การพัฒนาฝีมืออยู่เป็นประจำ อย่างสม่ำเสมอ	11.50	37.60	43.80	6.20	0.90	3.53	0.81	มาก
3) ท่าน/แรงงานในหน่วยงานของท่านได้ทำงานตรงตามความรู้และสาขาที่เรียนมา	11.20	37.00	42.00	8.00	1.80	3.48	0.86	ปานกลาง
4) ท่าน/นายจ้างของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง โดย	10.10	33.70	41.10	12.70	2.40	3.36	0.91	ปานกลาง

(ต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านความรู้ความสามารถและ ความพร้อมของแรงงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปร ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ค่าตอบแทนมี ประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผลและเป็นธรรม								
5) ท่าน/แรงงานของท่าน นำ ความรู้ที่มีอยู่แล้วมา ประยุกต์ร่วมกับความรู้ ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการ ทำงานได้อย่างเหมาะสม	11.20	39.30	44.40	4.70	0.30	3.57	0.76	มาก
6) ท่านมีความต้องการใฝ่หา ความรู้จากแหล่งเรียนรู้ ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ	12.40	41.10	40.80	5.60	0.00	3.60	0.78	มาก
7) ท่าน/แรงงานในหน่วยงาน ของท่านมีความรู้ ความสามารถของตนตรง กับค่าจ้าง	10.40	39.90	44.10	5.00	0.60	3.54	0.77	มาก
8) ท่าน/แรงงานในหน่วยงาน ของท่านมีความรู้เกี่ยวกับ การเกิดประชาม เศรษฐกิจอาเซียนและ ผลกระทบที่มีต่อแรงงาน	7.70	27.80	53.80	8.90	1.80	3.67	0.72	มาก
โดยรวม						3.56	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย (ข้อ 1) ในระดับมาก ร้อยละ 47.90 รองลงมาคือระดับปานกลาง ร้อยละ 37.00 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.67 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ซึ่งแรงงานโดยส่วนมากได้รับการฝึกทักษะการพัฒนาฝีมืออยู่เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ (ข้อ 2) ในระดับปานกลาง และระดับมาก คิดเป็นร้อยละ

ละ 43.80 และร้อยละ 37.60 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.53 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 ส่วนใหญ่ได้ทำงานตรงตามความรู้และสาขาที่เรียนมา (ข้อ 3) ในระดับปานกลาง ร้อยละ 42.00 และระดับมาก ร้อยละ 37.00 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.48 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 นายจ้างได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง โดยมีค่าตอบแทนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลและเป็นธรรม (ข้อ 4) ในระดับปานกลาง และระดับมาก ร้อยละ 41.10 และร้อยละ 33.70 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.36 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91 ทั้งนี้ แรงงานได้มีการนำความรู้ที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ร่วมกับความรู้ใหม่ๆเพื่อใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม (ข้อ 5) มากที่สุดในระดับปานกลาง ร้อยละ 44.40 รองลงมาคือระดับมาก ร้อยละ 39.30 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.57 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกหัดความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆอย่างสม่ำเสมอ (ข้อ 6) ในระดับปานกลาง ร้อยละ 40.80 และระดับมาก ร้อยละ 41.10 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.60 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 แรงงานมีความรู้ความสามารถของตนตรงกับค่าจ้าง (ข้อ 7) ในระดับปานกลาง และระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44.10 และ 39.90 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.54 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงความรู้เกี่ยวกับการเกิดประชามติเศรษฐกิจอาเซียนและผลกระทบที่มีต่อแรงงาน (ข้อ 8) พบว่ามากกว่าครึ่งหนึ่งมีความรู้ในเรื่องดังกล่าวระดับปานกลาง ร้อยละ 53.80 รองลงมาคือระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 27.80 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.67 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72

### 4.2.2.3 ด้านประสบการณ์และวิชาชีพในการทำงาน

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์และวิชาชีพในการทำงาน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านประสบการณ์และ วิชาชีพ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1) ท่านมีทักษะและ ประสบการณ์การ ทำงานในสาขาวิชาชีพ ของท่านเป็นอย่างดี	12.70	42.30	40.80	2.80	0.30	3.63	0.76	มาก
2) ท่านสามารถนำทักษะ และประสบการณ์การ ทำงานมาใช้เพื่อ พัฒนาสภาพการ ทำงานได้อย่าง เหมาะสม	12.10	43.50	40.80	3.30	0.30	3.64	0.75	มาก
3) ท่านพัฒนาทักษะการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งจากแหล่งเรียนรู้ ภายในองค์กรและ ภายนอกองค์กร	11.80	41.10	43.50	3.60	0.00	3.61	0.74	มาก
4) ท่านสามารถสื่อสาร ภาษาอังกฤษหรือ ภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อใช้ในการทำงาน ได้	3.60	16.30	47.00	23.10	10.10	2.80	0.95	ปาน กลาง

(ต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านประสพการณ์และ วิชาชีพ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5) ท่านสามารถร่วมงาน กับสถานประกอบการ หรือพนักงานของ สถานประกอบการ จากต่างประเทศได้	5.30	16.60	44.40	23.40	10.40	2.83	1.00	ปาน กลาง
โดยรวม						3.30	0.84	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีทักษะและประสพการณ์การทำงานในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี (ข้อ 1) ในระดับมาก ร้อยละ 42.30 รองลงมาคือระดับปานกลาง ร้อยละ 40.80 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.63 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 แรงงานสามารถนำทักษะและประสพการณ์การทำงานมาใช้ในการพัฒนาสภาพการทำงานได้อย่างเหมาะสม (ข้อ 2) ในระดับมาก และระดับปานกลาง ร้อยละ 43.50 และร้อยละ 40.80 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.64 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่มีการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างสม่ำเสมอทั้งจากแหล่งเรียนรู้ภายในองค์กรและภายนอกองค์กร (ข้อ 3) ในระดับปานกลาง ร้อยละ 43.50 และระดับมาก ร้อยละ 41.10 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.61 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 แรงงานสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อใช้ในการทำงานได้ (ข้อ 4) มากที่สุดในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมาคือระดับน้อยและมาก คิดร้อยละ 23.10 และ 16.30 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 2.80 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95 สำหรับความสามารถในการร่วมงานกับสถานประกอบการหรือพนักงานของสถานประกอบการจากต่างประเทศของแรงงาน (ข้อ 5) พบว่า โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 44.40 รองลงมาคือระดับน้อยและมาก คิดเป็นร้อยละ 23.40 และ 16.60 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 2.83 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.00



## 4.2.2.4 ด้านการอบรมและการพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับการอบรมและการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการอบรมและการพัฒนา ฝีมือแรงงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1) สถานประกอบการมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	10.40	36.70	45.60	6.50	0.90	3.49	0.80	ปานกลาง
2) สถานประกอบการสนับสนุนให้ท่านได้รับการอบรมเพื่อแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอกอย่างสม่ำเสมอ	9.80	35.80	46.40	6.50	1.50	3.46	0.82	ปานกลาง
3) หน่วยงานภายนอกทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชนจัดการอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานให้สถานประกอบการของท่านอย่างสม่ำเสมอ	9.80	34.30	43.80	9.20	3.00	3.39	0.89	ปานกลาง

(ต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านการอบรมและ การพัฒนา ฝีมือแรงงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4) สถานประกอบการมี การประชาสัมพันธ์ หลักสูตรการฝึก ทักษะการพัฒนาฝีมือ แรงงานให้กับลูกจ้าง อย่างต่อเนื่อง	11.50	32.80	43.20	10.40	2.10	3.41	0.90	ปาน กลาง
5) หลักสูตรการฝึก ทักษะฝีมือ การ พัฒนาฝีมือแรงงาน ตรงกับความต้องการ ของท่าน	9.80	35.20	46.40	6.80	1.80	3.44	0.83	ปาน กลาง
6) ลูกจ้างมีโอกาสเลือก หลักสูตรการพัฒนา ฝีมือแรงงานแต่ละ ครั้งด้วยตนเอง	8.90	28.40	46.40	12.70	3.60	3.26	0.92	ปาน กลาง
7) ในการฝึกทักษะการ พัฒนาฝีมือแรงงาน แต่ละครั้ง นายจ้าง เป็นผู้จัดการเลือก หลักสูตรการ ฝึกอบรมเอง	12.70	35.50	44.10	6.50	1.20	3.52	0.84	มาก
8) การฝึกทักษะ การ พัฒนาฝีมือแรงงาน แต่ละครั้งลูกจ้าง ได้รับค่าตอบแทน ตามปกติ	10.70	33.40	46.20	6.50	3.30	3.42	0.89	ปาน กลาง

(ต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านการอบรมและ การพัฒนา ฝีมือแรงงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
9) หลักสูตรที่อบรมเน้น การเรียนรู้เทคโนโลยี ใหม่ๆ	11.80	37.90	42.00	6.20	2.10	3.51	0.86	มาก
10) การอบรมทำให้ท่าน/ แรงงานของท่านมี ทักษะและความ เชี่ยวชาญมากขึ้น	14.80	44.70	34.30	5.90	0.30	3.49	0.80	ปาน กลาง
โดยรวม						3.44	0.86	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่มีการจัดอบรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ข้อ 1) ในระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 45.60 รองลงมาคือระดับมาก ร้อยละ 36.70 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ 3.49 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 โดยสถานประกอบการมีการสนับสนุนให้แรงงานได้รับการอบรมเพื่อแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอกอย่างสม่ำเสมอ (ข้อ 2) ในระดับปานกลาง ร้อยละ 46.40 และระดับมาก ร้อยละ 35.80 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.46 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 ขณะที่หน่วยงานภายนอกทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชนจัดการอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานให้สถานประกอบการของแรงงานนอกระบบอย่างสม่ำเสมอ (ข้อ 3) ในระดับปานกลางและมาก คิดเป็นร้อยละ 43.80 และ 34.30 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.39 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 ซึ่งสถานประกอบการมีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรการฝึกทักษะการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้างอย่างต่อเนื่อง (ข้อ 4) ในระดับปานกลางร้อยละ 43.20 และระดับมาก ร้อยละ 32.80 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.41 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 ทั้งนี้หลักสูตรการฝึกทักษะฝีมือ การพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดนั้นตรงกับความต้องการของแรงงาน (ข้อ 5) ในระดับปานกลางและมาก คิดเป็นร้อยละ 46.40 และร้อยละ 35.20 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.44 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83

สำหรับโอกาสในการเลือกหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานแต่ละครั้งด้วยตนเองของแรงงาน (ข้อ 6) พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 46.40 รองลงมาคือระดับมาก ร้อยละ 28.40 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.26 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92 ในการฝึกทักษะการพัฒนาฝีมือแรงงานแต่ละครั้ง นายจ้างเป็นผู้จัดการเลือกหลักสูตรการฝึกอบรมเอง (ข้อ 7) อยู่ในระดับปานกลางและมาก โดยคิดเป็นร้อยละ 44.10 และ ร้อยละ 35.50 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.52 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 ทั้งนี้ในการฝึกทักษะ การพัฒนาฝีมือแรงงานแต่ละครั้ง ส่วนใหญ่ถูกจ้างได้รับค่าตอบแทนตามปกติ (ข้อ 8) ในระดับปานกลาง ร้อยละ 46.20 รองลงมาคือระดับมาก ร้อยละ 33.40 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.42 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 ซึ่งหลักสูตรที่อบรมเน้นการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ (ข้อ 9) ในระดับปานกลางและมาก คิดเป็นร้อยละ 42.00 และ 37.90 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.51 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 และการอบรมทำให้แรงงานมีทักษะและความเชี่ยวชาญมากขึ้น (ข้อ 10) อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 44.70 รองลงมาคือระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 34.30 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.49 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80

#### 4.2.2.5 ด้านสภาพการทำงานของแรงงาน

##### ตารางที่ 4.7

ค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับสภาพการทำงานของแรงงาน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านสภาพการทำงานของ แรงงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1) สถานประกอบการมี การจัดการความ ปลอดภัยและ สุขอนามัยใน สถานที่ทำงานอย่าง เหมาะสม	16.30	38.50	38.50	5.90	0.90	3.63	0.86	มาก
2) สถานประกอบการมี ความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน ของพนักงาน	16.90	35.5	40.80	6.20	0.60	3.62	0.86	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านสภาพการทำงานของ แรงงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3) สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและ ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน	15.40	37.60	41.10	5.30	0.60	3.62	0.83	มาก
4) นายจ้าง/หัวหน้าของท่านปฏิบัติต่อท่านด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกับพนักงานอื่น	14.20	35.80	39.90	7.10	3.00	3.51	0.93	มาก
5) มีคณะกรรมการสวัสดิการหรือ สหภาพแรงงาน	15.40	34.60	37.00	8.90	4.10	3.48	0.99	ปานกลาง
6) มีการจัดสถานที่ให้เป็นระเบียบ เรียบร้อย ร่มรื่นและสวยงาม	16.00	34.30	41.40	6.80	1.50	3.57	0.89	มาก
7) มีกิจกรรม 5 ส. เพื่อ ความรับผิดชอบร่วมกัน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	25.10	39.10	32.80	2.10	0.90	3.86	0.85	มาก
โดยรวม						3.61	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สถานประกอบการมีการจัดการความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม (ข้อ 1) ในระดับปานกลางและมาก โดยคิดเป็นร้อยละ 38.00 เท่าๆกัน โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.63 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความ

ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน (ข้อ 2) ในระดับปานกลาง ร้อยละ 40.80 รองลงมาคือระดับมาก ร้อยละ 35.50 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.62 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 ซึ่งสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน (ข้อ 3) ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.10 รองลงมาคือระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 37.69 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.62 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 ทั้งนี้ นายจ้าง/หัวหน้าปฏิบัติต่อแรงงานด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกับพนักงานอื่น (ข้อ 4) ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 39.90 รองลงมาคือระดับมาก ร้อยละ 35.80 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.51 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 สำหรับการมีคณะกรรมการสวัสดิการหรือสหภาพแรงงาน (ข้อ 5) อยู่ในระดับปานกลางและมาก คิดเป็นร้อยละ 37.00 และร้อยละ 34.60 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.48 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99 มีการจัดสถานที่ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ร่มรื่นและสวยงาม (ข้อ 6) ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.40 รองลงมาคือระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 34.30 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.57 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 ซึ่งสถานประกอบการมีกิจกรรม 5 ส. เพื่อความรับผิดชอบร่วมกัน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ข้อ 7) ในระดับมาก ร้อยละ 39.10 รองลงมาคือระดับปานกลาง ร้อยละ 32.80 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.86 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85

#### 4.2.2.6 ด้านความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงาน

##### ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ยของความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงาน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านความมั่นคงและ คุณภาพชีวิตของแรงงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1) มีการจ่าย ค่าตอบแทนให้ เหมาะสมกับค่า ครองชีพปัจจุบัน	14.20	32.80	43.50	7.70	1.80	3.50	0.89	ปานกลาง
2) สถานประกอบการมี ระบบสวัสดิการที่ เหมาะสม	15.40	32.20	40.20	8.30	3.80	3.47	0.98	ปานกลาง

(ต่อ)

## ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้านความมั่นคงและ คุณภาพชีวิตของแรงงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3) สถานประกอบการ เปิดโอกาสในการ เลื่อนตำแหน่งอย่าง เท่าเทียม ไม่มีการ เลือกปฏิบัติ	12.40	26.90	46.70	10.40	3.60	3.34	0.95	ปานกลาง
4) งานที่ท่านทำอยู่ใน ปัจจุบันมีความ มั่นคงและสามารถ เลี้ยงครอบครัวได้	19.20	34.30	41.10	3.60	1.80	3.50	0.89	ปานกลาง
โดยรวม						3.45	0.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สถานประกอบการมีการจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพปัจจุบันให้กับแรงงาน (ข้อ 1) ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.50 รองลงมาคือระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 32.80 มีค่าเฉลี่ยที่ 3.50 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 โดยที่สถานประกอบการส่วนใหญ่มีระบบสวัสดิการที่เหมาะสม (ข้อ 2) ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 40.20 และระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 32.20 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.47 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98 สถานประกอบการเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ (ข้อ 3) ในระดับปานกลาง ร้อยละ 46.70 และระดับมาก ร้อยละ 26.90 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.34 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95 ขณะที่งานที่แรงงานทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงและสามารถเลี้ยงครอบครัวได้ (ข้อ 4) อยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 41.30 รองลงมาคือระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 34.30 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.50 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89

## 4.2.2.7 ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของแรงงาน

## ตารางที่ 4.9

ค่าเฉลี่ยของคุณธรรมและจริยธรรมของแรงงาน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม ของแรงงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1) พนักงานมีความ รับผิดชอบต่อ หน้าที่อย่าง เคร่งครัด	15.70	49.10	30.50	4.40	0.30	3.75	0.78	มาก
2) พนักงานได้รับการ ฝึกอบรมคุณธรรม และจริยธรรมจาก นายจ้างอย่าง สม่ำเสมอ	13.60	36.40	41.70	5.30	3.00	3.52	0.90	มาก
3) พนักงานมีความ ซื่อสัตย์ต่อสถาน ประกอบการ ลูกค้ำ และเพื่อนร่วมงาน	21.90	44.40	30.20	3.30	0.30	3.84	0.81	มาก
4) พนักงานมีความรัก และสามัคคีต่อ เพื่อนร่วมงาน	20.40	39.90	34.00	4.70	0.90	3.74	0.87	มาก
โดยรวม						3.71	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่อย่างเคร่งครัด (ข้อ 1) ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 49.10 รองลงมาคือระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 30.50 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ 3.75 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 โดยที่พนักงานได้รับการฝึกอบรมคุณธรรมและ



จริยธรรมจากนายจ้างอย่างสม่ำเสมอ (ข้อ 2) ในระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.70 รองลงมาคือระดับมาก ร้อยละ 36.40 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.52 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 และพนักงานส่วนใหญ่มีความซื่อสัตย์ต่อสถานประกอบการ ลูกค้า และเพื่อนร่วมงาน (ข้อ 3) ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44.40 รองลงมาในระดับปานกลาง ร้อยละ 30.20 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.84 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 ในส่วนของความรักและสามัคคีต่อเพื่อนร่วมงาน (ข้อ 4) พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 39.90 รองลงมาคือระดับปานกลาง ร้อยละ 34.00 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.74 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87

#### 4.2.2.8 ด้านการให้บริการ

##### ตารางที่ 4.10

ค่าเฉลี่ยของการให้บริการ จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการให้บริการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1) แรงงานควรได้รับการฝึกทักษะการให้บริการทุกคน	17.50	46.40	32.80	3.00	0.30	3.78	0.77	มาก
2) การบริการเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานในสถานประกอบการ	25.40	42.90	28.10	3.60	0.00	3.90	0.82	มาก
3) แรงงานควรยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ	28.40	40.80	29.00	1.80	0.00	3.96	0.80	มาก
4) แรงงานได้ผ่านการฝึกอบรมทักษะการใช้ภาษาอาเซียนและภาษาอังกฤษเพื่อการบริการ	8.60	31.40	40.80	13.30	5.90	3.23	0.99	ปานกลาง

(ต่อ)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านการให้บริการ	ระดับความคิดเห็น					X̄	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5) แรงงานได้อุรักษ์รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมการไหว้ของไทย	20.70	40.20	34.30	3.30	1.50	3.75	0.87	มาก
6) แรงงานไทยมีความพร้อมสำหรับการเปิดประชาคมอาเซียน	13.00	36.40	41.40	6.50	2.70	3.51	0.90	มาก
โดยรวม						3.68	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แรงงานควรได้รับการฝึกทักษะการให้บริการทุกคน (ข้อ 1) ในระดับมาก ร้อยละ 46.40 และระดับปานกลาง ร้อยละ 32.80 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.78 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 แรงงานส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าการบริการเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานในสถานประกอบการ (ข้อ 2) ในระดับมาก ร้อยละ 42.90 และระดับปานกลาง ร้อยละ 28.10 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ 3.90 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 โดยเห็นว่าแรงงานควรข้มแข็งใฝ่ใฝ่อยู่เสมอ (ข้อ 3) ในระดับมาก และมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.80 และ 28.40 ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.96 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 ซึ่งแรงงานผ่านการฝึกอบรมทักษะการใช้ภาษาอาเซียน และภาษาอังกฤษเพื่อการค้าบริการ (ข้อ 4) ในระดับปานกลาง ร้อยละ 40.80 และระดับมาก ร้อยละ 31.40 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.23 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99 แรงงานได้อุรักษ์รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมการไหว้ของไทย (ข้อ 5) ในระดับปานกลาง ร้อยละ 40.20 และระดับมาก ร้อยละ 40.20 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.75 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 สำหรับความพร้อมสำหรับการเปิดประชาคมอาเซียน (ข้อ 6) พบว่าแรงงานส่วนใหญ่เห็นว่าแรงงานควรมีความพร้อมสำหรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในระดับปานกลาง ร้อยละ 41.40 และระดับมาก ร้อยละ 36.40 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.51 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90

#### 4.2.2.9 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตารางที่ 4.11

ค่าเฉลี่ยของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1) แรงงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	9.20	31.70	45.90	10.40	3.00	3.34	0.89	ปานกลาง
2) การรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นสิ่งที่ดีของแรงงานไทย	13.90	40.20	39.90	4.40	1.50	3.61	0.83	มาก
3) การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้แรงงานไทยต้องพัฒนาทักษะฝีมือให้ดีขึ้น	19.50	42.90	32.20	5.00	0.30	3.76	0.83	มาก
4) การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	15.40	37.90	39.10	6.20	1.50	3.59	0.87	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้านการสร้างขีด ความสามารถทาง เศรษฐกิจ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
3) ท่านคิดว่าการเปิด ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน จะทำให้ท่าน สามารถพัฒนา ทักษะการทำงาน ในวิชาชีพปัจจุบัน ได้ดีขึ้น และมี ความก้าวหน้าใน การทำงานมาก กว่าเดิม	18.90	42.00	34.90	3.80	0.30	3.75	0.81	มาก
4) ท่านต้องการ/มีการ วางแผนไปทำงาน หรือแลกเปลี่ยน แรงงานและ ประสบการณ์การ ทำงานใน ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน เพราะสามารถทำ ได้อย่างเสรี	14.20	39.30	35.50	9.20	1.80	3.55	0.91	มาก

