



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 โกววรรณะกุล
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 ไม่น่าจะทำให้แรงงานมีทักษะในการทำงานที่เพียงพอเนื่องจากกระเป๋ายทางเศรษฐกิจใหม่ในกระแสโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี 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 รวมทั้งเตรียมอุปทานแรงงานที่มีคุณภาพในเชิงทักษะ การทำงานที่เหมาะสมไว้รองรับตลาดแรงงานในประเทศและเพื่อแข่งขันกับประเทศต่างๆ การเน้น การขยายการศึกษาภาคบังคับเพิ่มขึ้นโดยไม่คำนึงถึงภาพตลาดแรงงานในอนาคต และการเน้นการเรียน การสอนสายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์เพิ่มขึ้นเนื่องจากลงทุนต่ำกว่าการเรียนการสอนสาย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี น่าจะเป็นการสร้างปัญหาการว่างงานตลอดจนการทำงานด้อยระดับในอนาคต เพิ่มขึ้น

ในการกำหนดแผนระยะยาวนั้น รัฐจะต้องกำหนดทางเลือกทางเศรษฐกิจที่ชัดเจน โดยเฉพาะ ทางเลือกทางเศรษฐกิจสำหรับชุมชน สำหรับจังหวัด และสำหรับภูมิภาคต่างๆ โดยจะต้องพิจารณา รูปแบบของระบบเศรษฐกิจที่ผสมผสานระหว่างภาคการผลิตต่างๆ ให้เหมาะสม ดังเช่นนักวิชาการ บางท่านเสนอว่าการผสมผสานระหว่างภาคการผลิต 4 ภาคที่น่าจะเหมาะสมในอนาคต คือ ภาค เกษตรอุตสาหกรรม ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคอุตสาหกรรมบริการ และภาคอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว (อมรวิชช์ นาครทรรพ, 2540: 37-39)

ทางเลือกทางเศรษฐกิจจะเป็นแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนากำลังคน โดยเฉพาะการพัฒนา ทักษะการทำงานที่เหมาะสมกับภาคการผลิตที่เป็นที่ต้องการในอนาคต ซึ่งจะกรุยทางไปสู่แผนการจัดการ ศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน (รวมถึงการเตรียมทั้งผู้เรียนและผู้สอนด้วย) และ เพื่อโยนไปสู่นโยบายและแผนกำลังแรงงานที่กำหนดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์หลัก 4 ประการ (Sawhill, 1989 อ้างถึงใน De Jong, 1997: 344) คือ

- 1) การจัดหางาน
- 2) การสร้างงานที่ดีและมีคุณภาพให้มากขึ้น
- 3) การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส
- 4) การสร้างหลักประกันในด้านการปฏิบัติต่อคนงานอย่างยุติธรรม และในด้านประสิทธิภาพ ทางเศรษฐกิจ

นอกจากนี้ยังจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของทางเลือกในภาคเกษตรอุตสาหกรรมและทางเลือก ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตด้วยว่าในอนาคตประเทศไทยจะเน้นเทคโนโลยีด้านใดจึงจะเหมาะสมกับ โครงสร้างทางเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ คำตอบในเรื่องนี้เป็นสิ่งที่จะต้องศึกษาวิจัยกันต่อไป โดยผลการศึกษาในเรื่องนี้จะเป็นตัวกำหนดอุปสงค์ของแรงงาน ซึ่งจะโยงไปถึงการสร้างอุปทานของ แรงงาน และการจัดการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนตามที่กล่าวแล้วข้างต้น

โดยเหตุที่โครงการวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของชุดโครงการทักษะการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยโครงการ วิจัยหลายโครงการที่ใช้จังหวัดน่านเป็นกรณีศึกษา ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงเลือกจังหวัดน่านเป็นกรณี ศึกษาเช่นกัน ทั้งนี้เพื่อให้ครอบคลุมข้อมูลทุกด้านของจังหวัดน่าน อันจะทำให้ได้ภาพข้อเท็จจริงและ ความต้องการในด้านอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในจังหวัดน่าน 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 ชูโตและคณะ (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

