

คุณลักษณะของกำลังแรงงานที่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักต้องการในจังหวัดร้อยเอ็ด ช่วงสถานการณ์โควิด-19

Labor Force Characteristics that Entrepreneurs in the 5 Main
Industries Need in Roi Et Province During the Covid-19 Situation

นงเยาว์ จะมะลี¹, วัลลภ ปิริยววรรณ²

Nongyao Jamalee, and Wanllop Piriyawattana

Received: August 18, 2022 Revised: August 28, 2022

Accepted: December 3, 2022

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของกำลังแรงงานที่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักที่ต้องการในจังหวัดร้อยเอ็ด ช่วงสถานการณ์โควิด-19 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของกำลังแรงงานในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักที่ต้องการของผู้ประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักของสถานประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักในจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วยกรรมการบริษัท หัวหน้างาน จำนวน 9 ท่าน และกลุ่มที่สองคือพนักงานจำนวน 8 ท่าน รวมทั้งสิ้น 17 ท่าน ใช้แบบสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้าง

¹รัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Political Science Program (Politics and Government) College of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University. E-mail: s59463825037@ssru.ac.th

² วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University. E-mail: wallop.pi@ssru.ac.th

ข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะแรงงานที่เป็นที่ต้องการขององค์กร สามารถสรุปได้ว่า 1) มีความรับผิดชอบสูง มีทักษะในการทำงาน แต่ถ้าองค์กรส่วนใหญ่ต้องการพนักงานที่มีความรับผิดชอบสูง มีความพยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ รวมทั้งสามารถเข้ามาช่วยให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดีเนื่องจากปัจจุบันสถานการณ์ต่าง ๆ ภายนอกบริษัท รวมทั้งเทคโนโลยีและความเจริญต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย ทำให้องค์กรต้องการพนักงานที่ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี 3) มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ องค์กรปัจจุบันต้องอยู่ภายใต้การแข่งขันที่สูงมาก ต่างฝ่ายต่างก็พยายามชิงความได้เปรียบในธุรกิจ โดยการคิดอะไรใหม่ ๆ ออกมาสู่ตลาดอยู่เสมอ 4) สื่อความได้ดีเทคโนโลยีทำให้คนเราสามารถติดต่อถึงกันได้อย่างไร้พรมแดน แต่ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องสื่อความกับคนอื่นรู้เรื่อง จะต้องมีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับคนรอบข้าง 5) มีใจรักที่จะทำงานและต้องการประสบความสำเร็จ องค์กรส่วนใหญ่ ต้องการพนักงานที่มีความรักที่จะทำงาน รักที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

คำสำคัญ (Keywords): คุณลักษณะ, กำลังแรงงาน, อุตสาหกรรม 5 ประเภหลัก

Abstract

The objectives of the research on the characteristics of the labor force that entrepreneurs in the 5 main industries need in Roe Et province during the Covid-19 situation are: 1) to study the characteristics of labor force in the 5 main industries that are required by entrepreneurs in Roe Et Province, and 2) to study the desirable labor needed in the 5 main industries in Roe Et province. The 17 key-informants from 5 main industries in Roe ET province in which 9 people are the company's managers, directors, and supervisors, and another 8 employees. The interview form was used to collect the data. The data are analyzed through inductive analytical method. The findings revealed that the labor characteristics required by the organizations can be concluded as follows: 1) high responsibility and work skills become the most requirements of organizations, 2) adaptable

skills towards various situations, 3) creativity skills due to the current situation that is subjected to a very high competition, 4) good communication skills that refer to a creation of human relations, and 5) passion and desire to be successful in work, most organizations want employees who love their work and become successful in their work.

