

แนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานของสถานประกอบการ ในเขตภาคเหนือตอนบนแบบองค์รวม

อ. สุพจน์ กุลปรายก่อง¹อ. สมพงษ์ พงศ์²อ. จันทรจิตร เรียงศรี³อ. วีระพันธ์ อเนียง³อ. ปกรณ์ อุดมธนะสารสกุล⁴อ. นฤดี มั่นวงศ์โรจน์⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในเขตภาคเหนือตอนบน ตลอดจนหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยเปิดโอกาสให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมและเพื่อให้เกิดความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคสถาบันการศึกษา และภาคประชาสังคมในการแก้ปัญหาแรงงานแบบองค์รวม ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัญหาและความต้องการด้านแรงงานของสถานประกอบการในเขตภาคเหนือตอนบน เป็นปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับทุกฝ่าย ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยต้องอาศัยความร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา ซึ่งสามารถสรุป ได้ดังนี้

1. การขาดแคลนแรงงานระดับล่าง ระดับ ปวส. ระดับ ปวช. การขาดแคลนแรงงานเฉพาะทาง และการขาดแคลนแรงงานหัตถอุตสาหกรรม
2. การขาดทักษะฝีมือแรงงานและความรู้พื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ
3. ปัญหาการขาดวินัยอุตสาหกรรมที่จำเป็น เช่น การขาดความรับผิดชอบ การขาดงานในช่วงเทศกาล และฤดูเก็บเกี่ยว และต้องการให้แรงงานมีความรับผิดชอบในงาน ความอดทน การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา เป็นต้น
4. ปัญหาการขาดความร่วมมือด้านการพัฒนาแรงงานอย่างจริงจัง ระหว่างสถานประกอบการ กลุ่มสถานประกอบการ หน่วยงานที่ให้บริการด้านแรงงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

จากผลสรุปปัญหาด้านแรงงานดังกล่าว ทำให้แต่ละอุตสาหกรรมต้องการเสนอแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ให้ความสำคัญในแต่ละประเด็นที่แตกต่างกันไป คือ

- อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ในจังหวัดเชียงราย เน้นให้สถาบันการศึกษาเปิดสอนหลักสูตรวิชาเฉพาะทางโลจิสติกส์มากขึ้น และเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติงาน เพื่อให้นำไปใช้ได้จริง
- อุตสาหกรรมอาหาร ในจังหวัดเชียงใหม่ เน้นให้สถานประกอบการให้ความสำคัญกับแรงงานโดยการสร้างทางการก้าวหน้าในอาชีพ (career path) ที่ชัดเจน สร้างระบบแรงจูงใจด้วยผลตอบแทน และให้การสนับสนุนเรื่องทุนการศึกษา
- อุตสาหกรรมธุรกิจส่งเสริมสุขภาพ ในจังหวัดเชียงใหม่ เน้นให้สถาบันการศึกษาเพิ่มหลักสูตรที่ผ่านการรับรองจากกระทรวงสาธารณสุขในสายงานที่มีความต้องการ และปลูกฝังเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม

¹ อาจารย์พิเศษ หลักสูตรการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการเป็นผู้ประกอบการ) มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น หัวหน้าโครงการวิจัย

² อาจารย์พิเศษ หลักสูตรการบริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการจัดการอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น ผู้ช่วยหัวหน้าโครงการ

³ อาจารย์ประจำภาควิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น ทีมวิจัย

⁴ อาจารย์พิเศษภาควิชาการเป็นผู้ประกอบการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น ทีมวิจัย

- อุตสาหกรรมโรงแรม ภัตตาคาร และร้านอาหาร ในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดลำปาง เน้นให้ภาครัฐดูแลลักษณะการจ้างงานของสถานประกอบการ เน้นให้สถาบันการศึกษาปลูกฝังความรู้ ทักษะ และปลูกฝังจิตสำนึกรักในงานบริการ เน้นให้สถานประกอบการจ่ายค่าจ้างแรงงานตามวุฒิการศึกษา และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่แรงงาน
- อุตสาหกรรมเซรามิก ในจังหวัดลำปาง เน้นให้สถานประกอบการมีการฝึกฝีมือแรงงาน เน้นให้สถาบันการศึกษามีการพัฒนาทักษะพื้นฐานให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ นอกจากนี้ทุกๆ หน่วยงานควรมีส่วนร่วมในการก่อตั้งกลุ่มคลัสเตอร์เซรามิก
- อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดลำพูน เน้นให้สถาบันการศึกษาจัดหลักสูตรการเรียนที่เน้นการเสริมสร้างประสบการณ์ เพื่อนำไปใช้จริง และปลูกฝังคุณธรรมและวินัย
- อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอุปกรณ์ ในจังหวัดลำพูน เน้นให้สถานประกอบการมีการปรับระบบการสรรหาแรงงาน
- อุตสาหกรรมแปรรูป ในจังหวัดน่าน เน้นให้สร้างค่านิยมการทำงานที่ดีแก่แรงงาน เช่น ด้านความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา ความขยัน อดทน

ซึ่งจากผลการศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานของแต่ละอุตสาหกรรมดังกล่าว เพื่อให้เกิดผลเลิศในการดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานแบบองค์รวม ทีมวิจัยเสนอว่า

