

---

## การวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในเชิงคุณภาพของสถานประกอบการอุตสาหกรรม ในจังหวัดชลบุรีเมื่อมีการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน Analysis of Demand for Qualitative Labor of Industrial Sector in Chonburi Province under Liberalization of the ASEAN Economic Community

อังศุธร เกื่อนนาดี<sup>1</sup>

---

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานในเชิงคุณภาพของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีวิธีการศึกษาเชิงพรรณนา โดยการวิจัยจากเอกสารและจากการสำรวจภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและสัมภาษณ์ตรง กลุ่มตัวอย่างคือสถานประกอบการอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 330 สถานประกอบการ จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรมและขนาดของอุตสาหกรรม เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ครอบคลุมเนื้อหา 1) ประเด็นปัญหาคุณภาพแรงงาน 2) ความต้องการแรงงานเชิงคุณภาพในปี พ.ศ. 2557 โดยการประเมินสมรรถนะการทำงานของแรงงานในสถานประกอบการ 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เพื่อวิเคราะห์ช่องว่างของระดับสมรรถนะของแรงงานซึ่งจำแนกตามทักษะฝีมือ และกลุ่มอาชีพและ 3) การวิเคราะห์ความต้องการของสถานประกอบการต่อการพัฒนาคุณภาพของแรงงานไทย เมื่อมีการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ผลการศึกษาในประเด็นที่หนึ่งพบว่า สถานประกอบการในจังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่พบปัญหาคุณภาพแรงงานโดยมีปัญหาคูณภาพด้านทักษะมากที่สุด รองลงมาได้แก่ปัญหาด้านคุณลักษณะและความรู้ตามลำดับ และตลาดแรงงานในจังหวัดชลบุรีพบสภาวะการสมัครงานต่ำกว่าวุฒิถึงร้อยละ 23.68 สะท้อนถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างอุปสงค์และอุปทาน เกิดความไม่สอดคล้องกันในแนวดิ่ง (Vertical Mismatch) และปัญหาการว่างงานแอบแฝงขึ้น

ผลการศึกษาในประเด็นที่สองการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานคนในเชิงคุณภาพโดยวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ซึ่งเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ในการทำงานของแรงงานจำแนกตามทักษะฝีมือของแรงงาน พบว่า แรงงานกลุ่มมีฝีมือมีช่องว่างสมรรถนะด้านภาษาต่างประเทศมากที่สุด กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ มีช่องว่างสมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์มากที่สุด ส่วนกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ พบว่า มีช่องว่างสมรรถนะด้านภาษาต่างประเทศมากที่สุด

ผลการศึกษาประเด็นที่สาม ความต้องการของสถานประกอบการต่อการพัฒนาคุณภาพแรงงานไทยเมื่อมีการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่าสถานประกอบการมีความต้องการให้แรงงานไทยมีการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะมาเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ความชำนาญเฉพาะงาน การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้นสมรรถนะอันดับที่สอง ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านความขยันอดทนและตรงต่อเวลา ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรับผิดชอบและความเป็นผู้นำ เป็นต้นสมรรถนะอันดับสุดท้ายที่สถานประกอบการมีความต้องการให้แรงงานไทยมีการพัฒนา คือด้านความรู้ โดยเฉพาะความรู้เรื่องภาษาต่างประเทศคอมพิวเตอร์ วิศวกรรม เทคโนโลยี การช่าง เรื่องอุตสาหกรรมและมาตรฐานอุตสาหกรรม เป็นต้น

**คำสำคัญ:** ความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพ สมรรถนะแรงงาน ช่องว่างสมรรถนะ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

---

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ ศรีราชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อีเมล Angsuthon.t@ku.th



## ABSTRACT

This research aims to study the qualitative labor demand of industrial companies in Chonburi Province related to human resource development for supporting AEC liberalization. The research was conducted in the form of descriptive research through documentary research and field survey conducted by using in-depth interview and direct interview. The sample group was 330 industrial companies in Chonburi Province classified by industrial groups and industrial sizes. Tools used in this research were interview form and questionnaire form with the content covering: 1) issue on labor quality; 2) qualitative labor demands in 2014 by evaluating working competency of labors in places of business regarding three dimensions including knowledge, skills, and attribute for analyzing competency gap level of labors classified by their skills and occupational groups; and 3) analysis on demands of industrial companies regarding Thai labor development towards AEC integration.

The results of the 1<sup>st</sup> issue showed that most places of business in Chonburi Province had encountered with the foremost problems on labor quality and labor skills competency and followed by problems on attribute and knowledge competency, respectively. In addition, labor market in Chonburi Province was facing with the situation of under-qualified employment at 23.68% reflecting inconsistency between demand and supply resulting in Vertical Mismatch and the problem on disguised unemployment.

For the results of the 2<sup>nd</sup> issue regarding analysis on qualitative labor demands by analyzing on competency gap that was the core competency of labor's working classified upon labor skills, it was found that skilled labors had the highest level of competency gap on foreign languages while semi-skilled labors had the highest competency gap on computer. Finally, unskilled labors had the highest level of competency gap on foreign languages and skill for specific job.

The results of the 3<sup>rd</sup> issue on demands of industrial companies on Thai labors development towards AEC, it was found that places of business demanded Thai labors with skills as the first rank, especially skills on foreign languages, specific skills, analytical skills, ad hoc situation problem solving, and computer, etc. The second rank of competency required by industrial companies was attribute, especially attribute on diligence, patience, being punctual and enthusiastic in working, responsibility, and leadership, etc. The last competency demanded by places of business was knowledge, especially knowledge on foreign languages, computer, engineering, technology, technician, industry, and industrial standards, etc.

*Keywords:* Qualitative Labor Demand, Labor Competency, Competency Gap, AEC

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนซึ่งมีการเปิดเสรีทางการค้า การเคลื่อนย้ายแรงงานและข้อตกลงในรูปแบบต่างๆ ทำให้ประเทศไทยมีความจำเป็นที่ต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะมิติด้านการพัฒนาแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดผลิตภาพการผลิต (Potential GDP) ของประเทศ (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, 2554) และเป็นทรัพยากรที่เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในทุกมิติ และ

ทุกระดับ ทั้งในระดับมหภาค ระดับองค์กร ตลอดจนระดับบุคคล

“ภาคตะวันออก” เป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพและมีความเหมาะสมที่จะพัฒนาอุตสาหกรรม สืบเนื่องจากนโยบายการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกให้เป็นเขตเศรษฐกิจใหม่ของการพัฒนาอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ ตามโครงการพัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก (Eastern Seaboard)

ผลจากการพัฒนาตามโครงการดังกล่าว ส่งผลทำให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่เป้าหมายที่สำคัญแห่งหนึ่งของโครงการ ทำให้ชลบุรีเป็นจังหวัดที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงจังหวัดหนึ่งของประเทศ พิจารณาได้จากผลิตภัณฑ์จังหวัดต่อหัว (GPP per Capita) ของชลบุรี ที่มีมูลค่าสูงสุด 10 อันดับแรกของประเทศ โดยในปี พ.ศ. 2557 อยู่ในลำดับที่ 3 รองจากรยะยองและกรุงเทพมหานครตามลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2557) นอกจากนี้ยังเป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมที่สำคัญและเป็นแหล่งการจ้างงานที่มีขนาดใหญ่ โดยมีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 4,847 โรงงาน และมีการจ้างงานจำนวน 1,016,925 คน ในปี พ.ศ. 2557 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559)

ผลการพัฒนาในช่วงที่ผ่านมาก่อให้เกิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องมาเป็นลำดับในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ช่วยให้สามารถกระตุ้นการขยายฐานการผลิตในภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการและการจ้างงานในพื้นที่จังหวัดนี้ให้สามารถพึ่งตนเองและเป็นฐานเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศ ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานในพื้นที่จังหวัดชลบุรีโดยเฉพาะในกลุ่มภาคอุตสาหกรรมจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก รัฐบาลจำเป็นต้องเร่งรัดการผลิตและพัฒนากำลังคนให้เพียงพอและสอดคล้องต่อความต้องการของอุตสาหกรรมในพื้นที่ ตลอดจนเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานให้มีมาตรฐานในระดับสากลเพื่อรองรับความเจริญก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

การวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่จำเป็นต้องพิจารณาฐานข้อมูลด้านอุปสงค์หรือความต้องการแรงงานในระดับพื้นที่ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพในการศึกษาครั้งนี้ได้ให้ความสำคัญในการวิเคราะห์อุปสงค์แรงงานในเชิงคุณภาพ ในพื้นที่สำคัญทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ได้แก่ จังหวัดชลบุรี โดยยึดแนวทางมาตรฐานสมรรถนะ (Competency Standard) ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attribute) ของกำลังแรงงานจำแนกตามระดับทักษะแรงงานและกลุ่มอาชีพ ตลอดจนศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อยกระดับแรงงานให้มีศักยภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการ

อุตสาหกรรมสามารถผลิตสินค้าและบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังส่งผลในภาพรวมต่อการเพิ่มผลิตภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขันและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติต่อไป

### จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานเชิงคุณภาพของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความต้องการของสถานประกอบการในการพัฒนาคุณภาพแรงงานไทยเมื่อมีการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
3. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของแรงงานในจังหวัดชลบุรี

### ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีขอบเขตในการจัดทำฐานข้อมูลด้านอุปสงค์ (Demand Side Database) และเป็นการศึกษาอุปสงค์แรงงานในเชิงคุณภาพ โดยการสำรวจภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและสัมภาษณ์ตรง กลุ่มตัวอย่างคือสถานประกอบการอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 330 สถานประกอบการ

อุตสาหกรรมที่ทำการศึกษามีจำนวน 2 ลักษณะคือจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม 8 กลุ่ม ได้แก่ 1) เกษตรกรรม 2) การผลิต 3) ไฟฟ้า ก๊าซ ระบบปรับอากาศ ก่อสร้าง 4) ขยายส่ง ขยายปลีก ซ่อมยานยนต์ 5) ขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า 6) ที่พักแรม บริการอาหาร 7) การเงิน ประกันภัย อสังหาริมทรัพย์ และ 8) บริการนันทนาการ กิจกรรมด้านสุขภาพและจำแนกตามขนาดอุตสาหกรรม ได้แก่ ขนาดย่อม ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

แรงงานที่ทำการศึกษามีจำนวน 2 ลักษณะ คือจำแนกตามระดับทักษะฝีมือ 3 กลุ่ม ได้แก่ แรงงานมีฝีมือ กึ่งฝีมือ และไร้ฝีมือ และจำแนกตามกลุ่มอาชีพ 8 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้จัดการ 2) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ 3) ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 4) เสมียน 5) พนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้าและตลาด 6) ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 7) ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ และ 8) อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ

ขอบเขตพื้นที่ การศึกษามีขอบเขตพื้นที่ในจังหวัด ชลบุรีขอบเขตด้านระยะเวลา 1 ปี 6 เดือนในปี พ.ศ. 2557

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้ระเบียบการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยการวิจัยจากเอกสารและจากการสำรวจภาคสนาม

ในการวิจัยภาคสนามแบ่งเป็น 2 รอบการสำรวจ ได้แก่ การสำรวจรอบที่ 1 รอบการศึกษานำร่องโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ศึกษาความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ได้แก่ เจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้แทนสถานประกอบการ โดยตัวแทนของกลุ่มเป้าหมายทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัยเอง โดยจะทำการเลือกตัวอย่างจำนวน 20 สถานประกอบการ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

การสำรวจรอบที่ 2 รอบการสำรวจภาคสนามโดยการสัมภาษณ์โดยตรงเพื่อศึกษาความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมในเชิงคุณภาพกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารงานทรัพยากรบุคคลในสถานประกอบการอุตสาหกรรมวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างนี้ได้นำวิธีการของ Yamane (1973) มาใช้ การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 310 ตัวอย่าง เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การบรรยายทางสถิติ (Descriptive Statistics) โดยอธิบายลักษณะของตัวแปรเชิงคุณภาพ ด้วยค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยการแจกแจงความถี่ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการทดสอบไคสแควร์

### ผลการวิจัย

ผลการศึกษารายลำดับ 3 ประเด็น ดังนี้

#### 1. ประเด็นที่ 1 ปัญหาคุณภาพแรงงาน

1.1 สภาวะการณ์แรงงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี

สถานประกอบการที่มีการสำรวจ มีการใช้แรงงานจำนวนทั้งสิ้น 72,610 คน โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ย้ายถิ่นมาจากต่างภูมิลำเนา กับสถานประกอบการ หากจำแนกแรงงานตามระดับการศึกษา พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ลำดับต่อไปคือ ระดับปริญญาตรี ปวส. ปวช. ต่ำกว่ามัธยม และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ หากจำแนกตามทักษะฝีมือพบว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ ลำดับต่อไปคือ แรงงานมีฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ ตามลำดับ

การศึกษาสถานประกอบการจำนวน 330 มีการระบุข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาคุณภาพแรงงานจำนวน 309 ราย พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่มีปัญหาด้านคุณภาพแรงงาน จำนวน 159 คิดเป็นร้อยละ 51.46 โดยส่วนใหญ่มีปัญหาแรงงานในเรื่องสมรรถนะด้านทักษะมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.2 รองลงมา ได้แก่ ปัญหาสมรรถนะด้านคุณลักษณะ คิดเป็นร้อยละ 37.6 และปัญหาสมรรถนะด้านความรู้ คิดเป็นร้อยละ 15.2 ตามลำดับ ส่วนสถานประกอบการที่ไม่มีปัญหาด้านคุณภาพแรงงาน มีจำนวน 150 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.54

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของอุตสาหกรรมและขนาดของอุตสาหกรรมกับปัญหาด้านคุณภาพแรงงานโดยประเภทและขนาดของอุตสาหกรรมเป็นตัวแปรอิสระ ตัวแปรตามได้แก่ปัญหาคุณภาพแรงงานพบว่า ประเภทของอุตสาหกรรมและขนาดของอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านคุณภาพแรงงาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ .01 ตามลำดับพิจารณาตามตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของอุตสาหกรรมกับปัญหาด้านคุณภาพแรงงาน

ประเภทอุตสาหกรรม	มีปัญหาคุณภาพแรงงาน		ไม่มีปัญหาคุณภาพแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เกษตรกรรม	4	2.50	7	4.73
การผลิตไฟฟ้า ก๊าซ ระบบปรับอากาศ ก่อสร้าง	4	2.50	4	2.70
ขายส่ง ขายปลีก	15	9.38	19	12.84
ซ่อมยานยนต์	14	8.75	10	6.76
ขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า	21	13.13	28	18.92
ที่พักแรม บริการอาหาร				

**ตารางที่ 1 (ต่อ)**

ประเภท อุตสาหกรรม	มีปัญหาคุณภาพ		ไม่มีปัญหาคุณภาพ	
	แรงงาน		แรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การเงิน ประกันภัย				
อสังหาริมทรัพย์	6	3.75	16	10.81
บริการ บ้านเช่า				
นันทนาการ กิจกรรม				
ด้านสุขภาพ	14	8.75	15	10.14
<b>รวม</b>	<b>160</b>	<b>100.00</b>	<b>148</b>	<b>100.00</b>
<b>รวมทั้งสิ้น 308</b>				
<b>สถานประกอบการ</b>	<b>160.00</b>	<b>51.95</b>	<b>148.00</b>	<b>48.05</b>

ค่าสถิติ Pearson Chi-Square P = .031\*\*

ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ

หมายเหตุ: \* ผู้ประกอบการไม่ระบุข้อมูล 22 ราย

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของอุตสาหกรรมกับสภาวะการมีปัญหาคุณภาพแรงงาน**

ขนาด อุตสาหกรรม	มีปัญหาคุณภาพ		ไม่มีปัญหาคุณภาพ	
	แรงงาน		แรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดย่อม	55	34.59	85	56.67
ขนาดกลาง	40	25.16	30	20.00
ขนาดใหญ่	64	40.25	35	23.33
<b>รวม</b>	<b>159</b>	<b>100.00</b>	<b>150</b>	<b>100.00</b>
<b>รวมทั้งสิ้น 309</b>				
<b>สถานประกอบการ</b>	<b>159</b>	<b>51.46</b>	<b>150</b>	<b>48.54</b>

