



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

**โครงการทักษะการทำงานของแรงงานไทย:
มุมมองจากนายจ้าง คนงาน และหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดน่าน**

Work Skills of Thai Labourers:
Perspectives of Employers, Workers, and Government Organizations in Nan

พัฒนาวดี ชูโต และคณะ

พฤศจิกายน 2545

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการทักษะการทำงานของแรงงานไทย:
มุมมองจากนายจ้าง คนงาน และหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดน่าน

Work Skills of Thai Labourers:
Perspectives of Employers, Workers, and Government Organizations in Nan

คณะผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พัฒนาวดี ชูโต
รองศาสตราจารย์ ดร. วิไล วงศ์สืบชาติ
รองศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์
นางสาวรุ่งรัตน์ โกวรรณะกุล
นายจิระพล เสี่ยงสังข์

วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชุดโครงการทักษะการทำงาน

สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

(ความเห็นในรายงานฉบับนี้เป็นของผู้วิจัย สกว. ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)

Executive Summary

This report presents views concerning the skills of Thai labourers in Nan province involving three parties, namely employers, workers, and public administrators; facts regarding how businesses and government organizations create conditions to stimulate workers' needs for skill development; and workers' opinions of their chances for future training.

These three parties have good knowledge of skill components and understand the advantages of possessing skills. Although each party focuses on different components, depending on roles and responsibilities, all parties believe that solid job performance requires specific technical knowledge, basic skills (e.g., speaking, listening, and coordinating), thinking skills (esp., problem-solving), and personal qualities (e.g., enthusiasm, commitment, dedication, integrity, responsibility, sociability, and aptitude for teamwork). Trends in adapting technology, especially using information technology in work settings, and in independent occupations will create a demand for the following skills: language (both Thai and English), science and technology (e.g., computers), marketing, and entrepreneurial. All concerned institutions, especially families, schools, businesses, and even people themselves should share responsibility in developing skills.

Under the current economic recession, and because Nan is a small province, only a small number of businesses are located in Nan, most of them of small or medium size and managed solely by their owners. These businesses are less successful in stimulating workers' need for skill development, especially as regards creating more good jobs and insuring fair treatment. Government organizations, on the other hand, exercise fairly good implementation of employment policies, especially when it comes to assisting disadvantaged persons by training them to become knowledgeable and skilled workers. Additionally, the workers themselves think that skill development should be available in the future.

Unless relevant persons take advantage of being a small-sized province (with a small-sized population and number of workers) to develop workers' skills, create more good jobs, and promote independent occupations, relevant to Nan itself, Nan's weakness of hosting small and medium-sized businesses with limited job opportunities will threaten it. Workers will be forced to leave and look for jobs in other provinces, leading to a problem of unequal population distribution.

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 และเลือกตัวอย่างลูกจ้างโดยวิธีเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถาม

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 ตลอดจนจิตสำนึกในเรื่องความรับผิดชอบต่อความซื่อสัตย์สุจริต 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 แรงงานมีความเห็นว่าตนมีโอกาสดังกล่าวที่จะได้รับการพัฒนาทักษะการทำงาน 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.

คำนำ

โครงการทักษะการทำงานของแรงงานไทย: มุมมองจากนายจ้าง คนงาน และหน่วยงานภาครัฐ ในจังหวัดน่าน เป็นโครงการวิจัยโครงการหนึ่งในชุดโครงการทักษะการทำงาน ที่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ในการสำรวจข้อมูลและสัมภาษณ์ความคิดเห็นของนายจ้าง คนงาน และผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดน่าน เกี่ยวกับทักษะการทำงาน ของแรงงานและการจัดปัจจัยแวดล้อมในด้านต่างๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงาน ของแรงงาน เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพยั่งยืน

รายงานผลการวิจัยฉบับนี้ได้รับข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ยิ่งจากการสัมมนากลุ่มนักวิชาการ และผู้วางนโยบาย ซึ่งได้ผนวกไว้ในรายงานนี้แล้ว คณะผู้วิจัยหวังว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ แก่ผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจเรื่องทักษะการทำงาน ของแรงงานไทยบ้างตามสมควร

คณะผู้วิจัย

พฤศจิกายน 2545

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และบุคคลหลายฝ่าย ดังนี้

- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ผู้ให้ทุนสนับสนุนโครงการวิจัยนี้
- ศาสตราจารย์ ดร. เกื้อ วงศ์บุญสิน ผู้ประสานงานชุดโครงการทักษะการทำงาน
- รองศาสตราจารย์ ดร. วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และ ดร. เขียวลักษณ์ ราชแพทยาคม ผู้ทรงคุณวุฒิประจำโครงการ
- นายปริญญา ปานทอง รองผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ด้านข้อมูลและอำนวยความสะดวกในการเข้าทำวิจัยในจังหวัดน่าน
- ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดน่านที่ให้สัมภาษณ์เชิงลึก
- ข้าราชการและหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดน่านที่ให้ความอนุเคราะห์ด้านข้อมูล
- เจ้าของและผู้บริหารสถานประกอบการตัวอย่างที่ให้ความอนุเคราะห์ด้านข้อมูลและอำนวยความสะดวกในการเข้าสัมภาษณ์แรงงานที่เป็นตัวอย่างของการวิจัย
- แรงงานและผู้ร่วมสนทนากลุ่มทุกท่าน
- พนักงานสัมภาษณ์ และพนักงานให้รหัสและนำข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์
- คุณอาทิตา รอดสมนาม คุณอารยา พชรบัณฑิตย์ และคุณรัตนภรณ์ นักรินทร์ ซึ่งเป็นผู้ช่วยวิจัยประจำโครงการ
- เจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยประชากรศาสตร์ที่อำนวยความสะดวกในการวิจัย

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณหน่วยงานและบุคคลที่ได้กล่าวนามไว้ข้างต้น ซึ่งมีส่วนให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดี

สารบัญ

หน้า

Executive Summary	ก
บทคัดย่อ	ข
Abstract	ง
คำนำ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญตาราง	ฐ
สารบัญภาพ	ฑ

บทที่

1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ	3
1.3 การทบทวนวรรณกรรม	3
1.3.1 แนวคิดทั่วไปของทักษะการทำงาน	3
1.3.2 มิติต่างๆ ของทักษะการทำงาน	8
1.3.3 ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	18
1.5 ประโยชน์ของการวิจัย	18
2 ระเบียบวิธีวิจัย	20
2.1 การเลือกตัวอย่าง	20
2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล	23
2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล	24
2.4 ข้อจำกัดของการวิจัย	24
2.5 คำจำกัดความ	25

3 ผลการวิจัยกรณีกลุ่มนายจ้าง	30
3.1 ลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการและกลุ่มตัวอย่างนายจ้าง	30
3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของจังหวัดน่าน	32
3.3 ความคิดเห็น ข้อเท็จจริง และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงาน	35
3.3.1 ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการทำงาน	36
3.3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการทำงานของแรงงานในปัจจุบัน	36
3.3.3 ทักษะการทำงานที่ต้องการจากแรงงานในช่วง 5-10 ปีข้างหน้า	37
3.3.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมแรงงานที่มีทักษะการทำงาน ของสถานศึกษาในปัจจุบัน	37
3.3.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงาน ของแรงงาน	39
3.3.6 แนวทาง โครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงาน ของสถานประกอบการ	40
3.3.6.1 การส่งเสริมการจัดหางาน	40
3.3.6.2 การสร้างงานที่มีคุณภาพ	41
3.3.6.3 การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส	42
3.3.6.4 การสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงาน และประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ	43
3.3.7 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงาน	44
4 ผลการวิจัยกรณีกลุ่มแรงงาน	47
4.1 กลุ่มลูกจ้างของสถานประกอบการ	47
4.1.1 ลักษณะทั่วไป	47
4.1.2 จำนวนเวลาทำงานและความคิดเห็นต่อการทำงาน	49
4.1.3 ความรู้และความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับทักษะการทำงาน	50
4.1.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการทำงานของตนเอง	51
4.1.4.1 ความรู้	51
4.1.4.2 ทักษะ	52
4.1.4.3 ทักษะ	53
4.1.5 ความต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน	54

4.1.6	การรู้จักหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงาน	55
4.1.7	ข้อเท็จจริงและความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับ การพัฒนาทักษะการทำงาน	55
4.1.8	การส่งเสริมการจัดหางานของสถานประกอบการ	57
4.1.9	การสร้างงานที่มีคุณภาพของสถานประกอบการ	58
4.1.10	การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสของสถานประกอบการ	59
4.1.11	สวัสดิการและการสร้างหลักประกันของสถานประกอบการ	59
4.1.12	ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพ	60
4.1.13	การสื่อสารเพื่อการพัฒนาทักษะการทำงาน	61
4.1.14	ความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดน่าน	61
4.2	กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน	63
4.2.1	ลักษณะทั่วไป	64
4.2.2	ความรู้เกี่ยวกับทักษะการทำงาน	64
4.2.3	ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการทำงานในอนาคต	65
4.2.4	ความต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน	65
4.2.5	ความคิดเห็นเกี่ยวกับหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงาน	66
4.3	กลุ่มแรงงานนอกระบบอื่น	67
4.3.1	ลักษณะทั่วไป	67
4.3.2	ความรู้เกี่ยวกับทักษะการทำงาน	68
4.3.3	ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการทำงานในอนาคต	69
4.3.4	ความต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน	69
4.3.5	ความคิดเห็นเกี่ยวกับหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงาน	69
4.4	กลุ่มข้าราชการ	70
4.4.1	ลักษณะทั่วไป	70
4.4.2	ความรู้เกี่ยวกับทักษะการทำงาน	70
4.4.3	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงาน และหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงาน	72
4.4.4	ความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดน่าน	73
4.5	กลุ่มผู้ว่างงาน	74
4.5.1	ลักษณะทั่วไป	74
4.5.2	ความรู้เกี่ยวกับทักษะการทำงาน	74

4.5.3	ความต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน	75
4.5.4	ความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงาน	75
4.5.5	ความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดน่าน	75
5	ผลการวิจัยกรณีกลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ	77
5.1	เครือข่ายหน่วยงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของจังหวัดน่าน	77
5.2	ลักษณะทั่วไป	77
5.3	ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของจังหวัดน่าน	80
5.4	ความคิดเห็น ข้อเท็จจริง และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงาน	83
5.4.1	ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการทำงาน	84
5.4.2	ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการทำงานของลูกจ้างและข้าราชการ ในปัจจุบัน	84
5.4.3	ทักษะการทำงานที่ต้องการจากลูกจ้างและข้าราชการ ในช่วง 5-10 ปีข้างหน้า	86
5.4.4	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมแรงงานที่มีทักษะการทำงาน ของสถานศึกษาในปัจจุบัน	87
5.4.5	ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา ทักษะการทำงานของแรงงาน	89
5.4.6	แนวทาง โครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงาน ของหน่วยงานภาครัฐ	92
5.4.6.1	การส่งเสริมการจัดหางาน	93
5.4.6.2	การสร้างงานที่มีคุณภาพ	95
5.4.6.3	การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส	96
5.4.6.4	การสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงาน และประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ	97
5.4.7	ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงาน	98
6	สรุปและข้อเสนอแนะ	101
6.1	สรุป	101
6.1.1	กลุ่มนายจ้าง	102

	หน้า
6.1.2 กลุ่มแรงงาน	104
6.1.2.1 กลุ่มลูกจ้างของสถานประกอบการ	104
6.1.2.2 กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน	106
6.1.2.3 กลุ่มแรงงานนอกระบบอื่น	106
6.1.2.4 กลุ่มข้าราชการ	107
6.1.2.5 กลุ่มผู้ว่างงาน	107
6.1.3 กลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ	108
6.2 ข้อเสนอแนะ	109
6.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	109
6.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงการวิจัย	111
รายการอ้างอิง	113
ภาคผนวก	117
ก รายชื่อสถานประกอบการ ประเภทตามมาตรฐานอุตสาหกรรม และจำนวนตัวอย่างลูกจ้าง	118
ข ตารางแสดงข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างแรงงาน	120
ค บทความวิจัย	153
ง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์	172
จ ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่วางแผนไว้ และกิจกรรมที่ดำเนินการ กับผลที่ได้รับตลอดโครงการ	175

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

- | | | |
|---|---|----|
| 1 | ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนายจ้าง | 32 |
| 2 | ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ | 80 |

สารบัญภาพ

หน้า

แผนภาพที่

1	พีระมิดของทักษะ	5
2	กรอบแนวคิดเชิงการอธิบายปัจจัยที่มีส่วนกำหนด ทักษะการทำงานและประสิทธิภาพของการทำงาน	9
3	กรอบแนวคิดของการจัดการ โครงการด้านการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา เพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน	10
4	วัตถุประสงค์ของโครงการ: กรณีกลุ่มนายจ้าง	31
5	วัตถุประสงค์ของโครงการ: กรณีกลุ่มแรงงาน (ลูกจ้างของสถานประกอบการ)	48
6	วัตถุประสงค์ของโครงการ: กรณีกลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ	78
7	เครือข่ายหน่วยงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของจังหวัดน่าน	79

1.1 ความสำคัญของปัญหา

ในช่วงปี พ.ศ. 2538-2563 ประชากรวัยเรียนอายุ 6-11 ปี และอายุ 6-14 ปี (ในกรณีขยายการศึกษาภาคบังคับออกไปอีก 3 ปี) มีแนวโน้มลดลง และในช่วงเวลาเดียวกันนี้ ประชากรอายุ 15-17 ปี และอายุ 18-21 ปี จะเปลี่ยนแปลงน้อยมาก (เกื้อ วงศ์บุญสิน, 2539: 162) หากพิจารณาการลงทุนด้านการศึกษาจากตัวเลขประชากรวัยเรียนนี้ก็อาจกล่าวได้ว่า การขยายการศึกษาภาคบังคับออกไปอีก 3 ปี ไม่น่าจะทำให้งบประมาณด้านการศึกษาเพิ่มขึ้นมากนัก สำหรับประชากรอายุ 15-17 ปี ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ในวัยมัธยมศึกษาตอนปลายนั้น การขยายการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพื่อให้มีอัตราการเรียนต่อสูงขึ้นก็น่าจะดำเนินการได้ไม่ยากนัก เนื่องจากประชากรในวัยดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างน้อยเช่นกัน อย่างไรก็ตาม อัตราการเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาที่เพิ่มขึ้นอาจจะก่อให้เกิดปัญหาด้านอื่นขึ้นในอนาคตได้ เช่น ปัญหาการจัดหาตำแหน่งงานรองรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ไม่ประสงค์จะเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา และปัญหาคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่จะต้องออกไปทำงานว่าจะมีทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอตามที่นายจ้างต้องการหรือไม่

การขยายการศึกษาภาคบังคับออกไปอีก 3 ปี ไม่น่าจะทำให้แรงงานมีทักษะในการทำงานที่เพียงพอเนื่องจากกระเปาะทางเศรษฐกิจใหม่ในกระแสโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีรูปแบบใหม่ของการจัดระเบียบในการทำงาน และมีสินค้าที่มีอายุขัยในตลาดสั้นลงเพิ่มมากขึ้น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ประเทศไทยไม่สามารถหลีกเลี่ยงทั้งการแข่งขันที่สูงขึ้นกับประเทศต่างๆ ทั้งที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกันและในภูมิภาคอื่น และทั้งการเตรียมแรงงานไทยให้มีทักษะที่เหมาะสม เช่น ทักษะเชิงความคิด ทักษะการรับรู้สิ่งใหม่ๆ รวมถึงทักษะการจัดการด้านการตลาดและด้านการบริหารองค์การ ตลอดจนทักษะการทำงานหลายๆ ภารกิจ เป็นต้น (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน International Labour Organization, 1998; Brown, 1994; ภาวดี ทองอุไทย, 2539; และ สุเมธ วงศ์พานิชเลิศ, 2538 เป็นต้น)

การเตรียมทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะดังกล่าวจำเป็นต้องเตรียมตั้งแต่วัยก่อนเข้าเรียนจนถึงวัยอุดมศึกษา และรัฐจะต้องกำหนดนโยบาย กำหนดแผน และกำหนดกระบวนการดำเนินแผนระยะยาวควบคู่ไปด้วย ตลอดจนกำหนดนโยบายระยะยาวด้านการจ้างงานและเตรียมแผนด้านการจ้างงานให้เหมาะสม การเรียนการสอนในระดับต่างๆ และในรูปแบบต่างๆ จะต้องคำนึงถึงระบบการจ้างงานในอนาคต รัฐจึงต้องดำเนินการให้การศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีอยู่ 3 ระบบ คือ (1) ระบบวิทยาลัยชุมชน (2) ระบบวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษา และ (3) ระบบมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาให้สัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้ทั้งผู้เรียนและผู้ทำงานมีโอกาสต่อเนื่อง ต่อโอกาส และ

ต่อยอด ทั้งด้านการเรียนและด้านการทำงาน รัฐจำเป็นต้องกำหนดแผนระยะยาวในเรื่องดังกล่าวนี้ เพื่อฉายภาพอุปสงค์ของการจ้างงานในอนาคต รวมทั้งเตรียมอุปทานแรงงานที่มีคุณภาพในเชิงทักษะการทำงานที่เหมาะสมไว้รองรับตลาดแรงงานในประเทศและเพื่อแข่งขันกับประเทศต่างๆ การเน้นการขยายการศึกษาภาคบังคับเพิ่มขึ้นโดยไม่คำนึงถึงภาพตลาดแรงงานในอนาคต และการเน้นการเรียนการสอนสายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์เพิ่มขึ้นเนื่องจากลงทุนต่ำกว่าการเรียนการสอนสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี น่าจะเป็นการสร้างปัญหาการว่างงานตลอดจนการทำงานด้อยระดับในอนาคตเพิ่มขึ้น

ในการกำหนดแผนระยะยาวนั้น รัฐจะต้องกำหนดทางเลือกทางเศรษฐกิจที่ชัดเจน โดยเฉพาะทางเลือกทางเศรษฐกิจสำหรับชุมชน สำหรับจังหวัด และสำหรับภูมิภาคต่างๆ โดยจะต้องพิจารณา รูปแบบของระบบเศรษฐกิจที่ผสมผสานระหว่างภาคการผลิตต่างๆ ให้เหมาะสม ดังเช่นนักวิชาการบางท่านเสนอว่าการผสมผสานระหว่างภาคการผลิต 4 ภาคที่น่าจะเหมาะสมในอนาคต คือ ภาคเกษตรอุตสาหกรรม ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคอุตสาหกรรมบริการ และภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (อมรวิชช์ นาครทรรพ, 2540: 37-39)

ทางเลือกทางเศรษฐกิจจะเป็นแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนากำลังคน โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะการทำงานที่เหมาะสมกับภาคการผลิตที่เป็นที่ต้องการในอนาคต ซึ่งจะกรุยทางไปสู่แผนการจัดการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน (รวมถึงการเตรียมทั้งผู้เรียนและผู้สอนด้วย) และเพื่อโยงไปสู่นโยบายและแผนกำลังแรงงานที่กำหนดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์หลัก 4 ประการ (Sawhill, 1989 อ้างถึงใน De Jong, 1997: 344) คือ

- 1) การจัดหางาน
- 2) การสร้างงานที่ดีและมีคุณภาพให้มากขึ้น
- 3) การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส
- 4) การสร้างหลักประกันในด้านการปฏิบัติต่อคนงานอย่างยุติธรรม และในด้านประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ

นอกจากนี้ยังจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของทางเลือกในภาคเกษตรอุตสาหกรรมและทางเลือกในภาคอุตสาหกรรมการผลิตด้วยว่าในอนาคตประเทศไทยจะเน้นเทคโนโลยีด้านใดจึงจะเหมาะสมกับโครงสร้างทางเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ คำตอบในเรื่องนี้เป็นสิ่งที่จะต้องศึกษาวิจัยกันต่อไป โดยผลการศึกษาในเรื่องนี้จะเป็นตัวกำหนดอุปสงค์ของแรงงาน ซึ่งจะโยงไปถึงการสร้างอุปทานของแรงงาน และการจัดการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนตามที่กล่าวแล้วข้างต้น

โดยเหตุที่โครงการวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของชุดโครงการทักษะการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยโครงการวิจัยหลายโครงการที่ใช้จังหวัดน่านเป็นกรณีศึกษา ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงเลือกจังหวัดน่านเป็นกรณีศึกษาเช่นกัน ทั้งนี้เพื่อให้ครอบคลุมข้อมูลทุกด้านของจังหวัดน่าน อันจะทำให้ได้ภาพข้อเท็จจริงและความต้องการในด้านอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในจังหวัดน่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการ

ในด้านคุณภาพแรงงานในอนาคต ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ในการกำหนดกรอบการศึกษา และการอบรมเพิ่มเติมสำหรับกำลังแรงงานในจังหวัดนี้ ทั้งผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานในปัจจุบันและผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1) เพื่อทราบความคิดเห็นของแรงงานเกี่ยวกับทักษะการทำงานของตน และความคิดเห็นของแรงงานต่อสถานประกอบการ ทั้งในเรื่องการจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ได้ข้อสรุปว่าแรงงานเห็นว่าตนมีโอกาสที่จะพัฒนาทักษะการทำงานหรือไม่ และสถานประกอบการได้จัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานหรือไม่และอย่างไร

2) เพื่อทราบความคิดเห็นและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแนวทาง โครงการ และกิจกรรมของสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง ทั้งในเรื่องทักษะการทำงานของแรงงาน การจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ได้ข้อสรุปว่าสถานประกอบการมีแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานหรือไม่ และได้จัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานอย่างไร

3) เพื่อทราบความคิดเห็นและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแนวทาง โครงการ และกิจกรรมของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ทั้งในเรื่องทักษะการทำงานของแรงงาน การจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ได้ข้อสรุปว่าหน่วยงานภาครัฐมีแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานหรือไม่ และได้จัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานอย่างไร

1.3 การทบทวนวรรณกรรม

ในส่วนนี้เป็นการสรุปผลการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนแรกเป็นข้อสรุปเกี่ยวกับแนวคิดทั่วไปของทักษะการทำงาน ส่วนที่ 2 เป็นข้อสรุปเกี่ยวกับมิติต่างๆ ของทักษะการทำงานที่เป็นที่ต้องการ และส่วนสุดท้ายเป็นข้อสรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องสำหรับรายละเอียดของแต่ละส่วนมีดังนี้

1.3.1 แนวคิดทั่วไปของทักษะการทำงาน

ภายหลังจากทบทวนความหมายของคำจากราชบัณฑิตยสถาน (2532ก, 2532ข, และ 2538) กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2541) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International

Labour Organization, 1998) แล้ว พัฒนาวลี ฐิตและคณะ (2545: 49-62) อธิบายว่า ทักษะการทำงาน หมายถึง ความชำนาญในการปฏิบัติงาน หรือความเชี่ยวชาญหรือความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ที่มี ส่วนประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1) **ความรู้** (knowledge) หมายถึง การมีความรู้ที่จำเป็นเพื่อให้ทำงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชา การได้มาของความรู้ของบุคคลประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ คือ ความรู้หรือความจำ (knowledge or memory) ความเข้าใจ (comprehension) การประยุกต์ใช้ (application) การวิเคราะห์ (analysis) การสังเคราะห์ (synthesis) และการประเมินผล (evaluation)

2) **ทักษะ** (skill) หมายถึง การมีความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน (ทั้งด้านถ้อยคำและด้านการกระทำ) ได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนด และปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามมาตรฐานเวลาที่กำหนด ทักษะเช่นนี้เกิดจากการฝึกฝนและการสะสมประสบการณ์โดยผ่านขั้นตอนต่างๆ คือ การเลียนแบบ (imitation) การจัดการตามแบบ (manipulation) การปฏิบัติตามแบบหรือปฏิบัติงานได้อย่างเที่ยงตรง (precision) การปฏิบัติตามแบบหรือปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน (articulation) และการปฏิบัติงานได้โดยอัตโนมัติหรือการมีลักษณะเป็นธรรมชาติ (naturalization)

3) **ทัศนคติ** (attitude) หมายถึง การมีความคิดเห็น จิตสำนึก หรือลักษณะนิสัยในการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสม เช่น มีความขยัน ความซื่อสัตย์ต่องาน การรู้จักประหยัดวัสดุ การบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องจักร และการตระหนักถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น การเรียนรู้เพื่อให้ได้มาซึ่งทัศนคติหรือจิตสำนึกเช่นนี้มีขั้นตอนต่างๆ ได้แก่ การรับ (receiving) การตอบสนอง (responding) การสร้างคุณค่า (valuing) และการจัดระเบียบ (organizing) จนถึงขั้นปมซับซ้อนอันเป็นอัตลักษณ์หรือการมีลักษณะเฉพาะ (characterization) ของแต่ละบุคคล

มีข้อน่าสังเกต คือ คำว่า “ทักษะ” เป็นคำที่มีทั้งความหมายกว้างและความหมายแคบ (คือเป็นส่วนย่อยของคำที่มีความหมายกว้าง) ซึ่งผู้เกี่ยวข้องด้านแรงงานนิยมใช้คำว่า “ฝีมือ” แทนคำว่า “ทักษะ” ดังนั้น การทำความเข้าใจในเนื้อหาที่จะกล่าวในรายงานผลการวิจัยฉบับนี้จึงต้องอาศัยบริบทของเรื่องเป็นสำคัญ เพื่อให้เข้าใจว่าคำว่า “ทักษะ” ที่กล่าวถึงนั้นเป็นคำที่มีความหมายกว้างหรือเป็นคำที่มีความหมายแคบ เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ม.ป.ป.: 4) อธิบายถึงส่วนประกอบสำคัญของมาตรฐานฝีมือแรงงานว่าประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ หรือนิสัยอุตสาหกรรม ในกรณีนี้ คำว่า “ฝีมือ” มีความหมายเท่ากับคำว่า “ทักษะ” ในความหมายกว้าง ส่วนในพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 ซึ่งให้ความหมายของคำว่า “การฝึกอาชีพ” ว่า หมายถึง การให้หรือเพิ่มพูนความรู้ ฝีมือ และทัศนคติ ที่จะทำให้ผู้รับการฝึกสามารถทำงานในสาขาอาชีพที่รับการฝึกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีการเรียกค่าฝึกหรือค่าตอบแทน (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2538: 2) คำว่า “ฝีมือ” ในที่นี้มีความหมายเท่ากับคำว่า “ทักษะ” ในความหมายแคบ

ทักษะการทำงานของบุคคลเกิดจากส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ในการเตรียมบุคคลที่มีคุณภาพ (หรืออีกนัยหนึ่งคือบุคคลที่มีทักษะการทำงาน) โดยการจัดโครงการและการสร้างกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาตามที่ Nadler and Nadler (1989 อ้างถึงในพัฒนาดิ ชูโต และคณะ, 2545: 53-54) อธิบายไว้ว่า ส่วนประกอบทั้ง 3 ส่วนดังกล่าวข้างต้นจะแตกต่างกันในแง่ที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะ (specific job) และเวลา (time) ของการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ กล่าวคือ การศึกษาเป็นการเตรียมตัวเพื่อขึ้นงานหรือหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในอนาคต ส่วนการฝึกอบรมจะเน้นงานเฉพาะที่ทำในปัจจุบันเพื่อให้บุคคลนำสิ่งที่ได้รับการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในงานนั้นได้ทันที ในขณะที่การพัฒนาจะไม่เน้นงานเฉพาะใดๆ แต่มุ่งให้บุคคลปรารถนาจะเรียนรู้ตลอดชีวิตและเติบโตสมบูรณ์ในฐานะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ดังนั้น การออกแบบและการจัดดำเนินโครงการและการสร้างกิจกรรมทั้ง 3 ประการ คือ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา จึงควรคำนึงถึงจุดเน้นที่แตกต่างกันนี้และจัดให้สามารถประกอบกันหรือเสริมกันได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้โดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ เช่น ประเภทของสมรรถนะ (performance) ที่ต้องการ ธรรมชาติของสิ่งที่ต้องการให้บุคคลได้เรียนรู้ ภูมิหลังของบุคคล ความสามารถภายใน (innate abilities) หรือแม้แต่เขาวนปัญญา (อันเป็นลักษณะทางชีวภาพ) และลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคล รวมไปถึงภูมิหลังและการสนับสนุนจากครอบครัว เป็นต้น (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ, 2535ก: 64, 2535ข: 40; พัฒนาดิ ชูโต และคณะ, 2545: 52, 69; Brown, 1994: 110)

การบูรณาการของสิ่งที่บุคคลเรียนรู้จากโครงการและกิจกรรมด้านการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาจะก่อรูปเป็นทักษะขึ้นในตัวบุคคล และเรียกรูปที่ก่อขึ้นนี้ว่า **พหุมิติของทักษะ** (International Labour Organization, 1998 อ้างถึงในพัฒนาดิ ชูโต และคณะ, 2545: 55-57) ซึ่งประกอบด้วยระดับหรือชั้นของสมรรถภาพ 4 ชั้น ดังแสดงในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 พหุมิติของทักษะ

ระดับแรก **ทักษะขั้นรากฐาน** (foundation skills) ได้แก่ การอ่านออกเขียนได้หรือการรู้หนังสือ (literacy) และการคิดเลข (numeracy) ระดับที่สอง **ทักษะขั้นพื้นฐาน** (basic skills) เป็นทักษะที่ต้องอาศัยการวิเคราะห์สูงขึ้นกว่าระดับแรก เช่น การคิดคำนวณและการแก้ปัญหา (calculation and problem-solving) ระดับที่สาม **ทักษะทั่วไปและทักษะเฉพาะ** (general and specific skills) โดย

ทักษะทั่วไปเป็นทักษะที่สามารถถ่ายโอนกันได้ระหว่างนายจ้างในสาขาอาชีพเดียวกัน เช่น ความรู้ด้านภาษาหรือการประมวลผลคำด้วยคอมพิวเตอร์ ส่วนทักษะจำเพาะเป็นทักษะที่เจาะจงกับนายจ้างเป็นรายๆ ไป ระดับที่สี่ ทักษะเชิงวิชาชีพหรือทักษะเชิงเทคนิคขั้นสูง (advanced technical or professional skills) เป็นทักษะที่บุคคลต้องลงทุนด้วยทรัพยากรต่างๆ เป็นจำนวนมากเพื่อเรียนรู้ทักษะระดับนี้ ซึ่งต่างจากทักษะในระดับล่าง (ทักษะขั้นรากฐานและทักษะขั้นพื้นฐาน) เพราะหากคำนึงถึงหลักความเสมอภาค (equity) แล้ว ถือว่ารัฐมีหน้าที่ต้องจัดการศึกษาให้กับประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีทักษะขั้นรากฐานและขั้นพื้นฐาน อันจะเป็นผลให้ประชาชนมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น รักการทำงาน และรู้กระบวนการจัดการ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต และเห็นช่องทางในการประกอบอาชีพและจัดการได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2535: 29) แม้แต่ทักษะทั่วไปหรือทักษะเชิงอาชีพที่เป็นทักษะที่พัฒนากันในโรงเรียนเทคนิคหรือโรงเรียนการอาชีพในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ประชาชนก็มีโอกาสได้รับทักษะระดับนี้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เนื่องจากรัฐธรรมนูญฉบับล่าสุดได้ขยายโอกาสให้ประชาชนได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย 12 ปี ดังมาตรา 43 ที่ระบุว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2542: 19)

อนึ่ง การเตรียมทักษะการทำงานในลักษณะของการให้การศึกษาในระบบนั้น ระบบการศึกษาในโรงเรียนอาจให้ทักษะขั้นรากฐานและทักษะขั้นพื้นฐานได้ไม่เพียงพอ นอกจากนี้ การที่ระบบการศึกษามีขนาดใหญ่และมีการลงทุนสูง ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องปรับหลักสูตรการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ช้ามาก เพราะการลงทุนนั้นต้องพิจารณาถึงความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายกับผลตอบแทนที่จะได้รับ ดังนั้น การพัฒนาความรู้และการฝึกทักษะในระบบโรงเรียนจึงทำได้น้อย และอาจไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ด้วยเหตุนี้ จึงต้องอาศัยการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะให้เหมาะกับชิ้นงานในปัจจุบันเพิ่มเติม โดยมีหน่วยงานวิสาหกิจหรือธุรกิจเอกชนต่างๆ เป็นผู้รับผิดชอบให้การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาทักษะที่เป็นที่ต้องการตามยุคสมัยและตามที่มีใช้ในหน่วยงานในรูปแบบทั้งอย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ ส่วนตัวบุคคลเองก็ต้องขวนขวายที่จะลงทุนเพื่อเข้ารับการศึกษและการฝึกอบรมในกระบวนวิชา (course) ระยะสั้น หรือการฝึกฝนและเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิตโดยอาศัยข้อมูลจากเทคโนโลยีสื่อสารต่างๆ (ทั้งสื่อใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต และสื่อเก่า เช่น หนังสือ หนังสือพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง และวิทยุโทรทัศน์ เป็นต้น) อันเป็นแนวโน้มหนึ่งของการศึกษาในศตวรรษนี้

ประเด็นที่ควรพิจารณาอีกประการหนึ่งก็คือ เมื่อบุคคลได้รับการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาทักษะการทำงานในระดับหนึ่งแล้ว บุคคลนั้นมีทักษะการทำงานเป็นอย่างไร การประเมินผลทักษะการทำงานสามารถประเมินจากส่วนประกอบ 3 ประการ คือ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติหรือจิตสำนึกของบุคคลว่าเหมาะสมกับชิ้นงานที่บุคคลกำลังปฏิบัติอยู่หรือไม่ ตัวอย่างเช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ม.ป.ป.: 29) ทดสอบฝีมือแรงงาน (หรือประเมินทักษะการทำงาน) เพื่อกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับชั้นต่างๆ โดยดำเนินการดังนี้

- ภาควิชาความรู้ ออกแบบทดสอบภาควิชาความรู้จำนวน 150 ข้อ หรือตามที่หน่วยงานเห็นเหมาะสม
- ภาควิชาทักษะ ออกแบบทดสอบภาควิชาปฏิบัติให้ครอบคลุมเนื้อหาและมีระยะเวลาการทดสอบที่แน่นอน โดยคำนึงถึงเกณฑ์ต่อไปนี้
 - 1) ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
 - 2) การใช้เครื่องมือเครื่องจักรอย่างถูกต้อง
 - 3) ขั้นตอนการปฏิบัติงานถูกต้อง
 - 4) การใช้วัสดุอย่างประหยัด
 - 5) เวลาที่ใช้ปฏิบัติเหมาะสม
 - 6) ผลงานสำเร็จถูกต้องและยอมรับได้

การประเมินผลตามที่กล่าวมานี้ ระบุถึงการวัดส่วนประกอบของทักษะการทำงานในส่วนที่เป็นภาควิชาความรู้และภาควิชาทักษะอย่างชัดเจน สำหรับส่วนประกอบด้านทัศนคติหรือจิตสำนึกของบุคคลนั้น แม้ไม่ระบุไว้ชัดเจนว่าจะวัดอย่างไร แต่ก็อาจสังเกตและประเมินจากการปฏิบัติในภาควิชาทักษะ ซึ่งแสดงนัยให้เห็นถึงข้อจำกัดในการวัดทัศนคติในระดับจิตสำนึกกว่าหากวัดในระยะสั้นจะวัดได้ไม่มากนัก แต่เมื่อบุคคลปฏิบัติงานนั้นเป็นอาชีพแล้ว การประเมินทัศนคติหรือจิตสำนึกที่มีต่องานจะปรากฏให้สังเกตได้ชัดเจนและจะวัดได้ดีกว่ามาก

การประเมินผลทักษะการทำงานจากส่วนประกอบ 3 ประการเป็นการประเมินผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการและกิจกรรมด้านการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาโดยตรง นอกจากนั้น การประเมินผลทักษะการทำงานยังสามารถประเมินผลลัพธ์อื่นๆ (เช่น ประสิทธิภาพของการทำงาน) และผลกระทบ (impact) ที่เกิดกับผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ บุคลากร (เช่น โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน) สถานประกอบการ (เช่น การเพิ่มผลผลิตที่ได้มาตรฐาน) ผู้อุปโภคบริโภค (เช่น การลดอัตราเสี่ยงต่อการอุปโภคและบริโภคสินค้าและบริการที่ไม่ได้มาตรฐาน) และสังคมโดยรวม (เช่น การลดอัตราการว่างงาน การเพิ่มผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ หรือการเติบโตทางเศรษฐกิจ) เป็นต้น

ผลลัพธ์และผลกระทบของการที่บุคคลมีทักษะการทำงานที่ดีและมีคุณภาพถือเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการมีทักษะการทำงานตามที่ได้กล่าวมาแล้ว นอกจากนี้ ยังถือเป็นประโยชน์ของทักษะการทำงานหรือประโยชน์ของการพัฒนาทักษะการทำงานอีกด้วย นอกเหนือจากประโยชน์อื่นๆ ของการพัฒนาทักษะการทำงานที่บุคคลจะได้รับ คือ

- 1) เป็นการพัฒนาบุคคลในฐานะที่เป็นทรัพยากรสำคัญของประเทศ
- 2) เป็นการปรับให้ทันต่อเทคโนโลยี
- 3) เป็นการสร้างความภูมิใจและความมั่นใจในการทำงาน

- 4) เป็นการสร้างความปลอดภัยและลดอุบัติเหตุในการทำงาน
- 5) เป็นการลดภาระของเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และนายจ้าง
- 6) เป็นการทำให้เป็นคนทันสมัย
- 7) เป็นการสร้างความรู้สึกว่าบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
- 8) เป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างสามารถพิจารณาคัดเลือกคนเข้าทำงานและวางแผนพัฒนาบุคลากรของตนได้อย่างเหมาะสม
- 9) เป็นการสร้างความสามารถในการแข่งขันกับผู้อื่น

แผนภาพที่ 2 และแผนภาพที่ 3 แสดงการสรุปแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น โดยแผนภาพที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดเชิงการอธิบายปัจจัยที่มีส่วนกำหนดทักษะการทำงานและประสิทธิภาพของการทำงาน ส่วนแผนภาพที่ 3 แสดงภาพรวมของกระบวนการพัฒนาทักษะการทำงาน โดยเริ่มต้นจากการจัดโครงการและกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านทักษะการทำงาน ไปจนถึงประโยชน์ที่ได้รับ

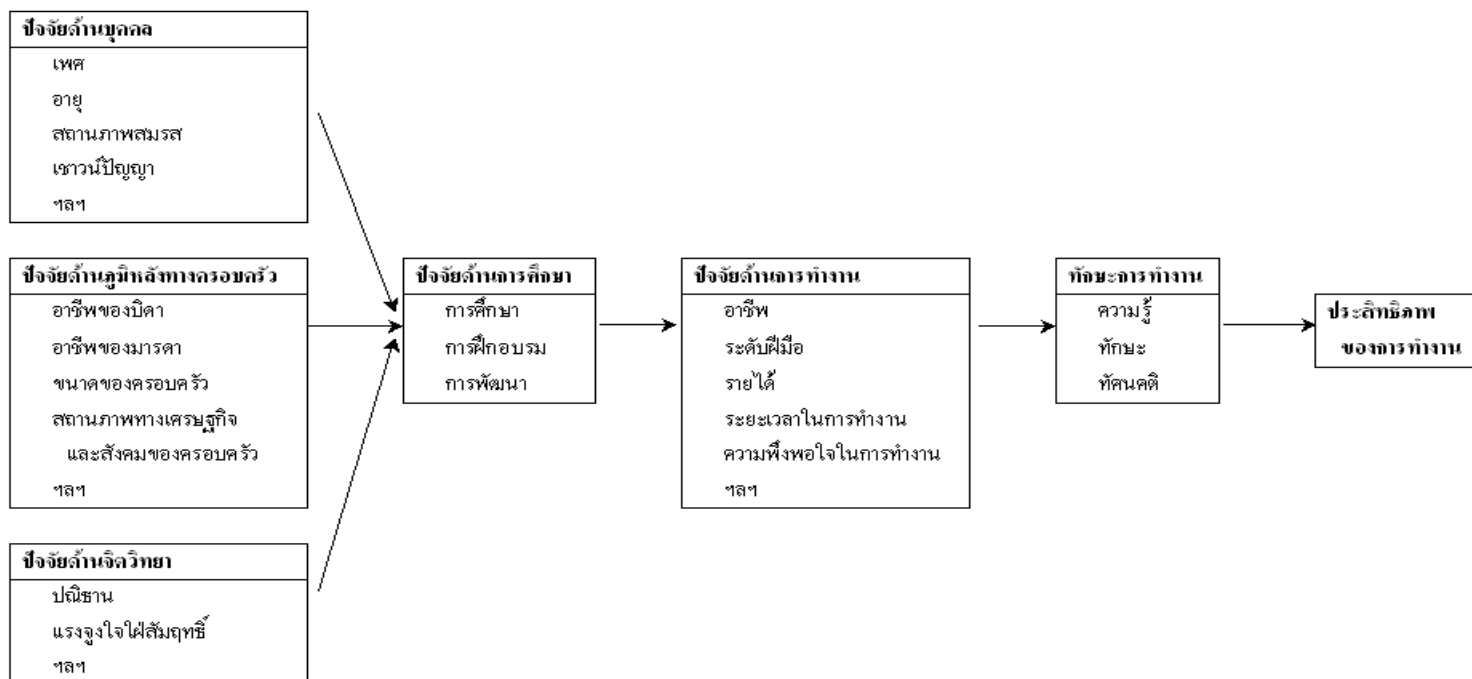
1.3.2 มิติต่างๆ ของทักษะการทำงาน

ทักษะการทำงานมีหลายระดับ (ดังได้กล่าวถึงแล้วในเรื่องพีระมิดของทักษะ) และทักษะแต่ละระดับก็มีหลายมิติ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization, 1998: 35) อธิบายว่า ทักษะการทำงานมีหลายมิติ เนื่องจากชิ้นงานต่างๆ ล้วนต้องการการประสมของทักษะหลายด้านเพื่อให้ได้สมรรถนะที่พอเพียงกัน นับตั้งแต่ทักษะด้านกายภาพ (เช่น การประสานระหว่างตาและมือ ความคล่องแคล่ว และความแข็งแรง) ทักษะด้านความรู้ (เช่น การให้เหตุผลเชิงวิเคราะห์ และเชิงสังเคราะห์ และความสามารถในเชิงถ้อยคำและเชิงตัวเลข) และทักษะระหว่างบุคคล (เช่น การสื่อสาร การสังคม การเป็นผู้นำ และการให้คำแนะนำ)

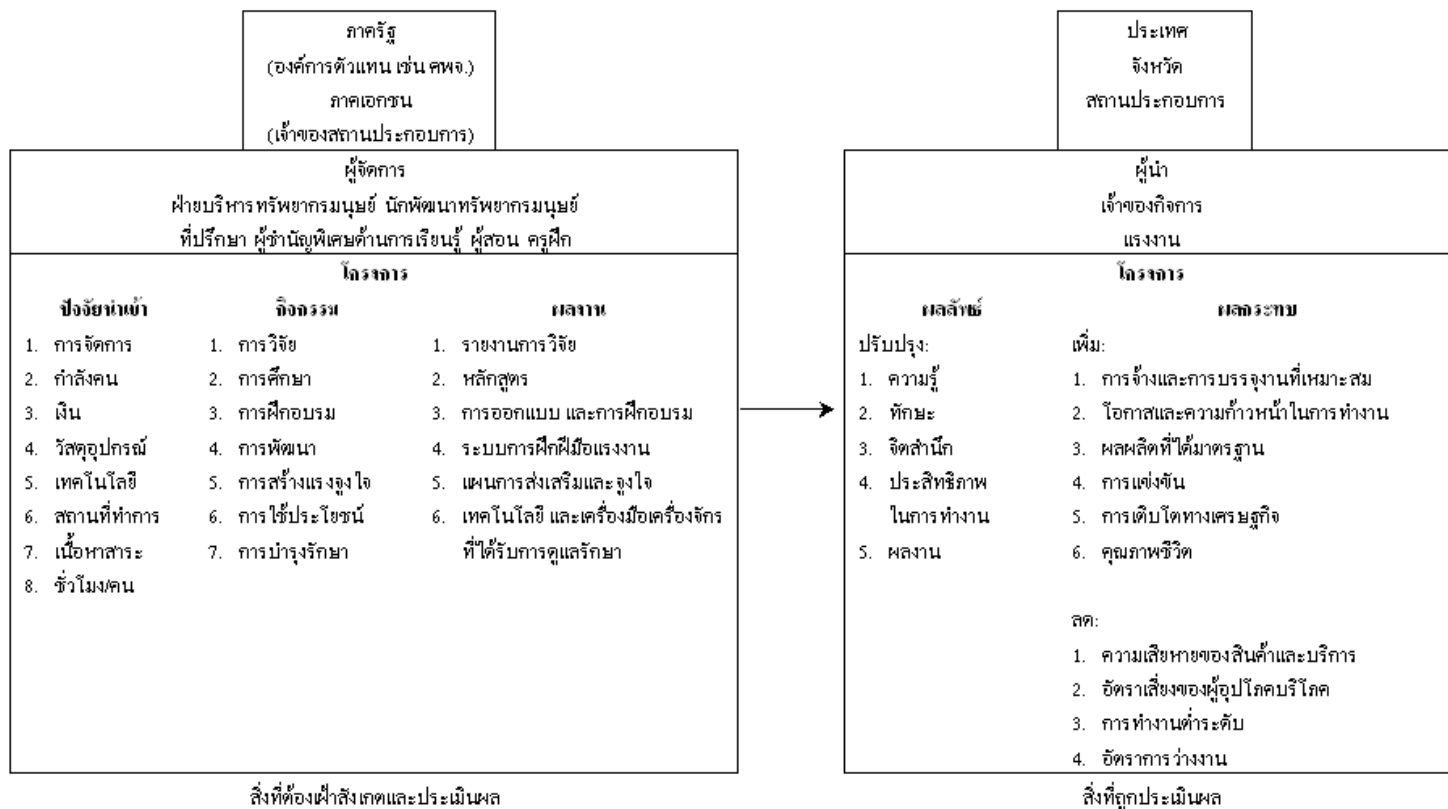
คำอธิบายถึงมิติต่างๆ ของทักษะดังกล่าวนี้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ U.S. Department of Labor (2000 cited in the President's Committee on the Arts and the Humanities, 2000: 10) ที่ระบุว่า คนงานที่มีความสามารถในการประกอบอาชีพที่มีสมรรถนะสูงควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

- ทักษะพื้นฐาน ได้แก่ การอ่าน การเขียน การคำนวณ การพูด และการฟัง
- ทักษะด้านการคิด ได้แก่ ความสามารถในการเรียนรู้ การให้เหตุผล การคิดเชิงสร้างสรรค์ การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา
- คุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ ความรับผิดชอบ เกียรติภูมิในตนเอง การจัดการตนเอง ความสามารถเข้าสังคมได้ และความซื่อสัตย์สุจริต

นอกจากนี้ คำอธิบายดังกล่าวยังสอดคล้องกับ Brown (1994: 10) ที่กล่าวว่า ทักษะการทำงานของบุคคลหมายถึงการรู้หนังสือ ความรู้เฉพาะเชิงช่าง ความรู้เชิงเทคนิค และความสามารถที่จะฝึกอบรมผู้อื่น ตลอดจนทักษะด้านกายภาพ ทักษะระหว่างบุคคล และทักษะการแก้ปัญหา ในทำนอง



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดเชิงการอธิบายปัจจัยที่มีส่วนกำหนดทักษะการทำงานและประสิทธิภาพของการทำงาน



ที่มา: ปรับปรุงจาก พัฒนาวดี ชูโต และคณะ (2545: 62)

แผนภาพที่ 3 กรอบแนวคิดของการจัดการโครงการด้านการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาเพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน

เดียวกัน คำอธิบายดังกล่าวก็สอดคล้องกับชัยณรงค์ อินทรมิทรัพย์ (2543: 9) ที่อธิบายว่า ทักษะ 4 ประการที่น่าจะเป็นความต้องการเบื้องต้นของธุรกิจในศตวรรษที่ 21 คือ

- ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษที่เฉพาะเจาะจงในรายอาชีพ
- ทักษะการใช้เครื่องมือประมวลผลข้อมูล
- ทักษะการผลิตในกระบวนการผลิตต่อเนื่อง และการควบคุมคุณภาพ
- ทักษะการเสาะแสวงหาลูกค้า และการสร้างความพึงพอใจในบริการ

ทักษะเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นมิติใหม่ของทักษะหรือทักษะรุ่นใหม่ที่ทรัพยากรบุคคลในศตวรรษนี้ควรมี และฝึกฝนตนเองให้ใช้ได้อยู่เสมอ ส่วนจำเนียร จวงตระกูล (ม.ป.ป.: 20-24) ซึ่งให้ความสนใจกับทักษะในการบริหารจัดการระบุว่า ผู้บริหารจัดการควรมีทักษะ 3 ประการ คือ ทักษะส่วนบุคคล (personal skills) ทักษะระหว่างบุคคล (interpersonal skills) และทักษะเชิงกลุ่ม (group skills) ทักษะทั้ง 3 ประการประกอบด้วย

- การตัดสินใจ
- การสื่อสาร
- การแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์
- การระดมความร่วมมือ
- การประสานงาน
- การจัดการกับความขัดแย้ง
- การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- การมีวิสัยทัศน์
- การมีภาวะผู้นำ
- การมีมนุษยสัมพันธ์
- การสร้างและทำงานเป็นกลุ่ม
- การมีความสามารถในการจูงใจ
- การมีความสามารถในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

ในทัศนะของนักการศึกษา จะไม่กล่าวถึงทักษะการทำงานโดยตรง แต่ในการเรียนการสอนทุกระดับชั้นจะมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่จำเป็น 4 ด้าน คือ ด้านปัญญาความคิด ด้านจิตใจ ด้านการกระทำ และด้านสังคม พร้อมทั้งมีทักษะชีวิตที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างและพัฒนาเป็นทักษะในการทำงานได้เป็นอย่างดี กระทรวงศึกษาธิการ (2541: 1; 2543: 7-9) ระบุว่าทักษะชีวิตที่จำเป็นประกอบด้วย

- การรู้จักตนเอง การเข้าใจตนเอง และการเห็นคุณค่าของตนเอง
- การรู้จักคิดอย่างมีวิจารณญาณและคิดอย่างสร้างสรรค์
- การรู้จักตัดสินใจและแก้ปัญหา

- การรู้จักแสวงหาและใช้ข้อมูลความรู้
- การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น
- การจัดการภาวะอารมณ์และความเครียด
- การปรับตัวท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและการริเริ่มสิ่งใหม่
- การตั้งเป้าหมาย การวางแผน และการดำเนินการตามแผน
- ความเห็นใจผู้อื่น ความรับผิดชอบต่อสังคม และความซาบซึ้งในสิ่งดีงามรอบตัว

นอกจากนั้น วิสัยทัศน์ทางการศึกษาของผู้นำในระดับประเทศก็แสดงแนวโน้มของมิติของทักษะการทำงานได้ด้วย เพราะการศึกษาเป็นพื้นฐานของทักษะการทำงานตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ลม เปลี่ยนทิศ (2545: 5) ผู้เขียนคอลัมน์ “หมายเหตุประเทศไทย” ในหนังสือพิมพ์ไทยรัฐกล่าวว่า พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ได้แสดงปาฐกถาเรื่องวิสัยทัศน์ทางการศึกษาว่า โลกในอนาคตเป็นโลกของสังคมที่มีความรู้เป็นฐาน (knowledge-based society) และต้องการให้บุคคลรู้หนังสือ โดยเด็กรุ่นใหม่ (หมายรวมถึงแรงงานรุ่นใหม่ในอนาคตด้วย) ควรมีความรู้ (หรือทักษะ) ในเรื่องต่อไปนี้

- การใช้ภาษาอังกฤษ
- การใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อค้นหาข้อมูลและเข้าถึงแหล่งความรู้จากทั่วโลก
- การเข้าใจวัฒนธรรมนานาชาติ

แนวโน้มในยุคโลกาภิวัตน์อีกประการหนึ่ง คือ การยอมรับอิทธิพลของบรรษัทข้ามชาติที่แผ่ขยายการลงทุนไปทั่วโลก ซึ่งบรรษัทข้ามชาติมีแนวโน้มต้องการคนงานที่มีลักษณะ 7 ประการ (เกื้อ วงศ์บุญสิน, 2544: 115) ดังต่อไปนี้

- รู้จักวิธีการเรียนรู้
- มีความสามารถในการอ่าน การเขียน และการคำนวณ
- มีทักษะในการสื่อสาร ทั้งการพูดและการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ
- มีทักษะในการปรับตัว การแก้ปัญหา และการคิดอย่างสร้างสรรค์
- มีทักษะในการพัฒนาและการจัดการ
- มีทักษะในการทำงานเป็นกลุ่ม การเจรจาต่อรอง และการผูกไมตรี
- มีทักษะในการเป็นผู้นำ

มิติต่างๆ ของทักษะดังที่กล่าวมาแล้วนี้ เป็นมิติของทักษะที่ใช้ได้ทั่วไปกับทุกสาขาอาชีพ มิได้เป็นมิติของทักษะจำเพาะเจาะจงที่เหมาะสมกับชิ้นงานประเภทใดประเภทหนึ่งหรือสาขาอาชีพใดสาขาอาชีพหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น มิได้ระบุว่าอะไรคือความรู้และทักษะที่ต้องการของพนักงานคอมพิวเตอร์กราฟฟิก หรือช่างเคาะตัวถังรถยนต์ เป็นต้น ซึ่งผู้สนใจอาจศึกษาตัวอย่างจากมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นรายสาขาไป

1.3.3 ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงาน มีดังนี้

1) สบสันต์ อุตกฤษฎ์ และคณะ (2535: 44, 50-51) ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา: การจัดฝึกภาคปฏิบัติให้นักศึกษามีความสามารถในการทำงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรม” พบว่าคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาช่างอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการมี 3 ด้าน คือ พุทธิพิสัย (ความรู้) ทักษะพิสัย (ทักษะ) และจิตพิสัย (ทัศนคติหรือจิตสำนึก) สำหรับคุณลักษณะด้านพุทธิพิสัย สถานประกอบการต้องการผู้ที่มีความสามารถด้านความรู้ในขั้นที่ 3 ขึ้นไป คือ ขั้นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ (application) ได้ ส่วนคุณลักษณะด้านทักษะพิสัย สถานประกอบการต้องการผู้ที่มีความสามารถด้านทักษะในขั้นที่ 2 ขึ้นไป คือ ขั้นการสามารถทำตามแบบ (manipulation) ได้ ในขณะที่คุณลักษณะด้านจิตพิสัย ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สถานประกอบการให้ความสำคัญเป็นอย่างมากนั้น สถานประกอบการต้องการให้ผู้สำเร็จเป็นช่างอุตสาหกรรมมีทัศนคติในขั้นที่ 5 ซึ่งเป็นขั้นสูงสุด คือ ขั้นการสร้างลักษณะเฉพาะ (characterization) ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การที่สถานประกอบการต้องการคุณลักษณะด้านต่างๆ ในขั้นที่แตกต่างกันนั้น เนื่องจากสถานประกอบการเล็งเห็นว่าคุณลักษณะด้านความรู้และด้านทักษะเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้และหาประสบการณ์เพิ่มเติมได้ แต่คุณลักษณะด้านทัศนคติเป็นสิ่งที่แก้ไขหรือปรับได้ยาก ดังนั้นสิ่งที่สถานประกอบการต้องการมากที่สุดและฝากความหวังไว้กับสถานศึกษาในระดับต่างๆ ให้ความช่วยปลูกฝังให้แก่นักศึกษา คือ ลักษณะนิสัยที่มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่องาน ความขยันหมั่นเพียร ความอดทน และความสู้งานโดยไม่ท้อถอย ตลอดจนคุณลักษณะนิสัยที่มีความคิดริเริ่ม ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความสามารถทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความรักความก้าวหน้าในงาน และความใฝ่รู้

2) เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2535ก: ข-ค) วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา: การศึกษาการประกอบอาชีพอิสระของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา” พบว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาที่ประกอบอาชีพอิสระที่มีความสามารถในระดับสูงที่สุด มีคุณสมบัติดังนี้

- มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพที่ทำ
- มีความมุ่งมั่นอนาคต
- มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- มีคุณลักษณะที่ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ เช่น เชื่อมั่นในตนเอง อดทน ขยันหมั่นเพียร รักเสรีภาพ มีความเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่ม และรู้จักใช้เงินและเก็บออม เป็นต้น
- มีแรงผลักดันที่เอื้อต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระ

นอกจากคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้ประกอบอาชีพอิสระจะต้องมีคุณลักษณะส่วนตัว ดังนี้

- มีความอดทน
- มีความขยันหมั่นเพียร
- มีสุขภาพดี
- มีความฉลาดและมีความคิดริเริ่ม
- มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- มีความจำดี
- มีความตรงต่อเวลา
- มีความซื่อสัตย์และจริงใจต่อลูกค้า
- มีความช่างสังเกต
- มีความละเอียด

สำหรับความรู้และทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพอิสระ ได้แก่

- ความรู้พื้นฐานในด้านเทคนิควิธีการของการประกอบอาชีพแต่ละอาชีพ
- ความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- ความรู้พื้นฐานในการทำธุรกิจ
- ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับขั้นตอนในการเริ่มประกอบอาชีพอิสระ
- ทักษะในการทำงานและการติดต่อกับผู้อื่น
- ทักษะในการผลิต การขาย หรือการบริการ
- ทักษะในการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะเหมาะสมกับการประกอบอาชีพอิสระ
- ประสบการณ์ในการทำงาน

3) ประยูร ศรีประสาธน์ และคณะ (2535: ก-ข) วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา: ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการทำงานของผู้สำเร็จหลักสูตรอาชีวศึกษา” พบว่า หัวหน้างานส่วนใหญ่เห็นว่าผู้สำเร็จหลักสูตรอาชีวศึกษามีจุดอ่อนในด้านทักษะทางวิชาชีพและความสามารถทางวิชาการ (ความรู้) กล่าวคือ ผู้สำเร็จหลักสูตรอาชีวศึกษาขาดทักษะด้านการใช้และการดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ และผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. มีความรู้ไม่แน่นพอ ส่วนผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวท. ได้รับการฝึกปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ในขณะที่ผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. มีการฝึกปฏิบัติงานไม่ตรงกับงานที่ทำและเป็นการฝึกอบรมเฉพาะอย่างมากเกินไป จุดอ่อนอีกประการหนึ่งคือ บุคลิกภาพและทัศนคติ กล่าวคือ ผู้สำเร็จหลักสูตรอาชีวศึกษาขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำ และความสำนึกในการให้บริการและการรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม โดยผู้สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมบางคนมีจุดอ่อนในด้านการควบคุมอารมณ์ การประหยัลดทรัพยากร

ในการทำงาน และความประณีตเรียบร้อยของผลงาน นอกจากนี้ หัวหน้างานส่วนใหญ่เห็นว่าความก้าวหน้าในงานหรือในอาชีพขึ้นอยู่กับคุณสมบัติเฉพาะตัว ผลงานของแต่ละบุคคล (แม้ว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้เร็วกว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่า) และตำแหน่งว่างในระดับสูงกว่าที่มีอยู่ในขณะนั้น

4) เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2535ข: ข) ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา: การศึกษาการคงอยู่ในอาชีพของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา” พบว่า แรงจูงใจทั่วไปของผู้สำเร็จหลักสูตรอาชีวศึกษาที่ยังคงอยู่ในอาชีพ คือ ความสามารถในการทำงานได้สำเร็จ (นั่นคือ มีทักษะในการทำงานที่ดี) ซึ่งทำให้ผลผลิต ผลงาน หรือบริการมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องจากลูกค้าและสังคมทั่วไป เป็นผลให้มีลูกค้าประจำ มีรายได้แน่นอน และมีความมั่นคงในอาชีพ จึงไม่ปรารถนาที่จะเปลี่ยนงาน ความสามารถในการทำงานได้สำเร็จเป็นผลมาจากปัจจัยต่อไปนี้

- เรียนมาโดยตรง
- มีประสบการณ์
- ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลอื่น เช่น บิดา มารดา และคู่สมรส
- ส่วนประกอบอื่นๆ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความถนัด และความสนใจ

5) ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ม.ป.ป.: บทสรุปสำหรับผู้บริหาร, 68) ดำเนิน “โครงการสำรวจความต้องการแรงงานปี 2543” จากสถานประกอบการอุตสาหกรรม 8 ประเภท (เช่น การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน การผลิต และการบริการการเงิน เป็นต้น) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปจำนวน 453 แห่งทั่วประเทศ และจากสมาคมผู้ประกอบการอุตสาหกรรม 18 แห่ง พบว่าในปัจจุบันสถานประกอบการโดยรวมมีปัญหาด้านคุณภาพแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่สำคัญได้แก่ การใช้ภาษาอังกฤษ ความขยันอดทน การมีระเบียบวินัยในการทำงาน และความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานที่ทำ ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาเกี่ยวกับทักษะการทำงานทั้งสิ้น นอกจากนั้นยังพบว่าหัวข้อการอบรมที่สถานประกอบการอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ เสนอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จัดอบรมให้กับลูกจ้างทั้งที่อยู่ในกำลังแรงงานปัจจุบันและที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต ได้แก่ การทำอาหาร การเย็บผ้าทอผ้า คอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ งานก่อสร้าง เทคนิคการขายสินค้า และการขับรถประเภทต่างๆ

6) กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2542: 25-26) ซึ่งมอบหมายให้คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นผู้ดำเนินการโครงการ “การสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานปี 2541” จากสถานประกอบการทุกประเภทอุตสาหกรรม (ยกเว้นเกษตรกรรมและหน่วยงานภาครัฐ) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป พบว่าแรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการขาดคุณสมบัติที่สำคัญหลายประการ โดยเรียงลำดับจากคุณสมบัติที่แรงงานขาดมากไปหาน้อย ดังนี้

- 1) ความรับผิดชอบ ความอดทน ความกระตือรือร้น และความตั้งใจในการทำงาน
- 2) ความรู้และความสามารถด้านอาชีพที่ทำอยู่
- 3) ประสบการณ์และการเรียนรู้งาน
- 4) ทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษ
- 5) ทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์
- 6) มนุษยสัมพันธ์ในการทำงานและการประสานงานที่ดี
- 7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 8) ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน

7) ประเยน สุนทรวินิจ (2540: (2)-(3)) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา” พบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของแรงงานทำงานไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของตน มากกว่า 3 ใน 4 ของแรงงานไม่เคยได้รับการอบรมด้านวิชาชีพก่อนเข้าทำงาน และเกือบครึ่งหนึ่งของแรงงานไม่ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะการทำงานระหว่างการทำงาน อย่างไรก็ตาม กว่าร้อยละ 80 ของแรงงานยังพอใจในลักษณะของงานที่ทำ นอกจากนั้น การศึกษาในระดับ 2 ตัวแปรพบว่าแรงงานหญิงมีส่วนของผู้ที่ไม่ได้รับการอบรมก่อนเข้าทำงานสูงกว่าแรงงานชาย แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไปมีส่วนของผู้ที่ได้รับการอบรมด้านทักษะฝีมือแรงงาน ฤดูระเบียบโรงงาน และวิชาชีพสูงกว่าแรงงานที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี แรงงานที่มีรายได้สูงส่วนใหญ่จะได้รับการอบรมระหว่างการทำงาน และแรงงานที่ใช้ทักษะฝีมือในการทำงานส่วนใหญ่จะได้รับข้อมูล ความรู้ และเทคโนโลยีเกี่ยวกับงานที่ทำ

8) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2539: 163-164) ศึกษาเรื่อง “ความต้องการแรงงานและความพร้อมในการมีส่วนร่วมกับภาครัฐในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการทั่วประเทศ” พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่จัดปฐมนิเทศลูกจ้างโดยใช้วิทยากรในหน่วยงานเป็นหลัก เพื่อให้ลูกจ้างรู้จักนโยบาย ฤดูระเบียบ และหน้าที่การทำงานที่ต้องรับผิดชอบ และเพื่อปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ส่วนการฝึกอบรมเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานนั้น ส่วนใหญ่หัวหน้างานจะเป็นผู้ฝึกอบรมให้เป็นครั้งคราวในเรื่องเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการใช้งานของลูกจ้าง และพบว่าปัญหาสำคัญของการฝึกอบรม คือ การขาดแคลนครูฝึก/วิทยากร การขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์การฝึกอบรม และการขาดแคลนงบประมาณ รวมทั้งสถานประกอบการไม่มีนโยบายเรื่องการฝึกอบรม และปัญหาการเข้าออกงานของลูกจ้าง สำหรับด้านความพร้อมของสถานประกอบการในการมีส่วนร่วมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความพร้อมมากที่สุดในปี พ.ศ.2540

9) สุจิตราภรณ์ คำสอาด (2540: (1)-(2)) ศึกษาเรื่อง “การส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลาง” ซึ่งเป็นการศึกษาสถานประกอบการอุตสาหกรรม 5 ประเภท

คือ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100-499 คน จำนวน 64 แห่งในกรุงเทพมหานคร พบว่ารูปแบบของการพัฒนาทักษะการทำงานส่วนใหญ่เป็นการจัดฝึกอบรมภายในสถานประกอบการ รองลงไป ได้แก่ การส่งลูกจ้างไปดูงานทั้งในและต่างประเทศ การส่งลูกจ้างไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน การสนับสนุนให้ลูกจ้างไปศึกษาต่อนอกเวลางาน และการจัดการศึกษานอกโรงเรียนภายในสถานประกอบการ ตามลำดับ ส่วนปัญหาและอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาทักษะการทำงาน คือ สถานประกอบการไม่สามารถส่งลูกจ้างไปเข้ารับการฝึกอบรมได้เพราะกระบวนการผลิตต้องใช้กำลังแรงงานเต็มที่ การขาดแคลนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากรที่จะทำหน้าที่ฝึกอบรม และการขาดการประสานงานกับสถานประกอบการด้วยกันเองและกับหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนลูกจ้างไม่สนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม

สำหรับมาตรการจูงใจต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานที่ภาครัฐกำหนดขึ้นนั้น พบว่ามีปัญหาในทางปฏิบัติหลายประการ เช่น มาตรการดังกล่าวไม่ได้เผยแพร่ให้สถานประกอบการทราบอย่างทั่วถึงและชัดเจน และกระบวนการทำงานของหน่วยงานภาครัฐขาดความคล่องตัว รวมทั้งมาตรการจูงใจที่กำหนดขึ้นเป็นมาตรการเชิงสมัครใจและเน้นเฉพาะบทบาทของฝ่ายนายจ้างเท่านั้น และขาดมาตรการจูงใจให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นต้น สิ่งที่สถานประกอบการต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือเพิ่มเติม คือ การสนับสนุนด้านครูฝึก/วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ การให้สถานประกอบการที่มีการพัฒนาทักษะการทำงานสามารถหักค่าใช้จ่ายทางภาษีอากรได้มากกว่า 1.5 เท่า การประสานงานกับสถานประกอบการในพื้นที่หรืออุตสาหกรรมประเภทเดียวกันเพื่อตั้งศูนย์ฝึกอบรมคนงานร่วมกัน นอกจากนี้ ทักษะคิของนายจ้างและมาตรการจูงใจที่ชัดเจนของภาครัฐจะส่งผลให้สถานประกอบการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานมากยิ่งขึ้น ในขณะที่ประเภทของอุตสาหกรรม ระดับการศึกษา และความรู้ความเข้าใจในรูปแบบของการพัฒนาทักษะการทำงานของฝ่ายนายจ้าง รวมทั้งบทบาทของสหภาพแรงงานไม่มีผลต่อการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของสถานประกอบการแต่อย่างใด

10) สำนักงานสถิติแห่งชาติ และมูลนิธิพัฒนาไท (2542: 5-11) ศึกษา “ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในด้านต่างๆ ของประชากร” พบว่าประมาณ 1 ใน 5 ของประชากรที่มีอายุ 13 ปีขึ้นไปต้องการพัฒนาขีดความสามารถหรือพัฒนาทักษะการทำงานของตน โดยการเข้ารับการฝึกอบรมฝึกอาชีพ หรือพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และอาศัยอยู่นอกเขตเทศบาล โดยผู้ที่อยู่ในวัยหนุ่มสาว คือ กลุ่มอายุ 20-24 ปี มีสัดส่วนของผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถสูงกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ สำหรับเหตุผลที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถนั้น ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าเพื่อเพิ่มเงินเดือนหรือรายได้ รองลงไป ได้แก่ เพื่อเพิ่มทักษะ

เพื่อรับการถ่ายทอดเทคโนโลยี และเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือ สำหรับความสนใจหลักสูตร พบว่า ผู้ชายและผู้หญิงมีความสนใจหลักสูตรเพื่อพัฒนาขีดความสามารถแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้ชายสนใจหลักสูตรช่างอุตสาหกรรมมากที่สุด รองลงไป ได้แก่ หลักสูตรเกษตรกรรม และคหกรรม ตามลำดับ ที่เหลือกระจายอยู่ตามหมวดอื่นๆ ส่วนผู้หญิงสนใจหลักสูตรคหกรรม ศิลปหัตถกรรม เกษตรกรรม และคอมพิวเตอร์ ตามลำดับ ที่เหลือกระจายอยู่ตามหมวดอื่นๆ สำหรับแหล่งที่ต้องการได้รับการพัฒนาขีดความสามารถนั้น ส่วนใหญ่ต้องการได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานภาครัฐ เป็นที่น่าสังเกตว่า กว่าครึ่งหนึ่งของผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถเป็นกลุ่มผู้ไม่มีงานทำ รองลงไป คือ ผู้รอดูการผู้มีงานทำ และผู้ทำงานบ้าน ที่เหลือเป็นกลุ่มอื่นๆ เช่น กลุ่มผู้เรียนหนังสือ และกลุ่มผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน โดยส่วนใหญ่มีความพร้อมที่จะเสียค่าใช้จ่ายในการรับการพัฒนาขีดความสามารถ

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีทักษะการทำงานของแรงงานในจังหวัดน่านเท่านั้น โดยครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายหลัก 3 กลุ่ม คือ

- 1) กลุ่มนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ
- 2) กลุ่มประชากรวัยแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป โดยจะเน้นกลุ่มคนงานหรือลูกจ้างของสถานประกอบการทุกประเภทอุตสาหกรรม (ยกเว้น เกษตรกรรมและหน่วยงานภาครัฐ) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป อนึ่ง เพื่อเสริมให้ข้อมูลในส่วน of ประชากรวัยแรงงานครบถ้วนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น การวิจัยครั้งนี้จึงเพิ่มกลุ่มที่ศึกษาอีก 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ซึ่งโดยนิยามของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมถือว่าเป็นแรงงานนอกระบบประเภทหนึ่ง) กลุ่มแรงงานนอกระบบอื่น (ซึ่งเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการที่มีคนงานหรือลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน และผู้ประกอบการอาชีพอิสระ) กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มผู้ไม่มีงานทำ
- 3) กลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการทำงานโดยตรง ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.5 ประโยชน์ของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบความคิดเห็นและข้อเท็จจริงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงาน และการพัฒนาทักษะการทำงานจากผู้เกี่ยวข้องทั้ง 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง คนงาน และผู้บริหารหน่วยภาครัฐ นอกจากนี้ ข้อค้นพบที่ได้ยังเป็นประโยชน์สำหรับแรงงาน สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ และผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพ ความสามารถ และความชำนาญในการทำงานของแรงงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ และการเพิ่มผลผลิตให้แก่สถานประกอบการ/หน่วยงานต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดและคุณภาพชีวิตของประชากร
- 2) เป็นแนวทางในการให้ข่าวสาร การศึกษา และการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการทำงานแก่แรงงาน
- 3) เป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง เช่น ประชากรศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น
- 4) เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงานของแรงงาน

บทที่ 2

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสำรวจข้อเท็จจริงและความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ดังนี้

- 1) กลุ่มนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ
- 2) กลุ่มแรงงาน จำแนกเป็นกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม ได้แก่
 - กลุ่มลูกจ้างของสถานประกอบการอุตสาหกรรมทุกประเภท (ยกเว้น เกษตรกรรม และหน่วยงานรัฐบาล) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ซึ่งถือเป็นแรงงานในระบบ
 - กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งถือเป็นแรงงานนอกระบบ
 - กลุ่มแรงงานนอกระบบอื่น ซึ่งเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน และผู้ประกอบการอาชีพอิสระ
 - กลุ่มข้าราชการ
 - กลุ่มผู้ว่างงานหรือผู้ไม่มีงานทำ

ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มลูกจ้างของสถานประกอบการเป็นข้อมูลหลักของการวิจัยครั้งนี้ โดยสนองวัตถุประสงค์ประการแรกของการวิจัย ในขณะที่ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มแรงงานกลุ่มอื่นๆ เป็นข้อมูลเสริมในเรื่องทักษะการทำงาน

3) กลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการทำงานโดยตรง ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มนี้จะแตกต่างจากกลุ่มข้าราชการข้างต้น ซึ่งเป็นข้าราชการในระดับได้บังคับบัญชา

เนื่องจากโครงการวิจัยนี้มุ่งเน้นที่ข้อมูลจากกลุ่มนายจ้าง กลุ่มแรงงานที่เป็นลูกจ้างของสถานประกอบการ และกลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้น การเลือกตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มจึงแตกต่างกันไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การเลือกตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้แตกต่างกันค่อนข้างมาก ผู้วิจัยจึงใช้วิธีเลือกตัวอย่างที่แตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มนายจ้าง

สถานประกอบการในจังหวัดน่านส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งบริหารกิจการแบบครอบครัวและไม่มีฝ่ายบุคคลที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลลูกจ้างอย่างเป็นทางการ

ดังนั้น การบริหารกิจการและการฝึกอบรมในสถานประกอบการเหล่านี้จึงมีลักษณะคล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตาม จังหวัดน่านได้จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ขึ้นในปี พ.ศ.2544 (คำสั่งจังหวัดน่านที่ 2442/2544) และนายจ้างที่เป็นกรณีตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ส่วนหนึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน กพร.ปจ. ด้วย ซึ่งอาจเป็นผลให้นายจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน กพร.ปจ. มีแนวคิดในด้านการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานแตกต่างกับนายจ้างที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน กพร.ปจ. ดังนั้น การเลือกตัวอย่างนายจ้างจึงใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงตามเพศ ประเภทของสถานประกอบการ การที่สถานประกอบการได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน และการมีตำแหน่งเป็นอนุกรรมการใน กพร.ปจ. และได้กรณีตัวอย่างนายจ้างเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 5 ราย

2) กลุ่มแรงงาน

กลุ่มแรงงานของการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม คือ

(1) กลุ่มลูกจ้างของสถานประกอบการ

ผู้วิจัยใช้ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนลูกจ้างและสถานประกอบการในจังหวัดน่านที่เก็บรวบรวมโดยสำนักงานประกันสังคมจังหวัดและสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เป็นข้อมูลพื้นฐานในการเลือกตัวอย่างแรงงานกลุ่มนี้ โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 เลือกอำเภอตัวอย่าง 2 อำเภอ โดยเจาะจงเลือกอำเภอเมือง และเลือกอำเภออื่นอีก 1 อำเภอ (คือ อำเภอท่าวังผา) ด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย

ขั้นที่ 2 เลือกสถานประกอบการโดยให้มีโอกาสเป็นสัดส่วนกับขนาดและจำนวนของสถานประกอบการในแต่ละหมวดอุตสาหกรรม ได้ตัวอย่างสถานประกอบการจำนวน 24 แห่ง จากนั้นจึงคำนวณขนาดตัวอย่างของลูกจ้างของสถานประกอบการที่ตกเป็นตัวอย่าง โดยให้มีโอกาสเป็นสัดส่วนกับขนาดของประชากรในแต่ละหมวดอุตสาหกรรม

ขั้นที่ 3 เลือกตัวอย่างลูกจ้างจากสถานประกอบการที่ตกเป็นตัวอย่างตามขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้สำหรับสถานประกอบการแต่ละแห่งด้วยวิธีเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ ได้กรณีตัวอย่างลูกจ้างจำนวน 833 ราย

รายละเอียดของสถานประกอบการ หมวดอุตสาหกรรม และจำนวนกรณีตัวอย่างของกลุ่มลูกจ้างของสถานประกอบการ ปรากฏในตารางที่ ก.1 ในภาคผนวก ก

(2) กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านอยู่ในความดูแลของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ดังนั้น การเลือกตัวอย่างจึงใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงผ่านเจ้าหน้าที่สวัสดิการและ

คุ้มครองแรงงานจังหวัด โดยพยายามเลือกตัวอย่างให้กระจายกันไปตามชนิดของงานที่รับจ้าง ได้กรณีตัวอย่างผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 8 ราย

(3) กลุ่มแรงงานนอกระบบอื่น

แรงงานนอกระบบอื่นประกอบด้วยลูกจ้างของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน และผู้ประกอบการอาชีพอิสระ เช่น หาบเร่ แผงลอย หรือจักรยานยนต์รับจ้าง เป็นต้น ดังนั้น การเลือกตัวอย่างจึงใช้วิธีผสมผสานกัน กล่าวคือ ในการเลือกตัวอย่างลูกจ้างของสถานประกอบการนั้น เริ่มจากการเลือกสถานประกอบการจากรายชื่อสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คนที่เก็บรวบรวมโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย จากนั้นเลือกตัวอย่างลูกจ้างจากสถานประกอบการที่ตกเป็นตัวอย่างด้วยวิธีเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ สำหรับการเลือกตัวอย่างผู้ประกอบการอาชีพอิสระนั้น ใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ ได้กรณีตัวอย่างแรงงานนอกระบบอื่นที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 5 ราย

(4) กลุ่มข้าราชการ

การเลือกตัวอย่างข้าราชการใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญจากหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดจำนวน 7 แห่ง¹ ได้กรณีตัวอย่างที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 8 ราย

(5) กลุ่มผู้ว่างงาน

การเลือกตัวอย่างผู้ว่างงานใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายจากรายชื่อของผู้ว่างงานที่มาขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด ได้กรณีตัวอย่างที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 4 ราย

3) กลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ

หน่วยงานภาครัฐในระดับจังหวัดที่มีหน้าที่ให้การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานส่วนใหญ่จะอยู่ในสังกัดของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น การเลือกตัวอย่างผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐจึงใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงจากหน่วยงานในสังกัดของกระทรวง 2 แห่งนี้ ได้กรณีตัวอย่างผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 7 ราย

¹ หน่วยงานภาครัฐ 7 แห่งที่เข้าร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ได้แก่ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงอุตสาหกรรม

2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยที่ขนาดของตัวอย่างและข้อมูลที่ต้องการจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจึงแตกต่างกัน ดังนี้

1) กลุ่มนายจ้างและกลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ

ข้อมูลของกลุ่มนายจ้างและกลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แนวคำถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทาง และขณะที่ดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยอาจขยายประเด็นที่น่าสนใจออกไปตามควรแก่กรณี โดยผู้วิจัยสังเกต จดบันทึก และบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ไว้ด้วย

2) กลุ่มลูกจ้างของสถานประกอบการ

ข้อมูลของกลุ่มลูกจ้างของสถานประกอบการซึ่งมีจำนวน 833 รายเป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและจากข้อเท็จจริงที่ได้จากการสำรวจพื้นที่รอบแรก ระหว่างวันที่ 2-8 กันยายน พ.ศ. 2544 อีกทั้งยังผ่านการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิจากกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและจากกระทรวงศึกษาธิการ และปรับแก้ตามผลจากการทดสอบกับกลุ่มลูกจ้างของสถานประกอบการที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 7 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความรู้ในการทำงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับทักษะและความสามารถในการทำงาน

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงาน

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงาน

ส่วนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับความรู้และข้อคิดเห็นทั่วไปที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับทักษะการทำงาน

ส่วนที่ 7 คำถามเกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อการพัฒนาทักษะการทำงาน

3) กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มแรงงานนอกระบบอื่น กลุ่มข้าราชการ

และกลุ่มผู้ว่างงาน

กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มแรงงานนอกระบบอื่น กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มผู้ว่างงานเป็นกลุ่มเสริมของการวิจัยครั้งนี้และแต่ละกลุ่มมีจำนวนกรณีตัวอย่างไม่มากนัก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม โดยใช้แนวคำถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เป็นแนวทาง และขณะที่ดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยอาจขยายประเด็นที่น่าสนใจออกไปตามควรแก่กรณี โดยผู้วิจัยสังเกต จดบันทึก และบันทึกเสียงคำสนทนาและอากัปกริยาของผู้ร่วมสนทนาไว้ด้วย

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีข้อมูล 2 ประเภท คือ ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนั้น จึงแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะตามประเภทของข้อมูล ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มลูกจ้างของสถานประกอบการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำเสนอข้อมูลโดยใช้การพรรณนาและตารางไขว้ พร้อมทั้งแสดงค่าสถิติบางประการ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและอัตราร้อยละ

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำเสนอข้อมูลในลักษณะสรุปบทสนทนาและบทสัมภาษณ์ พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลไปตามประเด็นต่างๆ ตามแนวคำถามที่ตั้งไว้และตามประเด็นใหม่ที่ปรากฏขึ้นขณะดำเนินการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์เชิงลึก

2.4 ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัด ดังนี้

1) โครงการวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะกรณีทักษะการทำงานของแรงงานในจังหวัดน่านเท่านั้น ซึ่งลักษณะทั่วไปของแรงงานและสถานประกอบการในจังหวัดน่านมีความแตกต่างจากจังหวัดอื่น (โดยเฉพาะอย่างยิ่งจังหวัดที่มีการส่งเสริมการลงทุนอย่างกว้างขวาง) โดยที่จังหวัดน่านเป็นจังหวัดที่มีขนาดเล็กและอยู่ห่างไกลจากศูนย์กลางความเจริญโดยเฉพาะความเจริญในด้านวัตถุ ทำให้ประชาชนขาดสภาพการแข่งขันและมีความกระตือรือร้นไม่มากนัก และยังคงมีอุตสาหกรรมการผลิตในครัวเรือนที่อาศัยภูมิปัญญาชาวบ้าน เช่น เครื่องเงิน ผ้าทอ และกระดาษสา เป็นต้น ดังนั้น การวิจัยในจังหวัดที่ค่อนข้างบริสุทธิ์เช่นนี้มีข้อดี คือ ทำให้ได้ข้อมูลในพื้นที่ที่ยังมีข้อมูลในด้านนี้น้อยและยังอาจใช้ข้อมูลดังกล่าวเพื่อการวางแผนนโยบายริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ที่เหมาะสมให้แก่ประชาชนในจังหวัดได้ แต่ก็มีข้อควรระวังในการอ้างอิงหรือประยุกต์ใช้ข้อมูลที่ได้นี้กับกรณีจังหวัดอื่น

2) ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนของสถานประกอบการ ประเภทของสถานประกอบการ และจำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการ ที่ใช้เป็นกรอบการเลือกตัวอย่างลูกจ้างของสถานประกอบการ

ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากสำนักงานประกันสังคมจังหวัดและจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นข้อมูลก่อนวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2544 (อันเป็นวันแรกของการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานในจังหวัดน่าน) ดังนั้น ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวน ประเภท และจำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการ จึงอาจเคลื่อนคลาดไปจากช่วงที่ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงจากลูกจ้าง คือ ระหว่างวันที่ 28 ตุลาคม ถึงวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2544

3) โครงการวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มลูกจ้างในช่วงเวลาทำงาน ซึ่งมีเวลาค่อนข้างจำกัด ทำให้คำตอบที่ได้อาจมีความเคลื่อนคลาด นอกจากนั้น การเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญเป็นผลให้ได้เฉพาะผู้ที่ไปทำงานในวันที่เก็บรวบรวมข้อมูล ไม่ได้ครอบคลุมลูกจ้างทั้งหมด

4) โครงการวิจัยนี้วัดและประเมินทักษะการทำงานที่เป็นทักษะทั่วๆ ไปที่ใช้ในทุกสาขาอาชีพและทุกสถานประกอบการ ไม่ได้วัดและประเมินทักษะการทำงานที่เป็นทักษะจำเพาะที่ใช้เฉพาะสาขาอาชีพหรือเฉพาะสถานประกอบการ

5) ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสนทนากลุ่มอาจมีข้อจำกัดในด้านการเป็นตัวแทนของประชากร เนื่องจากตัวอย่างมีขนาดเล็ก และมีเฉพาะกรณีตัวอย่างที่สมัครใจและรู้สึกสะดวกใจที่จะเข้าร่วมสนทนากลุ่มมาปรากฏตัวในวันและเวลาที่นัดหมายไว้ อย่างไรก็ตาม การใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพ และข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มประกอบกันทำให้ผลการวิจัยที่ได้มีความเที่ยงตรง และความน่าเชื่อถือมากขึ้น

2.5 คำจำกัดความ

โครงการวิจัยนี้ให้คำจำกัดความกับคำศัพท์บางคำ ดังนี้

แรงงาน หมายถึง บุคคลที่มีศักยภาพที่จะทำงาน และพร้อมที่จะเป็นกำลังแรงงานหรือเป็นกำลังผลิตของประเทศ ประกอบด้วยผู้ที่มิอายุ 15 ปีขึ้นไป ยกเว้นผู้ที่เรียนหนังสือ เด็ก คนชรา และผู้ป่วย พิการจนไม่สามารถทำงานได้

สถานประกอบการหรือสถานประกอบกิจการ หมายถึง หน่วยเศรษฐกิจที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป มีสถานที่ตั้งแน่นอน มีการดำเนินงานหรือการควบคุมโดยเจ้าของซึ่งเป็นบุคคลหรือนิติบุคคล และประกอบกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งหรือหลายประเภทตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ยกเว้น เกษตรกรรมและหน่วยงานภาครัฐ) ได้แก่

- 1) การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน
- 2) การผลิต
- 3) การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา
- 4) การก่อสร้าง
- 5) การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม

- 6) การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม
- 7) บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์ และธุรกิจ
- 8) บริการชุมชน บริการสังคม และบริการส่วนบุคคล

ในด้านรูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมาย สถานประกอบการอาจมีรูปแบบการจัดตั้งประเภทใดประเภทหนึ่ง ดังนี้

- 1) ส่วนบุคคล หรือห้างหุ้นส่วนสามัญไม่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล
- 2) ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล หรือห้างหุ้นส่วนจำกัด
- 3) บริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด
- 4) องค์การ หรือรัฐวิสาหกิจ
- 5) สหกรณ์
- 6) อื่นๆ เช่น สมาคม หรือสโมสร ซึ่งจะต้องจดทะเบียนก่อตั้งโดยมีผู้ก่อตั้งอย่างน้อย 3 คน

ในด้านรูปแบบการจัดตั้งทางเศรษฐกิจ สถานประกอบการอาจมีรูปแบบการจัดตั้งประเภทใดประเภทหนึ่ง คือ สำนักงานแห่งเดียว สำนักงานสาขา สำนักงานเครือข่าย หรือสำนักงานใหญ่

ขนาดของสถานประกอบการ หมายถึง จำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการ ซึ่งไม่นับรวมเจ้าของ

นายจ้าง หมายถึง ผู้ประกอบกิจการหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป อาจเป็นการขายสินค้า การให้บริการ หรือการดำเนินกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานประกอบการโดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทน

ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หมายถึง ผู้ที่รับงานจากนายจ้างหรือคนกลางนำกลับไปทำที่บ้านของตนหรือสถานที่ที่ตนกำหนดขึ้น โดยมีลักษณะการจ้างงานเป็นแบบการรับจ้างทำของที่นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนให้เมื่อเสร็จงานและส่งมอบงานเรียบร้อยแล้ว ผู้รับงานไปทำที่บ้านและนายจ้างไม่มีความสัมพันธ์เชิงบังคับบัญชาต่อกัน ไม่มีการกำหนดระเบียบข้อบังคับในการทำงานหรือการกำหนดเวลาทำงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้านถือเป็นผู้ทำงานนอกระบบ โดยมีได้หมายรวมถึงแม่บ้านหรือผู้รับใช้ภายในบ้าน

แรงงานนอกระบบอื่น หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน และผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ได้แก่ หาบเร่ แผงลอย และจักรยานยนต์รับจ้าง

รายได้หรือค่าตอบแทนแรงงาน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่านายหน้า โบนัส เงินรางวัลพิเศษ เงินเพิ่มค่าครองชีพ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ (ที่อยู่ในรูปของสิ่งของ ผลผลิต หรือสวัสดิการที่นายจ้างจัดหาให้ เช่น อาหาร เครื่องดื่ม บ้านพัก พาหนะรับส่ง ค่าเช่าบ้าน ค่าประปา ค่าไฟฟ้า ค่ารักษาพยาบาล และการนันทนาการต่างๆ เป็นต้น)

ผลประโยชน์ที่จ่ายให้ลูกจ้างเมื่อเกษียณอายุ หมายถึง ค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเกษียณอายุ เช่น บำเหน็จ ของขวัญพิเศษ หรือเงินช่วยเหลือต่างๆ

งาน หมายถึง งานที่ทำแล้วก่อให้เกิดรายได้ในลักษณะค่าจ้างหรือค่าตอบแทน โดยไม่คำนึงว่าค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นจะอยู่ในรูปของตัวเงินหรือสิ่งของ

อาชีพ หมายถึง ประเภทหรือชนิดของงานที่บุคคลทำอยู่หรือมีหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบัน เช่น เสมียน พนักงานบัญชี อาจารย์ ช่างซ่อมเครื่องยนต์ และช่างตัดเย็บเสื้อผ้า เป็นต้น

การจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ หมายถึง การจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) ของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2538 ซึ่งประกอบด้วยหมวดหลักๆ ดังนี้

- หมวด 0/1: ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพ วิชาการ และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน
- หมวด 2: ผู้ปฏิบัติงานบริหาร และงานจัดการ
- หมวด 3: ผู้ปฏิบัติงานอาชีพเสมียน พนักงาน และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน
- หมวด 4: ผู้ปฏิบัติงานอาชีพเกี่ยวกับการค้า
- หมวด 5: ผู้ปฏิบัติงานอาชีพด้านบริการ
- หมวด 6: ผู้ทำงานกลไกกรรม ผู้เลี้ยงสัตว์ และผู้ทำงานป่าไม้
- หมวด 7/8/9: ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิต ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน ผู้ใช้อุปกรณ์ในการขนส่ง และคนงานหรือกรรมกร

ทักษะการทำงาน หมายถึง ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ หรือความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา อันเป็นการเตรียมการอย่างเป็นระบบให้กับบุคคล นอกจากนั้น ทักษะการทำงานยังเกิดจากการเรียนรู้ที่ได้จากการทำงาน การเปิดรับสื่อ และการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จนสามารถปรับปรุงวิสัยความสามารถของบุคคลเพื่อประกอบกิจกรรมที่มีมูลค่าทางสังคมและทางการตลาด การรักษาและการพัฒนาทักษะการทำงานขึ้นอยู่กับ การฝึกฝน ซึ่งบุคคลควรเรียนรู้และฝึกฝนตลอดชีวิตการทำงาน ทักษะการทำงานมีส่วนประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

- **ความรู้** หมายถึง การมีความรู้ที่จำเป็นเพื่อให้ทำงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชา
- **ทักษะ** หมายถึง การมีความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมี

คุณภาพตามข้อกำหนด และปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามมาตรฐานเวลาที่กำหนด

- **ทัศนคติ** หมายถึง การมีความคิดเห็น จิตสำนึก หรือลักษณะนิสัยในการทำงานที่ดี และมีความเหมาะสม เช่น มีความขยัน ความซื่อสัตย์สุจริต การรู้จักประหยัดวัสดุ การรู้จักบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องจักร และการตระหนักถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

อาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นการฝึกอาชีพ และในขณะเดียวกันก็เป็นการฝึกเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานด้วย โดยการพัฒนาทักษะการทำงานอาจดำเนินการอย่างเป็นทางการ หรืออย่างไม่เป็นทางการก็ได้

การฝึกอาชีพ หมายถึง การให้หรือการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถทำงานในสาขาอาชีพที่เข้ารับการฝึกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การฝึกเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง การที่บุคคลเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะให้สูงขึ้นในสาขางานที่ปฏิบัติอยู่

การพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการ หมายถึง การได้รับการสอน การฝึกอบรม การฝึกอาชีพ หรือการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นทางการจากหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานภาคเอกชน เป็นต้น โดยมีหัวข้อและหลักสูตรที่ผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพการทำงานจะต้องมีส่วนร่วมในการเรียน และการฝึกปฏิบัติภายในระยะเวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้

การพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ หมายถึง การได้รับการสอน การฝึกอบรม การฝึกอาชีพ หรือการพัฒนาฝีมือแรงงาน อย่างไม่เป็นทางการจากนายจ้าง หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้อง หรือสื่อต่างๆ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises หรือ SMEs) หมายถึง สถานประกอบการที่ครอบคลุมกิจการ 3 ประเภท ได้แก่

- 1) กิจการการผลิต ได้แก่ การผลิตในภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และเหมืองแร่
- 2) กิจการการค้า ได้แก่ การค้าส่ง และการค้าปลีก
- 3) กิจการบริการ

ส่วนขนาดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกำหนดจากมูลค่าขั้นสูงของสินทรัพย์ถาวรสำหรับกิจการแต่ละประเภท ดังนี้

- 1) กิจการการผลิต

ขนาดกลาง มูลค่าขั้นสูงของสินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 200 ล้านบาท

ขนาดย่อม มูลค่าขั้นสูงของสินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 50 ล้านบาท

2) กิจกรรมการค้า

- การค้าส่ง

ขนาดกลาง มูลค่าขั้นสูงของสินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 100 ล้านบาท

ขนาดย่อม มูลค่าขั้นสูงของสินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 50 ล้านบาท

- การค้าปลีก

ขนาดกลาง มูลค่าขั้นสูงของสินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 60 ล้านบาท

ขนาดย่อม มูลค่าขั้นสูงของสินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 30 ล้านบาท

3) กิจกรรมบริการ

ขนาดกลาง มูลค่าขั้นสูงของสินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 200 ล้านบาท

ขนาดย่อม มูลค่าขั้นสูงของสินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 50 ล้านบาท

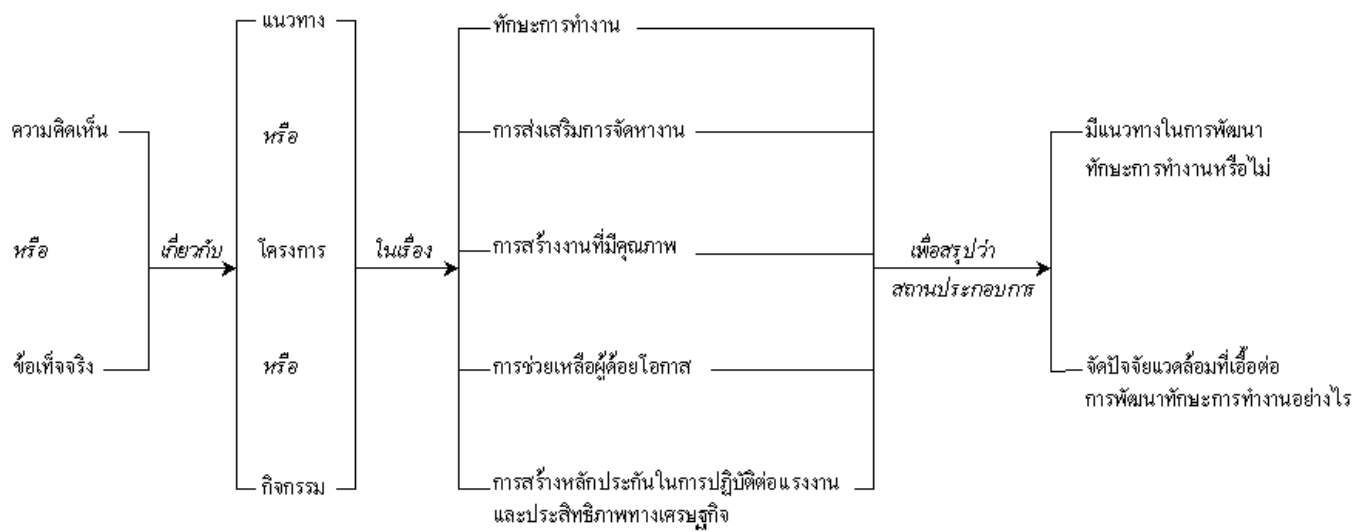
ผลการวิจัยกรณีกลุ่มนายจ้าง

บทนี้นำเสนอผลการวิจัยกลุ่มนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ (ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ประการที่ 2 คือ “เพื่อทราบความคิดเห็นและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแนวทางโครงการ และกิจกรรมของสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง ทั้งในเรื่องทักษะการทำงานของแรงงาน การจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ได้ข้อสรุปว่าสถานประกอบการมีแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานหรือไม่ และได้จัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานอย่างไร” ดังปรากฏในแผนภาพที่ 4 แต่ก่อนที่จะเสนอรายละเอียดของผลการวิจัยจะกล่าวถึงลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการและนายจ้างที่ให้สัมภาษณ์เชิงลึก ตลอดจนบริบทต่างๆ ของการวิจัยเสียก่อน

3.1 ลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการและกลุ่มตัวอย่างนายจ้าง

สถานประกอบการในจังหวัดน่านส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises หรือ SMEs) ที่บริหารกิจการแบบครอบครัว ในบางกรณีอาจดำเนินการในลักษณะของนิติบุคคลที่มีคณะกรรมการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายในการจัดตั้งสถานประกอบการ แต่โดยข้อเท็จจริงแล้ว เจ้าของมักจะเป็นผู้ดูแลและกำหนดนโยบายการบริหารกิจการทั้งหมด ส่วนสถานประกอบการที่เป็นรัฐวิสาหกิจหรือสถานประกอบการที่เป็นสาขานั้น จะดำเนินการตามนโยบายของหน่วยงานหลัก สำนักงานใหญ่ หรือบริษัทแม่ ซึ่งมักตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร สำหรับโครงการวิจัยนี้เลือกตัวอย่างนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการแบบเจาะจงตามเพศประเภทของสถานประกอบการ (ตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม) การรับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน และการมีตำแหน่งในคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกรณีตัวอย่างจำนวน 5 ราย

ลักษณะทั่วไปของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่เป็นตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ (ต่อไปนี้จะเรียกว่า “นายจ้าง”) ซึ่งปรากฏในตารางที่ 1 แสดงว่าเป็นผู้ชาย 4 ราย และเป็นผู้หญิง 1 ราย มีอายุเฉลี่ย 52 ปี โดยมีอายุต่ำสุด 36 ปี และอายุสูงสุด 69 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา 2 ราย และระดับอุดมศึกษา 3 ราย ประกอบกิจการการผลิต 1 ราย การค้า 2 ราย การบริการ 1 ราย และการก่อสร้าง 1 ราย โดยเป็นกิจการประเภทวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 4 ราย และได้รับการสนับสนุนจากสำนักงาน



ภาพที่ 4 วัตถุประสงค์ของโครงการ: กรณีกลุ่มนายจ้าง

ตารางที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนายจ้าง

ลำดับที่	เพศ	อายุ	การศึกษา	ประเภทของ สถานประกอบการ	ขนาดของ กิจการ SMEs	การรับการ สนับสนุนจาก BOI ^ก	การมีตำแหน่ง ใน กพร.ปจ.
1	หญิง	54	บช.บ.	การบริการ-โรงแรม	กลาง	ไม่ขอรับ	-
2	ชาย	69	มัธยม 3	การก่อสร้าง	X	X	-
3	ชาย	45	กำลังศึกษา กศ.บป.	การผลิต-เครื่องเงิน	ย่อม	ได้รับ	อนุกรรมการ ^ข
4	ชาย	36	วศ.บ., บธ.ม.	การค้าปลีก-รถยนต์ คอมพิวเตอร์	ย่อม	X	อนุกรรมการ ^ข
5	ชาย	57	มัธยม 6	การค้าส่ง-สินค้าเกษตร	ย่อม	X	อนุกรรมการ ^ก

หมายเหตุ: X ไม่เข้าข่าย

^ก BOI ย่อมาจาก Office of the Board of Investment หรือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

^ข ได้รับการเสนอชื่อจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) ในฐานะผู้แทนสภาองค์กรนายจ้างให้เป็นอนุกรรมการ

^ก เป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่ง

คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเพียง 1 ราย นอกจากนี้ มีตำแหน่งเป็นอนุกรรมการใน กพร.ปจ. จำนวน 3 ราย

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของจังหวัดน่าน

ความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของจังหวัดน่านเป็นบริบทสำคัญที่ช่วยให้เข้าใจความคิดเห็นและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงานและเรื่องที่จะนำเสนอต่อไปได้ดียิ่งขึ้น

กลุ่มนายจ้างมีความเห็นว่าจังหวัดน่านเป็นจังหวัดขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ห่างไกลจากกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเมืองหลวงและศูนย์กลางความเจริญของประเทศมาก นอกจากนี้ จังหวัดน่านยังเป็นจังหวัดที่มีประชากรน้อย มีพื้นที่ราบน้อย และมีสภาพค่อนข้างปิดเนื่องจากมีเทือกเขาใหญ่น้อยโอบล้อมตัวจังหวัด ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจังหวัดน่านจะสามารถเชื่อมโยงกับที่อื่นๆ ได้ด้วย “ทางด่วนสารสนเทศ” แต่การไปมาหาสู่ การติดต่อซื้อขายสินค้าและบริการโดยตรง และการขนส่งสินค้า (ที่อาจส่งซื้อผ่าน “พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์”) ยังไม่สะดวกนัก อีกทั้งยังต้องเสียเวลามากและเสียค่าใช้จ่ายสูงยิ่งไปกว่านั้น อุปทานด้านสินค้าและบริการของจังหวัดน่านเท่าที่ผ่านมาและที่จะเกิดขึ้นในอนาคตก็อยู่ในสภาพที่จำกัดอย่างยิ่ง ดังความเห็นของนายจ้างบางรายที่กล่าวว่า “(จังหวัดน่าน) ไม่มีจุดขายในตัวของมันเองเลย มีอุปสรรคด้านพื้นที่ ที่ราบมันน้อย ภูเขาเยอะ ของเราอาจเป็นหุบเขาใหญ่ ไม่ใช่ที่ราบใหญ่ และพื้นที่ก็ไม่เหมาะจะสร้างโรงงาน จึงน่าจะเป็นด้านเกษตรและอุตสาหกรรมขนาดกลาง” นอกจากนี้ยังกล่าวว่า “ส้มสีทอง (สินค้าเกษตรที่เคยได้รับการส่งเสริม) เดิมนั้นเล็กแล้ว ผลผลิตสู้เชียงใหม่ไม่ได้”

แม้ว่าจังหวัดน่านจะมีอุณหภูมิที่เหมาะสมกับการปลูกพืชเมืองหนาว แต่นายจ้างรายหนึ่งมีความเห็นว่า “พืชแปลกๆ ก็หาตลาดไม่ได้ คือ ทางโน้น (เชียงใหม่และเชียงราย) แคนักท่องเที่ยวมาซื้อก็พอแล้วของเราต้องไปหาพ่อค้าคนกลางมาซื้อ” นายจ้างอีกรายหนึ่งมีความเห็นว่า “คนเมืองน่านไม่ได้จริงจังกับอาชีพนี้ (เกษตรกรรม) ถ้ามีคน (เจ้าหน้าที่ของรัฐ) มาคุมก็ทำ แต่ไม่ใส่ใจ ถ้า (เจ้าหน้าที่ของรัฐ) ย้ายโครงการก็ล้ม ... สัมสีทอง ชาวบ้านปลูกทิ้งปลูกขว้าง” ซึ่งตรงกับความเห็นของนายจ้างอีกรายหนึ่งที่ว่า “เขา (ชาวน่าน) ไม่ชอบเกษตรหรอก แต่ทำเกษตรเพื่อความอยู่รอด เป็นงานมรดก ไม่รู้จะไปไหนแล้วก็ตาม” สำหรับงานด้านหัตถกรรมของจังหวัดน่าน ซึ่งมีผ้าทอลายน้ำไหลเป็นเอกลักษณ์ของจังหวัด² นายจ้างรายหนึ่งมีความเห็นว่า “เครื่องเงิน ทองคำ อะไรก็ไม่โดดเด่น ผู้เชียงใหม่ไม่ได้ เขา promote (ส่งเสริม) ได้ดีกว่าด้วย ... (นักท่องเที่ยว) ไปโน้นได้หลายอย่าง ดูจากฝีมือก็ไม่แตกต่าง เดียวนี้ใช้เครื่องจักรด้วย ใช้มือทำได้น้อย” ส่วนการเป็นตลาดการค้าชายแดน เนื่องจากจังหวัดน่านเป็นจังหวัดชายแดนที่มีพรมแดนติดต่อกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้งยังสามารถต่อเลยไปถึงประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนได้นั้น นายจ้างรายหนึ่งกล่าวว่า “เคยมีความหวังริบหรี่ก็มอดไป ... มีวังอยู่กลุ่มเดียว คือ หอการค้า (จังหวัด) ... ไปดึงเครื่องบินลาวมาลง ก็ล้มเหลว” และนายจ้างอีกรายหนึ่งกล่าวว่า “น่านก็อยากเปิดตัว แต่ความสะดวกสบายสู่ทางเชียงรายไม่ได้ สายนั้นเส้นทางคมนาคมสะดวก ไม่ต้องย้อนไปย้อนมา” นายจ้างบางรายเห็นว่าสาเหตุสำคัญที่ทำให้การดำเนินการใดๆ ในจังหวัดน่านไม่ค่อยจะเป็นผลมากนัก คือ “การผลักดันในจังหวัดไม่เด่นชัด ... การเมืองไม่เก่ง”

จุดขายของจังหวัดน่านจึงน่าจะเป็นการท่องเที่ยวและศิลปวัฒนธรรม ดังปรากฏในแผนพัฒนาเมืองน่านให้เป็นเมืองศิลปวัฒนธรรม เพื่อก้าวสู่มรดกโลกระยะ 5 ปี (พ.ศ.2544 – พ.ศ.2548) (จังหวัดน่าน, ม.ป.ป.: 1-40) ซึ่งแผนพัฒนาดังกล่าวมีความเป็นไปได้สูง เนื่องจากจังหวัดน่านมีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการเป็นมรดกโลกทางวัฒนธรรม แต่นายจ้างรายหนึ่งมีความเห็นว่า

“เรื่องศิลปวัฒนธรรมยังไม่เป็นรูปเป็นร่าง การท่องเที่ยวก็ไม่เด่นชัด ไม่อยากคาดหวัง เพราะทำเลที่ตั้งของจังหวัดไม่เป็นจุดที่น่าจะมาทำอะไร เช่น ถ้าอยากเที่ยวอุทยานประวัติศาสตร์ ก็ไปสุโขทัย อุทยานฯ จะได้อะไรที่ครบกว่า การคมนาคมก็สะดวก ถ้าจะเที่ยวธรรมชาติ น้ำตก ภูเขา ก็ไปกาญจนบุรี เชียงใหม่ ได้ครบและสะดวกกว่า ไม่ว่าจะเป็นการคมนาคม ที่พัก ... แต่แล้วเข้าน่านนี้ ไม่ใช่เรื่องเล่นๆ ทางเข้าจังหวัดโอเค แต่ในตัวจังหวัดไปแต่ละจุดไม่ง่าย ที่เที่ยวแต่ละแห่งก็ห่างไกล ไม่ใช่ไปเส้นทางเดียวได้หลายแห่ง”

² โดยทั่วไป มักจะได้ยินว่าผ้าทอลายน้ำไหลเป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดน่าน ที่จริงแล้ว จังหวัดน่านมีผ้าทอพื้นเมืองรวม 7 ชนิด ได้แก่ ผ้าชิ้นคำเคิบ ผ้าชิ้นป้อง ผ้าชิ้นม่าน ผ้าชิ้นคาดก่าน ผ้าชิ้นยกดอก ผ้าน้ำไหลไทยลื้อ และผ้าทอลายน้ำไหล

และนายจ้างอีกรายหนึ่งมีความเห็นว่า

“ธรรมชาติโดยรอบ (ของจังหวัดน่าน) เป็นป่าเขาที่เป็นต้นน้ำของแม่น้ำน่าน ซึ่งช่วยเหลือเลี้ยงอย่างสำคัญแก่แม่น้ำเจ้าพระยาอันเป็นหัวใจสำคัญของประเทศ ... หากจะสนับสนุนการท่องเที่ยว ต้องเน้นนักท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ไม่ให้เหมือนพัทยา ภูเก็ต ที่เที่ยวคน ไม่ได้เที่ยวธรรมชาติ (จังหวัดน่าน) ต้องคนชอบเดินป่า จึงสนุก แต่คนกลุ่มนี้เป็นคนกลุ่มน้อย ไม่ใช่เป็นตัวหลักที่จะสร้างรายได้แก่จังหวัด”

สภาพทั่วไปของจังหวัดน่านจึงมีแต่ร้านเล็กร้านน้อย ซึ่งนายจ้างรายหนึ่งมีความเห็นว่า

“ถ้ามองเป็นประเทศก็เสียดุล ขาดดุลตลอด อนาคตต้องหวังรัฐบาลอัดฉีดอย่างเดียว ภาครัฐควรเป็นผู้นำ ทำโครงสร้างพื้นฐานให้น่าสนใจก่อน เอกชนจึงจะมา และในที่สุดเอกชนก็จะเป็นหลัก เช่น ท่องเที่ยว รัฐมาดูแลสถานที่ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกเสียก่อน ... แล้วโรงแรมอะไรๆ จะตามมา”

ข้อที่น่าสังเกตก็คือ แม้ด้วยสภาพที่กล่าวมาแล้วนี้ แต่กลุ่มนายจ้างกลับพอใจในจังหวัดของตน โดยเห็นว่า “วัฒนธรรม ค่านิยม ไม่กระทบกระเทือน” และถ้าจังหวัดน่านเปิดตัวและเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจมาก “อาจเกิดผลเสียด้านขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี ... ที่สงบสุขจะกลับวุ่นวาย” โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อดำเนินการตามแผนพัฒนาจังหวัดน่านให้เป็นเขตท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม “อะไรๆ ก็ยุ่งยาก เช่น การต่อเติม (สิ่งปลูกสร้าง) ก็ยาก” หรือเมื่อประกาศให้เขตป่าเป็นเขตอนุรักษ์ ก็ทำให้ “คนหมดอาชีพ” อย่างไรก็ตาม กลุ่มนายจ้างยอมรับว่า

“การเปลี่ยน เปลี่ยนแน่ แต่จะช้า ต่อไปอาจในอัตราที่เร็วขึ้น ... และ (จังหวัดน่าน) คงต้องเปิด ถ้าไม่ยอมเปิดก็อยู่อย่างนี้ ล้าหลัง ต้องทำไปแก้ไขไป ... ทุกอย่างต้อง trade off (แลกกัน) ... ถ้าจะรักษาไว้อย่างนี้ ก็เป็นแบบนี้แหละ จะเอาหรือเปล่า มันต้อง balance (ดุลกัน) การ trade off จะคืออะไร ไม่มีข้อมูลตอบไม่ได้ อาจดูปริมาณคนเกี่ยวข้อง (เช่น ผู้ที่ได้รับผลกระทบทางลบมีจำนวนน้อยกว่า) อาชีพเกี่ยวข้อง รายได้ที่จะตามมา น่าเป็นตัวช่วยตัดสินใจ ... (จังหวัดน่าน) เหมาะกับการอยู่อาศัย ไม่เหมาะทำธุรกิจใหญ่โตหรืออาชีพที่จะได้กำไรสวยงาม อาจพัฒนาให้เป็นที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุ เมือง resort (เมืองตากอากาศ) คนรักสงบ สันโดษ อยู่ได้ แต่ถ้ามาแล้ว อยากได้นอนได้นี้ครบ คงไม่ได้”

นอกจากนี้ กลุ่มนายจ้างยังมีความเห็นว่า “ถ้าอยากจะลงทุนจริงๆ ควรเป็นเขตส่งเสริมพิเศษสำหรับจังหวัดที่มีข้อเสียเยอะๆ เพื่อช่วยชดเชยกับค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสีย ... แต่พื้นที่ที่ไม่เหมาะจะสร้างโรงงาน”

ความคิดเห็นของกลุ่มนายจ้างเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของจังหวัดน่านสะท้อนให้เห็นว่า การที่บุคคลมีความคุ้นเคยกับโบราณสถานและศิลปวัฒนธรรมของจังหวัดของตน ทำให้มองข้ามคุณค่าและความสำคัญในเรื่องนี้ ผนวกกับความกังวลว่าตนเองจะได้รับผลกระทบทางลบจากการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาเมือง ทำให้นายจ้างบางรายมีความคิดเห็นแตกต่างจากความคิดเห็นของผู้วางแผนพัฒนาเมืองน่าน ที่มองว่าโบราณสถาน ศิลปวัฒนธรรม และสภาพภูมิประเทศที่ยังคงบริสุทธิ์และสวยงามคือจุดแข็งของจังหวัดที่จะดึงดูดนักท่องเที่ยวได้เป็นอย่างดี ดังนั้น การดำเนินการตามแผนพัฒนาเมืองน่านให้เป็นเมืองศิลปวัฒนธรรมเพื่อก้าวสู่ระดับโลก จึงน่าจะเป็นหน้าตาและศักดิ์ศรีของจังหวัดที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับดำเนินการ รวมทั้งกำหนดแนวทางที่จะเป็น “ภูมิคุ้มกัน” ผลกระทบทางลบที่อาจเกิดขึ้นพร้อมกันไปด้วย

3.3 ความคิดเห็น ข้อเท็จจริง และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงาน

แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ข้อเท็จจริง และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีดังนี้

- 1) นายจ้างมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการทำงานอย่างไร
- 2) นายจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการทำงานของแรงงานในปัจจุบันอย่างไร
- 3) ในช่วง 5-10 ปีข้างหน้า นายจ้างต้องการแรงงานหรือลูกจ้างที่มีทักษะการทำงานอย่างไร
- 4) นายจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาในปัจจุบันกับการตอบสนองในเรื่องการเตรียมแรงงานที่มีทักษะการทำงานอย่างไร
- 5) นายจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานหรือลูกจ้างอย่างไร
- 6) นายจ้างมีแนวทาง โครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงานของสถานประกอบการในเรื่องต่อไปนี้หรือไม่
 - การส่งเสริมการจัดหางาน
 - การสร้างงานที่มีคุณภาพ
 - การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส
 - การสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ
- 7) นายจ้างมีข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไร

สำหรับรายละเอียดของความคิดเห็น ข้อเท็จจริง และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงานของกลุ่มนายจ้างมีดังนี้

3.3.1 ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการทำงาน

ทักษะการทำงาน หมายถึง ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ หรือความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ที่มีส่วนประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติหรือจิตสำนึกหรือลักษณะนิสัยที่ดี และเหมาะสมในการทำงาน กลุ่มนายจ้างมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องนี้เป็นอย่างดี (แม้จะไม่เรียกว่า “ทักษะการทำงาน” ก็ตาม) เพราะเป็นสิ่งที่นายจ้างต้องการจากลูกจ้าง โดยกลุ่มนายจ้างเห็นว่า ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพควรมีส่วนประกอบทั้ง 3 ประการ อย่างไรก็ตาม มีนายจ้าง 1 ราย ที่ระบุความหมายของทักษะการทำงานได้อย่างชัดเจนว่า หมายถึง “ความชำนาญในงาน ... และ (ความชำนาญ) ต้องประกอบด้วยความรู้มาก่อนเป็นพื้นฐาน แล้วจึงบวกด้วยสำนึก”

3.3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการทำงานของแรงงานในปัจจุบัน

นายจ้างส่วนใหญ่มีความพอใจในระดับหนึ่งเกี่ยวกับทักษะการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของแรงงานหรือลูกจ้าง ดังที่นายจ้างรายหนึ่งกล่าวว่า “โดยรวมพอใจ” และนายจ้างอีกรายหนึ่งกล่าวว่า “ถือว่าพอใจกับลูกจ้าง แต่ไม่ที่สุด” การที่กลุ่มนายจ้างพอใจเพียงระดับหนึ่งหรือพอใจไม่ถึงที่สุดกับทักษะการทำงานนั้น เนื่องจาก “(ลูกจ้าง) บางคนมีความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบในการทำงาน ขวนขวายหาความรู้ สนใจความเปลี่ยนแปลงของโลกซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน แตกต่างกันไปแตกต่างกัน โดยแตกต่างกันไปตามลักษณะของธุรกิจและความชอบ (ของลูกจ้าง)” ส่วนนายจ้างที่ไม่พอใจกับทักษะการทำงานของลูกจ้างกล่าวว่า “การปฏิบัติงาน (ของลูกจ้าง) หละหลวมด้านจิตสำนึก คำนึงถึงความปลอดภัยน้อย อาจรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ... ขาดความรับผิดชอบ” นอกจากนี้ กลุ่มนายจ้างมีความเห็นว่า ลูกจ้างมักไม่เอาใจใส่เรื่องความประหยัดในการใช้วัสดุอุปกรณ์และความตรงต่อเวลา ดังนั้น หากต้องการให้ลูกจ้างใช้ทักษะการทำงานให้เหมาะสมเต็มที่ก็จะต้อง “คุมดูรายละเอียด ถ้าปล่อยทำเองสิ้นเปลือง” หรือ “... ใช้อุปกรณ์ผิดพลาด ต้องออกไปจับทุกวัน ปล่อยไม่ได้ ปล่อยพัง” ข้อพึงสังเกตประการหนึ่งคือ กลุ่มนายจ้างพอใจทักษะการทำงานและวางใจในความรับผิดชอบของลูกจ้างระดับบนหรือหัวหน้างาน ส่วนลูกจ้างระดับล่างหรือคนงานนั้น กลุ่มนายจ้างมีความเห็นว่า “ถ้าได้ดีหมดก็จะดี ถ้าไม่ได้ก็ต้องยอมรับ ก็เข้าๆ ออกๆ กัน ... ก็เอามาขัดเกลาน้อย ถ้าจี้เกียจ ฝึกลงไม่ผ่าน ก็ออก” ในทัศนะของกลุ่มนายจ้าง การที่ลูกจ้างไม่ค่อยกระตือรือร้น ไม่ค่อยขยัน หรือไม่ค่อยรับผิดชอบ อาจเป็นผลมาจากลักษณะเฉพาะของชาวนานานทั่วไป คือ

“(ชาวนาน) เก่งๆ ก็เยอะ มีอะไรให้ทำ ก็ทำ แต่อาจสนใจไม่ได้นาน ... ไม่ค่อยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีบ้างแต่ไม่มาก เพราะที่นี้การครองชีพสบายๆ ไม่มีอะไรบีบคั้น สภาพสังคมไม่แข่งขัน ... ทักษะการทำงาน สู้คนกรุงเทพไม่ได้ ความขยันสู้คนอีสานไม่ได้ ของเราอาจจะทำวันหยุดวัน คนทางนี้ไม่เยอะ ไม่แข่งขัน สภาพแวดล้อมไม่กดดันเท่า”

และกลุ่มนายจ้างเห็นว่า “(จังหวัดน่าน) ธรรมชาติเอื้อ ... แค่อาสวิมมาช้อนปลา เก็บผักกิน ก็อยู่ได้”

อย่างไรก็ตาม มีนายจ้าง 1 รายที่กล่าวว่าโดยรวมแล้วมีความพอใจในตัวลูกจ้างมาก จากการตรวจสอบข้อเท็จจริงพบว่าสถานประกอบการแห่งนี้มีลูกจ้างมากที่สุดในจังหวัด โดยลูกจ้างส่วนใหญ่อยู่ในวัยหนุ่มสาว อีกทั้งมีเวลาทำงานต่อวันยาวนานที่สุด คือ ตั้งแต่ 7.00-20.00 นาฬิกา (จ่ายค่าล่วงเวลาตามกฎหมายกำหนด) นอกจากนี้ สถานประกอบการแห่งนี้ยังเป็นแหล่งผลิตงานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งสวยงาม คือ เครื่องประดับที่ทำจากส่วนผสมของเงิน ซึ่งการทำงานนี้ไม่ต้องอาศัยความรู้เป็นฐาน แต่อาศัยพรสวรรค์ในด้านศิลปะที่จะมีอยู่ในชาวน่านจำนวนมาก ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวของนายจ้างที่ว่า “เขา (ลูกจ้าง) ชอบสวยงาม งานหัตถกรรมที่บริษัท เข้าแล้วไม่ยากออก จะมีความสุข โดยเฉพาะผู้หญิงจะชอบมากกว่า” ด้วยเหตุนี้ การทำงานของลูกจ้างที่นี้จึงค่อนข้างเต็มที่และเป็นที่พอใจของนายจ้าง

3.3.3 ทักษะการทำงานที่ต้องการจากแรงงานในช่วง 5-10 ปีข้างหน้า

ระเบียบการทำงานในยุคโลกาภิวัตน์เปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นผู้นำ รวมทั้งการทำงานที่ต้องอาศัยความรู้เป็นฐานสำคัญ ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานในจังหวัดน่านอย่างแน่นอน แต่ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของจังหวัดน่าน (ดังปรากฏในหัวข้อ 3.2) ทำให้สรุปได้ว่า กลุ่มนายจ้างมีความเห็นว่าจังหวัดน่านนั้นพัฒนาได้ช้า ประกอบกับช่วงนี้เป็นช่วงที่ประเทศกำลังประสบกับภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ จังหวัดน่านจึงอยู่ใน “ภาวะทรงตัว” สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นว่า ทักษะการทำงานที่ต้องการจากแรงงานหรือลูกจ้างในช่วงเวลา 5-10 ปีข้างหน้าไม่น่าจะแตกต่างไปจากที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมากนัก และเน้นทักษะที่เป็นที่กล่าวถึงกันโดยทั่วไป คือ “คนรุ่นใหม่ อย่างน้อยต้องรู้อังกฤษ คอมพิวเตอร์” หรือ “อนาคต ต้องใช้เทคโนโลยีเป็น อย่างน้อยๆ ใช้คอมพิวเตอร์ได้ ... ภาษาอังกฤษคล่อง” แต่ไม่ว่าจะเป็นคนรุ่นใหม่หรือคนรุ่นเก่า สิ่งที่นายจ้างต้องการอย่างยิ่งจากลูกจ้าง คือ ทักษะการทำงานในด้านทัศนคติหรือจิตสำนึกหรือลักษณะนิสัยของลูกจ้าง กล่าวคือ “(ลูกจ้าง) ต้องซื่อสัตย์ ขยัน อดทน มีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักการทำงานเป็นทีม มีความตั้งใจในการทำงาน รู้จักรักษาของ ประหยัด รักษาชีพที่ตัวเองทำ คิดว่างานนี้เป็นงานของเรา ถ้าเราทำตัวเสียหาย นายจ้างก็จะเสียหาย” นอกจากนี้ กลุ่มนายจ้างยังเห็นว่าจิตสำนึกเป็นตัวกำหนดที่สำคัญยิ่งกว่าความรู้ กล่าวคือ “ต้องส่งเสริมจิตสำนึกในการทำงาน ให้รู้จักรับผิดชอบต่อหน่วยงาน ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และต่อเพื่อนร่วมงาน ความรู้ยังสามารถจะเรียนรู้ตามมาได้” หรือ “บางทีความรู้ที่เรียนมามันไม่ได้ใช้”

3.3.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมแรงงานที่มีทักษะการทำงาน

ของสถานศึกษาในปัจจุบัน

กลุ่มนายจ้างเห็นพ้องต้องกันว่าทักษะการทำงานมีพื้นฐานมาจากการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา แต่เน้นความสำคัญของการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการเรียนรู้จากงาน ซึ่งมักจะ

อยู่ในรูปของการฝึกอบรมในระหว่างการทำงานอย่างไม่เป็นทางการจากนายจ้างหรือหัวหน้างานที่มีความรู้และมีประสบการณ์ อย่างไรก็ตาม กลุ่มนายจ้างมีความเห็นว่า “(แม้ว่า) ใบประกาศนียบัตรจะใช้ในตอนรับเข้าทำงานเท่านั้นเอง แต่ถ้าได้รับการศึกษามาก่อน อย่างน้อยการสื่อสาร (ระหว่างนายจ้างและหัวหน้างานกับลูกจ้าง) ทำให้ tune (รับหรือเข้าใจกัน) กันได้เร็ว” เมื่อเป็นเช่นนี้ การเตรียมแรงงานที่มีทักษะการทำงานของสถานศึกษาย่อมต้องมีความสำคัญ แต่ก็เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าสถานศึกษามักจะไม่สามารถปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้หรือทำได้ช้า เป็นผลให้การเตรียมทักษะการทำงานไม่เหมาะกับงานเท่าที่ควรจะเป็น ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวของนายจ้างรายหนึ่งที่ว่า “เด็กที่จบออกมา พวก ปวช. ปวส. น่าจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้มากกว่านี้ ... มาตรฐานต่ำไปนิด” แต่นายจ้างบางรายก็พยายามให้ความเป็นธรรมในเรื่องนี้ โดยแสดงความคิดเห็นว่า “มันก็ตามที่เขาเรียนมานะ ที่นี้ได้มามากมาน้อย มันอยู่ที่แต่ละคนไม่เหมือนกัน ไม่โทษโรงเรียน ขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละบุคคลไป มันอยู่ที่สมองคน ... บางทีไม่ได้จบอะไรมานะ เขาก็เข้าใจ (ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน)” ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของนายจ้างอีกรายหนึ่งที่กล่าวว่า “การเรียนรู้ (เกี่ยวข้องกับ) สภาพทางชีวภาพ จะ gene หรือ IQ³ อะไรก็ตาม เป็นส่วนหนึ่ง” นอกจากนี้ กลุ่มนายจ้างเห็นว่าสถานศึกษาควรให้ความสนใจและความเอาใจใส่ยิ่งขึ้นในการบ่มเพาะจิตสำนึกหรือลักษณะนิสัยที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งแสดงนัยว่ากลุ่มนายจ้างเห็นว่าการเตรียมทักษะการทำงานในด้านจิตสำนึกหรือลักษณะนิสัยของสถานศึกษายังมีข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุง

สำหรับความเพียงพอของสถานศึกษาเพื่อเตรียมทักษะการทำงานให้กับแรงงานในอนาคตนั้น กลุ่มนายจ้างเห็นว่าสถานศึกษาที่มีอยู่ในจังหวัดน่านไม่เพียงพอ “ถ้าเทียบกับจังหวัดอื่นก็น้อยกว่าเขา คนน่านไปเรียนที่อื่นเยอะ แสดงว่ายังไม่พอ” โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษา “เด็กน่านจบที่นี่ จะไปเชียงใหม่ ถ้าไม่ได้ ก็ไปกรุงเทพฯ ... ถ้าเก่งจริงๆ ก็ไปส่วนกลางก่อน”⁴ ส่วนคำถามที่ว่าสถานศึกษาของรัฐกับสถานศึกษาของเอกชนสามารถเตรียมทักษะการทำงานได้เหมือนกันหรือไม่นั้น กลุ่มนายจ้างค่อนข้างจะไม่แน่ใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ เนื่องจากจังหวัดน่านไม่มีสถานศึกษาของเอกชนในระดับสูง ลูกจ้างส่วนใหญ่จึงจบมาจากสถานศึกษาของรัฐ และหากจะเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษาของรัฐ คือ เปรียบเทียบระหว่างสถาบันราชวมงคล สถาบันราชภัฏ และวิทยาลัยเทคนิค กลุ่มนายจ้างมีความเห็นว่า “ไม่ชัดเจน” เนื่องจากสถาบันราชวมงคลที่จังหวัดน่านพัฒนาทักษะด้านการเกษตรเป็นหลัก เมื่อมาทำงานประเภทอื่นหากให้ประเมินทักษะก็จะไม่เป็นธรรม

³ gene คือ ตัวนำลักษณะทางพันธุกรรมหรือหน่วยที่ควบคุมลักษณะที่ถ่ายทอดทางกรรมพันธุ์

IQ ซึ่งย่อมาจาก Intelligence quotient หมายถึง ผลหารแสดงสติปัญญาหรือความฉลาดทางปัญญา

⁴ ความคิดเห็นนี้แสดงนัยว่า กรุงเทพมหานครมีสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีชื่อเสียง ดังนั้น เด็กที่เก่งจริงจะเข้าส่วนกลาง คือ เลือกสถานศึกษาในกรุงเทพมหานครก่อน สำหรับข้อความที่ว่า “ถ้าไม่ได้ ก็ไปกรุงเทพฯ” หมายถึงว่า กรุงเทพมหานครมีสถานศึกษาเป็นจำนวนมาก สามารถรองรับนักเรียนจากที่อื่นได้ (ในกรณีหลังนี้ ไม่เกี่ยวกับคุณภาพของสถานศึกษาหรือคุณภาพของนักเรียน)

ส่วนสถาบันราชภัฏและวิทยาลัยเทคนิค นั้น กลุ่มนายจ้างมีความเห็นว่าไม่น่าจะเตรียมทักษะการทำงานได้แตกต่างกันมากนัก แต่ความแตกต่างน่าจะอยู่ที่ตัวบุคคลและลักษณะเฉพาะของงานมากกว่า ดังที่นายจ้างรายหนึ่งกล่าวว่า “บังเอิญ (ผู้จบจากสถาบัน) ราชภัฏมาอยู่ที่คอมพิวเตอร์ ก็ดูความกระตือรือร้นและความสนใจในทางการทำงานแตกต่าง (ไปจากผู้จบจากวิทยาลัยเทคนิคที่อยู่ด้านช่างยนต์)” นอกจากนี้ กลุ่มนายจ้างเห็นว่าสถานศึกษาในระดับสูงน่าจะเตรียมทักษะการทำงานในด้านความรู้และด้านจิตสำนึกได้ดีกว่าสถานศึกษาในระดับกลางและระดับล่าง โดยกล่าวว่า “เรื่องวิชาการ (ผู้ที่จบการศึกษา) ระดับสูง รู้มากกว่า แต่การทำงานยังบอกไม่ได้ ... เรื่อง (จิต) สำนึก คนเรียนสูงน่าจะสำนึกมากกว่า”

3.3.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงาน

กลุ่มนายจ้างมีความเห็นว่าสถานศึกษาสามารถช่วยพัฒนาทักษะการทำงานให้กับบุคคลได้ โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการมีบุคลากรที่มีทักษะการทำงานที่ดีควรมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ดังคำกล่าวของนายจ้างรายหนึ่งที่ว่า “ต้องทุกฝ่าย ถ้าอยู่ในวัยเรียน ต้องเป็นรัฐ เมื่อออกมาปฏิบัติงาน ต้องผู้ประกอบการเป็นหลัก ... มีหัวหน้าแผนก ก็ให้หัวหน้าแผนกจัดอบรมในแผนกของตัวเอง ตัวเด็กก็ต้องตั้งใจ” และนายจ้างอีกรายหนึ่งเพิ่มเติมว่าครอบครัวก็มีส่วนสำคัญ “ความจริงต้องเริ่มปลูกฝังตั้งแต่เป็นเด็ก ... ทางบ้านก็มีส่วน จะต้องช่วยเหลือเรื่องวินัย” นอกจากนี้ นายจ้างยังให้เหตุผลเพิ่มเติมว่าถึงแม้ว่าบุคคลจะได้รับการอบรมมาตั้งแต่วัยเด็กและได้รับการฝึกอบรมในระหว่างการทำงาน แต่ถ้าบุคคลมีปัญหาครอบครัว ก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เนื่องจากหมกมุ่นอยู่กับปัญหาของตน ดังที่นายจ้างรายหนึ่งกล่าวว่า “ถ้าเขามีปัญหาครอบครัว ... ก็อาจจะไม่เต็มที่ ... รับอะไรไม่เต็มที่” อย่างไรก็ตาม ในการพัฒนาทักษะการทำงานนั้น กลุ่มนายจ้างยอมรับว่าบทบาทและหน้าที่หลักของนายจ้าง คือ การจัดกลไกในสถานประกอบการของตนเพื่อฝึกฝนทักษะความชำนาญของแรงงาน (ในฐานะที่เป็นส่วนประกอบย่อยของการพัฒนาทักษะการทำงาน) ตลอดจนสร้าง “วัฒนธรรมองค์กร” เช่น “คนเก่งต้องทำเป็นตัวอย่างให้ลูกน้อง” เพื่อพัฒนาทักษะในด้านจิตสำนึก ในขณะที่บทบาทและหน้าที่หลักของสถานศึกษาและแรงงานหรือลูกจ้าง คือ การพัฒนาทักษะในด้านความรู้ โดยกลุ่มนายจ้างมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการประสานงานกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ดังเช่นการศึกษาในระบบทวิภาคีที่วิทยาลัยเทคนิคเน้นดำเนินการอยู่ ซึ่งนักศึกษาเรียนรู้ภาคทฤษฎีจากวิทยาลัยและเรียนรู้ภาคปฏิบัติจากสถานประกอบการเป็นหลัก โดยนายจ้างมีความเห็นว่า “ระบบนี้ดี อยากให้มี เพราะว่าจบแล้วทำงานได้เลย ... ระหว่างที่เขาฝึก ก็ซึมซับวัฒนธรรมองค์กร เข้าไปด้วย เพราะว่าเด็กที่ยังเรียน หัวอ่อน ฝึกง่าย ไม่มีการล้งเล”

