

ประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ  
ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึก  
และเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

นางสาวจรรยาנית์ ทองบริบูรณ์



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2558

**The Effectiveness of the National Skill Standards Test of Thai Cook of  
The Office of Instructor and Training Technology Development,  
Department of Skill Development**

**Miss Chyanit Thongboriboon**

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2015

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ      ประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ  
ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและ  
เทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ชื่อและนามสกุล      นางสาวจรรยาณิษฐ์ ทองบริบูรณ์  
แขนงวิชา      บริหารรัฐกิจ  
สาขาวิชา      วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา      อาจารย์ ดร. พนมพัทธ์ สมิตานนท์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2559

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

พ. ลภ

ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. พนมพัทธ์ สมิตานนท์)

พ. ลภ

กรรมการ

(อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม)

SK

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษา** **คั่นคว้าวอิสระ** ประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพ ผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีกาฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

**ผู้ศึกษา** นางสาวจรรยาณิตย์ ทองบริบูรณ์ **รหัสนักศึกษา** 2573002884 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา** อาจารย์ ดร. พนมพัทธ์ สมิตานนท์ **ปีการศึกษา** 2558

### บทคัดย่อ

การศึกษาคั่นคว้าวอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีกาฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีกาฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ(3) เสนอแนะแนวทางในการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีกาฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ณ สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีกาฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 (ตุลาคม 2558 – กันยายน 2559) จำนวน 301 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 172 คน การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า (1) ภาพรวมของประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสมรรถนะผู้เข้าทดสอบฯ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็น ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ และด้านความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน (2) ปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีกาฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกปัจจัยในเชิงบวกที่ระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ในเชิงบวกที่ระดับสูงมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบฯ (3) ข้อเสนอแนะที่พบมากที่สุด คือ ควรมีการปรับปรุงข้อสอบให้เป็นปัจจุบัน รองลงมาเป็น ควรเพิ่มหลักเกณฑ์ในการตัดสินคะแนนด้านรสชาติ

**คำสำคัญ** ประสิทธิภาพ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

**Independent Study title :** The Effectiveness of the National Skill Standards Test of Thai Cook of The Office of Instructor and Training Technology Development, Department of Skill Development

**Author:** Miss Chanyanit Thongboriboon ; **ID:** 2573002884;

**Degree :** Master of Public Administration;

**Independent Study Advisor:** Dr. Phanompatt Smitananda ; **Academic year:** 2015

### **Abstract**

The objective of this study were to study (1) The effectiveness of the National skill standards test of Thai Cook of The office of instructor and training technology development, Department of skill development (2) The relationship between the operation process of the National skill standards test with the effectiveness of the National skill standards test of Thai Cook of The office of instructor and training technology development, Department of skill development (3) Recommendation on the implementation test of the National Skill Standards.

The population was who attend the National Skill Standards Test of Thai Cook at The office of instructor and training technology development, Department of skill development in fiscal year 2016 (October 2015 – September 2016) total 301 persons. The sample size was determined by using a formula Taro Yamane at a confidence level of 95% of the 172 persons from Accidental Sampling. The study instrument was a questionnaire. Statistical analysis was descriptive statistic consist of percentage, mean, frequency, standard deviation and Pearson correlation coefficient.

The results revealed that (1) most of the overview of the test was the highest level. When considering each of the part found that the competencies of testers were the highest level, the utilization of occupation and the satisfaction of the service agencies respectively. (2) The operation process of the National skill standards test had a relationship with the effectiveness of the National skill standards test of Thai Cook of The office of instructor and training technology development, Department of skill development showed all positive factors at very high level. When considering each of factors found that the 4<sup>th</sup> factor which is an announcement and issue a certificate had the most of the relationship with the effectiveness of the National skill standards test and the 2<sup>nd</sup> factor which is the preparation process. (3) The most common suggestion should be an improvement to the current exam and the secondary should be the criteria for judging the taste respectively.

**Keywords:** Effectiveness, The National skill standards test, Department of skill development

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งของ อาจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งท่านได้ให้คำแนะนำและ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำศึกษา อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ระหว่างการดำเนินงานอีกด้วย

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้า อิสระ ที่ได้ช่วยพิจารณาและตรวจสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์และถูกต้อง ทั้งในเชิงเนื้อหาและการนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริงมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ขอขอบพระคุณ คุณชมพูนุท กงสม ตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับข้อแนะนำและความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านในการทำศึกษานอกจากนี้ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคนที่เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือในการทำการศึกษา ค้นคว้าอิสระฉบับนี้เรื่องนี้

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณบิดามารดา และครอบครัว ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียน ตลอดจนคอยช่วยเหลือและให้กำลังใจผู้ศึกษาเสมอมาจนสำเร็จการศึกษา

จรรยาณิตย์ ทองบริบูรณ์

ตุลาคม 2559

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ .....	1
ปัญหา/คำถามการศึกษา .....	3
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	3
สมมติฐานการศึกษา .....	4
ขอบเขตการศึกษา .....	5
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	6
นิยามปฏิบัติการ .....	8
ประโยชน์ที่ได้รับ .....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล .....	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ .....	14
ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน .....	27
การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย .....	46
ข้อมูลพื้นฐานของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน .....	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	65
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	71
รูปแบบการศึกษา .....	71
ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง .....	71
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	74
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	74

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	77
ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	80
ตอนที่ 3 ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับประสิทธิผลการดำเนินการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	91
ตอนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย.....	97
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	98
สรุปผลการศึกษา.....	98
อภิปรายผลการศึกษา.....	102
ข้อเสนอแนะ.....	106
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	113
ก แบบสอบถาม.....	114
ข พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545.....	122
ค ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	137
ประวัติผู้ศึกษา.....	150



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	77
ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุ ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	77
ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	78
ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับรายได้ ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	78
ตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวัง ในการเข้าทดสอบฯ ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	79
ตารางที่ 4.6 แสดงข้อมูลด้านสมรรถนะผู้เข้าทดสอบฯ (ด้านความรู้).....	81
ตารางที่ 4.7 แสดงข้อมูลทางสมรรถนะผู้เข้าทดสอบฯ (ด้านความสามารถ).....	82
ตารางที่ 4.8 แสดงข้อมูลทางสมรรถนะผู้เข้าทดสอบฯ (ด้านเจตคติ).....	83
ตารางที่ 4.9 แสดงข้อมูลสรุปภาพรวมสมรรถนะผู้เข้าทดสอบฯ.....	83
ตารางที่ 4.10 แสดงข้อมูลความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน ปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร.....	84
ตารางที่ 4.11 แสดงข้อมูลความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน ปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ.....	85
ตารางที่ 4.12 แสดงข้อมูลความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทดสอบ และประเมินผลการทดสอบ.....	86
ตารางที่ 4.13 แสดงข้อมูลความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน ปัจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือรับรอง ว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ.....	87
ตารางที่ 4.14 แสดงข้อมูลสรุปภาพรวมความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน.....	87
ตารางที่ 4.15 แสดงข้อมูลสรุปภาพรวมการนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ.....	88
ตารางที่ 4.16 แสดงข้อมูลสรุปผลภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินการ ทดสอบฯ ด้านผลลัพธ์ (Outcome).....	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 แสดงข้อมูลสรุปผลภาพรวมประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	90
ตารางที่ 4.18 แสดงความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลผลิต (Output) จำแนกตามปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ.....	92
ตารางที่ 4.19 แสดงความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลลัพธ์ (Outcome) จำแนกตามปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ.....	93
ตารางที่ 4.20 แสดงภาพรวมสรุปความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลผลิต (Output) และด้านผลลัพธ์ (Outcome) จำแนกตามปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ.....	95
ตารางที่ 4.21 แสดงภาพรวมสรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ.....	96

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	7
ภาพที่ 2.1 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ.....	16
ภาพที่ 2.2 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model).....	20
ภาพที่ 2.3 สมรรถนะในรูปแบบของพฤติกรรม ผลผลิตและผลลัพธ์.....	22
ภาพที่ 2.4 กลไกการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน.....	30
ภาพที่ 2.5 กรอบการพัฒนาและรับรองทักษะกำลังแรงงานแห่งชาติ.....	31
ภาพที่ 2.6 การแสดงตัวอย่างการแบ่งระดับมาตรฐานการปฏิบัติงาน.....	37



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญ

การพัฒนาประเทศในปัจจุบันจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งจากภายในและภายนอกประเทศที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและซับซ้อนยิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นโอกาสที่ดีในการเพิ่มขีดความสามารถของประเทศ โดยเฉพาะการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เมื่อปี พ.ศ. 2558 โดยมีการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีใน 5 ภาค ได้แก่ สินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานฝีมือการเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรีนั้น ถือเป็นก้าวสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญในภูมิภาคอาเซียนกล่าวคือทุกประเทศได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน มีตลาดแรงงานที่ขยายใหญ่ขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาคาขาดแคลนแรงงานฝีมือของแต่ละประเทศได้ ปัจจุบันได้มีข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัตินักวิชาชีพของอาเซียน (MRAs) ทั้งหมด 7 สาขา ได้แก่ สาขาวิศวกรรม สาขาวิชาชีพการพยาบาล สาขาสถาปัตยกรรม สาขาด้านการสำรวจ สาขาวิชาชีพแพทย์ สาขาวิชาชีพทันตแพทย์ และสาขาวิชาชีพบัญชี และอีก 1 สาขา คือ สาขาวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียนซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณา นอกจากนี้ ยังมีสาขาอื่นที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานเป็นจำนวนมาก ได้แก่ แรงงานช่างเชื่อม ช่างประกอบท่อ ช่างไม้ ช่างเหล็ก ช่างไม้ก่อสร้าง อาชีพผู้ประกอบการ และอาชีพนวดแผนไทย ซึ่งต้องผ่านการรับรองคุณภาพของแรงงานในแต่ละสาขาอาชีพ โดยผ่านกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อเตรียมการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอนาคต ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องเร่งสร้างความเข้มแข็งในการเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานสามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และสามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป เพื่อให้สามารถปรับตัวรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงานซึ่งมีหน้าที่ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล และเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถทำให้ผู้ประกอบการมีความสามารถในการแข่งขันและอยู่รอดได้ในสถานการณ์ที่มีความผันผวนของตลาดโลก กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินงานภายใต้ภารกิจหลัก 3 ด้าน คือ การพัฒนาฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน และส่งเสริม/ประสานการพัฒนาฝีมือ

แรงงาน ทั้งนี้ก็เพื่อให้ประชาชนที่อยู่ในวัยแรงงานมีงานทำ มีรายได้ สามารถดูแลตนเองและครอบครัว อีกทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้

สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีกการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการพัฒนาผู้ฝึกในด้านเทคนิคการฝึก เทคโนโลยี่และวิทยาการ โดยเป็นศูนย์ปฏิบัติการในสาขาอาชีพต่างๆ มีการกำกับและส่งเสริมสถานฝึกอบบรมภาครัฐและเอกชนเพื่อตอบสนองการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศ จัดทำและพัฒนาหลักสูตร ชุดการฝึก มาตรฐานการฝึก อุปกรณ์ช่วยฝึกและเทคโนโลยี่ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่สถานฝึกอบบรมของภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อเป็นการสร้างและยกระดับแรงงานเข้าสู่การทำงานให้ตรงกับความต้องการของภาคการผลิตและบริการ โดยมีการพัฒนากำลังแรงงานระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศในการสนับสนุนแรงงานให้มีมาตรฐานการปฏิบัติการที่สอดคล้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศและต่างประเทศ

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นการทดสอบความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในแต่ละระดับการประเมินความรู้ ทักษะและความสามารถ จะใช้วิธีการทดสอบทั้งภาคความรู้ และภาคความสามารถ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ผ่านการทดสอบฯ ทำงานทำได้ง่ายขึ้น มีโอกาสเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับฝีมือ

ทั้งนี้ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทยที่ดำเนินการโดย สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีกการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ยังไม่เป็นที่แพร่หลาย รวมทั้งผู้ประกอบอาชีพ และผู้ประกอบการยังไม่ให้ความสำคัญและเชื่อมั่นกับการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทยเท่าที่ควร จากข้อมูลดังกล่าวผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีกการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับต่อประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทยและเสนอแนวทางในการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และให้เป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบอาชีพ และผู้ประกอบการ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เข้ารับบริการด้วย

## 2. ปัญหา/คำถามการศึกษา

2.1 การดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทยของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีประสิทธิผลหรือไม่

2.2 ปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ กับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทยของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสัมพันธ์กันหรือไม่

2.3 อะไรเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทยของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

## 3. วัตถุประสงค์การศึกษา

3.1 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทยของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



## 5. ขอบเขตการศึกษา

### 5.1 ด้านพื้นที่ กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

5.2 ด้านเนื้อหา ศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทยของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ ยังศึกษาครอบคลุมถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทยของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางในการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทยของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

### 5.3 ด้านตัวแปร แบ่งออกเป็น 2 ตัวแปร ดังนี้

#### 5.3.1 ตัวแปรอิสระ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล โดยเป็นการอธิบายลักษณะทั่วไปของผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทยของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งไม่ได้นำมาวิเคราะห์ผลการศึกษา

2) ปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีทั้งหมด 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร ปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทดสอบ และประเมินผลการทดสอบ และปัจจัยที่ 4 ประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ

#### 5.3.2 ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome)

### 5.4 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.4.1 กลุ่มประชากร คือ ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ณ สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวน 301 คน

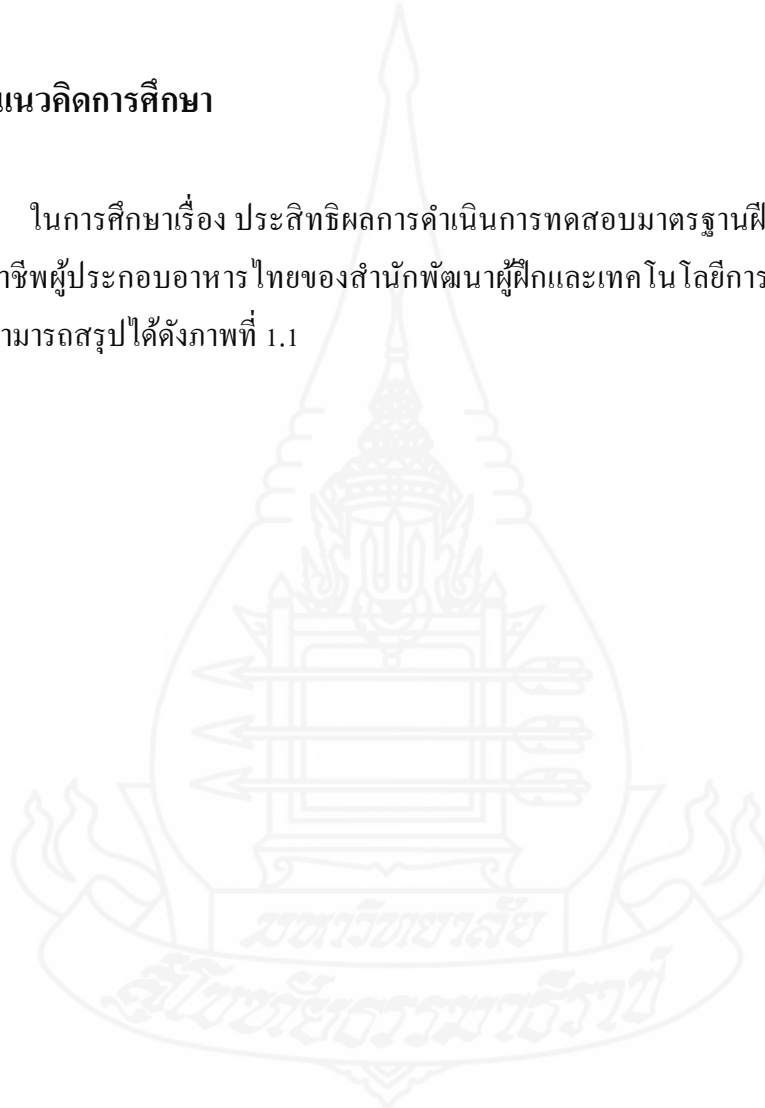


5.4.2 **กลุ่มตัวอย่าง** คือ ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ณ สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 172 คน

5.5 **ด้านระยะเวลา** ตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2558 – กันยายน 2559

## 6. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทยของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 1.1



### ตัวแปรอิสระ(Independent Variables)

ปัจจัยส่วนบุคคล
<p>ลักษณะทั่วไป :</p> <p>1. เพศ                                  2. อายุ</p> <p>3. สถานภาพการทำงาน          4. รายได้</p> <p>5. ความคาดหวังในการเข้าทดสอบฯ</p>
ปัจจัยด้านการดำเนินงาน ของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
<p>1. การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• วิธีการประชาสัมพันธ์การทดสอบ</li> <li>• วิธีและขั้นตอนการรับสมัครผู้เข้ารับการทดสอบ</li> </ul> <p>2. การเตรียมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ความเหมาะสมของข้อสอบและแบบทดสอบ</li> <li>• ความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร และสถานที่</li> <li>• ความรู้ความสามารถของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (กรรมการ)</li> </ul> <p>3. การดำเนินการทดสอบ และประเมินผลการทดสอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ความชัดเจนในวิธีการทดสอบ</li> <li>• ความชัดเจนในเกณฑ์การให้คะแนนการทดสอบ</li> <li>• ความชัดเจนในเกณฑ์การประเมินผลการทดสอบ</li> </ul> <p>4. การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• วิธีและขั้นตอนการประกาศผลการทดสอบ</li> <li>• ขั้นตอนการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ</li> </ul>

### ตัวแปรตาม(Dependent Variables)

<p>ประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาฝีมือฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>
<p><b>ผลผลิต (Output)</b></p> <p>1. สมรรถนะของผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ตามข้อกำหนดทางวิชาการ ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดไว้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ด้านความรู้ (ทดสอบความรู้)</li> <li>• ด้านความสามารถ (ทดสอบปฏิบัติงาน)</li> <li>• ด้านทัศนคติ (การตรงต่อเวลา การรักษาวินัย ความซื่อสัตย์และประหยัด)</li> </ul>
<p><b>ผลลัพธ์ (Outcome)</b></p> <p>2. ความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน</p> <p>3. การนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ</p>

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

## 7. นิยามปฏิบัติการ

7.1 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หมายความว่า การทดสอบฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

7.2 ข้อกำหนดทางวิชาการ หมายความว่า เกณฑ์วัดมาตรฐานฝีมือแรงงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ และด้านทัศนคติ ตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

7.3 ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับ อนุญาตให้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ คือ สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคนิโบายการฝึก กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน

7.4 ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

7.5 ตัวแปรอิสระ หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการดำเนินงานของ กระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

7.6 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

7.7 ปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ หมายถึง ความชัดเจนในขั้นตอนของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ ระบุไว้ในคู่มือปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อันประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร เป็นการชี้แจงและ เผยแพร่ข่าวสารข้อมูลและกิจกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพ ผู้ประกอบอาชีพไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคนิโบายการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยแบ่งออกเป็น 1) วิธีการประชาสัมพันธ์การทดสอบ 2) ขั้นตอนการรับสมัครผู้ขอรับการทดสอบ

ปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นขั้นตอนการ เตรียมความพร้อมการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบ อาชีพไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคนิโบายการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ 1) ข้อสอบและแบบทดสอบ 2) วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร และสถานที่ 3) ผู้ทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน (กรรมการ)

ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทดสอบและประเมินผลการทดสอบ เป็นขั้นตอนการดำเนินการทดสอบ และประเมินผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ปัจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบ และออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ เป็นขั้นตอนดำเนินการประกาศผลการทดสอบฯ และการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

**7.8 ตัวแปรตาม** หมายถึง ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทยของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่

ผลผลิต (Output) หมายถึง สมรรถนะของผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ตามข้อกำหนดทางวิชาการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ (ทดสอบความรู้) 2) ด้านความสามารถ (ทดสอบปฏิบัติงาน) และ (3) ด้านทัศนคติ (การตรงต่อเวลา การรักษาวินัย ความซื่อสัตย์และประหยัด)

ผลลัพธ์ (Outcome) หมายถึง ผลที่ประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ ความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน และการนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ

## 8. ประโยชน์ที่ได้รับ

8.1 ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพได้ อาทิเช่น เพิ่มโอกาสในการมีงานทำ เพิ่มรายได้เลื่อนขั้นตำแหน่ง เป็นต้น

8.2 เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

8.3 สร้างความเชื่อมั่นให้สถานประกอบการในการรับแรงงานที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย

8.4 เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนากระบวนการและวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมโดยศึกษา แนวคิดทฤษฎี ระเบียบ ข้อกฎหมาย เอกสารและ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อประกอบการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
3. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน
4. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย
5. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

จากการศึกษาค้นคว้างานเอกสารและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ มีหัวข้อดังต่อไปนี้

##### 1.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

ราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 510) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้น

อนันท์ งามสะอาด (2551 : 1) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และเป้าหมายเฉพาะ (Target) ได้แก่

1. เป้าหมายเชิงปริมาณ จะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิต สู้ท้าทายต้องการที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลง
2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ จะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้น ๆ

3. มุ่งเน้นที่จุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่และที่สำคัญต้องมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน

วรัท พุกษากุลนันท์ (2550 : 1) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือความสามารถในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จุดสำคัญของประสิทธิภาพอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกคาดหวังตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และผลผลิตจริงที่มีขึ้น

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 2) ได้กล่าวในมุมมองที่แตกต่างออกไป กล่าวคือ ประสิทธิภาพของนักเศรษฐศาสตร์ มองในแง่ของผลกำไรหรือผลประโยชน์จากการลงทุนเป็นตัวเงิน นักวิทยาศาสตร์ได้มองประสิทธิภาพเป็นการสร้างสิ่งใหม่หรืออยู่ในรูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพหรือการเพิ่มปริมาณ นักสังคมสงเคราะห์ให้ความหมายของประสิทธิภาพคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่ให้มุมมองในการบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 3) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานกระบวนงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536 : 97) ทำการศึกษาและนำเสนอความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กร สามารถการดำเนินงานกระบวนงานวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2550 : 3 อ้างถึงใน วัชริน ขวัญพะงุ่น 2553 : 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง แนวทางหรือวิธีการกระบวนงานหรือตัววัดนั้นสามารถตอบสนองจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ดีเพียงใด การประเมินประสิทธิภาพต้องประเมินว่าสามารถบรรลุความต้องการได้ดีเพียงใดด้วยการใช้แนวทางที่เลือกการนำไปปฏิบัติ

รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536 อ้างถึงใน ต่างเนียง ชาลีเครือ 2554 : 35) ได้เปรียบเทียบให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงาน ส่วนประสิทธิภาพหมายถึงความสามารถที่ทำงานให้เกิดความสำเร็จ การที่จะกล่าวว่างค์การมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงแต่ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของงานเพียงอย่างเดียวย่อมไม่ถูกต้อง ดังนั้นต้องพิจารณาลึกลงไปอีกว่าผลสำเร็จของงานนั้นสนองตอบหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ บางครั้งพบว่าองค์กรประสบความสำเร็จหรือมีผลงานชัดเจน แต่ปรากฏว่าผลสำเร็จนั้นมีการใช้ทรัพยากรทั้งในด้านเงินลงทุนระยะเวลาและบุคลากรมากเกินไป ดังนั้นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพขององค์กรจึงจำเป็นต้องพิจารณาประสิทธิภาพควบคู่กันไป

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2541 : 12) ทำการศึกษาและให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ คือ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมุ่งเน้นความสัมฤทธิ์ผลที่ผลลัพธ์ มีการประเมินผลงานเป็น เครื่องชี้วัดออกมาเป็นตัวเลข เพื่อสร้างความเป็นรูปธรรม ตอบสนองความคุ้มค่าของทรัพยากรที่ใช้ และนำผลที่ได้แสดงต่อสาธารณชน และเพื่อปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น ผลสัมฤทธิ์มีชื่อเรียกหลากหลาย อาทิเช่น Management by Objective, Performance Management, Results Based Management หรือ Results Oriented ยังสามารถเขียนออกมาเป็นสมการผลสัมฤทธิ์ ในรูปแบบสมการทางคณิตศาสตร์ได้ดังนี้

$$\text{ผลสัมฤทธิ์ (Result)} = \text{ผลผลิต (Output)} + \text{ผลลัพธ์ (Outcome)}$$

จากที่กล่าวมาข้างต้น ประสิทธิภาพ หมายความว่า กระบวนการทำงานที่ทำให้เกิดผลผลิตและผลลัพธ์ตามเป้าหมายหรือนโยบายที่กำหนดไว้

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงนิยามความหมายของ “ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย” ไว้ว่า หมายถึง ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ของการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

#### **ผลผลิต (Output)**

1. สมรรถนะของผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ตามข้อกำหนดทางวิชาการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดไว้

- 1.1 ด้านความรู้ (ทดสอบความรู้)
- 1.2 ด้านความสามารถ (ทดสอบปฏิบัติงาน)
- 1.3 ด้านทัศนคติ (การตรงต่อเวลา การรักษาวินัย ความซื่อสัตย์และประหยัด)

#### **ผลลัพธ์ (Outcome)**

2. ความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน
3. การนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ

#### **1.2 การประเมินประสิทธิภาพการทำงาน**

ประเมินผลการทำงานนั้นเป็นกระบวนการในการรวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูล กำหนดคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อการตัดสินใจดำเนินการในสิ่งนั้น ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งใจมาก่อนเพียงใด สาเหตุสำคัญที่ทำให้การประเมินประสิทธิภาพของงานก็คือ

เพื่อต้องการนำผลที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงงานให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ดังจะเห็นได้จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านดังต่อไปนี้

สุภาภรณ์ เกษรรัตน์ (2543 : 15 อ้างถึงใน บัวพา แสงสุกาว, 2552 : 23) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินประสิทธิผลของงานมีความหมายและวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไป ตามจุดมุ่งหมายของผู้ที่จะนำผลของการประเมินไปใช้ ว่าต้องการนำข้อมูลจากการประเมินไปใช้ทำอะไร และต้องการใช้ข้อมูลในด้านใดบ้าง เพราะเกณฑ์ของประสิทธิผลจะต้องใช้เป้าหมายในการวัด เช่น ต้องการคุณภาพปัจจุบันของระบบการทำงานในกลุ่มนั้น ต้องการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมายที่ตั้งไว้ และช่วยนักวิจัยในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง เป็นต้น ดังนั้นคนที่ต้องการนำผลการประเมินไปใช้ในกรณีต่างกันก็จะต้องการชนิดของการวัดประสิทธิผลที่ต่างกัน

นฤมล กิตตะยานนท์ (2526 : 155 อ้างถึงใน บัวพา แสงสุกาว, 2552 : 23) ให้ความเห็นว่า การปฏิบัติงานในองค์กรนั้น สมาชิกต้องมีความผูกพันกับกลุ่ม เชื่อใจไว้วางใจกัน ร่วมกันแก้ปัญหา มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อช่วยพัฒนาศักยภาพของแต่ละคน โดยได้รับการเสริมแรงและสมาชิกรู้สึกปลอดภัยในเรื่องที่เหมาะสม

อรุณ รักธรรม (2532 : 249 อ้างถึงใน บัวพา แสงสุกาว 2552 : 24) เปรียบเทียบให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่นำพาองค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น องค์กรต้องมีสุขภาพสมบูรณ์ คือ

1. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สมาชิกทุกคนขององค์กรมีความรับผิดชอบต่อปัญหาหรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้น และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาดังกล่าว จะสามารถแก้ไขให้ลุล่วงได้เสมอ
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอย่างกว้าง และคุ้มครองความขัดแย้ง
4. มีการยอมรับนับถือความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองลงมาเป็นอย่างมาก
5. เมื่อมีวิกฤติการณ์เกิดขึ้น สมาชิกขององค์กรทุกคนจะผนึกกำลังกันอย่างรวดเร็ว เพื่อแก้ปัญหาหรือสถานการณ์ จนกระทั่งวิกฤติการณ์ดังกล่าวหมดสิ้นไปในที่ที่สุด
6. ภาวะผู้นำมีความยืดหยุ่น ได้มาก

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเป็นความสามารถที่เกิดจากการตัดสินใจจากการบริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ซึ่งการวัดประสิทธิผลนั้น วัดจากคุณภาพของงานที่ได้ทำ ปริมาณงานและการพัฒนาคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น



## 2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

จากการศึกษาค้นคว้างานเอกสารและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ มีหัวข้อดังต่อไปนี้

### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว ทั้งในในระดับประเทศและระดับโลก มีการกล่าวว่าการมีทรัพยากรมากเท่าใดไม่สำคัญเท่ากับมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรแรงงาน และคุณภาพของคน แนวคิดเรื่องสมรรถนะนี้มีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นสำคัญ ต้องมีการพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถอย่างไร จึงจะทำให้องค์การชนะคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด ซี. แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดเมื่อปี ค.ศ. 1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคลในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัดเชาวน์ปัญญา และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ ซึ่งเป็นเรื่องที่นักจิตวิทยาองค์กรได้ศึกษากันมาเป็นเวลานานแล้ว ผู้ที่ริเริ่มการใช้คำว่าสมรรถนะ (Competency) คือ เดวิด แมคเคลแลนด์ ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งบริษัทเฮย์ แมคเบอร์ เขาได้เขียนบทความเรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence ในปี 1973 กล่าวกันว่า เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาสมรรถนะให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งนอกเหนือไปจากการวัดเชาวน์ปัญญา

ในปี ค.ศ. 1982 ริชาร์ด โบยาตซีส (Richard Boyatzis) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competent Manager : A Model of Effective Performance และได้นิยามคำว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

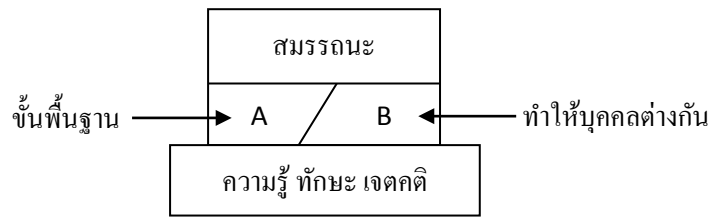
ปี ค.ศ. 1994 แกรีแฮมเมลและซีเค. พราฮาลาด (Gary Hamel and C.K. Prahalad) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าการประกอบธุรกิจนั้น จะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงาน อะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร ในปัจจุบัน

องค์การของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้นๆ มีการสำรวจพบว่า มี 708 บริษัททั่วโลก นำสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning แสดงว่าสมรรถนะหลัก (Core Competency) จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น หน่วยงานของรัฐและเอกชนของไทยหลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจนำมาใช้ เช่น บริษัทปูนซีเมนต์ไทย ปตท. และสำนักงานข้าราชการพลเรือน เป็นต้น

## 2.2 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ มีความหมายตามพจนานุกรมว่า ความสามารถ หรือสมรรถนะในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ capability, ability, proficiency, expertise, skill, fitness, aptitude โดยสำนักงาน ก.พ. ใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ในบางองค์กรใช้คำว่า “ความสามารถ” การนำความหมายของ สมรรถนะ ไปใช้ในทางวิชาการก็สร้างความสับสนได้ เช่นเดียวกัน โดยกล่าวกันว่า การกำหนดความหมายของ สมรรถนะ มีหลายความหมายเช่น เช่น ริชาร์ด โบยอตซีส (Richard Boyatzis) ให้ความหมายว่า “An underlying characteristic of the person which could be a motive, trait, skill, aspect of one’s self image or social role or a body of knowledge which he or she uses” ส่วน เดวิด ซี. แมคเคิลแลนด์ กล่าวว่า สมรรถนะสามารถบอกได้ว่าใครเป็นคนที่มีความโดดเด่นหรือปานกลาง

เดวิด ซี. แมคเคิลแลนด์ (1970 อ้างถึงใน ขจรศักดิ์ ศิริมัย 2554 : 12) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคล สามารถสร้างผลงาน ปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น บางเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคิลแลนด์ กล่าวไว้ว่า สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ

จากภาพ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ไม่ใช่สมรรถนะ แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้น ความรู้ใด ๆ จะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ถือว่าเป็นสมรรถนะ ในทำนองเดียวกันความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้าน และนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นสมรรถนะ หรือในกรณีเจตคติ/แรงจูงใจก็เช่นเดียวกัน ก็ไม่ใช่สมรรถนะ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึงความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น
2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่าง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2546 : 5) ได้กำหนดนิยามความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่าง เช่น สมรรถนะการบริหารที่ดี ซึ่งอธิบายว่า สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ นั้น หากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ

ได้แก่ ความรู้ในงาน หรือทักษะที่เกี่ยวข้องเช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่น แล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

บริษัทเฮย์ กรุ๊ป (2547 อ้างถึงใน ขจรศักดิ์ ศิริมัย 2554 : 13) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านการวางระบบการบริหารงานบุคคลระดับโลก ได้ให้คำจำกัดความของ สมรรถนะ คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงาน ได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ โดยบุคลากรเหล่านี้แสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวมากกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น

จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า สมรรถนะ คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม และความรู้ ทักษะ และความสามารถก็เป็นสมรรถนะ เช่นกัน แต่ บริษัทเฮย์ กรุ๊ป แยกออกไว้ต่างหากเนื่องจากความรู้ ทักษะ และความสามารถต่าง ๆ นั้น กล่าวว่าเป็นสิ่งที่วัดได้ง่าย และตรงไปตรงมา ขณะที่คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ซับซ้อนกว่าและวัดได้ยาก การแยกสองส่วนออกจากกัน จะทำให้ง่ายต่อการบริหารจัดการ

ที่มาของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมนั้นมาจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self - Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ที่แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ทำให้แสดงพฤติกรรมในการทำงานที่ต่างกัน กล่าวกันว่าทำให้ความสำคัญกับคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม คือการเลือกคนที่มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน การพัฒนาและทำให้บุคลากรในองค์กรมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาในลักษณะที่ยั่งยืนกว่าการเน้นเพียงผลการปฏิบัติงานในเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว

ขีดความสามารถหรือสมรรถนะ มีหลายความหมายด้วยกัน ในบางครั้งก็อธิบายว่าเกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ด้วงาน ผลลัพธ์ และผลที่ได้จากการทำงาน แต่ในบางครั้งก็อธิบายถึงลักษณะของบุคคลและความมุ่งมั่น (Commitments) ซึ่งโดยทั่วไปคำนิยามของขีดความสามารถมักจะแตกต่างกันออกไป ซึ่งคำนิยามและการออกแบบขีดความสามารถขององค์กรหนึ่งก็มักเหมาะสมกับเฉพาะองค์กรนั้นๆ หมายความว่าลักษณะขององค์กรไม่ว่าจะเป็นเรื่องลักษณะการประกอบธุรกิจ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร คำนิยามขององค์กรจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม และวิธีการออกแบบขีดความสามารถขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายแตกต่างกัน ดังนี้

คณีย์ เทียนพุด (2544 : 45) กล่าวว่า “ขีดความสามารถ” หมายถึง คุณลักษณะของคนที่มีอยู่ในตัว ซึ่งเรียกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ได้ผลักดันด้วย

ความสัมพันธ์อย่างเป็นเหตุเป็นผลกับประสิทธิภาพของงาน หรือผลงานที่มีคุณค่าสูงสุด หรือ หมายถึง ทักษะ ความรู้ ทักษะที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรมของบุคคล (Skilled Behavior) ที่เป็นคุณค่าสูงสุดของผลงาน (Superior Performance)