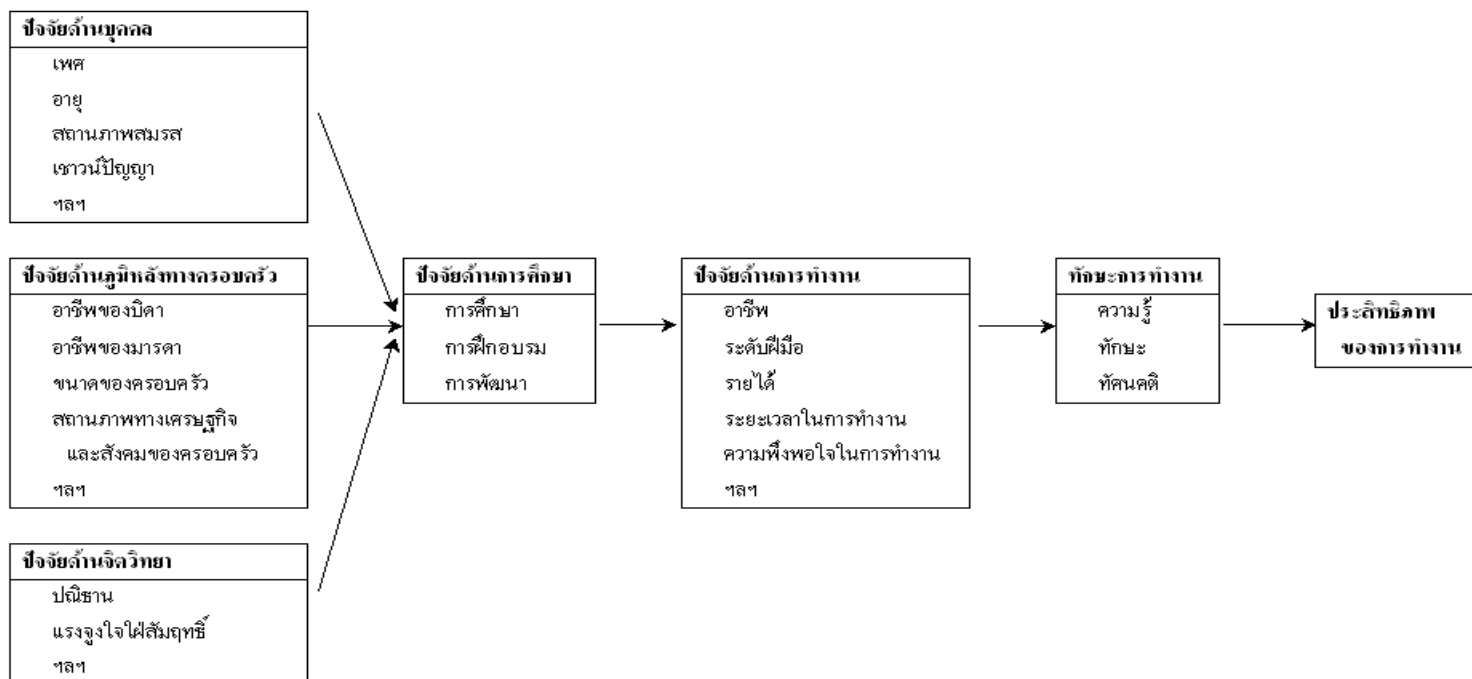
1.3.2 มิติต่างๆ ของทักษะการทำงาน

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)

