

แนวทางการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานในชนบทของเวียดนาม

Ways to address labour force deployment problems in rural Vietnam

โดย

COL. NGUYEN CONG SAC

อาจารย์ทหารบก กองทัพบก

สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 56

ประจำปีการศึกษาพุทธศักราช 2556 - 2557

บทคัดย่อ

เรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานในชนบทของเวียดนาม

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

ผู้วิจัย COL.NGUYEN CONG SAC หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 56

พื้นที่ในชนบทคือแหล่งการผลิตอาหาร เพื่อการบริโภคของสังคมทั้งเป็นตลาดที่สำคัญสำหรับสินค้าอุปโภค บริโภคของเขตเมือง ชนบทของเวียดนาม ถือเป็นแหล่งแรงงานกว่า 70% ของทั้งประเทศและยังเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของทรัพยากร ที่ดิน แร่ธาตุ สัตว์ป่า ทะเล ดังนั้นการพัฒนาชนบทอย่างยั่งยืนมีผลกระทบอย่างมหาศาล กับการคุ้มครองปกป้องสภาพแวดล้อมระบบนิเวศจากการใช้ประโยชน์และการใช้แรงงานในชนบทอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นใจได้ว่า นี่เป็นการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนในระยะยาว

ปัจจุบันผู้ทำวิจัย ดำรงตำแหน่งวิทยากรที่ สถาบันกลาโหมแห่งชาติของเวียดนาม ผู้ทำวิจัยเกิดและเติบโตในจังหวัด BacNinhพื้นที่ชนบท ของสามเหลี่ยมลุ่มแม่น้ำแดง ดังนั้นจึงได้ประสบกับตนเองเกี่ยวกับการพัฒนา ในพื้นที่ชนบทโดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้แรงงานในชนบทในประเทศเวียดนาม ในช่วงที่ผ่านมาพบว่า เป็นงานเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ผู้ทำวิจัยจึงตัดสินใจที่จะศึกษาหัวข้อดังกล่าว

เอกสารที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ได้จากข้อมูลเชิงปฏิบัติของจังหวัด BacNinh และเอกสารจำนวนหนึ่งที่ได้รับการตีพิมพ์โดยกองสถิติ กระทรวงแรงงาน - สวัสดิการ และกิจการสังคม รวมทั้งผลงานวิทยานิพนธ์, วิทยานิพนธ์ที่เขียนเกี่ยวกับเรื่องของการแรงงานชนบทเวียดนามและประสบการณ์ของหลายประเทศในภูมิภาค ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ข้อเท็จจริงการใช้แรงงานในชนบทของเวียดนาม ในช่วงที่ผ่านมาถือเป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพ แม้ว่าปัญหาหลายอย่างยังคงมีอยู่ และยังมีข้อบกพร่อง เช่น การว่างงานแรงงาน ความรู้ ทักษะ ฝีมือแรงงานยังต่ำ โครงสร้างการใช้แรงงานยังไม่เหมาะสมโดยการใช้แรงงานในพื้นที่ชนบทยังคงอยู่ใน ระดับต่ำ การจัดแบ่งพื้นที่ที่ได้รับการยกเว้นไม่ได้เป็น โครงสร้างที่สอดคล้องกัน จึงทำให้รายได้ของแรงงานในชนบทยังคงอยู่ในระดับต่ำ และเป็นเหตุทำให้ชีวิตของผู้อาศัยในชนบทยังพบกับความยากลำบาก

นอกจากเนื้อหาข้างต้นเอกสารการวิจัยนี้ยังนำเสนอแนวทางแบบเฉพาะเจาะจงในการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานในชนบท ที่ยังคงอยู่ เพื่อเป็นการเอาชนะปัญหาในการใช้แรงงานในชนบทของเวียดนามในปัจจุบัน เอกสารนี้ถือเป็นหลักการพื้นฐานที่รัฐบาลท้องถิ่นในทุกระดับของเวียดนามสามารถเอาไปอ้างอิง และใช้ในการจัดการเพื่อสร้างและพัฒนาเมืองของพวกเขาต่อไป

คำนำ

การพัฒนาการเกษตรและการพัฒนาชนบทยังถือเป็นเรื่องสำคัญ และตัดสินใจความสำเร็จของกระบวนการ การพัฒนาเศรษฐกิจ - สังคม ทวีไปและอุตสาหกรรม รวมถึงความทันสมัยของหลายๆ ประเทศ โดยเฉพาะกับเวียดนาม ซึ่งเป็นประเทศที่มีการผลิตทางการเกษตรเป็นรากฐาน การมีส่วนร่วมของภาคการเกษตร และการพัฒนาชนบท ในการพัฒนาโดยรวมของเศรษฐกิจของประเทศ ยังถือเป็นเรื่องสำคัญมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาการเกษตร และการพัฒนาชนบท เป็นกระบวนการที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เป็นการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เวียดนามเป็นประเทศที่มีประเพณีการทำเกษตรมาอย่างยาวนานปัจจุบันแรงงานในชนบทมีอัตราส่วนกว่า 70% ของสังคมและเป็นแหล่งทรัพยากรแรงงาน ที่มีอยู่อย่างมากมายทั้งเป็นแหล่งที่มีศักยภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จ ของกระบวนการพัฒนาอุตสาหกรรม และความทันสมัยของประเทศ ความท้าทายที่ยิ่งใหญ่เกี่ยวกับการว่าจ้างแรงงานในพื้นที่ชนบท ที่ยังมีน้อย อัตราการว่างงานยังคงมีมาก และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นจะก่อให้เกิดความเสี่ยงเสียหายต่อการพัฒนาของประเทศ ดังนั้นผู้ทำวิจัยจึงเลือกหัวข้อ " แนวทางการแก้ไขปัญหาค่าใช้จ่ายแรงงานในชนบทของเวียดนาม " เพื่อจะได้นำความคิดเห็นของเขา ไปเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา ในชนบทของเวียดนาม ในปัจจุบัน

ผู้ทำวิจัยขอขอบคุณ อาจารย์ พล.ท.คุษฎี รามสมภพ อาจารย์ พ.อ. หึง มุกดา ชื่อมาก และครู อาจารย์สถาบันการศึกษาทลาโหมไทยรวมถึงเพื่อนพี่น้องพี่ใน หมู่เหี้ยว ที่ได้ช่วยให้ผม ทำการศึกษาวิจัยหัวข้อดังกล่าวสำเร็จลุล่วง

COL.

(NGUYEN CONG SACR)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตรวปอ. รุ่นที่ 56

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	จ
สารบัญแผนภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
วิธีดำเนินการวิจัย	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	5
ข้อมูลเบื้องต้นของประเทศเวียดนาม	5
แนวคิดเรื่องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	7
แนวความคิดเกี่ยวกับแรงงาน	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
บทที่ 3 การใช้แรงงานชนบทของประเทศเวียดนาม	40
พฤติกรรมการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่	46
สถานะของการใช้แรงงานชนบทในประเทศเวียดนาม	44
สถานะของแรงงานที่จังหวัด Bac Ninh	48
สรุป	52
บทที่ 4 แนวทางการแก้ปัญหาการจ้างงานและแรงงานชนบทในประเทศเวียดนาม	54
การจัดโครงสร้างเศรษฐกิจชนบทให้ครอบคลุมและเหมาะสม	54
การวางแผนในระดับภูมิภาคเพื่อยกระดับการผลิตทางการเกษตรให้สูงขึ้น	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
สรุป	57
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	59
สรุป	59
ข้อเสนอแนะ	59
บรรณานุกรม	61
ประวัติย่อผู้วิจัย	62

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 แสดงอัตราส่วนค่าประกันสังคม ประกันสุขภาพ	27
2-2 แสดงอัตราค่าแรงของเวียดนาม	29
3-1 แสดงจำนวนแรงงานในสถานประกอบการแยกตามประเภทธุรกิจ	49

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

2-1 แสดงขอบข่ายงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

11

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศเวียดนาม มีชื่ออย่างเป็นทางการคือ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เป็นประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ตั้งอยู่ทางด้านตะวันออกสุดของคาบสมุทรอินโดจีน มีพรมแดนติดกับประเทศจีน ทางทิศเหนือ ประเทศลาว และประเทศกัมพูชา ทางทิศตะวันตก และอ่าวตังเกี๋ย ทะเลจีนใต้ ทางทิศตะวันออกและใต้ หรือในภาษาเวียดนามเรียกเฉพาะทะเลทางทิศตะวันออกว่า ทะเลตะวันออก เวียดนามมีประชากรมากกว่า 89 ล้านคน ถือเป็นประเทศที่มีประชากรมากที่สุดเป็นอันดับ 13 ของโลก

เวียดนามมีศักยภาพทางเศรษฐกิจสูงและขยายตัวอย่างต่อเนื่องปัจจุบันเวียดนามพยายามปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบต่างๆ ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดขององค์การการค้าโลก (WTO) ซึ่งเวียดนามเข้าเป็นสมาชิกเมื่อวันที่ 11 มกราคม 2550 ในขณะที่ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ กลับเป็นสิ่งที่หายากมากขึ้นซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน องค์ประกอบพลวัต ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้นมนุษย์จึงถูกกำหนดให้เป็นศูนย์กลาง ไม่ว่าจะเป็เป้าหมายแรงผลักดันของการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ

ประเทศหนึ่งประเทศใดหากต้องการที่จะพัฒนา จำเป็นจะต้องมีทรัพยากรในการพัฒนาเศรษฐกิจ เช่น ทรัพยากรธรรมชาติ ทุน วิทยาศาสตร์ - เทคโนโลยี ทรัพยากรมนุษย์ โดยทั้งหมดนี้ ทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญมากที่สุดเพราะมนุษย์เป็นผู้กำหนด ตัดสินใจ ผลักดันให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจ และความเจริญเติบโตของประเทศต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็ประเทศที่มีทรัพยากรทางธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ เครื่องจักรและเทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่ขาดบุคลากรที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ มีความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเหล่านี้ ก็จะเป็นเรื่องยากที่จะสามารถทำให้เกิดการพัฒนา ตามที่ต้องการได้

ปัจจุบันเวียดนามอยู่ในขั้นตอนการพัฒนาอุตสาหกรรม พัฒนาประเทศให้ทันสมัย และนำประเทศเข้าสู่ประชาคมโลกเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยตระหนักถึงความสำเรีง ของเป้าหมาย

ที่ว่า“ประชาชนมั่งคั่ง ประเทศแข็งแกร่งสังคมเสมอภาค ประชาธิปไตย และมีอารยะ” พรรคคอมมิวนิสต์เวียดนาม ตระหนักเสมอว่า : ประเทศเวียดนาม มีทรัพยากรมนุษย์ที่อุดมสมบูรณ์ ประชากรของเวียดนามมีความรักชาติเป็นทุนเดิม ขยันมีความคิดสร้างสรรค์ มีพื้นฐานทางวัฒนธรรม มีการศึกษาสามารถเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างรวดเร็ว จึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ที่ได้ถือว่าเป็นแหล่งทรัพยากรที่มีอยู่เอง

ประเทศเวียดนามเป็นประเทศกสิกรรมมาอย่างยาวนาน ปัจจุบันแรงงานกว่า 70% ของทั้งประเทศเป็นแรงงานในชนบท และถือเป็นแหล่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างมากมาย ทั้งมีศักยภาพในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม นำไปสู่ความสำเร็จของกระบวนการพัฒนาอุตสาหกรรมและความทันสมัยของประเทศ แต่ทั้งนี้ยังมีความท้าทายที่ยิ่งใหญ่สำหรับปัญหาการว่างงานในชนบท ประชากรในชนบท ยังมีระดับการศึกษาต่ำขาดแรงงานฝีมือที่มีความเชี่ยวชาญทางเทคนิค ระบบการศึกษา ทั้งอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมยังขาดแคลนอันเป็นอุปสรรคใหญ่เป็นสถานการณ์ “ครูเหลือแต่ขาดช่าง” ในขณะที่นิคมอุตสาหกรรมจำนวนมาก โรงงานท้องถิ่น และโรงงานของต่างชาติที่ลงทุนโดยนักลงทุนต่างชาติ กำลังผุดขึ้น ในพื้นที่เขตชนบทบ้างก็กำลังอยู่ระหว่างการก่อสร้างดังนั้นความต้องการแรงงานฝีมือจำนวนมาก จึงเป็นเรื่องที่จำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเขตชนบทส่วนใหญ่ที่เป็นพื้นที่ภูเขาซึ่งไม่สามารถตอบสนองความต้องการนี้ได้ แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือค่าจ้างต่ำ จึงส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาของประเทศ เช่นเดียวกับชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมในชนบท นอกจากนี้ในปัจจุบันเวียดนาม กำลังอยู่ในช่วงการพัฒนาเมือง ขยายภาคอุตสาหกรรมเข้าไปในพื้นที่เขตชนบท ทำให้พื้นที่เพาะปลูก และอาชีพทางการเกษตรต้องหดตัวจึงส่งผลให้จำนวนของแรงงานส่วนเกินในชนบทเพิ่มมากขึ้นและสร้างปัญหาการว่างงาน ขาดการจ้างงาน ซึ่งก่อให้เกิดความเสี่ยงที่จะเกิดการชะลอการเจริญเติบโตและการพัฒนาของประเทศ ดังนั้น ผู้ทำการวิจัยจึงได้เลือกหัวข้อ: “แนวทางการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานในชนบท ของเวียดนาม เพื่อที่ความคิดเห็น และข้อมูลจะได้มีโอกาสเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานฝีมือ และสร้างงานในชนบทของเวียดนาม ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาด้านการใช้แรงงานในชนบทของประเทศเวียดนาม
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการแก้ไข ปัญหาการใช้แรงงานในชนบทของประเทศเวียดนามที่ยังไม่เหมาะสม ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศเวียดนาม

ขอบเขตของการวิจัย

วิจัยเกี่ยวกับปัญหาที่ยังเป็นข้อจำกัด และแนวทางการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานในชนบทภาคเหนือ ของเวียดนาม เฉพาะจังหวัด BacNinh เพื่อนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานชนบทในประเทศเวียดนาม

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากตำราและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานชนบทภาคเหนือ ณ จังหวัด BacNinh ในประเทศเวียดนาม ซึ่งเป็นข้อมูลปฐมภูมิ รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้ว่าราชการจังหวัด ประธานอุตสาหกรรมจังหวัด ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานจังหวัด ผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐกิจของวิทยาลัยป้องกันประเทศเวียดนาม ดังนี้

1. ศึกษาระเบียบ คำสั่งเกี่ยวกับการใช้แรงงานในชนบทเวียดนาม ปี 2555 ของกระทรวงเกษตรและพัฒนาชนบท
2. ศึกษาข้อมูลสถิติด้านการศึกษาการใช้ชีวิตและวัฒนธรรมของกรมสถิติ แห่งชาติเวียดนาม ประจำปี 2555
3. ศึกษาข้อมูลสถิติด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม การประมง ในชนบท เวียดนามของกรมสถิติแห่งชาติเวียดนาม ประจำปี 2555
4. ศึกษาวิจัยภาคสนาม โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างในจังหวัด BacNinh ประเทศเวียดนาม และภาคสนามสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จากเนื้อหาการวิจัยข้างต้น แล้ว กำหนดปัญหาที่ยังคงเป็นข้อจำกัดที่ต้องการแก้ไขรวมทั้ง นำเสนอแนวทางแก้ไขการใช้ และการพัฒนาทรัพยากรแรงงานในชนบทเวียดนามอย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงแนวทางการแก้ไขปัญหา รับผิดชอบต่อได้เปรียบ และข้อจำกัดด้านแรงงาน
ในชนบทของประเทศเวียดนาม
2. นำเสนอแนวทางการแก้ไขแรงงานในชนบทของประเทศเวียดนาม ที่ยังไม่เหมาะสมให้มี
ประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นแนวทางอีกส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลเบื้องต้นของประเทศเวียดนาม

1. ข้อมูลทั่วไป (ICSC, online, 2557)

ประเทศเวียดนาม มีชื่ออย่างเป็นทางการคือ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ที่ตั้ง : ตั้งอยู่ด้านตะวันออกเฉียงใต้ของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ทิศเหนือติดกับจีน

ทิศตะวันตกติดกับลาว

ทิศตะวันตกเฉียงใต้ติดกับกัมพูชา

ทิศตะวันออกติดกับทะเลจีนใต้และอ่าว Tonkin

ทิศใต้ติดกับอ่าวไทย

พื้นที่ 331,690 ตารางกิโลเมตร (ประมาณพื้นที่ 3 ใน 5 ของไทย)

เมืองหลวง : กรุงฮานอย (Hanoi)

ประชากร 86 ล้านคน (2550)

ภูมิอากาศ

อากาศร้อนชื้น อุณหภูมิต่ำสุดกับสูงสุดอยู่ระหว่าง 5 องศาเซลเซียสถึง 37 องศาเซลเซียส

และมีฝนตกระหว่างช่วงพฤษภาคม – กันยายน

ภาษา: ภาษาเวียดนาม

ศาสนา: ศาสนาพุทธ (มหายาน) มีจำนวนผู้นับถือมากที่สุด

หน่วยเงินตรา: เงินด่ง (1 บาท : ประมาณ 500 ด่ง ณ กุมภาพันธ์ 2551)

รูปแบบการปกครองระบอบสังคมนิยม โดยพรรคคอมมิวนิสต์เวียดนาม (Communist Party of Vietnam)

ประมุข

นายเจืองตันซาง (Truong Tan Sang) ประธานาธิบดี

หัวหน้ารัฐบาล

นายเหวียนเติน ชุง (Nguyen Tan Dung) นายกรัฐมนตรี

นายเหวียน ฟู จอง (Nguyen Phu Trong) เลขาธิการพรรคคอมมิวนิสต์

รัฐบาลปัจจุบัน

2. การเมืองการปกครอง

การเมืองของเวียดนามมีเสถียรภาพและเอกภาพสูง อีกทั้งมีการกระจายอำนาจการบริหารในทางเศรษฐกิจแก่แต่ละจังหวัดเพื่อพัฒนา และส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ ซึ่งในการเปลี่ยนผู้นำครั้งล่าสุดภายหลังการประชุมสมัชชาพรรคมิวนิสต์ เวียดนามสมัยที่ 10 เมื่อปี 2549 ได้มีการเลือกตั้งผู้นำที่มาจากทั้งภาคเหนือและภาคใต้ ซึ่งมีประสบการณ์ด้านเศรษฐกิจและมีภาพลักษณ์ของผู้นำรุ่นใหม่

3. เศรษฐกิจและสังคม

3.1 เวียดนามมีศักยภาพทางเศรษฐกิจสูงและขยายตัวอย่างต่อเนื่องภายใต้นโยบายปฏิรูปเศรษฐกิจ “โด่ยเหมย” (Doi Moi) ซึ่งเริ่มตั้งแต่ปี 2529 ปัจจุบันเวียดนามพยายามปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบต่างๆ ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดขององค์การการค้าโลก (WTO) ซึ่งเวียดนามเข้าเป็นสมาชิกเมื่อวันที่ 11 มกราคม 2550

ในการพัฒนา ประเทศ เวียดนามได้ดำเนินการแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 ระหว่างปี 2549-2553 ซึ่งสรุปเป้าหมายและทิศทางของการพัฒนาประเทศในช่วง 5 ปี ดังนี้

1. ดำเนินการตามนโยบายปฏิรูปเศรษฐกิจ “โด่ยเหมย” (Doi Moi) เพื่อให้อัตราการเพิ่มของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเติบโตร้อยละ 8 หรือมากกว่าภายในปี 2553 (ให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเพิ่มขึ้นเป็น 94 - 98 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ)

2. สร้างความเข้มแข็งให้กับระบบเศรษฐกิจการตลาดแบบสังคมนิยมเพื่อก้าวสู่ความเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาและทันสมัยภายในปี 2563

3. พัฒนา knowledge - based economy

4. ปรับปรุงคุณภาพการศึกษา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ เวียดนามมีนโยบายเน้นหนักเรื่องการส่งเสริมธุรกิจเอกชน เร่งปฏิรูปรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ และเชิญชวนนักลงทุนจากต่างประเทศ

3.2 ปัจจุบัน เวียดนามประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ทั้งอัตราเงินเฟ้อที่สูงขึ้นและอัตราแลกเปลี่ยนเงินดอลลาร์สหรัฐ ส่งผลให้ธนาคารชาติเวียดนามต้องประกาศมาตรการแก้ไข

ปัญหาโดยปรับขึ้นอัตรา ดอกเบี้ยพื้นฐานจากร้อยละ 12 เป็นร้อยละ 14 และประกาศปรับความเคลื่อนไหวในอัตราแลกเปลี่ยนค่าเงินดอลลาร์สหรัฐ ไม่เกินร้อยละ 2 ในช่วงครึ่งแรกของปี 2551 เศรษฐกิจเวียดนามขยายตัวร้อยละ 6.5 ในขณะที่มีอัตราเงินเฟ้อร้อยละ 26.8 ในเดือนมิถุนายน 2551

3.3 ด้านการค้าระหว่างประเทศ เวียดนามยังคงขาดดุลการค้าเพิ่มขึ้นในช่วงครึ่งแรกของปี 2551 เป็นมูลค่า 16,900 ล้านดอลลาร์สหรัฐ โดยมีมูลค่าการนำเข้า 45,500 ล้านดอลลาร์สหรัฐ และส่งออก 28,600 ล้านดอลลาร์สหรัฐ การแก้ไขภาวะการขาดดุลการค้าเป็นปัญหาท้าทายสำหรับเวียดนาม เนื่องจากเวียดนามมีโครงการลงทุนจากต่างชาติเพิ่มขึ้น ทำให้มีความต้องการนำเข้าอุปกรณ์เครื่องจักร และวัตถุดิบจากต่างประเทศสูง

3.4 เวียดนามเป็นประเทศที่ส่งออกสินค้าเกษตรกรรมและสินค้าประมงเป็นสำคัญ โดยปัจจุบันเวียดนามเป็นประเทศที่ส่งออกข้าวมากเป็นอันดับสองรองจากไทย (ประมาณ 3-4 ล้านตันต่อปี) ส่งออกพริกไทยดำและเมล็ดมะม่วงหิมพานต์มากที่สุดในโลก ส่งออกกาแฟเป็นอันดับสองของโลก ส่งออกยางพาราเป็นอันดับสี่ของโลก และเป็นประเทศที่ส่งออกน้ำมันดิบมากเป็นอันดับสามในเอเชีย

3.5 นักลงทุนต่างประเทศยังคงมีความมั่นใจในศักยภาพและบรรยากาศการลงทุนในเวียดนาม โดยสะท้อนในรูปของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) ในเวียดนามในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2551 มีมูลค่าสูงถึง 31,600 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปี 2550 ถึง 3.7 เท่า การไหลเข้าของเงินทุนจากต่างประเทศจำนวนมากอย่างต่อเนื่องส่งผลให้การสำรองเงินตราต่างประเทศของเวียดนามเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเกือบ 2 เท่าในรอบปีที่ผ่านมา

แนวคิดเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (บุญยง ชื่นสุวิมล, Online, 2557) ได้กลายเป็นสาขาอาชีพหนึ่งที่ช่วยเพิ่มปริมาณการผลิต สร้างความพึงพอใจให้กับคนตั้งแต่คนงาน ผู้จัดการ และสมาชิกองค์การ มีการทุ่มเทเพื่อสร้างผู้ชำนาญการและ เตรียมคนเหล่านี้เพื่อช่วยการปฏิบัติงาน เป็นการลดค่าใช้จ่ายขององค์กรลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชื่อมระหว่าง ความรู้บุคคล ทักษะ ทักษะ ความชำนาญและนโยบายเข้าด้วยกันซึ่งมีส่วนทำให้ระบบงานและการทำงานของบุคคลเข้มแข็งขึ้น ในการปฏิบัติงานมีความพยายามใช้วิธีการเพื่อพัฒนา เปลี่ยนแปลงระบบโดยใช้ค่าใช้จ่าย (Cost) ที่ต่ำสุดและให้ผล (Out Put) ออกมามากที่สุด พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีที่สุด โดยมีปริมาณการผลิตมากที่สุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นำไปสู่ประสิทธิภาพที่ดีขึ้นและสร้างคุณค่าต่อการผลิต บริการ ปัจจุบันวิชาการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นการศึกษาทางวิชาการทั้งในวิทยาลัย มหาวิทยาลัย โดยมีโปรแกรมการฝึกนักศึกษาเพื่อสร้างผู้ชำนาญการ

คำจำกัดความของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development HRD).

