



HS004

การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการกับการกำหนดแนวทาง
 ยกระดับขีดความสามารถฝีมือแรงงานอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย
**The Participation of Thai Furniture Manufacturers in Labor Capacity
 Improvement Strategies**

ผศ.ดิเรก กาญจนรุจี¹, ผศ.วิภาพร มาพบสุข², ผศ.สมบูรณ์ สุวรรณภักดี³, ผศ.วิชัย พรมาลัยรุ่งเรือง⁴

^{1,4}คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

²คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

³คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

Correspondence Author : ผศ.ดิเรกกาญจนรุจี, เบอร์โทรศัพท์ 09-2867-7159

Email : direk.k93@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาลักษณะปัญหา ความต้องการ และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถของแรงงานฝีมือฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน โดยสอบถามข้อมูลเชิงลึกจากบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ในประเทศไทย และจัดทำโครงการฝึกอบรมความรู้/ทักษะฝีมือแรงงาน ในลักษณะที่สอดคล้องกับปัญหา/จุดอ่อนของการผลิตและความต้องการบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ ในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาทักษะฝีมือ และความรู้แก่แรงงานทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยสถานประกอบการเครื่องเรือนไม้ 67 แห่ง บุคลากรฝ่ายผลิตในสถานประกอบการ 1,434 คน และแรงงานทั่วไปจำนวน 40 คน ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาความรู้และทักษะ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ฯลฯ ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือภายในประเทศโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.04) โดยมีปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคล (\bar{X} = 2.08) เป็นประเด็นสำคัญหนึ่ง ปัญหาขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานนี้เป็นสิ่งที่พบได้ทุกภูมิภาค แต่มีผลกระทบมากที่สุดใภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (\bar{X} = 2.32) และน้อยที่สุดในกลุ่มแรงงานภาคเหนือ (\bar{X} = 1.75) และภาคใต้ (\bar{X} = 1.66)

ทั้งสถานประกอบการ และแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ต่างล้วนต้องการการสนับสนุนจากราชการในการจัดฝึกอบรมความรู้ และทักษะฝีมือระยะสั้น (2 วัน) ด้านการทำสี เคลือบเงาเครื่องเรือน (\bar{X} = 2.66) ต่างกันเพียงสถานประกอบการต้องการให้จัดฝึกอบรมนอกสถานประกอบการ ในขณะที่แรงงานต้องการให้จัดฝึกอบรมในสถานประกอบการ ผลจากการจัดโครงการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือขั้นสูงด้านการทำสี



เคลือบเงาให้กับแรงงานทั่วไป พบว่า แรงงานที่ผ่านโครงการมีความรู้และทักษะฝีมือขั้นสูงด้านการทำสีเคลือบเงาดีขึ้น โดยค่าเฉลี่ยความถูกต้องของความรู้และทักษะ หลังเข้าโครงการมีความถูกต้องมากกว่า 80% มีค่าเฉลี่ยความรู้และทักษะฝีมือ (\bar{x} =.62) สูงกว่าก่อนเข้าโครงการ (\bar{x} =.85) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t=2.34$, $p=.02$)

คำสำคัญ: สถานประกอบการ, ฝีมือแรงงาน

Abstract

This research is the study of the impact factors that effect the capacity of Thai furniture labors and the participation of the furniture manufacturers. By the questionnaires and interviews of 1,434 workers in 67 Thai furniture manufactures, we conclude the skill and knowledges training demanded for unskilled labors in wooden furniture industries. Referred to these demanding information, we also develop a Training project for 40 untrained volunteers.

The capacity of Thai furniture labors are affected by many factors with the medium level of interfering (\bar{x} =2.04). The factors that most affect the capacity of Thai furniture labors are Personal capacity (\bar{x} =2.08) found in every furniture manufacturing area of Thailand, but most frequent in Northeastern area (\bar{x} = 1.75) and Southern area (\bar{x} = 1.66)

Both the employers and employees in wooden furniture industries demand the support of government in the short duration training (2 days) for improvement of skill and knowledges in advance wood paints and coatings (\bar{x} = 2.66). The difference is that employers want outsource training while the employees want inhouse training. To evaluate the effective of a Training project developed for 40 untrained volunteers, we compare their pre-test and post-test of capacity in advance wood paints and coatings. The post-test are significantly better than the pre-test at 0.5 level. The trained volunteers also past the examination for advance wood paints and coatings with score higher than 80%.