1. ในการจัดการปัญหาแบบองค์รวม ควรมีการเริ่มต้นด้วยการจัดตั้งคณะทำงานฯ ที่ประกอบด้วยหัวหน้าหน่วยงานจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มาร่วมกำหนดยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ของตนร่วมกัน ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จคือ การเห็นความสำคัญและการให้ความร่วมมืออย่างจริงจังของหัวหน้าหน่วยงาน
2. ในการกำหนดยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาแบบองค์รวมนั้น ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการจัดการ ตั้งแต่การร่วมกำหนดหัวข้อปัญหา การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย การร่วมวางยุทธศาสตร์ การร่วมประเมินผลตลอดจนการเสนอตัวเป็นหน่วยงานหลักในแต่ละยุทธศาสตร์ตามภารกิจหลักของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จคือ การมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอในทุกกระบวนการ และการเสนอตัวเป็นหน่วยงานหลักในยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน
3. ในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาแบบองค์รวมนั้น ต้องอาศัยคณะทำงานฯ ในแต่ละจังหวัดเป็นผู้ขับเคลื่อน โดยเริ่มด้วยการร่วมกำหนดยุทธศาสตร์ในการแก้ปัญหาร่วมกัน แล้วกระจายแต่ละยุทธศาสตร์ออกเป็นกลุ่มย่อยๆ จากนั้นกลุ่มย่อยก็จะดำเนินการร่วมกันในแต่ละยุทธศาสตร์ แล้วนำมาสรุป ประเมินผลร่วมกันในระดับคณะทำงาน
4. ควรมีการประชาสัมพันธ์ผลจากการวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาแรงงานในระดับท้องถิ่น โดยคณะทำงานฯ ในแต่ละจังหวัดควรนำผลการศึกษานี้ไปเป็นวาระในการขับเคลื่อนคณะทำงานให้เกิดการดำเนินการที่ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม และควรประชาสัมพันธ์ผลจากการวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้เกิดการขยายผลการแก้ไขปัญหาแรงงานแบบองค์รวมในภูมิภาคอื่นหรือ กลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ อันจะสร้างความแข็งแกร่งในภาคอุตสาหกรรมและสร้างความเชื่อมั่นต่อนักลงทุนได้
5. ควรมีการประชาสัมพันธ์รูปแบบการจัดการแบบองค์รวมที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้เกิดการประสานและเชื่อมโยงความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอื่นๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดในการใช้ทรัพยากรบุคคล และงบประมาณ เพื่อตอบสนองภารกิจหลักของหน่วยงานและตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศในภาพรวม

คำสำคัญ

ปัญหาแรงงาน การแก้ไขปัญหาแบบองค์รวม

บทนำ

แรงงานถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการสร้างความแข็งแกร่งต่อธุรกิจให้สามารถแข่งขันได้ ในการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการต่างๆ แรงงานจึงเปรียบเสมือนเครื่องจักรในการขับเคลื่อนธุรกิจให้เดินหน้าต่อไป

ในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2547 - 2552) อุตสาหกรรมหลัก⁵ ของประเทศต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นถึง 9.07 แสนคน และจากการคาดการณ์การผลิตกำลังแรงงาน ประเมินการผู้สำเร็จการศึกษาและพร้อมที่จะทำงาน จะเพิ่มขึ้นเป็น 419,384 คนในปีการศึกษา 2552 โดยมีผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นกลุ่มที่มีความพร้อมจะเข้าทำงานสูงที่สุด สำหรับผู้จบการศึกษาระดับ ปวส. และอนุปริญญา เป็นระดับที่มีความพร้อมเข้าทำงานรองลงมาและ ระดับ ปวช. จะมีจำนวนผู้ที่จบการศึกษาและพร้อมจะเข้าทำงานต่ำที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2548, น. 4-7 - 4-17)

ในขณะที่สภาพปัญหาแรงงานที่พบมีทั้งปัญหาเชิงปริมาณและปัญหาเชิงคุณภาพ เช่น การขาดแคลนแรงงานระดับปวช. และปวส. การขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ และขาดการกำหนดมาตรฐานอาชีพและวิชาชีพกับมาตรฐานระดับสากล สถานศึกษาขาดความพร้อมด้านบุคลากรและอุปกรณ์การเรียนการสอน หลักสูตรขาดความสมดุล ฯลฯ

ส่วนความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ นั้น จากผลสำรวจความต้องการของสถานประกอบการ พบว่า คุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการมากที่สุด ได้แก่ ความขยันและความอดทน และความมีระเบียบวินัยในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากความต้องการแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับล่าง (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2549, น. 6-2)

โดยจะเห็นว่าปัญหาแรงงานต่างๆ ที่เกิดขึ้นมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัยด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นจากตัวแรงงานเอง การศึกษาหรือความรู้ที่ไม่สอดคล้องกับงาน สถานประกอบการ หรือรัฐบาล เป็นต้น ในขณะที่สถานประกอบการมีความปรารถนาแรงงานที่มีคุณลักษณะที่ดี ดังนั้นหากต้องการจะแก้ไขปัญหาแรงงานให้ครอบคลุมและได้ผลสูงสุด จึงเป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะต้องทำการแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยใช้แนวคิดการจัดการแบบองค์รวม (Holistic Management) โดยให้กลุ่มผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดเข้ามามีบทบาทในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็น ภาคประชาสังคม ผู้ประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ และ หน่วยงานภาคการศึกษา ซึ่งทุกฝ่ายจะต้องมีจุดมุ่งหมายร่วม สำเนิกร่วม โดยการหลอมรวมความคิด จิตใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ที่แม้จะอยู่ต่างหน่วยงานแต่แบ่งปัน ร่วมมือ ร่วมใจ เพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อก่อให้เกิดการแก้ปัญหาลาแรงงานแบบองค์รวมอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการด้านแรงงานของสถานประกอบการในเขตภาคเหนือตอนบน
2. เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาแรงงานของสถานประกอบการในเขตภาคเหนือตอนบนโดยเปิดโอกาสให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบและแนวทางแก้ไขปัญหาลาแรงงานของสถานประกอบการในเขตภาคเหนือตอนบนแบบองค์รวม

⁵ อุตสาหกรรม 12 สาขาหลัก ได้แก่ อาหารและอาหารสัตว์, สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม, รองเท้าและเครื่องหนัง, ไม้และเครื่องเรือน, ปิโตรเคมี, แม่พิมพ์, ยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง, เซรามิคและแก้ว, เหล็กและเหล็กกล้า, เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์, ยานยนต์และชิ้นส่วน, และ อัญมณีและเครื่องประดับ

