

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ

การพัฒนาทักษะแรงงานในสถานประกอบการขนาด  
กลางและขนาดย่อม ในจังหวัดเชียงใหม่

ชื่อผู้เขียน

กฤษณา กลศาสตร์บรร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา	ประธานกรรมการ
อาจารย์ ดร.ปรีชา เจ็งเจริญ	กรรมการ
อาจารย์ ไพรัช ตระการศิรินนท์	กรรมการ

## บทคัดย่อ

การศึกษาการพัฒนาทักษะแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดเชียงใหม่ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงรูปแบบและวิธีการในการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านทักษะแรงงาน ความเหมาะสมของมาตรการที่รัฐเข้าไปช่วยเหลือสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะแรงงาน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคและข้อจำกัดที่ทำให้ไม่สามารถจัดการพัฒนาบุคลากรได้เท่าที่ควร และศึกษาถึงความเข้าใจของนายจ้างที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะแรงงานรวมถึงข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน โดยศึกษาจากสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทการผลิต และบริการ จำนวน 299 แห่ง และผู้บริหารระดับสูงจากหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทักษะแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการศึกษา

จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่ารูปแบบการฝึกอบรมและความถี่ในการจัดฝึกอบรมให้กับสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงใหม่โดยภาพรวมแล้วเป็นการฝึกอบรมในลักษณะของเด็กฝึกงานและการจัดให้มีหัวหน้าคอยแนะนำติดตามแก้ไขงาน ตลอดจนหลักสูตรที่จัดฝึกอบรมส่วนใหญ่พบว่าเป็นการอบรมเฉพาะกิจการมากกว่าการฝึกอบรมโดยใช้กับกิจการทั่วไปได้

ในขณะที่ความเหมาะสมของมาตรการต่าง ๆ ของรัฐที่เข้าไปช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อให้สถานประกอบการพัฒนาทักษะแรงงานในภาพรวมพบว่า ทั้งมาตรการของวิสาหกิจขนาด

กลางและขนาดย่อม ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 มาตรการของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม และมาตรการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น เป็นมาตรการที่เหมาะสมและควรจะได้นำไปปฏิบัติโดยมีเพียงบางมาตรการเท่านั้นที่พบว่ามีความเหมาะสมแต่ยังไม่เคยปฏิบัติจริง

ในด้านปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาทักษะแรงงานในสถานประกอบการนั้น พบว่าจัดอยู่ในระดับที่มาก สำหรับด้านความรู้และความเข้าใจของฝ่ายนายจ้างต่อการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้แก่พนักงาน/ลูกจ้างในสถานประกอบการพบว่า นายจ้างมีความรู้ความเข้าใจในระดับสูงเป็นส่วนใหญ่

นอกจากนั้น ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนนั้น ควรได้มีการให้การสนับสนุนให้มีการจัดผลประโยชน์คืนสถานประกอบการมากขึ้น ควรสนับสนุนงบประมาณและวัสดุในการฝึกอบรมประชาสัมพันธ์และอำนวยความสะดวกด้านระเบียบหลักเกณฑ์ ตลอดจนขั้นตอนดำเนินงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ควรจัดให้มีองค์กรที่รับผิดชอบในการสนับสนุนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่มีประสิทธิภาพกว่าที่เป็นอยู่ และมีระบบการให้คำปรึกษาแนะนำตามที่คุณประกอบการต้องการ สำหรับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานควรได้ขยายขอบเขตให้นายจ้างสามารถกู้ยืมหรือค้ำประกันให้ลูกจ้างทำการฝึกอบรมทักษะได้ง่าย รวมถึงจัดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถช่วยในการจัดฝึกอบรม ซึ่งรัฐควรได้ช่วยอุดหนุนในรูปของค่าแรงแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อลดต้นทุนของนายจ้าง สำหรับในจังหวัดและท้องถิ่นควรมีเงินทุนสนับสนุนเพื่อจัดให้มีบุคลากรคอยให้คำแนะนำ และประสานกับสถานประกอบการให้มีการพัฒนาทักษะแรงงานตลอดจนช่วยเหลือด้านวิชาการและการจัดเตรียมหลักสูตร อีกทั้งรัฐควรจัดให้มีเงินก้อนหนึ่งสำหรับสถาบันฝึกอาชีพของเอกชนในการจัดอบรมทางเทคนิคให้แก่กิจการขนาดเล็ก อีกทั้งควรเข้าไปดำเนินการให้สถานประกอบการขนาดเล็กจัดศูนย์ฝึกอบรมขึ้น โดยรัฐบาลอุดหนุนในรูปของค่าแรงแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย

<b>Independent Study Title</b>	Labor Skill Development in Small and Medium Enterprises in Chiang Mai Province	
<b>Author</b>	Mrs. Kritsana Kollasatbovon	
<b>M.P.A.</b>		
<b>Examining Committee</b>	Assoc. Prof. Siripong Ladavalya Na Ayuthaya	Chairman
	Lecturer Dr.Preecha Jengjalem	Member
	Lecturer Pairat Trakarnsirinont	Member

#### Abstract

The objective of this study is to, first, study about training methodology for staff development in the aspect of labor skill, the appropriate of governmental criterion standard supported to establishment of labor skill. Second is to indicate problems and constraints of staff development. Third is to study employer's understanding which will be useful to labor skill development and give advice to related government and private sections. The data was collected by using questionnaires to 299 Small and Medium Enterprises both manufacture and service departments, including executive administrative in Chiang Mai Province.

The research resulted that, generally, training model and its frequent of training management is apprentice character with the head following up and giving advice. The training program is classified to be specific training not general training. Meanwhile, the various criterion of government assisted to enterprises founded that criterion of Small and Medium Enterprises in National Economic and Social Development Plan VIII, Department of Industrial Promotion, Ministry of Industry, and Department of Skill Development, Ministry of Labor and Social Welfare is proper and should be practicable. Some of criterion are appropriated yet has not been work out.

Problems and constraints of labor skill development is in a high level. Acknowledgement and understanding of employer has been calculated in 66.2 percentage.

To solve this problem, both government and private sectors should give a support and manage benefit to enterprises, including budget and training material in public relations training. Moreover, they should facilitate rule, regulation and work process in active and efficiently. Next, they should provide sections which response for Small and Medium Enterprises and advice system as employer's requirement. Labor Skill Development Fund should be extended the allowance or guaranteed to employer and labor to have a skill Training. Besides, the Fund should provide training staff who are keen and the government should give wages to employee. Chiang Mai Province and its local area should have budget to staff development. Related offices should coordinate with enterprises to develop labor skill, in academic and training preparation aspect. Government should contribute fund for technical training and training center to small enterprises.