มนุษย์ คือ สัตว์ที่รู้จักใช้เหตุผล สัตว์ที่มีจิตใจสูง ทรัพยากร หมายถึง สิ่งทั้งปวงอันเป็นทรัพย์สิน ส่วนพัฒนา หมายถึง ทำให้เจริญ (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525)

จากความหมายของศัพท์ดังกล่าวอาจประมวลความได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรคือการทำให้มนุษย์เจริญ มีศักยภาพมากขึ้นจนกลายเป็นทรัพยากรที่มีค่าในสังคมและในประเทศ

ในการพัฒนาองค์การ จะมีความหมายคือ การให้ความก้าวหน้าทางความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะปรับปรุงผลงานภายในองค์การ สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับบุคคลเท่าเทียมกับผูกมัดที่ยึดหลักปรัชญาในการพัฒนาคนภายในองค์การสู่ความเป็นมืออาชีพ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เป็น การพัฒนาองค์รวมของการพัฒนาบุคคล (ID) พัฒนาวิชาชีพ (CD) และพัฒนาองค์การ (OD) เพื่อมุ่งสู่การผลิตสูงสุด คุณภาพ โอกาสและการเพิ่มพูนสูงสุด เพื่อสมาชิกองค์การที่พวกเขาทำงานทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผล

1. การพัฒนาบุคคล (ID Individual Development)

ช่วยให้พนักงานเห็นถึงจุดอ่อน จุดแข็งของตน เสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อน โดยใช้ศักยภาพทั้งหมดเพื่อสร้างประสิทธิภาพองค์การขณะเดียวกันก็บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลด้วย เป็นการพัฒนาบุคคลที่เกิดจากการผ่านทักษะงานหลายตำแหน่ง เช่น ผู้วิเคราะห์ วางแผน สร้างโปรแกรม บรรยาย เป็นต้น เพื่อมุ่งพัฒนาความรู้ทัศนคติ ทักษะใหม่ ๆ และพฤติกรรมให้ดีขึ้น เพื่อที่จำทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและดีขึ้น อาจกระทำผ่านแผนงานที่เป็นทางการหรือไม่เป็น หรือการอบรมขณะปฏิบัติงานก็ได้

2. การพัฒนาวิชาชีพ (CD Career Development)

เน้นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบความสนใจ ค่านิยม ความรู้ความสามารถ กิจกรรม และการมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต การพัฒนาอาชีพนั้น ทั้งบุคลากรและองค์การต่างต้องมีกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติทั้ง 2 ฝ่าย ทางฝ่ายบุคลากรจะต้องมีการวางแผนอาชีพ ตระหนักในอาชีพตน ใช้ประโยชน์จากศูนย์พัฒนาอาชีพในหน่วยงานตนให้มากที่สุด ส่วนกิจกรรมองค์การครอบคลุม ระบบให้คำปรึกษา จัด Workshop สัมมนา การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงานแผนงานเส้นทางอาชีพ

3. การพัฒนาองค์การ (OD Organization Development)

มุ่งพัฒนาวิธีแก้ปัญหาองค์การด้วยวิธีการใหม่ ๆ และสร้างสรรค์โดยพยายามปรับโครงสร้าง วัฒนธรรม กระบวนการบริหาร และกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกัน วิธีการแก้ปัญหาโดยปรับส่วนต่าง ๆ ให้กลมกลืนกันสามารถทำให้องค์การปรับตัวได้ด้วยตนเอง และมองเห็นปัญหาและความอ่อนแอของตนเองแล้วนำมาแก้ไข เคยมีผู้กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งฟุ่มเฟือยแต่ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับแล้วว่า การพัฒนาแรงงาน (Work Force) ไม่ใช่สิ่งฟุ่มเฟือยอีกต่อไป การอบรมและพัฒนา เป็นความจำเป็นเพื่อความอยู่รอดและการปฏิบัติงานขององค์การ และช่วยส่งเสริมในการสร้างเป้าหมายชีวิตที่สมบูรณ์ให้กับทุกคน ไม่เพียงในองค์การธุรกิจ แต่ในความสัมพันธ์กับครอบครัว ศาสนาและชุมชนด้วย

ขอบเขตงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

โดยปกติทุกองค์การจะต้องมีทรัพยากร 3 ประเภทคือ

1. Physical Resource

ได้แก่เครื่องจักร อุปกรณ์ ส่วนประกอบผลิตภัณฑ์ เป็น ทรัพย์สินขององค์การ แสดงให้เห็นถึงความมั่นคง แข็งแรงขององค์การ เป็นสิ่งที่เห็นจับต้องได้และสามารถวัดความสำเร็จขององค์การได้ เช่น สำนักงานใหญ่

2. Financial Resource

ได้แก่ เงินสด สินค้าคงเหลือ การลงทุน เป็นสินทรัพย์หมุนเวียนขององค์การ มีความสำคัญต่อองค์การเพราะเป็นปัจจัยทำให้องค์การตอบสนองโอกาสที่จะเติบโตขยายตัวได้ สามารถคำนวณได้จาก ทรัพย์สินลบด้วยหนี้สินขององค์การ เป็นปัจจัยที่นักลงทุนประเมินสภาพการเงินขององค์การ

3. Human Resource

คนที่้องค์การจ้าง การวัดมูลค่าทำได้ยาก ผู้บริหารมักมองข้ามความสำคัญเพราะสะท้อนความมั่งคั่งขององค์การได้ยาก เป็นสิ่งที่ไม่เสื่อมค่าเหมือนทรัพยากรกายภาพ ทรัพยากรมนุษย์สะท้อนให้เห็นถึงมูลค่าสุทธิขององค์การเหมือนทรัพยากรทางการเงินสำคัญเท่าการเงิน

ฝ่ายบริหารวัดค่าของทรัพยากรมนุษย์ได้

1. การหาต้นทุนในการหาคนแทน เช่น ต้นทุนคัดเลือก จ้าง วางตำแหน่ง การฝึกหัดอบรม

2. ฝ่ายบริหารประเมินมูลค่าจาก การวัดความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะคติของสมาชิกองค์การ พนักงานที่ฝึกฝนชำนาญจะสะท้อนผลิตผล ประสิทธิภาพการทำงาน ทักษะคติต่องาน และองค์การ

องค์กรมักไม่เอาทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ขององค์กร หลายบริษัทละเลยความสำคัญของการให้ความรู้ ฝึกหัด พัฒนา ความชำนาญ โดยแท้จริงแล้ว ทุกองค์กรไม่ว่าทางธุรกิจ ราชการ บริการได้ใช้ทรัพยากรเหล่านี้อย่างถึงที่สุดเพื่อการแข่งขัน

ขอบเขตงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD.) ในองค์กรมีเป้าหมาย 3 ประการคือ

1. Create the system งานสร้างระบบ
2. Maintain the system บำรุงรักษาระบบ
3. Improve the system ปรับปรุงระบบ

ผู้ที่ต้องการเข้ามาทำงานในหน้าที่ HRD. ในองค์กรจะต้องเตรียมความรู้ในทางวิชาการในแต่ละสาขาให้พร้อม เช่น ผู้ทำงานใน Information System จะแตกต่างจากผู้ทำงานใน Organization Development ในใจกลางของวงกลมประกอบด้วยเป้าหมายหลัก 3 ประการคือ สร้าง รักษา และปรับปรุงระบบ โดยที่เป้าหมายแต่ละส่วนจะทำให้บรรลุผลได้ก็ต่อเมื่อได้ทำหน้าที่ตามวงกลมรอบนอกแต่ละส่วนให้บรรลุผลในการทำให้ระบบขององค์กรทำหน้าที่นั้น ยกตัวอย่าง เช่น จะต้องมีการระบุและจ้างพนักงาน (มักเรียกการคัดเลือกและบรรจุเป็น Staff) ระบบจะมีการบำรุงรักษาด้วยการให้เงินเดือน หรือบำรุงสุขภาพ (อยู่ในขอบเขตงาน Compensation and Benefits)

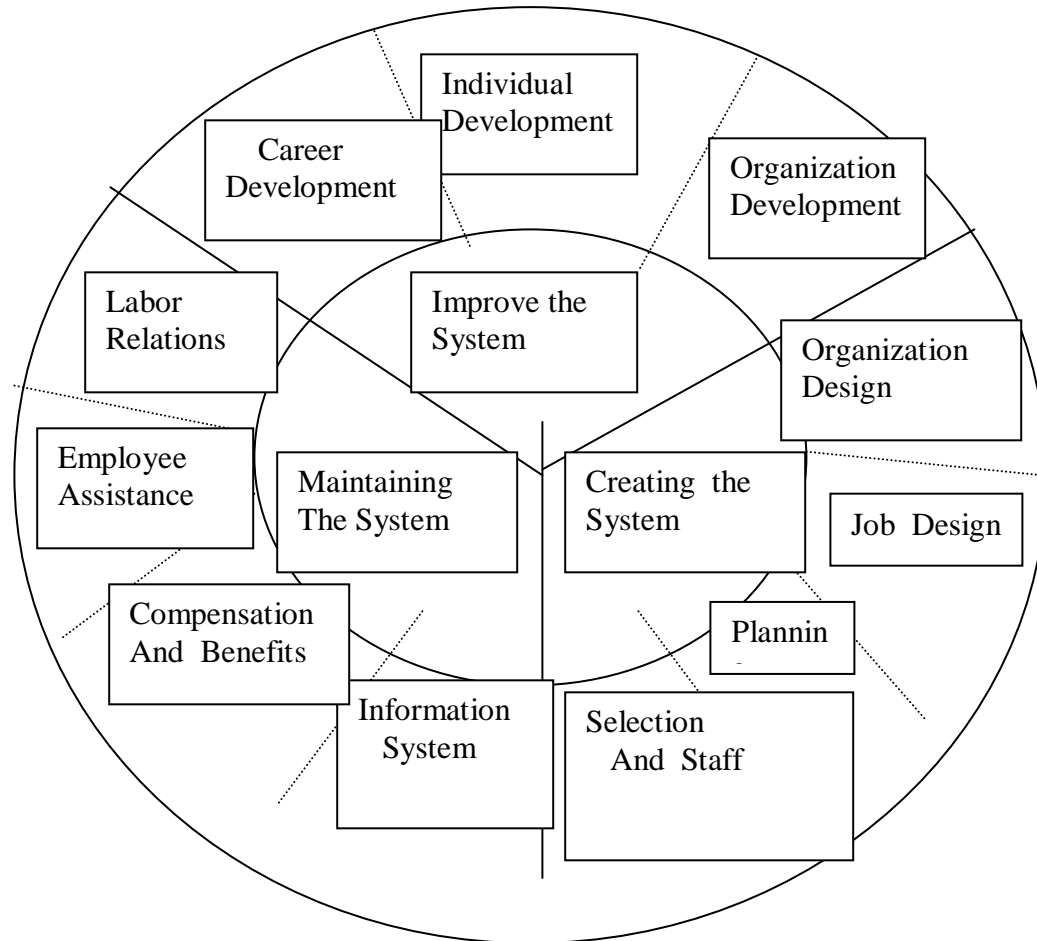
ในส่วนของ Improving the System มีการอบรมบุคลากร เรียก Individual Development จะเห็นได้ว่า ขอบข่ายงาน H.R.D. ในแต่ละส่วนมีภาระหน้าที่ที่สำคัญที่จะสร้างความมั่นใจได้ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาพที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตงานหลัก 3 ประการ

1. Creating The System

เป็นส่วนที่ให้ความสำคัญกับตัวองค์กรเอง เช่น การ designed, structure และ implemented) กิจกรรมของงาน เช่น Organization and Job design ในทางทฤษฎีจะเป็นงานที่มาก่อนงานอื่น ๆ เนื่องจากมันเป็นไปได้ที่องค์กรจะทำงานโดยปราศจากระบบในตัว ในความเป็นจริงงาน (Job) จะต้องถูกกำหนดให้กับบุคคลที่สามารถจะทำให้สำเร็จ การ Planning & Selection and Staffing มุ่งสู่การจัดบุคคลเหมาะสมกับงานและองค์กรและดึงดูดผู้คนให้สนใจองค์กรงานที่กล่าวมาจะสร้างพื้นฐานทั่วไปให้กับส่วน Creating the System

แผนภาพที่ 2-1 : แสดงขอบข่ายงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร



ที่มา : บุญยง ชื่นสุวิมล, Online, 2557

2. Maintaining The System

เมื่อระบบถูกสร้างขึ้นและมี staff แล้ว ก้าวต่อไปคือ ทำให้ระบบดำเนินงานได้เป็นส่วนที่มุ่งให้บริการแก่ทรัพยากรมนุษย์ภายหลังที่องค์กรได้ก้าวไป นโยบายและ ยุทธศาสตร์ ได้รับการจัดตั้งขึ้น ส่วนต่าง ๆ ทั้ง 4 (Compensation and Benefits, Employee Assistance, Information System, Labor Relation) ต่างมุ่งสร้างการปฏิบัติงานที่มุ่งมั่นและสร้างฐานให้กับ Maintain the System เป็นส่วนสำคัญที่สุดถ้าบริษัทต้องการประสิทธิภาพในการบรรลุวัตถุประสงค์

3. Improving The System

มีเป้าหมายหลัก 3 ประการเพื่อมุ่งปรับปรุงการผลิตทั้งส่วนของบุคคล และองค์การ รวมถึงคุณภาพการประกอบการ เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การและประสิทธิผลขององค์การโดยไม่ต้องทิ้งเป้าหมายส่วนบุคคล ส่วนที่เรียกว่า Individual Development, Career Development, Organization Development นี้มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงานและวิถีชีวิตการทำงาน สร้างพื้นฐานให้กับ Improving the System

เป้าหมายของ Improving the System คือ

1. มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงและแก้ไขโครงสร้างองค์การ
2. ระบุและคัดเลือกบุคคลที่ดีที่สุดเพื่อบรรจุในตำแหน่ง
3. มุ่งฝึกคนที่มีตำแหน่งในองค์การให้มีทักษะมากขึ้น

เป้าหมายทั้ง 3 นี้จะทำให้ H.R.D บรรลุเป้าหมายของการปรับปรุงระบบ

วิวัฒนาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ผ่านประวัติศาสตร์ความเป็นมาของมนุษย์ตั้งแต่มนุษย์เริ่มต้นเดินทาง บรรพบุรุษของเราได้สร้างการฝึกฝนในแบบที่ง่ายที่สุดจากการขับเคลื่อนความต้องการเพื่อความอยู่รอด การเรียนรู้ครั้งแรกรวมถึงการสร้างเครื่องมือง่าย ๆ จากหิน ไม้ แต่ยังไม่รู้จักไฟ และเหล็ก การนำสิ่งเหล่านี้มาใช้ได้ได้กลายเป็นการพัฒนาที่ก้าวไปอย่างสำคัญของมนุษย์

บริบทเริ่มแรกของการเรียนรู้ของมนุษย์ยุคแรกนี้ถูกจำกัดอยู่ภายในครอบครัว และเผ่า โดยผ่านกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการและการเลียนแบบจากหัวหน้าครอบครัวคือพ่อ และหัวหน้าเผ่า พ่อบ้านจะเป็นผู้ที่ฝึกลูกในเรื่องความประพฤติที่เหมาะสม และฝึกในเรื่องการดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ดังนั้นการเรียนรู้ในยุคแรก ๆ นี้จึงเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมามาก่อน

เมื่อเข้าสู่ยุคโลหะ มนุษย์มีความสามารถที่จะตั้งถิ่นฐาน มีความรู้ที่จะทำเครื่องมือโลหะแบบง่าย ๆ รวมทั้งทำการเกษตร มีการแบ่งงานกันทำภายในชุมชนและภายในครอบครัว การแบ่งงานได้วิวัฒนาการกลายเป็นผู้ชำนาญการเช่น ช่างไม้ ช่างโลหะ เป็นต้น มนุษย์ในยุคนี้พึ่งพาเครื่องมือเพื่อสนองความต้องการขั้นพื้นฐานก็คือเพื่อความอยู่ เป็นความก้าวหน้าของมนุษย์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และเกิดความจำเป็นในการร่วมมือกันเพื่อสร้างการเรียนรู้โดยตรง นั่นก็คือการศึกษา มากยิ่งการการเลียนแบบโดยไม่ตั้งใจ

การศึกษาในขั้นตอนแรกเป็นการถ่ายทอดความรู้จากคนรุ่นหนึ่งสู่คนอีกรุ่นหนึ่งซึ่งถือเป็นความก้าวหน้าอย่างมีเป้าหมาย เป็นการเลียนแบบความสำเร็จที่เกิดจากความเชี่ยวชาญเฉพาะที่ยังไม่มี

ระบบหรือทฤษฎีรองรับ จากการเลียนแบบที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องนี้ได้กลายมาเป็นรูปแบบที่มีความแน่นอน

ในการเรียนรู้ในช่วงประวัติศาสตร์ยุคแรกของมนุษย์นี้ ได้ผ่านการพัฒนาจากการพยายามปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสังคม โดยอาศัยความสัมพันธ์ทางสังคม กล่าวคือผ่านการใช้อำนาจของผู้ชายในการใช้เครื่องมือและในการยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้นทีละขั้น

1. ยุคกรีก

มรดกสำคัญที่โรมันได้มอบไว้ให้กับโลกก็คือการสร้างสถาบันที่ทำหน้าที่จัดระเบียบทางสังคม แม้การศึกษาของโรมันจะไม่ได้มีอิทธิพลเท่ากับกรีก โครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษาและองค์การ เช่น โรงเรียนก็ได้ถูกสร้างขึ้นภายใต้ระยะเวลาที่โรมเจริญอำนาจและเสื่อมถอย

ส่วนมรดกที่สำคัญของกรีกก็คือ ปรัชญาการศึกษา ไม่เหมือนกับวัฒนธรรมอื่น ตั้งแต่ยุคกรีกโบราณสอดคล้องกับความคิดปัจจุบัน การศึกษาแบบเสรีนิยมของกรีกเป็นการศึกษาแบบแรกที่เห็นความสำคัญของการศึกษาที่เป็นการเพิ่มโอกาสให้กับการพัฒนาปัจเจกชน

แนวการศึกษาแบบกรีกได้รวมเอามิติต่างๆ มากมายที่สำคัญต่อการพัฒนาปัจเจกบุคคลที่ยังคงทรงคุณค่าแม้ในทุกวันนี้ การแสวงหาความรู้ของมนุษย์ในทุกขั้นตอนของชีวิต ธรรมชาติ มนุษย์ สิ่งเหนือธรรมชาติ มิติทางจริยธรรมที่เน้นในเรื่อง ศิลธรรม และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล การศึกษาในเรื่องสุนทรียศาสตร์ ก็เป็นสิ่งที่ชาวกรีกได้คิดค้นขึ้นการศึกษาได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมที่ชาวกรีกให้ความสำคัญว่าเป็นเสมือนหนึ่งยานพาหนะเพื่อการพัฒนาปัจเจกบุคคลและความสำเร็จของบุคคล

แม้จะมีมุมมองที่ให้ความสำคัญกับการศึกษา แต่ชาวกรีกก็ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการฝึกฝนในทางการค้าหรือในทางเครื่องมือเครื่องใช้ พวกเขาดูแลคนอาชีพที่ต่ำต้อยเช่น การเกษตร การเลี้ยงสัตว์ การทำรองเท้า ช่างตีเหล็ก แม้โสกราตีสที่มีชื่อเสียงก็ยังดูแลคนอาชีพเหล่านี้ว่าเป็นงานที่มีความเสี่ยงต่อชีวิต งานเหล่านี้เป็นงานที่สภาพเลวร้าย ไม่มีเวลาพักเพียงพอและเป็นงานที่ไม่พัฒนาทางจิตใจ ดังนั้นงานที่ทำด้วยทักษะมือจึงมิได้ถูกบรรจุลงในหลักสูตรการศึกษาของชนชั้นสูง ทักษะนี้ได้ผ่านการสะสมโดยชนชั้นต่ำโดยงานก่อสร้างการผลิต การเกษตร ที่ได้สร้างความสำเร็จในประวัติศาสตร์อารยธรรมกรีกมา การฝึกฝนในทักษะดังกล่าวจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนของกรีกแม้จะไม่ได้แรงสนับสนุนจากคนชั้นสูงก็ตาม

แม้จะอยู่ท่ามกลางยุคทองของมรดกที่ล้ำค่า ชาวกรีกส่วนใหญ่ก็ยังไม่ได้พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานหรือสถาบันที่จะให้คนส่วนใหญ่ของตนได้รับการศึกษา ชาวกรีกโบราณส่วนใหญ่ยังไม่มี

อิสรภาพทางการศึกษาของคนเพียงส่วนน้อยเท่านั้น ความสำคัญของการศึกษาและการพัฒนาบุคคล ได้อยู่ร่วมกันกับความเป็นจริงของการเป็นทาส

2. ยุคโรมัน

ชาวโรมันปรับปรุงความคิดของชาวกรีกโดยบูรณาการเข้าไปในวิถีชีวิตของตนเองผ่านการสร้างกฎหมายและสถาบัน ไม่เหมือนกับชาวกรีกที่ยึดถือมาตรฐานของศีลธรรมและความกลมกลืน ชาวโรมันเป็นนักปฏิบัติมากกว่าซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของประโยชน์และประสิทธิภาพชาวโรมัน ได้พยายามหาคำตอบว่ากฎหมายและ โครงสร้างพื้นฐานทางการเมืองใดที่เหมาะสมเพื่อบรรลุผลในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมในระยะยาวได้

การประสบความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ในด้านงานสาธารณะ สถาปัตยกรรม และการก่อสร้าง ถนน ท่อส่งน้ำนั้นเป็นที่รู้จักกันดี แต่งานที่ทำด้วยมือและทักษะเกี่ยวกับเครื่องจักรที่ยังอยู่ขึ้นปฐมได้ ถูกทำให้มีค่าขึ้นโดยชาวโรมัน เหมือนชาวกรีก ชาวโรมันเชื่อในแรงงานและพ่อค้าที่พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของอาณาจักร ชาวโรมันได้เรียนรู้ทักษะงานที่ใช้ฝีมือและได้รับการประเมินค่าว่าสูงผ่านการฝึกงานของครอบครัว พ่อชาวโรมันได้พัฒนาทักษะภาคปฏิบัติและถ่ายทอดให้แก่ลูก ๆ ของพวกเขา

เหมือนอาณาจักรอื่น ๆ อาณาจักร โรมันเมื่อได้บรรลุถึงความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ในที่สุดก็เริ่มเสื่อมลงด้วยความเกียจคร้านและนิยมวัตถุของชาวโรมันเอง ความแข็งแกร่งและเข้มแข็งแต่แรกค่อยๆ หายไปจากการรุกรานของพวกบาราเรียนทางเหนือ การศึกษาที่จัดขึ้นใน โบสถ์คริสเตียนยุคแรกค่อยๆ เข้าแทนที่การศึกษาแบบโรมทั้งสาระและทัศนคติ อิทธิพลของศาสนาคริสต์ได้เติบโตขึ้นมาตลอดยุคกลาง

3. ยุคกลาง

ในยุคกลางเป้าหมายและวิธีการฝึกงานค่อย ๆ พัฒนาขึ้นมามากมายในช่วงยาวของยุคกลางตั้งแต่ก่อนคริสต์ศักราชที่ 300 จนถึงยุคปี 1300 ในช่วงนี้ได้ถูกแบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ ยุคกลางแรกและหลังจากนั้นด้วยเส้นแบ่งคือปีที่ 800 เมื่อ ชาร์ลเลอมางได้รับการสถาปนาขึ้นเป็นจักรพรรดิโรมัน

อิทธิพลของศาสนาคริสต์ได้ซึมเข้าสู่วิถีชีวิต แม้คำบัญชาที่ทำให้ศาสนาคริสต์เป็นศาสนาที่เป็นทางการของอาณาจักรระหว่างคริสต์ศตวรรษที่ 4 ก็ตาม แต่อาณาจักรได้เข้าควบคุมประชาชนโดยผ่านสถาบันทั้งหมด ท่ามกลางความเสื่อมของอาณาจักรโรมและพวกบาราเรียนที่ป่าเถื่อน จึงเป็นความจำเป็นในการสร้างโครงสร้างและระบบศีลธรรมโดยศาสนาคริสต์ ศาสนาคริสต์ยังได้รวบรวมชนชั้นล่างนอกรีตที่ได้ถูกละเลยโดยสังคมของโรมและกรีก

วัฒนธรรมกรีก โรมันและการศึกษาได้ถูกแทนที่โดยการฝึกงานและพิธีกรรมแบบ คริสต์ การฝึกฝนตามหลักศาสนาและสำนักทางด้านจิตใจได้เข้าแทนที่ความคิดที่สุนทรีย์และทาง ปัญญาของกรีก การฝึกฝนทางศิลปกรรมที่เข้มงวดและวินัยได้เข้าแทนที่การนิยมนวัตกรรมของโรม ภายใต้ อิทธิพลของคริสต์ศาสนา การศึกษาของยุคนี้ถูกปรับปรุงใหม่ทั้งหมด

3.1 อิทธิพลของโรงเรียนนักบวช

ส่วนที่สำคัญของระเบียบและการสอนของคริสต์ศาสนาก็คือ คุณค่าด้านจิตใจของ แรงงานของคน มันเป็นตัวอย่างของความกระตือรือร้นและระเบียบของชีวิตของนักบวชคริสเตียนยุค แรก ๆ เนื่องจากพื้นฐานทางด้านความรู้ได้ถูกทำให้ด้อยค่าลงในยุคกลางความสำคัญของการเรียนรู้ วิชาการและการรักษาสังโภราณได้ตกทอดมายังศาสนาคริสต์อย่างสมบูรณ์

การเชื่อมกันของคุณค่าของแรงงานแบบคริสเตียนและบทบาทของศาสนาในฐานะ ที่เป็นผู้ปกป้องการเรียนรู้ทางวิชาการได้ให้สิ่งแวดล้อมที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าต่อแรงงาน ฝีมือและการฝึกฝนศิลปะ มีการแบ่งอย่างชัดเจนระหว่างศาสนาจักรจากอาณาจักร พวกเขาได้จัดให้มี หน่วยทางการเกษตรและอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่สามารถพึ่งพาตัวเองได้ เช่น สวน เหมืองแร่ ขนบปัง ร้านเพื่อการก่อสร้างการบำรุงรักษา บาทหลวงและสังฆราชที่เชี่ยวชาญในการค้าเหล่านี้เป็นผู้บริหาร ศาสนาจักรและได้ให้การฝึกฝนทางการเกษตร ศิลปะประยุกต์ หัตถกรรมและการก่อสร้างที่หลากหลาย และทักษะด้านเครื่องจักร การเรียนรู้ด้านปฏิบัติที่เกิดขึ้นในเวลานั้นเป็นส่วนสำคัญของชีวิตของนักบวช

ศาสนายังเป็นศูนย์กลางของชีวิตไม่ว่าในทางสติปัญญาและทางวรรณกรรมและ ศิลปะตลอดยุคกลาง คนทั้งหมดที่เข้าไปมีส่วนร่วมได้รับการสอนพื้นฐานทางด้าน การอ่านเขียนนักบวช ทำงานอย่างไม่มีรู้เหน็ดเหนื่อยในการเขียนตำรา พัฒนาทักษะศิลปะวาดภาพ เพลง และปฎิมากรรม ดังนั้นทักษะการเขียนและการทำตำราจึงถูกรักษาให้สูงส่ง การฝึกฝนทางปัญญาและศิลปะก็มีความสำคัญในชีวิตของนักบวชด้วย

นอกเหนือจากการมีส่วนร่วมของศาสนาจักรในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานก็คือ การสร้างมาตรฐานการเรียนรู้ทักษะใหม่และการปรับปรุงสถานะทางเศรษฐกิจของบุคคล เนื่องจากงาน หัตถกรรมและการค้าได้แตกแขนงออกและมีลักษณะเฉพาะตัวมากขึ้น การฝึกงานยังคงดำเนินการต่อไป ในฐานะที่เป็นเป็นรูปแบบหลักในการถ่ายทอดความชำนาญด้านปฏิบัติและด้านเทคนิคจากผู้มี ประสบการณ์ไปสู่ลูกศิษย์

3.2 วิธีการฝึกงาน

การฝึกงานเป็นพื้นฐานและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาในที่ทำงานและในสถาบันที่ไม่ใช่ โรงเรียน ด้วยรากฐานจากจุดเริ่มต้นทางประวัติศาสตร์ที่ถูกบันทึกไว้เป็นระยะเวลายาวนาน การฝึกงาน

ที่เริ่มจากพ่อแม่มาสู่ลูก และเจ้านายถึงผู้ฝึกงานเป็นการถ่ายทอดความรู้และทักษะจนกระทั่งถึงศตวรรษที่ 19 คนส่วนใหญ่แม้จะมาจากชาติที่ก้าวหน้ามากกว่ายังไม่ได้รับการศึกษาที่เป็นทางการ พวกเขาได้รับเพียงบางรูปแบบของการฝึกงาน นี่ยังรวมถึงวิชาชีพ เช่น กฎหมาย และยาด้วย

ในการเตรียมคนหนุ่มสาวเพื่อที่จะกลายเป็นผู้ทำงานที่เชี่ยวชาญนั้นแบ่งออกเป็น การฝึกงาน 3 ขั้นตอน กล่าวคือ ผู้ฝึกงาน (Apprentice) ช่างฝีมือ (Journeyman) และผู้เชี่ยวชาญ (Master) การแบ่งนี้แบ่งตามระยะเวลาและประสบการณ์ ผู้ฝึกงานจะได้รับการฝึกขั้นแรกประมาณ 7 ปีภายใต้การดูแลของผู้ชำนาญ เขาก็จะมีความชำนาญระดับสูงในสาขาวิชาชีพเฉพาะนั้น ผู้เชี่ยวชาญถูกคาดหวังที่จะให้ไม่ใช่เพียงแค่การฝึกทางอาชีพเท่านั้นแต่รวมถึงการสั่งสอนทางด้านศีลธรรม, ศาสนา และกฎเกณฑ์ทางสังคมซึ่งจะถ่ายทอดไปสู่ลูกของเขาด้วย ผู้เชี่ยวชาญจะเปิดเผยถึงความลับของงานฝีมืออย่างค่อยเป็นค่อยไปซึ่งโดยส่วนใหญ่ที่ไม่มีในตำราและวิธีการของการปรับศิลปะยุคพื้นฐานและศาสตร์ของหัตถกรรมไปสู่ผู้ฝึกงาน ในฐานะช่างฝีมือ (Journeyman) ที่ผ่านหลักสูตรพื้นฐานแล้วเขาก็จะเริ่มทำงานในฐานะกรรมกร ได้ค่าตอบแทนตามที่ตกลงและถ้ามีฝีมือดีพอก็จะได้ทำงานกับผู้เชี่ยวชาญอื่น ภายหลังจากการฝึกงาน 7 ปีที่เขาได้พัฒนาจนกลายเป็นช่างฝีมือ (Journeyman) จากนั้นเขาก็จะไต่เต้าเป็นผู้เชี่ยวชาญงานฝีมือหรือเสนอผลงานชิ้นเอกเพื่อพิสูจน์ฝีมือของเขาและได้ขึ้นแท่นเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Master) ผู้เชี่ยวชาญงานฝีมือสามารถเปิดกิจการของตนเอง จ้างลูกมือฝึกหัดและให้คำแนะนำในการทำงาน