(ต่อ)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้านการสร้างขีด ความสามารถทาง เศรษฐกิจ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5) ท่านคิดว่า การเปิด ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน จะทำให้เกิดการ พัฒนาทาง เทคโนโลยีและมี การใช้นวัตกรรม ใหม่ๆ ในที่ทำงาน	21.60	39.10	34.90	3.60	0.90	3.77	0.86	มาก
โดยรวม						3.68	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า แรงงานคิดว่าการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะทำให้อัตราค่าจ้างในการทำงานดีขึ้น (ข้อ 1) ในระดับปานกลาง ร้อยละ 36.10 และระดับมาก ร้อยละ 34.60 มีค่าเฉลี่ยที่ 3.60 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98 โดยคิดว่าการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะทำให้สามารถสร้างเครือข่ายทางธุรกิจได้ในอนาคต (ข้อ 2) ในระดับมาก ร้อยละ 39.30 และระดับปานกลาง ร้อยละ 35.80 มีค่าเฉลี่ยที่ 3.73 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 แรงงานคิดว่าการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะทำให้สามารถพัฒนาทักษะการทำงานในวิชาชีพปัจจุบันได้ดีขึ้น และมีความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าเดิม (ข้อ 3) ในระดับมาก ร้อยละ 42.00 และระดับปานกลาง ร้อยละ 34.90 มีค่าเฉลี่ยที่ 3.75 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 ซึ่งแรงงานมีความต้องการ/มีการวางแผนไปทำงานหรือแลกเปลี่ยนแรงงานและประสบการณ์การทำงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพราะสามารถทำได้อย่างเสรี (ข้อ 4) ในระดับมาก ร้อยละ 39.30 และระดับปานกลาง ร้อยละ 35.50 มีค่าเฉลี่ยที่ 3.55 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 โดยแรงงานคิดว่าการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะทำให้เกิดการพัฒนาทางเทคโนโลยีและการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในที่ทำงาน (ข้อ 5) ในระดับมาก ร้อยละ 39.10 และระดับปานกลาง ร้อยละ 34.90 มีค่าเฉลี่ยที่ 3.77 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86



ราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## 4.2.4.3 ด้านการสร้างความเท่าเทียม

## ตารางที่ 4.15

ค่าเฉลี่ยของการสร้าง ความเท่าเทียม จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการสร้าง ความเท่าเทียม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1) ท่านเตรียมความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานที่มีความหลากหลายทางด้านภาษา สังคม และ	11.80	35.80	44.70	6.50	1.20	3.51	0.83	มาก
2) ท่านเป็นผู้มีความสามารถในการปรับตัวโดยเปิดใจกว้างและพร้อมรับในการเปลี่ยนแปลงของระบบทำงานเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	11.50	40.50	44.40	2.70	0.90	3.59	0.76	มาก
3) การเปิดแรงงานอาเซียนทำให้ท่านได้รับสวัสดิการสากล	12.70	36.10	44.70	4.70	1.80	3.53	0.84	มาก

(ต่อ)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้านการสร้าง ความเท่าเทียม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4) การเปิดแรงงาน อาเซียนทำให้ท่าน ได้รับการยอมรับ ในการทำงานมาก ขึ้น	14.20	39.90	40.80	4.10	0.90	3.62	0.81	มาก
โดยรวม						3.56	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า แรงงานคิดว่าควรเตรียมความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับ  
ผู้ร่วมงานที่มีความหลากหลายด้านภาษา สังคม และวัฒนธรรม (ข้อ 1) ในระดับปานกลาง ร้อยละ  
44.70 และระดับมาก ร้อยละ 35.80 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ 3.51 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 โดย  
แรงงานส่วนใหญ่เป็นผู้มีความสามารถในการปรับตัวโดยเปิดใจกว้างและพร้อมรับในการ  
เปลี่ยนแปลงของระบบทำงานเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ข้อ 2) ในระดับปานกลาง ร้อย  
ละ 44.40 และระดับมาก ร้อยละ 40.50 และมีค่าเฉลี่ยที่ 3.59 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76  
การเปิดแรงงานอาเซียนทำให้แรงงานได้รับสวัสดิการสากล (ข้อ 3) ในระดับปานกลาง ร้อยละ  
44.70 และระดับมาก ร้อยละ 36.10 มีค่าเฉลี่ยที่ 3.53 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84  
สำหรับการเปิดแรงงานอาเซียนทำให้แรงงานได้รับการยอมรับในการทำงานมากขึ้น (ข้อ 4) ใน  
ระดับปานกลาง ร้อยละ 40.80 และระดับมาก ร้อยละ 39.90 มีค่าเฉลี่ยที่ 3.62 และมีค่าเบี่ยงเบน  
มาตรฐานเท่ากับ 0.81



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## 4.2.4.4 ด้านการบูรณาการกับเศรษฐกิจโลก

ตารางที่ 4.16

ค่าเฉลี่ยของการบูรณาการกับเศรษฐกิจโลก จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการบูรณาการ กับเศรษฐกิจโลก	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1) ท่านสามารถ ปฏิบัติงานได้ตรง ตามหลักสากลเมื่อ เปิดประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน เช่น การตรงต่อ เวลา ความ รับผิดชอบ การ แสดงความคิดเห็น และการยอมรับสิ่ง ใหม่ๆ	19.50	37.90	39.10	2.70	0.90	3.72	0.84	มาก
2) ท่านรับการอบรม เกี่ยวกับภาษาเพื่อ เตรียมความพร้อม สู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน	13.30	29.90	43.20	10.10	3.60	3.39	0.96	ปานกลาง
3) ท่านมีการอบรม พัฒนาทักษะการ ใช้เทคโนโลยีและ คอมพิวเตอร์เพื่อ พัฒนาทักษะการ ทำงาน	15.10	31.40	39.30	11.50	2.70	3.45	0.97	ปานกลาง

(ต่อ)



ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ด้านการบูรณาการ กับเศรษฐกิจโลก	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4) ท่านมีความพร้อม ที่จะเข้าแข่งขันใน ตลาดแรงงาน ระดับประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน	10.70	35.20	43.50	8.60	2.10	3.44	0.87	ปานกลาง
โดยรวม						3.50	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แรงงานสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามหลักสากลเมื่อเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เช่น การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ การแสดงความคิดเห็นและการยอมรับสิ่งใหม่ๆ (ข้อ 1) ในระดับปานกลาง ร้อยละ 39.10 และระดับมาก ร้อยละ 37.90 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ 3.72 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 โดยแรงงานได้รับการอบรมเกี่ยวกับภาษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ข้อ 2) ในระดับปานกลาง ร้อยละ 43.20 และระดับมาก ร้อยละ 29.90 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.39 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96 แรงงานได้รับการอบรม พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานให้กับแรงงาน (ข้อ 3) ในระดับปานกลาง ร้อยละ 39.30 และระดับมาก ร้อยละ 31.40 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.45 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 สำหรับความพร้อมที่จะเข้าแข่งขันในตลาดแรงงานระดับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ข้อ 4) พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 43.50 และระดับมาก ร้อยละ 35.20 โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.44 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87



ราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัด  
ยโสธร กับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตารางที่ 4.17

ค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ของการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตัวแปร	ร้อยละของการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน			
	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม
1. การรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน				
น้อย	15.00	1.60	0.80	2.10
ปานกลาง	75.00	82.40	53.10	70.70
มาก	10.00	16.00	46.20	27.20
รวม	100.00 (20)	100.00 (188)	100.00 (130)	100.00 (338)
Pearson Chi-square =	54.904	df = 4	C.C. = 0.374	Sig. = 0.000
2. ความรู้ความสามารถและความพร้อมของแรงงาน				
น้อย	35.00	2.70	1.50	4.10
ปานกลาง	60.00	96.30	75.40	86.10
มาก	5.00	1.10	23.10	9.80
รวม	100.00 (20)	100.00 (188)	100.00 (130)	100.00 (338)
Pearson Chi-square =	93.32	df = 4	C.C. = 0.465	Sig. = 0.000
3. ประสบการณ์และวิชาชีพในการทำงาน				
น้อย	100.00	99.50	85.40	94.10
ปานกลาง	0.00	0.50	13.80	5.60
มาก	0.00	0.00	0.80	0.30
รวม	100.00 (20)	100.00 (188)	100.00 (130)	100.00 (338)
Pearson Chi-square =	28.731	df = 4	C.C. = 0.280	Sig. = 0.000

(ต่อ)

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ตัวแปร	ร้อยละของการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน			
	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม
<b>4. การอบรมและการพัฒนาฝีมือแรงงาน</b>				
น้อย	55.00	4.80	0.00	5.90
ปานกลาง	40.00	87.80	41.50	67.20
มาก	5.00	7.40	58.50	26.90
รวม	100.00 (20)	100.00 (188)	100.00 (130)	100.00 (338)
Pearson Chi-square =	1.944	df = 4	C.C. = 0.604	Sig. = 0.000
<b>5. สภาพการทำงานของแรงงาน</b>				
น้อย	30.00	5.90	0.80	5.30
ปานกลาง	65.00	64.90	24.60	49.40
มาก	5.00	29.30	74.60	45.30
รวม	100.00 (20)	100.00 (188)	100.00 (130)	100.00 (338)
Pearson Chi-square =	96.86	df = 4	C.C. = 0.472	Sig. = 0.000
<b>6. ความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงาน</b>				
น้อย	25.00	5.30	0.00	4.40
ปานกลาง	60.00	55.90	26.90	45.00
มาก	15.00	38.80	73.10	50.60
รวม	100.00 (20)	100.00 (188)	100.00 (130)	100.00 (338)
Pearson Chi-square =	63.662	df = 4	C.C. = 0.398	Sig. = 0.000
<b>7. คุณธรรมและจริยธรรมของแรงงาน</b>				
น้อย	30.00	2.70	0.00	3.30
ปานกลาง	45.00	66.50	26.90	50.00
มาก	25.00	30.90	73.10	46.70
รวม	100.00 (20)	100.00 (188)	100.00 (130)	100.00 (338)
Pearson Chi-square =	1.04	df = 4	C.C. = 0.485	Sig. = 0.000

