

การศึกษาความต้องการแรงงานและพัฒนาฝีมือแรงงาน ในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง¹

ปรีชา อุปโยคิน²
พลวัฒน์ ประพัฒน์ทอง³
ภัทรา ชลดำรงกุล⁴
พิมพ์ทรัพย์ พิมพ์สุทธิ⁵

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพการณ์ ต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาทักษะฝีมือกำลังแรงงานเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง ผลการศึกษาพบว่าความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มประเทศลุ่มน้ำโขงนั้นมีความแตกต่างกัน สามารถแบ่งได้เป็นสามกลุ่ม คือ กลุ่มที่ประเทศที่สถานประกอบการและสถานศึกษาสามารถพัฒนาช่างฝีมือแรงงานพื้นฐานเองได้เป็นอย่างดีแต่ยังต้องการแรงงานที่มีทักษะสูงในตำแหน่งหัวหน้างานในอุตสาหกรรมบริการ ได้แก่ ประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาชนจีน ในกลุ่มนี้มีค่าจ้างแรงงานสูงและพึ่งพาแรงงานจากเพื่อนบ้าน กลุ่มที่สองได้แก่กลุ่มความ

¹ บทความวิจัยนี้เป็นบทสรุปของงานวิจัยวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ.2557

² สำนักวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง หัวหน้าโครงการวิจัย, อีเมลล์ p_upayokin@hotmail.com

³ สำนักวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง นักวิจัย, อีเมลล์ pollavat.pra@mfu.ac.th

⁴ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย นักวิจัย

⁵ สำนักวิชาสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย นักวิจัย

ต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานช่างเทคนิคระดับพื้นฐานที่ใช้ทักษะแรงงานเป็นหลักได้แก่ ประเทศสหภาพเมียนมา ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประเทศกัมพูชา โดยมีความเด่นชัดในเรื่องค่าจ้างแรงงานต่ำ ในกลุ่มที่สามประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามนั้นมีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานแบบผสมทั้งสองกลุ่ม

คำสำคัญ: การพัฒนาฝีมือแรงงาน / กลุ่มประเทศอนุภูมิภาคุ่มน้ำโขง / ความต้องการฝีมือแรงงาน

Abstract

This study aims to study and analyze the situation of human and skill labor development in order to serve economic development in Greater Mekong Sub-Region. The result shows significant differences in the demand for labor's skills development, which can be categorized into three distinguished groups as follows. First, the group of countries which have established schools that serves the development of basic labor's skill but still require management skills especially in service industry such as Thailand and People's Republic of China, these countries provide high employment cost and currently depended on foreign workforce from nearby countries. Second, the group of countries that still in need of basic skill development such as Union of Myanmar Laos People's Democratic Republic and Cambodia which has significantly lower employment cost. The third group needs skill development which is mixed of two groups mentioned above such as Vietnam.

Keywords: Skilled labor development / the Greater Mekong Sub-region Countries / Demand of labor's skills

1. บทนำ

สถานการณ์การพัฒนาฝีมือแรงงานในอาเซียน

การพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นวาระสำคัญของประเทศกำลังพัฒนาที่ต้องการให้มีความเติบโตอย่างยั่งยืน อัตราค่าจ้างแรงงานในกลุ่มประเทศเอเชียเป็นข้อได้เปรียบเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศในตะวันตก และยังเป็นปัญหาเมื่อประเทศต่างๆ ต้องการส่งออกสินค้า เพื่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการลงทุนเพื่อที่จะให้สินค้ามีคุณภาพ ปัจจุบันประเทศส่วนใหญ่ในอาเซียนเห็นความสำคัญที่จะต้องพัฒนาคุณภาพของแรงงานต่อภาระงานใหม่ที่เกิดขึ้น การพัฒนาฝีมือแรงงานจึงเป็นแนวทางที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องในทุกระดับจากประเทศที่รายได้ปานกลางให้มีรายได้ที่สูงขึ้น เศรษฐกิจในประเทศอาเซียนมีการพลวัตสูงมากที่สุดในโลก อันเนื่องมาจากการเติบโตที่รวดเร็ว ทำให้หลายประเทศขาดแคลนแรงงานฝีมือที่สามารถรองรับต่อกลไกการผลิตในโรงงาน และหน่วยงานที่ให้การอบรม เช่น วิทยาลัยอาชีวศึกษา หรือสถาบันฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ไม่พอเพียงที่จะผลิตแรงงานฝีมือออกสู่ตลาดแรงงานได้ จากประเด็นปัญหาดังกล่าวองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for European Economic Co-operation: OECD) ได้ระบุว่าประเทศในอาเซียนกำลังเผชิญปัญหาอุปสรรคที่ท้าทายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งควรดำเนินการ ต่อไปนี้

1. สร้างระบบการฝึกอบรม หรือ สร้างสถาบันการฝึกอบรมเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่ยังคงขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ คุรุภัณฑ์ในการสอน วิธีแก้ไขคือการเปิดหลักสูตร การอบรมในสถาบันการศึกษาโดยให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วม

2. ลดการฝึกอบรมที่ไม่ตรงกับตลาดแรงงาน และเพิ่มการอบรมที่จำเป็นต่อความต้องการของอุตสาหกรรม โดยเหตุที่ว่าอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ได้พัฒนาเครื่องจักรเครื่องกลขนาดใหญ่เพิ่มขึ้น จึงทำให้เกิดช่องว่างระหว่างโรงงานและแรงงานฝีมือ ในขณะที่ภาคเอกชนได้มีการฝึกอบรมทักษะฝีมือแต่ก็ยังคงขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ ในส่วนของภาครัฐจึงจำเป็นต้องเร่งการผลิตกำลังแรงงานให้พอเพียงกับความ

ต้องการ หรือการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมในสถานประกอบการ ให้ความรู้ ให้การสนับสนุนระหว่างภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย

3. ยกระดับการฝึกอบรมสำหรับครูผู้ฝึก การพัฒนาฝีมือแรงงานมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาครูผู้ฝึกทั้งในศูนย์ฝึกอบรมและสถาบันอาชีวศึกษา ตัวอย่างเช่น ประเทศกัมพูชา สปป.ลาว อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และเวียดนาม มีผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ว่างงานจำนวนมาก ในขณะเดียวกันโรงเรียนการอาชีพจะไม่รับเด็กที่จบในระดับมัธยม และผู้ประกอบการจะมุ่งหวังให้เด็กเข้าเรียนในระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องทำให้การสอนในระดับอาชีวศึกษาเป็นที่สนใจของเยาวชนเพื่อเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมและเป็นแรงงานฝีมือที่ดีได้