นิยามศัพท์

แรงงาน	หมายถึง	แรงงานฝีมือ และแรงงานกึ่งฝีมือ เน้นแรงงานกึ่งฝีมือ
ปัญหาแรงงาน	หมายถึง	ปัญหาขาดแคลนแรงงานในบางสาขา ปัญหาแรงงานมากเกินไปความต้องการในบางสาขา ปัญหาการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ปัญหาทัศนคติของแรงงาน ปัญหาเรื่องพฤติกรรมของแรงงาน ปัญหาเรื่องทักษะของแรงงาน ปัญหาแรงงานมีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ และปัญหาเรื่องความรู้และความสามารถของแรงงาน
แนวทางการแก้ปัญหาแบบองค์รวม		
	หมายถึง	แนวทางการแก้ปัญหาโดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคการศึกษาทั้งรัฐและเอกชน และภาคประชาสังคม ประสานความร่วมมือด้านการพัฒนาแรงงานร่วมกัน
การศึกษาด้านอุปสงค์		
	หมายถึง	การศึกษาปัญหาและความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพของ 5 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ได้แก่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดน่าน จังหวัดลำปาง และจังหวัดลำพูน
การศึกษาด้านอุปทาน		
	หมายถึง	การศึกษาศักยภาพในการแก้ไขปัญหาแรงงานที่เกี่ยวข้อง ของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและส่งเสริม หน่วยงานภาคการศึกษา และภาคประชาสังคม
ภาคประชาสังคม	หมายถึง	กลุ่มบุคคลที่รวมตัวกันช่วยเหลือกลุ่มอุตสาหกรรม/ธุรกิจโดยมิได้หวังผลตอบแทน เช่น สมาคมอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด สมาคม ชมรมต่างๆ
ภาคเหนือตอนบน	หมายถึง	เฉพาะ 5 จังหวัด ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ น่าน ลำปาง และลำพูน

วิธีการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

แบ่งการวิเคราะห์แรงงานออกเป็น 3 ส่วน ด้วยกัน คือ การวิเคราะห์ด้านอุปทาน (Supply Analysis) การวิเคราะห์ด้านอุปสงค์ (Demand Analysis) และ การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) เพื่อจับคู่ระหว่างด้านอุปสงค์และอุปทานเพื่อหาช่องว่างที่เกิดขึ้นและหาวิธีการและความร่วมมือระหว่างด้านอุปทานและด้านอุปสงค์เพื่อทำการปรับปรุง แก้ไข และเปลี่ยนแปลงเพื่อลดช่องว่างที่เกิดขึ้น ซึ่งได้ใช้เกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมหลักออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต กลุ่มอุตสาหกรรมบริการ และกลุ่มโลจิสติกส์ โดยปัญหาแรงงานในประเทศไทยมีทั้งปัญหาเชิงปริมาณและปัญหาเชิงคุณภาพ ดังนั้นในการแก้ไขปัญหาแรงงานในเขตภาคเหนือตอนบนจะต้องทำการแก้ไขควบคู่กันไปทั้ง 2 ด้าน เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานแบบองค์รวม ในการลดปัญหาแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นในด้านของสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ

ขอบเขตด้านประชากร

สำรวจ และรวบรวมปัญหาจากการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับสถานประกอบการ สถาบันการศึกษา หน่วยงานราชการ และภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานใน 5 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ทั้งนี้ได้แบ่งประชากรที่ศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ด้านอุปทาน แบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 หน่วยงานราชการ ได้แก่ ทุกหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและส่งเสริมแรงงานของแต่ละจังหวัด เช่น ศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคเหนือ 1 สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ อุทยานวิทยาศาสตร์ภาคเหนือ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานจัดหางาน สำนักงานกลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงานชาติ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด สำนักงานเกษตรจังหวัด ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด สำนักงานพาณิชย์จังหวัด ของแต่ละจังหวัด

กลุ่มที่ 2 สถาบันการศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและเอกชน วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยสารพัดช่าง โรงเรียนอาชีวศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ของแต่ละจังหวัด

กลุ่มที่ 3 ภาคประชาสังคม ได้แก่ หน่วยงานภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและส่งเสริมแรงงานของแต่ละจังหวัด เช่น สำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ หอการค้าจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด สมาคมและชมรมต่างๆ

ส่วนที่ 2 ด้านอุปสงค์ ประกอบด้วย กลุ่มผู้ประกอบการ หรือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละสถานประกอบการ

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ศึกษา คือ องค์กรใน 5 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ได้แก่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดน่าน จังหวัดลำปาง และจังหวัดลำพูน

กระบวนการวิจัย

มีการวางแผนและเตรียมการในการคัดเลือกอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพของแต่ละจังหวัด เพื่อเป็นตัวแทนของกลุ่มอุตสาหกรรมของจังหวัด นำไปจัดระดมความคิดเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานทั้งนี้ ได้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย

ระยะที่ 1 การวางแผนปฏิบัติการ

1.1 สสำรวจ ปัญหาและอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพของแต่ละจังหวัด

1.2 พิจารณาเลือกอุตสาหกรรมที่จะศึกษาร่วมกับคณะทำงานเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานเพื่อผู้ประกอบการ⁶ ในแต่ละจังหวัดของภาคเหนือตอนบน ในเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ ประกอบด้วยข้อมูล จำนวนแรงงาน จำนวนสถานประกอบการ จำนวนแรงงานเฉลี่ยต่อสถานประกอบการ และข้อมูลยุทธศาสตร์จังหวัด ฯลฯ

1.3 เลือกตัวแทนกลุ่มอุตสาหกรรมของทั้ง 5 จังหวัด

ระยะที่ 2 ดำเนินการวิจัย

2.1 สสำรวจปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาของกลุ่มอุตสาหกรรม

- สสำรวจปัญหาในปัจจุบัน
- ลำดับความสำคัญของปัญหาที่สำรวจพบ
- เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา

⁶ คณะทำงานเพื่อพัฒนาขีดความสามารถแรงงานเพื่อผู้ประกอบการในแต่ละจังหวัดของภาคเหนือตอนบน คือ หน่วยงานราชการ สถาบันการศึกษา และภาคประชาสังคม ที่มีส่วนในการพัฒนาและส่งเสริมด้านแรงงานในแต่ละจังหวัด ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงอุตสาหกรรม

2.2 รวบรวมผลการประเมินเบื้องต้นของทั้ง 5 จังหวัด

- วิเคราะห์ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหา

ระยะที่ 3 ประเมินผลการปฏิบัติการวิจัย และนำเสนอผลการวิจัย

3.1 นำเสนอผลการประเมินรวมทั้ง 5 จังหวัด เพื่อสรุปและอภิปรายผล นำไปสู่การพัฒนาแนวทางแก้ไข

ผลการวิจัย

1. ตัวแทนกลุ่มอุตสาหกรรมที่ศึกษาในแต่ละจังหวัด

การคัดเลือกกลุ่มอุตสาหกรรมในแต่ละจังหวัดของภาคเหนือตอนบนโดยคณะทำงานเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานเพื่อผู้ประกอบการ ทำการพิจารณาจากข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณในแต่ละจังหวัด ซึ่งผลจากการประชุมสามารถสรุปตัวแทนกลุ่มอุตสาหกรรมที่ศึกษาได้ดังนี้

จังหวัด	กลุ่มอุตสาหกรรม
เชียงราย	- อุตสาหกรรมโลจิสติกส์
เชียงใหม่	- อุตสาหกรรมอาหาร - อุตสาหกรรมโรงแรม - อุตสาหกรรมธุรกิจส่งเสริมบริการสุขภาพ
น่าน	- อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป
ลำปาง	- อุตสาหกรรมเซรามิก - อุตสาหกรรมโรงแรม/ภัตตาคาร/ร้านอาหาร
ลำพูน	- อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ - อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอุปกรณ์

2. ปัญหาและความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในแต่ละจังหวัด

ในการศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานของกลุ่มอุตสาหกรรม ในแต่ละจังหวัด ใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ร่วมกับหน่วยงานราชการ สถาบันการศึกษา ภาคประชาสังคมและสถานประกอบการโดยแต่ละหน่วยงานเสนอปัญหาด้านแรงงานของในแต่ละจังหวัด และร่วมกันเรียง 3 ลำดับแรกของปัญหาที่ต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน พร้อมทั้งแนวทางการแก้ไข

2.1 กลุ่มโลจิสติกส์ จังหวัดเชียงราย

การสรุปปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ในจังหวัดเชียงราย พบว่า

- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับแรก คือ ปัญหาขาดแคลนแรงงาน เช่น ขาดแคลนแรงงานในฤดูเก็บเกี่ยว ขาดแคลนแรงงานฝีมือ ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้ด้านโลจิสติกส์ จำนวนแรงงานมีไม่เพียงพอ โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ ภาครัฐควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี หรือแรงงานต่างด้าว เพื่อทดแทนแรงงานจากคนไทย นอกจากนี้สถาบันการศึกษาควรจัดให้มีหลักสูตรการเรียนการสอนด้านโลจิสติกส์ และให้ความรู้ ความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมการทำงานที่เหมาะสมแก่นักศึกษา
- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับสอง คือ ปัญหาความรู้และทักษะของแรงงาน เช่น แรงงานขาดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในงานด้านโลจิสติกส์ โดยมีแนวทางการแก้ไขปัญหาคือ ภาครัฐควรจัดอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะแก่แรงงาน นอกจากนี้สถาบันการศึกษาควรจัดให้มีการเรียนการสอนวิชาเฉพาะด้านโลจิสติกส์ และควรจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการมากขึ้น

- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับสาม คือ ปัญหาพฤติกรรมของแรงงาน เช่น เลือกลงงาน ขาดความอดทน ขาดความเอาใจใส่ในงาน โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ สถาบันการศึกษาควรปลูกฝังค่านิยมในการทำงานที่ถูกต้องและเหมาะสมให้แก่ นักเรียน นักศึกษา

2.2 กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร จังหวัดเชียงใหม่

การสรุปปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานของอุตสาหกรรมอาหาร ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า

- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับแรก คือ ปัญหาการเข้า - ออกงานสูง โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ สถานประกอบการควรสร้างเส้นทางการก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนให้แก่พนักงาน และสร้างระบบแรงจูงใจด้วยผลตอบแทน นอกจากนี้ทั้งภาครัฐหรือสถานประกอบการหรือภาครัฐควรสนับสนุนด้านทุนการศึกษาแก่พนักงานที่ทำงานดี มีความรับผิดชอบ
- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับสอง คือ ปัญหาขาดแคลนแรงงาน เช่น ขาดแคลนแรงงานในช่วงฤดูเก็บเกี่ยว ขาดแคลนแรงงานที่ไม่ใช่ฝีมือ ขาดแคลนแรงงานเฉพาะด้าน โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ สถานประกอบการควรมหาแรงงานกลุ่มมาทดแทน ใช้ค่าจ้างและสวัสดิการจูงใจ นอกจากนี้ภาครัฐและสถาบันการศึกษาควรร่วมกันฝึกอบรมเฉพาะทาง
- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับสาม คือ ปัญหาทักษะแรงงาน โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ สถาบันการศึกษาควรเน้นการฝึกปฏิบัติงานจริงของนักศึกษาเพื่อสามารถนำมาใช้ในการทำงานจริง

2.3 กลุ่มธุรกิจส่งเสริมบริการสุขภาพ จังหวัดเชียงใหม่

การสรุปปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานของธุรกิจส่งเสริมบริการสุขภาพ ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า

- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับแรก คือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานและทักษะ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มแพทย์และทันตแพทย์ โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ ควรมีการเพิ่มหลักสูตรโครงการผลิตผู้ช่วยพยาบาล ผู้ช่วยทันตแพทย์ ผู้ช่วยเภสัชกร ผู้ช่วยเทคนิคการแพทย์ โดยได้รับการรับรอง จากกระทรวงสาธารณสุข หรือจัดอบรมระยะสั้นอย่างต่อเนื่อง 2) กลุ่มสปาและนวด โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมของสถาบันการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งที่ถูกต้องและสามารถนำมาใช้ได้จริง นอกจากนั้นควรผลักดันให้สถาบันที่ผลิตบุคลากร ได้รับการรับรองหลักสูตร ทุกหลักสูตร และประสานหน่วยงานที่ดูแลให้ถูกต้องตามกฎหมาย และมีการคุ้มครองแรงงานและการบริการให้รวดเร็วและ ถูกต้อง และ 3) กลุ่มสมุนไพรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ สถานประกอบการหรือหน่วยงานภาครัฐควรจัดให้มีการเรียนรู้ และฝึกอบรมก่อนการเข้าทำงาน และควรมีบุคลากรที่มีความรู้และความชำนาญ ถ่ายทอดเทคนิค การใช้เครื่องมือต่างๆ ให้แก่พนักงานที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้อง
- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับสอง คือ ปัญหาจิตบริการ โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ สถาบันการศึกษาควรปลูกฝังเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ ฝึกให้มีใจรักในงานบริการ
- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับสาม คือ ปัญหาภาษาและคอมพิวเตอร์ โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ สถานประกอบการควรจัดฝึกอบรม/ให้ความรู้ ควรให้ผลตอบแทนเพื่อจูงใจพนักงานที่มีทักษะพิเศษ และควรส่งเสริมให้เกิดบรรยายภาคการใช้ภาษาทุกวันและให้ใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานให้มากที่สุด

2.4 กลุ่มโรงแรม จังหวัดเชียงใหม่

การสรุปปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานของกลุ่มโรงแรม ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า

- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับแรก คือ ปัญหาค่าตอบแทน โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ ภาครัฐควรปรับเพิ่มอัตราค่าแรงขั้นต่ำ สถานประกอบการควรจ่ายค่าแรงงานตามวุฒิและสนับสนุนสวัสดิการต่าง ๆ นอกจากนี้สถาบันการศึกษาควรให้ความรู้และปลูกจิตสำนึกให้รักในงานบริการ
- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับสอง คือ ปัญหาทักษะในการทำงาน โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ ภาครัฐหรือสถานประกอบการควรมีการฝึกอบรมเรื่องการบริการ และภาษา
- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับสาม คือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ ภาครัฐหรือสถาบันการศึกษาควรเปิดหลักสูตรวิชาชีพด้านการโรงแรมและบริการโดยตรง และควรปลูกฝังหรือแนะแนวนักเรียน/นักศึกษาในการเลือกสายอาชีพนี้ให้มีใจรักบริการ นอกจากนี้สถานประกอบการควรปลูกฝังพนักงานก่อนที่จะเข้าทำงานให้มีใจรักงานบริการ

2.5 กลุ่มโรงแรม ภัตตาคาร และร้านอาหาร จังหวัดลำปาง

การสรุปปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานของอุตสาหกรรมโรงแรม ภัตตาคาร และร้านอาหาร ในจังหวัดลำปาง พบว่า

- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับแรก คือ ปัญหาทักษะในการทำงาน โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ สถาบันการศึกษาควรปรับปรุงหลักสูตรการเรียน - สอน ให้เน้นภาคปฏิบัติหรือฝึกงานโดยร่วมมือกับสถานประกอบการโรงแรม ภัตตาคาร และร้านอาหาร และเน้นด้านภาษา ด้านการสื่อสารให้สามารถใช้ได้จริงโดยเฉพาะในการบริการ ทั้งการพูด การอ่านและการเขียน
- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับสอง คือ ปัญหาขาดแคลนแรงงาน โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ ภาครัฐควรสนับสนุนหรือจัดฝึกอบรมงานด้านบริการ และสถานประกอบการควรจ่ายค่าตอบแทนให้แก่แรงงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้สถาบันการศึกษาควรเพิ่มหลักสูตรการศึกษาทางด้านการบริการ
- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับสาม คือ ปัญหาค่าตอบแทน โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ ภาครัฐควรมีการตรวจสอบค่าจ้างไม่ให้ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ และสถานประกอบการควรจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา

2.6 กลุ่มเซรามิก จังหวัดลำปาง

การสรุปปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานของอุตสาหกรรมเซรามิก ในจังหวัดลำปาง พบว่า

- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับแรก คือ ปัญหาทักษะแรงงาน โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ สถาบันการศึกษาควรพัฒนาทักษะพื้นฐานในด้านต่างๆ ของนักศึกษาให้ตรงตามความต้องการของโรงงาน เน้นการฝึกปฏิบัติงานจริง และสถานประกอบการควรพัฒนาระบบการฝึกปฏิบัติภายใต้สถานการณ์จริง (On the job Training)
- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับสอง คือ ปัญหาทัศนคติของแรงงาน โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ สถาบันการศึกษาควรเพิ่มสัดส่วนหลักสูตรการฝึกปฏิบัติจริงในโรงงาน ควรปรับระบบการสอนให้เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ ควรร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่นพัฒนาอุตสาหกรรมเซรามิก และควรมีการพยากรณ์ความต้องการแรงงานและแนวโน้มเทคโนโลยี เพื่อไม่ให้เกิดความต้องการของสถานประกอบการ

- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับสาม คือ ปัญหาความรู้ของแรงงาน โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ ภาครัฐควรให้การสนับสนุนทุกด้านแก่อุตสาหกรรมเซรามิก เพิ่มแหล่งให้ความรู้ด้านเซรามิกในจังหวัด และสถาบันการศึกษาควรเพิ่มแนวคิดทางด้านการวิจัยพัฒนาวัสดุศาสตร์ให้สามารถตอบสนองกลุ่มเป้าหมายได้

2.7 กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดลำพูน

การสรุปปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดลำพูนพบว่า

- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับแรก คือ ปัญหาแรงงานด้านวินัยอุตสาหกรรม โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ สถาบันการศึกษาควรมีระบบให้ศิษย์เก่ามาสอนรุ่นน้อง มีการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าทำงาน และมีการปลูกฝังเรื่องวินัยในที่ทำงานให้นักเรียน/นักศึกษา นอกจากนี้สถานประกอบการควรมีการจ่ายเงินพิเศษ สำหรับแรงงานที่มีทักษะพิเศษ
- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับสอง คือ ปัญหาขาดแคลนแรงงาน โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ รับแรงงานที่เป็นแรงงานชั่วคราว
- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับสาม คือ ปัญหาการขาดทักษะในการทำงาน โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ สถาบันการศึกษาควรมีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับการทำงานจริง

2.8 กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอุปกรณ์ จังหวัดลำพูน

การสรุปปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอุปกรณ์ ในจังหวัดลำพูนพบว่า

- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับแรก คือ ปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อย โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ สถาบันการศึกษาควรปลูกฝังระเบียบวินัยรวมถึงการเตรียมตัวก่อนการทำงาน และสถานประกอบการควรทำความเข้าใจกับพนักงานใหม่เกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน (Job Description)
- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับสอง คือ ปัญหาพฤติกรรมของแรงงาน โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ สถาบันการศึกษาควรปลูกฝังค่านิยมการทำงานที่ถูกต้อง มีการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าทำงาน และสถานประกอบการควรมีการสร้างระบบการจูงใจให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม
- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับสาม คือ ปัญหาขาดทักษะในการทำงาน โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการร่วมมือกันในการฝึกงาน ปฏิบัติงานจริง และเน้นการสอนทักษะด้านภาษา นอกจากนี้สถานประกอบการควรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน

2.9 กลุ่มเกษตรแปรรูป จังหวัดน่าน

การสรุปปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานของอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป ในจังหวัดน่านพบว่า

- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับแรก คือ ปัญหาขาดแคลนแรงงาน โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ ภาครัฐควรเพิ่มอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม จะจูงใจให้คนมาทำงาน สนับสนุนแรงงานในช่วงหมดฤดูกาล ให้การส่งเสริมด้านการศึกษาในการปลูกจิตสำนึก รักบ้านเกิด ควรมีธุรกิจที่ส่งเสริมให้ประชาชนได้ทำงานในสถานที่เกิดของตน สนับสนุนงบประมาณสำหรับผู้ประกอบการ และลดภาษีให้ผู้ประกอบการ

- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับสอง คือ ปัญหาพฤติกรรมของแรงงาน โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ สถาบันการศึกษาควรปลูกฝังค่านิยมใหม่ ในด้านของความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา และความขยันอดทนแก่นักศึกษา และสถานประกอบการควรสร้างแรงจูงใจในด้านการเงินและตำแหน่ง การจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ภาครัฐควรจัดอบรมแรงงานในพื้นที่เรื่องของค่านิยมที่ถูกต้องในการทำงาน
- ปัญหาแรงงานที่มีความสำคัญอันดับสาม คือ ปัญหาการขาดทักษะเฉพาะ โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ ภาครัฐควรจัดอบรมโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเรื่อนั้นๆ เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้แก่สถานประกอบการ และสถานประกอบการควรจัดให้หัวหน้างานตรวจสอบและให้คำแนะนำแก่แรงงาน รวมทั้งจัดระบบค่าตอบแทนหรือรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ กับพนักงาน

3. สรุปภาพรวมของปัญหา ความต้องการและแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในภาคเหนือตอนบนแบบองค์รวม

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาด้านแรงงานของแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมในภาคเหนือตอนบนมีปัญหาที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสามารถได้แบ่งได้ 5 กลุ่มปัญหาหลักๆ ทั้งนี้ที่มวิจัยได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกับโครงการที่หน่วยงานราชการ สถาบันการศึกษา และภาคประชาคมสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาดังนี้

- ปัญหาด้านพฤติกรรม มีแนวทางการแก้ไขปัญหาคือ สถานศึกษาควรปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้องในการทำงาน ให้แก่ผู้เรียน สถานประกอบการควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ภาครัฐควรพัฒนาอบรมแรงงาน ในด้านความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา โดยโครงการที่สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาล้วนได้แก่ โครงการเตรียมความพร้อมนักเรียน นักศึกษาก่อนเข้าทำงานจริงในสถานประกอบ โดยการปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับค่านิยมและทัศนคติที่ถูกต้องในการทำงาน โครงการสถานประกอบการเชิงรุก ในการสื่อสารความต้องการการพัฒนาแรงงานให้แก่สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โครงการวิจัยเพื่อสำรวจความต้องการและสร้างโครงสร้างระบบเงินเดือนสวัสดิการและผลตอบแทน ให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงาน โครงการปลูกฝังทัศนคติในสถานประกอบการ เป็นต้น

- ปัญหาแรงงานด้านทักษะ มีแนวทางการแก้ไขปัญหาคือ ควรมีการฝึกงานให้กับแรงงานในทุกระดับ สถานประกอบการควรพัฒนาระบบการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the job training) ควรเพิ่มแหล่งพัฒนาฝีมือแรงงานเฉพาะทาง สถานศึกษาควรสอนภาคปฏิบัติควบคู่ไปกับภาคทฤษฎี เพื่อให้แรงงานสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง โดยโครงการที่สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาล้วนได้แก่ โครงการฝึกอบรมทักษะต่างๆ ในสถานประกอบการ เช่น ด้านภาษา การเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม เป็นต้น โครงการศึกษาดูงานและ/หรือฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาในสถานประกอบการหรือหน่วยงานภาครัฐ โครงการพัฒนาหลักสูตรให้มีภาคปฏิบัติควบคู่ไปกับภาคทฤษฎีเพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำทฤษฎีไปปรับใช้กับสถานการณ์จริง เป็นต้น