(ต่อ)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ตัวแปร	ร้อยละของการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน			
	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม
8. การให้บริการ				
น้อย	30.00	3.20	0.00	3.60
ปานกลาง	60.00	52.10	16.20	38.80
มาก	10.00	44.70	83.80	57.70
รวม	100.00 (20)	100.00 (188)	100.00 (130)	100.00 (338)
Pearson Chi-square =	1.010	df = 4	C.C. = 0.480	Sig. = 0.000
9. เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน				
น้อย	55.00	4.80	0.00	5.90
ปานกลาง	45.00	94.10	66.20	80.50
มาก	0.00	1.10	33.80	13.60
รวม	100.00 (20)	100.00 (188)	100.00 (130)	100.00 (338)
Pearson Chi-square =	1.639	df = 4	C.C. = 0.571	Sig. = 0.000

จากตารางที่ 4.17 ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในระดับปานกลาง ร้อยละ 70.70 โดยมีแรงงานที่มีการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับปานกลาง เป็นกลุ่มที่มีการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.40

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างต่ำเพียง 0.374



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5. สภาพการทำงานของแรงงานกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานของแรงงานกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนพบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีสภาพการทำงานของแรงงานระดับปานกลางและมาก โดยแรงงานที่มีสภาพการทำงานของแรงงานมาก คือกลุ่มที่มีการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.60

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานของแรงงานกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนพบว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำเพียง 0.472

6. ความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงานกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงานกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงานระดับมาก โดยแรงงานที่มีสภาพการทำงานของแรงงานมาก คือกลุ่มที่มีการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.10

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงานกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนพบว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำเพียง 0.398

7. คุณธรรมและจริยธรรมของแรงงานกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมและจริยธรรมของแรงงานกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงานระดับปานกลาง โดยแรงงานที่มีสภาพการทำงานของแรงงานมาก คือกลุ่มที่มีการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.10

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมและจริยธรรมของแรงงานกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนพบว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำเพียง 0.485

8. การให้บริการกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการให้บริการกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงานระดับมาก โดยแรงงานที่มีสภาพการทำงานของแรงงานมาก คือกลุ่มที่มีการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.80



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการให้บริการกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนพบว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำเพียง 0.480

9. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของแรงงานกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงานระดับปานกลาง โดยแรงงานที่มีสภาพการทำงาน of แรงงานปานกลาง คือกลุ่มที่มีการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.20

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนพบว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง คือ 0.571



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.18

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

ตัวแปร	Z	A	B	C	D	E	F	G	H	Y
Z	1									
A	0.579**	1								
B	0.430**	0.652**	1							
C	0.542**	0.767**	0.629**	1						
D	0.493**	0.759**	0.495**	0.758**	1					
E	0.363**	0.655**	0.429**	.668**	0.801**	1				
F	0.525**	0.623**	0.394**	.0629**	0.709**	0.636**	1			
G	0.594**	0.684**	0.537**	0.736**	0.734**	0.637**	0.789**	1		
H	0.560**	0.644**	0.536**	0.659**	0.602**	0.522**	0.603**	0.736**	1	
Y	0.430**	0.592**	0.551**	0.663**	0.588**	0.532**	0.554**	0.653**	0.747**	1

หมายเหตุ:

ตัวแปร Z หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับฝีมือแรงงาน

F หมายถึง คุณธรรมและจริยธรรมของแรงงาน

A หมายถึง ความรู้ความสามารถและความพร้อมของแรงงาน

G หมายถึง การให้บริการ

B หมายถึง ประสิทธิภาพและวิชาชีพในการทำงาน

H หมายถึง การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจ

C หมายถึง การอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานอาเซียน

D หมายถึง สภาพการทำงานของแรงงาน

Y หมายถึง การรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

E หมายถึง ความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงาน



#### จากตารางที่ 4.18 พบว่า

การรับรู้เกี่ยวกับฝีมือแรงงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับ การรับรู้เกี่ยวกับฝีมือแรงงาน ความรู้ความสามารถและความพร้อมของแรงงาน ประสิทธิภาพและ วิชาชีพในการทำงาน การอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน สภาพการทำงานของแรงงาน ความมั่นคง และคุณภาพชีวิตของแรงงาน คุณธรรมและจริยธรรมของแรงงาน การให้บริการ การให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของแรงงาน โดยมีระดับความสัมพันธ์เท่ากับ 0.579, 0.430, 0.542, 0.493, 0.363 , 0.525 , 0.594, 0.560 และ 0.430 ตามลำดับ

ความรู้ความสามารถและความพร้อมของแรงงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 กับประสิทธิภาพและวิชาชีพในการทำงาน การอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน สภาพการทำงานของแรงงาน ความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงาน คุณธรรมและจริยธรรมของ แรงงาน การให้บริการ การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการรองรับ การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของแรงงาน โดยมีระดับความสัมพันธ์เท่ากับ 0.652, 0.767, 0.759, 0.655, 0.623, 0.684, 0.644 และ 0.592 ตามลำดับ

ประสิทธิภาพและวิชาชีพในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับการอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน สภาพการทำงานของแรงงาน ความมั่นคงและคุณภาพ ชีวิตของแรงงาน คุณธรรมและจริยธรรมของแรงงาน การให้บริการ การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของแรงงาน โดยมี ระดับความสัมพันธ์เท่ากับ 0.629, 0.495, 0.429, 0.394, 0.537, 0.536 และ 0.551 ตามลำดับ

การอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับสภาพการทำงานของแรงงาน ความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงาน คุณธรรมและจริยธรรม ของแรงงาน การให้บริการ การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการ รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของแรงงาน โดยมีระดับความสัมพันธ์เท่ากับ 0.758, 0.668, 0.0629, 0.736, 0.659 และ 0.663 ตามลำดับ

สภาพการทำงานของแรงงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับ ความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงาน คุณธรรมและจริยธรรมของแรงงาน การให้บริการ การให้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียนของแรงงาน โดยมีระดับความสัมพันธ์เท่ากับ 0.801, 0.709, 0.734, 0.602 และ 0.588 ตามลำดับ



ราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับ คุณธรรมและจริยธรรมของแรงงาน การให้บริการ การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของแรงงาน โดยมีระดับความสัมพันธ์เท่ากับ 0.636, 0.637, 0.522 และ 0.532 ตามลำดับ

คุณธรรมและจริยธรรมของแรงงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับ การให้บริการ การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของแรงงาน โดยมีระดับความสัมพันธ์เท่ากับ 0.789, 0.603 และ 0.554 ตามลำดับ

การให้บริการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับ การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของแรงงาน โดยมีระดับความสัมพันธ์เท่ากับ 0.736 และ 0.653 ตามลำดับ

การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับ การรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของแรงงาน โดยมีระดับความสัมพันธ์เท่ากับ 0.747

#### ส่วนที่ 4 ข้อเสนอต่อแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร เพื่อรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

แรงงานส่วนใหญ่เห็นว่าในการจัดอบรมภาครัฐและภาคเอกชนคือสถานประกอบการควรมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรอบรมและเนื้อหาพร้อมกัน โดยเน้นในเรื่องของการเรียนรู้และฝึกอบรมทางภาษาเพื่อเตรียมพร้อมสู่การเป็นแรงงานในประชาคมอาเซียน ให้แรงงานสามารถสื่อสาร และสามารถแข่งขันกับแรงงานในประเทศเพื่อนบ้านอื่นๆในกลุ่มอาเซียนได้ นอกจากนี้ยังเสนอแนะให้จัดอบรมเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้กับแรงงานเพื่อให้มีความเชี่ยวชาญและสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการอบรมของรัฐหรือภาคเอกชน แรงงานส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่าควรมีการจัดอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดทักษะและความเชี่ยวชาญ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และควรมีวิทยากรที่สามารถถ่ายทอดความรู้ในแต่ละเรื่องได้อย่างดี เพื่อให้เข้าใจได้ง่ายและนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ได้อย่างสูงสุด



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## บทที่ 5

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สามารถสรุปผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2) ระดับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของจังหวัดยโสธร 3) ความสัมพันธ์แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธรกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และ 4) ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งตัวแปรที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามเพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับลูกจ้างสถานประกอบการในจังหวัดยโสธร จำนวน 338 คน จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.1.1 แรงงานส่วนใหญ่มีการรับรู้แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) ส่วนรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของแรงงาน ( $\bar{X} = 3.71$ ) ด้านการให้บริการ ( $\bar{X} = 3.68$ ) ด้านสภาพการทำงานของแรงงาน ( $\bar{X} = 3.61$ ) ด้านความรู้ความสามารถและความพร้อมของแรงงาน ( $\bar{X} = 3.56$ ) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ( $\bar{X} = 3.50$ ) ด้านการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ( $\bar{X} = 3.49$ )



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ด้านความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงาน ( $\bar{X} = 3.45$ ) ด้านการอบรมและการพัฒนาฝีมือแรงงาน ( $\bar{X} = 3.44$ ) และด้านประสบการณ์และวิชาชีพในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.30$ ) ตามลำดับ

5.1.2 แรงงานส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของจังหวัดยโสธรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) ส่วนรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างขีดความสามารถทางเศรษฐกิจ ( $\bar{X} = 3.68$ ) การสร้างความเท่าเทียม ( $\bar{X} = 3.56$ ) การบูรณาการกับเศรษฐกิจโลก ( $\bar{X} = 3.50$ ) และเป้าหมายประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ( $\bar{X} = 3.37$ ) ตามลำดับ

5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธรกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้แก่ ระดับการศึกษา การรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ความรู้ความสามารถและความพร้อมของแรงงาน ประสบการณ์และวิชาชีพในการทำงาน การอบรมและการพัฒนาฝีมือแรงงาน สภาพการทำงานของแรงงาน ความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงาน คุณธรรมและจริยธรรมของแรงงาน การให้บริการ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของแรงงาน โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกและส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น หากต้องการเตรียมความพร้อมและเสริมสร้างศักยภาพของแรงงานในจังหวัดยโสธรเพื่อให้สามารถเข้าสู่การเป็นแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ให้เป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นผู้นำในด้านแรงงานจึงควรจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นอย่างสม่ำเสมอ

5.1.4 ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แรงงานส่วนใหญ่เห็นว่าในการจัดอบรมภาครัฐและภาคเอกชนคือสถานประกอบการควรมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรอบรมและเนื้อหาพร้อมกัน โดยเน้นในเรื่องของการเรียนรู้และฝึกอบรมทางภาษาเพื่อเตรียมพร้อมสู่การเป็นแรงงานในประชาคมอาเซียน ให้แรงงานสามารถสื่อสาร และสามารถแข่งขันกับแรงงานในประเทศเพื่อนบ้านอื่นๆ ในกลุ่มอาเซียนได้ นอกจากนี้ยังเสนอแนะให้จัดอบรมเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้กับแรงงานเพื่อให้มีความเชี่ยวชาญและสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ไม่คว่ำจะเป็นการอบรมของรัฐหรือภาคเอกชนแรงงานส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่าควรมีการจัดอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดทักษะและความเชี่ยวชาญ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และควรมีวิทยากรที่สามารถถ่ายทอดความรู้ในแต่ละเรื่องได้อย่างดี เพื่อให้เข้าใจได้ง่ายและนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ได้อย่างสูงสุด



