

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 แนวคิดและหลักการเหตุผล

จังหวัดเชียงรายให้ความสำคัญกับการจัดเตรียมพัฒนากำลังคนให้พร้อมกับความต้องการของตลาดแรงงานจึงเห็นชอบให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงรายดำเนิน โครงการจัดทำแผนกำลังคนจังหวัดเชียงรายให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงรายพิจารณาเห็นว่า หัวใจสำคัญของการวางแผนกำลังคน คือ การมุ่งเพื่อแก้ไขหรือลดสภาพปัญหาด้านแรงงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ ปัญหาคนว่างงาน ตลอดจนการทำงานต่ำกว่าระดับอันเนื่องมาจากคนล้นงานมีทักษะฝีมือไม่ตรงกับความต้องการของตลาดและปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจากยังไม่มีระบบการจัดการที่ทำให้มีการจัดสรรกำลังคนหรือผลิตกำลังคนในสาขาวิชาชีพและระดับฝีมือต่างๆ

ความหมายของการวางแผนกำลังคนคือ การวางแผนจัดสรรกำลังคนในสาขาวิชาชีพและระดับฝีมือต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของจังหวัดหรือประเทศ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรกำลังคนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยการคาดคะเนอุปสงค์และอุปทานกำลังคนและวางแผนการใช้กำลังคนดังกล่าวให้เกิดความสมดุล

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนกำลังคนจังหวัดเชียงราย สัมฤทธิ์ผลตามตัวชี้วัดที่กำหนดให้มีแผนกำลังคนของจังหวัดเชียงรายสำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงรายจึงเสนอแต่งตั้งคณะทำงานยกร่างแผนกำลังคนจังหวัดเชียงราย เพื่อรับผิดชอบการยกร่างและจัดทำแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานพร้อมนำเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนกำลังคนจังหวัดเชียงรายเพื่อความเห็นชอบสำหรับคณะทำงานยกร่างแผนกำลังคนจังหวัดเชียงรายนดังกล่าว นายพินิจ หาญพานิช รองผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย ในฐานะประธานคณะกรรมการยกร่างแผนกำลังคนจังหวัดเชียงราย ได้ลงนามในคำสั่งแต่งตั้งวันที่ เดือนกรกฎาคม 2552 ซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงเป็นคณะที่ปรึกษาและมีเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากส่วนราชการและองค์กรที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นคณะทำงาน อาทิ ประธานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ประธานหอการค้าจังหวัดเชียงราย ผู้แทนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย ผู้แทนสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน เป็นต้น โดยมีหน้าที่ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลความต้องการแรงงาน และการผลิตกำลังคนของจังหวัดในทุกมิติ
2. ยกร่างแผนพัฒนากำลังคนจังหวัดเชียงรายตามกระบวนการจัดทำแผน
3. ทบทวนร่างแผนพัฒนากำลังคนจังหวัดเชียงราย
4. จัดวิพากษ์แผนพัฒนากำลังคนจังหวัดเชียงราย
5. นำเสนอแผนพัฒนากำลังคนจังหวัดเชียงรายเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการจัดทำแผนกำลังคน

จังหวัดเชียงราย

6. จัดพิมพ์และเผยแพร่หนังสือแผนพัฒนากำลังคนจังหวัดเชียงราย

7. จัดกระบวนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

8. รายงานผลการปฏิบัติต่อคณะกรรมการการจัดทำแผนกำลังคนจังหวัดเชียงราย

9. ดำเนินงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย และคณะกรรมการจัดทำแผนกำลังคนจังหวัดเชียงราย

## 1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อกำหนดแนวทางการผลิตและพัฒนากำลังคน ประสานการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนากำลังคนจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนแผนกำลังคนจังหวัดเชียงรายไปสู่การปฏิบัติ

## 1.3 แนวทางและขั้นตอนการยกร่างแผนกำลังคนจังหวัดเชียงราย

การยกร่างแผนกำลังคนจังหวัดเชียงรายจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดเชียงรายตลอดจนแนวคิดการพัฒนาโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย ได้รับการสนับสนุนทางด้านวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงในการจัดทำกรยกร่างแผนกำลังคนจังหวัดเชียงรายปี 2553-2556 โดยมีกิจกรรมดังนี้

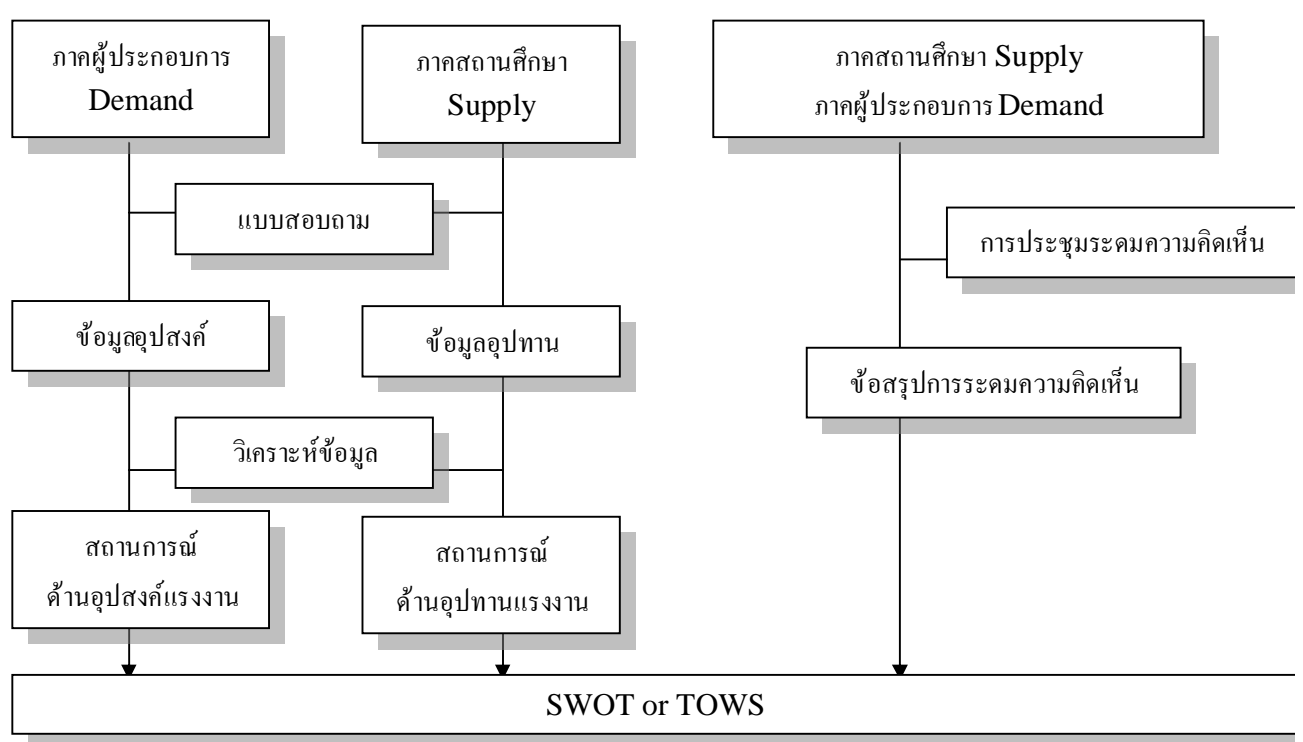
1. รวบรวมข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ (อุปสงค์ / Demand) และการผลิตกำลังคนของจังหวัดเชียงรายจากสถานศึกษา (อุปทาน / Supply)
2. ยกร่างแผนพัฒนากำลังคนจังหวัดเชียงรายตามกระบวนการจัดทำแผน
3. ทบทวนร่างแผนพัฒนากำลังคนจังหวัดเชียงราย
4. จัดวิพากษ์แผนพัฒนากำลังคนจังหวัดเชียงราย
5. นำเสนอแผนพัฒนากำลังคนจังหวัดเชียงรายขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการจัดทำแผนกำลังคนจังหวัดเชียงราย

## บทที่ 2

### กรอบแนวคิดการจัดทำแผนกำลังคนจังหวัดเชียงราย

#### 2.1 กระบวนการและแนวทางการจัดทำแผนกำลังคน

สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย ได้กำหนดกรอบกระบวนการและแนวทางการจัดทำแผนกำลังคนจังหวัดเชียงราย จึงได้จัดเสวนาแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างผู้ใช้และผู้ผลิตกำลังคนจังหวัดเชียงราย ณ โรงแรมนี้ทอง รีสอร์ท อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2552 โดยมีคณะทำงานยกร่างแผนพัฒนากำลังคนจังหวัดเชียงรายและภาคผู้ประกอบการ (Demand) และภาคสถานศึกษา (Supply) ร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น จำนวน 60 คน เพื่อนำบทสรุปจากการระดมความคิดเห็นไปวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม หลังจากนั้นจะนำไปวิเคราะห์สถานการณ์กำลังคนจังหวัดเชียงราย โดยใช้กระบวนการ SWOT ANALYSIS เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำแผนกำลังคนจังหวัดเชียงราย



แผนผังกรอบแนวคิดการจัดทำแผนกำลังคนจังหวัดเชียงราย

จากการที่ภาคผู้ประกอบการ (Demand) และภาคสถานศึกษา (Supply) ร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นทศรูป การเสวนาแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นโดยมีผู้แทนสถานประกอบการภาคการค้าในกลุ่มหอการค้าและกลุ่ม สภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงราย กับ ผู้แทนสถานศึกษาร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิของ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงเป็นผู้ดำเนินการ โดยแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมเสวนาแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นเป็น 2 กลุ่ม คือ

**กลุ่มที่ 1** การเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้แทนสถานประกอบการภาคการค้าในกลุ่ม หอการค้าและกลุ่มสภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงรายกับผู้แทนสถานศึกษา

**กลุ่มที่ 2** การเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและ บริการกับผู้แทนสถานศึกษา

จากการดำเนินการเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้แทนสถานประกอบการภาคการค้าในกลุ่ม หอการค้าและกลุ่มสภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงรายกับผู้แทนสถานศึกษา และระหว่างผู้ประกอบการ ภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการกับผู้แทนสถานศึกษา โดยการดำเนินการจะเป็นการกำหนดประเด็น ปัญหา ซึ่งสรุปได้ดังนี้

## 2.2 สรุปการเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้แทนสถานประกอบการภาคการค้าในกลุ่มหอการค้าและ กลุ่มสภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงรายกับผู้แทนสถานศึกษา

### ประเด็นคำถามสำหรับผู้ผลิต (สถานศึกษา)

1. หลักสูตรที่เปิดสอนในสถานศึกษาเพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงราย

#### 1. วิทยาลัยเชียงราย

บัญชี

วิศวกรรมศาสตร์

พยาบาล

วิทยาศาสตร์สุขภาพ (สาธารณสุข)

บริหารการศึกษา

#### 2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย

บริหารธุรกิจ

วิศวกรรมศาสตร์

#### 3. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

รัฐศาสตร์

วิทยาศาสตร์

คุรุศาสตร์  
 มนุษยศาสตร์  
 วิทยาการจัดการ  
 การแพทย์ทางเลือก

#### 4. อาชีวศึกษาจังหวัด

ปวช. ผลิตช่างระดับฝีมือแรงงาน  
 ปวส. ช่างเทคนิค (ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างกล ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเชื่อม ช่างโยธา)

#### 5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เปิดสอนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

#### 6. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

การจัดการ (บัญชี บริหารธุรกิจ อุตสาหกรรมการบริการ)  
 นิติศาสตร์  
 ศิลปศาสตร์ (ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน)  
 เทคโนโลยีสารสนเทศ  
 อุตสาหกรรมเกษตร (การแปรรูปผลิต)  
 วิทยาศาสตร์  
 วิทยาศาสตร์สุขภาพ (สาธารณสุข กายภาพบำบัด แพทย์แผนไทย)  
 วิทยาศาสตร์เครื่องสำอาง  
 พยาบาลศาสตร์