Keywords : Thai Furniture Manufacturers, Labor Capacity





1. บทนำ

อุตสาหกรรมเครื่องเรือนอันประกอบด้วยสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กจำนวนมากกว่าหนึ่งพันแห่ง มีการจ้างแรงงานหลายแสนคนทั่วประเทศ มีบทบาทต่อเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศไทยในอันดับต้นๆ มีกำลังการผลิตเหลือเพื่อสำหรับการบริโภคภายในประเทศและยังมียอดการส่งออกรวม 23,170 ล้านบาท ในปีพ.ศ. 2553 อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า มีสถานะขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนทุกขั้นตอนการผลิตนับตั้งแต่การจัดเตรียมวัตถุดิบการผลิตชิ้นส่วน การประกอบชิ้นส่วน การตกแต่ง การจัดจำหน่าย ฯลฯ เป็นการขาดแคลนทั้งในระดับแรงงานทั่วไปแรงงานฝีมือ โดยเฉพาะนักออกแบบผลิตภัณฑ์สำหรับต่างประเทศ อีกทั้งแรงงานอุตสาหกรรมเครื่องเรือนมีปัญหาปัจจัยพื้นฐานในเรื่องความอดสาหัสความมานะอดทนมีอัตราเข้าออกงานบ่อยจึงส่งผลให้ประสิทธิภาพของแรงงานไทยยังจัดอยู่ในระดับปานกลาง

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานนี้มีสูงมากในกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้จริง เพราะต้องอาศัยแรงงานฝีมือเป็นหลัก และมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันไม่มากนัก ในขณะที่อุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ทดแทนนั้นส่วนใหญ่ใช้แรงงานทั่วไปทำงานกับเครื่องจักรแทนแรงงานช่างฝีมือจึงมีปัญหาการขาดแคลนแรงงานน้อยกว่าแต่กระนั้นด้วยปัญหาพื้นฐานในเรื่องความอดสาหัสความมานะอดทนมีอัตราเข้าออกงานบ่อยของแรงงานไทย ก็ทำให้ผู้ประกอบการประสบกับปัญหาการฝึกฝนทักษะการทำงานพื้นฐานให้แก่แรงงานซ้ำๆตามอัตรา การเข้าออกงาน และต้องใช้เวลาไปกับการฝึกฝนทักษะค่อนข้างมาก โดยเฉพาะผู้ผลิตที่ตั้งโรงงานอยู่ในต่างจังหวัดมักจะพบกับปัญหาขีดสมรรถนะของแรงงาน โรงงานเครื่องเรือนบางแห่งจึงต้องจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานของตนเองขึ้น ได้มีความพยายามเปิดโรงเรียนฝึกอบรมแรงงานโดยสมาชิกของสมาคมผู้ผลิตเฟอร์นิเจอร์ไทยแต่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรในขณะที่ สถาบันการศึกษาของรัฐบางแห่งก็ได้มีการจัดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาฝีมือด้านเครื่องเรือนไม้เช่นกัน รวมทั้ง กระทรวงอุตสาหกรรมก็ได้จัดทำแผนปฏิบัติการหลัก 8 แผนในช่วงปี 2540-2545 สำหรับการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศเช่น แผนการยกระดับขีดความสามารถของแรงงานไปสู่แรงงานฝีมือและมีการกำหนดวิสัยทัศน์ 7 ประการ ของอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนดังนี้ 1) ให้ไทยเป็นผู้ผลิตและส่งออกเครื่องเรือนที่สำคัญรายหนึ่งของโลกในปี 2545 เป็น 3 เท่าของปี 2540 2) ให้ร้อยละ 50 ของโรงงานได้รับ ISO 9000 3) สร้าง Brand Name สินค้า 4) มีอุตสาหกรรมสนับสนุนและความชำนาญเฉพาะด้าน 5) เน้นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมโดยมี green label และ ISO 14000 6) มีการปลูกป่าและระบบการจัดการป่าไม้เพื่อทดแทนการนำเข้า 7) ให้ไทยเป็นศูนย์กลางออกแบบเครื่องเรือนและผลิตภัณฑ์ไม้ของเอเชียและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ให้การสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้โดยแบ่งการพัฒนาเป็นช่างไม้ก่อสร้างช่างประกอบมุมไม้ ช่างไม้เครื่องเรือน ช่างสีงานตกแต่งภายใน เป็นต้น

กล่าวได้ว่า ปัญหาแรงงานนี้นับปัจจัยหลักสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไทย ผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารสถานประกอบการไทยตระหนักถึงความสำคัญของการยกระดับผลิตภาพแรงงานพวกเขาต้องการการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการให้มีส่วนช่วยในการพัฒนาทักษะและความรู้ของ



แรงงานขั้นตอนการทำงานวิธีการอ่านแบบเพื่อผลิตชิ้นการทำสีผิวเครื่องเรือน เพื่อเปลี่ยนแรงงานไร้ฝีมือให้พัฒนาไปสู่แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานฝีมือในที่สุด โดยสถานประกอบการมีความประสงค์ให้มีการฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานประกอบการ เพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้ให้แรงงานเข้าใจวัตถุประสงค์เป้าหมายและระบบของโรงงานและสถานประกอบการ