3.3 องค์การพ่อค้าและสมาคมช่างฝีมือ

หนึ่งในลักษณะพิเศษในครึ่งหลังของยุคกลาง คือองค์การพ่อค้าและสมาคมอาชีพช่างฝีมือ องค์การเหล่านี้ได้ถูกจัดตั้งขึ้นท่ามกลางผู้มีส่วนได้เสียเพื่อปกป้องผลประโยชน์ร่วมกัน บรรดาช่างฝีมือและผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปะได้รวมตัวเพื่อป้องกันตัวเองจากผลงานที่มีระดับต่ำกว่ามาตรฐาน ราคาขายสินค้าและอัตราค่าจ้างแรงงานที่ต่ำ

ชั่วโมงการทำงานได้ถูกควบคุมอย่างเข้มงวด รวมไปถึงการกำหนดมาตรฐานคุณภาพสินค้าและฝีมือในการทำงาน ในบางสมาคมอาชีพยังได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือและวิธีการทำงานที่สมาชิกสมาคมจะต้องใช้เพื่อแสดงผลงาน

ในศตวรรษที่ 14 สมาคมอาชีพส่วนใหญ่เริ่มมีการจัดการศึกษาแก่สมาชิกและลูก ๆ ของสมาชิกเพื่อเป็นการฝึกหัด กิจกรรมทางการศึกษาที่ทางสมาคมอาชีพจัดให้แบ่งได้เป็น 2 ชนิด ในขั้นพื้นฐาน เป็นการให้การศึกษาโดยพระแกंबันดาลูกๆ ของสมาชิกสมาคม และระบบสัญญาการฝึกหัดงานสำหรับลูกชายช่างฝีมือ ซึ่งสมาคมอาชีพของช่างฝีมือแห่งแรกที่ปรากฏหลักฐานคือ สมาคมอาชีพช่างหล่อเทียนแห่งปารีสในปี 1061

จากการที่ทางสมาคมอาชีพต่าง ๆ ได้กำหนดมาตรฐานที่เข้มงวดเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็น เพื่อเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าเป็นสมาชิก ส่งผลให้มีการกำหนดคุณสมบัติและระดับความสามารถของ สมาชิกมาจนถึงปัจจุบัน อีกทั้งทางสมาคมยังได้ควบคุมทั้งคุณภาพและปริมาณการทำงาน จำกัดจำนวน ผู้ฝึกงานใหม่

เมื่อสิ้นสุดศตวรรษที่ 13 ลัทธิปัจเจกชนได้ทำการปลุกกระแสทางปัญญาที่ซ่อนอยู่ใน ยุคกลางขึ้น ความคิดเดียวที่มีในช่วงยุคกลางได้ถูกทำลายโดยกลุ่มกบฏที่ต่อต้านระเบียบวินัย ฟันฟูกร เรียนรู้แบบกรีกและโรมันและต่อต้าน โบสถ์คาทอลิกที่เป็นที่รู้จักกันในนามของกลุ่มปฏิรูปนิกายโปรเตสแตนต์ อีกทั้งได้มี 2 พัฒนาการที่เป็นการฟื้นฟูทางปัญญาในยุคสมัยแห่งการฟื้นฟูศิลปวิทยาการ ในท้ายที่สุดการใช้ภาษาพื้นเมืองในการเขียนและการประดิษฐ์สิ่งพิมพ์ เป็นเวลานานแล้วที่ภาษาละติน เป็นภาษาที่มีส่วนสำคัญต่อการเรียนรู้และศาสนาที่ถึงแม้ว่าคนส่วนใหญ่จะไม่เข้าใจก็ตาม จนกระทั่งใน ศตวรรษที่ 14 ที่หนังสือเริ่มมีการใช้ภาษาที่คนส่วนใหญ่สามารถเข้าใจได้เช่น The Devide Comedy และ Decameron หลังจากนั้นไม่นานในปี 1450 การพิมพ์หนังสือด้วยเครื่องพิมพ์ดีดก็ได้เกิดขึ้น ก่อนหน้านั้นหนังสือจะถูกคัดลอกด้วยลายมือจากต้นฉบับที่ต้องใช้ความระมัดระวังเป็นพิเศษ ในยุคสมัย แห่งการฟื้นฟูศิลปวิทยาการ วิธีการในการฝึกอบรมในยุคนี้อยู่ในรูปแบบของระบบพ่อปกครองลูกหรือ ระบบหัวหน้าปกครองลูกน้อง

4. ยุคสมัยแห่งการฟื้นฟูศิลปวิทยาการ (ค.ศ.1400 – 1800)

ยุคสมัยแห่งการฟื้นฟูศิลปวิทยาการ ได้นำมาซึ่งยุคใหม่แห่งความคิดวิทยาศาสตร์และ ความคิดทางปรัชญา กระแสสังคม การเมือง และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง เริ่มสะท้อนให้เห็นการต่อสู้ทางความคิดที่แสดงออกให้เห็นในทางปฏิบัติและปัญหาทางปรัชญา

บุคคลจำนวนมากได้ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ รวมไปถึง ความก้าวหน้าทางการศึกษาและการฝึกอบรมทั้งในช่วงระหว่างยุคสมัยและในยุคต่อมา บุคคลที่เป็น ตัวอย่าง 4 ท่านคือ Martin Luther, John Locke, Jean – Jacques Rousseau และ Johan Pestalozzi บุคคล ดังกล่าวได้สร้างสรรค์สิ่งที่สำคัญและแปลกใหม่สนับสนุนพัฒนาการของการฝึกอบรม ซึ่งเกิดขึ้นใน ช่วงเวลาที่แตกต่างกันในระหว่างศตวรรษที่ 13 – 18

4.1 การศึกษาที่ให้กับเยาวชนชายหญิง

คำวิจารณ์ศาสนาโรมันคาทอลิกของ Martin Luther ได้นำไปสู่การปฏิรูปศาสนา คริสต์นิกายโปรเตสแตนต์ที่ Luther ไม่พอใจกับกฎระเบียบที่ตายตัวและข้อจำกัดของการสอนศาสนา ด้วยเหตุนี้เขาจึงเสนอว่าศาสนาจักรไม่ควรที่จะครอบงำการศึกษาอีกต่อไป เพราะการศึกษาควรที่จะ รวมทั้งเรื่องทางศาสนาและทางโลก การปฏิรูปการศึกษาจึงควรที่จะมาจากรัฐ

ทัศนะของ Luther ในเรื่องการศึกษาคือ ให้การศึกษากับทุกคนไม่ใช่เฉพาะคนรวยเท่านั้น อีกทั้งยังให้ความเท่าเทียมระหว่างเด็กชายและหญิงด้วยซึ่งเป็นเรื่องที่กว้างมากกว่าที่โรงเรียนในยุคปัจจุบันจะสามารถทำได้ เรื่องการศึกษาควรที่จะก้าวไกลนอกเหนือจากการฝึกอบรมทางศาสนา ควรให้ความสำคัญกับเรื่องของกรีก โรมัน คณิตศาสตร์ ตรรกศาสตร์ ดนตรี ประวัติศาสตร์ และวิทยาศาสตร์

4.2 การเรียนรู้ทางประสาทสัมผัส

John Locke มีส่วนในการพัฒนาทฤษฎีทางการศึกษาที่ได้รวมเอาการฝึกอบรมทางการปฏิบัติและทางศีลธรรมเข้ากับการฝึกอบรมทางด้านสติปัญญา ผลงานสองชิ้นที่เกี่ยวกับเรื่องของปรัชญาและวิธีการในการศึกษาที่ยังคงส่งผลต่อพัฒนาการทางการฝึกอบรม

ในงาน Essay Concerning Human Understanding ได้วางกรอบเกี่ยวกับทฤษฎีความรู้ที่เน้นในเรื่องของประสบการณ์ และได้ให้ความรู้สำคัญกับการรับรู้ทางประสาทสัมผัสในฐานะที่เป็นจุดเริ่มต้นขององค์ความรู้ที่เรียกกันว่า “ทฤษฎีเชิงประจักษ์” ทฤษฎีความรู้นี้ได้ก่อตัวขึ้นจากความคิดของ Locke ในสิ่งที่ควรจะประกอบกันเป็นการศึกษาในอุดมคติ ในงาน Some Thoughts on Education ได้กล่าวถึงจุดประสงค์ของการศึกษาว่า เด็กควรจะเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ส่วนความสำคัญของการพัฒนาการฝึกอบรมนั้น Locke เชื่อว่าการศึกษาคควรที่จะมีการกล่าวถึงพัฒนาการทางความคิด ตรรกะที่มีเหตุมีผล และเตรียมพร้อมที่จะนำไปใช้ในชีวิตรให้เกิดผลได้จริงในทางปฏิบัติ ด้วยเหตุนี้ การศึกษาจึงควรที่จะรวมไปถึงการเรียนรู้ในเรื่องการคำ ฟิสิกส์ ศีลธรรมและการฝึกอบรมทางสติปัญญาด้วย

4.3 ประสบการณ์คือครูที่ดีที่สุด

ทรรศนะของ Jean-Jacques Rousseau ที่มีต่อการศึกษาได้รับอิทธิพลมาจากชีวิตของตัวเองเองที่ได้ทำงานในหลากหลายอาชีพ ในงานเขียน Whether the Progress of the Sciences and of Letters has Tended to Corrupt or Elevate Morals เป็นวิทยานิพนธ์ที่ได้รับรางวัลชนะเลิศ ประสบการณ์ต่อ ๆ มาได้สะท้อนให้เห็นถึงความหลักแหลมทางความคิด ซึ่งความคิดในเรื่องของคุณค่าและหลักศีลธรรมได้แสดงออกมาในรูปของ “สัญญาประชาคม” งานเขียนทางการเมืองเล่มหลักของเขาที่เป็นพื้นฐานทางอุดมคติสำหรับการปฏิวัติฝรั่งเศสและมีอิทธิพลอย่างมากต่อคำประกาศเอกราชของสหรัฐอเมริกา

Rousseau เชื่อว่าประสบการณ์นั้นเป็นครูที่ดีที่สุดและการศึกษาคควรที่จะพัฒนาจากสิ่งที่มีอยู่ในหนังสือไปสู่สิ่งที่มีอยู่ในธรรมชาติให้มากขึ้น ประสบการณ์ที่มาจากธรรมชาติสามารถจะ

พบได้ในความสดใสร่างของ Emile ซึ่งเป็นชื่อของเด็กชายในจินตนาการของ Rousseau ที่มีต่อการศึกษและเป็นพัฒนาการของ Rousseau เองที่มีตั้งแต่เกิดจนแต่งงาน

Rousseau ได้ให้คุณค่ากับงานที่ต้องใช้ฝีมือและความสามารถเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาในวัยเด็ก สำนักของ Rousseau ที่มีต่อการให้คุณค่าการฝึกฝนอบรมทางเทคนิคในการศึกษาของเด็ก ได้เป็นเครื่องหมายของการเริ่มต้นยุคสมัยใหม่แห่งการศึกษา และเป็นแรงสนับสนุนที่สำคัญของพัฒนาการของการฝึกอบรมทางเทคนิค

4.4 การฝึกอบรม

Johan Heinrich Pestalozzi (1746 – 1827) เป็นผู้ที่ส่งเสริมความก้าวหน้าทางการศึกษาอย่างแข็งขัน จากการศึกษาแบบดั้งเดิมแสวงหาความรู้ที่ง่ายมาสู่ความรู้ที่ก่อให้เกิดเป็นการพัฒนาขึ้น เขาได้ทุ่มเททั้งแรงใจและแรงกายสร้างผลงานและเน้นความสำคัญของหลักการในการศึกษา Pestalozzi จึงได้ชื่อว่าเป็น “บิดาของการฝึกอบรม” เขามาจากครอบครัวมั่งคั่งและมีความเชื่อมั่น เขาไม่เพียงแต่สร้างหลักสูตรการศึกษาใหม่และการฝึกอบรมทางเทคนิคในยุโรปเท่านั้น แต่ยังได้มีอิทธิพลต่อพัฒนาการทางการศึกษาและการฝึกอบรมในอาณานิคมของอเมริกาด้วย

Pestalozzi ได้สนใจการศึกษา ความคิดของเขาได้ก้าวข้ามความรู้ความเข้าใจจากทฤษฎีทางการศึกษาและปรัชญาไปสู่การสร้างองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับการอบรมเทคนิคในการเรียนการสอน ความคิดการศึกษาและการฝึกอบรมมีดังนี้

4.4.1 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะปรับปรุงสภาพความยากจน และสภาพของเด็กในถิ่นกำเนิดของเขาในสวิตเซอร์แลนด์

4.4.2 ความเชื่อมั่นว่าแนวทางในการแก้ไขปัญหาแบบถาวรต้องมาจากการศึกษา

4.4.3 ความเห็นที่ว่าโรงเรียนจะต้องใกล้ชิดกับที่บ้านในการให้การศึกษา

4.4.4 ความสนใจในการศึกษาจากธรรมชาติและประสบการณ์ตามแบบฉบับของ

Rousseau

4.4.5 ความสำเร็จที่มาจากแรงงานที่ใช้ฝีมือ เครื่องมือ และวัตถุเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับโรงเรียน

4.4.6 ความเชื่อของเขาที่ว่าการนำเด็กมาเป็นแรงงานฝีมือเพื่อวัตถุประสงค์ขั้นพื้นฐานในการพัฒนาการนั้นต้องมีค่าใช้จ่ายให้กับเด็กด้วย

Pestalozzi ยืนยันว่าเนื้อหาสาระที่สำคัญของการศึกษาควรที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมปัจจุบันของผู้เรียน และใช้ในการพัฒนาความเข้าใจและเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาตัดสินใจ วิธีการเรียนการสอนของเขาต้องการการวิเคราะห์เนื้อหาสาระที่สำคัญของวิชาลงไป

ในส่วนย่อย และใช้วิธีการสรุปโดยมุ่งการเรียนรู้จากสิ่งที่ย้ายไปสู่สิ่งที่ซับซ้อนว่าเป็นหนทางที่จะมองภาพรวมทั้งหมด

การให้ความสำคัญต่อการศึกษาของ Pestalozzi ได้ถูกดำเนินการสานต่อความคิดโดยนักคิดต่อมา เช่น Von Fellenberg, Herbart, Froebel

4.5 การฝึกงานในอาณานิคมในอเมริกา

ขณะที่อเมริกากำลังพัฒนาไป การฝึกงานได้มีบทบาทอย่างสำคัญในความก้าวหน้าทางด้านบุคคลและทางเศรษฐกิจ

4.6 อิทธิพลของยุโรป

ชาวยุโรปที่ได้มาตั้งถิ่นฐานในอเมริกาเป็นบุคคลที่มีความเคร่งครัดในศาสนาและวัฒนธรรมซึ่งได้รับผลพวงจากยุคฟื้นฟูศิลปวิทยาการและการปฏิรูปซึ่งได้ให้ความสำคัญต่อการศึกษา เนื่องจากในยุคดังกล่าวการฝึกงานเป็นสถาบันการศึกษาเดียวที่มีความเป็นมานานนับศตวรรษ ชาวอาณานิคมเริ่มแรกในอเมริกาได้นำการฝึกงานไปด้วยในรูปแบบเดียวกับประเทศแม่คืออังกฤษ จากการศึกษาที่ยังไม่มีสมาคมอาชีพหรือองค์กรช่างฝีมือในอาณานิคมที่จะทำให้เกิดการฝึกงานได้จึงทำให้ขอบเขตของการฝึกงานจึงกว้างกว่าและบริหารโดยผู้ปกครองท้องถิ่น แม้ว่าการฝึกงานเช่นนี้ในที่สุดแล้วจะถูกแทนที่โดยระบบโรงเรียนในยุคของการตื่นตัวปฏิวัติอุตสาหกรรมก็ตาม อเมริกาในยุคเริ่มต้นได้ขยายบทบาทของการฝึกงานอันมีอิทธิพลต่อการศึกษาและฝึกรวมให้กับผู้คนที่จะสร้างชาติใหม่

กฎหมายอังกฤษได้บัญญัติการฝึกงานให้กับเด็กยากจนเป็นกฎหมายก่อนเพื่อที่จะให้ประกันความปลอดภัยและสวัสดิการกับเด็กยากจนและในอันดับต่อไปก็คือเป็นวิธีการสำหรับสอน ในยุคเริ่มต้นปี 1641 ผู้ปกครองอาณานิคมได้ขยายขอบเขตการฝึกงานโดยเน้นวัตถุประสงค์ของการศึกษา ชาวอาณานิคมหวังที่จะทำให้การฝึกงานได้มีอย่างทั่วถึงไปสู่เด็กทุกคนซึ่งไม่ได้รับการศึกษาและไม่เฉพาะเด็กจน ๆ ความเชื่อมั่นของชาวอาณานิคมในเรื่องการฝึกงานเช่นนี้มีความสำคัญเพราะก่อให้เกิดประโยชน์ในการว่าจ้างแรงงานขึ้น ไม่เพียงแต่พวกเขาารู้สึกว่าการสอนเด็กหนุ่มฝึกทักษะและการค้าจะทำประโยชน์ให้กับชุมชนเท่านั้น แต่ยังช่วยส่งเสริมความเชื่อที่มีต่อศาสนานิกายโปรเตสแตนต์อย่างเคร่งครัดในเรื่องของความขยันและบาปของการเกียจคร้าน ต่อมาชาวอาณานิคมชาวแมสซาชูเซตได้ออกกฎหมายการฝึกงานสำหรับเด็กที่ต้องการการฝึกทักษะในการประกอบอาชีพและพัฒนาความสามารถในการอ่านและเข้าใจหลักการศาสนาและกฎหมายทุนของประเทศด้วย

หลังจากนั้นในปี 1647 เป็นยุคของการเริ่มต้นที่ต่อมาได้กลายมาเป็นระบบโรงเรียนรัฐบาลของอเมริกา ชาวอเมริกันในยุคดังกล่าวตระหนักว่าผู้ปกครองและผู้ดูแลไม่สามารถที่จะเป็น

ผู้สอนให้เด็กอ่านออกเขียนได้ท่ามกลางความจำเป็นที่เด็กควรที่จะได้รับการศึกษาพื้นฐานสิ่งนี้ส่งผลให้ศาลประจำรัฐ Massachusetts บัญญัติกฎหมายให้ทุกเมืองเกณฑ์ครูจากตำบลในสังกัดและจ่ายค่าจ้าง จากนั้น โรงเรียนรัฐบาลของอเมริกาจึงถือกำเนิดขึ้น

4.7 ผู้นำในยุคต้น

ท่ามกลางผู้นำชาวอเมริกันในยุคต้นที่ได้มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการศึกษา Horace Mann ได้เป็นผู้นำที่มีความโดดเด่นมาก เขาตระหนักถึงความจำเป็นเพื่อคนยากจนและสถานะการศึกษาของชาติเกิดใหม่ เขาเห็นว่าการศึกษาที่มีบทบาทที่สำคัญในการที่จะบรรเทาปัญหาเหล่านี้ เขายังได้เป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ของการศึกษาระบบใหม่ เขายืนกรานและพยายามที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จ แท้จริงแล้วในฐานะที่เป็นหัวหน้าคณะกรรมการการศึกษาของ Massachusetts และต่อมาในฐานะของสมาชิกสภาองเกรสของสหรัฐ Mann ได้ทำงานอย่างหนักในการการจัดตั้งระบบการศึกษาที่รับกับความจำเป็นของชาติ

เขาเชื่อว่าการศึกษาคควรที่จะเป็นสิ่งที่ช่วงพัฒนาทักษะและสติปัญญา เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของการปฏิบัติและฝึกรอบมในโลกลงความเป็นจริง การศึกษาคควรที่จะเป็นเครื่องเตรียมพร้อมสำหรับชีวิต เศรษฐกิจ สังคม และย้งรวมไปถึงความใฝ่รู้ การได้รับทุนหรือสิ่งทีประสบความสำเร็จ เป้าหมายของการศึกษาคควรที่จะสอนหลักศีลธรรมและสังคม

หลังจากไปดูงานโรงเรียนในยุโรปปี 1843 Mann เขียนงานทีชื่อว่า Seventh annual report ทีกลายมาเป็นพื้นฐานของการปฏิรูปโรงเรียนใน Massachusetts ต่อมาในการรายงานถึงคณะกรรมการการศึกษาแห่ง Boston เขาได้เน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการปฏิบัติโดยเฉพาะอย่างยิ่งการวาดภาพให้บรรจุอยู่ในหลักสูตรการศึกษา ส่วนหนึ่งของการสนับสนุนระบบการศึกษาของชาวอเมริกันในช่วงต้นประวัติศาสตร์ เขาได้รวมการปฏิบัติและการฝึกรอบมอาชีพเข้าไว้ในการศึกษาทั่วไป

5. ยุคแห่งอุตสาหกรรม

จากการที่อเมริกาได้ปลดปล่อยประเทศทีเคยอยู่ภายใต้อาณานิคมและก้าวเข้าสู่ศตวรรษที 18 ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างช้า ๆ จากเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมไปสู่อุตสาหกรรมดังเช่นประเทศตะวันตกทีพัฒนาแล้วในขณะนั้น สหรัฐประสบกับการเปลี่ยนแปลงทีเจ็บปวดกระทั่งได้มีการเปลี่ยนสถานที่ทำงานจากความเชื่อถือในกระบวนการการทำงานด้วยทักษะมือไปสู่ยุคอุตสาหกรรมซึ่งต่างจากรูปแบบการพัฒนาของประเทศในยุโรป อเมริกาได้เปลี่ยนไปสู่อุตสาหกรรมพร้อม ๆ กับการเสื่อมลงอย่างถาวรของการฝึกรงาน การฝึกรงานได้ถูกแทนทีโดยสถาบันทั้งของรัฐและเอกชนซึ่งต่อมาได้กลายมาเป็นพื้นฐานสำหรับการจัดการอบรมทีใช้กันอยู่ในปัจจุบัน

5.1 การเสื่อมถอยของการฝึกงาน

ก่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่อุตสาหกรรมหลังศตวรรษที่ 19 ระบบการฝึกงานที่เคยใช้กันในช่วงเวลาที่ผ่านมาริมแสดงให้เห็นถึงความเสื่อมถอย ช่วงก่อนที่จะมีโรงงาน ความสัมพันธ์อันใกล้ชิดระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเริ่มเปลี่ยนไป การฝึกงานกลับกลายมามีความเป็นผู้ประกอบการมากขึ้นความเป็นช่างที่จะสอนลดลงไป หน้าที่ความรับผิดชอบในการฝึกสอนลูกมือฝึกหัดกลายเป็นหน้าที่ของช่างมากกว่าความสัมพันธ์แบบการเรียนรู้ตัวต่อตัวที่เป็นรูปแบบการฝึกงานแบบพ่อสอนลูกก่อนหน้านี้นั้นจำนวนของลูกมือฝึกหัดในร้านหนึ่งอาจสูงถึง 10 คนหรือกว่า แม้ว่าการฝึกงานในประเทศก่อนหน้านี้อาจดำเนินการโดยผู้ปกครองท้องถิ่นและไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ข้อบังคับของสมาคมอาชีพและพ่อค้าอย่างในประเทศอังกฤษปัจจุบันการฝึกงานได้ค่อย ๆ สูญเสียวัตถุประสงค์ดั้งเดิมที่เคยตั้งไว้กลับกลายเป็นรูปแบบการแสวงหาประโยชน์จากการฝึกงาน

ในที่สุด การเสื่อมถอยของการฝึกงานก็มิได้เคยกล่าวถึงในขณะที่มีความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมของศตวรรษที่ 19 ได้สรรสร้างความต้องการใหม่สำหรับการฝึกงานในหลายรูปแบบดังเช่นในช่วงกลางศตวรรษที่ 18 เครื่องจักรกลชนิดใหม่และสิ่งประดิษฐ์สำหรับยุคอุตสาหกรรมเริ่มนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เคยเป็นรูปแบบในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ปรากฏให้เห็นในอุตสาหกรรมการทอผ้าในขณะนั้น รูปแบบการทำงานด้วยมือที่บ้านค่อย ๆ เปลี่ยนมาเป็นทำงานในโรงงานที่มีเครื่องทอผ้าและสิ่งประดิษฐ์อื่น ๆ สำหรับอุตสาหกรรมทอผ้า นวัตกรรมที่คล้ายคลึงกันได้เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมอื่นเช่น สิ่งพิมพ์ เกษตรกรรม และเครื่องใช้ครัวเรือน

ถึงแม้ว่าจะยังไม่พร้อมรับกับสิ่งที่จะมาถึงในไม่ช้า วิธีการใหม่ ๆ เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการฝึกฝนคนงานในยุคอุตสาหกรรม การฝึกงานจึงไม่เหมาะสำหรับการทำงานที่ใช้เครื่องจักรกลมากขึ้นในระบบโรงงาน นอกจากนี้ยังไม่อาจที่ก้าวทันความต้องการที่เพิ่มขึ้นของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องของสถานที่ทำงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมที่ต้องการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในการเตรียมพร้อมของ

5.2 สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตั้งแต่ก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม สิ่งแวดล้อม 8 ชนิดได้ถูกใช้ประโยชน์ในการช่วยการเรียนรู้ของมนุษย์ ได้แก่ บุคคล ครอบครัว ชุมชน โบสถ์ โรงเรียน วิทยาลัย ที่ทำงาน และสื่อมวลชน แต่ในช่วง 2 – 3 ศตวรรษต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก

ในช่วงก่อนยุคอุตสาหกรรม ครอบครัว ชุมชน และ โบสถ์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการเรียนรู้ที่สำคัญ แต่เนื่องจากมีความต้องการการฝึกบุคคลากรในยุคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น การย้ายถึงสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ได้เปลี่ยนไปจากบ้านเป็นโรงเรียน เมื่อก้าวเข้าสู่ยุคข้อมูลก็เกิดการเปลี่ยนแปลง

อีก โดยที่ทำงาน สื่อ และการเรียนรู้ด้วยตนเองได้วิวัฒนาการมาเป็นระบบถ่ายทอดที่สำคัญของการเรียนรู้ ที่สำคัญในการเรียนรู้ของมนุษย์ รูปแบบของการฝึกงานในช่วงเริ่มต้นมักจะอยู่ในรูปของการให้ความรู้ด้านวิชาชีพ (Vocational Education) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบการฝึกหัด (Apprenticeships System) ที่ถูกจัดขึ้นในอาณานิคมของอเมริกา การฝึกงานนี้ถูกออกแบบเพื่อที่จะให้การศึกษากับคนจน ในช่วงเวลานี้ที่ทำงานยังไม่เป็นสิ่งแวดล้อมเบื้องต้นของการเรียนรู้ของมนุษย์ ในช่วงปลายศตวรรษที่ 19 ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวง Frederick Winslow Taylor วิศวกรโรงงานเหล็กในรัฐเพนซิลเวเนียได้ออกแบบแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการที่เรียกว่า “Scientific Management” โดยที่เขาเชื่อว่าอุตสาหกรรมสามารถเพิ่มผลิตผลได้โดยการขจัดความสูญเปล่า ทฤษฎีของ Taylor รวมเอาการออกแบบงาน การเลือกคนงาน การฝึกงาน และแยกการวางแผนออกจากการปฏิบัติงาน

Taylor เชื่อว่าในการทำงานนั้นจะมี “วิธีที่ดีที่สุด One best way” อยู่เพียงหนึ่งวิธี วิธีอื่น ๆ จะไม่มีประสิทธิภาพ เขาเชื่อว่าการท่อมท่งร่างกายและจิตใจที่จะทำงานให้บรรลุผลจะต้องอยู่ในแผนและคนทำงานจะต้องถูกฝึกให้ทำงานเหล่านี้ Taylor เสนอความคิดการเตรียมงานอย่างหนักกว่ามีความสำคัญมากกว่าการปฏิบัติงานจริง Taylor สรุปว่าการจัดการยังครอบคลุมถึงการออกแบบงาน การคัดเลือกคน การฝึกอบรม และการวางแผน และในช่วงปฏิวัติอุตสาหกรรมนี้เองที่ HRD. เริ่มมีความสำคัญและมีอิทธิพลมากขึ้นต่อลูกจ้าง โดยที่พวกเขาได้รับการฝึกฝน “วิธีที่ดีที่สุด” ในการทำงานนั้น

Taylor ได้คำนวณวิธีมาตรฐานและวิธีเฉพาะสำหรับงานแต่ละอย่างและความเหมาะสมของงานที่มีต่อแต่ละองค์การ ด้วยการลดงานแต่ละอย่างลงให้เหลือภาระหน้าที่ที่จำเป็นเท่านั้น หลังจากนั้นก็จำกัดงานแต่ละอย่างว่าควรทำอย่างไรและควรให้เวลานานเท่าไร

ต่อมา Elton Mayo นักค้นคว้าแห่งสถาบัน National Research council ค้นพบกฎสำคัญ 2 ข้อคือ

ข้อหนึ่ง องค์การทั้งหมดเกิดขึ้นจากกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ กลุ่มเหล่านี้ล้วนมีส่วนต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการผลิต

ข้อสอง ปริมาณและคุณภาพของความสนใจที่ให้กับพนักงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนเหล่านั้น

ระหว่างทศวรรษที่ 1950 และ 1960 จากการเคลื่อนไหวของศาสตร์ทางด้านพฤติกรรมในเรื่องการจัดการ ทศนคติขององค์การในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ได้เปลี่ยนแปลงโดยได้รับอิทธิพลจากศาสตร์ของพฤติกรรมกรรมการจัดการ งานเขียนของ Herzberg, Rogers, Moslow, Drucher, Mcbreger, Lihert, Argyris มีผลกระทบอย่างมากในการเปลี่ยนแปลงนี้

พฤติกรรมศาสตร์กล่าวถึงความตึงเครียดระหว่างคนงานและฝ่ายจัดการว่าเกิดจากโครงสร้างองค์การและความสัมพันธ์ส่วนตัวกลายเป็นจุดสนใจขององค์การ ฝ่ายจัดการเชื่อว่าความไม่ลงรอยนี้เป็นตัวการที่ทำให้ผลิตผลและประสิทธิภาพขององค์การลดน้อยลงและรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ใช้ในการลดความตึงเครียดถูกนำไปใช้ในทางอื่นแล้วจะได้ประโยชน์มากกว่า อีกด้านหนึ่งในการเคลื่อนไหวของพฤติกรรมศาสตร์ก็คือ การยอมรับในพลังของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการและการตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลประกอบการขององค์การเหมือนกับทรัพยากรทางการเงินและวัสดุ ความเคลื่อนไหวของพฤติกรรมศาสตร์จึงมีผลกระทบอย่างมากต่อการศึกษา HRD. ปัจจุบัน

สรุป

การพัฒนาทรัพยากรคือการทำให้มนุษย์เจริญขึ้นกลายเป็นทรัพยากรที่มีค่าในสังคม แต่ในการพัฒนาองค์การทรัพยากรมนุษย์คือการให้ความก้าวหน้าทางความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะปรับปรุงผลงานภายในองค์การ สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับบุคคลเท่าเทียมกับผูกมัดที่ยึดหลักปรัชญาในการพัฒนาคนภายในองค์การสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยผ่านการพัฒนาบุคคล (ID) พัฒนาอาชีพ (CD) และพัฒนาองค์การ (OD)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ผ่านประวัติศาสตร์ความเป็นมายาวนานนับแต่มนุษย์ได้อุบัติขึ้นมาบนโลก ผ่านการต่อสู้กับธรรมชาติจนมนุษย์สามารถเอาตัวรอดมาได้ ในยุคกรีกได้ให้สถาบันที่สำคัญคือโรงเรียนและปรัชญาการศึกษา โรมันได้ให้ภาคปฏิบัติคือการฝึกทักษะภายใต้ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ฝึกกับผู้รับการฝึก เมื่อเข้าสู่ยุคกลางที่ศาสนาคริสต์มีอิทธิพลในสังคม ศาสนาคริสต์ได้ให้กฎเกณฑ์ทางสังคมและศีลธรรมแก่สังคมทำให้ความสัมพันธ์ทางแรงงานมีระบบศีลธรรมเข้ามาเกี่ยวข้องและสร้างความเท่าเทียมในด้านการศึกษากัน Lock, Rousseau และ Pestalozzi ได้เพิ่มคุณค่าแก่การฝึกงานทางด้านทรัพยากรผ่านประสาทสัมผัส ประสบการณ์ และการฝึกงาน แก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเมื่อการพัฒนาได้เข้ามาสู่ดินแดนใหม่คืออเมริกาการพัฒนานี้ก็ถูกใช้ให้เป็นประโยชน์กับดินแดนใหม่ และประชากรในโลกใหม่ ทำให้การพัฒนานี้ได้เจริญขึ้นจนกลายเป็นวิชาที่สำคัญที่สอนกันในมหาวิทยาลัยและสถาบันฝึกอาชีพที่สำคัญทุกแห่ง

แนวความคิด เกี่ยวกับแรงงาน

1. แนวคิดทั่วไป ของการใช้แรงงาน

แรงงานมีความสำคัญในฐานะที่เป็นปัจจัยการผลิตในการผลิตสินค้า และเป็นทุนมนุษย์ที่สามารถพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นได้ ตามความหมายของแรงงานเป็นประชากรที่อยู่ในวัยทำงานที่

สามารถทำงานได้โดยใช้กำลังกายและกำลังความคิดที่มีหลายระดับความรู้ ความสามารถอันเป็นประโยชน์ในทางเศรษฐกิจของประเทศชาติ ซึ่งความหมายของแรงงานมีคำที่เกี่ยวข้องหลากหลายคำ ได้แก่ กำลังคน และกำลังแรงงาน นอกจากนี้ยังมีความหมายที่แบ่งย่อยลงไปเป็นผู้มีงานทำ ผู้ว่างงาน ผู้ที่อยู่และไม่อยู่ในกำลังแรงงาน โดยที่ผู้มีงานทำยังจำแนกได้ตามสาขาการผลิตอีกหลายประเภท ซึ่งแรงงานในทุกสาขาการผลิตมีความสำคัญอย่างยิ่ง และสร้างประโยชน์ทั้งในระดับสถานประกอบการ สังคม และประเทศชาติ (ชาญ โขติ ชมพูนุท, Online, 2557)

แรงงาน (Labour) (นิคม จันทรวิฑูร, 2536) ในแนวคิดของวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงาน คำว่า แรงงาน เป็นคำรวม หมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรง ในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้รับค่าตอบแทน จากแนวคิดดังกล่าวก็จะเห็นได้ว่า แรงงานมีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการกระทำของมนุษย์ และส่วนที่ 2 จากผลของการกระทำก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจในรูปของค่าตอบแทนหรือรายได้ ดังนั้น การที่มนุษย์ออกแรงหรือกระทำการเพื่อตัวเองและไม่ก่อให้เกิดประโยชน์เป็นเงินเป็นทองจึงไม่อยู่ในความหมายของ "แรงงาน" โดยที่กระบวนการผลิตมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้น คำว่า การออกแรงไม่ได้หมายความว่าเพียง "การออกแรงกาย" การใช้ "สมอง" และ "สติปัญญา" ก็อยู่ในความหมายของ "แรงงาน" ยิ่งกว่านั้นแม้การทำงานในโรงงาน คนงานมีหน้าที่แต่เพียงกดปุ่มให้เครื่องจักรทำงานเท่านั้น ไม่ได้ใช้การออกแรงงานอย่างสมัยก่อน

แรงงาน หมายถึง ประชากรในวัยทำงาน ไม่รวมถึงคนพิการ คนวิกลจริต นักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน นักบวช ทหาร ผู้ต้องขังและผู้ประกอบกิจการเพื่อหากำไร; ความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ, กิจการที่คนงานทำในการผลิตเศรษฐกิจ, ผู้ใช้แรงงาน

ความหมายของเศรษฐศาสตร์แรงงาน โดยรวมบุคคลที่กำลังทำงานและหางานทำ แต่ไม่รวมผู้ที่อยู่ในสภาพที่ทำงานไม่ได้ เพราะร่างกายและจิตใจไม่สมประกอบ หรือผู้อยู่ในสถาบันการศึกษาและอื่น ๆ เช่น ผู้ต้องขังอย่างไรก็ดี เมื่อนับรวมแม่บ้านและผู้อยู่ในสถาบันการศึกษาเข้าด้วย ก็เรียกว่า กำลังคน (Man Power) หมายถึง ผู้ที่กำลังทำงาน กำลังหางานทำ และบุคคลที่ยังไม่ได้ทำงาน แต่บางเวลาบางครั้งก็จะออกหางาน เช่น แม่บ้าน นักเรียน ออกหางานทำเพื่อหารายได้เพิ่มเติม

คำว่า แรงงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงงานรับจ้าง (Employee หรือ Wage-earner) และแรงงานที่ทำงานส่วนตัว (Self-Employed หรือ Own Account)

"แรงงานรับจ้าง" หมายถึง ทุกคนที่ทำงานให้นายจ้างเพื่อค่าจ้างหรือเงินเดือน

"คนทำงานส่วนตัว" หมายถึง ผู้ทำงานให้แก่ตัวเองและไม่ได้เป็นลูกจ้างผู้ใด

ในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง คำว่า แรงงาน ยังหมายถึงผู้ทำงานระดับปฏิบัติการหรือระดับล่าง ซึ่งเรียกกันว่า คนงาน (Worker) เพื่อให้แตกต่างกับแรงงานระดับบริหารหรือระดับบังคับบัญชา

2. กฎหมายแรงงานเวียดนาม

กฎหมายแรงงานบังคับใช้กับชาวเวียดนามที่ทำงานกับบริษัทต่างชาติหรือองค์กรต่างชาติ และชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในบริษัทเวียดนามและองค์กรต่างๆ ของเวียดนาม รวมถึงทำงานกับชาวเวียดนามเป็นรายบุคคล แต่ ไม่บังคับใช้กับบุคคลต่างชาติที่ทำงานอยู่ในบริษัทต่างชาติและองค์กรต่างชาติในเวียดนาม สัญญาจ้างงาน ต้องมีลายลักษณ์อักษรและรูปแบบที่จัดพิมพ์โดยกระทรวงแรงงานของเวียดนาม การตกลงด้วยวาจาจากกระทำได้ในกรณีที่เป็นการจ้างลูกจ้างทำงานในบ้านเรือน และเป็นการจ้างงานชั่วคราวน้อยกว่า 3 เดือน อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างและนายจ้างในกรณีหลังนี้ยังคงต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในกฎหมายแรงงานด้วยเช่นกัน (สถานกงสุลใหญ่ ณ นครโฮจิมินห์, Online, 2557)

2.1 การจ้างและการฝึกอบรม

2.1.1 บริษัทสามารถจ้างชาวเวียดนามอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปได้ โดยวิธีต่อไปนี้ - จ้างโดยตรง โดยมอบหมายให้บริษัทจัดหางานของรัฐเป็นผู้จัดหาในกรณีที่เป็นองค์กรระหว่างประเทศหรือสำนักงานตัวแทน (Representative Office) ถ้าบุคคลที่หน่วยงานของรัฐจัดหาให้ไม่เป็นที่พอใจ บริษัทสามารถจัดหาแรงงานได้เอง

2.1.2 เพื่อวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม บริษัทอาจจ้างแรงงานอายุระหว่าง 16-18 ปีได้ และหากหลังจากสิ้นสุดเวลาฝึกอบรม คนงานเหล่านั้นยังอายุไม่ถึง 18 ปี ก็สามารถขออนุญาตจากบิดามารดาของคนงานหรือผู้ให้การอุปถัมภ์ได้ในกรณีที่คนงานนั้นเป็นเด็กกำพร้า การว่าจ้างจะต้องได้รับอนุญาตจากหน่วยงานจ้างงานท้องถิ่น

2.1.3 บริษัทสามารถจ้างชาวต่างประเทศได้ สำหรับตำแหน่งที่ต้องการความชำนาญด้านเทคนิค หรือไม่สามรถหาชาวเวียดนามมาปฏิบัติหน้าที่นั้นได้

2.1.4 บริษัทต้องวางแผนฝึกอบรมและเปิดหลักสูตรฝึกอบรมและสามารถส่งคนงานไปฝึกในศูนย์ฝึกอบรมต่างประเทศหรือในประเทศได้ เพื่อยกระดับความสามารถของคนงานทุกระดับในบริษัท

2.1.5 ผู้ประกอบธุรกิจเวียดนามรวมถึงบริษัทต่างชาติ สำนักงานตัวแทน และสาขาของบริษัทต่างชาติ ที่ต้องการจ้างแรงงานต่างชาติต้องลงประกาศรับสมัครแรงงานในหนังสือพิมพ์ของเวียดนามอย่างน้อย 1 ฉบับเป็นเวลา 3 วัน

2.2 การประกันสังคม

การประกันสังคมใช้บังคับเฉพาะคนงานชาวเวียดนาม ทุกเดือน บริษัทจะต้องจ่ายเงินประกันสังคม ร้อยละ 15 ของค่าจ้างเงินเดือนของคนงาน จะต้องจ่ายเงินคิดเป็นร้อยละ 5 ของเงินเดือน หรือค่าจ้างของตน เข้ากองทุนประกันสังคมท้องถิ่น

2.3 การประกันสุขภาพ

การประกันสุขภาพใช้บังคับเฉพาะคนงานชาวเวียดนาม ทุกเดือน นายจ้างต้องจ่ายร้อยละ 2 ของค่าจ้าง ลูกจ้างต้องจ่ายร้อยละ 1 ของค่าจ้าง

ตารางที่ 2-1 : แสดงอัตราส่วนค่าประกันสังคม ประกันสุขภาพ

*	ค่าประกันสังคม	ค่าประกันสุขภาพ	>รวม
นายจ้าง	15%	2%	17%
ลูกจ้าง	5%	1%	6%
รวม	20%	3%	23%

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ปี 2551(สัญญาจ้าง)

2.4 สัญญาจ้างชาวเวียดนามต้องกระทำเป็นลายลักษณ์อักษร และลงนามโดยผู้อำนวยการของบริษัทและลูกจ้าง

สัญญาจ้างจะต้องมีสาระดังต่อไปนี้

2.4.1 งานที่จะต้องทำ / สถานที่ทำงาน

2.4.2 ค่าจ้าง / เงินเดือน - ระยะเวลาของสัญญา

2.4.3 การประกันสิทธิคุ้มครองแรงงาน

2.4.4 การประกันสังคม

2.4.5 เงื่อนไขสำหรับการทดลองงาน (ถ้ามี)

2.5 ระยะเวลาทดลองงานจะต้องไม่เกิน 30 วัน แต่ในกรณีเป็นงานด้านเทคนิค หรือการจัดการที่ซับซ้อน อาจมีระยะทดลองงานนานกว่า แต่ต้องไม่เกิน 60 วัน

2.6 การจ้างงานที่มีการกำหนดระยะเวลาการจ้าง กระทำได้ครั้งละ 1-3 ปี ต่อสัญญาได้ อีก 1 ครั้ง ครั้งละ 1-3 ปี หลังจากนั้นจะต้องเป็นสัญญาถาวร

2.7 สัญญาจ้างงานจะเริ่มมีผลบังคับใช้ในวันที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน

2.8 หากนายจ้างละเมิดสัญญาการว่าจ้าง โดยการยกเลิกการจ้างงานซึ่งขัดกับสัญญาการว่าจ้าง นายจ้างจะต้องรับลูกจ้างคนนั้นเข้าทำงานต่อไปและต้องจ่ายค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนที่ลูกจ้างได้สูญเสียไป หากนายจ้างปฏิเสธที่จะรับลูกจ้างรายนั้นเข้าทำงานต่อไป ลูกจ้างจะต้องได้รับค่าจ้างเท่าที่สูญเสียไป รวมกับเงินเพิ่มเติมอีกครั้งหนึ่งของเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละปีรวมกับเงินเพิ่มเติมอื่นๆ (ถ้ามี)

2.9 ในกรณีที่ลูกจ้างลาออก หรือนายจ้างให้ออกโดยไม่มีความผิด นายจ้างต้องจ่ายเงินพิเศษอีก 0.5 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณจำนวนปีที่ทำงาน เช่น ทำงานนาน 10 ปี ต้องจ่าย 0.5 x เงินเดือน x 10 ปี เท่ากับ 5 เดือน

2.10 นายจ้างสามารถไล่คนงานออกจากงานได้หากแรงงานขาดงานเกิน 5 วันต่อเดือน หรือ 20 วันต่อปี โดยไม่จำเป็นต้องให้เหตุผลใดๆ แก่แรงงานที่ถูกไล่ออก

เวลาทำงาน

- 1 ชั่วโมงการทำงานปกติต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง/วัน และ 48 ชั่วโมง/สัปดาห์
2. ในเวลาทำงานแต่ละผลัด ต้องมีการหยุดพักอย่างน้อย 30 นาที
3. ในแต่ละสัปดาห์ คนงานต้องมีวันหยุดอย่างน้อย 1 วัน
4. ชั่วโมงทำงานผลัดกลางคืน ตั้งแต่ 22.00 น. ถึง 06.00 น.
5. เวลาทำงานปกติต้องลดลงอย่างน้อย 1 ชั่วโมง สำหรับคนงานที่ปฏิบัติงานหนักมาก งานอันตรายหรือสภาวะที่มีสารพิษ คนงานหญิงที่มีทารกอายุต่ำกว่า 12 เดือน และคนงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี
6. คนงานหญิงสามารถลาคลอดได้ 4 เดือนโดยได้รับเงินเดือนเต็มจากรัฐบาล รวมเป็นเวลา 5 เดือน (ช่วงลาคลอด 4 เดือน นายจ้างไม่ต้องจ่าย)

3. อัตราค่าแรงของเวียดนาม

เงินเดือนขั้นต่ำ เวียดนาม (Thaipublica, Online, 2557) สำหรับข้าราชการ 1.05 ล้านดอง หรือประมาณ 1,554 บาทต่อเดือน ค่าแรงขั้นต่ำสูงสุดสำหรับภาคเอกชน โดยแรงงานในเขตฮานอยและโฮจิมินห์ซิตี้ได้รับค่าแรงขั้นต่ำสูงสุดคือ 2 ล้านดอง หรือประมาณ 2,962 บาท ส่วนแรงงานในเขต 2 เช่น เขตอุตสาหกรรมสำคัญๆ ในเมืองบินห์เคื่อง (Binh Duong) ดงไ่ (Dong Nai) และป่าเหรียะหวงtau (Ba Ria-Vung Tau) ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ 1.78 ล้านดอง หรือประมาณ 2,636 บาทต่อเดือน ส่วนแรงงานในเขต 3 ได้รับค่าแรงขั้นต่ำ 1.55 ล้านดอง หรือราว 2,295 บาทต่อเดือน และแรงงานในเขต 4 มีค่าแรงขั้นต่ำอยู่ที่ 1.4 ล้านดอง หรือประมาณ 2,073 บาทต่อเดือน

ตารางที่ 2-2 : แสดงอัตราค่าแรงของเวียดนาม

		อัตราค่าแรงขั้นต่ำในเวียดนาม ระหว่างปี 2551-2555				
		หน่วย : ดอจ				
บริษัทต่างชาติ		2551	2552	2553	2554	2555
เขต 1		1,000,000	1,200,000	1,340,000	1,550,000	2,000,000
เขต 2		900,000	1,080,000	1,190,000	1,350,000	1,780,000
เขต 3		800,000	950,000	1,040,000	1,170,000	1,550,000
เขต 4		ก.ด.	920,000	1,000,000	1,100,000	1,400,000
บริษัทเวียดนาม						
เขต 1		620,000	800,000	980,000	1,350,000	2,000,000
เขต 2		580,000	740,000	880,000	1,200,000	1,780,000
เขต 3		540,000	690,000	810,000	1,050,000	1,550,000
เขต 4		ก.ด.	650,000	730,000	830,000	1,400,000

ที่มา : www.amchamvietnam.com

ที่มา: Thaipublica, Online, 2557.

4. แหล่งแรงงาน ในชนบท

แหล่งที่มาของแรงงานในชนบท มาจากส่วนหนึ่งของประชากร ที่อาศัยอยู่ และทำงานในพื้นที่เขตชนบท ในวัยทำงานตามที่กฎหมายกำหนด (ผู้ชายอายุ 16-60 ปี หญิง 16-55 ปี) ที่มีความพร้อมในการทำงานซึ่งประกอบด้วย คนในวัยทำงาน เป็นแรงงานที่สามารถทำงานทั้งที่ได้รับการจ้างงาน และกลุ่มที่ว่างงานแต่กำลังมองหาการทำงานแต่เนื่องจากลักษณะเฉพาะตัวของแรงงานในชนบท และธรรมชาติของแรงงานที่เป็นไปตามฤดูกาลที่อยู่ในภาคการผลิต การเกษตร ไม่เพียงแต่ผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน แต่ยังรวมถึงพวกที่อายุมากกว่า หรือน้อยกว่าที่อยู่ในภาคการผลิต และด้วยการทำงานสอดคล้องกับแนวคิดของพวกเขา จากแนวคิดเกี่ยวกับแหล่งแรงงานในชนบท จะเห็นได้ว่ามีจำนวนมากมายเหลือเพื่อซึ่งก็เป็นความท้าทายของการแก้ไขปัญหาการว่าจ้างแรงงานในพื้นที่ชนบท

ลักษณะทั่วไปของ กำลังแรงงานที่อยู่ในพื้นที่ชนบท มีการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ ทั้งกลุ่มที่อยู่ในเกณฑ์ และมากกว่าโดยทำงาน ตามความชำนาญของแต่ละกลุ่มงานตามขั้นตอนของแต่ละกระบวนการผลิต การพัฒนาการของระบบงานบริการจำนวนมากเกิดขึ้นพร้อมๆ กัน เช่น การเก็บรวบรวม การขนส่งวัตถุดิบ นอกจากนี้ ยังมีกำลังแรงงานที่ทำงาน อยู่ในภาคการขายหรือในด้านการค้างานด้านการบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการผลิต และการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นในพื้นที่ชนบท

นับวันจะสูงขึ้นเนื่องจากลักษณะเฉพาะตัวของการผลิต ทางการผลิตมีความแตกต่างกับภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ ดังนั้น คนในชนบทจึงมีลักษณะ ที่แตกต่างกับ คนงานในภาคเศรษฐกิจ อื่น ๆ โดยเฉพาะในด้านต่อไปนี้

4.1 แรงงานชนบท เป็นประเภทแรงงานตามฤดูกาล

ชีวิตความเป็นอยู่ของเกษตรกร ที่อาศัยอยู่ในภาคเกษตร ยึดโยงกับการ ผลิตตามฤดูกาลชุมชนประกอบอาชีพที่อยู่ในหมู่บ้านชนบทจะวนเวียนเกี่ยวข้องกับการเกษตรเพื่อบรรเทาปัญหาแรงงานส่วนเกิน ทั้งภาคธุรกิจและเกษตรกรรม ที่ตั้งถิ่นฐานในชนบท จะเลือกประกอบอาชีพด้านหัตถกรรมเพื่อความเหมาะสม ซึ่งเป็นไปตามโครงสร้างแรงงานภาคการเกษตรกรรม ซึ่งจะเป็นแรงงานที่เป็นไปตามฤดูกาลนี้ คือลักษณะเฉพาะของแรงงานในชนบทที่ไม่สามารถยกเลิกได้ สาเหตุของลักษณะเฉพาะที่กล่าวถึงคือของคู่กันระหว่างการผลิตทางเกษตรกรรม คือการเพาะปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์ อันเป็นวิถีชีวิตประจำวันที่ทำให้เกิดการสืบทอดตามธรรมชาติ และเศรษฐกิจผสมผสานพืชและสัตว์ชนิดเดียวกัน ในพื้นที่ที่แตกต่างกัน มีสภาพธรรมชาติ ที่แตกต่างกัน การเจริญเติบโตและการพัฒนา ก็จะแตกต่างกัน ในภาคการเกษตรฤดูกาลเป็นสิ่งที่ยั่งยืนไม่สามารถหลบหนีไปได้ ในกระบวนการผลิตเพียงแต่เราสามารถหาทางที่จะลดความเป็นฤดูกาลของขบวนการผลิตทางการเกษตรได้บ้างเท่านั้น ดังนั้นการวางแผนทาง และใช้ ปัจจัยการผลิตของกระบวนการผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจ้างงานในชนบท ในลักษณะที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญมาก

4.2 แรงงานในชนบท เพิ่มมากขึ้นด้านปริมาณ

ประชากรถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน ตัวกำหนดจำนวนของแรงงาน ขนาด และโครงสร้างของประชากรที่ มีความสำคัญต่อโครงสร้างขนาดของปริมาณแรงงาน

ตามการสำรวจสำมะโนประชากร ปี2012 70% ของประชากรเวียดนาม อาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบท ปัจจุบันแรงงานชนบทคิดเป็นสัดส่วน 75% ของทั้งประเทศ โดยส่วนใหญ่อยู่ในภาคการผลิต ด้านการกสิกรรม

4.3 คุณภาพของแรงงานในชนบท ยังอยู่ในระดับต่ำ

คุณภาพของแรงงาน ได้รับการประเมินจากระดับการศึกษา ทักษะความชำนาญ และสุขภาพแรงงานส่วนใหญ่ของเวียดนาม แม้จะมีจำนวนมาก แต่เป็นแรงงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ ขาดความชำนาญ ตลอดจนทักษะฝีมือ ด้วยปัจจัย และข้อจำกัดหลายอย่าง ในขณะที่ประเทศยังต้องพัฒนาในด้านเศรษฐกิจให้ทัดเทียมกับนานาชาติ ซึ่งภาคกสิกรรมก็ถือเป็นหนึ่งในแกนหลักแม้ว่าแรงงานในชนบทมีจำนวนกว่า ¾ ของแรงงานทั้งประเทศ ส่วนใหญ่เป็นกสิกร ในชนบทที่ยังไม่ได้ใช้แรงงานเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพเหตุเพราะระดับการศึกษาและทักษะฝีมือแรงงานยังต่ำ และความ

