

การจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
A Study of Establishment of International Skill Development
Institution In Northeast Region in Thailand

เขมมารี รัชชชูป* เอกวิทย์ มณีธร** จิรศักดิ์ สุรงค์พิพรรัตน์***

ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี**** พูนศักดิ์ แสงสันต์*****

Khemaree Rugchoochip* Ekkawit Maneethorn** Jirasak Surungkiprat***

Sirapatsorn Wongthongdee**** Poonsak Sangsunt*****

*อาจารย์คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Email : Khemaree2012@hotmail.co.th

**อาจารย์คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Email : Ekwmnt@yahoo.co.th

***อาจารย์คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Email : Jirsu@hotmail.com

****ผู้อำนวยการหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

Email : Sirapatsorn@gmail.com

*****อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Email: Poonsak.sangsunt@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพการณ์ นโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์ของประเทศเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาความร่วมมือกับประเทศต่างๆ ในภูมิภาค ด้านการศึกษาและวิจัยความต้องการแรงงานและพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อโครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อรวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ ลักษณะการค้าการลงทุนของผู้ประกอบการไทย ประเภทองค์กรหน่วยงานที่ดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มประเทศ CLMVT 3) เพื่อรวบรวม ศึกษาข้อมูลด้านแรงงาน ความต้องการแรงงานและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพและส่งเสริมการค้าการลงทุนของผู้ประกอบการไทยในประเทศ CLMVT 4) เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมให้แก่แรงงานในกลุ่มประเทศ

เชมมารี รัชชชูชีพ/ เอกวิทย์ มณีธร/ จิรศักดิ์ สุรงค์พิพรรณ/ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี/ พูนศักดิ์ แสงสันต์

CLMVT และประกอบการพิจารณาความเป็นไปได้ และความคุ้มค่าในการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อสนับสนุนนโยบายรัฐบาลด้านต่างประเทศ 5) เพื่อศึกษาความพร้อมของหน่วยงาน และองค์กรในพื้นที่ประเทศ CLMVT เพื่อประกอบการพิจารณาการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติภาคตะวันออกเฉียงเหนือในมิติความคุ้มค่าและยั่งยืน ใช้รูปแบบการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมกันโดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 37 คน และประชากรที่ใช้ในการศึกษาคำนี้คือแรงงานและผู้ประกอบการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 400 ราย เลือกตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างที่ไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview Schedule) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีแบบเป็นอิสระ (Independent sample t-test) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการศึกษา พบว่า

1) ด้านนโยบายหรือกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาความร่วมมือกับประเทศต่างๆ ในภูมิภาคด้านแรงงาน ด้านการศึกษา และการทำวิจัยรัฐบาลส่งเสริมเต็มที่โดยสร้างความร่วมมือผ่านทางมหาวิทยาลัย ผ่านทางกระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ และกระทรวงแรงงาน และอื่นๆ และการจัดงานแสดงการค้าเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับแรงงานในประเทศอื่นๆ ส่งเสริมงานวิจัยของมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนให้เข้ามาช่วยเหลือ

2) ลักษณะการค้าการลงทุนของผู้ประกอบการไทย ประเภทองค์กร หน่วยงานที่ดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มประเทศ CLMVT ส่วนมากเป็นธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการค้าและบริการ ซึ่งมีความสนใจพนักงานที่มีขีดความสามารถในภาคบริการ โดยแรงงานต้องปรับตัวให้ทันเทคโนโลยี โดยเฉพาะพวก automation ระบบ electronic ต้องเป็นแรงงานที่ต้องเรียนรู้เพิ่มเติมนอกจากที่เรียนในมหาวิทยาลัย มีความสามารถในการเพิ่มมูลค่า มีการพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการขนส่ง ระบบโลจิสติกส์ การพัฒนาบุคลากรในการทำธุรกิจให้สามารถแข่งขันได้ เพื่อรองรับและเชื่อมโยงการพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวชายแดนและเขตเศรษฐกิจพิเศษ และให้มีการเชื่อมโยงระบบการผลิตกับพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน หน่วยงานที่ดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มประเทศ CLMVT ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร และถ้าต้องการหน่วยงานมาฝึกอบรมให้ต้องมีการติดต่อนัดหมาย ซึ่งไม่มีสถานที่ฝึกอบรมของตนเอง หน่วยงานที่ทำการฝึกอบรมให้กับผู้ประสงค์ที่จะฝึกอบรม ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพมหานครมีดังนี้ เช่น บริษัท Boston Network เปิดฝึกอบรมในเรื่องCommunication,

Financial, Management, HR, IT, Leadership, Management, Marketing, Sales, Strategic Planning, Operation, Thinking and Personality Skills บริษัท DeOne เปิดฝึกอบรมในเรื่อง Leadership Thinking, Leadership Skills, Leadership Styles, Leadership Competency, Sales Skills, Sales Knowledge, Sales Mindset, Team Building, Team Building, Business Coaching และ บริษัท Key Solutions Training เปิดฝึกอบรมในเรื่อง Team Building, Sales & Service, Self-Improvement, Management Skills, Computer Software, Course Public, Health Care เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเป็นสิ่งที่จำเป็นและเหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง เพราะสถาบันมีทั้งสถานที่ฝึกอบรมจริง มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ และสิ่งอำนวยความสะดวก สามารถสนองต่อความต้องการของแรงงานผู้ประกอบการ ได้อย่างทั่วถึง ก้าวหน้า ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) แรงงานส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุอยู่ในช่วง 35 – 44 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ส่วนใหญ่มีสัญชาติไทย โดยแรงงานมีวัตถุประสงค์ในการเข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มรายได้ โดยมีรายวิชาในสาขาภาคอุตสาหกรรมและสาขาภาคการเกษตรใกล้เคียงกัน แรงงานมีความสนใจเข้ารับการฝึกอบรม 2 รายวิชาต่อปี โดยคาดหวังว่าจะได้รับความรู้มากขึ้น และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและคาดหวังรายได้เพิ่มมากขึ้นเฉลี่ย 14,240.19 บาทต่อเดือน หรือกล่าวได้ว่ามีความคุ้มค่า 14,240.19 บาทต่อเดือน โดยอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนเป็น 1.27 เท่า ผลตอบแทนมูลค่าปัจจุบันสุทธิเป็น 5,491,845 บาท อัตราผลตอบแทนภายในจากการลงทุนเป็น 16.58% โดยคุณสมบัติของแรงงานทั้ง 10 ด้านไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการและกำลัง แรงงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สำหรับผลการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณสมบัติของกำลังแรงงานกับทักษะในการขับเคลื่อนการพัฒนาอุตสาหกรรมในการเติบโตในอนาคต พบว่า คุณสมบัติของกำลังแรงงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะในการขับเคลื่อนการพัฒนาอุตสาหกรรมในการเติบโตในอนาคตทั้งด้านอุตสาหกรรมต่อยอด อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-Curve) อุตสาหกรรมอนาคต (New S-Curve) และ อุตสาหกรรมที่ต้องปฏิรูปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณสมบัติแรงงานที่ผู้ประกอบการมีความต้องการสูงสุด ได้แก่ ความสามารถในการอ่านออกเขียนได้ (รวมทั้งการตีความ การเข้าใจถึงความหมายของคำภาษาต่างประเทศ) รองลงมา คือ ความสามารถในการทำงานเป็นทีมกับกำลังแรงงานที่มาจากหลากหลายประเทศ และความสามารถ