- ปัญหาด้านทัศนคติ มีแนวทางการแก้ไขปัญหาคือ สถาบันการศึกษาควรปรับหลักสูตรการสอนให้เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ไม่ปิดกั้นความคิด และควรมีกิจกรรมส่งเสริมระเบียบวินัย สถานประกอบการควรเปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้าไปศึกษาดูงานเพื่อให้เข้าใจสภาพจริงในการปฏิบัติงาน โดยโครงการที่สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาล้วนได้แก่ โครงการภาคีความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา และสถานประกอบการในการจัดส่งนักศึกษาดูงาน ฝึกงานกับสถานประกอบการ โครงการปลูกฝังทัศนคติในสถานประกอบการ โครงการปรับค่านิยมในการเรียนต่อ เป็นต้น

- ปัญหาด้านค่านิยมและวัฒนธรรม มีแนวทางการแก้ไขปัญหาคือ สถาบันการศึกษาควรให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมทางสังคมที่เหมาะสมแก่นักเรียน นักศึกษา การปลูกจิตสำนึกรักบ้านเกิด โดยหน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการควรมีการวางแผนกำลังคนสำรองไว้ล่วงหน้าก่อนฤดูกาลเก็บเกี่ยว และหน่วยงานภาครัฐควรสนับสนุนเทคโนโลยีและอุปกรณ์ด้านการเก็บเกี่ยวเพื่อให้แรงงานสามารถเก็บเกี่ยวได้สะดวก รวดเร็วขึ้น

โดยโครงการที่สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาแรงงานได้แก่ โครงการปลูกฝังทัศนคติในสถานประกอบการ โครงการเตรียมความพร้อมนักเรียน นักศึกษาก่อนเข้าทำงานจริงในสถานประกอบ โดยการปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับค่านิยมและทัศนคติที่ถูกต้องในการทำงาน เป็นต้น

- ปัญหาสถาบันการศึกษา มีแนวทางการแก้ปัญหา คือ สถาบันการศึกษาควรปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในเขตพื้นที่ของตน โดยเพิ่มหลักสูตรวิชาเฉพาะทางมากขึ้นเพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริง โดยโครงการที่สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาแรงงานได้แก่ โครงการทวิภาคีความร่วมมือเพื่อร่วมกันพัฒนาหลักสูตรทั้งระยะสั้นและระยะยาวเฉพาะทาง ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในพื้นที่และสถานการณ์จริงในปัจจุบัน โครงการสร้างพันธมิตรความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันการศึกษาในระดับภูมิภาค โครงการเพิ่มศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของสถาบันการศึกษาทั้งในด้านบุคลากรและอุปกรณ์การเรียนการสอน เป็นต้น

อภิปรายผล

จากลักษณะปัญหาด้านแรงงานของแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมมีความคล้ายคลึงกัน การแก้ไขปัญหา ด้านแรงงานในภาคเหนือตอนบน จึงเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาแบบองค์รวม 5 แนวทาง ดังนี้

1. จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัญหาแรงงานในเขตภาคเหนือตอนบนที่พบมากที่สุด ได้แก่ **ปัญหาด้านพฤติกรรม** คือ แรงงานรักสบายและขาดความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน ที่ระบุว่า คุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการคือ ความขยันและอดทน (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2549) **ปัญหาด้านทักษะ** คือแรงงานที่ถูกผลิตจากภาคการศึกษา มีความรู้และทักษะไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และงานวิจัยของคณะกรรมการทรัพยากรมนุษย์อุตสาหกรรมปิโตรเลียม รัฐนิวฟาร์แลนด์และเลบราเดอร์ **ปัญหาด้านทัศนคติ** คือ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง นิยมศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ทำให้ปริมาณกำลังแรงงานในระดับดังกล่าว มีจำนวนลดน้อยลง และมีแนวโน้มที่จะขาดแคลนในอนาคตอันใกล้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมหลัก โดยผลจากการวิจัยพบว่ามีสาเหตุมาจากค่านิยมของผู้ปกครอง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2548) **ปัญหาด้านสภาพภูมิภาค** คือ การขาดงานในช่วงเทศกาลและฤดูกาลเก็บเกี่ยว ซึ่งเป็นปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม ทั้งนี้พบว่าปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากตัวแรงงานเอง ผู้ปกครอง สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากความไม่สอดคล้องกันของอุปสงค์และอุปทานซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานการจ้างงานสัมพันธ์ประจำรัฐ กระทรวงการจ้างงานสัมพันธ์ ประเทศสหรัฐอเมริกา

1. การวิจัยครั้งนี้ ได้นำหลักการแก้ไขแบบองค์รวมโดยให้กลุ่มผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดเข้ามามีบทบาทในการแก้ไขปัญหา ตามข้อเสนอของแนวคิดการจัดการแบบองค์รวม ของ Allan Savory โดยแบ่งเป็นกลุ่มภาครัฐ สถานประกอบการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามแนวคิดของสถาบันวิจัยแรงงานของมหาวิทยาลัยแห่งชาติเซี่ยงซี ประเทศจีน และได้มีการจับคู่ด้านอุปสงค์และด้านอุปทานให้เกิดความสมดุลย์ โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นคณะทำงานในพื้นที่เพื่อผลักดันให้เกิดผลที่ถูกต้อง ตามแนวคิดของ Pradeep (Kotamraju, Pradeep, 2007) โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพัฒนาขีดความสามารถแรงงานเพื่อผู้ประกอบการในแต่ละจังหวัด เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาลabor ในเขตภาคเหนือตอนบนแบบองค์รวม ซึ่งมีศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคเหนือ 1 เป็นหน่วยงานแกนนำ มีทีมวิจัยเป็นที่ปรึกษา และมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นกลไกในการขับเคลื่อน โดยเปิดโอกาสให้มีการรับรู้ถึงความต้องการของด้านอุปสงค์และความสามารถของด้านอุปทานเพื่อรับรู้และแก้ไขปัญหาร่วมกัน