ถ้าหลังด้านเทคนิคดังนั้น การจะมีแรงงานที่มีคุณภาพ มีความชำนาญ เชี่ยวชาญเทคนิคสมัยใหม่ จำเป็นที่รัฐบาลต้องมีนโยบาย การฝึกอบรม ให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาประเทศ

4.4 ด้านสุขภาพ

สุขภาพของคนงาน เกี่ยวข้องกับสารอาหารระดับแคลอรี ขั้นต่ำสุด ที่ร่างกายต้องการต่อวัน สภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย สภาพแวดล้อมการทำงาน ฯลฯ แรงงานเวียดนามโดยรวมรายได้ต่ำทำให้ปัจจัยที่จำเป็น ในชีวิตประจำวันไม่เพียงพอ ดังนั้น แรงงานไม่เฉพาะในชนบท แต่รวมทั้งประเทศ ยังมีสุขภาพไม่ดี

4.5 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อจำนวนปริมาณ

4.5.1 ประชากรถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานกำหนดจำนวนแรงงาน: ขนาดและโครงสร้างของประชากรมีความสำคัญต่อ ขนาดและโครงสร้างของ กำลังแรงงาน ปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อความผันผวนของประชากร คือ ประเพณี วัฒนธรรม ของแต่ละประเทศ ความสามารถในการพัฒนาเศรษฐกิจ การดูแล ทางสาธารณสุข และนโยบายการคุมกำเนิดของแต่ละประเทศ จากข้อเท็จจริงข้างต้น มีผลกระทบต่อขนาดของประชากรที่ อยู่ในกลุ่มแรงงาน สถานการณ์ของประชากรที่เพิ่มขึ้นในโลกวันนี้มีความแตกต่าง ขึ้นอยู่แต่ละประเทศ โดยทั่วไปประเทศที่พัฒนาแล้ว มีมาตรฐานชีวิตความเป็นอยู่สูง อัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรจะต่ำ : ตรงข้าม ในประเทศด้อยพัฒนา กลับมีอัตราการเติบโตของประชากรสูง อัตรา การเติบโตของประชากรโลกปัจจุบันนี้คือ 1.1 % ประเทศแถบเอเชีย 2-3% และประเทศในแอฟริกา 3-4 % ส่วนประเทศเวียดนาม คิดเป็น 1.2 % (2012) ขณะนี้ สามในสี่ของประชากรที่อาศัยอยู่ในประเทศกำลังพัฒนา การเพิ่มขึ้นของประชากรเป็นไปอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ การเติบโตทางเศรษฐกิจกลับช้า ทำให้มาตรฐานการครองชีพของประชากรไม่ได้เพิ่มขึ้นตามสัดส่วนที่เหมาะสม จึงเป็นการสร้างแรงกดดันมากขึ้นในการแก้ปัญหาแรงงานต้องการงานทำ ดังนั้น การวางแผนคุมกำเนิดควบคู่ไปกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจเป็นเรื่อง จำเป็นของประเทศกำลังพัฒนา รวมทั้งเวียดนาม ประชากรที่อาศัยในเขตเมือง ในประเทศเวียดนาม คิดเป็น 29.6 % ของประชากรทั้งหมดของ ประเทศที่เพิ่มขึ้นเฉลี่ย 3.4% /ปี ในขณะที่อัตราการเติบโตของประชากร ใน พื้นที่ชนบทเพิ่มเพียง 0.4 % /ปี

4.5.2 อัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานโดยปกติแล้วอัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงาน คืออัตราส่วนของประชากรในวัยทำงานที่มีส่วนร่วม ในกำลังแรงงานต่อจำนวนแรงงานทั้งหมดปัจจัยหลักที่มีผลต่ออัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานคือ จำนวน ของประชากรที่อยู่ในวัยทำงาน แต่เนื่องจากลักษณะของแรงงานในชนบทซึ่งรวมถึงแรงงานที่อยู่นอกวัยทำงาน ทั้งก่อนและหลังวัยทำงาน ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้มีความเหมาะสมสำหรับลักษณะงานบางอย่าง ตามกำลังความสามารถของพวกเขาประเทศเวียดนาม เป็นประเทศที่มีอัตราการมีส่วนร่วมเป็นกำลังแรงงานที่ค่อนข้างสูง

ประมาณ 50% เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มประเทศอาเซียนอื่น ๆ , และอยู่ในลำดับที่ 2 ของประเทศที่มีอัตราการมีส่วนร่วม ในกำลัง แรงงานรองจากประเทศไทย

4.5.3 การว่างงาน เป็นปรากฏการณ์ของคนในวัยทำงานมีความสามารถในการทำงาน แต่ไม่มีงานทำ และกำลังมองหางานในช่วงเวลาของการสำรวจ จำนวนของคนว่างงานจะมีผลกระทบต่อจำนวนผู้มีงานทำและส่งผลถึง สภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศนั้นๆ ปัญหาของคนว่างงานเป็นปัญหาหลักของทุกประเทศ เพราะไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อประเด็นปัญหาทางสังคมอีกด้วย

4.5.4 แรงงานอพยพจากภาคชนบทสู่เขตเมืองในประเทศเวียดนาม มีจำนวนของแรงงานที่ย้ายไปยังพื้นที่เขตเมือง ประมาณ 15,000-200,000 คน ต่อปี จากการสำรวจสำมะโนประชากร และที่อยู่อาศัย ในปี 2012 ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา มีการย้ายถิ่น ค่อนข้างสูง จำนวนประชากรในเมืองเพิ่มขึ้น 3.4 % ในขณะที่ จำนวนประชากร ในชนบทเพิ่มขึ้นเพียง 0.4 % เขตพื้นที่ Ho Chi Minh, Hanoi, Hai Phong, Ha Long, Dong nai, Baria-Vung Tau เป็นพื้นที่ที่มีอัตรา การเพิ่มของประชากรเร็ว ตั้งแต่ อัตรา 2.9-3.5 % โดยตัวเลขประชากรที่เพิ่มขึ้นจำนวน 9,450,000 คน (1999-2009) ในจำนวนนี้ 7 ล้านคน (70%) เป็นจำนวนที่เพิ่มขึ้นในเขตเมือง และอีก 2 ล้านคน (30%) เป็นจำนวนที่เพิ่มขึ้นในเขตชนบท จากข้อมูลนี้แสดงให้เห็นเขตเมืองเป็นแหล่งดึงดูดแรงงานจากชนบท ใหล่บ่าเข้าสู่เมือง ส่งผลให้แรงงานในภาคชนบทมีจำนวนลดลงและแรงงานในเมืองเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ในขณะที่แรงงานจากชนบทขาดทักษะ, ความรู้, ความชำนาญ แรงงานเหล่านี้จึงถูกใช้ไปในการทำงานหนัก หรือขายของตามท้องถนน ทำให้รายได้ที่รับไม่มากเพียงแต่แก้ปัญหาการว่างงานหลังฤดูเกี่ยวเกี่ยว จากจำนวนแรงงานอพยพสู่เขตเมืองที่เพิ่มมากขึ้น ยังเป็นภาระสำหรับภาครัฐในประเด็นด้านสภาพแวดล้อม, ความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อย

4.5.5 แรงงานทำงานต่างประเทศนอกประเทศเวียดนามกรณีนี้เป็นการส่งออกแรงงานชนบทไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งเป็นกลุ่มคนจำนวนหนึ่งเท่านั้น ไม่ใช่คนส่วนใหญ่ เนื่องด้วยแรงงานที่มีความพร้อมในการทำงานต่างประเทศที่อยู่ในพื้นที่ชนบท มีจำนวนน้อยที่จะได้มาตรฐานของผู้ว่าจ้างในต่างประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่จะกำหนดคุณสมบัติแรงงานไว้สูง ดังนั้นจำนวนแรงงานชนบทที่จะไป ทำงานต่างประเทศยังถือว่าต่ำและไม่ส่งผลกระทบต่อภาคเกษตร

4.6 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพแรงงานชนบท

4.6.1 ด้านการศึกษาการศึกษาในความหมายภาพกว้าง หมายถึงการเรียนรู้ทุกรูปแบบที่มีอยู่ทุกประเภทและรูปแบบของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของมนุษย์การศึกษาที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของแรงงานที่แสดงดังเนื้อหาต่อไปนี้ :-

4.6.1.1 การศึกษาเป็นวิธีที่จะสะสมทุนมนุษย์ผ่านการเรียนรู้จากทฤษฎีความรู้ที่มีอยู่ จากประสบการณ์และทักษะที่ผู้คนสามารถพัฒนาจน ได้รับความสำเร็จขั้นสูงเพื่อปรับปรุงพัฒนาฝีมือแรงงาน

4.6.1.2 การศึกษาให้ ความรู้แก่ผู้เรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการพัฒนาตนเอง

4.6.1.3 การศึกษาสร้างกลุ่มแรงงานที่มีทักษะ และมีประสิทธิภาพสูง

4.6.2 ด้านสาธารณสุขสุขภาพอนามัยสุขภาพอนามัยที่ดีถือเป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ทุกคน หากมนุษย์คนใดมีสุขภาพไม่ดี จะส่งผลให้ไม่สามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่สามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างสมบูรณ์

5. การจำแนกประเภทของแรงงาน

การจำแนกประเภทของแรงงานมีหลายรูปแบบที่แตกต่างกัน อาทิเช่น การจำแนกตามประเภทอาชีพ ตามประเภทงานที่ทำ แรงงานในภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ การบริการ เป็นต้น ปัจจุบันประเทศไทยคนนาม ได้จำแนกประเภทของแรงงานออกเป็น 5 หมวดหมู่ ประกอบด้วย แรงงานความรู้แรงงานด้านบริหารจัดการแรงงานด้านข้อมูล แรงงานด้านงานบริการ และแรงงานภาคการผลิตสินค้า

ในแต่ละประเภทของแรงงานข้างต้นนี้มีส่วนร่วมแตกต่างกันในการสร้างผลิตภัณฑ์ขึ้นมา โดยทั่วไปแล้ว ผลิตภัณฑ์ใด ๆ จะออกมามีคุณภาพดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความเข้มข้นของการมีส่วนร่วมของแรงงานในแต่ละภาค แรงงานสูงหรือต่ำ โดยหลักปฏิบัติควรให้ ภาคความรู้ทางปัญญา, ภาคบริหาร เข้าร่วมสูง และแรงงานด้านข้อมูลร่วมเพียงบางส่วนสำหรับประเทศไทย อัตราร่วมและแรงงานด้านข้อมูลค่อนข้างสูง ในขณะที่ผลิตภัณฑ์มีค่าทางปัญญาค่า หากต้องการแข่งขันกับต่างชาติประเทศไทยจะต้องเพิ่มอัตราร่วม ของแรงงานภาคความรู้ทางปัญญาเพิ่มขึ้นในการสร้างผลิตภัณฑ์

5.1 การจำแนกประเภทของแรงงานเขตชนบท

การจำแนกประเภท, การประเมินคุณภาพและการสถานการณ์การใช้แรงงานเขตชนบท หากพิจารณาด้านการ ประเมินคุณภาพแรงงานให้สมบูรณ์จะต้องมีเกณฑ์การวัดค่าที่เพียงพอ ทั้งเกณฑ์ด้านความสามารถ ทางร่างกายและจิตใจ แต่ด้วยปัจจุบันยังมีเงื่อนไขในการจัดทำเกณฑ์ต่างๆ ที่ไม่พร้อมจึงจะใช้การประเมินเพียงระดับการศึกษาและทักษะเป็นเกณฑ์ ในระดับการศึกษาของแรงงาน แบ่งตามระดับดังต่อไปนี้

5.1.1 ไม่จบการศึกษา ในระดับประถมศึกษา

5.1.2 จบการศึกษา ระดับประถมศึกษา

5.1.3 จบการศึกษาจาก โรงเรียนมัธยมต้น

5.1.4 จบการศึกษาจาก โรงเรียนมัธยมปลาย

การจำแนกและคำนวณอัตราที่แน่นอนของแรงงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เป็นเกณฑ์สำคัญในการ ประเมินคุณภาพของแรงงานในชนบท แรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลายถือเป็นรากฐานสำคัญ ที่จะทำให้แรงงานสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ทั้งในด้านการเพิ่มผลผลิต และการดำเนิน ธุรกิจ นอกจากนี้ ความรู้และความเข้าใจทางด้านกฎหมายการสร้างคุณภาพชีวิตของตน การพัฒนาความรู้ ด้านการเกษตรเป็นพื้นฐานสำคัญและเกี่ยวข้องโดยตรงกับระดับการศึกษาของแรงงาน ดังนั้นการประเมิน ระดับการศึกษาของแรงงานชนบทถือเป็นเกณฑ์สำคัญที่จะทำให้สามารถออกแบบการฝึกอบรม เพื่อถ่ายทอด ความรู้ให้กับแรงงานเหล่านี้

ในระดับทักษะฝีมืออาชีพ จำแนกได้ตามขอบเขตดังต่อไปนี้

1. แรงงานระดับประถมศึกษาและแรงงานระดับช่าง
2. แรงงานระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
3. แรงงานระดับโพลีเทคนิคและมหาวิทยาลัย
4. แรงงานระดับสูงกว่าปริญญาตรี

จำแนกตามอายุ

สามารถแบ่งได้ 3 กลุ่มดังนี้

1. แรงงานวัยหนุ่มสาว ผู้มีอายุตั้งแต่ 15-34 ปี
2. แรงงานวัยกลางคน ผู้มีอายุตั้งแต่ 35-45 ปี
3. แรงงานสูงวัย ผู้มีอายุ 55 ปีขึ้นไป

การจำแนกประเภทตามกลุ่มอายุข้างต้นช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างอายุของแรงงาน สถานการณ์และ ความผันผวนของกำลังแรงงาน ตลอดจนสถานการณ์กำลังแรงงานและการว่าจ้างงานในแต่ละกลุ่มอายุ ซึ่งจะทำให้สามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้านแรงงานได้อย่างเหมาะสม

การพิจารณาแรงงานตามเพศชาย,หญิง ทำให้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ใช้แรงงาน โดยเฉพาะเพศหญิงที่มีการกำหนดงานที่เหมาะสมกับแรงงานหญิง

จำแนกตามกิจกรรมภูมิภาค

การจำแนกประเภทตามกิจกรรมและภูมิภาค แบ่งดังต่อไปนี้

1. การเพาะปลูก
2. การปศุสัตว์

3. การป่าไม้
4. การประมง
5. การกสิกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้จะทำให้เข้าใจสถานการณ์ที่แท้จริงของการจ้างงานและรายได้ของสาขาวิชาต่างๆ และนำข้อมูลนี้ไปเปรียบเทียบในช่วงเวลาที่เฉพาะเจาะจง ทั้งในด้านรายได้ของแรงงานของแต่ละกิจกรรมภูมิภาค เพื่อนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้มาพัฒนาแก้ปัญหาแรงงานที่เหมาะสมในพื้นที่ชนบท การจำแนกแรงงานตามกิจกรรมและภูมิภาคข้างต้น ทำได้เพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นคือในด้านรายได้ตามช่วงเวลา ที่จำแนกแรงงานตามกิจกรรมที่ดำเนินอยู่ ตามข้อเท็จจริงเกษตรกรส่วนใหญ่จะมีทั้งการปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์ ดังนั้น ครอบครัวกสิกรครอบครัวยุคหนึ่งจะมีอาชีพทั้งการเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์ไป รวมทั้งประกอบอาชีพอื่นๆ ไปพร้อมๆ กันด้วย การจำแนกแรงงานข้างต้นจะประเมินผลได้ในด้านการประกอบอาชีพและการแบ่งงาน ในพื้นที่ชนบทนั้น ๆ ซึ่งเป็นนัยสำคัญในการประเมินระดับการพัฒนาของแต่ละชุมชนชนบท ตลอดจนการพัฒนา จุดแข็งของพื้นที่ในท้องถิ่นของพวกเขา

การจัดสรรแรงงานที่เหมาะสมต้องเกิดจากความร่วมมืออย่างกลมกลืน ใช้มาตรการหลายหลากจัดสรรตามแต่ละภาคการผลิต แต่ละกลุ่มอาชีพ และเศรษฐกิจท้องถิ่นในแต่ละภูมิภาค ของประเทศ แนวโน้ม ที่เป็นไปตามกฎเกณฑ์ ก็คือ แรงงานจะถูกจัดสรรให้เหมาะสม และภาคการผลิตที่ใช้แรงงานนับวันจะลดน้อยลง เมื่อเศรษฐกิจพื้นฐานได้พัฒนา เจริญเติบโต ความต้องการด้านความบันเทิง ความมั่นคงทางจิตใจก็จะยิ่งเพิ่มพูนมากขึ้น อย่างไม่มีขอบเขต

การฝึกอบรมคนงานด้วยการยกระดับความรู้ ฝีมือ ทักษะ การดูแลสุขภาพพลานามัยให้กับคนงานเพิ่มมาตรฐานการจัดการ ด้วยการบริหารจัดการหน่วยการผลิต ให้เพิ่มสัดส่วนแรงงานในด้าน มากขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ในภาคการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ การแพทย์การศึกษา วัฒนธรรม และการกีฬา, ปรับลดแรงงานด้านอำนาจการ และแรงงานที่ใช้ร่างกาย ส่วนภาคการผลิตวัสดุให้เพิ่มสัดส่วนของแรงงาน เพื่อลดแรงงานในภาคเกษตรกรรมเนื่องจากการเพิ่มจำนวนแรงงาน ในภาคอุตสาหกรรมและที่เกี่ยวข้องข้างต้น ในทางกลับกันจะส่งผลกระทบต่อให้แก่ภาคเกษตรกรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเชิงประจักษ์ การสร้างงานให้กับแรงงานชนบทในประเทศไทยใต้หวัน

ประเทศไทยใต้หวัน เป็นประเทศที่มีข้อจำกัดด้านพื้นที่ที่มีขนาดเพียง 35,981 ตร.กม. จำนวนประชากร 20 ล้านคน ประเทศมี ความหนาแน่นของประชากรสูง ประชากรมีพื้นที่เพาะปลูกต่อหัว

ต่ำที่สุดในโลก การศึกษาเชิงประจักษ์ด้านแรงงานของประเทศไต้หวัน มีประเด็นสำคัญอยู่ 2 ข้อหลักคือ

ประเด็นแรก คือการปฏิรูปที่ดิน และพัฒนาด้านการเกษตรให้มีความหลากหลายของผลผลิตทางการ เกษตรและอุตสาหกรรมในชนบท

ประเด็นที่สอง คือ การพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็กในชนบท

ในช่วงเวลาการปฏิรูปที่ดินระหว่างปี ค.ศ. 1949 - 1953 ของประเทศ ได้ทำให้เกิดพัฒนาที่เข้มแข็งในภาคแรงงานชนบท ในปี ค.ศ.1953 ประเทศไต้หวันมีจำนวนฟาร์มทั้งสิ้น 679,000 แห่ง ขนาดของฟาร์มโดยเฉลี่ย 1.29 เฮกตาร์/กสิกร จากนั้นในปี ค.ศ.1991 จำนวนฟาร์มเพิ่มขึ้นเป็น 823,256 แห่ง ขนาดฟาร์มโดยเฉลี่ย 1.08 เฮกตาร์/กสิกร การเกษตรของประเทศไต้หวันมีการพัฒนาที่ดีต่อเนื่องเพิ่มขึ้น 5.2% ในช่วงตั้งแต่ปี ค.ศ.1953-1968 การพัฒนาการเกษตรของประเทศไต้หวันเป็นการพัฒนาแบบเพิ่มประสิทธิภาพ และมีความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ โดยเฉพาะฟาร์มต่างๆ ที่ได้เริ่มพัฒนาภาคนอกกสิกรรมได้อย่างเข้มแข็ง จนถึงปี ค.ศ.1994 ผลผลิตทางการเกษตรคิดเป็นเพียง 9% ของผลผลิตจากฟาร์มทั่วประเทศ จากปี ค.ศ.1953-1970 มีจำนวนแรงงาน 800,000 คน ได้โยกย้ายจากภาคกสิกรรมเข้าสู่ภาคนอกกสิกรรม ซึ่งมีความสำคัญมากกับการสร้างงานให้แรงงานชนบทในประเทศไต้หวัน

ปัญหาการแก้ไขแรงงานชนบทในประเทศไต้หวัน ทำให้เกิดการสร้างผู้ประกอบการขนาดกลาง และขนาดย่อมของประเทศไต้หวันพัฒนาตนเอง สิ่งที่ประเทศไต้หวันได้พัฒนาผู้ประกอบการเหล่านี้คือ ทางด้านการรวมตัวกันของสมาชิกในครอบครัวและสมาชิกเหล่านั้น ได้ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน อย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการจ้างงานและสร้างรายได้

การศึกษาเชิงประจักษ์ การสร้างงานให้กับแรงงานชนบทในประเทศไทย

ประสบการณ์สำคัญในการสร้างงานให้กับแรงงานชนบทในประเทศไทย คือการเชื่อมโยงแบบสามเหลี่ยม ระหว่าง ภาครัฐ, บริษัทฯ และครัวเรือน โดยที่บริษัทฯ จะจัดหาวัตถุดิบในการผลิตให้ ครัวเรือนหรือชุมชนจากนั้นสมาชิกในชุมชนจะใช้แรงงานในการผลิตตามขั้นตอนที่เหมาะสม ภาครัฐจะทำหน้าที่สนับสนุนด้านเงินทุน และด้านการฝึกฝีมือ ทักษะให้กับชุมชน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือด้านเอกสารสัญญาว่าจ้างระหว่างบริษัทฯ กับผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ด้วยเหตุนี้ภาคอุตสาหกรรมในครัวเรือนแบบดั้งเดิม และภาคนอกกสิกรรมจึงมีการพัฒนาที่แข็งแกร่ง และเป็นปัจจัยสำคัญในการแก้ปัญหาการสร้างงานและเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานภาคชนบทในประเทศไทย

การศึกษาเชิงประจักษ์ การสร้างงานให้กับแรงงานชนบทในประเทศมาเลเซีย

พื้นที่โดยธรรมชาติของรัฐบาลกลางประเทศมาเลเซีย มีขนาด 329,800 ตร.กม.มีจำนวนประชากร 22.2 ล้านคน (1998), ความหนาแน่นของประชากร 70 คนต่อหนึ่ง ตร.กม. ความหนาแน่น

ของประชากรต่อพื้นที่ต่ำมากเมื่อเทียบกับประเทศเวียดนาม ในขณะที่เศรษฐกิจของประเทศมาเลเซียมีพื้นฐานการพัฒนาที่สูง ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ แรงงานของประเทศอยู่ในส่วนภาคนอกกิจกรรมเป็นจำนวนมาก ดังนั้น ประเทศมาเลเซียจึงเป็นหนึ่งในประเทศที่ขาดแคลนแรงงาน และต้องการนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศ อย่างไรก็ตาม ในช่วงต้นของการเริ่มภาคอุตสาหกรรม ประเทศมาเลเซียก็ประสบปัญหาแรงงานล้นจากภาคชนบทเป็นจำนวนมาก และได้มียุทธวิธีแก้ไขปัญหานี้อย่างประสบความสำเร็จ

ประเทศมาเลเซียได้ดำเนินการและประสบความสำเร็จในการปรับโครงสร้างของแรงงานได้เหมาะสมกับสภาพ เศรษฐกิจของประเทศ ในปี 1996 คนงานในภาคการเกษตร คิดเป็นอัตราเพียง 16.84 % ของแรงงานส่วนลูกจ้างในระบบเศรษฐกิจ

เพื่อให้บรรลุผลข้างต้น ประเทศมาเลเซีย ได้ดำเนินการมาตรการ ดังต่อไปนี้

ประการแรก ในช่วงแรกของอุตสาหกรรม ประเทศมาเลเซียได้ให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการพัฒนาด้านกิจกรรม พัฒนาด้านอุตสาหกรรมพืชที่เหมาะสมกับสภาพดิน, สภาพภูมิอากาศของแต่ละภูมิภาค พร้อมกับกับการ พัฒนาด้านกิจกรรม ประเทศมาเลเซียได้เน้นการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป ซึ่งมีประสิทธิภาพเป็น อย่างยิ่งและเป็นการแก้ปัญหาให้การผลิตภาคเกษตรและแรงงานกิจกรรม ตั้งแต่ปี ค.ศ.1960 ประเทศมาเลเซีย ได้พัฒนาวิชาการด้านวิทยาศาสตร์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนากิจกรรม และการนำเครื่องมือ เครื่องจักรกลมาใช้ในการเกษตร

ประการที่สอง การส่งเสริมการพัฒนาผลผลิตด้านการเกษตร แก้ไขปัญหาแรงงานส่วนเกินในภาคเกษตรและชนบท มีการลงทุนใน โครงสร้างพื้นฐานในชนบทและการลงทุนสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนสวัสดิการสังคมอื่นๆ

ประการที่สาม ดึงดูดการลงทุนทั้งในและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อุตสาหกรรมด้านสินค้าเกษตรแปรรูปหรือเพิ่มมูลค่าผลผลิต และการเปลี่ยนแปลงสถานะแรงงานจาก ภาคเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการ

ประการที่สี่ ดำเนินความสัมพันธ์ ที่ใกล้ชิดระหว่างสถาบันการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ แหล่งฝึกอบรมความรู้ องค์กรด้านการวิจัยผลิตภัณฑ์ และชุมชนเพื่อให้เร่งการวิจัยพัฒนาทางด้านผลผลิต ให้เป็นที่ต้องการของตลาด และดำเนินการก่อสร้าง โครงสร้างพื้นฐาน, อาคารสถานที่สำหรับเป็นแหล่งประมวลผลเพื่อการพัฒนาชนบท โดยครอบคลุมทุกพื้นที่

สรุป

จากการศึกษาเชิงประจักษ์ เรื่องการสร้างงานให้แรงงานชนบทในหลายประเทศทั่วโลก รวมกับสถานการณ์จริงของประเทศเวียดนาม สามารถให้ข้อสรุปดังต่อไปนี้

1. ประเทศไทยได้หัน ให้ความสนใจในการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานในการพัฒนาชนบท และพัฒนาการเกษตรให้มีระดับการแข่งขันสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม หรือ งานภาคนอกกสิกรรมไปพร้อมๆ กับภาคเกษตรในชนบทนั้นๆ เหล่านี้เป็นประเด็นที่ประเทศ เวียดนาม ควรนำไปศึกษาและวิเคราะห์ในการประยุกต์แนวทางเพื่อพัฒนาในสภาพจริงของประเทศ เวียดนาม

2. การศึกษาเชิงประจักษ์ของประเทศไทย ในด้านความร่วมมือระหว่างภาครัฐ - ภาคเอกชน-ภาคครัวเรือน ถือเป็นรูปแบบที่ดีและประเทศเวียดนามควรศึกษาเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ตามสภาพจริงของประเทศ โดยเบื้องต้น ประเทศเวียดนามอาจจะประยุกต์ใช้ในพื้นที่ที่มีความหนาแน่นของประชากรสูง แรงงานมีจำนวนมาก, มีระดับการศึกษาและทักษะดีพอควร เช่น บริเวณพื้นที่แม่น้ำแดง, พื้นที่ตะวันออกเฉียงใต้และพื้นที่ชนบทชานเมือง ในพื้นที่เหล่านี้ แรงงานจะสามารถทำสัญญากับภาคเอกชนผู้ผลิตให้ส่งงานให้กับครัวเรือนในการประกอบบางส่วน ของชิ้นงาน และนำส่งผู้ผลิตเมื่อทำเสร็จ การดำเนินการนี้มีความสำคัญมากในการสร้างงานและ รายได้ให้กับ แรงงานชนบท

บทที่ 3

การใช้แรงงานชนบทของประเทศเวียดนาม

สภาพทั่วไปของ ประเทศเวียดนาม

ประเทศเวียดนาม ยังคงเป็นประเทศเกษตรกรรมที่ยากจนและด้อยพัฒนา ภาคเกษตรถือเป็นสัดส่วนหลักของ GDP โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานเกษตรเป็นส่วนหลักของจำนวนแรงงานประเทศ จากทำเนียบสถิติปี 2013 จำนวนประชากรของประเทศมีจำนวน 92,155,800 คน โดยมีจำนวนประชากรในชนบทเท่ากับ 67,089,422 คิดเป็น 72.8 % ของจำนวนประชากรของประเทศ ในขณะที่จำนวนประชากรในเมืองมีอัตราส่วน 27.2 %

ดังนั้นประชากรในชนบทถือเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศ ในโครงสร้างแรงงานของแต่ละประเภท จำนวนแรงงานภาคเกษตร, ป่าไม้และประมงคิดเป็น 55.7%ของแรงงานภาคสังคม ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่าโครงสร้างแรงงานในระบบเศรษฐกิจของเวียดนามไม่เหมาะสม ภาคอุตสาหกรรมมีแรงงานไร้ฝีมือ ในขณะที่ การจ้างงานและสร้างรายได้อยู่ในพื้นที่ชนบทเป็นส่วนใหญ่

การกระจายของแรงงานและประชากรไม่เท่ากันในแต่ละภูมิภาคเป็นลักษณะโดดเด่นของแรงงานชนบทในประเทศเวียดนาม ในบางพื้นที่มีความหนาแน่นของประชากรสูงมาก เช่น จังหวัด Hung Yen ความหนาแน่นของประชากร 1,237 คน/ตร.กม., จังหวัด BacNinhมีความหนาแน่น 1,313 คน/ตร.กม., จังหวัด Thai Binhมีความหนาแน่น 1,206 ตร.กม. นอกจากนี้ ยังมี จังหวัดที่มีความหนาแน่นของประชากรต่ำมาก เช่น จังหวัด Lai Chau 35 คน/ตร.กม.,จังหวัด Kon Tum 40 คน/ตร.กม. เป็นต้น จากข้อเท็จจริงที่การกระจายของประชากรไม่เท่ากัน จะนำไปสู่การไม่สามารถใช้ประโยชน์แรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะพื้นที่ที่มีความหนาแน่นของประชากรต่ำ ในทางตรงกันข้ามพื้นที่ที่มีความหนาแน่นของประชากรสูงจะสร้างความ กดดันสูงต่อแรงงานในด้านการแข่งขัน ดังนั้นประเด็นปัญหานี้จึงควรมีแผนการพัฒนาพื้นที่และเศรษฐกิจพื้นที่ภูเขาและการกระจายแรงงานของประชากรในประเทศ

ระดับการศึกษาและทักษะเทคนิคที่ต่ำคือข้อเท็จจริงของแรงงานชนบทของประเทศเวียดนาม จากการ คำนวณค่าเฉลี่ยของระดับการศึกษาของประเทศ คือ 7.4 พื้นที่ชนบทมีระดับการศึกษาโดยเฉลี่ย 7.0 ในขณะที่พื้นที่เมืองมีค่าเฉลี่ยระดับการศึกษาอยู่ที่ 8.9 จากข้อเท็จจริงนี้ระดับการศึกษาของ

คนเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าคนในชนบทมาก อัตราแรงงานที่มีฝีมือผ่านการฝึกอบรมโดยเฉลี่ยของประเทศ มีระดับฝีมือที่ 22.4% โดยมีอัตราแรงงานฝีมือในชนบทมีระดับฝีมืออยู่ที่ 16.8% สิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคอย่างมากในการพัฒนาเศรษฐกิจภาคชนบท (กระทรวงแรงงานเวียดนาม,2012)

ในแต่ละจังหวัดมีความแตกต่างในด้านการศึกษาและทักษะฝีมือของแรงงานในชนบทและแรงงานในเมือง อย่างเห็นได้ชัด ระดับการศึกษาและการพัฒนาทักษะฝีมือของพื้นที่ในเมืองวัดได้จากจำนวนแรงงาน 100 คน จะมี 56 คนที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย ซึ่งเป็นอัตราสูงถึง 4 เท่าของจำนวนแรงงานในชนบท ในด้านการพัฒนาทักษะฝีมือ แรงงาน 100 คนในเมือง จะมีแรงงานที่มีฝีมือ 63 คน ได้รับการฝึกอบรม ซึ่งสูงเป็น 4.5 เท่าของแรงงานในชนบท ดังนั้นเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจในชนบท การฝึกอบรมงาน ปรับปรุงการฝึกอบรม สำหรับแรงงานในชนบท จึงเป็นความต้องการอย่างเร่งด่วน

โครงสร้างทางเศรษฐกิจที่ยังล้าหลัง ประเด็น โครงสร้างภาคเกษตรและชนบทเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการชี้วัดระดับการพัฒนาเศรษฐกิจในชนบท

จากข้อมูลทำเนียบสถิติเวียดนาม ปี ค.ศ.2012 โครงสร้างมูลค่าผลผลิตทางภาคเกษตรคิดเป็นอัตราเพาะปลูกที่ 73.5% โดยมีภาคปศุสัตว์อยู่ที่ 24.7% โดยเฉพาะอัตราการบริการภาคเกษตรมีอัตราต่ำมากเพียงแค่ 1.8% แสดงให้เห็นว่าโครงสร้างเกษตรนี้ขาดสมดุล ส่งผลให้ระดับการพัฒนาด้านกิจกรรมในประเทศเวียดนามยังคง ล้าหลังอยู่มาก

โครงสร้างของมูลค่าการผลิตของภาคเกษตร (ในความหมายที่กว้างรวมทั้ง การเกษตรป่าไม้ และการประมง) สัดส่วนของการเพาะปลูก และเลี้ยงสัตว์เป็น 75.27% , การประมง 19.29% ป่าไม้เพียง 5.44 % ในขณะที่พื้นที่ 3/4 ของ ประเทศเป็นภูเขา โครงสร้างของเศรษฐกิจในชนบทมีอัตราแรงงานนอกภาคเกษตรจำนวนน้อยมาก โครงสร้างของที่ล้าหลังเช่นนี้ไม่สามารถใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือใช้ศักยภาพที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะเกิดสภาวะการว่างงานและขาดรายได้หรือรายได้ที่น้อยเกิดขึ้น ตามประมวลสถิติปี ค.ศ.2012 อัตราการใช้แรงงานในชนบทใช้เวลาในการทำงานทั่วประเทศ คิดเป็นอัตรา 81.79% พื้นที่ใช้เวลาสูงสุดคือตะวันออกเฉียงใต้ 83.46% พื้นที่ใช้เวลาน้อยสุดคือภาคเหนือตอนกลาง 77.91% สำหรับจังหวัด BacNinh มีอัตราแรงงานใช้เวลาทำงานอยู่ที่ 78.29% ด้วยเหตุผลดังกล่าว การที่จะเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานชนบท จะต้องมีการศึกษาพัฒนาแนวทางที่ชัดเจน ในการปรับปรุงอัตราการจ้างงานและใช้เวลาในการทำงานของแรงงานชนบท

รายได้ของแรงงานและชาวชนบทต่ำมากเมื่อเทียบกับรายได้ของคนเมือง การที่รายได้ของแรงงานชนบทยัง ต่ำกว่ารายได้ของแรงงานในเมืองเป็นสภาพข้อเท็จจริงที่เวียดนามกำลังประสบอยู่ในการพัฒนาเศรษฐกิจ ภาคอุตสาหกรรมของเวียดนามในปัจจุบัน จากอัตราแรงงานภาคเกษตรมี

จำนวน 55% ของแรงงานรวม โดยแรงงานภาคเกษตรนี้สามารถสร้างรายได้เพียงแค่ 20% ของรายได้รวมประชากร ในขณะที่ 45% ของแรงงานที่เหลือเป็นส่วนสร้างรายได้ถึง 80% ของรายได้ประชาชาติ ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นถึง ประสิทธิภาพของแรงงานเกษตรที่ต่ำมาก ส่งผลให้รายได้ของแรงงานภาคเกษตรยังต่ำ ตามสถิติในปี ค.ศ. 2012 จำนวนรายได้ประชาชาติ พบว่ารายได้ของคนเมืองสูงถึง 2.16 เท่ากว่า รายได้ของคนในชนบท โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่จังหวัดที่เป็นภูเขามักจะมีรายได้ต่อหัวต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ กล่าวโดยสรุป ได้ว่าคนชนบทมีรายได้ต่ำมาก อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีความแตกต่างด้านรายได้และความเป็นอยู่ที่แตกต่าง กันระหว่างคนเมืองและคนชนบท ในช่วงการพัฒนาอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ขณะนี้ รัฐบาลควรมีนโยบายในการพัฒนาคนชนบทเพื่อลดช่องว่าง ตลอดจนสร้างความมั่นใจด้านเศรษฐกิจ ให้มีการพัฒนา อย่างยั่งยืนเพื่อให้สังคมมีความสุข

นโยบายเศรษฐกิจเวียดนาม

นโยบายของรัฐบาลปัจจุบันยังคงรักษาทิศทางเดิม (ICSC, Online, 2557) กล่าวคือ เน้นการปฏิรูปเศรษฐกิจและสังคมตามนโยบาย "โด่ยเหมย" (DoiMoi) ซึ่งเข้าสู่ปีที่ 20 และขณะนี้มีการดำเนินการเร่งปรับตัวเข้ากับกระแสเศรษฐกิจและสังคมของโลก ซึ่งในภาพรวมถือว่าเป็นไปได้ด้วยดี ทำให้ปัจจุบันเวียดนามมีพัฒนาการทางเศรษฐกิจในเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง โดยมีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจร้อยละ 8.4 ซึ่งสูงสุดในรอบ 9 ปี และมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาร้อยละ 7.5 ซึ่งถือว่าสูงเป็นอันดับที่ 2 ในเอเชียรองจากจีน ทั้งนี้ พลังขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจที่สำคัญคือการเติบโตของการลงทุนจากต่างประเทศ การส่งออกวัตถุดิบ (น้ำมัน ก๊าซธรรมชาติ) สิ่งทอ เครื่องหนังและสินค้าเกษตร ขณะที่การท่องเที่ยวและภาคบริการก็พัฒนาไปมากจากความสนใจของต่างประเทศ ทั้งนี้ รัฐบาลได้พยายามปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของ WTO (เวียดนามเข้าเป็นสมาชิกเมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2549) มีการปฏิรูปและการปรับปรุงกลไกภาครัฐ อย่างเร่งรีบ พร้อมทั้งได้พยายามศึกษาและเรียนรู้ประสบการณ์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจาก หลายประเทศ

ในระหว่างการประชุมสมัชชาพรรคฯ สมัยที่ 10 นายกรัฐมนตรีเวียดนามได้แถลงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติปี 2549 - 2553 ซึ่งระบุถึงเป้าหมายและทิศทางของการพัฒนาประเทศในช่วง 5 ปีข้างหน้า ได้แก่

1. ดำเนินการตามนโยบายปฏิรูปเศรษฐกิจ (DoiMoi) เพื่อให้อัตราการเพิ่มของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเติบโตร้อยละ 8 หรือมากกว่าภายในปี 2553 (ให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเพิ่มขึ้นเป็น 94-98 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ)
2. สร้างความเข้มแข็งให้กับระบบเศรษฐกิจการตลาดแบบสังคมนิยมเพื่อก้าวสู่ความเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาและทันสมัยภายในปี 2563

3. พัฒนา Knowledge - Based Economy

4. ปรับปรุงคุณภาพการศึกษา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ เวียดนามมีนโยบายเน้นหนักเรื่องการลงทุนส่งเสริมธุรกิจเอกชน เร่งปฏิรูปรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ และเชิญชวนนักลงทุนจากต่างประเทศ

ปัจจุบันมีการเร่งรัดพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจขนาดใหญ่เพื่อรองรับ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เช่น การตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษตามเมืองสำคัญ ๆ (ที่ จ.บารีเยว่ง เต่า ซึ่งอยู่ใกล้ นครโฮจิมินห์) การปรับปรุงท่าเรือน้ำลึก (ดานัง และที่อ่าวคัมรานห์) และทำอากาศยานนานาชาติให้ทันสมัย ในส่วนของการเตรียมความพร้อมด้านพลังงานไฟฟ้า เวียดนามมีแผนการลงทุนโดยใช้งบประมาณหลายพันล้านดอลลาร์สหรัฐเพื่อปรับปรุง โรงไฟฟ้าทั่วประเทศ พร้อมทั้งมีการสร้างเขื่อนใหม่ที่ จ.เซินลา ทางภาคเหนือซึ่งจะเป็นเขื่อนที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมทั้งกำลังเตรียมโครงการสร้างโรงงานไฟฟ้าพลังงานนิวเคลียร์ โดยมีเป้าหมายให้สร้างเสร็จภายในปี 2563 ด้านอุตสาหกรรม เวียดนามกำลังพัฒนาหลายด้านที่สอดคล้องกับสภาพและเงื่อนไข อาทิ อุตสาหกรรมต่อเรือ โดยปัจจุบันเวียดนามสามารถต่อเรือสินค้าขนาดระวาง 53,000 ตันได้ และตั้งเป้าที่จะต่อเรือขนาดระวาง 1 แสนตันในอนาคต โดยได้รับความร่วมมือด้านเทคโนโลยีจากต่างประเทศ

เวียดนามยังคงต้องใช้เงินทุนจำนวนมากในการพัฒนาประเทศ ส่วนหนึ่งได้จากการลงทุนต่างชาติ ซึ่งขณะนี้มีการกระจายอำนาจให้รัฐบาลท้องถิ่นอนุมัติโครงการลงทุนระดับเล็ก และกลางได้นอกจากนี้ เวียดนามยังได้รับความช่วยเหลือจากต่างประเทศและองค์กรต่าง ๆ อาทิ IDA (International Development Association) ADB JICA และยังมีเงินจากกลุ่มชาวเวียดนามโพ้นทะเล (เวียดนาม) หลายล้านคนซึ่งส่งเข้าไปพัฒนาระบบเศรษฐกิจของเวียดนามอีกด้วย

ด้วยเสถียรภาพของรัฐบาล นโยบายพัฒนาเศรษฐกิจที่ชัดเจน และความเชื่อมั่นในเรื่องความเอจริงเอจ้งในการแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติ มิชอบ กกับการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ฯลฯ ได้มีส่วนช่วยดึงดูดเงินลงทุนต่างชาติเข้าสู่เวียดนามเพิ่มสูงขึ้น ทำให้จนถึงขณะนี้เงินลงทุนต่างชาติเข้าสู่เวียดนามแล้วเป็นจำนวนถึง 56.24 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ จำนวนกว่า 6,635 โครงการ โดยมีสิงคโปร์ ด้หวัน และเกาหลีใต้เป็นผู้ลงทุนลำดับต้น ๆ รวมทั้งญี่ปุ่นซึ่งมองเวียดนามในฐานะอีกทางเลือกหนึ่งนอกจากจีน โดยเปลี่ยนไปลงทุนในเวียดนามเพิ่มขึ้นเพื่อกระจายความเสี่ยงด้านการลงทุน

อย่างไรก็ดี เวียดนามยังคงมีปัญหาคอขวดที่ประสบอยู่โดยเฉพาะด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ซึ่งรัฐบาลเวียดนามได้พยายามวางแผนเพื่อรับมือปัญหาเหล่านี้ โดยเน้นการสร้างความอยู่ดีกินดี มีโครงการส่งเสริมการจ้างงานและจัดอบรมวิชาชีพแก่ประชาชนกว่าล้านคน มีการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น โดยมี ด้หวัน มาเลเซีย และเกาหลีใต้ เป็นตลาดแรงงานสำคัญ

นอกจากนี้ ยังคงให้ความสำคัญกับการลดระดับความยากจน ซึ่งที่ผ่านมาถือว่าเวียดนามประสบความสำเร็จในระดับที่น่าพอใจ โดยได้รับการยอมรับจาก UNDP จากการทำที่เวียดนามสามารถลดระดับความยากจนจากร้อยละ 60 ในปี 2533 เป็นร้อยละ 18 ในปี 2547

สถานะของการใช้แรงงานชนบท ในประเทศเวียดนาม

จำนวนแรงงานในชนบท

ในประเทศเวียดนามประชากรส่วนใหญ่ร่วมตัวอาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบท จากข้อมูลเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2013 จำนวนประชากรทั้งสิ้นรวม 92,155,800 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นกลุ่มประชากรชนบท 67,089,000 ล้านคน (72.8%) จำนวนประชากรวัยทำงานมีทั้งสิ้น 54.2 ล้านคน คิดเป็นอัตราส่วน 59% โดยในสัดส่วนนี้ 44.9 ล้านคนเป็นกลุ่มแรงงานที่ใช้งาน อัตราการเพิ่มของประชากรโดยเฉลี่ย 10 ปีที่ผ่านมา มีอัตราเพิ่ม 1.7% อัตราเพิ่มของวัยทำงานโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 2.6% ต่อปี

ในพื้นที่ชนบทอันเนื่องมาจากอัตราการเกิดสูง ปัจจุบันจำนวนของกลุ่มคนที่เข้าสู่วัยทำงานมีจำนวนมากขึ้น ประมาณ 1.2-1.3 ล้านคน และเป็นขุมกำลังแรงงานที่มีขนาดใหญ่ของประเทศด้วยอัตราการเติบโต 2.5% ต่อปี ด้วยกำลังแรงงาน ที่มีอยู่ในชนบทในปี 2012 มีจำนวน 37.98 ล้านคน โดยที่มีอัตราเวลาที่ไม่ได้ใช้งานตามค่าเฉลี่ยของประเทศ คือ 24.46% หรือเทียบเท่าเป็นจำนวนคนอยู่ที่ 7.5 ล้านคนที่ไม่มีการทำงาน คิดว่าเป็น 1 ใน 3 ของจำนวน แรงงานชนบททั้งประเทศที่อยู่ในภาวะว่างงานและมีรายได้ต่ำ

นอกจากนี้ ประเด็นเรื่องจำนวนแรงงานว่างงานที่เกิดขึ้นเป็นประจำทุกปีรวมทั้งจำนวนแรงงานที่ตกงานด้วยเหตุผล การปฏิรูปองค์กรและหน่วยงาน ส่งผลกระทบต่อจำนวนแรงงานว่างงานเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการที่ ภาคอุตสาหกรรมมีการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยทำให้ลดความต้องการจำนวนคนงานลงไปมาก การใช้ที่ดินในพื้นที่ชนบทถูกปรับเปลี่ยนเป็นพื้นที่สำหรับอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ในขณะที่การดำเนิน การสนับสนุนด้านฝึกอบรมให้กับคนงานชนบทยังไม่มีประสิทธิภาพ ล้าสมัย และด้วยแรงงานชนบทมีอายุมาก เกินการฝึกอบรม ข้อจำกัดเหล่านี้เห็น ได้ชัดเจนว่าส่งผลกระทบต่อให้ แรงงานชนบทที่ตกงานขาดโอกาสในการหางานทำในท้องถิ่นของตนเอง และเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้รายได้ของครัวเรือนในชนบทมีรายได้ต่ำ รายได้เฉลี่ยของแรงงานชนบทอยู่ที่ 1 ใน 3 ของแรงงานในเมือง ซึ่งเป็น แรงจูงใจหลักผลักดันแรงงานจำนวนล้านในชนบทอพยพสู่พื้นที่เมืองเพื่อหางานทำ การย้ายถิ่นทำกินนี้ ทำให้เกิดความกดดันสูงในการแข่งขันทั้งงาน, ที่อยู่อาศัย, ความสงบเรียบร้อยของสังคมที่แรงงานเหล่านี้อพยพเข้ามา

นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านการปรับโครงสร้างชนบท แม้ว่าภาครัฐได้ให้ความสนใจในการลงทุนแต่ ในความเป็นจริงที่เกิดขึ้นการสนับสนุนของภาครัฐซ้ำเกินไปส่งผลกระทบต่อปัญหาการจ้างงานสำหรับคนงาน จากสถิติแสดงให้เห็นว่าสัดส่วนของแรงงานในภาคอุตสาหกรรม การก่อสร้างและการบริการได้เพิ่มขึ้น แต่ ยังคงอยู่ในระดับต่ำ (40.2 % ของกำลังแรงงานรวม) ในขณะที่ประเทศเวียดนามมีศักยภาพที่เหมาะสม สำหรับภาคอุตสาหกรรม หัตถกรรมแบบดั้งเดิม ซึ่งสามารถดึงดูดแรงงานจำนวนมาก แต่ยังคงขาดการลงทุน ในด้านส่งเสริมประสิทธิภาพ

ประเด็นด้านคุณภาพของแรงงานชนบทในปัจจุบัน

การประเมินแรงงานชนบทว่ามีคุณภาพต่ำ ได้ประเมินจากอัตราความไม่รู้หนังสือที่ 4.79% อัตราจบการศึกษาในระดับมัธยมต้น 34.59% และอัตราการจบการศึกษาในระดับมัธยมปลายที่ 11.18% หากประเมินจากระดับการศึกษาตามเพศโดยเฉลี่ยจะเห็นได้ว่า เพศชายได้รับการศึกษามากกว่าพื้นที่เมือง สำหรับเพศหญิงมีอัตราการจบการศึกษาที่ต่ำกว่าเพศชาย จากการวิจัยของสถาบัน คุณภาพของแรงงานจะเพิ่มขึ้นหากเกษตรกรมีการศึกษาในระดับหนึ่ง และหากแรงงานจบการศึกษาในระดับมัธยม จะทำให้คุณภาพเพิ่มขึ้น เป็น 11% ทั้งนี้ ระดับการศึกษายังช่วยให้แรงงานมีศักยภาพในการแยกแยะ เพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์ ทางธุรกิจและการผลิต ด้วยคุณภาพของแรงงานชนบทของเวียดนาม ณ ปัจจุบัน จึงเป็นข้อจำกัดในการพัฒนา การผลิตและธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีงานทำของแรงงานเอง

จากคุณสมบัติที่เห็นได้ชัดในด้านคุณภาพแรงงานปัจจุบันในเวียดนามยังมีระดับต่ำ ส่งผลให้อุตสาหกรรมขนาดเล็กยังมีข้อจำกัดในการนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการผลิตและการ ส่งเสริมการผลิต ผู้ผลิตส่วนใหญ่ขาดการสร้างสรรค์ ขาดความสามารถในการแข่งขันมากด้วยเหตุนี้ รายได้ของพวกเขาจึงต่ำ ความสามารถในการถ่ายทอดทักษะสูญหายไป หรือโอกาสในการพัฒนาเข้าร่วมในอุตสาหกรรมที่มีทักษะ, เทคโนโลยีและวินัยของแรงงานสูงจึงเป็นเรื่องยาก

ปัจจุบันประเทศเวียดนาม มีครัวเรือนกสิกรจำนวน 10 ล้านครัวเรือน และมีคนในวัยทำงานมากกว่า 30 ล้าน คน แต่มีจำนวนคนเพียง 17% ของจำนวนดังกล่าวที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านศูนย์การฝึกอบรมด้านการเกษตรสมบูรณ์ ในจำนวน 16.5 ล้านคนในกลุ่มวัยหนุ่มสาวในชนบทกำลังมีความต้องการงานที่มั่นคง ซึ่งจำนวนนี้มีเพียง 12% จบการศึกษาระดับมัธยมต้น และ 3.11% จบการศึกษาทางด้านฝีมือแรงงานในระดับประถมปลาย (ต่ำกว่าแรงงานวัยหนุ่มสาวในเมืองถึง 4 เท่า) ด้วยระดับการศึกษาและทักษะเพียงแค่นี้ทำให้แรงงานเหล่านี้ประสบปัญหาในการใช้ความสามารถ เพื่อพัฒนาเทคนิคการทำงาน โดยเฉพาะในสถานประกอบการที่มีการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และการแข่งขันในการเพิ่มผลผลิตด้านเกษตร ตลอดจนความยากลำบากในการหางานทำในสถานประกอบการ ที่กำหนดคุณสมบัติแรงงานต้องผ่านการฝึกอบรมและมีทักษะความเชี่ยวชาญ ดังนั้นในหลายพื้นที่ ที่มีการโอน

ที่ดินเพื่อการอุตสาหกรรม หากสถานประกอบให้โอกาสรับแรงงานหนุ่มสาวที่ต้องสละที่ดินเข้าทำงาน แต่แรงงานเหล่านี้ต้องประสบปัญหาในด้านการปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้เพื่อรายได้ที่สูงขึ้น ด้วยข้อจำกัดด้านทักษะ ดังนั้นแม้จะมีโอกาสเข้าร่วมงานแต่แรงงานชนบท (รวมถึงแรงงานในวัยทำงานและเจ้าของที่ดิน) ก็ยากที่จะรองรับการทำงานด้วยเทคโนโลยีใหม่ได้เนื่องจากขาดคุณสมบัติ ดังกล่าว สถานการณ์ปัจจุบัน แรงงานไร้ฝีมือยังไม่ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนฝีมือ (ทั้งด้านทักษะเกษตรและอุตสาหกรรม) ผนวกกับการขาดความรู้, เทคนิค, ขาดวินัยของแรงงานในสถานประกอบการ ด้วยเหตุผลอันเป็นที่ประจักษ์นี้ ภาวะรายได้ต่ำของแรงงานชนบทนับวันยังมีความห่างจากแรงงานเมือง ประเด็นที่ได้กล่าวถึงนี้เป็นความท้าทายของทุกภาคส่วนในการปรับปรุงภาพแรงงานชนบท

ทั้งนี้ต้องมีการกล่าวถึงสถานการณ์จริงที่มีอิทธิพลสำคัญต่อคุณภาพของแรงงานชนบทคือ บุคลากรหน่วยงาน ภาครัฐ จากข้อมูลสถิติปี ค.ศ.2012 มีจำนวนเจ้าหน้าที่รัฐทั้งสิ้น 81,300 มีระดับการศึกษา 2.4% ระดับการศึกษาประถมปลาย 21.5% ระดับมัธยมต้น 75% ระดับมัธยมปลาย 9% ระดับอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัย 39.4% โดยที่ระดับประถม 9.8% และมัธยมต้น 48.7% ยังขาดการฝึกอบรมระดับการบริหารราชการมีสัดส่วน 55% ยังไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านบริหารราชการ และ 65% ไม่ได้มีความรู้เพียงพอในด้านคอมพิวเตอร์ ทุกพื้นที่ของเวียดนามยังประสบเรื่องเจ้าหน้าที่รัฐขาดการฝึกอบรมบางพื้นที่ของจังหวัดทางภาคเหนือ ภูมิภาคภูเขา, ตะวันตกเฉียงเหนือ, จังหวัดบนพื้นที่สูง ยังมีอัตราเจ้าหน้าที่ที่ขาดการทักษะสูงขึ้นไปอีก ซึ่งเป็นเหตุผลหลักที่นำไปสู่การขาดความคิดสร้างสรรค์ ขาดความรู้ความสามารถในการพัฒนา, จัดตั้งมวลชน, ขาดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่รัฐให้เข้าใจถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อท้องถิ่น ความไม่เป็นระบบในการแก้ปัญหาของท้องถิ่นและมีการบิดเบือนนโยบายหรือกฎหมายซึ่งเป็นเรื่องที่ถูกฝ่ายต่าง ก็ทราบข้อเท็จจริงนี้ แรงงานชนบทที่มีทักษะปัจจุบันมีอัตราเพียง 1.5-1.6% ของแรงงานทั้งหมดในพื้นที่นี้ ข้อบกพร่องอีกประการหนึ่งคือนโยบายในการคัดเลือกและชักจูงเจ้าหน้าที่ รัฐที่มีคุณภาพเข้าปฏิบัติงานยังคง มีความลำเอียง เชื้อชาติ ไม่ได้ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน นอกจากนี้ไม่สามารถคัดสรร บุคลากรที่มีคุณภาพแล้ว หน่วยงานรัฐยังประสบปัญหาในการไม่สามารถรักษามูลค่าบุคลากรที่มีคุณภาพ ไว้ได้ด้วย โดยเฉพาะบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์, เทคโนโลยี ที่กำลังปฏิบัติงานในพื้นที่ชนบท สถานการณ์ เช่นนี้ยิ่งซ้ำเติมคุณภาพของแรงงานชนบทให้ต่ำไปกว่าเดิม

สาเหตุหลักที่เป็นปัจจัยต่อคุณภาพของแรงงานในชนบทต่ำอย่างมาก ส่งผลกระทบต่อกระบวนการพัฒนา เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ, วัฒนธรรม, สังคมของชนบทยังไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลง ตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนและมั่นคงของภาคอุตสาหกรรมและความทันสมัย กระบวนการการเจริญเติบโตของชนบทมีอัตราสูงแต่เป็นภาระหนักในการกระจายภาคอุตสาหกรรม

และการบริการที่ยังพัฒนา ได้ยาก สภาพแวดล้อมถูกทำลายและเสียสมดุลของระบบนิเวศ รายได้ของเกษตรกรแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงแต่ยังคงต่ำอยู่ ความแตกต่างระหว่างภูมิภาค, ระหว่างคนเมืองและชนบทนับวันยิ่งเพิ่มช่องว่างห่างออกไป ผลกระทบของการสูญเสียที่ดิน และการขาดความพร้อมในการรับความเปลี่ยนแปลงจากภาคเกษตร ไปสู่ภาคอุตสาหกรรม ทำให้เกิดการย้ายถิ่นฐาน แรงงานเสาะหางานในพื้นที่เมืองหรือนิคมอุตสาหกรรมในทางภาคใต้ของประเทศ ในหลายพื้นที่ แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานเพศหญิง แรงงานสูงวัยและแรงงานเด็ก ซึ่งส่งผลถึงผลผลิตที่ไม่แน่นอน รายได้ของแรงงานภาคเกษตรไม่มีกำไร ดังนั้นจึงเป็นเรื่องง่ายที่แรงงานไม่ให้ความสำคัญกับการทำการเกษตรกรรมบนท้องนา เห็นได้ชัดว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม สังคมและทรัพยากรธรรมชาติในชนบทลดลง ทักษะและความรู้ของแรงงานชนบทต่ำ ขาดแรงจูงใจให้ เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถในท้องถิ่นมีน้อย และระดับการบริหารและการบริหารองค์กรท้องถิ่น ของเจ้าหน้าที่ทั้งระดับหมู่บ้านตำบลยังคงด้อย ส่งผลให้คุณภาพของแรงงานชนบทต่ำ คุณภาพสู่ความสำเร็จในการพัฒนาอุตสาหกรรมทันสมัยยังคงเป็นความท้าทายและต้องเผชิญอุปสรรคอยู่อีกมาก

โครงสร้างแรงงานในชนบทของประเทศเวียดนาม

โครงสร้างแรงงานในชนบทของประเทศเวียดนามคือกิจกรรม จากจำนวน 13.2 ล้านครัวเรือนการเกษตรใน พื้นที่ชนบทในปี ค.ศ.2011 มีอัตรา 71% ทำงานในภาคเกษตร, ป่าไม้และประมง ส่วน 26.1% ทำงานด้านภาค อุตสาหกรรม เปรียบเทียบในปี ค.ศ.2004 หลังจาก 7 ปี โครงสร้างอาชีพของครัวเรือนและแรงงานชนบท มีการเปลี่ยนแปลงในอัตราลดลงที่ต่ำมาก เช่น การป่าไม้และประมงมีอัตราลดลงเพียง 0.65% หรือโดยเฉลี่ยลดลง 0.092% ต่อปี โครงสร้างแรงงานชนบทที่มีความแตกต่างกันในแต่ภูมิภาค จากจำนวน 8 ภูมิภาคของประเทศเวียดนาม ยกเว้นภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้ที่มีโครงสร้างอาชีพของแรงงานชนบท อยู่ในขั้นสูงคือ 64.2% และภาคอุตสาหกรรม 35.8% ในภูมิภาคที่ราบสูงทางภาคกลางและพื้นที่ภูเขาทางตอนเหนือมีโครงสร้างเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงช้ามาก อัตราระหว่างภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรมของภูมิภาคภูเขาอยู่ที่ 91.1% ต่อ 7.1% ในภูมิภาคภูเขาทางภาคเหนือ อยู่ที่ 88.4% ต่อ 8.6% ภูมิภาคภูเขาทางภาคตะวันตกอยู่ที่ 93% ต่อ 5.97% ทั้งนี้ในส่วนพื้นที่ราบลุ่มที่สำคัญ 2 ของแห่งคือสามเหลี่ยมแม่น้ำแดงและสามเหลี่ยมแม่น้ำโขง แม้จะมีข้อได้เปรียบในการอยู่ใกล้ศูนย์กลางอุตสาหกรรมและการบริการขนาดใหญ่ แต่การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจและแรงงานยังคงช้าและไม่สม่ำเสมอ แรงงานส่วนเกินมุ่งเน้นทำงานทางภาคเกษตรและขาดความสามารถในการสร้างงานเพิ่มในพื้นที่ราบลุ่มนี้ ดังนั้น การปรับโครงสร้างแรงงานจึงเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการภายในอนาคตอันใกล้

สถานะของแรงงานที่จังหวัด BacNinh

ประชากรและ โครงสร้าง ประชากร

ในช่วงเวลาของการสำรวจ เมื่อ 01 กรกฎาคม ค.ศ.2012 จำนวนประชากรของจังหวัด BacNinh มีจำนวนทั้งสิ้น 1,079,229 คนคิดเป็น 1.2 % ของประชากรทั้งหมดของประเทศ พื้นที่ของจังหวัด 823.1 ตร.กม.มีความหนาแน่นของประชากร 1,313 คน/ตร.กม. จังหวัดได้รับการแต่งตั้งเป็น tỉnh thành อยู่ในลำดับที่ 3 จาก 63 จังหวัดเป็นจังหวัดต่อจาก โฮจิมินห์และฮานอย เพศชายคิดเป็น 48.9% เพศหญิงคิดเป็น 51.1% มีประชากรเมืองในอัตรา 25.9% และประชากรชนบท 74.1% จังหวัด BacNinh ถือเป็นจังหวัดที่มีจำนวนประชากรมากเป็นลำดับที่ 37/63 และเป็นจังหวัดที่ 6/11 ของจังหวัดในพื้นที่ สามเหลี่ยมปากแม่น้ำแดง

จากข้อมูลสถิติในช่วงปลายปี ค.ศ.2012 จำนวนประชากรวัยแรงงานของจังหวัด BacNinh มีจำนวนทั้งสิ้น 75,535 คน จำนวนประชากรวัยทำงานของ BacNinh เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 2.4% ในปี ค.ศ.2001-2005 และเพิ่ม 1.1% ในปี ค.ศ.2006-2010.

จากลักษณะภูมิประเทศข้างต้นแสดงให้เห็นว่า BacNinh เป็นจังหวัดการเกษตรตั้งอยู่ในพื้นที่สามเหลี่ยมปากแม่น้ำแดง มีพื้นที่ เล็กที่สุดของประเทศ แต่ มีความหนาแน่นของประชากรมากเมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดการเกษตรอื่น หากพิจารณาว่าคนๆ หนึ่งมีที่ดิน 761 ตร.ม. (เป็นพื้นที่รวมทั้งพักอาศัยและพื้นที่ ทางการเกษตร) โดยที่ 74.1% เป็นแรงงานชนบท ซึ่งเป็นแรงงานที่มีอยู่มากมาย จึงเป็นความท้าทายในการ ใช้แรงงานชนบทในจังหวัด BacNinh ด้วยพื้นที่ทำกินมีจำนวนน้อยมาก

จำแนกตามกลุ่มอายุ : โดย กลุ่มอายุ แรงงาน ในกลุ่มอายุ 45-54 คิดเป็น เปอร์เซ็นต์สูงสุด (24.88 %) รองลงมาคือกลุ่มอายุ 35-44 (24.61 %) ส่วนกลุ่มที่ต่ำที่สุดคืออายุ 55 ปีหรือมากกว่า (14.17%) กลุ่มอายุ อื่น ๆ อัตราอยู่ที่ประมาณ 15%

ตามเพศ : ในปี ค.ศ.2012 จังหวัดมีแรงงานเพศหญิง คิดเป็น 51%

ตามภูมิภาค : แรงงานในเมืองคิดเป็น 21.4 % ส่วนแรงงานในชนบท คิดเป็น 79.6 % เห็นได้ชัดว่าแรงงานในชนบทยังเป็นอัตราส่วนใหญ่ของจำนวนแรงงานของจังหวัด ซึ่งเป็นประเด็นปัญหาด้านการฝึกอบรมแรงงานชนบทจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง

โดยภาพรวมสัดส่วนของแรงงาน ในกลุ่มอายุวัยทำงาน (15-34) มีแนวโน้มที่จะลดลงและอัตรากำลังแรงงาน ในกลุ่มอายุที่มากกว่า (45-54, และ 55 ขึ้นไป) มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม สภาพแรงงานของจังหวัด BacNinh และจังหวัดทางภาคเหนืออยู่ในกลุ่มมีแรงงานวัยหนุ่มสาม โดย

จังหวัด BacNinh มีแรงงานหนุ่มสาวสูงที่สุดถึง 64.6% ของจำนวนประชากรทั้งหมด (สำนักงานสถิติของ BacNinh , 2555)

ระดับการศึกษา

อัตราแรงงานของจังหวัด BacNinh ที่ได้รับการอบรมฝีมือ ปี ค.ศ.2012 ถึง 40% ของจำนวนแรงงานทั้งหมด โดยเป็นการอบรมในระดับประถมและมัธยมต้นเป็นส่วนใหญ่ สำหรับระดับอาชีวศึกษาขึ้นไปยังมีอัตราการฝึก อบรมที่ต่ำอยู่ (24% ของแรงงานทั้งหมด)

อัตรাজบการศึกษาของนักเรียนในปีการศึกษา 2011-2012 ในระดับมัธยมสูงถึง 91.6% ประกอบด้วยผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย 86.6% อัตราของวัยรุ่นช่วงอายุ 15-18 ปีจบการศึกษาระดับ มัธยมต้นปี ค.ศ.2012 สูงถึง 95.15% ประเมินการว่าในปีการศึกษา 2013 อัตราจะสูงเพิ่มเป็น 95.3% (สำนักงานสถิติจังหวัด bac Tinh, 2555)

กลุ่มแรงงานหลักและมีฝีมือ วิชาชีพด้านเทคนิค

กลุ่มแรงงานที่กำลังทำงานอยู่ในภาคอุตสาหกรรมซึ่งเป็นพื้นฐานเศรษฐกิจของประเทศ มีอัตราเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่โครงสร้างแรงงานยังไม่เหมาะสม จำนวนแรงงานที่ทำงานอยู่ในภาค อุตสาหกรรมและบริการยังอยู่ในอัตราที่ต่ำ ในขณะที่แรงงานภาคการเกษตรและการประมงเป็นสัดส่วนใหญ่ ความสามารถในการชักนำแรงงานภาคเกษตรให้ทำงานในภาคนอกการเกษตรยังเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก และมีข้อจำกัดหลายประการแรงงานที่มีทักษะฝีมือดีได้รับการฝึกอบรมยังมีอยู่น้อยทั้งในด้านปริมาณและ คุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ชนบท เป็นเรื่องยากที่คนงานจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนอาชีพ การเปลี่ยนงานใหม่หมายถึงแรงงานจะต้องยอมรับการทำงานขั้นพื้นฐาน หรืองานที่ต่ำต้อยท้อถอยภายใน ครอบครัว ในขณะที่ภาคอุตสาหกรรมได้พัฒนากระบวนการผลิตให้มีความทันสมัยมากขึ้น จึงมีความต้องการ เฉพาะพนักงานที่มีฝีมือทักษะ และปฏิเสธแรงงานที่ด้อยคุณภาพ ก่อให้เกิดการว่างงานขึ้นซึ่งความสามารถในการสร้างทักษะ, ฝึกอบรมแรงงาน ณ ปัจจุบันยังเป็นเรื่องยากอยู่

สำหรับจังหวัด BacNinhมีอัตราการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้นจาก 26.6% ในปี ค.ศ.2005 เป็น 40% ในปี ค.ศ.2012 โดยที่อัตราแรงงานที่ได้รับการฝึกอบรมฝีมือเพิ่มจาก 30.9% เป็น 37.3% โดยในกลุ่มนี้ มีอัตราแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา, เทคนิค,มหาวิทยาลัยของเพิ่มขึ้นจากเดิม 0.9% เป็น 2.1%. โดยเฉลี่ยแล้วจังหวัดมีอัตราเพิ่มของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม 3% ต่อปี

กลุ่มแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการ

จากการสำรวจสถานประกอบการโดยสำนักงานสถิติจังหวัด ปี ค.ศ.2012 (ข้อมูล ณ วันที่ 31/12/2012) จังหวัด BacNinhมีสถานประกอบการทั้งสิ้นจำนวน 4,293 แห่ง โดยมี 5 แห่งเป็นสถาน

ประกอบการของภาครัฐ 4,013 แห่งเป็นสถานประกอบการของเอกชน และ 275 แห่งเป็นสถานประกอบการของผู้ลงทุน จากต่างประเทศ

ตารางที่ 3-1 : แสดงจำนวนแรงงานในสถานประกอบการแยกตามประเภทของธุรกิจ
หน่วย : คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคมของแต่ละปี)

	2009	2010	2011	2012
จำนวนแรงงานรวม	82,659	100,023	122,641	180,298
สถานประกอบการของรัฐ	19,561	17,300	18,548	15,334
สถานประกอบการเอกชน รวมถึงสหกรณ์	40,977	52,439	60,414	88,578
สถานประกอบการต่างชาติ	22,121	30,284	43,679	76,386
จำนวนโครงสร้างรวม(%)	100	100	100	100
ภาครัฐ	23.7	17.4	15.1	8.5
ภาคเอกชน	49.5	52.3	49.3	49.1
ภาคลงทุนต่างชาติ	26.8	30.3	35.6	42.4

ที่มา: สำนักงานสถิติจังหวัด BacNinh

ณ สิ้นปี 2012 ภาคธุรกิจของจังหวัด BacNinh ดึงดูดจำนวนแรงงานทั้งสิ้น 180,298 คนมีอัตราการเติบโตของแรงงานที่มากกว่า 17%/ปี ซึ่งในจำนวนของแรงงานที่ทำงานในภาคธุรกิจของรัฐกำลังลดลง (จาก 23.7% ในปี 2005 เหลือเพียง 8.5% ในปี ค.ศ.2012) ปัจจุบันสถานประกอบการภาคเอกชนและการลงทุนจากนักธุรกิจต่างประเทศเป็นผู้ใช้กำลังแรงงานส่วนใหญ่ของจังหวัด BacNinh

ในด้านโครงสร้างแรงงานตามเพศ 55% ของพนักงานที่ทำงานในภาคธุรกิจเป็นแรงงานหญิง อย่างไรก็ตาม โครงสร้างแรงงานแยกตามเพศมีความแตกต่างกันตามแต่ประเภทของธุรกิจ เช่น สถานประกอบการของรัฐ มีจำนวนแรงงานเพศชาย (70%) เป็นส่วนใหญ่ สำหรับสถานประกอบการของนักลงทุนต่างชาติมีแรงงานเป็น เพศหญิง 81% ซึ่งแสดงให้เห็นว่านักลงทุนต่างชาติมีความต้องการใช้แรงงานที่มีค่าแรงต่ำ ทักษะไม่สูงในพื้นที่ จังหวัด BacNinh

โดยภาพรวม ระดับทักษะของแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการยังคงมีข้อจำกัดหลายประการ ส่วนใหญ่ ของพนักงานที่ทำงานในภาคธุรกิจยังไม่ได้รับการฝึกอบรมขั้นพื้นฐาน สถานประกอบการส่วนใหญ่จะรับสมัคร พนักงานเข้าทำงานก่อน จากนั้นจึงทำการฝึกอบรมให้แรงงานใน

ภายหลัง โดยปกติสถานประกอบการกำหนด ช่วงเวลาการทดลองงานอยู่ที่ 3-6 เดือน ดังนั้นรายได้ต่อเดือนของแรงงานเหล่านี้จะต่ำมาก เทียบเท่ากับแรงงานไร้ฝีมือระดับมัธยมปลายในขณะที่ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย หรืออาชีวศึกษา ไม่สามารถหางานทำตามสาขาที่ได้ศึกษามา จึงจำเป็นต้องสมัครงานในตำแหน่งที่ไม่ใช่วิชาชีพ ของตนและยอมรับรายได้เท่ากับแรงงานในระดับมัธยมปลายเท่านั้น นอกเหนือจากปัญหาที่ได้กล่าวข้างต้นแล้ว กลุ่มแรงงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานตามกะทำงาน เพิ่มจำนวนชั่วโมงทำงาน เพื่อเพิ่มรายได้ให้เพียงพอกับการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว ตามกฎระเบียบของ กระทรวงแรงงานและกิจการสังคม เวลาทำงานของแรงงานต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมง แต่ข้อเท็จจริง ผู้ใช้แรงงานต้องทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ 12-16 ชั่วโมง/วัน ประเด็นนี้เป็นปัญหาหลักที่ต้องมีการพิจารณา แก้ไขเพื่อให้การใช้แรงงานของสถานประกอบการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มแรงงานที่ทำงานในภาคเกษตรในพื้นที่ชนบท

กำลังแรงงานที่ทำงานในภาคเกษตร ใน BacNinhมีจำนวนลดลง แรงงานที่ทำการเกษตร, ป่าไม้ ประมง ยังคง เป็นกลุ่มหลัก 66% ของจำนวนแรงงานทั้งหมด นอกจากนี้ BacNinhเป็นจังหวัดที่มีชื่อเสียงด้านงานฝีมือการถักนิต ปั่น ช่างทองเหลือง ไม้แกะสลัก ไม้ไผ่ และสินค้าที่ใช้ห้วย โดยงานศิลปะเหล่านี้เพื่อการส่งออก

ในบริบทของการพัฒนาใหม่ๆ นี้ โอกาสสำหรับแรงงานที่ต้องการหารายได้และเพิ่มระดับทักษะฝีมือยังมี ข้อจำกัด ภาคบังคับระดับการศึกษาเพิ่งได้รับการประกาศจากภาครัฐให้จบระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเมื่อเร็ว ๆ นี้ ยังเป็นอุปสรรคในการพัฒนาแรงงานด้านเทคโนโลยีให้ก้าวหน้าเพิ่มขึ้น ภาคการผลิตยังคงประสบปัญหาและมี ภาระเรื่องแรงงานและกระบวนการผลิตที่ล่าช้า แต่สิ่งที่สำคัญคือการเชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารนักวิจัยพัฒนานักธุรกิจและแรงงานเกษตรยังคงขาดความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง ด้วยเหตุนี้ เกษตรกร BacNinh ยังคงดำรงวิถีการผลิตแบบดั้งเดิม เป็นไปตามธรรมชาติ ไม่มีรูปแบบ ขาดการคัดสรรผลิตภัณฑ์ที่เหมาะสม สำหรับความต้องการของตลาดและผู้ซื้อ ผลผลิตที่ได้ไม่ได้ราคาทำให้ขายออกยากและเกษตรกรขาดรายได้ คุณภาพแรงงานของเกษตรกรในชนบททั่วไปยังไม่ได้คุณภาพ อัตราการฝึกอบรมทักษะต่ำ ความคิดสร้างสรรค์การมีวินัยในตัวเอง สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้เกิดข้อจำกัดของการพัฒนา

แม้ว่าในทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ และองค์กรทางสังคมจะได้เร่งแสวงหาวิธีการและเปิด ให้มีหลักสูตร การฝึกอบรมสำหรับแรงงานเกษตร แต่ด้วยข้อจำกัดเรื่องระดับการศึกษาของแรงงานส่งผลให้ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรมยกเลิกหรือขาดการเข้าฝึกอบรมกลางคัน โรงเรียนอาชีวศึกษาและระดับวิทยาลัยต่างๆ ก็ประสบปัญหาในเรื่องการรับสมัครนักเรียนเช่นกัน ประเด็นนี้ทำให้เห็นว่าแรงงานระดับมัธยม

ต้นในพื้นที่ ชนบทยังขาดการเปลี่ยนแปลงเชิงรับรับรู้ไม่ได้แสวงหาสถาบันเพื่อฝึกฝีมือในการสร้างโอกาสให้กับตนเองในการหางานทำ

นอกจากนี้ พื้นที่การเกษตรมีจำนวนน้อย ค่าเฉลี่ยประมาณ 360 400 ตร.ม/คน หากแรงงานทำงานภาคเกษตรเพียงอย่างเดียวจะใช้เวลาไม่มากและมีเวลาว่างมากโดยไม่ได้ใช้ประโยชน์ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในปัญหาที่ต้องการมีการแก้ไขปรับเปลี่ยนโครงสร้างแรงงาน เพื่อให้เกิดการใช้ศักยภาพแรงงานอย่างเหมาะสม

สรุป

พื้นที่ชนบทของประเทศเวียดนามมีบทบาทที่หลากหลาย ทั้งเป็นแหล่งอาหาร วัตถุประสงค์ทางอาหาร แหล่งจัดหาวัตถุดิบสำหรับอุตสาหกรรมและการส่งออก เป็นตลาดใหญ่สำหรับผู้บริโภค อุตสาหกรรมและบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทในการจัดหาแรงงานสำหรับโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่เมือง

โดยภาพรวม กำลังแรงงานในพื้นที่ชนบทมีจำนวนมากแต่ประสบปัญหาการว่างงาน และการตกงานยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ระดับการศึกษาและทักษะฝีมือของแรงงานชนบทแม้จะมีดัชนีการพัฒนาเพิ่มขึ้นแต่ยังมี คุณภาพต่ำโดยรวม ซึ่งไม่สามารถตอบสนองความต้องการแรงงานทักษะและมีฝีมือ

ปัจจุบัน ประเทศเวียดนามกำลังอยู่ในกระบวนการพัฒนาอุตสาหกรรมทันสมัยทั่วประเทศ จึงต้องเร่ง ส่งเสริมปรับปรุงคุณภาพของทักษะแรงงาน, ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีของแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานในพื้นที่ชนบทเพื่อช่วยเหลือแรงงานให้พ้นสภาวะความยากจนและปัญหาการว่างงาน

ประเทศต้องมีการวางแผนและลงทุนในการพัฒนาภูมิภาคแต่ละพื้นที่ตามความต้องการที่แตกต่างกัน และปรับเปลี่ยน โครงสร้างการผลิตให้เหมาะสมแต่ละภูมิภาค

บทที่ 4

แนวทางในการแก้ปัญหาการจ้างงานและแรงงานชนบท ในประเทศเวียดนาม

การจัดโครงสร้างเศรษฐกิจชนบทให้ครอบคลุมและเหมาะสม

การจัดโครงสร้างเศรษฐกิจชนบทให้ครอบคลุมและเหมาะสม รวมถึงภาคกิจกรรมภาคอุตสาหกรรมการค้าและบริการ เป็นส่วนสำคัญในการแก้ปัญหาการจ้างงานและเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานชนบท โดยทั่วไป พื้นที่ชนบทยังคงโครงสร้างทางการเกษตร ซึ่งทำให้เกิดการทำงานตามฤดูกาลและส่งผลให้แรงงานเกิดภาวะว่างงาน ตามข้อเท็จจริงแรงงานที่ทำงานในภาคนอกกิจกรรมมีการเสถียรภาพทางด้านการงานและรายได้มั่นคงกว่า จึงควรส่งเสริมแรงงานภาคอุตสาหกรรมให้มีการกระจายความรู้ ด้วยการสร้างความสัมพันธ์กับแรงงานภาคกิจกรรม โดยการแลกเปลี่ยน ฝึกอบรม วิชาชีพ หรือการเพิ่มผลผลิต รวมทั้งให้ สิทธิประโยชน์เป็นกรณีพิเศษในการกู้ยืมเงินทุนเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมนอกภาคเกษตร

1. ส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะวิชาชีพให้กับแรงงานชนบท

ด้วยข้อจำกัดของแรงงานชนบทที่มีทักษะต่ำ หากต้องการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมชนบท, เพิ่มรายได้ให้แรงงาน จำเป็นต้องมีแผนการฝึกอบรมซึ่งเป็นหัวใจสำคัญ การจัดโครงสร้างฝึกอบรม ทักษะวิชาชีพต้องได้รับการพิจารณาจัดทำให้เหมาะสมตามความต้องการของสังคม โดยเฉพาะการบริโภค ผลิตภัณฑ์ การฝึกอบรมทักษะให้แรงงานชนบทนี้จะต้องให้ความสำคัญด้านการบริหารเศรษฐกิจ เพื่อให้ แรงงานมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางและครอบคลุม ในขณะเดียวกัน การฝึกอบรมจะต้องเชื่อมโยง ความสัมพันธ์เสมือนรูปสามเหลี่ยมระหว่าง หน่วยงานฝึกอบรมสถานประกอบการ และแรงงาน

สนับสนุนเงินกู้ยืมให้กสิกร ร่วมกับการทำงานส่งเสริมภาคเกษตรและอุตสาหกรรม ในระหว่างกระบวนการผลิต ปัจจัยด้านเงินทุนมีความสำคัญเป็นอันดับสอง รองจากปัจจัยด้านแรงงาน ดังนั้นการสนับสนุนด้านเงินทุนเพื่อการพัฒนากระบวนการผลิตและการดำเนินธุรกิจของครัวเรือนจึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งขาดแต่เกษตรกรจำนวนมากยังมีความกังวลใจการกู้เงินไม่ทราบว่าลงทุนใน

ธุรกิจใดเกษตรกร ขาดความรู้และความเข้าใจ ดังนั้นจึงควรผนวกทั้งด้านการสนับสนุนเงินทุนและการขยายภาคการเกษตร เพื่อช่วยเหลือให้เกษตรกรบริหารการใช้เงินทุนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ส่งเสริมด้านการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในกระบวนการผลิตร่วมกับการใช้เครื่องจักร

ในช่วงเวลาปัจจุบันรายได้ต่อหัวโดยเฉลี่ยของแรงงานในชนบทอยู่ในระดับต่ำมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการผลิตของภาคเกษตรยังคงล่าช้าขาดการพัฒนาและใช้แรงงานเป็นหลัก ดังนั้นการ ส่งเสริมด้านประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในกระบวนการผลิตจะเป็นการเพิ่มผลผลิตมากขึ้น และเป็น การผลักดันให้มีการใช้เครื่องจักรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจภาคชนบทโดยเฉพาะ เครื่องจักร จะเข้ามาทดแทนแรงงานหนัก ลดภาระของเกษตรกรและลดจำนวนคนลง ทำให้แรงงานเกษตรสามารถ เปลี่ยนไปทำงานที่ใช้ทักษะและส่งผลให้เกิดรายได้เพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามการเพิ่มเครื่องจักรมาใช้ ในภาคเกษตร จำเป็นต้องมีการพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น ระบบการขนส่งไฟฟ้าในชนบท เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการใช้งานเครื่องจักรกล