เชมมารี รัชชชีพ/ เอกวิทย์ มณีธร/ จิรศักดิ์ สุรงค์พิพรรณ/ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี/ พูนศักดิ์ แสงสันต์

ในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่นเมื่อเข้าสู่องค์กรระดับนานาชาติ ลักษณะเด่นของแรงงานอีกข้อคือ พนักงานควรมีสมรรถนะให้เหมาะสมกับงาน ต้องมีเครือข่ายช่วยเหลือกัน มีความกลมเกลียวกัน ต้องพัฒนาตนเองให้ทันยุคสมัย แรงงานที่ต้องการควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าเสนอความคิดเห็นต่อหัวหน้างาน หรือนายจ้างแรงงานควรมีความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง แรงงานควรมีระเบียบวินัย และปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มีประวัติดี และสามารถพูด อ่าน เขียน ภาษาของผู้จ้างงานได้

การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานระดับนานาชาติ จะต้องพัฒนาให้แรงงานมีความเข้าใจในเรื่องของนวัตกรรม (Innovation) คิดสินค้าใหม่ ทำให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า ช่วยเพิ่มความสามารถทำกำไรให้กับองค์กรและช่วยทำให้พฤติกรรมขององค์กรเป็นทิศทางเดียวกัน

4) หลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมให้แก่แรงงานในกลุ่มประเทศ CLMVT ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เสนอแนะให้ฝึกอบรมแก่แรงงานมีทั้งสิ้น 18 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและการสร้างเสริมพัฒนาอาชีพ หลักสูตร Logistics and supply chain หลักสูตรเทคโนโลยีต่างๆ หลักสูตรการท่องเที่ยว หลักสูตรช่างฝีมือ เช่นช่างเชื่อม ช่างไฟฟ้า หลักสูตรการบริหาร เช่น การบริหารงานคลังสินค้า (ส่วนหนึ่งของ Logistics) หลักสูตรงานบริการต่าง ๆ หลักสูตรภาษา หลักสูตร E-commerce หลักสูตรการซ่อมเครื่องปรับอากาศขนาดเล็ก หลักสูตรพัฒนาเทคโนโลยี หลักสูตรสร้างศักยภาพแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือ หลักสูตรจิตสำนึก หลักสูตรระเบียบวินัยในการทำงาน หลักสูตรวัฒนธรรมของประเทศนั้นๆ สำหรับการทำงาน หลักสูตรคุณธรรมจริยธรรม หลักสูตรการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และหลักสูตรเกษตรอุตสาหกรรม

5) การจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสำคัญและมีความจำเป็นมากจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุม แต่ให้ความเห็นในการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติที่จังหวัดนครพนมด้วยเหตุผล คือ 1) ตั้งอยู่ในตำแหน่งศูนย์กลางของอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง โดยมีอาณาเขตติดต่อกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านตะวันออกและด้านเหนือ มีแม่น้ำโขงเป็นเส้นกั้นพรมแดน และด้านใต้ติดต่อกับราชอาณาจักรกัมพูชา เป็นจังหวัดที่มีความอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การค้าการลงทุน 2) ความสวยงามของทิวทัศน์ และมีความหลากหลายของวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ รวมทั้งประวัติศาสตร์ที่ยาวนานจึงเหมาะแก่การท่องเที่ยวทั้งเชิงอนุรักษ์ เชิงประวัติศาสตร์ ก่อให้เกิดการจ้างงานทางด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวมากมายเกิดขึ้น 3) จังหวัดนครพนมเป็นที่ราบลุ่มก่อให้เกิดผลผลิตทางการเกษตรมากมาย 4) นครพนมเป็นจังหวัดชายแดนตั้งเลียบชายฝั่งขวาของแม่น้ำโขง ตรงข้ามกับเมืองท่าแขก แขวงคำม่วนของประเทศลาว 5) เป็นอาณาจักรที่เคย

เจริญรุ่งเรืองมาเก่าก่อน ประกอบกับแม่น้ำโขงเป็นแหล่งวัฒนธรรมของมนุษยชาติจากหลายชนเผ่า ดังนั้น นครพนมจึงมีโบราณสถานจำนวนมาก และมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์เหมาะสำหรับการท่องเที่ยว ก่อให้เกิดธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม มีสินค้าที่เป็นเอกลักษณ์ประจำจังหวัด 6) มีสนามบินรองรับการเดินทาง ทำให้อำนวยความสะดวกต่อการคมนาคมขนส่ง 7) มีอุตสาหกรรมรองรับแรงงานมากมาย 8) นครพนมเป็นจังหวัดที่มีทรัพยากรทางธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ 9) เพื่อปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจจากเดิมที่ขับเคลื่อนด้วยการพัฒนาประสิทธิภาพในการผลิตภาคอุตสาหกรรมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม 10) เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานให้ปรับเปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี 11) เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานเปลี่ยนจากวิชาศึกษาขนาดกลางและขนาดย่อมแบบเดิม 12) เปลี่ยนจากการให้บริการแบบเดิม (Traditional Services) ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่การบริการที่สร้างมูลค่าสูง (High Value Services) 13) เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง 14) เพื่อรองรับการสร้างความสามารถในการแข่งขันทั้งทางด้านการค้าการลงทุน พัฒนาวิชาศึกษาขนาดกลางและขนาดย่อมสู่สากล พัฒนาวิชาศึกษาชุมชน และสถาบันเกษตร พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน 15) เพื่อเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจส่งเสริมและสนับสนุนการลงทุนและการดำเนินธุรกิจของนักลงทุนและผู้ประกอบการในต่างประเทศ 16) เพื่อปรับโครงสร้างการผลิตให้หลากหลายและมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และขยายฐานการผลิตโดยร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน 17) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบโลจิสติกส์ (Logistics) ทั้งด้านข้อมูลและโครงสร้าง 18) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานทั้งภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ได้รับการพัฒนาต่อยอดทั้งในเชิงพาณิชย์และใช้ประโยชน์ร่วมกัน เพื่อดำเนินชีวิตที่สงบสุขอย่างมีคุณค่าตามวิถีไทย 19) นอกจากนี้สถาบันควรเน้นทางด้าน การขับเคลื่อนความมั่งคั่ง (Engines of Growth) ทางด้านต่างๆ คือ ทางด้านนวัตกรรม (Innovation) ทางด้านการมีส่วนร่วม (Participation) และ ทางด้านเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Environment)

คำสำคัญ : คุณสมบัติของกำลังแรงงาน, ทักษะฝีมือแรงงานของ CLMVT

Abstract

This research aimed 1) To study and analyze on the situations, governmental policies and national strategies related to the relationship promotion and development of the cooperation among countries in the region with regard to the aspect of research and education on the needs of workforce and the international skill development for the establishment of International Skill Development Institution in Northeast region. 2) To gather, study, and analyze on the characteristics of trade and investment of Thai entrepreneurs in the type of organizations and human resources development units among the group of CLMVT countries. 3) To gather and study on the workforce information, the needs of workforce, skill development, the professional skill requirements and to promote for the Thai entrepreneurs trade and investment in CLMVT countries. 4) To bring about the information to properly use in the arrangement of training courses for the workforce in the group of CLMVT countries; and to use them in considering for the possibility and worthiness to establish the International Skill Development Institution in Northeast Region to support for the governmental foreign affair policy. 5) To study on the readiness of the units and organization in the areas of CLMVT countries to be used for the consideration to establish the International Skill Development Institution in the Northeast Region in the sustainability and worthiness dimension.

This research adopted the forms of Quantitative research and Qualitative research together. For Qualitative Research, focus on 37 key informants The populations in this study were 400 of workforces and entrepreneurs in Northeast region. Non-Probability Sampling method was adopted by using the Convenience Sampling. The tools used for data collection were the Questionnaire and Interview Schedule. Data analysis was done by using frequency, average, percentage and standard deviation, Independent sample t-test, Correlation and Content Analysis. It was found from the results of the study that

1) On the aspect of policies or strategies to promote for the relationship and development of cooperation among the countries in the region, the aspects workforce, education and research were fully supported by the government through

the cooperation enhancement among the universities via the Ministry of foreign affair, Ministry of commerce, and Ministry of labor, etc. Plus, the arranging of trading exhibition to connect the relationship with the workforces in other countries and to promote for the use of public and private universities' researches in assistance.

2) The characteristics of trade and investment of Thai entrepreneurs in the type of organizations and units that worked on the human resources development in the group of CLMVT countries were mostly in the trade and service industry business with the interesting on employees with potential in service sector. The workforces shall be well adapted with technologies especially, the automation and electronic systems. They must be the workforces that can additionally learn from the external of the university with the ability to add more values. There was the development on logistics connection, logistics system, human resource development to conduct the competitive business to support and link the economics development along the border line and special economics area as well as to connect the production system with the areas in upper Northeastern.

Training and Human Resource Development In CLMVT is really rare, most of them are in Bangkok. When request, they will provide guest speakers, and curriculum for us, these companies are Boston Network , Training Topics are Communication, Financial, Management, HR, IT, Leadership, Management, Marketing, Sales, Strategic Planning, Operation, Thinking and Personality Skills also DeOne Company, Training Topics are Leadership Thinking, Leadership Skills, Leadership Styles, Leadership Competency, Sales Skills, Sales Knowledge, Sales Mindset, Team Building, Team Building, Business Coaching and Key Solutions Training Company, Training Topics are Team Building, Sales & Service, Self-Improvement, Management Skills, Computer Software, Course Public, Health Care, Others

To establish this institute is really essential and important because it has venue, curriculum, quest speaker so it can provide labor force and entrepreneur with skills up to date at present and in the future to cope with changing environment efficiently and effectively

3) Most of the workforce were male aged between 35 – 44 years old, high school/vocational certificate. Most of them had lesser than 10,000 baht of average monthly income and most of them had Thai nationality. The labors aimed to join the workforce training to increase their income by they showed with equal attending to the branch of industry and agricultural. The labor interested to join the training in two subjects per year with the hope to obtain more knowledge and to bring the knowledge for their benefit to increase the work efficiency and expected for higher income at the average of 14,240.19 baht per month. Or it can be said to have the worthiness at 14,240.19 baht per month. Worthiness analysis on Return on Investment is 1.27 times, Net Present Value is 5,491,845 bath and Internal Rate of Return is 16.58% accordingly. All the ten aspects of workforce qualifications had no difference when separated by the opinion of the entrepreneurs and workforces at the statistical significance level of 0.05. According to the results of the study on the relationship of the workforce qualification and skills that driven for the industry development and future progress, it was found that the workforce qualifications had the positive relationship with the skills that driven for the industry development and for the future progress both on the aspects of industry top up from the previous potential industry (First S-Curve), future industry (New S-Curve) and the industry that required for the revolution with the statistical significance level of 0.05.

The workforce qualifications that mostly required by the entrepreneurs were the ability to read and write (as well as to interpret and understand on the meaning of the words in foreign languages). Second by the ability to work in team with the workforce from various countries and be able to manage on the relationship with other when entering into the international organizations level. Another dominant characteristic of workforce was the staff shall have capacity that suited for the task and they shall have assisting network, unity and self-development to get along with era. The required workforces shall be creative, confidence to present their own opinions to the supervisor or employer. The workforce shall have the ability to quickly adjust themselves up to date with changes. The workforces shall have

discipline and strictly followed to the rules, plus, having the good history and be able to speak, read, and write the language of the employer.

The international skill development for workforce shall develop the labor to have understanding in innovation, to think of new products for the organization to response to the need of customers and to increase the potential to generate the profits for the organizations plus, to make the organization behaviors run in the same direction.

4) The proper training courses for the workforces in the group of CLMVT countries in which suggested by this study were in 18 courses such as the course to prompt and to promote for the professional development; Logistics and supply chain course; technologies course; tourism course; technician course such as welder and electrician; administration course such as inventory management (as part of Logistics); services course; language course; E-commerce; course for small air-condition repairing; technological development; the course to form the potential workforce with skills; awareness course; work disciplinary course; each national culture course to prompt the workforce before entering into the labor market; and agricultural industrial course.

5) The establishment of International Skill Development Institution in Northeast region was so significant and necessary from the above mentioned reasons. This will generate the thoroughly human resources management and covered but, with the opinion to establish the International Skill Development Institution in Nakorn Phanom province by the following reasons. 1) It located in the hub position of the Greater MeKong subregion with the borders connected to Lao PDR on the eastern and northern by MeKong river was the line between the borders, while the south closed to Cambodia; it was the abundant province suited for the trade and investment. 2) Beautiful scenery and the cultural and ethnic diversity as well as the very long history that suited for the conservative tourism and historical tourism in which would lead to the large tourism industry employment. 3) Nakorn Phanom province was the plain land in which can generate much of agricultural products. 4) Nakorn Phanom was the province along the border and MeKong coast in opposite

side to Tha-Kaek, Kammuan subdistrict of Lao PDR. 5) It was the kingdom with prosperity in the ancient time together with MeKong river which was the source of the culture of mankind from various tribes. Thus, Nakorn Phanom had a lot of historical sites with the cultural and customs uniqueness that suited for tourism in which it led to cultural tourism businesses and the province had its unique products. 6) There was the airport to facilitate for the transportation. 7) There were various of industries to support the workforces. 8) Nakorn Phanom was the province with abundant natural resources . 9) To adjust the economic structure from the previous that was driven by the efficiency development in the production of industrial sector to the economic driven by technology and innovations. 10) To develop the skill of workforce to shift from the traditional way of agriculture at present to the modern way agriculture that stressed on technology and management. 11) To develop the skills of workforce in shifting from the traditional SMEs. 12) To shift from the Traditional Services with low value to the High Value Services. 13) To develop the workforce skill in shifting from lower skill to the labor with knowledge, expertise and highly skills. 14) To support for the forming of competitive ability both on trade and investment, and the development of SMEs toward international, community enterprise development and the institute of agriculture, special economic area and city development, and infrastructure development. 15) To connect with regions and economic, promoting and supporting for the investment and business processing of the investors and entrepreneurs overseas. 16) To adjust the production structure to have diversity and higher values as well as to enlarge the production base by cooperating with the neighbor countries. 17) To add more efficiency in logistics management both on the aspect of information and structure.18) To increase the production and workforce efficiency in agricultural, industrial and service sector and to promote for the further development of the local wisdom both for the commercial and mutual benefits for the peaceful way of living in Thai value. 19) Institute shall provide Engines of Growth such as Innovation, Participation and Green Environment.