จากการประสานความร่วมมือกันในการวิจัยครั้งนี้ พบว่าโครงการต่างๆ ได้รับความสนใจและเสนอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Allan Savory ที่เสนอว่าการแก้ไขปัญหาระบบงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดจะต้องทำการแก้ไขแบบองค์รวม โดยให้กลุ่มผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดเข้ามามีบทบาทในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การที่ภาคส่วนต่างๆ ในจังหวัดมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน และเกิดความสำนึกร่วมในเชิงพื้นที่แล้ว จะเกิดการหลอมรวม ความคิด จิตใจ และการร่วมมือร่วมใจจากทุกส่วนเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาระบบงานที่ตรงจุดและเกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการบริหารยุทธศาสตร์จังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการที่ชี้ให้เห็นว่ากลไกการแก้ไขปัญหาระบบงานที่ดีนั้นควรมีหน่วยงานแกนนำจากองค์กรส่วนกลางที่รู้ เข้าใจปัญหา และเสียสละเป็นเจ้าภาพ โดยมีการวิจัยระบบงานบนบริบทของพื้นที่หรือภูมิภาคเป็นฐานของการขับเคลื่อนการทำงาน และมีกรรมกรที่มาจากหน่วยงานที่มีบทบาทและเกี่ยวข้องโดยตรงกับการแก้ปัญหาระบบงานร่วมกันแก้ไข ร่วมคิด ร่วมแบ่งปันประสบการณ์ งบประมาณ และทรัพยากรร่วมกันตามความเชี่ยวชาญและศักยภาพของหน่วยงานนั้นๆ โดยทุกภาคส่วนควรมีส่วนร่วมทั้งกระบวนการในการแก้ปัญหาดังแต่การสร้างตระหนักร่วมกัน การเลือกปัญหาร่วมกัน การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยปัญหา และหาแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน จนกระทั่งการเข้าร่วมโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาระบบงานร่วมกัน (ชาติชาย ณ เชียงใหม่, ม.ป.ป.)

เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (2548). **รายงานผลการศึกษาวิจัย เรื่อง สาเหตุของการว่างงานในเชิงโครงสร้างของผู้มีการศึกษาระดับอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน.
- คณะกรรมการทรัพยากรมนุษย์อุตสาหกรรมปิโตรเลียม รัฐนิวฟาวน์แลนด์ & เลบราดอร์(Newfoundland & Labrador) ประเทศแคนาดา. (2544). **วิจัยเรื่อง "Analysis of Gaps and Issues Related to Labor Supply and Demand in Offshore Exploration and Production in Newfoundland"**. แคนาดา : คณะกรรมการทรัพยากรมนุษย์อุตสาหกรรมปิโตรเลียม รัฐนิวฟาวน์แลนด์ & เลบราดอร์.
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2550). **เศรษฐศาสตร์แรงงาน (Labor Economics) : สื่อการเรียนอิเล็กทรอนิกส์**. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2550, จาก <http://vdo.kku.ac.th/mediacenter/mediacenter-uploads/libs/html/1273/p1.html>.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI). (2549). **โครงการวิจัย เรื่อง แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ**. กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงาน.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI). (2549). **รายงานการสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน**. กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน.
- ชาติชาย ณ เชียงใหม่. (ม.ป.ป.). **รัฐยุทธศาสตร์กับการบริหารจัดการยุทธศาสตร์จังหวัด**. [เอกสารอัดสำเนา]. ม.ป.ท. : ชาติชาย ณ เชียงใหม่.
- สถาบันวิจัยแรงงาน มหาวิทยาลัยแห่งชาติเซี่ยงซี ประเทศจีน (Institute for Labor, National Chengchi University). (2550). **บทความ เรื่อง ปัญหาแรงงาน**. ม.ป.ท. : สถาบันวิจัยแรงงาน มหาวิทยาลัยแห่งชาติเซี่ยงซี ประเทศจีน.
- สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2548). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาอุตสาหกรรมหลัก**. กรุงเทพฯ : สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- กระทรวงการจ้างงานสัมพันธ์ สำนักงานการจ้างงานสัมพันธ์ประจำรัฐ (State Employment Relations, Department of Employee Relations). (2545). **แผนการจัดกำลังคนของรัฐวิสคอนซิน ประเทศสหรัฐอเมริกา ประจำปี 2545**. วิสคอนซิน : กระทรวงการจ้างงานสัมพันธ์ สำนักงานการจ้างงานสัมพันธ์ประจำรัฐ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). **ภาวะเศรษฐกิจไทยไตรมาสแรก และแนวโน้มปี**

2550. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2549). **สถานการณ์แรงงานปี 2549 (มกราคม - ธันวาคม 2549).** กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงาน.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2550). **สถานการณ์แรงงานไตรมาส 1 ปี 2550 (มกราคม - มีนาคม 2550).** กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงาน.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2550). **สถานการณ์แรงงานไตรมาส 2 ปี 2550 (เมษายน - มิถุนายน 2550).** กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงาน.

BNET Research Center. (ม.ป.ป.). **งานวิจัยเรื่องการเรียนรู้โดยใช้แรงงานเป็นศูนย์กลาง - บทบาทแรงงาน.**

สืบค้นเมื่อ วันที่ 30 มิถุนายน 2550, จาก <http://findarticles.com/p/search?tb=art&qta=1&qt=janet+G++%2+Clabour+&qf=all&tb=art&x=29&y=4&sn=40>.

Kotamraju, Pradeep. (2007). **How can you tell if a career and Technical Education Program of Study is Marketable: Case Study.** Minnesota : Minnesota State Colleges & University.

Savory, Allan and Jody, Butterfield. (1998). **Holistic Management: A New Framework for Decision Making.** (2nd ed.). Washington D.C.: Island Press.