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยแนวทาง การพัฒนาฝีมือแรงงานของจังหวัดยโสธร รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้ แรงงานในจังหวัดยโสธรมีความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถพัฒนาต่อยอดเพื่อเข้าถึงการแข่งขันทางด้านฝีมือของแรงงานในระดับนานาชาติได้อีกทั้งแรงงานเองมีความสนใจในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้ นายจ้างมีการจัดให้มีการฝึกทักษะการพัฒนาแรงงานอยู่เสมอ กระบวนการเรียนรู้ฝึกทักษะการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความรู้ใหม่ โดยแรงงานได้รับการสนับสนุนการฝึกทักษะฝีมือ จากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยโสธร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2550, น.87) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มผลผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า แรงงานไทยควรได้รับการพัฒนาฝีมือและคุณภาพในการทำงานเพื่อส่งเสริมผลิตภาพกำลังแรงงานบนฐานการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเพิ่มพลังแรงงานให้ได้ผลิตภาพที่ใกล้เคียงต่อชาติสมาชิกอาเซียน รวมถึงข้อเสนอของพุทธ โกษา (2554, น.73) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องกรอบประเด็นการวิจัยของประเทศไทยพร้อมรับสถานการณ์การรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งให้เห็นว่าแรงงานไทยต้องเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนคือ การพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ให้แรงงานไทยมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศ โดยเน้นที่การศึกษาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัยตรงตามมาตรฐานสากล โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสินค้าการบริการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของไทย

ถึงแม้ว่าศักยภาพทางด้านฝีมือการทำงานของแรงงานในจังหวัดยโสธรจะอยู่ในระดับสูง หากแต่ผลการศึกษาได้ชี้ถึงประเด็นสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการแข่งขันในเวทีระดับนานาชาติ การรับรู้เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของแรงงานในจังหวัดยโสธรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อลงลึกถึงรายละเอียด พบว่า ทักษะความสามารถทางด้านภาษาต่างประเทศของแรงงานอยู่ในระดับต่ำ ไม่สามารถสื่อสารกับคนต่างประเทศได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษ รวมถึงความเข้าใจต่อบริบทแวดล้อมที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนเพื่อให้แรงงานสามารถปรับตัวเข้ากับการแข่งขันในระดับนานาชาติได้อย่างมั่นคง ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับ ดุษฎี आयวัฒน์ (2555: 179) ที่ศึกษาผลกระทบของการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อกำลังแรงงานของจังหวัดยโสธร พบว่า 1) ผลกระทบของการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่มีต่อสภาพด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดยโสธร เห็นว่าประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นเรื่อง ไกลตัวและยังไม่มีความรู้เรื่องนี้ชัดเจน แต่ยอมรับผลกระทบที่น่าจะเกิดขึ้นตามมา เช่น ทำให้มีการแข่งขันในตำแหน่งงานมากขึ้น และมี



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

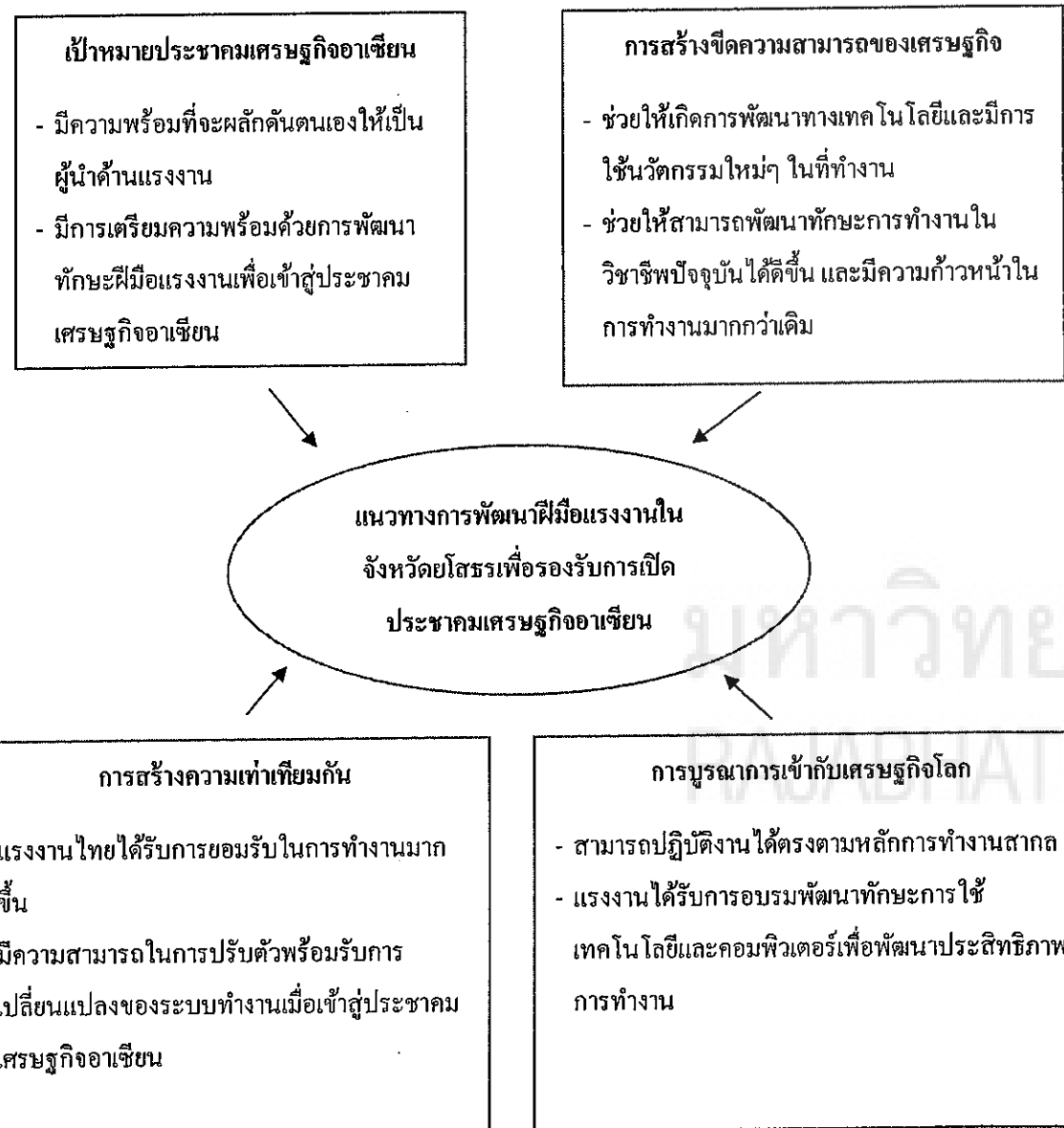
การนำแรงงานต่างด้าวเข้ามา จะทำให้เกิดปัญหาตามมา 2) ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา จังหวัดยโสธรเพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน คือให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กำหนดทิศทางของจังหวัดยโสธรให้ชัดเจน จัดฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานและเตรียมการด้านภาษาต่างประเทศ พัฒนากลไกเฝ้าระวังทางสังคมและวัฒนธรรมการพัฒนาและเสริมสร้างผลิตภาพของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยดำเนินการในด้านแรงงาน เทคโนโลยี เร่งหาตลาดส่งออกสินค้าประจำจังหวัดให้มากขึ้น รวมถึงการศึกษาของวิริยะ ลิขิตวงศ์ (2558, น. 252 -256) ที่ศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมไทยและแรงงานเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า 1) ผู้ประกอบการไทยมีส่วนในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับประเทศเนื่องจากมีความรู้และปัญญาในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมไทยอันนำมาซึ่งความมั่นคงให้กับประเทศ 2) การพัฒนาอุตสาหกรรมไทยต้องมีนโยบายของภาครัฐที่ชัดเจนในการส่งเสริมของธุรกิจของผู้ประกอบการไทยมากยิ่งขึ้น 3) ควรส่งเสริมอุตสาหกรรมไทยโดยการพัฒนาส่งเสริมผลิตภัณฑ์ไทยใช้เองภายในประเทศลดการนำเข้าจากต่างประเทศให้เป็นแหล่งผลิตสินค้าอุตสาหกรรมที่มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของต่างประเทศ 4) และผู้ประกอบการไทยควรจะมีมุ่งการพัฒนาคุณภาพ ราคา และการบริการหลังการขายให้ทัดเทียมกับต่างประเทศ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำมาใช้อธิบายถึงความต้องการของแรงงานในจังหวัดยโสธรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นความต้องการการฝึกอบรมเทคโนโลยีใหม่ๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้กับแรงงานเพื่อให้มีความเชี่ยวชาญและสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของแรงงานไม่ว่าจะเป็นการอบรมของรัฐหรือภาคเอกชน สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาศรี โขมะพัฒน์ (2553) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลโครงการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ ตามยุทธศาสตร์การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรณีศึกษา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 อุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า การเกิดขึ้นของโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างๆส่งผลดีต่อแรงงานทั้งแรงงานภายในประเทศและแรงงานที่ไปทำงานภายนอกประเทศ อย่างไรก็ตาม โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องมีการอบรมในเรื่องของทักษะฝีมือในส่วนงานที่เป็นที่ต้องการของตลาดภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรม ดังนั้นการให้การอบรมทางด้านเทคโนโลยีจะมีส่วนเพิ่มศักยภาพของแรงงาน สามารถสร้างประสิทธิผลให้กับงาน รวมไปถึงก่อให้เกิดรายได้ต่อตัวแรงงานเองมากขึ้น รวมถึงการศึกษาของคมกริช เมืองจันทร์ (2543) ที่ศึกษาเรื่อง เขตการค้าเสรีอาเซียน: ผลกระทบต่ออุตสาหกรรมสิ่งทอไทย ผลการศึกษาพบว่า ประเทศไทยมีความสามารถใน



ราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การพัฒนาเป็นศูนย์กลางทางด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอของอาเซียนเนื่องจากปัจจัยภายในและภายนอกที่เอื้อต่อความเป็นผู้นำภายในภูมิภาค อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีศักยภาพ แต่ก็ยังพบปัญหาบางประการที่เป็นอุปสรรคต่อการเป็นประเทศผู้นำด้านสิ่งทอ ได้แก่ ปัญหาจากค่าจ้างแรงงานภายในประเทศที่ค่อนข้างสูง ดังนั้นแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ ต้องมีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความสามารถในการผลิตในจุดที่คุ้มทุน รวมไปถึงการนำเข้าเทคโนโลยีด้านการผลิตต่างๆ เช่น เทคนิคการผลิตขั้นสูง ทั้งในส่วนฝีมือแรงงานและวัสดุอุปกรณ์การผลิตต่างๆ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีส่วนช่วยให้ประเทศไทยประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำอุตสาหกรรมสิ่งทอของภูมิภาคอาเซียน