Keywords: Workforce Qualification, Workforce skill of CLMVT

1. บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในระยะยาวได้นั้น จำเป็นต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน และจะต้องดำเนินการควบคู่กับการเร่งยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน กลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานและกลุ่มที่อยู่ในตลาดแรงงานในปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับสาขาการผลิตและบริการเป้าหมาย และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัย ที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตได้ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ ในขณะเดียวกันการพัฒนาต้องมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงพื้นที่ และเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของเมืองต่างๆ ให้สูงขึ้น เพื่อกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทั่วถึง และเป็นการสร้างฐานเศรษฐกิจและรายได้จากพื้นที่เศรษฐกิจใหม่มากขึ้น ซึ่งจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำภายในสังคมไทยลง ในขณะเดียวกันก็เป็นการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันจากการพัฒนาเมืองให้น่าอยู่ เป็นพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ทั้งตอนในและตามแนวจุดชายแดนหลัก

ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ ที่ 10 “ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา” การพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศของไทย ยึดหลักคิดเสรี เปิดเสรีและเปิดโอกาสโดยมุ่งเน้นการพัฒนาและขยายความร่วมมือทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และอื่นๆ กับมิตรประเทศ และขณะเดียวกันก็เป็นการขับเคลื่อนต่อเนื่องจากการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การเชื่อมโยงในอนุภูมิภาคและภูมิภาคภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 โดยกำหนดเป็นแนวทางการดำเนินนโยบายการค้าและการลงทุนที่เสรี เปิดกว้าง และเป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการประกอบธุรกิจ ดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกในการแสวงหาตลาดใหม่ๆ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการไทยไปลงทุนในต่างประเทศ และส่งเสริมความร่วมมือเพื่อการพัฒนาทั้งกับประเทศในอนุภูมิภาคและภูมิภาค รวมทั้งประเทศนอกภูมิภาค รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมจากการเรียนรู้ภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ อาทิ กฎระเบียบ การปฏิรูปภาคบริการ รวมทั้งการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานสากล และการพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นต้น

2. ทบทวนวรรณกรรม

1. การศึกษายุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศคือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

- ๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- ๒) ขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้
- ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- ๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- ๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของ

ทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

2. แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากลพร้อมก้าวสู่ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐ มุ่งมั่นที่จะนำพาประชาชนสู่การปฏิรูปประเทศในรูปแบบใหม่ นอกจากนั้น 20 ปี ต่อจากนี้ไปนับว่าเป็นช่วงจังหวะเวลาสำคัญที่ประเทศไทยจะต้องผลักดันให้เกิดการพัฒนากำลังคนที่สามารถตอบสนองให้ประเทศชาติเกิดความ “มั่งคั่ง” ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2564) และกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ของกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้กำหนดทิศทางเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม

3. การปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมของประเทศ

กลุ่มอุตสาหกรรมของประเทศไทยในปัจจุบันสามารถจำแนกเป็นกลุ่มใหญ่ได้ 3 กลุ่ม ตามมูลค่าทางเศรษฐกิจ และแนวโน้มในการเติบโตในอนาคต ได้แก่

กลุ่มที่ 1 อุตสาหกรรมต่อยอดอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-Curve) คือ อุตสาหกรรมที่ประเทศไทยมีศักยภาพความเชี่ยวชาญในการผลิต และเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ สร้างมูลค่าการค้าเป็นจำนวนมาก แต่หากขาดการพัฒนาต่อยอดด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่อุตสาหกรรมกลุ่มนี้จะถึงจุดอิ่มตัว และมีความสามารถในการเติบโตต่างจึงจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาช่วยพัฒนาให้กลุ่มอุตสาหกรรมนี้เติบโตต่อไปได้

กลุ่มที่ 2 อุตสาหกรรมอนาคต (New S-Curve) คือ กลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ที่มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างเข้มข้น กลุ่มนี้มีความสามารถในการเติบโตต่อไปในอนาคตสูง แต่เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมใหม่ยังมีผู้ประกอบการน้อย กลุ่มอุตสาหกรรมยังไม่เข้มแข็ง มูลค่าทางเศรษฐกิจยังไม่มากนักเมื่อเทียบกับกลุ่มแรกดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้ผู้ประกอบการในกลุ่มนี้

กลุ่มที่ 3 อุตสาหกรรมที่ควรปฏิรูป เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการใช้เทคโนโลยีแบบเดิมในการผลิตมีความสามารถในการเติบโตจำกัด และบางอุตสาหกรรมสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจไม่มากนักเมื่อเทียบกับกลุ่มแรกดังนั้นในอุตสาหกรรมกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีการปฏิรูปอุตสาหกรรมใหม่ เช่น การรวมกลุ่มเป็นคลัสเตอร์อุตสาหกรรมใหญ่ เพิ่มการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ มีการเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เพื่อให้อุตสาหกรรมในกลุ่มนี้สามารถพัฒนาต่อไปได้

4. แนวคิดและทิศทางการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีปัญหาพื้นฐานด้านการขาดแคลนน้ำ ดินคุณภาพต่ำ ประสบอุทกภัยและภัยแล้งซ้ำซาก คนมีปัญหาทั้งในด้านความยากจน และมีปัญหาภาวะทุพโภชนาการ แต่มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัย ดังนั้น การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” จำเป็นจะต้องแก้ไขปัญหาพื้นฐานควบคู่ไปกับการพัฒนาการวิจัยเพื่อใช้ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในภาคให้มีการ

เจริญเติบโตได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งการแสวงหาโอกาสการนำความรู้ทุน เทคโนโลยีและนวัตกรรมจากภายนอกมาช่วยขับเคลื่อน โดยการใช้ประโยชน์จากโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งขนาดใหญ่ที่เชื่อมโยงภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับโครงข่ายระบบการคมนาคมขนส่งและพื้นที่เศรษฐกิจหลักของประเทศ รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากการเชื่อมโยงและข้อตกลงกับประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขงที่กำลังมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วมาเสริมสร้างกิจกรรมการพัฒนาใหม่ๆ ให้แก่ภาคเพื่อให้มีอัตราการเติบโตที่สูงเพียงพอต่อการลดความเหลื่อมล้ำกับพื้นที่ส่วนอื่นๆ ของประเทศได้ในระยะยาว

5. การดำเนินธุรกิจในกลุ่มประเทศ CLMV

กลุ่มประเทศ CLMV คือประเทศ Cambodia (กัมพูชา) Laos (ลาว) Myanmar (พม่า) และ (เวียดนาม) เป็นกลุ่มประเทศที่มีขนาดเศรษฐกิจที่ยังเป็นรองอย่างมากจากกลุ่ม ASEAN-6 และยังรอการพัฒนาเพิ่มศักยภาพในด้านต่างๆมากขึ้น อย่างน้อยให้ทัดเทียมกันทั้งกลุ่มอาเซียน เพื่อที่จะยกระดับให้อาเซียนมีความเข้มแข็งมากขึ้น

ประเทศกัมพูชา

กัมพูชาเป็นประเทศที่สนใจมากขึ้นของนักลงทุนต่างชาติ ด้วยศักยภาพด้านการลงทุนที่ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าประเทศที่อยู่ในละแวกเดียวกัน มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและธรรมชาติ ประกอบกับนโยบายส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศของรัฐบาลกัมพูชา ซึ่งให้สิทธิประโยชน์หลายประการแก่โครงการลงทุนจากต่างประเทศที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนตลอดจนอัตราค่าจ้างแรงงานที่อยู่ในระดับต่ำ

ประเทศลาว

ปัจจุบันประเทศลาวกำลังพัฒนา และมีการค้ำึงถึงสิ่งแวดล้อมมาก จะเห็นได้ว่าบ้านเรือนไม่ค่อยมีสิ่งปลูกสร้างมากมาย มีขยะน้อยมาก ในการพัฒนาประเทศ ได้มีโครงการก่อสร้างจำนวนมาก แต่ก็มีอุปสรรคที่สำคัญคือ การคมนาคม ที่ยังเป็นป่าเขา การหาช่องทางการทำธุรกิจ ต้องมองถึงนโยบายของรัฐเป็นหลัก ซึ่งส่วนใหญ่ประชากร จะมีอาชีพทางการเกษตรเป็นหลัก ตลาดไม้ใหญ่ที่สำคัญ ข้อมูลที่จะเอื้อต่อการลงทุนยังไม่ชัดเจนได้รับสิทธิพิเศษทางการค้า (GSP) จาก 47 ประเทศ รวมทั้งสหภาพยุโรป นั่นคือหากการเข้าไปตั้งโรงงานในลาว ก็จะได้รับสิทธิพิเศษทางการค้านี้ นอกจากนี้ลาวยังได้รับสิทธิพิเศษทางการค้าจากสมาชิกอาเซียนเก่า และคู่เจรจาอาเซียน และสิทธิพิเศษทางการค้าจากประเทศจีน เกาหลีอินเดีย และศรีลังกา ภายใต้ ASIA Pacific Trade Agreement

ประเทศพม่า

สหภาพพม่าเป็นประเทศที่อุดมสมบูรณ์ไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติจำนวนมากทั้งทางด้านพลังงาน อาทิ ก๊าซธรรมชาติ น้ำมันดิบ พลังงานน้ำจากเขื่อนในกลุ่มแม่น้ำสาละวิน และทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ เช่นอัญมณีป่าไม้ แร่ธาตุประมรรวมทั้งแหล่งท่องเที่ยวนอกเหนือจากการเป็นประเทศที่อุดมสมบูรณ์ไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติแล้ว พม่ายังเป็นประเทศที่มีความได้เปรียบทางด้านภูมิศาสตร์ โดยทำเลที่ตั้งของประเทศพม่าสามารถเชื่อมโยงกับตลาด ยุโรป แอฟริกา ตะวันออกกลาง และเอเชียใต้

ประเทศเวียดนาม

รัฐบาลเวียดนามมีนโยบายที่เน้นปรับปรุงประเทศเพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้างสาธารณูปโภคต่างๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ อาทิ โครงการพัฒนาแหล่งพลังงานของประเทศ ซึ่งปัจจุบันอยู่ในช่วงการก่อสร้างการขยายสนามบินที่มีอยู่เดิม และมีแผนที่จะสร้างสนามบินอีกหลายแห่งในเมืองต่างๆ นอกจากนี้ยังมีแผนที่จะก่อสร้างท่าเรือน้ำลึก และแผนการสร้างทางรถไฟเพื่อเชื่อมต่อระหว่างเวียดนามเหนือและเวียดนามใต้

6. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า

แนวคิดความสามารถในการมีงานทำ

ความสามารถในการมีงานทำ หรือที่เรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า Employability เป็นคำที่อาจไม่คุ้นหู แต่ที่จริงแล้ว แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้มีที่มาตั้งแต่ช่วงศตวรรษที่ 19 เป็นช่วงเวลาที่ลักษณะของการประกอบอาชีพมุ่งเน้นที่ตัวเนื้องาน (Tasks) มากกว่าจะเน้นที่ตำแหน่ง (Positions) (Clarke and Patrickson, 2007) ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นการทำงานแบบช่างฝีมือ (Craftsmen) ดังนั้นความสามารถในการมีงานทำในอดีตจึงขึ้นอยู่กับความสามารถส่วนบุคคลในการที่จะได้รับการยอมรับและการได้รับการว่าจ้างให้ทำงาน และยังเป็นความรับผิดชอบของปัจเจกบุคคลที่มีหน้าที่ในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จะช่วยให้ตนเองได้มีงานทำ (Bagshaw, 1997) ในยุคลักษณะการจ้างงานจึงเป็นการจ้างแบบระยะสั้น ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับปัจจุบันก็ถือได้ว่าการจ้างงานในอดีตเป็นการจ้างงานที่สั้นกว่าในปัจจุบันที่ใช้ระบบสัญญาจ้างหรือการจ้างแบบโครงการ เพราะการจ้างในอดีตนั้นโดยส่วนมากเป็นการจ้างตามชิ้นงาน และคนจะย้ายถิ่นฐานไปอยู่ที่ๆ มีการจ้างงานหรือเรียกได้ว่าคนจะวิ่งไปหางานนั่นเอง

ช่วงกลางศตวรรษที่ 19 มีการกำหนดโครงสร้างองค์การอย่างชัดเจน นั้นหมายถึงโครงสร้างทางอาชีพ การกำหนดตำแหน่ง บทบาท และลำดับชั้นการบังคับบัญชาของผู้คนในองค์การมีความชัดเจนมากขึ้น จึงเป็นช่วงเวลาที่มีการนำเอาสัญญาการจ้างงานระยะยาว (long-term Employment) เข้ามาใช้ในการองค์การ โดยในยุคที่เรียกว่ามีความมั่นคงในการจ้างงาน (Job security) องค์การจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญการกำหนดพันธสัญญาการจ้าง ซึ่งในสัญญาดังกล่าวจะระบุถึงคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ประสบการณ์ แลคุณสมบัติอื่นๆ เหมาะสม (Clarke and Patricson, 2007) ดังนั้น พันธสัญญาที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในยุคนี้ จึงเป็นการแลกเปลี่ยนกันระหว่างที่นายจ้างให้ความมั่นคงในการจ้างงานและลูกจ้างให้ความจงรักภักดีในการทำงาน (Athur and Reusseau, 1996) ในยุคนี้คนจะวิ่งนี้หาองค์การและใช้เวลาอยู่ในองค์การตลอดชีวิตการทำงาน

อย่างไรก็ตาม ในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร หรือกล่าวได้ว่าเป็นยุคที่องค์กรอยู่ในสภาพแวดล้อมเปิด (Open system) ความผันผวนอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมนี้เองที่ทำให้องค์กรต้องหันมาพิจารณาถึงความจำเป็นในการจ้างงานระยะยาว การเอาตัวรอดขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ในยุคนี้จึงเห็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์กรและพนักงานหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นการปรับลดขนาดองค์กร (Downsizing) การปรับโครงสร้างองค์กร (Resstructuring) รวมไปถึงการปรับรื้อระบบองค์กร (Reengineering) เพื่อการปรับตัวและความสามารถในการแข่งขัน ความจำเป็นดังกล่าวส่งผลกระทบต่อสัญญาการจ้างอย่างหลีกเลี่ยงได้ยาก (Casio, 1993) ส่งผลให้สัญญาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแบบเดิมต้องเปลี่ยนไป ความมั่นคงในการจ้างลดลง ขณะที่การใช้การจ้างตามสัญญาจ้างระยะสั้นมีมากขึ้น เมื่อเป็นเช่นนี้ ตัวพนักงานจึงต้องหันกลับมาให้ความสำคัญและใส่ใจกับการสร้างความสามารถ (และคุณสมบัติ) ที่จะช่วยส่งเสริมให้ตนเองได้รับการต่อสัญญาจ้างหรือสามารถก้าวสู่งานใหม่ได้ในกรณีที่ไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง (Baruch, 2006) และเมื่อนายจ้างไม่สามารถให้ความมั่นคงในการจ้างงานในเหมือนที่ผ่านมา สิ่งที่นายจ้างต้องให้เป็นการตอบแทนคือ การให้ค่าตอบแทนในปัจจุบันดึงดูดและการทำให้พนักงานมีความสามารถในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อพนักงานจำเป็นต้องหางานใหม่ สิ่งที่องค์กรจะให้พวกเขาได้คือ ความสามารถที่ส่งเสริมให้เขาได้งานใหม่ได้อย่างรวดเร็ว (Fugate, Kinicki, and Ashforth, 2004) หรือไม่ตงงานนานจนเกินไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธัชวัฒน์ พากพลไพร และชาติ วรรณกุล (2014) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ จังหวัดกาฬสินธุ์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 370 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test (Independent Samples t-test) F-test (One way – ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างประเภทการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อผลการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ตัวแปรอิสระ แต่ละด้านมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ ด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เสกสรรค์ จิตพงษ์ (2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธรรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่าปัจจัยที่เป็นแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานใน

พื้นที่จังหวัดยโสธร รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีการดำเนินการโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($X = 4.34$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D. = 0.83$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน แนวทางความสัมพันธ์การพัฒนาฝีมือแรงงานของจังหวัดยโสธร ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ระดับการดำเนินงาน ได้มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทั้ง 6 ด้าน มีการดำเนินการที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ความสามารถของแรงงาน 2) ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและความรู้ในทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศกลุ่มอาเซียนของแรงงานของแรงงานมีอยู่ในระดับต่ำ

3. วิธีกรวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้รูปแบบการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ “Quantitative Research)” และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ร่วมกัน ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยและรายละเอียดดังนี้

การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้กำลังแรงงาน ผู้ประกอบการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือศึกษาการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชาชนที่แน่นอน จึงใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552)

$$n = \frac{z^2}{4e^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

$$Z = Z_{.975} \text{ ถ้ากำหนดระดับความเชื่อมั่น 95\% จะได้ } z = 1.96$$

$$e = \text{ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ กำหนดไว้เท่ากับ } 0.05$$

เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้

$$n = \frac{(1.96)^2}{(4)(0.05)^2}$$

เขมมารี รัชชชูป/ เอกวิทย์ มณีธร/ จิรศักดิ์ สุรงค์พิพรรณ/ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี/ พูนศักดิ์ แสงสันต์

= 384.16 หรือ 385 คน

เพื่อความสะดวกผู้วิจัยขอเก็บข้อมูล ประกอบด้วยกำลังแรงงาน ผู้ประกอบการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และกลุ่มบริษัทใน CLMV รวมทั้งสิ้น 400 คนโดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างที่ไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant)

ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับศึกษาการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) คือ กำลังแรงงาน ผู้ประกอบการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และผู้ประกอบการที่อยู่ในกลุ่มประเทศ CLMVT ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติของกระทรวงแรงงาน (ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 จังหวัด คือ จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดหนองคาย จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดนครพนม) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ผู้แทนหอการค้า ผู้แทนของสภาอุตสาหกรรม ผู้แทนของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) รวมทั้งหมด 37 คน

4. ผลและการอภิปรายผล

ผลการเปรียบเทียบคุณสมบัติของกำลังแรงงานจำแนกตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการและแรงงาน

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการ จำนวน 47 รายและแรงงาน 353 คน เกี่ยวกับคุณสมบัติของกำลังแรงงาน วิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นโดยใช้การทดสอบที่แบบเป็นอิสระ (Independent sample t-test) มีผลการศึกษา ดังนี้

คุณสมบัติ	ประเภท	ค่าเฉลี่ย	ค่าสถิติ ที่	ค่า p-value
ความสามารถในการอ่านออกเขียนได้	ผู้ประกอบการ	4.45	0.914	0.361
	แรงงาน	4.33		
ความสามารถในการคิดคำนวณ	ผู้ประกอบการ	4.11	-0.055	0.956
	แรงงาน	4.11		
ความสามารถในการฟังและการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศ	ผู้ประกอบการ	4.30	0.921	0.358
	แรงงาน	4.18		
ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	ผู้ประกอบการ	4.34	0.930	0.353
	แรงงาน	4.23		
ความสามารถในการปรับตัวกับสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมต่างชาติ	ผู้ประกอบการ	4.43	1.418	0.157
	แรงงาน	4.26		
ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเมื่อเข้าสู่ความ เป็นนานาชาติ	ผู้ประกอบการ	4.26	0.074	0.941
	แรงงาน	4.25		
ความสามารถในการจัดการตนเองต่อการ เปลี่ยนแปลงระดับนานาชาติ	ผู้ประกอบการ	4.34	1.172	0.242
	แรงงาน	4.20		
ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น เมื่อเข้าสู่องค์กรระดับนานาชาติ	ผู้ประกอบการ	4.38	1.092	0.275
	แรงงาน	4.26		
ความสามารถในการทำงานเป็นทีมกับกำลัง แรงงานที่มาจากหลากหลายประเทศ	ผู้ประกอบการ	4.47	1.510	0.132
	แรงงาน	4.30		
การมีภาวะผู้นำต่อลูกน้องต่างวัฒนธรรม และ ต่างประเทศ	ผู้ประกอบการ	4.21	-0.314	0.754
	แรงงาน	4.25		
รวม	ผู้ประกอบการ	4.3277	0.948	0.344
	แรงงาน	4.2374		

จากตาราง พบว่า คุณสมบัติของกำลังแรงงานในความคิดเห็นของผู้ประกอบการและ
แรงงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การศึกษาความสัมพันธ์ของคุณสมบัติของกำลังแรงงานกับทักษะในการขับเคลื่อนการ
พัฒนาอุตสาหกรรมในการเติบโตในอนาคต ซึ่งจำแนกเป็น 3 ด้านได้แก่ (1) อุตสาหกรรมต่อยอด
อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-Curve) (2) อุตสาหกรรมอนาคต (New S-Curve) และ (3)
อุตสาหกรรมที่ต้องปฏิรูป วิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ นำเสนอผลการศึกษาดังตาราง
ประกอบคำบรรยาย ดังนี้

เชมมารี รัชชชูป/ เอกวิทย์ มณีธร/ จิรศักดิ์ สุรงค์พิพรรณ/ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี/ พูนศักดิ์ แสงสันต์

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณสมบัติของกำลังแรงงานกับทักษะในการขับเคลื่อนการพัฒนาอุตสาหกรรมในการเติบโตในอนาคต

ตัวแปร	ทักษะในการขับเคลื่อนการพัฒนาอุตสาหกรรมในการเติบโตในอนาคต	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ค่า p-value
คุณสมบัติของกำลังแรงงาน	ด้านอุตสาหกรรมต่อยอดอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-Curve)	0.626	0.000*
คุณสมบัติของกำลังแรงงาน	ด้านอุตสาหกรรมอนาคต (New S-Curve)	0.542	0.000*
คุณสมบัติของกำลังแรงงาน	ด้านอุตสาหกรรมที่ต้องปฏิรูป	0.489	0.000*
คุณสมบัติของกำลังแรงงาน	ทักษะในการขับเคลื่อนการพัฒนาอุตสาหกรรมในการเติบโตในอนาคตโดยรวม	0.597	0.000*

จากตาราง พบว่า

คุณสมบัติของกำลังแรงงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะในการขับเคลื่อนการพัฒนาอุตสาหกรรมในการเติบโตในอนาคตโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.597 และค่า p-value = 0.000

คุณสมบัติของกำลังแรงงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะในการขับเคลื่อนการพัฒนาอุตสาหกรรมในการเติบโตในอนาคตด้านอุตสาหกรรมต่อยอดอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-Curve) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.626 และค่า p-value = 0.000

คุณสมบัติของกำลังแรงงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะในการขับเคลื่อนการพัฒนาอุตสาหกรรมในการเติบโตในอนาคตด้านอุตสาหกรรมอนาคต (New S-Curve) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.542 และค่า p-value = 0.000

คุณสมบัติของกำลังแรงงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะในการขับเคลื่อนการพัฒนาอุตสาหกรรมในการเติบโตในอนาคตด้านอุตสาหกรรมที่ต้องปฏิรูป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.489 และค่า p-value = 0.000

การอภิปรายผล

1. ด้านนโยบายหรือกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาความร่วมมือกับประเทศต่างๆในภูมิภาคด้านแรงงาน ด้านการศึกษา และการทำวิจัย

รัฐบาลส่งเสริมเต็มที่โดยสร้างความร่วมมือผ่านทางมหาลัย ผ่านทางกระทรวงการต่างประเทศกระทรวงพาณิชย์ และกระทรวงแรงงาน และอื่นๆ และการจัดงานแสดงการค้า เชื่อมโยงความสัมพันธ์กับแรงงานในประเทศอื่นๆ ส่งเสริมงานวิจัยของมหาลัยของรัฐและเอกชนให้เข้ามาช่วยเหลือ

2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า

เข้าสู่สังคม 4.0 แรงงานต้องปรับตัวให้ทันเทคโนโลยี โดยเฉพาะพวก automation พวกระบบ electronic ต้องเป็นแรงงานที่ต้องเรียนรู้เพิ่มเติมนอกจากที่เรียนในมหาวิทยาลัย เช่นการฝึกอบรมต่างๆ นอกจากนี้การปรับทัศนคติความร่วมมือเป็นสิ่งสำคัญ ความใฝ่รู้ ดังนั้นต้องมีการอบรมเสริมอยู่ตลอดเวลา คนกลัวการเปลี่ยนแปลงแค่การโยกย้ายก็กลัว สิ่งที่คนปัจจุบันและคนรุ่นใหม่ต้องมีคือ multi-skill คนที่มีอายุมากกว่า 30 ปีกลัวการเปลี่ยนแปลง เพราะเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลง ตลาดและสภาพแวดล้อมก็เปลี่ยนแปลงเพราะฉะนั้นการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญ ทักษะความรู้ความสามารถเป็นสิ่งสำคัญ วุฒิการศึกษา ไม่ใช่ตัวเลือกตัวแรก เทคโนโลยีมีความสำคัญทำให้ช่วยลดคนงาน นอกจากนี้ทัศนคติที่ก้าวหน้าตลอดเวลานำมาปรับใช้กับตนเอง ต้องปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีให้มากโดยใช้แรงงานน้อยลง

ในส่วนภาครัฐในฐานะเป็นหน่วยงานที่ต้องมีการฝึกอบรมก็ต้องปรับตัวให้มีกระบวนการฝึกที่ทันสมัยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย และผู้สอนก็ต้องมีการปรับตัวต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเช่นกัน ความสามารถในการทำให้ตนเองมีมูลค่าในตลาดแรงงาน หน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการกิจด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน ถือว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถทำให้แรงงานที่ผ่านกระบวนการทดสอบและได้รับ ใบรับรองฝีมือแรงงานสามารถขอรับค่าแรงตามระดับค่าจ้างตามมาตรฐานได้ และนอกจากนี้ มีการดำเนินการออกใบรับรองให้ผู้ปฏิบัติงานด้านช่างไฟฟ้า ให้มีใบรับรองความรู้ความสามารถด้านสาขาอาชีพช่างไฟฟ้า ให้มีมาตรฐานและเพื่อความปลอดภัยต่อผู้ใช้บริการ และมีการดำเนินงานด้าน Productivity

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้วิจัยได้ค้นพบว่าการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสำคัญและมีความจำเป็นมากจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาทรัพยากร

เฉลิมวารี รัชชชูป/ เอกวิทย์ มณีธร/ จิรศักดิ์ สุรงค์พิพรรณ/ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี/ พูนศักดิ์ แสงสันต์

มนุษย์ได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุม แต่ให้ความเห็นในการจัดตั้งที่จังหวัดนครพนมด้วยเหตุผลเหล่านี้คือ

1. ตั้งอยู่ในตำแหน่งศูนย์กลางของอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง โดยมีอาณาเขตติดต่อกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านตะวันออกและด้านเหนือ มีแม่น้ำโขงเป็นเส้นกั้นพรมแดน และด้านใต้ติดต่อกับราชอาณาจักรกัมพูชา โดยมีเทือกเขาพนมดงรักกั้นพรมแดน มีแหล่งน้ำมีลุ่มน้ำขนาดใหญ่ 3 ลุ่มน้ำ ได้แก่ ลุ่มน้ำโขง ลุ่มน้ำชีและลุ่มน้ำมูล ลำน้ำหลักของภาค ได้แก่ แม่น้ำชี มีความยาวประมาณ 365 กิโลเมตรยาวที่สุดในประเทศไทย มีต้นน้ำที่ทิวเขาเพชรบูรณ์ และ ไหลไปรวมกับแม่น้ำมูลที่จังหวัดอุบลราชธานี แม่น้ำมูล มีความยาวประมาณ 641 กิโลเมตร ต้นน้ำอยู่ที่เทือกเขาสันกำแพงแล้วไหลลงสู่ แม่น้ำโขงที่ จังหวัดอุบลราชธานี

2. จังหวัดนครพนม เป็นจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนตั้งอยู่ในแอ่งสกลนคร นับเป็นเมืองชายแดนที่มีความอุดมสมบูรณ์ ความสวยงามของทิวทัศน์ และมีความหลากหลายของวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ รวมทั้งประวัติศาสตร์ที่ยาวนานมีพระธาตุพนมเป็นปูชนียสถานคู่บ้านคูเมืองพื้นที่ด้านเหนือและตะวันออกของจังหวัดติดกับแม่น้ำโขงโดยตลอด จึงเหมาะแก่การท่องเที่ยวทั้งเชิงอนุรักษ์ เชิงประวัติศาสตร์ ก่อให้เกิดการจ้างงานทางด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวมากมายเกิดขึ้น