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543 : 12) กล่าวว่า “จิตความสามารถ” หมายถึง ทักษะ ความรู้และความสามารถหรือพฤติกรรม (Skill, Knowledge and Attributes) ของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง กล่าวคือ ในการทำงานอย่างหนึ่งเราต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้วเราต้องรู้ว่าจะทำงานนั้น ๆ อย่างไร และเราควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคคลในองค์กร (Superior Performance) นั้น เป็นอย่างไร

อุจดา ดวงเด่น (2540 : 10) กล่าวว่า “จิตความสามารถ” หมายถึง เป็นคุณสมบัติด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคคลที่เป็นผลทำให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานหรือกระทำสิ่งต่างๆ ได้ ความสามารถของบุคคลเป็นสิ่งที่สังเกตได้เนื่องจากบุคคลที่มีความสามารถจะต้องแสดงออกถึงความสามารถทางด้านพฤติกรรม

ปิยสุดา ขัตติยะวรา (2545 : 44) กล่าวว่า “จิตความสามารถ” คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะซึ่งเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่บุคคลจะต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามมาตรฐานและเป้าหมาย หรือสูงกว่ามาตรฐานและเป้าหมายของงานที่องค์กรกำหนดไว้

พุดิ เค้นสมพรพันธ์ (2543 : 9) กล่าวว่า “จิตความสามารถ” หมายถึง กลุ่มของคุณสมบัติเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เป็นผลทำให้บุคคลและองค์กรดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายซึ่งสามารถแสดงออกได้จากพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543 : 20) กล่าวว่า “จิตความสามารถ” หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถกระทำการหรือดำเนินการกระทำในกิจการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งได้มาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์การฝึกฝน และการปฏิบัติเป็นนิสัย

Spencer and Spencer (1993 อ้างถึงใน เลิศชัย สุธรรมานนท์, 2551) ได้อธิบายว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่อยู่ในเบื้องลึกและฝังแน่น เป็นแนวพฤติกรรม แนวความคิดที่จะนำมาใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยสามารถแบ่งได้เป็น 5 ลักษณะ คือ

1) แรงจูงใจ (Motivate) หมายถึง สิ่งที่บุคคลคิดคำนึง หรือต้องการ ซึ่งเป็นสิ่งขับเคลื่อนให้แสดงพฤติกรรม เป็นแรงจูงใจเป็นแรงส่งเสริมให้เลือกที่จะทำหรือแสดงพฤติกรรมเพื่อให้

บรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการและเป็นเหตุที่ทำให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน เช่นคนที่มีลักษณะมุ่งมั่นต่อความสำเร็จสูง (Achievement) ก็จะเป็นคนที่ตั้งเป้าหมายให้กับตนเองอย่างท้าทาย

2) คุณลักษณะเฉพาะ (Traits) ลักษณะทางกายภาพ และลักษณะนิสัยของบุคคลที่ต้องแสดงออกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นรูปแบบอย่างนั้น ๆ สม่าเสมอ เช่น การมีปฏิภริยาที่รวดเร็ว มีสายตาดี เป็นคุณลักษณะทางร่างกายของนักบินหรือการมีความสามารถในการควบคุมตนเองและการมีความคิดริเริ่ม ทำให้สามารถแก้ปัญหาภายใต้ภาวะกดดันต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นสมรรถนะของผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จ

3) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) หมายถึง ทักษะคติ (Attitudes) ค่านิยม (Values) หรือจินตนาการ (Self-image) เช่น การเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ก็จะเป็นบุคคลที่เชื่อว่าตนเองสามารถทำในสิ่งที่มีประสิทธิภาพได้ในหลาย ๆ สถานการณ์ ส่วนค่านิยมเป็นแรงบันดาลใจให้แสดงพฤติกรรมที่สามารถพยากรณ์ล่วงหน้าได้ เช่นบุคคลที่มีค่านิยมในการเป็นผู้นำก็แสดงพฤติกรรมอย่างผู้นำ ดังนั้น เมื่อเขากล่าวถึงงานที่ทาก็จะมองไปว่างานนั้นควรดีกว่าเดิมอย่างไร เป็นต้น

4) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือองค์ความรู้โดยเฉพาะเจาะจงที่บุคคลนั้น ๆ มีความรู้เป็นสมรรถนะที่มีความซับซ้อน ดังพบได้ว่า การวัดความรู้โดยการทดสอบบ่อยครั้งที่ไม่สามารถพยากรณ์การทำงานได้ทั้งนี้เพราะ ประการแรก การทดสอบเป็นการวัดความจำ ประการที่สอง เป็นการวัดว่าจะแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างไร โดยไม่ได้วัดความสามารถในการใช้ความรู้นั้นเป็นพื้นฐาน ประการที่สาม การทดสอบความรู้เป็นเพียงการพยากรณ์ความสามารถที่จะทำแต่ไม่ได้วัดว่าบุคคลนั้นจะลงมือทำ

5) ทักษะ (Skills) เป็นความสามารถในการทำงานที่ใช้ความสามารถทางร่างกาย เช่น หมอพื้นสามารถใส่ฟันให้โดยไม่ทำให้คนไข้กลัว หรือความสามารถในกระบวนการทางความคิด เช่น ความคิดในเชิงวิเคราะห์ ความคิดรวบยอด เป็นต้น

กล่าวอีกนัยหนึ่ง “สมรรถนะ” ก็คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นพฤติกรรมที่องค์การต้องการ เพราะเชื่อว่าหากบุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์การกำหนดแล้ว จะส่งผลให้บุคลากรผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักคือการใช้บริการ ทำให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ผู้รับบริการ

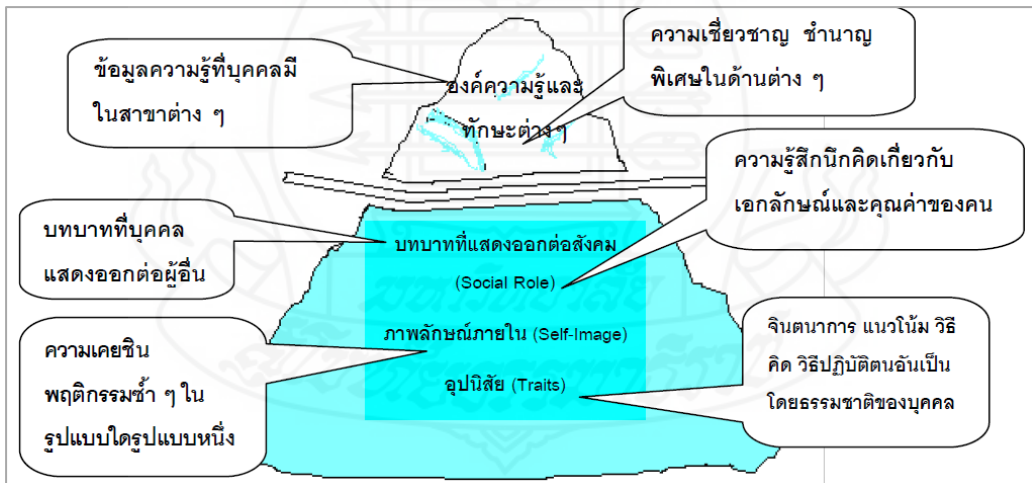
กล่าวโดยสรุป สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรม ที่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานหรือกระทำสิ่งต่างๆ ได้ตามมาตรฐานและส่งผลให้องค์การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

ตามที่ต้องการ ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่น ๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร

### 2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดของ เดวิด ซี. แมคเคิลเลนด์ ประกอบด้วย 5 ส่วนคือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่ น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/ Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคล แสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น



ภาพที่ 2.2 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)

ที่มา: เลิศชัย สุธรรมานนท์ (2551).

การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรอย่างหนึ่งขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้นๆ

ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

1. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น

2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการ แนวคิดเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด การเมือง เป็นต้น

ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตเห็นได้ยาก

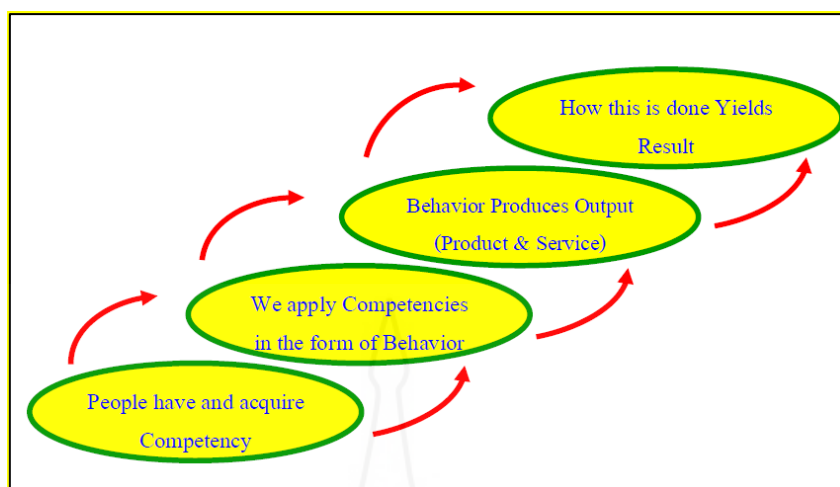
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – concept) หมายถึง เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลอื่นเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. อุปนิสัย (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลเป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักฟังที่ดี เป็นคนใจเย็น เป็นคนที่อ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น

5. แรงกระตุ้น (Motives) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคลที่จะส่งผลกระทบต่อกรกระทำ เช่น เป็นคนที่มีความอยากที่จะประสบความสำเร็จ การกระทำสิ่งต่าง ๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา เป็นต้น

จากภาพที่ 2.2 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model) เปรียบเทียบสมรรถนะประเภทที่เป็นทักษะ (Skill) และความรู้ (Knowledge) เป็นยอดภูเขาน้ำแข็งที่ลอยในทะเลเป็นส่วนน้อยเมื่อเทียบกับทั้งหมด แต่สังเกตเห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่าย ในขณะที่สมรรถนะประเภทอัตมโนทัศน์ (Self -concept) คุณลักษณะ (Traits) และแรงจูงใจ (Motives) เปรียบได้กับส่วนล่างของภูเขาน้ำแข็งที่เป็นส่วนใหญ่เมื่อเทียบกับทั้งหมด เป็นส่วนที่สำคัญมาก แต่สังเกตเห็นได้ยาก และพัฒนาได้ยาก (เลิศชัย สุธรรมานนท์ : 2551) สมรรถนะมีอยู่มากมายแต่ที่ต้องสนใจคือ สมรรถนะที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงาน ที่อธิบายได้ด้วยภาพที่ 2.3 ดังนี้





ภาพที่ 2.3 สมรรถนะในรูปแบบของพฤติกรรม ผลผลิตและผลลัพธ์

ที่มา: เลิศชัย สุธรรมานนท์, 2551 ปรับปรุงจาก Competency Based HRM (p.12),

by Shermon, Genesh, 2004, New Delhi: McGraw – Hill.

จากภาพที่ 2.3 จะเห็นว่า บุคคลที่จะปฏิบัติงาน ได้ผลดีต้องเริ่มต้นจากการมีสมรรถนะที่มีความจำเป็นในงาน ต้องมีการประยุกต์ใช้สมรรถนะโดยการแสดงถึงพฤติกรรม ไม่ใช่มีสมรรถนะแต่เก็บงำไว้ภายในผลของการแสดงพฤติกรรมจึงจะเกิดผลงานในรูปผลิตภัณฑ์หรือบริการ ซึ่ง 2 สิ่งนี้ นำไปสู่ผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์กรต้องการ

#### 2.4 ประเภทของสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2546 : 25) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ (Competencies) ตามแหล่งที่มาออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. Personal Competencies เป็นความสามารถที่มีเฉพาะตัวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเท่านั้น เช่น ความสามารถในการวาดภาพของศิลปิน การแสดงกายกรรมของนักกีฬา บางคน นักประดิษฐ์คิดค้นสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ถือเป็นความสามารถเฉพาะตัวที่ยากต่อการเรียนรู้หรือลอกเลียนแบบได้

2. Job Competencies เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาทนั้น ๆ ต้องการเพื่อทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงานของผู้บริหารตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ความสามารถในการวิเคราะห์วิจัยในตำแหน่งงานด้านวิชาการ เป็นความสามารถที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้

3. Organization Competencies เป็นความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นเนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัท ฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น

## 2.5 ความสำคัญของสมรรถนะ

ในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจได้มีการศึกษา กล่าวว่า การพัฒนาคน คู่แข่งจะสามารถตามทันต้องใช้เวลา 7 ปี ในขณะที่เทคโนโลยีใช้เวลาเพียง 1 ปีก็ตามทัน เพราะซื้อหาได้ ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่บุคลากร

4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะ จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักของผลงานแล้วจะต้องใช้สมรรถนะตัวไหนบ้าง

5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจาก โชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับ สมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

นอกจากการใช้สมรรถนะในการพัฒนาบุคลากรแล้วหน่วยงานยังสามารถนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในมิติต่าง ๆ ดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคคล (Recruitment and Selection)

หน่วยงานสามารถนำสมรรถนะของตำแหน่งที่ต้องการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานไปทำเป็นแบบทดสอบหรือแบบสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีมี

ความรู้ทักษะ ความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถตรงตามที่หน่วยงานต้องการอย่างแท้จริง

## 2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Performance Appraisal)

ผู้บริหารหน่วยงานสามารถนำผลการประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่มาใช้ให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงถึงการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

## 3. การให้รางวัลและค่าตอบแทน (Reward and Compensation)

การบริหารงานภาครัฐในแนวใหม่ได้นำระบบการให้รางวัลและค่าตอบแทนมาใช้เพิ่มเติมจากการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเดียว เป็นการบริหารค่าตอบแทนที่สามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานมากขึ้น การนำระบบสมรรถนะมาใช้จะช่วยให้การให้รางวัลและค่าตอบแทนแก่ผู้ที่มีสมรรถนะในการทำงานสูงจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า บุคลากรจะเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้สูงยิ่งขึ้นส่งผลให้สมรรถนะขององค์กรยิ่งสูงขึ้นตามไปด้วยนอกจากนี้ยังช่วยให้การบริหารค่าตอบแทนและการให้รางวัลมีความโปร่งใสและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

## 4. การวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Planning and Succession Plan)

ระบบสมรรถนะทำให้หน่วยงานสามารถทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของเจ้าหน้าที่ และทราบถึงทักษะหรือความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมายในอนาคตของเจ้าหน้าที่แต่ละคน

## 5. การประเมินผลสัมฤทธิ์ (Result -Based Management)

การประเมินผลสัมฤทธิ์ในปัจจุบันจะยึดยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นหลักโดยมีตัวชี้วัดในระดับต่าง ๆ เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

### 2.6 การประยุกต์ใช้สมรรถนะ

#### 1. ประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำได้หลายประการ คือ

1.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning) จะเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนดสมรรถนะในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ทราบว่าในองค์กรมีคนที่เหมาะสมจะต้องมีสมรรถนะใดบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับการวางกลยุทธ์ขององค์กร

1.2 การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Job evaluation of wage and salary administration) สมรรถนะสามารถนำมาใช้ในการกำหนดค่าจ้าง (Compensable Factor) เช่น วิธีการ โดยการกำหนดปัจจัยแล้วให้คะแนนว่าแต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งงานนั้น มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

1.3 การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and selection) เมื่อมีการตั้งตำแหน่งไว้แล้ว การสรรหาพนักงานก็ต้องให้สอดคล้องกับสมรรถนะตรงกับตำแหน่งงาน

1.4 การบรรจุตำแหน่ง ก็ควรคำนึงถึงสมรรถนะของผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม หรือมีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

1.5 การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development) การฝึกอบรมและพัฒนาที่ดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสมรรถนะของบุคลากรให้เต็มขีดสุดของแต่ละคน

1.6 การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career planning and succession planning) องค์กรจะต้องวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career path) ในแต่ละเส้นทางที่แต่ละคนก้าวเดินไปในแต่ละขั้นตอนนี้ต้องมีสมรรถนะ อะไรบ้าง องค์กรจะช่วยเหลือให้ก้าวหน้าได้อย่างไร และตนเองจะต้องพัฒนาอย่างไร ในองค์กรจะต้องมีการสร้างบุคคลขึ้นมาแทนในตำแหน่งบริหารเป็นการสืบทอด จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะอย่างไร และต้องมีการวัดสมรรถนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรมต่อไป

1.7 การโยกย้าย การเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง (Rotation termination and promotion) การทราบสมรรถนะของแต่ละคนทำให้สามารถบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งได้ง่ายและเหมาะสม

1.8 การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance management) เป็น การนำหลักการจัดการทางคุณภาพที่มาใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผนที่ต้องคำนึงถึงสมรรถนะของแต่ละคน วางคนให้เหมาะกับงานและความสามารถรวมทั้งการติดตามการทำงาน และการประเมินผลที่พิจารณาจากสมรรถนะเป็นสำคัญ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไป

## 2. การประยุกต์สมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร มีดังต่อไปนี้

2.1 แต่งตั้งหรือกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาชุดหนึ่ง เรียกว่า คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรที่ใช้สมรรถนะเป็นฐาน ซึ่งทำหน้าที่ควบคุมติดตามการพัฒนาสมรรถนะหลัก

### 2.2 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder)

ผู้ประกอบการ และนักวิชาการ โดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาหลักสูตร และผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนดสมรรถนะ มาช่วยกำหนดความสามารถเกี่ยวกับหน้าที่ของงาน โดยการระดมสมองวิเคราะห์หน้าที่หลัก (Functional Analysis) เพื่อคัดเลือกหน้าที่หลัก วัตถุประสงค์หลักของงานตามเนื้อหาของงานนั้น ๆ

3. เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาสำคัญ อาจใช้วิธีการที่เรียกว่า Critical incident technique ได้แก่ การมอบหมายให้ระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และตอบปัญหาเป็นข้อ ๆ นำคำตอบมาสรุปรวมเป็นหน้าที่หลัก

4. การกำหนดสมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นความสามารถหลักที่เป็นความรู้ ทักษะ และลักษณะต่าง ๆ รวมทั้งนวัตกรรม จนทำให้เกิดเอกลักษณ์ที่โดดเด่นขององค์การ ในการกำหนดสมรรถนะหลัก ผู้บริหารระดับสูงที่จะวางยุทธศาสตร์ และกำหนดคุณลักษณะ ทักษะ และความรู้หลัก เพื่อนำไปสู่การกำหนดคุณลักษณะของอาชีพ เพื่อการออกแบบหลักสูตรให้รองรับสมรรถนะ

5. ออกแบบหลักสูตรเพื่อให้รองรับสมรรถนะและนำไปสู่การวิพากษ์หลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จากกรอบเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

6. กำหนดแนวการสอนโดยพิจารณาจากสมรรถนะเป็นหลัก

7. นำหลักสูตรไปใช้และประเมินผล

## 2.7 ระดับของสมรรถนะ

ระดับของสมรรถนะหมายถึง ระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะซึ่งแตกต่างกัน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. **แบบกำหนดเป็นสเกล (Scale)** สมรรถนะแต่ละตัวจะกำหนดระดับความรู้ ทักษะและคุณลักษณะแตกต่างกันตามปัจจัย จะกำหนดเป็นตัวชี้บ่งพฤติกรรม (Behavioral indicator) ที่สะท้อนถึงความสามารถในแต่ละระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การวัดระดับความสามารถไว้ 5 ระดับ คือ

1. ระดับเริ่มต้น (Beginner) นั่นคือ มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี
2. ระดับมีความรู้บ้าง (Novice) นั่นคือ สามารถประยุกต์แนวคิดทฤษฎีมาใช้ในการงาน
3. ระดับมีความรู้ปานกลาง (Intermediate) นั่นคือ สามารถนำความรู้ ทักษะ มาใช้ให้เป็นรูปธรรม
4. ระดับมีความรู้สูง (Advance) นั่นคือ สามารถแปลงทฤษฎีมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติและผู้อื่นสามารถนำเครื่องมือไปปฏิบัติได้จริง
5. ระดับความเชี่ยวชาญ (Expert) นั่นคือ สามารถกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการในเรื่องความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องให้แก่หน่วยงานได้

2. **แบบไม่กำหนดเป็นสเกล** เป็นสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมเชิงความรู้สึก หรือเจตคติที่ไม่ต้องใช้สเกล เช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา เป็นต้น

### 3. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

จากการศึกษาค้นคว้าความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีหัวข้อดังต่อไปนี้

#### 3.1 ความหมายของมาตรฐานฝีมือแรงงาน (Occupation Skill Standards)

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้ให้คำจำกัดความ “มาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตรัง (2553) ได้ให้คำจำกัดความ “มาตรฐาน ฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงาน อาชีพหนึ่ง ๆ โดยองค์การที่เชื่อถือได้เป็นผู้กำหนดขึ้น โดยคำนึงถึงเกณฑ์มาตรฐานของสากล และกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในขณะนั้น

#### 3.2 ประเภทมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ประเภทมาตรฐานฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แบ่งประเภทมาตรฐาน ฝีมือแรงงานออกเป็น 4 ประเภท (ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตรัง : 2553) ประกอบด้วย มาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มาตรฐานฝีมือแรงงานอาเซียน และ มาตรฐานฝีมือแรงงานนานาชาติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

**3.2.1 มาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะ** เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดขึ้น รับรองฝีมือแรงงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เฉพาะ เช่น มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อไปทำงานใน ต่างประเทศ มาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะตามความต้องการของสถานประกอบการที่ออกให้แก่ คนงาน หรือ มาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะตามความต้องการของสถานศึกษาหรือศูนย์ฝึกอบรมที่จะ ออกให้แก่ นักศึกษาหรือผู้รับการฝึกอบรมและมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะจังหวัด เป็นต้น ซึ่งมาตรฐานดังกล่าวต้องได้รับการรับรองจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ผ่านการทดสอบจะได้รับ ใบรับรองหรือวุฒิบัตรรับรองผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะ

**3.2.2 มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ** เป็นข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์ วัดระดับความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ ประกอบด้วย

1) ความรู้ (Knowledge) ซึ่งจำเป็นที่จะต้องนำมาใช้ในการทำงานได้อย่าง ถูกต้องตามหลักวิชาการ

2) ความสามารถ (Skill) เป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดความชำนาญมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนด ถูกขั้นตอน และเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้

3) ทักษะคติ (Attitude) จะต้องมีจิตสำนึกในการทำงานที่ดีประกอบด้วย จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

เกณฑ์การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย 7 หลักเกณฑ์ ดังนี้  
ต่อไปนี้เป็น

- 1) มีความรู้ ความเข้าใจ ในทฤษฎีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- 2) การปฏิบัติงานคำนึงถึงความปลอดภัยด้านสถานที่ ภาวะแวดล้อมและความปลอดภัยส่วนบุคคล
- 3) เลือกใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

- 4) ปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างเหมาะสม
- 5) เลือกใช้วัสดุอย่างถูกต้อง เหมาะสมและประหยัด
- 6) ใช้ระยะเวลาการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
- 7) ผลสำเร็จของงาน ได้คุณภาพตามข้อกำหนด

การจัดระดับและชั้นมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีการจำแนกฝีมือแรงงานออกเป็นระบบขั้นตอนตามความสามารถ โดยกำหนดลักษณะของงานที่ควรรู้ และสามารถทำได้ในชั้นต่างๆ ตามความยากง่ายของงาน โดยแบ่งออกเป็น โดยทั่วไปการจัดแบ่งระดับความรู้ ทักษะ ความชำนาญและทัศนคติของแรงงาน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ (กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน : 2553) คือ

ระดับ 1 หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือและความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานที่ต้องมีหัวหน้างานช่วยให้คำแนะนำหรือช่วยตัดสินใจในเรื่องสำคัญเมื่อจำเป็น

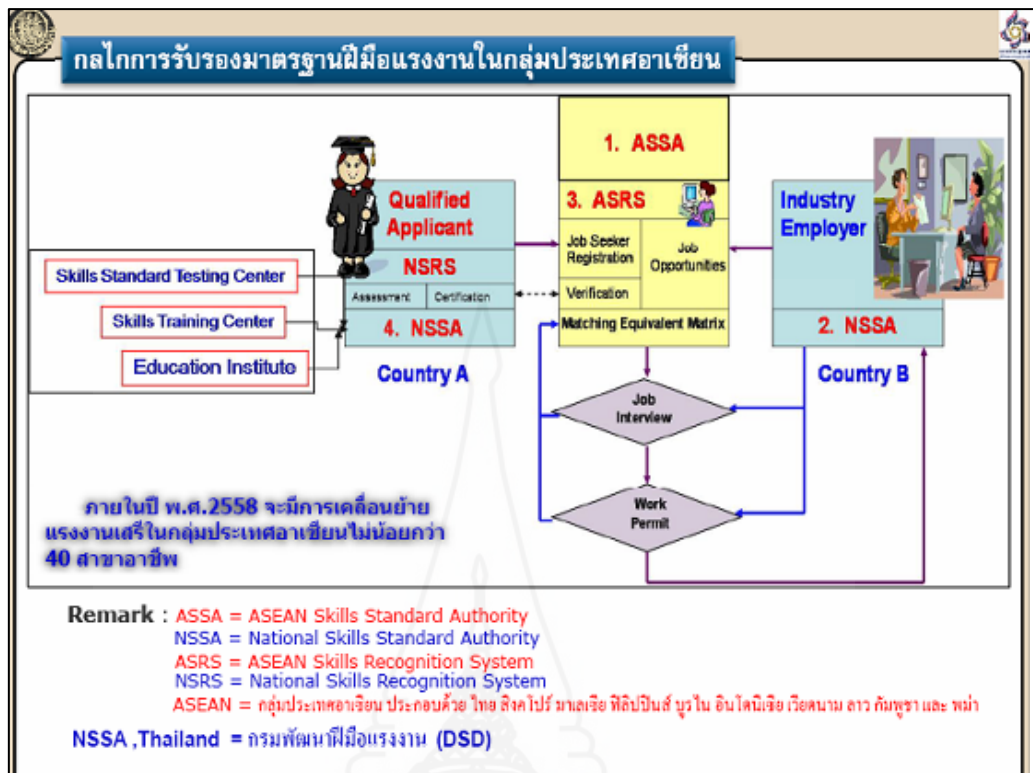
ระดับ 2 หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับกลาง มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ได้ดีและประสบการณ์ในการทำงานสามารถให้คำแนะนำผู้บังคับบัญชาได้คุณภาพงานสูง

ระดับ 3 หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับสูง สามารถวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา การตัดสินใจขั้นต้นกระบวนการของงานเป็นอย่างดี สามารถช่วยแนะนำงานฝีมือผู้บังคับบัญชาได้ดีสามารถใช้หนังสือคู่มือ นำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีใหม่ได้ โดยเฉพาะการตัดสินใจและเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม

**3.2.3 มาตรฐานฝีมือแรงงานอาเซียน** การดำเนินงานเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียนที่ผ่านมานั้นที่การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กิจกรรมส่วนใหญ่ดำเนินการภายใต้การให้ความช่วยเหลือจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization--ILO) ผ่านหน่วยงานต่างๆ เช่น โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งอาเซียนและแปซิฟิก ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการสร้างทักษะเพื่อเพิ่มผลิตภาพ สร้างความสามารถในการแข่งขันและความสามารถในการรับจ้างของบุคคล โดยการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะฝีมือแรงงาน (International Labour Organization , 2010A)

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยตรงที่กำลังดำเนินการอยู่ คือ การพัฒนาแบบจำลองมาตรฐานสมรรถนะภูมิภาค (International Labour Organization , 2010B) อีกโครงการหนึ่ง คือ โครงการทักษะและความสามารถในการรับจ้างสำหรับภูมิภาคอาเซียนและแปซิฟิก (Regional Skills and Employability Programme for Asia and the Pacific) เป็นโครงการที่ขยายการดำเนินงานจากโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งอาเซียนและแปซิฟิกที่มุ่งเน้นการสนับสนุนในการหาข้อมูลที่จะเป็นการสร้างโอกาสในความร่วมมือ และการปฏิบัติต่างๆ เพื่อให้เกิดผลตามวิสัยทัศน์ รวมทั้งมาตรฐานสมรรถนะและการรับรองและการให้ประกาศนียบัตร โครงการนี้ได้รับความช่วยเหลือจากญี่ปุ่น โดยเริ่มต้นเมื่อปี พ.ศ.2521 (International Labour Organization, 2010) การดำเนินการต่าง ๆ อาศัยกรอบแนวทางเพื่อความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับอาเซียนและแปซิฟิก (International Labour Organization , 2005) นอกจากการดำเนินงาน โดยทั่วไปแล้วยังมีการดำเนินงานเฉพาะด้านที่สำคัญอีกด้วย เช่น โครงการมาตรฐานสมรรถนะแบบเดียวกันของอาเซียนในสาขาวิชาชีพการท่องเที่ยว (ASEAN Common Competency Standards for Tourism Professional--ACCSTP) โครงการนี้ใช้แนวทางการฝึกอบรม โดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency Based Training--CBT) ซึ่งเป็นแนวโน้มที่สำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีที่จะเกิดขึ้นตามข้อตกลงการค้าเสรีในเขตต่างๆรวมทั้งในอาเซียนด้วย (Mekongtourism, 2010) โดยเฉพาะการจัดระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของประเทศต่างๆ เพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในกลุ่มประเทศอาเซียน ซึ่ง ปุณฺหกริก สมิตติ (2553) ได้เสนอให้มีระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานเสรี (National Skill Standard Recognition system for Free Flow of Skill Workforce) ปรากฏดังภาพ



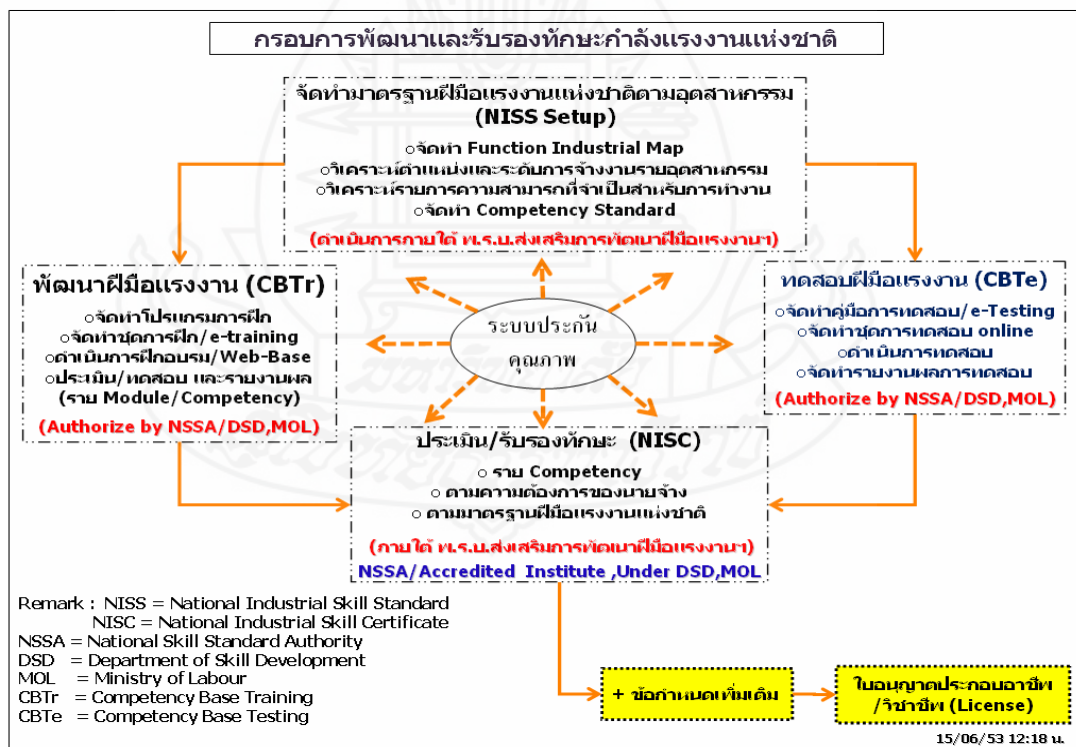


ภาพที่ 2.4 กลไกการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

ที่มา: ปุณทริก สมิตติ (2553).

จากภาพที่ 2.4 จะเห็นว่ากลไกการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียนนั้นประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญสี่ส่วนคือ (1) หน่วยงานผู้มีอำนาจด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานอาเซียน (ASEAN Skills Standard Authority--ASSA) (2) หน่วยงานผู้มีอำนาจด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศสมาชิก (National Skills Standard Authority--NSSA) (3) ระบบการรับรองฝีมือแรงงานอาเซียน (ASEAN Skills Recognition System--ASRS) และ (4) ระบบการรับรองฝีมือแรงงานของประเทศสมาชิก (National Skills Recognition System--NSRS) กระบวนการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานมีองค์การที่เป็นหน่วยงานของอาเซียนที่เป็นหน่วยงานผู้มีอำนาจด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานอาเซียนเป็นผู้กำกับดูแลดำเนินการระบบการรับรองฝีมือแรงงานอาเซียนรวมถึงโอกาสในการทำงาน (Job Opportunities) การขึ้นทะเบียนผู้หางาน (Job Seeker Registration) การตรวจสอบ (Verification) กับหน่วยงานที่รับผิดชอบระบบการรับรองฝีมือแรงงานของประเทศสมาชิกทำการเปรียบเทียบและให้การรับรองตามตารางเทียบเท่าของมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศสมาชิก (Matching Equivalent Matrix) เพื่อนำไปสู่การสมัครงานและการสัมภาษณ์งาน และการออกใบอนุญาตการทำงานต่อไป จากภาพที่ 2.4 ด้านซ้ายมือในภาพจะเห็นว่า

ในประเทศ A มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องคือ ศูนย์ฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงาน และสถาบันการศึกษา ดำเนินการฝึกอบรมและให้การศึกษาภายใต้หน่วยงานผู้มีอำนาจด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศสมาชิกแล้วทำการประเมินและให้การรับรองโดยศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภายใต้ระบบการรับรองฝีมือแรงงานของประเทศสมาชิก เพื่อนำไปสู่การมีผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติถูกต้องตามที่ต้องการ แล้วเข้าสู่ระบบการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนโดยผ่านกระบวนการตามระบบการรับรองฝีมือแรงงานอาเซียนภายใต้หน่วยงานผู้มีอำนาจด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานอาเซียน ในขณะเดียวกันในด้านขวามือ ประเทศ B เป็นประเทศสมาชิกที่ต้องการจ้างงานภาคอุตสาหกรรมหรือนายจ้างก็จะรับผู้สมัครที่ผลิตจากกระบวนการเดียวกันกับประเทศสมาชิก A และถ้าจะจ้างคนงานจากประเทศ A ก็จะต้องอาศัยกระบวนการตามระบบการรับรองฝีมือแรงงานอาเซียนดังกล่าวข้างต้น เนื่องจากข้อตกลงเกี่ยวกับเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในกลุ่มประเทศอาเซียนจะมีผลให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในปี พ. ศ. 2558 ไม่น้อยกว่า 40 สาขาอาชีพ ประเทศสมาชิกอาเซียนจึงต้องเตรียมการด้านการพัฒนาและรับรองทักษะกำลังแรงงานของตนสำหรับประเทศไทย ได้กำหนดกรอบการพัฒนาและรับรองทักษะกำลังแรงงานแห่งชาติขึ้น ดังปรากฏในภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 กรอบการพัฒนาและรับรองทักษะกำลังแรงงานแห่งชาติ

ที่มา: ปุณชกริก สมิตี (2553).