## 2. สถานที่ทำงานของผู้จบการศึกษา

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ส่วนใหญ่ทำงานในกรุงเทพฯ ทำงานที่จังหวัดเชียงราย เป็นส่วนน้อย
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมตามเมืองใหญ่ ทำงานในจังหวัดเชียงราย เพียงร้อยละ 20
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำงานในจังหวัดเชียงรายเนื่องจากวุฒิการศึกษาไม่สูง
4. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ทำงานในกรุงเทพฯ ร้อยละ 60 เชียงใหม่ ร้อยละ 20 เชียงราย ร้อยละ 5
5. วิทยาลัยเชียงราย ส่วนใหญ่ทำงานในกรุงเทพฯ และในเขตเมืองใหญ่
6. อาชีวศึกษาจังหวัด ส่วนใหญ่ทำงานในเขตเมืองใหญ่

3. หลักสูตรการอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะฝีมือในการทำงาน
  1. อาชีวศึกษาจังหวัด หลักสูตร 108 อาชีพ เพื่อเสริมทักษะฝีมือแรงงาน
  2. วิทยาลัยเชียงราย จัดอบรมภาคี และเพิ่มพูนทักษะฝีมือแรงงานของคณะวิศวกรฯ
  3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จัดโครงการต้นกล้าอาชีพ
  4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวิทยากรที่สามารถเข้าไปเสริมทักษะอาชีพให้กับนักเรียน
  5. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จัดอบรมเรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษาก่อนจบ และมีการอบรมในหัวข้อทั่วไปเช่น การพัฒนาภาวะผู้นำ คุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น
  
4. หลักสูตรเปิดใหม่ของสถานศึกษาเพื่อรองรับการขยายตัวทางธุรกิจ
  1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เปิดหลักสูตร วิทยาศาสตร์การอาหาร, Logistic
  2. อาชีวศึกษาจังหวัด เปิดหลักสูตร การท่องเที่ยว และเปิดเพิ่มหลักสูตรปริญญาตรี
  3. วิทยาลัยเชียงราย เปิดหลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุ โภชนศาสตร์สาธารณสุข และเปิดหลักสูตรระดับปริญญาโท
  4. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จะเปิดหลักสูตรแพทยศาสตร์
  
5. กลุ่มสาระวิชาเสริมสร้างประสบการณ์ชีวิต ที่ช่วยให้แก่นักเรียนนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพตามสถานประกอบการ
  1. อาชีวศึกษาจังหวัด มีหลักสูตรพัฒนาบุคลิกภาพให้กับนักเรียน ซึ่งนักเรียนส่วนใหญ่จะมีปัญหาเรื่องบุคลิกภาพ ระเบียบวินัยในตนเอง และคุณธรรมจริยธรรม

## ประเด็นคำถามสำหรับผู้ใช้งาน (สถานประกอบการ)

### 1. ความต้องการผู้จบการศึกษาของสถานประกอบการ

สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือและวุฒิการศึกษาระดับสูง แต่ปัจจุบันธุรกิจภาคอุตสาหกรรม และธุรกิจภาคการค้ามีแรงงานที่มีฝีมือ แต่วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับไม่สูงนัก สัดส่วนการศึกษาของแรงงานจบวุฒิการศึกษาระดับ ประถมศึกษาร้อยละ 70 ระดับปวช. ร้อยละ 25 และสูงกว่าระดับ ปวช. ร้อยละ 5 โดยหนึ่งในแรงงานฝีมือนั้นเป็นแรงงานต่างด้าว ประมาณ 1 หมื่นคน ซึ่งเป็นจำนวนที่สูงมาก

### 2. การจ้างผู้จบการศึกษาตามคุณวุฒิ

สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีคุณวุฒิ และมีความรู้ความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน มีคุณธรรมจริยธรรม

#### ปัญหา

1. ไม่สามารถหาแรงงานตรงคุณวุฒิได้
2. แรงงานที่มีคุณวุฒิ ขาดความรู้ ความสามารถ จำเป็นต้องฝึกฝนทักษะเพิ่มเติม
3. แรงงานขาดความมีระเบียบวินัย มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน

#### วิธีแก้ไข

1. นำแรงงานที่มีคุณวุฒิด้านอื่นมาฝึกฝนทักษะการทำงานด้านนั้นแทน

### 3. สาเหตุที่สถานประกอบการจ้างแรงงานต่ำกว่าคุณวุฒิ

เนื่องจากแรงงานที่จบการศึกษาระดับสูงและเป็นแรงงานที่มีฝีมือเลือกเข้าทำงานกับสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่อยู่ตามเมืองใหญ่ๆ เช่น เชียงใหม่ กรุงเทพฯ เป็นต้น ซึ่งได้ค่าตอบแทนที่มากกว่าทำงานในจังหวัดเชียงรายที่มีสถานประกอบการขนาดเล็กกว่า ตลอดจนปัญหาของแรงงานที่มีคุณวุฒิจบใหม่ มักเลือกงาน ขาดความอดทนในการทำงาน ขาดระเบียบวินัย คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน

### 4. ความต้องการแรงงานสาขาต่างๆ ของสถานประกอบการ

ผู้ประกอบการต้องการแรงงานสาขาต่างๆ ดังนี้

1. ด้านเกษตรกรรม โดยเฉพาะสาขายางพารา ซึ่งในปัจจุบันจังหวัดเชียงรายมีการปลูกยางพาราประมาณ 2.5 แสนไร่ มีผลผลิตออกมาแล้วประมาณ 2 หมื่นไร่ แต่ยังไม่มีแรงงานรองรับ

2. ด้านการแปรรูปผลิตภัณฑ์เกษตร
  3. ด้านการก่อสร้าง ปัจจุบันยังขาดแคลนแรงงานช่างฝีมือ เช่น ช่างปูน ช่างไม้ ช่างเหล็ก
  4. ด้านการเงินและบัญชี
  5. ด้านการค้าชายแดน ในอนาคตอำเภอเชียงของ จะมีเส้นทางเชื่อมต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน และต้องการแรงงานภาคธุรกิจการค้า และอุตสาหกรรมอย่างมากโดยในปี พ.ศ.2555 ต้องการแรงงานฝีมือประมาณ 4 หมื่นคน โดยเฉพาะแรงงานที่มีทักษะความรู้ด้านคลังสินค้า การขนส่งและวิศวกรรมคอมพิวเตอร์
5. เงื่อนไขหรือเหตุผลในการจ้างงานของสถานประกอบการ
- สถานประกอบการต้องการจ้างงานแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีคุณวุฒิและทักษะฝีมือที่ตรงกับตำแหน่งงาน และเป็นคนที่มีความรู้พื้นฐานอยู่ในจังหวัดเชียงราย โดยถ้ามีประสบการณ์การทำงานจะเป็นส่วนช่วยในการพิจารณาในการรับเข้าทำงาน
- ปัญหาที่พบ**
1. สถานประกอบการในเชียงรายส่วนใหญ่มักจ้างแรงงานต่ำกว่าวุฒิการศึกษา ทำให้แรงงานส่วนใหญ่เข้าทำงานทำในเมืองใหญ่ ที่มีรายได้ดีกว่า
  2. แรงงานส่วนใหญ่ยังขาดความรู้พื้นฐาน และทักษะการทำงาน รวมถึงขาดความอดทน ขาดระเบียบวินัยในตนเอง และคุณธรรมจริยธรรม
6. วิธีการคัดเลือกผู้ใช้แรงงานเพื่อทำงานในสถานประกอบการ
- สถานประกอบการส่วนใหญ่ใช้วิธีการสรรหาแรงงานเข้ามาทำงานโดย
1. ประกาศรับสมัครทั่วไป
  2. การสรรหาโดยการสอบคัดเลือก
7. การติดต่อสถานศึกษา(ผู้ผลิต) เพื่อคัดเลือกผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาหรือปฏิบัติงาน
- สถานประกอบการมีการติดต่อสถานศึกษาผ่านทางสหกิจศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อคัดเลือกผู้จบการศึกษาเข้าทำงาน
8. วิธีการแจ้งการรับสมัครให้ผู้จบการศึกษาหรือผู้ต้องการหางานของสถานประกอบการ
- ผู้ประกอบการมีการแจ้งการรับสมัครงานโดยวิธีดังนี้
1. แจ้งไปยัง สำนักงานจัดหาแรงงาน
  2. ประกาศรับสมัครเองโดยตรง



9. องค์ประกอบการพิจารณารับคนเข้าทำงานของสถานประกอบการ

สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือและมีคุณสมบัติตรงกับลักษณะงาน หากมีประสบการณ์การทำงานจะเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณารับเข้าทำงาน

10. การให้สวัสดิการ ผลตอบแทนกับพนักงานหรือผู้จ้างแรงงานของสถานประกอบการ

สถานประกอบการมีการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการแก่แรงงานเป็นไปตามกฎหมายแรงงาน โดยการกำหนดผลตอบแทนเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำ มีการเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาทำงาน และประสบการณ์การทำงาน หรือตามตกลงในสัญญาจ้างงาน โดยแรงงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจะได้รับเงินเดือน 7,000 บาท

11. ท่านคิดว่าสถานศึกษาในจังหวัดเชียงรายสามารถผลิตแรงงานเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ประกอบการได้หรือไม่

สถานศึกษาสามารถผลิตแรงงานได้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ แต่ขาดแคลนแรงงานในบางสาขาความรู้เท่านั้น

12. โครงสร้างและการวางแผนการจ้างแรงงานของสถานประกอบการ

โครงสร้างและแผนการจ้างแรงงานขึ้นอยู่กับแผนงานของผู้ประกอบการแต่ละแห่ง

13. การอบรมเพื่อเสริมทักษะการทำงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

ผู้ประกอบการมีความต้องการให้แรงงานได้รับการเสริมทักษะการทำงานโดยส่งไปอบรมตามสถานที่ต่างๆ ที่มีการจัดอบรม เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถานศึกษา เป็นต้น

14. สถานประกอบการต้องการให้สถานศึกษาช่วยพัฒนาในด้านต่างๆ

สถานประกอบการมีความต้องการให้สถานศึกษาเข้ามาช่วยพัฒนาดังนี้

1. พัฒนาคูณภาพ ทักษะฝีมือแรงงาน และพัฒนาวุฒิภาวะในการทำงานของแรงงาน
2. การพัฒนาทักษะทางด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ของแรงงานเพื่อรองรับเขตการค้าเสรีในภูมิภาคลุ่มน้ำโขงในอนาคต
3. ทำการวิจัยเรื่องการค้าและการลงทุนที่เหมาะสมในจังหวัดเชียงราย ออกกฎหมายเพื่อให้เอื้อต่อการค้าและการลงทุน

4. สถานศึกษาควรเตรียมหามาตรการแก้ไขปัญหาเรื่องการแข่งขันด้านตลาดแรงงานของแรงงานต่างด้าวที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าค่าจ้างแรงงานไทย ซึ่งจะเป็นปัญหาเรื่องการจ้างงานของผู้ประกอบการในอนาคตได้

#### ข้อเสนอแนะ

1. สหกิจศึกษาของแต่ละสถานศึกษาส่งเบอร์ติดต่อให้กับสภาอุตสาหกรรมกับหอการค้าเพื่อใช้ติดต่อในการขอให้นักศึกษาเข้าฝึกงานกับผู้ประกอบการ
2. การฝึกงานของนักศึกษาไม่สามารถลงไปปฏิบัติงานในรายละเอียดเฉพาะจริงๆ ของสถานประกอบการได้ ทำให้นักศึกษาไม่ผ่านข้อบังคับของสถาบันการศึกษา ควรทำความเข้าใจกันทั้งสองฝ่าย โดยสถานศึกษาควรกำหนดวิธีการหรือหัวข้อในการปฏิบัติงานของการฝึกงานของนักศึกษา