Keywords: Characteristics, labor force, 5 main types of industries

บทนำ (Introduction)

วิกฤตโควิด-19 ทำให้ทุกอย่างในชีวิตของผู้คนเปลี่ยนแปลงไปอย่างคาดไม่ถึง มียอดผู้ป่วยติดเชื้อเพิ่มขึ้น มีความวิตกกังวลในอนาคตที่ไม่แน่นอน และมาตรการล็อกดาวน์ส่งผลกระทบโดยตรงต่อภาคธุรกิจและเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ซึ่งสถานการณ์ปัจจุบันยังมีแนวโน้มการติดเชื้อเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้แต่ละประเทศกำหนดมาตรการเพื่อควบคุมและป้องกันการระบาด ทั้งการควบคุมการเคลื่อนย้ายของประชาชนทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ ประกอบกับปัญหาสถานการณ์โควิด 19 ได้เข้ามาในปลายปี 2019 ทำให้ประเทศไทยประสบปัญหาเศรษฐกิจอย่างมาก นำมาสู่การว่างงานของประชากรชาวจังหวัดร้อยเอ็ดเพราะธุรกิจหรือการลงทุนในจังหวัดร้อยเอ็ดนั้นได้ยุบตัวลง ส่งผลไปยังพนักงานซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนผลผลิต (กระทรวงแรงงาน, 2560) และกฎเกณฑ์สำคัญในการดำเนินธุรกิจนั้น คือ คุณภาพความสามารถของพนักงาน และจำนวนกำลังคนที่เหมาะสมกับงาน หากกำลังคนไม่สอดคล้องมากไปก็ค่าใช้จ่ายสูง ปัญหาด้านคนทำงานมาก คนทำงานน้อยจะตามมาเรื่อยๆ งานโหลดส่งผลต่ออารมณ์ ความเครียดและบรรยากาศการทำงานที่สำคัญอาจเสียโอกาสทางธุรกิจ เพราะไม่มีกำลังคนเพียงพอต่อการผลิตสินค้าและบริการ คุณลักษณะของกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมที่ควรมีคือ การวางแผนเป็นกระบวนการขั้นแรกของการดำเนินงาน เพราะการวางแผนจะทำให้รู้ว่าจุดหมายปลายทางของการดำเนินงานอยู่ที่ไหน (กฤตสุตา เขียวอุบล ทศนีย์ ปัทมสนธิ์ และธนัช กนกเทศ, 2557). ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็เช่นเดียวกันต้องมีการวางแผนก่อนที่จะสรรหาบุคลากรเข้ามา เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างพอเพียงกับความต้องการ และเป็นผู้ที่มีลักษณะถูกต้องเหมาะสมกับงานที่จะต้องรับเข้ามาในช่วงเวลาต่าง ๆ เพื่อให้องค์การสามารถปฏิบัติการกิจได้

บรรลุลักษณะตามที่ต้องการ หลังจากที่ได้ทำการวิเคราะห์งานแล้ว ทำให้ทราบถึงมาตรฐานการทำงานที่ต้องการและลักษณะงานต่าง ๆ ที่ต้องการ ขึ้นต่อไปจึงเป็นขั้นที่ต้องวางแผนเกี่ยวกับบุคคลที่ต้องการต้องการให้มาปฏิบัติงานเหล่านั้น ซึ่งต้องคำนึงถึงทั้งเรื่องคุณภาพลักษณะของบุคลากร และจำนวนของบุคลากรที่ต้องการในแต่ละสายงานผลกระทบจากการว่างงาน ผลกระทบในส่วนบุคคลอันเนื่องมาจากการไม่มีงานทำเป็นสิ่งที่เห็นได้อย่างชัดเจน รายได้ของครอบครัวจะลดลงเมื่อหัวหน้าครอบครัวสูญเสียซึ่งงานที่ทำไปคนส่วนใหญ่มักไม่ค่อยทราบกันว่า มีผู้ว่างงานเป็นจำนวนมากที่ไม่ได้รับเงินชดเชยจากการว่างงาน และเมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลผู้ว่างงานจะได้รับเงินชดเชยที่ต่ำกว่ารายได้ที่เคยได้รับและเพียงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น นอกจากรายได้ที่จะต้องสูญเสียไปหลังจากที่กลายเป็นผู้ว่างงานแล้ว ยังมีความสูญเสียด้านอื่นอีกที่จะตามมาอย่างต่อเนื่อง สำหรับในจังหวัดร้อยเอ็ดมีสถานประกอบการอุตสาหกรรมหลักประกอบด้วย 1) อุตสาหกรรมที่ผลิตสินค้าทุน 2) อุตสาหกรรมสินค้าบริโภค 3) อุตสาหกรรม การผลิตสินค้าสำเร็จรูป 4) อุตสาหกรรมบริการ และ 5) อุตสาหกรรมผลิตเพื่อให้ได้วัตถุดิบไปใช้ในกิจการอื่นผู้วิจัยเห็นว่าการได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้สถานประกอบการอุตสาหกรรมต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในการดำเนินการกิจการต่อไปได้อย่างไร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประเภทแรงงานที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ดแต่ละแห่งเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของกำลังแรงงานในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักที่ต้องการของผู้ประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักของสถานประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. พื้นที่การวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะจง เนื่องจากต้องการข้อมูลเชิงลึกของผู้ประกอบการ จึงได้เลือกอุตสาหกรรม 5 ประเภทในจังหวัดร้อยเอ็ด