ค่าสถิติ Pearson Chi-Square P = 0.000

ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ

หมายเหตุ: \* ผู้ประกอบการไม่ระบุข้อมูล 20 ราย

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**1.2 สภาวะปัญหาความไม่สอดคล้องด้านคุณภาพแรงงาน**

ข้อค้นพบจากการศึกษา คือ มีการสมัครงานต่ำกว่าวุฒิขึ้นในตลาดแรงงานในจังหวัดชลบุรี ถึงร้อยละ 23.68 ซึ่งสะท้อนถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน เกิดปัญหาเรื่องความไม่สอดคล้องกันในแนวดิ่ง (Vertical Mismatch) และปัญหาการว่างงานแอบแฝงขึ้น

**1.3 สภาวะปัญหาการเข้าออกของพนักงาน (Labor Turn Over)**

สถานประกอบการร้อยละ 41.16 พบปัญหาการเข้าออกของพนักงาน โดยมีการเข้าออกงานของพนักงานโดยเฉลี่ยจำนวน 41 คน ต่อปีส่วนสาเหตุของ

ปัญหาการเข้าออกงานนั้นส่วนใหญ่ เกิดจากสาเหตุด้านค่าจ้างและสวัสดิการ รองลงมา ได้แก่ ลักษณะของงาน และคุณสมบัติของลูกจ้าง ตามลำดับ

**2. ประเด็นที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในเชิงคุณภาพ**

การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการในเชิงคุณภาพ พิจารณาจากการประเมินสมรรถนะที่แท้จริงของกำลังคนเปรียบเทียบกับสมรรถนะที่สถานประกอบการคาดหวัง หรือเรียกว่าช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) โดยสมรรถนะที่สถานประกอบการคาดหวังสะท้อนถึง ความสามารถที่สถานประกอบการประสงค์ให้แรงงานมีในการปฏิบัติงาน และช่องว่างสมรรถนะจะสะท้อนถึงความต้องการของสถานประกอบการที่ต้องการให้แรงงานมีการปรับปรุงความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านใด ดังนั้น การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในเชิงคุณภาพ จึงได้ทำการศึกษาโดยการวิเคราะห์ สมรรถนะแรงงาน (Competency) นั้นเอง

การวิเคราะห์สมรรถนะแรงงาน (Competency) ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการวิเคราะห์สมรรถนะหลักในการทำงาน (Core Competency) ได้แก่ ความสามารถในด้านการวิเคราะห์แก้ไขปัญหา ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงาน และการนำเสนอข้อมูล และความสามารถในการสื่อสารและการจัดการโดยวิเคราะห์จำแนกตามระดับทักษะฝีมือแรงงาน และจำแนกตามกลุ่มอาชีพ ผลการศึกษาเป็นดังนี้

**2.1 การวิเคราะห์สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของแรงงาน**

การวิเคราะห์สมรรถนะหลักของแรงงานโดยจำแนกตามทักษะฝีมือพบว่า แรงงานในกลุ่มมีฝีมือ กึ่งฝีมือ และไร้ฝีมือมีระดับความสามารถที่เป็นจริงในปัจจุบันต่ำกว่าความสามารถที่สถานประกอบการคาดหวังในทุกๆ ด้าน โดยหากพิจารณาที่กลุ่มแรงงานมีฝีมือ จะพบว่า สถานประกอบการมีความคาดหวังความสามารถในด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา และการทำงานเป็นกลุ่มในระดับสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความสามารถด้านการสื่อสารและการจัดการ และเมื่อพิจารณาช่องว่างสมรรถนะ พบว่า แรงงานในกลุ่มมีฝีมือมีความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ ณ ระดับสมรรถนะที่เป็นจริงต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังมาก

ที่สุด รองลงมาได้แก่ ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงาน และการนำเสนอข้อมูลและความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ตามลำดับ พิจารณาตามตารางที่ 3 และภาพที่ 1

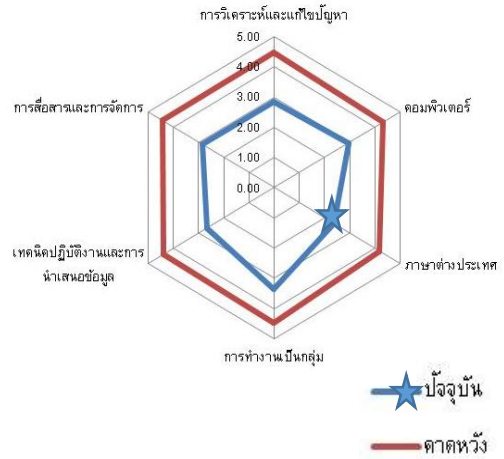
กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ สถานประกอบการมีความคาดหวังในเรื่องความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์และความสามารถในการสื่อสารและการจัดการ มากที่สุดตามลำดับ หากพิจารณาช่องว่างสมรรถนะ พบว่า แรงงานกึ่งฝีมือมีความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ ณ ระดับสมรรถนะที่เป็นจริงต่ำกว่าที่คาดหวังต่ำที่สุด รองลงมาได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารและการจัดการ และความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ตามลำดับ พิจารณาตามตารางที่ 2 และภาพที่ 2

ส่วนแรงงานในกลุ่มไร้ฝีมือ สถานประกอบการมีความคาดหวังในเรื่องความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล และความสามารถในการสื่อสารและการจัดการมากที่สุดตามลำดับ หากพิจารณาช่องว่างสมรรถนะ พบว่า แรงงานไร้ฝีมือมีความสามารถด้านภาษาต่างประเทศความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา และความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงาน และการนำเสนอข้อมูลในระดับสมรรถนะที่เป็นจริงต่ำกว่าระดับที่สถานประกอบการคาดหวังมากที่สุดตามลำดับ พิจารณาตามตารางที่ 5 และภาพที่ 3

**ตารางที่ 3** ระดับสมรรถนะหลักในการทำงานของกลุ่มแรงงานมีฝีมือ

สมรรถนะหลัก	ปัจจุบัน	ความหวัง	ช่องว่าง
ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา	2.84	4.46	1.62
ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	2.96	4.32	1.37
ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ	2.37	4.19	1.81
ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม	3.34	4.46	1.12
ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงาน และการนำเสนอข้อมูล	2.67	4.40	1.73
ความสามารถในการสื่อสารและการจัดการ	2.86	4.43	1.58

ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ



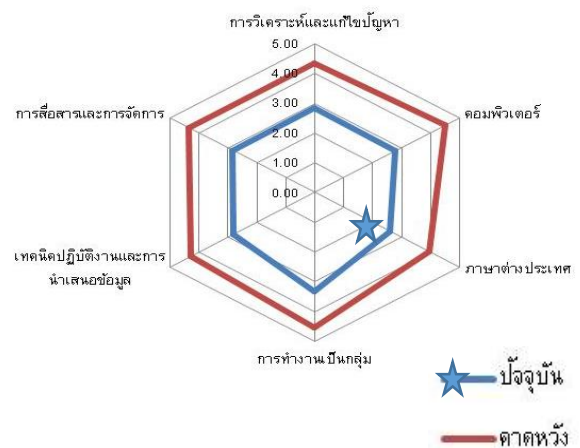
**ภาพที่ 1** ช่องว่างของระดับสมรรถนะหลักของกลุ่มแรงงานมีฝีมือ

ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ

**ตารางที่ 4** ระดับสมรรถนะหลักในการทำงานของกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ

สมรรถนะหลัก	ปัจจุบัน	ความหวัง	ช่องว่าง
ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา	2.84	4.34	1.51
ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	2.80	4.51	1.71
ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ	2.60	3.96	1.37
ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม	3.30	4.53	1.23
ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงาน และการนำเสนอข้อมูล	2.82	4.28	1.46
ความสามารถในการสื่อสารและการจัดการ	2.83	4.35	1.52

ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ



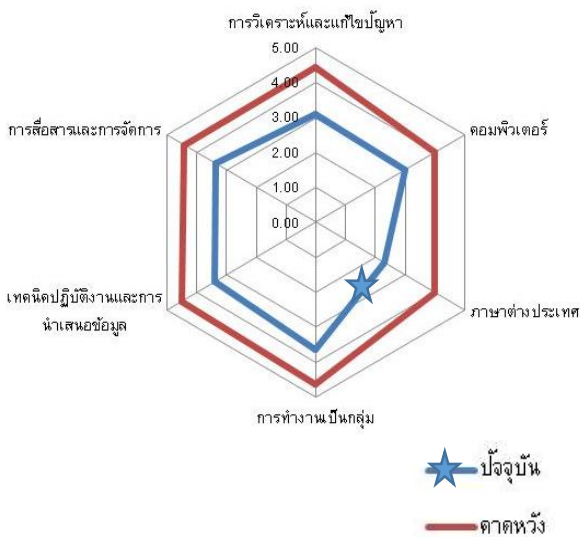
**ภาพที่ 2** ช่องว่างของระดับสมรรถนะหลักของกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ

ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ

**ตารางที่ 5** ระดับสมรรถนะหลักในการทำงานของกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ

สมรรถนะหลัก	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ช่องว่าง
ความสามารถในด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา	3.08	4.42	1.33
ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	3.00	4.00	1.00
ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ	2.30	4.00	1.70
ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม	3.63	4.61	0.98
ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงาน และการนำเสนอข้อมูล	3.40	4.50	1.10
ความสามารถในด้านการสื่อสาร และการจัดการ	3.36	4.43	1.07

ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ



**ภาพที่ 3** ช่องว่างของระดับสมรรถนะหลักของกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ

ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ

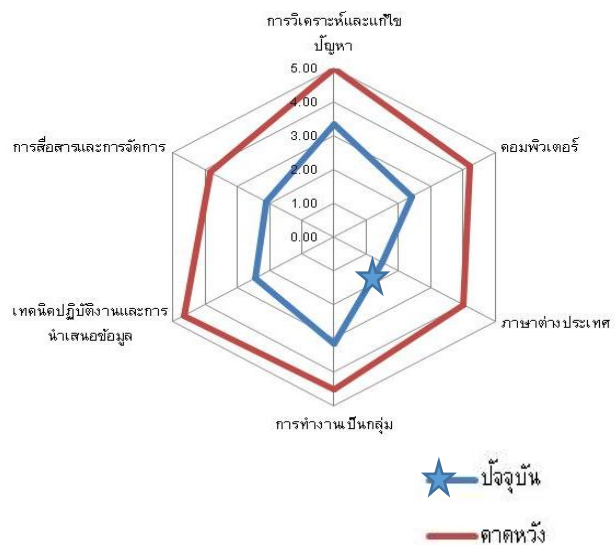
**2.2 การวิเคราะห์สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของแรงงานโดยจำแนกตามกลุ่มอาชีพ**

กลุ่มอาชีพที่ 1: ประเภทอาชีพผู้จัดการ พบว่าสถานประกอบการมีความต้องการกำลังคนในสมรรถนะหลัก (Core Competency) ดังนี้

**ตารางที่ 6** ระดับสมรรถนะหลักของอาชีพผู้จัดการ

สมรรถนะหลัก	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ช่องว่าง
ความสามารถในด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา	3.33	5.00	1.67
ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	2.40	4.20	1.80
ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ	1.50	4.00	2.50
ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม	3.17	4.50	1.33
ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงาน และการนำเสนอข้อมูล	2.45	4.65	2.20
ความสามารถในด้านการสื่อสาร และการจัดการ	2.11	3.83	1.72

ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ



**ภาพที่ 4** ช่องว่างสมรรถนะหลักของอาชีพผู้จัดการ

ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ

จากข้อมูลข้างต้น พบว่า ในกลุ่มอาชีพผู้จัดการสถานประกอบการมีความคาดหวังสมรรถนะในด้านความสามารถในด้านการวิเคราะห์และแก้ปัญหามากที่สุด โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 5 รองลงมาคือสมรรถนะด้านความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.65 ลำดับต่อมาได้แก่ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.50 สมรรถนะด้านความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.20 สมรรถนะด้านความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.00 และสมรรถนะด้านความสามารถในการสื่อสารและการจัดการมีระดับความคาดหวังต่ำที่สุด เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.83

เมื่อพิจารณาช่องว่างของสมรรถนะหลักที่สถานประกอบการคาดหวังเปรียบเทียบกับสมรรถนะที่เป็นจริง



ในปัจจุบันของกำลังคน พบว่า สมรรถนะด้านความสามารถด้านภาษาต่างประเทศมีช่องว่าง (Gap) มากที่สุด โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 2.50 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับสอง ได้แก่ ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 2.50 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับสาม ได้แก่ ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.80 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับสี่ ได้แก่ ความสามารถด้านการสื่อสารและการจัดการ โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.72 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับห้า ได้แก่ ความสามารถด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.67 ส่วนช่องว่างสมรรถนะที่น้อยที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.33

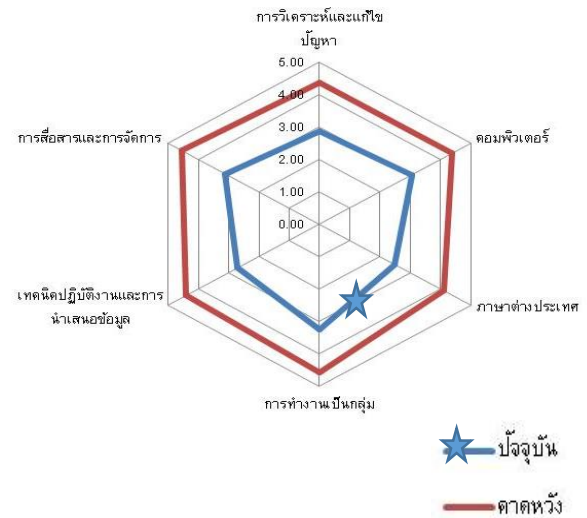
ดังนั้น หากวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในเชิงคุณภาพจากข้อมูลดังกล่าว สามารถกล่าวได้ว่า ในกลุ่มอาชีพผู้จัดการ ความสามารถในด้านการวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา เป็นสมรรถนะที่สถานประกอบการมีความคาดหวังมากที่สุด ส่วนสมรรถนะที่ควรปรับปรุงมากที่สุด ได้แก่ ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ

กลุ่มอาชีพที่ 2: ประเภทอาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการกำลังคนในสมรรถนะหลัก (Core Competency) ดังนี้

#### ตารางที่ 7 ระดับสมรรถนะหลักของอาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ

สมรรถนะหลัก	ปัจจุบัน	ความหวัง	ช่องว่าง
ความสามารถในด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา	2.87	4.37	1.50
ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	3.05	4.39	1.34
ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ	2.50	4.11	1.61
ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม	3.24	4.57	1.33
ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงาน และการนำเสนอข้อมูล	2.69	4.40	1.71
ความสามารถในด้านการสื่อสารและการจัดการ	3.11	4.54	1.43

ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ



ภาพที่ 5 ช่องว่างของระดับสมรรถนะหลักของอาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ

ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ

จากข้อมูลข้างต้น พบว่า ในกลุ่มอาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ สถานประกอบการมีความคาดหวังสมรรถนะในด้านความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่มมากที่สุด โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.57 รองลงมาคือสมรรถนะความสามารถในด้านการสื่อสารและการจัดการ เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.54 ลำดับต่อมาได้แก่ ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.40 สมรรถนะด้านความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.39 ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.37 และสมรรถนะด้านความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.11 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาช่องว่างของสมรรถนะหลักที่สถานประกอบการคาดหวังเปรียบเทียบกับสมรรถนะที่เป็นจริงในปัจจุบันของกำลังคน พบว่าความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูลมีช่องว่าง (Gap) มากที่สุด โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.71 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับสอง ได้แก่ ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศโดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.61 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับสาม ได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.50 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับสี่ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารและการจัดการ โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.43 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับห้า ได้แก่ ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.34 ส่วนช่องว่างสมรรถนะที่น้อยที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.33