ภาพที่ 5.1 ตัวแบบแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร เพื่อรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

โดยสรุป การให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพในระดับบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเข้าสู่การแข่งขันในตลาดแรงงานภายในเขตเศรษฐกิจอาเซียน ทั้งนี้หน่วยงานภาครัฐรวมถึงผู้ประกอบการจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการทำงานให้กับแรงงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับความเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อแรงงานเพื่อให้เข้าใจถึงบริบทพื้นฐานของอาเซียน รวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อแรงงานเมื่อการเปิดประชาคมอาเซียนดำเนินการเสร็จสมบูรณ์ นอกจากนี้ทักษะทางด้านการศึกษาต่อสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดในการเข้าสู่การแข่งขันในระดับอาเซียน ผู้ประกอบการและแรงงานควรตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารซึ่งจะมีผลต่อความมั่นคงในการทำงานของแรงงานเมื่ออยู่ภายใต้สภาพการทำงานในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแนวทางที่เหมาะสมของการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในกลุ่มแรงงานในภาคการผลิตประเภทต่างๆ โดยเฉพาะกับการให้ความสำคัญในประเด็นประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานและทักษะการติดต่อสื่อสารเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับแรงงานให้สามารถแข่งขันกับแรงงานจากประเทศอื่นๆ ได้

5.3.1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฯลฯ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการต่างประเทศที่มุ่งเน้นเรื่องการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เช่น กระทรวงการต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงพาณิชย์ ฯลฯ สามารถนำผลการศึกษากิจงานวิจัยนี้มาประยุกต์และบูรณาการระหว่างกันเพื่อสร้างนโยบายที่จะช่วยให้แรงงานไทยสามารถแข่งขันในระดับอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเรื่อง ความต้องการแรงงานและการพัฒนาศักยภาพแรงงาน อย่างต่อเนื่อง เพื่อศึกษาแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพแรงงานไทย ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและแรงงานมีทักษะฝีมือที่ทัดเทียมมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.3.2.2 นอกจากนี้การศึกษาแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธรควรให้ความสำคัญกับการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพควบคู่กับการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ เนื่องจากจะช่วยให้ผลการศึกษามีความละเอียดมากยิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



บรรณานุกรม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## บรรณานุกรม

- กฤต ชญาภัค อุ๋นเสรี. (2554). *ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- คำแก้ว มหาชัย. (2558). *แนวทางการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานหญิงภาคอุตสาหกรรมตัดเย็บใน นครหลวงเวียงจันทน์ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต) ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณรงค์ นันทวรรณนะ. (2536). *การบริหารงานอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.
- คณัย เทียนพุด. (2545). *การออกแบบและพัฒนาความรู้ในองค์กร โดยมีอาชีพเพื่อมีอาชีพ*. กรุงเทพฯ : นาโกต้า.
- คุณฉวี आयวัฒน์. (2555). *โครงการศึกษาผลกระทบของการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อ กำลังแรงงานของจังหวัดยโสธร*. ขอนแก่น : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2542). *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ธิดารัตน์ โชคสุชาติ. (2553). *ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ความสำคัญและการเตรียมความพร้อม ของไทย*, *วารสารมจรวิชาการ สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. 14(27) : 60.
- เนติมา กงเกล้า. (2554). *อนาคตประเทศไทยสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. กรุงเทพฯ : คณะ นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2537). *การจัดองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปฐม มณีโรจน์. (2548). *การบริหารการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมพ์สิริ ทองปิ่น. (2554). *การศึกษาค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์จังหวัดลำพูน*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต) เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. (2532). *วัฒนธรรมการบริหาร*. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

- มลธิรา อินทกุลชัย. (2551). การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัด  
เชียงใหม่ที่มีต่อการจัดสวัสดิการของธนาคาร. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต)  
เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รหัส แสงผ่อง. (2547). กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของ  
กรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์  
ปริญญามหาบัณฑิต). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รัตนา เนื่องแก้ว. (2548). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของคณะ  
แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต) ชลบุรี :  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาริรัชต์ ปิณฑราช. (2557). การจัดการแรงงานของครัวเรือนและชุมชนสำหรับการผลิตเมล็ดพันธุ์  
มะเขือเทศ ภายใต้เกษตรกรพันธะสัญญาหมู่บ้านลาดนาเพียง ตำบลสวะถี อำเภอเมือง จังหวัด  
ขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต) ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิริยะ ลิจิตวงศ์. (2558). การเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมไทยเพื่อเข้าสู่  
ประชาคมอาเซียน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2551). การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารจัดการ การ  
บริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ. ใน เอกสารประกอบการบรรยาย. นนทบุรี :  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดเทคนิค.  
สำนักงานแรงงานจังหวัด. (2559). รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดโดยไตรมาสรับประชาคม  
อาเซียนไตรมาสที่ 1 ปี 2559.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2541). การบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เกษมสุวรรณ.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2538). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น:  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สรศักดิ์ หวังดี. (2555). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะมาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขาอาชีพ  
ช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ระดับ 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี :  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

- อนันต์ เกตุวงศ์. (2537). *การบริหารการพัฒนา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย เลหาวิเชียร. (2525). แนวการศึกษาวิชาการบริหารงานบุคคลในความหมายที่กว้าง. ใน *บทความวิชาการพัฒนาพัฒนาบริหารรอบสองศตวรรษรัตนโกสินทร์*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อุทิศ กิจการเจริญ. (2554). *การบริหารการพัฒนาการดำเนินการทางวินัยแก่นุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต) ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อดุลย์ ทองน้อย. (2553). *การบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำลึก อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต) ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อาษา เมฆสุวรรณ. (2549). *หลักการบริหารการพัฒนา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Andress, B. G. (1970). *Experimental Psychology*. (2<sup>nd</sup> Ed). New York : John Wiley & Sons.
- Berelson, B., and Gray A. S. (1964). *Human Behavior*. New York: Harcourt Brace & World Inc.
- Brown, H. D. (1980). *Principles of Language Learning and Teaching*. Englewood Cliff N.J.: Printice-Hall.
- Khanna, B.S. (1991). The Role of the Higher Civil Service Under Rapid Social and Political Change, in Edward W. Weidner (ed.), *Development Administration in Asia*
- Drucker, P. F. (2001). *The essential Drucker selection from the management work of Peter F. Drucker*. New York: Harper Collins.
- Weidner, E.W. (1962). Development Administration: A New Focus for Research. in Ferrel Heady and Sybil L. Stokes (ed.), *Papers in Comparative Administration* Ann Harbor: The University of Michigan.
- Riggs, F. W. (1970). Introduction. in Fred W. Riggs (ed.), *Frontiers of Development Administration* (pp. 6-7). Durham: Duke University Press.
- Gant, G. F. (1979). *Development Administration: Concepts, Goals, and Methods*. Madison: The University of Wisconsin Press.
- Friedman, H. J. (1970). Administrative Roles in Local Governments. in Edward W. Weidner (ed.), *Development Administration in Asia*. Durham: Duke University Press.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

- Lee, H. B. (1971). The Role of the Higher Civil Service Under Rapid Social and Political Change. in Edward W. Weidner (ed.), *Development Administration in Asia*.
- Swerdlow, I. (1973). *Development Administration: Concepts and Problems*. New York: Syracuse University Press.
- Montgomery, J. D., and Siffin, W. J. (1966). *Approaches to Development : Politics, Administration and change*. New York: McGraw-Hill Books Company.
- Abueva, J. V. (1970). Administrative Culture and Behavior and Middle Civil Servants in the Philippines. in Edward W. Weidner (ed.).
- Koontz, H. (1972). *Management A Book of Reading*. 3<sup>rd</sup> edition. New York: McGraw-Hill.
- Nguyen, D. X. (1991). The Role of the Higher Civil Service Under Rapid Social and Political Change. in Edward W. Weidner (ed.), *Development Administration in Asia* 341.
- Meadows, P. Motivation for Change and Development Administration. in Irving Swerdlow (ed.), *op.cit.*, 2(3),86.
- Job, P. W.S. (2004). Protection Laws and Agency Problems under Asymmetric Information. *European Economic Review*, 48(5), pp.1027-1046.
- Hsueh, S. S. (1970). Technical Co-operation in Development Administration in South and Southeast Asia. in Edward W. Weidner (ed.), *op.cit* 2(1), 339-340.
- Scidenberg, B. (1976). *Social Psychology*. New York: New York Press.
- Vera, B. (2009). Employer' Hiring Practices, Employment Protection, and Costly Search: A Vacancy-level Analysis. *Labour Economics*, 1(16), 461-479.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## แบบสอบถาม

## แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร

## รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

## คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์ในการดำเนินการวิจัยภายใต้หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการนำเสนอแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยถือเป็นความลับจะไม่มีการเปิดเผยสู่สาธารณะและไม่เกิดผลกระทบใดๆต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของจังหวัดยโสธร

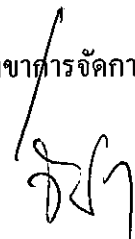
ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธรรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายเสกสรรค์ จิตพงษ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สาขาจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม




มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร  
รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ส่วนที่ 1

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- ( ) ชาย  
( ) หญิง

2. อายุ

- ( ) ต่ำกว่า 30 ปี  
( ) 31 - 40 ปี  
( ) 41 - 50 ปี  
( ) 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

- ( ) 1. ประถมศึกษา                      ( ) 2. มัธยมศึกษาตอนต้น  
( ) 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.      ( ) 4. อนุปริญญา/ปวส.  
( ) 5. ปริญญาตรี                          ( ) 6. อื่นๆ(ระบุ).....