4. การให้ผู้ประกอบการและเจ้าของมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปัญหาที่สำคัญในภูมิภาคเอเชีย คือ โรงงาน ผู้ประกอบการ และเจ้าของกิจการ ไม่ให้ความสนใจต่อการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากโรงงานส่วนใหญ่เป็นโรงงานขนาดเล็กและขนาดกลางไม่มีงบประมาณพอเพียงต่อการลงทุนและขาดความสนใจที่จะพัฒนาให้แรงงานมีฝีมือมากขึ้น ในขณะเดียวกันภาครัฐที่เป็นฝ่ายผลิตแรงงานฝีมือก็ไม่ทราบถึงความต้องการของผู้ประกอบการด้านความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีศูนย์ฝึกอบรมของภาคเอกชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อฝึกอบรมให้แก่ผู้อพยพที่เป็นผู้หญิง เช่น ฮองกง จีน และสิงคโปร์ รวมถึงบางบริษัทมีศูนย์ฝึกอบรมและมีเครือข่ายทั่วประเทศ เช่น การฝึกอบรมด้านเครื่องใช้ไฟฟ้าแต่มักจะอบรมให้เฉพาะผู้ชาย

นโยบายด้านฝีมือแรงงานได้เพิ่มสูงขึ้นในช่วงเศรษฐกิจกำลังเจริญเติบโตพบว่า ประเทศต่างๆ มุ่งที่จะแข่งขันในตลาดโลกมากขึ้น นำไปสู่การจ้างงาน เพื่อรองรับการเพิ่มผลผลิต ถือว่าเศรษฐกิจในอาเซียนประสบความสำเร็จที่มีการเติบโตอย่างสูง เอกสารจากธนาคารพัฒนาเอเชีย (ASIAN DEVELOPMENT BANK: ADB) ทำนายว่า ในปี ค.ศ.2050 ประเทศสมาชิกอาเซียนจะผลิตสินค้าส่งออก มากถึงร้อยละ 51 ของ

GDP ระดับโลก เมื่อเปรียบเทียบกับ ค.ศ.2010 ซึ่งมีเพียง ร้อยละ 27 เท่านั้น โดยเฉพาะ 7 ประเทศ ได้แก่ จีน อินเดีย อินโดนีเซีย ญี่ปุ่น เกาหลี มาเลเซียและไทย จะมีมูลค่าถึง ร้อยละ 87 อย่างไรก็ตามการเพิ่มผลผลิต ยังต้องมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่างๆ สนับสนุนต่อผลผลิต และบริการในตลาดการแข่งขันของเอเชีย ซึ่ง ADB ให้ความสำคัญ และจำเป็นต้องมีความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จะเป็นกำลังแรงงานต่อการแข่งขันในอนาคต

ระบบการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ไม่เพียงแต่จะสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ แต่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นต้นทุนมนุษย์ นโยบายของรัฐบาลต้องชัดเจนในการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมมากขึ้น และสร้างความมั่นคงและมีความยั่งยืนในตำแหน่งต่างๆ

นโยบายและแผนประเทศต่างๆ ในเอเชีย ได้มุ่งเน้นแรงงานที่มีฝีมือชั้นสูง ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงสังคมโลก ซึ่งต้องการแรงงานที่มีคุณภาพและมีการศึกษา ซึ่งปัญหาอุปสรรคด้านแรงงานฝีมือ ที่ประเทศต่างๆ ควรคำนึงถึง คือ ความไม่สอดคล้องระหว่างผู้ผลิตแรงงานกับผู้ต้องการใช้แรงงาน หมายถึง กำลังแรงงานไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ และในหลายประเทศยังมีวิกฤตการขาดแคลนแรงงาน

สถานการณ์ขาดแคลนแรงงานฝีมือ กำลังกดดันระบบการศึกษาที่จะต้องให้ภาคการศึกษาได้มีส่วนในการผลิตแรงงานสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยต้องพิจารณาข้อเท็จจริงว่าจะสามารถส่งแรงงานที่มีฝีมือเข้าสู่สถานประกอบการได้อย่างไร การพัฒนาฝีมือแรงงานจะเน้นที่การเติบโตที่ฐานความรู้ (Knowledge-based growth) สิ่งสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาฝีมือแรงงานในสถาบันอาชีวศึกษาวรรลุผลได้นั้น คือ การมีภาพลักษณ์และมีเกียรติภูมิ ที่ได้เข้าเรียนในสถาบันอาชีวศึกษา นักวิชาการศึกษาต้องวางแผนให้ผู้ที่จบจากวิทยาลัย มีตำแหน่ง มีความก้าวหน้า ซึ่งไม่เปรียบเทียบกับการศึกษาในระดับปริญญา ซึ่งสังคมมองเห็นว่าเป็นการศึกษาที่สูงกว่า

และมุ่งหวังจะทำงานที่สบายกว่า ในบางประเทศได้เพิ่มวิชาที่เกี่ยวกับการศึกษาด้านวิชาชีพในระดับปริญญา และเมื่อเข้าทำงานจะได้ค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น

การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการ ทำให้แรงงานฝีมือจำเป็นต้องเปลี่ยนฝีมือจากเกษตรกรรมเป็นอุตสาหกรรม เพราะแรงงานส่วนใหญ่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ประเด็นปัญหาอุปสรรคที่ปรากฏ คือ แรงงานไม่มีทักษะการทำงานสมัยใหม่ ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีกรอบฐานการผลิตฝีมือแรงงาน โดยเน้นด้านคุณภาพ ทักษะฝีมือ ผู้กำหนดนโยบายต้องกำหนดมาตรฐานฝีมือระดับชาติขึ้น เช่น กรอบการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับชาติ (National Qualification Framework) ซึ่งปัจจุบันมีมากกว่า 100 ประเทศ การมีมาตรฐานฝีมือดังกล่าว นอกจากนี้ ADB ยังกล่าวถึง มาตรฐานฝีมือแรงงานระดับโลก (Global Standard in Skill Training) ซึ่งจะช่วยให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามแดนไปทำงานต่างประเทศได้ สำหรับภาคเอกชนควรมีส่วนร่วมในด้านการเงิน และให้การฝึกอบรม การขับเคลื่อนของภาคเอกชน จะช่วยเสริมให้กับอุตสาหกรรมใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง รวมถึงภาคอุตสาหกรรมต้องมีบทบาทการสนับสนุนทุนสำหรับการฝึกอบรม นอกจากนี้สมาคม องค์กรภาคเอกชน ด้านธุรกิจ และอุตสาหกรรมต้องกำหนดบทบาทที่สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพใหม่ รวมทั้งปรับระเบียบกฎเกณฑ์นโยบายที่ให้รัฐบาลยอมรับ