## 2.3 สรุปการเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการกับสถานศึกษา

### 2.3.1 ความคิดเห็นของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการด้านบริษัทท่องเที่ยว

ปัญหาอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว	ข้อเสนอ	โครงสร้างแรงงาน	ปัญหาด้านแรงงาน
<p>บริษัทท่องเที่ยวของจังหวัดเชียงราย มีวิสัยทัศน์ที่เป็นหน่วยงานจัดการท่องเที่ยวระดับสากล โดยมีความต้องการในตำแหน่งงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เจ้าหน้าที่สำนักงาน</li> <li>2. เจ้าหน้าที่บริการ</li> <li>3. เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์</li> <li>4. เจ้าหน้าที่การตลาด</li> <li>5. มัคคุเทศก์</li> <li>6. พนักงานขับรถ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ควรมีการศึกษาและวิเคราะห์ภาคท่องเที่ยวที่มีลักษณะเฉพาะทางวัฒนธรรม</li> <li>2. ควรมีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายและอนาคตของการท่องเที่ยวในจังหวัดเชียงรายที่ชัดเจน โดยคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากความร่วมมือในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง</li> <li>3. ต้องการให้สถานศึกษาผลิตแรงงานที่มีประสิทธิภาพและมีความสามารถของแรงงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เจ้าหน้าที่สำนักงาน</li> <li>2. เจ้าหน้าที่บริการ</li> <li>3. เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์</li> <li>4. เจ้าหน้าที่การตลาดที่ได้รับค่าตอบแทนเงินเดือน + ค่าคอมมิชชั่น</li> <li>5. มัคคุเทศก์ (รับไม่ตรงวุฒิ)</li> <li>6. พนักงานขับรถ (ไม่กำหนดวุฒิ) ได้รับค่าตอบแทนเงินเดือน+ ค่าทิป+ ค่าน้ำ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. คุณภาพแรงงานที่ทำงานภาคท่องเที่ยว (มัคคุเทศก์) ไม่ได้มาตรฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานการใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาจีน เป็นเหตุให้การรับแรงงานไม่ตรงตามสาขาวิชาสถานประกอบการแก้ปัญหาโดยรับแรงงานที่จบการศึกษาจากการท่องเที่ยวทำงานในตลาดแรงงานได้เพียงร้อยละ 20 และรับแรงงานที่จบมาจากสาขาวิชาภาษาอังกฤษหรือสาขามนุษยศาสตร์แทนและส่งเสริมให้สอบบัตรมัคคุเทศก์</li> <li>2. ปัญหาเรื่องภาษาต่างประเทศ (จีน) ของแรงงาน นายจ้างต้องเป็นคนสื่อสารเอง</li> <li>3. ต้องการมีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาเพื่อร่วม</li> </ol>

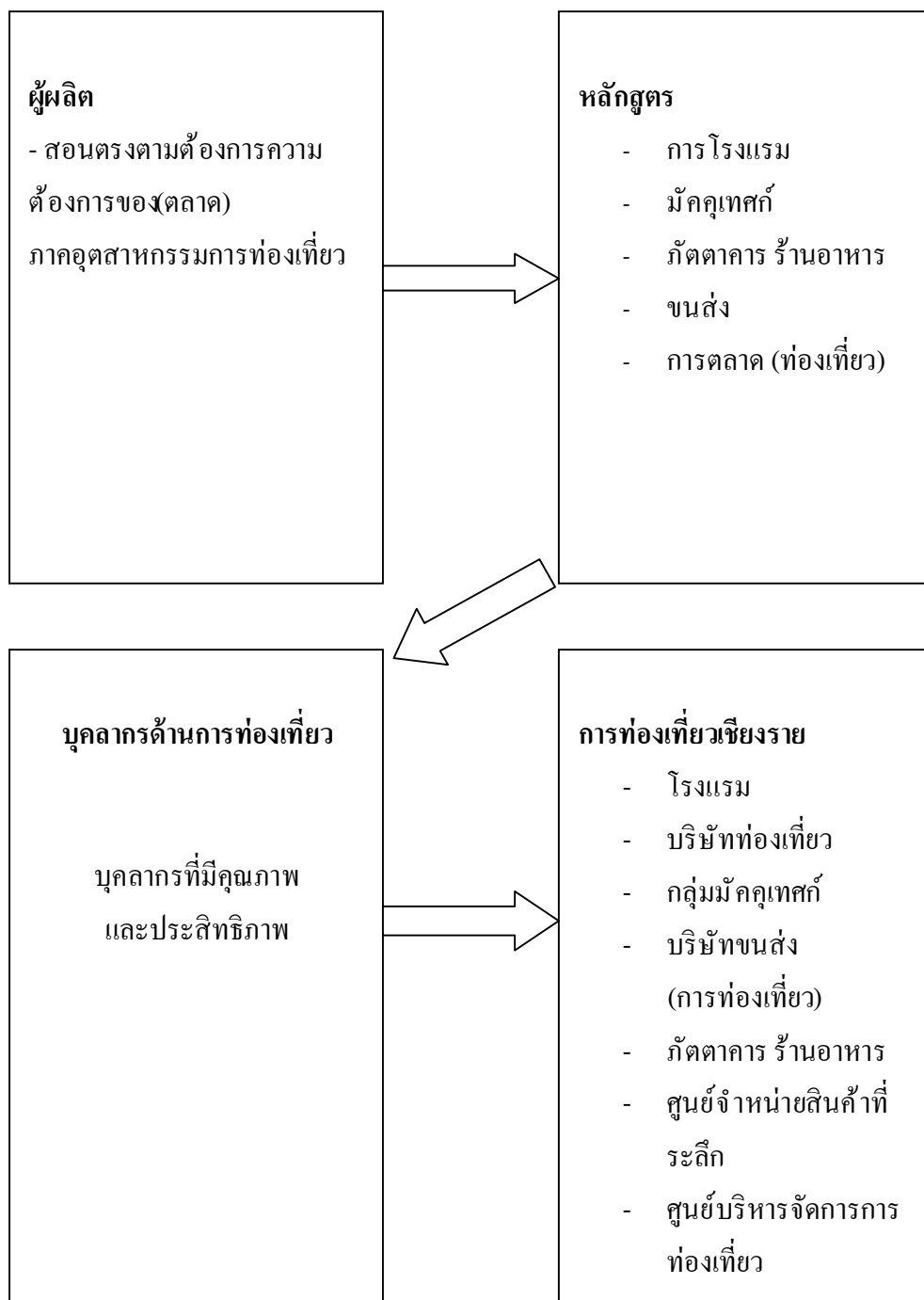
	<p>4. ต้องการให้ สถานศึกษาผลิต แรงงานที่มี ทัศนคติที่ดีในการ ทำงาน มีจิตบริการ และไม่คิดเรื่อง ค่าตอบแทนและ วุฒิการศึกษาเป็น สาระัตถะ</p> <p>5. ต้องการให้ สถานศึกษาผลิต แรงงานที่มีความ รอบรู้ทางด้าน ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ศาสนา การค้าชายแดน เกษตรกรรม ท้องถิ่น</p> <p>6. ควรมีการกำหนด เสนอให้ทำข้อ และ ข้อ 2 ด้วย ความร่วมมือกัน ระหว่าง สถาบันการศึกษา และผู้ประกอบการ</p>		<p>ปรับหลักสูตรหรือเนื้อหา ของวิชาให้สอดคล้อง สัมพันธ์กับความต้องการ ของสถานประกอบการ</p> <p>4. ปัญหาความไม่สามารถจ้าง แรงงานได้อย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากโครงสร้างการ ท่องเที่ยวที่มีลักษณะเป็น ไปตามฤดูกาล</p>
--	---	--	---

### 2.3.2 ความคิดเห็นของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ ด้านโรงแรม/ที่พัก

ลักษณะการใช้ แรงงาน	ข้อเสนอ	โครงสร้างแรงงาน	ปัญหาแรงงาน
1. โรงแรม ที่พัก และการ บริการ เพื่อสังคม	1. เสริมสร้างความ เข้าใจในเนื้อหา งาน 2. ส่งเสริมให้มี การฝึกอบรมเสริมสร้าง ความสามารถทางภาษา 3. สอดแทรกและ ปลูกฝัง การทำงาน แบบมีจิตบริการ 4. การทำงานตาม ลักษณะงานหรือ Job Description 5. ผู้ประกอบการ ต้องการความ ร่วมมือกับองค์กร อื่นๆ เพื่อสร้าง Demand การ ท่องเที่ยวช่วง Low Season 6. รัฐควรสนับสนุน กิจกรรมการ ท่องเที่ยว เช่น โครงการ SMEs พยุขบริษัทท่องเที่ยว โครงการต้นกล้า อาชีพ, การจัด Road show	1. ผู้บริหาร ฝ่ายการจัดการ ผู้จัดการ 2. เจ้าหน้าที่การตลาด 3. พนักงานยกกระเป๋า 4. พนักงานขับรถ 5. พนักงานแม่บ้าน 6. พนักงานเสิร์ฟ	1. แรงงานขาดความเข้าใจใน ลักษณะงาน บริบทด้านพื้นที่ สถานที่ท่องเที่ยว 2. ปัญหาเรื่องภาษาต่างประเทศ ของแรงงาน ทั้งภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาญี่ปุ่น 3. แรงงานขาดจิตสำนึกในการ บริการที่ดี 4. ปัญหาแรงงานต่างด้าวเรื่อง ความเข้าใจกฎหมาย การกีดกัน ข่มเหงจากนายจ้าง

## 2.4 แผนภูมิการผลิตบุคลากรการท่องเที่ยวเพื่อรองรับการพัฒนาการท่องเที่ยวเชียงราย

ผลจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการที่นำเสนอต่อผู้แทนสถานศึกษาเกี่ยวกับความต้องการบุคลากรที่จะทำงานด้านการท่องเที่ยวและบริการขอเสนอแนวทางดังกล่าวเป็นแผนภูมิการผลิตบุคลากรการท่องเที่ยวเพื่อรองรับการพัฒนาการท่องเที่ยวเชียงราย



## 2.5 ความคิดเห็นของสถานศึกษา

ผู้ผลิตแรงงาน (Response)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิเคราะห์ความต้องการของแรงงานด้านปริมาณและคุณภาพ เช่น ด้านจิตสาธารณะ ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตั้งแต่ระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับสากล</li> <li>2. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน สามารถปรับหลักสูตรได้ เช่น หลักสูตรมัคคุเทศก์ อาจจะมีการอบรมและจัดสอบ หรือการอบรมมัคคุเทศก์ควบคู่กับการอบรมด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ เป็นต้น โดยทุกหลักสูตรไม่ควรเก็บค่าใช้จ่าย</li> <li>3. แรงงานนอกระบบที่ผ่านการศึกษาจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ไม่ศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา</li> <li>4. มุ่งเน้นคุณภาพการสอนภาษาจีนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6</li> <li>5. ควรจัดทำระบบการให้ทุนการศึกษาอย่างเช่น โรงเรียนปัญญาวิวัฒน์ของบริษัท ซีพีออล จำกัด(มหาชน) ที่มีการฝึกงานระหว่างเรียน และเมื่อจบการศึกษามามีงานทำที่แน่นอนกับร้านสะดวกซื้อเซเว่นอีเลฟเว่น</li> <li>6. แก้ไขปัญหาระบบ Supply Chain ที่ไม่สัมพันธ์กันของตลาดท่องเที่ยว ทั้งด้านการติดต่อประสานงานของตลาด การเชื่อมโยงองค์กรท่องเที่ยวกับผู้ประกอบการ</li> <li>7. ควรมองงานทั้งหมดเป็นงานบริการ โดยมุ่งเป้าตลาดท่องเที่ยว 3 ลักษณะ คือ <ol style="list-style-type: none"> <li>7.1 จากประเทศไทยไปประเทศอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง</li> <li>7.2 จากจีนมาไทย</li> <li>7.3 จากประเทศไทยไปยังพื้นที่ต่างๆของเชียงราย ภาคเหนือและ GMS</li> </ol> </li> <li>8. ปัญหาค่าจ้างของผู้ประกอบการน้อยเกินไป ทำให้แรงงานไหลออกนอกพื้นที่</li> </ol>