โดยที่จังหวัดน่านมีสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาที่จะพัฒนาทักษะการทำงานในระดับสูงน้อย จึงมีข้อเสนอแนะจากนายจ้างว่า “ถ้าจะตั้งมหาวิทยาลัย ก็ดี ถ้ามีประสิทธิภาพ ก็บริการจังหวัดใกล้เคียงได้ เขาก็จะมาเรียน เพราะว่าลูกหลานมาไม่ต้องเป็นห้ว เป็นเมืองที่ไม่มีอาชญากรรม ไม่มีอะไร พ่อแม่ก็คงไม่ห้ว” สำหรับความเป็นไปได้ในเรื่องนี้ ควรพิจารณาควบคู่กับข้อเท็จจริงที่ว่า “ที่นี้

ไม่มีสถานศึกษาของเอกชน (ในระดับสูง) มีแต่มัธยม ... ปวช. ปวส.(ของเอกชน) ไม่มี เพราะตลาดน้อย ... มี (สถาบัน) ราชภัฏอุดรดิศดมาเปิดถึงปริญญาโท”

3.3.6 แนวทาง โครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงาน

ของสถานประกอบการ

การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินชีวิตหรือการดำเนินธุรกิจ ควรมีการกำหนดแผน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ แล้วดำเนินการให้บรรลุแผนดังกล่าว แม้กลุ่มนายจ้างจะออกตัวว่าตนบริหารกิจการแบบ “ถ้าแก่คนเดียวนั่งคิด” หรือ “นักธุรกิจแบบลูกทุ่ง” แต่ก็ยอมรับว่ามีแผน คือ “มีแผนสร้างงาน ขยายงาน ... แผนการขยายตลาด” โดยที่แผนเหล่านี้มักจะไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร คือ “ไม่ได้เขียนไว้ มีแปลนอยู่ในสมอง บางทีก็พร้อมหลายๆ อย่าง บางสิ่งบางอย่างมันไม่ได้ ก็ต้องดูไปก่อน” แต่ที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรก็มี ดังที่มียาจ้างรายหนึ่งกล่าวว่า “ทำเป็นลายลักษณ์อักษรเหมือนกัน เขียนไว้อย่างนั้นแหละ พอไม่ได้ทำตาม (แผน) ก็ลืมไป ... ถ้าเราไปเรียน (งาน) มันจะมีแผนอย่างนี้ๆ (ถ้า) ทำไม่ไหว มันต้องทำอย่างนี้ แต่พอเราเอามาทำจริงๆ แล้ว มันทำไม่ได้ ทำไม่ทัน” แต่เมื่อขอข้อมูลจากนายจ้างที่บอกว่ามีแผนเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อตรวจสอบว่าเขียนแผนไว้อย่างไรนั้น จะได้รับคำตอบที่แสดงนัยว่า “เป็นความลับทางธุรกิจ และไม่ต้องการเปิดเผย” รายละเอียดของแนวทาง โครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงานในเรื่องต่างๆ มีดังนี้

3.3.6.1 การส่งเสริมการจัดหางาน

การจัดหางานเป็นนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกำลังแรงงานหรือการจ้างงาน ที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ โดยผ่านกรมการจัดหางาน และในแต่ละจังหวัดก็มีสำนักงานจัดหางานจังหวัดดำเนินการอยู่ หรือมีฉะนั้นก็มีการส่งเสริมให้ภาคเอกชน ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการจัดหางานด้วย ขณะเดียวกัน สถานประกอบการต่างๆ ก็สามารถให้ความร่วมมือในการส่งเสริมการจัดหางานให้กับแรงงานได้เช่นกัน โดยการแจ้งตำแหน่งงานที่ว่างผ่านสำนักงานจัดหางานจังหวัด ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ก็ใช้วิธีนี้ และสำนักงานจัดหางานจังหวัดก็จัดส่งผู้สมัครงานมาให้ ในลักษณะที่ว่า “ก็ส่งมาให้เรื่อยๆ 4 คน 5 คนต่อครั้ง ... แต่ไม่ได้ screen (คัดกรอง) มาให้” นอกจากนี้ นายจ้างบางรายก็เลือกที่จะแจ้งตำแหน่งงานที่ว่างโดยใช้วิธีอื่น ได้แก่ การประกาศผ่านสื่อวิทยุกระจายเสียง การปิดประกาศโฆษณาหน้าสถานประกอบการ การประกาศผ่านเสียงตามสายของเทศบาล และการบอกต่อๆ กันไปในลักษณะปากต่อปาก วิธีที่น่าสนใจอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งมักใช้ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม คือ การรับเป็นสถานที่ฝึกงานของนักศึกษา แล้วคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้าทำงานหลังจากสำเร็จการศึกษา อีกวิธีหนึ่งที่น่าถือว่าเป็นการส่งเสริมการจัดหางานให้กับแรงงาน โดยที่สถานประกอบการไม่ได้วางแผนไว้ก่อนก็คือ การที่มีผู้เดินเข้ามาสมัครงานที่สถานประกอบการโดยตรง ซึ่งนายจ้างก็ให้อีกโอกาส คือ

“มีคนเดินมาสมัคร แล้วสนใจรับไว้ก็มี การตัดสินใจอยู่ที่การสัมภาษณ์” วิธีนี้จะสำเร็จได้ผู้สมัครงานจะต้องพิจารณาตนเองเสียก่อนว่ามีทักษะการทำงานอย่างเพียงพอ และตำแหน่งงานที่ไปสมัครนั้นสามารถทดลองแสดงความสามารถให้เห็นเป็นที่ประทับใจได้ในทันที ข้อพึงสังเกตประการหนึ่งของการส่งเสริมการจัดหางาน คือ ตำแหน่งงานที่ว่างส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งในระดับล่างหรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเป็นหลัก ส่วนตำแหน่งในระดับสูงกว่า เช่น เสมียน ชุรการ หรือพนักงานบัญชี มีไม่มากนัก แสดงว่าความเคลื่อนไหวของตำแหน่งในระดับล่างมีมากกว่าตำแหน่งในระดับสูงกว่า

3.3.6.2 การสร้างงานที่มีคุณภาพ

เมื่อโอกาสอำนวยและมีความเป็นไปได้ การสร้างงานและการขยายงานย่อมเป็นเป้าหมายสำคัญของสถานประกอบการ และเมื่อมีนวัตกรรมเกิดขึ้น สถานประกอบการก็จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น เช่น เปิดรับเทคโนโลยีใหม่ หรือพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ ดังที่นายจ้างบางรายกล่าวว่า “เครื่องจักรต้องเพิ่มอยู่เรื่อย ... ขยายเครื่องจักร เกิดงาน ต้องขยายคน ... เปลี่ยนแปลงบ้าง แต่ว่าเป็นการเสริมมากกว่า ... ซื้อเครื่องมือใหม่ เขาให้คนมาฝึก มาบอก แนะนำ” ส่วนนายจ้างที่เป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้า กล่าวว่า

“(สำหรับสินค้าที่มีบริษัทแม่เป็นผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากร) เมื่อรับสมัครคนงานเข้ามา ก็แจ้งไปว่าคนนี้นั่นนั้นอยู่ฝ่ายไหน เขา (บริษัทแม่) ช่วยดูแลให้ว่าคนไหนควรอบรมเรื่องอะไร เมื่อไร เป็น step (ขั้นตอน) ไป ... ถ้าเป็นหลักสูตรนอกเหนือ ก็ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของเราว่าจำเป็นหรือไม่ ถ้ามีมาก ก็จะส่งไป โดยเขา (บริษัทแม่) จะระบุชื่อให้อยู่ดีว่าใครควรไป เพราะบางหลักสูตรต้องมีพื้นฐานบางอย่างมาก่อน ... (สำหรับสินค้าที่ไม่มีบริษัทแม่เป็นผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากร) การอบรมหรือการพัฒนาคนก็อยู่ที่ตัวเราเอง คือที่ผ่านมาจะใช้วิธีหา course (วิชา) ที่เหมาะสม แล้วส่งไปข้างนอก (นอกจังหวัดน่าน) ในจังหวัดจะไม่มี อยากให้มี ไม่ต้องเสียเงิน ... อันนี้พึ่งตัวเอง นอกจากนั้นก็สอนเอง หรือให้หัวหน้าฝ่ายที่เขามีความรู้เยอะหน่อย มีประสบการณ์มาก่อน ช่วยดูให้”

ดังนั้น เมื่อมีนวัตกรรมเกิดขึ้นหรือเมื่อตัวสินค้าหรือผลิตภัณฑ์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ย่อมทำให้เกิดปัญหาในการทำงานไม่มากนักน้อย ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องติดตาม ปรับปรุง และพัฒนาทักษะการทำงานของตน ส่วนนายจ้างหรือสถานประกอบการก็ต้องส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของตนไปโดยปริยาย

การเป็นสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดที่มีขนาดเล็ก แต่อยู่ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกในปัจจุบันที่รับรู้ทั่วถึงกันได้เกือบจะในทันที โดยไม่มีเวลาและพื้นที่เป็นอุปสรรคนั้น กลุ่มนายจ้างมองเห็นปัญหาในประเด็นที่ว่า

“เด็กอยากไปเมืองใหญ่ ไปหาประสบการณ์ในเมืองใหญ่ ...
เราเหมือนเป็นโรงเรียนฝึกงานมากกว่า ... ถ้าเขาฝึกงานได้ดี
และเขาก็มีความสามารถ ก็อยากกระโดดไปที่อื่น เพราะว่าอาจมี
ตำแหน่งที่ดีกว่า อยู่ที่นี่ตำแหน่งเต็ม ขึ้นไม่ได้”

นอกจากนี้ กลุ่มนายจ้างทราบว่าศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดของกระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม และมีสถานศึกษาที่เป็นแหล่งเตรียมและฝึกอบรมทักษะการทำงานที่สำคัญ ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยเทคนิค เป็นต้น แต่การส่งลูกจ้างไปศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมมีปัญหา คือ “(เมื่อเรียนจบแล้ว) ลาออก ... ไม่สะดวก และเสียเวลานาน ... ไม่มีหลักสูตร ที่ต้องการ” ส่วนการที่รัฐส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดหลักสูตรขึ้นเพื่อดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ ลูกจ้าง โดยสามารถนำไปหักเป็นค่าใช้จ่ายของกิจการได้ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 นั้น นายจ้างรายหนึ่งกล่าวว่า “ไม่ทราบ” ในขณะที่มีนายจ้างบางรายกล่าวว่า “เพิ่งทราบว่า มี แต่ ไม่ทราบรายละเอียด ... เคยศึกษา แต่ไม่ชัดเจน” อย่างไรก็ตาม นายจ้างส่วนหนึ่งมีความเห็นว่าไม่สามารถ จัดฝึกอบรมขึ้นเองได้ เนื่องจาก “จะจัดเองก็ไม่มีวิทยากรที่มีความสามารถ ... โรงงานใหญ่ๆ เขามี บุคลากร ฝ่ายบุคคล มีอะไรต่างๆ พร้อม ของเราไม่มีนะ ส่วนใหญ่ถ้าแก่คนเดียวนั่งคิด” แต่ถ้าหน่วยงาน ภาครัฐจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานให้กับบุคคลที่เหมาะสมกับสถานประกอบการแล้ว กลุ่มนายจ้างก็ยินดีที่จะ “พิจารณา (จ้างบุคคลเหล่านั้น) เป็นกรณีพิเศษ”

3.3.6.3 การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส

นโยบายแรงงานต้องครอบคลุมการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส (ไม่ว่าจะเป็นผู้ยากจน ผู้ประสบปัญหาสังคม เด็ก ผู้พิการ และผู้สูงอายุ) ในส่วนของนายจ้างนั้น มีกฎหมายกำหนดไว้เกี่ยวกับการจ้างงาน ซึ่งนายจ้างจำเป็นต้องปฏิบัติตาม อย่างไรก็ตาม นายจ้างสามารถมีส่วนในการช่วยเหลือ ผู้ด้อยโอกาสได้ ซึ่งมักจะเป็นไปตามลักษณะของงานเป็นสำคัญว่าผู้ด้อยโอกาสนั้นจะต้องสามารถ ปฏิบัติงานดังกล่าวได้โดยไม่มีอุปสรรคใดๆ เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้ด้อยโอกาสที่กลุ่มนายจ้างมักกล่าวถึง เป็นอันดับแรก คือ ผู้ติดเชื้อและผู้ป่วยเอดส์ ซึ่งตามข้อเท็จจริงแล้วจะไม่สามารถทราบได้ว่าใครเป็น ผู้ติดเชื้อหรือผู้ป่วยเอดส์ในระยะแรกๆ นายจ้างรายหนึ่งกล่าวถึงการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสว่า

“ก็มี ... เขา (ลูกจ้าง) ไม่บอก แต่ (นายจ้าง) สันนิษฐานว่าเป็น
(เอดส์) เพราะว่าเข้าออกโรงพยาบาล ช่วงหลังไปอยู่โรงพยาบาล
2 อาทิตย์ หมอว่าติดเชื้อวัณโรค ... ต้นเหตุน่าจะมาจากโรคเอดส์”

... ถ้าเขายังทำงานได้ ไม่ว่า แต่ตอนหลังเขาทำงานไม่ได้
เพราะเหนื่อยง่ายและก็ไอตลอด ก็เลยให้พักก่อน แล้วขอเขา
ให้ไปตามกฎหมาย”

ส่วนนายจ้างอีกรายหนึ่งกล่าวว่า “คนชราทำ (งานที่สถานประกอบการของตน) ไม่ได้ คนยากจนโอเค
คนพิการขาโอเค แต่ตากับมือต้องดี แต่ไม่มีคนสมัคร ส่วนเด็ก 15-18 ปี มี ผู้ป่วยเอดส์ มี ... รู้เพราะมี
คนงานตาย” ในขณะที่นายจ้างอีกรายหนึ่งกล่าวว่า “ผู้สูงอายุเกิน 60 ปี มีอยู่ 2-3 คน เขายังทำได้ ไม่เคย
ขาดงาน ก็ยังอยู่ ... ผู้ป่วยเอดส์ เราก็ไม่รู้ ถ้าอาการออก อยู่ฝ่ายบริการ ลูกค้าคงรับไม่ได้” ส่วนนายจ้าง
ที่เหลืกล่าวว่สถานประกอบการของตน “ไม่มี” ผู้ด้อยโอกาส แต่ส่งเงินไปช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสที่อื่น

3.3.6.4 การสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ

ประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อแรงงานสามารถปฏิบัติงาน
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับทักษะการทำงานเท่าๆ กับการมีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อที่จะจูงใจ
ให้ใช้ทักษะการทำงานที่มีอยู่นั้น อาจกล่าวได้ว่าขวัญและกำลังใจที่ดีเกิดจากหลักประกันที่ยุติธรรม
ในการปฏิบัติของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง ซึ่งจะเป็นการเอื้อและกระตุ้นให้ลูกจ้างต้องการพัฒนาทักษะ
การทำงาน (เพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ) นั่นเอง ในประเด็นนี้ มีข้อสงสัยว่าสถานประกอบการ
ขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดน่านซึ่งเป็นจังหวัดที่มีขนาดเล็กจะสร้างหลักประกันในการปฏิบัติ
ต่อแรงงานได้อย่างยุติธรรมเพียงใด เนื่องจากลูกจ้างโดยทั่วไปในจังหวัดนี้ได้รับค่าจ้างเพียงวันละ 90 บาท
หรือไม่เกินวันละ 115 บาท ทั้งๆ ที่ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนด คือ วันละ 133 บาท ซึ่ง
หน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่ควบคุมดูแลในเรื่องนี้ก็ทราบดี แต่ก็มีปัญหาเรื่องการบังคับใช้อัตราค่าจ้าง
ขั้นต่ำ ด้วยเหตุผลที่ว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ของจังหวัดน่านเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง
และขนาดย่อมที่มีข้อจำกัดในด้านเงินทุนหมุนเวียนต่ำและมีรายได้น้อย ประกอบกับบริบทอันซับซ้อน
ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ทำให้ผู้ที่มีหน้าที่ควบคุมดูแลในเรื่องนี้ไม่สามารถบังคับใช้กฎหมาย
อย่างเคร่งครัด แต่จำเป็นต้องผ่อนปรนบ้างตามสมควร

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดและประกันสังคมจังหวัดเป็นตัวแทน
ของรัฐที่จะช่วยให้การสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเป็นไป
ตามที่ตราไว้ในกฎหมาย การวิจัยครั้งนี้พบว่า สถานประกอบการบางแห่งปฏิบัติตามกฎระเบียบของ
ทางราชการ เช่น ลูกจ้างได้รับค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 133 บาท และได้รับค่าล่วงเวลาถูกต้องและครบถ้วน
ลูกจ้างได้รับรูปแบบและได้รับหมวกนิรภัยไว้สวมใส่ขณะขับขีรถจักรยานยนต์ไปกลับระหว่างที่พัก
กับที่ทำงาน และเมื่อสถานประกอบการมีลูกจ้างมากกว่า 50 คน ก็จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ
ในสถานประกอบการ ที่ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 5 คนขึ้นมาดูแลและเสนอแนวทาง
ในการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติตามระเบียบ รวมทั้งจัดกิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการให้แก่
ลูกจ้าง เช่น มีสนามฟุตบอล (เป็นสนามหญ้าธรรมชาติ) และจัดงานสังสรรค์ปีใหม่ เป็นต้น โดยนายจ้าง

รายหนึ่งกล่าวว่า “สวัสดิการ (และคุ้มครองแรงงาน) จังหวัด และอุตสาหกรรม (จังหวัด) เป็นพี่เลี้ยงให้ตลอด มาอบรมคนงาน (เรื่องสิทธิต่างๆ และความปลอดภัยในการทำงาน) ที่สถานประกอบการอยู่เสมอ ... ภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการพัฒนา (ลูกจ้าง) ขยับฐานะจากไม่มีอะไรเลย จนสามารถสนองความจำเป็นต่างๆ ที่ครอบครัวต้องการได้” และนายจ้างอีกรายหนึ่งกล่าวว่า “ยึดประกันสังคมและค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็นหลัก และเสริมด้วยประกันชีวิตแบบสะสม ให้มีเงินก้อนเมื่อเกษียณหรือลาออก แต่ต้องมีเงื่อนไขของอายุการทำงานว่าอายุเท่าไร ให้เท่าใด” ในขณะที่สถานประกอบการบางแห่งไม่ได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ โดยนายจ้างบางรายกล่าวว่า “เขา (ประกันสังคมจังหวัด) มาจี๋ มีแรงงานที่คน เสีย (ประกันสังคม) ครบไหม ... บางอาชีพที่เราจ้างถูกกว่าแรงงาน คือ จ้าง 80 บาท 100 บาท จ้างถูก เพราะไม่ได้ออกแรงอะไร ถ้าให้แรงงานเยอะ ให้ตามค่าแรง ... ตัวแรงงานไม่มีปัญหา เขาพอใจเราอยู่แล้ว แต่สวัสดิการ (และคุ้มครองแรงงานจังหวัด) มีปัญหา” ถึงแม้ว่ากลุ่มนายจ้างจะเห็นความสำคัญของการจูงใจให้ลูกจ้างพัฒนาตนให้มีคุณภาพ โดย “ต้องมีสิ่งจูงใจ และค่าแรงตอบแทน แล้วก็ความสุขในการทำงาน” แต่นายจ้างก็เลือกที่จะจูงใจลูกจ้างในบางตำแหน่งเท่านั้น เช่น หัวหน้าแผนกที่ทำงานดี มีประสิทธิภาพ และสามารถคุมลูกน้องได้ จะได้รับเงินเดือนสูง นอกจากนี้ กลุ่มนายจ้างยังฝากข้อเสนอแนะบางประการเกี่ยวกับการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานถึงกลไกของรัฐว่า “(อย่ามุ่งแต่สอนเรื่องสิทธิต่างๆ ของคนงาน) ควรสอนและอบรมเรื่องหน้าที่ เรื่องการพึ่งพากัน และทำงานด้วยความตั้งใจด้วย” อย่างไรก็ตาม กลุ่มนายจ้างก็เข้าใจดีว่า

“คนไม่ดี อยู่ตรงไหนก็ไม่ดี ถ้าไปอยู่ภาครัฐ ก็สอนแต่ (เรื่อง) ไม่ดี คนดี อยู่ตรงไหนก็จะอบรมให้เห็นอกเห็นใจกัน ไม่ต้องมาสอนเด็กว่า (นายจ้าง) เป็นนายทุน ... รัฐมีกำลังมากกว่าเอกชน อยู่แล้ว แต่เอกชนเป็นผู้สร้างงาน รัฐเป็นผู้อบรมเด็กเพื่อให้มารับงาน ถ้าเกิดขึ้นมาพร้อมๆ ดี ก้าวไปพร้อมๆ กัน ประเทศชาติก็เจริญ”

และนายจ้างก็มีความพยายามที่จะสร้างหลักประกันต่างๆ ในการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างยุติธรรม แต่โดยเหตุที่เป็นสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีกำไรน้อย จึงไม่สามารถสร้างหลักประกันได้มากนัก แม้ลูกจ้างอาจจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำบ้าง แต่ก็อยู่กันได้โดยไม่มีปัญหา นายจ้างจึงต้องการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าใจข้อเท็จจริงดังกล่าวด้วย

3.3.7 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างนายจ้างมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานหรือการพัฒนาคน เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ผู้วางนโยบาย นักการเมือง หรือแม้แต่ครูอาจารย์ ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

นายจ้าง 1: “เทคโนโลยีสมัยใหม่ต้องมี เพราะโลกเดินไปแล้ว ต้องตามให้ทัน (นั่นคือ ต้องสอนให้มีความรู้ความชำนาญที่ทันสมัย) แต่ขณะเดียวกัน ต้องพัฒนาจิตใจ (จิตสำนึก) ควบคู่ไป และต้องไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม จะได้อยู่ไปนานๆ (เพื่อเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน) ไม่ใช่หลงแต่วัตถุอย่างเดียว สิ่งแวดล้อมน่ายังคงอยู่”

นายจ้าง 2: “การศึกษานี้ ฝึกอาชีพนี้ ต้องสอนจรรยาบรรณ สอนจิตสำนึก ให้ดี ให้มีศีลธรรม พวกนี้ (ผู้มีศีลธรรม) ประสบความสำเร็จ ทุกคน ... แล้วการพัฒนาฝีมืออะไรต่างๆ จะตามมาเอง ... พวกนี้ (ผู้มีศีลธรรม) พอไปอยู่สถานที่ไหนก็สร้างความเจริญให้ที่นั่น ... นักเรียนนักศึกษาสมัยนี้ คุณภาพกลับสู้สมัยก่อนไม่ได้ (การเรียนการสอน) คงไม่เข้ม ... ไม่เรียวก็ไม่ยอมให้ครูตี ความจริงต้องให้เขา (ครู) ได้มีโอกาสใช้ไม้เรียวตีเนาะ เป็นการสอนเด็ก”

นายจ้าง 3: “อยากให้เขา (สถานศึกษา) เน้นเรื่องจิตสำนึก ... สอดแทรกในหลักสูตร เป็น course (วิชา) ขึ้นมาก็ดี ... พวกปวช. ปวส. น่าจะมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำงานได้มากกว่านี้ มาตรฐานต่ำไปนิด รู้แต่ทฤษฎี ในทางปฏิบัติทำไม่ได้ ... หลักสูตรน่าจะปรับตาม (การเปลี่ยนแปลงของโลก)”

นายจ้าง 4: “อยากให้คนมีคุณภาพ มีความดี ... ผู้ใหญ่ของประเทศต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่าง”

นายจ้าง 5: “โรงเรียนสอนคนได้ดีแตกต่างกันไปอยู่แล้วตามระดับการศึกษา ความเปลี่ยนแปลงในตัวเด็กในปัจจุบันสืบเนื่องจากสื่อมวลชนมากกว่า เราเลียนแบบมาจากต่างประเทศเยอะ ทั้งดีและไม่ดี จึงส่งผลให้วัฒนธรรมต่างๆ ค่านิยมแบบไทยๆ ในตัวเด็กเปลี่ยนแปลงไปตามต่างประเทศ”

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ อาจสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างนายจ้างมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการทำงานเป็นอย่างดี และเน้นที่จิตสำนึกในการทำงาน สำหรับนโยบายการบริหารงานและแผนการดำเนินงานนั้น นายจ้างส่วนใหญ่ “มีแปลนอยู่ในสมอง” ไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถปรับตามบริบททางเศรษฐกิจของประเทศและของจังหวัดได้ การบริหารงานในลักษณะเช่นนี้

อาจเป็นผลมาจากการเป็นสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมที่มี “เจ้าเก่า” นั่งคิดอยู่คนเดียว
อย่างไรก็ตาม กลุ่มนายจ้างมีความพยายามที่จะดำเนินกิจการให้เป็นไปตามนโยบายด้านแรงงานและ
กฎระเบียบของทางราชการ ทั้งในด้านการส่งเสริมการจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือ
ผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ แต่ก็
ทำได้ไม่มากนัก ด้วยเหตุที่เป็นสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดที่มีขนาดเล็ก มี
ข้อจำกัดในด้านเงินทุนหมุนเวียนต่ำและมีรายได้น้อย และอยู่ภายใต้บริบทอันซับซ้อนทางเศรษฐกิจและ
สังคม ส่วนการควบคุมดูแลของตัวแทนภาครัฐนั้น แม้ว่าจะค่อนข้างทั่วถึงและใกล้ชิด แต่ก็ไม่สามารถ
บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ดังเช่นกรณีของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กล่าวถึงแล้วในตอนต้น เนื่องจา
การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกในปัจจุบันที่ก่อให้เกิดผลกระทบอย่างรวดเร็วและไร้ขีดจำกัดในด้าน
เวลาและพื้นที่ กลุ่มนายจ้างจึงพยายามที่จะสร้างงานที่มีคุณภาพให้ทันกับนวัตกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้น
ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยี ผลิตรกรรม หรือแนวคิด เพื่อความเติบโตของสถานประกอบการ แต่โดยที่
สถานประกอบการส่วนใหญ่มีผู้บริหารคนเดียว ประกอบกับจังหวัดน่านมีตลาดรองรับสินค้าที่เล็ก อีกทั้ง
อยู่ห่างไกลจากศูนย์กลางความเจริญของประเทศทำให้ต้องเสียเวลามากและเสียค่าใช้จ่ายสูงในการ
คมนาคมขนส่ง ดังนั้น การลงทุนของสถานประกอบการในด้านการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเพื่อพัฒนา
ทักษะการทำงานและพัฒนาคนจึงมีน้อย การพัฒนาจึงดำเนินไปอย่างค่อยเป็นค่อยไป นอกจากนี้
การที่ตลาดเป็นของนายจ้างหรือสถานประกอบการซึ่งเป็นผู้กำหนดอุปสงค์ของแรงงาน และลักษณะนิสัย
ที่ไม่สู้กระตือรือร้นของชาวน่าน ทำให้นายจ้างไม่จำเป็นต้องจัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะ
การทำงานมากนัก อุปสรรคสำคัญที่ทำให้นายจ้างไม่มีแนวทางส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงาน
อย่างเป็นทางการอย่างจริงจัง ได้แก่ ลักษณะนิสัยที่ไม่สู้กระตือรือร้นและการเข้าๆ ออกๆ ของลูกจ้าง
การขาดแคลนวิทยากร การเสียเวลาและเสียค่าใช้จ่ายเพื่อฝึกอบรม โดยเฉพาะการส่งลูกจ้างไปฝึกอบรม
นอกจังหวัด อย่างไรก็ตาม กลุ่มนายจ้างมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานว่า สถาน
ประกอบการจะต้องมีบทบาทและหน้าที่ฝึกฝนลูกจ้างให้เกิดความชำนาญ และสร้างปัจจัยแวดล้อมและ
วัฒนธรรมองค์การที่กระตุ้นให้เกิดความต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน ดังนั้น การพัฒนาทักษะ
การทำงานที่ดำเนินการกันโดยทั่วไปจึงเป็นการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการในสถาน
ประกอบการ โดยนายจ้างหรือหัวหน้าแผนกเป็นผู้สอนงานให้แก่ลูกจ้าง แต่หากรัฐมีนโยบายสนับสนุน
ที่ดีและสถานประกอบการอยู่ในภาวะที่กระทำได้ ลูกจ้างก็就会有โอกาสได้รับการฝึกอบรมและการ
พัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการที่สนับสนุนและดำเนินการโดยนายจ้างมากขึ้น

ผลการวิจัยกรณีกลุ่มแรงงาน

กลุ่มตัวอย่างแรงงานของการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มลูกจ้างของสถานประกอบการ กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มแรงงานนอกระบบอื่น กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มผู้ว่างงาน โดยข้อมูลที่ได้จากกลุ่มลูกจ้างของสถานประกอบการเป็นข้อมูลหลักของการวิจัยครั้งนี้และตอบวัตถุประสงค์ประการแรกของการวิจัยที่ว่า “เพื่อทราบความคิดเห็นของแรงงานเกี่ยวกับทักษะการทำงานของตน และความคิดเห็นของแรงงานต่อสถานประกอบการ ทั้งในเรื่องการจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ได้ข้อสรุปว่าแรงงานเห็นว่าตนมีโอกาที่จะพัฒนาทักษะการทำงานหรือไม่ และสถานประกอบการได้จัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานหรือไม่และอย่างไร” ดังปรากฏในแผนภาพที่ 5 ส่วนข้อมูลที่ได้จากกลุ่มแรงงานกลุ่มอื่นๆ อีก 4 กลุ่มนั้นเป็นข้อมูลเสริมในเรื่องทักษะการทำงาน ตารางแสดงข้อมูลของกลุ่มแรงงานเหล่านี้ปรากฏในภาคผนวก ข ผลการวิจัยของแต่ละกลุ่มมีรายละเอียดดังนี้

4.1 กลุ่มลูกจ้างของสถานประกอบการ

หัวข้อนี้เสนอผลการวิจัยของกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างของสถานประกอบการจำนวน 833 ราย (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ลูกจ้าง”) โดยแบ่งออกเป็นหัวข้อย่อย 14 หัวข้อ มีรายละเอียดดังนี้

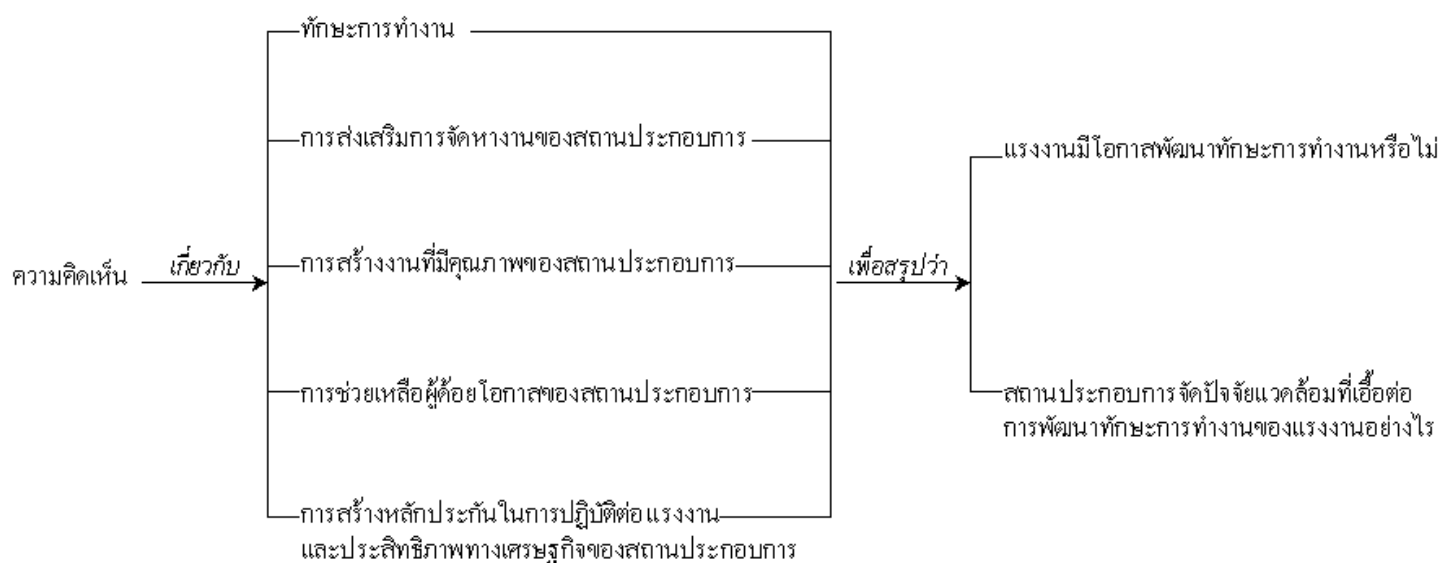
4.1.1 ลักษณะทั่วไป

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มลูกจ้างที่จะกล่าวถึงในที่นี้ คือ ลักษณะด้านเพศ อายุ สถานที่เกิด การศึกษา รายได้ อาชีพหลัก อาชีพรอง และสถานภาพการทำงาน (ดังปรากฏในตารางที่ ข.1) มีรายละเอียดดังนี้

เพศ ลูกจ้างเป็นหญิงมากกว่าชายเล็กน้อย กล่าวคือ เป็นหญิงร้อยละ 54.3 และเป็นชายร้อยละ 45.7

อายุ ลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 51.7) มีอายุ 30-44 ปี รองลงไป คือ ผู้ที่มีอายุ 15-29 ปี และผู้ที่มีอายุมากกว่า 44 ปี (ร้อยละ 36.4 และร้อยละ 11.9 ตามลำดับ) โดยมีกรณีตัวอย่าง 3 รายที่มีอายุน้อยกว่า 18 ปี และมีกรณีตัวอย่าง 1 รายที่มีอายุมากกว่า 60 ปี

สถานที่เกิด ลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 79.6) เกิดที่จังหวัดน่าน ส่วนที่เหลือเกิดที่จังหวัดอื่น กล่าวคือ ร้อยละ 3.1 เกิดที่จังหวัดแพร่ ร้อยละ 2.6 เกิดที่จังหวัดเชียงราย ร้อยละ 1.6 เกิดที่กรุงเทพมหานคร และอีกร้อยละ 13.1 เกิดที่จังหวัดอื่นๆ



แผนภาพที่ 5 วัตถุประสงค์ของโครงการ: กรณีกลุ่มแรงงาน (ลูกจ้างของสถานประกอบการ)

การศึกษา ลูกจ้างที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีสัดส่วนสูงสุด คือ ร้อยละ 42.6 รองลงไป คือ ผู้ที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 29.3) และอุดมศึกษา (ร้อยละ 27.7) ส่วนผู้ที่ไม่ได้การศึกษามีเพียงร้อยละ 0.4

รายได้⁴ ลูกจ้างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 3,458 บาท และ 3,458-5,000 บาท มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 31.1 และร้อยละ 34.7 ตามลำดับ รองลงไป คือ ผู้ที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท (ร้อยละ 18.7) ผู้ที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท (ร้อยละ 8.2) ผู้ที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท (ร้อยละ 4.2) และผู้ที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท (ร้อยละ 3.1)

อาชีพหลัก ลูกจ้างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิต มีสัดส่วนสูงสุด คือ ร้อยละ 42.1 รองลงไป คือ ผู้ปฏิบัติงานอาชีพเสมียนและพนักงาน (ร้อยละ 26.2) ผู้ปฏิบัติงานอาชีพด้านบริการ (ร้อยละ 14.3) และผู้ปฏิบัติงานอาชีพเกี่ยวกับการค้า (ร้อยละ 10.8) ส่วนที่เหลือ คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพและวิชาการ (ร้อยละ 3.8) และผู้ปฏิบัติงานบริหารและงานจัดการ (ร้อยละ 2.8)

อาชีพรอง ลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 68.7) ไม่มีอาชีพรอง แต่ในกลุ่มลูกจ้างที่มีอาชีพรองนั้น พบว่าผู้ทำงานกลสิกรรม ผู้เลี้ยงสัตว์ และผู้ทำงานป่าไม้ มีสัดส่วนสูงสุด คือ ร้อยละ 47.9 รองลงไป คือ ผู้ปฏิบัติงานอาชีพเกี่ยวกับการค้า (ร้อยละ 28.0) ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิต (ร้อยละ 16.4) และผู้ปฏิบัติงานอาชีพด้านบริการ (ร้อยละ 5.7) ส่วนที่เหลือ คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพและวิชาการ (ร้อยละ 1.5) และผู้ปฏิบัติงานอาชีพเสมียนและพนักงาน (ร้อยละ 0.4)

สถานภาพการทำงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 78.2) มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชน รองลงไป คือ ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ (ร้อยละ 15.7) ลูกจ้างสหกรณ์ (ร้อยละ 4.0) และลูกจ้างมูลนิธิ (ร้อยละ 2.2)

4.1.2 จำนวนเวลาทำงานและความคิดเห็นต่อการทำงาน

จำนวนเวลาทำงานและความคิดเห็นต่อการทำงานของกลุ่มลูกจ้างที่จะกล่าวถึงในที่นี้ คือ จำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ ความต้องการทำงานเพิ่ม จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่ต้องการทำงานเพิ่ม ลักษณะงานอาชีพกับวุฒิการศึกษา และความเพียงพอของความรู้ที่ศึกษากับการทำงาน (ดังปรากฏในตารางที่ ข.2) มีรายละเอียดดังนี้

จำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน ลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 81.0) ทำงานวันละ 7-8 ชั่วโมง รองลงไป คือ ผู้ที่ทำงานวันละ 9-10 ชั่วโมง (ร้อยละ 14.1) และน้อยกว่า 7 ชั่วโมง (ร้อยละ 2.9) ส่วนที่เหลือ คือ ผู้ที่ทำงานวันละมากกว่า 10 ชั่วโมง (ร้อยละ 1.5) และผู้ที่ไม่มีชั่วโมงทำงานที่แน่นอน (ร้อยละ 0.5)

จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ ลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63.3) ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน รองลงไป คือ ทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน (ร้อยละ 20.5) และทำงานทุกวัน (ร้อยละ 16.2)

⁴ อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำในจังหวัดน่าน คือ 133 บาทต่อวัน หรือคิดเป็น 3,458 บาทต่อเดือน (133 บาท * 26 วัน)

ความต้องการทำงานเพิ่ม ลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 55.8) ไม่มีเวลาเหลือพอที่จะทำงานเพิ่ม แต่ในกลุ่มลูกจ้างที่มีเวลาเหลือพอที่จะทำงานเพิ่มนั้น พบว่าส่วนใหญ่ (ร้อยละ 81.3) ต้องการงานเพิ่ม มีเพียงร้อยละ 18.8 ที่ไม่ต้องการงานเพิ่ม

จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่ต้องการทำงานเพิ่ม ในกลุ่มลูกจ้างจำนวน 299 รายที่มีเวลาเหลือพอและต้องการงานเพิ่มนั้น ผู้ที่ต้องการงานเพิ่มสัปดาห์ละ 16-20 ชั่วโมงมีสัดส่วนสูงสุดคือ ร้อยละ 27.1 รองลงไป คือ ผู้ที่ต้องการงานเพิ่มสัปดาห์ละมากกว่า 20 ชั่วโมงและผู้ที่ต้องการงานเพิ่มสัปดาห์ละ 10-15 ชั่วโมง ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 26.4 และร้อยละ 26.1 ตามลำดับ ส่วนผู้ที่ต้องการงานเพิ่มสัปดาห์ละน้อยกว่า 10 ชั่วโมงมีสัดส่วนต่ำที่สุด คือ ร้อยละ 20.4

ลักษณะงานอาชีพกับวุฒิการศึกษา ลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 69.4) ทำงานไม่ตรงกับวุฒิการศึกษาหรือสาขาวิชาที่เรียน มีเพียงร้อยละ 30.6 ที่ทำงานตรงกับวุฒิการศึกษา

ความเพียงพอของความรู้ที่ศึกษากับการทำงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 66.0) เห็นว่าความรู้ที่ศึกษามาเพียงพอกับการทำงาน มีเพียงร้อยละ 34.0 ที่เห็นว่าความรู้ที่ศึกษามาไม่เพียงพอกับการทำงาน จากการศึกษาในรายละเอียดพบว่าสาเหตุสำคัญที่ทำให้ลูกจ้างคิดว่าความรู้ที่ศึกษามาไม่เพียงพอกับการทำงาน ได้แก่ การขาดความรู้เฉพาะเกี่ยวกับงาน ความรู้ที่ศึกษามาไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ศึกษามาเป็นความรู้ทั่วไปมากเกินไป และความรู้ที่ศึกษามาเป็นความรู้ที่ล้าสมัยเป็นต้น

4.1.3 ความรู้และความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับทักษะการทำงาน

ความรู้และความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับทักษะการทำงานของกลุ่มลูกจ้างที่จะกล่าวถึงในที่นี้ ประกอบด้วยความหมายของทักษะการทำงาน แหล่งที่มาของทักษะการทำงาน ผู้รับผิดชอบในการพัฒนาทักษะการทำงาน การส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงานของสถานประกอบการ (และสาเหตุที่ส่งเสริมหรือไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงาน) และความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานช่วยเพิ่มทักษะการทำงาน (ดังปรากฏในตารางที่ ข.3 และตารางที่ ข.4) มีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของทักษะการทำงาน แม้ว่าลูกจ้างส่วนใหญ่จะมีความรู้เกี่ยวกับความหมายของทักษะการทำงานว่าทักษะการทำงานมีส่วนประกอบสำคัญ 3 ประการ แต่มีผู้ให้ความสำคัญกับส่วนประกอบแต่ละส่วนไม่เท่ากัน โดยผู้ที่ระบุว่าส่วนประกอบสำคัญของทักษะการทำงานคือการมีความชำนาญและความสามารถในการทำงานมีสัดส่วนสูงสุด (ร้อยละ 98.3) รองลงไป คือ ผู้ที่ระบุว่าส่วนประกอบสำคัญของทักษะการทำงานคือการมีความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน (ร้อยละ 94.1) และการมีจิตสำนึกหรือลักษณะนิสัยที่ดีในการทำงาน (ร้อยละ 84.1)

แหล่งที่มาของทักษะการทำงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับแหล่งที่มาของทักษะการทำงาน โดยลูกจ้างที่ระบุว่าทักษะการทำงานเกิดจากการทำงานมีสัดส่วนสูงสุด (ร้อยละ 98.6) รองลงไป คือ ผู้ที่ระบุว่าทักษะการทำงานเกิดจากการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (ร้อยละ

91.0) การฝึกอบรม (ร้อยละ 82.7) และการศึกษา (ร้อยละ 67.1) มีลูกจ้างเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 5.0) ที่ระบุว่าทักษะการทำงานเกิดจากสื่อต่างๆ

ผู้รับผิดชอบในการพัฒนาทักษะการทำงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าตนเองและสถานประกอบการควรเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาทักษะการทำงาน (ร้อยละ 81.1 และร้อยละ 76.2 ตามลำดับ) รองลงไป คือ ผู้ที่เห็นว่าหน่วยงานภาครัฐควรเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาทักษะการทำงาน (ร้อยละ 46.7) ส่วนผู้ที่เห็นว่าหน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์กรพัฒนาเอกชน ควรเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาทักษะการทำงานมีเพียงร้อยละ 0.4

การส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงานของสถานประกอบการ ลูกจ้างเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 98.8) เห็นว่าสถานประกอบการควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงาน โดยในกลุ่มลูกจ้างที่เห็นว่าสถานประกอบการควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงานนั้น พบว่าเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 98.5) เห็นว่าควรส่งเสริมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รองลงไป คือ ผู้ที่เห็นว่าควรส่งเสริมเพราะเป็นความรับผิดชอบของสถานประกอบการ และเป็นสวัสดิการ (ร้อยละ 79.0 และร้อยละ 76.1 ตามลำดับ) สำหรับลูกจ้างที่เห็นว่าสถานประกอบการไม่ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงาน ซึ่งมีเพียงร้อยละ 1.2 นั้น พบว่าส่วนใหญ่เห็นว่าไม่จำเป็นและไม่สำคัญ (ร้อยละ 60.0) รองลงไป คือ ผู้ที่เห็นว่าไม่ควรส่งเสริมเพราะเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณและเวลา และไม่คุ้มค่าการลงทุน ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากัน คือ ร้อยละ 20.0

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานช่วยเพิ่มทักษะการทำงาน ลูกจ้างเกือบทั้งหมดมีความเห็นว่าประสบการณ์ในการทำงานช่วยเพิ่มทักษะการทำงานเป็นอย่างมากในทุกด้าน กล่าวคือ ลูกจ้างที่เห็นว่าประสบการณ์ในการทำงานช่วยเพิ่มความชำนาญและความสามารถในการทำงานเป็นอย่างมากหรือมากที่สุดมีสัดส่วนสูงสุดที่สุด คือ ร้อยละ 97.1 รองลงไป คือ ผู้ที่เห็นว่าประสบการณ์ในการทำงานช่วยเพิ่มความรู้ในการทำงาน และจิตสำนึกหรือลักษณะที่ดีในการทำงาน (ร้อยละ 96.8 และร้อยละ 93.2 ตามลำดับ)

4.1.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการทำงานของตนเอง

โดยที่ทักษะการทำงานมีส่วนประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ดังนั้น การนำเสนอผลการวิจัยในหัวข้อนี้จึงแบ่งออกเป็น 3 ส่วนตามส่วนประกอบของทักษะการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

4.1.4.1 ความรู้

ส่วนประกอบประการแรกของทักษะการทำงาน คือ ความรู้ ซึ่งหมายถึงการมีความรู้ที่จำเป็นเพื่อให้ทำงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชา ความคิดเห็นเกี่ยวกับส่วนประกอบของทักษะการทำงานในเรื่องความรู้ที่จะกล่าวถึงในที่นี้ คือ อันดับความสำคัญของความรู้ในการทำงาน (ตาราง

ที่ ข.5) ระดับของความรู้ในการทำงาน (ตารางที่ ข.6) และความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ในการทำงาน (ตารางที่ ข.7) ผลการวิจัยมีดังนี้

ข้อมูลในตารางที่ ข.5 แสดงว่าความรู้ที่ใช้ในการทำงานที่ลูกจ้างเห็นว่ามีความสำคัญเป็นอันดับแรก ได้แก่ การพูด การสนทนา และการซักถาม (ร้อยละ 26.1) การประสานงาน (ร้อยละ 19.1) การฟัง (ร้อยละ 12.7) และการคิดวิเคราะห์ปัญหา การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ (ร้อยละ 12.5) ในขณะที่ข้อมูลในตารางที่ ข.6 แสดงว่าในกลุ่มลูกจ้างที่ระบุว่าตนมีความรู้ในเรื่องนั้นๆ ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าตนมีความรู้ในระดับปานกลางเกี่ยวกับการพูด การสนทนา และการซักถาม (ร้อยละ 67.3) การเขียน (ร้อยละ 59.7) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ร้อยละ 58.5) การคิดอย่างมีเหตุผลและมีวิจารณญาณ (ร้อยละ 52.6) และการคิดวิเคราะห์ปัญหา การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ (ร้อยละ 52.1) มีข้อน่าสังเกต คือ ลูกจ้างที่ตอบข้อคำถามเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์มีเพียง 310 ราย และผู้ที่ตอบข้อคำถามเกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษมีเพียง 380 รายจากกรณีตัวอย่างทั้งหมด 833 ราย แสดงนัยว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ในเรื่องการใช้คอมพิวเตอร์และในเรื่องการใช้ภาษาอังกฤษ

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ในการทำงานดังปรากฏในตารางที่ ข.7 นั้น พบว่าลูกจ้างเกือบทั้งหมดเห็นว่าตนมีความรู้เกี่ยวกับงานที่กำลังทำอยู่และมีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานและกฎระเบียบต่างๆ ของหน่วยงานที่ทำอยู่เป็นอย่างดี คือ ร้อยละ 92.3 และร้อยละ 92.2 ตามลำดับรองลงไป คือ ผู้ที่เห็นว่าตนมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานเป็นอย่างดี (ร้อยละ 70.7) แต่ในขณะที่เดียวกัน ผู้ที่เห็นว่าตนไม่รู้ว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างไรกลับมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 85.8 และมีข้อน่าสังเกต คือ ลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 94.9) ไม่ได้หาความรู้เกี่ยวกับงานเพิ่มเติมเพื่อที่จะทำงานให้ได้คุณภาพ และลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 76.1) ก็ไม่เชื่อว่าหากตนมีการศึกษาที่สูงขึ้นจะทำให้สามารถทำงานได้ดีขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 58.4) เห็นว่างานที่ตนรับผิดชอบอยู่นี้ไม่ต้องใช้ความรู้อะไรก็ทำได้สำเร็จ

4.1.4.2 ทักษะ

ส่วนประกอบอีกประการหนึ่งของทักษะการทำงาน คือ ทักษะ ซึ่งหมายถึงการมีความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนด และปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามมาตรฐานเวลาที่กำหนด ความคิดเห็นเกี่ยวกับส่วนประกอบของทักษะการทำงานในเรื่องทักษะที่จะกล่าวถึงในที่นี้ คือ ระดับของทักษะในการทำงาน (ตารางที่ ข.8) และความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในการทำงาน (ตารางที่ ข.9) ผลการวิจัยมีดังนี้

ข้อมูลในตารางที่ ข.8 แสดงระดับของทักษะหรือความสามารถในการทำงานของลูกจ้าง ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าตนมีทักษะในระดับใช้ได้ดีในเรื่องการให้บริการ (ร้อยละ 79.3) การทำงานเป็นกลุ่ม (ร้อยละ 77.1) การจูงใจและการสร้างความเชื่อถือให้ผู้รับบริการ (ร้อยละ 74.1) การแสวงหา การทราบความต้องการ และการสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ (ร้อยละ 73.8) การ

ประสานงาน (ร้อยละ 70.7) การฟัง (ร้อยละ 67.1) การสอนวิธีทำงานหรือนิทรรศการแก่ผู้อื่น (ร้อยละ 63.3) การกำหนดเป้าหมายในการทำงานล่วงหน้า (ร้อยละ 56.6) การคิดอย่างมีเหตุผลและมีวิจารณ์ญาณ (ร้อยละ 53.2) การจัดการด้านการเงิน (ร้อยละ 52.5) การดูแลแบบและการเลียนแบบ (ร้อยละ 52.1) และการบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ (ร้อยละ 52.1) การคิดวิเคราะห์ปัญหา การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ (ร้อยละ 51.3) และการพูด การสนทนา และการซักถาม (ร้อยละ 50.2) นอกจากนี้ ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าตนมีทักษะในระดับใช้ได้ปานกลางในเรื่องการใช้ภาษาอังกฤษ (ร้อยละ 71.4) การบริหารจัดการ (ร้อยละ 54.3) การจัดการความขัดแย้งในหน่วยงาน (ร้อยละ 53.5) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ร้อยละ 53.4) การเขียน (ร้อยละ 52.8) และการคำนวณ (ร้อยละ 52.6) มีข้อสังเกตคือ ลูกจ้างที่ตอบข้อคำถามเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์มีเพียง 284 ราย และผู้ที่ตอบข้อคำถามเกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษมีเพียง 332 รายจากกรณีตัวอย่างทั้งหมด 833 ราย แสดงนัยว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีทักษะในเรื่องการใช้คอมพิวเตอร์และในเรื่องการใช้ภาษาอังกฤษ

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะหรือความสามารถในการทำงานดังปรากฏในตารางที่ ข.9 นั้น พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 54.0) เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าตนทำงานได้ด้วยความปลอดภัย รองลงไป คือ ผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าตนสามารถเลือกใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ หรือเครื่องจักรในการทำงานได้อย่างถูกต้อง (ร้อยละ 52.3) และสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามขั้นตอนการทำงาน (ร้อยละ 50.4) ในขณะเดียวกัน ลูกจ้างที่เห็นด้วยว่าตนเคยได้รับเลือกให้เป็นผู้สอนหรือสาธิตงานให้แก่เพื่อนร่วมงานมีสัดส่วนสูงที่สุด คือ ร้อยละ 64.1 รองลงไป คือ ผู้ที่เห็นด้วยว่างานที่ตนสามารถทำให้หัวหน้างาน/นายจ้างพอใจเสมอ (ร้อยละ 52.8) ตนทำงานโดยสามารถประหยัดวัสดุอุปกรณ์การทำงานให้แก่หน่วยงานได้เป็นอย่างดี (ร้อยละ 50.6) แม้ไม่มีการสอนวิธีการทำงาน ตนก็สามารถทำงานจนลุล่วงได้ (ร้อยละ 50.3) และตนมักทำงานแล้วเสร็จด้วยความประณีตสวยงามและมีคุณภาพ (ร้อยละ 50.1) ส่วนลูกจ้างที่ประสบปัญหาในการทำงานแล้วปล่อยเลยตามเลยมีสัดส่วนต่ำมาก คือ มีผู้ที่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อคำถามดังกล่าวเพียงร้อยละ 2.0 และร้อยละ 0.1 ตามลำดับ

4.1.4.3 ทักษะคติ

ส่วนประกอบประการสุดท้ายของทักษะการทำงาน คือ ทักษะคติ ซึ่งหมายถึงการมีความคิดเห็น จิตสำนึก หรือลักษณะนิสัยในการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสม ความคิดเห็นเกี่ยวกับส่วนประกอบของทักษะการทำงานในเรื่องทักษะคติที่จะกล่าวถึงในที่นี้ คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะคติในการทำงาน (ตารางที่ ข.10) ลูกจ้างส่วนใหญ่มีทักษะคติที่ดีต่อการทำงาน กล่าวคือ ประมาณ 4 ใน 5 ของลูกจ้างเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าคนทำงานควรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (ร้อยละ 81.5) คนทำงานที่ดีควรมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถหลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่งที่ไม่จำเป็น (ร้อยละ 81.4) การเรียนรู้ไม่มีวันสิ้นสุด (ร้อยละ 80.1) คนทำงานควรสุภาพกับทุกคนในหน่วยงาน ไม่ว่าเขาจะอยู่ในตำแหน่งอะไร (ร้อยละ 79.5) ความขยันหมั่นเพียรสำคัญสำหรับการอยู่รอดในอาชีพ (ร้อยละ

78.9) และบุคคลที่ซื่อสัตย์สุจริตควรได้รับการยกย่อง (ร้อยละ 77.2) มีข้อน่าสังเกต คือ ผู้ที่เห็นว่าการสำเร็จในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับดวงมากกว่าความสามารถมีส่วนต่ำมาก กล่าวคือ มีผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อคำถามดังกล่าวเพียงร้อยละ 6.8 และร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

สำหรับความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับทักษะการทำงานที่เป็นที่ต้องการในอนาคตนั้น พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าความรู้ในการทำงานที่เป็นที่ต้องการในอนาคต ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำโดยตรง ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ (เช่น คอมพิวเตอร์) และความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ส่วนทักษะหรือความสามารถในการทำงานที่เป็นที่ต้องการในอนาคต ได้แก่ ทักษะเกี่ยวกับงานที่ทำโดยตรง และทักษะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ สำหรับทัศนคติหรือจิตสำนึกที่เป็นที่ต้องการในอนาคต ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ และความขยัน นอกจากนี้ ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าตนมีโอกาที่จะได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเพิ่มขึ้นในอนาคต

4.1.5 ความต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน

หัวข้อนี้กล่าวถึงความต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน โดยนำเสนอข้อเท็จจริงและความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับความต้องการและเวลาที่ต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน ความสามารถจ่ายค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทักษะการทำงาน และผู้ที่สมควรจ่ายค่าใช้จ่ายดังกล่าว ตลอดจนสิ่งที่ต้องการในการพัฒนาทักษะการทำงาน (ดังปรากฏในตารางที่ ข.11 และตารางที่ ข.12) มีรายละเอียดดังนี้

ความต้องการและเวลาที่ต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน ลูกจ้างเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 92.3) ต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน โดยในกลุ่มลูกจ้างที่ต้องการพัฒนาทักษะการทำงานนั้น พบว่าผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะการทำงานนอกเวลาทำงานในวันเสาร์และวันอาทิตย์มีสัดส่วนสูงที่สุด คือ ร้อยละ 39.6 รองลงไป คือ ผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะการทำงานในวันที่ได้หยุด เช่น วันหยุดประจำปี หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ (ร้อยละ 24.5) ในเวลาทำงาน (ร้อยละ 23.7) และนอกเวลาทำงานในวันจันทร์ถึงวันศุกร์ (ร้อยละ 11.1) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 1.2 กล่าวว่าแล้วแต่จะจัดให้ในวันใดก็ได้

ความสามารถจ่ายค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทักษะการทำงาน ในกลุ่มลูกจ้างที่ต้องการพัฒนาทักษะการทำงานนั้น พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63.7) มีความสามารถจ่ายค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทักษะการทำงานได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อสอบถามลูกจ้างทั้งหมด พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 56.5) มีความเห็นว่านายจ้างควรเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทักษะการทำงาน รองลงไป คือ รัฐ (ร้อยละ 29.9) และมีเพียงร้อยละ 10.8 ที่เห็นว่าตนควรเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทักษะการทำงาน

เนื้อหาที่ต้องการในการพัฒนาทักษะการทำงาน สำหรับเนื้อหาที่ต้องการในการพัฒนาทักษะการทำงานดังปรากฏในตารางที่ ข.12 นั้น พบว่ากว่า 4 ใน 5 ของลูกจ้างที่ต้องการพัฒนาทักษะการทำงานต้องการได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานในเรื่องต่อไปนี้ คือ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานอย่างถูกต้อง (ร้อยละ 85.6) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน (ร้อยละ 85.3) และความปลอดภัย

ในการทำงาน (ร้อยละ 84.0) สิ่งที่ต้องการในระดับรองลงไป คือ การติดต่อสื่อสาร (ร้อยละ 76.2) ภาษาศาสตร์ (ร้อยละ 72.8) เทคโนโลยี พลังงาน และสิ่งแวดล้อม (ร้อยละ 74.4) และคอมพิวเตอร์ (ร้อยละ 64.2) มีข้อน่าสังเกต คือ มีผู้ต้องการได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานในเรื่องวิชาชีพและวิชาการ เพียงร้อยละ 12.1

4.1.6 การรู้จักหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงาน

ลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 56.2) รู้จักหน่วยงานในจังหวัดน่านที่ให้การฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะการทำงาน (ตารางที่ ข.13) เมื่อศึกษาในรายละเอียดพบว่าหน่วยงานที่ลูกจ้างระบุชื่อได้ คือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มฮักเมืองน่าน และศูนย์ส่งเสริมอาชีพสตรีแสงเดือน (2 หน่วยงานหลังเป็นองค์กรพัฒนาเอกชน) โดยลูกจ้างอีกส่วนหนึ่งระบุได้เพียงว่าเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือกลุ่มแม่บ้านต่างๆ เป็นต้น นอกจากนี้ ลูกจ้างที่รู้จักหน่วยงานในจังหวัดน่านที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 65.6) เห็นว่ายังมีหน่วยงานเหล่านี้ไม่เพียงพอต่อความต้องการ

4.1.7 ข้อเท็จจริงและความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการพัฒนาทักษะการทำงาน

หัวข้อนี้กล่าวถึงข้อเท็จจริงและความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานทั้งอย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ (ดังปรากฏในตารางที่ ข.14) มีรายละเอียดดังนี้

การพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการ ลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 66.5) เคยได้รับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการเพิ่มเติมภายหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว โดยในจำนวนนี้ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 65.7) ได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานน้อยกว่า 6 ครั้ง รองลงไป คือ ผู้ที่ได้รับการพัฒนาทักษะการทำงาน 6-10 ครั้ง (ร้อยละ 15.2) และ 16-20 ครั้ง (ร้อยละ 3.4) เป็นที่น่าสังเกตว่ามีลูกจ้างที่ได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานมากกว่า 20 ครั้ง ถึงร้อยละ 2.7

สาเหตุของการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการ ในกลุ่มลูกจ้างที่เคยได้รับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการนั้น พบว่าเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 97.3) ให้เหตุผลของการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการว่าเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รองลงไป คือ เพื่อรับการถ่ายทอดเทคโนโลยี (ร้อยละ 62.0) เพื่อให้รับผิดชอบงานระดับสูงขึ้นได้ (ร้อยละ 53.3) และเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือ (ร้อยละ 52.8) มีลูกจ้างเพียงส่วนน้อยที่ให้เหตุผลของการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการว่าเพื่อสมัครงานหรือเพื่อเปลี่ยนงาน (ร้อยละ 7.6 และร้อยละ 2.2 ตามลำดับ)

ความพอใจกับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการ ลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 89.2) ที่เคยได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการมีความพอใจกับการฝึกอบรม ทั้งนี้อาจ

เนื่องจากประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะการทำงาน สำหรับลูกจ้างที่ไม่พอใจกับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการ ซึ่งมีเพียงร้อยละ 10.8 นั้น พบว่าสาเหตุที่สำคัญที่สุด คือ มีการจัดน้อยเกินไป ควรจัดบ่อยกว่านี้ (ร้อยละ 44.1) รองลงไป คือ มีการฝึกปฏิบัติน้อย (ร้อยละ 25.4) ไม่ตรงกับความต้องการ (ร้อยละ 22.0) ไม่มีการติดตามประเมินผล (ร้อยละ 6.8) และมีผู้เข้าฝึกอบรมมากเกินไป (ร้อยละ 1.7)

ปัญหาและอุปสรรคของการจัดการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการ ในกลุ่มลูกจ้างที่เคยได้รับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการนั้น พบว่าส่วนใหญ่ (ร้อยละ 58.8) เห็นว่าปัญหาและอุปสรรคของการจัดการพัฒนาทักษะการทำงาน คือ ระยะเวลาในการฝึกอบรมค่อนข้างจำกัด รองลงไป คือ เนื้อหาในการอบรมน้อยและ/หรือยากเกินไป (ร้อยละ 37.6) สถานที่ฝึกอบรมคับแคบ (ร้อยละ 20.9) และวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ (ร้อยละ 19.2) ตลอดจนวิทยากรและครูฝึก และเอกสารไม่เพียงพอ (ร้อยละ 14.3 เท่ากัน) และระยะทางระหว่างที่พักกับสถานที่ฝึกอบรมห่างไกลเกินไป (ร้อยละ 11.0)

สาเหตุที่ไม่เคยได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการ ในกลุ่มลูกจ้างจำนวน 279 รายที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการนั้น พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 57.0) ให้เหตุผลว่าเป็นเพราะไม่มีเวลาเข้ารับการฝึกอบรม รองลงไป คือ ไม่ทราบว่ามีการฝึกอบรม (ร้อยละ 51.3) และเหนื่อยเนื่องจากการทำงาน (ร้อยละ 27.8) เป็นที่น่าสังเกตว่าลูกจ้างที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการจำนวนหนึ่ง (ร้อยละ 14.1) ให้เหตุผลว่าเป็นเพราะหน่วยงานหรือสถานประกอบการไม่สนับสนุน

การพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ ลูกจ้างเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 98.1) เคยได้รับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ โดยในจำนวนนี้ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 89.2) ได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานจากหัวหน้างาน รองลงไป คือ เพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 81.4) และสื่อมวลชน (ร้อยละ 18.4)

โดยเหตุที่ข้อเท็จจริงและความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับการได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานที่น่าเสนอข้างต้นเป็นการพรรณนาข้อมูล ซึ่งทำให้ไม่เห็นภาพความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์เพิ่มเติมด้วยตารางไขว้ (ตารางที่ 14.1 ถึงตารางที่ 14.6) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ และเพื่อค้นหาว่าลูกจ้างหรือแรงงานที่มีคุณลักษณะใดบ้างที่ควรได้รับความสนใจจากสถานประกอบการ รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐ ในการพัฒนาทักษะการทำงานเพิ่มเติม ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงมีสัดส่วนของผู้ที่ไม่เคยได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานทั้งอย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ ข.14.1) และลูกจ้างที่มีอายุน้อยกว่ามีสัดส่วนของผู้ที่ไม่เคยได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการสูงกว่าลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า (ตารางที่ ข.14.2) กล่าวคือ ลูกจ้างที่มีอายุ 15-29 ปีมีสัดส่วนของผู้ที่ไม่เคยได้รับการพัฒนา

ทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการสูงกว่าลูกจ้างที่มีอายุ 30-44 ปี และตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 45.2 เปรียบเทียบกับร้อยละ 27.8 และร้อยละ 22.2 ตามลำดับ) แต่สำหรับการได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ กลับพบว่าลูกจ้างที่มีอายุแตกต่างกันมีสัดส่วนของผู้ที่ไม่เคยได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ ไม่แตกต่างกัน

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานกับการศึกษา (ตารางที่ ข.14.3) พบว่าลูกจ้างที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มีสัดส่วนของผู้ที่ไม่เคยได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานทั้งอย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการสูงกว่าลูกจ้างที่จบการศึกษาระดับอื่นๆ ในส่วนของรายได้ (ตารางที่ ข.14.4) พบว่าลูกจ้างที่มีรายได้น้อยกว่ามีสัดส่วนของผู้ที่ไม่เคยได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการสูงกว่าลูกจ้างที่มีรายได้สูงกว่า ในขณะที่ลูกจ้างที่มีรายได้แตกต่างกันมีสัดส่วนของผู้ที่ไม่เคยได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ ไม่แตกต่างกัน

ลูกจ้างในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอาชีพด้านบริการ มีสัดส่วนของผู้ที่ไม่เคยได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการสูงกว่าลูกจ้างในกลุ่มอาชีพกลุ่มอื่นๆ (ตารางที่ ข.14.5) รองลงไปคือ ลูกจ้างในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิต ผู้ปฏิบัติงานอาชีพเกี่ยวกับการค้า ผู้ปฏิบัติงานอาชีพเสมียนและพนักงาน และผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพและวิชาการ ตามลำดับ ในขณะที่ลูกจ้างในแต่ละกลุ่มอาชีพมีสัดส่วนของผู้ที่ไม่เคยได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการใกล้เคียงกัน ในส่วนของสถานภาพการทำงาน (ตารางที่ ข.14.6) พบว่ามีผลต่อการได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการอย่างมาก โดยลูกจ้างที่เป็นลูกจ้างเอกชนมีสัดส่วนของผู้ที่ไม่เคยได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการสูงกว่าลูกจ้างในกลุ่มอื่นๆ อย่างมาก แต่สำหรับการได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ พบว่าลูกจ้างที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีสัดส่วนของผู้ที่ไม่เคยได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการใกล้เคียงกัน