บทบาทสำคัญ ของธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB) ในการสนับสนุนการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ

1. เพื่อลดภาวะความยากจน และต้องการลงทุนทางมนุษย์ให้เข้มแข็งเพื่อโอกาสในการทำงานและมีรายได้
2. ให้การสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์การฝึกอบรมพื้นฐาน โดยมีโครงการให้รัฐบาลขยายการบริการฝึกอบรม สนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือ
3. เน้นคุณภาพของผู้ที่ผ่านการอบรมมาแล้วให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งหมายถึงการสร้างโอกาสการทำงานตามความต้องการของ

ตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้เข้าถึงสถาบันการฝึกอบรมสำหรับผู้ด้อยโอกาส เช่น เด็กผู้หญิง กลุ่มชาติพันธุ์ และนักเรียนที่ยากจน โดยให้ทุนเงินเดือนค่าเล่าเรียน และทุนการศึกษา

4. ปรับปรุงคุณภาพของสถาบันฝึกอบรมสำหรับครูฝึกอย่างมีมาตรฐาน

5. ให้ความสำคัญสำหรับสถาบันหรือองค์กร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาครัฐและภาคเอกชนที่ทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Shanti Jagannathan, 2012)

การพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกระบวนการพัฒนาระดับทักษะฝีมือแรงงาน ด้านศักยภาพและสมรรถนะการทำงาน เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันด้านเทคโนโลยีตลอดจนเทคนิคการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ หรือการประกอบธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ซึ่งสามารถกระทำได้โดยตรง คือ การฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติ ให้เกิดทักษะความชำนาญ การดำเนินการดังกล่าว

การเกิดขึ้นของประชาคมอาเซียน ที่เริ่มต้นด้วยการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความจำเป็นที่ต้องยกระดับในเรื่องฝีมือแรงงาน รวมถึงมีข้อมูลในการดำเนินการประสาน ส่งเสริมให้แก่ภาครัฐและเอกชน ให้ผู้เข้าการรับอบรมมีมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นที่ยอมรับในระดับสากลและสามารถแข่งในประเทศและตลาดโลกได้

จากกรอบความร่วมมือด้านพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มอาเซียน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน ได้ให้ความสำคัญกับกลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขง 6 ประเทศ (The Greater Mekong Sub-region: GMS) ประกอบด้วย ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ประเทศสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ประเทศราชอาณาจักรกัมพูชา ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม และประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 เป็นต้นมา ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ความร่วมมือทางเศรษฐกิจในลักษณะที่เกื้อกูลกันบนพื้นฐานของการได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของแต่ละ

ประเทศ โดยระยะแรกได้รับการสนับสนุนจากธนาคารพัฒนาเอเชีย (Asian Development Bank: ADB) เพื่อพัฒนาอนุภูมิภาคในด้านการพลังงาน การขนส่ง รวมทั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยเน้นกระบวนการฝึกอบรม เพิ่มพูนทักษะ เพื่อสามารถเพิ่มมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตั้งแต่ปี พ.ศ.2546 เป็นต้นมา ประเทศไทยโดยการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน ได้ดำเนินการโดยมุ่งเน้นการฝึกอบรมในระดับนานาชาติ ประสานความร่วมมือและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานในโครงการความร่วมมือทางเศรษฐกิจในประเทศต่างๆ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในประเทศ และต่างประเทศ โดยได้ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบการ ประกอบด้วย พนักงานของรัฐและบุคลากรภาคเอกชน เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ เสริมสร้างศักยภาพฝีมือแรงงานให้ทัดเทียมกัน สำหรับกลุ่มคนไทยมุ่งเน้นที่ผู้ประกอบการ และแรงงานที่จะไปทำงานต่างประเทศโดยเฉพาะในประเทศเพื่อนบ้านหรือมีธุรกิจเกี่ยวข้องกับประเทศเพื่อนบ้าน ตลอดจนผู้ที่ประสงค์ที่จะพัฒนาฝีมือในระดับชาติ

การดำเนินงานภารกิจหลักของกระทรวงแรงงานในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในปี พ.ศ.2558 เพื่อจัดฝึกอบรมให้กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน จากประเทศในกลุ่มอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง รวมทั้งแรงงานไทย ซึ่งเป็นภารกิจหลักในการดำเนินงาน โดยภารกิจนี้เป็นหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาประเด็นหัวข้อความต้องการด้านการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ใช้แรงงาน ข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ยังมีประโยชน์ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนการดำเนินงาน โดยการจัดทำหลักสูตร ตลอดจนรูปแบบการฝึกอบรม และการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้ในการฝึกอบรม รวมทั้งวิทยากร ครูฝึกอบรม ต่อไป

2. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพการณ์ ต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาทักษะฝีมือกำลังแรงงานเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง

3. ขอบเขตการศึกษา

1. ศึกษา ทบทวน บริบทการเปลี่ยนแปลง สถานการณ์ นโยบาย ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงานที่สอดคล้องและสนับสนุนต่อนโยบายการเสริมสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน แผนยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ กรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ตลอดจนนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานของกลุ่มประเทศสมาชิกในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง

2. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ของการพัฒนาศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน

3. วิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

4. ระเบียบวิธีวิจัย

คณะผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงคุณภาพ และข้อมูลเชิงปริมาณ ความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาทบทวนข้อมูล

(1) ศึกษา ทบทวน ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

(2) ศึกษา วิเคราะห์ แผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน และการเตรียมความพร้อมกำลังคนเพื่อการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง (GMS) เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเครือข่ายแรงงานนานาชาติ มีความสอดคล้องกับนโยบายของกลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง

2. ดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูล

(1) การใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล (Interview Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งครอบคลุมถึงผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้ประกอบการในกลุ่มประเทศสมาชิกอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง

(2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ผู้ประกอบการ ในกลุ่มประเทศสมาชิกอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง

3. นำผลการศึกษา วิเคราะห์ ที่ได้จากการดำเนินการมาวิเคราะห์ถึงความต้องการการพัฒนาศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ รองรับกรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง

4. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำเสนอผลการศึกษาและวิจัยความต้องการแรงงานและร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้ประกอบการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง

5. จัดประชุมระดมความคิดเห็นผู้บริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาฝีมือแรงงานต่อร่างแผนยุทธศาสตร์ และปรับปรุงจนได้แผนยุทธศาสตร์การ

พัฒนาศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติรองรับนโยบายรัฐบาลไทย และกรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจของกลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง

การวิเคราะห์สมรรถนะดังกล่าวข้างต้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการทราบแนวทางในการพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละประเทศ โดยการวิเคราะห์สมรรถนะ จำแนกการวิเคราะห์ออกเป็น 6 ประเทศ การเก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ ในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ กลุ่มผู้ประกอบการอุตสาหกรรมทั้งที่เป็นการผลิตและการบริการ และกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ระหว่างเดือน เมษายน ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ.2557 ดังต่อไปนี้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในพื้นที่แขวงบ่อแก้วและหลวงน้ำทา ประเทศสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา ในพื้นที่เมืองตองยี รัฐฉาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน (จีนตอนใต้) ในพื้นที่เมืองสิบสองปันนา ประเทศราชอาณาจักรกัมพูชา ในพื้นที่กรุงพนมเปญ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ในพื้นที่เมืองฮานอย และประเทศไทย ในพื้นที่อำเภอเชียงแสนและอำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย และอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

6. ดำเนินการวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรมสำหรับผู้เกี่ยวข้องทั้ง 6 ประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง โดยการวิเคราะห์ดังกล่าวจะใช้แบบประเมินในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครอบคลุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้ง 6 ประเทศ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยความต้องการแรงงานในประเทศไทยเป็นส่วนใหญ่ แต่ไม่มีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกันระหว่างประเทศในกลุ่มลุ่มแม่น้ำโขงเลย มีเพียงงานวิจัยของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง (2548) ได้ศึกษาความต้องการด้านการฝึกอบรมในเขตเศรษฐกิจชายแดนจังหวัดเชียงรายและอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง ได้แก่ ประเทศไทย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สหภาพเมียนมา ราชอาณาจักรกัมพูชา สาธารณรัฐประชาชนจีน และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

นิยมเวียดนาม โดยใช้แบบสัมภาษณ์ประชากรตัวอย่าง จำนวน 600 ชุด จากระดับผู้บริหาร ระดับนโยบายของรัฐ ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนครูผู้ฝึกสอน วิทยากร ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และลูกจ้างในสถานประกอบการ ผลการศึกษาความต้องการการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 9 สาขา พบว่า ประเทศราชอาณาจักรกัมพูชา สาธารณรัฐประชาชนจีน สหภาพเมียนมา และประเทศไทย ต้องการกลุ่มอาชีพอิเล็กทรอนิกส์มากที่สุด สำหรับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามมีความต้องการกลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการมากที่สุด นอกจากนี้ประเทศต่างๆ แสดงความสนใจแตกต่างกัน ตามความต้องการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มทักษะฝีมือตามความจำเป็น นอกจากนี้ความต้องการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในแต่ละประเทศมีความต้องการการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร และหลักสูตรในการฝึกอบรมที่ทันสมัย รวมทั้งพัฒนาทักษะครู ผู้ฝึกสอน วิทยากรด้านการฝึกอบรมแรงงาน โดยเสนอให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายได้สมควรดำเนินการดังนี้ (1) จัดตั้งคณะทำงานยกร่างหลักสูตรการฝึกอบรม (2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือภายในประเทศและความร่วมมือระหว่างประเทศ (3) กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน (4) ปรับโครงสร้างของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน (5) จัดตั้งคณะกรรมการอำนวยการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (6) กำหนดกรอบและแผนการดำเนินงานเร่งด่วนโดยเฉพาะการจัดทำการของบประมาณ เพื่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน และเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสนเป็นศูนย์กลางการอบรมในกลุ่มอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง ซึ่งในขณะนั้นได้ใช้งานวิจัยเรื่องดังกล่าวเป็นแผนแม่บทในการดำเนินงาน แต่เมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม 10 ปี จึงได้มีการทาวิจัยเรื่องนี้ซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพื่อใช้เป็นแผนงานต่อไป

6. ผลการศึกษา

การศึกษาแบ่งข้อมูลออกได้เป็นสองส่วน คือ กลุ่มข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้เก็บจากแบบสอบถามใน 6 ประเทศ โดยมีผลการศึกษา ดังนี้

ข้อมูลพื้นฐานประชากร

ผลการศึกษาในเชิงปริมาณในประเด็นข้อมูลพื้นฐานของประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเทศดังนี้ ผลการศึกษาจำนวนกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 6 ประเทศโดยการแจกแบบสอบถามแบบไม่เจาะจงตัวบุคคลแต่นำกลุ่มประชากร จึงทำให้มีจำนวนประชากรแตกต่างกันตามโอกาสและการให้ความร่วมมือ ทั้งหมด 4 กลุ่มตำแหน่งงาน ได้แก่ บุคลากรภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ บุคลากรภาคเอกชน ผู้ประกอบกิจการ และพนักงานในสถานประกอบการและแรงงานทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น 489 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามจาก 6 ประเทศ มีจำนวนที่แตกต่างกัน โดยราชอาณาจักรกัมพูชา มีประชากรตัวอย่างมากที่สุด 138 ราย ในขณะที่ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนมีเพียง 26 คน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความร่วมมือของแต่ละประเทศที่แตกต่างกัน สำหรับสถานภาพทางเพศของผู้ตอบแบบสอบถามจากราชอาณาจักรกัมพูชา ที่มีชายมากกว่าหญิงนอกจากนั้นมีจำนวนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างด้านตำแหน่งงานในปัจจุบันพบว่า ด้านตำแหน่งงานในปัจจุบันของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์มากที่สุด คือ บุคลากรภาครัฐและรัฐวิสาหกิจประเทศกัมพูชา ร้อยละ 55.1 รองลงมา คือ บุคลากรภาคเอกชนประเทศเวียดนาม ร้อยละ 52.2 และพนักงานในสถานประกอบการและแรงงานทั่วไปประเทศจีน ร้อยละ 42.3 ตามลำดับ

ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานและมาตรฐานฝีมือแรงงานรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1. ความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มช่างยนต์พบว่า ทั้ง 6 ประเทศ มีความต้องการพัฒนาทักษะฝีมือในกลุ่มช่างซ่อมรถยนต์มากที่สุด โดยประเทศเมียนมา

มีความต้องการช่างซ่อมรถยนต์มากที่สุด รองลงมา คือ ประเทศลาว และประเทศกัมพูชา ตามลำดับ

2. ความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มอาชีพบริการแต่ละประเทศมีบริบทและความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนั้น ด้านความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มอาชีพบริการ พบว่า ประเทศเมียนมา ประเทศลาว และประเทศจีนมีความต้องการพัฒนานักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม (หัตถะบำบัด) มากที่สุด ซึ่งมีความแตกต่างจากประเทศเวียดนาม ประเทศกัมพูชา และประเทศไทย ที่มีความต้องการให้พัฒนาฝีมือแรงงานผู้ประกอบการร้านอาหารมากที่สุด

3. ความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ จากผลการศึกษาพบว่า ช่างไมโครคอมพิวเตอร์มีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานมากที่สุดถึง 4 ประเทศ คือ ประเทศเมียนมา ประเทศลาว ประเทศจีน และประเทศเวียดนาม ซึ่งแตกต่างจากประเทศกัมพูชา ที่มีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรมมากที่สุด และประเทศไทยที่มีความต้องการให้พัฒนาฝีมือแรงงานด้านช่างไฟฟ้าภายในอาคารมากที่สุด

4. ความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มอาชีพอุตสาหกรรมพบว่า ช่างเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ มีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานมากที่สุด ถึง 3 ประเทศ คือ ประเทศเมียนมา ประเทศลาว และ ประเทศไทย ซึ่งแตกต่างจากประเทศจีน ที่มีความต้องการให้พัฒนาฝีมือแรงงานช่างเชื่อมแม็กมากที่สุด และประเทศกัมพูชา ที่ต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับช่างเชื่อมทิกมากที่สุด นอกจากนี้ประเทศจีนมีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มอาชีพอุตสาหกรรมโดยไม่ระบุสาขา

5. ความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มอาชีพช่างก่อสร้างพบว่าในกลุ่มสาขาอาชีพช่างก่อสร้าง สาขาที่ต้องการฝึกอบรม คือ ช่างอลูมิเนียมก่อสร้าง มากที่สุดถึง 3 ประเทศ ได้แก่ ประเทศจีน ประเทศเมียนมา และประเทศลาว ซึ่งมีความแตกต่างจากประเทศไทยและประเทศกัมพูชา โดยประเทศไทยมีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานช่างไม้ก่อสร้างมากที่สุด ส่วนประเทศกัมพูชาที่มีความต้องการพัฒนาฝีมือ

แรงงานด้านช่างฉาบปูนมากที่สุด นอกจากนี้ประเทศเวียดนามมีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง โดยไม่ระบุสาขา

6. ความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ พบว่า กลุ่มสาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ มีความต้องการที่แตกต่างกันออกไปตามบริบทของแต่ละประเทศ จะเห็นได้ว่าช่างบุครุภัณฑ์ มีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานใน 2 ประเทศ ได้แก่ ประเทศเมียนมา และประเทศกัมพูชา ในด้านความต้องการพัฒนาช่างเย็บ ประเทศจีนและประเทศเวียดนามมีความสนใจมากที่สุด นอกจากนี้ ประเทศลาว และประเทศไทย มีความต้องการในการพัฒนาช่างทำเครื่องประดับมากที่สุด

7. ความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มอาชีพผู้ประกอบการอาหาร พบว่า กลุ่มสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหาร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า หัวหน้าพ่อครัว มีความสำคัญ และต้องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน มากที่สุดถึง 5 ประเทศ คือ ประเทศกัมพูชา ประเทศเมียนมา ประเทศลาว ประเทศไทย และเวียดนาม ซึ่งแตกต่างจากประเทศจีนที่มีความต้องการ พัฒนาฝีมือแรงงานให้กับพ่อครัวงานขนมปังมากที่สุด

8. ความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มอาชีพอาหารและเครื่องดื่ม พบว่า ในกลุ่มสาขาอาชีพอาหารและเครื่องดื่มมีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานที่แตกต่างกัน คือ พัฒนาฝีมือแรงงานให้กับผู้จำหน่ายอาหารและเครื่องดื่มมากที่สุด คือ ประเทศจีน และประเทศเมียนมา ส่วนในด้านความต้องการอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับผู้จัดการอาหารและเครื่องดื่มมากที่สุดในประเทศเมียนมา และประเทศลาว และต้องการอบรมให้กับพนักงานผสมเครื่องดื่มมากที่สุดคือประเทศเวียดนาม และประเทศไทย ซึ่งในประเทศกัมพูชานั้น มีความต้องการให้อบรมพนักงานบริการมากที่สุด

9. ความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มอาชีพแผนกรุกิจิน่าเที่ยวพบว่า กลุ่มสาขาอาชีพแผนกรุกิจิน่าเที่ยว สาขาที่ควรฝึกอบรมมากที่สุดคือ ผู้แนะนำการ

เดินทาง ซึ่งมีความต้องการให้พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานมากที่สุด ถึง 5 ประเทศ คือ ประเทศจีน ประเทศลาว เวียดนาม ประเทศเมียนมา และไทย ซึ่งแตกต่างจากกัมพูชา ที่มีความต้องการให้อบรมหัวหน้าผู้แนะนำการเดินทางมากที่สุด

10. ความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มอาชีพบริการธุรกิจนำเที่ยว พบว่า กลุ่มสาขาอาชีพแผนกบริการธุรกิจนำเที่ยว มีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานที่แตกต่างกัน คือ ประเทศลาว และประเทศเมียนมา ในประเทศจีนมีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับผู้จัดการฝ่ายท่องเที่ยวมากที่สุด และประเทศกัมพูชา มีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับผู้จัดการฝ่ายบัญชีมากที่สุด ในส่วนประเทศไทยและประเทศเวียดนาม มีความต้องการจัดฝึกอบรมให้กับผู้จัดการฝ่ายขายและการตลาดมากที่สุด

11. ความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มอาชีพแผนกต้อนรับพบว่า ในกลุ่มสาขาอาชีพแผนกต้อนรับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าเป็นสาขาที่ควรฝึกอบรมมากที่สุดคือ พนักงานต้อนรับมากที่สุดถึง 4 ประเทศ คือ ประเทศไทย ประเทศเวียดนาม ประเทศกัมพูชา และประเทศเมียนมา นอกจากนี้ประเทศจีนมีความต้องการให้พัฒนาฝีมือแรงงานให้กับผู้จัดการฝ่ายต้อนรับ และประเทศลาว มีความต้องการให้ฝึกอบรมผู้ควบคุมดูแลฝ่ายต้อนรับมากที่สุด

12. ความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มอาชีพแผนกแม่บ้านพบว่า ในกลุ่มสาขาอาชีพแผนกแม่บ้านมีความคิดเห็นว่าเป็นสาขาที่ควรฝึกอบรมมากที่สุดคือ ผู้จัดการฝ่ายแม่บ้าน ซึ่งมีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานมากที่สุด ถึง 4 ประเทศ คือ ประเทศจีน ประเทศไทย ประเทศลาว และประเทศเวียดนาม ซึ่งแตกต่างจากประเทศเมียนมา ที่มีความต้องการให้พัฒนาฝีมือแรงงานให้กับพนักงานทำความสะอาดมากที่สุด และประเทศกัมพูชา ที่ต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับผู้ควบคุมห้องพัก

13. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความร่วมมือด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนความคิดเห็นต่อการพัฒนาความร่วมมือด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อรองรับประชาคม

เศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ประเทศลาว และประเทศเมียนมา มีความเห็นว่าขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณมากที่สุด ซึ่งประเทศจีน ประเทศเวียดนาม และประเทศไทย คิดเห็นว่าขาดบุคลากรที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานระหว่างประเทศมากที่สุด นอกจากนี้ประเทศกัมพูชาเห็นว่าขาดความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนมากที่สุด

14. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาความร่วมมือด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนพบว่า ด้านปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาความร่วมมือด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้น มีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไปตามปัญหาอุปสรรคของแต่ละประเทศ โดยประเทศลาว และประเทศเมียนมาเห็นว่าขาดเทคโนโลยีและเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยมากที่สุด ประเทศจีนเห็นว่าขาดความร่วมมือในกลุ่มประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนมากที่สุด ซึ่งประเทศกัมพูชาเห็นว่าขาดความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนมากที่สุด ในทั้งนี้ประเทศเวียดนามเห็นว่าขาดบุคลากรที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญ รวมถึงขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณมากที่สุด และประเทศไทยเห็นว่าขาดบุคลากรที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญมากที่สุด

ตารางที่ 1 ความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่ม 12 สาขาอาชีพ จำแนกตามประเทศ

| ความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน | ลาว | จีน | เมียนมา | กัมพูชา | เวียดนาม | ไทย |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 1. สาขาในกลุ่มช่างยนต์ | 1.ช่างซ่อมรถยนต์ 2.ช่างเคาะตัวถังรถยนต์ 3.ช่างสีรถยนต์ | 1.ช่างซ่อมรถยนต์ 2.ช่างเคาะตัวถังรถยนต์ 3.ช่างสีรถยนต์ | 1.ช่างซ่อมรถยนต์ 2.ช่างเคาะตัวถังรถยนต์ 3.ช่างสีรถยนต์ | 1.ช่างซ่อมรถยนต์ 2.ช่างสีรถยนต์ 3.ช่างเคาะตัวถังรถยนต์ | 1.ช่างซ่อมรถยนต์ 2.ช่างเคาะตัวถังรถยนต์ | 1.ช่างซ่อมรถยนต์ 2.ช่างเคาะตัวถังรถยนต์ 3.ช่างสีรถยนต์ |
| 2. สาขาในกลุ่มบริการ | 1.นักส่งเสริมสุขภาพ องค์รวม (หัตถะบำบัด) 2.ผู้ประกอบการร้านอาหาร 3.พนักงานนวด | 1.นักส่งเสริมสุขภาพ องค์รวม (หัตถะบำบัด) 2.ผู้ประกอบการร้านอาหาร 3.พนักงานนวด | 1.นักส่งเสริมสุขภาพ องค์รวม(หัตถะบำบัด) 2. ผู้ประกอบการร้านอาหาร 3.พนักงานนวด | 1.ผู้ประกอบการร้านอาหาร 2.นักส่งเสริมสุขภาพ องค์รวม (หัตถะบำบัด) 3.พนักงานนวด | 1.ผู้ประกอบการร้านอาหาร 2.นักส่งเสริมสุขภาพ องค์รวม (หัตถะบำบัด) 3.พนักงานนวด | 1.ผู้ประกอบการร้านอาหาร 2.นักส่งเสริมสุขภาพ องค์รวม (หัตถะบำบัด) 3.พนักงานนวด |
| 3. สาขาในกลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าช่างอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ | 1.ช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ 2. ช่างไฟฟ้าในอาคาร 3. ช่างอิเล็กทรอนิกส์ | 1.ช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ 2.ช่างอิเล็กทรอนิกส์ 3.ช่างเครื่องปรับอากาศ | 1.ช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ 2.ช่างไฟฟ้าในอาคาร 3.ช่างอิเล็กทรอนิกส์ | 1.ช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม 2.ช่างไฟฟ้าในอาคาร 3.ช่างเครื่องปรับอากาศฯ | 1.ช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ 2.ช่างไฟฟ้าในอาคาร 3.ช่างอิเล็กทรอนิกส์ | 1.ช่างไฟฟ้าในอาคาร 2.ช่างอิเล็กทรอนิกส์ 3.ช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ |
| 4. สาขาในกลุ่มอุตสาหกรรม | 1.ช่างเขียนแบบเครื่องกล 2.ช่างเชื่อมแม่เหล็ก/ช่างเชื่อมทิก | 1.ช่างเชื่อมแม่เหล็ก 2.ช่างเชื่อมทิก 3.ช่างเขียนแบบเครื่องกล | 1.ช่างเขียนแบบเครื่องกล 2.ช่างเชื่อมแม่เหล็ก/ช่างเชื่อมทิก | 1.ช่างเชื่อมทิก 2.ช่างเขียนแบบเครื่องกล 3.ช่างเชื่อมแม่เหล็ก | 1.ช่างเขียนแบบเครื่องกล | 1.ช่างเขียนแบบเครื่องกล 2.ช่างเชื่อมแม่เหล็ก 3.ช่างเชื่อมทิก |
| 5. สาขาช่างก่อสร้าง | 1.ช่างอลูมิเนียมก่อสร้าง 2.ช่างไม้ก่อสร้าง 3.ช่างก่ออิฐ | 1.ช่างอลูมิเนียมก่อสร้าง 2.ช่างไม้ก่อสร้าง 3.ช่างก่ออิฐ | 1.ช่างอลูมิเนียมก่อสร้าง 2.ช่างไม้ก่อสร้าง 3.ช่างก่ออิฐ | 1.ช่างฉาบปูน 2.ช่างอลูมิเนียมก่อสร้าง 3.ช่างก่ออิฐ | 1.ช่างก่ออิฐ/ช่างไม้ก่อสร้าง 2.ช่างอลูมิเนียมก่อสร้าง 3.ช่างฉาบปูน | 1.ช่างไม้ก่อสร้าง 2.ช่างอลูมิเนียมก่อสร้าง 3.ช่างฉาบปูน/ช่างก่ออิฐ |
| 6. สาขาช่างอุตสาหกรรมศิลป์ | 1.ช่างทำเครื่องประดับ 2.ช่างบุครุภัณฑ์ 3. ช่างเย็บ | 1.ช่างเย็บ 2.ช่างเครื่องเขียน 3.ช่างทำเครื่องประดับ | 1.ช่างบุครุภัณฑ์ 2.ช่างเย็บ 3.ช่างทำเครื่องประดับ | 1.ช่างบุครุภัณฑ์ 2.ช่างเครื่องเขียน 3.ช่างเย็บ | 1.ช่างเย็บ 2.ช่างเครื่องเขียน 3.ช่างทำเครื่องประดับ | 1.ช่างทำเครื่องประดับ 2.ช่างเย็บ 3.ช่างเครื่องเขียน |