4. สถานภาพการทำงานของท่าน

- ( ) นายจ้าง  
( ) ลูกจ้าง  
( ) ผู้บริหาร หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน ในสถานประกอบการ  
( ) ผู้บริโภคสินค้าและบริการ  
( ) หน่วยงานราชการ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## ส่วนที่ 2

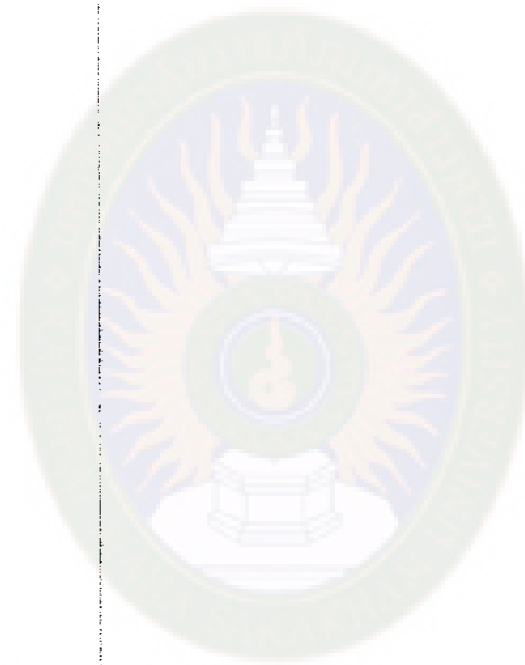
คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษา แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 51 ข้อ โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วจึงกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
1. ด้านการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน						
1.1 ท่านมีความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน						
1.2 แรงงานมีความต้องการและสนใจการพัฒนาฝีมือให้ดีขึ้น						
1.3 นายจ้างเป็นผู้จัดให้มีการฝึกทักษะการพัฒนาฝีมือแรงงาน						
1.4 แรงงานเป็นผู้แสวงหา และการพัฒนาฝีมือด้วยตนเอง						
1.5 กระบวนการเรียนรู้ฝึกทักษะการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความรู้ใหม่						
1.6 การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นสิ่งสำคัญต่อแรงงาน นายจ้าง และผู้บริหาร โภค						
1.7 การอบรม ฝึกทักษะ การพัฒนาฝีมือแรงงานแต่ละครั้งทำให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น						



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับ การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
2. ด้านความรู้ความสามารถและความพร้อมของแรงงาน						
2.1 ท่าน/แรงงานในหน่วยงานของท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย						
2.2 ท่าน/แรงงานในหน่วยงานของท่านได้รับการฝึกทักษะ การพัฒนาฝีมือ อยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ						
2.3 ท่าน/แรงงานในหน่วยงานของท่านได้ทำงานตรงตามความรู้ สาขาที่ได้เรียนมา						
2.4 ท่าน/ นายจ้างของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้น/ค่าตอบแทนมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและเป็นธรรม						
2.5 ท่าน/แรงงานของท่านสามารถนำความรู้ที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ร่วมกับความรู้ใหม่ๆเพื่อใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม						
2.6 ท่านมีความต้องการใฝ่หาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆอย่างสม่ำเสมอ						
2.7 ท่าน/แรงงานในหน่วยงานของท่านมีความรู้ความสามารถของตนเองมีความเหมาะสมกับค่าจ้าง						



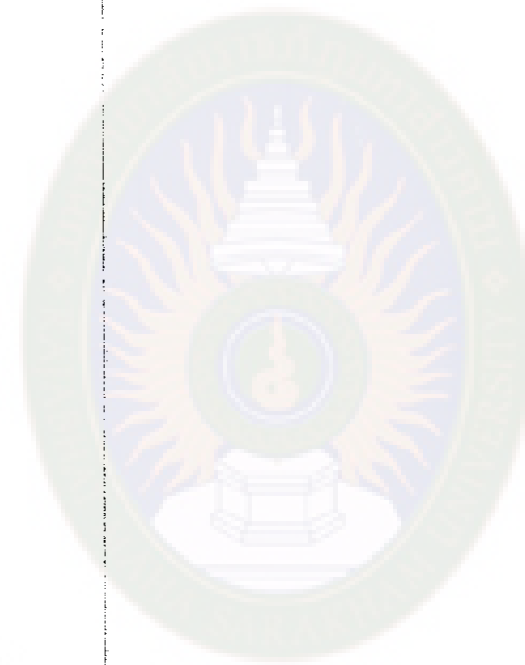
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับ การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
2.8 ท่าน/แรงงานในหน่วยงานของท่านมีความรู้เรื่องเกี่ยวกับการเกิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและผลกระทบที่มีต่อแรงงาน						
3. ด้านประสบการณ์และวิชาชีพการทำงาน						
3.1 ท่านมีทักษะและประสบการณ์การทำงานในสาขาวิชาชีพของท่านอย่างดี						
3.2 ท่านสามารถนำทักษะและประสบการณ์การทำงานมาใช้เพื่อพัฒนาสภาพการทำงานได้อย่างเหมาะสม						
3.3 ท่านพัฒนาทักษะการทำงานอย่างสม่ำเสมอทั้งจากแหล่งเรียนรู้ภายในองค์กรและภายนอกองค์กร						
3.4 ท่านสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อใช้ในการทำงานได้						
3.5 ท่านสามารถร่วมทำงานกับสถานประกอบการหรือพนักงานของสถานประกอบการจากต่างประเทศได้						
4. ด้านการอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน						
4.1 สถานประกอบการมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ						



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับ การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
4.2 สถานประกอบการสนับสนุนให้ท่าน ได้รับการอบรมเพื่อแสวงหาความรู้จาก แหล่งเรียนรู้ภายนอกสม่ำเสมอ						
4.3 หน่วยงานภายนอกทั้งจากภาครัฐและ เอกชนจัดการอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือ แรงงานให้กับสถานประกอบการของ ท่านสม่ำเสมอ						
4.4 สถานประกอบการมีการ ประชาสัมพันธ์หลักสูตรการฝึกทักษะ การพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้างอย่าง ต่อเนื่อง						
4.5 หลักสูตรการฝึกทักษะฝีมือ การ พัฒนาฝีมือแรงงาน ตรงตามความสนใจ ของท่าน						
4.6 ลูกจ้างมีโอกาสเลือกหลักสูตรการ พัฒนาฝีมือแรงงานแต่ครั้งด้วยตนเอง						
4.7 ในการฝึกทักษะการพัฒนาฝีมือ แรงงานแต่ละครั้ง นายจ้างเป็นผู้จัดการ เลือกหลักสูตรการฝึกอบรมเอง						
4.8 การฝึกทักษะ การพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่ละครั้ง ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทน ตามปกติ						
4.9 หลักสูตรที่อบรมเน้นการเรียนรู้						



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับ การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
เทคโนโลยีใหม่ๆ						
4.10 การอบรมทำให้ท่าน/แรงงานของท่านมีทักษะและความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น						
5. ด้านสภาพการทำงาน						
5.1 สถานประกอบการมีการจัดการความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม						
5.2 สถานประกอบการมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน						
5.3 สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน						
5.4 นายจ้าง/หัวหน้าของท่านปฏิบัติต่อท่านด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกับพนักงานอื่น						
5.5 มีคณะกรรมการสวัสดิการหรือสหภาพแรงงาน						
5.6 มีการจัดสถานที่ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ร่มรื่น สวยงาม						
5.7 มีกิจกรรม 5 ส เพื่อความรับผิดชอบ						



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับ การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
ร่วมกัน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
6. ความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของ แรงงาน						
6.1 มีการจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับ ค่าครองชีพปัจจุบัน						
6.2 สถานประกอบการมีการมีระบบ สวัสดิการที่เหมาะสม						
6.3 สถานประกอบการเปิดโอกาสใน การเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียม ไม่มีการ เลือกปฏิบัติ						
6.4 งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความ มั่นคงและสามารถเลี้ยงครอบครัวได้						
7. ด้านคุณธรรมจริยธรรมของแรงงาน						
7.1 พนักงานมีความรับผิดชอบหน้าที่ อย่างเคร่งครัด						
7.2 พนักงานได้รับการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมจากนายจ้างสม่ำเสมอ						
7.3 พนักงานมีความซื่อสัตย์ต่อสถาน ประกอบการ ลูกค้า แต่เพื่อนร่วมงาน						
7.4 พนักงานมีความรัก สามัคคีต่อเพื่อน						



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับ การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
รวมงาน						
8. ด้านการให้บริการ						
8.1 แรงงานควรได้รับการฝึกทักษะการ ให้บริการทุกคน						
8.2 การบริการเป็นหัวใจสำคัญของการ ทำงานในสถานประกอบการ						
8.3 แรงงานควรยิ้มแย้มแจ่มใส ร่าเริงอยู่ เสมอ						
8.4 แรงงานได้ผ่านการฝึกอบรมทักษะ การใช้ภาษาอาเซียนและภาษาอังกฤษเพื่อ บริการ						
8.5 แรงงานได้อ่อนน้อม รักษาไว้ซึ่ง วัฒนธรรมการไหว้ของไทย						
8.6 แรงงานไทยมีความพร้อมสำหรับการ เปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน						
9. ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน						
9.1 ตัวแรงงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน						
9.2 การรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน ด้านแรงงานเป็นสิ่งที่ดีของ แรงงานไทย						



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับ การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
9.3 การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้แรงงานไทยต้องพัฒนาทักษะฝีมือ ให้ดีขึ้น						
9.4 การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้ความเป็นอยู่ของแรงงานไทยดีขึ้น						
9.5 หน่วยงานราชการ มีแผนงาน/ โครงการการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน						
9.6 ตัวแรงงานเองมีความรู้เรื่องภาษา อาเซียน						
9.7 ตัวแรงงานมีความรู้สื่อสาร ภาษาอังกฤษได้						
9.8 ภาษาอาเซียนมีความสำคัญและ จำเป็นต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน						
9.9 แรงงานไทยควรได้รับการพัฒนา ทักษะด้านภาษาอังกฤษอย่างเร่งด่วน						



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## ส่วนที่ 3

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาการรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของจังหวัด  
ยโสธร มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 16 ข้อ โปรดอ่าน  
ข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วจึงกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

การรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียนของจังหวัดยโสธร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>1. เป้าหมายประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน</b>						
1.1 ท่านมีการเตรียมความพร้อมด้วย พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อเข้าสู่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน						
1.2 ท่านได้มีการฝึกภาษาอังกฤษและ ภาษาประชาคมอาเซียนเพื่อให้ความพร้อม ในการทำงานที่หลากหลาย						
1.3 ในการทำงานท่านมีความพร้อมที่จะ ผลักดันตนเองให้เป็นผู้นำด้านฝีมือ แรงงาน						
1.4 ท่านศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสังคมและ วัฒนธรรมของประเทศอาเซียนเพื่อเตรียม เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน						
<b>2. ด้านการสร้างความสามารถของ เศรษฐกิจ</b>						
2.1 ท่านคิดว่า การเข้าสู่ประชาคม						



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียนของจังหวัดยโสธร	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้จัด
เศรษฐกิจอาเซียนจะทำให้อัตราค่าจ้างใน การทำงานดีขึ้น						
2.2 ท่านคิดว่าการเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียนจะทำให้สามารถสร้าง เครือข่ายทางธุรกิจได้ในอนาคต						
2.3 ท่านคิดว่าการเปิดอาเซียนจะทำให้ ท่านสามารถพัฒนาทักษะการทำงานใน วิชาชีพปัจจุบันที่ทำอยู่ได้ดีขึ้นและมี ความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าเดิม						
2.4 ท่านต้องการ/มีการวางแผนไปทำงาน หรือแลกเปลี่ยนแรงงานและ ประสบการณ์ทำงานในประเทศอาเซียน เพราะสามารถทำได้อย่างเสรี						
2.5 ท่านคิดว่าการเปิดอาเซียนจะทำให้เกิด การพัฒนาทางเทคโนโลยีและใช้ นวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงาน						
<b>3. ด้านการสร้างความเท่าเทียมกัน</b>						
3.1 ท่านเตรียมความพร้อมในการปรับตัว ให้เข้ากับผู้ร่วมงานที่มีความหลากหลาย ทางด้านภาษา สังคมและวัฒนธรรม						
3.2 ท่านเป็นผู้มีความสามารถในการ ปรับตัวโดยเปิดใจกว้างและพร้อมรับใน การเปลี่ยนแปลงของระบบทำงานเมื่อเข้า สู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน						
3.3 การเปิดแรงงานอาเซียนทำให้ท่าน ได้รับสวัสดิการสากล						