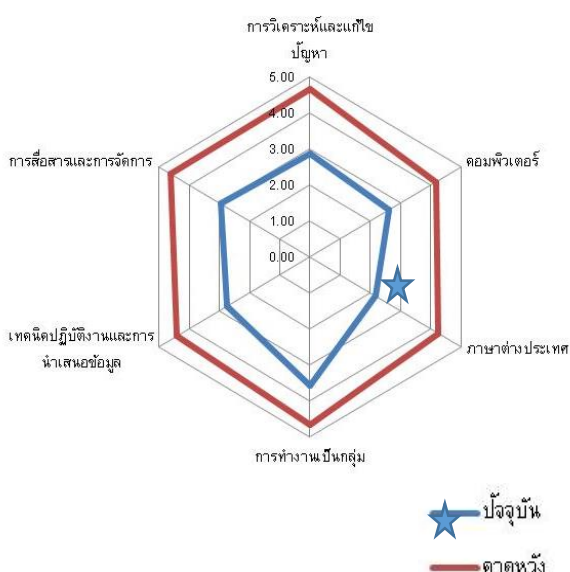
ดังนั้น หากวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในเชิงคุณภาพจากข้อมูลดังกล่าว สามารถกล่าวได้ว่า ในกลุ่มอาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นสมรรถนะที่สถานประกอบการมีความคาดหวังมากที่สุด ส่วนสมรรถนะที่ควรปรับปรุงมากที่สุด ได้แก่ ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล

กลุ่มอาชีพที่ 3: ประเภทอาชีพช่างเทคนิคสาขาต่างๆและผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องพบว่า สถานประกอบการมีความต้องการกำลังคนในสมรรถนะหลัก (Core Competency) ดังนี้

**ตารางที่ 8** ระดับสมรรถนะหลักของอาชีพช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะหลัก	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ช่องว่าง
ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา	2.88	4.67	1.79
ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	2.63	4.17	1.54
ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ	2.17	4.25	2.08
ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม	3.57	4.66	1.09
ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล	2.73	4.40	1.67
ความสามารถในการสื่อสารและการจัดการ	2.95	4.63	1.68

ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ



**ภาพที่ 6** ช่องว่างสมรรถนะหลักของอาชีพช่างเทคนิคสาขาต่างๆและผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง  
ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ

จากข้อมูลข้างต้น พบว่า ในกลุ่มอาชีพช่างเทคนิคสาขาต่างๆและผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง สถานประกอบการมีความคาดหวังสมรรถนะในด้านความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหามากที่สุด โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.67 รองลงมาคือสมรรถนะความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.66 รองลงมาคือสมรรถนะความสามารถในการสื่อสารและการจัดการเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.63 ลำดับต่อมาได้แก่ ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.40 สมรรถนะด้านความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.25 ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.17 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาช่องว่างของสมรรถนะหลักที่สถานประกอบการคาดหวังเปรียบเทียบกับสมรรถนะที่เป็นจริงในปัจจุบันของกำลังคน พบว่า ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศมีช่องว่าง (Gap) มากที่สุด โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 2.08 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับสองได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.79 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับสาม ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารและการจัดการ โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.68 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับสี่ ได้แก่ ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.67 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับห้าได้แก่ ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.54 ส่วนช่องว่างสมรรถนะที่น้อยที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่มโดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.09

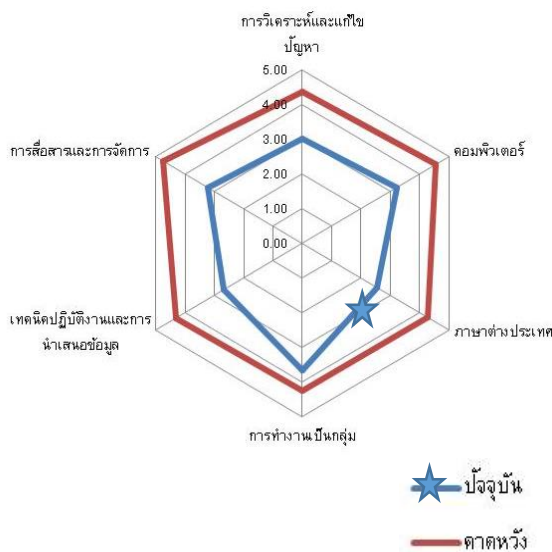
ดังนั้น หากวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในเชิงคุณภาพจากข้อมูลดังกล่าว สามารถกล่าวได้ว่า ในกลุ่มอาชีพช่างเทคนิคสาขาต่างๆและผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาเป็นสมรรถนะที่สถานประกอบการมีความคาดหวังมากที่สุด ส่วนสมรรถนะที่ควรปรับปรุงมากที่สุด ได้แก่ ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ

กลุ่มอาชีพที่ 4: ประเภทอาชีพเสมียน พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการกำลังคนในสมรรถนะหลัก (Core Competency) ดังนี้

### ตารางที่ 9 ระดับสมรรถนะหลักของอาชีพเสมียน

สมรรถนะหลัก	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ช่องว่าง
ความสามารถในด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา	3.03	4.37	1.34
ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	3.22	4.56	1.34
ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ	2.55	4.28	1.72
ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม	3.65	4.23	0.58
ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล	2.69	4.31	1.63
ความสามารถในด้านการสื่อสารและการจัดการ	3.22	4.74	1.52

ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ



### ภาพที่ 7 ช่องว่างของระดับสมรรถนะหลักของอาชีพเสมียน

ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ

จากข้อมูลข้างต้น พบว่า ในกลุ่มอาชีพเสมียน สถานประกอบการมีความคาดหวังสมรรถนะในด้านความสามารถในด้านการสื่อสารและการจัดการมากที่สุด โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.74 รองลงมาคือสมรรถนะความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.56 รองลงมาคือสมรรถนะความสามารถในด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.37 ลำดับต่อมาได้แก่ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.31 สมรรถนะด้านความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.28 ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.23 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาช่องว่างของสมรรถนะหลักที่สถานประกอบการคาดหวังเปรียบเทียบกับสมรรถนะที่เป็นจริงในปัจจุบันของกำลังคน พบว่าความสามารถด้านภาษาต่างประเทศมีช่องว่าง (Gap) มากที่สุด โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.72 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับสองได้แก่ ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.63 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับสาม ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารและการจัดการ โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.52 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับสี่ ได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาและความสามารถในการด้านคอมพิวเตอร์ โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.34 ส่วนช่องว่างสมรรถนะที่น้อยที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่มโดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 0.58

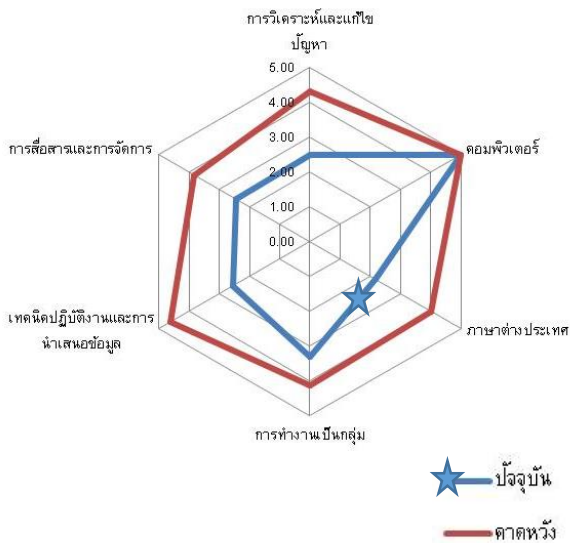
ดังนั้น หากวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในเชิงคุณภาพจากข้อมูลดังกล่าว สามารถกล่าวได้ว่า ในกลุ่มอาชีพเสมียน ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ เป็นสมรรถนะที่สถานประกอบการมีความคาดหวังมากที่สุด ส่วนสมรรถนะที่ควรปรับปรุงมากที่สุด ได้แก่ ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ

กลุ่มอาชีพที่ 5: พนักงานบริการและพนักงานขาย ในร้านค้าและตลาดพบว่า สถานประกอบการมีความต้องการกำลังคนในสมรรถนะหลัก (Core Competency) ดังนี้