ตารางที่ 1 (ต่อ)

| ความต้องการ พัฒนาฝีมือ แรงงาน | ลาว | จีน | เมียนมา | กัมพูชา | เวียดนาม | ไทย |
|-------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 7.สาขา ผู้ประกอบการ อาหาร | 1.หัวหน้าพ่อครัว 2.ผู้ช่วยพ่อครัว ฝ่ายอาหาร 3.พ่อครัวแต่ละ งาน | 1.พ่อครัวขนมปัง 2.ผู้ช่วยพ่อครัว ฝ่ายอาหาร 3.พ่อครัวแต่ละ งาน | 1.หัวหน้าพ่อครัว 2.พ่อครัวขนมปัง 3.พ่อครัวแต่ละ งาน | 1.หัวหน้าพ่อครัว 2.ผู้ช่วยพ่อครัว ฝ่ายอาหาร 3.พ่อครัวขนม หวาน | 1.หัวหน้าพ่อครัว 2. พ่อครัวขนม หวาน 3.พ่อครัวแต่ละ งาน | 1.หัวหน้าพ่อครัว 2.ผู้ช่วยพ่อครัว ฝ่ายอาหาร 3.พ่อครัวแต่ละ งาน |
| 8.สาขาอาหาร และเครื่องดื่ม | 1.ผู้จัดการ อาหารและ เครื่องดื่ม 2.ผู้อำนวยการ แผนกอาหาร และเครื่องดื่ม 3. หัวหน้า พนักงานบริการ/ พนักงานบริการ | 1.ผู้อำนวยการ แผนกอาหาร และเครื่องดื่ม 2. ผู้จัดการ อาหารและ เครื่องดื่ม 3.หัวหน้า พนักงานบริการ/ พนักงานบริการ เครื่องดื่ม | 1.ผู้จัดการอาหาร และเครื่องดื่ม/ ผู้อำนวยการแผน อาหารและ เครื่องดื่ม 2.หัวหน้า พนักงานบริการ/ พนักงานบริการ 3.พนักงานผสม เครื่องดื่ม | 1.พนักงานบริการ 2.หัวหน้า พนักงานบริการ/ พนักงานบริการ เครื่องดื่ม 3.ผู้อำนวยการ แผนกอาหาร และเครื่องดื่ม | 1.พนักงานผสม เครื่องดื่ม 2.พนักงานบริการ 3.ผู้จัดการ อาหารและ เครื่องดื่ม | 1.พนักงานผสม เครื่องดื่ม 2.ผู้อำนวยการ แผนกอาหาร และเครื่องดื่ม/ 3.ผู้จัดการ อาหารและ เครื่องดื่ม |
| 9.สาขาธุรกิจนำ เที่ยว | 1.ผู้แนะนำการ เดินทาง 2.หัวหน้าผู้ แนะนำการ เดินทาง 3.ผู้จัดการทั่วไป | 1.ผู้แนะนำการ เดินทาง 2.ผู้จัดการทั่วไป/ ผู้ช่วยผู้จัดการ 3.หัวหน้าผู้ แนะนำเดินทาง | 1.ผู้แนะนำการ เดินทาง 2.หัวหน้าผู้ แนะนำการ เดินทาง 3.ผู้จัดการทั่วไป | 1.หัวหน้าผู้ แนะนำการ เดินทาง 2.ผู้จัดการทั่วไป 3.ผู้แนะนำการ เดินทาง | 1.ผู้แนะนำการ เดินทาง 2.ผู้จัดการทั่วไป/ หัวหน้าผู้แนะนำ การเดินทาง 3.ผู้ช่วยผู้จัดการ | 1.ผู้แนะนำการ เดินทาง 2.หัวหน้าผู้ แนะนำการ เดินทาง 3.ผู้จัดการทั่วไป |
| 10.สาขาบริการ ธุรกิจนำเที่ยว | 1.ผู้จัดการฝ่าย ท่องเที่ยว 2.ผู้จัดการฝ่าย ขายและ การตลาด 3.ผู้จัดการฝ่าย บัญชี/ฝ่ายตัว | 1.ผู้จัดการฝ่าย บัญชี 2.ผู้จัดการฝ่าย ท่องเที่ยว/ ผู้จัดการฝ่าย ธุรกิจ 3.ผู้จัดการฝ่าย บัญชี | 1.ผู้จัดการฝ่าย ท่องเที่ยว 2.ผู้จัดการฝ่าย ขายและ การตลาด 3. ผู้จัดการฝ่าย บัญชี | 1.ผู้จัดการฝ่าย บัญชี 2.ผู้จัดการฝ่าย ธุรกิจ/ผู้จัดการ ฝ่ายตัว 3.ผู้จัดการฝ่าย ขายและ การตลาด | 1.ผู้จัดการฝ่าย ขายและ การตลาด 2.ผู้จัดการฝ่าย ธุรกิจ 3.ผู้จัดการฝ่าย ท่องเที่ยว | 1.ผู้จัดการฝ่าย ขายและ การตลาด 2.ผู้จัดการฝ่าย บัญชี 3. ผู้จัดการฝ่าย ท่องเที่ยว |
| 11.สาขาอาชีพ แผนกต้อนรับ | 1.ผู้ควบคุมดูแล ฝ่ายต้อนรับ 2.ผู้จัดการฝ่าย ต้อนรับ 3.พนักงาน ต้อนรับ | 1.ผู้จัดการฝ่าย ต้อนรับ 2.พนักงาน ต้อนรับ 3.ผู้ควบคุมดูแล ฝ่ายต้อนรับ | 1.ผู้ควบคุมดูแล ฝ่ายต้อนรับ 2. ผู้จัดการฝ่าย ต้อนรับ 3. พนักงานยก กระเป๋า | 1.พนักงาน ต้อนรับ 2.ผู้จัดการฝ่าย ต้อนรับ 3.ผู้ควบคุมดูแล ฝ่ายต้อนรับ | 1.พนักงาน ต้อนรับ 2.ผู้ควบคุมดูแล ฝ่ายต้อนรับ 3. ผู้จัดการฝ่าย ต้อนรับ | 1.พนักงาน ต้อนรับ 2.ผู้จัดการฝ่าย ต้อนรับ 3.พนักงานรับ โทรศัพท์ |