จากภาพข้างต้นจะเห็นการเปรียบเทียบรูปแบบใหม่กับรูปแบบเดิมที่เกี่ยวข้องกันรูปแบบใหม่จะมีระบบประกันคุณภาพเป็นศูนย์กลาง มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ตามอุตสาหกรรม) โดยการวิเคราะห์ตำแหน่งและระดับการจ้างงานรายอุตสาหกรรม วิเคราะห์รายการความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงาน และกำหนดมาตรฐานความสามารถ (Competency Standard) เพื่อใช้เป็นฐานและแนวทางในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้ความสามารถเป็นฐาน (CBTr) จัดทำโปรแกรมการฝึก ตามทักษะหลัก (Core Skill) ทักษะทั่วไป (Generic Skill) และทักษะทางช่าง (Technical Skill) แล้วทำการทดสอบและประเมินเป็นรายชุดการฝึก (Module) ทำการประเมิน/รับรองทักษะ เป็นรายความสามารถหรือสมรรถนะ (Competency) ตามความต้องการของนายจ้าง และตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (NISC) ซึ่งอาจมีข้อกำหนดเพิ่มเติมด้วยก็ได้ แล้วจึงไปสู่การออกใบอนุญาตประกอบอาชีพ/วิชาชีพ (License) ต่อไปส่วนในรูปแบบเดิมนั้นจะมีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามอาชีพ แล้วทำการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (CBTe) โดยการจัดทำโปรแกรมการทดสอบ จัดทำชุดทดสอบดำเนินการทดสอบและจัดทำรายงานผลการทดสอบ แล้วออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (NOSC) รูปแบบเดิมนี้อาจมีความเชื่อมโยงกับรูปแบบใหม่ในส่วนของการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามอุตสาหกรรมกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และอีกส่วนหนึ่งคือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับการประเมิน/รับรองทักษะ และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับข้อกำหนดเพิ่มเติมดังแสดงในภาพนอกเหนือจากการดำเนินงานเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานเยาวชนอาเซียน (ASEAN Skills Completion) โดยจัดขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2538 ที่ประเทศมาเลเซีย วัตถุประสงค์หลักของการแข่งขันคือ (1) เพื่อเพิ่มความสนใจและการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาครัฐและภาคเอกชน (2) เพื่อสร้างเอกภาพ ในการฝึกอบรมและการศึกษาของประเทศเพื่อส่งเสริมผลิตภาพและการจ้างงาน (3) เพื่อใช้ทรัพยากรในการสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานและการแข่งขันฝีมือแรงงาน และ (4) เพื่อยกระดับมาตรฐานของสมรรถนะของผู้เข้าแข่งขันให้สูงขึ้นได้มาตรฐานระหว่างประเทศ การแข่งขันนี้จัดขึ้นทุกๆ สองปี ทั้งนี้ โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดการแข่งขัน โดยมีผู้แทนของประเทศในกลุ่มอาเซียนเป็นกรรมการดำเนินงาน มีการหมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพในการจัดการแข่งขัน โดยใช้แนวทางในการดำเนินงานและจัดการแข่งขันขององค์การฝีมือแรงงานโลกระหว่างประเทศ (WorldSkills International, 2010) ซึ่งเป็นผู้จัดการแข่งขันฝีมือแรงงานโลกระหว่างประเทศ นอกเหนือจากวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้นแล้วการแข่งขันนี้ยังเป็นการเตรียมการเพื่อส่งเยาวชนเข้าร่วมในการแข่งขันฝีมือเยาวชนนานาชาติอีกด้วย การปรับ

แนวทางมาตรฐานฝีมือแรงงานแบบใหม่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านการแข่งขันฝีมือแรงงานที่ยึด  
ฐานสมรรถนะเป็นแนวทางอีกด้วย

กล่าวโดยสรุปแล้วระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับอาเซียน กำลังอยู่  
ในช่วงการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ใช้สมรรถนะเป็นฐาน ซึ่งจะต้องดำเนินการ  
เพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานเสรีตามข้อตกลงการค้าเสรีอาเซียน

**3.2.4 มาตรฐานฝีมือแรงงานนานาชาติ** การดำเนินงานเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือ  
แรงงานในระดับนานาชาตินั้น มีองค์การระดับนานาชาติต่างๆ หลายองค์การที่เกี่ยวข้องกับ  
การพัฒนามาตรฐานข้ามชาติ (Cross-national standards) ที่มีผลกระทบต่อบุคคลและบริษัทใน  
การทำงานตามสาขาอาชีพของตนและการผลิตหรือขายสินค้าในประเทศอื่นที่ไม่ใช่ประเทศของตน  
ส่วนที่สำคัญประกอบด้วยการดำเนินงานขององค์การ โดย Wills (1993) เสนอความคิดเห็นใน 3  
ประเด็น เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานนานาชาติ ได้แก่ องค์การระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐาน  
องค์การฝีมือแรงงาน โลกระหว่างประเทศสหภาพยุโรป

Wills (1993) องค์การระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐาน (International  
Organization for Standardization--ISO) ซึ่งใน ที่ นี้ จะ เรียกว่า “ISO” องค์การนี้ ตั้งขึ้น เมื่อปี  
พ.ศ. 2489 มีประเทศต่าง ๆ เป็นสมาชิกมากกว่า 90 ประเทศ นอกเหนือจากการกำหนดและ  
ประกาศใช้มาตรฐานระหว่างประเทศที่เป็นที่รู้จักกันดีที่เรียกกันโดยทั่วไปว่ามาตรฐาน “ISO”  
ชุดต่าง ๆ นับตั้งแต่ ISO ชุด(Series) 9000 ประกอบด้วย 3 ชุด ได้แก่ (1) ISO 9001 ใช้สำหรับ  
การประกันคุณภาพที่มีขอบเขตตั้งแต่การออกแบบและพัฒนาการผลิต การติดตั้งและการบริการ  
หลังขาย (2) ISO 9002 ใช้กำกับดูแลหน่วยผลิตที่มีขอบเขตการผลิต การติดตั้ง และการบริการหลัง  
ขาย และ (3) ISO 9003 ใช้เป็นรูปแบบการประกันคุณภาพที่มีขอบเขตเพียงการตรวจสอบและ  
การทดสอบ ซึ่งมีการปรับปรุงทุกห้าปีจนกระทั่งถึง ISO ชุด (Series) 9000:2008 ซึ่งไม่ได้เปลี่ยน  
จากชุดเดิมมากนัก เพียงแต่เพิ่มรายละเอียดความชัดเจนของข้อกำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนด  
มาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันนี้แล้ว ISO ยังเป็นเจ้าภาพในการพัฒนามาตรฐาน  
เพื่อรับรองฝีมือแรงงานในอาชีพเฉพาะ(Occupation Specific Skill Certification Standards) หลาย  
อย่างโดยเฉพาะอย่างยิ่งในอาชีพที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัย เช่น อาชีพช่างเชื่อม  
 เป็นต้น ในปัจจุบัน ISO มีคณะกรรมการระหว่างประเทศที่ทำการเปรียบเทียบมาตรฐานฝีมือ  
แรงงานหลายระดับสำหรับอาชีพช่างเชื่อม

สหภาพยุโรป (European Community--EC) ในสหภาพยุโรปได้มีการดำเนินการ  
หลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามประเทศ (Cross-country movement of workers)  
หลักการสำคัญว่าด้วยเสรีภาพหลักอย่างหนึ่งในหลักการความเป็นตลาดเดียว (Single Market)

ของสหภาพยุโรปก็คือการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี (Free circulation of workers) เพื่อให้บรรลุผลตามหลักของเสรีภาพนี้ จึงได้กำหนดแนวทางว่าแต่ละประเทศจะต้องมีกระบวนการในการรับรองสมรรถนะของแรงงานรายบุคคล ในสหภาพยุโรปมีรูปแบบการรับรองที่ใช้ในการดำเนินการสองรูปแบบ (Forms of certificates) เพื่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี รูปแบบแรกคือ ประกาศนียบัตรผลสัมฤทธิ์ (Certificate of Achievement) ซึ่งเป็นการประกาศว่าปัจเจกบุคคลสามารถทำได้ดีเพียงใดในการศึกษาหรือฝึกอบรมตามหลักสูตร ในการสอบ หรือในการปฏิบัติ รูปแบบที่สองคือ ประกาศนียบัตรแสดงสิทธิ์ (Entitlement Certificate) เป็นการประกาศว่าปัจเจกบุคคลได้รับอนุญาตให้ทำงานอะไรบางอย่างคือใบอนุญาตการทำงาน (Licensure) นั่นเอง

ในการดำเนินการให้การรับรองมีคณะกรรมการสองคณะ การออกใบอนุญาตให้ทำงานได้ (License to Practice) หรือประกาศนียบัตรแสดงสิทธิ์ในการทำงานนั้น ดำเนินการโดยคณะกรรมการสถานประกอบกิจการการค้า การท่องเที่ยว และสังคมเศรษฐกิจ (Enterprise, Commerce, Tourism, Social Economy) ส่วนประกาศนียบัตรผลสัมฤทธิ์ (Certificate of Achievement) นั้นดำเนินการโดยคณะกรรมการทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาการฝึกอบรมและเยาวชน (Human Resources, Education, Training and Youth)

สำหรับการวิเคราะห์เปรียบเทียบ (Comparative analysis) เกี่ยวกับคุณสมบัติและสัมฤทธิ์ผลของแรงงานในอุตสาหกรรมและช่างสาขาต่าง ๆ นั้น ได้มอบหมายให้ศูนย์ฝึกอบรมอาชีพแห่งยุโรป (European Centre for Vocational Training) ซึ่งตั้งอยู่ที่กรุงเบอร์ลิน ประเทศเยอรมันเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ ศูนย์นี้เป็นที่รู้จักกันในชื่อย่อภาษาฝรั่งเศสว่า CEDEFOP โดยมีความรับผิดชอบในการพัฒนาตารางคุณสมบัติมาตรฐาน (Qualifications) ที่ใช้ในประเทศสมาชิกในกิจกรรมอาชีพ (Vocational/occupation) ต่าง ๆ และกำหนดวิธีการเปรียบเทียบระดับคุณสมบัติมาตรฐานที่ต่ำกว่าระดับบัณฑิตศึกษา (Below graduate level) ในการดำเนินการเปรียบเทียบข้ามประเทศ (Trans-national comparisons) ดังกล่าวนี้อาจมีปัญหาหลายประการอย่างต่อเนื่องทั้งนี้เนื่องจากระบบการจำแนกอาชีพในแต่ละประเทศไม่เหมือนกัน ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในการดำเนินการ ดังนั้นการเปรียบเทียบจึงมักปรากฏออกมาในลักษณะของการเทียบเท่า (Equivalency) ของประเภท (Categories) และระดับ (Level) ของสมรรถนะที่ต้องการ (Required competencies)

ต่อมาได้มีการจัดตั้ง องค์การทดสอบและรับรองแห่งยุโรป (European Organization for Testing and Certification) ขึ้นเพื่อดำเนินการจัดทำวิธีปฏิบัติในการทดสอบและรับรองสำหรับแรงงานประเภทช่าง (Craft workers) ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น อีกแนวทางหนึ่งที่มีการดำเนินการก็คือการส่งเสริมให้มีการใช้คุณสมบัติมาตรฐานอาชีพระหว่างประเทศ (International Vocational Qualifications) ในประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปโดยจะมีหนังสือเดินทางอาชีพ

(Common passport) สำหรับอาชีพจำนวน 258 งานทั่วทั้งทวีปยุโรป การดำเนินงานนี้อาศัยแบบจำลองของคุณสมบัติมาตรฐานอาชีพแห่งชาติของประเทศอังกฤษ (The United Kingdom's National Vocational Qualifications) ทั้งนี้เป็นไปตามคำเรียกร้องของอุตสาหกรรมข้ามชาติ (Trans-national industry) และผู้นำสหภาพแรงงานที่ขอให้พัฒนารูปแบบของหนังสือเดินทางฝีมือแห่งยุโรป (European skill passport) ในรูปแบบนี้ ส่วนสำคัญอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้คือ การพัฒนาการรับรองสมรรถนะทางภาษา (Certificate of language competence) โดยจะมีสมรรถนะในภาษาที่สอง สามระดับคือ (1) ระดับที่ให้อำนาจดำรงชีวิตอยู่ได้ (Survival) (2) ระดับที่ให้อำนาจทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (Co-operative working) และ (3) ระดับที่สามารถทำงานได้ด้วยตนเอง (Autonomous working)

นอกเหนือจากการดำเนินงานทางด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานนานาชาติ โดยองค์การระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐาน (International Organization for Standardization: ISO) และสหภาพยุโรปแล้ว องค์การฝีมือแรงงานโลกระหว่างประเทศ (World Skills International, 2010) ยังได้จัดการแข่งขันฝีมือแรงงานโลกระหว่างประเทศ (World Skills International) ซึ่งดำเนินการแข่งขันครั้งแรกที่กรุงแมดริด ประเทศสเปน เมื่อปี พ.ศ. 2493 และได้จัดการแข่งขันต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน โดยจัดให้มีการแข่งขันสองปีต่อหนึ่งครั้ง วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการแข่งขันคือเพื่อส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานของนานาชาติให้ได้มาตรฐานสากล

กล่าวโดยสรุปแล้ว การดำเนินงานด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับนานาชาตินี้มีทั้งการดำเนินงานในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน การทดสอบเพื่อรับรองหรือออกประกาศนียบัตรให้แก่ผู้ที่ผ่านการทดสอบ และการแข่งขันฝีมือแรงงานของเยาวชน เพื่อส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานของนานาชาติ และในปัจจุบันนี้การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานข้ามชาตินับเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากมีการเคลื่อนย้ายคนงานโดยเสรีในสหภาพยุโรปและการเคลื่อนย้ายคนงานเสรีตามข้อตกลงการค้าเสรีในเขตการค้าเสรีต่างๆรวมทั้งเขตการค้าเสรีอาเซียนซึ่งประเทศไทยเป็นสมาชิกอยู่ด้วย

มาตรฐานฝีมือแรงงานกำหนดขึ้นตามประเภทอุตสาหกรรม การรับรองมาตรฐานกระทำโดยการออกประกาศนียบัตรให้แก่ผู้ที่ผ่านการประเมินตามหน่วยสมรรถนะ (Unit of Competence) ในระดับ 1, 2 หรือ 3 วิธีการดังกล่าวนี้มีความยืดหยุ่นแก่บริษัทและพนักงานที่จะเลือกทดสอบในหน่วยสมรรถนะใดก็ได้ที่เป็นความต้องการ หรือความจำเป็นในเวลานั้นๆ นอกเหนือจากการลดความสูญเปล่าในด้านการฝึกอบรมแล้ววิธีการนี้ยังช่วยเพิ่มพูนการถ่ายโอนการเรียนรู้ไปสู่สถานที่ทำงานได้เป็นอย่างดีเนื่องจากสิ่งที่ได้เรียนรู้ขึ้นตรงกับความต้องการจำเป็นที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

### 3.3 มาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศต่างๆ ในกลุ่มประเทศอาเซียน

แต่ละประเทศจะมีการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเอง ในส่วนนี้จะนำเสนอมาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มแถวประเทศอาเซียน ประกอบด้วย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศอินโดนีเซีย ตามลำดับ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2553)

#### 3.3.1 มาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศสิงคโปร์

International Labour Organization (2010) ประเทศสิงคโปร์ มาตรฐานฝีมือแรงงานในประเทศสิงคโปร์ดำเนินการโดยใช้ระบบการรับรองฝีมือแห่งชาติ (National Skills Recognition System--NSRS) ซึ่งใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานแห่งชาติ (National Framework) ในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การระบุสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และการรับรองฝีมือ หน่วยงานที่นำระบบนี้สู่การปฏิบัติคือคณะกรรมการมาตรฐาน ผลิตภาพและนวัตกรรม (Standards, Productivity and Innovation Board--SPRING Singapore) โดยการสนับสนุนของกระทรวงกำลังคน (Ministry of Manpower) และกระทรวงพาณิชย์และอุตสาหกรรม (Ministry of Trade & Industry) ระบบการรับรองฝีมือแห่งชาติมีวัตถุประสงค์สำคัญคือ (1) เพื่อกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและเพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (2) สร้างขีดความสามารถของกำลังแรงงานให้มีความแข็งแกร่ง เพิ่มพูนผลการปฏิบัติงานให้มีระดับที่สูงขึ้น และช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของสินค้าและบริการของสิงคโปร์ในตลาดโลก และ (3) เพิ่มพูนความเป็นวิชาชีพและความสามารถในการรับบริการว่าจ้างให้แก่ กำลังแรงงานโดยส่งเสริมให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสร้างทักษะใหม่เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของความต้องการทางธุรกิจได้ระบบการรับรองฝีมือแห่งชาติกำหนดให้มีการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่เปรียบเทียบ (Benchmark) ผลการปฏิบัติงานและการจัดตั้งศูนย์ประเมินขึ้นเพื่อทำการประเมินสมรรถนะของกำลังแรงงานขึ้น มาตรฐานผลการปฏิบัติงาน (Work Performance Standards) แบ่งออกเป็นสามระดับที่เป็นอิสระต่อกันตามขอบข่าย ความสลับซับซ้อน และความรับผิดชอบในกิจกรรมของการทำงาน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ระดับ	สมรรถนะ	ตัวอย่าง
3	มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามขอบเขตของกิจกรรมของงานที่หลากหลาย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานประจำและสามารถทำนายได้ล่วงหน้า	พนักงานเสิร์ฟอาหารที่โต๊ะหรือพนักงานเก็บโต๊ะ
2	มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามขอบเขตของกิจกรรมของงานแบบกว้างๆ ที่กระทำภายใต้บริบทต่างๆ ซึ่งบางส่วนเป็นงานที่สลับซับซ้อนหรือไม่ใช่งานประจำ มีความรับผิดชอบเฉพาะตัวหรือความเป็นเอกเทศบางอย่าง และทำงานร่วมกับคนอื่น	พนักงานเสิร์ฟอาหารแบบบุฟเฟต์
1	มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามขอบเขตของกิจกรรมของงานที่สำคัญที่หลากหลายที่กระทำภายใต้บริบทต่างๆ หลายบริบท ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานที่สลับซับซ้อนหรือไม่ใช่งานประจำ มีความรับผิดชอบหรือความเป็นเอกเทศสูง และควบคุมและให้คำแนะนำแก่ผู้อื่น	กัปตันร้านอาหารที่ทำการปรับปรุงบริการเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ลูกค้า

ภาพที่ 2.6 การแสดงตัวอย่างการแบ่งระดับมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2553). อ้างอิงจาก International Labour Organization : 2010.

มาตรฐานฝีมือแรงงานกำหนดขึ้นตามประเภทอุตสาหกรรม การรับรองมาตรฐานกระทำโดยการออกประกาศนียบัตรให้แก่ผู้ที่ผ่านการประเมินตามหน่วยสมรรถนะ (Unit of Competence) ในระดับ 1, 2 หรือ 3 วิธีการดังกล่าวนี้มีความยืดหยุ่นแก่บริษัทและพนักงานที่จะเลือกทดสอบในหน่วยสมรรถนะใดก็ได้ที่เป็นความต้องการหรือความจำเป็นในเวลานั้นๆ นอกเหนือจากการลดความสูญเปล่าในด้านการฝึกอบรมแล้ววิธีการนี้ยังช่วยเพิ่มพูนการถ่ายโอนการเรียนรู้ไปสู่สถานที่ทำงานได้เป็นอย่างดีเนื่องจากสิ่งที่ได้เรียนรู้้นั้นตรงกับความต้องการที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

### 3.3.2 มาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศมาเลเซีย

ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศมาเลเซียเป็นระบบที่ดำเนินการภายใต้มาตรฐานฝีมืออาชีพแห่งชาติ (National Occupational Skills Standards--NOSS) โดยมีคณะกรรมการมาตรฐานอาชีพและทดสอบกลาง (Central Trade Standards and Testing Committee--CTSTC) ซึ่งเป็นกรรมการไตรภาคีรับผิดชอบในการพัฒนามาตรฐานอาชีพและทดสอบมาตรฐานของประเทศ การฝึกอบรมกระทำโดยใช้มาตรฐานฝีมืออาชีพแห่งชาติเป็นฐาน และดำเนินการโดย



หน่วยงานฝึกอบรมทั้งภาครัฐและเอกชนกว่า 1,150 แห่ง การฝึกอบรมกระจายอยู่ในกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ส่วนในภาคเอกชนนั้นดำเนินการโดยนายจ้าง สมาคม และบริษัทต่าง ๆ

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยี และการเพิ่มขึ้นของความซับซ้อนของงาน นำไปสู่ความต้องการกำลังแรงงานที่มีความรู้ (Knowledge-workers or K-workers) ทำให้มีการนำเอาระบบการฝึกอบรมทวิภาคีแห่งชาติ (National Dual Training System--NDTS) เข้ามาใช้โดยรัฐบาลมาเลเซียได้ตัดสินใจเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2547 โดยเริ่มต้นในปี พ.ศ. 2548 มีเป้าหมายที่จะผลิตแรงงานที่มีทักษะจำนวน 31,500 คนให้ได้ในปี 2553 ภายใต้โครงการฝึกอบรมทวิภาคี (Dual Training System Project--DSP) ระบบการฝึกอบรมทวิภาคีแห่งชาติเป็นโครงการที่ใช้เวลาในการฝึกอบรมสองปีภายใต้สภาพแวดล้อมการเรียนรู้สองอย่างคือ 70-80% เป็นการเรียน ในสถานที่ทำงานและอีก 20-30% เลือกเรียน ในสถาบันฝึกอบรมต่างๆ กิจกรรมการเรียนประกอบด้วย การเรียนด้วยตนเอง การสอนที่เป็นแบบการปฏิบัติ และการเรียนพร้อมไปกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สำหรับหลักสูตรนั้นมีการกำหนดหลักสูตรหลักตามอาชีพแห่งชาติ (National Occupation Core Curriculum--NOCC) ซึ่งเน้นที่กระบวนการของงานเป็นหลัก (Work process orientation) ขณะนี้ในมาเลเซียจึงใช้ระบบสองระบบควบคู่กัน ไปคือระบบที่ใช้ อยู่เดิมกับระบบฝึกอบรมแบบทวิภาคี และยังไม่มียุติและยังไม่มิติศทางที่ชัดเจนว่าจะใช้ระบบ ใหม่แทนที่ระบบเดิมหรือไม่ซึ่งจะต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมต่อไป

### 3.3.3 มาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์

ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานในฟิลิปปินส์ ดำเนินการโดยการเทคนิคศึกษา และพัฒนาฝีมือแรงงาน (Technical Education and Skills Development Authority--TESDA) โดยใช้แผนการเทคนิคศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ (National Technical Education and Skills Development Plan-- NTESDP) เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ในลำดับแรกเน้นที่การเข้าถึง (Access) ความเกี่ยวข้อง (Relevance) หรือตรงต่อความต้องการและความจำเป็น คุณภาพ (Quality) และความเสมอภาค (Equity) เป็นหลัก

การพัฒนาฝีมือแรงงานในฟิลิปปินส์มีกลไกในการประกันคุณภาพ ส่วนประกอบด้วย

1) กรอบแนวทางคุณวุฒิแห่งชาติฟิลิปปินส์ (The Philippines National Qualification Framework--PNQF) เป็นกรอบคุณวุฒิสำหรับการศึกษาที่เป็นทางการทุกระดับจาก มัธยมศึกษาตอนปลายจนถึงระดับปริญญาเอก ซึ่งมีการประกันคุณภาพทางด้านวิชาการและ มาตรฐานฝีมือแรงงานและความสอดคล้องกับอาชีพ รวมทั้งคุณภาพการสอน การประเมินและ ความเชื่อมั่นในการให้การรับรอง นอกจากนี้ยังมีกรอบแนวทางคุณวุฒิการเทคนิคอาชีพศึกษาและ

การฝึกอบรมฟิลิปปินส์ (Philippine TVET Qualifications Framework) ที่กำหนดขึ้นตามแนวทางของแบบจำลองมาตรฐานสมรรถนะระดับภูมิภาค (Regional Model Competency Standards--RMCS) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เรียกชื่อย่อว่า “PTQF”

2) กฎระเบียบเกี่ยวกับการฝึกอบรม (Training Regulations) ประกอบด้วยมาตรฐานสมรรถนะ (Competency standards) มาตรฐานการฝึกอบรม (Training standards) และการประเมินและการรับรอง (Assessment and certification) มาตรฐานเหล่านี้ใช้เป็นฐานในการพัฒนาหลักสูตร และโสตทัศนูปกรณ์การฝึกอบรม และการจัดทำชุดการประเมินสมรรถนะสำหรับการเทคนิคศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงานที่ใช้สมรรถนะเป็นฐาน

3) ระบบการขึ้นทะเบียนและการรับรองการเทคนิคศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นเอกภาพ (The Unified TVET Programmes Registration and Accreditation System--UTPRAS) หน่วยงานฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบเกี่ยวกับการฝึกอบรมทุกขั้นตอน

4) ระบบการประเมินและการออกประกาศนียบัตรรับรอง (Assessment and Certification System) ถือว่าเป็นส่วนสำคัญในหลักประกันคุณภาพ เป็นการประเมินว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาและฝึกอบรมจากการเทคนิคศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงาน (TESDA) และคนงานฝีมือ (Skilled workers) ว่ามีสมรรถนะที่จำเป็นที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมาตรฐานของที่ทำงาน กลไกนี้จะเป็นหลักฐานแสดงว่ามาตรฐานและสมรรถนะที่กำหนดไว้ได้มีการปฏิบัติตามจนเป็นผลสำเร็จหรือไม่ ระบบการประเมินประกอบด้วย การรับรองผู้ประเมิน การพัฒนาเครื่องมือในการประเมิน ในฐานะที่เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของชุดการฝึก คุณวุฒิของครูฝึก ในฐานะผู้ประเมิน และการรับรองโดยคณะกรรมการประเมินแห่งชาติ

### 3.3.4 มาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศอินโดนีเซีย

ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานในอินโดนีเซีย ดำเนินการภายใต้เสาหลัก 3 ประการ ได้แก่

1) สถาบันประสานการฝึกอาชีพ (Vocational Training Coordination Institution) ทำหน้าที่ประสานการฝึกอาชีพและประเมินผล โครงการเพื่อกำหนดทิศทางการศึกษาของประเทศ

2) ระบบการฝึกอาชีพแห่งชาติ (National Vocational Training System) ทำหน้าที่กำหนดกฎระเบียบและแนวทางการฝึกอาชีพเพื่อให้รัฐบาลท้องถิ่น เป็นผู้ใช้ในการดำเนินการฝึกอาชีพตามนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง

3) ระบบการรับรองทักษะแห่งชาติ (National Skills Certification System) ทำหน้าที่ประเมินทักษะฝีมือแรงงานของกำลังแรงงาน การรับรองทักษะและการออกประกาศนียบัตรรับรองกระทำโดยหน่วยงาน ที่ได้รับการรับรองจากภาครัฐเรียกชื่อว่า “LSP” ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ให้การรับรองตามสาขาอาชีพ

กล่าวโดยสรุปแล้วการศึกษาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน พบว่า ส่วนใหญ่แล้วอยู่ในช่วงของการปรับเปลี่ยนระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานจากเดิมไปสู่การพัฒนาตามหลักการที่ใช้สมรรถนะเป็นฐาน

### 3.4 มาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มประเทศคู่ค้าสำคัญของประเทศไทย

การศึกษาการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มประเทศคู่ค้าที่สำคัญของประเทศไทยในที่นี้จะเลือกศึกษาจากประเทศที่สำคัญสี่ประเทศ เนื่องจากระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานของบางประเทศเป็นระบบเดียวกัน เช่น เยอรมันกับเดนมาร์ก แคนาดากับญี่ปุ่น ออสเตรเลียกับอังกฤษ ดังนั้นเนื้อหาในส่วนนี้จะเลือกศึกษา ประเทศเดนมาร์กเป็นประเทศแรก เนื่องจากระบบในประเทศเยอรมันเป็นที่รู้จักกันคืออยู่แล้ว ประเทศที่สองคือญี่ปุ่น ประเทศที่สามคืออังกฤษ และประเทศที่สี่คือ สหรัฐอเมริกา ตามลำดับไป

#### 3.4.1 มาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศเดนมาร์ก

ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานในประเทศเดนมาร์ก เป็นระบบที่เน้นการฝึกช่างฝึกหัดให้แก่เยาวชน (Youth apprenticeship) ซึ่งเป็นที่รู้จักกันในอีกชื่อหนึ่งคือระบบการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่โรงงาน (Leading school-to-work system) ซึ่งนำเอาจุดแข็งของระบบทวิภาคี (Dual System) เยอรมันและระบบการฝึกช่างฝึกหัดในยุโรปและจุดแข็งของระบบโรงเรียนอาชีวศึกษาของอเมริกัน (American-style school-based vocational education system) ระบบนี้เป็นตัวอย่างความสำคัญของระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและการทดสอบในระบบการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน

การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานในประเทศเดนมาร์ก กระทำโดยกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้กำหนดระบบระเบียบในระดับชาติ (National Regulatory System) โดยอิงกับมาตรฐานของวัตถุประสงค์หลักของการฝึกอบรม (Core Training Objective Standards) หรือกรอบดำเนินงานของหลักสูตร (Curriculum Frameworks) แทนรายละเอียดของหลักสูตรระดับชาติ (Detail National Curricula) และส่งเสริมให้โรงเรียนทำงานร่วมกับคณะกรรมการการศึกษาและฝึกอบรมของท้องถิ่นอย่างใกล้ชิดเพื่อกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม ให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่นภายใต้กรอบการดำเนินงานระดับชาติ (National Frameworks) การประเมินและการรับรอง (Assessment and Certification) กระบวนการในการรับรองสำหรับนักเรียนอิงอยู่กับกฎ

ข้อบังคับทั่วไปว่าด้วยการฝึกอบรมและการให้ประกาศนียบัตร และระเบียบเฉพาะสำหรับหลักสูตร การฝึกอบรมที่ออกโดยกระทรวงศึกษาธิการ การสอบเพื่อรับประกาศนียบัตรทั้งภาคข้อเขียนและภาคปฏิบัติดำเนินการใน โรงเรียน โดยคณะกรรมการสอบซึ่งประกอบด้วย ครูในโรงเรียนและ กรรมการสอบจากภายนอก ซึ่งเป็นตัวแทนของภาคธุรกิจและสหภาพแรงงาน หรือองค์การของ ลูกจ้างในหลักสูตรการฝึกอบรมส่วนใหญ่การสอบเพื่อรับประกาศนียบัตรนี้เป็นการสอบระดับชาติ ซึ่งพัฒนาภายใต้การสนับสนุนของคณะกรรมการสาขาช่างแห่งชาติ (National Trade Committees) โดยความร่วมมือของคณะกรรมการการศึกษาและฝึกอบรมในท้องถิ่น การสอบกระทำโดยการส่ง ข้อสอบไปยังคณะกรรมการสอบท้องถิ่นเมื่อได้ทำการฝึกอบรมตามระยะเวลาที่กำหนดไว้เสร็จแล้ว ซึ่งคณะกรรมการสอบท้องถิ่นจะเป็นผู้ดำเนินการสอบทั้งภาคข้อเขียนและภาคปฏิบัติและเป็น ผู้ประเมินและออกประกาศนียบัตรแก่ผู้ที่สอบผ่าน

### 3.4.2 มาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศญี่ปุ่น

ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานในญี่ปุ่นเป็นแบบที่มีโครงสร้างแข็งเพื่อ ดำเนินการเปลี่ยนผ่านเยาวชนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาไปสู่การทำงานและไปศึกษา ต่อในระดับหลังมัธยมศึกษา มาตรฐานฝีมือแรงงานมีบทบาทสำคัญในการสร้างการยอมรับและ เป็นการประกันคุณภาพทั่วทั้งระบบ

ระบบการฝึกอาชีพของกระทรวงแรงงานญี่ปุ่นนั้นดำเนินการโดยการ วางแผนระยะยาวในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยความเห็นพ้องต้องกันของหุ้นส่วนหลักทาง สังคมทั้งระดับชาติและระดับรองลงมา กระทรวงแรงงานรับผิดชอบในการวางแผนพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ระยะห้าปี แผนนี้เน้นที่การประสานงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการเรียนรู้ ตลอดชีวิต ข้อสมมติฐานที่สำคัญคือ นายจ้างมีความรับผิดชอบในการฝึกอบรมคนงานให้มีทักษะที่ จำเป็นและส่งเสริมให้คนงานเข้าศึกษาฝึกอาชีพต่อและทดสอบเพื่อรับรองทักษะฝีมือทั้งจากภาครัฐ และเอกชน รัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่นทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้นายจ้าง ภาคอุตสาหกรรมและสมาคมต่างๆ ให้ส่งเสริมการฝึกอาชีพให้คนงาน

ระบบการพัฒนากำลังแรงงานของญี่ปุ่นใช้เวลาและทรัพยากรจำนวนมากแก่ การกำหนดและการทดสอบมาตรฐานสมรรถนะของคนงานที่ทำงานอยู่แล้ว รัฐบาลทำหน้าที่ในการ ออกกฎหมายและระเบียบในการควบคุมสมรรถนะในอาชีพและการปฏิบัติเพื่อคุ้มครอง ผลประโยชน์ของประชาชนและเพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและประสิทธิภาพ จุดเด่นที่สำคัญ คือ บทบาทของรัฐบาลกับองค์การนายจ้างแทนที่จะเป็นสมาคมวิชาชีพหรือสถาบันการศึกษาและ ความตระหนักในการที่จะต้องใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานและการรับรองเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการ ฝึกอบรมของภาคเอกชน กระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพรายใหญ่ในการทดสอบและรับรอง

มาตรฐานฝีมือแรงงานในญี่ปุ่น ระบบนี้สนับสนุนโดยระบบการรับรองสำหรับอาชีพที่ต้องมีใบอนุญาตในการทำงานและการออกกฎระเบียบควบคุมและระบบคุณวุฒิสำหรับการเข้ารับราชการ ภายใต้ระบบการทดสอบอาชีพแรงงานของกระทรวงแรงงาน คนงานสามารถสมัครเข้าทดสอบโดยใช้การศึกษาและการฝึกอบรมที่ผ่านมารวมทั้งประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาเป็นฐานในการสมัครเข้าสอบได้ มีการกำหนดจำนวนปีของประสบการณ์ในการทำงานสำหรับการสอบในแต่ละสาขาอาชีพ จำนวนปีของประสบการณ์ในการทำงานอาจน้อยลงถ้าคนงานผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติในระดับชาติ และพื้นฐานการศึกษาโดยทั่วไปของคนงาน คนงานที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ได้รับการรับรองอาจได้รับการยกเว้นการสอบข้อเขียน

### 3.4.3 มาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศไทย

ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของอังกฤษเป็นระบบคุณวุฒิอาชีพแห่งชาติ (National Vocational Qualifications--NVQ) โดยมีคณะกรรมการคุณวุฒิอาชีพแห่งชาติ (National Council for Vocational Qualifications--NCVQ) เป็นองค์การกลางในการกำกับดูแล โดยมีหน้าที่หลักดังต่อไปนี้คือ