ประกอบด้วย 1) อุตสาหกรรมที่ผลิตสินค้าทุน 2) อุตสาหกรรมสินค้าบริโภค 3) อุตสาหกรรมการผลิตสินค้าสำเร็จรูป 4) อุตสาหกรรมการบริการ และ 5) อุตสาหกรรมการผลิตเพื่อให้ได้วัตถุดิบไปใช้ในกิจการอื่น

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจากภาคอุตสาหกรรมโดยสุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่งคือผู้เชี่ยวชาญ หรือเกี่ยวข้องกับการคัดสรรคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงาน ประกอบด้วยกรรมการบริษัท หัวหน้างาน จำนวน 9 ท่าน และกลุ่มที่สองคือพนักงาน จำนวน 8 ท่าน รวมทั้งสิ้น 17 ท่าน จากอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลัก ในจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย อุตสาหกรรมผลิตสินค้าทุน จำนวน 34 สถานประกอบการ อุตสาหกรรมสินค้าบริโภคจำนวน 133 สถานประกอบการ อุตสาหกรรมการผลิตสินค้าสำเร็จรูป จำนวน 59 สถานประกอบการ อุตสาหกรรมการบริการจำนวน 145 สถานประกอบการ และอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อให้ได้วัตถุดิบไปใช้ในกิจการอื่น จำนวน 19 สถานประกอบการ รวมสถานประกอบการทั้งสิ้น 390 สถานประกอบการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Structure In-depth Interview)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็นการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Study) เป็นการเก็บข้อมูลใน ลักษณะข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และการสัมภาษณ์ (Interview) การวิจัยครั้งนี้ใช้ทั้งการสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ (Semi-Formal Interview)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นั้นวิเคราะห์ด้วยการใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ และตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) พร้อมนำไปสู่การสร้างบทสรุปและการพิสูจน์บทสรุป เป็นการนำแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่าง ๆ ทางวิชาการมาสร้างเป็นบทสรุปร่วมกับข้อมูลที่เชื่อถือได้อีกครั้งหนึ่ง โดยเน้นความเชื่อมโยงเพื่อนำไปสู่การพิสูจน์ที่เป็นรูปธรรมและตรงต่อข้อเท็จจริงที่ปรากฏ

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ดังนี้

ผลการศึกษาคุณลักษณะของกำลังแรงงานในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักที่ต้องการของผู้ประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า คุณลักษณะของกำลังแรงงานในอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วย แรงงานฝีมือในอดีตและปัจจุบัน พบว่า การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจครั้งใหม่ รูปแบบกระบวนการผลิตแบบใหม่ ซึ่งใช้การเชื่อมต่อระหว่างสินค้า ข้อมูล และบริการผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนากระบวนการผลิต จะเป็นยุคแห่งการบูรณาการโลกของการผลิต เข้ากับการเชื่อมต่อทางเครือข่าย และมีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ หรือหุ่นยนต์ ทำงานแทนมนุษย์หรือทำงานร่วมกับมนุษย์ ในอนาคตอาจกล่าวได้ว่างานหลายประเภทอาจจะหายไปหรือแรงงานอาจต้องทำงานร่วมกับหุ่นยนต์หรือปัญญาประดิษฐ์มากขึ้น แรงงานไร้ฝีมือ ในอดีตและปัจจุบันพบว่า แรงงานไร้ฝีมือนั้นส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย และส่วนใหญ่จะใช้แรงกายมากกว่าทักษะความรู้ ในอดีตแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการเนื่องจากไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามวันเวลาที่กำหนด สำหรับปัจจุบันนั้นเนื่องจากมีเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นการประหยัดต้นทุนของกิจการทำให้แรงงานกลุ่มนี้มีการพัฒนาตนเองไปเป็นแรงงานกึ่งฝีมือ เพื่อให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น และได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น แนวโน้มในอนาคตของแรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ พบว่า ความต้องการบุคลากรใน "ตลาดงาน" มีความซับซ้อนมากขึ้น อันมาจากการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวของแต่ละองค์กรในการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และแนวโน้มการทำงานในอนาคต ส่งผลให้ความต้องการทางด้านทักษะโดยเฉพาะทักษะใหม่ๆ ที่ตอบโจทย์การทำงานในปัจจุบันและการจ้างงานยุคใหม่มากขึ้นทั้งนี้ ทิศทางตลาดงานสะท้อนถึงสถานการณ์แรงงานในหลากหลายมิติ ทำให้เป็นประโยชน์ทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้างในการวางแผนรับมือทั้งการหาคนทำงาน และการหางานที่เหมาะสมได้ต่อไป คุณลักษณะและความแตกต่างการทำงานของ แรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ พบว่า แรงงานฝีมือ เป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในงานช่างฝีมือ โดยมีประสบการณ์และผ่านการฝึกอาชีพมาแล้ว มีความรับผิดชอบในหน้าที่และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ ต้องมีความรับผิดชอบในเนื้องานและมีทักษะอื่น ๆ ความต้องการของแรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ ของอุตสาหกรรม ในจังหวัดร้อยเอ็ดปัจจุบัน พบว่า ภาพการณ์ทำงานของประชากรกลุ่มแรงงานที่อยู่ในวัยทำงานที่มีความต้องการทำงานจำนวนลดลงและความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ดลดลงเช่นกัน แต่สถานประกอบการต้องการแรงงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีและมีความรู้

ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่ว่าง จึงอยากให้กลุ่มแรงงานทุกประเภทได้มีการพัฒนา ศักยภาพแรงงานและแรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือเป็นที่ต้องการของ อุตสาหกรรมในจังหวัดร้อยเอ็ดในอนาคต พบว่า กำลังแรงงาน แรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและ แรงงานไร้ฝีมือในจังหวัดร้อยเอ็ด มีภาวะการทำงานของประชากรกลุ่มแรงงานที่อยู่ในวัยทำงาน ที่มีความต้องการทำงานจำนวนมาก และความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัด ร้อยเอ็ดมีมากขึ้นเช่นกัน

ผลการศึกษาความต้องการแรงงานที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักของ สถานประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า ความต้องการแรงงานที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักของสถานประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งประกอบด้วย ด้านความรู้ใน วิชาชีพ พบว่า แรงงานต้องเป็นผู้มีความรู้ และทำงานตามความชอบ ความถนัด ได้ค่าตอบแทน เป็นค่าจ้าง เงินเดือน มีการพัฒนาตนเอง ให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน มีองค์ความรู้ใหม่ โดยนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนาการทำงานให้เข้ากับ สถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ด้านทักษะในวิชาชีพ พบว่าต้องการทักษะแรงงานด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงลึก ทักษะการแยกแยะ และสังเคราะห์ข้อมูลที่หลากหลาย ทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะความคิด สร้างสรรค์ ทักษะการทำงานร่วมกับสังคม ทักษะการมีคุณภาพทางอารมณ์ และทักษะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี ตลอดจนการ ประยุกต์นำเอาเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพให้กับสถานประกอบการ และมุ่งมั่นเรียนรู้ พัฒนา ตนเองทางด้านทักษะเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน ด้านคุณค่าวิชาชีพ พบว่า ความภูมิใจในวิชาชีพที่แรงงานที่ได้ทำงาน และการดำเนินชีวิตให้มีความสุข มีความสำเร็จ เจริญก้าวหน้า มีหลักธรรมาภิบาล มีทางแห่งความสุขความเจริญ จรรยาบรรณในวิชาชีพ จำเป็น สำหรับแต่ละวิชาชีพ ด้านคุณลักษณะประจำตัว พบว่า การปฏิบัติงานด้วยงานซื่อสัตย์รักษา ความลับในงานที่ปฏิบัติมีความรับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดี ความรู้ทักษะและความสามารถที่ต้องใช้ เพื่อให้ทำงานสำเร็จ เป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองทั้งกายและจิตใจ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นมีมนุษยสัมพันธ์ มั่นใจตนเอง รับผิดชอบงาน ทำงานเป็นทีมได้ รับฟังความคิดเห็น จริงใจมีความเป็นมิตรอารมณ์ดี จิตใจเข้มแข็ง มีสุขภาพดี เฉลียวฉลาด อารมณ์มั่นคง มองโลกในแง่ ดี ประพฤติดี มีคุณธรรม เมตตา ซื่อสัตย์ เสียสละ ยุติธรรม เป็นกลาง มีเหตุผล มีความสามารถ ทางด้านความคิด มีความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ เฉพาะทาง มีประสบการณ์การทำงาน มีความ

สนใจใฝ่รู้ ทันโลก ทันเหตุการณ์ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านแรงจูงใจ พบว่า ส่วนใหญ่แรงงานนั้นมีความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เรื่องความรู้สึกภาคภูมิใจ เงินเดือน ค่าจ้าง สิทธิสวัสดิการที่ดีทำให้แรงงานเกิดความ รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ ความเป็นกันเองในการทำงานของเจ้าของสถานประกอบการ หัวหน้าและผู้ปฏิบัติงานเอง

อภิปรายผล (Research Discussion)

คุณลักษณะของกำลังแรงงานแรงงานฝีมือ ในอดีตและปัจจุบันมีความรู้ความชำนาญ ด้านเทคนิคและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างงานใหม่งานที่เกี่ยวข้องกับการเขียนโปรแกรมเพื่อควบคุมเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพสูงของงานในปัจจุบันจะไม่มี ความจำเป็นอีกต่อไปในอนาคตโดยกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางกระบวนการผลิตเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม อันส่งผลต่อการใช้ชีวิตของมนุษย์และปรากฏการณ์ทางด้านแรงงานในอนาคต คุณลักษณะของกำลังแรงงานแรงงานกึ่งฝีมือในอดีตและปัจจุบันจากอดีตนั้นผู้คนส่วนใหญ่จะจบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือสายอาชีพ เมื่อจบการศึกษาแล้วจะผันตนเข้าสู่ตลาดแรงงาน เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจุบัน อัตราการเกิดของประชากรน้อยลง ทำให้ประชากรส่วนใหญ่จบปริญญาตรีกันค่อนข้างมากและสามารถเลือกงานได้ตามที่ตนเองชอบ และงานที่มีเงินเดือนสูง การเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศมีความคล่องตัวเฉพาะในกลุ่มแรงงานภาคเกษตรที่ย้ายไปทำงานในอาชีพอื่น ที่ไม่ต้องอาศัยทักษะฝีมือมากนักโดยเฉพาะการย้ายเข้าไปทำงานในภาคก่อสร้าง ซึ่งแรงงานเหล่านี้ต้องการเคลื่อนย้ายกลับภูมิลำเนาเมื่อเข้าสู่ฤดูกาลเพาะปลูกโดยไม่ได้คำนึงถึงค่าจ้างที่สูงขึ้นเป็นหลัก แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานจะเป็นการเคลื่อนย้ายภายในภาคเดียวกันมากกว่า ในขณะที่แรงงานที่มีทักษะนั้นจะมีการเคลื่อนย้ายกันภายในกลุ่มอาชีพเดิมเพื่อต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้นคุณลักษณะของกำลังแรงงานแรงงานไร้ฝีมือในอดีตและปัจจุบันแรงงานไร้ฝีมือนั้นส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายและส่วนใหญ่จะใช้แรงกายมากกว่าทักษะความรู้ในอดีตแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการเนื่องจากมีหลาย ๆ ปัจจัยที่ทำให้เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ อาทิ ไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตาม

วันเวลาที่กำหนด สำหรับปัจจุบันนั้นเนื่องจากมีเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้ความต้องการของสถานประกอบการน้อยลง เพราะว่าเป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานคนมากขึ้นจึงทำให้หลายๆสถานประกอบการเลิกจ้างหรือลดจำนวนแรงงานลง เป็นการประหยัดต้นทุนของกิจการทำให้แรงงานกลุ่มนี้มีการพัฒนาตนเองไปเป็นแรงงานกึ่งฝีมือ เพื่อให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น และได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น คุณลักษณะของกำลังแรงงานแนวโน้มในอนาคตของ แรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ ความต้องการบุคลากรใน "ตลาดงาน" มีความซับซ้อนมากขึ้น อันมาจากการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวของแต่ละองค์กรในการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และแนวโน้มการทำงานในอนาคต ส่งผลให้ความต้องการทางด้านทักษะโดยเฉพาะทักษะใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์การทำงานในปัจจุบันและการจ้างงานยุคใหม่มากขึ้น ทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญเพื่อให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้สำหรับ ทิศทางของตลาดงานและแรงงาน มีแนวโน้มการปรับตัวไปสู่รูปแบบของธุรกิจใหม่ (New Economy) ซึ่งทุกกลุ่มธุรกิจจะต้องมีการวางแผนด้านกำลังคนการสรรหามหาวิทยาลัย รวมถึงพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ตอบโจทย์การทำงานปัจจุบันสู่อนาคต และสร้างความสำเร็จร่วมกันท่ามกลางโลกของการเปลี่ยนแปลง ท่ามกลางความท้าทายของโลกการทำงานในปัจจุบัน ทั้งภาวะเศรษฐกิจ สถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 คุณลักษณะและความแตกต่างการทำงานของ แรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานฝีมือ เป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในงานช่างฝีมือ โดยมีประสบการณ์และผ่านการฝึกอาชีพมาแล้ว มีความรับผิดชอบในหน้าที่และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ ต้องมีความรับผิดชอบในเนื้องานและมีทักษะอื่น ๆ เช่นการติดต่อสื่อสาร การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน แรงงานกึ่งฝีมือ เป็นผู้ที่อยู่ในระดับกลางระหว่างแรงงานฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือมีประสบการณ์การทำงานที่น้อยได้รับการฝึกอาชีพมาบ้าง งานที่ทำออกมานั้นส่วนใหญ่จะไม่ละเอียด ส่วนใหญ่จะทำงานที่กำหนดวิธีและแบบแผนที่ตายตัวไว้แล้ว อาจจะต้องสร้างสมประสบการณ์เพิ่มเติมหรือฝึกทักษะเพิ่มเติมให้สามารถที่จะตัดสินใจได้อย่างอิสระ และเป็นงานที่ แรงงานไร้ฝีมือ เป็นผู้ที่ใช้กำลังกายมากกว่าความรู้และทักษะหรือประสบการณ์เป็นงานที่ง่ายไม่ซับซ้อนไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถมาก และส่วนใหญ่ไม่ต้องรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย คุณลักษณะของกำลังแรงงานความต้องการของแรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือของอุตสาหกรรมในจังหวัดร้อยเอ็ดปัจจุบันภาวะการณ์ทำงานของประชากรกลุ่มแรงงานที่อยู่ในวัยทำงานที่มีความต้องการทำงานจำนวนลดลงและ

ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ดลดลงเช่นกันแต่สถานประกอบการต้องการแรงงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีและมีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่ว่างจึงอยากให้กลุ่มแรงงานทุกประเภทได้มีการพัฒนาศักยภาพแรงงานมีการพัฒนาฝีมือแรงงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานผ่านการทดสอบการฝึกหลักสูตรอาชีพเสริมตามมาตรฐานฝีมือแรงงานกำหนดรวมทั้งตำแหน่งงานของแรงงานและอัตราการเปลี่ยนแปลงของความต้องการแรงงาน ของสถานประกอบการมีความต้องการที่ลดลงเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้มีการว่างงานที่เพิ่มมากขึ้นและการชะลอตัวของเศรษฐกิจคุณลักษณะของกำลังแรงงานแรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือเป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมในจังหวัดร้อยเอ็ดในอนาคต กำลังแรงงาน แรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือในจังหวัดร้อยเอ็ด มีภาพการทำงานของประชากรกลุ่มแรงงานที่อยู่ในวัยทำงานที่มีความต้องการทำงานจำนวนมากและความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ดมีมากขึ้นเช่นกันแต่สถานประกอบการต้องการแรงงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีและมีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่ว่างจึงอยากให้กลุ่มแรงงานทุกประเภทได้มีการพัฒนาศักยภาพแรงงานมีการพัฒนาฝีมือแรงงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานผ่านการทดสอบการฝึกหลักสูตรอาชีพเสริมตามมาตรฐานฝีมือแรงงานกำหนด ตำแหน่งงานบางประเภทกลุ่มแรงงานในตลาดแรงงานของไทย เลือกลงและไม่มี ความสนใจที่จะทำอาจทำให้ผู้ประกอบการหันไปหาตลาดแรงงานจากต่างประเทศด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานแทนและแนวโน้มความต้องการแรงงาน ฝีมือเป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมในจังหวัดร้อยเอ็ดเป็นอย่างมาก อนึ่งจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรค Covid-19 ได้ข้อเสนอแนะของคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์จะเป็น แรงงานกึ่งฝีมือที่ต้องการของสถานประกอบการมากที่สุด ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีความ ขยัน ซื่อสัตย์ต่อองค์กร สามารถเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ เอะriadเอาเปรียบผู้อื่นมีความเสียสละเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาสามารถที่จะเรียนรู้ทักษะงานอื่น ๆ ที่ รับผิดชอบเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของตนอยู่ตลอดเวลาเสนอตัวเองเพื่อเรียนรู้งานต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นในการที่จะทำงานอยู่ตลอดสอดคล้องกับยุท แลล์มวงษ์ (2559) ที่ได้ กล่าวว่าคุณสมบัติของแรงงานไทยในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โอกาสของแรงงานต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะด้านคอมพิวเตอร์หรือการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ทักษะ ด้านภาษาต่างประเทศ ทักษะการคิดวิเคราะห์

ความต้องการแรงงานที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักของสถานประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรู้ในวิชาชีพต้องการแรงงานที่เป็นผู้มีความรู้และทำงานตามความชอบ ความถนัดได้ค่าตอบแทนเป็นค่าจ้าง เงินเดือน มีการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานมีองค์ความรู้ใหม่โดยนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนาการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ด้านทักษะในวิชาชีพ ต้องการทักษะแรงงานที่ตอบสนองกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงลึก ทักษะการแยกแยะและสังเคราะห์ ทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานร่วมกับสังคม ทักษะการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี ด้านคุณค่าในวิชาชีพต้องการทักษะที่มีความภูมิใจในวิชาชีพและการดำเนินชีวิตให้มีความสุข มีความสำเร็จเจริญก้าวหน้า มีหลักธรรมาภิบาล มีทางแห่งความสุขความเจริญ จรรยาบรรณในวิชาชีพจำเป็นสำหรับแต่ละวิชาชีพ ด้านคุณลักษณะประจำตัวต้องแรงงานที่ปฏิบัติงานด้วยงานซื่อสัตย์รักษาความลับในงานที่ปฏิบัติ มีความรับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดี ความรู้ทักษะและความสามารถที่ต้องใช้เพื่อให้ทำงานสำเร็จ เป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง ด้านแรงจูงใจ ต้องการแรงงานที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ พอใจในเงินเดือน ค่าจ้าง สิทธิสวัสดิการสอดคล้องกับกฏสุตา เขียวอุบล และคณะ (2557) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคธุรกิจบริการในจังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคธุรกิจบริการ ในจังหวัดพิษณุโลก ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับดังนี้ คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านความรู้ ส่วนแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานได้ดังนี้ สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ มีระเบียบวินัยในการทำงาน มีความขยันอดทนและเสียสละ การเคารพในสิทธิและทรัพย์สินของผู้อื่น ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเจตคติที่ดีต่อหน่วยงานมี ความรับผิดชอบในสังคม และมีการประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี การทำให้แรงงานมีความคิดช่วยเหลือกันและกัน อย่างเต็มใจ การสร้างเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของแรงงานแนวทางการเรียนรู้มีช่องทางหลากหลาย คือเรียนรู้ด้วยตนเองในช่องทางจากสื่อประเภทต่าง ๆ เรียนรู้จากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน การนำความรู้ทางทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้