3. สภาพโดยทั่วไปของจังหวัดนครพนมเป็นที่ราบลุ่ม มีที่ราบสูงและภูเขาอยู่บ้าง มีแม่น้ำสายสั้น ๆ เป็นสาขาย่อยแยกจากแม่น้ำโขงมาหล่อเลี้ยงความอุดมสมบูรณ์ภายในพื้นที่ พื้นที่ส่วนใหญ่มีแม่น้ำโขงไหลผ่าน นครพนมจึงนับว่าเป็นจังหวัดที่มีแหล่งน้ำที่สมบูรณ์มาก ด้านตะวันออกมีแม่น้ำโขงทอดยาวกั้นพรมแดนระหว่างประเทศไทยกับลาว เป็นจังหวัดที่มีความสมบูรณ์ก่อให้เกิดผลิตผลทางการเกษตรมากมาย

4. นครพนมเป็นจังหวัดชายแดนตั้งเลียบริมฝั่งขวาของแม่น้ำโขง ตรงข้ามกับเมืองท่าแขก แขวงคำม่วนของประเทศลาว นครพนมเป็นจังหวัดที่ประดิษฐานพระธาตุพนมอันศักดิ์สิทธิ์และเก่าแก่ ซึ่งเป็นพระธาตุที่ประดิษฐานพระอัฐกธาตุ (กระดูกหน้าอก) ขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า (สมณโคตม) และนับเป็นพระบรมธาตุคู่เมืองนครพนม เป็นที่เคารพสักการะของชาวไทยและชาวลาวทั้งสองฝั่งแม่น้ำโขงมาตั้งแต่บรรพกาล

5. นครพนมเป็นจังหวัดที่มีบันทึกทางประวัติศาสตร์มาแต่โบราณกาล ในฐานะเมืองเก่าเคียงคู่อยู่กับอาณาจักรศรีโคตรบูร แต่เดิมนครพนมมีชื่อเต็มในจารึกสถาปนาวัดโอกาสศรีบัวบานว่าเมืองนครบุรีราชธานีศรีโคตรบูรหลวง เคยเป็นราชธานีที่มีกษัตริย์และเจ้าผู้ครองนครปกครองมาก่อนหลายสมัย

6. จังหวัดนครพนมมีสนามบินรองรับการเดินทาง ทำให้อำนวยความสะดวกต่อการคมนาคมขนส่ง

7. มีอุตสาหกรรมรองรับแรงงานมากมาย เช่น อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ซึ่งก่อให้เกิดผู้ประกอบการเกิดขึ้นมากมาย เช่น ที่พักอาศัย ร้านอาหาร งานบริการ การขนส่งสินค้าอุปโภคบริโภค การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและสุขภาพ นอกจากนี้ยังมีธุรกิจโรงพยาบาลนานาชาติ เพื่อบริการนักท่องเที่ยวและประชาชนและแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านมาใช้บริการ ทำให้เกิดความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว รวมไปถึงอุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมการบริการ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมสิ่งทอ อัญมณี เครื่องประดับ ซึ่งต้องการการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกๆอุตสาหกรรม

8. นครพนมเป็นจังหวัดที่มีทรัพยากรทางธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การอนุรักษ์ ทำให้เกิดธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากมาย และผลิตภัณฑ์ทางธรรมชาติที่ช่วยบำรุงสุขภาพ

9. เพื่อปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจจากเดิมที่ขับเคลื่อนด้วยการพัฒนาประสิทธิภาพในการผลิตภาคอุตสาหกรรมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

10. เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานให้ปรับเปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม (Traditional Farming) ในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องมีรายได้มากขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur)

11. เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานเปลี่ยนจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแบบเดิม (Traditional SMEs) ที่รัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูงและเป็นวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovation Driven Enterprises: IDE)

12. เปลี่ยนจากการให้บริการแบบเดิม (Traditional Services) ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่การบริการที่สร้างมูลค่าสูง (High Value Services)

13. เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

14. เพื่อรองรับการสร้างความสามารถในการแข่งขันทั้งทางด้านการค้าการลงทุน พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสู่สากล พัฒนาวิสาหกิจชุมชน และสถาบันเกษตรกร พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ด้านการขนส่ง ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

15. เพื่อเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจ ส่งเสริมและสนับสนุนการลงทุนและการดำเนินธุรกิจของนักลงทุนและผู้ประกอบการในต่างประเทศ เพิ่มบทบาทและการมีส่วนร่วมของไทยในองค์การระหว่างประเทศ สนับสนุนการเปิดเสรีทางการค้า สร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

เชมมารี รัชชูชีพ/ เอกวิทย์ มณีธร/ จิรศักดิ์ สุรงค์พิพรรณ/ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี/ พูนศักดิ์ แสงสันต์

16. เพื่อปรับโครงสร้างการผลิตให้หลากหลายและมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และขยายฐานการผลิตโดยร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน

17. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบโลจิสติกส์ (Logistics) ทั้งด้านข้อมูลและโครงสร้าง

18. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงาน ทั้งภาคเกษตรอุตสาหกรรม และบริการ และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ได้รับการพัฒนาต่อยอด ทั้งในเชิงพาณิชย์ และใช้ประโยชน์ร่วมกัน เพื่อดำเนินชีวิตที่สงบสุขอย่างมีคุณค่าตามวิถีไทย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำงานวิจัยในเรื่องของ การจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติทางภาคตะวันออก ซึ่งเป็นพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ(EEC) ที่มีการค้าการลงทุนมากมายมหาศาล และรัฐบาลก็ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ การพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทันกับการพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรกรรม ภาคบริการ และเทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นมาก นอกจากนี้ควรจัดตั้งที่ภาคใต้ด้วย เพื่อพัฒนาบุคลากรและกำลังแรงงานได้อย่างทั่วถึง

5. เอกสารอ้างอิง

Clarke, M.A. and Patrickson, M. (2007) "Understanding and managing Employability in Changing Career Contexts." *Journal of European Industrial Training*, 32(4): 258-284.

Arthur, M.B. and Reousseau, D.M. (1996). "A Career Lexicon for the 21st Century." *Academy of Management Executive*, 10(4) : 28-39.

Cascio, W.F. (1993). "Downsizing : What do We Know, What have we Learned?." *Academy of Management Executive*,7(1) : 95-104.

Baruch, Y. (2004). "Transforming Career: From Linear to Multidirectional Career Paths: Organizational and individual perspectives," *Career Development International*, 9(1): 58-73

Fugate, M., Kinicki,A.J. and Ashforth, B.E. (2004). " Employability: a Psycho-Social Construct, Its Dimensions, and Applications." *Journal of Vocational Behavior*,65: 14-38.

- ธัชวัฒน์ พากพูลไพโร และชาติ วรรณกุล. (2014). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการจังหวัดกาฬสินธุ์. Graduate Research Conference 2014 Khon Koen University.
- เสกสรรค์ จิตพงษ์ (2560). แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดยโสธร รองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2560.
- แผนยุทธศาสตร์แรงงานจังหวัดหนองคาย 2562-2564. สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองคาย. (<http://www.nakhonphanom.mol.go.th/situation> สืบค้นวันที่ 12 ตุลาคม 2561) ฝึกและสถานประกอบการ ของผู้รับบริการฝึกสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน.
- International Labor Office., (2003). Lifelong Learning in Asia and the Pacific. ILO Regional Tripartite Meeting Bangkok, Thailand 8-10 December 2003. Retrieved from http://www.ilo.org/public/English/employment/skills/download/lll_meeting_bangkok_report.pdf (2005, June 13). M.Armstrong, 2006, Strategic Human Resource Management: A guide to action, 3rd edition, London: Kogan Page.