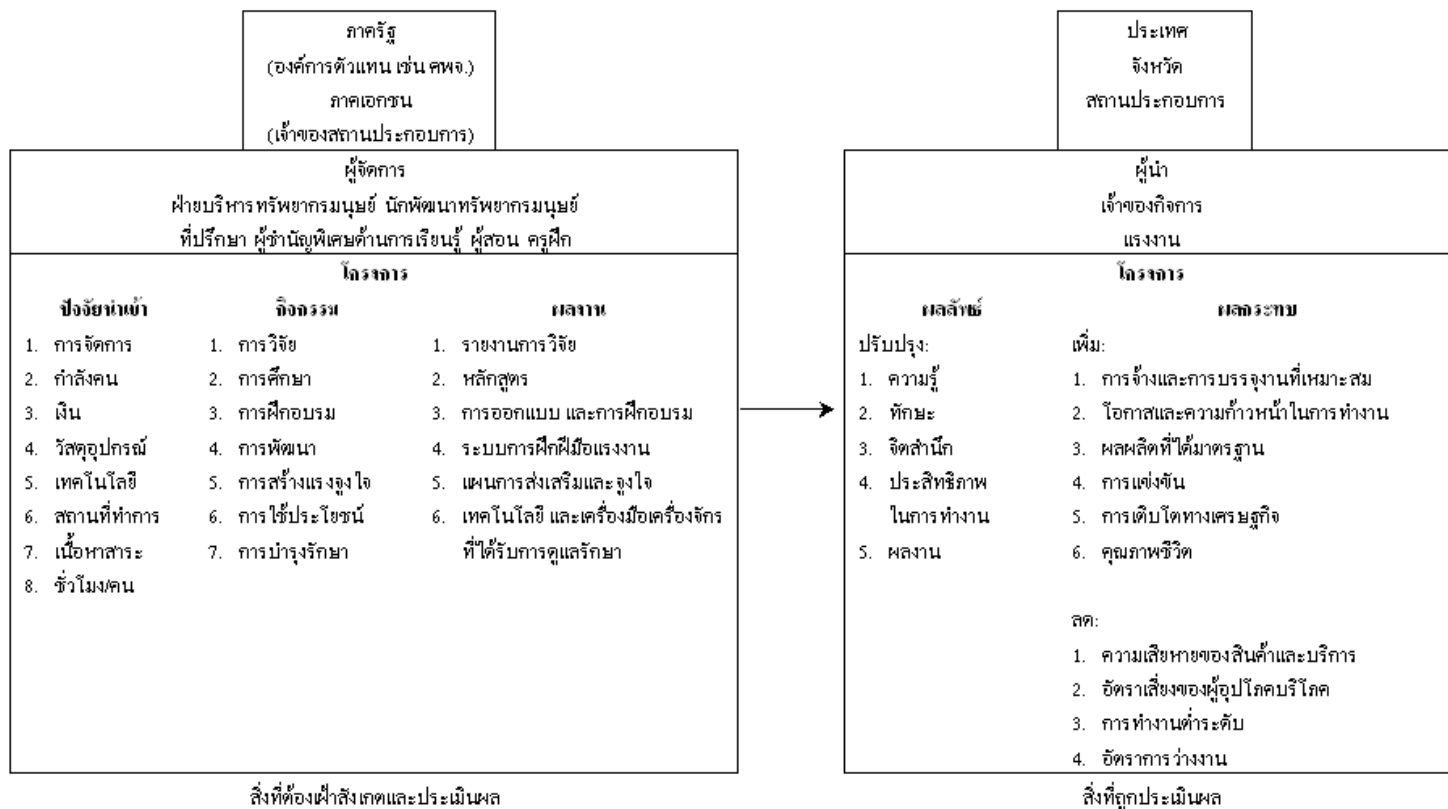
คำอธิบายถึงมิติต่างๆ ของทักษะดังกล่าวนี้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ U.S. Department of Labor (2000 cited in the President's Committee on the Arts and the Humanities, 2000: 10) ที่ระบุว่า คนงานที่มีความสามารถในการประกอบอาชีพที่มีสมรรถนะสูงควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 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
- การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
- 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 วิสัยทัศน์ทางการศึกษาของผู้บริหารในระดับประเทศก็แสดงแนวโน้มของมิติของทักษะการทำงานได้ด้วย 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 ให้ช่วยปลูกฝังให้แก่นักศึกษา 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 การประหยัคทรัพยากร

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

8) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2539: 163-164) ศึกษาเรื่อง “ความต้องการแรงงานและความพร้อมในการมีส่วนร่วมกับภาครัฐในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการทั่วประเทศ” พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่จัดปฐมนิเทศลูกจ้างโดยใช้วิทยากรในหน่วยงานเป็นหลัก เพื่อให้ลูกจ้างรู้จักนโยบาย กฏระเบียบ 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 การรักษาและการพัฒนาทักษะการทำงานขึ้นอยู่กับการทำงาน 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 โดยมีหัวข้อและหลักสูตรที่ผู้เข้ารับการพัฒนากิจการงานจะต้องมีส่วนร่วมในการเรียน 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