ผู้ผลิตแรงงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มสถานศึกษาในระบบ และกลุ่มสถานศึกษาหน่วยงานราชการ องค์กรที่ทำให้การฝึกอบรมนอกระบบ มีการเสนอข้อดีและข้อเสียแตกต่างกันตามความเห็นของแต่ละองค์กร ซึ่งทุกสถานศึกษาและหน่วยงานราชการ ต่างมีความเห็นร่วมกัน ในแง่ของแนวทางการทำงาน คือ ความพยายามแก้ไขปัญหาอย่างเป็นองค์รวม คือมองวิเคราะห์ความดีของการแรงงานทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ หมายความว่า ควรต้องมีการศึกษาและวิเคราะห์ร่วมกันว่าแรงงานที่เป็นที่ต้องการแบ่งตามโครงสร้างแรงงานในภาคท่องเที่ยวมีเท่าใด แยกเป็นสัดส่วน ได้อย่างไร ตลอดจนคุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการควรมีลักษณะอย่างไร มีแนวโน้มความต้องการอย่างไร

การมีช่องว่างระหว่างอุปทานและอุปสงค์ของแรงงานจะทำให้รับทราบในแง่ของปริมาณแรงงานที่ขาดแคลนและคุณภาพของแรงงาน ที่จะนำไปสู่การประชุมหารือร่วมกันอย่างบูรณาการเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาแรงงาน

รูปแบบของการแก้ปัญหาอาจกระทำได้ใน 3 ลักษณะคือ

1. การปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ สถานประกอบการควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการร่างหลักสูตร โดยเน้นภาษาต่างประเทศจิตสำนึกบริการ คอมพิวเตอร์ ความรู้ท้องถิ่น
2. การจัดตั้งโรงเรียนท่องเที่ยวที่ร่างหลักสูตรใหม่เฉพาะที่เหมาะสมกับท้องถิ่น (แรงงานนอกระบบที่ผ่านการศึกษาจากสำนักส่งเสริมการศึกษานอกระบบ การจัดการเรียนการสอนในลักษณะเดียวกับโรงเรียน ปัญญาวิวัฒน์ เป็นต้น)
3. การจัดหลักสูตรอบรมระยะสั้นเพื่อต่อยอดความรู้ของนักศึกษาหรือคนทำงาน (ภาษาต่างประเทศ คอมพิวเตอร์ บัณฑิตภาคพิเศษ)



## 2.6 ความคิดเห็นร่วมกันระหว่างผู้ประกอบการอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการกับสถานศึกษา

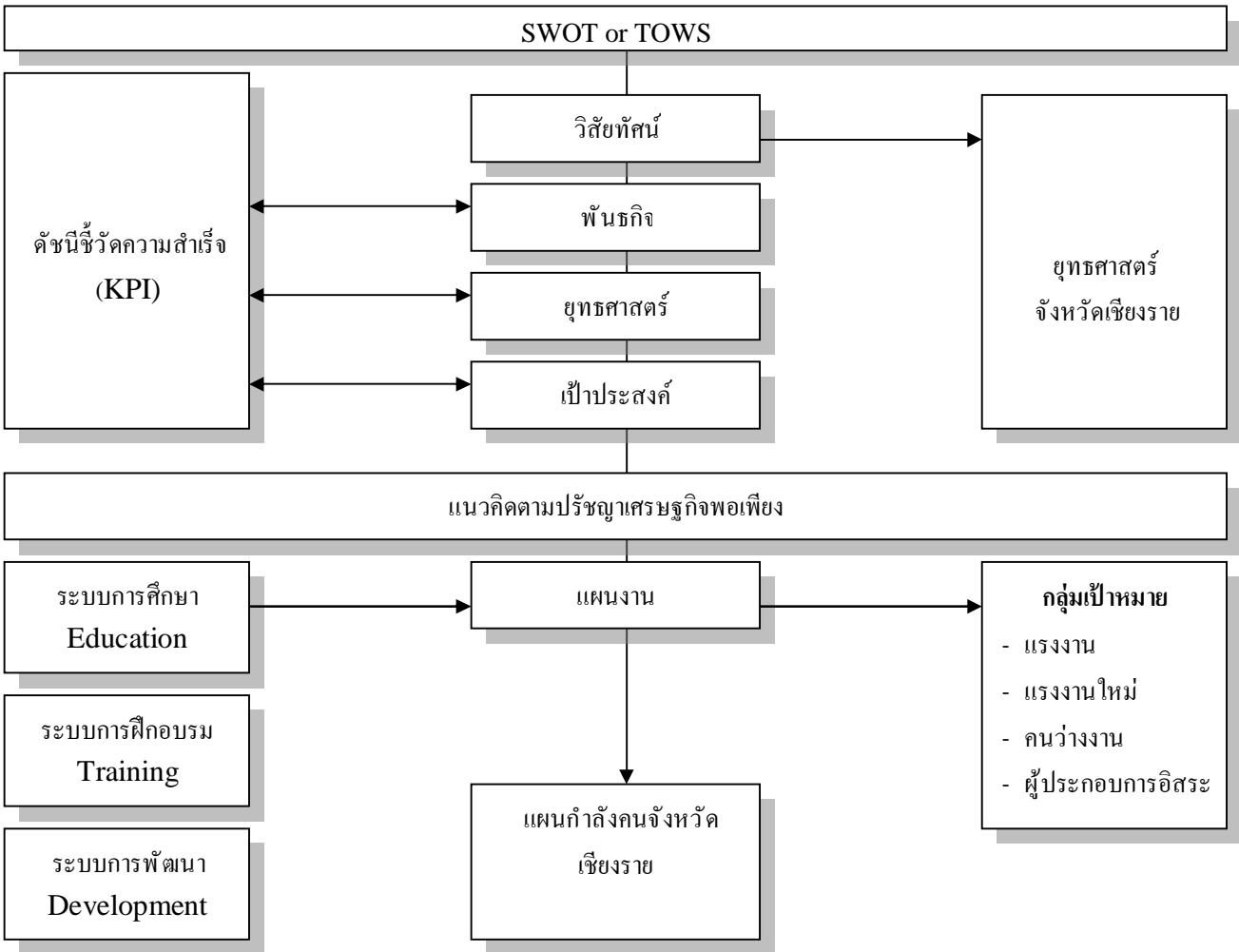
ข้อเสนอในการแก้ไขปัญหา	ข้อเสนอจัดทำแผนร่วมกัน
<p>1. ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรด้านภาษาต่างประเทศทั้งภาษาอังกฤษและภาษาจีน</li> <li>- หลักสูตรด้านคอมพิวเตอร์</li> <li>- บัณฑิตยุคพิเศษ</li> </ul> <p>นอกจากนี้ ควรส่งเสริมเรื่องของจิตบริการควบคู่ไปด้วย</p> <p>2. ต่อยอดการสร้างแรงงาน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปริญญาตรี + ภาษาต่างประเทศ</li> <li>- ปริญญาตรี + บัณฑิตยุคพิเศษ</li> <li>- ปริญญาตรี + โครงการพิเศษ</li> </ul> <p>3. ตั้งโรงเรียนการท่องเที่ยว โดยมีหลักสูตรครอบคลุมเนื้อหาด้านการตลาด การบริหารจัดการ การท่องเที่ยว จากความร่วมมือของสถาบันการศึกษาในจังหวัดในการวิเคราะห์ร่วมกัน เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความชำนาญพิเศษ</p> <p>4. บูรณาการการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ทั้งด้านงบประมาณ ด้านข้อมูลต่างๆทั้งด้านประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม</p> <p>5. ส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยจัดมัคคุเทศก์อาสา</p> <p>6. บัณฑิตยุคพิเศษ+ การแสดง</p> <p>7. ร่างหลักสูตรท้องถิ่นร่วมกัน เพิ่มเติมความรู้ด้านท้องถิ่น ประวัติศาสตร์</p>	<p>ในการจัดทำแผนกำลังคนของจังหวัดเชียงราย ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการครั้งต่อไป ควรเชิญหน่วยงานต่างๆมาเพิ่มเติมเพื่อความหลากหลาย เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำรวจท่องเที่ยว</li> <li>- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เชียงราย</li> <li>- มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง</li> <li>- มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย</li> <li>- สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด</li> <li>- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด</li> <li>- สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด</li> <li>- สื่อมวลชน</li> </ul>

### บทที่ 3

#### การวิเคราะห์สถานการณ์กำลังคนจังหวัดเชียงราย

จากการที่ คณะทำงานยกร่างแผนกำลังคนจังหวัดเชียงรายได้เชิญภาคผู้ประกอบการ (Demand) และภาคสถานศึกษา (Supply) ร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น และได้บทสรุปจากการระดมความคิดเห็นแล้ว นั้น สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย และผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ได้ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำผลการดำเนินการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการและการสำรวจข้อมูลการผลิตกำลังคนของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไปที่ได้ดำเนินการจ้างสำรวจและขอความอนุเคราะห์ในการกรอกแบบสำรวจ มาพิจารณาและดำเนินการนำเสนอข้อมูลให้กับคณะทำงานยกร่างแผนกำลังคนในการนำไปวิเคราะห์สถานการณ์กำลังคนจังหวัดเชียงรายโดยใช้เครื่องมือ SWOT ANALYSIS เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนกำลังคนจังหวัดเชียงราย

#### 3.1 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์สถานการณ์กำลังคนไปสู่การจัดทำแผนกำลังคนจังหวัดเชียงราย



### 3.2 ความหมายของ SWOT

**SWOT** เป็นคำย่อมาจากคำว่า Strengths , Weaknesses , Opportunities , Threats โดยมีความหมายดังต่อไปนี้

**Strengths ( S )** หรือ จุดแข็ง เป็นการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาประเด็นที่เป็นจุดแข็ง หรือจุดเด่นภายในองค์กร มองว่ามีจุดเด่นที่ทำให้องค์กรนำมาใช้เป็นประโยชน์การทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

**Weaknesses ( W )** หรือ จุดอ่อน เป็นการวิเคราะห์ค้นหาประเด็นที่เป็นจุดอ่อน หรือที่เป็นปัญหาภายในองค์กรที่องค์กรมองว่าเป็นจุดด้อยไม่สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

**Opportunities ( O )** หรือ โอกาส เป็นการวิเคราะห์เพื่อค้นหาประเด็นที่เป็นประโยชน์มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นในอนาคตจากภายนอกองค์กรที่เอื้ออำนวยให้การทำงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

**Threats ( T )** หรือ ภัยคุกคาม เป็นการวิเคราะห์เพื่อค้นหาประเด็นที่เป็นข้อจำกัด ขัดขวาง ที่มาจากภายนอกองค์กร

การเริ่มต้นจัดทำแผนกำลังคนจังหวัดเชียงรายที่ผ่านมา มักขาดกรอบแนวคิดและเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานกำลังคนจังหวัดเชียงรายจนทำให้ไม่มีทิศทางที่จะไปจัดทำแผนกำลังคนและบางครั้งก็ปล่อยทิ้งเวลาและโอกาสที่ดีไป โดยไม่สามารถเรียกคืนได้ทั้งเวลาและโอกาสที่เสียไปนั้นกลับมาได้อีก ดังนั้นสิ่งสำคัญที่สุดในการที่จะเริ่มต้นจัดทำแผนกำลังคนจังหวัดเชียงรายควรทำการวิเคราะห์สถานกำลังคนจังหวัดเชียงรายโดยใช้กระบวนการ SWOT ANALYSIS เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและค้นหาวิธีการที่จะค้นพบวิธีหรือวางแผนในการจัดทำแผนกำลังคนจังหวัดเชียงรายอย่างตรงประเด็นที่สุด นำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จตามที่ตั้งใจ และ ในการวิเคราะห์สถานการณ์กำลังคนจังหวัดเชียงราย ซึ่งคณะทำงานยกร่างแผนกำลังคนจังหวัดเชียงราย ได้มีความเห็นตรงกันที่จะนำแนวทางตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาประยุกต์ในการทำแผนงานเพื่อให้แผนกำลังคนจังหวัดเชียงรายมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและบรรลุเป้าประสงค์ตามดัชนีชี้วัดความสำเร็จ

#### จุดแข็ง ( Strengths )

##### ภาพรวม

1. มีชายแดนติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านมีความพร้อมที่จะเป็นแหล่งเชื่อมโยงทางการค้า การท่องเที่ยว และการลงทุนกับประเทศเพื่อนบ้าน
2. มีศักยภาพทางเศรษฐกิจในการเป็นเมืองท่องเที่ยวและการค้าชายแดน
3. ประชาชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่น อุตสาหกรรมหัตถกรรมพื้นบ้าน เอื้อเพื่อเพื่อแผ่
4. ภาคประชาสังคมและประชาชนมีการรวมกลุ่ม และมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- มีทุนทางสังคมและวัฒนธรรมล้านนามีประเพณี ศิลปกรรม โบราณสถานที่มีประวัติศาสตร์เก่าแก่และความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์

#### สถานประกอบการ

- แรงงานที่มีแนวโน้มจะถูกส่งเข้าฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ผู้ประกอบการมีการรวมกลุ่มกัน
- ผู้ประกอบการสนับสนุนการรับนักศึกษาเพื่อฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ

#### ภาคการศึกษา

- มีสถานศึกษาทุกระดับกระจายอยู่ทั่วทั้งจังหวัด
- มีหน่วยงานวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดหลายแห่ง
- มีผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการในระดับอุดมศึกษา
- มีหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่สามารถอบรมเพิ่มศักยภาพของแรงงานในทุกระดับ

#### แรงงาน

- กำลังแรงงานมีจำนวนมากและมีศักยภาพสูง ยกเว้นแรงงานในตำแหน่งกรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน
- มีจำนวนผู้จบการศึกษาในระดับสูง

### จุดอ่อน ( Weaknesses )

#### ภาพรวม

- ขาดความพร้อมด้านการบริหารจัดการเพื่อรองรับการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายแดน
- ขาดการประสานงานและสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกับจังหวัดอื่นๆและประเทศในแถบภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง
- เศรษฐกิจของจังหวัดยังไม่พัฒนาถึงขีดสุด พึ่งพาสาขาบริการเป็นจำนวนมาก
- ไม่มีอุตสาหกรรมรองรับแรงงานระดับล่าง
- ปัญหาด้านสุขภาพคุกคามแรงงาน

#### สถานประกอบการ

- สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่เคยจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพแรงงานเพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน
- สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ 93.3
- สถานประกอบการในเชิงรายส่วนใหญ่มีกำลังแรงงานต่ำกว่าวุฒิการศึกษา ทำให้แรงงานส่วนใหญ่เข้าหางานทำในเมืองใหญ่ ที่มีรายได้ดีกว่า
- สถานประกอบการมีขนาดกลางและขนาดเล็ก มีการจ้างแรงงานค่อนข้างน้อย

### ภาคการศึกษา

1. ไม่สามารถปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนการสอนได้ตามความต้องการของสถานประกอบการ
2. ขาดการเชื่อมโยงข้อมูลการผลิตกำลังคนของจังหวัดเชียงรายอย่างเป็นระบบ
3. แหล่งฝึกประสบการณ์ในการทำงานภายในจังหวัดมีน้อยส่งผลให้นักศึกษาเดินทางไปฝึกงานยังต่างจังหวัดและตัดสินใจหางานทำในจังหวัดนั้นๆ
4. แรงงานนอกระบบที่ผ่านการศึกษามากำหนดส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยไม่ศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา

### แรงงาน

1. แรงงานส่วนใหญ่ที่สำรวจจากสถานประกอบการไม่เคยใช้บริการพัฒนาคุณภาพเพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน
2. แรงงานขาดความเข้าใจในลักษณะงานบริบทด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่รวมถึงแรงงานที่มีคุณวุฒิ ขาดความรู้ ความสามารถ จำเป็นต้องฝึกฝนทักษะเพิ่มเติม รวมทั้งขาดความมีระเบียบวินัย มนุษยสัมพันธ์
3. แรงงานต่างด้าวไม่รู้ภาษาไทย ไม่มีความรู้ด้านขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมประเพณีไทยหรือกฎหมายไทยและด้านสาธารณสุข ทำให้เกิดปัญหาในการอยู่ร่วมกันในสังคม

## โอกาส ( Opportunities )

### ภาพรวม

1. รัฐบาลมีเป้าหมายในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
2. รัฐบาลให้การสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน
3. การรณรงค์การสร้างทางรถไฟสายเด่นชัย-เชียงราย
4. การเปิดเสรีทางการค้าด้านพืชผักกับประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
5. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างจังหวัดเชียงรายกับประเทศเพื่อนบ้านในเขตอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง

### สถานประกอบการ

1. สถานประกอบการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ
2. สถานประกอบการได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ.2545
3. ความต้องการแรงงานภาคเกษตรกรรมมีแนวโน้มขยายตัวสูงขึ้นเช่น ยางพารา

### ภาคการศึกษา

1. นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ มีการส่งเสริมการเรียนในสายอาชีวศึกษาเพิ่มมากขึ้น
2. การกำหนดและการดำเนินนโยบายการปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจังส่งผลให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้น

### แรงงาน

1. มีการกำหนดมาตรฐานอาชีพในระดับชาติและมาตรฐานแรงงาน ทำให้แรงงานมีความมั่นคงมากขึ้น
2. มีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน
3. มีการอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวระดับล่างทดแทนแรงงานไทยในตำแหน่งกรรมกรและคนรับใช้ในบ้าน

## ภัยคุกคาม ( Threats )

### ภาพรวม

1. รัฐบาลไม่สามารถกำหนดสัดส่วนผู้เรียนสายอาชีพได้อย่างชัดเจน
2. ความไม่สมดุลของการพัฒนาประเทศที่กระจุกตัวอยู่ในศูนย์กลางของประเทศและจังหวัดใหญ่
3. ความแตกต่างของค่าจ้างแรงงาน ทำให้แรงงานเลือกไปทำงานยังจังหวัดที่มีศักยภาพมากกว่า
4. นิคมอุตสาหกรรมเป็นแหล่งตลาดแรงงานที่ใหญ่และรองรับกำลังแรงงานได้หลากหลายส่งผลให้มีการย้ายถิ่นฐาน
5. ความไม่เสถียรภาพทางการเมือง และการเปลี่ยนผู้ว่าราชการจังหวัดบ่อยครั้ง
6. กฎระเบียบการค้าการขนส่งของประเทศในอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขงยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
7. มีการคุกคามทางการค้าจากประเทศจีนส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการท้องถิ่น
8. ภัยธรรมชาติ

### สถานประกอบการ

1. สถานการณ์ทางเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อกิจการ
2. ปัญหาราคาน้ำมันเชื้อเพลิง ปัญหาการก่อความไม่สงบ ส่งผลกระทบต่อกิจการด้านการท่องเที่ยวทั้งระบบอย่างรุนแรง
3. ขาดการส่งเสริมการท่องเที่ยวและการสนับสนุนกิจการขนาดกลางและขนาดเล็อย่างจริงจัง
4. ประเทศเพื่อนบ้านมีปัจจัยดึงดูดนักลงทุน

### ภาคการศึกษา

1. ค่านิยมในการเลือกศึกษาต่อยังสถาบันการศึกษาอื่นๆที่กระจุกตัวอยู่ในส่วนกลางและเมืองใหญ่ ทำให้นักเรียนย้ายถิ่นฐานออกนอกพื้นที่

### แรงงาน

1. แรงงานไม่ได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานจากสถานประกอบการ
2. กฎหมายไทยไม่อนุญาตให้นางบประมาณไปพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับแรงงานต่างด้าว จึงขาดงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพของคนต่างด้าว ทำให้แก้ไขจุดอ่อนด้านคนต่างด้าวไม่ได้

## 3.3 สรุปการวิเคราะห์สถานการณ์กำลังคนจังหวัดเชียงราย

### จุดแข็ง

- ผู้ประกอบการมีการรวมกลุ่มกัน และสนับสนุนการรับนักศึกษาเพื่อฝึกประสบการณ์
- สถานศึกษามีเพียงพอ และมีนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญระดับอุดมศึกษา
- แรงงานมีจำนวนมากเพียงพอ

### จุดอ่อน

- สถานประกอบการขาดแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ภาคการศึกษาไม่สามารถปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเรียนการสอน
- แรงงานขาดความเข้าใจในงาน ขาดทัศนคติที่ดีต่องาน

### โอกาส

- สถานประกอบการให้ความร่วมมือกับภาครัฐเป็นอย่างดี
- นโยบายกระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมการเรียนในสายอาชีพศึกษาเพิ่มมากขึ้น
- การกำหนดมาตรฐานอาชีพในระดับชาติและมาตรฐานแรงงานส่งผลดีต่อความมั่นคงของแรงงาน

### ภัยคุกคาม

- สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ ปัญหาราคาน้ำมันเชื้อเพลิงปัญหาการก่อความไม่สงบส่งผลกระทบต่อ

