



ผลงานหมายเลข 1



การพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ
(ศึกษาเฉพาะการกลึงบริษัท ตามมีตรมอเตอร์ จำกัด)

ผลงานของ

นายประสงค์ อยู่ดี

ผู้ขอประเมินตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ชช.
ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ตำแหน่งเลขที่ 5

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ผู้ขอประเมิน

นายประสงค์

อยู่ดี

ตำแหน่งที่ขอประเมิน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ชจ.

ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

ตำแหน่งเลขที่ 5

ผลงานหมายเลข 2

ชื่องาน

การพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ

(ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มบริษัท สามมิตรมอเตอร์ จำกัด)

ลักษณะ

งานศึกษาเฉพาะกรณี

012,05.6

เลขเรียกหนังสือ.....	ป 391ก 2544
เลขทะเบียน.....	5723
วันที่.....	11 มิ.ย. 2545

บทคัดย่อ

หัวข้อเรื่อง : การพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ
ผู้ประเมิน : นายประสงค์ อยู่ดี ผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
หน่วยงาน : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
ปี : 2544

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ (เฉพาะกรณีของกลุ่มบริษัท สามมิตรมอเตอร์ จำกัด) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ วิธีการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภายในสถานประกอบการ การนำผลการพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการเลื่อนค่าจ้างและตำแหน่ง และ หาแนวทางในการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ

วิธีการศึกษา

เป็นการศึกษาถึงผลจากการดำเนินงานตาม โครงการความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นโครงการความร่วมมือระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี กับ กลุ่มบริษัท สามมิตรมอเตอร์ จำกัด โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามโครงการฯ ได้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานโครงการ เจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามโครงการฯ และ ผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มบริษัท สามมิตรมอเตอร์ จำกัด ตลอดจนศึกษาจากเอกสาร ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สรุปผลการศึกษา

1. กลุ่มบริษัท สามมิตรมอเตอร์ จำกัด เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยานยนต์ มีบริษัทในเครือรวม 6 บริษัท ปัจจุบันมีพนักงาน ประมาณ 1,200 คน
2. การดำเนินงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี ส่วนใหญ่จะเป็นการดำเนินงานด้านการฝึกยกระดับฝีมือ โดยใช้หลักสูตรการฝึกอบรมที่กำหนดจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหลักในการจัดการฝึกอบรม และ มีการดำเนินงานด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นหลักในการดำเนินงาน

3. แนวคิดในการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ พบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องรู้ว่าพนักงานในแต่ละตำแหน่งงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบในเรื่องอะไรบ้าง และ การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเหล่านั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องใช้ความรู้ความสามารถ และ ทักษะ แค่ไหนอย่างไร รวมทั้งต้องมีการกำหนดตัวชี้วัด Competency เหล่านั้นด้วย และ เห็นว่าการพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมในทุกสาขาอาชีพ หรือ ทุกตำแหน่งงานที่มีอยู่จริงในสถานประกอบการ กล่าวคือ ควรมีการพิจารณามาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครบลง อย่างน้อยควรมองในภาพของกลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่งจะทำให้มาตรฐานฝีมือแรงงาน สามารถที่จะนำไปใช้วัดทักษะฝีมือของพนักงานได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น อันจะทำให้สถานประกอบการให้ความสนใจในการส่งพนักงานเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรมีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้กำหนด อันจะทำให้สามารถผลิตแรงงานที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ยังสามารถยกระดับฝีมือแรงงานที่ทำงานอยู่แล้วในสถานประกอบการ ได้อย่างชัดเจนอีกด้วย
4. ขั้นตอนในการดำเนินงานตามโครงการ พบว่ามีขั้นตอน ใหญ่ ๆ ในการดำเนินงานทั้งสิ้น 14 ขั้นตอน คือ
 - 4.1 การสรุปแนวทางการดำเนินงานและจัดทำโครงการเสนอขออนุมัติจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 4.2 จำแนกตำแหน่งของพนักงานเพื่อกำหนดสาขาช่างที่จะต้องเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 - 4.3 จัดการฝึกอบรมทักษะฝีมือเพิ่มเติมก่อนทำการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 - 4.4 จัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 - 4.5 จัดการฝึกอบรมผู้สอนงานภายในหน่วยงาน
 - 4.6 จัดทำแผนเพื่อวิเคราะห์อาชีพของพนักงาน
 - 4.7 ทำการวิเคราะห์อาชีพของพนักงาน
 - 4.8 ทำการสำรวจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
 - 4.9 ทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของกลุ่มบริษัท
 - 4.10 ทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 - 4.11 จัดประชุมคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 - 4.12 จัดประชุมคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของกลุ่มบริษัท
 - 4.13 ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะตามที่ได้กำหนด
 - 4.14 พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงาน

5. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ พบว่า มีปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ รวม 5 ประการ คือ
- 5.1 มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้มีการกำหนดเอาไว้ ไม่ครอบคลุมตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่จริงในสถานประกอบการ
 - 5.2 มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ที่ได้มีการกำหนดเอาไว้ไม่ตรงตามขอบเขตของลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติอยู่จริง
 - 5.3 ขาดแคลนผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในการวิเคราะห์งานอาชีพ
 - 5.4 ขาดแคลนผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ในกระบวนการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 - 5.5 ขาดแคลนผู้ชำนาญการอย่างถ่องแท้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรฝึกอบรมในลักษณะของ Competency – Based
 - 5.6 เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ของสถาบันฯ ราชบุรี ขาดความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
6. ผลที่ได้จากการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ สามารถแยกออกได้เป็น 2 ส่วน คือ
- ส่วนที่ 1 ภาครัฐ
- ก. เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี ได้มีโอกาสในการทำงานร่วมกับภาคเอกชนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
 - ข. ทำให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี มีโอกาสในการทดลองใช้หลักวิชาการ ต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเต็มที่
 - ค. ทำให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี มีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการอย่างเป็นระบบ
 - ง. ทำให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี ได้มีโอกาสในการเรียนรู้เทคโนโลยี ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์อย่างเต็มที่
- ส่วนที่ 2 ภาคเอกชน
- ก. ทำให้สามารถกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของพนักงานทุกตำแหน่ง ได้อย่างถูกต้องชัดเจน
 - ข. ทำให้สามารถพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานในลักษณะของ Competency Based ได้ทุกตำแหน่งงาน
 - ค. ทำให้สามารถวางแผนด้านการพัฒนาอาชีพของพนักงานทุกตำแหน่ง ได้อย่างถูกต้อง
 - ง. ทำให้มีแนวทางในการสรรหาคัดเลือกพนักงานใหม่

- จ. ทำให้มีกรอบในการฝึกอบรมพนักงานบรรจุใหม่ขององค์กรอย่างชัดเจน
- ฉ. ทำให้มีแนวทางในการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ให้แก่พนักงานที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือตามแนวทางที่องค์กรต้องการและได้กำหนดเอาไว้
- ช. ทำให้มีแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้อย่างถูกต้องชัดเจน
- ซ. ทำให้สามารถพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตให้มีคุณภาพสูงขึ้น

สรุปข้อคิดเห็น

1. กลุ่มบริษัท สามมิตรมอเตอร์ จำกัด ได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการเป็นอย่างมาก
2. กลุ่มบริษัท สามมิตรมอเตอร์ จำกัด เห็นว่าโครงการนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นอย่างมาก
3. กลุ่มบริษัท สามมิตรมอเตอร์ จำกัด เห็นว่าข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อชีพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
4. กลุ่มบริษัท สามมิตรมอเตอร์ จำกัด เห็นว่ามาตรฐานฝีมือแรงงานและหลักสูตรการฝึกอบรม ควรถูกกำหนดหรือพัฒนาขึ้นจากพื้นฐานข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อชีพ
5. กลุ่มบริษัท สามมิตรมอเตอร์ จำกัด เห็นว่าการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการให้ถูกต้องชัดเจนมากกว่าในปัจจุบัน
6. กลุ่มบริษัท สามมิตรมอเตอร์ จำกัด เห็นว่าการขาดแคลนผู้ชำนาญการด้านการวิเคราะห์ข้อชีพ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นอุปสรรคที่สำคัญมากในการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ
7. กลุ่มบริษัท สามมิตรมอเตอร์ จำกัด เห็นว่าการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในลักษณะของ Competency – Based จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในส่วนของการฝึกอบรมโดยหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ ในส่วนของการฝึกอบรมภายในของสถานประกอบการเอง

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการดำเนินงาน

จากการศึกษาการดำเนินงานตามโครงการความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี และ กลุ่มบริษัท สามมิตรมอเตอร์ จำกัด ทำให้สามารถเข้าใจถึงสภาพปัญหาและ อุปสรรค ต่าง ๆ ในการดำเนินการพัฒนาฝีมือ

แรงงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ ดังนี้

1. ควรเร่งพัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและในส่วนของภาคเอกชนให้มีความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์อาชีพอย่างจริงจัง เพื่อเป็นกำลังในการรวบรวมสารสนเทศของงานอาชีพ ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในประเทศไทย
2. ควรเร่งพัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและในส่วนของภาคเอกชนให้มีความเชี่ยวชาญในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานอย่างจริงจัง เพื่อจะได้ร่วมกันกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพ ต่าง ๆ ที่มีอยู่จริงในตลาดแรงงานได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น
3. ควรเร่งพัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและในส่วนของภาคเอกชนให้มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง เพื่อจะได้ช่วยกันพัฒนาหลักสูตรที่มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
4. ควรมีการเพิ่มกิจกรรมหลัก อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากกิจกรรมการฝึกอาชีพ และ กิจกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เข้าไปในแผนปฏิบัติการประจำปีของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อาทิ เช่น กิจกรรมการรวบรวมสารสนเทศของงานอาชีพ กิจกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน กิจกรรมการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้มีการดำเนินงานทางด้านนี้อย่างจริงจังมากยิ่งขึ้น
5. ควรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้แก่บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้มีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน อันจะเป็นผลทำให้การติดต่อประสานงานความร่วมมือกับภาคเอกชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำนำ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ถือเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาฝีมือแรงงานของกำลังแรงงานที่มีอยู่ในประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นแรงงานใหม่ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือ แรงงานที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วในตลาดแรงงาน ประกอบกับการพัฒนาศักยภาพของคนไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้มุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยจะต้องพัฒนาให้คนทุกคนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพอย่างเต็มที่ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และ ทักษะฝีมือ เพื่อให้คนเป็นคนดี มีคุณธรรม มีสุขภาพพลานามัยที่ดี และ มีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจน มีจิตสำนึกและ มีบทบาทในการดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และ วัฒนธรรมที่ดีงาม ทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยทำให้การพัฒนาประเทศมีความสมดุล ยั่งยืนบนพื้นฐานของความเป็นไทย

เมื่อพิจารณาจากภารกิจหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แล้วจะเห็นได้ว่า การที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานแต่เพียงลำพัง คงจะไม่ทันต่อความต้องการในการพัฒนา และ ไม่สามารถที่จะดำเนินการได้อย่างทั่วถึง ดังนั้น การทำให้ภาคธุรกิจเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการส่งเสริมอย่างจริงจัง ทำให้ผู้เขียนได้พิจารณาแล้วเห็นว่าโครงการความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ซึ่งได้มีการดำเนินงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี กับ ภาคเอกชน คือ กลุ่มบริษัท สามมิตรมอเตอร์ จำกัด ในการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ อย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม จึงนับเป็นโครงการที่ควรมีการศึกษาถึงรูปแบบวิธีการ ต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ (ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มบริษัท สามมิตรมอเตอร์ จำกัด) และ เขียนเป็นเอกสารฉบับนี้ขึ้น

เอกสารฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือจากอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (นายสุรินทร์ จิรวินิชย์) ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องของงานด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดียิ่งตลอดมา จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย และ ขอขอบคุณผู้อำนวยการ และเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี และ คณะผู้บริหารของกลุ่มบริษัท สามมิตรมอเตอร์ จำกัด ที่เอื้อเฟื้อข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ตลอดจน อำนวยความสะดวก ต่าง ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี

ประสงค์ อยู่ดี

ตุลาคม 2544

สารบัญ

บทคัดย่อ

คำนำ

บทที่ 1 บทนำ

- | | |
|------------------------------|---|
| 1) ความเป็นมา | 1 |
| 2) วัตถุประสงค์ | 4 |
| 3) นิยามศัพท์ | 4 |
| 4) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 5 |

บทที่ 2 หลักการ แนวคิด และ การทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง

- | | |
|---|----|
| 1) แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน | 6 |
| 2) แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์อาชีพ | 7 |
| 3) เทคนิค DACUM | 8 |
| 4) เหตุผลที่ต้องดำเนินการวิเคราะห์อาชีพ | 9 |
| 5) การใช้สารสนเทศของการวิเคราะห์อาชีพ | 10 |
| 6) ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานฝีมือแรงงานกับตลาดแรงงาน
เงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งลำดับขั้นของการจ้าง | 11 |

บทที่ 3 วิธีการศึกษา

- | | |
|---|----|
| 1) ประชากรที่ศึกษา | 12 |
| 2) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา | 12 |
| 3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล | 13 |

บทที่ 4 ผลการศึกษา

- | | |
|--|----|
| ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานประกอบการ | 14 |
| ส่วนที่ 2 การดำเนินงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานใน
สถานประกอบการของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
ภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี | 15 |
| ส่วนที่ 3 แนวคิดในการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ | 16 |

สารบัญ

ส่วนที่ 4 ขั้นตอนในการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาฝีมือ แรงงานในสถานประกอบการ	17
ส่วนที่ 5 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน	22
ส่วนที่ 6 ผลที่ได้จากการดำเนินงานตามโครงการ	23
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา	24
ส่วนที่ 1 สรุปผลการศึกษา	24
ส่วนที่ 2 สรุปข้อคิดเห็น	28
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการ ดำเนินงาน	28
บรรณานุกรม	30
ภาคผนวก	31