### ตารางที่ 10 ระดับสมรรถนะหลักของอาชีพพนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้าและตลาด

สมรรถนะหลัก	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ช่องว่าง
ความสามารถในด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา	2.50	4.30	1.80
ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	5.00	5.00	0.00
ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ	2.17	4.00	1.83
ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม	3.31	4.13	0.81
ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล	2.54	4.62	2.08
ความสามารถในด้านการสื่อสารและการจัดการ	2.45	3.82	1.36

ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ



ภาพที่ 8 ช่องว่างของระดับสมรรถนะหลักของอาชีพพนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้าและตลาด  
ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ

จากข้อมูลข้างต้น พบว่า ในกลุ่มอาชีพพนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้าและตลาด สถานประกอบการมีความคาดหวังสมรรถนะในด้านความสามารถด้านคอมพิวเตอร์มากที่สุด โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 5 รองลงมาคือสมรรถนะด้านความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.62 ลำดับ ต่อมาได้แก่ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.30 สมรรถนะความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.13 สมรรถนะด้านความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.00 และสมรรถนะด้านความสามารถในการสื่อสารและการจัดการมีระดับความคาดหวังต่ำที่สุด เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.82

เมื่อพิจารณาช่องว่างของสมรรถนะหลักที่สถานประกอบการคาดหวังเปรียบเทียบกับสมรรถนะที่เป็นจริงในปัจจุบันของกำลังคน พบว่า สมรรถนะด้านความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูลมีช่องว่าง (Gap) มากที่สุด โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 2.08 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับสอง ได้แก่ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.83 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับสาม ได้แก่ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.80 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับสี่ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารและการจัดการ โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.36 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับห้า ได้แก่ ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม โดย

เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 0.81 ส่วนสมรรถนะความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ในกลุ่มอาชีพนี้ มีสมรรถนะที่เป็นจริงในปัจจุบันเท่ากับที่สถานประกอบการคาดหวัง โดยไม่มีช่องว่างอยู่เลย

ดังนั้น หากวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในเชิงคุณภาพจากข้อมูลดังกล่าว สามารถกล่าวได้ว่า ในกลุ่มอาชีพพนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้าและตลาด ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ เป็นสมรรถนะที่สถานประกอบการมีความคาดหวังมากที่สุดและไม่มีช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงในปัจจุบันกับระดับที่สถานประกอบการคาดหวังอยู่เลย ส่วนสมรรถนะที่ควรปรับปรุงมากที่สุด ได้แก่ ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล

กลุ่มอาชีพที่ 6: ประเภทอาชีพผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องพบว่า สถานประกอบการมีความต้องการกำลังคนในสมรรถนะหลัก (Core Competency) ดังนี้

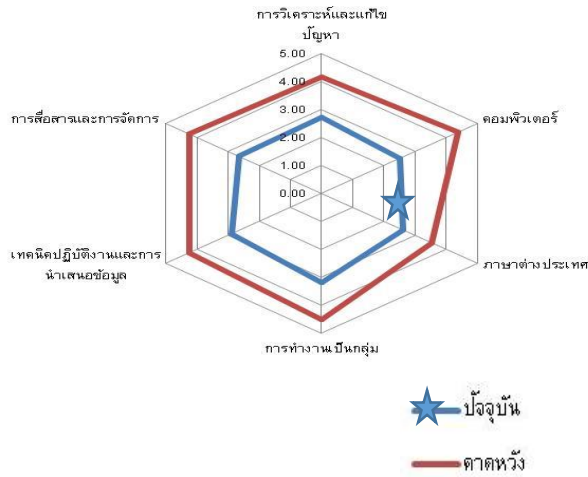
ตารางที่ 11 ระดับสมรรถนะหลักของอาชีพผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะหลัก	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ช่องว่าง
ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา	2.73	4.15	1.43
ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	2.53	4.38	1.84
ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ	2.63	3.54	0.92
ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม	3.19	4.50	1.31
ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล	2.90	4.24	1.34
ความสามารถในการสื่อสารและการจัดการ	2.66	4.24	1.59

ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ

จากข้อมูลข้างต้น พบว่า ในกลุ่มอาชีพผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง สถานประกอบการมีความคาดหวังสมรรถนะในด้านความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่มมากที่สุด โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.50 รองลงมาคือสมรรถนะด้านความสามารถด้านคอมพิวเตอร์เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.38 ลำดับต่อมาได้แก่ ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล และความสามารถในการสื่อสารและการจัดการ เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.24 เท่ากันสมรรถนะด้านความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.15 และสมรรถนะ

ด้านความสามารถด้านภาษาต่างประเทศมีระดับความคาดหวังต่ำที่สุด เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.54



ภาพที่ 9 ช่องว่างของระดับสมรรถนะหลักของอาชีพผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง  
ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ

เมื่อพิจารณาช่องว่างของสมรรถนะหลักที่สถานประกอบการคาดหวังเปรียบเทียบกับสมรรถนะที่เป็นจริงในปัจจุบันของกำลังคน พบว่า สมรรถนะความสามารถด้านคอมพิวเตอร์มีช่องว่าง (Gap) มากที่สุด โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.84 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับสอง ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารและการจัดการ โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.59 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับสาม ได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาโดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.43 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับสี่ ได้แก่ ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูลโดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.34 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับห้า ได้แก่ ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่มโดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.31 ส่วนช่องว่างสมรรถนะที่น้อยที่สุด ได้แก่ ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศโดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 0.92

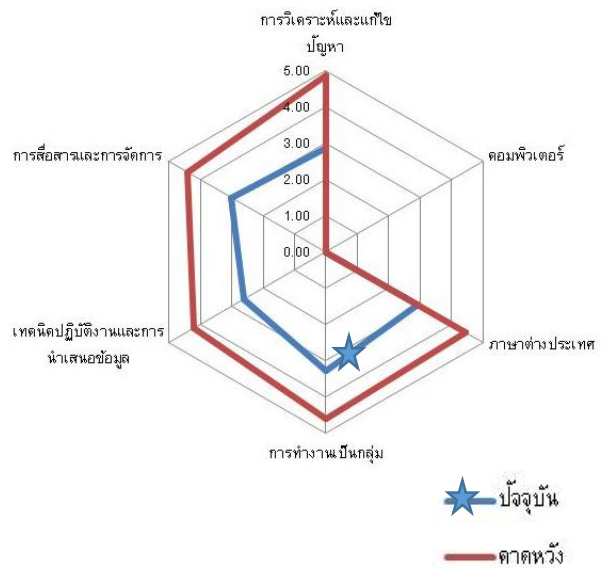
ดังนั้น หากวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในเชิงคุณภาพจากข้อมูลดังกล่าว สามารถกล่าวได้ว่า ในกลุ่มอาชีพผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นสมรรถนะที่สถานประกอบการมีความคาดหวังมากที่สุด ส่วนสมรรถนะที่ควรปรับปรุงมากที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารและการจัดการ

กลุ่มอาชีพที่ 7: ประเภทอาชีพผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบพบว่า สถานประกอบการมีความต้องการกำลังคนในสมรรถนะหลัก (Core Competency) ดังนี้

ตารางที่ 12 ระดับสมรรถนะหลักของอาชีพผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงาน และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ

สมรรถนะหลัก	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ช่องว่าง
ความสามารถในด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา	2.86	4.86	2.00
ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	0.00	0.00	0.00
ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ	2.91	4.45	1.55
ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม	3.27	4.60	1.33
ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล	2.63	4.19	1.56
ความสามารถในด้านการสื่อสารและการจัดการ	3.00	4.40	1.40

ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ



ภาพที่ 10 ช่องว่างของระดับสมรรถนะหลักของอาชีพผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงาน และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ

ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ

จากข้อมูลข้างต้น พบว่า ในกลุ่มอาชีพผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ สถานประกอบการมีความคาดหวังสมรรถนะในด้านความสามารถในด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหามากที่สุด โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.86 รองลงมาคือสมรรถนะความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.60 ลำดับต่อมาได้แก่ ความสามารถด้าน