### กิจการ

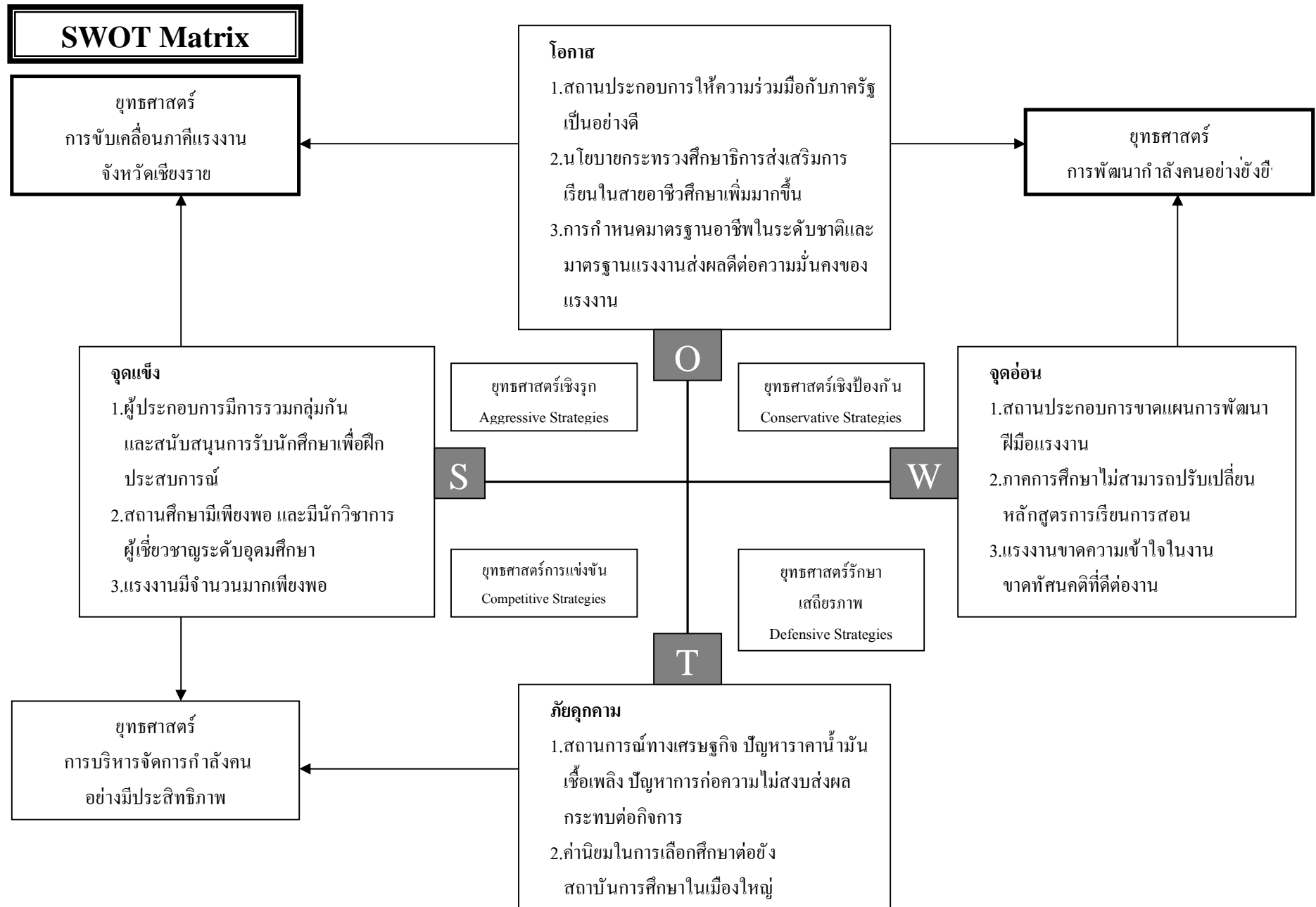
- ค่านิยมในการเลือกศึกษาต่อยังสถาบันการศึกษาในเมืองใหญ่

### 3.4 แนวทางการวิเคราะห์เพื่อนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

1. เชื่อมโยงการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพในด้านการพัฒนากำลังคนของจังหวัดเชียงราย
2. ส่งเสริมการเตรียมพร้อมของแรงงานที่กำลังจะจบการศึกษาเพิ่มศักยภาพในการทำงานของแรงงานปัจจุบัน และส่งเสริมการพัฒนากำลังคนเพื่อลดอัตราการว่างงาน
3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน และลดอัตราการว่างงาน อันจะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของจังหวัดและประเทศ
4. การจัดเก็บข้อมูล สถิติแรงงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการวิเคราะห์ศักยภาพแรงงานจังหวัดเชียงราย และแนวโน้มการพัฒนากำลังคนในอนาคตต่อไป

จากการที่ คณะทำงานยกร่างแผนกำลังคนจังหวัดเชียงรายดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์กำลังคน โดยใช้กระบวนการ SWOT ANALYSIS จนนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมาย แผนงาน และดัชนีชี้วัดความสำเร็จ ตามแผนกำลังคนจังหวัดเชียงรายประการสำคัญที่คณะทำงานยกร่างแผนกำลังคนจังหวัดเชียงราย ต้องคำนึงถึงคือแผนงานหรือยุทธศาสตร์ต่างๆ ในการจัดทำแผนกำลังคนจังหวัดเชียงราย จะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัดเชียงรายปี 2553 - 2556 ซึ่งการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ เป้าหมาย แผนงาน และดัชนีชี้วัดความสำเร็จของแผนกำลังคนจังหวัดเชียงรายจะนำเสนอรายละเอียดในลำดับต่อไป ทั้งนี้ คณะทำงานยกร่างแผนกำลังคนจังหวัดเชียงราย ขอนำเสนอกรอบแนวคิดจากการวิเคราะห์สถานการณ์กำลังคนจังหวัดเชียงรายโดยใช้กระบวนการ SWOT ANALYSIS ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงรายเพื่อนำไปสู่แผนงานกำลังคน ในรูปแบบ SWOT Matrix





## บทที่ 4

### แผนยุทธศาสตร์กำลังคนจังหวัดเชียงราย

จากการที่สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย ร่วมกับ ผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และ คณะทำงานยกร่างแผนกำลังคนจังหวัดเชียงราย ได้ดำเนินการตามกระบวนการต่างๆ คือ จัดทำ การวิเคราะห์สถานการณ์กำลังคนจังหวัดเชียงราย โดยใช้กระบวนการ SWOT ANALYSIS พร้อมกับ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ เป้าหมาย แผนงาน และดัชนีชี้วัดความสำเร็จจนเกิดเป็นแผนกำลังคน จังหวัดเชียงราย พร้อมทั้งมีการประชุมพิจารณาปรับร่างแผนกำลังคนจังหวัดเชียงรายโดยหัวหน้าฝ่าย แผนงาน/โครงการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน 6 หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักงานแรงงาน จังหวัดเชียงราย สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงราย สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เชียงราย ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงรายและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน ร่วมกับคณะผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัย แม่ฟ้าหลวง ตลอดจนจัดวิพากษ์ร่างแผนกำลังคนจังหวัด เชียงราย โดยเชิญหัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงาน นายอำเภอ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนภาคเอกชนจากหอการค้าจังหวัด สภาอุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวจังหวัด ผู้ประกอบการต่างๆและองค์กรภาคประชาชน เพื่อนำเสนอร่างแผนกำลังคนจังหวัดเชียงรายให้พิจารณา ปรับแก้ไขและเพื่อการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับแผนกำลังคนจังหวัดเชียงราย ซึ่งหลังจาก การวิพากษ์ร่างแผนกำลังคนจังหวัดเชียงรายแล้ว สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงรายจะนำเสนอแผน กำลังคนจังหวัดเชียงรายเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการจัดทำแผนกำลังคนจังหวัดเชียงราย ตามลำดับต่อไป

ซึ่งจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับแผนกำลังคนจังหวัดเชียงราย จาการวิพากษ์ ร่างแผนกำลังคนจังหวัดเชียงรายแล้ว สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงรายจึงขอสรุปร่างแผนยุทธศาสตร์ กำลังคนจังหวัดเชียงรายดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 4.1 วิสัยทัศน์

“แรงงานมีความรู้ ทักษะฝีมือ ควบคู่คุณธรรม ตรงความต้องการของตลาดแรงงานและ ทิศทางการพัฒนาสู่สากล”

#### 4.2 พันธกิจ

- 1.สนับสนุน ส่งเสริมการจัดตั้งภาคีแรงงานของจังหวัดเชียงรายเพื่อร่วมกันวางแผน ดำเนินการ พัฒนากำลังคนและประเมินสถานการณ์กำลังคนของจังหวัดเชียงรายอย่างสม่ำเสมอ
- 2.สนับสนุนการเตรียมพร้อมของกำลังคนให้มีความรู้ ทักษะฝีมือ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

3. สนับสนุน ส่งเสริมให้มีการพัฒนากำลังคนอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้าและรองรับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอย่างเป็นระบบ
4. พัฒนาการจัดเก็บข้อมูล สถิติแรงงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการวิเคราะห์ศักยภาพแรงงานและแนวโน้มการพัฒนากำลังคนของจังหวัดเชียงราย

#### 4.3 ยุทธศาสตร์

1. ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนภาคีแรงงานจังหวัดเชียงราย
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนอย่างยั่งยืน
3. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

##### 4.3.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนภาคีแรงงานจังหวัดเชียงราย

###### เป้าประสงค์

มีกระบวนการดำเนินงาน การพัฒนาและการแก้ไขปัญหาต่างๆของผู้ว่าจ้างแรงงานใหม่ และแรงงานปัจจุบันในจังหวัดเชียงรายอย่างมีประสิทธิภาพจากองค์ทุกภาคส่วน

###### เป้าหมาย

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีบทบาทในการร่วมวางแผนการผลิตและการพัฒนากำลังคน
2. พัฒนาระบบบริหารจัดการสิทธิของแรงงาน ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ส่งเสริมกำกับดูแลกำลังแรงงานให้ได้รับการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน
4. ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกำลังคนจังหวัดเชียงรายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
5. วิเคราะห์สถานการณ์แรงงาน กำลังคนของจังหวัดเชียงราย

###### แผนงาน

1. การจัดตั้งภาคีแรงงานจังหวัดเชียงราย
2. การประชุมติดตาม ประเมินผลแผนกำลังคนของจังหวัดเชียงราย
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแสวงหาสมรรถนะของแรงงานในภาพรวมของจังหวัดเชียงรายเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย
4. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนากำลังคนของจังหวัดเชียงราย  
(Training Road Map)

### ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ

1. เกิดภาคีแรงงานจังหวัดเชียงราย
2. มีการประชุมติดตาม ประเมินผลแผนกำลังคนของจังหวัดเชียงรายไม่น้อยกว่า 2 ครั้งต่อปี
3. มีแผนการพัฒนาศมรรถนะกำลังคนของจังหวัดเชียงราย
4. มีแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนากำลังคนของจังหวัดเชียงราย

#### 4.3.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนอย่างยั่งยืน

##### เป้าประสงค์

กำลังคนมีความพร้อมสู่ตลาดแรงงานและแรงงานมีความรู้ ความสามารถ มีการพัฒนาทักษะฝีมือ คุณธรรมจริยธรรม และวินัยในการทำงาน สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการและทิศทางการพัฒนาของจังหวัด

##### เป้าหมาย

1. พัฒนากำลังคนให้มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ
2. สนับสนุนให้ผู้ว่างงานแรงงานใหม่และแรงงานปัจจุบันได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานเทียบเท่ามาตรฐานสากล และการเพิ่มทัศนคติในการทำงานที่ดีในองค์กร
3. สถานประกอบการเห็นความสำคัญของการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานและการพัฒนาแรงงานตามแนวทางการพัฒนาศมรรถนะของแรงงานในภาพรวมของจังหวัดเชียงราย
4. เสริมสร้างแนวทางการพัฒนากำลังคนของจังหวัดเชียงรายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องตามแผนกำลังคนจังหวัดเชียงราย
5. สนับสนุนให้สถานศึกษามีการพัฒนาแรงงานใหม่ก่อนสู่ตลาดแรงงาน และส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานประกอบการ

##### แผนงาน

1. การประชุมระดมสมองเพื่อแสวงหาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแรงงาน และการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545

2. การส่งเสริมสถานประกอบการให้พัฒนากำลังคนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. การระดมสมองของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบุคคลของภาคผู้ประกอบการเพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ

#### ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ

1. มีข้อมูลผู้ประสานงานด้านแรงงานในสถานประกอบการต่างๆของจังหวัดเชียงราย
2. มีหลักสูตรการฝึกอบรมแรงงานของจังหวัดเชียงรายครอบคลุมด้านความรู้และจิตสำนึกในการทำงาน
3. มีเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนากำลังคนตามแผนการพัฒนาศมรรถนะของแรงงานในภาพรวมของจังหวัดเชียงราย
4. มีรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านการพัฒนาแรงงานของจังหวัดเชียงราย
5. มีข้อมูลการส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานประกอบการของสถานศึกษาต่างๆ
6. ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมแรงงานของจังหวัดเชียงรายตามเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาศมรรถนะของแรงงานในจังหวัดเชียงราย

#### 4.3.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

##### เป้าประสงค์

มีศูนย์กลางการบริหารจัดการกำลังคนการแก้ไขปัญหาแรงงาน การลดอัตราการว่างงานอย่างมีประสิทธิภาพ

##### เป้าหมาย

1. ศูนย์กลางรวบรวม จัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอัตราการว่างงาน การย้ายถิ่นฐานแรงงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน
2. พัฒนาปรับปรุงการปรับปรุงฐานข้อมูลกำลังแรงงานที่เป็นปัจจุบันทันสมัย
3. สนับสนุน ส่งเสริมความเข้าใจด้านพัฒนากำลังคนระหว่างผู้ประกอบการและสถานศึกษา
4. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการพัฒนากำลังคนของสถานประกอบการและแรงงานใหม่ของสถานศึกษา

5. ให้คำปรึกษาด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในภาคเกษตรกรรมอุตสาหกรรม และการบริการ

#### แผนงาน

1. การจัดตั้ง“ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน” ในจังหวัดเชียงราย
2. การปรับปรุงพัฒนาระบบสารสนเทศกำลังคนของจังหวัดเชียงราย
3. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย
4. จัดทำฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญ หรืออาสาสมัครพัฒนาแรงงานจังหวัดเชียงราย
5. ส่งเสริมการวิจัยหรือจัดเก็บข้อมูลการวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน ในจังหวัดเชียงราย
6. กิจกรรมการให้บริการคำปรึกษาด้านแรงงานแนวทางการพัฒนากำลังคนจาก ผู้เชี่ยวชาญ

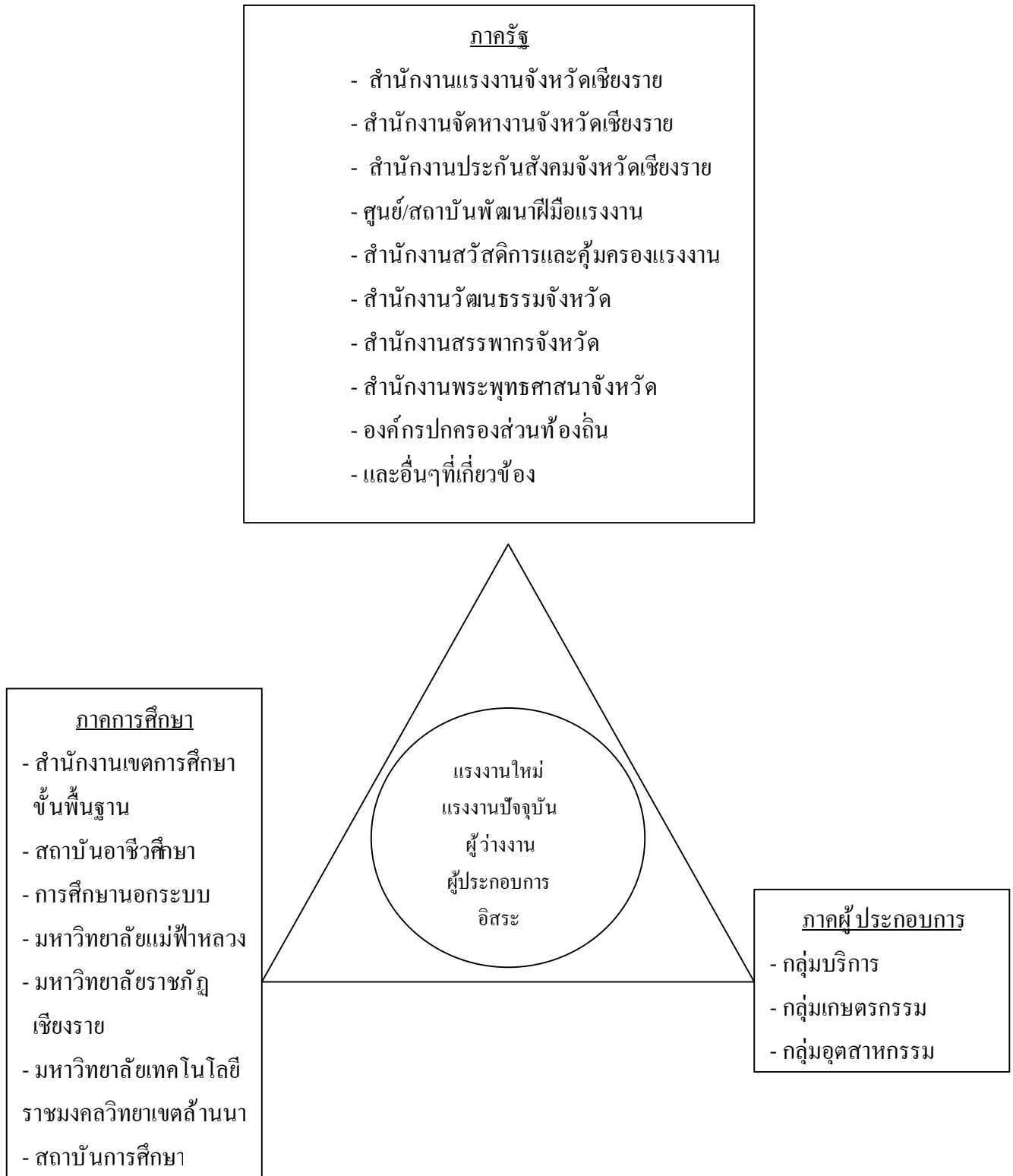
#### ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ

1. มีการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงานของจังหวัดเชียงราย
2. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ผลิตและผู้ใช้แรงงาน
3. มีสื่อเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์งานด้านการพัฒนากำลังคน
4. ระดับความสำเร็จของการดำเนินมาตรฐานเพื่อแก้ปัญหาค้นว่างงาน

### 4.4 ฝั่งการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนากำลังคนจังหวัดเชียงรายปีพุทธศักราช 2553-2556

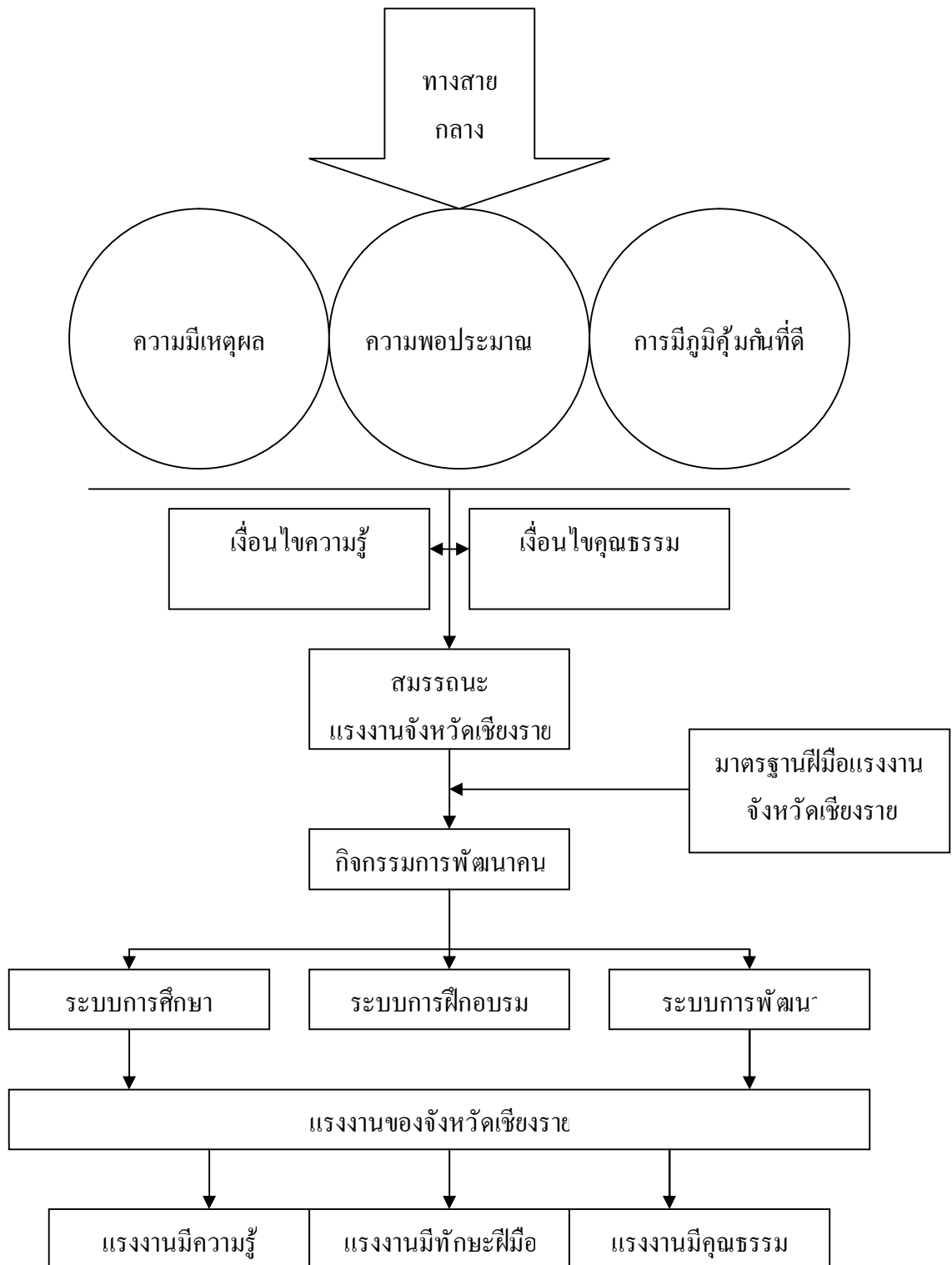


#### 4.5 แนวคิดยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนภาคีแรงงานจังหวัดเชียงราย





4.6 แนวคิดยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนอย่างยั่งยืน



## บทที่ 5

### การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนจังหวัดเชียงรายไปสู่การปฏิบัติ

.....