เป็นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อการทำงานที่ถูกต้องและประคัลภ์ ปณพลังกูร (2556) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะแรงงานที่เป็นที่ต้องการขององค์กร สามารถสรุปได้ว่า 1) มีความรับผิดชอบสูง มีทักษะในการทำงาน แต่ถ้าวองค์กรส่วนใหญ่ต้องการพนักงานที่มีความรับผิดชอบสูง มีความพยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ รวมทั้งสามารถเข้ามาช่วยให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดีเนื่องจากปัจจุบันสถานการณ์ต่าง ๆ ภายนอกบริษัท รวมทั้งเทคโนโลยีและความเจริญต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย ทำให้องค์กรต้องการพนักงานที่ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี 3) มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ องค์กรปัจจุบันต้องอยู่ภายใต้การแข่งขันที่สูงมาก ต่างฝ่ายต่างก็พยายามชิงความได้เปรียบในธุรกิจ โดยการคิดอะไรใหม่ ๆ ออกมาสู่ตลาดอยู่เสมอ 4) สื่อความได้ดีเทคโนโลยีทำให้คนเราสามารถติดต่อถึงกันได้อย่างไร้พรมแดน แต่ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องสื่อความกับคนอื่นรู้เรื่อง จะต้องมีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับคนรอบข้าง 5) มีใจรักที่จะทำงาน และต้องการประสบความสำเร็จ องค์กรส่วนใหญ่ต้องการพนักงานที่มีความรักที่จะทำงาน รักที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรให้ผู้ประกอบการสร้างและกำลังแรงงานเพื่อที่จะก่อให้เกิดการความรู้สึกร่วมจากแรงงานที่พึงประสงค์
2. ควรส่งเสริมศักยภาพของผู้ประกอบการในการบริหารจัดการแรงงานที่เป็นกำลังแรงงานในอุตสาหกรรม 5 ประเภท
3. ควรส่งเสริมแนะนำการพัฒนาต่อยอดในการดำเนินสร้างคุณลักษณะของกำลังแรงงานในอุตสาหกรรม 5 ประเภทที่ต้องการของผู้ประกอบการ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยพิจารณาจากการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียง โดยเน้นการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ทั้งเศรษฐกิจสังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี ฯลฯ

2. ควรให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในมิติพื้นที่ในเรื่องของการกำหนดแผนพัฒนา
แรงงานและการสร้างศักยภาพของผู้ประกอบการและกำลังแรงงาน
3. ควรกำหนดโครงการให้ผู้ประกอบการและกำลังแรงงานในการหาความต้องการ
ร่วมกันที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกรักยกย่องดูแลรักษาและประกอบให้ได้ใช้ประโยชน์จากทุกฝ่าย

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงแรงงาน. (2560). รายงานการศึกษาวิเคราะห์ฐานข้อมูลแรงงานและประมาณการความต้องการแรงงานของ อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC). กรุงเทพฯ: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน.
- กฤตสุตา เขียวอุบล ทศนีย์ ปัทมสนธิ์ และธนัช กนกเทศ. (2557). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคธุรกิจบริการในจังหวัดพิษณุโลก. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ (Proceedings) เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15.
- ประคัลภ์ ปัญพลงกูร. (2555). การทำให้พนักงานเกิดความรักในงาน (ออนไลน์). สืบค้นจาก : <https://prakal.wordpress.com>.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2559). ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติของไทย ภายใต้ยุคพินิจน์สัญญาชาติ. รายงานการวิจัย, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.