การฝึกอบรมถูกนำมาใช้เป็นทางออกสำคัญอย่างหนึ่งของปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ ในฐานะของกระบวนการที่จัดขึ้นเป็นระบบเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ความรู้ใหม่ๆ และมีความชำนาญ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและ/หรือทัศนคติของพนักงานเพื่อที่จะให้สามารถปฏิบัติงานเฉพาะหรือโดยรวมได้ดีขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและทำให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กรการฝึกอบรม จึงเป็นการลงทุนสำคัญอันจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า ดังนี้

1. เพิ่มผลผลิตแก่องค์กรด้วยผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทั้งคุณภาพและปริมาณ
2. ช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงานลงงานไม่ติดขัด
3. ทำให้ขวัญของพนักงานดีขึ้นรู้สึกภูมิใจในความสำคัญของตัวเองและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน
4. ลดอัตราการออกจากงานได้อัตราการออกจากงานเป็นปัญหาขององค์กรต่างๆตลอดมา
5. ลดการควบคุมลดค่าใช้จ่ายและช่วยลดอุบัติเหตุ
6. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นส่งผลให้รายได้สูงขึ้นมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและฐานะการงาน
7. เพิ่มความยืดหยุ่นและส่งเสริมความมั่นคงให้แก่องค์กรสามารถสับเปลี่ยนเพิ่มลดทดแทนแรงงานระหว่างหน่วยงาน และใช้การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการกลั่นกรองพนักงานใหม่ได้

ทักษะ และความรู้สำคัญ ที่ควรได้รับการพัฒนาของแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน 3 ลักษณะ

1. ความรู้ในเรื่องคุณสมบัติที่แตกต่างกันไปตามประเภทของไม้ทักษะการตัดไม้ การดูแลไม้และเทคนิคการเตรียมวัสดุเนื่องจากไม้เป็นวัสดุราคาแพงและมีแนวโน้มที่จะแพงและหายากขึ้นไปเรื่อยๆ หากแรงงานไม่มีทักษะความรู้นี้อาจทำให้สูญเสียไม้จำนวนมาก
2. ทักษะ และความรู้ในการอ่านแบบและลงมือทำตามแบบความรู้เรื่องการทาสีและการขัดเงา อันจะส่งผลแรงงานสามารถสร้างชิ้นงานออกมาได้อย่างถูกต้องไม่เกิดผลเสียหาย (อย่างไรก็ตามบางครั้งความผิดพลาดที่เกิดขึ้นอาจจะไม่ได้เกิดจากจุดอ่อนของแรงงานฝ่ายผลิต แต่เป็นผลมาจากการที่นักออกแบบผลิตภัณฑ์เครื่องเรือนเขียนแบบออกมาให้ดูดี แต่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานจริงในภาคการผลิต)
3. ทักษะและความรู้ในการคาดการณ์ถึงผลเสียหายอันเนื่องมาจากข้อผิดพลาดในแต่ละขั้นตอน ตลอดจนการเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบในทุกขั้นตอน เพราะความเสียหายที่เกิดขึ้นจะมีมูลค่าสูงมากหากไม่สามารถประกอบผลิตภัณฑ์เครื่องเรือนในขั้นตอนสุดท้ายได้เพียงเพราะมีข้อผิดพลาดมาตั้งแต่ต้นของกระบวนการผลิต

การวิจัยในหัวข้อเรื่อง “การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการกับการกำหนดแนวทางการยกระดับขีดความสามารถแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย” จะเป็นการวิเคราะห์เชิงลึกถึงลักษณะ





ปัญหาและจุดอ่อนของความสามารถในแรงงานฝ่ายผลิตและแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดการฝึกอบรมความรู้ และทักษะฝีมือแก่แรงงานทั่วไปที่ยังขาดทักษะความชำนาญไปสู่แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานฝีมือ โดยอาศัย หลักร่วมมือหรือส่วนร่วมของสถานประกอบการในการร่วมกำหนดจุดประสงค์การฝึกอบรมการกำหนดปัญหา และจุดอ่อนของผลิตรายวัสดุอุปกรณ์เพื่อฝึกอบรมการร่วมดูแลแรงงานขณะเข้าฝึกอบรมจนสิ้นสุด โครงการการร่วมกำหนดตารางเวลาและกำหนดวันรวมทั้งการกำหนดสถานที่จัดฝึกอบรมเพื่อให้แรงงานมี ศักยภาพสูงขึ้นเป็นการลดต้นทุนการผลิต เพื่อประสิทธิภาพการผลิตของอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของไทยให้ดีขึ้นและเพิ่มความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศไทยให้สูงขึ้น

2. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการกับการกำหนดแนวทางยกระดับขีดความสามารถฝีมือ แรงงานอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการศึกษานี้ได้แก่แรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของ ประเทศไทยจำนวนหนึ่งแสนคนในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ของประเทศไทยจำนวน 2,600 แห่ง จาก 5 ภูมิภาคได้แก่ กรุงเทพฯ และปริมณฑลภาคเหนือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลางและ ภาคใต้ คัดเลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายตามสัดส่วนของประชากรในสถานประกอบการ 67 แห่ง จำแนก เป็น

1. แรงงานกลุ่มตัวอย่างเพื่อการสำรวจเชิงปริมาณ 1,434 คน ประกอบด้วยเจ้าของสถานประกอบการ 67 คนผู้จัดการโรงงาน 67 คน หัวหน้าผู้ควบคุมงาน 350 คน แรงงานฝีมือ 950 คน นักออกแบบผลิตภัณฑ์รวม 67 คน
2. แรงงานกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือแก่แรงงานทั่วไป 60 คนสำหรับการทดลองเชิงพัฒนาคุณภาพด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้และทักษะฝีมือ แรงงานก่อนและหลังการทดลอง

การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากสถานประกอบการ 67 แห่งเป็นสัดส่วน กับจำนวนประชากรของสถานประกอบการในแต่ละขนาดของสถานประกอบการและเลือกจังหวัดที่มีสถาน ประกอบการมากที่สุด 3 จังหวัดในแต่ละภูมิภาค ได้แก่

1. ภาคกลาง คือ เฉพาะ กรุงเทพมหานคร เก็บตัวอย่าง 950 คน จาก 45 สถานประกอบการ สมุทรปราการ และสมุทรสาครเก็บตัวอย่าง 110 คนจาก 5 สถานประกอบการ
2. ภาคเหนือ คือ เชียงใหม่ ลำปาง แพร่ ภาคเหนือ เก็บตัวอย่าง 175 คนจาก 8 สถานประกอบการ



3. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ อุบลราชธานี ขอนแก่น นครราชสีมา เก็บตัวอย่าง 155 คนจากสถานประกอบการ 7 แห่ง
4. ภาคใต้ คือ สุราษฎร์ธานี สงขลา และนครศรีธรรมราช เก็บตัวอย่าง 44 คนจาก 2 สถานประกอบการแล้วสุ่มตัวอย่างตามชั้นภูมิ 6 ชั้น ของขนาดสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ ดังนี้

สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1 – 49 คน

1. กรุงเทพมหานครเก็บตัวอย่าง 410 คนจาก 17 สถาน
2. ภาคกลางเก็บตัวอย่าง 22 คนจาก 1 สถานประกอบการ
3. ภาคเหนือเก็บตัวอย่าง 95 คนจาก 4 สถานประกอบการ
4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเก็บตัวอย่าง 67 คนจาก 3 สถานประกอบการ
5. ภาคใต้ เก็บตัวอย่าง 44 คนจาก 2 สถานประกอบการ

สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 – 99 คน

1. กรุงเทพมหานครเก็บตัวอย่าง 145 คนจาก 7 สถาน
2. ภาคกลางเก็บตัวอย่าง 22 คนจาก 1 สถานประกอบการ
3. ภาคเหนือเก็บตัวอย่าง 40 คนจาก 2 สถานประกอบการ
4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเก็บตัวอย่าง 22 คนจาก 1 สถานประกอบการ

สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 – 299 คน

1. กรุงเทพมหานครเก็บตัวอย่าง 90 คนจาก 4 สถาน
2. ภาคกลางเก็บตัวอย่าง 22 คนจาก 1 สถานประกอบการ
3. ภาคเหนือเก็บตัวอย่าง 40 คนจาก 2 สถานประกอบการ
4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเก็บตัวอย่าง 22 คนจาก 1 สถานประกอบการ

สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 300 – 499 คน

1. กรุงเทพมหานคร เก็บตัวอย่าง 100 คนจาก 5 สถานประกอบการ
2. ภาคกลางเก็บตัวอย่าง 22 คนจาก 1 สถานประกอบการ

สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 500 – 999 คน

1. กรุงเทพมหานครเก็บตัวอย่าง 100 คนจาก 5 สถานประกอบการ
2. ภาคกลางเก็บตัวอย่าง 22 คนจาก 1 สถานประกอบการ

สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1,000 คนขึ้นไป

1. กรุงเทพมหานคร เก็บตัวอย่าง 105 คนจาก 7 สถานประกอบการ
2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเก็บตัวอย่าง 44 คนจาก 2 สถานประกอบการ

ภาพโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นเพศ ชาย 952 คน (66.4%) เพศหญิง 482 คน (33.6%) โดยมีข้อสังเกตว่าแรงงานในภูมิภาคมีสัดส่วนเพศชายสูงกว่าแรงงานเพศหญิงมาก อาทิ ภาค





ตะวันออกเฉียงเหนือ (ชาย 71.0%) ภาคกลาง (ชาย 78.2%) ภาคใต้ (ชาย 77.3%) อายุของแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง 18 – 35 ปี แรงงานส่วนใหญ่ผ่านการศึกษาระดับมัธยมปลายและปวช. ขึ้นไป (มีเพียงไม่ถึง 10 % ที่ไม่ได้รับการศึกษาจึงไม่เป็นอุปสรรคสำหรับสำหรับการฝึกอบรมในแง่ของการอ่านออกเขียนได้) ประมาณครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้รายได้ประมาณ 10,000 – 15,000 บาท/เดือน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้คำจำกัดความเฉพาะต่อ ชีตความสามารถ (Capacity) หมายถึงความรู้ ทักษะ และความมุ่งมั่นที่จะทำงานหรือผลผลิตที่มีคุณภาพ โดยที่ความรู้ (Knowledge) หมายถึง การรู้เนื้อหาความเข้าใจ การประยุกต์ใช้ส่วนทักษะ (Skill) หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงความรู้สู่การทำให้ได้ผลงานหรือผลผลิต โดยความรู้และทักษะสามารถพัฒนาหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ด้วยการฝึกอบรม (Training) เช่น การปรับปรุงหรือพัฒนาฝีมือแรงงานด้านอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม่ด้านการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือน

ในขณะที่ การจำแนกประเภทของแรงงานตามระดับฝีมือ นั้น กำหนดว่า แรงงานไร้ฝีมือ (Un-skilled worker) หมายถึง ลูกจ้างฝ่ายผลิตที่ไม่มีความเชี่ยวชาญพิเศษหรือยังไม่มีทักษะในฝีมืองานเครื่องเรือนไม้ แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled worker) หมายถึง ลูกจ้างฝ่ายผลิตที่มีความรู้และทักษะฝีมือแรงงานเครื่องเรือนไม้ระดับชำนาญได้แก่ แรงงานกึ่งฝีมือด้านสีด้านเคลือบเงา ด้านการทำโครงการหุ้มและบุวมรวมทั้งการสามารถป้องกันปัญหาการผลิตเบื้องต้น ส่วนแรงงานฝีมือ (Skilled worker) หมายถึง ลูกจ้างฝ่ายผลิตที่มีความเชี่ยวชาญและมีทักษะฝีมืองานเครื่องเรือนไม้ได้แก่ แรงงานฝีมือด้านสีด้านเคลือบเงา ด้านต้นแบบด้านโครงไม้ การหุ้มและบุวมรวมทั้งความสามารถในการป้องกันปัญหาการผลิตได้อย่างดีเยี่ยม

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ได้แก่การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ ข้อมูลปฐมภูมิ จะเป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้แก่

1. แบบสอบถาม เพื่อใช้สัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าของสถานประกอบการข้อคำถามจะเป็นชนิดปลายปิดและปลายเปิด
2. แบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกลูกจ้างฝ่ายผลิตได้แก่ การสัมภาษณ์ผู้จัดการโรงงาน หัวหน้าผู้ควบคุมงานนักออกแบบผลิตภัณฑ์และแรงงานฝีมือ ข้อคำถามจะเป็นชนิดปลายปิดและปลายเปิด
3. แบบทดสอบความรู้และทักษะฝีมือแรงงานที่ประเมินตนเองโดยแรงงานทั่วไป
4. ข้อมูลทุติยภูมิจะเป็นข้อมูลที่รวบรวมจากแหล่งข้อมูลอื่นๆ อาทิ กระทรวงอุตสาหกรรมสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไทยจากเว็บไซต์ต่าง ๆ วารสารตำรา ฯลฯ

สำหรับการมีส่วนร่วม (Participation) ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ในการร่วมยกระดับแรงงานทั่วไปสู่การเป็นแรงงานกึ่งฝีมือ นั้น ประกอบไปด้วย การร่วมแสดงข้อคิดเห็นความต้องการ การวางแผนการฝึกอบรมการกำหนดสถานที่ เวลา เพื่อให้โครงการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานประสบผลสำเร็จ ฯลฯ อันจะนำไปสู่โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือแรงงานซึ่งจัดขึ้นอย่างมีระบบระเบียบเพื่อเตรียมความพร้อมให้แรงงานทั่วไปได้ยกระดับขีดความสามารถเป็นแรงงานกึ่งฝีมือในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ โดยมีขั้นตอนการฝึกอบรมดังนี้



1. ชัยนำ ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ และขั้นตอนของโครงการฝึกอบรมในภาพรวมเพื่อให้แรงงานเกิดความเข้าใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมแต่ละครั้งจะอธิบายวัตถุประสงค์และขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมโดยละเอียดเพื่อให้แรงงานเข้าใจทุกครั้ง
2. ชัยดำเนินการผู้วิจัยและวิทยากรใช้เทคนิคหลายรูปแบบได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายการสาธิต การใช้สถานการณ์จำลองการสอนแผนงาน และการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการจริง ฯลฯ โดยเลือกใช้เทคนิคให้เหมาะสมกับเนื้อหาและสอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานของแรงงานทั่วไปในการดำเนินการแต่ละครั้ง เพื่อสามารถยกระดับฝีมือแรงงานสู่แรงงานกึ่งฝีมือที่มีศักยภาพสูง
3. ชัยประเมินผล ผู้วิจัยให้แรงงานทั่วไปประเมินผลการเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมในแต่ละครั้งทั้งนี้เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมครั้งต่อไป
4. ชัยสรุป ผู้วิจัยและวิทยากรให้ผู้เข้าฝึกอบรมร่วมสรุปการปฏิบัติกิจกรรมและตอบข้อซักถามเพื่อนำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้จริง