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนจังหวัดเชียงรายพ.ศ.2553 – 2556 ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของจังหวัด โดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดเชียงรายให้ไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง ด้วยการตั้งข้อสมมุติฐานว่า หากจังหวัดเชียงรายสามารถผลิตกำลังคนของจังหวัด หรือพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของจังหวัดให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้มากเท่าใดจะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของจังหวัดได้มากยิ่งขึ้นเท่านั้น

อย่างไรก็ตาม กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย ประเภทหลัก ได้แก่

- (1) กระบวนการศึกษา : Education
- (2) กระบวนการฝึกอบรม : Training
- (3) กระบวนการพัฒนา : Development

ไม่ได้อยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบของสำนักงานแรงงานจังหวัด หรือส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดทั้งหมด ดังนั้นการที่จะนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนจังหวัดเชียงรายไปสู่การปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือและเชื่อมโยงให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การพัฒนากำลังคน และทั้งในภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม การค้า การบริการ การท่องเที่ยว และ โลจิสติกส์ เป็นต้น

#### 5.1 โครงสร้างการบริหารจัดการแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนจังหวัดเชียงราย พ.ศ.2553–2556

การบริหารจัดการแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนจังหวัดเชียงรายพ.ศ.2553 – 2556 เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้เป็นกรอบหรือเป็นทิศทางในการกำหนดแผนปฏิบัติการในส่วนที่เกี่ยวข้องของแต่ละหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ได้นั้น จำเป็นต้องมีการดำเนินการในรูปของคณะกรรมการระดับจังหวัด โดยการแต่งตั้งขบวนผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย จึงจะทำให้สามารถประสานเชื่อมโยงข้ามกระทรวง และประสานเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนและ NGO ที่เกี่ยวข้องได้

สำหรับโครงสร้างองค์กรที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมของภาคีที่เกี่ยวข้องในจังหวัดเชียงรายเพื่อกำหนดนโยบายการพัฒนาคนในระบอบจังหวัด และขับเคลื่อนการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ที่ควรจะเป็น ได้แก่คณะกรรมการพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของจังหวัดเชียงรายโดยมีหน้าที่กำหนดแนวทาง

ผลิตและพัฒนากำลังคนของจังหวัด กำหนดกรอบแผนงานโครงการและการเสนอของบประมาณ และประสานงานกับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนของจังหวัดที่มีอยู่แล้ว จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาคนสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ด้านการค้า การลงทุน ด้านการท่องเที่ยวและบริการ ด้านโลจิสติกส์ ด้านเกษตร ฯลฯ ซึ่งควรจะประกอบด้วยทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อาทิ

**คณะกรรมการพัฒนาคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของจังหวัดเชียงราย**

- |   |               |
|---|---------------|
| 1. รองผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย<br>(ผู้รับผิดชอบงานด้านเศรษฐกิจและสังคม)              | ประธานกรรมการ |
| 2. อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงหรือผู้แทน   | กรรมการ       |
| 3. อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายหรือผู้แทน   | กรรมการ       |
| 4. อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงรายหรือผู้แทน                         | กรรมการ       |
| 5. อธิการบดีวิทยาลัยเชียงราย  | กรรมการ       |
| 6. ประธานอาชีพศึกษาจังหวัดเชียงราย  | กรรมการ       |
| 7. ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเชียงราย  | กรรมการ       |
| 8. ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเทิง  | กรรมการ       |
| 9. ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง  | กรรมการ       |
| 10. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย  | กรรมการ       |
| 11. ผู้อำนวยการวิทยาลัยกาญจนาภิเษกเชียงราย  | กรรมการ       |
| 12. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเชียงราย   | กรรมการ       |
| 13. ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีพศึกษาเชียงราย   | กรรมการ       |
| 14. ผู้อำนวยการโรงเรียนวิรุณบริหารธุรกิจ  | กรรมการ       |
| 15. ผู้อำนวยการโรงเรียนพนิชยการเชียงราย   | กรรมการ       |
| 16. ประธานศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ศูนย์ที่๒๕                                  | กรรมการ       |
| 17. หัวหน้าสำนักงานจังหวัดเชียงราย  | กรรมการ       |
| 18. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดเชียงราย   | กรรมการ       |
| 19. พัฒนาการจังหวัดเชียงราย   | กรรมการ       |
| 20. พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงราย                                     | กรรมการ       |
| 21. อุตสาหกรรมจังหวัดเชียงราย   | กรรมการ       |
| 22. ผู้อำนวยการการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงราย                                      | กรรมการ       |
| 23. ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ<br>และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเชียงราย | กรรมการ       |

	24. ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย	กรรมการ
	25. สถิติจังหวัดเชียงราย	กรรมการ
	26. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1-4	กรรมการ
ภาคเหนือ	27. ประธานคณะกรรมการเพื่อโครงการสี่เหลี่ยมเศรษฐกิจ	หอการค้า 10 จังหวัด
		กรรมการ
	28. ประธานหอการค้าจังหวัดเชียงราย	กรรมการ
	29. ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงราย	กรรมการ
	30. ประธานสภาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย	กรรมการ
	31. ประธานสมาพันธ์การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย	กรรมการ
	32. ประธานชมรมภัตตาคารและร้านอาหารเชียงราย	กรรมการ
	33. นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย	กรรมการ
	34. นายกเทศมนตรีเทศบาลนครเชียงราย	กรรมการ
	35. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงราย	กรรมการ
	36. คลังจังหวัดเชียงราย	กรรมการ
	37. ประธานชมรมท้องถิ่นไทยจังหวัดเชียงราย	กรรมการ
	38. ประชาสัมพันธ์จังหวัดเชียงราย	กรรมการ
	39. หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์ สำนักงานจังหวัดเชียงราย	กรรมการ
	40. พาณิชย์จังหวัดเชียงราย	กรรมการ
	41. ผู้อำนวยการมูลนิธิเพื่อการพัฒนาชุมชนในเขตภูเขา	กรรมการ
	42. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย	กรรมการ
	43. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน	กรรมการ
	44. จัดหางานจังหวัดเชียงราย	กรรมการ
	45. สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงราย	กรรมการ
	46. ประกันสังคมจังหวัดเชียงราย	กรรมการ
	47. แรงงานจังหวัดเชียงราย	กรรมการและเลขานุการ

## 5.2 การกำหนดกรอบเสนอของบประมาณการพัฒนากำลังคนจังหวัดเชียงรายปีงบประมาณ 2554

จังหวัดเชียงรายได้กำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงรายจัดทำแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย พ.ศ.2553 – 2556 เพื่อเสนอเป็นคำขอของบประมาณ ปี 2554 ดังนั้นเพื่อแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนจังหวัดเชียงราย ไปสู่การปฏิบัติ ในขณะที่จังหวัดยังไม่ได้จัดตั้งองค์กรขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนที่เป็นทางการตามข้อ 5.1

สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย ในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนจังหวัดเชียงราย จึงได้ประสานเชิญภาคีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคน ประกอบด้วย ส่วนภาครัฐ อาทิ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง อาชีวศึกษาจังหวัด พณิชยจังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด ส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน และภาคเอกชน ได้แก่ หอการค้าจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด องค์กรด้านการท่องเที่ยว และชมรมภัตตาคารและร้านอาหารจังหวัด ได้ปรึกษาหารือร่วมกันจัดทำโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนจังหวัดเชียงราย เสนอเป็นคำของบประมาณจากงบพัฒนาจังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ 2554

ผลการปรึกษาหารือกันขององค์กรภาคีที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ได้เห็นชอบให้จัดทำโครงการเสนอขอของบประมาณในลักษณะเป็นโครงการชุดเชื่อมโยงเป็นห่วงโซ่การพัฒนาคนกำลังคนที่ครบวงจรในทุกด้าน ได้แก่ โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว การบริการ และด้านโลจิสติกส์ จังหวัดเชียงราย ปีงบประมาณ 2554 ใช้เงินงบประมาณทั้งสิ้น 14,513,090 บาท ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก ได้แก่

ที่	กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ	หน่วยดำเนินการ
1.	<u>กิจกรรมการขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมของภาคีที่เกี่ยวข้อง</u> 1.1 การขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมของภาคีแรงงานที่เกี่ยวข้อง 4 ภาคี (1) คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานจังหวัด (2) คณะทำงานพัฒนาศักยภาพแรงงานด้านการค้าและการลงทุน (3) คณะทำงานพัฒนาศักยภาพแรงงานด้านการท่องเที่ยวและการบริการ (4) คณะทำงานพัฒนาศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์	9 ครั้ง	300,000 บาท	แรงงานจังหวัดและภาคีแรงงานที่เกี่ยวข้อง
2.	<u>กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงาน</u> 2.1 English for Careers : ภาษาอังกฤษเพื่อ งานอาชีพ	10 รุ่น 300 คน	950,000 บาท	มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

2.2	อบรมผู้ว่าจ้างงานเพื่อกลับคืนถิ่นตาม มาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจเร่งด่วน	10หลักสูตร 500 คน	2,500,000บาท	หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
2.3	อบรมมัคคุเทศก์ทั่วไป(ต่างประเทศ- เฉพาะท้องถิ่น)	100 คน	2,400,000 บาท	มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง หน่วยงานด้านการท่องเที่ยว
2.4	อบรมมัคคุเทศก์อาชีพ	100 คน	640,000 บาท	สมาคมสหพันธ์ท่องเที่ยว ภาคเหนือจังหวัดเชียงราย ชมรมมัคคุเทศก์เชียงราย
2.5	พัฒนาทักษะแรงงานด้านLogistics and Supply Chain Leadership ในการค้า ชายแดน	400 คน	2,000,000 บาท	คณะกรรมการเพื่อโครงการ พัฒนาสี่เหลี่ยมเศรษฐกิจ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน นานาชาติเชียงแสน
2.6	พัฒนาทักษะแรงงานรองรับการ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวอย่าง ยั่งยืน	400 คน	2,000,000 บาท	สมาคมการท่องเที่ยวจังหวัด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน นานาชาติเชียงแสน
2.7	พัฒนาอาชีพธุรกิจร้านอาหาร สื่อความ เป็นล้านนาสมโภช750 ปี เมืองเชียงราย	100 ฝึก. 400 ลูกจ้าง	1,000,000 บาท	ชมรมร้านอาหารจังหวัด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน นานาชาติเชียงแสน
2.8	พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ ร้านอาหารเพื่อรองรับการส่งเสริมการ ท่องเที่ยวในจังหวัดเชียงราย	40 คน	212,800 บาท	ชมรมภัตตาคารและร้านอาหาร จังหวัดเชียงราย สำนักงาน การท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน นานาชาติเชียงแสน
2.9	พัฒนาศักยภาพงานบริการ ภาษา และ คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน	175 คน	560,290 บาท	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดเชียงราย
2.10	เสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานเพื่อ เพิ่มผลผลิตในสถานประกอบการ	5,000 คน	400,000 บาท	สำนักงานสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานจังหวัด หอการค้า วัสดุอุตสาหกรรม
2.11	พัฒนาศักยภาพเกษตรกรด้าน นวัตกรรมการผลิตกล้วยไม้และพืชผัก ผลไม้เมืองร้อน	100 คน	50,000 บาท	สำนักวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

ที่	กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ	หน่วยดำเนินการ
3.	<b>กิจกรรมการศึกษาวิจัย</b> 3.1 ศึกษาวิจัยความต้องการและข้อปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อการพัฒนาจังหวัดเชียงราย รวม 3 หัวข้อ (1) การวิจัยความต้องการของสถานประกอบการ (2) การวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการปรับปรุงฐานข้อมูลของแรงงาน (3) การวิจัยแนวทางการสำรวจข้อมูลเพื่อพัฒนาฐานข้อมูล	3 หัวข้อ	1,500,000 บาท	มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
	รวม		14,513,090 บาท	

### 5.3 การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนจังหวัดเชียงรายไปกำหนดเป็นแผนงาน/โครงการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2553 – 2556 ของหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนจังหวัดเชียงราย พ.ศ.2553 – 2556 มีความสมบูรณ์และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ จังหวัดเชียงรายจึงได้จัดส่งแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว ให้กับส่วนราชการ หน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อให้พิจารณาใช้เป็นกรอบในการกำหนดแผนงาน โครงการ ตัวชี้วัด และงบประมาณการพัฒนากำลังคนที่เกี่ยวข้องในปีงบประมาณ 2553 – 2556 ทั้งนี้เพื่อเป็นการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติในปีงบประมาณ 2553 – 2556 ต่อไป ปรากฏว่า มีส่วนราชการ หน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ได้นำยุทธศาสตร์ไปกำหนดเป็นแผนงาน/โครงการ และได้แจ้งให้จังหวัดทราบเพื่อบรรจุไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนจังหวัดเชียงราย พ.ศ.2553 – 2556 สรุปได้ ดังนี้

- 1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การขับเคลื่อนภาคีแรงงานของจังหวัดเชียงราย รวม 5 หน่วยงาน/องค์กร
  - 2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนอย่างยั่งยืน รวม 14 หน่วยงาน/องค์กร
  - 3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ รวม 9 หน่วยงาน/องค์กร
- (รายละเอียดตามบัญชีรายการแผนงาน/โครงการ แยกตามยุทธศาสตร์ หน้าที่ 40 – 96)