3. การบรรเทาความยากจน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าครัวเรือนยากจนมีอัตราใช้เวลาแรงงานต่ำมาก ด้วยเหตุผลความยากจน ทำให้ขาดที่ดินทำกิน ไม่มีกิจกรรมนอกภาคการเกษตร ระดับการศึกษาต่ำส่งผลให้ความสามารถในการบริหารจัดการต่ำ ตลอดจนความเสี่ยงในปัจจัยอื่นๆ ดังนั้น การใช้งบประมาณเพื่อบรรเทาความยากจนอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นความสำคัญอย่างยิ่งยวด ไปพร้อมๆกับการส่งเสริมภาคเกษตร, การฝึกอบรม ทักษะวิชาชีพตลอดจนความสามารถในการจัดการความยากจน สามารถดำเนินการได้ ดังข้างต้นจะทำให้การเพิ่มประสิทธิภาพและรายได้ของแรงงานชนบทเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

4. เสริมสร้างความร่วมมือในการบริโภคสินค้าเกษตร

การผลิตภาคเกษตรในปัจจุบันยังคงเป็นกิจการขนาดเล็กและกระจายกันเป็นหน่วยย่อย ซึ่งทำให้เป็นเรื่องยากสำหรับการบริหารสินค้าเกษตร การบริโภคสินค้าเกษตรส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมย่อยของ เกษตรกรแต่ละราย ที่นำไปสู่ผลลัพธ์ 2 ประเด็นคือ หนึ่ง การถูกกดราคาโดยพ่อค้าคนกลางและสองขาดความสามารถในการบริโภคเนื่องจากภาวะรายได้ต่ำ หน่วยงานรัฐในทุกกระดับควรจะช่วย ให้เกษตรกรมีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในระบบการผลิตและการบริโภค ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกให้เกษตรกร ได้มีแหล่งในการเปิดตัวแนะนำสินค้าหาแหล่งตลาด เป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำธุรกิจ

การวางแผนในระดับภูมิภาคเพื่อยกระดับการผลิตทางการเกษตรให้สูงขึ้น

การดำเนินงานวางแผนในระดับภูมิภาคให้เหมาะสมเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นโอกาสในการนำเครื่องมือ, เครื่องจักรทันสมัยมาประยุกต์ใช้ การปรับปรุงพันธุ์พืชในกระบวนการผลิตซึ่งจะได้พืชใหม่สัตว์ใหม่เกิดขึ้น โดยมุ่งเน้นการผลิตสินค้าด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง โดยแผนงานนี้จากประสบการณ์จริงของจังหวัด BacNinh ที่กำลังประยุกต์ใช้อยู่ และจังหวัดอื่นๆ สามารถนำไปปรับใช้ในพื้นที่ของตนให้สอดคล้องตามสภาพของท้องถิ่นนั้นๆ อาทิเช่น การปลูกผักปลอดสารพิษ การทำปศุสัตว์ พื้นที่ปลูกข้าวพันธุ์ดี พื้นที่ปลูกผลไม้ เป็นต้น การวางแผนในระดับภูมิภาคอย่างสอดคล้องตามสภาพนี้จะเป็นการสร้างยี่ห้อของสินค้าให้มีความเข้มแข็ง ง่ายต่อการจัดจำหน่ายและการบริโภคสินค้า ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการสร้างรายได้ให้กับเกษตรกร

1. การให้คำแนะนำและการจัดการที่มีระเบียบของการใช้แรงงานในเขตอุตสาหกรรม

กรณีศึกษาของจังหวัด TuyenQuang ได้มีการจัดกิจกรรมจัดหางานให้กับแรงงานชนบทให้ภาคอุตสาหกรรมในประเทศได้เป็นอย่างดี รวมถึงการจัดการด้านส่งออกแรงงานไปทำงานต่างประเทศ

แรงงานและสวัสดิการสังคมของจังหวัด TuyenQuang ได้มีการจัดส่งคณะผู้แทนภาครัฐทำการสำรวจกิจกรรม ของผู้ประกอบการในเขตอุตสาหกรรมในประเทศ ซึ่งทำให้มีความเข้าใจในความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการ รวมทั้งความสามารถในการพัฒนาธุรกิจของผู้ประกอบการเพื่อจัดหาแรงงานในจังหวัด มีรายได้เหมาะสมและมีความมั่นคงในการทำงาน ในด้านการส่งออกแรงงานไปต่างประเทศก็เช่นกัน แรงงานเหล่านี้สามารถหลีกเลี่ยงบริษัทที่หลอกลวงไม่มีอยู่จริง ประสบการณ์เหล่านี้ถือเป็นกรณีศึกษาที่ดี สำหรับจังหวัดอื่นๆ นำไปประยุกต์ใช้ตามสภาพของท้องถิ่น

2. จัดแผนพัฒนาหมู่บ้านที่เหมาะสม

การพัฒนาของหมู่บ้านเป็นเรื่องยากด้วยปัญหาด้านวัฒนธรรมของแต่ละภูมิภาค ประเด็นนี้สามารถศึกษา อ้างอิงจากประสบการณ์ของจังหวัด VinhPhuc ซึ่งมีแผนโครงสร้างการพัฒนาหมู่บ้านแต่ละแห่งโดยเฉพาะ เพื่อให้เกิดความสะดวกในการร่วมมือ โดยการพัฒนาลดปัญหาสถานะแวดล้อมของหมู่บ้าน จังหวัด VinhPhuc ได้มีระเบียบชัดเจนเกี่ยวกับแรงงานฝีมือ ช่างแรงงาน ซึ่งจะได้รับสิทธิพิเศษสำหรับแรงงานที่มีการถ่ายทอดและพัฒนาภายในท้องถิ่น จังหวัดอื่นควรศึกษาและประเมินนำไปใช้ในท้องถิ่นของตน โดยกำหนดนโยบายสนับสนุนให้หมู่บ้านมีความต้องการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของเศรษฐกิจในชนบท

3. การพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชน

ประเทศเวียดนามมีองค์ประกอบมากพอที่จะพัฒนาการท่องเที่ยวให้เป็นเศรษฐกิจนำร่องได้ ด้วยศักยภาพ การท่องเที่ยวกำลังเป็นที่นิยม เวียดนามมีความหลากหลายทางด้านสถานที่ท่องเที่ยว และเป็นที่ยอมรับไปทั่วโลก ในบางจังหวัดมีการพัฒนาเรื่องการท่องเที่ยวอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น Son La, Lao Cai, Ninh Binh. ในการพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชนเป็นการผลักดันที่สำคัญทางด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรมและสังคมชนบท ดังนั้น ควรจะเรียนรู้วิธีการจัดการพัฒนาการท่องเที่ยวของจังหวัดเพื่อนบ้าน เพื่อปรับปรุงรายได้และระดับ การศึกษาของประชาชน

สรุป

จากข้อมูลที่ได้อ่านมาข้างต้นเป็นพื้นฐานที่ผู้วิจัยได้นำเสนอและประกอบกับข้อมูลจากกรณีศึกษาของจังหวัดต่างๆ ของประเทศเวียดนามในเรื่องการใช้แรงงานชนบทของเวียดนาม

ทั้งนี้ ในการที่จะใช้แรงงานในชนบทอย่างมีประสิทธิภาพ อันดับแรกคือทำให้ความสนใจอย่างจริงจัง ของพรรครัฐบาล เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นจากส่วนกลางไปสู่ระดับท้องถิ่นในการวางแผนเชิงกลยุทธ์และนโยบาย ความมั่นคงแห่งชาติ บนพื้นฐานที่ว่าในการจัดโครงสร้างเศรษฐกิจชนบท ต้องมีแผนการฝึกอบรมทรัพยากร แรงงานในแต่ละภูมิภาค นโยบายการสนับสนุนด้านเงินทุนในแต่ละพื้นที่ เช่น ภูมิภาคภูเขาภาคกลาง และที่ราบลุ่ม โดยการนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้ามาใช้ กระบวนการผลิต อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ภาครัฐในทุกระดับจะต้องมีความแข็งขันในการแก้ไขปัญหา ความยากจน ลดช่องว่าง ระหว่างคนรวยและคนยากจน ช่องว่างระหว่างคนเมืองและคนชนบทคนภูเขาและพื้นที่ราบเพื่อให้เกิด ความเท่าเทียมกันในด้านเศรษฐกิจและการปกครองของแต่ละภูมิภาค สร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดและมั่นคง ระหว่างภูมิภาคจังหวัดและระหว่างผู้ผลิตกับผู้บริโภค

สำหรับในแต่ละท้องถิ่น แต่ละจังหวัดจะต้องมีการวางแผนการปรับโครงสร้างของเศรษฐกิจท้องถิ่น การแบ่งเขตเศรษฐกิจ อาทิเช่น พื้นที่เพาะปลูกคุณภาพสูงพื้นที่อุตสาหกรรมหลักของจังหวัด หมู่บ้านงานฝีมือท้องถิ่นของจังหวัดพื้นที่และแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขของแต่ละพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

กล่าวโดยสรุป ประเทศจะดำเนินการได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่ว่า “อุตสาหกรรมและ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่” การใช้แรงงานชนบทอย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญ และมีผลกระทบโดยตรงกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมตลอดจนการปกครองท้องถิ่นของแต่ละ

จังหวัด ดังนั้นแนวทางที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นเป็นพื้นฐานและเป็นเอกสารส่วนหนึ่งในการช่วยเจ้าหน้าที่ส่วนท้องถิ่นได้นำไปวิเคราะห์ ปรับใช้ตามเงื่อนไขและสภาพของแต่ละภูมิภาค

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

จากการวิเคราะห์ของการทำงานและรายได้ของแรงงานในชนบทของประเทศเวียดนามโดยภาพรวม และของจังหวัด BacNinh สามารถ สรุปผลดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างของเศรษฐกิจในชนบทยังคงล่าช้าหลังส่งผลกระทบต่อการทำงานและรายได้ของแรงงานในชนบท
2. แรงงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อผลกระทบรายได้ การประเมินแรงงานต้องพิจารณาทั้งภาคปริมาณและ ภาคคุณภาพ
3. ทუნเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อรายได้ของเกษตรกร ซึ่งเป็นสาเหตุหลักของแรงงานในชนบทขาดเงินทุน และขาดความสามารถในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน
4. การปรับตัวของเกษตรกรต่อสภาพตลาดบริโภคยังคงอ่อนแอ มีโอกาสน้อยในการเปลี่ยนแปลงการผลิตเพื่อ ให้มีประสิทธิภาพผลสูงขึ้น การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและระดับการศึกษาต่ำบนพื้นฐานการนำเสนอมาตรการเพื่อแก้ไขการทำงานและพัฒนารายได้สำหรับแรงงานชนบท เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจวัฒนธรรมและสังคมเพื่อนำไปสู่การสร้างชาติเวียดนามให้มีความเจริญรุ่งเรืองยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

การจะช่วยส่งเสริมเกษตรกรให้เกิดการทำงานและเพิ่มรายได้ ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอให้เจ้าหน้าที่รัฐได้พิจารณา ปัญหาพื้นฐานดังต่อไปนี้

1. มีการวางแผนการฝึกอบรมทักษะอาชีพให้เกษตรกรอย่างเหมาะสม
2. สนับสนุนด้านเงินทุนให้เกษตรกร ผนวกกับการถ่ายทอดเทคโนโลยีสมัยใหม่ แนะนำเกษตรกร ในด้านการบริหารจัดการพื้นฐานเพื่อให้เกษตรกรสามารถใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ
3. จัดการเรื่องสาธารณูปโภคพื้นฐานในชนบท โดยเฉพาะอย่างยิ่งถนน

4. การรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ชนบท สร้างวัฒนธรรมและการดำรงชีวิตใหม่ ในพื้นที่ชนบท

เอกสารนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลอ้างอิง หรือเพื่อการศึกษาในหน่วยงานของจังหวัดเพื่อนำไปใช้กับการพัฒนาเศรษฐกิจในชนบทของท้องถิ่นนั้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

"การปฏิมนิเทศ สำหรับการปรับปรุง คุณภาพ ของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อตอบสนอง อุตสาหกรรม และความทันสมัยของ การเกษตรและชนบท" ,วารสาร การจัดการ ทางเศรษฐกิจ. ครั้งที่ 4/ 2005 Tran QuangVinh.

"การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เกษตร ชนบท เวียดนาม วันนี้" ,วารสาร การจัดการ เศรษฐกิจ. ฮานอย, ฉบับที่ 27.

"การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ที่เกี่ยวข้องกับ การทำงานและ ตอบสนองความต้องการ ของ อุตสาหกรรม และความทันสมัยของ ประเทศ " .วารสาร การจัดการ เศรษฐกิจ. ฮานอย, ฉบับที่ 12,1995.

คณะกรรมการ Tran Van Tuy. **ชนบท การเกษตร และนวัตกรรม BacNinh**เกษตรกร บนถนน. ฮานอย : สำนักพิมพ์ สถิติ, 2012.

"ทรัพยากรมนุษย์ ในกระบวนการ ของอุตสาหกรรม และความทันสมัยของ การเกษตร และชนบท BacNinh" วิทยานิพนธ์, 2006.

นิคม จันทรวิฑูร. "จดหมายข่าวราชบัณฑิตยสถาน", ปีที่ 3 ฉบับที่ 25, มิถุนายน 2536.

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525.

ภาษาต่างประเทศ

Boudreau, J.W., Milkovich G.T. **Human Resource Management**. Boston : Mirror Higher Education Group, 1997.

Gilley, J.W., Egglund S.A.,. **Gilley A.M. Principles of Human Resource Development 2nd ed.** Cambridge, Perseus Publishing, 2002.

Gilley, J. W., Egglund S.A.,. **Principles of Human Resource Development : Addison-Wesley**. Publishing Company, 1989.

Pace, R.W, Smith P.C, Mills G E. **Human Resource Development -The Field**. USA. : Prentice Hall, 1991.

Science Institute Study Human Resources, Online. Available :<http://www.nhantainhanluc.com/>
VN.

Swanson, R.A.,. **E.F Foundations of Human Resource Development.** Holton III, 2001.
San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2001.

ICSC.online.Available:<http://www.apecthai.org/apec/th/profile1.php?continentid=2&country=v9>, 2557.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	COL. NGUYEN CONG SAC	
วัน เดือน ปีเกิด	21 พฤศจิกายน 2511	
การศึกษา	ค.ศ. 1986	โรงเรียนนายทหารบกที่ 1 กองทัพประชาชนเวียดนาม
	ค.ศ. 2006	โรงเรียนเสนาธิการทหารบก กองทัพประชาชนเวียดนาม
	ค.ศ. 2009	ปริญญาโท ที่ NDC. ประเทศเวียดนาม
ประวัติการทำงาน	ค.ศ. 1989	ผู้บังคับ หมวด ทหารบก
	ค.ศ. 1993	ผู้บังคับ กองร้อย ทหารบก
	ค.ศ. 1995	หัวหน้ากองข่าวกอง ที่การกรมทหารบกกองทัพภาคที่ 1
	ค.ศ. 2004	หัวหน้ากองข่าวกองที่กองพลทหารบกของกองทัพภาคที่ 1
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ทหารบกที่ วปอ. ของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม	

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

เรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานในชนบทของเวียดนาม

ผู้วิจัย COL. NGUYEN CONG SAC หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 56

ตำแหน่ง อาจารย์ที่หารบก กองทัพบก สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศเวียดนาม มีชื่ออย่างเป็นทางการคือ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เป็นประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ตั้งอยู่ทางด้านตะวันออกเฉียงสุดของคาบสมุทรอินโดจีน มีพรมแดนติดกับประเทศจีน ทางทิศเหนือ ประเทศลาว และประเทศกัมพูชา ทางทิศตะวันตก และอ่าวตังเกี๋ย ทะเลจีนใต้ ทางทิศตะวันออกและใต้ หรือในภาษาเวียดนามเรียกเฉพาะทะเลทางทิศตะวันออกว่า ทะเลตะวันออก เวียดนามมีประชากรมากกว่า 89 ล้านคน ถือเป็นประเทศที่มีประชากรมากที่สุดเป็นอันดับ 13 ของโลก

เวียดนามมีศักยภาพทางเศรษฐกิจสูงและขยายตัวอย่างต่อเนื่องปัจจุบันเวียดนามพยายามปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบต่างๆ ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดขององค์การการค้าโลก (WTO) ซึ่งเวียดนามเข้าเป็นสมาชิกเมื่อวันที่ 11 มกราคม 2550 ในขณะที่ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ กลับเป็นสิ่งที่ยากมากขึ้นซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน องค์ประกอบพลวัต ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้นมนุษย์จึงถูกกำหนดให้เป็นศูนย์กลาง ไม่ว่าจะเป็เป้าหมายแรงผลักดันของการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ

ประเทศหนึ่งประเทศใดหากต้องการที่จะพัฒนา จำเป็นจะต้องมีทรัพยากรในการพัฒนาเศรษฐกิจ เช่น ทรัพยากรธรรมชาติ ทุน วิทยาศาสตร์ - เทคโนโลยี ทรัพยากรมนุษย์ โดยทั้งหมดนี้ทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญมากที่สุดเพราะมนุษย์เป็นผู้กำหนด ตัดสินใจ ผลักดันให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจ และความเจริญเติบโตของประเทศต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็ประเทศที่มีทรัพยากรทางธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ เครื่องจักรและเทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่ขาดบุคลากรที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ มีความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเหล่านี้ ก็จะเป็นเรื่องยากที่จะสามารถทำให้เกิดการพัฒนา ตามที่ต้องการได้

ปัจจุบันเวียดนามอยู่ในขั้นตอนการพัฒนาอุตสาหกรรม พัฒนาประเทศให้ทันสมัย และนำประเทศเข้าสู่ประชาคมโลกเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยตระหนักถึงความสำเร็จของเป้าหมายที่ว่า “ประชาชนมั่งคั่ง ประเทศแข็งแกร่งสังคมเสมอภาค ประชาธิปไตย และมีอารยะ” พรรคคอมมิวนิสต์เวียดนามตระหนักเสมอว่า : ประเทศเวียดนาม มีทรัพยากรมนุษย์ที่อุดมสมบูรณ์ ประชากรของเวียดนามมีความรักชาติเป็นทุนเดิม ขยัน มีความคิดสร้างสรรค์ มีพื้นฐานทางวัฒนธรรม มีการศึกษา สามารถเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างรวดเร็ว จึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ที่ถือได้ว่าเป็นแหล่งทรัพยากรที่มีอยู่เอง

ประเทศเวียดนามเป็นประเทศกสิกรรมมาอย่างยาวนาน ปัจจุบันแรงงานกว่า 70% ของทั้งประเทศเป็นแรงงานในชนบท และถือได้ว่าเป็นแหล่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างมากมาย ทั้งมีศักยภาพในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม นำไปสู่ความสำเร็จของกระบวนการพัฒนาอุตสาหกรรมและความทันสมัยของประเทศ แต่ทั้งนี้ยังมีความท้าทายที่ยิ่งใหญ่สำหรับปัญหาการว่างงานในชนบท ประชากรในชนบท ยังมีระดับการศึกษาต่ำขาดแรงงานฝีมือที่มีความเชี่ยวชาญทางเทคนิค ระบบการศึกษา ทั้งอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมยังขาดแคลนอันเป็นอุปสรรคใหญ่เป็นสถานการณ์ “ครุเหลือแต่ขาดช่าง” ในขณะที่นิคมอุตสาหกรรมจำนวนมาก โรงงานท้องถิ่น และ โรงงานของต่างชาติที่ลงทุนโดยนักลงทุนต่างชาติ กำลังผุดขึ้น ในพื้นที่เขตชนบทบ้างก็กำลังอยู่ระหว่างการก่อสร้างดังนั้นความต้องการแรงงานฝีมือจำนวนมาก จึงเป็นเรื่องที่จำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเขตชนบทส่วนใหญ่ที่เป็นพื้นที่ภูเขาซึ่งไม่สามารถตอบสนองความต้องการนี้ได้ แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือค่าจ้างต่ำ จึงส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาของประเทศ เช่นเดียวกับชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมในชนบท นอกจากนี้ในปัจจุบันเวียดนาม กำลังอยู่ในช่วงการพัฒนาเมือง ขยายภาคอุตสาหกรรมเข้าไปในพื้นที่เขตชนบท ทำให้พื้นที่เพาะปลูก และอาชีพทางการเกษตรต้องหดตัว จึงส่งผลให้จำนวนของแรงงานส่วนเกินในชนบทเพิ่มมากขึ้นและสร้างปัญหาการว่างงาน ขาดการจ้างงาน ซึ่งก่อให้เกิดความเสี่ยงที่จะเกิดการชะลอการเจริญเติบโตและการพัฒนาของประเทศ ดังนั้นผู้ทำการวิจัยจึงได้เลือกหัวข้อ: “แนวทางการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานในชนบท ของเวียดนาม เพื่อที่ความคิดเห็น และข้อมูลจะได้มีโอกาสเป็นส่วนหนึ่งในการ ร่วมแก้ไขปัญหาคาดแคลนแรงงานฝีมือ และสร้างงานในชนบทของเวียดนาม ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาด้านการใช้แรงงานในชนบทของประเทศเวียดนาม
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการแก้ไข ปัญหาการใช้แรงงานในชนบทของประเทศเวียดนามที่ยังไม่เหมาะสม ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศเวียดนาม

ขอบเขตของการวิจัย

วิจัยเกี่ยวกับปัญหาที่ยังเป็นข้อจำกัด และแนวทางการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานในชนบทภาคเหนือ ของเวียดนาม เฉพาะจังหวัด Bac Ninh เพื่อนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานชนบทในประเทศเวียดนาม

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากตำราและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานชนบทภาคเหนือ ณ จังหวัด Bac Ninh ในประเทศเวียดนาม ซึ่งเป็นข้อมูลปฐมภูมิ รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้ว่าราชการจังหวัด ประธานอุตสาหกรรมจังหวัด ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานจังหวัด ผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐกิจของวิทยาลัยป้องกันประเทศเวียดนาม ดังนี้

1. ศึกษาเปรียบเทียบ คำสั่งเกี่ยวกับการใช้แรงงานในชนบทเวียดนาม ปี 2555 ของกระทรวงเกษตรและพัฒนาชนบท
2. ศึกษาข้อมูลสถิติด้านการศึกษาการใช้ชีวิตและวัฒนธรรมของกรรมสถิติ แห่งชาติเวียดนาม ประจำปี 2555
3. ศึกษาข้อมูลสถิติด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม การประมง ในชนบท เวียดนามของกรรมสถิติแห่งชาติเวียดนาม ประจำปี 2555
4. ศึกษาวิจัยภาคสนาม โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างในจังหวัด Bac Ninh ประเทศเวียดนาม และภาคสนามสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จากเนื้อหาการวิจัยข้างต้น แล้ว กำหนดปัญหาที่ยังคงเป็นข้อจำกัดที่ต้องการแก้ไขรวมทั้ง นำเสนอแนวทางแก้ไขการใช้ และการพัฒนาทรัพยากรแรงงานในชนบทเวียดนามอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ของการจ้างงานและรายได้ของแรงงานในชนบทของประเทศเวียดนาม โดยภาพรวม และของจังหวัด Bac Ninh สามารถ สรุปผลดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างของเศรษฐกิจในชนบทยังคงล่าหลังส่งผลกระทบต่อการทำงานและรายได้ของแรงงานในชนบท
2. แรงงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อผลกระทบรายได้ การประเมินแรงงานต้องพิจารณาทั้งภาคปริมาณและ ภาควัฒนภาพ
3. ทุนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อรายได้ของเกษตรกร ซึ่งเป็นสาเหตุหลักของแรงงานในชนบทขาดเงินทุน และขาดความสามารถในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน
4. การปรับตัวของเกษตรกรต่อสภาพตลาดบริโภคยังคงอ่อนแอ มีโอกาสน้อยในการเปลี่ยนแปลงการผลิตเพื่อ ให้มีประสิทธิภาพผลสูงขึ้น การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและระดับการศึกษาต่ำ บนพื้นฐานการนำเสนอมาตรการเพื่อแก้ไขการทำงานและพัฒนารายได้สำหรับแรงงานชนบท เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจวัฒนธรรมและสังคมเพื่อนำไปสู่การสร้างชาติเวียดนามให้มีความเจริญรุ่งเรืองยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

การจะช่วยส่งเสริมเกษตรกรให้เกิดการจ้างงานและเพิ่มรายได้ ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอให้เจ้าหน้าที่รัฐได้พิจารณา ปัญหาพื้นฐานดังต่อไปนี้

1. มีการวางแผนการฝึกอบรมทักษะอาชีพให้เกษตรกรอย่างเหมาะสม
2. สนับสนุนด้านเงินทุนให้เกษตรกร ผสมกับการถ่ายทอดเทคโนโลยีสมัยใหม่ แนะนำเกษตรกร ในด้านการบริหารจัดการพื้นฐานเพื่อให้เกษตรกรสามารถใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ
3. จัดการเรื่องสาธารณูปโภคพื้นฐานในชนบท โดยเฉพาะอย่างยิ่งถนน
4. การรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ชนบท สร้างวัฒนธรรมและการดำรงชีวิตใหม่ในพื้นที่ชนบท

เอกสารนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลอ้างอิง หรือเพื่อการศึกษาในหน่วยงานของจังหวัดเพื่อนำไปใช้กับการพัฒนาเศรษฐกิจในชนบทของท้องถิ่นนั้น

Abstract

Title: Ways to address labour force deployment problems in rural Vietnam

Field: Social -Psychology

Name : Colonel Nguyen Cong Sac

Course: NDC **Class 56**

The land in rural Vietnam is the primary source of food consumed by the country and also serves as an important market for consumer products produced in urban areas. Rural Vietnam supplies more than 70% of the country's entire work force as well as being the key sources of land and minerals, and is home to wildlife and marine life.

Therefore, it is important to develop rural areas in a sustainable manner due to its impact on the conservation and protection of the environment and ecological systems. These factors require us to carefully harness these assets and deploy the rural labour force in the most effective manner to ensure that the country will develop sustainably in the long run.

Presently, the researcher is a lecturer at Vietnam's National Defence Academy. Born and raised in the rural province of Bac Ninh located along the Red River Delta, the researcher has firsthand experience about rural development, particularly on the topic of the deployment of rural labour force in Vietnam. The researcher became interested in studying this subject since many strategy papers on this topic have played a key role in developing the country's economy.

Documents that were studied in writing this research paper came from personal fieldwork conducted in the province of Bac Ninh, while other sources of information came from publications of Vietnam's General Statistics Office and the Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, and theses related to rural labour forces in Vietnam and related experiences in many countries in the region.

The results of this study conclude that the past deployment of Vietnam's rural labour force has been effective. Nevertheless, many problems and mistakes continue to exist such as unemployment and low levels of knowledge, skills and workmanship. Structural problems remain inappropriate such as not fully deploying rural labour, and the allocation of areas exempted from industrial/infrastructure purposes is not always congruent with where people live. These factors collectively contribute to low income and lives of continued hardship in rural Vietnam.

In addition to the aforementioned issues, this paper offers specific solutions that target problems encountered by rural labourers today. Hoping to overcome these problems, this paper will form the foundation for local governments at every level throughout Vietnam as a reference and a practical handbook in resolving and managing rural problems to build and develop our country.