- 1) ออกแบบกรอบแนวทางของคุณวุฒิในภาพรวม
- 2) ให้การรับรององค์การที่ทำหน้าที่พัฒนาคุณวุฒิเรียกว่าองค์การผู้นำทางอุตสาหกรรม (Industry Lead Bodies)
- 3) ให้การรับรององค์การที่ทำหน้าที่ให้การรับรอง (Awarding Bodies) ที่ทำหน้าที่ออกแบบและให้การรับรองคุณวุฒิและให้ประกันการควบคุมคุณภาพของการประเมิน
- 4) ส่งเสริมมาตรฐานในหมู่นายจ้างและผู้สมัครสอบ

ระบบของอังกฤษได้ตัดคำว่า “มาตรฐาน” (Standards) ออกจากระบบคุณวุฒิแห่งชาติและใช้คำว่า “สมรรถนะ” แทนการจัดจำแนกตามระบบนี้จัดตามหน้าที่งานตามสายงาน (Employment function) ไม่ได้จัดตามสาขาอาชีพหรือตามอุตสาหกรรมแต่อย่างใด คุณวุฒิอาชีพแห่งชาติ หมายถึง “ข้อความบอกถึงสมรรถนะที่สอดคล้องอย่างชัดเจนกับงานและมุ่งที่จะช่วยให้สามารถเข้าสู่การทำงาน ก้าวหน้าในงาน ได้รับการว่าจ้างเข้าทำงานและเรียนรู้เพิ่มเติม ซึ่งออกให้แก่บุคคลโดยหน่วยงานที่ได้รับการรับรองให้สามารถให้การรับรองได้” คุณวุฒิ ได้มาจากสิ่งนี้นายจ้าง และลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง ในอาชีพหรือในวิชาชีพเห็นว่ามี ความจำเป็นต้องมี ไม่ใช่มาจากการวิเคราะห์หลักสูตรหรือ โสตทัศนูปกรณ์การศึกษาและฝึกอบรม

องค์กรที่ทำหน้าที่ให้การรับรอง (Awarding Bodies) ที่ทำหน้าที่ออกแบบและให้การรับรองคุณวุฒิและให้ประกันการควบคุมคุณภาพของการประเมินมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญ คือ (1) ดำเนินการสอบและออกใบรับรองให้แก่ผู้สมัครสอบ และ (2) ให้ประกันความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ของเครื่องมือการประเมินที่ใช้ในการสอบ

ระบบคุณวุฒิอาชีพของอังกฤษนี้เป็นต้นแบบของระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานของหลายประเทศ ทั้งนี้ การนำสมรรถนะมาเป็นฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นถือเป็นแนวโน้มที่สำคัญของโลกในปัจจุบัน

### 3.4.4 มาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกา

Wills & Border (อ้างอิงในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2553) ระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานของสหรัฐอเมริกามีทั้งระบบ ที่เรียกว่า มาตรฐานฝีมือแรงงานที่ขับเคลื่อนโดยการศึกษา (Education Driven Skills Standard System) และมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ขับเคลื่อนโดยอุตสาหกรรม เนื่องจากการปกครองของสหรัฐอเมริกาเป็นแบบสาธารณรัฐ แต่ละรัฐจึงมีอิสระมากในการบริหารงานของตนเองทั้งการศึกษาและการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เห็นภาพการดำเนินงานในส่วนนี้จะได้นำเสนอการดำเนินงานของมลรัฐยูทาห์ (Utah State) โดยสังเขป

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้รับเหมาและผู้พัฒนาหลักสูตร มีส่วนในการพัฒนารายการเบื้องต้นและกระบวนการสร้างความเที่ยงตรง โดยมีการปรึกษาร่วมกับผู้แทนของภาคธุรกิจ รวมทั้งฝ่ายจัดการและคนงานและผู้แทนหน่วยงานการศึกษาของท้องถิ่นในทุกระดับในระหว่างการพัฒนารายการและกระบวนการเหล่านี้ ในมลรัฐนี้มีกฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการวิชาการ (Technical Committee) เพื่อให้เป็นผู้กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานและสนับสนุนการอาชีวศึกษา การเข้ามามีส่วนร่วมของภาคธุรกิจเอกชนเริ่มต้นเมื่อปี 1983-1984 ทั้งภาคการศึกษาและภาคธุรกิจร่วมมือกันเคลื่อนไหวให้เกิดการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน อาชีพธุรกิจเป็นอาชีพแรกที่กำหนดเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานอาชีพมาตรฐานเหล่านี้นำมาใช้เมื่อกำหนดหลักสูตรและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินความสามารถของนักเรียน นอกจากนี้มาตรฐานฝีมือแรงงานอาชีพยังได้นำมาใช้เป็นฐาน (Pre-requisite) สำหรับกำหนดหลักสูตรระยะสั้นตามความต้องการอีกด้วย การเข้าถึงการฝึกอบรมเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน มาตรฐานของมลรัฐกำหนดให้หลักสูตรใหม่ทั้งหมดที่พัฒนาขึ้นต้องเป็นไปตามความต้องการของภาคธุรกิจและต้องอยู่บนฐานของสมรรถนะ

กระบวนการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานอาชีพใช้วิธีการ “Modified Dacum” สำหรับคนงานในอุตสาหกรรม มีการศึกษาทบทวนกระบวนการของธุรกิจอื่นไปด้วยในขณะที่พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานอาชีพของมลรัฐยูทาห์ วัตถุประสงค์สำคัญของมาตรฐานฝีมือ

แรงงานอาชีพก็คือ เพื่อกำหนดฐานของทักษะสำหรับผู้ที่จะเข้าสู่การทำงานใหม่ และเพื่อพัฒนาโครงการให้การรับรองแก่ผู้ที่มีทักษะเหล่านั้น นอกจากนี้มาตรฐานฝีมือแรงงานอาชีพยังช่วยในการพัฒนาหลักสูตรและให้แนวทางในการจัดหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมด้วยกระบวนการรับรองทักษะของมลรัฐได้จัดทำขึ้นในทุกสาขาการฝึกอบรมโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน เช่น บัญชี การดำเนินการข้อมูล การพิมพ์ ช่างซ่อมรถยนต์ เป็นต้น มีหน่วยงานการศึกษาระดับรัฐและระดับท้องถิ่นทำหน้าที่ในกระบวนการรับรองในระดับมัธยมด้วย มีการจัดทำธนาคารข้อสอบโดยคำถามได้รับการตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงสำหรับภาคธุรกิจและเก็บไว้ในระดับมลรัฐเพื่อประเมินความสามารถของนักเรียน นอกจากนี้ยังมีธนาคารข้อสอบในระดับท้องถิ่นสำหรับครูใช้กับนักเรียนด้วย ข้อทดสอบเหล่านี้ เป็นคำถามเกี่ยวกับงาน การทดสอบเป็นแบบเน้นภาคปฏิบัติ การทดสอบกระทำโดยการสอบข้อเขียน การใช้คอมพิวเตอร์สอบ สถานการณ์จำลอง การสอบภาคปฏิบัติจริงและการผสมระหว่างสถานการณ์จำลองและสถานการณ์จริงเพื่อใช้ประเมินระดับสมรรถนะของนักเรียนและใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน สมรรถนะทางวิชาการที่ทดสอบรวมถึง วิชาเกี่ยวกับคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ การสื่อสาร และทักษะเกี่ยวกับการอ่าน ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทดสอบ คือกระบวนการเขียนประวัติย่อและการสมัครงาน มนุษย์สัมพันธ์ในงาน การแก้ปัญหา ทักษะการคิด และทักษะการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานในประเทศคู่ค้าที่สำคัญของประเทศไทย ดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่าสามารถแบ่งออกได้เป็นสามระบบคือ (1) ระบบการเตรียมความพร้อมตั้งแต่เริ่มแรก (Initial Preparation) ระบบนี้ใช้อยู่ในประเทศเยอรมันและเดนมาร์ก ระบบนี้เป็นระบบที่มีประวัติศาสตร์อันยาวนาน โดยที่ชุมชนนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการให้ความช่วยเหลือในการศึกษาในโรงเรียนของเด็กและเยาวชน (2) ระบบการรับรองช่างฝีมือ (Craft certification) ระบบนี้ใช้อยู่ในประเทศญี่ปุ่นและแคนาดา ระบบนี้พัฒนาขึ้นเพื่อรองรับความเป็นอิสระของคณงานที่มีเพิ่มมากขึ้น (3) ระบบสมบูรณ์แบบ (Comprehensive) เป็นระบบที่ใช้อยู่ในประเทศอังกฤษและออสเตรเลีย เป็นระบบใหม่ที่พัฒนาขึ้นมาอย่างไม่มานานนัก ระบบที่ใช้อยู่ในประเทศทั้งสองนี้เป็นต้นแบบสำหรับการพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของนานาชาติ

### 3.5 ประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงาน สามารถแบ่งออกได้เป็นประโยชน์ต่อฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง ภาครัฐ และภาคประชาชน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ฝ่ายนายจ้าง

1. คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะฝีมือ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเข้าปฏิบัติงาน

2. ใช้ประกอบการวางแผนการฝึกอบรมของพนักงาน
3. ใช้วางแผนการปรับเลื่อนตำแหน่งงานหรือขึ้นเงินเดือนให้แก่พนักงาน/ลูกจ้าง
4. ใช้ลดอัตราความเสียหายอันเนื่องมาจากการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ
5. สิ้นค้าและบริการให้มีคุณภาพดีขึ้น

### **ฝ่ายลูกจ้าง**

1. เพิ่มโอกาสในการจ้างงานสำหรับบุคคลทั่วไปที่ไม่มีวุฒิการศึกษา
2. รู้ระดับทักษะฝีมือและข้อบกพร่องของตนเอง
3. สามารถวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานของตนเองตามความสามารถของตำแหน่งงานที่จะเลื่อนระดับขึ้น
4. ประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน
5. ผู้ถูกเลิกจ้างหรือผู้ว่างงาน สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวัดระดับฝีมือและความสามารถของตน ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อหางานใหม่

### **ภาครัฐ**

1. ใช้ประกอบการวางแผนพัฒนากำลังคนให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานในการประกอบอาชีพ
2. ใช้เป็นแนวทางและประกอบการพิจารณาจัดทำหลักสูตรอบรม หลักสูตรการเรียนในระดับชาติให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานที่แท้จริง
3. พัฒนาเศรษฐกิจและสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถแข่งขันในระดับโลกได้
4. ประเทศมีแรงงานมีฝีมือเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับทิศทางและความต้องการของภาคธุรกิจเพื่อรองรับการปรับโครงสร้างการผลิตและการบริการ

### **ภาคประชาชน**

1. ประชาชนได้รับสินค้าและบริการที่พึงพอใจ
2. ประชาชนได้ใช้สินค้าที่มีคุณภาพดี ทนทาน ปลอดภัย
3. ประชาชนลดการสูญเสียค่าใช้จ่าย จากสินค้าที่ไม่มีคุณภาพ
4. ประชาชนได้รับความคุ้มครองและเกิดความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน



#### 4. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย

##### 4.1 ความเป็นมา

การกำหนดมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นนโยบายประการหนึ่งของรัฐบาลในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้ระดับมาตรฐาน คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2511 ให้แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย และแผนงานการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดมาตรฐานและจัดระดับฝีมือแรงงานระดับชาติ ตลอดจนดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการกำหนดมาตรฐานและจัดระดับฝีมือดังกล่าว คณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติได้แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานขึ้น ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้มีการปรับปรุงขยายขอบเขตความรับผิดชอบของคณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นคณะกรรมการแรงงานแห่งชาติ เมื่อคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินมีคำสั่งฉบับที่ 47 ให้จัดตั้งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เมื่อ พ.ศ.2519 กระทรวงมหาดไทยได้เสนอคณะรัฐมนตรีขอยกเลิกคณะกรรมการแรงงานแห่งชาติ โดยขอให้มีการปรับปรุงและแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานชุดใหม่ให้มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดมาตรฐานและระดับฝีมือแรงงาน กำหนดระบบวิธีการทดสอบฝีมือแรงงานตามมาตรฐานที่วางไว้ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบด้วย เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2521 คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต่อเนื่องกันตลอดมา

ต่อมาวันที่ 1 กันยายน 2535 คณะรัฐมนตรีได้มีมติ ให้ปรับปรุงชื่อคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานเป็นคณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

วันที่ 31 ธันวาคม 2537 ได้มีพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 31 มีนาคม 2538 กำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการฝึกอาชีพ โดยมีอำนาจหน้าที่ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จึงเป็นเหตุให้คณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่แต่งตั้งตามมติคณะรัฐมนตรีหมดสภาพไป

วันที่ 22 กันยายน 2545 ได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 เป็นพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 29 มกราคม 2546 กำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่สถานประกอบการในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับ และจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ รวมทั้งปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แต่งตั้งอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในแต่ละสาขาอาชีพ ประกอบด้วยผู้แทนจากธุรกิจอุตสาหกรรม ผู้แทนจากรัฐบาลและหน่วยงานต่างๆ ซึ่งมีความรู้และเชี่ยวชาญในสาขาที่จะจัดทำมาตรฐานร่วมกัน กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละสาขาที่ได้รับการแต่งตั้งและนำเสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พิจารณานุมัติและให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบก่อนนำลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 กำหนดให้มี  
คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย

ปลัดกระทรวงแรงงาน	ประธานกรรมการ
ผู้แทนกระทรวงการคลัง	กรรมการ
ผู้แทนกระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ	กรรมการ
ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม	กรรมการ
ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ	กรรมการ
ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	กรรมการ
ผู้แทนการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	กรรมการ
ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย	กรรมการ
ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	กรรมการ
ผู้แทนสมาคมธนาคารไทย	กรรมการ
ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	กรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิ 2 คน	กรรมการ
ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 1 คน	กรรมการ
ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 1 คน	กรรมการ
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรรมการและเลขานุการ

นอกจากนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้กำหนดให้มีคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่างๆ เสนอให้คณะกรรมการพิจารณา ก่อน เพื่อให้ความเห็นชอบ โดยมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ที่รัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำไปใช้ในการจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพนั้น

#### 4.2 ความหมายของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

มาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ

#### 4.3 องค์ประกอบ และระดับของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จำแนกองค์ประกอบ และระดับของมาตรฐานฝีมือแรงงาน ไว้ดังต่อไปนี้

##### 4.3.1 องค์ประกอบของมาตรฐานฝีมือแรงงานที่สำคัญ ได้แก่

- 1) ความรู้ (Technical Knowledge) ซึ่งจำเป็นที่จะใช้ทำงานนั้นๆ ให้ถูกต้องตามหลักวิชา
- 2) ทักษะ (Skilled) เป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดเป็นความชำนาญมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนด และแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้
- 3) นิสัยอุตสาหกรรม หรือทัศนคติ (Attitude) มีจิตสำนึกในการทำงานที่ดี เช่นการประหยัดวัสดุ การบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักร และตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน

##### 4.3.2 การจัดระดับของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

โดยทั่วไปการจัดแบ่งระดับความรู้ ทักษะ ความชำนาญและทัศนคติของแรงงาน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ตามแนวรูปแบบมาตรฐานทักษะอาชีพขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ดังนี้

ระดับ 1 หรือ ระดับต้น (Basic Level) ใช้ความรู้ ทักษะพื้นฐานของงานในสาขาอาชีพ นั้น ๆ ทำงานได้ตามที่กำหนดไว้ โดยไม่ต้องอาศัยการตัดสินใจ และต้องมีผู้ควบคุมการทำงานหรือตรวจสอบ

ระดับ 2 หรือ ระดับกลาง (Intermediate Level) ใช้ความรู้ความสามารถสูง สามารถ ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพสูง ไม่ต้องมีผู้ควบคุมการทำงาน แต่อาจต้องการคำแนะนำในบางกรณี คุณภาพงานสูง

ระดับ 3 หรือ ระดับสูง (Advanced Level) ใช้ความรู้ ทักษะสูง สามารถวินิจฉัยงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาในงาน ให้คำปรึกษา และแนะนำช่วยเหลือผู้อื่นได้ สามารถประยุกต์เทคโนโลยีใหม่ให้เป็นประโยชน์ต่องานได้

#### 4.4 การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน คือ การจำแนกฝีมือแรงงานออกเป็นระดับต่าง ๆ ตามความสามารถ โดยกำหนดลักษณะของงานที่ควรรู้ และสามารถทำได้ในระดับต่าง ๆ ตามความยากง่ายของงาน ทั้งนี้ไม่คำนึงถึงพื้นฐานการศึกษา แต่จะคำนึงถึงความรู้ และทักษะ ความสามารถในการทำงานเป็นหลัก เพื่อให้โอกาสแก่ลูกจ้างคนงานได้ทดสอบฝีมือ และปรับปรุงยกระดับฝีมือตนเองให้ได้มาตรฐาน ช่วยให้ธุรกิจอุตสาหกรรมนำไปใช้เป็นแนวทางคัดเลือกคนเข้าทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม กำหนดค่าตอบแทนได้ ใกล้เคียงกันสำหรับหน่วยราชการก็สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางหลักสูตรการฝึกอบรมและการแนะแนวอาชีพให้เข้าสู่ระดับมาตรฐาน ทั้งนี้การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานได้นั้นความสำคัญที่มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายให้มีเครื่องชี้วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติของกำลังแรงงาน ผู้ทำงานต้องใช้ทักษะฝีมือว่ามีศักยภาพอยู่ในระดับใด สามารถสร้างผลผลิต และให้บริการที่มีคุณภาพ โดยมีประสิทธิภาพในระดับที่ผู้บริโภคได้รับได้โดยปลอดภัยต่อชีวิตทรัพย์สิน และคุ้มครองการลงทุนหรือไม่ เพื่อประโยชน์ต่อระบบการจ้างงานและต่อผู้บริโภค ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายให้เป็นเครื่องชี้้นำในการพัฒนากระบวนการศึกษา/ฝึกอบรม และการพัฒนาโดยวิธีอื่น ๆ เพื่อสร้างกำลังแรงงานผู้มีฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีให้พอเพียง อันส่งผลต่อโอกาสการแข่งขันในตลาดโลกต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมโดยรวม

การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หมายความว่า การจำแนกฝีมือแรงงานแห่งชาติออกเป็นระดับขั้นตามความสามารถ โดยกำหนดลักษณะของงานที่ควรรู้และสามารถทำได้ในขั้นต่าง ๆ ตามความยากง่ายของงาน รวมถึงการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการในการทดสอบเพื่อวัดระดับฝีมือในแต่ละระดับซึ่งต้องคำนึงถึงตัวชี้วัด ดังนี้

1. ความรู้ (มีความรู้ ความเข้าใจในหลักวิชาการที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง)

2. ความสามารถ

- 1) วิธีปฏิบัติงาน (ถูกต้องตามขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่ดี)
- 2) การใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ (ใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือได้อย่าง ถูกต้อง)
- 3) การใช้วัสดุ (ใช้วัสดุโดยประหยัด โดยมีประสิทธิภาพ)

- 4) ความปลอดภัยในการทำงาน (ทำงานด้วยความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน)
  - 5) ระยะเวลา (ทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา)
  - 6) ผลสำเร็จของงาน (ตรงตามข้อกำหนดใช้การได้ดี คงทน ประณีตและสวยงาม)
3. ทักษะ (ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง)

การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานจะไม่คำนึงถึงพื้นฐานการศึกษา แต่จะคำนึงถึงความรู้และทักษะความสามารถในการทำงานเป็นหลัก เพื่อให้โอกาสแก่ลูกจ้าง คนงานได้ทดสอบฝีมือและปรับปรุงยกระดับฝีมือตนเองให้ได้มาตรฐาน ช่วยให้ธุรกิจอุตสาหกรรมนำไปใช้เป็นแนวทางคัดเลือกคนเข้าทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม กำหนดค่าตอบแทนได้ใกล้เคียงกัน สำหรับหน่วยราชการก็สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางหลักสูตรการศึกษา การฝึกอบรม และการแนะแนวอาชีพให้เข้าสู่ระดับมาตรฐาน

#### 4.4.1 หลักเกณฑ์โดยทั่วไปในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีดังนี้

- 1) ไม่คำนึงถึงระดับการศึกษา ผู้เข้ารับการทดสอบต้องมีความสามารถ และ ประสบการณ์ในสาขาอาชีพนั้น
- 2) ไม่คำนึงถึงความสามารถในการบังคับบัญชา หรือการปกครอง เพราะความสามารถดังกล่าวไม่อาจประเมินผลได้โดยการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 3) คำนึงถึงองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ทักษะ ความรู้ทางทฤษฎีรวมทั้งความรู้ทั่วไปที่เกี่ยวข้องและประสบการณ์ความชำนาญในอาชีพนั้น ๆ
- 4) การกำหนดมาตรฐานในสาขาใดก็ตาม คณะกรรมการจะพิจารณา กำหนดตามความต้องการแรงงานในและนอกประเทศ โดยกำหนดให้สอดคล้องกับการกำหนดมาตรฐานของสากลและสัมพันธ์กับการจัดประเภทของมาตรฐานอาชีพในประเทศไทย มาตรฐานฝีมือแรงงานสามารถแก้ไข เปลี่ยนแปลงได้ ตามความเปลี่ยนแปลงของสภาวะธุรกิจอุตสาหกรรมภายในประเทศ

#### 4.4.2 ลักษณะของการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะดังนี้

- 1) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ดำเนินการ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่คณะกรรมการประกาศกำหนดตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นผู้ปฏิบัติงาน และใช้ในการกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน โดยเน้นเกณฑ์การวัดผลภาคปฏิบัติมากกว่า ภาคทฤษฎี ผู้ผ่านการทดสอบจะได้รับหนังสือรับรอง และตามมาตรา 22, 23 ให้คณะกรรมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ

และให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและส่งเสริมให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (กรรมการ) เพื่อให้คำแนะนำ เตรียมการ ควบคุม และตรวจผลการทดสอบ ซึ่งดำเนินการทดสอบโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือศูนย์ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั่วประเทศ

2) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติดำเนินการโดยผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน) ที่ได้รับอนุญาตจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่คณะกรรมการประกาศกำหนด ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นผู้ปฏิบัติงาน และใช้กำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน โดยผู้ผ่านการทดสอบจะได้รับหนังสือรับรอง

#### 4.5 ความสำคัญของการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นการดำเนินการทดสอบตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนดตามพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการใช้ประโยชน์มาตรฐานฝีมือแรงงานในกระบวนการพัฒนากำลังแรงงานหรือพัฒนาระบบการจ้างงาน เช่น ใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะฝีมือ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานในการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างค่าตอบแทน การวิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่งงาน การเลื่อนตำแหน่ง การรับสมัครงาน และการขึ้น/เพิ่มเงินเดือน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้ผ่านการทดสอบ นายจ้าง ลูกจ้าง/พนักงาน และประชาชน ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มาตรา 22, 23 ให้คณะกรรมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และส่งเสริมให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ผู้ควบคุมและตรวจผลการทดสอบ) เพื่อให้คำแนะนำ เตรียมการ ควบคุม และตรวจผลการทดสอบ ซึ่งดำเนินการทดสอบโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั่วประเทศ

#### 4.6 กลุ่มเป้าหมายที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เพื่อเป็นการเพิ่มผลิตภาพสินค้าและบริการด้วยมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้มีคุณภาพมาตรฐาน มีศักยภาพในการแข่งขัน ด้วยการใช้นักงานที่มีฝีมือเป็นผู้ปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมการทดสอบในกลุ่มแรงงาน ดังนี้

1. แรงงานในระบบการจ้างงาน ทั้งแรงงานทั่วไป (กึ่งฝีมือ) และแรงงานฝีมือ ในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ใช้แรงงาน เพื่อพัฒนาเป็นแรงงานฝีมือ หรือพัฒนาฝีมือให้สูงขึ้น
2. กำลังแรงงานใหม่ ซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นผู้เพิ่งพ้นจากระบบการศึกษา ก่อนเข้าสู่ ตลาดแรงงาน เพื่อวัดระดับฝีมือ ความสามารถ ก่อนเข้าทำงาน

#### 4.7 สาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประกาศกำหนดสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 7 กลุ่มสาขาอาชีพ ดังนี้

- กลุ่มสาขาอาชีพช่างก่อสร้าง
- กลุ่มสาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม
- กลุ่มสาขาอาชีพช่างเครื่องกล
- กลุ่มสาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์
- กลุ่มสาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์
- กลุ่มสาขาอาชีพเกษตรอุตสาหกรรม
- กลุ่มสาขาอาชีพภาคบริการ

#### 4.8 การดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

การดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ การประสานสถานประกอบการ และการรับสมัคร**

1.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก และศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน เข้าใจและ เห็นความสำคัญถึงประโยชน์ของการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อส่งเสริมให้ใช้ประโยชน์จากมาตรฐานฝีมือแรงงานในกระบวนการพัฒนา กำลังแรงงานหรือพัฒนาระบบการจ้างงาน

1.2 ประสานสถานประกอบการ เพื่อสร้างความเข้าใจในกระบวนการพัฒนา ฝีมือแรงงาน และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการ (นายจ้าง) และประชาชน จากการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อวัดระดับ ฝีมือและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาฝีมืออยู่เสมอ ซึ่งเป็นการพัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพใน การทำงานด้วยความรู้ ทักษะความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และยังส่งเสริมให้สถาน ประกอบกิจการจ้างพนักงานที่ผ่านการทดสอบเข้าทำงาน ซึ่งในกระบวนการจ้างงานนอกจากจะใช้

รับสมัครงาน ยังสามารถใช้ในการกำหนดโครงสร้างค่าจ้าง การวิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งงาน และการขึ้นหรือเพิ่มเงินเดือน

1.3 รับสมัครผู้ขอรับการทดสอบ พร้อมทั้งแนะนำในกระบวนการทดสอบการเตรียมการ ทดสอบ และกำหนดวันที่จะทดสอบ ในสาขาอาชีพที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

### **ขั้นตอนที่ 2 การเตรียมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ**

เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผู้ดำเนินการทดสอบจะต้องดำเนินการ ดังนี้

2.1 เตรียมความพร้อมเกี่ยวกับเอกสาร ข้อสอบ และแบบทดสอบ ในสาขาอาชีพที่มีผู้สมัครเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่ยังไม่ได้รับเอกสารจะขอรับมาตรฐาน ฝีมือแรงงานและวิธีการทดสอบได้ที่กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน และกรณีศูนย์ทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานเป็นผู้ดำเนินการทดสอบ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องมีเจ้าหน้าที่เข้าร่วมสังเกตการณ์และเป็นสักขีพยาน ในการทดสอบ หรืออาจส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 1 คน เป็นผู้ทดสอบ ตามที่กำหนดให้มีผู้ทดสอบตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป

2.2 เตรียมความพร้อมเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร และสถานที่ในสาขา อาชีพที่จะทดสอบ โดยหน่วยงานที่เป็นผู้ดำเนินการทดสอบจัดเตรียมให้พร้อมก่อนวันสอบ

2.3 ประสานผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อดำเนินการทดสอบ ควบคุมและตรวจผลการทดสอบ โดยหน่วยงานผู้ดำเนินการทดสอบจะต้องประสานผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพและระดับที่จะทดสอบ ซึ่งอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ประกาศรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อให้การทดสอบแต่ละครั้งมีผู้ทดสอบตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปพร้อมที่จะดำเนินการทดสอบ และถ้าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ไม่ครบ 3 คน ขอให้ประสานผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจากภาครัฐและเอกชนที่เป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในพื้นที่หรือจังหวัดใกล้เคียงเข้ามาเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ และกรณีศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นผู้ดำเนินการทดสอบ จะต้องประสานมายังสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานให้ส่งเจ้าหน้าที่ที่เป็นผู้สังเกตการณ์หรือเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมด้วยทุกครั้ง

### **ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการทดสอบและประเมินผลการทดสอบ**

ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จะต้องดำเนินการดังนี้

1.เตรียมทดสอบและตรวจสอบความพร้อมก่อนทำการทดสอบ แบ่งการทดสอบ เป็น 2 ส่วน ได้แก่



1.1 ภาคความรู้ เป็นการทดสอบความรู้ ลักษณะข้อสอบเป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก โดยจำนวนข้อสอบและเวลาสอบตามแต่ละสาขาอาชีพที่กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เช่น จำนวนข้อสอบ 50 ข้อ เวลา 1 ชั่วโมง และได้คะแนนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60 จึงจะถือว่าสอบผ่านภาคความรู้

1.2 ภาคทักษะและทัศนคติ เป็นการทดสอบทักษะความสามารถ โดยให้ผู้เข้ารับการทดสอบปฏิบัติงานตามแบบทดสอบแต่ละสาขาอาชีพที่กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เช่น ทำแบบทดสอบ ภายในเวลา 1 ชั่วโมง และได้คะแนนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70 จึงจะถือว่าผ่านการทดสอบ ภาคทักษะ

2. ประชุมร่วมกันก่อนทำการทดสอบ เพื่อให้การควบคุม ตรวจสอบมีมาตรฐานเป็นแนวทางเดียวกันตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

3. อธิบายลักษณะ ขั้นตอน วิธีการทดสอบทั้งภาคความรู้และภาคทักษะ จนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการทดสอบ ให้ผู้เข้ารับการทดสอบเข้าใจก่อนดำเนินการทดสอบ

3.1 ภาคความรู้ ให้อธิบายตั้งแต่เริ่มเข้าห้องสอบ วิธีการทดสอบ ลักษณะของข้อสอบ การตอบคำถามและส่งกระดาษคำตอบ

### 3.2 ภาคทักษะ (ปฏิบัติ)

3.2.1 อ่านหรือฟังคำสั่งให้เข้าใจอย่างชัดเจนก่อนลงมือปฏิบัติ

3.2.2 ตรวจสอบเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ให้พร้อมก่อนการปฏิบัติงาน

3.2.3 วางแผนงานและเวลาในการปฏิบัติให้เพียงพอกับงาน

3.2.4 ปฏิบัติตามขั้นตอนและใช้เครื่องมือให้ถูกต้องกับชนิดของงาน

3.2.5 ระหว่างปฏิบัติงานให้คำนึงถึงความปลอดภัย ระวังเรื่องการชำรุดเสียหายของอุปกรณ์และเครื่องมือ

3.2.6 เมื่อปฏิบัติงานเสร็จแล้วให้ตรวจสอบผลงานและเก็บเครื่องมือ อุปกรณ์ให้เรียบร้อย

3.2.7 ให้ผู้เข้ารับการทดสอบได้สอบถาม ถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับการทดสอบภาคปฏิบัติ

4. ดำเนินการทดสอบและควบคุมการทดสอบให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแต่ละสาขาอาชีพและระดับ

5. ตรวจสอบผลการประเมินผลการทดสอบตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยใช้ใบให้คะแนนและใบรวมคะแนนประกอบในการตรวจสอบผล

## 6. ประชุมผู้ทดสอบฯ ร่วมกันตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปก่อนลงคะแนนตัดสินผลการทดสอบ

### การทดสอบ

6.1 เพื่อพิจารณาว่าผู้เข้ารับการทดสอบได้คะแนนร้อยละเท่าไร โดยเกณฑ์การตัดสินผู้เข้ารับการทดสอบจะต้องสอบได้คะแนนรวมทั้งภาคความรู้ ภาคทักษะและทัศนคติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 จึงจะถือว่าสอบผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพและระดับที่ทดสอบ

6.2 ลงลายมือชื่อในใบให้คะแนน ใบรวมคะแนนและใบประกาศคะแนน ทุกครั้งที่ควบคุมตรวจผลการทดสอบ เพื่อให้การทดสอบมาตรฐานฯ มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดการเบี่ยงเบนในการตัดสินหรือใช้อารมณ์ หรือประเมิณผลผิดพลาด และการตรวจสอบ

## ขั้นตอนที่ 4 ประกาศผลการทดสอบ และออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบฯ

### การทดสอบฯ

ขั้นตอนในการประกาศผลการทดสอบ และออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบฯ มีดำเนินการดังนี้

4.1 นายทะเบียนประกาศผลการทดสอบของผู้เข้ารับการทดสอบ

4.2 นายทะเบียนออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และกรณีศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นผู้ดำเนินการทดสอบ เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ร่วมเป็นผู้ทดสอบฯ จะต้องนำผลการทดสอบฯ ของผู้ผ่านการทดสอบฯ ให้นายทะเบียนดำเนินการออกหนังสือรับรองฯ และลงนามร่วมกับศูนย์ทดสอบฯ ต่อไปด้วย

4.3 การลงนามของนายทะเบียนในหนังสือรับรอง กรณีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการทุกจังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ลงนามและกรณีผู้ว่าราชการจังหวัดมอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ผู้อำนวยการสถาบันฯ ผู้อำนวยการศูนย์ฯ เป็นผู้ลงนาม

4.4 กรณีต้องออกใบรับรองผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นภาษาอังกฤษ ให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบฯ เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบหลักฐานการไปทำงานในต่างประเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยผู้อำนวยการสถาบันฯ หรือผู้อำนวยการศูนย์ฯ เป็นผู้ลงลายมือชื่อและใช้ตามตัวอย่างแบบใบรับรองผลการทดสอบ

## ขั้นตอนที่ 5 การรายงานผลการทดสอบ มีการดำเนินการ ดังนี้

5.1 ให้รายงานผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเข้าไปที่ระบบอินเทอร์เน็ต (Internet) เท่านั้น ทั้งนี้จะต้องรายงานภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป โดยการบันทึกข้อมูลจากใบสมัคร และใบประกาศคะแนนซึ่งจะต้องบันทึกรายงานผลการทดสอบทั้งผู้สมัคร ผู้เข้ารับการทดสอบ ผู้ผ่านการทดสอบ เป็นรายบุคคลด้วยเลขหมายประจำตัวประชาชน 13 หลัก

5.2 เมื่อบันทึกข้อมูลเสร็จแล้ว ระบบคอมพิวเตอร์สามารถประมวลผลรายงานผลการทดสอบรายบุคคลได้อย่างอัตโนมัติ ซึ่งจะช่วยตรวจสอบข้อมูลหลังจากบันทึกแล้วอีกครั้ง และเก็บไว้เป็นหลักฐานการจัดเก็บข้อมูล หรือเป็นทะเบียนประวัติของผู้เข้ารับการทดสอบได้

5.3 กรณีศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นผู้ดำเนินการทดสอบให้เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่รับผิดชอบเป็นผู้นำข้อมูลเข้าเช่นเดียวกัน โดยให้บันทึกเพิ่มว่าศูนย์ทดสอบฯ เป็นผู้ดำเนินการทดสอบและให้ระบุชื่อศูนย์ทดสอบอะไร

5.4 ข้อมูลที่บันทึกเสร็จและผ่านการประมวลผลแล้ว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งส่วนกลางและภูมิภาคจะสามารถประมวลผลเป็นรายงานข้อมูลมาใช้งานได้ต่อไป

### 4.9 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย

4.9.1 ความหมายสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ได้ให้ความหมายไว้ว่า สาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย หมายถึง ผู้มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดเตรียมและปรุงอาหารไทยทั้งคาว หวาน และอาหารว่างได้ถูกต้อง และปลอดภัยตามหลักสุขอนามัย ตลอดจนการจัดและตกแต่งแบบไทย

4.9.2 ระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือระดับ 1 (พ่อครัว/แม่ครัว 1) และระดับ 2 (พ่อครัว/แม่ครัว 2) โดยมีรายละเอียดดังนี้

สาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ระดับ 1 (พ่อครัว/แม่ครัว 1) หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือ มีความรู้พื้นฐานในการ ปฏิบัติงาน สามารถทำอาหารไทยได้

#### 1) คุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบ

(1) ผู้เข้ารับการทดสอบต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์นับถึงวันเข้ารับการทดสอบ และ

(2) มีประสบการณ์การทำงานหรือประกอบอาชีพเกี่ยวกับสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือ

(3) ผ่านการฝึกฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ไม่น้อยกว่า 90 ชั่วโมง หรือ

(4) เป็นผู้ที่จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับอาชีพนี้

(5) เป็นผู้ที่จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ โดยมีการเรียนอาหารไทยไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต

2) ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดความรู้ ความสามารถและทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ให้เป็นดังนี้

ด้านความรู้ ประกอบด้วย ขอบเขตความรู้ ความเข้าใจในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) วัตถุประสงค์ประเภทต่างๆ การใช้และการเก็บรักษา ได้แก่ ผักและผลไม้ เนื้อสัตว์ อาหารสดและอาหารแห้ง เครื่องเทศสมุนไพร ฤดูกาลของผักและผลไม้ และการสังเกตดูของสด

(2) การเตรียมอาหารดิบก่อนปรุง ได้แก่ หลักโภชนาการ หลักสุขาภิบาล การทำความสะอาด และการเก็บรักษา

(3) การอ่านและเขียนตำรับอาหาร ได้แก่ ความหมายของตัวย่อในตำรับ การใช้เครื่องมือช่าง ตวง วัด การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการประกอบอาหาร และวิธีเขียนตำรับ

(4) คุณสมบัติของอาหารสำเร็จประเภทต่างๆ ได้แก่ ลักษณะ สี ผิวสัมผัส กลิ่น รส และอุณหภูมิ

(5) เครื่องมือและอุปกรณ์ ได้แก่ การทำความสะอาด และการเก็บรักษา

(6) การใช้อุปกรณ์ในการประกอบอาหาร ได้แก่ การใช้เตาอบ การใช้เตาไมโครเวฟ การใช้อุปกรณ์ความร้อน การใช้อุปกรณ์ความเย็น การใช้เครื่องหั่นและบดอาหาร

(7) ความปลอดภัย ได้แก่ หลักความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การใช้อุปกรณ์ป้องกันภัย การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์อย่างปลอดภัย และการปฐมพยาบาลเบื้องต้น

(8) ความรู้ภาษาอังกฤษเกี่ยวกับอาหาร

ด้านความสามารถ ประกอบด้วย ขอบเขตความสามารถในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

(1) เตรียมอาหารดิบก่อนปรุง สามารถปฏิบัติได้โดย ล้าง หั่น เก็บรักษาอย่างประหยัด

(2) อ่านตำรับอาหาร สามารถเตรียมเครื่องปรุง ชั่ง ตวงเครื่องปรุง และเตรียมอุปกรณ์ได้อย่างครบถ้วนและถูกต้อง

(3) แกะสลักผักผลไม้เบื้องต้น

(4) การจัดอาหารลงจาน สามารถเก็บรักษาอาหารก่อนเสิร์ฟได้อย่างมี  
สุขอนามัย

(5) รักษาความปลอดภัย สามารถเพื่อความปลอดภัยส่วนบุคคลและ  
ส่วนรวม หลักสุขาภิบาลอาหาร และการรักษาความสะอาดสถานที่และอุปกรณ์

(6) ประกอบอาหาร ได้แก่ อาหารคาว และขนม

**ด้านทัศนคติ** ประกอบด้วย การปฏิบัติงาน การตรงต่อเวลา การรักษาวินัย  
มีความซื่อสัตย์ และประหยัด

### 3) วิธีการทดสอบ

(1) การทดสอบความรู้ เป็นการทดสอบความรู้และความสามารถที่จำเป็น  
จะต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ลักษณะข้อสอบเป็นข้อสอบแบบ  
ปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 50 ข้อ เวลา 1 ชั่วโมง คะแนนเต็ม 50 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 30 ของ  
คะแนนทั้งหมด

(2) การทดสอบความสามารถ เป็นการทดสอบความสามารถซึ่งเกิดจาก  
การสะสมประสบการณ์จนเกิดความชำนาญเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตาม  
ข้อกำหนด ถูกขั้นตอนและเสร็จตามเวลาที่กำหนด ลักษณะแบบทดสอบ เป็นการทดสอบ  
ความสามารถ โดยให้ผู้เข้ารับการทดสอบปฏิบัติงานตามใบสั่งงานภาคปฏิบัติในวิธีการทดสอบ  
มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาผู้ประกอบอาหารไทย ระดับ 1 ให้ประกอบอาหาร 1 ชุด ตาม  
ตำรับที่กำหนด ให้เวลา 3 ชั่วโมง คะแนนเต็ม 100 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 70 ของคะแนนทั้งหมด

(3) รายละเอียดวิธีการทดสอบให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศ  
กำหนด

4) การออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน  
แห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ระดับ 1 จะออกให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบ โดยมีเกณฑ์  
ดังนี้

ผู้เข้ารับการทดสอบจะต้องสอบทั้งการทดสอบความรู้ ความสามารถและ  
ทัศนคติโดยจะต้องสอบได้คะแนนทั้งภาคความรู้และภาคความสามารถ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 จึงถือ  
ว่าสอบผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ระดับ 1

สาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ระดับ 2 (พ่อครัว/แม่ครัว 2) หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการปรุงประกอบอาหารไทยใน ร้านอาหารที่มีรายการอาหารไทย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และได้รับมาตรฐาน อาหารสะอาด รสชาติ อร่อย (Clean Food Good Taste) จากกระทรวงสาธารณสุข หรือเทียบเท่าหรือสูงกว่า

(1) คุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบ

1. มีประสบการณ์การทำงานหรือประกอบอาชีพเกี่ยวกับสาขาอาชีพ ผู้ประกอบการอาหารไทย ไม่น้อยกว่า 3 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ ระดับ 1 หรือ

2. ได้คะแนนรวมในการทดสอบ ระดับ 1 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 และมีประสบการณ์ในการทำอาหารไทยไม่น้อยกว่า 3 ปี

(2) ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดความรู้ ความสามารถและ ทักษะในการทำงานของผู้ประกอบการอาชีพในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ให้เป็นดังนี้

ด้านความรู้ ประกอบด้วย ขอบเขตความรู้ ความเข้าใจในเรื่อง ดังต่อไปนี้

1. วัตถุดิบประเภทต่าง ๆ การใช้และการเก็บรักษา ได้แก่ ผักและ ผลไม้ เนื้อสัตว์ อาหารสดและอาหารแห้ง เครื่องเทศสมุนไพร และฤดูกาลของผักและผลไม้

2. การเตรียมอาหารดิบก่อนปรุง ได้แก่ หลักโภชนาการ หลักสุขาภิบาล การทำความสะอาด และการเก็บรักษา

3. การอ่านและเขียนตำรับอาหาร ได้แก่ ความหมายของตัวย่อใน ตำรับ การใช้เครื่องมือช่าง ตวง วัด การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการประกอบอาหาร วิธีเขียนตำรับ การคิดราคาทุนของอาหาร

4. คุณสมบัติของอาหารสำเร็จประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ลักษณะ สี ฝืดสัมผัส กลิ่น รส อุณหภูมิและการจัดตกแต่ง

5. การจัดซื้อ ได้แก่ การกำหนดคุณลักษณะของวัตถุดิบ และ การกำหนดปริมาณวัตถุดิบ

6. เครื่องมือและอุปกรณ์ ได้แก่ การทำความสะอาด และการเก็บรักษา

7. การใช้อุปกรณ์ในการประกอบอาหาร ได้แก่ การใช้เตาอบ การใช้ เตาไมโครเวฟ การใช้อุปกรณ์ความร้อน การใช้อุปกรณ์ความเย็น การใช้เครื่องหั่นและบดอาหาร

8. ความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ หลักความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การใช้อุปกรณ์ป้องกันภัย การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์อย่างปลอดภัย และการปฐมพยาบาลเบื้องต้น

9. สุขอนามัยและความปลอดภัยทางอาหาร ได้แก่ อันตรายในอาหาร และการควบคุมสุขอนามัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบอาหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับอาหาร การทำความสะอาดและการฆ่าเชื้อโรค และการปฏิบัติที่ถูกสุขลักษณะในการปรุงอาหาร

10. การจัดการในครัว ได้แก่ การควบคุมคุณภาพอาหาร การเขียนใบสั่งงาน และการจัดการกับของเหลือ

11. ความรู้ภาษาอังกฤษเกี่ยวกับอาหาร

12. ความรู้เรื่องอาหารไทยในรูปแบบอื่น ๆ ได้แก่ ความรู้เรื่องอาหารมังสวิวัติและอาหารเจ และความรู้เรื่องอาหารแบบฮาลาล

ด้านความสามารถ ประกอบด้วย ขอบเขตความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. เตรียมอาหารคิบก่อนปรุง สามารถปฏิบัติได้โดย ล้าง หั่น เก็บรักษาอย่างประหยัด

2. อ่านตำรับอาหาร สามารถเตรียมเครื่องปรุง ชั่ง ตวงเครื่องปรุง และเตรียมอุปกรณ์ได้อย่างครบถ้วนและถูกต้อง

3. แกะสลักผักผลไม้

4. การจัดอาหารลงจาน สามารถเลือกใช้ภาชนะ แบ่งอาหารเพื่อเสิร์ฟ และเก็บรักษาอาหารก่อนเสิร์ฟ

5. รักษาความปลอดภัย สามารถปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยส่วนบุคคลและส่วนรวม หลักสุขาภิบาลอาหาร และการรักษาความสะอาดสถานที่และอุปกรณ์

6. ประกอบอาหาร ได้แก่ อาหารคาว และขนม

ด้านทัศนคติ ประกอบด้วย แนวความคิดเห็นในเรื่องการพัฒนาความรู้ วิเคราะห์งาน สามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

### (3) วิธีการทดสอบ

1. การทดสอบความรู้ เป็นการทดสอบความรู้และความสามารถที่จำเป็นจะต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ลักษณะข้อสอบเป็นข้อสอบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 70 ข้อ เวลา 1 ชั่วโมง คะแนนเต็ม 70 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 20 ของคะแนนทั้งหมด

2. การทดสอบความสามารถ เป็นการทดสอบความสามารถ ซึ่งเกิดจากการสะสมประสบการณ์จนเกิดความชำนาญเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตามข้อกำหนด ถูกขั้นตอนและเสร็จตามเวลาที่กำหนด ลักษณะแบบทดสอบเป็นการทดสอบ ความสามารถ โดยให้ผู้เข้ารับการทดสอบปฏิบัติงานตามใบสั่งงานภาคปฏิบัติในวิธีการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ระดับ 2 ให้ประกอบอาหาร 1 ชุด ตามตำรับที่ กำหนดให้เวลา 3 ชั่วโมง คะแนนเต็ม 100 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 80 ของคะแนน ทั้งหมด

3. รายละเอียดวิธีการทดสอบให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศ กำหนด

(4) การออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบ อาหารไทย ระดับ 2 จะออกให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบ โดยมี เกณฑ์ดังนี้

ผู้เข้ารับการทดสอบจะต้องสอบทั้งการทดสอบความรู้ ความสามารถ และทัศนคติโดยจะต้องสอบ ได้คะแนนทั้งภาคความรู้และภาคความสามารถ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 จึงถือว่าสอบผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ระดับ 2

## 5. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

### 5.1 ความเป็นมากรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากอดีตถึงปัจจุบัน รัฐบาลได้ให้ความสำคัญของงานด้านแรงงานเสมอมา เริ่มตั้งแต่การมีพระราชบัญญัติ ที่เกี่ยวกับด้านแรงงานว่าด้วยเรื่องการบริหารจัดการงานของรัฐและ เอกชนในปี พ.ศ. 2475 ในสมัยที่ยังเป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย รัฐบาลสมัย ต่อ ๆ มา ได้พยายามปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ ด้านแรงงาน ให้ทันยุคทันสมัยอยู่เสมอมา กล่าวคือ มีการโอนแผนกจัดการงาน ไปสังกัด กรมพาณิชย์ กระทรวงเศรษฐกิจ ด้วยเหตุผลว่าเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจ

ในปี พ.ศ. 2484 เป็นยุคที่รัฐบาลให้ความสำคัญในเรื่องการสงเคราะห์ประชาชน ให้มี อาชีพเพื่อความอยู่ที่ดี จึงโอนงานมาสังกัดกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2496-2505 มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหน่วยงานเพื่อดำเนินการด้านแรงงานเรื่อยมา และเริ่มให้ ความสำคัญด้านการฝึกอาชีพ โดยระยะแรกเป็นแผนกอาชีวศึกษา จนกระทั่งเป็น ศูนย์ฝึกอาชีพ สังกัดกองแรงงาน และสังกัดส่วนแรงงานในที่สุด แต่ยังคงอยู่กับกรมประชาสงเคราะห์



กระทรวงมหาดไทย และในปีพ.ศ. 2508 มีการยกฐานะส่วนแรงงานขึ้นเป็นกรมแรงงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วย ภารกิจหลักทางด้าน การจัดการหางาน การคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งการฝึกอาชีพ ในช่วง พ.ศ. 2511 มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติขึ้น โดยให้ปฏิบัติควบคู่ไปกับกองพัฒนาอาชีพ จนกระทั่ง พ.ศ. 2516 ได้มีพระราชกฤษฎีกาฯ เปลี่ยนกองพัฒนาอาชีพเป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (ตัดคำว่า"แห่งชาติ" ออก) ระหว่าง พ.ศ. 2517-2534 ได้มีการขยายการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในภูมิภาคอีก 8 แห่งคือ ที่จังหวัดราชบุรี ชลบุรี ลำปาง ขอนแก่น สงขลา นครสวรรค์ อุบลราชธานี และสุราษฎร์ธานี และยังได้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขึ้นด้วยอีก 2 แห่ง คือ ที่จังหวัดปัตตานี และชัยภูมิ เพื่อขยายบริการการฝึกอาชีพให้เข้าถึงประชาชนในระดับพื้นที่มากขึ้น

ในปี พ.ศ. 2535 คณะรัฐมนตรีมีมติยุบส่วนราชการ กรมแรงงาน พร้อมกับมีการจัดตั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขึ้น สังกัดกระทรวงมหาดไทย ปี พ.ศ. 2536 รัฐบาลได้จัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น โดยโอนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงมหาดไทยไปสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และในเวลาเดียวกันได้มีการจัดตั้งกรมการจ้างงานขึ้น จึงได้โอนงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวกับการจ้างงานทั้งในและต่างประเทศ งานควบคุมคนงานที่เป็นต่างด้าวไปสังกัดกรมการจ้างงาน

พ.ศ. 2545 รัฐบาลได้มีการปฏิรูประบบบริหารราชการใหม่ โดยปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม ทั้งหมดตามบทบาท ภารกิจ ซึ่งทำให้มีกระทรวงเพิ่มขึ้น กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมถูกแยกออกเป็น 2 กระทรวง คือ กระทรวงแรงงาน และกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และรับผิดชอบภารกิจเฉพาะด้านพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ เช่นเดิม

## 5.2 ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวง ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุม กำกับดูแลการประกอบอาชีพ

ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ ตลอดจนประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
3. จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการ ของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรอง ความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
5. ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
6. ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ การพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ
7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

### 5.3 ส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แบ่งออกเป็น 33 ส่วนงาน ดังต่อไปนี้

- (1) สำนักงานเลขานุการกรม
- (2) กองบริหารการคลัง
- (3) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- (4) กองแผนงานและสารสนเทศ
- (5) กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ
- (6) กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (7) - (31) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 – 24
- (32) สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

(33) สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

#### 5.4 สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

ปี พ.ศ. 2546 ได้มีการปฏิรูประบบราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีการตั้ง "สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก" ซึ่งเริ่มต้นจาก 3 กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานพัฒนาระบบและรูปแบบการฝึก กลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึก และกลุ่มงานอุตสาหกรรมบริการ

ต่อมา สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกได้มีการปฏิรูประบบราชการเป็นการภายในอีกครั้ง และมี 5 กลุ่มงาน ดังนี้

1. กลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก
2. กลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึก
3. กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก
4. กลุ่มงานอุตสาหกรรมบริการ
5. กลุ่มงานสถานฝึกและครุภัณฑ์การฝึก

มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบและรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- (2) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาผู้ฝึกเกี่ยวกับเทคนิคการฝึกและวิชาการในสาขาต่าง ๆ การกำกับและส่งเสริมสถานฝึกอบรมภาครัฐและเอกชน เพื่อตอบสนองการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศ การพัฒนาผู้ประเมินและการอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (3) จัดทำและพัฒนาหลักสูตร ชุดการฝึก มาตรฐานการฝึก อุปกรณ์ช่วยฝึก และเทคโนโลยีในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (4) ฝึกอบรมผู้ฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
- (5) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแก่กำลังแรงงานและผู้ประกอบการ
- (6) บริหารจัดการศูนย์บริภัณฑ์เทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (7) ส่งเสริมและสนับสนุนเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่สถานฝึกอบรมของภาครัฐ และภาคเอกชน
- (8) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศในการพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงาน

(9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ (Competency) งานวิจัยเกี่ยวกับการการฝึกอบรม และงานวิจัยเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยจะนำเสนอตามลำดับ

สมชาติ เลขาลาวณิชย์ (2542) ได้ศึกษามาตรฐานฝีมือแรงงานกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจพบว่าควรส่งเสริมให้มีการใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสร้างความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจอย่างจริงจัง ควรหาทางเชื่อมโยงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานกับค่าตอบแทนเข้าด้วยกันในอนาคตอีก 10 ปีข้างหน้า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมขึ้น โดยค่าจ้างควรขึ้นอยู่กับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ความรู้ ความสามารถและทัศนคติในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจโดยรวมการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับช่างฝีมือตามระดับชั้นของมาตรฐานฝีมือแรงงาน จะช่วยลดปัญหาความไม่เป็นธรรมที่มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานไร้ฝีมือ (กรรมกร) อยู่เสมอในขณะที่แรงงานฝีมือไม่มีการปรับปรุงแต่อย่างใด

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะในการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบการวิจัยและการดำเนินการวิจัยนี้ซึ่งจะได้ใช้เป็นแนวทางในการออกแบบการวิจัยและการดำเนินการวิจัยนี้ต่อไป

กล่าวโดยสรุปแล้ว การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทนี้เป็นการทบทวนวรรณกรรมตามแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งกระทำเพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบการวิจัย โดยได้คัดเลือกวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้มาทบทวนจำนวนหนึ่งเพื่อเป็นพื้นฐาน และจะทำการทบทวนวรรณกรรมเพิ่มเติมต่อเนื่องไปในระหว่างการดำเนินงาน โครงการจนเสร็จสิ้นการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากจะต้องใช้วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในส่วนต่าง ๆ รวมทั้งในการเขียนรายงานการวิจัยขั้นสุดท้าย ในตอนท้ายของการวิจัยด้วยเพื่อ การยืนยัน (Confirm) สนับสนุน (Support) และ เปรียบเทียบ (Compare) และ เปรียบเทียบความแตกต่าง (Contrast) ข้อค้นพบที่เกิดจากงานวิจัยนี้ (Cresswell 2009; Creswell 2003)

อย่างไรก็ตาม การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวอย่างหรือแบบโครงสร้างมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะตามความต้องการของสถานประกอบการที่เผยแพร่แก่สาธารณะมีน้อยมาก และไม่เป็นการเหมาะสมที่จะนำมาเปิดเผยเนื่องจากเป็นเอกสารที่

แต่ละสถานประกอบกิจการจัดทำขึ้นใช้เป็นการภายใน ไม่มีการนำมาเผยแพร่ การศึกษาในครั้งนี้จึงไม่สามารถนำมาบรรจุในเอกสารฉบับนี้ได้

พรศิวลักษณ์ ผิวสอาด (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของแรงงานฝีมือที่เข้าทดสอบกับ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อุบลราชธานี โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาถึงทัศนคติของแรงงานฝีมือต่อการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และ (3) เพื่อเป็นแนวทางในการปรับกลวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และมาตรฐานสากล กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นแรงงานฝีมือที่เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฯ อุบลราชธานี จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ (1) แบบสอบถามภูมิหลัง (ปัจจัยทางด้านชีวสังคม) และ (2) แบบวัดทัศนคติต่อการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ที่ผ่านการตรวจสอบความแม่นยำ (Validity) และมีค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) อยู่ในระดับสูง ( $\text{Alpha} = .89$ ) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) หรือการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการศึกษามีดังนี้ (1) แรงงานฝีมือที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติที่ดีต่อการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเฉพาะด้าน พบว่า แรงงานฝีมือที่ทัศนคติที่ดีในระดับสูงต่อด้านประโยชน์จากการทดสอบ และด้านสถานที่ในการทดสอบ ส่วนด้านวิธีการทดสอบ เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ และระยะเวลาในการทดสอบ มีทัศนคติ ที่ดีอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยด้านชีวสังคมที่มีความสัมพันธ์กับ ทัศนคติต่อการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาช่างที่ประกอบอาชีพ รายได้ ประสบการณ์ในการฝึกอาชีพ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขาช่างที่เข้าทดสอบ และเหตุผลในการทดสอบ กล่าวคือ แรงงานฝีมือที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีทัศนคติที่ดีต่อการทดสอบมาตรฐานฯ มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 26-35 ปี และอายุไม่เกิน 25 ปี กลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีทัศนคติที่ดีต่อการทดสอบมาตรฐานฯ มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 26-35 ปี แรงงานฝีมือที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีทัศนคติที่ดีต่อการทดสอบมาตรฐานฯ มากกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น มีทัศนคติที่ดีต่อการทดสอบมาตรฐานฯ มากกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา แรงงานฝีมือที่ประกอบอาชีพกลุ่มสาขาช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ มีทัศนคติที่มีต่อการทดสอบมาตรฐานฯ มากกว่ากลุ่มที่ประกอบอาชีพกลุ่มสาขาช่างก่อสร้าง ช่างยนต์และช่างกลโรงงาน

ตามลำดับ แรงงานฝีมือที่มีรายได้ต่อเดือน 6,501 บาทขึ้นไป มีทัศนคติที่ดีต่อการทดสอบมาตรฐานฯ มากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000 – 6,500 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 2,000 -5,000 บาท มีทัศนคติที่ดีต่อการทดสอบมาตรฐานฯ มากกว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000 – 6,500 บาท แรงงานฝีมือที่ประสบการณ์ในการฝึกอาชีพ มีทัศนคติที่ดีต่อการทดสอบมาตรฐานมากกว่า กลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์ แรงงานฝีมือที่ทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการทดสอบมาตรฐานฯ มากกว่ากลุ่มที่ไม่ทราบข้อมูลข่าวสาร แรงงานฝีมือที่เข้าทดสอบสาขาช่างก่อสร้าง และช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ มีทัศนคติที่ดีต่อการทดสอบมาตรฐานฯ มากกว่ากลุ่มที่เข้าทดสอบสาขาช่างยนต์ และสาขาช่างกลโรงงานตามลำดับ และกลุ่มที่เข้าทดสอบ สาขาช่างยนต์มีทัศนคติที่ดี ต่อการทดสอบมาตรฐานฯ มากกว่ากลุ่มที่เข้าสอบสาขาช่างกลโรงงาน และแรงงานฝีมือที่มีเหตุผลในการเข้าทดสอบมาตรฐานฯ เพื่อได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อการทดสอบมาตรฐานฯ มากกว่า กลุ่มที่มีเหตุผลในการเข้าทดสอบ เพื่อใช้ประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่งส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ สถานภาพการทำงาน และระดับชั้นมาตรฐานฝีมือแรงงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อปรับกลวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี ความต้องการของแรงงานฝีมือ นายจ้าง และสถานประกอบการ ในอันที่ทำให้แรงงานฝีมือมีคุณภาพได้มาตรฐานสูงขึ้น หรือสร้างเสริมทัศนคติที่ดีต่อการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานดังนี้ (1) สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ควรจัดอบรมเผยแพร่ทางด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย (2) วิธีการทดสอบมาตรฐานที่สถาบันฯ/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการอยู่ ควรให้ได้มาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน ในทุกกลุ่มสาขาช่าง (3) ควรกำหนดและพัฒนาแบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ และ (4) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรส่งเสริมผลักดันให้มาตรฐานฝีมือแรงงานมีผลต่ออัตราค่าจ้างแรงงานอย่างจริงจัง

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของแรงงานฝีมือที่เข้าทดสอบ ซึ่งการศึกษายังไม่ครอบคลุมถึงเรื่องการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานโดยตรงแต่เป็นส่วนหนึ่งของระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่กำลังดำเนินการอยู่นี้ โดยจะได้นำข้อเสนอแนะจากงานวิจัยนี้ไปใช้ประกอบในการดำเนินการวิจัยต่อไป

สมชาติ เลขาลาวัณย์ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้ตัวชี้วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้นำตัวชี้วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแต่ละสาขา

ช่างมาใช้ในการฝึกเตรียมเข้าทำงานในสาขาช่างนั้นๆ มากน้อยเพียงไร ศึกษาปัญหาอุปสรรค หรือ ข้อจำกัดในการนำตัวชี้วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมาใช้ในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน เสนอ แนวทางการใช้ตัวชี้วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูฝึกฝีมือแรงงานที่ทำหน้าที่ฝึกอบรม จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวน 207 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 69 สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าฐานนิยม และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า (1) ครูฝึกฝีมือแรงงานส่วนมากเป็นชาย อายุเฉลี่ยประมาณ 40 ปี ส่วนใหญ่จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. และ ปวส. รองลงมาจบปริญญาตรี ซึ่งผู้จบปริญญาตรี ส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มงานช่างอุตสาหกรรม ผู้จบ ปวส. ส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มงานช่างเครื่องกล ส่วนผู้ จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. และ ปวท. ส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มงานก่อสร้างและช่างเครื่องกล (2) ในการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งพิจารณาจากองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ สถิติปัญญา สภาพร่างกาย สภาพจิตใจ สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางสังคม จุดคุ้มทุน แนวโน้ม และ การคัดเลือกในภาพรวมให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านสภาพจิตใจอยู่ในระดับมาก (3) ในการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงานมีการใช้ตัวชี้วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ (ก) การกำหนดให้ใช้ตัวชี้วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติใน หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ในภาพรวม ให้ความสำคัญในระดับมาก ยกเว้นการกำหนด ลักษณะของงานที่ควรรู้และสามารถทำได้ในขั้นต่างๆ ตามความยากง่ายของงาน การกำหนด ระยะเวลาของงานแต่ละอย่างที่เหมาะสมแล้วเสร็จและการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อสิ่งแวดล้อมที่ เกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ข) การสอนผู้รับการฝึกโดยการให้ความรู้ คำปรึกษา แนะนำ ควบคุมสาธิตให้ทดลองปฏิบัติด้วยตัวชี้วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในภาพรวมทุก ด้านให้ความสำคัญในระดับมาก (4) ในการประเมินฝีมือความรู้ ความสามารถและทัศนคติในการ ทำงานของผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ครูฝึกฝีมือแรงงานส่วนใหญ่ประมาณ ร้อยละ 63.5 จะ ประเมินเมื่อจบการฝึกแต่ละวิชาและเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ทั้งนี้ (ก) ในการประเมินระหว่าง การฝึกแต่ละวิชาได้ให้ความสำคัญต่อตัวชี้วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ยกเว้นด้านความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามหลักวิชาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน ที่ควรรู้และสามารถทำได้ในขั้นต่างๆ ตามความยากง่ายของงาน การทำงานแต่ละขั้นให้แล้วเสร็จ ตามเวลาที่กำหนดและความสามารถในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อยู่ใน ระดับปานกลาง (ข) ในการประเมินเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมตามหลักสูตรได้ให้ความสำคัญต่อ ตัวชี้วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านความรู้ ความเข้าใจ

ที่ถูกต้องตามหลักวิชาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติโดยสรุป ความสามารถในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยสรุป และการนำตัวชี้วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแนะนำและประสานให้สถานประกอบการนำไปใช้ในการประเมินฝีมือ ความรู้ ความสามารถและทัศนคติในการทำงานของผู้รับการฝึกในกิจการอยู่ในระดับปานกลาง (5) การที่ครูฝึกฝีมือแรงงานบางส่วนไม่ได้นำตัวชี้วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปใช้ประกอบการฝึกอบรมผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากหลักสูตรแต่ละสาขาไม่ได้ระบุเรื่องตัวชี้วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไว้ นอกจากนี้ครูฝึกฝีมือแรงงานได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อกระบวนการการใช้ตัวชี้วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ดังนี้ (ก) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูฝึกฝีมือแรงงานควรได้รับการพิจารณำไปวิเคราะห์เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพของครูฝึกฝีมือแรงงาน (ข) ในการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงานควรชี้แจงทำความเข้าใจให้ครูฝึกฝีมือแรงงานได้ให้ความสำคัญต่อการนำทุกองค์ประกอบไปใช้ประโยชน์ประกอบการคัดเลือก (ค) ในการจัดฝึกอบรมผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ควรเพิ่มระดับการใช้ตัวชี้วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติทุกด้านให้อยู่ในระดับมาก ทั้งในการกำหนดหลักสูตรและการสอนผู้รับการฝึก โดยการใช้ความรู้ คำปรึกษา แนะนำ ควบคุม สาคิตให้ทดลองปฏิบัติ (ง) ในการประเมินฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ควรเพิ่มระดับการใช้ตัวชี้วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติทุกด้านให้อยู่ในระดับมากทั้งในระหว่างกระบวนการฝึกและเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกตามหลักสูตร (จ) ปัญหา อุปสรรค หรือข้อจำกัดในการใช้ตัวชี้วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมาใช้ในการฝึกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน และข้อเสนอแนะจากครูฝึกฝีมือแรงงานควรได้รับการศึกษาวิเคราะห์เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้คือ (1) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรยึดมั่นการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามปรัชญาอย่างมั่นคงไม่แปรเปลี่ยนไปตามกระแสจนขาดเอกลักษณ์ (2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีความชัดเจนในการกำหนดนโยบายให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาครัฐและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด นำตัวชี้วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปใช้ประโยชน์ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้กับผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน (3) การพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรปรับบทบาทองค์การให้มีฐานะเป็นหน่วยงานต้นแบบของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้มาตรฐานเพื่อเป็นการพัฒนาหน่วย และเป็นแบบอย่างให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน



งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการใช้ตัวชี้วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในการฝึกเตรียมเข้าทำงานซึ่งยังไม่คลุมถึงเรื่องการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานโดยตรง แต่เป็นส่วนหนึ่งของระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่กำลังดำเนินการอยู่ โดยจะได้นำข้อเสนอแนะจากการงานวิจัยนี้ไปใช้ประกอบในการดำเนินการวิจัยต่อไป

สวรรยา ธีราวิทยางกูร (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความสามารถทางการจัดการของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ของไทย การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถทางการจัดการของผู้บริหารในองค์กรธุรกิจค้าปลีก และเพื่อพัฒนาแบบจำลองความสามารถทางการจัดการของผู้บริหารในองค์กรธุรกิจค้าปลีก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็น ผู้บริหารขององค์กรธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครรวม 5 แห่ง แบ่งเป็นผู้บริหารระดับกลางจำนวน 89 คนและผู้บริหารระดับต้นจำนวน 95 คนรวมทั้งสิ้น 184 คน มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องความสามารถทางการจัดการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และใช้เทคนิคการวิเคราะห์การผันแปรหลายตัวแปร เทคนิคการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของผู้บริหารส่งผลต่อความสามารถทางการจัดการด้านทักษะส่วนบุคคล และประสบการณ์ที่แตกต่างกันของผู้บริหารส่งผลต่อความสามารถทางการจัดการด้านคุณลักษณะพิเศษสำหรับความสามารถขั้นสูง สำหรับการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ ทักษะในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยทางด้านตัวกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยี การจัดโครงสร้างองค์กร ผลตอบแทนและการฝึกอบรมและพัฒนา พบว่ามีผลต่อความสามารถทางการจัดการของผู้บริหารในทุกด้าน และการศึกษาแบบจำลองความสามารถทางการจัดการ สามารถสรุปความคาดหวังของผู้บริหารได้ดังนี้ ความคาดหวังสูง ได้แก่ ความสามารถด้านคุณลักษณะพิเศษ สำหรับการจัดการขั้นสูง ความคาดหวัง รองได้แก่ การเป็นผู้นำ ทักษะส่วนบุคคล และการทำงานเป็นทีม ความคาดหวังทั่วไป ได้แก่ พลังในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร ความรู้ บุคลิกภาพ และการวิเคราะห์

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการกำหนดขีดความสามารถของบุคคลากรในธุรกิจค้าปลีกอย่างไรก็ตามข้อค้นพบจากการศึกษานี้บางส่วนสามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยที่กำลังดำเนินการอยู่ได้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีรายละเอียดวิธีดำเนินการศึกษา ประกอบด้วย 4 ส่วนดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการศึกษา
2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. รูปแบบการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) ที่เน้นการศึกษาแบบตัดขวาง (Cross-sectional studies) เก็บรวบรวมข้อมูลเพียงครั้งเดียว

#### 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

##### 2.1 ประชากร

จำนวนผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวน 301 คน

##### 2.2 กลุ่มตัวอย่าง

จำนวนผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

$e$  = ความคาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{301}{1 + 301(0.05)^2} \\ &= 171.75 \end{aligned}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้เท่ากับ 172 คน

นั่นหมายความว่า กลุ่มผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพ ผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 172 คน

**2.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง** ผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จากผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อดำเนินการสำรวจและสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบไปด้วยเนื้อหา 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการทำงาน รายได้ และความคาดหวังในการเข้าทดสอบผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ใช้แบบสอบถามแบบ Multiple Choice Questions

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึก

และเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านผลผลิต (Output) ซึ่งทำการวัดระดับสมรรถนะของผู้เข้าทดสอบฯ ตามข้อกำหนดทางวิชาการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดไว้ โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านผลลัพธ์ (Outcome) ซึ่งทำการวัดระดับความพึงพอใจในการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน และระดับความคิดเห็นด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale)

ตอนที่ 4 การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม โดยนำเครื่องมือศึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเนื้อหาอย่างน้อย 3 ท่าน เพื่อพิจารณาให้คะแนนความคิดเห็นโดยกำหนดคะแนนความคิดเห็นดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

สรุปผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruency Index) มีข้อกำหนด มาตรฐาน 2 ค่า ดังนี้

1. คำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 ข้อคำถามนั้นจะถูกคัดเลือกไว้ใช้
2. คำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.70 ข้อคำถามนั้นจะถูกตัดออกหรือต้องนำไปปรับปรุงจากการคำนวณค่า IOC ของแบบสอบถามฉบับนี้ ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.95 ซึ่งค่า IOC

ที่ยอมรับได้คือตั้งแต่ 0.70 เป็นต้นไป แสดงว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ใช้ในงานศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีคุณภาพตรงตามเนื้อหาอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (สุวรรณีย์ สิริโกภาภิรมย์, 2546) นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข

นอกจากนี้ผู้ศึกษายังได้ดำเนินการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทำการทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้ทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามในส่วนคำถามที่เป็นประเภทเรียงอันดับ ตามวิธีของ Cronbach's Alpha และนำข้อมูลที่เก็บพร้อมมาทำการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดให้ระดับความน่าเชื่อถือไม่ต่ำกว่า 0.70 หาก

แบบสอบถามยังมีข้อบกพร่องในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง ผู้ศึกษาจะดำเนินการปรับปรุงและแก้ไขจนผ่านทุกขั้นตอน

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ประเภทตามลักษณะข้อมูลที่จัดเก็บ ดังนี้

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 172 ชุด

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ ตำรา ภูมิหาย ผลงานการศึกษา บทความ รวมทั้งค้นคว้าข้อมูลจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำความเข้าใจสภาพข้อเท็จจริงในการศึกษา

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ดังนี้

แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ผู้ศึกษาใช้ตารางแสดงค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

แบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 ผู้ศึกษาใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) มี 4 ระดับ โดยให้กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

4	คะแนน	หมายถึง	มากที่สุด
3	คะแนน	หมายถึง	มาก
2	คะแนน	หมายถึง	น้อย
1	คะแนน	หมายถึง	น้อยที่สุด

การแปรผลแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้กำหนดค่าการแปรความหมายจาก  
การคำนวณหาอัตราภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์การประเมินดังกล่าว สามารถกำหนดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ช่วงคะแนน
มากที่สุด	3.26 – 4.00
มาก	2.51 – 3.25
น้อย	1.76 – 2.50
น้อยที่สุด	1.00 – 1.75

**5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)** ผู้ศึกษาใช้ค่า  
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นค่าที่วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัว  
แปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป (หรือข้อมูล 2 ชุดขึ้นไป) เพื่อทดสอบสมมติฐาน



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 172 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ได้ผลการศึกษาดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

ตอนที่ 2.1 ด้านผลผลิต (Output)

ตอนที่ 2.2 ด้านผลลัพธ์ (Outcome)

ตอนที่ 3 ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตอนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย

**สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอวิเคราะห์ข้อมูล**

เพื่อให้เข้าใจผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดียิ่งขึ้น ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติและอักษรย่อที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

Ho	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
Ha	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการทำงาน รายได้ และความคาดหวังในการเข้าทดสอบฯ โดยใช้สถิติพื้นฐานคือ การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ จากนั้นนำมาอ่านค่าเพื่อใช้ในการอภิปรายผลและนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบตารางประกอบสามารถแจกแจงได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	68	39.53
หญิง	104	60.47
<b>รวม</b>	<b>172</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 แสดงลักษณะเพศของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 60.47 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 39.53

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุต่ำกว่า 20 ปี	57	33.14
อายุ 21 - 30 ปี	32	18.60
อายุ 31 - 40 ปี	41	23.84
อายุ 41 - 50 ปี	30	17.44
อายุ 51 ปีขึ้นไป	12	6.98
<b>รวม</b>	<b>172</b>	<b>100.00</b>



จากตารางที่ 4.2 แสดงลักษณะอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 33.14 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 23.84 ช่วงอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 ช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 17.44 และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.98

ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ภาคเอกชน(บริษัท/ห้าง/ร้าน)	22	12.79
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	56	32.56
ผู้ว่างงาน	34	19.77
อื่น ๆ	60	34.88
<b>รวม</b>	<b>172</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.3 แสดงลักษณะสถานภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานอื่น ๆ อาทิเช่น กำลังศึกษา จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 34.88 รองลงมาประกอบธุรกิจส่วนตัว จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 32.56 ผู้ว่างงาน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.77 และภาคเอกชน (บริษัท/ห้าง/ร้าน) จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.79

ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้ (บาท/เดือน)	จำนวน	ร้อยละ
0 - 5,000	94	54.65
5,001 - 9,000	24	13.95
9,001 - 15,000	32	18.60
15,001 - 20,000	10	5.81
20,001 - 30,000	12	6.98
30,000 ขึ้นไป	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>172</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.4 แสดงลักษณะรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 0 – 5,000 บาท/เดือน จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 54.65 รองลงมา มีรายได้ 9,001 – 15,000 บาท/เดือน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 รายได้ 5,001 – 9,000 บาท/เดือน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.95 รายได้ 20,001 – 30,000 บาท/เดือน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.98 รายได้ 15,001 – 20,000 บาท/เดือน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.81 และไม่มีผู้ใดมีรายได้ 30,000 บาท/เดือนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.00

ตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการเข้าทดสอบฯ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความคาดหวังในการเข้าทดสอบฯ	จำนวน	ร้อยละ
เพื่อเพิ่มทักษะและรับการถ่ายทอดเทคโนโลยี	58	6.88
เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือ	131	15.54
เปลี่ยนงาน	124	14.71
เพิ่มเงินเดือน/รายได้	127	15.07
สมัครงานในประเทศ	151	17.91
สมัครงานต่างประเทศ	72	8.54
เพื่อเป็นประโยชน์กับตนและครอบครัว	97	11.51
เพื่อประกอบอาชีพส่วนตัว	83	9.85
<b>รวม</b>	<b>843</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 172 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามข้อนี้ทั้งหมด 843 คำตอบ โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังในการเข้าทดสอบฯ เพื่อสมัครงานในประเทศมากที่สุด จำนวน 151 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 17.91 รองลงมา เป็น เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือ จำนวน 131 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 15.54 เพื่อเพิ่มเงินเดือน/รายได้ จำนวน 127 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 15.07 และเปลี่ยนงาน จำนวน 124 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 14.71 ซึ่งได้ค่าร้อยละใกล้เคียงกัน

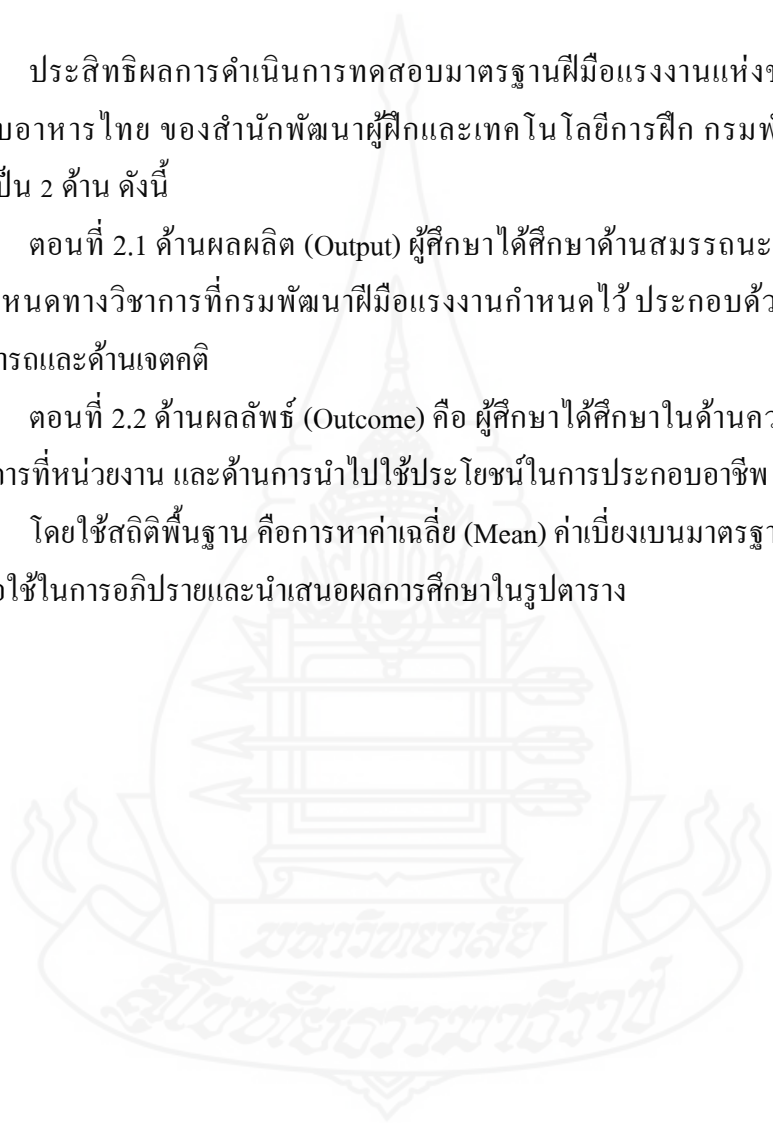
**ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือ  
แรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึก  
และเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

ประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพ  
ผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน  
แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

ตอนที่ 2.1 ด้านผลผลิต (Output) ผู้ศึกษาได้ศึกษาด้านสมรรถนะของผู้เข้าทดสอบฯ  
ตามข้อกำหนดทางวิชาการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดไว้ ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้าน  
ความสามารถและด้านเจตคติ

ตอนที่ 2.2 ด้านผลลัพธ์ (Outcome) คือ ผู้ศึกษาได้ศึกษาในด้านความพึงพอใจในการ  
เข้ารับบริการที่หน่วยงาน และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ

โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมา  
อ่านค่าเพื่อใช้ในการอภิปรายและนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบตาราง



## ตอนที่ 2.1 ด้านผลผลิต (Output) มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงข้อมูลด้านสมรรถนะผู้เข้าทดสอบฯ (ด้านความรู้)

สมรรถนะผู้เข้าทดสอบ (ด้านความรู้)	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. มีความรู้ ความเข้าใจใน <b>การเลือกใช้และการเก็บรักษา</b> วัตถุดิบประเภทต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่น ผักและผลไม้ เครื่องเทศ อาหารแห้ง เป็นต้น	3.73	0.447	มากที่สุด	3
2. มีความรู้ ความเข้าใจ <b>หลักการเตรียมอาหารดิบก่อนปรุง</b> ได้แก่ หลักโภชนาการ หลักสุขาภิบาล การทำความสะอาด และการเก็บรักษา	3.84	0.410	มากที่สุด	1
3. มีความรู้ ความเข้าใจ <b>คุณสมบัติของอาหารสำเร็จ</b> ประเภทต่างๆ ได้แก่ ลักษณะ สี ผิวสัมผัส กลิ่น รส และอุณหภูมิ	3.80	0.404	มากที่สุด	2
4. สามารถ <b>อ่านและเขียนตำรับอาหาร</b> ได้อย่างถูกต้อง	3.69	0.502	มากที่สุด	4
5. สามารถ <b>ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์</b> ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.73	0.447	มากที่สุด	3
6. มีความรู้ ความเข้าใจ <b>หลักความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน</b> การใช้อุปกรณ์ป้องกันภัย และการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์อย่างปลอดภัย	3.68	0.468	มากที่สุด	5
7. มีความรู้ ความเข้าใจ <b>หลักการปฐมพยาบาลเบื้องต้น</b>	3.48	0.513	มากที่สุด	7
8. มีความรู้ <b>ภาษาอังกฤษ</b> เกี่ยวกับอาหาร	3.49	0.577	มากที่สุด	6
ภาพรวมสมรรถนะผู้เข้าทดสอบ (ด้านความรู้)	3.68	0.413	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยสมรรถนะผู้เข้าทดสอบฯ ด้านความรู้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจหัวข้อ หลักการเตรียมอาหารดิบก่อนปรุง มากที่สุด เป็นลำดับ 1 กล่าวคือ ค่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมาได้แก่ หัวข้อคุณสมบัติของอาหารสำเร็จประเภทต่างๆ เป็นลำดับ 2 กล่าวคือ ค่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.80 และภาพรวมสมรรถนะผู้เข้าทดสอบฯ ด้านความรู้ มีค่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.68

ตารางที่ 4.7 แสดงข้อมูลทางสมรรถนะผู้เข้าทดสอบฯ (ด้านความสามารถ)

สมรรถนะผู้เข้าทดสอบ (ด้านความสามารถ)	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
9. สามารถเตรียมอาหารดิบก่อนปรุงได้โดยการล้าง หั่น เก็บรักษา อย่างประหยัด	3.53	0.500	มากที่สุด	4
10. สามารถอ่านตำรับอาหาร เตรียมเครื่องปรุง ชั่ง ตวง เครื่องปรุง และเตรียมอุปกรณ์ได้อย่างครบถ้วนและถูกต้อง	3.55	0.522	มากที่สุด	3
11. สามารถแกะสลักผักผลไม้เบื้องต้นได้อย่างสวยงาม	3.43	0.676	มากที่สุด	5
12. สามารถจัดอาหารลงจานและเก็บรักษาอาหารก่อนเสิร์ฟได้อย่างมีสุขอนามัย	3.41	0.493	มากที่สุด	6
13. ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยส่วนบุคคลและส่วนรวม หลีกเลี่ยงอุบัติเหตุ และการรักษาความสะอาดสถานที่และอุปกรณ์	3.57	0.497	มากที่สุด	2
14. สามารถประกอบอาหาร ได้แก่ อาหารคาว และขนม ได้ อย่างมีสุขอนามัย	3.90	0.325	มากที่สุด	1
ภาพรวมสมรรถนะผู้เข้าทดสอบ (ด้านความสามารถ)	3.57	0.446	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยสมรรถนะผู้เข้าทดสอบฯ ด้านความสามารถ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสามารถปฏิบัติงาน หัวข้อ สามารถประกอบอาหาร มากที่สุด เป็นลำดับ 1 กล่าวคือ ค่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.90 รองลงมาได้แก่ หัวข้อ ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย เป็นลำดับ 2 กล่าวคือ ค่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.57 และภาพรวมสมรรถนะผู้เข้าทดสอบฯ ด้านความสามารถ มีค่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.57

ตารางที่ 4.8 แสดงข้อมูลทางสมรรถนะผู้เข้าทดสอบฯ (ด้านเจตคติ)

สมรรถนะผู้เข้าทดสอบ (ด้านเจตคติ)	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
15. สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.50	0.501	มากที่สุด	6
16. เคารพและปฏิบัติงานได้ตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้	3.72	0.453	มากที่สุด	5
17. มีสำนึกในความซื่อสัตย์ สุจริต	4.00	0.000	มากที่สุด	1
18. สามารถปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง <b>ความประหยัดและความคุ้มค่า</b> ของวัตถุดิบและสาธารณูปโภค	3.86	0.348	มากที่สุด	4
19. มีความ <b>สำนึก</b> รักในอาชีพและการบริการที่ดี	3.88	0.328	มากที่สุด	3
20. มีความ <b>เคารพ</b> ในกรรมการผู้คุมทดสอบฯ <b>และยอมรับ</b> ในผลการประเมิน	3.89	0.314	มากที่สุด	2
ภาพรวมสมรรถนะผู้เข้าทดสอบ (ด้านเจตคติ)	3.81	0.268	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยสมรรถนะผู้เข้าทดสอบฯ ด้านเจตคติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจิตสำนึก หัวข้อ ความซื่อสัตย์ สุจริต มากที่สุด เป็นลำดับ 1 กล่าวคือ ค่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาได้แก่ หัวข้อ มีความเคารพในกรรมการผู้คุมทดสอบฯ และยอมรับในผลการประเมิน เป็นลำดับ 2 กล่าวคือ ค่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.89 และภาพรวมสมรรถนะผู้เข้าทดสอบฯ ด้านความสามารถ มีค่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.81

ตารางที่ 4.9 แสดงข้อมูลสรุปภาพรวมสมรรถนะผู้เข้าทดสอบฯ

สรุปภาพรวมสมรรถนะผู้เข้าทดสอบฯ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
ภาพรวมสมรรถนะผู้เข้าทดสอบ (ด้านความรู้)	3.68	0.413	มากที่สุด	2
ภาพรวมสมรรถนะผู้เข้าทดสอบ (ด้านความสามารถ)	3.57	0.446	มากที่สุด	3
ภาพรวมสมรรถนะผู้เข้าทดสอบ (ด้านเจตคติ)	3.81	0.268	มากที่สุด	1
สรุปภาพรวมสมรรถนะผู้เข้าทดสอบฯ	3.68	0.362	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 แสดงข้อมูลสรุปภาพรวมสมรรถนะผู้เข้าทดสอบฯ พบว่า ภาพรวมสมรรถนะผู้เข้าทดสอบ (ด้านเจตคติ) มีค่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.81 เป็นลำดับ 1 ภาพรวมสมรรถนะผู้เข้าทดสอบ (ด้านความรู้) มีค่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.51 เป็นลำดับ 2 และตามด้วยภาพรวมสมรรถนะผู้เข้าทดสอบ (ด้านความสามารถ) มีค่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.57 เป็นลำดับสุดท้าย

โดยสรุปภาพรวมสมรรถนะผู้เข้าทดสอบฯ ทั้งหมด 3 ด้าน มีค่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.68

ดังนั้น สรุปภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลผลิต (Output) มีค่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.68

## ตอนที่ 2.2 ด้านผลลัพธ์ (Outcome) แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

### 2.2.1 ด้านความพึงพอใจในการเข้ารับบริการ มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงข้อมูลความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน ปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร

ความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน ปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1.1 การเข้าถึงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การทดสอบ	3.90	0.307	มากที่สุด	1
1.2 วิธีการและปัจจัยการรับสมัครไม่ยุ่งยาก ชับซ้อน มีช่องทางให้บริการหลากหลาย	3.83	0.375	มากที่สุด	2
ภาพรวมความพึงพอใจการเข้ารับบริการ ปัจจัยที่ 1	3.86	0.320	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.10 แสดงข้อมูลความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน ปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร พบว่า การเข้าถึงการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์การทดสอบ มีค่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.90 เป็นลำดับ 1 รองลงมาเป็นวิธีการและปัจจัยการรับสมัครไม่ยุ่งยาก ชับซ้อน มีช่องทางให้บริการหลากหลาย มีค่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.83 เป็นลำดับ 2 และภาพรวมความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน ปัจจัยที่ 1 มีค่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.86

ตารางที่ 4.11 แสดงข้อมูลความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน ปีจจัยที่ 2 การเตรียมการ  
ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน ปีจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบฯ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
2.1 ความเหมาะสมของข้อสอบและแบบทดสอบ	3.17	0.652	มาก	3
2.2 ความพร้อมใช้สิ่งอำนวยความสะดวก ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร และสถานที่	3.24	0.639	มาก	2
2.3 ความรู้ความสามารถของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (กรรมการผู้คุมการทดสอบ)	3.39	0.745	มากที่สุด	1
ภาพรวมความพึงพอใจการเข้ารับบริการ ปีจจัยที่ 2	3.27	0.639	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 แสดงข้อมูลความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน  
ปีจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ พบว่า ความรู้ความสามารถของ  
ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (กรรมการผู้คุมการทดสอบ) มีค่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด  
ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.39 เป็นลำดับ 1 รองลงมาเป็น ความพร้อมใช้สิ่งอำนวยความสะดวก ด้านวัสดุ  
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร และสถานที่ มีค่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.24  
เป็นลำดับ 2 ความเหมาะสมของข้อสอบและแบบทดสอบ มีค่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก  
ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.17 เป็นลำดับสุดท้าย และภาพรวมความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน  
ปีจจัยที่ 2 มีค่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.27



ตารางที่ 4.12 แสดงข้อมูลความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน บัณฑิตที่ 3 การดำเนินการทดสอบ และประเมินผลการทดสอบ

ความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน บัณฑิตที่ 3 การดำเนินการทดสอบ และประเมินผล การทดสอบ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
3.1 ความชัดเจนในการอธิบาย ซึ่งแจ้งวิธีการทดสอบ	3.67	0.472	มากที่สุด	1
3.2 ความชัดเจนในการอธิบาย ซึ่งแจ้งเกณฑ์การให้คะแนน การทดสอบ	3.30	0.507	มากที่สุด	3
3.3 ความชัดเจนในการอธิบาย ซึ่งแจ้งเกณฑ์การประเมินผล การทดสอบ	3.37	0.483	มากที่สุด	2
ภาพรวมความพึงพอใจการเข้ารับบริการ บัณฑิตที่ 3	3.44	0.425	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.12 แสดงข้อมูลความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน บัณฑิตที่ 3 การดำเนินการทดสอบ และประเมินผลการทดสอบ พบว่า ความชัดเจนในการอธิบาย ซึ่งแจ้งวิธีการทดสอบ มีค่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.67 เป็นลำดับ 1 รองลงมาเป็น ความชัดเจนในการอธิบาย ซึ่งแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการทดสอบ มีค่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.37 เป็นลำดับ 2 ความชัดเจนในการอธิบาย ซึ่งแจ้งเกณฑ์การให้คะแนนการทดสอบ มีค่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.30 เป็นลำดับสุดท้าย และภาพรวมความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน บัณฑิตที่ 3 มีค่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.44

ตารางที่ 4.13 แสดงข้อมูลความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน ปีจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ

ความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน ปีจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและ ออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
4.1 ระยะเวลาในการประกาศผลการทดสอบฯ มีความรวดเร็ว เหมาะสม	3.44	0.719	มากที่สุด	1
4.2 ระยะเวลาในการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการ ทดสอบฯ มีความรวดเร็ว เหมาะสม	3.38	0.669	มากที่สุด	2
ภาพรวมความพึงพอใจการเข้ารับบริการ ปีจจัยที่ 4	3.41	0.673	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.13 แสดงข้อมูลความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน ปีจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ พบว่า ระยะเวลาในการประกาศผลการทดสอบฯ มีความรวดเร็ว เหมาะสม มีค่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.44 เป็นลำดับ 1 รองลงมาเป็น ระยะเวลาในการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบฯ มีความรวดเร็ว เหมาะสม มีค่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.38 เป็นลำดับ 2 และภาพรวมความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน ปีจจัยที่ 4 มีค่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.41

ตารางที่ 4.14 แสดงข้อมูลสรุปภาพรวมความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน

สรุปภาพรวมความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
ปีจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร	3.86	0.320	มากที่สุด	1
ปีจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบฯ	3.27	0.639	มากที่สุด	4
ปีจจัยที่ 3 การดำเนินการทดสอบ และประเมินผล การทดสอบ	3.44	0.425	มากที่สุด	2
ปีจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือ รับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ	3.41	0.673	มากที่สุด	3
สรุปภาพรวมความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน	3.50	0.481	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.14 แสดงข้อมูลสรุปภาพรวมความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน พบว่า ปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร มีค่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.86 เป็นลำดับ 1 รองลงมาเป็น ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทดสอบและประเมินผลการทดสอบ มีค่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.44 เป็นลำดับ 2 ปัจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ มีค่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.41 เป็นลำดับ 3 และปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีค่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.27 เป็นลำดับสุดท้าย

โดยสรุปภาพรวมความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน มีค่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.50

## 2.2.2 ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงข้อมูลสรุปภาพรวมการนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ

สรุปภาพรวมการนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. สามารถเพิ่มทักษะและรับการถ่ายทอดเทคโนโลยี	3.72	0.450	มากที่สุด	8
2. สามารถยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานได้	3.88	0.328	มากที่สุด	3
3. สามารถนำไปใช้เป็นหลักฐานการเปลี่ยนงานได้	3.92	0.274	มากที่สุด	1
4. สามารถเพิ่มเงินเดือน/รายได้	3.87	0.341	มากที่สุด	4
5. สามารถนำไปสมัครงานในประเทศได้	3.91	0.283	มากที่สุด	2
6. สามารถนำไปสมัครงานต่างประเทศได้	3.84	0.365	มากที่สุด	5
7. เป็นประโยชน์กับตนเองและครอบครัว	3.82	0.386	มากที่สุด	6
8. สามารถนำไปประกอบอาชีพส่วนตัวได้	3.78	0.416	มากที่สุด	7
สรุปภาพรวมการนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ	3.84	0.313	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.15 แสดงข้อมูลสรุปภาพรวมการนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ พบว่า สามารถนำไปใช้เป็นหลักฐานการเปลี่ยนงานได้ มีค่าระดับความคิดเห็นอยู่

ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.92 เป็นลำดับ 1 รองลงมาเป็น สามารถนำไปสมัครงานในประเทศได้ มีค่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.91 เป็นลำดับที่ 2 ลำดับถัดไปเป็นสามารถยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ มีค่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.88 เป็นลำดับ 3 ซึ่งหัวข้ออื่นๆ มีค่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ยพอ ๆ กัน

โดยสรุปภาพรวมการนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ มีค่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.84

ตารางที่ 4.16 แสดงข้อมูลสรุปผลภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลลัพธ์ (Outcome)

สรุปภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลลัพธ์ (Outcome)	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
สรุปภาพรวมความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน	3.50	0.481	มากที่สุด	2
สรุปภาพรวมการนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ	3.84	0.313	มากที่สุด	1
สรุปภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลลัพธ์ (Outcome)	3.57	0.566	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.16 แสดงข้อมูลสรุปผลภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลลัพธ์ (Outcome) พบว่า ภาพรวมการนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ มีค่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.84 เป็นลำดับ 1 รองลงมาเป็น ภาพรวมความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน มีค่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.50 เป็นลำดับที่ 2

โดยสรุปภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลลัพธ์ (Outcome) มีค่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.57

ตารางที่ 4.17 แสดงข้อมูลสรุปผลภาพรวมประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สรุปภาพรวมประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
ด้านผลผลิต (Output)	3.68	0.362	มากที่สุด	1
ด้านผลลัพธ์ (Outcome)	3.57	0.439	มากที่สุด	2
สรุปภาพรวมประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ	3.63	0.397	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.17 แสดงข้อมูลสรุปผลภาพรวมประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ พบว่า ด้านผลผลิต (Output) มีค่าระดับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ อยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.68 เป็นลำดับ 1 รองลงมาเป็น ด้านผลลัพธ์ (Outcome) มีค่าระดับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ อยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.57 เป็นลำดับที่ 2

โดยสรุปภาพรวมประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ มีค่าระดับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.63

**ตอนที่ 3 ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานเพื่อศึกษาข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

**สมมติฐานการศึกษา** ปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ

$H_0$  : ปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ

$H_a$  : ปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ

**สมมติฐานย่อยที่ 1**

$H_0$  : ปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลผลิต (Output)

$H_a$  : ปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลผลิต (Output)

ตารางที่ 4.18 แสดงความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลผลิต (Output) จำแนกตามปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบฯ	ประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลผลิต (Output)		
	r	Sig.	ลำดับที่
ปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร	0.78	0.00*	4
ปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบฯ	0.93	0.00*	2
ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทดสอบ และประเมินผล การทดสอบ	0.84	0.00*	3
ปัจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ	0.98	0.00*	1

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 แสดงความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลผลิต (Output) จำแนกตามปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลผลิต (Output) มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 กับปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้แก่ ปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร, ปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบฯ, ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทดสอบ และประเมินผลการทดสอบ และปัจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_a$  หมายความว่า ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบฯ ด้านด้านผลผลิต มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติทุกปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร, ปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบฯ, ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทดสอบ และประเมินผลการทดสอบ และปัจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลผลิต (Output) มีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ, ปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบฯ, ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทดสอบ และประเมินผลการทดสอบ และปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระดับสูงมาก คือ 0.98, 0.93, 0.84 และ 0.78 ตามลำดับ

### สมมติฐานย่อยที่ 2

$H_0$  : ปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลลัพธ์ (Outcome)

$H_a$  : จะเป็นปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลลัพธ์ (Outcome)

ตารางที่ 4.19 แสดงความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ระหว่างประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลลัพธ์ (Outcome)

จำแนกตามปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบฯ	ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลลัพธ์ (Outcome)		
	r	Sig.	ลำดับที่
ปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร	0.85	0.00*	4
ปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบฯ	0.98	0.00*	1
ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทดสอบ และประเมินผล การทดสอบ	0.86	0.00*	3
ปัจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือ รับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ	0.97	0.00*	2

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.19 แสดงความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลลัพธ์ (Outcome) จำแนกตามปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลลัพธ์ (Outcome) มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 กับปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้แก่ ปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร, ปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบฯ, ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทดสอบ และประเมินผลการทดสอบ และปัจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_a$  หมายความว่า ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลลัพธ์ (Outcome) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติทุกปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร, ปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบฯ, ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทดสอบ และประเมินผลการทดสอบ และปัจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลลัพธ์ (Outcome) มีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบฯ, ปัจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ, ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทดสอบ และประเมินผลการทดสอบ และปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระดับสูงมาก คือ 0.98, 0.97, 0.86 และ 0.85 ตามลำดับ



สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงภาพรวมสรุปความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลผลิต (Output) และด้านผลลัพธ์ (Outcome) จำแนกตามปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบฯ	ด้านผลผลิต (Output)	ด้านผลลัพธ์ (Outcome)	ประสิทธิผล การดำเนินการ ทดสอบฯ
ปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร	0.78 *	0.85 *	0.82 *
ปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบฯ	0.93 *	0.98 *	0.97 *
ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทดสอบ และประเมินผล การทดสอบ	0.84 *	0.86 *	0.86 *
ปัจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือ รับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ	0.98 *	0.97 *	0.98 *

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 แสดงภาพรวมสรุปความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลผลิต (Output) ด้านผลลัพธ์ (Outcome) จำแนกตามปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ พบว่า ประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 กับปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้แก่ ปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร, ปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบฯ, ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทดสอบ และประเมินผลการทดสอบ และปัจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_a$  หมายความว่า ประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติทุกปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่

ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร, ปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบฯ, ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทดสอบ และประเมินผลการทดสอบ และปัจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณา ระดับความสัมพันธ์พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบฯ มีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ, ปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบฯ, ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทดสอบ และประเมินผลการทดสอบ และปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระดับสูงมาก คือ 0.98, 0.97, 0.86 และ 0.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงภาพรวมสรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ

ปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบฯ	ประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ	
	ด้านผลผลิต (Output)	ด้านผลลัพธ์ (Outcome)
ปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร	☑	☑
ปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบฯ	☑	☑
ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทดสอบ และประเมินผล การทดสอบ	☑	☑
ปัจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือ รับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ	☑	☑
☑ หมายความว่า มีความสัมพันธ์		

จากตารางที่ 4.21 แสดงภาพรวมสรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ พบว่า

ปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติใน  
ปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินการ  
ทดสอบฯ ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลผลิต (Output) และด้านผลลัพธ์ (Outcome)

ปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติใน  
ปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบฯ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ทั้ง 2 ด้าน  
ได้แก่ ด้านผลผลิต (Output) และด้านผลลัพธ์ (Outcome)

ปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติใน  
ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทดสอบ และประเมินผลการทดสอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล  
การดำเนินการทดสอบฯ ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลผลิต (Output) และด้านผลลัพธ์ (Outcome)

ปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติใน  
ปัจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ มีความสัมพันธ์  
กับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลผลิต (Output) และด้านผลลัพธ์  
(Outcome)

#### **ตอนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย**

จากการเก็บข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและ  
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบการ  
อาหารไทย สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ควรมีการปรับปรุงข้อสอบให้เป็นปัจจุบัน
2. ควรเพิ่มหลักเกณฑ์หรือความชัดเจนในการตัดสินคะแนนด้านรสชาติ
3. ควรจัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย  
มากกว่าเดิม
4. เพิ่มจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบฯ ในแต่ละครั้งให้มากขึ้น เพื่อรองรับความต้องการ  
ของแรงงาน

## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยผู้ศึกษาได้สรุปผลการศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปผลการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อวัตถุประสงค์ในการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

##### 1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) แบบตัดขวาง (Cross-sectional studies) เก็บรวบรวมข้อมูลเพียงครั้งเดียว มีรายละเอียดดังนี้

### 1.2.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ จำนวนผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวน 301 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาคั้งนี้ ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 172 คน

3) วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จากผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

### 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการสำรวจโดยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อดำเนินการสำรวจและสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบไปด้วยเนื้อหา 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการทำงาน รายได้ และความคาดหวังในการเข้าทดสอบผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ใช้แบบสอบถามแบบ Multiple Choice Questions

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านผลผลิต (Output) ซึ่งทำการวัดระดับสมรรถนะของผู้เข้าทดสอบฯ ตามข้อกำหนดทางวิชาการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดไว้ โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านผลลัพธ์ (Outcome) ซึ่งทำการวัดระดับความพึงพอใจในการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน และระดับความคิดเห็นด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale)

ตอนที่ 4 การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทยคั้งนี้

### 1.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ แสดงค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป เพื่อทดสอบสมมติฐาน

## 1.3 ผลการศึกษา

### 1.3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 172 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.47 อยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.14 มีสถานภาพการทำงานอื่นๆ อาทิเช่น กำลังศึกษา คิดเป็นร้อยละ 34.88 มีรายได้ระหว่าง 0 – 5,000 บาท/เดือน และความคาดหวังในการเข้าทดสอบฯ เพื่อสมัครงานในประเทศ คิดเป็นร้อยละ 17.91

### 1.3.2 สรุปผลตามวัตถุประสงค์

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** เพื่อศึกษาประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ศึกษาได้ศึกษาประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลผลิต (Output) และด้านผลลัพธ์ (Outcome) ซึ่งได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1) ด้านผลผลิต (Output) ผู้ศึกษาได้ศึกษาสมรรถนะของผู้เข้าทดสอบฯ ตามข้อกำหนดทางวิชาการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดไว้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.362) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเจตคติ อยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.268) รองลงมาคือ ด้านความรู้ อยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.413) และด้านความสามารถ อยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.446) ตามลำดับ

2) ด้านผลลัพธ์ (Outcome) ผู้ศึกษาได้ศึกษา 2 ด้าน ได้แก่ เป็น ด้านความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงานและด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ระดับ มากที่สุด ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.566) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ อยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.313) รองลงมาเป็น ด้านความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 0.481)

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปภาพรวมประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ มีระดับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ อยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.63

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2** เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ศึกษาได้ใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) โดยตั้งสมมติฐานดังต่อไปนี้

**สมมติฐานการศึกษา** ปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ

ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 กับปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้แก่ ปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร, ปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบฯ, ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทดสอบ และประเมินผลการทดสอบ และปัจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบ และออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ เมื่อพิจารณา ระดับความสัมพันธ์พบว่า ประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ มีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ, ปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบฯ, ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทดสอบ และประเมินผลการทดสอบ และปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระดับสูงมาก คือ 0.98, 0.97, 0.86 และ 0.82 ตามลำดับ

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 3** เพื่อเสนอแนะแนวทางในการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ควรมีการปรับปรุงข้อสอบให้เป็นปัจจุบัน
2. ควรเพิ่มหลักเกณฑ์หรือความชัดเจนในการตัดสินคะแนนด้านรสชาติ
3. ควรจัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทยมากกว่าเดิม
4. เพิ่มจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบฯ ในแต่ละครั้งให้มากขึ้น เพื่อรองรับความต้องการของแรงงาน



## 2. อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นั้น ผู้ศึกษาได้นิยามความหมายของ “ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ” สำหรับการศึกษาครั้งนี้ไว้ว่า หมายถึง หมายถึง ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ของการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของ ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2541) ที่ได้กล่าวไว้ว่า “ประสิทธิภาพ คือ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมุ่งเน้นความสัมฤทธิ์ผลที่ผลลัพธ์ มีการประเมินผลงานเป็นเครื่องชี้วัดออกมาเป็นตัวเลข เพื่อสร้างความเป็นรูปธรรม ตอบสนองความคุ้มค่าของทรัพยากรที่ใช้ และนำผลที่ได้แสดงต่อสาธารณะชน และเพื่อปรับปรุงปัจจัยการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น สามารถเขียนออกมาเป็นสมการผลสัมฤทธิ์ในรูปแบบสมการทางคณิตศาสตร์ได้ดังนี้ ผลสัมฤทธิ์ (Result) = ผลผลิต (Output) + ผลลัพธ์ (Outcome)”

จากข้างต้น ผู้ศึกษาขออภิปราย ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 ด้าน ดังต่อไปนี้

**ด้านผลผลิต (Output)** พบว่า ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลผลิต (Output) มีค่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.68 โดยสมรรถนะด้านเจตคติ มีค่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับ 1 แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าทดสอบฯ มีความจิตสำนึกในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทยที่ดี อันประกอบไปด้วย การตรงต่อเวลา การรักษาวินัย มีความซื่อสัตย์ และประหยัด รวมทั้งการสำนึกรักในอาชีพและการบริการ ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดทางวิชาการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ประกาศไว้ในหัวข้อสมรรถนะด้านเจตคติ รองลงมาเป็น สมรรถนะด้านความรู้ ในด้านนี้ผู้เข้าทดสอบจะต้องทำข้อสอบปรนัย เพื่อวัดความรู้ภาคทฤษฎีที่เกี่ยวกับผู้ประกอบอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย เมื่อทำการสำรวจพบว่า มีค่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้าทดสอบฯ มีความรู้ความเข้าใจในหลักการประกอบอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ซึ่งหัวข้อที่ผู้เข้าทดสอบฯ มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุด

3 ลำดับได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในหลักการเตรียมอาหารดิบก่อนปรุง, ความรู้ความเข้าใจในคุณสมบัติของอาหารสำเร็จประเภทต่างๆ, ความรู้ความเข้าใจในการเลือกใช้และการเก็บรักษาวัตถุดิบต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม และความรู้ความเข้าใจในการเลือกใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า หัวข้อดังกล่าวล้วนเป็นคุณสมบัติหลักในการประกอบอาชีพผู้ประกอบอาหารไทยที่ดี หากเพิ่มเติมในส่วนการคำนวณวัตถุดิบ จะทำให้ผู้ประกอบอาชีพผู้ประกอบอาหารไทยมีคุณสมบัติครบสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น แต่โดยภาพรวมสมรรถนะด้านความรู้ที่ทำการศึกษารั้งนี้ ยังสอดคล้องตามข้อกำหนดทางวิชาการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ประกาศไว้ในหัวข้อ สมรรถนะด้านความรู้ อันดับถัดไปเป็น สมรรถนะด้านความสามารถ ในด้านนี้ ผู้เข้าทดสอบจะต้องปฏิบัติงานจริงในห้องครัวที่ได้มาตรฐาน เพื่อวัดความสามารถในการปฏิบัติงานในสถานการณ์สมมติที่กำหนดไว้ให้ พบว่า มีค่าสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งการปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะมากที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สามารถประกอบอาหารประเภทคาวและหวานได้, สามารถปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย, สามารถอ่านตำรับอาหาร เตรียมเครื่องปรุง ชั่ง ตวงเครื่องปรุงและเตรียมอุปกรณ์ได้อย่างครบถ้วนและถูกต้อง ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการทดสอบฯ มีความมั่นใจในฝีมือการประกอบอาหารทั้งประเภทคาวและหวาน อาจเป็นผลมาจากผู้เข้ารับการทดสอบฯ มีความชำนาญหรือประกอบอาชีพผู้ประกอบอาหารไทยอยู่แล้ว นอกจากนั้นผู้ศึกษาได้สังเกตว่า ความสามารถในการแกะสลักผักผลไม้เบื้องต้น ความสามารถในการจัดอาหารลงจานและการเก็บรักษาอาหารก่อนเสิร์ฟ กลับได้ค่าสมรรถนะเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญหลักหนึ่งในการประกอบอาชีพผู้ประกอบอาหารไทยให้ประสบความสำเร็จ แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการทดสอบฯ ไม่มีความชำนาญหรือความรู้ในด้านนี้เพียงพอ

จากที่กล่าวมาข้างต้น การวัดผลผลิต (Output) จากการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยทำการวัดจากสมรรถนะ 3 ด้าน สอดคล้องกับหลักแนวคิดของ เดวิด ซี.แมคเคลแลนด (1960) ที่ประกอบไปด้วย 5 ส่วน คือ ความรู้ (Knowledge), ทักษะ (Skill), ความคิดเห็นส่วนบุคคล (Self-concept), บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) และแรงจูงใจ/ทัศนคติ (Motive/Attitude) รวมทั้งสอดคล้องกับแบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The iceberg model) ที่กล่าวใน เลิศชัย สุธรรมานนท์ (2551) ว่า “การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้นๆ”

**ผลลัพธ์ (Outcome)** พบว่า ภาพรวมประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ พบว่า ด้านผลลัพธ์ (Outcome) มีค่าระดับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ อยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.57 โดยผู้ศึกษาขอแบ่งการอภิปรายผลออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

**ด้านความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน** พบว่า มีค่าความพึงพอใจใน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.50 โดยลำดับแรกที่ได้รับ ความพึงพอใจสูงสุดคือ ปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร ผู้ศึกษาสังเกตได้ว่า ปัจจัยดังกล่าวมีค่า ความพึงพอใจที่โดดเด่นจากปัจจัยอื่นเป็นอย่างมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการทดสอบฯ สามารถ เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การเปิดรับสมัครได้อย่างทั่วถึง ซึ่งขัดแย้งกับความเป็นมาและความสำคัญของการ ศึกษาในครั้งนี้ ที่กล่าวไว้ว่า “การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบการ อาหารไทยที่ดำเนินการ โดยสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคน โลกียการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ยังไม่เป็นที่แพร่หลาย รวมทั้งผู้ประกอบการอาชีพ และผู้ประกอบการยังไม่ให้ ความสำคัญและเชื่อมั่นกับการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพผู้ ประกอบอาหารไทยเท่าที่ควร” ผู้ศึกษาสามารถวิเคราะห์ได้ว่า การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการ รับสมัคร การจัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของ สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคน โลกียการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นั้น เป็นการรับรู้เฉพาะกลุ่มบุคคล อาทิเช่น สถานศึกษา, โรงแรมบางแห่ง เป็นต้น ทำให้กลุ่มบุคคลเฉพาะกลุ่มนั้นติดตามการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัครของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคน โลกียการฝึก กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน หากมีการนำผลไปขยายต่อในกลุ่มเป้าหมายประกอบอาชีพ และผู้ประกอบการ อาจจะมี ผลการสำรวจเป็นอย่างอื่นก็เป็นได้

**ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ** พบว่า มีค่าระดับความคิดเห็นใน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.84 โดยหัวข้อที่ได้รับค่าระดับความคิดเห็น มากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.90 มีอยู่ 2 หัวข้อดังนี้ หัวข้อสามารถนำไปใช้หลักการ เปลี่ยนงานได้ ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.92 และ หัวข้อสามารถนำไปสมัครงานในประเทศได้ ที่ระดับ ค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนหัวข้ออื่นๆ ล้วนมีค่าระดับความคิดเห็นมากกว่า 3.72 ขึ้นไป แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้าทดสอบฯ ทราบดีและเข้าใจประโยชน์จากการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นอย่างดี โดยคิดเห็นว่าเป็นการเพิ่มโอกาสในการสมัครงานหรือเปลี่ยนงานได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น การวัดผลลัพธ์ (Outcome) จากการดำเนินการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและ เทคน โลกียการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจการเข้ารับบริการ ที่หน่วยงาน และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539) ที่กล่าวถึงว่า “ความพึงพอใจของลูกค้าซึ่งประกอบไปด้วย 6 ประการดังนี้ ความพอใจของความสะอาดที่ได้รับจากการบริการ, ความพอใจต่อการประสานงานผู้บริการ, ความพอใจต่อการต้อนรับและการเอาใจใส่ของผู้ให้บริการ, ความพอใจกับข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ, ความพอใจต่อคุณภาพบริการ และความพอใจต่อการใช้บริการต่อการใช้จ่ายในการบริการ” ซึ่งครอบคลุมหัวข้อการศึกษาการวัดผลลัพธ์ (Outcome) ทั้ง 2 ด้าน

2. ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า “ปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ” พบว่า ปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ทั้ง 4 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร, ปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบฯ, ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทดสอบ และประเมินผลการทดสอบ และปัจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบ และออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ทั้งด้านผลผลิต (Output) และด้านผลลัพธ์ (Outcome) ผู้ศึกษาได้สังเกตเห็นว่า ปัจจัยด้านการดำเนินงานกระบวนการทดสอบฯ ในปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบฯ และปัจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ทั้งด้านผลผลิต (Output) และด้านผลลัพธ์ (Outcome) ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระดับสูงมากกว่า 0.93 ขึ้นไป ผู้ศึกษาวิเคราะห์ได้ว่า ในปัจจัยที่ 2 ด้านการเตรียมการทดสอบ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่เตรียมความพร้อมทั้งด้านเอกสาร อาทิเช่น ข้อสอบ แบบทดสอบ, เตรียมความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และสถานที่ในการทดสอบฯ และประสานผู้ทดสอบ (กรรมการ) จำนวน 3 ท่าน เพื่อควบคุมและตรวจผลการทดสอบ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการทดสอบฯ ของผู้เข้าทดสอบฯ และการประกาศผลทดสอบและออกหนังสือรับรอง มีความสัมพันธ์ เนื่องจากเป็นปัจจัยสุดท้ายที่ผู้เข้าทดสอบฯ จะทราบว่าตนผ่านการทดสอบฯ หรือไม่

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้ทราบระดับประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบฯ ทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบฯ ทำให้สามารถเสนอแนะแนวทางดำเนินการทดสอบฯ ในแต่ละปัจจัย ดังนี้

#### ปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร

ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า ควรมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัครให้กระจายทั่วถึงกัน โดยจัดทำแผนกำหนดการและอัปเดตข้อมูลการจัดการทดสอบฯ ให้เป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งจัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์, ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน และประชาสัมพันธ์ไปยังตัวแทน/สมาคม/กลุ่มธุรกิจอาหาร เพื่อเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดการประชาสัมพันธ์ต่อไป

#### ปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบฯ

ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า ควรมีการปรับปรุงข้อสอบ แบบทดสอบให้มีความทันสมัย เป็นปัจจุบัน เนื่องจากการประกอบอาหารบางปัจจัยได้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ ดังนั้นควรมีการเพิ่มเติมเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยการใช้งานของเทคโนโลยีที่นำมาใช้ให้ถูกต้องตามหลักความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

#### ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทดสอบ และประเมินผลการทดสอบ

ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า ในประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะในเรื่องเกณฑ์การใช้คะแนนและการประเมินผลการทดสอบเรื่อง รสชาติ นั้น ผู้ทดสอบฯ (กรรมการ) ควรชี้แจงคุณสมบัติของอาหารสำเร็จประเภทต่างๆ ได้แก่ ลักษณะ สี ผิวสัมผัส กลิ่น รส และอุณหภูมิ เพิ่มเติมจากชี้แจงวิธีการทดสอบ เกณฑ์การใช้คะแนนและเกณฑ์การประเมินผล

#### ปัจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ

ผู้ศึกษามีความเห็นเห็นว่า เมื่อผู้เข้าทดสอบฯ ดำเนินการทดสอบฯ เสร็จสิ้นแล้ว ควรประกาศผลการทดสอบฯ ทันที หรืออาจกำหนดช่วงเวลาหนึ่งซึ่งก็ควรจะเป็นภายในวันเดียวกัน เพื่อให้ผู้เข้าทดสอบฯ สามารถสอบถามข้อสงสัยเกี่ยวกับผลการทดสอบฯ ได้ รวมทั้งได้รับคำแนะนำจากผู้ทดสอบฯ (กรรมการ) ว่าควรศึกษาเพิ่มเติมในด้านใด นอกจากนั้น ควรมีการกำหนดระยะเวลาการเข้ารับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบฯ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน อาทิเช่น

หลังจากประกาศผลการทดสอบฯ อย่างเป็นทางการ เป็นระยะเวลา 3 วันทำการ สามารถติดต่อขอ  
เข้ารับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบฯ ได้ เป็นต้น

นอกจากนั้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป นั่นคือ ควร  
มีการศึกษาค้นคว้า ในเรื่องการตระหนักถึงความสำคัญหรือประโยชน์ของการดำเนินการทดสอบ  
มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย โดยศึกษากลุ่มเป้าหมายใน  
ภาคเอกชน อาทิเช่น ผู้ประกอบการกิจการ ห้าง/ร้านอาหาร หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อทำให้เกิดความ  
เชื่อมั่นในกระบวนการ และสนับสนุนให้ผู้ประกอบการอาชีพ ผู้ประกอบการอาหารไทยเข้ารับการ  
ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย จนกลายเป็นมาตรฐาน  
การประกอบการอาชีพที่ควรเป็น อีกทั้งเป็นที่รู้จักและยอมรับทั้งในและต่างประเทศต่อไป.





บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545  
พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 รวมทั้งระเบียบ และ  
ประกาศที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ.
- \_\_\_\_\_. (2553). โครงการศึกษารูปแบบและแนวทางเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนา  
ฝีมือแรงงาน. กรุงเทพฯ: ศูนย์กฎหมายธุรกิจ อินเตอร์เนชั่นแนล.
- กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2552). มาตรฐานฝีมือแรงงาน  
แห่งชาติ. สืบค้นจาก <http://home.dsd.go.th/standard/dsss/index.html>
- ขจรศักดิ์ สิริมัย. (2554). การพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดมหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. โครงการวิจัยสถาบัน: การพัฒนาระบบสมรรถนะ  
เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล. คณะกรรมการกำกับโครงการการกำหนดสมรรถนะ  
บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพฯ.
- คณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงาน. (2549). เกณฑ์การประเมินตนเองตามตัวบ่งชี้มาตรฐาน  
การอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม  
สหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จิตติพงษ์ วสานนท์. (2540). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรพัฒนาเอกชน: ศึกษากรณีองค์กร  
พัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาวิทยานิพนธ์ ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชรีณี เดชจินดา. (2536). ความพึงพอใจของผู้ประกอบการต่อศูนย์บริการกำจัดกากอุตสาหกรรม  
แขวงแสมคำ เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตร  
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2546). การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 3).  
กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- คนัย เทียนพุด. (2544). ดัชนีวัดผลสำเร็จธุรกิจ Key Performance Indicators (KPIs). กรุงเทพฯ:  
ดี เอ็นที คอนซัลแตนท์.
- คุณดาว ดวงเด่น. (2540). การพัฒนาอาชีพโดยเน้นขีดความสามารถ: กรณีศึกษางานเงินฝาก-บัญชี  
ธนาคารไทยธนุ จำกัด(มหาชน), (งานนิพนธ์บริหารศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
โครงการบัณฑิตศึกษากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,  
กรุงเทพฯ.



- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (ตุลาคม – ธันวาคม 2543). Competency-based Human Resource Management. *วารสารการบริหารคน*, 21.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2541). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการว่าด้วยการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชนของหน่วยงานของรัฐ สำนักงาน ก.พ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *องค์การและการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นปภา พิสิฐมุกดา. (2551). *การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ใช้บริการสินเชื่อบุคคลของธนาคาร สแตนดาร์ด ชาร์เตอร์ด (ไทย) จำกัด (มหาชน) และธนาคารซีทีแบงก์ ในเขต กรุงเทพมหานคร*. (สารนิพนธ์ บธ.ม. การจัดการ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- บัวพา แสงสุกาว. (2552). *ประสิทธิผลในการบริหารการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาตาล อำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี*. (การค้นคว้าอิสระ รม. ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ปิยสุดา ขัตติยะวรา. (2545). *การกำหนดขีดความสามารถของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้าน ผลประโยชน์และสวัสดิการ : กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทย*. (ภาคนิพนธ์ ไม่ได้ตีพิมพ์). โครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บุญชरिक สมิติ. (2553). *ระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับการเคลื่อนย้ายกำลัง แรงงานเสรี*. สืบค้นจาก <http://home.dsd.go.th/nsro>
- พรศิวลักษณ์ ผิวสะอาด. (2544). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานของแรงงานฝีมือที่เข้าทดสอบกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง อุบลราชธานี*. (ภาคนิพนธ์ ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พุดิ เค้นสมพรพันธ์. (2543). *การศึกษาขีดความสามารถหลักเพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษาสำนักงานสาขาพระราม 4 ธนาคาร เพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย*. (ภาคนิพนธ์). โครงการบัณฑิตศึกษา พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ภรณ์ กิรีดิบุตร. (2529). *การประเมินผลองค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525*, กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- \_\_\_\_\_. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*, กรุงเทพฯ.

- ราชันย์ ชงชัย. (2555). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในการลงบัญชีทหารกองเกินตามแนวสังกัด 4 ของหน่วยงานสวัสดิการอำเภอเมืองจังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- เลิศชัย สุธรรมานนท์. (2551). สมรรถนะสำหรับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาคธุรกิจในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์การพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- วรัท พงกษากุลนันท์. (2550). ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency & Effectiveness). สืบค้นจาก <http://peenet.blogspot.com/2008/07/efficiency-effectivenessadministrator.html>
- วัชริน ขวัญพะงุ่น. (2553). ความหมายของประสิทธิภาพและประสิทธิผล. สืบค้นจาก <http://gotoknow.org/blog/watcharin2008/226830>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2539). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิถีชีวิตพัฒนา.
- ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตรัง. (2553). มาตรฐานฝีมือแรงงาน. สืบค้นจาก <http://www.tsd.go.th/HTML/knowledge/knowledge1.html>
- สมชาติ เลขาลาวณิช. (2542). มาตรฐานฝีมือแรงงานกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ. (เอกสารการวิจัย). วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, กรุงเทพฯ.
- สวรรณยา ชีราวิททางกูร. (2546). ความสามารถทางการจัดการของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ของไทย. (วิทยานิพนธ์ ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2546). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ.
- สำเนียง ชาลีเครือ. (2554). ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนเครือข่ายสัมปอຍ-บัวบานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3. (สารนิพนธ์ ปร.ม ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- สุวรีย์ ศิริโกภาภิรมย์. (2546). การวิจัยทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). ภาวะผู้นำ นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, กรุงเทพฯ
- อนันท์ งามสะอาด. (2551). ประสิทธิภาพ (Efficiency) และ ประสิทธิภาพ (Effective) ต่างกันอย่างไร. สืบค้นจาก [http://www.sisat.ac.th/main/index.php?option=com\\_content&view=article&id=187](http://www.sisat.ac.th/main/index.php?option=com_content&view=article&id=187)

อนเนก สุวรรณบัณฑิต .(2548). *จิตวิทยาการบริการ*. กรุงเทพฯ: เพรส แอนด์ ดีไซน์.

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. (2543). การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล. *วารสารการบริหารคน*.

21. ตุลาคม-ธันวาคม.

Wills, J.L. (1993). *Skill Standard Systems in Selected Countries. Vollume IV*. Washington, D.C.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม



**แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ**

**หัวข้อเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ  
ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก  
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละตอนต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลผลิต (Output)

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลลัพธ์ (Outcome)

ตอนที่ 4 การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ .....ปี
3. สถานภาพการทำงาน  ภาครัฐ  ภาคเอกชน (บริษัท/ห้าง/ร้าน)  
 ประกอบธุรกิจส่วนตัว  ผู้ว่างงาน  
 อื่นๆ ระบุ.....
4. รายได้ (บาท/เดือน)  0 – 5,000 บาท/เดือน  5,001 – 9,000 บาท/เดือน  
 9,001 – 15,000 บาท/เดือน  15,001 – 20,000 บาท/เดือน  
 20,001 – 30,000 บาท/เดือน  30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป
5. ความคาดหวังในการเข้าทดสอบฯ (สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 

<input type="checkbox"/> เพื่อเพิ่มทักษะและรับการถ่ายทอดเทคโนโลยี	<input type="checkbox"/> เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือ
<input type="checkbox"/> เปลี่ยนงาน	<input type="checkbox"/> เพิ่มเงินเดือน/รายได้
<input type="checkbox"/> สมัครงานในประเทศ	<input type="checkbox"/> สมัครงานต่างประเทศ
<input type="checkbox"/> เพื่อเป็นประโยชน์กับตนและครอบครัว	<input type="checkbox"/> เพื่อประกอบอาชีพส่วนตัว

/ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็น...

## ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลผลิต (Output)

ข้อกำหนดทางวิชาการ	สมรรถนะของผู้เข้าทดสอบฯ			
	น้อยที่สุด 1	น้อย 2	มาก 3	มากที่สุด 4
<b>ด้านความรู้ (ทดสอบความรู้)</b>				
1. มีความรู้ ความเข้าใจใน การเลือกใช้และการเก็บรักษา วัตถุดิบประเภทต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่น ผักและผลไม้ เครื่องเทศ อาหารแห้ง เป็นต้น				
2. มีความรู้ ความเข้าใจหลัก การเตรียมอาหารดิบก่อนปรุง ได้แก่ หลักโภชนาการ หลักสุขาภิบาล การทำความสะอาด และการเก็บรักษา				
3. มีความรู้ ความเข้าใจ คุณสมบัติของอาหารสำเร็จประเภท ต่างๆ ได้แก่ ลักษณะ สี ผิวสัมผัส กลิ่น รส และอุณหภูมิ				
4. สามารถอ่านและเขียนตำรับอาหาร ได้อย่างถูกต้อง				
5. สามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน				
6. มีความรู้ ความเข้าใจ หลักความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การใช้อุปกรณ์ป้องกันภัย และการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ อย่างปลอดภัย				
7. มีความรู้ ความเข้าใจหลักการปฐมพยาบาลเบื้องต้น				
8. มีความรู้ภาษาอังกฤษเกี่ยวกับอาหาร				

/ข้อกำหนด...

ข้อกำหนดทางวิชาการ	สมรรถนะของผู้เข้าทดสอบฯ			
	น้อยที่สุด 1	น้อย 2	มาก 3	มากที่สุด 4
<b>ด้านความสามารถ (ทดสอบปฏิบัติงาน)</b>				
9. สามารถเตรียมอาหารคิบก่อนปรุงได้โดยการล้าง หั่น เก็บรักษา อย่างประหยัด				
10. สามารถอ่านตำรับอาหาร เตรียมเครื่องปรุง ชั่ง ตวง เครื่องปรุง และเตรียมอุปกรณ์ ได้อย่างครบถ้วนและถูกต้อง				
11. สามารถแกะสลักผักผลไม้เบื้องต้น ได้อย่างสวยงาม				
12. สามารถจัดอาหารลงจาน และเก็บรักษาอาหารก่อนเสิร์ฟ ได้อย่างมีสุขอนามัย				
13. ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยส่วนบุคคลและส่วนรวม หลีกเลี่ยงอุบัติเหตุอาหาร และการรักษาความสะอาดสถานที่และอุปกรณ์				
14. สามารถประกอบอาหาร ได้แก่ อาหารคาว และขนม ได้ อย่างมีสุขอนามัย				
<b>ด้านเจตคติ (การตรงต่อเวลา การรักษาวินัย ความซื่อสัตย์และประหยัด)</b>				
15. สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด				
16. เคารพและปฏิบัติงานได้ตาม กฎระเบียบที่กำหนดไว้				
17. มีสำนึกในความซื่อสัตย์ สุจริต				
18. สามารถปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง ความประหยัดและความคุ้มค่าของวัสดุคิบและสาธารณูปโภค				
19. มีความสำนึกรักในอาชีพและการบริการที่ดี				
20. มีความเคารพในกรรมการผู้คุมทดสอบฯ และยอมรับในผลการประเมิน				



/ตอนที่ 3...

**ตอนที่ 3** ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ด้านผลลัพธ์ (Outcome)**ด้านความพึงพอใจในการเข้ารับบริการ**

กระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	ความพึงพอใจในการเข้ารับบริการ			
	น้อยที่สุด 1	น้อย 2	มาก 3	มากที่สุด 4
<b>ปัจจัยที่ 1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร</b>				
1.1 การเข้าถึงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การทดสอบ				
1.2 วิธีการและขั้นตอนการรับสมัครไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน มีช่องทางให้บริการหลากหลาย				
<b>ปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ</b>				
2.1 ความเหมาะสมของข้อสอบและแบบทดสอบ				
2.2 ความพร้อมใช้สิ่งอำนวยความสะดวก ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร และสถานที่				
2.3 ความรู้ความสามารถของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (กรรมการผู้คุมการทดสอบ)				
<b>ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทดสอบ และประเมินผลการทดสอบ</b>				
3.1 ความชัดเจนในการอธิบายชี้แจงวิธีการทดสอบ				
3.2 ความชัดเจนในการอธิบายชี้แจงเกณฑ์การให้คะแนนการทดสอบ				
3.3 ความชัดเจนในการอธิบายชี้แจงเกณฑ์การประเมินผลการทดสอบ				
<b>ปัจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ</b>				
4.1 ระยะเวลาในการประกาศผลการทดสอบฯ มีความรวดเร็วเหมาะสม				
4.2 ระยะเวลาในการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบฯ มีความรวดเร็วเหมาะสม				

/ด้านการนำไปใช้...

## ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ

หัวข้อการนำไปใช้ประโยชน์	ระดับความคิดเห็น			
	น้อยที่สุด 1	น้อย 2	มาก 3	มากที่สุด 4
1. สามารถเพิ่มทักษะและรับการถ่ายทอดเทคโนโลยี				
2. สามารถยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานได้				
3. สามารถนำไปใช้เป็นหลักฐานการเปลี่ยนงานได้				
4. สามารถเพิ่มเงินเดือน/รายได้				
5. สามารถนำไปสมัครงานในประเทศได้				
6. สามารถนำไปสมัครงานต่างประเทศได้				
7. เป็นประโยชน์กับตนเองและครอบครัว				
8. สามารถนำไปประกอบอาชีพส่วนตัวได้				

**ตอนที่ 4** การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย

.....

.....

.....

.....

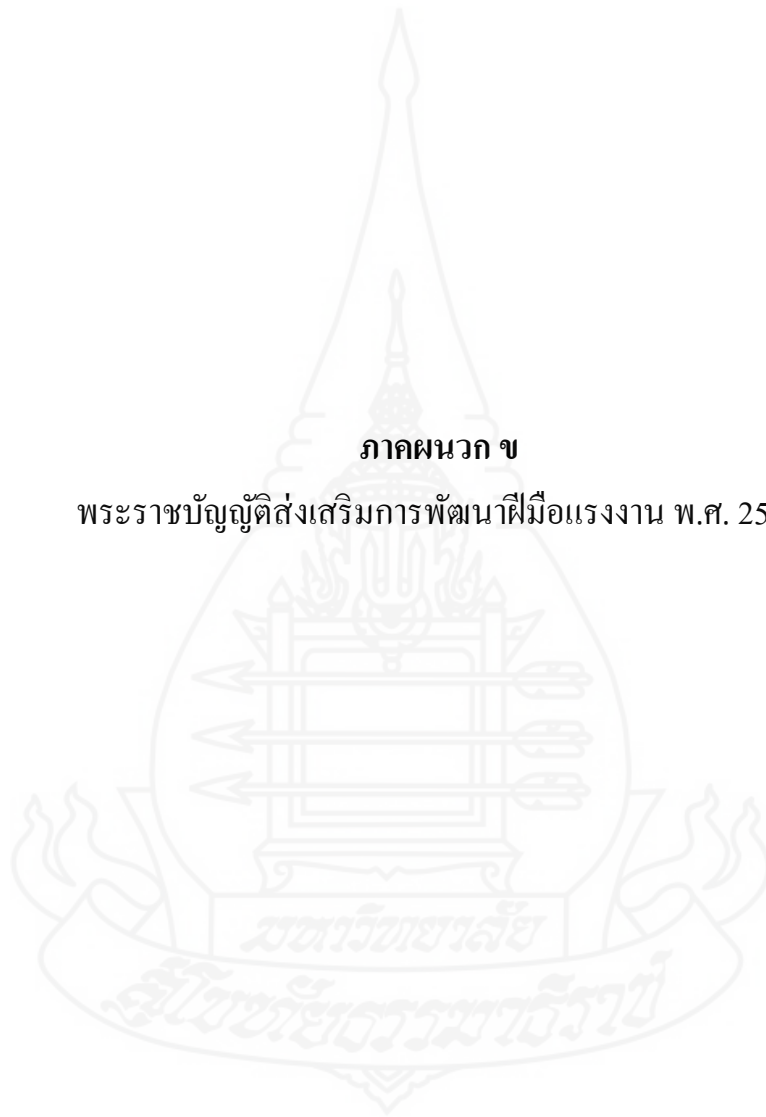
ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางสาวจรรยาנית์ ทองบริบูรณ์

ผู้ศึกษา

ภาคผนวก ข

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545



สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงาน พระราชบัญญัติ กฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา  
ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน  
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา พ.ศ. ๒๕๕๕ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา  
ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.  
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา  
เป็นปีที่ ๕๗ ในรัชกาลปัจจุบัน  
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา  
พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรด  
เกล้าฯ ให้ประกาศว่า

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา  
โดยที่เป็นการสมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานใช้  
บังคับแทนกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกอาชีพ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของ กฤษฎีกา  
บุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๑ และมาตรา ๓๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร  
ไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและ กฤษฎีกา  
ยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้  
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ กฤษฎีกา  
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕” สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่ กฤษฎีกา  
วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. ๒๕๓๗  
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานของ กฤษฎีกา  
รัฐและองค์การของรัฐ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้  
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา “การพัฒนาฝีมือแรงงาน” หมายความว่า กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึกและ กฤษฎีกา  
ประชากรวัยทำงานมีฝีมือ ความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับ  
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงาน การทำงานอันได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการอื่นที่เกี่ยวข้อง

สำนักงาน “การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

สำนักงาน “การฝึกเตรียมเข้าทำงาน” หมายความว่า การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

สำนักงาน “การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น

สำนักงาน “การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ” หมายความว่า การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างมิได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นนั้นได้ด้วย

สำนักงาน “หลักสูตร” หมายความว่า หัวข้อวิชา เนื้อหา และวิธีการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

สำนักงาน “ผู้ดำเนินการฝึก” หมายความว่า ผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักสูตรและรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่นายทะเบียนได้พิจารณาให้ความเห็นชอบตามพระราชบัญญัตินี้

สำนักงาน “ผู้รับการฝึก” หมายความว่า ผู้ซึ่งเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากผู้ดำเนินการฝึก

สำนักงาน “ครูฝึก” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำหน้าที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ผู้รับการฝึก

สำนักงาน “สถานที่ฝึก” หมายความว่า สถานที่ที่ผู้ดำเนินการฝึกจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ผู้รับการฝึก

สำนักงาน “ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน” หมายความว่า สถานที่ฝึกที่ได้จัดไว้เป็นส่วนแยกจากหน่วยประกอบการ

สำนักงาน “มาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัตินี้

สำนักงาน “การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถและทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

สำนักงาน “ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับอนุญาตให้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

สำนักงาน “ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

สำนักงาน สำนักงาน สำนักงาน

“ผู้ประกอบการ” หมายความว่า ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือธุรกิจอย่างอื่น ทั้งที่เป็นนายจ้างและมีไชนายจ้างของผู้รับการฝึก

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัตินี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมรักษาการตาม

พระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ กับออกกฎกระทรวง ระเบียบและประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวง ระเบียบและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว

ให้ใช้บังคับได้

มาตรา ๗ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศกำหนดสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด ๑

การดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

ส่วนที่ ๑

การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

มาตรา ๘ เพื่อประโยชน์ในการขอรับสิทธิและประโยชน์ ให้ผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานตามสาขาอาชีพที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดตามมาตรา ๗ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบดังต่อไปนี้

- (๑) หลักสูตร
- (๒) สถานที่ฝึกหรือศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- (๓) ชื่อและคุณสมบัติของครูฝึก
- (๔) กำหนดระยะเวลาการฝึก

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (๕) รายการอุปกรณ์อันจำเป็นที่จะใช้ในการฝึกที่มีอยู่แล้วและที่จะต้องหามาเพิ่มเติมในภายหลัง

สำนักงาน (๖) วิธีการและมาตรฐานในการวัดผลการฝึก คณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (๗) รายการอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด  
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา การพิจารณาให้ความเห็นชอบของนายทะเบียนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ  
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

สำนักงาน การแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกตาม (๑) (๒) (๔) หรือ (๖)  
สำนักงาน ที่ได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียนแล้วจะกระทำมิได้ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน

สำนักงาน มาตรา ๙๙ คุณสมบัตินៃครูฝึก ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

สำนักงาน มาตรา ๑๐ ผู้ดำเนินการฝึกจะต้องจัดให้มีข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการฝึก  
สำนักงาน เป็นภาษาไทยและอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

สำนักงาน (๑) ระยะเวลาการฝึก

สำนักงาน (๒) วันฝึก เวลาฝึก และเวลาพัก

สำนักงาน (๓) วันหยุด

สำนักงาน (๔) การลาและหลักเกณฑ์การลา

สำนักงาน (๕) เบี้ยเลี้ยงระหว่างรับการฝึก

สำนักงาน (๖) เงื่อนไขการเลิกสัญญาการฝึก

สำนักงาน (๗) หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนในกรณีผู้รับการฝึกประสบอันตรายหรือ  
สำนักงาน เจ็บป่วยอันเกิดจากการฝึก

สำนักงาน (๘) รายการอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

สำนักงาน มาตรา ๑๑ ผู้ดำเนินการฝึกจะต้องทำสัญญาการฝึกเป็นหนังสือกับผู้รับการฝึก  
สำนักงาน โดยให้มีรายการตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

สำนักงาน มาตรา ๑๒ ผู้ดำเนินการฝึกจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครอง  
สำนักงาน ผู้รับการฝึกตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด และต้องจัดทำทะเบียนประวัติผู้รับการฝึกไว้เป็น  
สำนักงาน หลักฐาน

สำนักงาน มาตรา ๑๓ เมื่อผู้รับการฝึกผู้ใดฝึกครบตามหลักสูตรและผ่านการวัดผลตาม  
สำนักงาน มาตรา ๘ (๖) แล้วให้ผู้ดำเนินการฝึกออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้สำเร็จการฝึกให้แก่ผู้นั้นภายใน  
สำนักงาน สิบห้าวันนับแต่วันเสร็จสิ้นการวัดผล และแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

สำนักงาน มาตรา ๑๔ เมื่อผู้ดำเนินการฝึกประสงค์จะโอนการประกอบกิจการให้แก่บุคคล  
สำนักงาน อื่น ให้ผู้ดำเนินการฝึกแจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียนทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบห้าวันก่อนถึง

สำนักงาน สำนักงาน สำนักงาน

วันโอนโดยให้ระบุว่าผู้รับโอนประสงค์จะดำเนินการฝึกเตรียมเข้าทำงานต่อไปหรือไม่ และให้ผู้โอนกับผู้รับโอนลงลายมือชื่อร่วมกัน

ถ้าผู้รับโอนจะดำเนินการฝึกเตรียมเข้าทำงานต่อไป ให้นายทะเบียนจดแจ้งการเปลี่ยนแปลงนั้นไว้โนทะเบียน และให้ถือว่าผู้รับโอนเป็นผู้ดำเนินการฝึกตามมาตรา ๘ ตั้งแต่วันโอน และให้สิทธิและหน้าที่ของผู้ดำเนินการฝึกที่มีอยู่ตามสัญญาการฝึกเดิมโอนไปเป็นของผู้รับโอน

ถ้าผู้รับโอนจะไม่ดำเนินการฝึกเตรียมเข้าทำงานต่อไป ให้นายทะเบียนดำเนินการให้ผู้รับการฝึกซึ่งค้างการฝึกอยู่ในวันโอนไปรับการฝึกในสาขาอาชีพเดียวกันนั้นกับผู้ดำเนินการฝึกรายอื่นหรือในสถานฝึกอาชีพของทางราชการ โดยผู้โอนจะต้องรับผิดชอบสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกที่ค้างอยู่

มาตรา ๑๕ ห้ามมิให้ผู้ดำเนินการฝึกเรียกหรือรับเงินค่าฝึกอบรมหรือค่าตอบแทนในลักษณะใด ๆ อันเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากผู้รับการฝึก

มาตรา ๑๖ ผู้ดำเนินการฝึกจะดำเนินการให้ผู้รับการฝึกไปรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานของทางราชการหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานอื่นที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบก็ได้

หลักสูตรและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมในสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมตามวรรคหนึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียน

มาตรา ๑๗ ถ้าผู้ดำเนินการฝึกจะเลิกการประกอบกิจการหรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่นจนไม่สามารถจะดำเนินการฝึกได้อีกต่อไป ให้ผู้ดำเนินการฝึกแจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียนทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบห้าวันก่อนเลิกการประกอบกิจการหรือเลิกการฝึก ในกรณีนี้ ถ้าเป็นการฝึกเตรียมเข้าทำงานให้น่า มาตรา ๑๔ วรรคสาม มาใช้บังคับแก่ผู้รับการฝึกซึ่งค้างการฝึกอยู่ในวันที่เลิกการประกอบกิจการหรือมีเหตุจำเป็นจนไม่สามารถจะดำเนินการฝึกต่อไปโดยอนุโลม เว้นแต่เมื่อคณะกรรมการเห็นสมควรก็อาจยกเว้นให้ผู้ดำเนินการฝึกไม่ต้องรับผิดชอบสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกที่ค้างอยู่นั้นได้

มาตรา ๑๘ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ดำเนินการฝึกอาจรับนักเรียน นิสิต หรือนักศึกษาที่สถานศึกษาส่งเข้ารับการฝึกตามหลักสูตรของสถานศึกษา หลักสูตรของผู้ดำเนินการฝึกหรือหลักสูตรที่สถานศึกษากับผู้ดำเนินการฝึกได้ร่วมกันจัดทำขึ้นได้ และให้ผู้ดำเนินการฝึกจัดส่งหลักสูตรดังกล่าวไปยังนายทะเบียนก่อนเริ่มดำเนินการฝึก เว้นแต่จะได้เคยจัดส่งหลักสูตรนั้นไปยังนายทะเบียนมาก่อนแล้ว และให้นำความในมาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ มาตรา ๒๒ มาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ และมาตรา ๒๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม



ความตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ทางราชการส่งบุคคลมาฝึกกับ  
ผู้ดำเนินการฝึกด้วย

สำนักงาน คณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงาน คณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๑๕ การจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

สำนักงาน คณะกรรมการกฤษฎีกา ส่วนที่ ๒ สำนักงาน คณะกรรมการกฤษฎีกา

การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

สำนักงาน คณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงาน คณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงาน คณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๒๐ เพื่อประโยชน์ในการขอรับสิทธิและประโยชน์ ให้ผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึก

ยกระดับฝีมือแรงงานหรือการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพจัดส่งหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และ  
รายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

การพิจารณาให้ความเห็นชอบของนายทะเบียนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ  
และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ในการดำเนินการฝึกตามวรรคหนึ่งให้นำมาตรา ๑๕ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗  
และมาตรา ๑๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๒๑ ในระหว่างการฝึกให้ผู้ดำเนินการฝึกซึ่งเป็นนายจ้างยังคงมีหน้าที่ต่อ

ลูกจ้างตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและข้อตกลง  
เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ถ้าการฝึกเกิดจากการร้องขอของลูกจ้างและมีการตกลงกันเป็นหนังสือ นายจ้าง  
อาจจัดให้ลูกจ้างฝึกนอกเวลาทำงานปกติหรือในวันหยุดของลูกจ้างก็ได้ โดยนายจ้างต้องจ่าย  
ค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างผู้เข้ารับการฝึกไม่น้อยกว่าค่าจ้างในเวลาทำงานปกติตามจำนวนชั่วโมงที่ฝึก

หมวด ๒

มาตรฐานฝีมือแรงงาน

มาตรา ๒๒ เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้คณะกรรมการจัดทำ

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ เสนอรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่รัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ เมื่อประกาศในราช  
กิจจานุเบกษาแล้วให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำไปใช้ในการจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือ  
แรงงานในสาขาอาชีพนั้นตามมาตรา ๒๓ หรือให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน  
นำไปใช้ในการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพนั้นตามมาตรา ๒๔

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบ วิธีการทดสอบ และการออกหนังสือรับรองว่า  
เป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา ๒๓ ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือ  
แรงงานและส่งเสริมให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

มาตรา ๒๔ ผู้ใดประสงค์จะเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้  
ขออนุญาตต่อนายทะเบียน

การขออนุญาตและการออกใบอนุญาต คุณสมบัติของผู้ทดสอบ การพักใช้  
ใบอนุญาตและการเพิกถอนใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่  
คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา ๒๕ ในการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้เรียกเก็บค่า  
ทดสอบจากผู้เข้ารับการทดสอบได้ไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา ๒๖ ผู้ใดประสงค์จะให้คณะกรรมการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของ  
ตนให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน

การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การนำ  
มาตรฐานฝีมือแรงงานที่คณะกรรมการรับรองแล้วไปใช้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการ  
ออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตาม  
หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

### หมวด ๓

#### กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

มาตรา ๒๗ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่ง เรียกว่า “กองทุนพัฒนาฝีมือ  
แรงงาน” ในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อ  
เป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองทุนประกอบด้วย

(๑) เงินที่โอนมาจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติ  
คณะรัฐมนตรีและดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่า  
ด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๘

(๒) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้

(๓) เงินสมทบที่ผู้ประกอบการส่งเข้ากองทุน

(๔) เงินและทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้กองทุน

(๕) ดอกผลหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน

(๖) เงินและทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนนอกจาก (๑) ถึง (๕) ที่กองทุน  
ได้รับไม่ว่ากรณีใด

เงินของกองทุนไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการบริหารกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง  
ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เก็บรักษาเงินกองทุนและดำเนินการเบิกจ่ายเงินกองทุนตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๒๘ เงินกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อกิจการดังต่อไปนี้

- (๑) ให้ผู้รับการศึกษาฝึกหัดเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการเข้ารับการศึกษาฝึกหัดตามพระราชบัญญัตินี้
- (๒) ให้ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการฝึกหัดเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกหัดอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้
- (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- (๔) ใช้จ่ายในการบริหารกองทุน  
การให้กู้ยืมเงินกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง  
คณะกรรมการอาจจัดสรรเงินกองทุนไม่เกินร้อยละห้าของเงินกองทุนแต่ละปีเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุน

มาตรา ๒๙ ให้ผู้ประกอบกิจการซึ่งประกอบกิจการในประเภท ชนิด ขนาด และมีจำนวนลูกจ้าง รวมทั้งมีสัดส่วนของจำนวนผู้รับการศึกษาฝึกหัดกับจำนวนลูกจ้างทั้งหมด และอยู่ในท้องที่ตามที่รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการประกาศกำหนด ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดในมาตรา ๓๐ เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกหัดอบรมฝีมือแรงงานตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๑ แล้ว

มาตรา ๓๐ เพื่อประโยชน์ในการเรียกเก็บเงินสมทบจากผู้ประกอบกิจการตาม  
มาตรา ๒๙ ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการมีอำนาจประกาศกำหนดอัตราเงินสมทบไม่เกินร้อยละหนึ่งของค่าจ้างที่ผู้ประกอบกิจการจ่ายในปีสุดท้ายก่อนปีที่มีการส่งเงินสมทบทั้งวิธีการเรียกเก็บเงินสมทบจากผู้ประกอบกิจการ

ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา ๓๑ ผู้ประกอบกิจการรายใดไม่จ่ายเงินสมทบภายในเวลาที่กำหนด หรือจ่ายไม่ครบตามสัดส่วนจำนวนผู้รับการศึกษาฝึกหัดกับจำนวนลูกจ้าง ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ

หนึ่งจุดห้าต่อเดือนของเงินสมทบที่ยังไม่ได้นำส่งหรือของเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบสำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง

ในกรณีที่อธิบดีมีคำสั่งให้ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบหรือเงินเพิ่มตามวรรคหนึ่ง ถ้าผู้มีหน้าที่ไม่ยอมชำระเงินดังกล่าว ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการบังคับทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ และในกรณีที่ไม่มีเจ้าหน้าที่ดำเนินการบังคับตามคำสั่ง ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีอำนาจฟ้องคดีต่อศาลปกครองเพื่อบังคับชำระเงินได้

มาตรา ๓๒ ภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นปีงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ให้คณะกรรมการเสนาบดีและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนในปีที่ล่วงมา ซึ่งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบรับรองแล้วต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

งบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินดังกล่าว ให้รัฐมนตรีเสนอต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อนำเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาเพื่อทราบ และจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา

#### หมวด ๔

#### สิทธิและประโยชน์ของผู้ดำเนินการฝึก

มาตรา ๓๓ ให้ผู้ดำเนินการฝึกซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามสาขาอาชีพที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดตามมาตรา ๗ ได้รับสิทธิและประโยชน์ดังต่อไปนี้

(๑) สิทธิที่จะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษสำหรับเงินได้ของผู้ดำเนินการฝึกเป็นจำนวนร้อยละของค่าใช้จ่ายที่ได้ใช้ไปในการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร

(๒) ประโยชน์ที่จะได้รับความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในด้านการฝึกอบรมบุคลากรการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมการพัฒนาอุปกรณ์ช่วยฝึก การฝึกอบรมผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมหัวหน้างานหรือการฝึกด้านอื่นในลักษณะเดียวกัน

(๓) ประโยชน์ที่จะได้รับค่าปรึกษาแนะนำจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๔) สิทธิและประโยชน์อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๔ นอกเหนือจากสิทธิและประโยชน์ตามมาตรา ๓๓ ให้ผู้ดำเนินการฝึกที่ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๑๙ ได้รับสิทธิและประโยชน์เพิ่มเติมดังต่อไปนี้

(๑) สิทธิที่จะได้รับยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือเครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดย

ออกเป็นประกาศกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยพิกัดอัตราศุลกากร และตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร

ในการนี้ให้ผู้ชวยกเว้นแสดงรายการเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ ตามที่ได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการเพื่อประกอบการพิจารณา

(๒) สิทธิที่จะได้รับการหักค่าไฟฟ้าและค่าประปาเป็นจำนวนสองเท่าของจำนวนเงินที่ผู้ดำเนินการฝึกได้เสียไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อประโยชน์ในการคำนวณภาษีเงินได้ ทั้งนี้ โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร

(๓) สิทธิและประโยชน์อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๕ ค่าขอรับสิทธิและประโยชน์ตามมาตรา ๓๓ (๒) (๓) (๔) และ มาตรา ๓๔ (๓) ให้ยื่นต่อนายทะเบียนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการ ประกาศกำหนด

มาตรา ๓๖ ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ให้ผู้ดำเนินการฝึกนำคนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเพื่อเป็นครูฝึก รวมทั้งคู่สมรสและบุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะของช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการ เข้ามาในราชอาณาจักรได้ตามจำนวน เงื่อนไขและกำหนดระยะเวลาเท่าที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร แต่ไม่เกินกำหนดระยะเวลาตามที่กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองกำหนดไว้

มาตรา ๓๗ ให้ผู้ดำเนินการฝึกได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

#### หมวด ๕

#### คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

มาตรา ๓๘ ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนสำนักงานประมาณ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้แทนการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้แทนสมาคมธนาคารไทย และผู้แทนสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการและกรรมการอื่นจำนวนสี่คนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิสองคน จากผู้แทนฝ่ายนายจ้างหนึ่งคน และจากผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอีกหนึ่งคน และให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

กรรมการซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีประสบการณ์ทางด้าน  
การพัฒนาฝีมือแรงงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบปี

กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งตาม  
หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

มาตรา ๓๙ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือ  
แรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๒) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ระเบียบ  
หรือประกาศตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) ออกระเบียบหรือประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

(๔) จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ ตามมาตรา ๒๖

(๕) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๖) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการใช้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็น  
ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพตามประเภท ขนาด และลักษณะงานตามที่คณะกรรมการประกาศ

กำหนด

(๗) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบ  
มาตรฐานฝีมือแรงงาน

(๘) ส่งเสริมให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงาน

(๙) ส่งเสริมให้มีการประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือ  
แรงงานและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

(๑๐) ติดตามผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๑๑) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึกตามมาตรา  
๔๘ วรรคสอง และคำสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบ

มาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๔๙ วรรคสอง

(๑๒) ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็น  
อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

(๑๓) ปฏิบัติการตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๔๐ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี  
กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะแต่งตั้งติดต่อกันเกิน

สองวาระไม่ได้

มาตรา ๔๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๔๐ กรรมการซึ่ง  
รัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (๒) ลาออก สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๓) รัฐมนตรีให้ออกเพราะบกพร่อง ไม่สุจริตต่อหน้าที่หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (๔) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

(๕) เป็นบุคคลล้มละลาย

สำนักงาน (๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เมื่อกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ รัฐมนตรีอาจ

แต่งตั้งผู้อื่นเป็นกรรมการแทนได้ และให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มาตรา ๔๒ การประชุมคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่ง

หนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ให้ประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุม หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มาตรา ๔๓ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการ

ตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้

การประชุมคณะอนุกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้นำความในมาตรา ๔๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มาตรา ๔๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้กรมพัฒนาฝีมือ

แรงงานทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการ และมีหน้าที่ติดตามให้ผู้ที่ได้รับสิทธิและประโยชน์ ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้แล้วรายงานให้คณะกรรมการทราบ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา หมวด ๖

สำนักงาน คณะกรรมการ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มาตรา ๔๕ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนหรือ

พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือเรียกผู้ดำเนินการฝึก ครูฝึก ผู้รับการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ประกอบกิจการหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

มาให้ถ้อยคำหรือออกคำสั่งให้บุคคลดังกล่าวส่งเอกสารหรือหลักฐานอื่นใดมาประกอบการพิจารณา

(๖) เข้าไปในสถานที่ฝึก ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือสถานประกอบการในระหว่างเวลาทำการเพื่อตรวจตราและให้คำแนะนำต่อผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือผู้ประกอบการ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๖ ในการปฏิบัติหน้าที่ของนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา ๔๕ (๖) ให้ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือผู้ประกอบการ ตลอดจนบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องหรืออยู่ในสถานที่นั้นอำนวยความสะดวกตามสมควร

มาตรา ๔๗ ในการปฏิบัติหน้าที่ นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัว

บัตรประจำตัวนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

#### หมวด ๗

การเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึก การพักใช้และการเพิกถอนใบอนุญาต

มาตรา ๔๘ ในกรณีที่ผู้ดำเนินการฝึกฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้ดำเนินการฝึกปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไขให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดได้

ถ้าผู้ดำเนินการฝึกไม่ปฏิบัติหรือแก้ไขให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึกได้

คำสั่งเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึกให้ทำเป็นหนังสือส่งให้ผู้ดำเนินการฝึกนั้นทราบ ถ้าไม่พบตัวผู้ดำเนินการฝึกหรือผู้ดำเนินการฝึกไม่ยอมรับคำสั่ง ให้ปิดคำสั่งดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สถานที่ฝึกหรือศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน แล้วแต่กรณี และให้ถือว่าผู้ดำเนินการฝึกได้รับทราบคำสั่งแล้วตั้งแต่วันที่ปิดคำสั่ง เว้นแต่กรณีไม่พบตัวผู้ดำเนินการฝึกให้ถือว่าได้รับคำสั่งเมื่อพ้นระยะเวลาสิบห้าวันนับแต่วันที่ปิดคำสั่ง

ในกรณีการเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึกตามวรรคสอง ถ้าเป็นการฝึกเตรียมเข้าทำงานให้นำมาตรา ๑๔ วรรคสาม มาใช้บังคับแก่ผู้รับการฝึกซึ่งค้างการฝึกอยู่ในวันที่นายทะเบียนมีคำสั่งเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึกดังกล่าวโดยอนุโลม

มาตรา ๔๙ ในกรณีที่ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายกระทรวง ระเบียบ หรือ



ประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไขให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดได้

ถ้าผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไขให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่งให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือสั่งเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ แล้วแต่กรณี

คำสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตให้ทำเป็นหนังสือส่งให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานนั้นทราบ ถ้าไม่พบตัวผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ยอมรับคำสั่ง ให้ปิดคำสั่งดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สถานที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และให้ถือว่าผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้รับทราบคำสั่งแล้วตั้งแต่วันที่ปิดคำสั่ง เว้นแต่กรณีไม่พบตัวผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ถือว่าได้รับคำสั่งเมื่อพ้นระยะเวลาสิบห้าวันนับแต่วันที่ปิดคำสั่ง

ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาต ห้ามมิให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

หมวด ๘

การอุทธรณ์

มาตรา ๕๐ ผู้ดำเนินการฝึกซึ่งถูกเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึกตามมาตรา ๔๘ มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง และให้คณะกรรมการแจ้งผลการวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด ในระหว่างรอคำวินิจฉัยอุทธรณ์ ให้ถือว่าผู้อุทธรณ์ยังเป็นผู้ดำเนินการฝึกมีสิทธิและประโยชน์ตามที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้จนกว่าจะมีคำวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์

ในกรณีผู้ดำเนินการฝึกไม่อุทธรณ์คำสั่งเพิกถอนของนายทะเบียนภายในกำหนดตามวรรคหนึ่งหรือในกรณีคณะกรรมการมีคำวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์ ให้สิทธิและประโยชน์ที่ได้รับตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้เป็นอันระงับตั้งแต่วันที่รับคำสั่งเพิกถอนของนายทะเบียนหรือวันที่คณะกรรมการมีคำวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๕๑ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานซึ่งถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตตามมาตรา ๔๘ มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง และให้คณะกรรมการแจ้งผลการวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด

มาตรา ๕๒ การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้เป็นไปตามระเบียบที่  
คณะกรรมการกำหนด

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

หมวด ๘

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

บทกำหนดโทษ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๕๓ ผู้ใดไม่มาให้ถ้อยคำหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายทะเบียนหรือ  
พนักงานเจ้าหน้าที่ขัดขวางหรือไม่อำนวยความสะดวกแก่นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่ง  
ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๔๕ หรือมาตรา ๔๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

บทเฉพาะกาล

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๕๔ ให้ผู้ดำเนินการฝึกตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.  
๒๕๓๗ เป็นผู้ดำเนินการฝึกตามพระราชบัญญัตินี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๕๕ ให้คณะกรรมการส่งเสริมการฝึกอาชีพตามพระราชบัญญัติส่งเสริม  
การฝึกอาชีพ พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งมีอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการ  
ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้จนกว่าจะได้มีคณะกรรมการส่งเสริมการ  
พัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

มาตรา ๕๖ บรรดา กฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศที่ออกตาม  
พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งใช้บังคับอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้  
บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ จนกว่าจะมี  
กฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ  
พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

นายกรัฐมนตรี

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่บทบัญญัติที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. ๒๕๓๗ ยังไม่เอื้ออำนวยเพียงพอต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาวะปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับกาลสมัย สมควรปรับปรุงพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. ๒๕๓๗ ให้นายจ้างหรือสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้นและให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

งานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
	สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา
งานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
	สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา
งานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
	สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา
งานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
	สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา
งานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
	สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา
งานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
	สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา
งานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
	สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา
งานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
	สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
งานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
	สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
งานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	ปริญญานิษฐ์/แก้วไข สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
	สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา	วดีน/ตรารจ
งานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๓

ภาคผนวก ค

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน



## ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรื่อง มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้ สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย หมายถึง ผู้มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดเตรียมและปรุงอาหารไทยทั้งภาว หวาน และอาหารว่าง ได้ถูกต้องและปลอดภัยตามหลักสุขอนามัย ตลอดจนการจัด และตกแต่งแบบไทย

ข้อ ๒ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย แบ่งออกเป็น ๒ ระดับ คือ ระดับ ๑ (พ่อครัว/แม่ครัว ๑) และระดับ ๒ (พ่อครัว/แม่ครัว ๒) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ ระดับ ๑ (พ่อครัว/แม่ครัว ๑) หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือ มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน สามารถทำอาหารไทยได้

๒.๒ ระดับ ๒ (พ่อครัว/แม่ครัว ๒) หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการปรุงประกอบอาหารไทยในร้านอาหาร ที่มีรายการอาหารไทยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และได้รับมาตรฐานอาหารสะอาด รสชาติอร่อย (Clean Food Good Taste) จากกระทรวงสาธารณสุข หรือเทียบเท่าหรือสูงกว่า

ข้อ ๓ ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัด ความรู้ ความสามารถและทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ให้เป็นดังนี้

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับ ๑ ได้แก่

๓.๑ ความรู้ ประกอบด้วย ขอบเขตความรู้ ความเข้าใจในเรื่องดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ วัตถุดิบประเภทต่างๆ การใช้และการเก็บรักษา

(๑) ผักและผลไม้

(๒) เนื้อสัตว์

(๓) อาหารสดและอาหารแห้ง

(๔) เครื่องเทศสมุนไพร

- (๕) ฤดูกาลของผักและผลไม้
- (๖) การสังเกตดูของสด
- ๓.๑.๒ การเตรียมอาหารคิบก่อนปรุง
  - (๑) หลักโภชนาการ
  - (๒) หลักสุขาภิบาล
  - (๓) การทำความสะอาด
  - (๔) การเก็บรักษา
- ๓.๑.๓ การอ่านและเขียนตำรับอาหาร
  - (๑) ความหมายของตัวย่อในตำรับ
  - (๒) การใช้เครื่องมือชั่ง ตวง วัด
  - (๓) การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการประกอบอาหาร
  - (๔) วิธีเขียนตำรับ
- ๓.๑.๔ คุณสมบัติของอาหารสำเร็จประเภทต่าง ๆ
  - (๑) ลักษณะ
  - (๒) สี
  - (๓) สิวสัมผัส
  - (๔) กลิ่น
  - (๕) รส
  - (๖) อุณหภูมิ
- ๓.๑.๕ เครื่องมือและอุปกรณ์
  - (๑) การทำความสะอาด
  - (๒) การเก็บรักษา
- ๓.๑.๖ การใช้อุปกรณ์ในการประกอบอาหาร
  - (๑) การใช้เตาอบ
  - (๒) การใช้เตาไมโครเวฟ
  - (๓) การใช้อุปกรณ์ความร้อน
  - (๔) การใช้อุปกรณ์ความเย็น
  - (๕) การใช้เครื่องหั่น และบดอาหาร

- ๑.๑.๗ ความปลอดภัย
- (๑) หลักความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
  - (๒) การใช้อุปกรณ์ป้องกันภัย
  - (๓) การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์อย่างปลอดภัย
  - (๔) การปฐมพยาบาลเบื้องต้น
- ๑.๑.๘ ความรู้ภาษาอังกฤษเกี่ยวกับอาหาร  
ความรู้ภาษาอังกฤษในด้านการครัว
- ๑.๒ ความสามารถ ประกอบด้วย ขอบเขตความสามารถในการปฏิบัติงาน
- คังต่อไปนี
- ๑.๒.๑ เตรียมอาหารดิบก่อนปรุง
- (๑) ประหยัด
  - (๒) ล้าง
  - (๓) หั่น
  - (๔) เก็บรักษา
- ๑.๒.๒ อ่านตำรับอาหาร
- (๑) เตรียมเครื่องปรุง
  - (๒) ชั่ง ตวงเครื่องปรุง
  - (๓) เตรียมอุปกรณ์
- ๑.๒.๓ แกะสลักผักผลไม้เบื้องต้น
- ๑.๒.๔ จัดอาหารลงจาน  
การเก็บรักษาอาหารก่อนเสิร์ฟ
- ๑.๒.๕ รักษาความปลอดภัย
- (๑) การปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยส่วนบุคคลและส่วนรวม
  - (๒) การปฏิบัติตามหลักสุขาภิบาลอาหาร
  - (๓) การรักษาความสะอาดสถานที่และอุปกรณ์
- ๑.๒.๖ ประกอบอาหาร
- (๑) อาหารทว

## (ก) อาหารจานเดียว

- (๑) ข้าวผัด
- (๒) ข้าวลูกกะปิ
- (๓) ขนมจีนซาวน้ำ
- (๔) ก๋วยเตี๋ยวผัดราดหน้า
- (๕) ก๋วยเตี๋ยวผัดซีอิ้ว
- (๖) ก๋วยเตี๋ยวผัดไทย

## (ข) ยำ น้ำยำต่าง ๆ

- (๑) ยำวุ้นเส้น
- (๒) ยำห้วปลี
- (๓) ยำถั่วพู
- (๔) ยำส้มโอ

## (ค) เครื่องจิ้ม น้ำพริก และผัก

- (๑) น้ำพริกกะปิ
- (๒) น้ำพริกหนุ่ม
- (๓) น้ำพริกอ่อง
- (๔) หลนเต้าเจี้ยว

## (ง) แกงต่าง ๆ น้ำพริกแกง เครื่องแกง

- (๑) แกงจืด
- (๒) ต้มยำ
- (๓) ต้มข่า
- (๔) แกงเลียง
- (๕) แกงส้ม
- (๖) แกงเขียวหวาน
- (๗) แกงเผ็ด

## (จ) ผัก และผักพริก

- (๑) ผักกระเพรา
- (๒) ผักพริกแกง



## (ฉ) อาหารจานนิยม

- (๑) ไฉ้เจียว
- (๒) ไก่อ่าง
- (๓) หมูทอดกระเทียมพริกไทย
- (๔) ปลาสดพริก

## (๒) ขนม

## (ก) ขนมประเภทต้มน้ำตาล

- (๑) มัน
- (๒) ถั่วเขียว
- (๓) ถั่วแดง

## (ข) ขนมประเภทหนึ่ง

- (๑) ขนมกล้วย
- (๒) ขนมฟักทอง

## (ค) ขนมประเภทน้ำกะทิ น้ำเชื่อม

- (๑) ลอยแก้ว
- (๒) ทับทิมกรอบ
- (๓) ฟักทอง เผือก มันแกงบวด
- (๔) กล้วยบวชชี
- (๕) สาเกเปียก ข้าวเหนียวเปียก

## (๖) บัวลอย

## (ง) ขนมอื่น ๆ

## วุ้นผลไม้

๓.๓ ทักษณคดี ประกอบด้วย การปฏิบัติงานการตรงต่อเวลา การรักษาวินัย มีความซื่อสัตย์ และประหยัด

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับ ๒ ได้แก่

๓.๔ ความรู้ ประกอบด้วย ขอบเขตความรู้ ความเข้าใจในเรื่องดังต่อไปนี้

๓.๔.๑ วัตถุดิบประเภทต่าง ๆ การใช้และการเก็บรักษา

- (๑) ผักและผลไม้
  - (๒) เนื้อสัตว์
  - (๓) อาหารสดและอาหารแห้ง
  - (๔) เครื่องเทศสมุนไพร
  - (๕) ฤดูกาลของผักและผลไม้
- ๓.๔.๒ การเตรียมอาหารดิบก่อนปรุง
- (๑) หลักโภชนาการ
  - (๒) หลักสุขาภิบาล
  - (๓) การทำความสะอาด
  - (๔) การเก็บรักษา
- ๓.๔.๓ การอ่านและเขียนตำรับอาหาร
- (๑) ความหมายของตัวย่อในตำรับ
  - (๒) การใช้เครื่องมือชั่ง ตวง วัด
  - (๓) การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการประกอบอาหาร
  - (๔) วิธีเขียนตำรับ
  - (๕) การกักราคาทุนของอาหาร
- ๓.๔.๔ คุณสมบัติของอาหารสำเร็จประเภทต่าง ๆ
- (๑) ลักษณะ
  - (๒) สี
  - (๓) พิวสัมผัส
  - (๔) กลิ่น
  - (๕) รส
  - (๖) อุณหภูมิ
  - (๗) การจัดตกแต่ง
- ๓.๔.๕ การจัดซื้อ
- (๑) การกำหนดคุณลักษณะของวัตถุดิบ
  - (๒) การกำหนดปริมาณวัตถุดิบ

## ๑.๔.๖ เครื่องมือและอุปกรณ์

- (๑) การทำความสะอาด
- (๒) การเก็บรักษา

## ๑.๔.๗ การใช้อุปกรณ์ในการประกอบอาหาร

- (๑) การใช้เตาอบ
- (๒) การใช้เตาไมโครเวฟ
- (๓) การใช้อุปกรณ์ความร้อน
- (๔) การใช้อุปกรณ์ความเย็น
- (๕) การใช้เครื่องหั่นและบดอาหาร

## ๑.๔.๘ ความปลอดภัยในการทำงาน

- (๑) หลักความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
- (๒) การใช้อุปกรณ์ป้องกันภัย
- (๓) การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์อย่างปลอดภัย
- (๔) การปฐมพยาบาล

## ๑.๔.๙ สุขอนามัยและความปลอดภัยทางอาหาร

- (๑) อันตรายในอาหารและการควบคุม
- (๒) สุขอนามัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบอาหารและผู้เกี่ยวข้องกับ

กับอาหาร

- (๓) การทำความสะอาดและการฆ่าเชื้อโรค
- (๔) การปฏิบัติที่ถูกต้องขณะในการปรุงอาหาร

## ๑.๔.๑๐ การจัดการในครัว

- (๑) การควบคุมคุณภาพอาหาร
- (๒) การเขียนใบสั่งงาน
- (๓) การจัดการกับของเหลือ

## ๑.๔.๑๑ ความรู้ภาษาอังกฤษเกี่ยวกับอาหาร

ความรู้และความเข้าใจภาษาอังกฤษในด้านการครัว

## ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรื่อง คุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบ สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ วรคสาม แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบ สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ระดับ ๑

๑.๑ ผู้เข้ารับการทดสอบต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์นับถึงวันสมัครเข้ารับการทดสอบ และ

๑.๒ มีประสบการณ์การทำงานหรือประกอบอาชีพเกี่ยวกับสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ

๑.๓ ผ่านการฝึกฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ไม่น้อยกว่า ๕๐ ชั่วโมง หรือ

๑.๔ เป็นผู้ที่จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในสาขาที่เกี่ยวข้องกับอาชีพนี้ หรือ

๑.๕ เป็นผู้ที่จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ โดยมีการเรียนอาหารไทยไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต

ข้อ ๒ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ระดับ ๒

๒.๑ มีประสบการณ์การทำงานหรือประกอบอาชีพเกี่ยวกับสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับ ๑ หรือ

๒.๒ ได้คะแนนรวมในการทดสอบ ระดับ ๑ ไม่ต่ำกว่าร้อยละแปดสิบ และมีประสบการณ์ในการทำอาหารไทยไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑

สมชาย ชุ่มรัตน์

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรื่อง วิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ  
มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ระดับ ๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา  
ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงกำหนดวิธีการทดสอบ  
มาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ  
สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ระดับ ๑ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ วิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย  
ระดับ ๑

### ๑.๑ การทดสอบความรู้

เป็นการทดสอบความรู้และความสามารถที่จำเป็นจะต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน  
ได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการลักษณะข้อสอบเป็นข้อสอบแบบปรนัย ๔ ตัวเลือก จำนวน ๕๐ ข้อ  
เวลา ๑ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละสามสิบของคะแนนทั้งหมด

### ๑.๒ การทดสอบความสามารถ

เป็นการทดสอบความสามารถซึ่งเกิดจากการสะสมประสบการณ์จนเกิด  
ความชำนาญเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ถูกขั้นตอนและเสร็จตามเวลาที่กำหนด  
ลักษณะแบบทดสอบ เป็นการทดสอบความสามารถ โดยให้ผู้เข้ารับการทดสอบปฏิบัติการประกอบ  
อาหาร ๑ ชุด ประกอบด้วย ๔ รายการ ได้แก่อาหารกาว ยำต่าง ๆ น้ำพริกเครื่องจิ้ม แกงต่าง ๆ  
และขนม ตามลำดับที่กำหนดใช้เวลา ๑ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละเจ็ดสิบ  
ของคะแนนทั้งหมด

### ๑.๓ รายละเอียดวิธีการทดสอบให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๒ การออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ  
สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ระดับ ๑ จะออกให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

ผู้เข้ารับการทดสอบจะต้องสอบทั้งการทดสอบความรู้ ความสามารถและทัศนคติ โดยจะต้องสอบ  
ได้คะแนนทั้งภาคความรู้และภาคความสามารถ ไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบ จึงถือว่าสอบผ่านมาตรฐาน  
ฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ระดับ ๑

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓

สมชาย ชุ่มรัตน์

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน



## ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรื่อง วิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ  
มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ระดับ ๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา  
ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงกำหนดวิธีการทดสอบ  
มาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ  
สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ระดับ ๒ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ วิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย  
ระดับ ๒

### ๑.๑ การทดสอบความรู้

เป็นการทดสอบความรู้และความสามารถที่จำเป็นจะต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน  
ได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ลักษณะข้อสอบเป็นข้อสอบแบบปรนัย ๔ ตัวเลือก จำนวน ๗๐ ข้อ  
เวลา ๑ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๗๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละยี่สิบของคะแนนทั้งหมด

### ๑.๒ การทดสอบความสามารถ

เป็นการทดสอบความสามารถซึ่งเกิดจากการสะสมประสบการณ์จนเกิด  
ความชำนาญเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ถูกขั้นตอนและเสร็จตามเวลาที่กำหนด  
ลักษณะแบบทดสอบเป็นการทดสอบความสามารถ โดยให้ผู้เข้ารับการทดสอบปฏิบัติการประกอบอาหาร  
๑ ชุด ประกอบด้วย ๔ รายการ ได้แก่ อาหารกาว ยำต่าง ๆ น้ำพริกเครื่องจิ้ม แกงต่าง ๆ และขนม  
ตามตำรับที่กำหนดใช้เวลา ๑ ชั่วโมง คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละแปดสิบของคะแนน  
ทั้งหมด

### ๑.๓ รายละเอียดวิธีการทดสอบให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๒ การออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ  
สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ระดับ ๒ จะออกให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบ โดยมีเงื่อนไขดังนี้

ผู้เข้ารับการทดสอบจะต้องสอบทั้งการทดสอบความรู้ ความสามารถและทัศนคติ โดยจะต้องสอบ  
ได้คะแนนทั้งภาคความรู้และภาคความสามารถ ไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบ จึงถือว่าสอบผ่านมาตรฐาน  
ฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ระดับ ๒

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑  
สมชาย ชุ่มรัตน์  
ปลัดกระทรวงแรงงาน  
ประธานกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน





## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวจรรยาณิตย์ ทองบริบูรณ์
วัน เดือน ปีเกิด	31 ธันวาคม 2526
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
ประวัติการศึกษา	วท.บ. (เทคโนโลยีการผลิต) มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2549
สถานที่ทำงาน	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