ภาษาต่างประเทศเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.45 สมรรถนะความสามารถในด้านการสื่อสารและการจัดการเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.40 สมรรถนะด้านความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.19 ส่วนสมรรถนะความสามารถด้านคอมพิวเตอร์เป็นสมรรถนะที่สถานประกอบการไม่ได้มีความคาดหวังว่าแรงงานในกลุ่มอาชีพนี้จำเป็นต้องมีเนื่องจากเป็นกลุ่มอาชีพที่ไม่ได้ใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาช่องว่างของสมรรถนะหลักที่สถานประกอบการคาดหวังเปรียบเทียบกับสมรรถนะที่เป็นจริงในปัจจุบันของกำลังคน พบว่า สมรรถนะด้านความสามารถในด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา มีช่องว่าง (Gap) มากที่สุด โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 2.00 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับสอง ได้แก่ ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.56 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับสาม ได้แก่ ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.55 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับสี่ ได้แก่ ความสามารถด้านการสื่อสารและการจัดการ โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.40 ส่วนช่องว่างสมรรถนะที่น้อยที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่มโดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.33

ดังนั้น หากวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในเชิงคุณภาพจากข้อมูลดังกล่าว สามารถกล่าวได้ว่า ในกลุ่มอาชีพผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา เป็นสมรรถนะที่สถานประกอบการมีความคาดหวังมากที่สุด และเป็นสมรรถนะด้านที่ควรปรับปรุงมากที่สุดเช่นกัน

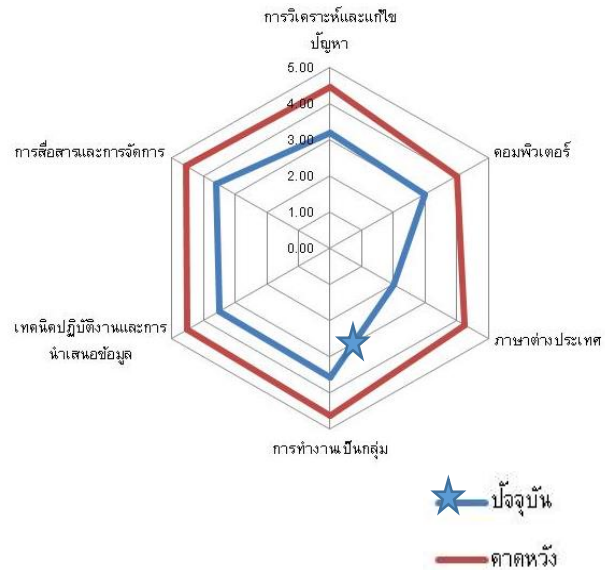
กลุ่มอาชีพที่ 8: ประเภทอาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ

พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการกำลังคนในสมรรถนะหลัก (Core Competency) ดังนี้

**ตารางที่ 13** ระดับสมรรถนะหลักของอาชีพขั้นพื้นฐาน

สมรรถนะหลัก	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ช่องว่าง
ความสามารถในด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา	3.18	4.45	1.27
ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	3.00	4.00	1.00
ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ	2.00	4.25	2.25
ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม	3.56	4.63	1.07
ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล	3.50	4.50	1.00
ความสามารถในด้านการสื่อสารและการจัดการ	3.59	4.55	0.95

ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ



**ภาพที่ 11** ช่องว่างของระดับสมรรถนะหลักอาชีพขั้นพื้นฐาน

ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ

จากข้อมูลข้างต้น พบว่า ในกลุ่มอาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ สถานประกอบการมีความคาดหวังสมรรถนะในด้านความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่มมากที่สุด โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.63 รองลงมาคือสมรรถนะด้านความสามารถในด้านการสื่อสารและการจัดการเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.55 ลำดับต่อมาได้แก่ ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.50 สมรรถนะด้านความสามารถในด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.45 สมรรถนะด้านความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.25 และสมรรถนะด้านความสามารถด้านคอมพิวเตอร์มีระดับความคาดหวังต่ำที่สุด เฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 4.00

เมื่อพิจารณาช่องว่างของสมรรถนะหลักที่สถานประกอบการคาดหวังเปรียบเทียบกับสมรรถนะที่เป็นจริงในปัจจุบันของกำลังคน พบว่า สมรรถนะด้านความสามารถด้านภาษาต่างประเทศมีช่องว่าง (Gap) มากที่สุด โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 2.25 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับสอง ได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาโดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.27 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับสาม ได้แก่ ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่มโดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.07 ช่องว่างสมรรถนะที่มากเป็นอันดับสี่ ได้แก่ ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์และความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 1.00 เท่ากันส่วนช่องว่าง

สมรรถนะที่น้อยที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารและการจัดการ โดยเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 0.95

ดังนั้น หากวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในเชิงคุณภาพจากข้อมูลดังกล่าว สามารถกล่าวได้ว่า ในกลุ่มอาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่มเป็นสมรรถนะที่สถานประกอบการมีความคาดหวังมากที่สุด ส่วนสมรรถนะที่ควรปรับปรุงมากที่สุด ได้แก่ ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ

### 3. ประเด็นที่ 3 การวิเคราะห์ความต้องการของสถานประกอบการ การต่อกรพัฒนาคุณภาพของแรงงานไทย เมื่อมีการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

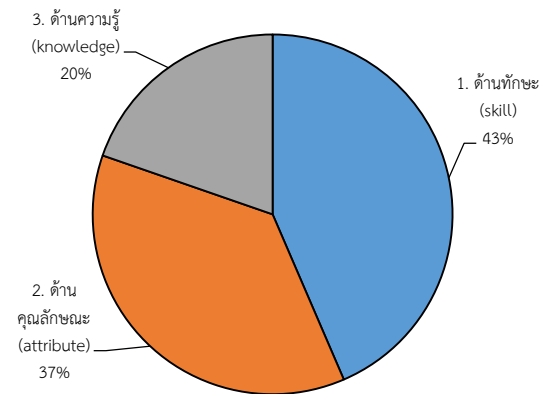
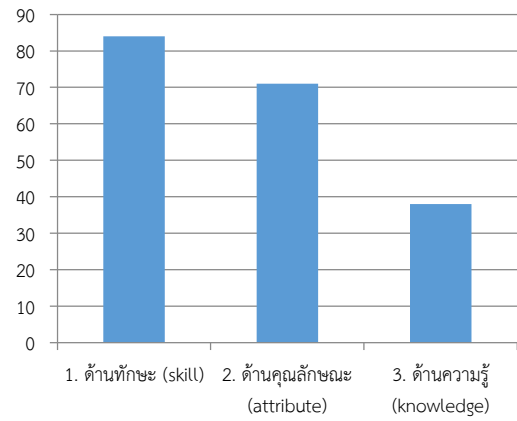
สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีคุณภาพและสมรรถนะที่สูงขึ้น และส่วนใหญ่ต้องการให้แรงงานไทยพัฒนาคุณภาพ โดยเฉพาะด้านภาษาต่างประเทศ ความอดทนในการทำงาน และทักษะในการทำงานเฉพาะด้าน และยังมีความต้องการแรงงานที่ใช้ฝีมือทั้งที่เป็นแรงงานไทยและแรงงานในกลุ่มประเทศประชาคมอาเซียนมากขึ้น

การวิเคราะห์ความต้องการของสถานประกอบการต่อการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานไทย เมื่อมีการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า หากมีการปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกันของการรวมกลุ่มเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเต็มรูปแบบมากขึ้น สถานประกอบการมีความต้องการให้แรงงานไทยมีการพัฒนาศักยภาพ โดยทำการพัฒนาสมรรถนะด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความรู้ (Knowledge Competency) ด้านทักษะ (Skill Competency) และด้านคุณลักษณะ (Attribute Competency) ซึ่งมีลำดับความสำคัญสลับกันตามลำดับ พิจารณาจากตารางที่ 14 และภาพที่ 12

**ตารางที่ 14** ลำดับความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะ 3 ด้านของแรงงานไทยเมื่อเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ลำดับ	ลำดับความสำคัญ		จำนวน	ร้อยละ
	ในการพัฒนา			
1.	ด้านทักษะ		84	43.52
2.	ด้านคุณลักษณะ		71	36.79
3.	ด้านความรู้		38	19.69
	<b>รวม</b>		<b>193</b>	<b>100.00</b>

ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ



**ภาพที่ 12** ลำดับความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะ 3 ด้านของแรงงานไทยเมื่อเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ

เมื่อพิจารณาข้อมูลการศึกษาข้างต้น พบว่า หากมีการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเต็มรูปแบบมากขึ้นในปี พ.ศ. 2558 สถานประกอบการอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีมีความเห็นว่า แรงงานไทยควรมีการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะ (Skill Competency) มาเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ทักษะที่สถานประกอบการมีความต้องการให้พัฒนามากที่สุดได้แก่ ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ทักษะความชำนาญเฉพาะงาน ทักษะในการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ทักษะด้านวิศวกรรม การช่าง ทักษะด้านการสื่อสารและบริการ

สมรรถนะอันดับที่สอง ที่สถานประกอบการมีความต้องการให้แรงงานไทยมีการพัฒนา ได้แก่ สมรรถนะด้านคุณลักษณะ (Attribute Competency) โดยเฉพาะคุณลักษณะดังต่อไปนี้ คุณลักษณะด้านความขยันอดทนและตรงต่อเวลา คุณลักษณะเรื่องความกระตือรือร้นในการทำงาน คุณลักษณะเรื่องความรับผิดชอบและความเป็นผู้นำ คุณลักษณะเรื่องความ

ชื่อสัตย์ คุณลักษณะเรื่องจิตสำนึกที่ดี คุณลักษณะเรื่องการทำงานเป็นทีม และการคิดบวก มีใจรักการบริการ เป็นต้น

สมรรถนะอันดับสุดท้าย ที่สถานประกอบการมีความต้องการให้แรงงานไทยมีการพัฒนา คือ สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge Competency) ความรู้เรื่องภาษาต่างประเทศ ความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์ ความรู้เรื่องวิศวกรรม เทคโนโลยี การช่าง ความรู้เรื่องอุตสาหกรรมและมาตรฐานอุตสาหกรรม ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ความรู้เกี่ยวกับงาน ความรู้เรื่องการจัดการ การสื่อสาร ความรู้เรื่องบริการ เป็นต้น

### การอภิปรายผล

สถานประกอบการอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี มีปัญหาคุณภาพแรงงาน โดยเฉพาะปัญหาด้านทักษะและความรู้ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ ทักษะและความรู้เฉพาะในงานปัญหาด้านคุณลักษณะแรงงาน พบว่าแรงงานขาดความอดทนในการทำงาน สำหรับการเตรียมความพร้อมแรงงานไทยเพื่อรองรับการเปิด AEC พบว่าควรมีการพัฒนาสมรรถนะในเรื่องภาษาต่างประเทศทั้งภาษาอังกฤษและภาษาที่อื่นๆ ที่มีความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ความชำนาญเฉพาะงาน การคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา ทักษะและความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยี ความรู้เรื่องอุตสาหกรรมและมาตรฐานอุตสาหกรรมตลอดจนพัฒนาด้านคุณลักษณะเรื่องความขยันอดทนและตรงต่อเวลา ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรับผิดชอบและความเป็นผู้นำ เป็นต้น ผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งประเทศไทย (2553) เสนอต่อสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ซึ่งได้มีการศึกษาความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพทั้งประเทศ โดยการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะและพบว่า สมรรถนะด้านความรู้ ที่มีปัญหามากคือความรู้ด้านภาษาอังกฤษ การเขียนอ่านภาษาไทย อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ มาตรฐานอุตสาหกรรมและเครื่องจักร ส่วนสมรรถนะด้านทักษะ จะพบปัญหาแตกต่างกันไปตามห่วงโซ่ของธุรกิจ แต่ปัญหาด้านทักษะที่มีความสำคัญ คือ ทักษะการวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา สมรรถนะด้านคุณลักษณะที่แรงงานมีปัญหาช่องว่างมากที่สุด ได้แก่ การขาดความขยันอดทน จิตสำนึกในเรื่องคุณภาพ ความคิดสร้างสรรค์ จิตสำนึกในเรื่องบริการ และความสามารถในการทำงานเป็นทีมซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกันในเรื่อง

ปัญหาคุณภาพแรงงานด้านภาษาอังกฤษซึ่งถือว่าเป็นปัญหาสำคัญอันดับต้น รองลงมาคือด้านความสามารถคอมพิวเตอร์ ทักษะเฉพาะของงาน ความอดทนในการทำงาน เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาสภาพการณ์ของตลาดแรงงานอย่างต่อเนื่อง หากเกิดปัญหาความไม่สอดคล้องในตลาดแรงงานจะได้มีการวางนโยบายแก้ไขได้อย่างตรงจุดและทันกาล และควรมีการจัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงานไว้ ณ จุดเดียว โดยบูรณาการระหว่างหน่วยงาน หลีกเลี่ยงการจัดเก็บข้อมูลซ้ำซ้อน และจัดทำข้อมูลให้เป็นปัจจุบันมากที่สุด

2. ควรพัฒนาสมรรถนะของแรงงานไทยในด้านภาษาต่างประเทศ ความชำนาญเฉพาะงาน การคิดวิเคราะห์ห้อย่างมีเหตุผลและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ด้านวิศวกรรมการช่าง การสื่อสารและบริการ ความรู้เรื่องอุตสาหกรรมและมาตรฐานอุตสาหกรรมและควรพัฒนาให้แรงงานมีทักษะที่หลากหลาย (Multiskilled Worker) มากขึ้น

3. การวางแผนและพัฒนาศักยภาพกำลังคน ควรมีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งรัฐและเอกชน ควรประสานความร่วมมือกันอย่างจริงจัง การพัฒนาการบริหารจัดการวางแผนกำลังคนของรัฐบาลยังไม่สามารถเข้าถึงและเข้าใจความต้องการของภาคเอกชนได้อย่างแท้จริง ขาดการประสานความสอดคล้องระหว่างนโยบายรัฐกับการดำเนินงานของภาคเอกชน ทำให้เกิดความสับสนในการนำนโยบายรัฐไปสนองตอบให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดังนั้นก็ควรมีการประสานความร่วมมือกันอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ

4. ควรเห็นความสำคัญในการพัฒนาแรงงานด้านคุณลักษณะ (Attribute) และทักษะทางอารมณ์มากขึ้น เนื่องจากคุณลักษณะและทักษะทางอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดความสำเร็จและประสิทธิภาพในการทำงาน คุณลักษณะ และ ทักษะ ทาง อารมณ์ ที่กล่าวมานี้ ยกตัวอย่างเช่น ความขยันอดทน ความมุ่งมั่นตั้งใจ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความมีวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

5. ควรมีการปรับคุณภาพบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ วิธีการคือ การทำวิจัยเพื่อให้ทราบความต้องการของท้องถิ่นแล้วใช้ข้อมูลตลาดแรงงานมากำหนดการออกแบบหลักสูตรการเรียน



การสอนหรือการอบรมต่างๆ นอกจากนี้ควรทำความเข้าใจร่วมมือระหว่างผู้ผลิตบัณฑิตกับสถานประกอบการในการออกแบบหลักสูตรหรือการจัดให้มีการฝึกงานจริงกับสถานประกอบการมากขึ้น

6. ควรมีการกำหนดมาตรฐานสมรรถนะให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพมากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบัณฑิตและเป็นกลไกในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

## เอกสารอ้างอิง

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2553).

*การศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ (แผนปฏิบัติการในระดับกลุ่มจังหวัด)*. เสนอต่อสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557). *สถิติผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดต่อหัวปี 2557*. สืบค้นจาก

[http://www.nesdb.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=5628&filename=gross\\_regional](http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=5628&filename=gross_regional)

สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (2554). *โครงการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการวิเคราะห์ศักยภาพการผลิตของประเทศไทยโดยใช้นโยบายการคลัง*.

กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2559ก). *จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมและผลผลิตภาคอุตสาหกรรม*. สืบค้นจาก

<http://service.nso.go.th/nso/web/statseries/statseries16.html>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2559ข). *สภาพแรงงานจำนวนผู้มีงานทำจำนวนว่างงาน*. สืบค้นจาก

<http://service.nso.go.th/nso/web/statseries/statseries03.html>