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียนของจังหวัดยโสธร	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ถ้ารับผู้วิจัย
3.4 การเปิดแรงงานอาเซียนทำให้ท่าน ได้รับการยอมรับในการทำงานมากขึ้น						
<b>4. ด้านการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก</b>						
4.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตาม หลักสากลเมื่อเปิดประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน เช่น การตรงต่อเวลา ความ รับผิดชอบ การแสดงความคิดเห็นและ การยอมรับสิ่งใหม่ ๆ						
4.2 ท่านรับการอบรมเกี่ยวกับภาษาเพื่อ เตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน						
4.3 ท่านมีการอบรม/พัฒนาทักษะการใช้ เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์เพื่อพัฒนา ทักษะการทำงานที่เป็นสากล						
4.4 ท่านมีความพร้อมที่จะเข้าแข่งขันใน ตลาดแรงงานระดับประคมอาเซียน						
4.5 ท่านได้รับการสอบวัดความสามารถที่ เป็นมาตรฐานสากล เช่น การสอบ ใบอนุญาต ใบประกอบวิชาชีพ เพื่อเข้าสู่ ตลาดแรงงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน						



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## ส่วนที่ 4

ข้อเสนอแนะของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1. ท่านคิดว่าแรงงานมีความรู้ความเข้าใจต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นอย่างไรในปัจจุบัน มีความรู้เรื่องใดบ้างที่สำคัญและเห็นว่าควรมีการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ข

หนังสือราชการ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ รศรป. ๐๒๘๗/๒๕๕๙



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้บังคับการจังหวัดร้อยเอ็ด

ด้วย นายเสกสรรค์ จิตพงษ์ รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๒๒๐๘๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาวิชาการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนามือแรงงานรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย คือ จังหวัดร้อยเอ็ด ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

๑. ลูกจ้างสถานประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ด
๒. ผู้บริหารสถานประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ด
๓. ประชาชนผู้บริโภคสินค้าและบริการสถานประกอบการ
๔. หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามือแรงงานในจังหวัดร้อยเอ็ด

เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาคย์)  
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ รศรป. ๐๒๘๗/๒๕๕๙



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้บังคับการจังหวัดมหาสารคาม/รองผู้ว่าราชการจังหวัด

ด้วย นายเสกสรรค์ จิตพงษ์ รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๖๒๐๘๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปิดประชาคม  
เศรษฐกิจอาเซียน" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้า  
เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย คือ จังหวัดยโสธร ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

๑. ลูกจ้างสถานประกอบการในจังหวัดยโสธร
๒. ผู้บริหารสถานประกอบการในจังหวัดยโสธร
๓. ประชาชนผู้บริโภคสินค้าและบริการสถานประกอบการ
๔. หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร

เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุคาศ)  
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ รศรป. ๐๒๘๗/๒๕๕๙



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๕๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้บังคับการ/ควบคุมภารกิจพิเศษ/กองบัญชาการ สภ.ท.บ.ส.๕

ด้วย นายเสกสรรค์ จิตพงษ์ รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๒๒๐๘๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปิดประชาคม  
เศรษฐกิจอาเซียน" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้า  
เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย คือ จังหวัดยโสธร ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

- ๑. ลูกจ้างสถานประกอบการกิจการในจังหวัดยโสธร
- ๒. ผู้บริหารสถานประกอบการกิจการในจังหวัดยโสธร
- ๓. ประชาชนผู้บริโภคสินค้าและบริการสถานประกอบการ
- ๔. หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร

เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัยพร อุทัย)  
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร ๐๔๓-๗๒๐๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ รศรป ๐๒๘๖/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศึกษาวิจัย

ด้วย นายเสกสรรค์ จิตพงษ์ รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๖๒๐๘๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปิดประชาคม  
เศรษฐกิจอาเซียน” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้า  
ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย คือ จังหวัดยโสธร ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

๑. ลูกจ้างสถานประกอบการในจังหวัดยโสธร
๒. ผู้บริหารสถานประกอบการในจังหวัดยโสธร
๓. ประชาชนผู้บริโภคสินค้าและบริการสถานประกอบการ
๔. หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร

เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)  
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
โทร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕  
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ รศรป. ๐๒๘๗/๒๕๕๙



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๙๔๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดมหาสารคาม, ศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม

ด้วย นายเสกสรรค์ จิตพงษ์ รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๖๒๐๘๐๑๐๙ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รุ่นแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปิดประชาคม  
เศรษฐกิจอาเซียน” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้า  
เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย คือ จังหวัดยโสธร ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

๑. ลูกจ้างสถานประกอบการในจังหวัดยโสธร
๒. ผู้บริหารสถานประกอบการในจังหวัดยโสธร
๓. ประชาชนผู้บริโภคสินค้าและบริการสถานประกอบการ
๔. หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร

เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ฤกษ์)  
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร ๐๔๓-๗๒๓๕๔๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ที่ รศรป. ๐๒๘๖/๒๕๕๔



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้บังคับการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม

ด้วย นายเสกสรรค์ จิตพงษ์ รหัสประจำตัว ๕๔๘๒๖๒๐๔๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย คือ จังหวัดยโสธร ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

๑. ลูกจ้างสถานประกอบการในจังหวัดยโสธร
๒. ผู้บริหารสถานประกอบการในจังหวัดยโสธร
๓. ประชาชนผู้บริโภคสินค้าและบริการสถานประกอบการ
๔. หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร

เพื่อมาข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)  
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๕๕๕

ที่ รศรป. ๐๒๘๗/๒๕๕๙



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน ภก.น.ดร.ไพฑูริย์ นันทวงษ์ อีศิณี

ด้วย นายเสกสรรค์ จิตพงษ์ รหัสประจำตัว ๕๕๘๒๖๒๐๘๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาสาขาการ ศูนย์มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปิดประชาคม  
เศรษฐกิจอาเซียน" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้า  
เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย คือ จังหวัดยโสธร ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

๑. ลูกจ้างสถานประกอบการในจังหวัดยโสธร
๒. ผู้บริหารสถานประกอบการในจังหวัดยโสธร
๓. ประชาชนผู้บริโภคสินค้าและบริการสถานประกอบการ
๔. หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร

เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)  
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ รศรป. ๐๒๘๗/๒๕๕๙



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๕๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดร้อยเอ็ด

ด้วย นายเสกสรรค์ จิตพงษ์ รหัสประจำตัว ๕๕๘๒๖๒๐๘๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย คือ จังหวัดร้อยเอ็ด ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

๑. ลูกจ้างสถานประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ด
๒. ผู้บริหารสถานประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ด
๓. ประชาชนผู้บริโภครสินค้าและบริการสถานประกอบการ
๔. หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดร้อยเอ็ด

เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)  
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ รศรป. ๐๒๘๗/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน กรมการส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

ด้วย นายเสกสรรค์ จิตพงษ์ รหัสประจำตัว ๕๘๘๖๖๒๐๘๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปิดประชาคม  
เศรษฐกิจอาเซียน” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้า  
เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย คือ จังหวัดยโสธร ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

๑. ลูกจ้างสถานประกอบกิจการในจังหวัดยโสธร
๒. ผู้บริหารสถานประกอบกิจการในจังหวัดยโสธร
๓. ประชาชนผู้บริโภคสินค้าและบริการสถานประกอบกิจการ
๔. หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร

เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุภาพร บุภาพร)  
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕  
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ที่ รศรป. ๐๒๘๗/๒๕๕๓



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย  
เรียน กรมการศึกษานอกโรงเรียน (จังหวัดอุบลราชธานี)

ด้วย นายเสกสรรค์ จิตพงษ์ รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๖๒๐๘๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาวิทยาเขต ศูนย์มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปิดประชาคม  
เศรษฐกิจอาเซียน" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้า  
เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย คือ จังหวัดยโสธร ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

- ๑. ลูกจ้างสถานประกอบการในจังหวัดยโสธร
- ๒. ผู้บริหารสถานประกอบการในจังหวัดยโสธร
- ๓. ประชาชนผู้บริโภคสินค้าและบริการสถานประกอบการ
- ๔. หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร

เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุทธาค)  
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY





ที่ รศรป. ว ๐๒๘๕/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ธนพฤกษ์ ชามะรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเสกสรรค์ จิตพงษ์ รหัสประจำตัว ๕๔๘๒๒๐๘๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนามือแรงงานรองรับการเปิดประชาคม  
เศรษฐกิจอาเซียน” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน  
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านภาษา
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทราพร ชุมรัตน์)  
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕  
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ รศรป. ๖ ๐๒๘๕/๒๕๕๙



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ว่าที่พันตรี ดร.เทอดชัย พันธะไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเสกสรรค์ จิตพงษ์ รหัสประจำตัว ๕๔๘๒๖๒๐๔๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปิดประชาคม  
เศรษฐกิจอาเซียน” เพื่อให้การวิจัยดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน  
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
- ตรวจสอบด้านกรวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านภาษา
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)  
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
โทร. ๐๔๓ ๗๐๓๕๕๕  
โทรสาร ๐๔๓-๗๐๓๕๕๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ รศรป. ว ๐๒๘๘/๒๕๕๓



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา นามแหงหมื่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเสกสรรค์ จิตพงษ์ รหัสประจำตัว ๕๔๘๒๒๒๐๘๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเปิดประชาคม  
เศรษฐกิจอาเซียน" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน  
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
  - ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
  - ตรวจสอบด้านภาษา
  - อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา นามแหงหมื่น)  
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
โทร. ๐๔๓-๗๕๓๕๕๕  
โทรสาร ๐๔๓-๗๕๓๕๕๕

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	เสกสรรค์ จิตพงษ์
วัน เดือน ปี เกิด	29 พฤศจิกายน 2513
ภูมิลำเนา	บ้านบอนเขียว หมู่ 5 ตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
ที่อยู่ปัจจุบัน	318 หมู่ 1 ตำบลเชียงคำ อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร 35000
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2540	รับราชการ ตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนวัดสุทธิวราราม กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2541	นักวิชาการฝึกอาชีพ 3 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยโสธร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
พ.ศ. 2548	นักวิชาการฝึกอาชีพ 6ว ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยโสธร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
พ.ศ. 2551	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดยโสธร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
ที่ทำงานปัจจุบัน	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยโสธร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาเขตกรัง ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2560	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY