

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการ วัตถุประสงค์ประการแรก คือ เพื่อทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการทำงานของแรงงานไทยในจังหวัดน่านของผู้เกี่ยวข้อง 3 ฝ่าย ได้แก่ นายจ้าง แรงงาน และผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ วัตถุประสงค์ประการที่สอง คือ เพื่อทราบข้อเท็จจริงว่าสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐได้จัดดำเนินการหรือไม่และอย่างไรเกี่ยวกับนโยบายด้านกำลังแรงงาน 4 ประการ คือ การจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ และการจัดดำเนินการดังกล่าวเป็นแนวทางและเป็นปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานหรือไม่ วัตถุประสงค์ประการสุดท้าย คือ เพื่อทราบความคิดเห็นของแรงงานเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้เลือกตัวอย่างนายจ้างและผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐโดยวิธีเลือกแบบเจาะจงและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และเลือกตัวอย่างลูกจ้างโดยวิธีเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า นายจ้าง แรงงาน และผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความรู้และความเข้าใจเรื่องทักษะการทำงานว่าบุคคลจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีความรู้ที่ใช้ในงานเป็นพื้นฐาน มีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติ และมีทัศนคติหรือจิตสำนึกที่ดีและเหมาะสมในการทำงาน โดยนายจ้างและผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐเน้นความสำคัญของการมีจิตสำนึกในเรื่องความขยัน ความกระตือรือร้น ความตั้งใจ ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย และความรับผิดชอบในการทำงาน ในขณะที่ลูกจ้างเน้นความสำคัญของการมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น แต่ทั้ง 3 ฝ่ายเห็นพ้องต้องกันว่านอกจากความรู้และทักษะเฉพาะที่เกี่ยวกับงานแล้ว ทักษะการทำงานที่เป็นที่ต้องการในอนาคต คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาษา (ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ) ความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีต่างๆ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์) ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสื่อสาร ได้แก่ การพูด การฟัง การประสานงาน การคิดวิเคราะห์ปัญหา และการตัดสินใจ ตลอดจนจิตสำนึกในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยัน ความอดทน และการมีนิสัยรักการเรียนรู้ นอกจากนี้ ทั้ง 3 ฝ่ายยังเห็นว่าทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาทักษะการทำงานให้เหมาะสมกับวัย หน้าที่ และความรับผิดชอบ โดยเริ่มตั้งแต่ตนเอง ครอบครัว สถานศึกษา และสถานประกอบการ

สถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐมีแผนและแนวทางเกี่ยวกับการจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ สำหรับการดำเนินการตามแผนนั้น ปรากฏว่าสถานประกอบการยังดำเนินการได้ไม่ดีนักเนื่องจากเป็นสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดที่มีขนาดเล็ก มีเจ้าของสถานประกอบการทำหน้าที่บริหารแต่เพียงผู้เดียว และมีข้อจำกัดในด้านเงินทุนหมุนเวียนและมีรายได้ต่ำ ในขณะที่หน่วยงานภาครัฐดำเนินการตามแผนได้ค่อนข้างดีภายใต้บริบทอันซับซ้อนทางเศรษฐกิจและ

สังคมในปัจจุบัน นอกจากนี้ แม้ว่าการสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของ ผู้รับผิดชอบทั้ง 2 ฝ่ายดังกล่าวจะดำเนินไปในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป แต่หน่วยงานภาครัฐก็มีแนวทาง ที่ดีในการพัฒนาทักษะการทำงานให้แก่แรงงาน ในขณะที่สถานประกอบการโดยทั่วไปสนับสนุน การพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการโดยนายจ้างหรือหัวหน้างานเป็นผู้สอนไปพร้อมกับการ ทำงาน อย่างไรก็ตาม แรงงานมีความเห็นว่าตนมีโอกาที่จะได้รับการพัฒนาทักษะการทำงาน เพิ่มขึ้นในอนาคต แม้ว่าสถานประกอบการจะจัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงาน ไม่มากนักก็ตาม ซึ่งอาจเนื่องมาจากจังหวัดน่านเป็นจังหวัดที่มีขนาดเล็กและมีตำแหน่งงานและ แรงงานน้อย เมื่อหน่วยงานภาครัฐจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน แรงงานในจังหวัดนี้จึงมี โอกาสสูงที่จะได้รับการพัฒนาทักษะการทำงาน

ข้อค้นพบที่น่าสนใจอีกประการหนึ่ง คือ การเตรียมทักษะการทำงานในระดับสถานศึกษา ในจังหวัดน่านนั้น สามารถดำเนินการครอบคลุมประชากรวัยเรียนได้อย่างทั่วถึง แต่ไม่มีตำแหน่งงาน เพียงพอที่จะรองรับผู้สำเร็จการศึกษาที่เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ ดังนั้น หากภาครัฐและภาคเอกชน ไม่สามารถขยายตำแหน่งงานหรือส่งเสริมอาชีพอิสระเพิ่มขึ้น ผู้สำเร็จการศึกษาและเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน อาจจะต้องเคลื่อนย้ายออกไปหางานทำในจังหวัดอื่น ผู้เกี่ยวข้องจึงควรเร่งทบทวนนโยบายการส่งเสริม การลงทุนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของจังหวัดอย่างแท้จริง

Abstract

This research has three objectives: First, to present views concerning the skills of Thai labourers in Nan province involving three parties: employers, workers, and public administrators. Second, to reveal how businesses and government organizations implement four employment policies: job provision, creation of more good job, assisting the disadvantaged, and insuring both the fair treatment of workers and economic efficiency; and to ascertain whether the implementation of these four employment policies create conditions for skill development. Third, to study workers' beliefs about their chances for skill training.

Purposive sampling was employed to select employers and public administrators. The data from both samples were collected by in-depth interviews. A sample of workers was selected using multi-stage sampling. Interviews of sampled workers were conducted using a structured questionnaire.

Employers, workers, and public administrators believe that work efficiency and productivity result from knowledge, skill, and positive attitudes. Employers and public administrators focus on positive attitudes (e.g., dedication, enthusiasm, commitment, integrity, discipline, and responsibility), while workers tend to focus on sociability and the ability to work with others. The three parties are of the opinion that, in the future, besides specific technical knowledge and skill, language (both Thai and foreign languages), science and technology (e.g., computers), communication (e.g., speaking, listening, coordinating, problem-solving, and decision-making) and positive attitude (e.g., responsibility, integrity, and dedication) will be required. The three parties agree that all concerned institutions should share responsibility for skill development, especially families, schools, businesses, and even people themselves.

Under current economic and social conditions, both businesses and government organizations have implemented the four employment policies moderately. Businesses, however, have been less successful in creating more good job, participating in job provision, and assisting disadvantaged persons, as well as in improving the treatment of workers and economic efficiency. This is due to the fact that the companies under study, which are located in the small province of Nan, are of small or medium size with limited revolving funds and managed by their owners. Creating conditions for skill development in Nan is a gradual process. Government organizations implement plans for skill training, while businesses generally support on-the-job training. Workers, on the other hand, think that skill development should be available to them. Nan is a small province with limited number of

jobs and a small numbers of workers; whenever government training is available, workers in Nan have much opportunities to participate in the trainings.

Finally, educational institutions can better prepare knowledgeable and skilled workers. Unless independent occupations and attractive jobs are strongly promoted by businesses and government organizations, newly graduated workers may be forced to leave to look for jobs in other provinces. Relevant persons in both organizations should immediately review investment policy relevant to Nan in order to create a desirable investment climate in the province.