ข้อค้นพบในส่วนนี้แสดงนัยว่าลูกจ้างหรือแรงงานที่ไม่เคยได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการมีสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง แต่ลูกจ้างหรือแรงงานที่ควรได้รับความสนใจเป็นพิเศษจากสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐในการพัฒนาทักษะการทำงานเพิ่มเติม ได้แก่ ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ผู้ที่มีการศึกษาดำรงระดับมัธยมศึกษา ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 3,458 บาท ผู้ที่ปฏิบัติงานอาชีพด้านบริการ การผลิต และการค้า และผู้ที่เป็นลูกจ้างเอกชน

4.1.8 การส่งเสริมการจัดหางานของสถานประกอบการ

การรับรู้ของลูกจ้างเกี่ยวกับแนวทางและรูปแบบการส่งเสริมการจัดหางานของสถานประกอบการย่อมมีผลต่อความคิดเห็นและความร่วมมือของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการทำงาน เมื่อพิจารณาการรับรู้ของลูกจ้างเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมการจัดหางานของนายจ้างหรือสถานประกอบการ (ตารางที่ ข.15) พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 78.2) รับรู้ว่าสถานประกอบการที่ตนทำงานอยู่มีรูปแบบการส่งเสริมการจัดหางาน คือ การปิดป้ายประกาศไว้หน้าหน่วยงาน

รองลงไป คือ การให้คนงานบอกต่อๆ กันไป (ร้อยละ 68.5) และการประกาศผ่านสื่อมวลชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิทยุกระจายเสียง (ร้อยละ 56.4) ในขณะที่ลูกจ้างเพียงส่วนน้อยรับรู้ว่าสถานประกอบการที่ตนทำงานอยู่มีการส่งเสริมการจัดหางานโดยการส่งจดหมายเวียนแจ้งไปตามหน่วยงานต่างๆ เช่น สำนักงานจัดหางานจังหวัด ศาลากลาง หรือเทศบาล (ร้อยละ 39.1) การร่วมออกงานวันนัดพบแรงงาน (ร้อยละ 27.7) และการแจ้งผ่านสถานศึกษาหรืออาจารย์ (ร้อยละ 22.9)

4.1.9 การสร้างงานที่มีคุณภาพของสถานประกอบการ

การสร้างงานที่มีคุณภาพอาจเกิดจากการรับนวัตกรรม เช่น การเปลี่ยนแปลงวิธีทำงาน และการรับเทคโนโลยี อุปกรณ์ และเครื่องมือใหม่ๆ ในการทำงาน หรืออาจเกิดจากการส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงาน หัวข้อนี้กล่าวถึงการรับรู้ของลูกจ้างเกี่ยวกับการสร้างงานที่มีคุณภาพของสถานประกอบการโดยการรับนวัตกรรมและโดยการส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงาน ตลอดจนรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงานของสถานประกอบการ และปัญหาในด้านทักษะการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

ลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 79.1) ระบุว่าหน่วยงานหรือสถานประกอบการที่ตนทำงานอยู่มีการสร้างงานที่มีคุณภาพโดยการรับนวัตกรรม (ตารางที่ ข.16) และมีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ระบุว่าไม่มีหรือไม่ทราบ (ร้อยละ 17.3 และร้อยละ 3.6 ตามลำดับ) นอกจากนี้ ลูกจ้างเกือบทั้งหมดระบุว่าหน่วยงานหรือสถานประกอบการที่ตนทำงานอยู่มีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงาน โดยลูกจ้างที่ระบุว่าหน่วยงานหรือสถานประกอบการที่ตนทำงานอยู่มีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงานทั้งอย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการมีสัดส่วนสูงที่สุด คือ ร้อยละ 75.8 รองลงไป คือ ผู้ที่ระบุว่ามีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ (ร้อยละ 21.6) และอย่างเป็นทางการ (ร้อยละ 1.6) สำหรับรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงานของสถานประกอบการ (ตารางที่ ข.17) พบว่าลูกจ้างเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 95.6) ระบุว่าหน่วยงานหรือสถานประกอบการที่ตนทำงานอยู่มีรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงานโดยการให้หัวหน้างานหรือนายจ้างเป็นผู้สอน รองลงไป คือ การให้เพื่อนร่วมงานเป็นผู้สอน (ร้อยละ 84.0) การส่งไปรับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกทั้งที่เป็นหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานภาคเอกชน (ร้อยละ 61.2) การส่งไปดูงาน (ร้อยละ 51.9) การใช้สื่อต่างๆ และห้องสมุด (ร้อยละ 35.9) การสนับสนุนให้ลาไปศึกษาต่อ (ร้อยละ 29.4) และการจัดตั้งฝ่ายหรือศูนย์ฝึกอบรมภายในหน่วยงาน (ร้อยละ 25.1) ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับข้อมูลในตารางที่ ข.18 ที่แสดงว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 59.2) เห็นว่าหน่วยงานหรือสถานประกอบการที่ตนทำงานอยู่ไม่มีปัญหาในด้านทักษะการทำงานของลูกจ้าง ทั้งนี้ น่าจะเป็นผลมาจากการที่หน่วยงานหรือสถานประกอบการมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงานให้แก่ลูกจ้างทั้งอย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ

4.1.10 การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสของสถานประกอบการ

การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสบปัญหาสังคม คนยากจน สตรี เด็ก คนชรา และผู้พิการ เป็นนโยบายแรงงานที่สำคัญ ซึ่งหน่วยงานภาครัฐมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง แต่สถานประกอบการก็สามารถให้ความร่วมมือและช่วยเหลือได้ โดยการจ้างงานบุคคลเหล่านี้หรือโดยการบริจาคเงินหรือสิ่งของช่วยเหลือ สำหรับการส่งเสริมการจ้างงานผู้ด้อยโอกาสของสถานประกอบการ (ตารางที่ ข.19) พบว่าลูกจ้างเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 94.8) เห็นว่าหน่วยงานหรือสถานประกอบการที่ตนทำงานอยู่ไม่ส่งเสริมการจ้างงานผู้ด้อยโอกาส และมีเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 1.6) เท่านั้นที่เห็นว่าสถานประกอบการที่ตนทำงานอยู่ส่งเสริมการจ้างงานผู้ด้อยโอกาส

4.1.11 สวัสดิการและการสร้างหลักประกันของสถานประกอบการ

ในขณะที่ยกดำเนินการวิจัยนี้ พระราชบัญญัติประกันสังคมใช้บังคับเฉพาะสถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวน 10 คนขึ้นไป และลูกจ้างส่วนใหญ่ได้สมัครเป็นสมาชิกประกันสังคมแล้ว ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับข้อเท็จจริงและความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการและการสร้างหลักประกันในการทำงาน การหยุดงานที่ได้รับค่าจ้าง และการสร้างหลักประกันอื่นๆ ของสถานประกอบการ ซึ่งครอบคลุมกรณีที่ประกันสังคมให้การคุ้มครองด้วย เพื่อที่จะทราบว่าลูกจ้างรับรู้สิทธิของผู้เอาประกันหรือไม่ และสถานประกอบการช่วยเหลือลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกประกันสังคมหรือไม่

สวัสดิการและการสร้างหลักประกันในการทำงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานหรือสถานประกอบการที่ตนทำงานอยู่มีสวัสดิการหรือการสร้างหลักประกันในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี (ตารางที่ ข.20) กล่าวคือ ประมาณ 4 ใน 5 ของลูกจ้างเห็นว่าสถานประกอบการมีสวัสดิการหรือการสร้างหลักประกันในกรณีเสียชีวิต (ร้อยละ 85.4) กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย (ร้อยละ 85.1) กรณีสงเคราะห์บุตร (ร้อยละ 83.0) กรณีคลอดบุตร (ร้อยละ 82.2) และกรณีทุพพลภาพ (ร้อยละ 78.0) รองลงไป คือ ผู้ที่เห็นว่าสถานประกอบการมีสวัสดิการหรือการสร้างหลักประกันในด้านนันทนาการ (ร้อยละ 61.6) เงินโบนัส/ตะแฉะ (ร้อยละ 61.0) การตรวจสอบสุขภาพประจำปี (ร้อยละ 59.8) กรณีชราภาพ (ร้อยละ 57.5) กรณีเลิกจ้าง (ร้อยละ 50.9) และด้านเสื้อผ้า (ร้อยละ 50.1)

การหยุดงานโดยได้รับค่าจ้าง ลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 78.6) ได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย (ตารางที่ ข.21) รองลงไป คือ ผู้ที่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดนักขัตฤกษ์ (ร้อยละ 78.3) วันลาคลอด (ร้อยละ 69.0) วันลาพักร้อน (ร้อยละ 57.4) และวันลากิจ (ร้อยละ 54.5) ส่วนผู้ที่ระบุว่าได้รับค่าจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารมีสัดส่วนต่ำที่สุด คือ ร้อยละ 11.6 ทั้งนี้ ที่โดยข้อเท็จจริงแล้ว ชายไทยสามารถลาไปรับราชการทหารได้ปีหนึ่งไม่เกิน 60 วัน โดยได้รับค่าจ้าง แต่ลูกจ้างชายส่วนใหญ่กลับไม่มีความรู้ในเรื่องนี้

การสร้างหลักประกันอื่นๆ จากข้อมูลในตารางที่ ข.22 ซึ่งแสดงความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับการดำเนินการของนายจ้างหรือสถานประกอบการในกรณีที่ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุในการ

ทำงานจนทำงานได้ไม่เหมือนเคย พบว่าลูกจ้างมีความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน กล่าวคือ ร้อยละ 36.6 ของลูกจ้างเห็นว่านายจ้างจะไม่ให้ออกจากงาน และร้อยละ 31.0 ของลูกจ้างเห็นว่านายจ้างจะให้ออกจากงาน ในขณะที่ร้อยละ 32.2 ของลูกจ้างไม่ทราบว่านายจ้างจะดำเนินการอย่างไรสำหรับการได้รับเงินตอบแทนเมื่อลาออกจากการงานนั้น พบว่าลูกจ้างที่ไม่ได้รับเงินตอบแทนเมื่อลาออกจากการงานมีสัดส่วนสูงที่สุด คือ ร้อยละ 41.3 รองลงไป คือ ลูกจ้างที่ได้รับเงินตอบแทน (ร้อยละ 36.0) ได้รับเงินสะสม (ร้อยละ 11.9) และได้รับทั้งเงินสะสมและเงินตอบแทน (ร้อยละ 3.1) ส่วนผู้ที่ไม่ทราบว่าตนจะได้รับเงินตอบแทนหรือไม่ มีอยู่ร้อยละ 7.2

4.1.12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพ

หัวข้อนี้พิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพ ตลอดจนความตั้งใจเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน สาเหตุที่จะไม่ทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และปัญหาสำคัญของการทำงานดังปรากฏในตารางที่ ข.23 มีรายละเอียดดังนี้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพ ลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 84.8) มีความเห็นว่าอาชีพที่ตนทำอยู่เป็นอาชีพที่ให้ประสบการณ์การทำงานมาก รองลงไป คือ ผู้ที่เห็นว่าอาชีพที่ตนทำอยู่เป็นอาชีพที่ทำให้ได้พบปะผู้คนจำนวนมาก (ร้อยละ 76.5) เป็นอาชีพที่มั่นคง (ร้อยละ 42.4) เป็นอาชีพที่จำเป็นต้องทำเพราะหาอาชีพอื่นไม่ได้ (ร้อยละ 38.8) และเป็นอาชีพที่รายได้ดี (ร้อยละ 35.7) ส่วนผู้ที่เห็นว่าอาชีพที่ตนทำอยู่เป็นอาชีพที่อันตรายหรือน่าเบื่อมีสัดส่วนต่ำมาก คือ ร้อยละ 2.3

ความตั้งใจเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 67.8) ตั้งใจว่าจะทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันตลอดไป รองลงไป คือ ผู้ที่ตั้งใจว่าจะไม่ทำ (ร้อยละ 29.7) และไม่แน่ใจว่าจะทำตลอดไปหรือไม่ (ร้อยละ 2.5)

สาเหตุที่จะไม่ทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ในกลุ่มลูกจ้างที่ไม่ได้ตั้งใจว่าจะทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันตลอดไป ซึ่งมีจำนวน 268 รายนั้น พบว่าลูกจ้างที่ระบุว่าสาเหตุสำคัญที่จะไม่ทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันตลอดไปคือรายได้น้อยและต้องการมีกิจการของตนเองมีสัดส่วนเท่ากัน คือ ร้อยละ 22.4 รองลงไป คือ ต้องการงานที่ดีกว่านี้ (ร้อยละ 17.5) เป็นงานที่ไม่มั่นคง (ร้อยละ 15.3) และเป็นงานที่หนักหรือเหนื่อย (ร้อยละ 11.6) ส่วนที่เหลืระบุว่าต้องการเรียนต่อ (ร้อยละ 6.7) เป็นงานที่เสี่ยงอันตราย (ร้อยละ 3.0) และเป็นงานที่ไม่ถนัด (ร้อยละ 0.4)

ปัญหาสำคัญของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 54.0) เห็นว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่มีปัญหา แต่ในกลุ่มลูกจ้างที่เห็นว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีปัญหา นั้น ผู้ที่ระบุว่าปัญหาสำคัญคือการถูกดำเนินเรื่องงานมีสัดส่วนสูงที่สุด คือ ร้อยละ 56.1 รองลงไป คือ ปัญหาในด้านค่าจ้างหรือรายได้ (ร้อยละ 46.2) เพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 23.8) ความปลอดภัยในการทำงาน (ร้อยละ 20.4) และความไม่มั่นคงในการทำงาน (ร้อยละ 18.8) ส่วนผู้ที่ระบุว่าปัญหาสำคัญคือสภาพแวดล้อมในการทำงานมีสัดส่วนต่ำมาก คือ ร้อยละ 1.3

4.1.13 การสื่อสารเพื่อการพัฒนาทักษะการทำงาน

การสื่อสารเพื่อการพัฒนาทักษะการทำงานที่นำมาพิจารณาในที่นี้ประกอบด้วยการเปิดรับสารเกี่ยวกับงานและการพัฒนาทักษะการทำงาน และสื่อที่ต้องการให้เผยแพร่สาร มีรายละเอียดดังนี้

ในส่วนของการเปิดรับสารเกี่ยวกับงานและการพัฒนาทักษะการทำงาน (ตารางที่ ข.24) พบว่าลูกจ้างที่เปิดรับสารเกี่ยวกับงานและการพัฒนาทักษะการทำงานทุกวันจากเพื่อนร่วมงานและจากสื่อวิทยุโทรทัศน์มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 31.8 และร้อยละ 31.5 ตามลำดับ รองลงไป คือ ผู้ที่เปิดรับสารจากวิทยุกระจายเสียง (ร้อยละ 20.8) และบุคคลในครอบครัว (ร้อยละ 11.9) ส่วนลูกจ้างที่ไม่เคยเปิดรับสารเกี่ยวกับงานและการพัฒนาทักษะการทำงานจากสื่อวิทยุโทรทัศน์หรือวารสารมีสัดส่วนสูงที่สุด คือ ร้อยละ 43.6 รองลงไป คือ ผู้ที่ไม่เคยเปิดรับสารจากเพื่อนบ้าน (ร้อยละ 30.8) ญาติ (ร้อยละ 21.2) และสื่อหนังสือพิมพ์ (ร้อยละ 20.4) มีข้อสังเกต คือ ในกลุ่มลูกจ้างที่เปิดรับสารจากสื่ออื่นๆ ได้แก่ เสียงตามสาย แผ่นป้ายโฆษณา และอินเทอร์เน็ตนั้น แม้จะมีสัดส่วนของการเปิดรับแตกต่างกันไป แต่สื่อทั้ง 3 ประเภทดังกล่าวก็เป็นสื่อที่ระบุโดยลูกจ้าง สำหรับสื่อที่ต้องการให้เผยแพร่สารเกี่ยวกับงานและการพัฒนาทักษะการทำงาน (ตารางที่ ข.25) พบว่าสื่อที่ลูกจ้างต้องการให้เผยแพร่สารเกี่ยวกับงานและการพัฒนาทักษะการทำงานมากที่สุด คือ สื่อวิทยุโทรทัศน์ (ร้อยละ 44.7) รองลงไป คือ วิทยุกระจายเสียง (ร้อยละ 21.7) และหนังสือพิมพ์ (ร้อยละ 14.7) เมื่อศึกษาในรายละเอียดพบว่าสิ่งที่ลูกจ้างต้องการให้เผยแพร่ คือ หน่วยงานและกำหนดการต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงาน และรายละเอียดเกี่ยวกับงานอาชีพต่างๆ และแนวทางการฝึกฝนตนเอง ตลอดจนกฎระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างหรือแรงงาน

4.1.14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดน่าน

ในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดน่าน (ตารางที่ ข.26) พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 73.0) มีความเห็นว่าจังหวัดน่านน่าจะพัฒนาเศรษฐกิจไปในทิศทางของการท่องเที่ยว รองลงไป คือ ผู้ที่เห็นว่าจังหวัดน่านน่าจะพัฒนาเศรษฐกิจไปในทิศทางของการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร (ร้อยละ 56.9) อุตสาหกรรมการผลิต (ร้อยละ 37.1) การบริการ (ร้อยละ 15.4) และการค้าชายแดน (ร้อยละ 9.8)

จากที่กล่าวมาทั้งหมดในส่วนของกลุ่มลูกจ้างของสถานประกอบการ อาจสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างลูกจ้างมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการทำงานเป็นอย่างดี กล่าวคือ ลูกจ้างส่วนใหญ่รู้ว่าบุคคลจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมในการทำงาน และทักษะการทำงานเกิดจากการทำงาน การมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการฝึกอบรม โดยลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าตนเองและสถานประกอบการควรเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาทักษะการทำงาน

สำหรับความรู้ที่ใช้ในการทำงานนั้น กลุ่มลูกจ้างเห็นว่าความรู้ที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกๆ คือ การพูด/การสนทนา/การซักถาม การประสานงาน การฟัง และการคิดวิเคราะห์ปัญหา/การแก้ปัญหา/การตัดสินใจ โดยลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าตนมีความรู้ในเรื่องเหล่านี้ในระดับปานกลาง ส่วนทักษะหรือความสามารถในการทำงานนั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าตนมีทักษะในระดับใช้ได้ดีในเรื่องที่เกี่ยวกับการให้บริการ การทำงานเป็นกลุ่ม และการประสานงาน นอกจากนี้ กลุ่มลูกจ้างมีทัศนคติหรือจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน กล่าวคือ ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าคนทำงานควรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถหลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่งที่ไม่จำเป็น และมีความขยันหมั่นเพียร ในส่วนของความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับทักษะการทำงานที่เป็นที่ต้องการในอนาคตนั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าความรู้ในการทำงานที่เป็นที่ต้องการในอนาคต ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำโดยตรง ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ (เช่น คอมพิวเตอร์) และความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ส่วนทักษะหรือความสามารถในการทำงานที่เป็นที่ต้องการในอนาคต ได้แก่ ทักษะเกี่ยวกับงานที่ทำโดยตรง และทักษะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ สำหรับทัศนคติหรือจิตสำนึกที่เป็นที่ต้องการในอนาคต ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ และความขยัน นอกจากนี้ ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าตนมีโอกาที่จะได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเพิ่มขึ้นในอนาคต

ในส่วนที่เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทักษะการทำงานนั้น ลูกจ้างเกือบทั้งหมดต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน โดยส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาทักษะการทำงานนอกเวลาทำงานในวันเสาร์และวันอาทิตย์ และต้องการพัฒนาทักษะการทำงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงาน กฎหมายแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่านายจ้างและรัฐควรเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทักษะการทำงาน และลูกจ้างส่วนใหญ่รู้จักหน่วยงานในจังหวัดน่านที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงาน คือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มอัยการเมืองน่าน และศูนย์ส่งเสริมอาชีพสตรีแสงเดือน แต่เห็นว่ายังมีหน่วยงานเหล่านี้ไม่เพียงพอต่อความต้องการ

ลูกจ้างส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อรับการถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อให้รับผิดชอบงานระดับสูงขึ้นได้ หรือเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยส่วนใหญ่รู้สึกพอใจกับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะการทำงาน ถึงแม้จะเห็นว่าระยะเวลาในการฝึกอบรมค่อนข้างจำกัด เนื้อหาในการฝึกอบรมน้อยและ/หรือยากเกินไป สถานที่ฝึกอบรมคับแคบ และวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนวิทยากรและเอกสารไม่เพียงพอ สำหรับผู้ที่ไม่พอใจกับการพัฒนาทักษะการทำงานนั้น สาเหตุที่สำคัญ คือ มีการจัดน้อยเกินไป มีการฝึกปฏิบัติน้อย และไม่ตรงกับความต้องการ ในส่วนของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ด้วยตารางไขว้ พบว่าลูกจ้างหรือแรงงานที่ควรได้รับความสนใจเป็นพิเศษจากสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐในการพัฒนาทักษะการทำงานเพิ่มเติม

ได้แก่ ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ผู้ที่มีการศึกษาดำรงระดับมัธยมศึกษา ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 3,458 บาท ผู้ที่ปฏิบัติงานอาชีพด้านบริการ การผลิต และการค้า และผู้ที่เป็นลูกจ้างเอกชน

กลุ่มลูกจ้างมีความเห็นว่านายจ้างและสถานประกอบการพยายามจัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานในระดับค่อนข้างดี กล่าวคือ ลูกจ้างส่วนใหญ่รับรู้ bahwaหน่วยงานหรือสถานประกอบการที่ตนทำงานอยู่มีการส่งเสริมการจัดหางานโดยการปิดป้ายประกาศไว้หน้าหน่วยงาน และมีการสร้างงานที่มีคุณภาพโดยการรับนวัตกรรมและการส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงาน แต่ไม่ส่งเสริมการจ้างงานผู้ด้อยโอกาสเท่าใดนัก ในขณะเดียวกัน ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าหน่วยงานหรือสถานประกอบการที่ตนทำงานอยู่มีสวัสดิการหรือการสร้างหลักประกันในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี และถึงแม้ว่าลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นสมาชิกประกันสังคมแล้ว แต่ก็ยังขาดความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิต่างๆ ที่ตนพึงมีพึงได้ หน่วยงานภาครัฐจึงควรมุ่งสร้างความรู้และความเข้าใจในเรื่องนี้ให้แก่แรงงานมากขึ้น

นอกจากนี้ ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอาชีพที่ตนทำอยู่เป็นอาชีพที่ให้ประสบการณ์การทำงานมาก และตั้งใจว่าจะทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันตลอดไป สำหรับการเปิดรับสารเกี่ยวกับงานและการพัฒนาทักษะการทำงานนั้น ลูกจ้างที่เปิดรับสารทุกวันจากเพื่อนร่วมงาน จากวิทยุโทรทัศน์ จากวิทยุกระจายเสียง และจากบุคคลในครอบครัว มีสัดส่วนสูงที่สุด อย่างไรก็ตาม สื่อที่ลูกจ้างต้องการให้เผยแพร่สารเกี่ยวกับงานและการพัฒนาทักษะการทำงานมากที่สุด คือ วิทยุโทรทัศน์ วิทยุกระจายเสียง และหนังสือพิมพ์ โดยสิ่งที่ต้องการให้เผยแพร่ คือ หน่วยงานและกำหนดการต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงาน และรายละเอียดเกี่ยวกับงานอาชีพต่างๆ และแนวทางการฝึกฝนตนเอง ตลอดจนกฎระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างหรือแรงงาน ส่วนทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจในอนาคตของจังหวัดน่านนั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าจังหวัดน่านควรพัฒนาเศรษฐกิจไปในทิศทางของการท่องเที่ยวและการแปรรูปผลิตผลทางการเกษตร

4.2 กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นแรงงานนอกระบบประเภทหนึ่งอยู่ในความดูแลของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มกับกรณีตัวอย่างจำนวน 8 ราย เพื่อเป็นข้อมูลเสริมสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลในส่วนนี้ประกอบด้วยลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการทำงาน ตลอดจนความต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงาน

4.2.1 ลักษณะทั่วไป

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้รับงานไปทำที่บ้าน (ตารางที่ ข.27) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้เป็นผู้หญิง 6 ราย และเป็นผู้ชาย 2 ราย มีอายุเฉลี่ย 34 ปี โดยมีอายุต่ำสุด 23 ปี และอายุสูงสุด 40 ปี ไม่มีการศึกษา 1 ราย มีการศึกษาระดับประถมศึกษา 5 ราย และระดับมัธยมศึกษา 2 ราย มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 1,862 บาท และประกอบอาชีพหลักกรรมเป็นอาชีพหลัก โดยมีการผลิตเป็นอาชีพรองหรืออาชีพเสริม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่ารายได้จากการประกอบอาชีพหลักคือกรรมมักเป็นรายได้ที่ไม่แน่นอนเพราะขึ้นอยู่กับสภาพดินฟ้าอากาศและการมีความรู้ทางการเกษตร นอกจากนี้ในบางครั้งอาชีพหลักกรรมยังสร้างปัญหาได้ ดังเช่นกรณีตัวอย่างบางรายกล่าวว่า “ทำไร่ ทำสวน ส่วนมากจะขาดทุน อย่างทำสวนส้ม ลงทุนไป ไม่ได้ผล สุดท้ายส้มก็ตาย ... การทำไร่เลื่อนลอย ทำลายป่าด้วยคนพื้นราบ น้ำท่วม ... ยาพิษ (กำจัดแมลง โรค และวัชพืชในสวน) ก็ลงมาที่ลำห้วย คนข้างล่างใช้ก็เป็นปัญหากัน” ในขณะที่รายได้จากการประกอบอาชีพรองคือการรับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งมักใช้เวลาว่างในการทำงานนั้นเป็นรายได้ที่ค่อนข้างจะแน่นอน เพราะสามารถทำได้ในทุกสภาพอากาศ ถึงแม้ว่าอาจจะมีความไม่แน่นอนในเรื่องการถูกว่าจ้าง กล่าวคือ “บางครั้งงานมันไม่เยอะ ถ้าเราจะไปทำเต่งงาน (รับจ้างทำของ) อย่างเดียว รายได้มันก็ไม่มากพอ ต้องทำการเกษตรด้วย” ในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐพยายามส่งเสริมให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มโดยมีหัวหน้ากลุ่มเป็นพี่เลี้ยงให้การดูแลและส่งเสริมอาชีพนี้โดยการจัดงานมหกรรมอาชีพต่างๆ เพื่อให้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมีโอกาสร่วมออกงานส่งเสริมสินค้า รวมถึงมีการแนะนำผู้ว่าจ้างให้เป็นครั้งคราวไป จึงทำให้กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมีงานทำในช่วงที่ว่างจากงานประจำอย่างสม่ำเสมอและทำงานเต็มเวลาจนไม่มีเวลาว่างเหลือพอที่จะทำงานได้อีก นอกจากนี้ งานที่รับจ้างทำก็เป็นที่มาของรายได้ที่ค่อนข้างจะแน่นอน และเป็นค่าจ้างที่ไม่ต่ำจนเกินไปนัก ดังที่กรณีตัวอย่างรายหนึ่งกล่าวว่า “รายได้ดีกว่า ถ้าทำไร่ทำสวน ส่วนมากเหนื่อย ร้อนด้วย รายได้น้อยกว่า แล้วก็ทำลายป่าด้วย” ดังนั้น หากพิจารณาจากรายได้ อาชีพรองหรืออาชีพเสริมในด้านการผลิตถือได้ว่าเป็นอาชีพหลักของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งรายได้จากการประกอบอาชีพการผลิตหรือการรับจ้างทำของนั้นจะได้เป็นรายขึ้นและขึ้นอยู่กับประเภทของสินค้าที่ต้องใช้ฝีมือแตกต่างกัน เช่น การผลิตเครื่องเงินได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าการเย็บเสื้อผ้าไหม เป็นต้น

4.2.2 ความรู้เกี่ยวกับทักษะการทำงาน

กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความเห็นว่า ความรู้และทักษะหรือฝีมือเป็นส่วนประกอบหลักของทักษะการทำงาน โดยความรู้เป็นส่วนประกอบหลักของทักษะการทำงานด้านกรรม และทักษะหรือฝีมือเป็นส่วนประกอบหลักของทักษะการทำงานด้านการผลิต ดังเช่นกรณีตัวอย่างรายหนึ่งกล่าวว่า “ฝีมืออย่างเดียวก็พอแล้ว (สำหรับการผลิต) แต่ด้านการเกษตร ไม่ได้เรียนมา ก็ทำไม่ได้ดี” อย่างไรก็ตาม ผู้รับงานไปทำที่บ้านยอมรับว่าความรู้ก็มีความสำคัญกับการประกอบอาชีพด้านการผลิต

ด้วยเช่นกัน เช่น ความรู้เกี่ยวกับการตัดเย็บเสื้อผ้า สำหรับส่วนประกอบด้านจิตสำนึก กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเห็นว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญของทักษะการทำงาน กล่าวคือ

“ต้องตั้งใจ ... ถ้าทำไม่ดี (งาน) ไม่ผ่าน”

“ต้องใช้ความอดทน”

“ต้องขยัน”

จากที่กล่าวมาแสดงนัยว่ากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของทักษะการทำงาน แม้จะไม่สามารถนิยามออกมาได้อย่างชัดเจนก็ตาม

4.2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการทำงานในอนาคต

กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านต้องการทำงานประจำ เพราะ “อยู่บ้านก็มีงานบ้าง ไม่มีงานบ้าง รายได้ไม่ค่อยดี ... ทำงานประจำก็สบาย” แต่เมื่อพิจารณาแล้วคงเป็นไปได้ยาก เพราะผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่มีอายุค่อนข้างมาก มีการศึกษาค่อนข้างน้อย และมีภาระต้องเลี้ยงดูครอบครัว ดังนั้นจึงคงต้องประกอบอาชีพหลักและอาชีพรองควบคู่กันไป อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การประกอบอาชีพมีความยั่งยืนก็ต้องอาศัยทักษะการทำงาน ซึ่งกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความเห็นว่าฝีมือหรือความชำนาญในงานอาชีพนั้นจะดีขึ้นตามระยะเวลาและประสบการณ์ แต่สิ่งที่ต้องเน้นคือจิตสำนึกในเรื่อง “ความขยัน อดทน และซื่อสัตย์ ... รับของเขามาทำ ต้องซื่อสัตย์ต่อเขา และต่อพี่ๆ น้องๆ แบ่งให้พวกพี่ๆ น้องๆ ทำอีกต่อหนึ่ง ต้องไม่เอาเปรียบ เอราราคาที่รับมาให้เขาเหมือนกัน ... ไปส่งงานเสร็จ เขาจ่ายเงินมา ก็ต้องมาจ่ายให้คนอื่น ต้องรับผิดชอบส่วนนี้ ... อดทน ซื่อสัตย์ต่อคนในกลุ่ม” ส่วนเรื่องความรู้นั้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านไม่ได้ให้ความสนใจมากนัก เนื่องจาก “ไม่ต้องเอาวุฒิ เอาฝีมืออย่างเดียว” แต่มีความเห็นว่าควรให้หัวหน้ากลุ่มได้รับการเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ เช่น การอบรมให้หัวหน้ากลุ่มมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการตลาด เพราะถ้าจะฝึกให้ทำตลาดเองทุกคนจะเป็นปัญหา กล่าวคือ “พูดตรงๆ (แต่ละคน) ความรู้ก็ไม่มาก ... ไม่ค่อยลงที่จะออกมาข้างนอก ... ไม่ค่อยมีความพร้อม แล้วต้องใช้รถยนต์ด้วย”

4.2.4 ความต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ทำงานโดยอาศัยการดูแบบอย่างแล้วเลียนแบบไปตามนั้น และมักได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการจากเพื่อน ดังเช่นกรณีตัวอย่างบางรายกล่าวว่า “ดูไป ๆ ก็เป็นเอง ... ดูเพื่อนเขาทำ ... ถ้าไม่เป็นจริง ๆ เพื่อนอาจจะช่วยนิดหน่อย” หรือ “เขามีตัวอย่างมาให้ ดูแล้วก็ทำไปตามนั้น” แนวความคิดของการทำงานจึงได้มาในลักษณะของทายวุฒิ (gift) หรือพรสวรรค์หรือถ่ายทอดสืบกันมาจนเป็นวัฒนธรรมของกลุ่ม ดังตัวอย่างของผู้สืบเชื้อสาย

ชาวเขาเผ่าม้งโดยเฉพาะ “ม้งดำ” จะมีฝีมือด้านปักผ้าได้สวยงาม การที่ชาวเขาเหล่านี้ปักผ้าได้สวยงาม เพราะ “สมัยก่อนปักใส่เอง ใกล้เคียง ปีใหม่ จะมีประเพณี จะเล่นปีใหม่ ใส่ปีใหม่ ... จะทำตั้งแต่เด็ก 5-6 ขวบ ก็เริ่มทำ โดยทำตามแม่ ... คนไหนเป็นเย้าเป็นม้ง ปักไม่ได้ คนนั้นเชยมาก” สำหรับงานที่ต้องได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการนั้น ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่ต้องการได้รับเพียงครั้งเดียว โดยอาจสมัครเรียนที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และเมื่อเป็นงานแล้ว ก็ไม่ต้องการได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอีกเพราะ “เรียนไม่ได้ ... งานเยอะ ... ถ้าขาดงานก็ขาดเงิน” อย่างไรก็ตามหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องพยายามประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมายมาสมัครเพื่อรับการพัฒนาทักษะการทำงานโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย อีกทั้งยังอาจให้บริการด้านอาหารและที่พัก ตลอดจนเบี้ยเลี้ยงและค่าเดินทาง นอกจากนี้ ก็มีการสนับสนุนให้หัวหน้ากลุ่มแสวงหาการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม แล้วนำไปถ่ายทอดให้สมาชิกในกลุ่มอีกทอดหนึ่ง

4.2.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงาน

กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านรู้จักหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงาน คือ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ที่อำเภอเวียงสา ซึ่งรับเด็กด้อยโอกาส (เช่น เด็กยากจน และเด็กกำพร้า) เพื่อให้เข้ารับการศึกษารับการฝึกวิชาชีพโดยสามารถพักอยู่ในโรงเรียนเลย และรู้จักโรงเรียนขยายโอกาสที่อยู่ตามอำเภอต่างๆ ซึ่งมีไว้สำหรับเด็กด้อยโอกาสที่ยากจน โรงเรียนขยายโอกาสเหล่านี้จะมีการฝึกอาชีพและมีทุนการศึกษาให้ โดยเป็นการเรียนในระดับมัธยมศึกษาที่นอกจากจะเรียนวิชาสามัญแล้วยังเรียนวิชาชีพซึ่งมักจะสอนด้านการเกษตร ช่างไฟฟ้า และงานเกี่ยวกับผ้า นอกจากนี้ กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านยังรู้จักศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) วิทยาลัยสารพัดช่าง และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (สพจ.) โดยเห็นว่า “การส่งเสริมพวกอาชีพ ของศูนย์จะดีกว่า คุณภาพจะดี ให้อายุเยอะ บางทีก็จะดูงาน (จัดหางาน) ให้ด้วย ... งบประมาณมีมาก ... ค่าใช้จ่ายจะไม่เสียอะไรเลย อุปกรณ์ทุกอย่างไม่ต้องซื้อ มีข้าวมีอะไรให้ฟรี แล้วก็ (เบี้ยเลี้ยง) อีกวันละ 50 บาท” ความสำเร็จของหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงานจึงขึ้นอยู่กับงบประมาณ ด้วยเหตุนี้ สพจ. จึงได้รับความสนใจจากกลุ่มเป้าหมายมา โดยเฉพาะกลุ่มที่ยากจนและต้องการมีอาชีพเสริม นอกจากนี้ สพจ. ยังมอบวุฒิบัตรให้แก่ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม ซึ่งผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมที่ไม่ต้องการทำงานอิสระ ก็สามารถนำวุฒิบัตรในการสมัครงานได้ ดังที่กรณีตัวอย่างรายหนึ่งกล่าวว่า “ส่วนมากพวกที่ทำเป็นเขาจะไม่สนใจ ทำอยู่บ้าน ไม่จำเป็นต้องใช้วุฒิบัตร ... พวกที่ทำไม่เป็น จะเรียน ได้วุฒิบัตรด้วย ... ถ้าจบมานี้ จะไปทำงานที่กรุงเทพฯ หรือโรงงานก็เอาใบประกาศให้เขาดูว่าเราจบของศูนย์ ผ่านการเรียนมาแล้ว ทางโรงงานเขาจะเอาไปประกอบในการพิจารณาด้วย” เนื่องจากการทำงานของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมักจะอาศัยหัวหน้ากลุ่มเป็นสำคัญ ดังนั้น กลุ่มจะดำเนินการได้ดีหากหัวหน้ากลุ่มมีความสามารถด้านการตลาดเพื่อกระจายสินค้าและมีความสามารถด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อปรับปรุงสินค้า ซึ่งในส่วนนี้ผู้รับงานไปทำที่บ้านเห็นว่า

ศพจ. น่านให้ความรู้ได้ไม่มากนัก กล่าวคือ “ไปพิษณุโลก ... มันจะกว้างกว่าน่านอีก ความรู้มันจะเยอะ วิทยากรจะมาจากหน่วยงานใหญ่ๆ”

ข้อค้นพบในส่วนของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน อาจสรุปได้ว่าผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการทำงาน แม้จะไม่สามารถนิยามออกมาได้อย่างชัดเจนก็ตาม โดยเห็นว่าฝีมือหรือความชำนาญในงานอาชีพจะดีขึ้นตามระยะเวลาและประสบการณ์ แต่เน้นจิตสำนึกในเรื่องความขยัน ความอดทน และความซื่อสัตย์ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งความซื่อสัตย์ต่อกลุ่ม) นอกจากนี้ ผู้รับงานไปทำที่บ้านส่วนใหญ่เคยได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานทั้งอย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ และต้องการรับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการเพียงครั้งเดียวแล้วจากนั้นก็ฝึกฝนจากประสบการณ์การทำงาน เนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการจัดระเบียบจากหน่วยงานภาครัฐให้ดำเนินการในรูปของกลุ่ม ผู้รับงานไปทำที่บ้านจึงมีความเห็นว่าทักษะการทำงานของหัวหน้ากลุ่มเป็นปัจจัยสำคัญของการดำเนินการของกลุ่ม และหัวหน้ากลุ่มควรได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อให้มีความรู้และความสามารถในการตลาดและการพัฒนาผลิตภัณฑ์

4.3 กลุ่มแรงงานนอกระบบอื่น

แรงงานนอกระบบอื่นประกอบด้วยลูกจ้างของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน และผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มกับกรณีตัวอย่างจำนวน 5 ราย เพื่อเป็นข้อมูลเสริมสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลในส่วนนี้ประกอบด้วยลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการทำงาน ตลอดจนความต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงาน

4.3.1 ลักษณะทั่วไป

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มแรงงานนอกระบบอื่น (ตารางที่ ข.28) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นผู้หญิง 4 ราย และเป็นผู้ชาย 1 ราย มีอายุเฉลี่ย 29 ปี โดยมีอายุต่ำสุด 21 ปี และอายุสูงสุด 39 ปี มีการศึกษาระดับประถมศึกษา 2 ราย ระดับมัธยมศึกษา 2 ราย และระดับอุดมศึกษา 1 ราย มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 3,560 บาท ประกอบอาชีพหลักคือการค้า 1 ราย การผลิต 1 ราย การบริการ 1 ราย และเสมียนพนักงาน 2 ราย โดยมีอาชีพกสิกรรมเป็นอาชีพรองหรืออาชีพเสริม 2 ราย และมีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้าง 3 ราย และผู้ประกอบการอิสระ 2 ราย จากการศึกษาในรายละเอียดพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีชั่วโมงทำงานแตกต่างกันตามสถานภาพการทำงาน กล่าวคือ ผู้ที่มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างมีชั่วโมงทำงานวันละ 8-9 ชั่วโมง ในขณะที่ผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระมีชั่วโมงทำงานที่ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับความขยัน ซึ่งกรณีตัวอย่างทั้ง 2 รายที่ประกอบอาชีพอิสระทำงานมากจนเกือบไม่มีเวลาพักผ่อน อีกทั้ง

ยังมีอาชีพเสริมหรืออาชีพรองด้วย จึงไม่มีเวลาเหลือพอที่จะทำงานอื่น ส่วนกรณีตัวอย่างอีก 3 รายที่มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้าง มีเวลาเหลือพอที่จะทำงานเพิ่มได้ แต่ไม่ต้องการทำเพราะมีภาระอื่น เช่น ภาระด้านครอบครัว

4.3.2 ความรู้เกี่ยวกับทักษะการทำงาน

กลุ่มแรงงานนอกระบบอื่นมีความรู้เกี่ยวกับทักษะการทำงานในระดับพอใช้ กล่าวคือ แม้กรณีตัวอย่างส่วนใหญ่จะไม่สามารถนิยามความหมายของทักษะการทำงานได้อย่างชัดเจน แต่ก็ให้นิยามโดยนัยว่าหมายถึง

“การลงสีให้กลมกลื่น ... ทำได้ประณีตสวยงาม”

“ให้ความมั่นใจว่าไม่มีอันตราย”

“เขาอยากได้อะไร ก็หาให้เขาได้”

“ตั้งใจทำงาน ... ทักทาย พูดเพราะ”

ซึ่งแสดงนัยถึง ความชำนาญและจิตสำนึกในการทำงาน อย่างไรก็ตาม มีกรณีตัวอย่าง 1 รายที่สามารถนิยามได้ใกล้เคียงว่า

“ก็คล้ายกับประสบการณ์ แล้วก็ความรู้ที่นำมาใช้ในการทำงาน”

กลุ่มแรงงานนอกระบบอื่นมีความเห็นว่าทักษะการทำงานที่ควรมี ได้แก่

“คำพูด ทั้งกิริยาท่าทาง การทักทาย ... อ่านใจลูกค้าเป็น”

“รู้จักการคิดคำนวณทั้งกำไรและขาดทุน ... สามารถลดราคาสินค้าให้ลูกค้าได้เท่าไรจึงจะไม่ขาดทุนหรือได้กำไรบ้าง”

“รู้จักการจัดคิวเพื่อป้องกันไม่ให้วันวายและมีรายได้ทั่วถึง”

“มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ปัญหาเป็น”

และเห็นว่าทักษะการทำงานมีแหล่งที่มา คือ การเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการจากการทำงาน โดยมีเพื่อน หัวหน้า หรือนายจ้างเป็นผู้สอน มีข้อน่าสังเกต คือ กลุ่มแรงงานนอกระบบอื่นมีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่อื่นๆ ของรัฐที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่จากกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือเจ้าหน้าที่จากกระทรวงศึกษาธิการ ก็สามารถเป็น “พี่เลี้ยง” ให้การฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะการทำงานได้ เช่น “ราคา (ค่าโดยสาร) นี่ ตำรวจช่วยตั้งให้ ประมาณเอา ในเทศบาล 10 บาท ถ้าน้ำมันขึ้น ก็เป็น 15 บาท ไป

นอกเทศบาล 20 บาท ตั้งเองก็ขึ้นมากเกินไป ... จราจรสอนว่า ก่อนออกมอเตอร์ไซค์ทุกครั้ง ต้องใส่หมวก
ห้ามซ้อน 3 ถ้าซ้อน จับ”

4.3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการทำงานในอนาคต

กลุ่มแรงงานนอกระบบอื่นให้ความสำคัญกับการบริการลูกค้าว่าเป็นทักษะที่สำคัญ แต่ก็
เห็นความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทักษะการทำงานในด้านอื่นให้ดีประกอบกันไป โดยกรณีตัวอย่างที่
ประกอบอาชีพอิสระมีความเห็นว่าจะต้องเน้นจิตสำนึกในเรื่องความซื่อสัตย์ ความตั้งใจ และการอุทิศตน
ในการทำงาน ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวที่ว่า “ต้องซื่อ ... ว่าซื่อแล้ว ยังแพ้เขา รถ (โดยสาร) เข้าดี 3
ต้องมาก่อนดี 3 จะได้ (รับผู้โดยสาร) เทียวแรก บางทีขึ้นดี 3 ยังไม่ทันเขา” ส่วนกรณีตัวอย่างที่เป็น
ลูกจ้างมีความเห็นว่าจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคอมพิวเตอร์ เพราะข้อมูล
ในปัจจุบันต้องเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ ในขณะที่ความรู้ด้านภาษาอังกฤษที่มีโอกาสได้ใช้บ้างและมีผู้สอน
กลับไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร เพราะมีความคิดว่าชาวต่างชาติมักจะพูดภาษาไทยได้บ้าง

4.3.4 ความต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน

กลุ่มแรงงานนอกระบบอื่นมีทั้งผู้ที่ต้องการและผู้ที่ไม่ต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน
โดยผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะการทำงานให้เหตุผลว่า “อยากทำงานกินเงินเดือนสบายๆ” ซึ่งวิชาที่
ต้องการเรียนหรือฝึกอบรมเพิ่มเติมมักเป็นวิชาเฉพาะทางอาชีพ ได้แก่ เสริมสวย บัญชี เลขานุการ ช่าง
ภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์ ส่วนผู้ที่ไม่ต้องการพัฒนาทักษะการทำงานให้เหตุผลว่า

“เวลาน่ะมี ... แต่ไม่อยากจะไป มันแก่แล้ว คิดเรื่องอายุ”

“เวลาไม่ตรงกัน ... ถ้าเรียนด้วยจะเอาเงินที่ไหนไปเรียน”

“ต้องทำงาน ... มีภาระ มีลูกด้วย”

“รายจ่ายก็เยอะ ... แก่แล้ว ทำทุกวันนี้ ส่งลูกเรียนก็พอแล้ว”

4.3.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงาน

กลุ่มแรงงานนอกระบบอื่นรู้จักหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นอย่างดี คือ
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด วิทยาลัยสารพัดช่าง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน และวิทยาลัยเทคนิค
เนื่องจากหน่วยงานเหล่านี้มีการเข้าถึงประชาชนในระดับที่ดีและทั่วถึง เช่น “ทางอำเภอ ผู้ใหญ่ (บ้าน)
จะประกาศเสียงตามสาย ... ทางหน่วยงาน จะมีหนังสือไป จัดอบรมให้ ... บางวิชาไปสอนฟรีให้ที่
บ้าน วันละชั่วโมง 2 ชั่วโมง” ซึ่งกลุ่มแรงงานนอกระบบอื่นมีความพอใจกับหน่วยงานที่ให้การพัฒนา
ทักษะการทำงานที่มีอยู่ ดังนั้น การที่แรงงานกลุ่มนี้จะเข้ารับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะการ

ทำงานหรือไม่ นั่น จึงขึ้นอยู่กับการจัดสรรเวลาให้ตรงกัน ความมุ่งมั่น และการเสียสละของแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง

จากที่กล่าวมาทั้งหมดในส่วนของกลุ่มแรงงานนอกระบบอื่น อาจสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการทำงานในระดับพอใช้ โดยส่วนใหญ่ไม่ได้ให้นิยามความหมายของทักษะการทำงานโดยตรง แต่ให้นิยามในแง่ที่เกี่ยวข้องกับงานของตน และเน้นจิตสำนึกในเรื่องความขยัน ความตั้งใจ และการอุทิศตนในการทำงาน นอกจากนี้ กลุ่มแรงงานนอกระบบอื่นยังมีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงาน และมีความพอใจกับหน่วยงานเหล่านั้น แต่สาเหตุที่ไม่สมัครเข้ารับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการเพราะมีปัญหาส่วนบุคคล อาทิเช่น ภาระงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

4.4 กลุ่มข้าราชการ

กลุ่มตัวอย่างนี้มีสถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการทั้งหมด ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มกับกรณีตัวอย่างจำนวน 8 ราย เพื่อเป็นข้อมูลเสริมสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลในส่วนนี้ประกอบด้วยลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ความรู้เกี่ยวกับทักษะการทำงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานและหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดน่าน

4.4.1 ลักษณะทั่วไป

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ (ตารางที่ ข.29) แสดงว่ากลุ่มข้าราชการเป็นผู้หญิง 5 ราย และเป็นผู้ชาย 3 ราย มีอายุเฉลี่ย 37 ปี โดยมีอายุต่ำสุด 29 ปี และอายุสูงสุด 42 ปี มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 12,569 บาท และเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพและวิชาการ 7 ราย และเป็นผู้ปฏิบัติงานอาชีพเสมียน 1 ราย นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีการศึกษาระดับอุดมศึกษา และจากการศึกษาในรายละเอียดพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีชั่วโมงทำงานวันละ 7 ชั่วโมง และไม่มีเวลาเหลือพอที่จะทำงานเพิ่ม จึงไม่มีอาชีพรองหรืออาชีพเสริม

4.4.2 ความรู้เกี่ยวกับทักษะการทำงาน

กลุ่มข้าราชการมีความรู้เกี่ยวกับทักษะการทำงานเป็นอย่างดี กล่าวคือ “ถ้าทำได้ตาม *job description* (แบบแสดงภาระงาน) ถือว่ามีทักษะ ... มองที่ความสำเร็จของงาน ตามเวลาที่กำหนด ตามเงื่อนไข ตามเป้าหมาย หรือตามผลผลิต ผลลัพธ์ที่ได้มอบหมายให้ไว้” ทั้งนี้ “ต้องอาศัยความรู้ที่เหมาะสม หมายถึงความรู้ในการทำงานแต่ละหน้าที่ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งด้วย” โดยกรณีตัวอย่างบางรายยกตัวอย่างประกอบ เช่น “หากเป็นงานนิเทศงานสาธารณสุขมูลฐาน คนที่ทำงานต้องเข้าใจว่า

งานสาธารณสุขมูลฐานคืออะไร และวิธีการที่จะเข้าไปนิเทศ ติดตามงานเป็นอย่างไร ถ้าทำได้ตามที่ ตั้งไว้ถือว่ามีทักษะในการทำงาน” ซึ่งแสดงนัยว่าทักษะการทำงานหมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีคุณภาพตามเงื่อนไขและข้อกำหนด โดยอาศัยความรู้เฉพาะเกี่ยวกับงานเป็นแนวทางในการปฏิบัติ นอกจากนี้ ยังอาจดูทักษะการทำงานได้จาก “ความกระตือรือร้น ใหวพริบ ความตั้งใจในการทำงาน บุคลิกภาพ ... การทำงานต้องมีใหวพริบหรือมีเทคนิคดี ทำให้งานสามารถลดขั้นตอน หรือว่าทำให้มีความรวดเร็วขึ้น ประสบความสำเร็จมากขึ้น” ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่ากลุ่มข้าราชการ มีความเห็นว่าทักษะการทำงานมีส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ “มีความรู้เป็นพื้นฐานก่อน ... มีทักษะ ความชำนาญ สามารถทำงานได้บรรลุตามเกณฑ์ ... มีจิตสำนึก ใหวพริบ หรือเทคนิค”

กลุ่มข้าราชการมีความเห็นว่าทักษะการทำงานอาจถูกกระทบจากปัจจัยต่างๆ เช่น ปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาครอบครัว และระบบการทำงานของหน่วยงาน โดยเฉพาะในเรื่องระบบการทำงานของหน่วยงานนั้น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานว่ามีความคิดหรือแนวทางในการประเมินผลบุคลากรอย่างไร เพราะมีผลต่อการทำงานของข้าราชการ กล่าวคือ “ทักษะการทำงาน ที่ปลูกฝังจากสถานศึกษา 95 เปอร์เซ็นต์ขึ้นไป ความดีจะอยู่เต็มๆ คือ พร้อมทำงาน มีคุณภาพ มีจริยธรรม ... พอมาเจอที่ทำงาน 1 ปี 2 ปี 3 ปี คุณธรรมที่เคยได้รับ เคยสั่งสม จะค่อยๆ หดหาย ... ระบบคุณธรรม เอมาวัดตรงนี้ มันคนละเรื่องกับที่เราได้เรียนมา ‘ได้รับการฝึกมา’” ซึ่งแสดงนัยว่ากลุ่มข้าราชการมีความเห็นว่าระบบการประเมินผลบุคลากรไม่สู้เป็นธรรมนักและเป็นผลให้ทักษะและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเริ่มลดน้อยลงไปเรื่อยๆ จึงอาจสรุปได้ว่าประสบการณ์จากการทำงานและระบบการทำงานของหน่วยงานอาจส่งผลได้ทั้งผลทางบวกและผลทางลบต่อการพัฒนาทักษะการทำงาน

นอกจากนี้ กลุ่มข้าราชการมีความเห็นว่าทักษะการทำงานของลูกจ้างของสถานประกอบการ ไม่ได้แตกต่างจากทักษะการทำงานของข้าราชการ กล่าวคือ “ความรับผิดชอบของแต่ละคนคงจะไม่ต่างกัน ... ลูกจ้างก็มีลูกเล่นเหมือนข้าราชการ หลบได้หลบ บางคนอยากได้ (ประเมินผลงาน) ก็ขยันหน่อย” ดังนั้น ความแตกต่างจึงน่าจะขึ้นอยู่กับบทบาทและหน้าที่ เช่น งานราชการมักมีลักษณะเป็นการให้บริการ ส่วนงานในโรงงานมักจะออกมาเป็นผลผลิต ถึงแม้ว่าการทำงานต้องใช้ทักษะเหมือนกัน แต่ก็เป็นไปได้ว่า “ลูกจ้างจะต้องขยันกว่า ... แต่ทักษะ ใหวพริบ หรือว่าความกระตือรือร้น หรือจิตสำนึก ก็ต้องใช้เหมือนกัน ... การจัดการขององค์กรเป็นตัวกำหนดว่าจะชวนชวนหาทักษะให้ตัวเองแค่ไหน อย่างไร”

อย่างไรก็ตาม กลุ่มข้าราชการมีความเห็นว่าการพัฒนาทักษะการทำงานของข้าราชการมีแนวโน้มที่ดีขึ้น อันเป็นผลมาจากการใช้รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ซึ่งทำให้เกิดการตื่นตัวในด้านต่างๆ ตลอดจนทำให้ “ระบบการตรวจสอบมันดียิ่งขึ้น ... การตรวจสอบจากชุมชนหรือประชาชนจะมีมากขึ้น เพราะข้อมูลที่เขารับรู้หรือรับฟัง จะส่งผลให้ (ประชาชน) คิดเป็น” เมื่อประชาชนรวมตัวเป็นประชาสังคม อันเป็นเครือข่ายประชาชนที่เข้มแข็ง ประกอบกับการที่ประชาชนรู้จักตรวจสอบการทำงาน

ของบุคลากรภาครัฐ จะส่งผลให้การทำงานของบุคลากรภาครัฐดีขึ้น แต่ก็มีข้อควรระวัง 2 ประการ คือ จังหวัดไม่ควรต่อต้านแนวโน้มนี้ และหน่วยงานภาครัฐหรือข้าราชการไม่ควรสวมรอยเอาไปเป็นผลงานของตน

4.4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงาน

และหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงาน

โดยทั่วไปข้าราชการในระดับจังหวัดจะได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานจากสำนักงานจังหวัดและจากหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรของกรมหรือกระทรวงที่เป็นต้นสังกัด การฝึกอบรมของสำนักงานจังหวัดมักจะเป็นการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ (หมายถึงข้าราชการบรรจุใหม่ของจังหวัดและข้าราชการที่ย้ายจากที่อื่นเข้ามาประจำในจังหวัด) โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของจังหวัด ระเบียบบริหารราชการ ระเบียบพัสดุ และวินัยข้าราชการ ซึ่งข้าราชการสามารถใช้ข้อมูลเหล่านี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เพราะการทำงานของข้าราชการที่ย้ายไปประจำในแต่ละจังหวัดเป็นการทำงานโดยเกือบจะไม่มีข้อมูลของจังหวัดนั้นๆ เลย ถ้าต้องเรียนรู้ด้วยตนเอง “กว่าที่จะรู้ข้อมูลทุกอย่างต้องใช้เวลา 2 ปี” ดังนั้น การปฐมนิเทศดังกล่าวจึงเป็นการให้ทั้งข้อมูลและความรู้ที่ช่วยเพิ่มทักษะการทำงาน นอกจากนั้น สำนักงานจังหวัดก็อาจช่วยประสานงานในการจัดฝึกอบรมเรื่องน่าสนใจอื่นๆ ได้ เช่น สำนักงานจังหวัดอาจช่วยประสานงานในการจัดฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ส่วนการฝึกอบรมที่ได้จากกรมหรือกระทรวงต้นสังกัดมักจะเป็นการพัฒนาผู้บริหาร การให้ความรู้ใหม่และความรู้ตามสถานการณ์ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแผนงานต่างๆ และความชัดเจนในการปฏิบัติงานเมื่อเกิดปัญหา นอกจากสำนักงานจังหวัดและหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรของกรมหรือกระทรวงต้นสังกัดแล้ว ยังมีหน่วยงานกลางที่ให้การฝึกอบรมแก่ข้าราชการ คือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.)

กลุ่มข้าราชการได้แสดงความเห็นที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานและหน่วยงานภาครัฐที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงานด้วย กล่าวคือในการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับหลักการทำงานและกฎระเบียบนั้น วิทยากรแต่ละคนมักจะมี “มุมมองต่างกัน” ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความไม่แน่ใจในหลักการ จึงควรใช้วิทยากรที่มีมุมมองเหมือนกันเพื่อป้องกันความสับสน และควรมีการติดตามประเมินผลผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาไปแล้ว นอกจากนี้ ก่อนจัดหลักสูตรการฝึกอบรมทุกครั้ง ผู้จัดควรสอบถามความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานหรือกลุ่มเป้าหมายเสียก่อน และควรให้ข้าราชการ “ระดับกลาง” เช่น ข้าราชการระดับ 4 ระดับ 5 และระดับ 6 ได้รับการพัฒนามากขึ้น ส่วนการอบรมด้านจริยธรรมนั้น ควรมีการกระตุ้นจิตสำนึกในการทำงานของข้าราชการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยผู้ที่มีหน้าที่ฝึกอบรม

หรือพัฒนาผู้อื่นควรพัฒนาตนเองด้วย ประการสุดท้าย กลุ่มข้าราชการมีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาข้าราชการดังนี้

“พัฒนาทั้งความรู้ ความสามารถ ก็ควรพัฒนาจิตสำนึกไปพร้อมด้วย
ความรับผิดชอบต่อสังคมก็จะดีขึ้น”

“ทุกอย่างขึ้นอยู่กับจิตสำนึก”

“ให้มีความตั้งใจ สนใจ มีจิตสำนึกต่องานในหน้าที่ รับผิดชอบ มีคุณธรรม
จริยธรรม”

“ไปกำหนดคนอื่นไม่ได้ ต้องพัฒนาตัวเองให้ดีที่สุดก่อน”

“ทักษะการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องใช้ในการทำงาน แต่อย่าทำเพื่อพ้น
หน้าที่ ... มองสังคมรอบข้างและประเทศด้วย”

4.4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดน่าน

กลุ่มข้าราชการมีความเห็นว่าประชาชนจังหวัดน่านมีความเป็นอยู่เรียบง่าย รักสงบ ไม่
แก่งแย่ง ไม่แข่งขัน มีวิถีชีวิตเฉพาะตัวที่เข้ากับลักษณะของเศรษฐกิจแบบพอเพียง และมีกินมีใช้ แต่ไม่
ร่ำรวย ส่วนแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดน่านนั้น กลุ่มข้าราชการเห็นว่าควรเป็นการ
พัฒนาไปในทิศทางของ “อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว มากกว่าการส่งเสริมอุตสาหกรรมหนัก” เพราะ
จังหวัดน่านเป็นจังหวัดที่อยู่ห่างไกล ไม่มีวัตถุดิบ และการคมนาคมขนส่งค่อนข้างยากลำบาก แต่ถ้า
เป็น “อุตสาหกรรมในครัวเรือน” ก็อาจจะมีความเป็นไปได้ เนื่องจากชาวน่านในปัจจุบันให้ความสนใจ
อย่างจริงจังกับการพัฒนาอาชีพ แต่มีจุดอ่อนคือ “ไม่มีความชำนาญ (ทักษะ) ในเรื่องการตลาด”⁵
อนึ่ง มีข้อควรระวังในเรื่องการพัฒนาอาชีพ คือ แนวทางการพัฒนานั้นควรมาจากความคิดและความ
ต้องการของชาวน่านอย่างแท้จริง ไม่ควร “คิดแทนชาวน่าน” นอกจากนี้ หน่วยงานภาครัฐไม่ควร
ทำงานในลักษณะที่เป็นเอกเทศและแยกส่วนมากเกินไป แต่ควรประสานงานกันมากกว่าที่เป็นอยู่
ในปัจจุบัน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดในส่วนของกลุ่มข้าราชการ อาจสรุปได้ว่าข้าราชการมีความรู้และความเข้าใจ
เกี่ยวกับทักษะการทำงานเป็นอย่างดี โดยเน้นความสำคัญของความรู้และความสามารถ ส่วนจิตสำนึก

⁵ โดยข้อเท็จจริงแล้ว สำนักงานพาณิชย์จังหวัดน่านซึ่งเป็นเจ้าของ “โครงการพัฒนาตลาดเพื่อสนับสนุนการกระจาย
การผลิตในระดับจังหวัด” ได้จัดฝึกอบรม “โครงการผู้จัดการตลาดหมู่บ้าน” ให้แก่ประชาชนทั่วไปโดยได้รับความ
ร่วมมือจากสำนักงานการค้าภายในจังหวัด ที่ทำการปกครองจังหวัด และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

ในการทำงานนั้น กลุ่มข้าราชการเห็นว่าอาจได้รับผลกระทบจากระบบการประเมินผลที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งจะทำให้ข้าราชการขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะการทำงานของตน ดังนั้น การจัดการขององค์การและระบบการทำงานของหน่วยงานจึงเป็นปัจจัยที่มีส่วนอย่างมากในการกำหนดว่าบุคลากรจะขวนขวายพัฒนาทักษะของตนหรือไม่และอย่างไร นอกจากนี้ ข้าราชการยังเห็นว่าแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในปัจจุบันน่าจะทำให้ทักษะการทำงานของบุคลากรในภาครัฐดีขึ้น

สำหรับการพัฒนาทักษะการทำงานนั้น กลุ่มข้าราชการมีความเห็นว่าข้าราชการมีโอกาสดำเนินการพัฒนาทักษะการทำงานจากสำนักงานจังหวัดและกรมหรือกระทรวงต้นสังกัด และเสนอแนะว่าควรติดตามประเมินผลผู้เข้ารับการพัฒนาทักษะการทำงาน และควรให้ข้าราชการระดับกลางมีโอกาสดำเนินการพัฒนาทักษะการทำงานมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ตลอดจนควรพัฒนาด้านจิตใจให้กับข้าราชการทั่วไปเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคมจะได้ดีขึ้น ส่วนแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดน่านนั้น กลุ่มข้าราชการเห็นว่าควรเป็นการพัฒนาไปในทิศทางของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมในครัวเรือน โดยให้เป็นการพัฒนาที่เกิดจากความคิดและความต้องการของชาวน่านอย่างแท้จริง

4.5 กลุ่มผู้ว่างงาน

ข้อมูลจากกลุ่มผู้ว่างงานเป็นข้อมูลเสริมของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มกับกรณีตัวอย่างจำนวน 4 ราย ข้อมูลในส่วนนี้ประกอบด้วยลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ความรู้เกี่ยวกับทักษะการทำงาน และความต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน ตลอดจนความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดน่าน

4.5.1 ลักษณะทั่วไป

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ว่างงาน (ตารางที่ ข.30) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นผู้หญิง 3 ราย และเป็นผู้ชาย 1 ราย มีอายุเฉลี่ย 24 ปี โดยมีอายุต่ำสุด 23 ปี และอายุสูงสุด 25 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา 2 ราย และระดับอุดมศึกษา 2 ราย มีอาชีพล่าสุดเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการค้า 1 ราย ด้านการผลิต 1 ราย และผู้เลี้ยงสัตว์ 1 ราย และไม่เคยทำงาน 1 ราย ผู้ที่เคยทำงานทุกคนมีสถานภาพการทำงานครั้งล่าสุดเป็นลูกจ้างเอกชน และมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 6,500 บาท

4.5.2 ความรู้เกี่ยวกับทักษะการทำงาน

แม้ว่ากลุ่มผู้ว่างงานจะมีปัญหาในการอธิบายความหมายของทักษะการทำงานว่าทักษะการทำงานคืออะไร แต่ก็เข้าใจว่าการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีนั้นอย่างน้อยจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานเป็นพื้นฐาน มีทักษะ และมีจิตสำนึกในเรื่องความขยัน ความอดทน และความสามารถประสานงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ นอกจากนี้ ผู้ว่างงานยังเห็นว่าทักษะที่มีความสำคัญเป็นอันดับรองลงไป

คือ ทักษะในด้านการพูด การมีมนุษยสัมพันธ์ และความซื่อสัตย์ โดยมีแรงจูงใจในด้านสวัสดิการเป็นแรงจูงใจให้พัฒนาทักษะการทำงาน อย่างไรก็ตาม ผู้ว่างงานมีความรู้ค่อนข้างน้อยเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างที่พึงได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

4.5.3 ความต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน

กลุ่มผู้ว่างงานส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อเตรียมตัวสำหรับการทำงานในโอกาสต่อไป หรือเพื่อเตรียมตัวเปลี่ยนงานในกรณีที่หางานตามวุฒิการศึกษาไม่ได้ โดยต้องการพัฒนาความรู้เฉพาะที่เกี่ยวกับงานและความรู้ด้านการพูดและคอมพิวเตอร์ ส่วนผู้ว่างงาน 1 รายที่ไม่ต้องการพัฒนาทักษะการทำงานให้เหตุผลว่าต้องการทำงานโรงงานเหมือนเดิม และการทำงานในโรงงานที่เน้นการใช้แรงงานเป็นหลักไม่ต้องใช้ความรู้ใดๆ กล่าวคือ “ทำใหม่ๆ เราก็ก็นึกไม่รู้อะไร เมื่อรุ่นพี่มาสอนมาช่วยดู เราก็ก็นึกพัฒนา (ทักษะ) ได้” ซึ่งแสดงนัยว่าการทำงานในระดับล่างอาศัยประสบการณ์เป็นหลัก และการเรียนรู้ขณะทำงานเป็นแหล่งที่มาของทักษะการทำงาน

4.5.4 ความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงาน

หน่วยงานภาครัฐที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงานที่กลุ่มผู้ว่างงานรู้จักเป็นอย่างดี คือ วิทยาลัยสารพัดช่าง ซึ่งมีผู้ว่างงาน 1 รายกำลังศึกษาอยู่ ส่วนวิทยาลัยเทคนิคนั้น กลุ่มผู้ว่างงานคิดว่าเป็นสถานศึกษาด้านช่างของผู้ที่อยู่ในวัยเรียน ไม่ใช่สถานฝึกอบรมที่เป็นเป้าหมายของผู้ว่างงานสำหรับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงานโดยตรงคือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) นั้น กลุ่มผู้ว่างงานไม่สามารถระบุชื่อที่ถูกต้องได้ ระบุได้แต่เพียงสถานที่ตั้งของหน่วยงานเท่านั้น อีกทั้งไม่มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร โดยคิดว่าเป็นหน่วยงานที่ให้การฝึกอบรมเกี่ยวกับช่างอุตสาหกรรม จึงไม่ให้ความสนใจเพราะไม่ใช่สายวิชาชีพของตน อย่างไรก็ตาม กลุ่มผู้ว่างงานมีความเห็นที่แตกต่างกันเกี่ยวกับความเพียงพอของหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงาน กล่าวคือ มีทั้งผู้ที่เห็นว่าไม่เพียงพอ และผู้ที่เห็นว่าเพียงพอแต่มีวิชาไม่ตรงกับความต้องการ สนใจ ความถนัด และความต้องการของตน

4.5.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดน่าน

ผู้ว่างงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่าจังหวัดน่านน่าจะพัฒนาเศรษฐกิจไปในทิศทางของการเกษตร แต่ก็มีความเห็นเพิ่มเติมว่า “วัยรุ่นอย่างพวกหนู ถ้าจะไปทำการเกษตร เขาคงไม่ทำ” ดังนั้น การเตรียมทักษะการทำงานในด้านการเกษตรอาจเหมาะสมกับประชากรเฉพาะกลุ่มมากกว่าเยาวชนทั่วไป

อนึ่ง ข้อพึงสังเกตที่ได้จากกรณีกกลุ่มผู้ว่างงาน มีดังนี้

ประการแรก ผู้วิจัยเลือกตัวอย่างผู้ว่างงานเข้าร่วมสนทนากลุ่มมากกว่าจำนวนที่ต้องการ และทุกรายตอบรับที่จะมาร่วมสนทนาด้วย แต่เมื่อถึงวันเวลานัดหมาย ปรากฏว่ามีผู้ว่างงานที่ไม่มา

และไม่สามารถติดต่อได้จำนวนหนึ่ง อีกจำนวนหนึ่งโทรศัพท์มาบอกเลิกนัดเมื่อใกล้กำหนดเวลาเริ่มสนทนากลุ่ม และอีกส่วนหนึ่งขับขีรถจักรยานยนต์วนเวียนรอบๆ บริเวณที่จัดเตรียมไว้สำหรับการสนทนากลุ่ม (ผู้วิจัยจัดการสนทนากลุ่มขึ้นที่สำนักงานจัดงานจังหวัด ในวันนัดพบแรงงานย่อยประจำเดือน) แม้ผู้วิจัยจะเชิญให้เข้าร่วมสนทนา แต่ก็ได้รับการปฏิเสธ นอกจากนี้ ในวันทีนัดหมายสำหรับการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้เชิญผู้ว่างงานที่มาร่วมงานวันนัดพบแรงงานย่อยและผู้ที่มาขึ้นทะเบียนเป็นผู้ว่างงานเข้าร่วมสนทนากลุ่มด้วย แต่ผู้ว่างงานเหล่านั้นตอบปฏิเสธว่าไม่สะดวกใจที่จะร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ด้วยเหตุนี้ จึงมีผู้ว่างงานที่สมัครใจเข้าร่วมสนทนากลุ่มเพียง 4 ราย ซึ่งแสดงนัยว่าผู้ว่างงานอาจมีลักษณะที่ไม่ต้องการข้องเกี่ยวกับบุคคลอื่นและขาดความเชื่อมั่นในการแสดงความคิดเห็นของตน

ประการที่สอง กลุ่มผู้ว่างงานที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มมีสาเหตุของการว่างงานที่แตกต่างกัน คือ มีปัญหาด้านจิตใจ (เช่น เหงา ว้าเหว่) เนื่องจากงานที่ทำอยู่ไกลบ้าน (อยู่คนละจังหวัด) และอยู่นอกเมืองซึ่งห่างไกลชุมชนจนเกือบไม่ได้พบปะผู้ใด มีปัญหาด้านสุขภาพและไม่ต้องการทำงานนอกจังหวัดนาน มีปัญหาด้านการสื่อสาร (ทั้งที่มีอาชีพที่ต้องใช้ทักษะด้านการพูดเป็นอย่างมาก) และมีปัญหาด้านครอบครัว (เช่น ไม่มีผู้ดูแลบุตร) จากที่กล่าวมาแสดงว่าผู้ว่างงานอาจมีสาเหตุมาจากการขาดทักษะการทำงานหรือมีสาเหตุมาจากเรื่องอื่นๆ ก็ได้

ประการสุดท้าย กลุ่มผู้ว่างงานมีความเห็นว่าการที่บุคคลจะได้งานทำต้องไม่เลือกงานและไม่เกี่ยงสถานที่ทำงาน คือ ไปทำงานจังหวัดอื่นได้ และที่สำคัญต้องมีเส้นสายหรือผู้สนับสนุน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดในส่วนของกลุ่มผู้ว่างงาน อาจสรุปได้ว่าผู้ว่างงานมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับส่วนประกอบของทักษะการทำงาน แม้ว่าจะมีปัญหาในการอธิบายความหมายของทักษะการทำงานอยู่บ้างก็ตาม นอกจากนี้ ผู้ว่างงานมีความรู้ค่อนข้างน้อยเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างที่พึงได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน และมีความต้องการพัฒนาทักษะการทำงานในด้านความรู้เฉพาะที่เกี่ยวกับงาน และความรู้ด้านการพูดและคอมพิวเตอร์ สำหรับหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงานที่กลุ่มผู้ว่างงานรู้จักเป็นอย่างดี คือ วิทยาลัยสารพัดช่าง ส่วนศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) นั้น กลุ่มผู้ว่างงานระบุได้แต่เพียงสถานที่ตั้งของหน่วยงานเท่านั้น ไม่สามารถระบุชื่อที่ถูกต้องและไม่มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรที่ให้การฝึกอบรม

ผลการวิจัยกรณีกลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ

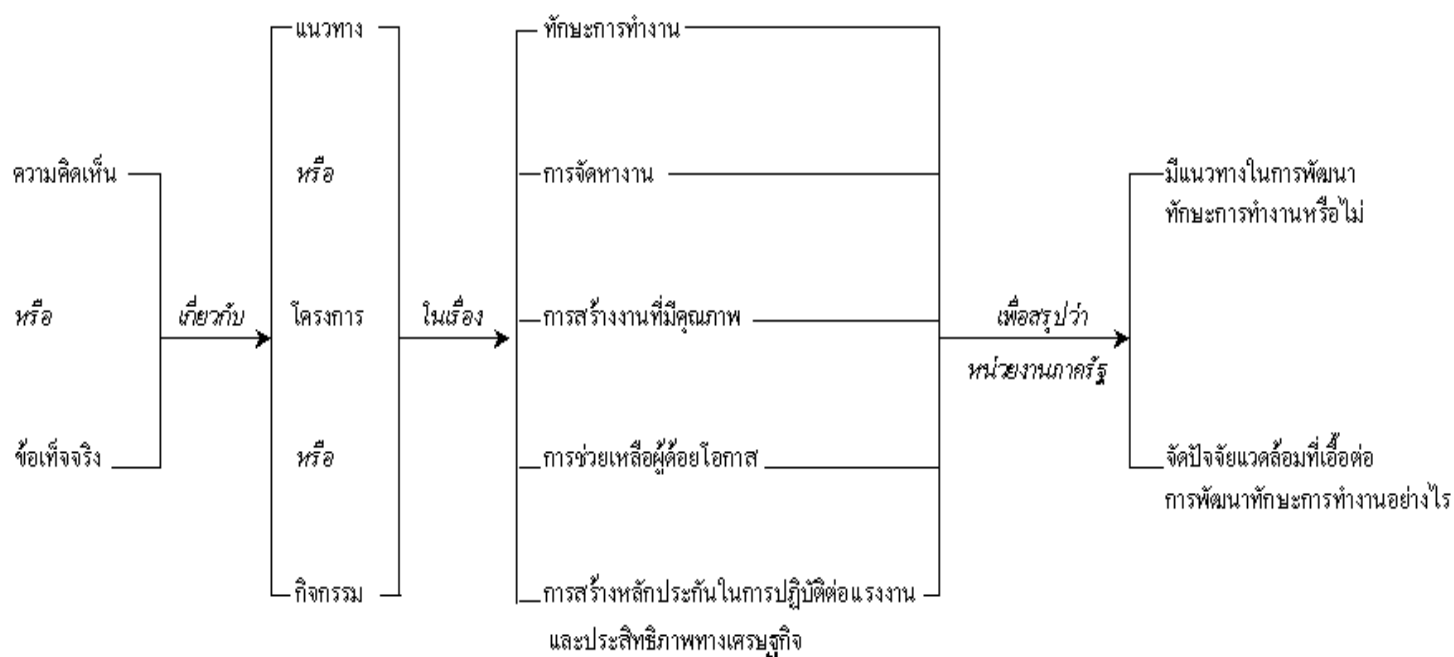
การนำเสนอผลการวิจัยกลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐในบทนี้มุ่งที่จะตอบวัตถุประสงค์ ประการที่ 3 คือ “เพื่อทราบความคิดเห็นและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแนวทาง โครงการ และกิจกรรมของ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ทั้งในเรื่องทักษะการทำงานของแรงงาน การจัดหางาน การสร้างงานที่มี คุณภาพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพ ทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ได้ข้อสรุปว่าหน่วยงานภาครัฐมีแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงาน หรือไม่ และได้จัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานอย่างไร” ดังปรากฏ ในแผนภาพที่ 6 แต่ก่อนที่จะเสนอรายละเอียดของผลการวิจัย จะกล่าวถึงเครือข่ายหน่วยงานสำคัญที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านแรงงาน การศึกษา และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ การทำงานของจังหวัดน่านเสียก่อน เพื่อเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกตัวอย่าง ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ และเพื่อเป็นบริบทในการทำความเข้าใจผลการวิจัย

5.1 เครือข่ายหน่วยงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของจังหวัดน่าน

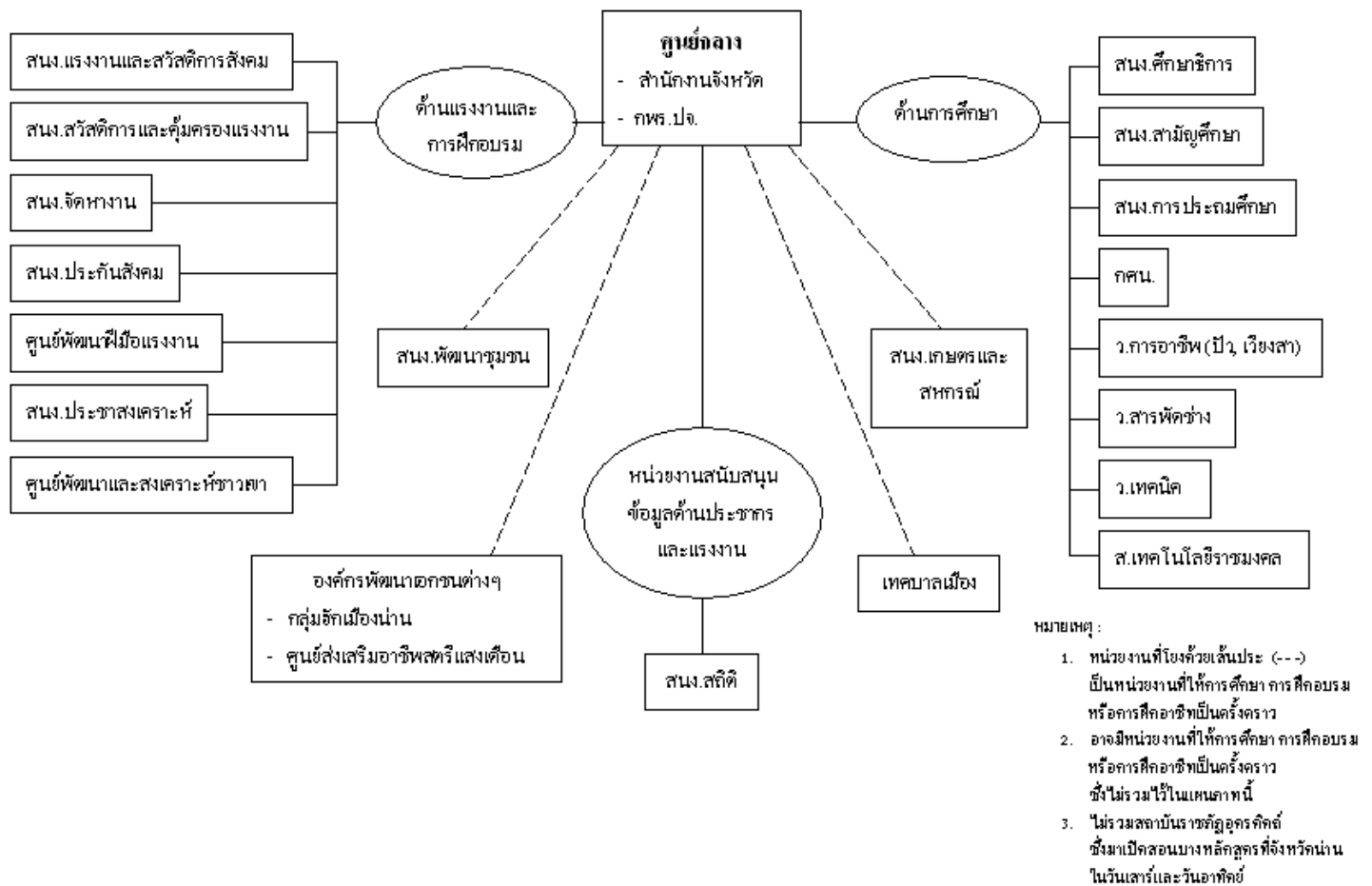
หน่วยงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านแรงงาน การศึกษา และการฝึก อบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของจังหวัดน่านอาจเป็นหน่วยงานในความรับผิดชอบของภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชน โดยมีหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และกระทรวงศึกษาธิการเป็นแกนสำคัญ เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับแรงงานและการเตรียมแรงงาน ในด้านการศึกษา การฝึกอบรม และการฝึกอาชีพ ในกรณีของจังหวัดน่าน พบว่าเครือข่ายหน่วยงานสำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบไปด้วยหน่วยงานต่างๆ ตามที่ปรากฏในแผนภาพที่ 7

5.2 ลักษณะทั่วไป

ในการพิจารณาเครือข่ายหน่วยงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน การศึกษา และการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาทักษะการทำงานของจังหวัดน่าน (แผนภาพที่ 7) จะเห็นว่าหน่วยงานที่เป็นแกนสำคัญที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของจังหวัดน่านเป็นหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ในสังกัดของกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมและกระทรวงศึกษาธิการ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกตัวอย่างผู้บริหารหน่วยงาน ภาครัฐหรือผู้แทนผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐจากทั้ง 2 กระทรวงดังกล่าว และเก็บรวบรวมข้อมูลโดย การสัมภาษณ์เชิงลึกกรณีตัวอย่างจำนวน 7 ราย



แผนภาพที่ 6 วัตถุประสงค์ของโครงการ: กรณีกลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ



แผนภาพที่ 7 เครือข่ายหน่วยงาน สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของจังหวัดน่าน

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐหรือผู้แทนผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ (ต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ”) ที่เป็นตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งปรากฏในตารางที่ 2 แสดงว่าเป็นผู้ชาย 5 ราย และเป็นผู้หญิง 2 ราย มีอายุเฉลี่ย 51 ปี โดยมีอายุต่ำสุด 47 ปี และอายุสูงสุด 55 ปี มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการวิทยาลัย 2 ราย ผู้อำนวยการศูนย์ 2 ราย และอื่นๆ อีก 3 ราย และกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีการศึกษาระดับอุดมศึกษา

ตารางที่ 2 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ

ลำดับที่	เพศ	อายุ	การศึกษา	ตำแหน่ง/สังกัด
1	ชาย	55	ศส.บ., Dip. T.E.S.L.	ผู้อำนวยการ วิทยาลัยสารพัดช่าง
2	ชาย	51	ศษ.ม.	ผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดน่าน
3	ชาย	50	ค.อ.ม.	ผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิค
4	หญิง	49	ศ.บ.	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน
5	หญิง	47	น.บ.	จัดงานจังหวัด
6	ชาย	55	กศ.บ.	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
7	ชาย	51	กศ.บ., ค.ม.	แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด

5.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของจังหวัดน่าน

ความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของจังหวัดน่านเป็นความคิดเห็นที่เกิดจากสภาพที่แท้จริงของจังหวัดน่าน และการเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่นๆ ที่ได้พบเห็นมา ซึ่งเป็นบริบทสำคัญที่ช่วยให้เข้าใจความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐเกี่ยวกับทักษะการทำงานและเรื่องที่จะนำเสนอต่อไปได้ดียิ่งขึ้น

ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นว่าจังหวัดน่านเป็นจังหวัดที่ “บริสุทธิ์ดี ... มีความปลอดภัยในชีวิตค่อนข้างสูง ไม่มีจี๊ปลัน มีดค้ำลงก็เงียบ” และเป็นจังหวัดที่ไม่ร่ำรวยในด้านเศรษฐกิจ มีค่าครองชีพต่ำ มีสถานประกอบการน้อย และจำนวนลูกจ้างในจังหวัดก็น้อย⁶ นอกจากนี้ ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐยังเห็นว่าจังหวัดน่านเป็นจังหวัดที่มีลักษณะของชนบทเป็นส่วนใหญ่ และไม่ใช้ทางผ่านดังเช่นจังหวัดแพร่ แต่เป็นจังหวัดชายแดน “สุดท้าย” ในวงล้อมของภูเขา “ต้องตั้งใจ จึงจะมาถึง” อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าจังหวัดน่านจะอยู่ห่างไกลจากกรุงเทพมหานครถึง 668 กิโลเมตร แต่การเดินทาง

⁶ สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดน่าน (2544: 6) รายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ด้านแรงงานว่า สถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในจังหวัดส่วนใหญ่จะเป็นสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม โดยมีสถานประกอบการทั้งสิ้น 958 แห่ง และมีลูกจ้าง 5,996 คน เป็นชาย 3,402 คน หญิง 2,550 คน และเด็ก 44 คน ส่วนสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปมีเพียง 6 แห่ง

โดยรถยนต์นับว่าสะดวกเพียงแต่ใช้เวลาค่อนข้างนานถึง 8-9 ชั่วโมงและมีช่วงที่ถนนคดเคี้ยวและขึ้นเขาบ้าง แต่ก็สามารถโดยสารเครื่องบินเข้าสู่จังหวัดได้ สำหรับอาชีพของชาวน่าน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และไม่มีอุตสาหกรรมที่สำคัญ

ในเรื่องความเป็นไปได้ของการส่งเสริมอุตสาหกรรมนั้น กลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นว่าในด้านการแปรรูปผลิตผลทางการเกษตร จังหวัดน่านมีมะไฟจินที่ขึ้นชื่อ “ที่จังหวัดอื่นไม่มี” แต่มีพื้นที่เพาะปลูกน้อย ทำให้ได้ผลผลิตน้อย เพราะปีหนึ่งออกผลครั้งเดียว จึงแปรรูปได้ครั้งเดียว และการแปรรูปโดยการนำมาตากแห้งแล้วเคลือบน้ำตาล “จึงไม่ใช่เป็นรายได้” ของจังหวัด ส่วนการแปรรูปพืชผลทางการเกษตรอื่นๆ โดยบรรจุเป็นผลิตภัณฑ์กระป๋องก็อาจก่อให้เกิดมลพิษทางน้ำและแหล่งน้ำเสื่อมโทรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งแม่น้ำน่านซึ่งเป็นสายน้ำที่หล่อเลี้ยงประชากรในจังหวัดน่าน และเป็นประโยชน์กับจังหวัดอื่นๆ โดยไหลไปบรรจบกับแม่น้ำยม แม่น้ำวัง และแม่น้ำปิง แล้วกลายเป็นแม่น้ำเจ้าพระยา สำหรับเรื่องนี้ กลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นว่า “อะไรก็ตามที่มีผลต่อแม่น้ำน่าน ชาวเมืองน่านคงไม่ยอม เพราะมีประเพณีที่อนุรักษ์น้ำและน้ำที่เข้มแข็งมาก” อย่างไรก็ตาม ถ้าต้องการส่งเสริมอุตสาหกรรม ก็สามารถกำหนดว่าต้องการอุตสาหกรรมใดบ้างที่ไม่ก่อให้เกิดมลพิษ แต่ก็ไม่น่าจะประสบความสำเร็จมากนัก เนื่องจาก “ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมใด คงไม่มีผู้ประสงค์จะลงทุน ... แม้จะเป็นเขตส่งเสริมพิเศษหรือได้รับสิทธิยกเว้นไม่ต้องเสียภาษีเลย ก็ไม่แน่ใจว่าจะมีผู้สนใจลงทุนหรือไม่ ... เพราะที่นี่ไม่มีวัตถุดิบ ไม่มีทรัพยากรสำคัญที่จะรองรับโรงงานอุตสาหกรรม” นอกจากนี้ ยังต้องเสียค่าขนส่งวัตถุดิบข้ามภูเขามาผลิตที่น่าน และเมื่อผลิตเสร็จแล้วก็ต้องขนส่งสินค้าขึ้นไปขายที่กรุงเทพมหานครอันเป็นตลาดสำคัญหรือที่จังหวัดอื่นๆ เพราะที่จังหวัดน่านมีประชากรขนาดเล็ก “ตลาดในพื้นที่จึงมีน้อย ... ตัว (นักลงทุน) หลักที่นี่ก็ไม่มี” มีข้อสังเกตประการหนึ่ง คือ สถานประกอบการขนาดใหญ่ที่สุดในจังหวัดน่านซึ่งมีพนักงานประมาณ 350 คนนั้นเป็นสถานประกอบการด้านสินค้าหัตถกรรมประเภทเครื่องเงิน โดยสถานประกอบการแห่งนี้ได้รับการส่งเสริมจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเพื่อผลิตสินค้าส่งออกไปขายต่างประเทศอย่างเดียว ซึ่งกลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นว่าการส่งเสริมอุตสาหกรรมเพื่อผลิตสินค้าควรเป็นเช่นกรณีนี้จึงมีความเป็นไปได้ กล่าวคือ “ต้องส่งนอกถึงจะอยู่ได้ แต่จะเข้าไปส่งตลาดในเมืองก็ไม่ไหว” สำหรับสินค้าหัตถกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดน่านที่น่าจะอนุรักษ์และส่งเสริม คือ ผ้าทอพื้นเมืองลายน้ำไหล แต่มีผู้เห็นว่า “สมัยนี้จะอนุรักษ์อาชีพใดอาชีพหนึ่ง อยู่ในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง ลำบาก” เพราะที่แห่งอื่นซึ่งมีแรงงานมากกว่าและค่าจ้างถูกกว่าสามารถนำไปประยุกต์ทำได้ และฝีมืออาจดีกว่า และการขนส่งสินค้าเข้าสู่ตลาดก็สะดวกกว่าด้วย ส่วนอนาคตด้านอื่นของจังหวัดน่านนั้น กลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นว่าสิ่งที่น่าจะเป็นไปได้คือการร่วมลงทุนสร้างโรงไฟฟ้า เนื่องจากถ่านหินลิกไนต์ของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีคุณภาพดีมาก แต่ขณะนี้โครงการดังกล่าว

หยุดชะงักไป⁷ ทำให้โอกาสของแรงงานด้านนี้หมดไปโดยปริยาย อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นว่าโดยที่จังหวัดน่านเป็นจังหวัดชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จึงน่าจะดำเนินการค้าชายแดนได้ และถ้าสามารถสร้างถนนและสะพานเชื่อมต่อกับเมืองเงินทองของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้ จะทำให้การคมนาคมขนส่งกับประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนเป็นไปอย่างสะดวกยิ่งขึ้นเพราะมีถนนเชื่อมระหว่างประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวกับประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนอยู่แล้ว ซึ่งจะเป็นผลให้สามารถเดินทางโดยรถยนต์ไปยังเมืองคุนหมิงของประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนได้ในเวลาเพียง 10 ชั่วโมง นอกจากนี้ ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นว่าหากสร้างสะพานเชื่อมระหว่างจังหวัดอุตรดิตถ์กับจังหวัดน่านที่บริเวณอำเภอนาน้อย จะทำให้สามารถเดินทางเข้าสู่จังหวัดน่านได้โดยไม่ต้องผ่านจังหวัดแพร่ ขณะเดียวกันก็สามารถเดินทางจากจังหวัดอุตรดิตถ์ไปจังหวัดน่านแล้วต่อไปยังจังหวัดแพร่หรือจังหวัดพะเยา และจังหวัดอื่นๆ ของภาคเหนือได้ ซึ่งจะเป็นผลให้จังหวัดน่านเป็นที่ดึงดูดใจได้ เนื่องจากจังหวัดน่านมีศักยภาพในการเป็นแหล่งท่องเที่ยว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “แหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์” เพราะจังหวัดน่านยังคงสภาพของธรรมชาติไว้ได้และ “ความเป็นอยู่ คนก็ค่อนข้างสงบ ... อากาศดี ไม่ร้อนมาก หากร้อนก็ร้อนไม่นาน” ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐจึงเห็นว่า “จุดขายของน่านน่าจะอยู่ที่การท่องเที่ยว ... เป็นความหวังเดียวของน่าน ... ทิวทัศน์อะไรมันสวย ออกไป (จากตัวอำเภอเมือง) นิดนึง ภูเขาที่สวยงาม ... อำเภอปัวยังดูสวยใหญ่ ... มีบ่อเกลือบนภูเขา เสาหินนาน้อย สวยกว่าพะเยาเมืองฝี่ (ที่จังหวัดแพร่)” นอกจากนี้ จังหวัดน่านยังมีต้นหมูปูภูเขา ซึ่ง “เขาบอกต้นเดียวในโลก” อย่างไรก็ตาม ในอดีตที่ผ่านมามีผู้สนใจไปท่องเที่ยวที่จังหวัดน่านไม่มากนัก เพราะ “ประวัติดั้งเดิมสร้างภาพไว้อย่างน่ากลัว (คือ มีผู้ก่อการร้าย)” แม้ว่าในปัจจุบันจะมีความพยายามปลูกกระแสการท่องเที่ยวที่จังหวัดน่านและมีการตั้งศูนย์บริการนักท่องเที่ยว (ตั้งอยู่บริเวณด้านหลังที่ทำการเทศบาลเมืองของจังหวัด) แต่เมื่อเปรียบเทียบกับเขาค้อที่จังหวัดเพชรบูรณ์และภูหินร่องกล้าที่จังหวัดพิษณุโลกแล้ว นักท่องเที่ยวอาจนิยมไปเที่ยวเขาค้อและภูหินร่องกล้ามากกว่าเพราะห่างจากกรุงเทพมหานครไม่มากนักและการเดินทางก็สะดวกกว่า

สำหรับแผนพัฒนาเมืองน่านให้เป็นเมืองศิลปวัฒนธรรมเพื่อก้าวสู่ระดับโลก ดังเช่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดสุโขทัยนั้น ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นว่าน่าจะช่วยดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้าสู่จังหวัดน่านได้มากขึ้น แต่ก็อาจทำให้สิ่งแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติและวัฒนธรรมอันดีงามของชาวน่านต้องเปลี่ยนแปลงไปในที่สุด ดังนั้น ในการส่งเสริมให้จังหวัดน่านเป็นเมืองท่องเที่ยว จะต้องไม่มุ่งแต่ผลดีในด้านกิจการบริการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว เช่น โรงแรมและ

⁷ สำนักงานจัดหางานจังหวัดน่านสรุปประเด็นปัญหาและอุปสรรคด้านงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศว่าไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด เนื่องจากบริษัทไทยลาวลิกไนต์ จำกัด หยุดกิจการในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมน่าน, 2544: 42)

ร้านอาหาร แต่จะต้องพิจารณาในภาพรวมว่า “คนจังหวัดน่านได้อะไร ... ทำไงให้ชาวบ้านได้ ไม่ใช่ชาวบ้านไม่ได้อะไรเลย นอกจากดูฝรั่งผ่านไปผ่านมา” ซึ่งผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นว่าการท่องเที่ยวที่ควรส่งเสริม คือ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เช่น “ขี่จักรยานเที่ยวป่า ... นั่งช้าง ... จัดที่พักแบบ *homestay* (ที่พักสำหรับสัมผัสวัฒนธรรมชนบท) ... ขาย *souvenir* (ของที่ระลึก) ชื่นเล็กๆ” ในส่วนนี้นักท่องเที่ยวเห็นว่า “ต้องบังคับเลยว่าท่องเที่ยวธรรมชาติอย่างเดียว เย็น ... นอน” หากปฏิบัติได้ดังนี้ แม้วัฒนธรรมบางอย่างอาจต้องเปลี่ยนแปลงไปบ้าง แต่ถ้า “ชาวบ้านมีรายได้ มีอะไรพอสมควร แล้วก็อย่าทำลายสิ่งแวดล้อม ก็น่าจะได้”

ในด้านลักษณะนิสัยของชาวน่านโดยทั่วไป ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นว่าชาวน่านเป็นคนชอบสนุก ไม่คือ ไม่หัวรุนแรง ไม่ก้าวร้าว พุดง่าย ช่วยเหลือกันดี มีความรับผิดชอบ และไม่สร้างปัญหา แต่ชาวน่านก็ไม่สู้อดทน ไม่สู้กระตือรือร้น ไม่สู้งานหนัก และไม่ชอบการแข่งขัน นอกจากนี้ ชาวน่านยังเป็นผู้ที่มีฝีมือด้านความสวยงามและศิลปะที่ถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษ

5.4 ความคิดเห็น ข้อเท็จจริง และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงาน

แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ข้อเท็จจริง และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงานของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ มีดังนี้

- 1) ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการทำงานอย่างไร
- 2) ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการทำงานของลูกจ้างและข้าราชการในปัจจุบันอย่างไร
- 3) ในช่วง 5-10 ปีข้างหน้า ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐต้องการลูกจ้างและข้าราชการที่มีทักษะการทำงานอย่างไร
- 4) ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาในปัจจุบันกับการตอบสนองในเรื่องการเตรียมแรงงานที่มีทักษะการทำงานอย่างไร
- 5) ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงาน of แรงงานอย่างไร
- 6) หน่วยงานภาครัฐมีแนวทาง โครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงานในเรื่องต่อไปนี้หรือไม่
 - การส่งเสริมการจัดหางาน
 - การสร้างงานที่มีคุณภาพ
 - การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส
 - การสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ

- 7) ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไร

สำหรับรายละเอียดของความคิดเห็น ข้อเท็จจริง และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงานของกลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีดังนี้

5.4.1 ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการทำงาน

ทักษะการทำงาน หมายถึง ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ หรือความชัดเจนในการปฏิบัติงานที่มีส่วนประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติหรือจิตสำนึกหรือลักษณะนิสัยที่ดีในการทำงาน กลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องนี้เป็นอย่างดี โดยเห็นว่าส่วนประกอบทั้ง 3 ประการมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เช่น เมื่อสถานศึกษาต้องการเตรียมนักเรียนให้เป็นแรงงานที่มีทักษะการทำงานนั้น สถานศึกษาจะต้องให้ความรู้คือทฤษฎีและเนื้อหาวิชาที่นักเรียนเลือกเรียน ฝึกฝนให้มีทักษะในการปฏิบัติ พร้อมทั้งมีจรรยาบรรณในการทำงานทั้งต่อนายจ้างและลูกค้า ซึ่งก็คือมีจิตสำนึกที่ดีหรือมีลักษณะนิสัยในการทำงานที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีแนวโน้มที่จะยอมรับกันโดยปริยายว่าผู้ที่ปฏิบัติงานได้อย่างชำนาญและเชี่ยวชาญนั้นจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ไม่ว่าความรู้นั้นจะได้มาด้วยวิธีใดก็ตาม เช่น ได้จากสถานศึกษา ได้จากประสบการณ์การทำงาน หรือได้จากคำบอกเล่าหรือคำสอนของบรรพบุรุษที่ประกอบอาชีพนั้นๆ เป็นต้น ส่วนการฝึกฝนหรือการทำงานใดงานหนึ่งเป็นประจำจะช่วยให้ทำงานนั้นได้อย่างชำนาญ สำหรับส่วนประกอบด้าน “จิตสำนึก” เป็นส่วนประกอบที่ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐเห็นว่าควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องให้ความสนใจปลูกฝังสิ่งนี้ให้เกิดขึ้นกับบุคคลให้จงได้ เนื่องจาก

“ถ้าจิตสำนึกไม่ดี ก็ไม่อยากชวนขายหาความรู้ ไม่อยากพัฒนาฝีมือ”

“ต้องดูแลนิสัยในการทำงาน รักงาน รักกิจการที่ตัวเองทำอยู่หรือเปล่า ถ้ารักที่จะทำในจุดนั้นแล้ว โอกาสที่จะพัฒนา (ความรู้และความชำนาญ) ยังมี ... ถ้าชอบ จะเป็นแรงจูงใจให้พัฒนาทักษะ”

“จิตสำนึกสำคัญที่สุดเลย ... ทำงานแล้วต้องมีความขยัน ความอดทน มีความตั้งใจ ... ถ้าเราเป็นเจ้าของอุตสาหกรรมก็ว่าเป็นสิ่งสำคัญ แต่ถ้าเป็นคนทำงานเขาว่าไม่สำคัญ”

5.4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการทำงานของลูกจ้างและข้าราชการในปัจจุบัน

ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่มีความเห็นว่าลูกจ้าง (ทั้งที่เป็นลูกจ้างของสถานประกอบการหรือลูกจ้างของเอกชนและลูกจ้างของรัฐ) และข้าราชการ ต่างก็ต้องใช้ทั้งความคิด (หรือ

ความรู้) และความสามารถ (หรือทักษะ) ในการทำงาน แต่ “ความรู้และความสามารถอาจจะต่างกันไปตามบทบาทหน้าที่” ตัวอย่างเช่น งานกรรมกร (ซึ่งเป็นงานของฝ่ายผลิต) ต้องทำในสิ่งที่ซ้ำๆ ซากๆ อยู่ตลอด ต้องแข่งกับเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าได้ค่าจ้างตามผลงานก็ยิ่งต้องทำให้ได้มาก ทำให้ต้องมีความชำนาญมากขึ้น เรื่องความชำนาญจึงมีความสำคัญต่อภาคเอกชน โดยเฉพาะผู้ที่ทำงานในฝ่ายผลิต แต่ในส่วนของการบริหาร ซึ่งเป็นงานหนังสือ งานเอกสาร และงานบริการ ไม่ได้ถูกบังคับว่าต้องทำได้เท่านั้นเท่านี้ เพราะฉะนั้นข้าราชการน่าจะทำงานที่ “ใช้สมอง” หรือใช้ความรู้มากกว่า

สำหรับทัศนคติหรือจิตสำนึกนั้น ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ทำให้ลูกจ้าง (ทั้งที่เป็นลูกจ้างของสถานประกอบการและลูกจ้างของรัฐ) และข้าราชการแตกต่างกัน โดยลูกจ้างมีความพยายามที่จะฝึกฝนตนเองให้มีทักษะการทำงานมากกว่าและดีกว่าข้าราชการ กล่าวคือ ลูกจ้างจะกระตือรือร้น ขยันขันแข็ง ตั้งใจทำงาน และพยายามที่จะพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการ เพราะมีความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่า ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวของผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐที่ว่า

“แรงงานใหม่ที่ออกมาใหม่มันเหมือนๆ กัน ทั้งความคิด แนวคิด แต่จะถูก
ระบบกลืน ... วัฒนธรรมของราชการไทย ไม่ค่อยกระตือรือร้น ลักษณะ
ของการทำงาน อาจจะเข้าขามเย็นขาม ขอให้ทำงานผ่านไปวันๆ”

“ระบบราชการทำให้ข้าราชการไม่พัฒนาตัวเอง ไม่ว่าจะเป็นการประเมิน
ผลงาน ขึ้นตอนการลงโทษ อะไรต่างๆ มันยุ่งยาก ... แล้วอำนาจ
ไม่เหมือนกัน ผู้อำนวยการไม่มีอำนาจให้บุคลากรออกได้ ... ภาคเอกชน
ถ้าไม่เต็มที ให้ (ค่าจ้าง) 4 เดือน แล้วออกได้”

“ราชการก็ทำเท่าที่สั่ง ที่มีภาระหน้าที่ และจงทำดีแต่อย่าเด่น ส่วนเอกชน
ต้องโชว์ว่าเก่ง ไม่อย่างนั้นไม่มีทางเลื่อนอันดับ”

“(ข้าราชการ) ยังไงก็อย่างนั้นจนเกษียณ ... คนราชการนี้ ไม่ใช่หลงไม่ได้
ให้อบรม ให้ แต่ไม่ออกไป ไม่อยากพัฒนาตัวเอง นี่คือจุดอ่อนของ
ราชการ คิดว่าไปอบรมแล้วจะมีภาระเพิ่มขึ้น งานมากขึ้น หรือลำบาก
ปัญหาครอบครัว วุ่นวายหมด”

ดังนั้น จึงอนุมานได้ว่าทักษะการทำงานของลูกจ้างและข้าราชการมีความแตกต่างกัน โดยทักษะการทำงานของลูกจ้างน่าจะอยู่ในเกณฑ์ที่ดีและน่าพอใจมากกว่าของข้าราชการ แต่ก็มีผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐบางรายตั้งข้อสังเกตว่าทักษะการทำงาน ความต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน หรือความตั้งใจจริงในการทำงานของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นของหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนนั้น “ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานมีส่วนสำคัญ” ที่จะผลักดันให้เกิดขึ้นได้ โดยการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

และต้องเข้มงวดเอาจริงเอาจังและดูแลเอาใจใส่การทำงานของบุคลากรของตน ทั้งนี้เนื่องจาก “การตรวจสอบ” หรือการประเมินผลการทำงานมีอิทธิพลต่อทักษะการทำงานเป็นอย่างมาก

5.4.3 ทักษะการทำงานที่ต้องการจากลูกจ้างและข้าราชการในช่วง 5-10 ปีข้างหน้า

ทักษะการทำงานที่ต้องการในอนาคตจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับมุมมองและการรับรู้ของผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐเกี่ยวกับข้อบกพร่องของทักษะการทำงานในปัจจุบันและแนวโน้มที่เป็นบริบทของแรงงานในอนาคต ซึ่งผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นว่าแรงงานในปัจจุบัน (ทั้งลูกจ้างและข้าราชการ) มีข้อบกพร่องหลายประการ ข้อบกพร่องประการแรก คือ ข้อบกพร่องในด้านการใช้ภาษา ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ดังจะเห็นได้จากการที่ผู้เป็นครูยังอ่อนในการใช้ภาษาไทย ซึ่ง “ฝีมือการสอนก็ต้องอาศัยภาษาไทย” ข้อบกพร่องประการที่สอง คือ ข้อบกพร่องในด้านความรู้ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการขาดนิสัยรักการเรียนรู้และใฝ่รู้ ดังจะเห็นได้จากการไม่ชอบอ่านหนังสือและไม่ชอบเขียนหนังสือ ทำให้มีความรู้น้อยจนแม้กระทั่งความรู้ในวิชาที่เรียนจากสถานศึกษาก็ยังได้มาน้อย ประกอบกับสถานศึกษาในปัจจุบันมีผู้เรียนจำนวนมากแต่มีผู้สอนน้อย และผู้สอนก็มักหวั่งกังวลกับการหารายได้เสริมด้วยการรับจ้างสอนพิเศษ จึงทำให้การถ่ายทอดความรู้ในชั้นเรียนไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย นักเรียนนักศึกษาที่จบออกมาเป็นแรงงานจึงมีความรู้ค่อยลงไปอีก และข้อบกพร่องประการที่สาม คือ ข้อบกพร่องในด้านจิตสำนึกและลักษณะนิสัยในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการที่ส่วนใหญ่ไม่กระตือรือร้น ไม่ขยันขันแข็ง และไม่ซื่อตรงต่อหน้าที่เท่าที่ควร

ในส่วนของบริษัทของแรงงานของจังหวัดน่านในอนาคต ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นว่าจังหวัดน่านน่าจะมีอนาคตในด้านการบริการการท่องเที่ยวและการประกอบอาชีพอิสระขนาดเล็ก เมื่อนำไปผนวกกับบริบททางสังคมอื่นๆ เช่น ความแพร่หลายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน การเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างถิ่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ การที่สถานประกอบการต้องการคนที่มีระดับความรู้สูงขึ้น และสถานะตลาดแรงงานที่เป็นของนายจ้างซึ่งทำให้คนที่ไม่มีความรู้และไม่มีความสามารถอย่างแท้จริงอยู่ไม่ได้ รวมถึงการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในบ้านเมืองมากขึ้น มีการประเมินผลจากภายนอกหน่วยงาน มีศาลปกครอง และมีประชาสังคม เป็นต้น ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐจึงมีความเห็นว่าทักษะการทำงานที่ต้องการจากลูกจ้างและข้าราชการในช่วง 5-10 ปีข้างหน้าจะมีลักษณะดังนี้

- มีนิสัยรักการเรียนรู้ รู้จักการคิดอย่างเป็นระบบ คิดอย่างมีข้อมูลความรู้ และรักการอ่าน
- มีการใช้ภาษาที่ดี ทั้งภาษาไทย (เน้นด้านการเขียนเป็นพิเศษ) และภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาญี่ปุ่น เป็นต้น
- มีความรู้พื้นฐานด้านการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อต่อยอดได้

- มีการทำงานเป็นกลุ่มและทำแบบมีทิศทาง กล่าวคือ มีข้อมูลหรือมีทฤษฎีเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ต่างๆ
- มีจิตสำนึกและคุณธรรม ความตั้งใจ ความขยัน ความอดทน ความตรงต่อเวลา และความซื่อสัตย์สุจริต
- มีจิตบริการ ทั้งต่อผู้บังคับบัญชาและลูกค้ำ และมีจิตสาธารณะ ทั้งต่อชุมชนและสังคมโดยรวม
- รู้จักการแสวงหาลูกค้ำและการตลาด
- มีความกล้าเสี่ยงและกล้าลงทุน

นอกจากนั้น ความต้องการแรงงานที่มีทักษะเฉพาะอย่าง (สามารถทำงานได้ประเภทเดียว) หรือแรงงานที่มีทักษะหลายอย่าง (สามารถทำงานได้หลายประเภท) ขึ้นอยู่กับลักษณะของสถานที่ทำงาน เช่น หน่วยงานในจังหวัดน่านไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือของเอกชนมักมีขนาดเล็กและปริมาณงานแต่ละอย่างก็มีไม่มากนัก จึงอาจต้องการแรงงานที่มีทักษะหลายอย่างเพื่อที่จะทำงานได้หลายประเภทมากกว่าแรงงานที่มีทักษะเฉพาะอย่างที่สามารถทำงานได้ประเภทเดียว

5.4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมแรงงานที่มีทักษะการทำงาน ของสถานศึกษาในปัจจุบัน

ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นว่าโดยทั่วไปสถานศึกษาสามารถเตรียมคนได้ตามพื้นฐาน แต่หน่วยงานต่างๆ ที่รับนักเรียน/นักศึกษาเข้าทำงานต้องใช้เวลาแก่แรงงานใหม่ในการปรับตัวและหาประสบการณ์ อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาไม่สามารถรับประกันได้ว่านักเรียน/นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาทุกคนมีคุณภาพเหมือนกันทุกประการ เพียงแต่นักเรียน/นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาทุกคนจะต้องผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ กล่าวคือ ถ้าสำเร็จการศึกษาสายสามัญก็ควรมีความรู้ในระดับที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ แต่ถ้าสำเร็จการศึกษาสายอาชีพ เช่น สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. หรือ ปวส. แผนกช่างยนต์ ก็ควรซ่อมเครื่องยนต์ได้ แต่ถ้าสำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาก็ควรทำงานในหน้าที่ในสาขาที่จบได้ ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นเพิ่มเติมว่าการประกันคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันสามารถช่วยได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น และ “ISO”⁸ ไม่เหมาะกับการศึกษา มัธยม เหมาะกับการผลิตที่เป็น *mass production* (การผลิตจำนวนมาก) เด็กที่เข้ามานั่งเรียนในห้องเรียน สมอมนั่นต่างกัน คนไม่ใช่สิ่งของที่ไม่มี IQ ไม่มี EQ⁹ ผลผลิตออกมาตามใบสั่ง” แต่ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐยอมรับว่า “ISO 9002 เป็นระบบที่ช่วยการบริหารได้อย่างดีเยี่ยม เช่น ครูผู้สอนทุกคนจะต้องมีแผนการสอน

⁸ ISO ซึ่งย่อมาจาก International Organization for Standardization คือ องค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน ในที่นี้หมายถึงระบบประกันคุณภาพ

⁹ EQ ซึ่งย่อมาจาก Emotional Quotient หมายถึง ผลหารแสดงภาวะทางอารมณ์หรือความฉลาดทางอารมณ์

ซึ่งถ้าต้องใช้ ถ้าไม่ทำไม่ใช่แน่” แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็มีการรับประกันคุณภาพของนักเรียน/นักศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาว่าจะมีความรู้ความชำนาญดีเท่ากันทุกคน สำหรับความพอใจในผลการเรียนการสอน ของการสถานศึกษาแต่ละระดับ (ทั้งระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา) นั้น ผู้บริหาร หน่วยงานภาครัฐมีความเห็นที่หลากหลาย คือ

“ค้อยคุณภาพทุกระดับ”

“ยังไม่พอใจ”

“ไม่ค่อยพอใจทุกระดับ”

“พอใจในระดับหนึ่ง ... พุดง่าย ๆ ใช้ได้น้อย คงไม่ถึง 50 เปอร์เซ็นต์”

“พอใจในระดับปานกลาง”

“สายสังคมศาสตร์ (คน) เยอะ คุณภาพคงมีบ้าง”

“จบตรี จบโท รู้สึกมีเยอะ เขาจบกันง่าย ... ไม่รู้เรียนง่ายหรืออะไรหรือเปล่า”

สถานศึกษาในจังหวัดน่านมีทุกระดับ โดยระดับอุดมศึกษาหรือปริญญาตรีมีสถาบัน เทคโนโลยีราชภัฏและสถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์ ที่มาเปิดสอนในวันเสาร์และวันอาทิตย์และมีการสอน ในระดับบัณฑิตศึกษาหรือปริญญาโทด้วย แต่ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐก็เห็นว่าสถานศึกษาระดับนี้ ยังมีไม่เพียงพอเพราะมีสาขาวิชาให้เลือกน้อย และ “ไม่ได้รองรับทุกสาขาวิชา เช่น วิศวกรรม ... ต้องมี หลักสูตรให้หลากหลาย” ส่วนการศึกษาในสายอาชีวศึกษานั้น มีวิทยาลัยจำนวน 4 แห่ง คือ วิทยาลัย เทคนิค วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยการอาชีพที่อำเภอเวียงสา และวิทยาลัยการอาชีพที่อำเภอปัว ซึ่ง นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาทั้ง 4 แห่งในแต่ละปีมีจำนวนมากกว่าตำแหน่งงานที่สถาน ประกอบการในจังหวัดน่านสามารถรองรับได้ และในจำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษานี้ น่าจะมีผู้ที่มี ทักษะการทำงานในระดับใช้ได้เป็นจำนวนมาก เพราะฉะนั้น “(สถานประกอบการ) ไม่ขาดคน ต้องการระดับไหนมีให้ทั้งนั้น” เนื่องจากสถานประกอบการมีตำแหน่งงานน้อยกว่าจำนวนผู้ที่สำเร็จ การศึกษาและความไม่พอใจในค่าจ้างที่อาจต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ทางราชการกำหนดไว้ จึงทำให้ แรงงานส่วนหนึ่งต้องเคลื่อนย้ายออกจากจังหวัดเพื่อไปทำงานที่จังหวัดอื่น สำหรับประเด็นที่ว่า สถานศึกษาเปิดสอนนักศึกษาตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานหรือไม่นั้น ผู้บริหารหน่วยงาน ภาครัฐเห็นว่าเป็นเรื่องที่ต้องยอมรับความจริงว่า

“สถานศึกษาจะรองรับตามจำนวนประชากรมากกว่าจำนวนของตลาด
แรงงาน”

“รับตามศักยภาพที่สามารถรองรับได้ ... รับตามผู้มีอำนาจสั่ง”

“ถ้ารับมาก เงินมาก ถ้ารับน้อย เงินน้อย ใครบ้างที่ทำงานแล้วไม่อยากจะ
ก้าวหน้า ไม่อยากพัฒนาศักยภาพสถาบันของตน”

“คนมันเยอะ ต้องเรียน ต้องสร้างคนด้วยโอกาสให้ได้โอกาส อย่างน้อย
เวลาที่เขามาอยู่กับเรา เราก็ขัดเกลาฝึกให้ดี ยังดีกว่ามี 200 รับ 20 คนเก่ง
เท่านั้นถึงจะได้ คนด้วยโอกาสจบเลย ... ไม่มีการบริการที่ดี ไม่ได้ใช้เต็มที่”

อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐเห็นว่าถ้าคิดตั้งสถานศึกษาระดับสูงที่มีหลักสูตรหลากหลาย
ในจังหวัดน่านเพื่อให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาทำงานภายในจังหวัดเท่านั้นก็คงเป็นไปได้ โดยเปรียบเทียบว่า
“จุฬาฯ ธรรมศาสตร์ ไม่ได้ผลิตคนทำงานในกรุงเทพฯ เท่านั้น ... น่านก็ต้องการเหมือนกัน แต่เมื่อ
เรียนจบจะไปประกอบอาชีพที่ไหนก็แล้วแต่ตลาดงานจะพาไป”

สำหรับการเตรียมทักษะการทำงานของสถานศึกษานั้น ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็น
ว่าสถานศึกษามีการปูพื้นฐานตามหลักสูตร และพยายาม “พัฒนาให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
เช่น IT¹⁰” กล่าวคือ มีการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์ และมีศูนย์การเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้ศึกษาและ
ฝึกฝนด้วยตนเอง ส่วนในด้านทักษะความชำนาญ สถานศึกษามีการจัดฝึกงานให้กับนักศึกษาในรูปแบบ
ของทวิภาคี (ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ) การทำงานโครงการ และการรับ
งานจริงมาให้ฝึกทำฝึกซ่อมกันในวิทยาลัย ซึ่งผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นว่า

“การเรียนจากสถานศึกษาเป็นการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร
บางอย่างจำลองสถานการณ์ ไม่ใช่ของจริง ... บางที่มีงานจริง แต่ก็น้อย ...
การฝึกอบรมในสถานประกอบการ การแก้ปัญหาจะตรง ได้ทักษะที่ตรง
... ได้ทำ *learning by doing* (การเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติ) ซึ่งยังใช้ได้อยู่”

นอกจากนั้น ถ้านักเรียนเรียนรู้จากการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ครอบครัว ญาติ และเพื่อน ก็จะทำให้
“ทักษะของเขา ประสบการณ์ของเขา มีมาก ... เขาเก่งกว่าครูอีก”

จังหวัดน่านไม่มีสถานศึกษาระดับสูงของเอกชน แต่มีในระดับที่ต่ำกว่าอาชีวศึกษา ซึ่ง
ถือเป็นทางเลือกหนึ่งให้กับผู้ที่ต้องการเรียน และการเตรียมนักเรียนของโรงเรียนเอกชนเหล่านี้ก็อยู่ใน
เกณฑ์ดี เนื่องจาก “คงไม่ปล่อยปละละเลยมากเท่าไร เพราะว่าเวลาไปปฏิบัติงานจริงแล้วอาจมีผล
สะท้อนกลับไปทางลบ ... เขาก็รักษาชื่อเสียงด้านนี้พอสมควร”

5.4.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงาน

ถึงแม้ว่าจะเป็นหน้าที่โดยตรงของสถานศึกษาในการเตรียมคนให้มีความรู้ ความสามารถ
(ทักษะ) และจิตสำนึกที่ดี แต่ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐเห็นว่า “ไม่มีหน่วยงานใดที่จะทำได้เพียงลำพัง

¹⁰ IT ย่อมาจาก Information Technology (เทคโนโลยีสารสนเทศ)

ต้องอาศัยหลายฝ่ายมาช่วยกัน” กล่าวคือ ทักษะการทำงานควรเริ่มต้นที่บ้าน โดยบิดาและมารดาเป็นตัวอย่างให้แก่บุตร เช่น การปลูกฝังลักษณะนิสัยการเรียนรู้ “ชีวิตในบ้าน ถ้าไม่มีการเรียนรู้ ไม่มีหนังสือ ไม่ได้มานั่งคุยกัน ไม่เอาเอกสารมาฝึกหัดอ่าน ไม่เอาหนังสือพิมพ์หนังสือมาอ่าน ลูกเกิดมาไม่เคยเห็นพ่อแม่อ่านหนังสือเลย จะรักการอ่านได้อย่างไร” ดังนั้น ครอบครัวจึงสามารถสร้างลักษณะนิสัยการเรียนรู้จิตสำนึก หรือความรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่เด็กได้โดยการ

“ฝึกให้เด็กรับผิดชอบทำความสะอาดบ้าน ล้างจาน เก็บที่นอน จัดตู้เสื้อผ้า
ฝึกการตรงเวลา”

“ถ้าเด็กนี้ดัดตรงแล้ว จะตรงไปตลอด ถ้าโตแล้ว ไม่ได้ ... ดัดได้ด้านเดียว
ดัดตรงปีเดียวก็เบี้ยวต่อ”

เมื่อเด็กเข้าสู่วัยเรียน สถานศึกษาต้องทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ พร้อมทั้งปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี ส่วนการฝึกความชำนาญในการทำงานเฉพาะอย่างนั้น อาจทำได้ไม่มากนักเพราะสถานศึกษาไม่ใช่สถานประกอบการจริง และปัจจุบันอัตราส่วนนักเรียน/นักศึกษาต่อครู/อาจารย์ค่อนข้างสูง โดยครู/อาจารย์แต่ละคนต้องรับผิดชอบดูแลนักเรียน/นักศึกษาเป็นจำนวนมากในทุกระดับ เช่น ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา นั้น มีอัตราส่วนนักเรียน 50-60 คนต่อครู 1 คน อีกทั้งครู/อาจารย์ยังต้องเผชิญกับภาวะเศรษฐกิจทำให้ต้อง “ดิ้นรน” หารายได้เพิ่ม การเอาใจใส่นักเรียนจึงน้อยลงและไม่ทั่วถึงสำหรับหลักสูตรการเรียนนั้น ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นว่า “ควรให้ชาวบ้านมีส่วนกำหนดหลักสูตร ... แต่ละท้องถิ่นต้องการแรงงานลักษณะไหน” เพราะบริบทของท้องถิ่นแตกต่างกัน ซึ่งในกรณีนี้ แนวทางของวิทยาลัยชุมชนอาจช่วยรับภาระได้

เมื่อพ้นจากสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐเห็นว่าสถานประกอบการหรือหน่วยงานจะเป็นผู้ฝึกทักษะการทำงานได้ดีที่สุด เพราะ “ถ้าไม่ให้ความรู้ ไม่ฝึก ไม่เสริม สถานประกอบการก็จะมีแต่ปัญหา รับคนใหม่เรื่อยๆ งานจะไม่ต่อเนื่อง ... และหากจะมีผู้ออกกลางคัน ก็คงไม่ได้ออกเสียหมด เหลือเชื้ออยู่ ที่สร้างดีแล้ว เป็นตัวอย่างที่ดีต่อไป” นอกจากนี้ ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐยังเห็นว่าสถานประกอบการในจังหวัดน่านพยายามให้การฝึกอบรมแก่ลูกจ้างของตนในลักษณะของการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน (on-the-job training) ซึ่งสาเหตุที่จังหวัดน่านไม่มีสถานประกอบการที่เปิดสอนหรือฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเพราะสถานประกอบการมีขนาดไม่ใหญ่พอ (มีจำนวนลูกจ้างน้อย) และไม่มีฝ่ายบุคคลที่จะดูแลรับผิดชอบการฝึกอบรมเหล่านี้ อย่างไรก็ตาม ผู้บังคับบัญชาจะมีส่วนอย่างมากต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรด้วย กล่าวคือ “ถ้า (ผู้บังคับบัญชา) ดี ลูกน้องก็จะดีไปด้วย” ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงต้องชวนขยายหาความรู้ ฝึกฝนหาความชำนาญ มีคุณธรรม และเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาทักษะการทำงานของตนตามไปด้วย

นอกจากครอบครัว สถานศึกษา และสถานประกอบการแล้ว หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ยังสามารถมีส่วนในการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานได้อีกด้วย หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงานโดยตรงคือกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยในระดับจังหวัดเช่นที่จังหวัดน่านจะมีศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) เป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของ ศพจ. คือการเปิดโอกาสให้ผู้ด้อยโอกาสได้เข้าฝึกอบรมโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และในบางหลักสูตรยังมีเบี้ยเลี้ยงและอาหารกลางวันให้ด้วย อย่างไรก็ตาม แม้ว่า ศพจ. จะดำเนินการอย่างเต็มกำลังแต่ก็ยังไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ด้อยโอกาสที่มีอยู่จริง¹¹

แนวทางที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งในการพัฒนาทักษะการทำงานคือการเรียนรู้จากกรณีที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือ “การเรียนรู้จากเครือข่าย” เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกัน จึงอาจเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกันและกัน นอกจากนี้ หน่วยงานสังคมอื่นๆ ที่สามารถพัฒนาทักษะการทำงานได้ก็คือวัดและสื่อมวลชน เช่น การจัดรายการออกอากาศทางวิทยุกระจายเสียงดังที่ทำอยู่เป็นประจำในจังหวัดน่าน

สำหรับการกำหนดว่าในอนาคตแรงงานจะต้องการพัฒนาทักษะการทำงานในด้านใดบ้างนั้น กลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐเห็นว่า “งานเป็นตัวกำหนดคน” ซึ่งแนวโน้มของงานในอนาคตจะเป็นเช่นไรนั้น ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนควรเป็นผู้ให้คำตอบ แม้ว่าภาคประชาชนอาจไม่ได้เข้าร่วมในการวางแผนขั้นสุดท้าย แต่ปัจจุบันก็มีการรับฟังเสียงจากประชาชนมาเป็นแนวทางมากขึ้น โดยในระดับจังหวัดมีคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากภาครัฐและภาคเอกชนทำหน้าที่ดูแลในด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทำงานและการฝึกอาชีพ แต่ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐบางรายเห็นว่า

“(คณะกรรมการชุดนี้) ไม่ค่อยจะ *work* (ประสบผลสำเร็จ) เท่าไร ... ปีหนึ่งประชุมครั้งเดียว ... บางทีเอกชนบอกขาดคน ถามว่าขาดด้านไหนตอบไม่ได้ จะขาดจริงหรือเปล่า ไม่รู้ หรือคนไม่มีทักษะฝีมือ ... ไม่จริงหรอก คน (จบ) ปริญญาโทเยอะแยะ ฝีมือที่เขาต้องการ มีนะ แต่อาจจะเงินเดือนไม่ถูกใจ คนก็เลยไม่อยู่ เพราะว่าสถานศึกษาเยอะแยะที่ผลิตคนออกมาแต่กลับมีความต้องการไม่ก็คน ไม่มีปัญหาอยู่แล้ว ... ทักษะที่เขา (สถานประกอบการ) ต้องการก็ไม่ได้สูงอะไร”

¹¹ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่านรายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานในปีงบประมาณ 2543 ว่าได้จัดฝึกเตรียมเข้าทำงาน 752 คน ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 381 คน ฝึกอาชีพเพื่อบรรเทาปัญหาการว่างงานภายใต้เงินกู้ยืมธนาคารโลก 1,175 คน และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 712 คน (สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดน่าน, 2544: 56)

ดังนั้น การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะการทำงานจึงต้อง “ดูหลายอย่าง ... แผนลงทุนของจังหวัดจะไปทิศทางไหน ... แล้วก็ดูอาชีพหลักๆ ของจังหวัด หลายๆ อย่าง จากประสบการณ์ที่ดูประกอบ แล้ววิเคราะห์ว่าจะเป็นอย่างไร” จากนั้นจึงกำหนดออกมาเป็นแนวทาง โครงการ และกิจกรรม ก่อนที่จะดำเนินการพัฒนาทักษะการทำงานหรือฝึกอาชีพไปตามแผนที่กำหนดไว้

5.4.6 แนวทาง โครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงาน ของหน่วยงานภาครัฐ

การดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐมีความแตกต่างเป็นอย่างมากจากการดำเนินการของหน่วยงานภาคเอกชน กล่าวคือ การดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐจะต้องมีข้อมูลที่เป็นพื้นฐานในการวางแผนนโยบายเพื่อกำหนดเป็นแผนการพัฒนา โดยในระดับประเทศจะวางแผนนโยบายไว้อย่างกว้างๆ เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 และฉบับที่ 9 ที่กำหนดว่าให้ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา การพัฒนาในทุกด้านจึงต้องเริ่มที่การพัฒนาคน และในการวางแผนการพัฒนากำลังคนก็ต้องหาข้อมูลเสียก่อน แต่ปรากฏว่าในการสำรวจข้อมูลเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานในช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ไม่มีข้อมูลของจังหวัดน่าน โดยระบุว่า “ข้อมูลที่ได้รับไม่สมบูรณ์หรือไม่ได้รับข้อมูลจึงไม่มีการนำมาประมวลผล” ซึ่งจากการสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องพบว่าสาเหตุที่ไม่มีข้อมูลของจังหวัดน่านนั้นเป็นเพราะขณะที่มีการสำรวจข้อมูลเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้โดยตรงคือ ศพจ. ยังอยู่ในระหว่างเตรียมการเปิดดำเนินการ ต่อมาได้มีการปรับปรุงข้อมูลชุดนี้เสียใหม่เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับความต้องการแรงงานและการยกระดับฝีมือของจังหวัดน่าน โดยอาศัยข้อมูลจากจังหวัดใกล้เคียงที่มีการลงทุนภาคเศรษฐกิจในลักษณะที่คล้ายคลึงกับจังหวัดน่านและข้อมูลจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคที่ดูแลพื้นที่จังหวัดน่าน อย่างไรก็ตาม ข้อสรุปที่ได้อาจคลื่อนคลาดไปจากความเป็นจริงเนื่องจากเป็นข้อสรุปที่ได้จากการประเมินข้อมูลของจังหวัดใกล้เคียง ไม่ใช่การประเมินจากข้อมูลของจังหวัดน่านอย่างแท้จริง ด้วยเหตุนี้ข้อมูลความต้องการแรงงานของจังหวัดน่านในครั้งนั้นจึงใช้อย่างอิงได้น้อย ดังจะเห็นได้จากคำถามของผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐที่ถามว่า “มีใครเคยสำรวจไหม คนน่าน (ประมาณ) 4 แสน¹² ต้องการฝึกด้านไหน?” ในความเป็นจริง การดำเนินการในระดับจังหวัดจะอาศัยแผนจังหวัด ซึ่งจังหวัดน่านก็มีแผนจังหวัดที่อาศัยข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและจัดทำไว้เป็นแนวทางให้ถือปฏิบัติไปตามความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน และทุกสิ้นปีงบประมาณก็จะมีการรายงานผลการดำเนินกิจกรรมว่า

¹² สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2544: 5,7) รายงานว่า ณ วันที่ 1 เมษายน 2543 จังหวัดน่านมีประชากรอาศัยอยู่ 458,041 คน เป็นชาย 230,898 คน และหญิง 227,143 คน และในจำนวนนี้ ร้อยละ 65.4 เป็นประชากรวัยแรงงาน 15-59 ปี ในขณะที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (อ้างถึงในสำนักงานสถิติจังหวัดน่าน, 2544: เอกสารแผ่นพับ) รายงานจำนวนประชากรของจังหวัดน่าน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2543 ว่ามีจำนวน 486,093 คน

เป็นไปตามแผนหรือไม่อย่างไร มีปัญหาอุปสรรคใดเกิดขึ้นบ้างและมีแนวทางแก้ปัญหาอย่างไร ตัวอย่าง เช่น เอกสารรายงานสถานการณ์ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดน่านปี 2543 ของสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดน่าน เป็นต้น จึงกล่าวได้ว่าหน่วยงานภาครัฐมีแผนเกี่ยวกับแนวทาง โครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการทำงานและพยายามดำเนินการตามแผนนั้น รายละเอียดของแนวทาง โครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงานในเรื่องต่างๆ มีดังนี้

5.4.6.1 การส่งเสริมการจัดหางาน

ภารกิจของสำนักงานจัดหางานจังหวัด คือ การส่งเสริมการมีงานทำ การคุ้มครองคนหางาน และการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว ในเรื่องส่งเสริมการมีงานทำในจังหวัดน่านนั้น เนื่องจากสถานประกอบการในจังหวัดน่านมีไม่มาก และส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการ ขนาดกลางและขนาดย่อม โดยมีสถานประกอบการที่มีคนงาน 50 คนขึ้นไปไม่ถึง 10 แห่ง สภาพการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการก็มีไม่มาก และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก็มีลักษณะ คล้ายเป็นครอบครัว ดังนั้น “ภาวะการจ้างงาน ความต้องการแรงงาน ถือว่าทรงตัว การเข้าออกงาน จะน้อย คือ จะไม่มีการรับคนเข้า หรือไม่มีการเลิกจ้างอะไรมากมาย ... มีประมาณ” การจัดหางาน ในประเทศที่เป็นหลักสำคัญของสำนักงานจัดหางานจังหวัดจึงเป็น “การเคลื่อนย้ายแรงงาน” หรือการจัดส่งแรงงานออกไปทำงานนอกพื้นที่ เช่น ส่งไปจังหวัดระยอง เพชรบุรี ลพบุรี ฉะเชิงเทรา หรือ กรุงเทพมหานคร เป็นต้น โดยผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐเห็นว่าในแต่ละเดือน “(ถ้าเคลื่อนย้ายไปได้) 5 คน 10 คน ก็ถือว่าดีแล้ว” สำหรับตำแหน่งที่พอมีว่างเพื่อรองรับคนหางาน (ทั้งในและนอกจังหวัด) มักเป็นตำแหน่งระดับล่าง หรือแรงงานฝ่ายผลิต ที่รับสมัคร “คนจบประถมหรือมัธยม ไม่จำเป็นต้องมีทักษะฝีมือ เพราะเป็นลักษณะที่เอาไปฝึกไม่กี่วันหรืออาจจะสัปดาห์หนึ่ง ก็ได้แล้ว” ข้อเสนอแนะจากผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐเกี่ยวกับการจัดหางาน มีดังนี้

- 1) ผู้ว่างงานที่มาขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ “ไม่มีทักษะฝีมืออะไร ส่วนใหญ่จบการศึกษาและก็ไม่มีการทำงาน” ส่วนผู้ที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มาขึ้นทะเบียนไว้ ก็มีมากพอสมควร แต่มักไม่มีการเสนอให้
- 2) ผู้ว่างงานที่มีโอกาสจะได้งานทำ “มักเป็นพวกจบมัธยม 3 จบประถมไม่ค่อยได้” แต่ถ้าเป็นงานในส่วนการผลิต ที่ต้องใช้แรงกาย เช่น ต้องยืนทน ก็อาจจ้างผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษา เพราะ “นายจ้างไม่สนใจทักษะ สนใจความอดทน”

- 3) การจ้างงานในจังหวัดน่านมักจะ “ให้ค่าจ้างไม่ตรงตามวุฒิ หรือไม่ตรงตามที่ทางการกำหนด” แต่ถ้าไปทำงาน นอกพื้นที่ก็มักจะเป็นการทำงานในสถานประกอบการ ขนาดใหญ่ ซึ่งมักปฏิบัติตามกฎหมาย และอาจมีสวัสดิการ เช่น เบี้ยขยันและที่พัก เป็นต้น สวัสดิการเหล่านี้จะจูงใจ แรงงานได้มากกว่า สำหรับค่าจ้างนั้น สำนักงานจัดหางาน จังหวัดจะให้ผู้ว่าจ้างและแรงงานตกลงกันเอง เพราะถ้าหาก สำนักงานจัดหางานจังหวัดกำหนดเงื่อนไขในเรื่องค่าจ้าง ขึ้นต่ำหรือการปฏิบัติตามกฎหมายด้วย “เขา (นายจ้าง) อาจจะไม่สบายใจเท่ากับเขารับสมัครของเขาเอง”
- 4) แม้มีตำแหน่งว่าง (ทั้งในและนอกพื้นที่) เป็นจำนวนมาก แต่มักมีบรรจุนานได้น้อยกว่าตำแหน่งเพราะ “คุณสมบัติ ไม่ได้ ไม่ตกลงกันในเรื่องค่าจ้าง เลือกลงงาน ยังไม่ยอม ทำงานนี้ ... บางทีก็หาตัวไม่ได้แล้ว ไม่อยู่ ... ไปหางาน เอง ไม่มานั่งรออย่างเดียว”
- 5) ผู้ว่างงานที่มาขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักงานจัดหางาน จังหวัดกับผู้ว่างงานที่ไปหางานทำเอง “บางทีคุณภาพ อาจไม่เหมือนกัน”

กิจกรรมการจัดหางานของสำนักงานจัดหางานจังหวัดมีหลายประเภท ได้แก่ การรับสมัครงาน การหาตำแหน่งงานว่าง การบรรจุนาน การจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้ว่างงานหรือ ผู้ต้องการเปลี่ยนงาน (ตามที่มีผู้สมัครใจมาลงชื่อไว้) การนัดพบแรงงานย่อยที่สำนักงานจัดหางาน จังหวัดทุกวันอังคารที่ 3 ของเดือนซึ่งอาจมีนายจ้างมารับสมัครคนงาน การประกาศเสียงตามสาย การจ้าง DJ¹³ จัดรายการทางวิทยุกระจายเสียงทุกวันพุธ การออกวารสารเผยแพร่กิจกรรม การแจ้งรายชื่อตัวแทน นายหน้าเถื่อน การแนะแนวการทำงานในวันปัจฉิมนิเทศของสถานศึกษา การจัดหางานเคลื่อนที่ การแนะแนวอาชีพระดับหมู่บ้าน การอบรมอาสาสมัครจัดหางาน การจัดมหกรรมอาชีพ การขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าว และการออกหนังสือรับรองเพื่อขอกู้เงินจากธนาคารให้กับผู้สมัครไปทำงานต่างประเทศ นอกจากนี้ สำนักงานจัดหางานจังหวัดยังจัดกิจกรรมการส่งเสริมอาชีพโดยจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ การทำงานเฉพาะอาชีพ เช่น การแปรรูปอาหารและสมุนไพร การทำขนม การเลี้ยงจิ้งจก (จิ้งหรีด) และการเลี้ยงไก่สามสายเลือด (กิจกรรมนี้จัดขึ้นเพื่อสร้างงานให้กับคนพิการ) เป็นต้น สำหรับโครงการ ผู้ช่วยเหลือกิจ (งานแม่บ้านและเลี้ยงเด็ก) ของกรมการจัดหางานนั้น สำนักงานจัดหางานจังหวัดน่าน

¹³ DJ ย่อมาจาก Disc Jockey หมายถึง ผู้เปิดแผ่นเสียง

กลับไม่ได้จัด เนื่องจากเมื่อไปสำรวจแล้ว “มีผู้ยากอบรม แต่ต้องการเงินเดือนสูง และไม่ยอมไปทำงานนอกพื้นที่” กิจกรรมอีกประเภทหนึ่งของสำนักงานจัดหางานจังหวัด คือ กิจกรรมก่อนการจัดส่งแรงงานไปทำงาน ซึ่งสำนักงานจัดหางานจังหวัดจะฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานให้กับแรงงานก่อนทุกครั้ง โดยจะเน้นด้านวินัย/นิสัยอุตสาหกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน พร้อมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับสภาพการทำงาน และสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้

5.4.6.2 การสร้างงานที่มีคุณภาพ

การสร้างงานที่มีคุณภาพเป็นแนวทางให้เกิดอาชีพและเป็นแนวทางให้ต้องพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพนั้นๆ ได้ ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐรายหนึ่งแสดงความเห็นว่า “ถ้าคนน่านมีงานทำอยู่แต่ในจังหวัด มันต้องเป็นเรื่องใหญ่ ต้องมีการสร้างแหล่งงานขึ้นมา” สำหรับหน่วยงานภาครัฐนั้น ตำแหน่งงานจะลดน้อยลงโดยลำดับ ตามนโยบายปรับลดตำแหน่งบุคลากร รัฐจึงควรหาวิธีการกระตุ้นให้เกิดการสร้างงานในท้องถิ่น โดยการกำหนดนโยบายในระดับประเทศที่สร้างโครงการต่างๆ ขึ้น เช่น โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ซึ่งช่วยพัฒนาอาชีพของคนในท้องถิ่น หรือนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองที่รับสมัครบัณฑิตว่างงาน 7 หมื่นคน ทำให้สามารถชะลอการว่างงานของบัณฑิตเหล่านี้ได้เป็นเวลาถึง 10 เดือนและยังช่วยเพิ่มพูนทักษะด้านการบริหารจัดการให้กับบัณฑิตเหล่านี้อีกด้วย นอกจากนี้ ผู้รับผิดชอบในระดับจังหวัด เช่น นักการเมือง คณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน (กรอ.) จังหวัด คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) หอการค้าจังหวัด หรือสภาอุตสาหกรรมจังหวัด เป็นต้น ก็สามารถผลักดันให้เกิดการสร้างงานขึ้นในจังหวัดได้เช่นกัน ตัวอย่างเช่น ผู้รับผิดชอบหลายฝ่ายในจังหวัดน่านพยายามผลักดันให้เกิดการสร้างงานในด้านต่างๆ เช่น การท่องเที่ยว การค้าชายแดนระหว่างไทย-ลาว และการร่วมลงทุนสร้างโรงไฟฟ้าฝักในดักกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งต้องหยุดชะงักไปนับตั้งแต่เกิดภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจขึ้นในปี พ.ศ.2540 นอกเหนือจากที่กล่าวมานี้ ก็จะเป็นการสร้างงานของกลุ่มขนาดเล็กที่ไม่ต้องเตรียมการพัฒนาทักษะการทำงานที่ซับซ้อนมาก เช่น การฝึกอบรมทักษะด้านอาชีพให้แก่กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือการฝึกอบรมการผลิตสินค้าที่ใช้วัตถุดิบพื้นบ้านให้แก่ผู้ที่ว่างงานหรือเกษตรกรนอกฤดูการเพาะปลูก ดังจะเห็นได้จากคำกล่าวของผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐที่ว่า “ถ้าได้งบประมาณสร้างอาชีพใหม่ให้คนดกงาน จะไปรวบรวมคนดกงานให้มาอบรมแปรรูปสมุนไพร ทำขนม” ถ้าอาชีพที่ให้การส่งเสริมนี้เกิดจากความต้องการของกลุ่มมีทรัพยากรในการผลิตเพียงพอ และมีตลาดรองรับ ก็มักจะประสบความสำเร็จมาก เช่น การทอดผ้าในทางตรงกันข้าม ถ้าเป็นอาชีพที่เกิดจากความต้องการของภาครัฐ ก็อาจไม่ได้รับความสนใจ เช่น หลักสูตรโครงสร้างอลูมิเนียม ซึ่งจะมีการเปิดสอน แต่ไม่มีผู้สมัครเรียนเพราะเป็น “สาขาใหม่” (ชาวบ้าน) “ไม่สนใจ” ในบางกรณี ชาวบ้านต้องการฝึกอาชีพหลายอย่าง แต่ไม่ได้รับการส่งเสริมจากภาครัฐ คือ “เรา (ภาครัฐ) ก็มีโครงการไปรองรับแค่ 1 หรือ 2 โครงการ” อย่างไรก็ตาม ในการส่งเสริมอาชีพ

อิสระนั้น ควรให้ความรู้ด้านอาชีพควบคู่ไปกับการเสริมทักษะด้านการบัญชี การแสวงหาลูกค้า และการตลาดด้วย

การสร้างงานที่มีคุณภาพอาจเกิดจากการรับนวัตกรรมของสถานประกอบการ จนเป็นผลให้ต้องเตรียมพัฒนาทักษะการทำงานให้เหมาะสมกับนวัตกรรมนั้นๆ แต่สถานประกอบการในจังหวัดน่านไม่เข้าข่ายลักษณะนี้ เนื่องจากสถานประกอบการส่วนใหญ่มีขนาดเล็ก ซึ่งผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐแสดงความเห็นว่า “สถานประกอบการคงยังไม่มีการพัฒนาคุณภาพของงาน สอนกันเอง ไม่มีการส่งไปฝึกอบรมที่ไหน” สำหรับเป้าหมายที่ภาครัฐกำหนดไว้ว่าอีก 10 ปีข้างหน้าแรงงานไทยจะมีฝีมือเป็นเลิศในเอเชียก็เป็นการเตรียมพัฒนาแรงงานในด้านช่างอุตสาหกรรมเป็นหลัก แม้ว่าแรงงานของจังหวัดน่านจะไม่ใช่แรงงานด้านนี้ แต่ก็น่าจะเตรียมแรงงานเพื่อป้อนให้กับจังหวัดอื่นได้ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กพร.ปจ. ต้องกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนว่าต้องการผลิตหรือเตรียมแรงงานเพื่อส่งออกหรือเพื่อให้อยู่ในพื้นที่ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐยอมรับว่า “การเตรียม (ทักษะ) ให้จะจงโดยตรง คงจะยาก ... เหมือนกับให้การศึกษาคน ต้องกว้าง ครอบคลุมไปทุกสาขา”

5.4.6.3 การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส

ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐระบุว่าแนวทางและการปฏิบัติในการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทำได้หลายวิธี เช่น

- การให้เงินช่วยเหลือ เช่น สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัด จัดสงเคราะห์ให้กับคนชราในหมู่บ้านรายละ 300 บาทจำนวน 5 ราย เป็นต้น
- การให้การศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายสำหรับคนในชนบทที่ยากจน เช่น ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) ให้คนในชนบทที่ยากจนเข้าศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ส่วนการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีเงื่อนไขว่ารัฐให้ศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายภาคเรียนละ 2 หมวด หากต้องการเรียนเพิ่มเพื่อที่จะจบการศึกษาเร็วขึ้นต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง
- การให้โอกาสแก่บุคคลในการเพิ่มทักษะการทำงานโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย
- การส่งเสริมให้บุคคลมีอาชีพและการให้การฝึกอบรมโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย
- การศึกษาในหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น เช่น การศึกษาในหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นของวิทยาลัยสารพัดช่างเป็นการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส เนื่องจากเก็บค่าเล่าเรียนเพียงชั่วโมงละ 1 บาท และผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 4 ก็สามารถเข้าเรียนได้ หรือการฝึกอบรมของ ศพจ. ที่ให้ผู้ด้อยโอกาสสามารถเข้ารับการฝึกอบรมเป็นเวลา 4 เดือนโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย พร้อมทั้งมีสวัสดิการด้านที่พัก อาหาร และเบี้ยเลี้ยงให้ด้วย (ในบางหลักสูตร)

- การให้ผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบปัญหาความทุกข์ยากเดือดร้อน สามารถกู้ยืมเงินจากศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน (ศสบ.) ซึ่งอยู่ในความดูแลของสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคม จังหวัด โดยแต่ละศูนย์จะได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐศูนย์ละ 12,500 บาท สำหรับการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสของสถานประกอบการนั้น ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นว่าการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในลักษณะที่เป็นการให้งานทำมีน้อย แต่มักจะอยู่ในรูปของ “การบริจาคเงินช่วยเหลือ”

5.4.6.4 การสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงาน และประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ

ในปัจจุบันมีกฎหมายหลายฉบับที่มุ่งสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างยุติธรรมและเพื่อประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ เช่น พระราชบัญญัติประกันสังคม และ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น ซึ่งหน่วยงานภาครัฐที่สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นผู้กำกับดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายเหล่านี้ เกี่ยวกับเรื่องนี้ ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นสอดคล้องกันว่า “เมื่อนานเป็นเมืองชายแดนเล็กๆ เป็นเมืองเกษตรกรรม ร้านรวงต่างๆ นี่ โอกาสที่จะทำตามกฎหมายเต็มขั้นนี้ ก็ยาก” ยิ่งกว่านั้น ตัวลูกจ้างเองมักไม่มีความรู้เกี่ยวกับตัวบทกฎหมาย จึงเป็นโอกาสให้นายจ้างละเว้นที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย สำหรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด คือ วันละ 133 บาทนั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างวันละ 90 บาทถึง 115 บาท และเมื่อทำงานครบปีก็ไม่มี การปรับขึ้นค่าจ้างแต่อย่างใด “รอนเขาปรับค่าจ้าง ก็ไล่ตามไป ... ทางส่วนกลางก็ต่อสู้อยู่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทางนี้ (นาน) ก็ไล่ขึ้นไป ไม่ทันสักที ... (สถานประกอบการ) อ้างว่าขาดทุน ไม่มีเงิน” อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐกล่าวว่า “เท่าที่ผ่านมา ยังไม่มีผู้ใดมีปัญหา มาร้องเรียน ... ที่อยู่กันได้เพราะ (ที่ทำงาน) อยู่ใกล้ (บ้าน) เทียงออกไปทานข้าวที่บ้านได้” เหตุผลอีกประการหนึ่ง คือ ค่าครองชีพของจังหวัดน่านค่อนข้างต่ำ ประกอบกับจังหวัดน่านมีจำนวนสถานประกอบการน้อย ทำให้แรงงานมีทางเลือกน้อยไปด้วย ดังนั้น ลูกจ้างจึงต้องเลือกระหว่างการว่างงานกับการมีงานทำแต่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐจึงมีแนวปฏิบัติ สำหรับเรื่องนี้ คือ “ไม่มีเรื่องร้องมา ก็จะไม่เข้าไปยุ่ง”¹⁴

ส่วนข้อกำหนดที่ว่าสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไปจะต้องมีคณะกรรมการสวัสดิการที่ประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง 5 คนนั้น พบว่าสถานประกอบการที่เข้าข่ายปฏิบัติตามระเบียบนี้ แต่มักเป็นการแต่งตั้งโดยนายจ้างมากกว่าการเลือกตั้งโดยลูกจ้าง และฝ่ายลูกจ้างเอง

¹⁴ โดยข้อเท็จจริงแล้ว เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบจะออกตรวจตามสถานประกอบการอยู่เสมอ เมื่อพบเห็นการละเมิดกฎหมาย ดังเช่นกรณีนี้ ก็จะไม่กล่าวตักเตือน ซึ่งนายจ้างก็จะพยายามปฏิบัติตามโดยนำมาเป็นสิ่งจูงใจให้ลูกจ้างพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อจะได้ค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด

ก็มักไม่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องนี้ ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐเห็นว่า “ขอให้เขาดั้งขึ้นมาก่อน ให้มันมีรูป
คณะกรรมการขึ้นมาสักหน่อย แล้วค่อยส่งเสริมพัฒนาไปเรื่อยๆ ดีกว่าไม่มีเลย ถ้าไม่มีเลย มันไม่ถูก”
สำหรับสวัสดิการต่างๆ นั้น พบว่านายจ้างจะจัดให้ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น มีผู้ยา มียาสามัญ
ประจำบ้าน และมีห้องน้ำห้องส้วม ส่วนสวัสดิการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด พบว่า
“ไม่ค่อยมี” ในด้านการกำกับดูแลสภาพการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อลูกจ้างนั้น พบว่าทั้งนายจ้าง
และลูกจ้างต่างก็ไม่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องนี้ “นายจ้างลูกจ้างก็ไม่ค่อยรู้ ก็ทำแบบที่ทำอยู่อย่างนี้ ... ตั้งแต่
รุ่นปู่ย่าตายาย ไม่เห็นมีอะไรเกิด ก็ไม่ได้ป้องกัน เกิดทีก็หาทางป้องกัน” ดังนั้น ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ
ในเรื่องนี้จึงได้จัดการดูแลและให้ความรู้เสริมอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การสร้างหลักประกันในการ
ปฏิบัติต่อแรงงานยังครอบคลุมถึงกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเพื่อไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบด้านค่าจ้าง
และเป็นการส่งเสริมกลุ่มให้แข็งแรง ตลอดจนมีการฝึกอาชีพและเพิ่มทักษะการทำงานให้โดยไม่ต้อง
เสียค่าใช้จ่าย เพื่อสร้างงานที่มีคุณภาพและเพื่อประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหาร
หน่วยงานภาครัฐมีความเห็นว่าการกำกับดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตามข้อกำหนดของทางกรนั้น
จำเป็นต้องมีการยืดหยุ่นและผ่อนปรนบ้างพอสมควร เนื่องจากหากเคร่งครัดมากอาจทำให้สถาน
ประกอบการ “ต้องปิดกิจการ ... มีปัญหา ลูกจ้างจะต้องตกงาน เดือดร้อน เพราะฉะนั้นถ้าเขาอยู่กันได้
แล้วก็ไม่มีปัญหา ถ้าลูกจ้างไม่ร้องเรียน ก็ไม่ค่อยเข้มงวดมากนัก”

5.4.7 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงาน

ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานหรือการ
พัฒนาคน เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ผู้วางนโยบาย นักการเมือง หรือแม้แต่ครูอาจารย์
ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

ผู้บริหาร 1: “อยากให้แรงงานไทยเป็นคนมีวินัย มีความตั้งใจ ขยัน อดทน
และมีจิตสำนึกที่ดีในการมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เต็มที่ เพื่อที่ตัวเอง
จะได้รับประโยชน์หรือว่าสิทธิที่ควรจะได้ ไม่อยากให้เลิกงาน
มากนักเพราะในสภาวะเศรษฐกิจแบบนี้ ตลาดเป็นของนายจ้าง”

ผู้บริหาร 2: “ต้องปฏิรูปการผลิต ให้นักเรียนออกไปแล้วเป็นผู้มีคุณภาพ
ในด้านความรู้ ความสามารถ ตาม พรบ. (พระราชบัญญัติ)
การศึกษาแห่งชาติครอบคลุม 3 อย่าง ให้เป็นคนเก่ง คนดี และ
อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ให้เอามาวิเคราะห์แยกแยะดูว่า
กิจกรรมที่จะจัด ต้องให้สัมพันธ์ เมื่อออกมาแล้วให้เก่งด้าน
วิชาความรู้ ทฤษฎี เก่งด้านปฏิบัติ ด้านฝีมือต้องทำได้จริง
ปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการ เช่น เด็กอาชีวะ

ต้องปฏิบัติมากๆ ให้เกิดทักษะที่ใช้ในการผลิต ท่องไม่ได้ ... และถ้ามีชั่วโมงปฏิบัติมากๆ จะสามารถรับงานจริง งานการค้า เข้ามาให้ฝึกได้ สามารถมีรายได้ระหว่างเรียน และประหยัดงบประมาณในด้านของวัสดุฝึก ตรงนี้จะทำให้ประสบความสำเร็จ ... การสรรหาครู ต้องเป็นครูที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ จ้างผู้ชำนาญงานมาช่วยสอน”

ผู้บริหาร 3: “ควรศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นจริงและกระบวนการวางแผน ในการแก้ปัญหา (เพื่อพัฒนาคนและพัฒนาทักษะการทำงาน) จะต้องเป็นกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม ซึ่งองค์กรที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ทั้งรัฐ เอกชน ประชาชนต้องมีส่วนร่วม เพราะว่าการวางแผนจะเกิดยุทธศาสตร์ มาตรการ และการรวมเอาทรัพยากรทั้งหลายมาช่วยกันทำ ทำให้เกิดพลังในการทำงานร่วมกัน เกิดพลังในการแก้ปัญหาพร้อมกัน และจะเกิดความยั่งยืนเพราะทุกฝ่ายได้ประโยชน์”

ผู้บริหาร 4: “ทำ (วิจัย) แล้วเอามาเผยแพร่ด้วย ราชการโดยมากจะทำอะไร ไปถามข้อมูลมาทั่ว มีข้อมูลแล้วก็มาเผยแพร่ให้ว่าคงต้องทำอย่างนี้ ปฏิบัติได้อะไรอย่างนี้ ทั้งกลุ่มราชการ กลุ่มคนงาน และเอกชนด้วย ... ทำอย่างไรจะพัฒนากลุ่มคนเป็นจตุรรม ให้แต่ละจังหวัด และแทนที่จะเป็นหน่วยประชุมอย่างเดียว ให้พัฒนา (ทักษะการทำงาน) โดยตรง”

ผู้บริหาร 5: “เราทำกระบวนการต่างๆ ดีแล้ว ที่อยากจะฝากคือความต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชา คนที่ดูแลแรงงาน ดูแลคนที่กำลังสร้างแรงงาน การปฏิบัติการ การสั่งการ การติดตามงาน ต้องต่อเนื่อง และสม่ำเสมอเป็น routine (ประจำวัน) ... ปัญหาจะไม่มี”

นอกจากนี้ ยังมีผู้อัญเชิญพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาฝากไว้ให้เป็นแนวทางในการพัฒนาคนด้วยว่า “เราไม่สามารถทำให้ทุกคนเป็นคนดีได้ แต่ทำอย่างไรถึงจะส่งเสริมคนดี”

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ อาจสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการทำงานเป็นอย่างดี เนื่องจากมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องนี้โดยตรง และ

เช่นเดียวกับกลุ่มนายจ้างที่ค่อนข้างจะให้ความสำคัญกับส่วนประกอบด้านจิตสำนึกว่ามีผลต่อการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานของแรงงานระดับล่างที่เป็นแรงงานส่วนใหญ่ของจังหวัดน่าน ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้ก็ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้มากนัก อีกทั้งยังสามารถฝึกทักษะไปพร้อมกับการทำงานได้ด้วย นอกจากนี้ ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นว่าทักษะการทำงานที่ต้องการในอนาคต คือ การมีนิสัยรักการเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ การใช้ภาษาที่ดีทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ การมีความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์ การมีจิตบริการ การมีความกล้าเสี่ยงและกล้าลงทุน การรู้จักทำงานเป็นกลุ่ม และการรู้จักแสวงหาลูกค้าและการตลาด ตลอดจนการมีจิตสำนึก คุณธรรม ความตั้งใจ ความขยัน ความอดทน ความตรงต่อเวลา และความซื่อสัตย์สุจริต ในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการทำงาน จะต้องร่วมมือกันทุกฝ่าย ทั้งตนเอง ครอบครัว สถานศึกษา และสถานประกอบการ โดยตัวลูกจ้างเองจะต้องมีลักษณะนิสัยที่ดีและเหมาะสม เช่น มีความตั้งใจ ขยัน อดทน และใฝ่รู้ ส่วนครอบครัวเป็นหน่วยทางสังคมที่มีส่วนอย่างมากในการปลูกฝังนิสัยรักการเรียนรู้และจิตสำนึกที่ดี ในขณะที่สถานศึกษามีส่วนอย่างมากในการเตรียมคนให้มีความรู้และความสามารถ สำหรับสถานประกอบการก็มีส่วนในการพัฒนาฝีมือและความชำนาญ

ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นว่าข้าราชการกับลูกจ้างมีจิตสำนึกในการทำงานแตกต่างกัน โดยข้าราชการอาจมีจิตสำนึกด้านความขยันและรับผิดชอบงานน้อยกว่าลูกจ้าง เนื่องจากข้าราชการมีความมั่นคงในการทำงานมากกว่า แต่แนวโน้มในปัจจุบันที่มีการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในบ้านเมืองมากขึ้น มีการตรวจสอบและประเมินผลจากภายนอกหน่วยงาน และมีการใช้ศาลปกครองและประชาสังคม น่าจะมีส่วนทำให้ข้าราชการมีจิตสำนึกในการทำงานดีขึ้น สำหรับแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานนั้น หน่วยงานภาครัฐจะปฏิบัติตามแผนและแนวทางที่กำหนดไว้ โดยจะมีการส่งเสริมการจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ รวมทั้งมีการเตรียมทักษะการทำงานให้แก่แรงงานไปพร้อมกันด้วย กล่าวได้ว่าหน่วยงานภาครัฐพยายามสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานไทยอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะเรื่องของการส่งเสริมการจัดหางานและการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ส่วนการสร้างงานที่มีคุณภาพนั้นขึ้นอยู่กับบริบททางเศรษฐกิจโดยทั่วไป แต่รัฐก็มีนโยบายส่งเสริมด้านอาชีพและการมีงานทำเพื่อชดเชยกับภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม รัฐจะต้องพยายามแสวงหาแนวทางจูงใจให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อกำหนดที่เกี่ยวกับหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างยุติธรรมให้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสวัสดิการหรืออัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ โดยจะต้องมีการลงโทษผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามด้วยบทกฎหมาย นอกจากนี้ หน่วยงานภาครัฐควรส่งเสริมการลงทุนจากภาคเอกชนในด้านที่เหมาะสมกับจังหวัดน่านให้มากขึ้น เพื่อให้มีตำแหน่งงานรองรับแรงงานที่ได้รับการเตรียมทักษะการทำงานมาแล้วเป็นอย่างดี

บทที่ 6

สรุปและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุปสาระสำคัญของโครงการวิจัย และนำเสนอข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยในโอกาสต่อไป

6.1 สรุป

โครงการทักษะการทำงานของแรงงานไทย: มุมมองจากนายจ้าง คนงาน และหน่วยงานภาครัฐ ในจังหวัดน่าน มีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการ คือ

1) เพื่อทราบความคิดเห็นของแรงงานเกี่ยวกับทักษะการทำงานของตน และความคิดเห็นของแรงงานต่อสถานประกอบการ ทั้งในเรื่องการจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ข้อสรุปว่าแรงงานเห็นว่าตนมีโอกาสที่จะพัฒนาทักษะการทำงานหรือไม่ และสถานประกอบการได้จัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานหรือไม่และอย่างไร

2) เพื่อทราบความคิดเห็นและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแนวทาง โครงการ และกิจกรรมของสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง ทั้งในเรื่องทักษะการทำงานของแรงงาน การจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ข้อสรุปว่าสถานประกอบการมีแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานหรือไม่ และได้จัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานอย่างไร

3) เพื่อทราบความคิดเห็นและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแนวทาง โครงการ และกิจกรรมของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ทั้งในเรื่องทักษะการทำงานของแรงงาน การจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ข้อสรุปว่าหน่วยงานภาครัฐมีแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานหรือไม่ และได้จัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานอย่างไร

การวิจัยครั้งนี้เป็นทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสำรวจข้อเท็จจริงและความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม คือ

1) กลุ่มนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกรณีตัวอย่างจำนวน 5 ราย ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มนายจ้าง สนองวัตถุประสงค์ประการที่ 2 ของการวิจัย

2) กลุ่มแรงงาน จำแนกเป็นกลุ่มหลัก 1 กลุ่มและกลุ่มเสริม 4 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มหลัก

- กลุ่มลูกจ้างของสถานประกอบการอุตสาหกรรมทุกประเภท (ยกเว้น เกษตรกรรม และหน่วยงานรัฐบาล) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถาม จากกรณีตัวอย่างจำนวน 833 ราย

กลุ่มเสริม

- กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นกลุ่มที่ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงผ่าน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม กับกรณีตัวอย่างจำนวน 8 ราย
- กลุ่มแรงงานนอกระบบอื่น ประกอบด้วยลูกจ้างของสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง น้อยกว่า 10 คน และผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบ ผสมผสานกัน คือ วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่ายและวิธีเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ และเก็บ รวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มกับกรณีตัวอย่างจำนวน 5 ราย
- กลุ่มข้าราชการ เป็นกลุ่มที่ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญจากหน่วยงานภาครัฐ ที่เข้าร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม กับกรณีตัวอย่างจำนวน 8 ราย
- กลุ่มผู้ว่างงานหรือผู้ไม่มีงานทำ เป็นกลุ่มที่ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากรายชื่อ ของผู้ที่มาขึ้นทะเบียนคนหางานไว้ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด และเก็บรวบรวม ข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มกับกรณีตัวอย่างจำนวน 4 ราย

ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มลูกจ้างของสถานประกอบการเป็นข้อมูลหลักของการวิจัยครั้งนี้ โดย สมองวัตถุประสงค์ประการแรกของการวิจัย ในขณะที่ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มแรงงานกลุ่มอื่นๆ อีก 4 กลุ่ม เป็นข้อมูลเสริมในเรื่องทักษะการทำงาน

3) กลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ เป็นกลุ่มที่ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง และเก็บ รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกรณีตัวอย่างจำนวน 7 ราย ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มผู้บริหาร หน่วยงานภาครัฐสมองวัตถุประสงค์ประการที่ 3 ของการวิจัย

ผลการวิจัยของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดสรุปได้ดังนี้

6.1.1 กลุ่มนายจ้าง

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่เป็นตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ชาย 4 ราย และเป็นผู้หญิง 1 ราย มีอายุเฉลี่ย 52 ปี โดยมีอายุต่ำสุด 36 ปี และอายุสูงสุด 69 ปี มีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษา 2 ราย และระดับอุดมศึกษา 3 ราย ประกอบกิจการการผลิต 1 ราย การค้า 2 ราย การ

บริการ 1 ราย และการก่อสร้าง 1 ราย โดยเป็นกิจการประเภทวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 4 ราย และได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน 1 ราย ตัวอย่างกลุ่มนี้มีผู้ที่เป็
อนุกรรมการในคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัดจำนวน 3 ราย

นายจ้างมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการทำงานเป็นอย่งดี และเน้นที่จิตสำนึก
ในการทำงาน สำหรับทักษะการทำงานของแรงงานหรือลูกจ้างที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนั้น นายจ้างส่วนใหญ่
มีความพอใจในระดับหนึ่ง ส่วนในอนาคตนั้น นายจ้างต้องการให้แรงงานมีความรู้ภาษาอังกฤษและ
คอมพิวเตอร์ อย่างไรก็ตาม สิ่งที่นายจ้างต้องการจากลูกจ้างมากที่สุด คือ ความซื่อสัตย์ ความขยัน
ความอดทน ความตั้งใจทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ และการทำงานเป็นกลุ่ม โดยมีความเห็นว่าทักษะ
การทำงานมีพื้นฐานมาจากการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา แต่เน้นความสำคัญของการเรียนรู้
จากประสบการณ์หรือการเรียนรู้จากงาน ซึ่งมักจะอยู่ในรูปของการฝึกอบรมในระหว่างการทำงาน
อย่างไม่เป็นทางการจากนายจ้างหรือหัวหน้างานที่มีความรู้และมีประสบการณ์ นอกจากนี้ นายจ้างมี
ความเห็นว่ามีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นครอบครัว สถานศึกษา หรือสถานประกอบการ ควรมี
ส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาทักษะการทำงาน แต่ก็เห็นด้วยว่าทักษะการทำงานอาจแตกต่างกันไปตาม
ลักษณะทางชีวภาพและจิตสำนึกของลูกจ้าง โดยลักษณะทางชีวภาพที่แตกต่างกันอาจทำให้ลูกจ้าง
เรียนรู้ความรู้พื้นฐานจากสถานศึกษาไม่เท่ากัน ส่วนจิตสำนึกอาจทำให้ลูกจ้างมีความตั้งใจที่จะฝึกฝน
หาความชำนาญและหาความรู้แตกต่างกัน ในการพัฒนาทักษะการทำงานนั้น นายจ้างยอมรับว่า
สถานประกอบการจะต้องมีบทบาทและหน้าที่ฝึกฝนลูกจ้างให้เกิดความชำนาญ และสร้างปัจจัยแวดล้อม
และวัฒนธรรมองค์การที่กระตุ้นให้เกิดความต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน โดยการจัดกลไกใน
สถานประกอบการของตนเพื่อฝึกฝนทักษะการทำงานในลักษณะของการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการ
นอกจากนี้ อุปสรรคสำคัญที่ทำให้นายจ้างไม่มีแนวทางส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการอย่างจริงจัง ได้แก่ ลักษณะนิสัยที่ไม่สู้กระตือรือร้นของลูกจ้าง การขาดแคลนวิทยากร การ
เสียเวลาและเสียค่าใช้จ่ายเพื่อฝึกอบรม โดยเฉพาะการส่งลูกจ้างไปฝึกอบรมนอกจังหวัด

นายจ้างส่วนใหญ่มี “แปลนอยู่ในสมอง” ซึ่งสามารถปรับตามบริบททางเศรษฐกิจของ
ประเทศและของจังหวัดได้ และมีความพยายามที่จะดำเนินกิจการให้เป็นไปตามนโยบายด้านแรงงาน
และกฎระเบียบของทางราชการ ทั้งในด้านการส่งเสริมการจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การ
ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทาง
เศรษฐกิจ แต่ก็ทำได้ไม่มากนัก ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการเป็นสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม
ในจังหวัดที่มีขนาดเล็ก มีข้อจำกัดในด้านเงินทุนหมุนเวียนต่ำและมีรายได้้น้อย และอยู่ภายใต้บริบท
อันซับซ้อนทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเหตุที่การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกในปัจจุบันซึ่งก่อให้เกิด
ผลกระทบอย่างรวดเร็วและไร้ขีดจำกัดในด้านเวลาและพื้นที่ กลุ่มนายจ้างจึงมีความพยายามที่จะสร้าง
งานที่มีคุณภาพให้ทันกับนวัตกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยี ผลิตรกรรม หรือแนวคิด
เพื่อความเติบโตของสถานประกอบการ แต่การลงทุนในการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเพื่อพัฒนา

ทักษะการทำงานและพัฒนาคนของสถานประกอบการก็ยังมีน้อย การพัฒนาจึงดำเนินไปอย่างค่อยเป็นค่อยไป อย่างไรก็ตาม นายจ้างมีความพยายามที่จะสร้างปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของลูกจ้าง

6.1.2 กลุ่มแรงงาน

กลุ่มแรงงานประกอบด้วยกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม โดยข้อมูลที่ได้จากกลุ่มลูกจ้างของสถานประกอบการเป็นข้อมูลหลักของการวิจัยครั้งนี้และตอบวัตถุประสงค์ประการแรกของการวิจัย ส่วนข้อมูลที่ได้จากกลุ่มแรงงานกลุ่มอื่นๆ อีก 4 กลุ่มนั้นเป็นข้อมูลเสริมในเรื่องทักษะการทำงาน

6.1.2.1 กลุ่มลูกจ้างของสถานประกอบการ

ลูกจ้างของสถานประกอบการที่เป็นตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีอายุ 30-44 ปี เกิดที่จังหวัดน่าน จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีรายได้เดือนละไม่เกิน 5,000 บาท มีอาชีพหลักเป็นผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการผลิต ไม่มีอาชีพรอง มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชน ทำงานวันละ 7-8 ชั่วโมง และทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน ไม่มีเวลาเหลือพอที่จะทำงานเพิ่ม และทำงานไม่ตรงกับวุฒิการศึกษาหรือสาขาที่เรียน แต่มีความเห็นว่าความรู้ที่ศึกษามาเพียงพอต่อการทำงาน

ลูกจ้างมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการทำงานเป็นอย่างดี โดยลูกจ้างส่วนใหญ่รู้ว่าบุคคลจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมในการทำงาน และทักษะการทำงานเกิดจากการทำงาน การมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการฝึกอบรม นอกจากนี้ ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าตนเองควรเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาทักษะการทำงาน โดยได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากสถานประกอบการเพื่อประโยชน์ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่านอกเหนือจากความรู้เฉพาะด้านที่ใช้ในการทำงานแล้ว ความรู้ที่มีความสำคัญในการทำงาน ได้แก่ การพูด/การสนทนา/การซักถาม การประสานงาน การฟัง และการคิดวิเคราะห์ปัญหา/การแก้ปัญหา/การตัดสินใจ และประเมินว่าตนเองมีความรู้ในเรื่องเหล่านั้นอยู่ในระดับปานกลางขึ้นไป ในเรื่องของทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าตนมีทักษะในระดับใช้ได้ดีในเรื่องที่เกี่ยวกับการให้บริการ การทำงานเป็นกลุ่ม และการประสานงาน และเห็นว่าตนสามารถทำงานได้ถูกต้องตามขั้นตอนและด้วยความปลอดภัย รวมทั้งสามารถเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานได้อย่างถูกต้องด้วย นอกจากนี้ กลุ่มลูกจ้างมีทัศนคติหรือจิตสำนึกที่ดีและเหมาะสมในการทำงาน โดยลูกจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าคนทำงานควรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถหลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่งที่ไม่จำเป็น และมีความขยันหมั่นเพียร อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจิตสำนึกจะมีส่วนอย่างสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล แต่จิตสำนึกไม่ใช่ตัวกำหนดเพียงตัวเดียวที่กำหนดพฤติกรรม ดังนั้น พฤติกรรม

ของบุคคลอาจจะไม่เป็นไปตามจิตสำนึก เช่น ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งว่าการเรียนรู้ไม่มีวันสิ้นสุด แต่กลับมีผู้ที่หาความรู้เกี่ยวกับงานเพิ่มเติมอยู่เสมอเพียงไม่กี่รายเท่านั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าหากมีความรู้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันก็ไม่สามารถทำงานได้ดีขึ้นแต่อย่างใด

สำหรับความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับทักษะการทำงานที่เป็นที่ต้องการในอนาคตนั้น พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าความรู้ในการทำงานที่เป็นที่ต้องการในอนาคต ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำโดยตรง ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ และความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ส่วนทักษะหรือความสามารถในการทำงานที่เป็นที่ต้องการในอนาคต ได้แก่ ทักษะเกี่ยวกับงานที่ทำโดยตรง และทักษะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ สำหรับทัศนคติหรือจิตสำนึกที่เป็นที่ต้องการในอนาคต ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ และความขยัน

ในส่วนที่เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทักษะการทำงานนั้น ลูกจ้างเกือบทั้งหมดต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน โดยส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาทักษะการทำงานนอกเวลาทำงานในวันเสาร์และวันอาทิตย์ และต้องการพัฒนาทักษะการทำงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานอย่างถูกต้อง กฎหมายแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ลูกจ้างส่วนใหญ่รู้จักหน่วยงานในจังหวัดน่านที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงาน แต่เห็นว่ายังมีหน่วยงานเหล่านี้ไม่เพียงพอต่อความต้องการ ถึงแม้ว่าลูกจ้างส่วนใหญ่จะเคยได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ และรู้สึกพอใจกับการพัฒนาทักษะการทำงานดังกล่าวและมีความเห็นว่าตนมีโอกาที่จะได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเพิ่มขึ้นในอนาคต แต่ยังคงมีกลุ่มลูกจ้างที่ควรได้รับความสนใจเป็นพิเศษจากสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐในการพัฒนาทักษะการทำงานเพิ่มเติม ซึ่งได้แก่ ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ผู้ที่มีการศึกษาดำกว่าระดับมัธยมศึกษา ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 3,458 บาท ผู้ที่ปฏิบัติงานอาชีพด้านบริการ การผลิต และการค้า และผู้ที่เป็นลูกจ้างเอกชน

สำหรับความเห็นเกี่ยวกับการจัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานนั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่ระบุว่าหน่วยงานหรือสถานประกอบการที่ตนทำงานอยู่มีการส่งเสริมการจัดหางาน มีการสร้างงานที่มีคุณภาพโดยการรับนวัตกรรมและการส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงาน และมีสวัสดิการและการสร้างหลักประกันในการทำงาน แต่ไม่ส่งเสริมการจ้างงานผู้ด้อยโอกาสเท่าใดนัก อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่านายจ้างได้สร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานในระดับหนึ่ง และอาชีพที่ตนทำอยู่เป็นอาชีพที่ให้ประสบการณ์การทำงานมาก และตั้งใจว่าจะทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันตลอดไป สำหรับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดน่านนั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าจังหวัดน่านควรพัฒนาเศรษฐกิจไปในทิศทางของการท่องเที่ยวและการแปรรูปผลิตผลทางการเกษตร

6.1.2.2 กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่เป็นตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้หญิง 6 ราย และเป็นผู้ชาย 2 ราย มีอายุเฉลี่ย 34 ปี โดยมีอายุต่ำสุด 23 ปี และอายุสูงสุด 40 ปี ไม่มีการศึกษา 1 ราย มีการศึกษาระดับประถมศึกษา 5 ราย และระดับมัธยมศึกษา 2 ราย มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 1,862 บาท และประกอบอาชีพหลักเป็นอาชีพหลัก โดยมีการผลิตเป็นอาชีพรองหรืออาชีพเสริม และทำงานเต็มเวลาจนไม่มีเวลาว่างเหลือพอที่จะทำงานได้อีก กรณีตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของทักษะการทำงาน แต่เน้นฝีมือหรือความชำนาญในการทำงาน และได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการจากการดูแบบอย่างและจากเพื่อนร่วมอาชีพ แต่ต้องการรับการพัฒนาทักษะการทำงานเพียงครั้งเดียวเพราะเห็นว่าฝีมือหรือความชำนาญในงานอาชีพจะดีขึ้นตามระยะเวลาและประสบการณ์ โดยกลุ่มตัวอย่างรู้จักหน่วยงานที่ให้การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเนื่องจากผู้รับงานไปทำที่บ้านได้รับการส่งเสริมจากภาครัฐให้รวมตัวกันเป็นกลุ่มโดยมีหัวหน้ากลุ่มเป็นผู้ดูแล ดังนั้น ในอนาคตจึงเน้นทักษะด้านจิตสำนึกในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อกลุ่ม สำหรับหัวหน้ากลุ่มซึ่งจะเป็นผู้พัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการให้กับกลุ่มและเป็นผู้ช่วยรับงานและกระจายผลผลิตให้กับกลุ่ม ควรได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อให้มีความรู้และความสามารถในการตลาดและการพัฒนาผลิตภัณฑ์

6.1.2.3 กลุ่มแรงงานนอกระบบอื่น

แรงงานนอกระบบอื่นที่เป็นตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้หญิง 4 ราย และเป็นผู้ชาย 1 ราย มีอายุเฉลี่ย 29 ปี โดยมีอายุต่ำสุด 21 ปี และอายุสูงสุด 39 ปี มีการศึกษาระดับประถมศึกษา 2 ราย ระดับมัธยมศึกษา 2 ราย และระดับอุดมศึกษา 1 ราย มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 3,560 บาท ประกอบอาชีพหลักคือการค้า 1 ราย การผลิต 1 ราย การบริการ 1 ราย และเสมียนพนักงาน 2 ราย โดยมีอาชีพหลักหรืออาชีพเสริม 2 ราย และมีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้าง 3 ราย และประกอบอาชีพอิสระ 2 ราย กลุ่มตัวอย่างมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการทำงานในระดับพอใช้ โดยกรณีตัวอย่างที่ประกอบอาชีพอิสระมีความเห็นว่าจะต้องเน้นจิตสำนึกในเรื่องความขยัน ความตั้งใจ และการอุทิศตนในการทำงาน ในขณะที่กรณีตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างมีความเห็นว่าจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ แรงงานกลุ่มนี้มีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานที่ให้การฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะการทำงาน เนื่องจากหน่วยงานเหล่านั้นเข้าถึงประชาชนในระดับที่ดีและทั่วถึง และมีความพอใจกับหน่วยงานฝึกอบรมที่มีอยู่ แต่สาเหตุที่ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพราะปัญหาส่วนบุคคล เช่น การมีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาหรือเวลาที่ว่างไม่สอดคล้องกับเวลาฝึกอบรม การมีภาระด้านค่าใช้จ่ายที่ต้องทำงานเพื่อหาเลี้ยงครอบครัว และการมีภาระทางครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดูบุตรจนไม่มีเวลาไปขอรับการฝึกอบรม

6.1.2.4 กลุ่มข้าราชการ

ข้าราชการที่เป็นตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้หญิง 5 ราย และเป็นผู้ชาย 3 ราย มีอายุเฉลี่ย 37 ปี โดยมีอายุต่ำสุด 29 ปี และอายุสูงสุด 42 ปี มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 12,569 บาท และเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพและวิชาการ 7 ราย และเป็นผู้ปฏิบัติงานอาชีพเสริม 1 ราย นอกจากนี้กรณีตัวอย่างทั้งหมดมีการศึกษาระดับอุดมศึกษา ทำงานวันละ 7 ชั่วโมง และไม่มีเวลาเหลือพอที่จะทำงานเพิ่ม จึงไม่มีอาชีพรองหรืออาชีพเสริม กลุ่มตัวอย่างมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการทำงานเป็นอย่างดี โดยเน้นความสำคัญของความรู้และความสามารถที่เหมาะสมกับงาน และเห็นว่าการปฏิบัติงานในการทำงานของข้าราชการได้รับผลกระทบจากระบบประเมินผล นอกจากนี้ ยังเห็นว่าทักษะการทำงานของลูกจ้างและข้าราชการจะแตกต่างกันไปตามบทบาทและหน้าที่ โดยมีการจัดการขององค์การเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลจะชวนขวยพัฒนาทักษะการทำงานของตนเองหรือไม่และอย่างไร อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทักษะการทำงานของข้าราชการมีแนวโน้มที่ดีขึ้น อันเป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบของภาคประชาชน ส่วนการฝึกอบรมนั้น ข้าราชการจะได้รับการฝึกอบรมในลักษณะของการปฐมนิเทศจากสำนักงานจังหวัดและได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานจากกรมหรือกระทรวงที่เป็นต้นสังกัด สำหรับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดน่านนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรเป็นการพัฒนาไปในทิศทางของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมในครัวเรือน โดยให้มาจากการคิดและความต้องการของชาวน่านอย่างแท้จริง

6.1.2.5 กลุ่มผู้ว่างงาน

ผู้ว่างงานที่เป็นตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้หญิง 3 ราย และเป็นผู้ชาย 1 ราย มีอายุเฉลี่ย 24 ปี โดยมีอายุต่ำสุด 23 ปี และอายุสูงสุด 25 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา 2 ราย และระดับอุดมศึกษา 2 ราย มีอาชีพล่าสุดเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการค้า 1 ราย ด้านการผลิต 1 ราย และผู้เลี้ยงสัตว์ 1 ราย และไม่เคยทำงาน 1 ราย ซึ่งผู้ที่เคยทำงานทุกคนมีสถานภาพการทำงานครั้งล่าสุดเป็นลูกจ้างเอกชน และมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 6,500 บาท กรณีตัวอย่างส่วนใหญ่มีปัญหาในการอธิบายความหมายของทักษะการทำงาน แต่ก็เข้าใจว่าการทำงานที่มีประสิทธิภาพต้องมีความรู้ มีทักษะ และมีจิตสำนึกในเรื่องความขยัน ความอดทน และการประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ กรณีตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ค่อนข้างน้อยเกี่ยวกับกฎหมายด้านแรงงานและต้องการพัฒนาความรู้เฉพาะที่เกี่ยวกับงาน โดยรู้ว่า จะขอรับการพัฒนาทักษะการทำงานได้จากหน่วยงานใด สำหรับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดน่านนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าจังหวัดน่านน่าจะพัฒนาเศรษฐกิจไปในทิศทางของการเกษตร แต่ก็เห็นว่าการเตรียมทักษะการทำงานในด้านการเกษตรน่าจะเหมาะสมกับประชากรเฉพาะกลุ่มมากกว่าเยาวชนทั่วไป

6.1.3 กลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ

ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐที่เป็นตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้เป็นตัวแทนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและกระทรวงศึกษาธิการ โดยเป็นผู้ชาย 5 ราย และเป็นผู้หญิง 2 ราย มีการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีอายุเฉลี่ย 51 ปี โดยมีอายุต่ำสุด 47 ปี และอายุสูงสุด 55 ปี และมีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการวิทยาลัย 2 ราย ผู้อำนวยการศูนย์ 2 ราย และอื่นๆ อีก 3 ราย กลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการทำงานเป็นอย่างดี เนื่องจากมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง และเช่นเดียวกับกลุ่มนายจ้างที่ค่อนข้างจะให้ความสำคัญกับส่วนประกอบด้านจิตสำนึกกว่ามีผลต่อการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานของแรงงานระดับล่างที่เป็นแรงงานส่วนใหญ่ของจังหวัดน่าน และแรงงานกลุ่มนี้ก็ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้มากนัก ส่วนทักษะก็สามารถฝึกไปพร้อมกับการทำงานได้ด้วย ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐที่เป็นตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้เห็นว่าทักษะการทำงานที่ต้องการในอนาคต คือ นิสัยรักการเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ การใช้ภาษาที่ดีทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์ การมีจิตบริการ ความกล้าเสี่ยงและกล้าลงทุน การทำงานเป็นกลุ่ม และการแสวงหาลูกค้าและการตลาด ตลอดจนการมีจิตสำนึก คุณธรรม ความตั้งใจ ความขยัน ความอดทน ความตรงต่อเวลา และความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งความต้องการทักษะการทำงานเหล่านี้เป็นไปตามการรับรู้เกี่ยวกับข้อบกพร่องของทักษะการทำงานของแรงงานในปัจจุบันและบริบทของแรงงานในอนาคต เช่น ความแพร่หลายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน สภาวะตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพอิสระ เป็นต้น

ในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการทำงานนั้น กลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นว่าทักษะการทำงานควรเริ่มต้นที่บ้าน และจะต้องร่วมมือกันทุกฝ่าย ทั้งตนเอง ครอบครัว สถานศึกษา และสถานประกอบการ โดยตัวลูกจ้างเองจะต้องมีจิตสำนึกที่ดีและเหมาะสม เช่น มีความตั้งใจ ขยัน อดทน และใฝ่รู้ ส่วนครอบครัวเป็นหน่วยทางสังคมที่มีส่วนอย่างมากในการปลูกฝังนิสัยรักการเรียนรู้ และจิตสำนึกที่ดี ในขณะที่สถานศึกษามีส่วนอย่างมากในการเตรียมคนให้มีความรู้และความสามารถ และฝึกความชำนาญโดยการฝึกปฏิบัติควบคู่ไปด้วย แต่ก็ทำได้ไม่มากนักเพราะสถานศึกษาไม่ใช่สถานประกอบการและอัตราส่วนผู้เรียนต่อผู้สอนก็ค่อนข้างสูงทำให้ดูแลไม่ทั่วถึง ดังนั้น สถานประกอบการจึงมีส่วนอย่างสำคัญในการพัฒนาฝีมือและความชำนาญของแรงงาน โดยการจัดฝึกอบรมทั้งอย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การเรียนรู้จากการทำงาน การเรียนรู้จากนายจ้าง หรือหัวหน้างาน และการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น นอกจากนี้ หน่วยงานภาครัฐก็สามารถมีส่วนในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานได้โดยการจัดฝึกอบรมผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เป็นต้น

สำหรับแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานนั้น หน่วยงานภาครัฐจะปฏิบัติตามแผน และแนวทางที่กำหนดไว้ โดยจะส่งเสริมการจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ

รวมทั้งมีการเตรียมทักษะการทำงานให้แก่แรงงานไปพร้อมกันด้วย กล่าวได้ว่าหน่วยงานภาครัฐพยายามสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานไทยอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะเรื่องของการส่งเสริมการจัดหางานและการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ส่วนการสร้างงานที่มีคุณภาพนั้นขึ้นอยู่กับบริบททางเศรษฐกิจโดยทั่วไป แต่รัฐบาลก็มีนโยบายและโครงการที่ส่งเสริมด้านอาชีพและการมีงานทำเพื่อชดเชยกับภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น เช่น นโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง และโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม นโยบายและโครงการบางเรื่องก็ไม่ประสบความสำเร็จหรือไม่ได้รับความสนใจจากประชาชนเท่าที่ควร เช่น โครงการผู้ช่วยเคหกิจ และโครงการฝึกอบรมหลักสูตร โครงสร้างอูมิเนียม เป็นต้น สิ่งที่หน่วยงานภาครัฐยังคงประสบปัญหาในการดำเนินงานคือการจูงใจให้นายจ้างจัดสวัสดิการและสร้างหลักประกันที่ดีในการปฏิบัติต่อแรงงานเพื่อประสิทธิภาพของงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ เนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่ยังคงได้รับค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่ทางราชการกำหนดและได้รับสวัสดิการเฉพาะที่เป็นสวัสดิการตามกฎหมายเท่านั้น สำหรับแนวทางการพัฒนาจังหวัดน่านนั้น ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐที่เป็นตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้มีความเห็นว่าควรส่งเสริมการลงทุนจากภาคเอกชนในด้านที่เหมาะสมกับจังหวัดน่าน และการประกอบอาชีพอิสระให้มากขึ้น โดยการกำหนดแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับพื้นที่ เช่น การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การผลิตสินค้าหัตถกรรมและของที่ระลึก และการแปรรูปผลิตผลทางการเกษตร เป็นต้น เพื่อให้มีตำแหน่งงานรองรับแรงงานท้องถิ่น มิฉะนั้นแรงงานท้องถิ่นที่ได้รับการจัดเตรียมทักษะการทำงานมาแล้วเป็นอย่างดีจะต้องย้ายถิ่นออกไปทำงานที่อื่น

6.2 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้แยกออกเป็น 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงการวิจัย

6.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้สนใจในด้านการวางแผนนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานหรือการเตรียมทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพในการทำงาน อาจพิจารณาข้อเสนอแนะต่อไปนี้เป็นแนวทางในการวางแผนนโยบาย

- 1) ควรกำหนดนโยบายและแผนเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานในระดับจังหวัด โดยคำนึงว่าประชากรแต่ละกลุ่ม (เช่น กลุ่มผู้อยู่ในวัยเรียน กลุ่มลูกจ้าง กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มเกษตรกรในช่วงนอกฤดูปลูก หรือกลุ่มผู้ว่างงาน) มีความต้องการพัฒนาทักษะการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการทำงานจึงต้องมีรูปแบบและเนื้อหาที่แตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม

2) ควรมีข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของจังหวัดและคุณลักษณะของประชากรในพื้นที่ รวมทั้งศักยภาพและความต้องการของพื้นที่และของประชากรในพื้นที่ เช่น พื้นที่นั้นเหมาะกับกิจกรรมหรืออุตสาหกรรมประเภทใด มีศักยภาพมากน้อยเพียงใด ประชากรต้องการทำงานประเภทใด และมีทักษะด้านใดมากน้อยเพียงใด เป็นต้น จากนั้น จึงนำข้อมูลเหล่านี้มาประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดกิจกรรม โครงการ หรือหลักสูตรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการของพื้นที่และของประชากรในพื้นที่

3) ในกรณีที่จังหวัดมีอุตสาหกรรมการผลิตที่อาศัยภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังเช่นจังหวัดน่าน รัฐควรมีนโยบายด้านการศึกษาที่เน้นการออกแบบเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเป็นการต่อยอดภูมิปัญญาไทย

4) หน่วยงานภาครัฐมีแนวโน้มที่จะลดขนาดและจำนวนลงโดยลำดับ ในขณะที่หน่วยงานภาคเอกชนก็อาจเพิ่มจำนวนขึ้นไม่มากนัก ประกอบกับรัฐมีนโยบายส่งเสริมสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม รวมทั้งอาชีวศึกษา จึงเป็นการยากที่จะคาดหวังให้เจ้าของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ตลอดจนผู้ประกอบการอาชีวศึกษา เป็นผู้จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงาน ดังนั้น รัฐจึงควรมีนโยบายในการปลูกฝังทักษะการทำงานที่เหมาะสม เช่น ควรปลูกฝังทักษะการทำงานตั้งแต่บุคคลยังอยู่ในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านความรู้และด้านจิตสำนึก และเสริมด้วยการฝึกอบรมทักษะการทำงานในระยะสั้นเมื่อบุคคลเข้าสู่อาชีพ

5) การเติบโตของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นแนวโน้มที่สำคัญประการหนึ่งในปัจจุบัน และแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ต้องการรับการพัฒนากิจกรรมการทำงานทั้งอย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ โดยต้องการรับการพัฒนากิจกรรมการทำงานอย่างเป็นทางการเพียงครั้งเดียว และอาศัยประสบการณ์จากการปฏิบัติ ตลอดจนการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมอาชีพหรือหัวหน้ากลุ่มเพื่อเพิ่มความชำนาญ ดังนั้น จึงควรกำหนดหลักสูตร เนื้อหา วิธีการ และตารางเวลา รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการพัฒนากิจกรรมการทำงานให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

6) การกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างยุติธรรม (เช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ) ควรคำนึงถึงความเหมาะสมในด้านบริบททางเศรษฐกิจของพื้นที่ด้วยเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ซึ่งน่าจะเหมาะสมกว่าการมุ่งเน้นการลงโทษผู้ฝ่าฝืนแต่เพียงอย่างเดียว พร้อมกันนั้นรัฐควรมีนโยบายและแนวทางในการจูงใจให้สถานประกอบการปฏิบัติตามข้อกำหนดและสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ช่วยกระตุ้นให้แรงงานเกิดความต้องการที่จะพัฒนากิจกรรมการทำงานของตน

7) แรงงานที่เป็นลูกจ้างของสถานประกอบการมีแนวโน้มที่จะได้รับการพัฒนากิจกรรมการทำงานอย่างไม่เป็นทางการจากนายจ้างหรือหัวหน้างาน ดังนั้น รัฐจึงควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่บรรดานายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างเพื่อให้เป็นผู้ถ่ายทอดที่ดี และทำให้นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนากิจกรรมการทำงานของภาครัฐเกิดผลในทางปฏิบัติมากขึ้นและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

8) การเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติเป็นหลักการเรียนรู้ที่สำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาทักษะการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนั้นในการพัฒนาทักษะการทำงานจึงควรมุ่งเน้นทั้งการให้ความรู้ การสร้างจิตสำนึก และการฝึกปฏิบัติควบคู่กันไป โดยรัฐอาจกำหนดเป็นนโยบายให้สถานประกอบการทุกแห่งรับนักเรียน/นักศึกษาเข้าฝึกงานตามที่ได้รับการร้องขอจากสถานศึกษา

9) ทักษะการทำงานควรเริ่มต้นที่บ้านหรือครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านจิตสำนึก ดังนั้น รัฐจึงควรส่งเสริมให้ครอบครัวมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น

10) ผู้เกี่ยวข้องสามารถเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับงาน แรงงาน และการพัฒนาทักษะการทำงาน โดยผ่านทางสื่อต่างๆ เช่น วิทยุโทรทัศน์ วิทยุกระจายเสียง หนังสือพิมพ์ หรืออินเทอร์เน็ต เป็นต้น ดังนั้น รัฐจึงควรส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องใช้ประโยชน์จากสื่อหรือช่องทางเหล่านี้ในการเผยแพร่ข่าวสารต่างๆ ตามที่ต้องการ

6.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงการวิจัย

ผู้สนใจจะศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงาน อาจพิจารณาข้อเสนอแนะต่อไปนี้ เป็นแนวทางในการทำวิจัยในโอกาสต่อไป

1) ทำวิจัยในลักษณะเดียวกันนี้โดยใช้จังหวัดอื่นเป็นกรณีศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งจังหวัดที่มีขนาดใหญ่ ที่มีการส่งเสริมการลงทุนอย่างกว้างขวาง และเป็นศูนย์กลางการคมนาคม เพื่อเปรียบเทียบกับกรณีของจังหวัดน่าน

2) ศึกษาทักษะการทำงานเฉพาะอาชีพ แล้วเปรียบเทียบว่าผู้ที่อยู่ในสาขาอาชีพเดียวกัน และใช้ทักษะชนิดเดียวกัน มีความสามารถเชิงทักษะแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร และมีปัจจัยใดเป็นตัวกำหนด ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์กับการฝึกอบรมและการจัดเตรียมทักษะการทำงานให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและแต่ละสาขาอาชีพ

3) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตามยาว โดยติดตามผู้จบการศึกษาในรุ่นเดียวกันว่ามีการพัฒนาทักษะการทำงานมากน้อยเพียงใด แตกต่างกันหรือไม่ และเพราะเหตุใด ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์กับการปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับโลกยุคใหม่มากยิ่งขึ้น

4) วัดทักษะการทำงานในลักษณะอื่น เช่น วัดส่วนประกอบด้านความรู้โดยใช้ข้อคำถามที่เหมาะสมกับแต่ละสาขาอาชีพ หรือวัดส่วนประกอบด้านความสามารถในการทำงานโดยให้มีการปฏิบัติจริงเพื่อให้วัดได้ในลักษณะรูปธรรม

5) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเดียวกันโดยใช้หลายวิธีประกอบกัน เช่น ใช้ทั้งวิธีสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถาม วิธีสนทนากลุ่ม และวิธีสังเกต เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและเพื่อใช้เสริมซึ่งกันและกัน อันจะเป็นผลให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

6) ศึกษาทักษะการทำงานด้วยวิธีทดลองโดยจัดกิจกรรมแทรกแซง เช่น การฝึกอบรม
อย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ได้ข้อสรุปว่าการพัฒนาทักษะการทำงานด้วยวิธีใด
ที่ได้ผลในเชิงประสิทธิภาพของการทำงานมากกว่ากัน

รายการอ้างอิง

- เกื้อ วงศ์บุญสิน. 2539. คน: การเปลี่ยนแปลงช่วงชีวิตประชากรในสังคมไทย. ใน ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ (บรรณาธิการ), **จินตนาการสู่ปี 2000: นวัตกรรมเชิงกระบวนทัศน์ด้านไทยศึกษา**, หน้า 129-172. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- เกื้อ วงศ์บุญสิน. 2544. ทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์. ใน สมาคมนักประชากรไทย, **การประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ 2544**, หน้า 103-133. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำเนียร จวงตระกูล. ม.ป.ป. **ความสามารถในการจัดการของคนไทยในเวทีเศรษฐกิจโลก**. (เอกสารอัดสำเนา). บริษัทศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชันแนลจำกัด.
- ชัยณรงค์ อินทรมีทรัพย์. 2543. **ทรัพยากรบุคคลไทยด้วยคุณภาพจริงหรือ**. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องนโยบายส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตของประเทศไทย. จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ณ โรงแรมหลุยส์เทเวร์น กรุงเทพมหานคร.
- ธรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัย. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. 2539. **ความต้องการแรงงานและความพร้อมในการมีส่วนร่วมกับภาครัฐในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการทั่วประเทศ**. เอกสารการวิจัย สนับสนุนโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- น่าน, จังหวัด. ม.ป.ป. **แผนพัฒนาเมืองน่านให้เป็นเมืองศิลปวัฒนธรรมเพื่อก้าวสู่มรดกโลกระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2544-พ.ศ. 2548)** จังหวัดน่าน. ม.ป.ท. (อัดสำเนา).
- บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ศูนย์. ม.ป.ป. **โครงการสำรวจความต้องการแรงงานปี 2543**. (รายงานผลการสำรวจฉบับสมบูรณ์). ม.ป.ท.
- ประยูร ศรีประสาธน์ และคณะ. 2535. **ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา: ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการทำงานของผู้สำเร็จหลักสูตรอาชีวศึกษา**. ม.ป.ท.
- ประเขียน สุนทรวิภาต. 2540. **การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอบางประกง จังหวัดฉะเชิงเทรา**. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัฒน์วดี ชูโต และคณะ. 2545. ทักษะการทำงาน: แนวคิดและความเห็นบางประการจากเจ้าของสถานประกอบการในจังหวัดน่าน. ใน **การประชุมวิชาการประจำปีชุดโครงการทักษะการทำงาน**, หน้า 47-73. สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ณ ห้องรัตนโกสินทร์ โรงแรมนารายณ์ กรุงเทพมหานคร, 29 เมษายน 2545.

- พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, สถาบัน. 2544. **ความรู้เรื่องSMEs**. [Online]. Available from http://www.ismed.or.th/about_sme/sme_def.php [2544, 1 ตุลาคม].
- ภาวดี ทองอุไทย. 2539. คนและงานวันพรุ่งนี้: ความท้าทายสำหรับแรงงานอุตสาหกรรมไทยใน ค.ศ. 2000. วารสารแรงงานสัมพันธ์ ปีที่ 37 ฉบับที่ 3: 11-27.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2532ก. **พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย**. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2532ข. **ศัพท์บัญญัติ อังกฤษ-ไทย ไทย-อังกฤษ**. (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2538. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525**. (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์ อปจ. จำกัด.
- “เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.).” คำสั่ง จังหวัดน่าน 2442/2544. หน้า 1.
- แรงงานและสวัสดิการสังคม, กระทรวง. กรมการจัดหางาน. 2542. **รายงานผลการสำรวจความต้องการแรงงานปี 2541**. ม.ป.ท.
- แรงงานและสวัสดิการสังคม, กระทรวง. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. 2541. **นิยามศัพท์ ... การพัฒนาเทคโนโลยีการฝึก**. กรุงเทพมหานคร: กองพัฒนาเทคโนโลยีการฝึกอบรมและการพัฒนาฝีมือแรงงาน.
- แรงงานและสวัสดิการสังคม, กระทรวง. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. **กองมาตรฐานฝีมือแรงงาน**. ม.ป.ป. **คู่มือการบริหารและปฏิบัติงานมาตรฐานฝีมือแรงงาน**. ม.ป.ท.
- แรงงานและสวัสดิการสังคม, กระทรวง. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. **กองวิชาการและแผนงาน**. 2538. **พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537**. กรุงเทพมหานคร: ลดาวัลย์พริ้นท์ติ้ง.
- แรงงานและสวัสดิการสังคม, กระทรวง. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. ม.ป.ป. **สำนักงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน**. (เอกสารแผ่นพับ).
- แรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดน่าน, สำนักงาน. 2544. **สถานการณ์ด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม จังหวัดน่าน ปี 2543**. ม.ป.ท.
- ลม เพลียนทิศ. 2545. “หมายเหตุประเทศไทย: จงปลดปล่อยพลังสมองออกมา,” **ไทยรัฐ** (25 มิถุนายน 2545): 5.

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, สำนักงาน. กองการประชาสัมพันธ์. 2542. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. กรุงเทพมหานคร: กองการประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. กรมวิชาการ. 2535. คู่มือหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524. (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. กรมวิชาการ. 2543. แนวการจัดกระบวนการเรียนรู้ทักษะชีวิตเพื่อพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นที่ 10-12). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. สำนักงานโครงการพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541. ก้าวสู่มาตรฐาน การเรียนรู้... คู่ทักษะชีวิต. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.

สถิติจังหวัดน่าน, สำนักงาน. 2544. สรุปข้อมูลสถิติที่สำคัญจังหวัดน่าน พ.ศ. 2544. (เอกสารแผ่นพับ).

สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน. 2544. สัมมะโนประชากรและเคหะพ.ศ. 2543: จังหวัดน่าน. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน และมูลนิธิพัฒนาไท. 2542. ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในด้านต่างๆ ของประชากร กุมภาพันธ์ 2542. ม.ป.ท.

สบสันต์ อุตกฤษฎ์ และคณะ. 2535. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา: การจัดฝึกภาคปฏิบัติให้นักศึกษามีความสามารถในการทำงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรม. ม.ป.ท.

สุจิตราภรณ์ คำสอาด. 2540. การส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลาง. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาดบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุเมธ วงศ์พานิชเลิศ. 2538. ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนทางเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขัน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ. 2535ก. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา: การศึกษาการประกอบอาชีพอิสระของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา. ม.ป.ท.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ. 2535ข. ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา: การศึกษาการคงอยู่ในอาชีพของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา. ม.ป.ท.

- อมรวิชัย นาคทรพรพ. 2540. **ความฝันของแผ่นดิน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตะวันออก.
- Brown, C. 1994. Training, Productivity and Underemployment in Institutional Labor Markets. In R. McNabb and K. Whitfield (eds.), **The Market for Training: International Perspectives on Theory, Methodology and Policy**, pp. 107-124. Aldershot, England: Avebury.
- De Jong, G. F. 1997. Documenting State Underemployment Patterns. In H. J. Kintner et al. (eds), **Demographics: A Casebook for Business and Government**, pp. 343-356. Santa Monica, CA: RAND.
- International Labour Organization. 1998. **World Employment Report 1998-99: Employability in the Global Economy--How Training Matters**. Geneva: International Labour Office.
- Nadler, L. and Z. Nadler. 1989. **Developing Human Resources**. 3 rd edition. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Sawhill, I. V. 1989. Rethinking Employment Policy. In D. L. Bawden and F. Skidmore (eds.), **Rethinking Employment Policy**. Washington D. C.: The Urban Institute Press, pp. 9-29. Cited in G. F. De Jong. Documenting State Underemployment Patterns. In H. J. Kintner et al. (eds.), **Demographics: A Casebook for Business and Government**, pp. 343-346. Santa Monica, CA: RAND. 1997.
- U.S. Department of Labor, the Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills. 2000. What Work Requires of Schools: A SCAN Report for America 2000. In The President's Committee on the Arts and the Humanities, **Creative America: A Report to the President**. [Online]. Available from <http://arts.endow.gov/pub/PCAH/First.html> [2000, June 9].

ตารางที่ ก.1 รายชื่อสถานประกอบการ ประเภทตามมาตรฐานอุตสาหกรรม และจำนวนตัวอย่างลูกจ้าง

ลำดับ	ชื่อสถานประกอบการ	ประเภทตามมาตรฐานอุตสาหกรรม	# ตัวอย่างลูกจ้าง
1	หจก. แพร่ธารังวิทย์	การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	37
2	สุภิสราผ้าไหมบาติกแอนด์เพ้นท์	การผลิต	14
3	หจก. ชิดารัฐกระดาสา	การผลิต	18
4	บจก. แอลไฟฟ้ากราฟท์เวอร์ค	การผลิต	142
5	บ. ชมพุกา จำกัด	การผลิต	12
6	สนง. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดน่าน	การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	39
7	หจก. น่านแก๊ส	การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	7
8	บ. ส. เต็งไทรรัตน์ (น่าน) จำกัด	การก่อสร้าง	78
9	หจก. ชินกวงน่าน	การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม	31
10	บ. ไหมไทยน่าน จำกัด	การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม	30
11	หจก. นราพาณิชย์ จำกัด	การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม	89
12	บ. ชิงเกอร์น่าน 1	การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม	29
13	หจก. ชูชีพสุโกศล	การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม	29
14	บ. สยามนิสสันเมื่อน่าน (1993) จำกัด	การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม	18
15	โรงแรมเทวราช (1980) จำกัด	การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม	89
16	สหกรณ์การเกษตรท่าวังผา จำกัด	การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม	33
17	ที่ทำการไปรษณีย์น่าน	การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	16
18	ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)	บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์ และธุรกิจ	30
19	ธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร	บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์ และธุรกิจ	36
20	บจก. สำนักกฎหมายสันติภาพนายความ	บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์ และธุรกิจ	8
21	บ. ไทยประกันชีวิต จำกัด	บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์ และธุรกิจ	5
22	โรงเรียนชินจง	บริการชุมชน บริการสังคม และบริการส่วนบุคคล	18
23	หจก. เจ.ดี.เอส. ออร์โต้เซอร์วิส	บริการชุมชน บริการสังคม และบริการส่วนบุคคล	15
24	ธนาคารออมสิน สาขาท่าวังผา	บริการชุมชน บริการสังคม และบริการส่วนบุคคล	10

ตารางที่ ข.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างของสถานประกอบการ

รายการ	อัตราร้อยละ
เพศ	
ชาย	45.7
หญิง	54.3
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)
อายุ	
15-29 ปี	36.4
30-44 ปี	51.7
สูงกว่า 44 ปี	11.9
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)
สถานที่เกิด	
น่าน	79.6
แพร่	3.1
เชียงราย	2.6
กรุงเทพมหานคร	1.6
อื่นๆ	13.1
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)
การศึกษา	
ไม่ได้รับการศึกษา	0.4
ประถมศึกษา	29.3
มัธยมศึกษา	42.6
มัธยมศึกษาตอนต้น	15.6
มัธยมศึกษาตอนปลาย	18.2
ปวช.	8.8
อุดมศึกษา	27.7
ปวส. ปกศ.สูง	11.5
ปริญญาตรี	16.0
ปริญญาโท	0.2
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

รายการ	อัตราร้อยละ
รายได้	
ต่ำกว่า 3,458 บาท	31.1
3,458-5,000 บาท	34.7
5,001-10,000 บาท	18.7
10,001-15,000 บาท	8.2
15,001-20,000 บาท	3.1
มากกว่า 20,000 บาท	4.2
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)
อาชีพหลัก	
ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพ วิชาการ และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน	3.8
ผู้ปฏิบัติงานบริหารและงานจัดการ	2.8
ผู้ปฏิบัติงานอาชีพเสมียน พนักงาน และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน	26.2
ผู้ปฏิบัติงานอาชีพเกี่ยวกับการค้า	10.8
ผู้ปฏิบัติงานอาชีพด้านบริการ	14.3
ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิต ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน	
ผู้ใช้อุปกรณ์ในการขนส่ง และคนงานหรือกรรมกร	42.1
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)
การมีอาชีพรอง	
ไม่มีอาชีพรอง	68.7
มีอาชีพรอง	31.3
อาชีพรอง	
ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพ วิชาการ และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน	1.5
ผู้ปฏิบัติงานอาชีพเสมียน พนักงาน และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน	0.4
ผู้ปฏิบัติงานอาชีพเกี่ยวกับการค้า	28.0
ผู้ปฏิบัติงานอาชีพด้านบริการ	5.7
ผู้ทำงานกสิกรรม ผู้เลี้ยงสัตว์ และผู้ทำงานป่าไม้	47.9
ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิต ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน	
ผู้ใช้อุปกรณ์ในการขนส่ง และคนงานหรือกรรมกร	16.4
รวม	100.0
(จำนวน)	(261)
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

รายการ	อัตราร้อยละ
สถานภาพการทำงาน	
ลูกจ้างเอกชน	78.2
ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	15.7
ลูกจ้างสหกรณ์	4.0
ลูกจ้างมูลนิธิ	2.2
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)

ตารางที่ ข.2 จำนวนเวลาทำงานและความคิดเห็นต่อการทำงาน

รายการ	อัตราร้อยละ
จำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน	
น้อยกว่า 7 ชั่วโมง	2.9
7-8 ชั่วโมง	81.0
9-10 ชั่วโมง	14.1
มากกว่า 10 ชั่วโมง	1.5
ไม่แน่นอน	0.5
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)
จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์	
5 วัน	20.5
6 วัน	63.3
7 วัน	16.2
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)

ตารางที่ ข.2 (ต่อ)

รายการ	อัตราร้อยละ
ความต้องการทำงานเพิ่ม	
ไม่มีเวลาเหลือ	55.8
มีเวลาเหลือ	44.2
ต้องการ	81.3
ไม่ต้องการ	18.8
รวม	100.0
(จำนวน)	(368)
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)
จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่ความต้องการทำงานเพิ่ม	
น้อยกว่า 10 ชั่วโมง	20.4
10-15 ชั่วโมง	26.1
16-20 ชั่วโมง	27.1
มากกว่า 20 ชั่วโมง	26.4
รวม	100.0
(จำนวน)	(299)
ลักษณะงานอาชีพกับวุฒิการศึกษา	
ตรงกับวุฒิ	30.6
ไม่ตรงกับวุฒิ	69.4
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)
ความเพียงพอของความรู้ที่ศึกษากับการทำงาน	
เพียงพอ	66.0
ไม่เพียงพอ	34.0
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)

ตารางที่ ข.3 ความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการทำงาน

รายการ	อัตราร้อยละ
ความหมายของทักษะการทำงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ, ทุกคน)	
การมีความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน	94.1
การมีความชำนาญและความสามารถในการทำงาน	98.3
การมีจิตสำนึกหรือลักษณะนิสัยที่ดีในการทำงาน	84.1
แหล่งที่มาของทักษะการทำงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ, ทุกคน)	
การศึกษา	67.1
การฝึกอบรม	82.7
การทำงาน	98.6
การมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	91.0
สื่อต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุโทรทัศน์	
วิทยุกระจายเสียง และอินเทอร์เน็ต	5.0
ผู้รับผิดชอบในการพัฒนาทักษะการทำงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ, ทุกคน)	
หน่วยงานภาครัฐ	46.7
สถานประกอบการ	76.2
ตนเอง	81.1
อื่นๆ (เช่น องค์กรพัฒนาเอกชน)	0.4
การส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงานของสถานประกอบการ	
ควรส่งเสริม	98.8
ไม่ควรส่งเสริม	1.2
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)
สาเหตุที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงาน	
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ, เฉพาะผู้ที่ตอบว่า “ควรส่งเสริม” จำนวน 823 ราย)	
เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	98.5
เป็นสวัสดิการ	76.1
เป็นความรับผิดชอบของสถานประกอบการ	79.0
อื่นๆ (เช่น เพื่อให้มีความคิดสร้างสรรค์)	0.4

ตารางที่ ข.3 (ต่อ)

รายการ	อัตราร้อยละ
สาเหตุที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงาน	
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ, เฉพาะผู้ที่ตอบว่า “ไม่ควรส่งเสริม” จำนวน 10 ราย)	
ไม่จำเป็นและไม่สำคัญ	60.0
สิ้นเปลืองงบประมาณและเวลา	20.0
ไม่คุ้มค่าการลงทุนเพราะลูกจ้างอาจย้ายงานเมื่อมีความรู้สูงขึ้น	20.0

ตารางที่ ข.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานช่วยเพิ่มทักษะการทำงาน

รายการ	น้อยที่สุด	น้อย	ไม่แน่ใจ	มาก	มากที่สุด	รวม	(จำนวน)
ความรู้ในการทำงาน	0.0	0.6	2.6	55.5	41.3	100.0	(833)
ความชำนาญและความสามารถ							
ในการทำงาน	0.0	0.8	2.0	56.8	40.3	100.0	(833)
จิตสำนึกหรือลักษณะนิสัยที่ดี							
ในการทำงาน	0.2	1.0	5.5	62.2	31.0	100.0	(833)

ตารางที่ ข.5 อันดับความสำคัญของความรู้ในการทำงาน (เรียง 3 อันดับแรก)

รายการ	อันดับความสำคัญ		
	1	2	3
การพูด การสนทนา และการซักถาม	26.1	15.6	11.2
การเขียน	4.3	7.7	6.0
การฟัง	12.7	16.0	14.9
การคิดริเริ่มสร้างสรรค์	6.8	7.0	5.8
การคิดอย่างมีเหตุผลและมีวิจารณญาณ	4.2	9.7	7.2
การคิดวิเคราะห์ปัญหา การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ	12.5	12.5	14.5
การคำนวณ	5.5	5.6	5.4
การบริหารจัดการ	3.2	4.0	4.2
การประสานงาน	19.1	15.5	14.5
การใช้คอมพิวเตอร์	2.0	2.3	2.2
การใช้ภาษาอังกฤษ	0.6	0.4	0.6
การจัดการด้านการเงิน	2.8	1.6	1.2
อื่นๆ (การอ่าน)	-	0.1	-
อื่นๆ (ความประณีตสวยงาม)	-	-	0.1
ไม่ตอบ	0.1	2.2	12.2
รวม	100.0	100.0	100.0
(จำนวน)	(833)	(833)	(833)

ตารางที่ ข.6 ระดับของความรู้ในการทำงาน

รายการ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	(จำนวน)*
การพูด การสนทนา และการซักถาม	0.5	7.2	67.3	21.4	3.6	100.0	(833)
การเขียน	1.8	10.8	59.7	23.8	3.9	100.0	(794)
การฟัง	0.0	3.5	46.7	44.4	5.4	100.0	(833)
การคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1.6	7.9	58.5	27.7	4.3	100.0	(820)
การคิดอย่างมีเหตุผลและมีวิจารณญาณ	1.0	5.6	52.6	34.3	6.6	100.0	(823)
การคิดวิเคราะห์ปัญหา การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ	1.3	7.3	52.1	31.0	8.3	100.0	(823)
การคำนวณ	3.8	11.3	46.4	28.1	10.4	100.0	(741)
การบริหารจัดการ	3.5	11.3	49.0	31.0	5.2	100.0	(749)
การประสานงาน	2.3	4.9	39.3	43.2	10.3	100.0	(822)
การใช้คอมพิวเตอร์	8.7	13.9	42.3	25.8	9.4	100.0	(310)
การใช้ภาษาอังกฤษ	12.1	31.1	47.9	7.6	1.3	100.0	(380)
การจัดการด้านการเงิน	3.8	13.3	40.4	31.8	10.8	100.0	(557)

* เป็นจำนวนรวมของผู้ที่ตอบว่า “มีความรู้” ในเรื่องนั้นๆ

ตารางที่ ข.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ในการทำงาน

รายการ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม	(จำนวน)*
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับงาน ที่กำลังทำอยู่เป็นอย่างดี	0.0	2.4	5.3	49.7	42.6	100.0	(833)
ท่านไม่รู้ว่าจะปฏิบัติงานของท่าน ได้อย่างไร	0.7	7.9	5.6	43.5	42.3	100.0	(833)
ท่านต้องถามผู้อื่นเสมอ ก่อนลงมือทำงาน	6.5	32.4	13.0	37.1	11.0	100.0	(833)
ท่านมักได้รับการสอนวิธีทำงาน อยู่เสมอๆ เพราะท่านไม่รู้ว่า จะทำงานอย่างไร	3.4	29.4	10.0	40.0	17.3	100.0	(833)
งานของท่านเคยได้รับการแก้ไข จากผู้อื่น	5.8	20.2	10.2	54.0	9.7	100.0	(822)
ท่านต้องหาความรู้เกี่ยวกับงาน เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อที่จะทำงาน ให้ได้คุณภาพ	57.4	37.5	0.8	3.4	1.0	100.0	(833)
งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นี้ ไม่ต้องใช้ความรู้อะไรก็ได้สำเร็จ	9.4	29.3	3.0	29.7	28.7	100.0	(833)
หากมีการศึกษาสูงมากกว่านี้ ท่านจะสามารถทำงานในอาชีพนี้ ได้ดีกว่านี้	36.1	40.0	4.9	13.9	5.0	100.0	(832)
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงาน และกฎระเบียบต่างๆ ของหน่วยงาน ที่ท่านทำอยู่เป็นอย่างดี	0.8	2.4	4.6	53.7	38.5	100.0	(833)
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับ การใช้แรงงานเป็นอย่างดี	2.4	9.5	17.3	54.9	15.8	100.0	(833)

* เป็นจำนวนรวมของผู้ที่ตอบคำถามข้อนี้ๆ

ตารางที่ ข.8 ทักษะหรือความสามารถในการทำงาน

รายการ	ใช้ไม่ได้	ใช้ได้ปานกลาง	ใช้ได้ดี	รวม	(จำนวน)*
การพูด การสนทนา และการซักถาม	0.2	49.5	50.2	100.0	(832)
การเขียน	3.2	52.8	44.0	100.0	(778)
การฟัง	0.5	32.4	67.1	100.0	(833)
การคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.1	53.4	44.5	100.0	(811)
การคิดอย่างมีเหตุผลและมีวิจารณญาณ	1.7	45.1	53.2	100.0	(819)
การคิดวิเคราะห์ปัญหา การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ	2.0	46.7	51.3	100.0	(818)
การคำนวณ	4.7	52.6	42.7	100.0	(709)
การบริหารจัดการ	2.5	54.3	43.2	100.0	(717)
การประสานงาน	2.0	27.3	70.7	100.0	(809)
การใช้คอมพิวเตอร์	9.9	46.1	44.0	100.0	(284)
การใช้ภาษาอังกฤษ	16.6	71.4	12.0	100.0	(332)
การจัดการด้านการเงิน	4.3	43.2	52.5	100.0	(514)
การดูแลและการเลียนแบบ	2.4	45.5	52.1	100.0	(747)
การสอนวิธีทำงานหรือนิเทศงานแก่ผู้อื่น	1.4	35.3	63.3	100.0	(652)
การทำงานเป็นกลุ่ม	1.1	21.8	77.1	100.0	(799)
การให้บริการ	2.2	18.6	79.3	100.0	(641)
การแสวงหา การทราบความต้องการ และการสร้าง					
ความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ	2.7	23.4	73.8	100.0	(627)
การจูงใจและการสร้างความเชื่อถือให้ผู้รับบริการ	2.1	23.8	74.1	100.0	(629)
การกำหนดเป้าหมายในการทำงานล่วงหน้า	3.6	39.8	56.6	100.0	(747)
การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้	3.7	44.2	52.1	100.0	(754)
การจัดการความขัดแย้งในหน่วยงาน	5.3	53.5	41.2	100.0	(561)

* เป็นจำนวนรวมของผู้ที่ตอบว่า “มีทักษะ” ในเรื่องนั้นๆ

ตารางที่ ข.9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะหรือความสามารถในการทำงาน

รายการ	ไม่					รวม	(จำนวน)*
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
ท่านมักทำงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด	0.8	3.2	5.5	44.2	46.2	100.0	(833)
ท่านมักทำงานแล้วเสร็จด้วยความประณีต							
สวยงามและมีคุณภาพ	0.0	2.4	6.5	50.1	41.1	100.0	(833)
งานของท่านสำเร็จลงได้ด้วยความสามารถ							
อย่างแท้จริง	0.0	1.3	3.2	46.0	49.5	100.0	(833)
เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน							
ท่านมักปล่อยเลยตามเลย	61.8	35.5	0.6	2.0	0.1	100.0	(832)
ท่านมีความสามารถในการทำงาน							
จนมีความก้าวหน้าในอาชีพ	2.1	3.3	12.9	49.3	32.4	100.0	(821)
ท่านมักได้รับเลือกให้เป็นผู้เจรจาไกล่เกลี่ย							
หรือเจรจาต่อรองกับผู้อื่นอยู่เสมอ	9.4	19.4	16.6	40.1	14.4	100.0	(700)
งานที่ท่านทำสามารถทำให้หัวหน้างาน/							
นายจ้างพอใจเสมอ	0.0	1.7	10.0	52.8	35.5	100.0	(833)
แม้ไม่มีการสอนวิธีการทำงาน ท่านก็สามารถ							
ทำงานจนลุล่วงได้	1.3	10.4	8.6	50.3	29.3	100.0	(833)
ท่านทำงานได้ด้วยความปลอดภัย	0.5	2.6	3.0	39.9	54.0	100.0	(833)
งานของท่านมักถูกต้องตรงตามข้อกำหนด							
หรือตรงตามแบบที่กำหนดไว้	0.1	1.8	4.9	46.9	46.3	100.0	(833)
ท่านทำงานโดยสามารถประหยัดวัสดุอุปกรณ์							
การทำงานให้แก่หน่วยงานได้เป็นอย่างดี	0.1	0.7	4.6	50.6	44.0	100.0	(830)
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง							
ตามขั้นตอนการทำงาน	0.0	0.6	2.4	46.6	50.4	100.0	(832)
ท่านสามารถเลือกใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ หรือ							
เครื่องจักรในการทำงานได้อย่างถูกต้อง	0.1	0.5	2.2	44.9	52.3	100.0	(828)
ท่านเคยได้รับเลือกให้เป็นผู้สอน							
หรือสาธิตงานให้แก่เพื่อนร่วมงาน	1.1	3.1	4.0	64.1	27.7	100.0	(646)
ไม่ว่าเวลาจะผ่านไปกี่ปี ท่านก็พบว่า							
ท่านมีความสามารถทำงานได้เท่าเดิม	37.6	39.1	6.9	11.8	4.7	100.0	(832)

* เป็นจำนวนรวมของผู้ที่ตอบว่า “มีทักษะ” ในเรื่องนั้นๆ

ตารางที่ ข.10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน

รายการ	ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		เห็นด้วย		รวม (จำนวน)*
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	
คนทำงานที่ดีควรมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถหลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่งที่ไม่จำเป็น	0.0	0.4	0.6	17.6	81.4	100.0	(833)
เนื่องจากมนุษย์เรามากมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามอำเภอใจ ดังนั้น จึงควรอบรมให้เขารู้จักยอมรับสังคมและกฎเกณฑ์ต่างๆ ของสังคม	0.2	2.4	1.3	26.9	69.1	100.0	(833)
การประเมินการทำงานของคนที่เหมาะสม คือการเปรียบเทียบตนเองกับผู้ที่ทำงานที่ประสบผลสำเร็จ	2.2	6.7	2.9	38.8	49.5	100.0	(833)
ผู้ที่ไม่ค่อยมีกิจธุระจำเป็นเร่งด่วนมักจะพูดเสมอว่า “ความตรงต่อเวลาเป็นสิ่งสำคัญ”	3.6	17.2	8.8	35.5	34.9	100.0	(831)
คนทำงานควรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	0.0	0.1	0.0	18.4	81.5	100.0	(833)
ความขยันหมั่นเพียรสำคัญสำหรับการอยู่รอดในอาชีพ	0.0	0.0	0.6	20.5	78.9	100.0	(833)
การยอมรับฟังผู้อื่นเสียบ้างเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตการทำงาน	0.0	0.6	0.7	28.9	69.7	100.0	(833)
หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการทำงาน คือการปฏิบัติตามกฎระเบียบของที่ทำงาน	0.0	0.2	0.7	29.8	69.3	100.0	(833)
แม้การเป็นผู้ตามที่ดีจะเป็นสิ่งสำคัญ แต่ในบางครั้งเราควรจะเป็นผู้ริเริ่มหรือเป็นผู้นำเสียบ้าง	0.1	2.9	5.3	40.1	51.6	100.0	(831)
คนที่มีความสามารถและเต็มใจทำงานหนัก มักประสบผลสำเร็จในการทำงาน	0.1	2.8	3.4	36.6	57.1	100.0	(833)
เมื่อทำงาน ถึงแม้จะยากหรือทำไม่ได้ก็ต้องได้ถามผู้รู้เพื่อให้งานสำเร็จ	0.0	0.4	0.7	34.7	64.2	100.0	(833)
ความซื่อสัตย์ต่องานคือการทำงานนั้นอย่างเต็มกำลัง	0.1	1.0	1.8	33.5	63.6	100.0	(833)
คนที่มิวินัยในการทำงานจะไม่มีความสุขในชีวิต	40.0	37.7	6.6	12.0	3.6	100.0	(832)
ความสำเร็จในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับดวงมากกว่าความสามารถ	43.6	42.4	4.9	6.8	2.3	100.0	(833)
คนทำงานควรมีความมั่นใจว่างานในความรับผิดชอบต้องสำเร็จ	0.0	0.7	1.8	41.2	56.3	100.0	(833)
การรู้จักปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ได้เป็นสิ่งที่ควรกระทำ	0.1	0.1	0.1	28.9	70.7	100.0	(833)

ตารางที่ ข.10 (ต่อ)

รายการ	ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		รวม (จำนวน)*
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
เราควรสุภาพกับทุกคนในหน่วยงาน							
ไม่ว่าเขาจะอยู่ในตำแหน่งอะไร	0.0	0.1	0.5	19.9	79.5	100.0	(833)
บุคคลที่ซื่อสัตย์สุจริตควรได้รับการยกย่อง	0.1	0.5	1.1	21.1	77.2	100.0	(833)
หากงานไม่เสร็จ บุคคลควรหาเวลาอื่น							
มาทำให้เสร็จจนได้	1.3	5.6	4.7	39.4	48.9	100.0	(832)
การเรียนรู้ไม่มีวันสิ้นสุด	0.1	0.4	0.2	19.2	80.1	100.0	(833)
การต้องทดลองทำสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อนในชีวิต							
การทำงานอาจเกิดขึ้นได้เสมอ	0.1	1.4	3.7	43.4	51.3	100.0	(832)
บางครั้งเราควรสละความต้องการส่วนตัว							
เพื่อให้การทำงานของกลุ่มประสบผลสำเร็จ	0.1	1.7	1.9	37.2	59.1	100.0	(833)
ชีวิตที่ทำงานเป็นชีวิตที่มีคุณค่า	0.0	0.5	0.7	29.2	69.6	100.0	(833)
อาชีพทุกอาชีพเป็นอาชีพที่มีคุณค่า	0.1	0.8	1.6	31.0	66.5	100.0	(833)
การรู้จักควบคุมอารมณ์เป็นคุณสมบัติที่ดี							
ประการหนึ่งของคนทำงาน	0.0	0.2	0.2	28.3	71.2	100.0	(833)
แม้การให้บริการลูกค้าจะสำคัญมาก แต่ความรู้สึก							
ของลูกค้าเป็นสิ่งที่น่าเบื่อและไม่น่าให้บริการ							
เป็นอย่างยิ่ง	32.5	29.4	10.5	21.2	6.4	100.0	(822)
เมื่อทำงานควรคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงาน							
ที่ทำอยู่	0.0	0.5	1.1	38.3	60.1	100.0	(833)
สถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เคร่งครัด							
กับผลงานจากลูกจ้างหรือคนทำงาน							
เป็นสถานที่ทำงานที่น่าทำงาน	15.1	43.4	11.4	23.2	6.9	100.0	(832)
สถานประกอบการหรือหน่วยงานที่สนับสนุน							
การใช้ประโยชน์จากวัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร							
หรือแม้แต่แรงงานอย่างประหยัดเป็นสถานที่							
ทำงานที่มีคุณภาพและเหมาะสมยิ่ง	0.5	5.6	9.0	46.2	38.7	100.0	(832)
สถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เข้มงวด							
ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน							
เป็นสถานที่ทำงานที่น่าทำงาน	0.0	0.6	0.8	28.1	70.5	100.0	(833)

* เป็นจำนวนรวมของผู้ที่ตอบว่า “มีทักษะ” ในเรื่องนั้นๆ

ตารางที่ ข.11 ความต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน

รายการ	อัตราร้อยละ
ความต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน	
ต้องการ	92.3
ไม่ต้องการ	7.7
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)
เวลาที่ต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน	
(เฉพาะผู้ที่ตอบว่า “ต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน”)	
ในเวลาทำงาน	23.7
นอกเวลาทำงาน วันจันทร์-ศุกร์	11.1
นอกเวลาทำงาน วันเสาร์-อาทิตย์	39.6
วันที่ได้หยุด (วันหยุดประจำปีหรือวันหยุดนักขัตฤกษ์)	24.5
อื่นๆ (แล้วแต่จะจัด)	1.2
รวม	100.0
(จำนวน)	(769)
ความสามารถจ่ายค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทักษะการทำงาน	
(เฉพาะผู้ที่ตอบว่า “ต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน”)	
สามารถจ่ายได้	63.7
ไม่สามารถจ่ายได้	26.1
ไม่แน่ใจ	10.1
รวม	100.0
(จำนวน)	(769)
ผู้ที่สมควรจ่ายค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทักษะการทำงาน	
รัฐ	29.9
นายจ้าง	56.5
ตนเอง	10.8
ญาติ	1.0
ไม่ทราบ	1.8
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)

ตารางที่ ข.12 สิ่งที่ต้องการในการพัฒนาทักษะการทำงาน

รายการ	ไม่ต้องการ	ต้องการ	รวม	(จำนวน)*
การติดต่อสื่อสาร	23.8	76.2	100.0	(769)
การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานอย่างถูกต้อง	14.4	85.6	100.0	(769)
ความปลอดภัยในการทำงาน	16.0	84.0	100.0	(769)
ภาษาศาสตร์	27.2	72.8	100.0	(769)
ช่างอุตสาหกรรม	63.1	36.9	100.0	(769)
คหกรรม	60.9	39.1	100.0	(769)
ศิลปหัตถกรรม	64.8	35.2	100.0	(769)
พาณิชยกรรม	53.2	46.8	100.0	(769)
คอมพิวเตอร์	35.8	64.2	100.0	(769)
การบริหารจัดการ	53.2	46.8	100.0	(769)
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน	14.7	85.3	100.0	(769)
เทคโนโลยี พลังงาน และสิ่งแวดล้อม	25.6	74.4	100.0	(769)
การโรงแรม การท่องเที่ยว และภัตตาคาร	81.1	18.9	100.0	(769)
วิชาชีพและวิชาการ	87.9	12.1	100.0	(769)
บริการต่างๆ ไป	56.6	43.4	100.0	(769)

* เป็นจำนวนรวมของผู้ที่ตอบว่า “ต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน”

ตารางที่ ข.13 การรู้จักหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงาน

รายการ	อัตราร้อยละ
การรู้จักหน่วยงานในจังหวัดน่านที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงาน	
รู้จัก	56.2
ไม่รู้จัก	43.8
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)
ความเพียงพอของหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงาน	
(เฉพาะผู้ที่ตอบว่า “รู้จักหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงาน”)	
เพียงพอ	29.5
ไม่เพียงพอ	65.6
ไม่ทราบ/ไม่ตอบ	4.9
รวม	100.0
(จำนวน)	(468)

ตารางที่ ข.14 ข้อเท็จจริงและความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการพัฒนาทักษะการทำงาน

รายการ	อัตราร้อยละ
การได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการ	
เคย	66.5
น้อยกว่า 6 ครั้ง	65.7
6-10 ครั้ง	15.2
11-15 ครั้ง	2.9
16-20 ครั้ง	3.4
มากกว่า 20 ครั้ง	2.7
จำไม่ได้	10.1
รวม	100.0
(จำนวน)	(554)
ไม่เคย	33.5
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)

ตารางที่ ข.14 (ต่อ)

รายการ	อัตราร้อยละ
สาเหตุที่ได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการ	
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ, เฉพาะผู้ที่ตอบว่า “เคยได้รับการพัฒนาทักษะอย่างเป็นทางการ” จำนวน 554 ราย)	
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	97.3
เพื่อรับการถ่ายทอดเทคโนโลยี	62.0
เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือ	52.8
เพื่อสมัครงาน	7.6
เพื่อเปลี่ยนงาน	2.2
เพื่อให้รับผิดชอบงานระดับสูงขึ้นได้	53.3
ไม่ตอบ	9.7
ความพอใจกับการพัฒนาทักษะการทำงาน	
(เฉพาะผู้ที่ตอบว่า “เคยได้รับการพัฒนาทักษะอย่างเป็นทางการ”)	
พอใจ	89.2
ไม่พอใจ	10.8
ไม่ตรงกับความต้องการ	22.0
ฝึกปฏิบัติงานน้อย	25.4
จัดน้อยเกินไป ควรจัดบ่อยกว่านี้	44.1
ไม่มีการติดตามประเมินผล	6.8
มีผู้เข้าฝึกอบรมมากเกินไป	1.7
ไม่ตอบ	0.1
รวม	100.0
(จำนวน)	(60)
รวม	100.0
(จำนวน)	(554)
ปัญหาและอุปสรรคของการจัดการพัฒนาทักษะการทำงาน	
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ, เฉพาะผู้ที่ตอบว่า “เคยได้รับการพัฒนาทักษะอย่างเป็นทางการ” จำนวน 554 ราย)	
วิทยากรและครูฝึก	14.3
ระยะเวลา	58.8
สถานที่	20.9
วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้	19.2
เอกสาร	14.3
เนื้อหา	37.6
ระยะทาง	11.0

ตารางที่ ข.14 (ต่อ)

รายการ	อัตราร้อยละ
สาเหตุที่ไม่เคยได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการ	
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ, เฉพาะผู้ที่ตอบว่า “ไม่เคยได้รับการพัฒนาทักษะอย่างเป็นทางการ” จำนวน 279 ราย)	
ไม่ทราบว่ามีฝึกอบรม	51.3
ไม่มีเวลาเข้าร่วม	57.0
เหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน	27.8
มีข้อจำกัดด้านค่าใช้จ่าย	9.4
หลักสูตรไม่น่าสนใจ	5.8
หน่วยงานไม่สนับสนุน	14.1
ไม่ตอบ	6.3
การได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ	
เคย	98.1
ไม่เคย	1.9
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)
แหล่งที่มาของผู้ให้การพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ	
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ, เฉพาะผู้ที่ตอบว่า “เคยได้รับการพัฒนาทักษะอย่างไม่เป็นทางการ” จำนวน 817 ราย)	
เพื่อนร่วมงาน	81.4
ญาติพี่น้อง	7.0
สื่อมวลชน	18.4
สื่อเฉพาะกิจ เช่น แผ่นพับ	7.0
หัวหน้างาน	89.2
กลุ่มแม่บ้าน	2.7
เจ้าหน้าที่ของรัฐ	0.5

ตารางที่ ข.14.1 การได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานกับเพศ

เพศ	ไม่เคย	เคย	รวม	(จำนวน)
การได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการ				
ชาย	33.1	66.9	100.0	(381)
หญิง	33.8	66.2	100.0	(452)
$\chi^2 =$	0.056			
การได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ				
ชาย	1.8	98.2	100.0	(381)
หญิง	2.0	98.0	100.0	(452)
$\chi^2 =$	0.026			

ตารางที่ ข.14.2 การได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานกับอายุ

อายุ	ไม่เคย	เคย	รวม	(จำนวน)
การได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการ				
15-29 ปี	45.2	54.8	100.0	(303)
30-44 ปี	27.8	72.2	100.0	(431)
45+ ปี	22.2	77.8	100.0	(99)
$\chi^2 =$	30.513 ^{***}			
การได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ				
15-29 ปี	1.3	98.7	100.0	(303)
30-44 ปี	2.3	97.7	100.0	(431)
45+ ปี	2.0	98.0	100.0	(99)
$\chi^2 =$	0.950			

*** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตารางที่ ข.14.3 การได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานกับการศึกษา

การศึกษา	ไม่เคย	เคย	รวม	(จำนวน)
การได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการ				
ไม่ได้รับการศึกษา	33.3	66.7	100.0	(3)
ประถมศึกษา	43.9	56.1	100.0	(244)
มัธยมศึกษา	36.3	63.7	100.0	(355)
อุดมศึกษา	18.2	81.8	100.0	(231)
	$\chi^2 = 37.357^{***}$			
การได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ				
ไม่ได้รับการศึกษา	-	100.0	100.0	(3)
ประถมศึกษา	4.1	95.9	100.0	(244)
มัธยมศึกษา	0.6	99.4	100.0	(355)
อุดมศึกษา	1.7	98.3	100.0	(231)
	$\chi^2 = 9.716^*$			

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

*** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตารางที่ ข.14.4 การได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานกับรายได้

รายได้	ไม่เคย	เคย	รวม	(จำนวน)
การได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการ				
น้อยกว่า 3,458 บาท	53.7	46.3	100.0	(259)
3,458-5,000 บาท	36.7	63.3	100.0	(289)
5,001-10,000 บาท	21.8	78.2	100.0	(156)
10,001-15,000 บาท	-	100.0	100.0	(68)
15,001-20,000 บาท	-	100.0	100.0	(26)
มากกว่า 20,000 บาท	-	100.0	100.0	(35)
	$\chi^2 = 123.190^{***}$			
การได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ				
น้อยกว่า 3,458 บาท	2.3	97.7	100.0	(259)
3,458-5,000 บาท	0.7	99.3	100.0	(289)
5,001-10,000 บาท	3.2	96.8	100.0	(156)
10,001-15,000 บาท	2.9	97.1	100.0	(68)
15,001-20,000 บาท	3.8	96.2	100.0	(26)
มากกว่า 20,000 บาท	-	100.0	100.0	(35)
	$\chi^2 = 5.470$			

*** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตารางที่ ข.14.5 การได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานกับอาชีพหลัก

อาชีพหลัก	ไม่เคย	เคย	รวม	(จำนวน)
การได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการ				
ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพและวิชาการ	6.3	93.8	100.0	(32)
ผู้ปฏิบัติงานบริหารและงานจัดการ	-	100.0	100.0	(23)
ผู้ปฏิบัติงานอาชีพเสมียนและพนักงาน	21.6	78.4	100.0	(218)
ผู้ปฏิบัติงานอาชีพเกี่ยวกับการค้า	38.9	61.1	100.0	(90)
ผู้ปฏิบัติงานอาชีพด้านบริการ	43.7	56.3	100.0	(119)
ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิต	40.7	59.3	100.0	(351)
	$\chi^2 = 51.198^{***}$			
การได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ				
ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพและวิชาการ	-	100.0	100.0	(32)
ผู้ปฏิบัติงานบริหารและงานจัดการ	-	100.0	100.0	(23)
ผู้ปฏิบัติงานอาชีพเสมียนและพนักงาน	1.4	98.6	100.0	(218)
ผู้ปฏิบัติงานอาชีพเกี่ยวกับการค้า	-	100.0	100.0	(90)
ผู้ปฏิบัติงานอาชีพด้านบริการ	3.4	96.6	100.0	(119)
ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิต	2.6	97.4	100.0	(351)
	$\chi^2 = 5.265$			

*** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตารางที่ ข.14.6 การได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานกับสถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	ไม่เคย	เคย	รวม	(จำนวน)
การได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการ				
ลูกจ้างเอกชน	41.2	58.8	100.0	(651)
ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	5.3	94.7	100.0	(131)
ลูกจ้างสหกรณ์	12.1	87.9	100.0	(33)
ลูกจ้างมูลนิธิ	-	100.0	100.0	(18)
$\chi^2 =$	79.644 ^{***}			
การได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ				
ลูกจ้างเอกชน	2.3	97.7	100.0	(651)
ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	0.8	99.2	100.0	(131)
ลูกจ้างสหกรณ์	-	100.0	100.0	(33)
ลูกจ้างมูลนิธิ	-	100.0	100.0	(18)
$\chi^2 =$	2.438			

*** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตารางที่ ข.15 รูปแบบการส่งเสริมการจัดหางานของสถานประกอบการ

รายการ	จัด	ไม่จัด	ไม่ทราบ	ไม่ตอบ	รวม	(จำนวน)
การส่งจดหมายเวียนแจ้งไปตามหน่วยงานต่างๆ	39.1	48.0	12.5	0.4	100.0	(833)
การปิดป้ายประกาศหน้าหน่วยงาน	78.2	19.6	2.2	0.1	100.0	(833)
การร่วมออกงานวันนัดพบแรงงาน	27.7	59.2	12.7	0.4	100.0	(833)
การแจ้งผ่านสถาบันการศึกษาหรืออาจารย์	22.9	63.6	12.8	0.6	100.0	(833)
การประกาศผ่านสื่อมวลชน	56.4	37.3	6.3	0.0	100.0	(833)
การให้คนงานบอกต่อๆ กันไป	68.5	0.5	0.1	30.9	100.0	(833)

ตารางที่ ข.16 การสร้างงานที่มีคุณภาพและการส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงาน

รายการ	อัตราร้อยละ
การสร้างงานที่มีคุณภาพโดยการรับนวัตกรรม	
มี	79.1
ไม่มี	17.3
ไม่ทราบ	3.6
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)
การส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงาน	
มี อย่างเป็นทางการ	1.6
มี อย่างไม่เป็นทางการ	21.6
มี ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	75.8
ไม่มี	0.5
ไม่ตอบ	0.6
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)

ตารางที่ ข.17 รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงานของสถานประกอบการ

รายการ	ไม่มี	มี	ไม่ทราบ/ไม่ตอบ	รวม	(จำนวน)
การให้หัวหน้างาน/นายจ้างเป็นผู้สอน	4.3	95.6	0.1	100.0	(833)
การจัดตั้งฝ่ายหรือศูนย์ฝึกอบรม	73.6	25.1	1.3	100.0	(833)
การส่งไปรับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก	33.9	61.2	4.9	100.0	(833)
การสนับสนุนให้ลาไปศึกษาต่อ	63.4	29.4	7.2	100.0	(833)
การส่งไปดูงาน	42.7	51.9	5.4	100.0	(833)
การใช้สื่อต่างๆ และห้องสมุด	63.0	35.9	1.1	100.0	(833)
การให้เพื่อนร่วมงานเป็นผู้สอน	-	84.0	16.0	100.0	(833)

ตารางที่ ข.18 การมีปัญหาในด้านทักษะการทำงานของลูกจ้าง

รายการ	อัตราร้อยละ
การมีปัญหาในด้านทักษะการทำงานของลูกจ้าง	
มี	38.1
ไม่มี	59.2
ไม่ทราบ/ไม่ตอบ	2.8
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)

ตารางที่ ข.19 การส่งเสริมการจ้างงานผู้ด้อยโอกาสของสถานประกอบการ

รายการ	อัตราร้อยละ
การส่งเสริมการจ้างงานผู้ด้อยโอกาสของสถานประกอบการ	
ส่งเสริม	1.6
ไม่ส่งเสริม	94.8
ไม่ทราบ/ไม่ตอบ	3.6
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)

ตารางที่ ข.20 สวัสดิการและการสร้างหลักประกันในการทำงานของสถานประกอบการ

รายการ	มี	ไม่มี	ไม่ทราบ/ไม่ตอบ	รวม	(จำนวน)
กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย	85.1	12.6	2.3	100.0	(833)
กรณีคลอดบุตร	82.2	8.5	9.2	100.0	(833)
กรณีทุพพลภาพ	78.0	14.9	7.1	100.0	(833)
กรณีเสียชีวิต	85.4	9.7	4.9	100.0	(833)
กรณีสงเคราะห์บุตร	83.0	13.1	4.0	100.0	(833)
กรณีชราภาพ	57.5	31.1	11.4	100.0	(833)
กรณีว่างงาน	21.2	63.7	15.0	100.0	(833)
กรณีเลิกจ้าง	50.9	38.7	10.4	100.0	(833)
กรณีสงเคราะห์บิดา/มารดา	5.6	1.1	93.3	100.0	(833)
เงินโบนัส/ตะเอย	61.0	35.8	3.2	100.0	(833)
เงินสะสม	44.8	53.7	1.6	100.0	(833)
อาหาร/เครื่องดื่ม	41.3	58.6	0.1	100.0	(833)
เสื้อผ้า	50.1	49.7	0.2	100.0	(833)
ที่อยู่อาศัย/ค่าเช่าบ้าน	21.6	78.0	0.4	100.0	(833)
พาหนะรับส่ง/ค่าพาหนะ	12.0	87.6	0.4	100.0	(833)
นันทนาการ	61.6	35.7	2.8	100.0	(833)
การตรวจสุขภาพประจำปี	59.8	38.4	1.8	100.0	(833)
เบี้ยขยัน	7.6	-	92.4	100.0	(833)
ค่ารักษาพยาบาล	23.0	-	77.0	100.0	(833)

ตารางที่ ข.21 การหยุดงานโดยได้รับค่าจ้าง

รายการ	ได้	ไม่ได้	ไม่ทราบ/ไม่ตอบ	รวม	(จำนวน)
ลาป่วย	78.6	19.5	1.9	100.0	(833)
ลาคลอด	69.0	26.5	4.5	100.0	(381)*
ลาเพื่อรับราชการทหาร	11.6	78.7	9.7	100.0	(452)**
วันหยุดนักขัตฤกษ์	78.3	20.5	1.2	100.0	(833)
ลาพักร้อน (หยุดพักผ่อนประจำปี)	57.4	40.3	2.3	100.0	(833)
ลากิจ	54.5	43.8	1.7	100.0	(833)

* เป็นจำนวนรวมของผู้หญิง

** เป็นจำนวนรวมของผู้ชาย

ตารางที่ ข.22 การสร้างหลักประกันอื่นๆ

รายการ	อัตราร้อยละ
การดำเนินการของนายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุในการทำงาน	
จนทำงานได้ไม่เหมือนเคย	
ให้ออก	31.0
ไม่ให้ออก	36.6
ไม่ทราบ	32.2
ไม่ตอบ	0.2
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)
การได้รับเงินตอบแทนเมื่อลาออกจากงาน	
ไม่ได้รับเงินตอบแทน	41.3
ได้รับเงินตอบแทน	36.0
ได้รับเงินสะสม	11.9
ได้รับเงินสะสมและเงินตอบแทน	3.1
ไม่ทราบ	7.2
ไม่ตอบ	0.5
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)

ตารางที่ ข.23 ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพ

รายการ	อัตราร้อยละ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ, ทุกคน)	
เป็นอาชีพที่รายได้ดี	35.7
เป็นอาชีพที่ให้ประสบการณ์การทำงานมาก	84.8
เป็นอาชีพที่ทำให้พบปะผู้คนจำนวนมาก	76.5
เป็นอาชีพที่จำเป็นต้องทำ เพราะหาอาชีพอื่นไม่ได้	38.8
เป็นอาชีพที่มั่นคง	42.4
เป็นอาชีพที่อันตรายหรือน่าเบื่อ	2.3
ความตั้งใจเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	
ตั้งใจจะทำตลอดไป	67.8
ตั้งใจจะไม่ทำตลอดไป	29.7
ไม่แน่ใจ	2.5
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)
สาเหตุที่จะไม่ทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	
(เฉพาะผู้ที่ตอบว่า “ตั้งใจจะไม่ทำตลอดไป” และ “ไม่แน่ใจ”)	
เป็นงานที่ไม่มั่นคง	15.3
เป็นงานที่รายได้น้อย	22.4
เป็นงานที่ไม่ถนัด	0.4
เป็นงานที่เสี่ยงอันตราย	3.0
ต้องการเรียนต่อ	6.7
ต้องการมีกิจการของตนเอง	22.4
ต้องการงานที่ดีกว่านี้	17.5
เป็นงานที่หนักหรือเหนื่อย	11.6
ไม่ตอบ	0.7
รวม	100.0
(จำนวน)	(268)

ตารางที่ ข.23 (ต่อ)

รายการ	อัตราร้อยละ
ปัญหาสำคัญของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	
ไม่มี	54.0
มี	46.0
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ, เฉพาะผู้ที่ตอบว่า “มีปัญหา” จำนวน 383 ราย)	
ค่าจ้าง/รายได้	46.2
เพื่อนร่วมงาน	23.8
การถูกตำหนิเรื่องงาน	56.1
ความปลอดภัยในการทำงาน	20.4
ความไม่มั่นคงในการทำงาน	18.8
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	1.3
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)

ตารางที่ ข.24 การเปิดรับสารเกี่ยวกับงานและการพัฒนาทักษะการทำงาน

รายการ	ไม่เคย	นานๆ ครั้ง	บ่อยครั้ง	ทุกวัน	รวม	(จำนวน)
หนังสือพิมพ์	20.4	40.9	28.0	10.7	100.0	(833)
นิตยสาร/วารสาร	43.6	42.1	12.7	1.6	100.0	(833)
วิทยุกระจายเสียง	12.6	30.4	36.3	20.8	100.0	(833)
วิทยุโทรทัศน์	9.4	27.4	31.8	31.5	100.0	(833)
บุคคลในครอบครัว	14.6	44.2	29.3	11.9	100.0	(833)
ญาติ	21.2	56.3	18.7	3.7	100.0	(833)
เพื่อนร่วมงาน	4.6	23.8	39.9	31.8	100.0	(833)
เพื่อนบ้าน	30.8	53.2	13.2	2.8	100.0	(833)
อื่นๆ (เสียงตามสาย)	-	54.9	40.0	5.1	100.0	(255)*
อื่นๆ (แผ่นป้ายโฆษณา)	-	42.7	48.2	9.1	100.0	(110)*
อื่นๆ (อินเทอร์เน็ต)	-	60.9	26.1	13.0	100.0	(23)*

* เป็นจำนวนรวมของผู้ที่ตอบว่า “อื่นๆ (ระบุชื่อ)”

ตารางที่ ข.25 สื่อที่ต้องการให้เผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงาน

รายการ	อัตราร้อยละ
หนังสือพิมพ์	14.7
นิตยสาร/วารสาร	2.5
วิทยุกระจายเสียง	21.7
วิทยุโทรทัศน์	44.7
หนังสือเล่ม	1.0
สื่อเฉพาะกิจต่างๆ เช่น แผ่นพับ	3.2
บุคคล	6.5
อินเทอร์เน็ต	5.4
ไม่ตอบ	0.4
รวม	100.0
(จำนวน)	(833)

ตารางที่ ข.26 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดน่าน

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ, ทุกคน)

รายการ	อัตราร้อยละ
การแปรรูปผลิตผลทางการเกษตร	56.9
อุตสาหกรรมการผลิต	37.1
การท่องเที่ยว	73.0
การบริการ	15.4
การค้าชายแดน	9.8

ตารางที่ ข.27 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ลำดับที่	เพศ	อายุ	การศึกษา	รายได้	อาชีพ	
1*	ชาย	34	ประถม 6	4,000	การผลิต-เครื่องเงิน	กสิกรรม
2*	ชาย	31	ประถม 6	4,000	การผลิต-เครื่องเงิน	กสิกรรม
3	หญิง	38	ประถม 4	1,200	การผลิต-ปลูกผักเห็ดหอม	กสิกรรม
4	หญิง	34	ประถม 4	300	การผลิต-การปักผ้าชาวเขา	กสิกรรม
5	หญิง	35	ประถม 6	1,200	การผลิต-กระเป๋าคาด	กสิกรรม
6	หญิง	38	มัธยม 6	1,200	การผลิต-เสื้อผ้าไหม	กสิกรรม
7**	หญิง	40	ไม่ได้เรียน	2,000	การผลิต-การปักผ้าชาวเขา	กสิกรรม
8**	หญิง	23	มัธยม 6	1,000	การผลิต-การปักผ้าชาวเขา	การค้า

* เป็นผู้ที่มีเชื้อสายเย้า

** เป็นผู้ที่มีเชื้อสายม้ง

ตารางที่ ข.28 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแรงงานนอกระบบอื่น

ลำดับที่	เพศ	อายุ	การศึกษา	รายได้	อาชีพหลัก	อาชีพรอง	สถานภาพการทำงาน
1	หญิง	33	ประถม 6	5,000	การค้า-ขายสลากกินแบ่ง	กสิกรรม	อาชีพอิสระ
2	หญิง	21	มัธยม 3	3,800	พนักงาน-ขายอุปกรณ์	-	ลูกจ้างเอกชน
3	หญิง	25	ปวส.	3,000	พนักงาน-ขายและทำบัญชี	-	ลูกจ้างสหกรณ์
4	หญิง	26	มัธยม 3	3,000	การผลิต-ทาสีผ้า	-	ลูกจ้างเอกชน
5	ชาย	39	ประถม 7	3,000	บริการ-จักรยานยนต์รับจ้าง	กสิกรรม	อาชีพอิสระ

ตารางที่ ข.29 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ

ลำดับที่	เพศ	อายุ	การศึกษา	รายได้	อาชีพ
1	หญิง	35	คป.	10,860	ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพและวิชาการ
2	หญิง	34	ศบ.	10,860	ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพและวิชาการ
3	หญิง	41	รป.ม.	17,230	ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพและวิชาการ
4	หญิง	29	ศศ.บ.	5,880	ผู้ปฏิบัติงานอาชีพเสมียน
5	หญิง	42	รป.ม.	19,500	ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพและวิชาการ
6	ชาย	32	พย.บ.	8,820	ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพและวิชาการ
7	ชาย	38	บธ.บ.	14,000	ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพและวิชาการ
8	ชาย	41	รบ.	13,400	ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพและวิชาการ

ตารางที่ ข.30 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ว่างงาน

ลำดับที่	เพศ	อายุ	การศึกษา	รายได้ (ล่าสุด)	อาชีพหลัก (ล่าสุด)	สถานภาพการทำงาน (ล่าสุด)
1	ชาย	25	มัธยม 6	5,000	การค้า-ขายเครื่องสำอางค์	ลูกจ้างเอกชน
2	หญิง	24	มัธยม 3	7,500	การผลิต-ทำหมี	ลูกจ้างเอกชน
3	หญิง	24	วท.บ.	7,000	ผู้เลี้ยงสัตว์	ลูกจ้างเอกชน
4	หญิง	23	ศศ.บ.	-	-	-

ทักษะการทำงานของแรงงานไทย: มุมมองจากนายจ้าง คนงาน และหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดน่าน*

1. ความนำ

ในช่วงปี พ.ศ. 2538-2563 ประชากรวัยเรียนอายุ 6-11 ปี และอายุ 6-14 ปี (ในกรณีขยายการศึกษาภาคบังคับออกไปอีก 3 ปี) มีแนวโน้มลดลง และในช่วงเวลาเดียวกันนี้ ประชากรอายุ 15-17 ปี และอายุ 18-21 ปี จะเปลี่ยนแปลงน้อยมาก (เกื้อ วงศ์บุญสิน, 2539: 162) หากพิจารณาการลงทุนด้านการศึกษาจากตัวเลขประชากรวัยเรียนนี้ก็อาจกล่าวได้ว่า การขยายการศึกษาภาคบังคับออกไปอีก 3 ปี ไม่น่าจะทำให้งบประมาณด้านการศึกษาเพิ่มขึ้นมากนัก สำหรับประชากรอายุ 15-17 ปี ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ในวัยมัธยมศึกษาตอนปลายนั้น การขยายการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพื่อให้มีอัตราการเรียนต่อสูงขึ้นก็น่าจะดำเนินการได้ไม่ยากนัก เนื่องจากประชากรในวัยดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างน้อยเช่นกัน อย่างไรก็ตาม อัตราการเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาที่เพิ่มขึ้นอาจจะก่อให้เกิดปัญหาด้านอื่นขึ้นในอนาคตได้ เช่น ปัญหาการจัดหาตำแหน่งงานรองรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ไม่ประสงค์จะเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา และปัญหาคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่จะต้องออกไปทำงานว่าจะมีทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอตามที่นายจ้างต้องการหรือไม่

การขยายการศึกษาภาคบังคับออกไปอีก 3 ปี ไม่น่าจะทำให้แรงงานมีทักษะในการทำงานที่เพียงพอเนื่องจากกระบวนทางเศรษฐกิจใหม่ในกระแสโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีรูปแบบใหม่ของการจัดระเบียบในการทำงาน และมีสินค้าที่มีอายุขัยในตลาดสั้นลงเพิ่มมากขึ้น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ประเทศไทยไม่สามารถหลีกเลี่ยงทั้งการแข่งขันที่สูงขึ้นกับประเทศต่างๆ ทั้งที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกันและในภูมิภาคอื่น และทั้งการเตรียมแรงงานไทยให้มีทักษะที่เหมาะสม เช่น ทักษะเชิงความคิด ทักษะการรับรู้สิ่งใหม่ๆ รวมถึงทักษะการจัดการด้านการตลาดและด้านการบริหารองค์การ ตลอดจนทักษะการทำงานหลายๆ ภารกิจ เป็นต้น (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน International Labour Organization, 1998; Brown, 1994; ภาวดี ทองอุไทย, 2539; และ สุเมธ วงศ์พานิชเลิศ, 2538 เป็นต้น)

การเตรียมทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะดังกล่าวจำเป็นต้องเตรียมตั้งแต่วัยก่อนเข้าเรียนจนถึงวัยอุดมศึกษา และรัฐจะต้องกำหนดนโยบาย กำหนดแผน และกำหนดกระบวนการดำเนินแผนระยะยาวควบคู่ไปด้วย ตลอดจนกำหนดนโยบายระยะยาวด้านการจ้างงานและเตรียมแผนด้านการจ้างงานให้เหมาะสม การเรียนการสอนในระดับต่างๆ และในรูปแบบต่างๆ จะต้องคำนึงถึงระบบการจ้างงาน

* พัฒนาวดี ชูโต และคณะ

ในอนาคต รัฐจึงต้องดำเนินการให้การศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีอยู่ 3 ระบบ คือ (1) ระบบวิทยาลัยชุมชน (2) ระบบวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษา และ (3) ระบบมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษา ให้สัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้ทั้งผู้เรียนและผู้ทำงานมีโอกาสต่อเนื่อง ต่อโอกาส และต่อยอด ทั้งด้านการเรียนและด้านการทำงาน รัฐจำเป็นต้องกำหนดแผนระยะยาวในเรื่องดังกล่าวนี้ เพื่อฉายภาพอุปสงค์ของการจ้างงานในอนาคต รวมทั้งเตรียมอุปทานแรงงานที่มีคุณภาพในเชิงทักษะการทำงานที่เหมาะสมไว้รองรับตลาดแรงงานในประเทศและเพื่อแข่งขันกับประเทศต่างๆ การเน้นการขยายการศึกษาภาคบังคับเพิ่มขึ้นโดยไม่คำนึงถึงภาพตลาดแรงงานในอนาคต และการเน้นการเรียนการสอนสายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์เพิ่มขึ้นเนื่องจากลงทุนต่ำกว่าการเรียนการสอนสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี น่าจะเป็นการสร้างปัญหาการว่างงานตลอดจนการทำงานด้อยระดับในอนาคตเพิ่มขึ้น

ในการกำหนดแผนระยะยาวนั้น รัฐจะต้องกำหนดทางเลือกทางเศรษฐกิจที่ชัดเจน โดยเฉพาะทางเลือกทางเศรษฐกิจสำหรับชุมชน สำหรับจังหวัด และสำหรับภูมิภาคต่างๆ โดยจะต้องพิจารณา รูปแบบของระบบเศรษฐกิจที่ผสมผสานระหว่างภาคการผลิตภาคต่างๆ ให้เหมาะสม ดังเช่นนักวิชาการบางท่านเสนอว่า การผสมผสานระหว่างภาคการผลิต 4 ภาคที่น่าจะเหมาะสมในอนาคต คือ ภาคเกษตรอุตสาหกรรม ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคอุตสาหกรรมบริการ และภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (อมรวิรัช นาคทรพ, 2540: 37-39)

ทางเลือกทางเศรษฐกิจจะเป็นแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนากำลังคน โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะการทำงานที่เหมาะสมกับภาคการผลิตที่เป็นที่ต้องการในอนาคต ซึ่งจะกรุยทางไปสู่แผนการจัดการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน (รวมถึงการเตรียมทั้งผู้เรียนและผู้สอนด้วย) และเพื่อโยงไปสู่นโยบายและแผนกำลังแรงงานที่กำหนดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์หลัก 4 ประการ (Sawhill, 1989 อ้างถึงใน De Jong, 1997: 344) คือ

- 1) การจัดหางาน
- 2) การสร้างงานที่ดีและมีคุณภาพให้มากขึ้น
- 3) การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส
- 4) การสร้างหลักประกันในด้านการปฏิบัติต่อคนงานอย่างยุติธรรม และในด้านประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ

นอกจากนี้ จะต้องมีการกำหนดควมสำคัญของทางเลือกในภาคเกษตรอุตสาหกรรมและทางเลือกในภาคอุตสาหกรรมการผลิตด้วยว่าในอนาคตประเทศไทยจะเน้นเทคโนโลยีด้านใดจึงจะเหมาะสมกับโครงสร้างทางเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ คำตอบในเรื่องนี้เป็นสิ่งที่จะต้องศึกษาวิจัยกันต่อไป โดยผลการศึกษาในเรื่องนี้จะเป็นตัวกำหนดอุปสงค์ของแรงงาน ซึ่งจะโยงไปถึงการสร้างอุปทานของแรงงาน และการจัดการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนตามที่กล่าวแล้วข้างต้น

การวิจัยครั้งนี้กำหนดให้จังหวัดน่านเป็นกรณีศึกษาเพื่อให้ได้ภาพข้อเท็จจริงและความต้องการในด้านอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการด้านคุณภาพแรงงานในอนาคต เพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดกรอบการศึกษาและการอบรมเพิ่มเติมสำหรับผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานในปัจจุบันและผู้ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

- 1) เพื่อทราบความคิดเห็นของแรงงานเกี่ยวกับทักษะการทำงานของตน และความคิดเห็นของแรงงานต่อสถานประกอบการ ทั้งในเรื่องการจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ได้ข้อสรุปว่าแรงงานเห็นว่าตนมีโอกาสที่จะพัฒนาทักษะการทำงานหรือไม่ และสถานประกอบการได้จัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานหรือไม่และอย่างไร
- 2) เพื่อทราบความคิดเห็นและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแนวทาง โครงการ และกิจกรรมของสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง ทั้งในเรื่องทักษะการทำงานของแรงงาน การจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ได้ข้อสรุปว่าสถานประกอบการมีแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานหรือไม่ และได้จัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานอย่างไร
- 3) เพื่อทราบความคิดเห็นและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแนวทาง โครงการ และกิจกรรมของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ทั้งในเรื่องทักษะการทำงานของแรงงาน การจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ได้ข้อสรุปว่าหน่วยงานภาครัฐมีแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานหรือไม่ และได้จัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานอย่างไร

3. แนวคิดของการวิจัย

แนวคิดหลักของการวิจัยครั้งนี้ คือ

ทักษะการทำงาน หมายถึง ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ หรือความชัดเจนในการปฏิบัติงาน โดยมีส่วนประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

ความรู้ หมายถึง การมีความรู้ที่จำเป็นเพื่อให้ทำงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชา

ทักษะ หมายถึง การมีความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามข้อกำหนด และปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามมาตรฐานเวลาที่กำหนด

ทัศนคติ หมายถึง การมีความคิดเห็น จิตสำนึก หรือลักษณะนิสัยในการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสม

ทักษะการทำงานเกิดจากการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งผลจากการเรียนรู้นี้จะก่อรูปขึ้นเป็นทักษะในตัวบุคคล และเรียกรูปที่ก่อขึ้นนี้ว่าพหุมิติของทักษะ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับแรก **ทักษะขั้นรากฐาน** ประกอบด้วยการอ่านออกเขียนได้หรือการรู้หนังสือและการคิดเลข ระดับที่สอง **ทักษะขั้นพื้นฐาน** ต้องอาศัยการวิเคราะห์สูงขึ้นกว่าระดับแรก เช่น การคิดคำนวณและการแก้ปัญหา ระดับที่สาม **ทักษะทั่วไปและทักษะจำเพาะ** เช่น ความรู้ด้านภาษาหรือด้านคอมพิวเตอร์ โดยทักษะทั่วไปจะสามารถถ่ายโอนกันได้ระหว่างนายจ้างในสายอาชีพเดียวกัน ในขณะที่ทักษะจำเพาะจะเจาะจงกับนายจ้างเป็นรายๆ ไป ระดับที่สี่ **ทักษะเชิงวิชาชีพหรือทักษะเชิงเทคนิคขั้นสูง** ซึ่งบุคคลต้องลงทุนด้วยทรัพยากรต่างๆ เป็นจำนวนมากเพื่อเรียนรู้ทักษะระดับนี้ และต่างจากทักษะในระดับล่าง ที่เมื่อคำนึงถึงหลักความเสมอภาคแล้ว ถือเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องจัดการศึกษาให้กับประชาชน เพื่อให้สามารถมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น รักการทำงาน และรู้กระบวนการจัดการ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต และเห็นช่องทางในการประกอบอาชีพและจัดการได้

การเตรียมทักษะการทำงานในลักษณะของการให้การศึกษาในระบบนั้น ระบบการศึกษาในโรงเรียนอาจให้ทักษะได้ไม่เพียงพอ นอกจากนี้ การที่ระบบการศึกษามีขนาดใหญ่และมีการลงทุนสูงทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องปรับหลักสูตรการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ช้ามาก การพัฒนาความรู้และการฝึกทักษะในระบบโรงเรียนจึงทำได้น้อยและอาจไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ด้วยเหตุนี้ จึงต้องอาศัยการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะให้เหมาะสมกับชิ้นงานในปัจจุบันเพิ่มเติม โดยมีหน่วยงานวิชาชีพหรือธุรกิจเอกชนต่างๆ เป็นผู้รับผิดชอบให้การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาทักษะที่เป็นที่ต้องการ ส่วนตัวบุคคลเองก็ต้องขวนขวายที่จะลงทุนเพื่อเข้ารับการศึกษา และการฝึกอบรมในกระบวนวิชาระยะสั้น หรือการฝึกฝนและเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิตโดยอาศัยความรู้ ข้อมูล และข่าวสารจากสื่อต่างๆ

ในเรื่องการประเมินผลทักษะการทำงาน อาจประเมินจากส่วนประกอบทั้ง 3 ประการว่าบุคคลมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมกับชิ้นงานที่กำลังปฏิบัติอยู่หรือไม่ โดยอาจประเมินร่วมกับเกณฑ์บางประการ เป็นต้นว่าทำงานสำเร็จตามกำหนดเวลา มีขั้นตอนการปฏิบัติงานถูกต้อง ใช้เครื่องมือเครื่องจักรอย่างถูกต้อง มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ใ้วัสดุอย่างประหยัด และผลงานสำเร็จถูกต้องและยอมรับได้ ดังเช่นที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานใช้ในการทดสอบฝีมือแรงงาน เป็นต้น นอกจากนั้นยังอาจประเมินจากผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้เกี่ยวข้อง เช่น บุคลากรได้รับโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานหรือไม่ ผู้บริโภคลดอัตราเสี่ยงต่อการอุปโภคและบริโภคสินค้าและบริการที่ไม่ได้มาตรฐานหรือไม่ และสังคมโดยรวมมีการเติบโตทางเศรษฐกิจหรือไม่ เป็นต้น ทักษะการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มิประโยชน์ คือ นอกจากจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน ช่วยให้ผู้บุคคลปรับตัวให้ทันต่อเทคโนโลยี

และสร้างความปลอดภัยและลดอุบัติเหตุในการทำงาน ตลอดจนลดภาระของเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และนายจ้างแล้ว ยังถือได้ว่าการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นการพัฒนาบุคคลในฐานะที่เป็นทรัพยากรสำคัญของประเทศอีกด้วย (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในพัฒนาวิ ฐิต และคณะ, 2545: 49-62)

4. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกำหนดประชากรเป้าหมายไว้ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มนายจ้าง กลุ่มแรงงาน และกลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ อนึ่ง ในส่วนของกลุ่มแรงงานนั้น ยังแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มย่อย โดยกำหนดให้กลุ่มลูกจ้างของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปเป็นกลุ่มหลักในการตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ส่วนกลุ่มอื่นๆ อีก 4 กลุ่มนั้นเป็นกลุ่มเสริมที่จัดเก็บเฉพาะข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการทำงาน ได้แก่ กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มแรงงานนอกระบบอื่น (ลูกจ้างของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน และผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระ) กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มผู้ว่างงาน สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับการเลือกตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างแต่ละกลุ่ม มีดังนี้

1) กลุ่มนายจ้าง

ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกรณีตัวอย่างนายจ้างจำนวน 5 ราย

2) กลุ่มแรงงาน

- กลุ่มลูกจ้างของสถานประกอบการ

ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามจากกรณีตัวอย่างจำนวน 833 ราย

- กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มกับกรณีตัวอย่างจำนวน 8 ราย

- กลุ่มแรงงานนอกระบบอื่น

ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและแบบบังเอิญ และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มกับกรณีตัวอย่างจำนวน 5 ราย

- กลุ่มข้าราชการ

ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มกับกรณีตัวอย่างจำนวน 8 ราย

- กลุ่มผู้ว่างงาน

ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มกับกรณีตัวอย่างจำนวน 4 ราย

3) กลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ

ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกรณีตัวอย่างจำนวน 7 ราย

5. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีรายละเอียดดังนี้

5.1 กลุ่มนายจ้าง

นายจ้างที่เป็นตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ชาย 4 ราย และเป็นผู้หญิง 1 ราย มีอายุเฉลี่ย 52 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา 2 ราย และระดับอุดมศึกษา 3 ราย เป็นเจ้าของกิจการประเภทวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 4 ราย ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน 1 ราย และมีตำแหน่งเป็นอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) จำนวน 3 ราย กลุ่มนายจ้างมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการทำงานเป็นอย่างดีว่าผู้ที่ปฏิบัติงานได้ด้วยความชำนาญนั้นต้องมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติหรือจิตสำนึกที่เหมาะสมในการทำงาน แต่จะเน้นส่วนประกอบด้านจิตสำนึกเป็นสำคัญ นายจ้างมีความพอใจในระดับหนึ่งเกี่ยวกับทักษะการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของลูกจ้าง แต่ในอนาคตปรารถนาจะเห็นลูกจ้างรุ่นใหม่มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ มีความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน และมีมนุษยสัมพันธ์ และรู้จักการทำงานเป็นกลุ่ม แม้ว่านายจ้างจะเห็นว่าประสบการณ์หรือการเรียนรู้จากการทำงานมีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพัฒนาทักษะการทำงาน แต่ก็เห็นว่าทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว สถานศึกษา หรือสถานประกอบการ ควรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาทักษะการทำงาน อย่างไรก็ตาม ทักษะการทำงานของลูกจ้างอาจแตกต่างกันไปตามลักษณะทางชีวภาพและจิตสำนึก โดยลักษณะทางชีวภาพอาจทำให้การรับรู้พื้นฐานจากโรงเรียนแตกต่างกัน ส่วนจิตสำนึกอาจทำให้ลูกจ้างมีความแตกต่างกันในด้านความตั้งใจที่จะฝึกฝนหาความชำนาญและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน นายจ้างส่วนใหญ่จะฝึกฝนทักษะการทำงานให้กับลูกจ้างในสถานประกอบการของตนในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการโดยนายจ้างหรือหัวหน้างานเป็นผู้สอนงานแก่ลูกจ้าง ซึ่งวิธีนี้สะดวกและไม่เสียเวลาการทำงานของลูกจ้าง แต่ก็มีสถานประกอบการบางแห่งที่ส่งลูกจ้างระดับหัวหน้าไปรับการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการจากหน่วยงานภายนอก

สำหรับนโยบายการบริหารและแผนการดำเนินงานนั้น นายจ้างส่วนใหญ่ “มีแปลนอยู่ในสมอง” และสามารถปรับตามบริบททางเศรษฐกิจของประเทศและของจังหวัดได้ เช่น นายจ้างอาจมีแผนการขยายการลงทุนเพื่อสร้างงาน แต่เมื่อเกิดภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจก็ต้องงดหรือชะลอไว้ก่อน การบริหารงานในลักษณะนี้อาจเป็นผลมาจากการเป็นสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมที่มี “เจ้าแก้ว” นั่งคนเดียว แต่ก็มีความพยายามที่จะดำเนินกิจการให้เป็นไปตามนโยบายด้านแรงงาน และกฎระเบียบของทางราชการ ไม่ว่าจะเป็นการให้ความร่วมมือในการจัดงานโดยการประกาศผ่านสื่อต่างๆ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสที่ยากจนและผู้ประสบปัญหาทางสังคมโดยการจ้างงาน และการดำเนินการให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกประกันสังคม ซึ่งถือเป็นการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงาน แต่โดยเหตุที่เป็นสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมที่อยู่ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ดังนั้น แม่นายจ้างส่วนใหญ่ได้พยายามที่จะสร้างงานที่มีคุณภาพให้ทันกับนวัตกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้น (ทั้งที่เป็นเทคโนโลยี ผลิตรกรรม หรือแนวคิด) เพื่อประสิทธิภาพและการเติบโตของสถานประกอบการ แต่ก็ยังไม่มากพอจนถึงขั้นที่จะลงทุนด้านการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของลูกจ้าง การที่นายจ้างมีแนวโน้มที่จะไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการอย่างแท้จริงนั้น ส่วนหนึ่งน่าจะเนื่องมาจากการที่ตลาดแรงงานในจังหวัดน่านเป็นตลาดของนายจ้าง ประกอบกับแรงงานในจังหวัดนี้มีลักษณะนิสัยที่ไม่สู้กระตือรือร้น รวมทั้งการเข้าๆ ออกๆ งานของลูกจ้าง การที่ลูกจ้างต้องเสียเวลาทำงาน การที่นายจ้างหรือลูกจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายเพื่อฝึกอบรม และการขาดแคลนวิทยากรที่จะให้การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ อย่างไรก็ตาม นายจ้างมีความเห็นว่าการสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีส่วนจูงใจและกระตุ้นให้ลูกจ้างเกิดความต้องการพัฒนาทักษะการทำงานและพยายามจัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานในระดับที่น่าพอใจ

5.2 กลุ่มแรงงาน

กลุ่มตัวอย่างแรงงานของการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มลูกจ้างของสถานประกอบการ กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มแรงงานนอกระบบอื่น กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มผู้ว่างงาน ผลการวิจัยของแต่ละกลุ่มมีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 กลุ่มลูกจ้างของสถานประกอบการ

การศึกษาลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้ พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีคุณลักษณะดังนี้ เป็นผู้หญิง มีอายุระหว่าง 30-44 ปี เกิดที่จังหวัดน่าน จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 3,458 บาท มีอาชีพหลักเป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิต ไม่มีอาชีพรอง มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชน ทำงานวันละ 7-8 ชั่วโมงและทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน ไม่มีเวลาเหลือพอ

ที่จะทำงานเพิ่ม ทำงานไม่ตรงกับวุฒิการศึกษาหรือสาขาวิชาที่เรียน และเห็นว่าความรู้ที่ศึกษามาเพียงพอกับการทำงาน

ในเรื่องความรู้เกี่ยวกับทักษะการทำงาน พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการทำงานเป็นอย่างดีว่าบุคคลจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีความรู้ มีทักษะ และมีทัศนคติหรือจิตสำนึกที่ดีและเหมาะสมในการทำงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่ระบุว่าทักษะการทำงานเกิดจากการทำงาน การมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการฝึกอบรม โดยตนเองและสถานประกอบการควรเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาทักษะการทำงาน

สำหรับความรู้ที่ใช้ในการทำงานนั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่านอกเหนือจากความรู้เฉพาะที่ใช้ในการทำงานแล้ว ยังมีความรู้อื่นๆ ที่มีความสำคัญต่อการทำงาน ได้แก่ การพูด/การสนทนา/การซักถาม การประสานงาน การฟัง และการคิดวิเคราะห์ปัญหา/การแก้ปัญหา/การตัดสินใจ โดยลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าตนมีความรู้ในเรื่องเหล่านี้ในระดับปานกลาง แม้ว่าลูกจ้างส่วนใหญ่จะเห็นว่าตนมีความรู้เกี่ยวกับงานที่กำลังทำอยู่เป็นอย่างดี แต่กลับไม่รู้ว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างไร และไม่ได้หาความรู้เกี่ยวกับงานเพิ่มเติมเพื่อที่จะทำงานให้ได้คุณภาพ อีกทั้งไม่เชื่อว่าหากตนมีการศึกษาที่สูงขึ้นจะทำให้สามารถทำงานได้ดีขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่างานที่ตนรับผิดชอบอยู่ไม่ต้องใช้ความรู้ก็ทำได้สำเร็จ

ในเรื่องของทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานนั้น พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าตนมีทักษะในระดับใช้ได้ดีในเรื่องการให้บริการ การทำงานเป็นกลุ่ม การจูงใจและการสร้างความเชื่อถือให้ผู้รับบริการ และการประสานงาน เป็นต้น และลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าตนทำงานได้อย่างปลอดภัย สามารถเลือกใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ หรือเครื่องจักรในการทำงานได้อย่างถูกต้อง และสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามขั้นตอนการทำงาน

ส่วนเรื่องทัศนคติหรือจิตสำนึกในการทำงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน โดยเห็นว่าคนทำงานควรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ควรมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถหลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่งที่ไม่จำเป็น แม้ว่าลูกจ้างส่วนใหญ่จะมีทัศนคติที่เหมาะสมแต่พฤติกรรมก็อาจจะไม่เป็นไปตามนั้น เช่น ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าการเรียนรู้ไม่มีวันสิ้นสุด แต่กลับไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน

สำหรับความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับทักษะการทำงานที่เป็นที่ต้องการในอนาคตนั้น พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการมีความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำโดยตรง ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ (เช่น คอมพิวเตอร์) และความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ส่วนเรื่องทักษะและความชำนาญนั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับทักษะเกี่ยวกับงานที่ทำโดยตรง และทักษะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ขณะที่ทัศนคติหรือจิตสำนึกที่เป็นที่ต้องการในอนาคต คือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ และความขยัน

สำหรับความต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาทักษะการทำงานในวันเสาร์และวันอาทิตย์ และแม้ว่าลูกจ้างเหล่านี้จะคิดว่าตนสามารถจ่ายค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทักษะการทำงานได้ แต่ก็ยังเห็นว่านายจ้างควรเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายดังกล่าว ลูกจ้างที่ต้องการพัฒนาทักษะการทำงานส่วนใหญ่ต้องการได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานในเรื่องที่เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานอย่างถูกต้อง ต้องการมีความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน และต้องการความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้ ลูกจ้างส่วนใหญ่รู้จักหน่วยงานในจังหวัดน่านที่ให้การฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะการทำงาน โดยหน่วยงานที่ลูกจ้างระบุชื่อได้ คือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยเทคนิค กลุ่มฮักเมืองน่าน และศูนย์ส่งเสริมอาชีพสตรีแสงเดือน และมีความเห็นว่ายังมีหน่วยงานเหล่านี้ไม่เพียงพอต่อความต้องการ

ในเรื่องการได้รับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะการทำงานนั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่เคยได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการเพิ่มเติมภายหลังจากการศึกษาแล้ว โดยได้รับประมาณ 1 ถึง 5 ครั้ง และมีความพอใจกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานดังกล่าว โดยมีความเห็นว่าการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและรับการถ่ายทอดเทคโนโลยี ส่วนกลุ่มที่ไม่พอใจการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการซึ่งมีไม่มากนัก ให้เหตุผลว่าเป็นเพราะมีการจัดน้อยเกินไป มีการฝึกปฏิบัติน้อย และไม่ตรงกับความต้องการ อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาและอุปสรรคของการจัดการพัฒนาทักษะการทำงาน คือ ระยะเวลาในการฝึกอบรมค่อนข้างจำกัด และเนื้อหาในการอบรมยากเกินไป สำหรับกลุ่มที่ไม่เคยได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการนั้น ส่วนใหญ่เป็นเพราะไม่มีเวลาเข้ารับการฝึกอบรม และไม่ทราบว่ามี การฝึกอบรม อย่างไรก็ตาม ทั้งลูกจ้างที่เคยและลูกจ้างที่ไม่เคยได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการ ส่วนใหญ่เห็นว่าตนมีโอกาที่จะได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเพิ่มขึ้นในอนาคต นอกจากการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการดังกล่าวข้างต้นแล้ว ลูกจ้างส่วนใหญ่ระบุว่าตนเคยได้รับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน

สำหรับความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับการส่งเสริมในด้านที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน และการสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานนั้น กลุ่มลูกจ้างเห็นว่าสถานประกอบการได้จัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานในระดับหนึ่ง กล่าวคือ ลูกจ้างส่วนใหญ่รับรู้ว่านายจ้างมีการส่งเสริมการจัดหางานโดยการปิดป้ายประกาศไว้หน้าสถานประกอบการ มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน มีการรับเทคโนโลยี อุปกรณ์ และเครื่องมือใหม่ๆ ในการทำงาน และมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงานทั้งอย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ นอกจากนี้ แม้ว่าลูกจ้างส่วนใหญ่จะเห็นว่าสถานประกอบการที่ตนทำงานอยู่ไม่มีปัญหาในด้านทักษะการทำงานของลูกจ้าง แต่ไม่ส่งเสริมการจ้างงานผู้ด้อยโอกาสเท่าใดนัก ส่วนในเรื่องการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจนั้น พบว่านายจ้างสนับสนุนการทำประกันสังคมและลูกจ้างส่วนใหญ่ได้สมัครเป็นสมาชิกประกันสังคมแล้ว นอกจากนั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าสถานประกอบการที่ตนทำงานอยู่

มีสวัสดิการหรือการช่วยเหลือในกรณีเสียชีวิตและกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ตลอดจนได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยและวันหยุดนักขัตฤกษ์ ในกรณีที่ประสบอุบัติเหตุในการทำงานจนทำงานได้ไม่เหมือนเคย ลูกจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้แตกต่างกันเป็น 3 กลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มหนึ่งคิดว่านายจ้างจะไม่ให้ออกจากงาน กลุ่มหนึ่งคิดว่านายจ้างจะให้ออกจากงาน และอีกกลุ่มหนึ่งไม่ทราบว่านายจ้างจะดำเนินการอย่างไร โดยแต่ละกลุ่มมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างส่วนใหญ่ตั้งใจว่าจะทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันตลอดไป โดยเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่ให้ประสบการณ์การทำงานมาก แม้ว่าอาจจะถูกกำหนดเรื่องงานบ้างก็ตาม ในขณะที่ลูกจ้างที่ไม่ได้ตั้งใจว่าจะทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันตลอดไประบุว่าเป็นเพราะรายได้น้อยและเป็นเพราะต้องการมีกิจการของตนเอง

สำหรับการสื่อสารเพื่อการพัฒนาทักษะการทำงาน พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่เปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับงานและการพัฒนาทักษะการทำงานทุกวันจากเพื่อนร่วมงาน วิทยุโทรทัศน์ และวิทยุกระจายเสียง และต้องการให้เผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับหน่วยงานและกำหนดการต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงาน และรายละเอียดเกี่ยวกับงานอาชีพต่างๆ และแนวทางการฝึกฝนตนเอง ตลอดจนกฎระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง ทางสื่อประเภทวิทยุโทรทัศน์และวิทยุกระจายเสียง และประการสุดท้ายลูกจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าจังหวัดน่านน่าจะพัฒนาเศรษฐกิจไปในทิศทางของการท่องเที่ยวและการแปรรูปผลิตผลทางการเกษตร

5.2.2 กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กลุ่มตัวอย่างผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นผู้หญิง 6 ราย และเป็นผู้ชาย 2 ราย มีอายุเฉลี่ย 34 ปี ไม่มีการศึกษา 1 ราย มีการศึกษาระดับประถมศึกษา 5 ราย และระดับมัธยมศึกษา 2 ราย มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 1,862 บาท มีอาชีพหลักเป็นอาชีพหลัก และมีอาชีพหัตถกรรม (เช่น การปักผ้าชาวเขา และการทำเครื่องเงิน) เป็นอาชีพรองหรืออาชีพเสริม

กลุ่มตัวอย่างผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการทำงานว่าความรู้และทักษะหรือฝีมือเป็นส่วนประกอบหลัก และเน้นความสำคัญของจิตสำนึกในเรื่องความขยัน ความตั้งใจ และความอดทนในการทำงาน กรณีตัวอย่างส่วนใหญ่เคยได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานทั้งอย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ และรู้จักหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงาน เช่น ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน วิทยาลัยสารพัดช่าง และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เป็นต้น และเห็นว่าหากไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมก็ยินดีเข้ารับการฝึกอบรม แต่ต้องการรับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการเพียงครั้งเดียวเนื่องจากไม่ต้องการเสียเวลาทำงาน จากนั้นก็ฝึกฝนตนเองจากการทำงาน โดยเหตุที่หน่วยงานภาครัฐจัดระเบียบให้การรับงานไปทำที่บ้านดำเนินการในรูปของกลุ่ม ดังนั้น เมื่อให้ระบุถึงทักษะการทำงานที่เป็นที่ต้องการในอนาคต กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้จึงเน้นจิตสำนึกเรื่องความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อกลุ่ม และสำหรับหัวหน้ากลุ่มซึ่งมีบทบาทเป็นผู้พัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการให้กับสมาชิกในกลุ่ม เป็นคนกลางในการรับงานและ

แจกจ่ายงานให้แก่สมาชิกในกลุ่ม และเป็นผู้กระจายผลผลิตของกลุ่มด้วยนั้น กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้เห็นว่าหัวหน้ากลุ่มควรจะได้รับพัฒนาทักษะเพื่อให้มีความรู้และความสามารถในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการตลาด โดยอาจจะต้องไปรับการฝึกอบรมจากหน่วยงานนอกจังหวัดน่าน

5.2.3 กลุ่มแรงงานนอกระบบอื่น

กลุ่มตัวอย่างแรงงานนอกระบบอื่นเป็นผู้หญิง 4 ราย และเป็นผู้ชาย 1 ราย มีอายุเฉลี่ย 29 ปี มีการศึกษาระดับประถมศึกษา 2 ราย ระดับมัธยมศึกษา 2 ราย และระดับอุดมศึกษา 1 ราย มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 3,560 บาท ประกอบอาชีพหลัก คือ การค้า 1 ราย การผลิต 1 ราย การบริการ 1 ราย และเสมียนพนักงาน 2 ราย โดยมีอาชีพกสิกรรมเป็นอาชีพรองหรืออาชีพเสริม 2 ราย และมีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้าง 3 ราย และประกอบอาชีพอิสระ 2 ราย ผู้ที่มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างมีชั่วโมงทำงานวันละ 8-9 ชั่วโมง ในขณะที่ผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระมีชั่วโมงทำงานที่ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับความขยัน

กลุ่มตัวอย่างมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการทำงานในระดับพอใช้ โดยส่วนใหญ่ไม่สามารถให้นิยามความหมายของทักษะการทำงานโดยตรง แต่ให้นิยามในแง่ที่เกี่ยวข้องกับงานของตน และเน้นจิตสำนึกในเรื่องความขยัน ความตั้งใจ และการอุทิศตนในการทำงาน พร้อมกับการพัฒนาทักษะการทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิชาเฉพาะทางอาชีพ กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้รู้จักหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นอย่างดีและมีความพอใจกับหน่วยงานเหล่านั้น แต่สาเหตุที่ไม่สมัครเข้ารับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการเพราะมีปัญหาส่วนตัว เช่น มีภาระงานมาก ไม่มีเวลาหรือมีเวลาว่างไม่สอดคล้องกับเวลาฝึกอบรม และมีภาระด้านค่าใช้จ่าย เป็นต้น

5.2.4 กลุ่มข้าราชการ

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการเป็นผู้หญิง 5 ราย และเป็นผู้ชาย 3 ราย มีอายุเฉลี่ย 37 ปี มีการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 12,569 บาท และเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพและวิชาการ 7 ราย และเป็นผู้ปฏิบัติงานอาชีพเสมียน 1 ราย มีชั่วโมงทำงานวันละ 7 ชั่วโมง และไม่มีเวลาเหลือพอที่จะทำงานเพิ่ม จึงไม่มีอาชีพรองหรืออาชีพเสริม

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการทำงานเป็นอย่างดี โดยเน้นความสำคัญของความรู้และความสามารถ ส่วนจิตสำนึกในการทำงานนั้น กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้เห็นว่าอาจได้รับผลกระทบจากระบบการประเมินผลที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งจะทำให้ข้าราชการขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะการทำงานของตน นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างข้าราชการมีความเห็นว่าทักษะการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันไปตามบทบาทและหน้าที่ โดยมีการจัดการขององค์กรและระบบการทำงานของหน่วยงานเป็นปัจจัยที่มีส่วนอย่างมากในการกำหนดว่าบุคลากรจะขวนขวาย

พัฒนาทักษะการทำงานของตนหรือไม่และอย่างไร อย่างไรก็ตาม แนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในปัจจุบันน่าจะทำให้ทักษะการทำงานของบุคลากรในภาครัฐดีขึ้น

สำหรับการพัฒนาทักษะการทำงานนั้น กลุ่มตัวอย่างข้าราชการมีความเห็นว่าข้าราชการมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานจากสำนักงานจังหวัดและกรมหรือกระทรวงต้นสังกัด และเสนอแนะว่าควรติดตามประเมินผลผู้เข้ารับการพัฒนาทักษะการทำงาน และควรให้ข้าราชการระดับกลางมีโอกาสเข้ารับการพัฒนาทักษะการทำงานมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ตลอดจนควรพัฒนาด้านจิตใจให้กับข้าราชการทั่วไปเพื่อให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมมากยิ่งขึ้น ส่วนแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดน่านนั้น กลุ่มตัวอย่างข้าราชการเห็นว่าควรพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมในครัวเรือน โดยให้เป็นการพัฒนาที่เกิดจากความคิดและความต้องการของชาวบ้านอย่างแท้จริง

5.2.5 กลุ่มผู้ว่างงาน

กลุ่มตัวอย่างผู้ว่างงานเป็นผู้หญิง 3 ราย และเป็นผู้ชาย 1 ราย มีอายุเฉลี่ย 24 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา 2 ราย และระดับอุดมศึกษา 2 ราย มีอาชีพล่าสุดเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการค้า 1 ราย ด้านการผลิต 1 ราย และผู้เลี้ยงสัตว์ 1 ราย และไม่เคยทำงาน 1 ราย ผู้ที่เคยทำงานทุกคนมีสถานภาพการทำงานครั้งล่าสุดเป็นลูกจ้างเอกชน และมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 6,500 บาท

กลุ่มตัวอย่างผู้ว่างงานมีปัญหาในการอธิบายความหมายของทักษะการทำงานว่าคืออะไร แต่ก็เข้าใจว่าการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีนั้นอย่างน้อยจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานเป็นพื้นฐาน มีทักษะ และมีจิตสำนึกในเรื่องความขยัน ความอดทน และความสามารถประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้มีความรู้ค่อนข้างน้อยเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างที่พึงได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน อย่างไรก็ตาม กรณีตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อเตรียมตัวสำหรับการทำงานในโอกาสต่อไป หรือเพื่อเตรียมตัวเปลี่ยนงานในกรณีที่หางานตามวุฒิการศึกษาไม่ได้ โดยต้องการพัฒนาความรู้เฉพาะที่เกี่ยวกับงานและความรู้ด้านการพูดและคอมพิวเตอร์สำหรับหน่วยงานที่ให้การพัฒนาทักษะการทำงานที่กลุ่มผู้ว่างงานรู้จักเป็นอย่างดี คือ วิทยาลัยสารพัดช่างส่วนศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (สพจ.) นั้น กลุ่มตัวอย่างผู้ว่างงานระบุได้แต่เพียงสถานที่ตั้งของหน่วยงานเท่านั้น ไม่สามารถระบุชื่อที่ถูกต้องและไม่มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรที่ให้การฝึกอบรม

5.3 กลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ

กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐเป็นผู้ชาย 5 ราย และเป็นผู้หญิง 2 ราย มีอายุเฉลี่ย 51 ปี มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการวิทยาลัย 2 ราย ผู้อำนวยการศูนย์ 2 ราย และอื่นๆ อีก 3 ราย กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้มีการศึกษาระดับอุดมศึกษา และมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการทำงานเป็นอย่างดี เนื่องจากมีหน้าที่รับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรง กลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความคิดเห็นทำนองเดียวกัน

กับกลุ่มนายจ้าง กล่าวคือ ค่อนข้างให้ความสำคัญกับส่วนประกอบในเรื่องจิตสำนึกว่ามีผลต่อการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานของแรงงานระดับล่างที่เป็นแรงงานส่วนใหญ่ของจังหวัดน่าน ซึ่งเป็นแรงงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้มากนัก และสามารถฝึกทักษะไปพร้อมกับการทำงานได้ นอกจากนี้ กลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นว่าทักษะการทำงานที่ต้องการในอนาคต คือ การมีนิสัยรักการเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ การใช้ภาษาที่ดีทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ การมีความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์ การมีจิตบริการ การรู้จักทำงานเป็นกลุ่ม การมีความกล้าเสี่ยงและกล้าลงทุน และการรู้จักแสวงหาลูกค้า และการตลาด ตลอดจนการมีจิตสำนึก คุณธรรม ความตั้งใจ ความขยัน ความอดทน ความตรงต่อเวลา และความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งความต้องการทักษะเหล่านี้เป็นไปตามบริบทด้านการใช้เทคโนโลยีในการทำงานเพิ่มขึ้น แนวโน้มของการประกอบอาชีพอิสระในอนาคต และการแก้ไขข้อบกพร่องในทักษะที่จำเป็นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการทำงานนั้น กลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นว่า จะต้องร่วมมือกันทุกฝ่าย ทั้งตนเอง ครอบครัว สถานศึกษา และสถานประกอบการ โดยตัวลูกจ้างเองจะต้องมีลักษณะนิสัยที่ดีและเหมาะสม เช่น มีความตั้งใจ ขยัน อดทน และใฝ่รู้ ส่วนครอบครัวเป็นหน่วยทางสังคมที่มีส่วนอย่างมากในการปลูกฝังนิสัยรักการเรียนรู้และจิตสำนึกที่ดี ในขณะที่สถานศึกษามีส่วนอย่างมากในการเตรียมคนให้มีความรู้และความสามารถ และสถานประกอบการก็มีส่วนในการพัฒนาฝีมือและความชำนาญ อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาในปัจจุบันทำหน้าที่ได้เพียงระดับหนึ่งเท่านั้น ดังจะเห็นได้จากปัญหาการด้อยคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น เพราะอัตราส่วนนักเรียน/นักศึกษาต่อครู/อาจารย์มีแนวโน้มสูงขึ้น โดยลำดับประกอบกับครู/อาจารย์ได้รับค่าตอบแทนรวมทั้งสวัสดิการน้อย ครู/อาจารย์ส่วนหนึ่งต้องดิ้นรนหารายได้เพิ่ม ทำให้เอาใจใส่นักเรียน/นักศึกษาน้อยลงและไม่ทั่วถึง ดังนั้น เมื่อนักเรียน/นักศึกษาสำเร็จการศึกษาและเข้าทำงาน สถานประกอบการจึงจำเป็นต้องรับหน้าที่ฝึกฝนและสร้างความชำนาญให้กับแรงงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพที่ตราขึ้นในปี พ.ศ. 2537 อันเป็นกฎหมายที่มุ่งให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่ก็มักจะดำเนินการได้ในสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่เท่านั้น สำหรับจังหวัดน่าน การพัฒนาทักษะการทำงานส่วนใหญ่จะเป็นการพัฒนาอย่างไม่เป็นทางการ นอกจากนั้น กลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นว่าข้าราชการกับลูกจ้างมีจิตสำนึกในการทำงานต่างกัน โดยข้าราชการอาจมีจิตสำนึกด้านความขยันและความรับผิดชอบงานน้อยกว่าลูกจ้าง เนื่องจากข้าราชการมีความมั่นคงในการทำงานมากกว่าอย่างไรก็ดี โดยเหตุที่รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในบ้านเมืองมากขึ้น มีการตรวจสอบและประเมินผลจากภายนอกหน่วยงาน และมีการใช้ศาลปกครองและประชาสังคม สิ่งเหล่านี้น่าจะมีส่วนทำให้ข้าราชการมีจิตสำนึกในการทำงานดีขึ้น

สำหรับแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานนั้น หน่วยงานภาครัฐจะปฏิบัติตามแผนและแนวทางที่กำหนดไว้ ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมการจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือ

ผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ ตลอดจนการเตรียมทักษะการทำงานให้กับแรงงาน กล่าวได้ว่าหน่วยงานภาครัฐพยายามสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะเรื่องของการส่งเสริมการจัดหางานและการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ส่วนการสร้างงานที่มีคุณภาพนั้นขึ้นอยู่กับบริบททางเศรษฐกิจโดยทั่วไป และอาจต้องอาศัยนโยบายระดับชาติ เช่น นโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง หรือโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งอาจจะลดการว่างงานได้ในระดับหนึ่งหรืออาจช่วยพัฒนาอาชีพของคนในท้องถิ่น แต่นโยบายระดับกรมบางนโยบาย เช่น การจัดโครงการผู้ช่วยเคหกิจ ไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะชาวบ้านต้องการเงินเดือนสูงแต่ไม่ต้องการไปทำงานนอกพื้นที่ หรือแม้แต่โครงการระดับจังหวัด เช่น โครงการฝึกอบรมหลักสูตรโครงสร้างอูมิเนียม ก็ไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะชาวบ้านไม่สนใจ ทั้งๆ ที่ผู้จัดเห็นว่ามันจะช่วยเสริมอาชีพและช่วยลดการตัดไม้ทำลายป่า อย่างไรก็ตาม รัฐบาลจะต้องพยายามแสวงหาแนวทางจูงใจให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างยุติธรรมให้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสวัสดิการหรือเรื่องค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ เนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่ยังคงได้รับสวัสดิการเฉพาะที่เป็นสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดและได้รับค่าจ้างน้อยกว่าค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ซึ่งก็จะต้องมีการลงโทษผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามด้วยบทกฎหมาย นอกจากนี้ รัฐควรมีนโยบายที่จูงใจให้สถานประกอบการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่จะช่วยกระตุ้นให้แรงงานต้องการพัฒนาทักษะการทำงานของตน พร้อมกันนั้นหน่วยงานภาครัฐควรมีแผนและกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างงานที่มีคุณภาพให้มากขึ้น โดยการสร้างโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ และกำหนดยุทธศาสตร์ให้เหมาะสมกับพื้นที่ เช่น ส่งเสริมการท่องเที่ยวผนวกกับการผลิตสินค้าหัตถกรรมและของที่ระลึก และการแปรรูปผลิตผลทางการเกษตร การดำเนินการดังกล่าวนี้จะเป็นการส่งเสริมการลงทุนจากภาคเอกชนในด้านที่เหมาะสมกับจังหวัดนั้นให้มากขึ้น เพื่อให้มีตำแหน่งงานมากพอที่จะรองรับแรงงานที่ได้รับการเตรียมทักษะการทำงานมาแล้วเป็นอย่างดี มิฉะนั้นแรงงานเหล่านี้ก็จะเคลื่อนย้ายออกไปทำงานที่อื่น เนื่องจากความจำกัดของจำนวนและขนาดของสถานประกอบการและตำแหน่งงานที่มีอยู่

6. สรุป

กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มที่ศึกษามีความรู้และความเข้าใจเรื่องทักษะการทำงานว่าบุคคลจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีความรู้ที่ใช้ในงานเป็นพื้นฐาน มีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติ และมีทัศนคติหรือจิตสำนึกที่ดีและเหมาะสมในการทำงาน นอกจากความรู้และทักษะเฉพาะที่เกี่ยวกับงานแล้ว ทักษะการทำงานที่เป็นที่ต้องการในอนาคต คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาษา (ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ) ความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีต่างๆ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์) ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสื่อสาร ได้แก่ การพูด การฟัง การประสานงาน การคิด

วิเคราะห์ปัญหา การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ตลอดจนจิตสำนึกในเรื่องความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ สุจริต ความขยัน ความอดทน และการมีนิสัยรักการเรียนรู้

กลุ่มตัวอย่างนายจ้างและผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐเน้นความสำคัญของจิตสำนึกในเรื่องความตั้งใจ ความขยัน ความอดทน ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งน่าจะเป็นผลมาจากการตระหนักว่า จิตสำนึกเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลต้องการขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมและมีความพยายามที่จะฝึกฝนตนเองให้มีทักษะการทำงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างแรงงานหรือลูกจ้างกลับให้ความสำคัญกับการมีมนุษยสัมพันธ์ และความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้มากกว่า

การพัฒนาทักษะการทำงานต้องร่วมมือกันทุกฝ่าย ทั้งตนเอง ครอบครัว สถานศึกษา และสถานประกอบการ โดยตัวลูกจ้างเองจะต้องมีลักษณะนิสัยที่ดีและเหมาะสม เช่น มีความตั้งใจ ขยัน อดทน และใฝ่รู้ ส่วนครอบครัวต้องปลูกฝังนิสัยรักการเรียนรู้และจิตสำนึกที่ดี ในขณะที่สถานศึกษามีส่วนอย่างมากในการปูพื้นฐานความรู้ โดยเริ่มตั้งแต่การพัฒนาทักษะขั้นรากฐานไปจนถึงทักษะเชิงวิชาชีพ สำหรับสถานประกอบการก็มีส่วนในการพัฒนาฝีมือและความชำนาญ โดยการเน้นย้ำ ฝึกอบรม และฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ

สำหรับการดำเนินการเพื่อสนับสนุนนโยบายด้านกำลังแรงงาน 4 ประการ คือ การจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงาน และประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ อันจะส่งผลกระทบต่อการจัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานนั้น ทั้งนายจ้างและผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐต่างให้ความสนใจ โดยมีแนวทาง โครงการ และกิจกรรมที่สนับสนุนนโยบายด้านกำลังแรงงานทั้ง 4 ประการ แต่บริบททางเศรษฐกิจและสังคม และเป้าหมายที่แตกต่างกันทำให้การมีส่วนร่วมและวิธีดำเนินการแตกต่างกัน เช่น ในเรื่องของการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงาน ซึ่งหน่วยงานภาคเอกชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการขนาดเล็กอาจจะยังดำเนินการเรื่องนี้ได้ไม่เต็มที่ ในขณะที่การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ซึ่งหน่วยงานภาครัฐอาจดำเนินการได้มากกว่า แต่สถานประกอบการก็ไม่ได้ละเลยในส่วนนี้เพราะแรงงานระดับล่างที่ต่ำจ้างกันในอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่ทางการกำหนดไว้ก็คือผู้ด้อยโอกาสนั่นเอง ในส่วนของการสร้างงานที่มีคุณภาพ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานภาคเอกชนต่างก็พยายามดำเนินการอย่างเต็มความสามารถ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้มีการจัดหางานให้กับประชาชน แต่ก็ทำได้ตามบริบททางเศรษฐกิจและสังคม จึงอาจสรุปได้ว่าทั้งหน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการสามารถจัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานได้เพียงระดับหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นทั้งหน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการจึงควรจัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของสถานประกอบการ ซึ่งข้อมูลจากทุกฝ่ายล้วนชี้ให้เห็นว่าการส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการให้กับแรงงานหรือลูกจ้างยังไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจ แม้ว่าแรงงานหรือลูกจ้างจะเห็นว่าตนมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานก็ตาม

เรื่องนี้จึงขึ้นอยู่กับจิตสำนึกอันดีงามของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องที่จะช่วยกันประคับประคองและส่งเสริมให้การพัฒนาทักษะการทำงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ เพื่อที่จะผลิตงานที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้หน่วยงานสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างยุติธรรมและผลักดันให้เกิดความต้องการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นวัฏจักรไป

7. ข้อเสนอแนะ

ผู้สนใจในด้านการวางแผนนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานหรือการเตรียมทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพในการทำงาน อาจพิจารณาข้อเสนอแนะต่อไปนี้เป็นแนวทางในการวางแผนนโยบาย

1) ควรกำหนดนโยบายและแผนเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานในระดับจังหวัด โดยคำนึงว่าประชากรแต่ละกลุ่ม (เช่น กลุ่มผู้อยู่ในวัยเรียน กลุ่มลูกจ้าง กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มเกษตรกรในช่วงนอกฤดูปลูก หรือกลุ่มผู้ว่างงาน) มีความต้องการพัฒนาทักษะการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการทำงานจึงต้องมีรูปแบบและเนื้อหาที่แตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม และจะต้องสามารถทำให้เศรษฐกิจของจังหวัดเจริญเติบโตได้ด้วยดี

2) ควรมีข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของจังหวัดและคุณลักษณะของประชากรในพื้นที่ รวมทั้งศักยภาพและความต้องการของพื้นที่และของประชากรในพื้นที่ เช่น พื้นที่นั้นเหมาะกับกิจกรรมหรืออุตสาหกรรมประเภทใด มีศักยภาพมากน้อยเพียงใด ประชากรต้องการทำงานประเภทใด และมีทักษะด้านใดและมากน้อยเพียงใด เป็นต้น จากนั้น จึงนำข้อมูลเหล่านี้มาประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดแนวทาง โครงการ หรือกิจกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการของพื้นที่และของประชากรในพื้นที่ เพื่อป้องกันการยุติโครงการหรือกิจกรรมดังกล่าวเนื่องจากไม่ได้รับความสนใจจากประชากร และหากพื้นที่นั้นไม่มีศักยภาพพอที่จะรองรับแรงงานที่ได้รับการเตรียมทักษะการทำงานมาแล้วเป็นอย่างดี แรงงานเหล่านั้นก็จะเคลื่อนย้ายออกไปทำงานที่จังหวัดอื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาด้านการกระจายตัวของประชากรที่เหมาะสมได้

3) ในกรณีที่จังหวัดมีอุตสาหกรรมการผลิตที่อาศัยภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังเช่นจังหวัดน่าน รัฐควรมีนโยบายด้านการศึกษาที่เน้นการออกแบบเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเป็นการต่อยอดภูมิปัญญาไทย

4) หน่วยงานภาครัฐมีแนวโน้มที่จะลดขนาดและจำนวนลงโดยลำดับ ในขณะที่หน่วยงานภาคเอกชนก็อาจเพิ่มขึ้นไม่มากนัก ประกอบกับรัฐมีนโยบายส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมทั้งอาชีวศึกษา จึงเป็นการยากที่จะคาดหวังให้เจ้าของสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ตลอดจนผู้ประกอบการอาชีวศึกษาเป็นผู้จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงาน ดังนั้น รัฐจึงควรมีนโยบายในการปลูกฝังทักษะการทำงานที่เหมาะสม เช่น ควรปลูกฝังทักษะการทำงานตั้งแต่บุคคลยังอยู่ในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านความรู้และด้านจิตสำนึก และเสริมด้วยการฝึกอบรมทักษะการทำงานในระยะสั้นเมื่อบุคคลเข้าสู่อาชีพ

5) การเติบโตของกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านเป็นแนวโน้มที่สำคัญประการหนึ่งในปัจจุบัน และแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ต้องการรับการพัฒนาศักยภาพการทำงานทั้งอย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ โดยต้องการรับการพัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างเป็นทางการเพียงครั้งเดียว และอาศัยประสบการณ์จากการปฏิบัติ ตลอดจนการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมอาชีพหรือหัวหน้ากลุ่มเพื่อเพิ่มความชำนาญ ดังนั้น ในการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานจึงควรกำหนดหลักสูตร เนื้อหา วิธีการ ตารางเวลา และค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

6) การกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างยุติธรรม (เช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ) ควรคำนึงถึงความเหมาะสมในด้านบริบททางเศรษฐกิจของพื้นที่ด้วย เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ซึ่งน่าจะเหมาะสมกว่าการมุ่งเน้นการลงโทษผู้ฝ่าฝืนแต่เพียงอย่างเดียว (แต่ก็ควรมีการเข้มงวดกวดขันมากกว่าที่เป็นอยู่) พร้อมกันนั้นรัฐควรมีนโยบายและแนวทางในการจูงใจให้สถานประกอบการปฏิบัติตามข้อกำหนดและสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ช่วยกระตุ้นให้แรงงานเกิดความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพการทำงานของตน

7) แรงงานที่เป็นลูกจ้างของสถานประกอบการมีแนวโน้มที่จะได้รับการพัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างไม่เป็นทางการจากนายจ้างหรือหัวหน้างาน ดังนั้น รัฐจึงควรจัดฝึกอบรมนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างเพื่อให้เป็นผู้ถ่ายทอดที่ดี และทำให้นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการทำงานของภาครัฐเกิดผลในทางปฏิบัติมากขึ้นและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

8) การเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติเป็นหลักการเรียนรู้ที่สำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาศักยภาพการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ในการพัฒนาศักยภาพการทำงานจึงควรมุ่งเน้นทั้งการให้ความรู้ การสร้างจิตสำนึก และการฝึกปฏิบัติควบคู่กันไป โดยรัฐอาจกำหนดเป็นนโยบายให้สถานประกอบการทุกแห่งรับนักเรียน/นักศึกษาเข้าฝึกงานตามที่ได้รับการร้องขอจากสถานศึกษา

9) ศักยภาพการทำงานควรเริ่มต้นที่บ้านหรือครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านจิตสำนึก ดังนั้น รัฐจึงควรส่งเสริมให้ครอบครัวมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น

10) ผู้เกี่ยวข้องสามารถเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับงาน แรงงาน และการพัฒนาศักยภาพการทำงานโดยผ่านทางสื่อต่างๆ เช่น วิทยุโทรทัศน์ วิทยุกระจายเสียง หนังสือพิมพ์ หรืออินเทอร์เน็ต เป็นต้น ดังนั้น รัฐจึงควรส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องใช้ประโยชน์จากสื่อหรือช่องทางเหล่านี้ในการเผยแพร่ข่าวสารต่างๆ ตามที่ต้องการ

รายการอ้างอิง

- เกื้อ วงศ์บุญสิน. 2539. คน: การเปลี่ยนแปลงช่วงชีวิตประชากรในสังคมไทย. ใน ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ (บรรณาธิการ), **จินตนาการสู่ปี 2000: นวัตกรรมเชิงกระบวนทัศน์ด้านไทยศึกษา**, หน้า 129-172. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พัฒน์วดี ชูโต และคณะ. 2545. ทักษะการทำงาน: แนวคิดและความเห็นบางประการจากเจ้าของสถานประกอบการในจังหวัดน่าน. ใน **การประชุมวิชาการประจำปีชุดโครงการทักษะการทำงาน**, หน้า 47-73. สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ณ ห้องรัตนโกสินทร์ โรงแรมนารายณ์ กรุงเทพมหานคร, 29 เมษายน 2545.
- อมรวิชัย นาครทรรพ. 2540. **ความฝันของแผ่นดิน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตะวันออก.
- Brown, C. 1994. Training, Productivity and Underemployment in Institutional Labor Markets. In R. McNabb and K. Whitfield (eds.), **The Market for Training: International Perspectives on Theory, Methodology and Policy**, pp. 107-124. Aldershot, England: Avebury.
- De Jong, G. F. 1997. Documenting State Underemployment Patterns. In H. J. Kintner et al. (eds.), **Demographics: A Casebook for Business and Government**, pp. 343-356. Santa Monica, CA: RAND.
- International Labour Organization. 1998. **World Employment Report 1998-99: Employability in the Global Economy--How Training Matters**. Geneva: International Labour Office.
- Sawhill, I. V. 1989. Rethinking Employment Policy. In D. L. Bawden and F. Skidmore (eds.), **Rethinking Employment Policy**. Washington D. C.: The Urban Institute Press, pp. 9-29. Cited in G. F. De Jong. Documenting State Underemployment Patterns. In H. J. Kintner et al. (eds.), **Demographics: A Casebook for Business and Government**, pp. 343-346. Santa Monica, CA: RAND. 1997.

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยจากโครงการทักษะการทำงานของแรงงานไทย: มุมมองจากนายจ้าง คนงาน และหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดน่าน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในกิจกรรมต่อไปนี้

1. การพัฒนาระดับบุคคล

นายจ้าง คนงาน และผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ ต่างก็ชี้ถึงประโยชน์ของทักษะการทำงานว่า การมีความรู้ การมีทักษะ และการมีจิตสำนึกที่ดีและเหมาะสมเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงานทุกประเภท และทักษะการทำงานที่เป็นที่ต้องการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ได้แก่ ความรู้และทักษะด้านการสื่อสาร ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการแก้ปัญหา และด้านความกล้าเสี่ยงและกล้าลงทุน สำหรับทักษะการทำงานในส่วนที่เป็นจิตสำนึกนั้น นายจ้าง คนงาน และผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ ต่างเน้นในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบ เป็นต้น แม้ว่าจะมีหน่วยงานหลายฝ่ายช่วยเตรียมทักษะการทำงานให้กับผู้อยู่ในกำลังแรงงานในปัจจุบันและผู้ที่จะเข้าสู่กำลังแรงงานในอนาคต (คือ ผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบัน) แต่ตัวบุคคลเองมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการพัฒนาทักษะการทำงาน ข้อค้นพบเหล่านี้สามารถสร้างวิสัยทัศน์ด้านการทำงานที่เหมาะสมให้กับบุคคลและเป็นแนวทางให้บุคคลพัฒนาตนเองให้มีทักษะการทำงานที่เป็นที่ต้องการได้

2. การพัฒนาระดับองค์กร

หน่วยงานที่เป็นสถานที่ทำงานของบุคคลมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะการทำงาน โดยการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานทั้งอย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ และโดยการสร้างปัจจัยแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน ซึ่งในที่สุดแล้วหน่วยงานนั้นๆ เองจะเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากการที่บุคลากรมีทักษะการทำงานที่ดีและเหมาะสม ข้อค้นพบนี้นอกจากจะช่วยกำหนดเป้าประสงค์ท้ายสุด (เช่น ประสิทธิภาพของบุคลากร) ให้กับหน่วยงานแล้ว ยังเป็นแนวทางในการปรับปรุง “องค์ภาพพ” ในส่วนที่จะเอื้อให้เกิดความต้องการพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรด้วย

3. การพัฒนาระดับจังหวัด

“บรรยากาศ” ของจังหวัดน่านคือเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงาน เนื่องจากจุดแข็งของจังหวัดน่านคือการเป็นจังหวัดขนาดเล็กที่มีประชากรน้อย มีภูมิประเทศและธรรมชาติที่สวยงาม และมีศิลปวัฒนธรรมและโบราณสถานอันมีค่า ในขณะที่จุดอ่อนของจังหวัดนี้คือการมีแรงงานที่เป็นผู้ด้อยโอกาสเป็นจำนวนมาก และสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีเงินทุนหมุนเวียนต่ำ มีรายได้น้อย และมีตำแหน่งงานน้อย ถึงแม้ว่าแรงงานในจังหวัดน่านจะมีโอกาสค่อนข้างสูงในการพัฒนาทักษะการทำงาน แต่แรงงานที่เป็นผู้ด้อยโอกาสนั้นเป็นอุปสรรคต่อการส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานของจังหวัดน่านโดยรวม เพราะ

รัฐจะต้องจัดสรรงบประมาณจำนวนมากเพื่อให้การพัฒนาทักษะการทำงานแก่ผู้ด้อยโอกาสเหล่านี้แบบให้เปล่า การที่สถานประกอบการในจังหวัดน่านมีรายได้น้อยย่อมลดโอกาสที่สถานประกอบการจะช่วยรับภาระในการฝึกอบรมหรือยกระดับฝีมือแรงงานตามไปด้วย โดยทำได้เพียงการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างไม่เป็นทางการเท่านั้น ส่วนการที่สถานประกอบการในจังหวัดน่านมีตำแหน่งงานน้อยก็เป็นผลให้แรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นอย่างดีแล้วต้องเคลื่อนย้ายออกไปหางานทำที่จังหวัดอื่น ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐจะต้องเข้ามามีบทบาทในการกำจัดจุดอ่อนเหล่านี้อย่างจริงจังยิ่งขึ้น อนึ่ง ภายใต้หลักการของการพัฒนาที่ยั่งยืนนั้น ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมและมีความต้องการพัฒนาตนเอง การพัฒนาที่ยั่งยืนจึงเกิดขึ้นได้ ดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นนักการเมืองหรือผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐอาจใช้ข้อค้นพบเหล่านี้ให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาระดับจังหวัดว่าควรเตรียมโครงสร้างพื้นฐานอย่างไรและควรมุ่งเน้นการพัฒนาไปในทิศทางใดจึงจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะการทำงานที่ดีและเหมาะสม และมีตำแหน่งงานมากพอที่จะรองรับแรงงานที่ได้รับการเตรียมทักษะการทำงานมาแล้วเป็นอย่างดี เพราะเมื่อแรงงานสามารถใช้ทักษะการทำงานที่ตนเองมีอยู่ประกอบอาชีพที่ทำให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้นก็จะส่งผลต่อการพัฒนาจังหวัดด้วยไม่มากนักน้อย

4. การพัฒนาการเรียนการสอน

ข้อค้นพบที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงานและแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานถือเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญที่ได้รับการยืนยันจากหลักฐานเชิงประจักษ์ในบริบทของสังคมไทย จึงเป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ประกอบการเรียนการสอนในสาขาวิชาหรือรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดี

5. การพัฒนาสื่อเพื่อใช้ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงาน

ข้อค้นพบจากการวิจัยชี้ให้เห็นว่าสื่อเป็นแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน แรงงาน และการพัฒนาทักษะการทำงาน บุคลากรทางการสื่อสารจึงควรพิจารณาโครงสร้างต่างๆ ที่เหมาะสมกับการพัฒนาทักษะการทำงาน เพื่อนำเสนอผ่านสื่อไปสู่ประชากรเป้าหมาย นอกจากนี้ สื่อยังสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นวัตถุดิบและนำไปขยายและเพิ่มเติมในการให้ข่าวสาร การศึกษา และการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการทำงานแก่ผู้อยู่ในกำลังแรงงานในปัจจุบันและผู้ที่จะเข้าสู่กำลังแรงงานในอนาคต

6. การปฏิบัติและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงาน

ผู้สนใจในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทักษะการทำงานสามารถนำข้อค้นพบจากการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานให้กับบุคลากรและผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั่วไปได้ อีกทั้งยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงานในบริบทอื่นต่อไป

ตารางที่ จ.1 การเปรียบเทียบวัตถุประสงค์กับผลที่ได้รับตลอดโครงการ

วัตถุประสงค์	ผลที่ได้รับ
1. เพื่อทราบความคิดเห็นของแรงงานเกี่ยวกับทักษะการทำงานของตนเอง และความคิดเห็นของแรงงานต่อสถานประกอบการ ทั้งในเรื่องการจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ได้ข้อสรุปว่าแรงงานเห็นว่าตนมีโอกาสที่จะพัฒนาทักษะการทำงานหรือไม่ และสถานประกอบการได้จัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานหรือไม่และอย่างไร	1. ได้ทราบความคิดเห็นของแรงงาน ดังนี้ 1.1 ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการทำงานเป็นอย่างดีว่าบุคคลจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีความรู้ มีทักษะ และมีทัศนคติหรือจิตสำนึกที่ดีและเหมาะสมในการทำงาน และเห็นว่าทักษะการทำงานเกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน การมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการฝึกอบรม 1.2 นอกเหนือจากความรู้เฉพาะที่ใช้ในการทำงานแล้ว ยังมีความรู้อื่นๆ ที่มีความสำคัญต่อการทำงาน คือ การพูด/การสนทนา/การซักถาม การประสานงาน การฟัง และการคิดวิเคราะห์ปัญหา/การแก้ปัญหา/การตัดสินใจ ซึ่งลูกจ้างมีความรู้ในเรื่องเหล่านี้ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ลูกจ้างส่วนใหญ่มีทักษะในระดับใช้ได้ดีในเรื่องการให้บริการ และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน โดยเน้นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการมีมนุษยสัมพันธ์ 1.3 ทักษะการทำงานที่เป็นที่ต้องการในอนาคต คือ ความรู้ และทักษะเกี่ยวกับงานที่ทำและเทคโนโลยีใหม่ๆ และจิตสำนึกในเรื่องความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ และความขยัน 1.4 นายจ้างและสถานประกอบการพยายามจัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงาน เช่น มีการส่งเสริมการจัดหางาน โดยการปิดป้ายประกาศไว้หน้าสถานประกอบการ มีการสร้างงานที่มีคุณภาพโดยการรับนวัตกรรม การปรับเปลี่ยนวิธีทำงาน และการส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงาน และมีการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ โดยมีสวัสดิการหรือการช่วยเหลือในกรณีเสียชีวิตและเจ็บป่วย รวมทั้งให้ค่าจ้างในวันลาป่วยและวันหยุดนักขัตฤกษ์ เป็นต้น แต่ไม่ส่งเสริมการจ้างงานผู้ด้อยโอกาสเท่าใดนัก 1.5 ลูกจ้างส่วนใหญ่เคยได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ และเห็นว่าตนมีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเพิ่มขึ้นในอนาคต

ตารางที่ จ.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ผลที่ได้รับ
2. เพื่อทราบความคิดเห็น และข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแนวทาง โครงการ และกิจกรรมของสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง ทั้งในเรื่องทักษะการทำงานของแรงงาน การจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงาน และประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ได้ข้อสรุปว่าสถานประกอบการมีแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานหรือไม่ และได้จัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานอย่างไร	2. ได้ทราบความคิดเห็นและข้อเท็จจริงจากนายจ้าง ดังนี้ 2.1 นายจ้างมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการทำงานเป็นอย่างดี แต่เน้นที่ส่วนประกอบด้านจิตสำนึก เพราะเป็นกลไกสำคัญในการที่บุคคลจะชวนชวนหาความรู้และฝึกฝนตนเองให้เกิดความชำนาญ นอกจากนี้ นายจ้างมีความเห็นว่าทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว สถานศึกษา หรือสถานประกอบการ ควรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาทักษะการทำงาน 2.2 นายจ้างต้องการให้ลูกจ้างรุ่นใหม่มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ มีความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน และมีมนุษยสัมพันธ์ และรู้จักการทำงานเป็นกลุ่ม 2.3 นายจ้างส่วนใหญ่ “มีแปลนอยู่ในสมอง” ซึ่งสามารถปรับตามบริบททางเศรษฐกิจของประเทศและของจังหวัดได้ และนายจ้างพยายามจัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของลูกจ้าง โดยดำเนินกิจการให้เป็นไปตามนโยบายด้านแรงงาน และกฎระเบียบของทางราชการ ทั้งในด้านการส่งเสริมการจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ แต่ก็ทำได้ไม่มากนัก ด้วยเหตุที่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดย่อมในจังหวัดที่มีขนาดเล็ก มีข้อจำกัดในด้านเงินทุนหมุนเวียนต่ำและมีรายได้้น้อย และอยู่ภายใต้บริบทอันขบเซทางเศรษฐกิจและสังคม
3. เพื่อทราบความคิดเห็นและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแนวทาง โครงการ และกิจกรรมของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ทั้งในเรื่องทักษะการทำงานของแรงงาน การจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและ ประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ได้ข้อสรุปว่าหน่วยงานภาครัฐมีแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานหรือไม่	3. ได้ทราบความคิดเห็นและข้อเท็จจริงจากผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้ 3.1 ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการทำงานเป็นอย่างดี เนื่องจากมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องนี้โดยตรง และค่อนข้างจะให้ความสำคัญกับส่วนประกอบด้านจิตสำนึกว่ามีผลต่อการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานของแรงงานระดับล่างที่เป็นแรงงานส่วนใหญ่ของจังหวัดน่าน นอกจากนี้ ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐยังเห็นว่าทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมมือกันในการพัฒนาทักษะการทำงาน ทั้งตนเอง ครอบครัว สถานศึกษา และสถานประกอบการ โดยตัวลูกจ้างเองจะต้องมีลักษณะนิสัยที่ดีและเหมาะสม เช่น มีความตั้งใจ ขยัน อดทน และใฝ่รู้ ส่วนครอบครัวเป็นหน่วยทางสังคมที่มีส่วน

ตารางที่ จ.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ผลที่ได้รับ
และได้จัดปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานอย่างไร	อย่างมากในการปลูกฝังนิสัยรักการเรียนรู้และจิตสำนึกที่ดี ในขณะที่สถานศึกษามีส่วนอย่างมากในการเตรียมคนให้มีความรู้และความสามารถ และสถานประกอบการก็มีส่วนในการพัฒนาฝีมือและความชำนาญ 3.2 ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐเห็นว่าทักษะการทำงานที่ต้องการในอนาคตคือ นิสัยรักการเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ การใช้ภาษาที่ดีทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์ การมีจิตบริการ ความกล้าเสี่ยงและกล้าลงทุน การทำงานเป็นกลุ่ม และการแสวงหาลูกค้าและการตลาด ตลอดจนการมีจิตสำนึก คุณธรรม ความตั้งใจ ความขยัน ความอดทน ความตรงต่อเวลา และความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งความต้องการทักษะการทำงานเหล่านี้เป็นไปตามการรับรู้เกี่ยวกับข้อบกพร่องของทักษะการทำงานของแรงงานในปัจจุบันและบริบทของแรงงานในอนาคต เช่น ความแพร่หลายของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน สภาวะตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพอิสระ เป็นต้น 3.3 หน่วยงานภาครัฐมีแผนเกี่ยวกับแนวทาง โครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการทำงาน และพยายามดำเนินการตามแผนนั้นโดยสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะเรื่องการส่งเสริมการจัดหางานและการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ส่วนการสร้างงานที่มีคุณภาพนั้นขึ้นอยู่กับบริบททางเศรษฐกิจโดยทั่วไป และอาจต้องอาศัยนโยบายระดับชาติ เช่น นโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง หรือโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งอาจจะลดการว่างงานได้ในระดับหนึ่งหรืออาจช่วยพัฒนาอาชีพของคนในท้องถิ่น เป็นต้น สิ่งที่หน่วยงานภาครัฐยังคงประสบปัญหาในการดำเนินงานคือการจูงใจให้นายจ้างจัดสวัสดิการและสร้างหลักประกันที่ดีในการปฏิบัติต่อแรงงานเพื่อประสิทธิภาพของงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ เนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่ยังคงได้รับค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่ทางราชการกำหนดและได้รับสวัสดิการเฉพาะที่เป็นสวัสดิการตามกฎหมายเท่านั้น นอกจากนี้ ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความเห็นว่าควรส่งเสริมการลงทุนจากภาคเอกชนในด้านที่เหมาะสมกับจังหวัด น่านและการประกอบอาชีพอิสระให้มากขึ้น

ตารางที่ จ.2 การเปรียบเทียบกิจกรรมที่วางแผนไว้และกิจกรรมที่ดำเนินการกับผลที่ได้รับตลอดโครงการ

แผนกิจกรรม	กิจกรรมที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
แผนกิจกรรมระยะที่ 1 (6 เดือนแรก) มิถุนายน - พฤศจิกายน 2544 1. การทบทวนวรรณกรรม 2. การเตรียมงานสนาม 3. การปฏิบัติงานสนาม	กิจกรรมที่ดำเนินการระยะที่ 1 1. ทบทวนวรรณกรรม 2. เตรียมงานสนาม 1: ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น ร่างแบบสอบถาม และสร้างคู่มือการให้รหัส 3. ปฏิบัติงานสนาม 1 (ระหว่างวันที่ 2-8 กันยายน พ.ศ.2544): สํารวจพื้นที่ เก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น และทดสอบแบบสอบถาม 4. เตรียมงานสนาม 2: ปรับปรุงแบบสอบถามและคู่มือการให้รหัส เลือกตัวอย่าง และอบรมพนักงานสัมภาษณ์ 5. ปฏิบัติงานสนาม 2 (ระหว่างวันที่ 28 ตุลาคม - 1 ธันวาคม พ.ศ.2544): เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีสัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถามวิธีสนทนากลุ่ม และวิธีสัมภาษณ์เชิงลึก	ผลที่ได้รับจากกิจกรรมระยะที่ 1 1. รายชื่อเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงาน และการพัฒนาทักษะการทำงานในทัศนะของนักวิชาการและผู้เกี่ยวข้อง 3. ข้อมูลพื้นฐานของจังหวัดน่าน 4. ขอบเขต เนื้อหา และประเภทของข้อมูลที่ต้องการจากงานสนาม 5. รายชื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการทำงานของจังหวัดน่าน 6. กรอบการเลือกตัวอย่าง 7. ร่างแบบสอบถามสำหรับกลุ่มหลัก คือกลุ่มแรงงานที่เป็นลูกจ้างของสถานประกอบการ 8. แนวคำถามในการสนทนากลุ่มกับกลุ่มเสริม คือ กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มแรงงานนอกระบบอื่น กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มผู้ว่างงาน 9. แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มนายจ้างและกลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง 10. แบบสอบถามและแนวคำถามที่สมบูรณ์ 11. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถามของกลุ่มลูกจ้างของสถานประกอบการจำนวน 833 ราย 12. ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มกับกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน (จำนวน 8 ราย) กลุ่มแรงงานนอกระบบอื่น (จำนวน 5 ราย) กลุ่มข้าราชการ (จำนวน 8 ราย) และกลุ่มผู้ว่างงาน (จำนวน 4 ราย) 13. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มนายจ้าง (จำนวน 5 ราย) และกลุ่มผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ (จำนวน 7 ราย)

ตารางที่ จ.2 (ต่อ)

แผนกิจกรรม	กิจกรรมที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
แผนกิจกรรมระยะที่ 2 (6 เดือนที่สอง) ธันวาคม 2544 – พฤษภาคม 2545 1. การให้รหัสข้อมูล 2. การประมวลผลข้อมูล 3. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น 4. การเขียนรายงานเบื้องต้น 5. การเขียนบทความ 6. การนำเสนอผลการวิจัย	กิจกรรมที่ดำเนินการระยะที่ 2 1. อบรมพนักงานให้รหัสและนำเข้าข้อมูล 2. บรรณาธิกรแบบสอบถามและให้รหัสข้อมูล 3. นำข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ 4. ถอดเทปการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึก 5. ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลและประมวลผลข้อมูล 6. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น 7. เขียนร่างรายงานผลการวิจัย 8. เขียนบทความ 9. นำเสนอบทความ	ผลที่ได้รับจากกิจกรรมระยะที่ 2 1. แบบสอบถามที่ลงรหัสและบรรณาธิกรแล้ว 2. ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม 3. ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการถอดเทปการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึก 4. ร่างรายงาน 2 บทแรก 5. บทความ 1 เรื่อง คือ “ทักษะการทำงาน: แนวคิดและความเห็นบางประการจากเจ้าของสถานประกอบการในจังหวัดน่าน” 6. การนำเสนอบทความในที่ประชุมวิชาการประจำปี ชุติโครงการทักษะการทำงาน ซึ่งสนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เมื่อวันที่ 29 เมษายน พ.ศ.2545 ณ ห้องรัตนโกสินทร์ โรงแรมนารายณ์ กรุงเทพมหานคร
แผนกิจกรรมระยะที่ 3 (6 เดือนสุดท้าย) มิถุนายน – พฤศจิกายน 2545 1. การวิเคราะห์ข้อมูล (ต่อ) 2. การสัมภาษณ์กลุ่มวิชาการและผู้วางนโยบาย 3. การเขียนรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ 4. การเขียนบทความ 5. การเผยแพร่ผลการวิจัย	กิจกรรมที่ดำเนินการระยะที่ 3 1. วิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม 2. ปรับปรุงร่างรายงานผลการวิจัย 3. จัดสัมมนากลุ่มวิชาการและผู้วางนโยบาย 4. เขียนบทความ 5. เขียนรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ 6. เผยแพร่ผลการวิจัย	ผลที่ได้รับจากกิจกรรมระยะที่ 3 1. ร่างรายงาน 4 บทสุดท้าย 2. ร่างรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ 3. บทความ 1 เรื่อง คือ “ทักษะการทำงานของแรงงานไทย: มุมมองจากนายจ้าง คนงาน และหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดน่าน” 4. การนำเสนอร่างรายงานฉบับสมบูรณ์ในการสัมมนากลุ่มวิชาการและผู้วางนโยบาย เมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ.2545 ณ ห้องเชียงแสน โรงแรมนารายณ์ กรุงเทพมหานคร 5. การนำเสนอบทความในที่ประชุมวิชาการเสนอผลการวิจัยชุดโครงการทักษะการทำงาน ซึ่งสนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เมื่อวันที่ 23 กันยายน พ.ศ.2545 ณ ห้องบอลรูม โรงแรมนารายณ์ กรุงเทพมหานคร 6. รายงานฉบับสมบูรณ์