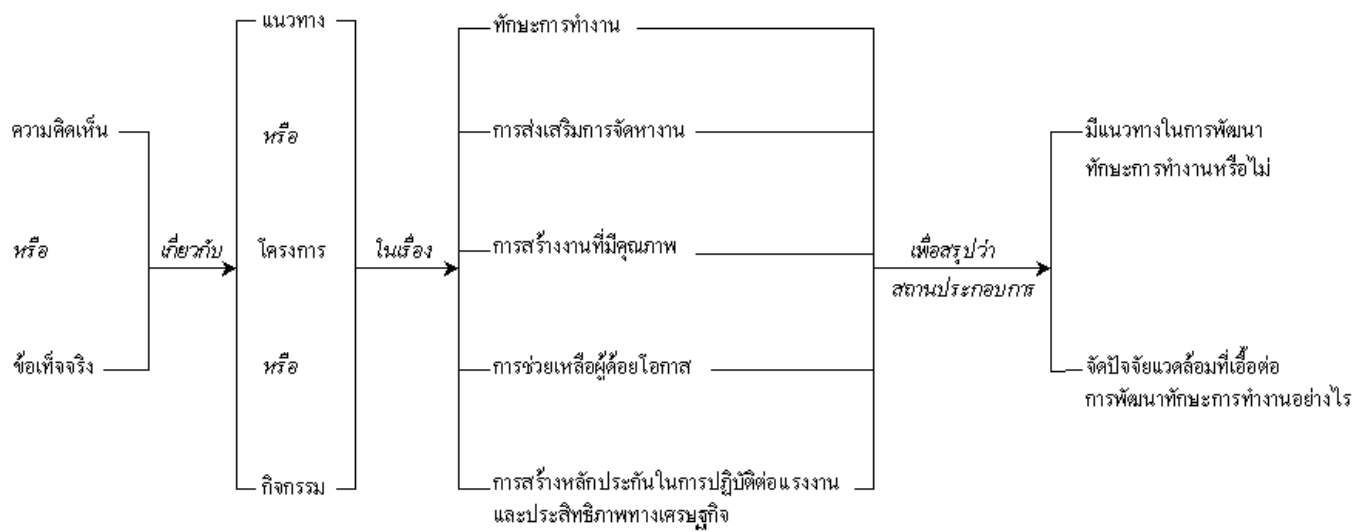
ผลการวิจัยกรณีกลุ่มนายจ้าง

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 ไม่ว่าจะมีการคมนาคม ที่พัก ... แต่แล้วเข้าน่านนี้ ไม่ใช่เรื่องเล่นๆ ทางเข้าจังหวัดโอเค แต่ในตัวจังหวัดไปแต่ละจุดไม่ง่ายที่เที่ยวแต่ละแห่งก็ห่างไกล 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 แตกต่างกันไปตามลักษณะของธุรกิจและความชอบ (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 ... ก็เอามาขัดเกลาหน่อย ถ้าจี้เกียจ ฝึกงานไม่ผ่าน 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 การทำงานของลูกจ้างที่นี่จึงค่อนข้างเต็มที่และเป็นที่พอใจของนายจ้าง

3.3.3 ทักษะการทำงานที่ต้องการจากแรงงานในช่วง 5-10 ปีข้างหน้า

ระเบียบการทำงานในยุคโลกาภิวัตน์เปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นผู้นำ รวมทั้งการทำงานที่ต้องอาศัยความรู้เป็นฐานสำคัญ ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานในจังหวัดน่านอย่างแน่นอน แต่ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของจังหวัดน่าน (ดังปรากฏในหัวข้อ 3.2) ทำให้สรุปได้ว่า กลุ่มนายจ้างมีความเห็นว่าจังหวัดน่านนั้นพัฒนาได้ช้า ประกอบกับช่วงนี้เป็นช่วงที่ประเทศกำลังประสบกับภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ จังหวัดน่านจึงอยู่ใน “ภาวะทรงตัว” สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นว่าทักษะการทำงานที่ต้องการจากแรงงานหรือลูกจ้างในช่วงเวลา 5-10 ปีข้างหน้าไม่น่าจะแตกต่างไปจากที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมากนัก และเน้นทักษะที่เป็นที่กล่าวถึงกันโดยทั่วไป คือ “คนรุ่นใหม่ อย่างน้อยต้องรู้อังกฤษ คอมพิวเตอร์” หรือ “อนาคต ต้องใช้เทคโนโลยีเป็น อย่างน้อยๆ ใช้คอมพิวเตอร์ได้ ... ภาษาอังกฤษคล่อง” แต่ไม่ว่าจะเป็นคนรุ่นใหม่หรือคนรุ่นเก่า สิ่งที่นายจ้างต้องการอย่างยิ่งจากลูกจ้างคือ 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)

ส่วนสถาบันราชภัฏและวิทยาลัยเทคนิคนั้น กลุ่มนายจ้างมีความเห็นว่าไม่น่าจะเตรียมทักษะการทำงานได้แตกต่างกันมากนัก แต่ความแตกต่างน่าจะอยู่ที่ตัวบุคคลและลักษณะเฉพาะของงานมากกว่า ดังที่นายจ้างรายหนึ่งกล่าวว่า “บังเอิญ (ผู้จบจากสถาบัน) ราชภัฏมาอยู่ที่คอมพิวเตอร์ ก็ดูความกระตือรือร้นและความสนใจในทางการทำงานแตกต่าง (ไปจากผู้จบจากวิทยาลัยเทคนิคที่อยู่ด้านช่างยนต์)” นอกจากนี้กลุ่มนายจ้างเห็นว่าสถานศึกษาในระดับสูงน่าจะเตรียมทักษะการทำงานในด้านความรู้และด้านจิตสำนึกได้ดีกว่าสถานศึกษาในระดับกลางและระดับล่าง โดยกล่าวว่า “เรื่องวิชาการ (ผู้ที่จบการศึกษา) ระดับสูงรู้มากกว่า 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 ก็ซึมซับวัฒนธรรมองค์กรเข้าไปด้วย 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) ราชภัฏอุดรดิตถ์มาเปิดถึงปริญญโท”

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 ดังที่มียาจำรายหนึ่งกล่าวว่า “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 ชูการ 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 และเสียเวลางาน ... 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 ... ดันเหตุน่าจะมาจากโรคเอดส์”

... ถ้าเขายังทำงานได้ ไม่ว่า แต่ตอนหลังเขาทำงานไม่ได้
เพราะเหนื่อยง่ายและก็ไอตลอด ก็เลยให้พักก่อน แล้วขอเชย
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 หัวหน้าแผนกที่ทำงานดีมีประสิทธิภาพ 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

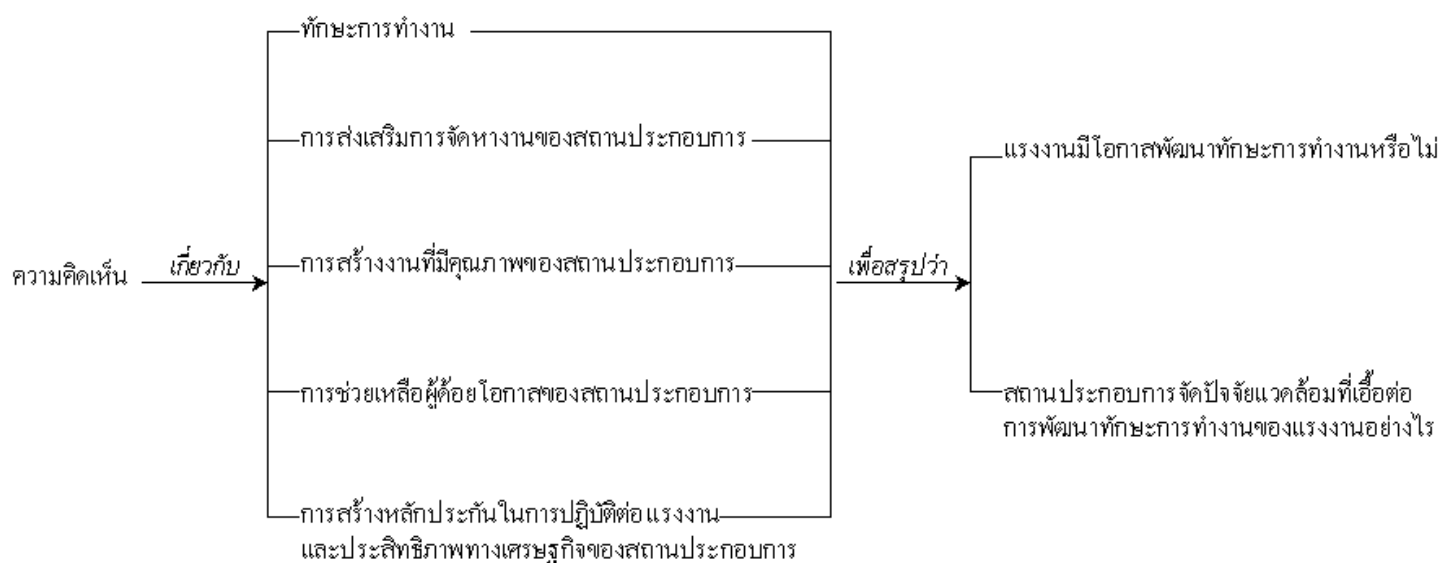
4.1.1 ลักษณะทั่วไป

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 ชั่วโมงมีสัดส่วนต่ำที่สุดคือ 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 ผู้ที่เห็นว่าตนไม่รู้อะไรจะปฏิบัติงานได้อย่างไรกลับมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 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 ผู้ที่เห็นความสำเร็จในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับดวงมากกว่าความสามารถมีส่วนต่ำมาก 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

ลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงมีสัดส่วนของผู้ที่ไม่เคยได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการไม่แตกต่างกัน (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 ผู้ที่มีการศึกษาค่ำกว่าระดับมัธยมศึกษา 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 การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน 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

ในขณะที่ยังดำเนินการวิจัยนี้ 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 กลุ่มอัครเมืองน่าน 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