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามซึ่งมีระดับการประเมิน 3 ระดับ (มาก = 3 คะแนน, ปานกลาง = 2 คะแนน, น้อย = 1 คะแนน) เมื่อผ่านการคำนวณทางสถิติแล้วความหมายของค่าเฉลี่ยคะแนนมี 3 ระดับเช่นกัน (คะแนน 2.50 – 3.00 = มาก , 1.50 – 2.49 = ปานกลาง, 0.00 – 1.49 = น้อย)

4. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปออกมาได้เป็นประเด็นดังต่อไปนี้

1. ระดับความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือภายในประเทศโดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง (= 2.04) แจกแจงเป็นปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคล (= 2.08) ปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิต (= 2.06) ปัญหาด้านเวลา (= 2.06) ปัญหาการบริหารงานของสถานประกอบการ (= 2.02) และปัญหาด้านการฝึกอบรม (= 1.99)
2. ลักษณะปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนไม้ในระดับประเทศ (N = 1,434) มากในลำดับต้นๆได้แก่ปัญหาเครื่องมือ อุปกรณ์และเครื่องจักรไม่ทันสมัย (=2.17) ปัญหาไม่ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ (=2.13) ปัญหาการขาดความรู้เฉพาะงาน (=2.12) ปัญหาเวลาที่มีจำกัดทำให้ต้องเร่งงาน (=2.10)
3. ปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานประกอบด้วยปัญหาการขาดความรู้เฉพาะงาน (=2.12) ปัญหาความไม่กระตือรือร้นในการทำงาน (=2.08) ปัญหาความไม่เข้าใจรายละเอียดของงานและขาดประสบการณ์ (=2.07) และปัญหาการไม่มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์งานด้วยตนเอง (=2.03)





4. แรงงานทุกภูมิภาคได้รับผลกระทบจากปัญหาลักษณะโดยรวม แรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับผลกระทบมากที่สุด (= 2.32) รองลงมาได้แก่กรุงเทพฯและปริมณฑล (= 2.07) ภาคกลาง (= 2.01) ในขณะที่แรงงานภาคเหนือ (= 1.75) และภาคใต้ (=1.66) ได้รับผลกระทบน้อยที่สุด

5. สถานประกอบการต้องการมีส่วนร่วมกับการจัดการฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือแก่แรงงานในระดับปานกลาง (= 2.43) โดยประเภทของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการยกระดับอย่างมากได้แก่ช่างออกแบบช่างเทคนิคและแรงงานฝีมือ และต้องการให้แรงงานเข้าฝึกอบรมความรู้และทักษะเรื่องความรู้และทักษะขั้นสูงในการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือนมากที่สุด (=2.66) และสถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการให้จัดฝึกอบรมแก่แรงงานนอกสถานประกอบการ (59.2 %) ในระยะเวลา 2 วัน (53.7%)

6. ในขณะที่ แรงงานต้องการเข้าฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือโดยรวมในระดับมากและต้องการเข้าฝึกอบรมการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือนมากที่สุด เช่นเดียวกับสถานประกอบการ (=2.66) อย่างไรก็ตามแรงงานต้องการเข้าฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือในสถานประกอบการที่ตนทำงานอยู่ (70.3%) โดยใช้เวลา 2 วัน (62.0%) เช่นเดียวกัน

7. ในการจัดโครงการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือขั้นสูงด้านการทำสีเคลือบเงาให้กับแรงงานทั่วไป พบว่า แรงงานที่ผ่านโครงการมีความรู้และทักษะฝีมือขั้นสูงด้านการทำสีเคลือบเงาดีขึ้นโดยค่าเฉลี่ยความถูกต้องของความรู้และทักษะหลังเข้าโครงการมีความถูกต้องมากกว่า 80% มีค่าเฉลี่ยความรู้และทักษะฝีมือ(= .62) สูงกว่าก่อนเข้าโครงการ(= .85) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t = 2.34 , p = .02)

5. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะปัญหาที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือได้แก่ปัญหาด้านเทคโนโลยีการผลิตปัญหาด้านการบริหารของสถานประกอบการปัญหาด้านเวลา ปัญหาด้านการฝึกอบรมและปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคลปัญหาทั้ง 5 ลักษณะดังกล่าวมีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือด้วยความรุนแรงที่ระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 2.04 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบลักษณะปัญหาและความรุนแรงของปัญหาที่กระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือพบว่า แรงงานฝีมือทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาคได้รับผลกระทบจากปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคลมากที่สุด (= 2.08) รองลงมาได้แก่ปัญหาด้านเทคโนโลยี (= 2.06) ปัญหาด้านเวลา (= 2.06) ปัญหาด้านการบริหารของสถานประกอบการและปัญหาด้านการฝึกอบรม (= 1.99)

เมื่อพิจารณาปัญหาแต่ละด้านจะพบว่า ปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคลมีผลกระทบต่อขีดความสามารถของแรงงานฝีมือมากที่สุดโดยแรงงานเลือกปัญหาการขาดความรู้เฉพาะงานเป็นปัจจัยสำคัญ (= 2.12) รองลงมาได้แก่ปัญหาการไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน (= 2.08) ปัญหาความไม่เข้าใจในรายละเอียดของงานและขาดประสบการณ์ (= 2.07) และปัญหาการไม่มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์งานด้วยตนเอง (= 2.03) ปัญหาด้านความสามารถส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบรุนแรงกว่าปัจจัยด้านอื่นๆซึ่งพบว่า แรงงานในทุกภูมิภาคทั่วประเทศเลือกปัจจัยการขาดความรู้เฉพาะงานซึ่งเป็นปัญหาเฉพาะบุคคลที่



สถานประกอบการควรพิจารณาปรับปรุงพัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้แรงงานมีขีดความสามารถความรู้ ทักษะคติ ต่องานต่อองค์กรระบบการทำงานการฝึกอบรมความรู้และทักษะเฉพาะงานเพื่อให้แรงงานเข้าใจระบบการทำงาน ขององค์กรและเพิ่มขีดความสามารถฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น

ปัญหาด้านการฝึกอบรมมีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือในระดับปานกลาง (= 1.99) ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ในระดับประเทศเลือกปัญหาการขาดการฝึกอบรมเฉพาะงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิต (= 2.01) รองลงมาได้แก่สถานประกอบการไม่มีฝ่ายจัดฝึกอบรม (= 1.97) ปัญหาด้านการฝึกอบรมมีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด (ตารางที่ 9) รองลงมาได้แก่กรุงเทพฯและปริมณฑล (สมุทรปราการ , สมุทรสาคร) ภาคกลาง , ภาคใต้และภาคเหนือ

จากผลการสำรวจจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการทุกภูมิภาคต้องการยกระดับขีดความสามารถแก่แรงงานและพร้อมจะมีส่วนร่วมกับภาครัฐในการจัดฝึกอบรมแก่แรงงานแต่สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังขาดสถานที่ฝึกอบรมของตนเองด้วยเหตุนี้รัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจึงควรมีบทบาทช่วยเกื้อหนุนให้การสนับสนุนและจัดโครงการส่งเสริมขีดความสามารถเฉพาะด้านตามความต้องการของสถานประกอบการ เพียงแต่สถานประกอบการควรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์การร่วมจัดการฝึกอบรมการใช้สถานที่กำหนดเวลาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพแก่แรงงานฝีมือและแรงงานทั่วไปให้สูงขึ้นการวิเคราะห์ความต้องการมีส่วนร่วมเข้าฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือเพื่อพัฒนาขีดความสามารถฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ความต้องการมีส่วนร่วมเข้าฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือเพื่อพัฒนาขีดความสามารถฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมของประเทศไทยพบว่า สถานประกอบการต้องการยกระดับขีดความสามารถโดยรวมของแรงงานในระดับปานกลาง (= 2.47) และต้องการยกระดับความสามารถของแรงงานฝีมือเฉพาะด้านในระดับมาก ได้แก่ ช่างออกแบบ ช่างเทคนิคแรงงานฝีมือโดยเฉพาะหัวข้อเรื่องความรู้และทักษะขั้นสูง การทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือนด้วยเหตุนี้รัฐและทุกภาคส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจึงควรพิจารณาให้การสนับสนุนเพื่อยกระดับขีดความสามารถให้แรงงานไทยมีมาตรฐานการผลิตผลงานที่ทัดเทียมกับระดับนานาชาติ

การจัดทำโครงการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือแก่แรงงานทั่วไป ได้ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้และทักษะฝีมือแรงงานโดยสถิติทดสอบที (t-test) สองกลุ่มไม่เป็นอิสระต่อกันพบว่าแรงงานทั่วไปประเมินตนเองหลังการเข้าโครงการสูงกว่าก่อนเข้าโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตลอดจนมีความสนใจตั้งใจและให้ความร่วมมือในการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างยิ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงงานที่เข้าร่วมโครงการในครั้งนี้เป็นผู้สมัครใจในการเข้าร่วมโครงการได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากเจ้าของสถานประกอบการเป็นอย่างดีซึ่งมีผลให้แรงงานทั่วไปมีความตั้งใจและสนใจที่จะเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้และทักษะฝีมือการทำสีเคลือบเงาเครื่องเรือนไปในแนวทางที่ดีขึ้น

ผลสรุปการวิจัยสะท้อนให้ทราบถึงลักษณะปัญหาและความรุนแรงของปัญหาที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถในการผลิตของแรงงานฝีมือของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนการที่เจ้าของสถาน





ประกอบการทราบถึงลักษณะปัญหาที่ย่อมจะช่วยให้สถานประกอบการสามารถปรับแนวทางการบริหารองค์กรในการฝึกอบรมที่จะช่วยให้ขีดความสามารถฝีมือแรงงานได้รับการแก้ไขให้ดีขึ้น แรงงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทยมีรายได้ครอบครัวเฉลี่ยระหว่าง 15,000 – 22,500 บาท ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของแรงงานทั่วประเทศมีค่าไม่แตกต่างกันนัก แรงงานได้รับผลกระทบ แตกต่างกันไปตามสภาพอายุ รายได้ การศึกษา และเชื้อชาติ การฝึกอบรมช่วยให้ขีดความสามารถฝีมือแรงงานได้รับการแก้ไขให้ดีขึ้นขีดความสามารถฝีมือแรงงานดีขึ้น ปัญหาด้านรายได้ดีขึ้น และปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยลงมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของไทยดีขึ้น

เพราะขีดความสามารถฝีมือแรงงานเป็นหัวใจสำคัญที่จะช่วยให้ผลผลิตในอุตสาหกรรม เครื่องเรือนไม่มีคุณภาพสูงและเป็นที่ต้องการของลูกค้าการปรับกลยุทธ์ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือแรงงานของสถานประกอบการด้วยวิธีการฝึกอบรมย่อมจะเป็นแนวทางที่สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยยกระดับขีดความสามารถค่าแรงงานที่เพิ่มขึ้นฝีมือแรงงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนของประเทศไทยให้มีศักยภาพสูงทัดเทียมกับนานาชาติ ในระดับอาเซียนอย่างไรก็ตาม ควรจัดทำโครงการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือแรงงานแก่แรงงานทั่วไปในระดับประเทศในลักษณะของเครือข่ายของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเป็นวงกว้างเพื่อเพิ่มจำนวนและศักยภาพของแรงงานทั่วไป ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐ และควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลอย่างจริงจังโดยกำหนดเป็นภารกิจหลักสำคัญที่สถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนควรจัดสรรงบประมาณเพื่อยกระดับขีดความสามารถฝีมือแรงงานให้สูงขึ้นเป็นประจำทุกปี ตลอดจน เพิ่มจำนวนหน่วยงานราชการให้ความช่วยเหลือด้านการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงานเฉพาะด้านอย่างถาวร จัดทำโครงการพัฒนาความรู้และทักษะรูปแบบอื่นๆอันหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานในแต่ละสถานประกอบการซึ่งมีจุดอ่อนของปัญหาที่แตกต่างกัน รวมทั้งพัฒนาโครงการอบรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีอันทันสมัยในรูปแบบอื่นเช่น การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อออนไลน์ผ่านอุปกรณ์จำลองและการดำเนินกิจกรรมยกระดับฝีมือแรงงานเฉพาะด้าน เช่น การประกวด แข่งขัน ให้รางวัล ฯลฯ

6. บรรณานุกรม

- กิริติ ยศยิ่งยง, (2549). **ขีดความสามารถ**, กรุงเทพฯ : มิสเตอร์ก็้อปปี.
- ณัฐพัชร์ ล้อประดิษฐ์พงษ์.(2548). **วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทยกับการเพิ่มผลิตภาพ**. (online).
- นนท์ บุญเรือง.(2548). **ผลิตภาพแรงงานในสาขาอุตสาหกรรมการผลิตของไทย**.กรุงเทพมหานคร:
 วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิจิตรา ล.เฉลิมชัยชนะ. (2541). **ศักยภาพอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ของเวียดนามและการปรับตัวเพื่อการแข่งขันของไทย 2551**. กรุงเทพฯ : บริษัทพิชการพิมพ์จำกัด.คณะเศรษฐศาสตร์





มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ร่วมกับสำนักวิชาการบริษัทศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลจำกัด.
2541.

สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ. (2543). **โครงการดัชนีผลิตภาพแรงงาน**.กรุงเทพมหานคร : รายงานการวิจัย
เสนอ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมโดย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตลพบุรี.

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2555) [http : / /www. Thaipost.next /x-cite](http://www.Thaipost.next/x-cite) ออนไลน์ 1 พ.ค. 2555

Boyatzis .R.E (1982) **The Competent Manager** , AGPS : Comberra.

สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม, 2553

วิจิตรา ล.เฉลิมชัยชนะและคณะ, 2551

สุมาลี สันติพลวุฒิและคณะ (2550)

ธงชัย สันติวงษ์, 2553 : 164

เสนาะ ตีเนาว์, 2534 : 152