ตารางที่ 1 (ต่อ)

| ความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน | ลาว | จีน | เมียนมา | กัมพูชา | เวียดนาม | ไทย |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 12.สาขาอาชีพ แผนกแม่บ้าน | 1. ผู้จัดการฝ่าย แม่บ้าน 2. พนักงานทำความสะอาด 3. พนักงานดูแล ห้องพัก | 1. ผู้จัดการฝ่าย แม่บ้าน 2. พนักงานดูแล ห้องพัก 3. ผู้ควบคุม ห้องพัก | 1. พนักงานทำความสะอาด 2. พนักงานดูแล ห้องพัก 3. ผู้ควบคุม ห้องพัก | 1. ผู้ควบคุม ห้องพัก 2. ผู้จัดการฝ่าย แม่บ้าน/ พนักงานดูแล ห้องพัก | 1. ผู้จัดการฝ่าย แม่บ้าน 2. พนักงานดูแล ห้องพัก 3. ผู้ควบคุม ห้องพัก | 1. ผู้จัดการฝ่าย แม่บ้าน 2. พนักงานทำความสะอาด 3. ผู้ควบคุม ห้องพัก |

7. สรุป และอภิปรายผล

ในระยะเวลาสิบปีที่ผ่านมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2547 จนถึงปี พ.ศ.2557 ความแตกต่างระหว่างกลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขงในเรื่องความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงานมีความชัดเจนขึ้น จากเดิมที่มีการจัดเก็บข้อมูลพบว่าความต้องการเมื่อสิบปีที่ผ่านมานั้นมีความใกล้เคียงกัน แต่การพัฒนาประเทศของบางประเทศได้ก้าวกระโดดไปอย่างมาก ในกรณีของประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนในพื้นที่มณฑลยูนนานนั้นได้กลายเป็นเมืองใหญ่ และในพื้นที่เมืองจิงหนิงนั้นได้พัฒนาเมืองขึ้นกลายเป็นเมืองสำคัญด้านการท่องเที่ยวของชาวจีนซึ่งในอดีตเมื่อสิบปีที่ผ่านมานักท่องเที่ยวส่วนใหญ่เป็นคนไทยจำนวนไม่มากนัก ดังนั้นความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนใหญ่ของจีนนั้นมีความต้องการในภาคการบริการมากกว่าภาคช่างฝีมือทางเทคนิค เพราะว่าทางสาธารณรัฐประชาชนจีนนั้นสามารถผลิตคนเหล่านี้ได้ก้าวหน้าไปมากกว่าประเทศในกลุ่มน้ำโขงทุกประเทศในขณะนี้

ส่วนประเทศสหภาพเมียนมานั้นอาจกล่าวได้ว่าอยู่ในช่วงการเปิดประเทศอีกครั้งหลังการเลือกตั้งทำให้มีความช่วยเหลือและการติดต่อการค้าจากต่างประเทศเข้ามาจำนวนมากแต่ความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นยังคงมีความต้องการเรื่องช่างเทคนิคเครื่องกลจำนวนมากเป็นงานพื้นฐานที่ใช้เทคโนโลยีที่ไม่ซับซ้อนและใช้แรงงานฝีมือเป็นหลัก

สำหรับประเทศกัมพูชามีความได้เปรียบเรื่องค่าแรงขั้นต่ำเช่นเดียวกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและสาธารณรัฐเวียดนาม นั่นกำลังเป็นพื้นที่ที่มีการสร้างฐานการผลิตอุตสาหกรรมที่ใช้ข้อได้เปรียบด้านค่าแรงต่ำในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง รถยนต์และสิ่งทอ แต่ยังมีความต้องการในภาคอุตสาหกรรมบริการเป็นจำนวนมากเช่นกัน

สำหรับประเทศไทยนั้นมีความแตกต่างจากกลุ่มประเทศลุ่มน้ำโขงในเรื่องความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นระดับหัวหน้างานในภาคอุตสาหกรรมบริการมากกว่าอุตสาหกรรมการผลิต และใช้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเป็นหลัก แต่ความต้องการนี้ในสาธารณรัฐเวียดนามก็มีความต้องการใกล้เคียงกับประเทศไทยด้วย

ความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มประเทศลุ่มน้ำโขงนั้นสามารถแบ่งได้เป็นสามกลุ่ม คือ กลุ่มที่ประเทศที่สถานประกอบการและสถานศึกษาสามารถพัฒนาช่างฝีมือแรงงานพื้นฐานเองได้เป็นอย่างดีแต่ยังต้องการแรงงานที่มีทักษะสูงในตำแหน่งหัวหน้างานในอุตสาหกรรมบริการ ได้แก่ ประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาชนจีน ในกลุ่มนี้มีค่าจ้างแรงงานสูงและพึ่งพาแรงงานจากเพื่อนบ้านกลุ่มที่สอง ได้แก่ กลุ่มความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานช่างเทคนิคระดับพื้นฐานที่ใช้ทักษะแรงงานเป็นหลัก ได้แก่ ประเทศสหภาพเมียนมา ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประเทศกัมพูชา โดยมีความเด่นชัดในเรื่องค่าจ้างแรงงานต่ำ ในกลุ่มที่สามประเทศเวียดนามนั้นมีความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานแบบผสมทั้งสองกลุ่ม

ผลจากการศึกษา ชี้ให้เห็นว่าสถานการณ์ความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับบริบท และความเจริญก้าวหน้าทางสังคม เศรษฐกิจโดยเฉพาะอย่างยิ่ง แต่ละประเทศจะขาดแคลนแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมจากสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่ให้การฝึกอบรมทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ไม่พอเพียงต่อการรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว การค้า และการลงทุนของประเทศ นอกจากนี้ยังมีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศต่างๆ เข้าสู่ประเทศไทย

เป็นจำนวนมากขึ้นเกิดการเลื่อนไหลของกำลังแรงงาน มีทั้งแรงงานที่มีฝีมือและไม่มีฝีมือ อย่างไรก็ตาม การศึกษาในครั้งนี้ไม่ได้สำรวจในเชิงมหภาคระดับประเทศรายงานวิจัยจึงเป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแนวทางการฝึกอบรมให้กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

Shanti Jagannathan. (2012) *Skill development pathway in Asia*, The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD).
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง. (2548) รายงานผลการวิเคราะห์และประเมินผลการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการและการผลิตกำลังคนของสถานศึกษาจังหวัดเชียงราย, เชียงราย:สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย.