

# ข้อก้ำท่ายในการผลิตแรงงานฝีมือไทย เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

จงจิตต์ ฤทธิรงค์\* รินา ต๊ะดี\*\*

## บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการและการผลิตแรงงานฝีมือในประเทศไทย เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศ ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร และเพื่อรองรับการเติบโตและการแข่งขันทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การศึกษาที่ใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคคลในหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมทั้งสาม ผู้ประกอบการในสายโซ่มูลค่าการผลิตในแต่ละอุตสาหกรรม และสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า มีความไม่สอดคล้องกันของความต้องการแรงงานฝีมือและการผลิตแรงงานในประเทศไทยทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของแรงงาน ช่องว่างของทักษะที่สถานศึกษาไม่สามารถผลิตแรงงานเพื่อเติมเต็มความต้องการของฝ่ายผู้ประกอบการได้นั้น เป็นความท้าทายระดับชาติที่จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและผู้ประกอบการเพื่อสร้างและพัฒนาแรงงานฝีมือของคนไทย นอกจากนี้ทัศนคติต่อการเรียนอาชีวศึกษาในสังคมไทยที่ให้คุณค่าปริญญามากกว่าทักษะและความสามารถ ดังสะท้อนออกมาเป็นค่าตอบแทนเมื่อเริ่มต้นเข้าทำงานเป็นสาเหตุสำคัญของการขาดแรงงานฝีมือของประเทศ

คำสำคัญ: แรงงานฝีมือ อาชีวศึกษา ตลาดแรงงาน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ความไม่สอดคล้องของการผลิตและความต้องการแรงงาน

\* อาจารย์ประจำ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\* นักปฏิบัติการวิจัย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

# Challenges in Producing Thai Skilled Labor for AEC Job Market

*Jongjit Rittirong\**, *Reena Tadee\*\**

## Abstract

This article aims to study demand and supply of skilled labor in Thailand in key growing industries, including the automotive, tourism, and food processing industries. It also aims to study skill development among Thais to meet labor demand in key growing sectors in order to be able to compete with neighboring countries. The data used in this study come from in – depth interviews with officers in governmental agencies and industry associates related to the three key growing industries, companies in the production value chain, and educational institutions (vocational colleges as well as universities). The results show that there appears to be a mismatch between the demand and supply of skilled labor in Thailand, in terms of both quantity and quality of labor. There is also a gap between the set of skills that the schools impart to their students and the needs of the potential employers. This has become a national challenge that requires cooperation between the employers and schools to work together to create and develop the skills of Thai laborers. Moreover, Thai people tend to value a bachelor’s degree more than vocational education, which produces skilled laborers, as evidenced by the difference between the average wage/salary for those who hold a bachelor’s degree and those who have a vocational certificate. This social value has contributed to the scarcity of skilled labor.

*Keywords: Skilled labor, Vocational education, Job market, AEC, Job mismatch*

---

\* Lecturer, Institute for Population and Social Research, Mahidol University

\*\* Researcher, Institute for Population and Social Research, Mahidol University

## ที่มาและความสำคัญ

แม้ประเทศไทยจะได้ชื่อว่าเป็นประเทศเกษตรกรรม แต่ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross domestic product: GDP) ซึ่งเป็นดัชนีชี้วัดทางเศรษฐกิจทำให้เห็นว่าภาคการผลิตมีมูลค่าสูงสุด โดยคิดเป็นร้อยละ 32.9 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ ตามด้วยภาคบริการร้อยละ 32.5 และภาคการค้าและการซ่อมบำรุงร้อยละ 13.0 (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดกลาง, 2557) ข้อมูลจากการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรเมื่อเดือนเมษายน พ.ศ. 2556 พบว่าแรงงานส่วนใหญ่อยู่นอกภาคเกษตร คิดเป็นร้อยละ 66.5 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) นอกจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ทำให้สัดส่วนประชากรวัยแรงงาน (15 – 59 ปี) ลดลงจนส่งผลทำให้เกิดภาวะขาดแคลนแรงงานในบางประเภทในปัจจุบัน จนต้องอนุญาตให้นำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น แรงงานไร้ฝีมือ เพื่อประกอบให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้แล้วนั้น (ยงยุทธ, 2557ก) แรงงานฝีมือ/กึ่งฝีมือก็ยังมีไม่เพียงพอในอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ

วัตถุประสงค์ของบทความนี้เพื่อศึกษาความต้องการและการผลิตแรงงานฝีมือ (Skilled labor) ในอุตสาหกรรมที่สำคัญ 3 ประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์ การผลิตอาหาร และการท่องเที่ยว เนื่องจากอุตสาหกรรมทั้งสามนี้มีแนวโน้มว่าจะเติบโตหรือสร้างผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศได้มากและเป็นหนึ่งในธุรกิจที่มีขนาดและมูลค่าการผลิตต่อปีสูงที่สุดในประเทศ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดกลาง, 2557) โดยใช้วิธีการศึกษาแบบผสมผสานประกอบด้วยการศึกษาจากเอกสาร และจากข้อมูลของโครงการความเชื่อมโยงในภูมิภาค ลุ่มแม่น้ำโขงผ่านการศึกษาและการฝึกอบรม (Connecting the Mekhong through Education and Training: COMET)<sup>1</sup> ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และศูนย์พัฒนาการศึกษา (Education Development Center: EDC) ประเทศสหรัฐอเมริกา

## ข้อมูลและระเบียบวิธีวิจัย

บทความนี้เป็นการวิเคราะห์เอกสาร ความคิดเห็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานทั้งส่วนที่เป็นความต้องการและส่วนของการผลิตแรงงาน และการสำรวจผู้ประกอบการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- การสัมภาษณ์เชิงลึกประธานและรองประธานสภาอุตสาหกรรมยานยนต์ อาหาร และการท่องเที่ยว
- การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ อาหาร และการท่องเที่ยว จำนวนอุตสาหกรรมละ 4 ราย ซึ่งอาจเป็นผู้ประกอบการที่อยู่ในสายโซ่มูลค่าต้นน้ำ กลางน้ำ หรือปลายน้ำ ทั้งขนาดใหญ่ (พนักงานมากกว่า 200 คน) และขนาดย่อย (พนักงานน้อยกว่า 200 คน)
- การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้อำนวยการสถาบันอาชีวศึกษา 2 แห่ง และหัวหน้าภาควิชาหรือคณบดีระดับมหาวิทยาลัย 2 แห่ง

<sup>1</sup> โครงการความเชื่อมโยงในภูมิภาค ลุ่มแม่น้ำโขงผ่านการศึกษาและการฝึกอบรม ได้รับการสนับสนุนจาก The United States Agency for International Development (USAID)

- การสนทนากลุ่มนักเรียนในสถาบันอาชีวศึกษา 2 แห่ง และนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัย 2 แห่ง
- การสำรวจผู้ประกอบการทางโทรศัพท์ทั้งสามอุตสาหกรรมจำนวน 41 แห่ง

## สถานะและการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตาราง 1 แสดงการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมที่แท้จริงของประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ทั้งที่ผ่านมามีในอดีต (พ.ศ. 2543–2556) และที่คาดการณ์ในอนาคต (พ.ศ. 2558–2560) จะเห็นว่าในช่วงปี 2543–2556 ผลิตภัณฑ์มวลรวมในหลายประเทศมีแนวโน้มสูงขึ้น เช่น กัมพูชา ลาว พม่า และฟิลิปปินส์ ในขณะที่ผลิตภัณฑ์มวลรวมในบางประเทศมีแนวโน้มลดลง เช่น บรูไน และอินโดนีเซีย และผลิตภัณฑ์มวลรวมในบางประเทศมีความผันผวนเล็กน้อย เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ ไทย และเวียดนาม หลังจากช่วงเวลาดังกล่าว คาดการณ์ว่าความเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมจะเพิ่มขึ้น อันเป็นผลมาจากความมั่นคงทางการเมือง การขยายตัวของการส่งออกเนื่องจากมีความต้องการนำเข้าที่มีแนวโน้มว่าจะเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะความต้องการจากสหรัฐอเมริกา และความเข้มแข็งของการลงทุน (The World Bank, 2015)

**ตาราง 1** การเติบโต (ร้อยละ) ของผลิตภัณฑ์มวลรวมที่แท้จริงที่ราคาตลาด (Real GDP growth at market prices) ของประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พ.ศ. 2543–2560

ประเทศ	2543– 2553 (a)	2554	2555	2556	2557 (e)	2558 (f)	2559 (f)	2560 (f)
บรูไน	ไม่มีข้อมูล	3.4	0.9	-1.8	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล
กัมพูชา	8.0	7.1	7.3	7.4	7.2	7.5	7.2	7.0
อินโดนีเซีย	5.2	6.5	6.3	5.8	5.1	5.2	5.5	5.5
ลาว	7.1	8.0	8.0	8.5	7.5	6.4	7.0	6.9
มาเลเซีย	4.6	5.2	5.6	4.7	5.7	4.7	5.1	5.2
พม่า	10.3	5.9	7.3	8.3	8.5	8.5	8.2	8.0
ฟิลิปปินส์	4.8	3.6	6.8	7.2	6.0	6.5	6.5	6.3
สิงคโปร์	ไม่มีข้อมูล	6.1	2.5	3.9	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล
ไทย	4.3	0.1	6.5	2.9	0.5	3.5	4.0	4.5
เวียดนาม	6.6	6.2	5.2	5.4	5.6	5.6	5.8	6.0

หมายเหตุ: (a) = ค่าเฉลี่ย (e) = ค่าประมาณ (f) = ค่าคาดการณ์

ที่มา: The World Bank (2015)

## ความต้องการแรงงานของประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่างมีกำลังแรงงานที่แตกต่างกันไป ข้อมูลจากตาราง 2 บ่งชี้ว่าประเทศไทยมีกำลังแรงงานอยู่ในอันดับที่ 3 แม้ว่าอัตราการว่างงานจะมีไม่ถึงร้อยละ 1 แต่เมื่อคิดเป็นจำนวนแล้วก็จะมีคนว่างงานมากถึงเกือบสามแสนคน ในขณะที่จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนยังมีอีกจำนวนหลักแสนคน (ยงยุทธ, 2557ก) นอกจากนี้ ภาคธุรกิจยังขาดแคลนแรงงานระดับมัธยมหรือต่ำกว่า ในขณะที่จำนวนแรงงานในระดับนี้กลับมีจำนวนลดลง (กรวิทย์ และสิริธร, 2555) ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องกันของการผลิตบุคลากรและความต้องการในตลาดแรงงาน จำนวนคนว่างงานนี้จะสร้างภาวะแข่งขันในการหางานทำทั้งภายในประเทศและภูมิภาคหลังเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

**ตาราง 2** กำลังแรงงาน จำนวนคนว่างงาน และอัตราการว่างงาน ของประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พ.ศ. 2553 เรียงตามกำลังแรงงานจากมากไปน้อย

ประเทศ	กำลังแรงงาน (พันคน)	จำนวน คนว่างงาน	อัตราการว่างงาน (ร้อยละ)
อินโดนีเซีย	114,879.3	7,582,860	6.6
เวียดนาม	46,655.0	1,035,741	2.2
ไทย	38,949.1	272,644	0.7
ฟิลิปปินส์	38,561.8	2,699,326	7.0
พม่า	27,052.9	1,109,169	4.1
กัมพูชา	18,989.7	284,845	1.5
มาเลเซีย	11,996.5	371,892	3.1
ลาว	3,074.1	39,963	1.3
สิงคโปร์	2,733.1	76,527	2.8
บรูไน	197.9	7,520	3.8

ที่มา: ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ (2557ก)

การผลิตแรงงานฝีมือของไทยหรือประเทศต่างๆ ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอาจพิจารณาตลาดแรงงานที่กว้างขึ้นและมีอิทธิพลต่อการแข่งขันของแรงงานในภูมิภาค ตาราง 3 แสดงความต้องการในตลาดแรงงานเอเชียซึ่งประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นส่วนหนึ่งของระบบเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ตลาดแรงงานในเอเชียมีความต้องการอาชีพทางด้านการศึกษา วิศวกรรมในทุกสาขา บัญชีและการเงิน นักวิจัย (การวิจัยและพัฒนา: R&D) และพนักงานสำนักงาน (ฝ่ายสนับสนุน) มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการแรงงานในประเทศไทยที่มีความต้องการแรงงานในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับงานวิศวกรรม งานขาย บัญชีธุรกิจ และเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นจำนวนมาก (อเด็คโก้กรุ๊ป ประเทศไทย, 2557) โดยกลุ่มอุตสาหกรรมในประเทศไทยที่มองหาผู้สมัครงานมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มยานยนต์กลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ และกลุ่มธุรกิจก่อสร้าง ดังแสดงในตาราง 3

**ตาราง 3** ความต้องการแรงงานในเอเชียและประเทศไทย จำแนกตามสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรม พ.ศ. 2556

	อาชีพที่ต้องการ	อุตสาหกรรมที่เติบโต/หาคมนมากที่สุด
เอเชีย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานขาย</li> <li>- วิศวกรรมทุกสาขา</li> <li>- บัญชีและการเงิน</li> <li>- นักวิจัย (R&amp;D)</li> <li>- พนักงานออฟฟิศ (ฝ่ายสนับสนุน)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- วิศวกรรม</li> <li>- ไอที</li> <li>- บัญชีและการเงิน</li> <li>- แพทย์และการสาธารณสุข</li> <li>- พลังงาน</li> </ul>
ไทย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานขาย</li> <li>- บัญชี</li> <li>- ธุรกิจ</li> <li>- เทคโนโลยีสารสนเทศ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่มยานยนต์</li> <li>- กลุ่มอิเล็กทรอนิกส์</li> <li>- กลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค</li> <li>- กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>- กลุ่มธุรกิจก่อสร้าง</li> </ul>

ที่มา: อเด็คโก้กรุ๊ป ประเทศไทย (2557)

## ความไม่สอดคล้องของการผลิตแรงงานกับความต้องการของตลาดแรงงาน

การผลิตบุคลากรที่มีคุณสมบัติไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทำให้เกิดปัญหาการว่างงานและขาดแคลนแรงงาน อเด็คโก้กรุ๊ป ประเทศไทย<sup>2</sup> อ้างอิงข้อมูลจาก Deloitte และ PWC<sup>3</sup> ว่าภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และคาบสมุทรแปซิฟิกกำลังประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และมีแนวโน้มว่าปัญหาจะมีความรุนแรงขึ้น เห็นได้จากอัตราการว่างงานในภาพรวมของตลาดแรงงานในภูมิภาค ซึ่งคาดว่าจะมีแนวโน้มมากขึ้นถึง 6% ไปจนถึงปี 2560 (อเด็คโก้กรุ๊ป ประเทศไทย, 2557) ประเทศที่ประสบปัญหาหนักที่สุดได้แก่ ญี่ปุ่น ตามด้วยเวียดนาม ไทย ฮองกง มาเลเซีย สิงคโปร์ ไต้หวัน และจีน (อเด็คโก้กรุ๊ป ประเทศไทย, 2557) จะเห็นได้ว่าเวียดนามและไทย ประสบกับปัญหาความไม่สอดคล้องของคุณสมบัติของแรงงานกับความต้องการของนายจ้างในอันดับต้นๆ และยังมีประเทศสมาชิกในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เช่น มาเลเซีย และสิงคโปร์ ที่ประสบปัญหาเดียวกัน นอกจากนี้ประเทศไทยกำลังขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ช่างเทคนิคหรือช่างฝีมือชั้นสูง (ยงยุทธ, 2557ก) ปัญหาดังกล่าวทำให้ผลผลิตและการแข่งขัน รวมถึงประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อลูกค้าของอุตสาหกรรมลดลง (อเด็คโก้กรุ๊ป ประเทศไทย, 2557) สาเหตุสำคัญของปัญหาได้แก่ การขาดแคลนบุคลากร

<sup>2</sup> บริษัทที่ให้คำปรึกษาด้านทรัพยากรบุคคลแบบครบวงจรจากยุโรป มีสาขาทั่วโลกกว่า 5,500 สาขา ใน 60 ประเทศ และกว่า 400 สาขาในเอเชีย

<sup>3</sup> PricewaterhouseCoopers และ Deloitte Touche Tohmatsu Limited บริษัทให้คำปรึกษาทางด้านธุรกิจขนาดใหญ่ โดยทั้งสองบริษัทได้รับการขนานนามว่าเป็น “Big4” ในธุรกิจให้คำปรึกษาด้านธุรกิจของโลก (อีกสองบริษัทที่เหลือคือ Ernst & Young และ KPMG)

ที่มีความสามารถเฉพาะทาง รองลงมาคือสถานที่ทำงานไม่ดึงดูดใจ การที่ผู้สมัครไม่มีประสบการณ์การทำงาน เป็นสาเหตุอันดับสามของปัญหา และความไม่สอดคล้องกันของเงินเดือนที่ผู้สมัครงานต้องการและนายจ้างสามารถจ่ายได้เป็นสาเหตุในอันดับถัดมา และสาเหตุอันดับสุดท้ายคือทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงานที่ไม่ดึงดูดใจผู้สมัคร (อเด็คโก้กรุ๊ป ประเทศไทย, 2557) บางประเทศแก้ปัญหาด้วยนโยบายนำเข้าแรงงานที่ขาดแคลน เช่น สิงคโปร์และมาเลเซียนำเข้าแรงงานฝีมือระดับสูง ในขณะที่ประเทศไทยนำเข้าแรงงานฝีมือที่เป็นช่างเทคนิคและแรงงานในระดับผู้บริหาร นักวิชาการ และนักกฎหมาย (ยงยุทธ, 2557ก)

ความไม่สอดคล้องของคุณลักษณะของแรงงานกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการเป็นหนึ่งในปัญหาของแรงงานไทย ทั้งในด้านการศึกษาและด้านอายุของแรงงาน จำนวนแรงงานในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและระดับอาชีวศึกษามีแนวโน้มลดลง ในขณะที่กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ตลาดแรงงานมีความต้องการมากที่สุด ทั้งนี้เป็นผลมาจากปัจจัยทางด้านค่านิยมในการเรียนสายสามัญมากกว่าสายอาชีพ ความต้องการค่าจ้างที่สูงขึ้น เนื่องจากค่าจ้างของแรงงานในระดับปริญญาตรีสูงกว่าค่าจ้างของแรงงานในระดับอาชีวศึกษา และนโยบายการส่งเสริมการศึกษา เช่น กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา เปิดโอกาสทางการศึกษาให้กับแรงงานมากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาทั้งในสายอาชีวะและสายสามัญ โดยเฉพาะในสาขาวิชาที่เป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการ เช่น ด้านช่างอุตสาหกรรม และสายวิทยาศาสตร์ ยังมีสัดส่วนน้อยมากเมื่อเทียบกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในขณะที่เดียวกันพบว่าช่วงอายุของแรงงานที่มีการจ้างงานในภาคธุรกิจมากที่สุดคือช่วงอายุ 20 – 39 ปี โดยพบว่าแรงงานในภาคการผลิตส่วนใหญ่จะมีอายุไม่เกิน 34 ปี และจำนวนแรงงานที่มีอายุมากกว่า 34 ปีมีแนวโน้มลดลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งคาดว่าจำนวนแรงงานที่ลดลงส่วนนี้ออกไปทำงานนอกระบบแทน (กรวิทย์ และสิริธร, 2555)

ข้อมูลจากการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ พ.ศ. 2556 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งได้สำรวจสถานประกอบการที่มีคนทำงานตั้งแต่ 6 คนขึ้นไปทั่วประเทศ จำนวน 189,182 แห่ง ในจำนวนสถานประกอบการนี้ มีสถานประกอบการที่ตกเป็นตัวอย่างทุกจังหวัดจำนวน 31,856 แห่ง พบว่า มีความต้องการแรงงานจากสถานประกอบการจำนวน 306,148 คน และในจำนวนนี้เป็นแรงงานที่ขาดแคลน<sup>4</sup> 181,827 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 59.4 ตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ ผู้ควบคุมเครื่องจักรปฏิบัติงานในโรงงานและผู้ปฏิบัติงานด้านประกอบเครื่องจักร และพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า/พนักงานขาย ซึ่งเป็นแรงงานที่ต้องได้รับการฝึกฝนก่อนปฏิบัติงานจริง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) การนำเข้าแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน ทั้งที่มีคนว่างงานจำนวนมากในประเทศ แสดงให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องกันของการผลิตแรงงาน และความต้องการของตลาดแรงงาน (Job mismatch) ในด้านของคุณลักษณะของแรงงานที่ไม่ตรงตามที่นายจ้างต้องการ การคาดประมาณแนวโน้มความต้องการแรงงาน พ.ศ. 2557 – 2561 โดยสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงานพบว่า จำนวนแรงงานที่ต้องการของประเทศไทยในช่วงเวลาดังกล่าวประมาณ 40.5 ล้านคนต่อปี ในจำนวนนี้เป็นความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเฉลี่ย 1 ล้านคนต่อปี (กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ กระทรวงแรงงาน, 2557)

<sup>4</sup> แรงงานที่ขาดแคลน หมายถึง แรงงานในตำแหน่งที่หาคนทำงานยาก หรือหาคนทำงานไม่ได้ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป

ปัจจุบันรัฐบาลไทยให้ความสำคัญกับการศึกษาสายวิชาชีพเป็นอย่างมาก และมีนโยบายส่งเสริมให้นักเรียนหันมาสนใจศึกษาสายวิชาชีพ เพื่อลดความเสี่ยงของการว่างงานหลังจากจบการศึกษาระดับปริญญา เพราะคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้วิเคราะห์ทักษะของแรงงานและความต้องการของนายจ้าง (กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนการประชาสัมพันธ์ สำนักโฆษกรัฐบาลไทย, 2558)

**ตาราง 4** จำนวนแรงงานที่ต้องการและจำนวนแรงงานที่ขาดแคลนของประเทศไทย จำแนกตามประเภทอาชีพ พ.ศ. 2556

ประเภทอาชีพ	จำนวนแรงงานที่ต้องการ (พันคน)	จำนวนแรงงานที่ขาดแคลน (พันคน)
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	72.0	45.6
ผู้ควบคุมเครื่องจักรในโรงงานและผู้ปฏิบัติงานด้านประกอบเครื่องจักร	62.0	36.2
พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	56.9	32.8
ผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน	44.3	25.6
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	23.5	16.1
เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ปฏิบัติวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆ	23.9	13.8
เสมียน	20.9	9.8
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย	1.8	1.2
ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านเกษตร ป่าไม้ และประมง	0.8	0.6
รวม	306.1	181.7

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557)

## ข้อโต้เปรียบ – เสี่ยงเปรียบเทียบแรงงานของประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ความต้องการแรงงานของประเทศสมาชิกอาเซียนโดยเฉพาะประเทศแถบกลุ่มแม่น้ำโขง (ลาว เวียดนาม พม่า และกัมพูชา ยกเว้นไทย) มีแนวโน้มจะเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการไหลทะลักเข้ามาของโรงงานการผลิตต่างชาติที่แสวงหาความได้เปรียบทางการผลิตในเรื่องค่าแรงที่ยังคงต่ำเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างจีนและไทย (Srikhatthanaprom & Harkins, 2012)



ตาราง 5 ข้อได้เปรียบและข้อเสียเปรียบด้านแรงงานของประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ประเทศ	ข้อได้เปรียบ	ข้อเสียเปรียบ
บรูไน	ไม่มีข้อมูล	- ขาดแคลนแรงงานเนื่องจากมีประชากรจำนวนน้อย
กัมพูชา	- ค่าจ้างแรงงานต่ำที่สุดในอาเซียน (1.6 ดอลลาร์ต่อวัน)	- ปฏิบัติงานและทักษะเฉพาะทางทักษะด้านสมรรถนะ <sup>5</sup> ขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ
อินโดนีเซีย	- มีแรงงานจำนวนมากเนื่องจากมีประชากรมาก	- ไม่มีข้อมูล
ลาว	- จำนวนแรงงานไม่ได้เป็นปัญหาสำคัญในตลาดการจ้างงานในปัจจุบัน - ค่าจ้างแรงงานค่อนข้างต่ำ (2.06 ดอลลาร์ต่อวัน)	- ความต้องการจำนวนแรงงานในอนาคตในทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะในการซ่อมบำรุงเครื่องจักร ทักษะในการตัดเย็บเสื้อผ้า ทักษะในการเชื่อมโลหะทักษะการเจียรไนอัญมณี
มาเลเซีย	- แรงงานมีทักษะ	- มีจำนวนประชากรน้อย จึงเกิดปัญหาขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานระดับล่าง
พม่า	- ค่าจ้างแรงงานค่อนข้างต่ำ (2.5 ดอลลาร์ต่อวัน)	- แรงงานยังขาดทักษะเฉพาะทาง ทักษะภาษาอังกฤษในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในอุตสาหกรรมการสื่อสารระยะไกล
ฟิลิปปินส์	- มีแรงงานจำนวนมาก เนื่องจากมีประชากรมาก - แรงงานทั่วไปมีความรู้ - มีทักษะในการสื่อสารภาษาอังกฤษได้ - สภาพแรงงานมีบทบาทมากทำให้แรงงานมีอำนาจต่อรองโดยเฉพาะในเรื่องค่าแรง	- ไม่มีข้อมูล
สิงคโปร์	- แรงงานมีทักษะสูง - มีความชำนาญในการจัดการทรัพยากรบุคคล	- ขาดแคลนแรงงานระดับล่าง
ไทย	- แรงงานมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ ทักษะการบริหารจัดการ ทักษะเฉพาะทาง (technical skills) และทักษะการทำงานเป็นทีมได้รับการพัฒนามากขึ้น	- แรงงานยังขาดทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศต่างๆ ยังต้องการการพัฒนาอีก - ทักษะคิดทางลบต่องานและสาขาวิชาที่เรียน
เวียดนาม	- มีแรงงานจำนวนมาก เนื่องจากมีประชากรมาก - แรงงานทักษะในเรื่องข้อมูล - ค่าจ้างแรงงานต่ำเป็นอันดับสองในอาเซียน	- ทักษะในการจัดการทรัพยากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสรรเวลา การพัฒนาและการออกแบบระบบ

ที่มา: ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ (2557), องค์ความรู้ “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” (ASEAN Economic Community: AEC) (2555), Result for Development Institute (2012), Milio, Garnizova, & Shkreli (2014), Srihatthanaprom & Harkins (2012)

<sup>5</sup> ทักษะสมรรถนะ (Soft skill) ทักษะที่ไม่ใช่ทักษะเฉพาะทางในการทำงาน เช่น การสื่อสาร การนำเสนอ การบริหารเวลา การบริหารทีมงาน การบริหารตนเอง การจัดการอารมณ์ตนเอง การจูงใจและหวานล้อม ทักษะคิดในการทำงาน และทักษะในการแก้ปัญหาสำหรับแรงงานที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ และทักษะในการคิดวิเคราะห์สำหรับแรงงานระดับสูง

ตาราง 5 แสดงข้อได้เปรียบและข้อเสียเปรียบด้านแรงงานของประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งสามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

- ในบางประเทศที่ยังมีโครงสร้างประชากรวัยเยาว์ ได้แก่ เวียดนาม อินโดนีเซียและฟิลิปปินส์ มีข้อได้เปรียบในเรื่องจำนวนแรงงาน ในขณะที่มาเลเซียและบรูไนเสียเปรียบด้านจำนวนแรงงาน บางประเทศที่มีประชากรน้อย เช่น สิงคโปร์และบรูไน แก้ปัญหาการขาดแรงงานโดยการนำเข้าแรงงานที่ต้องการ เช่น แรงงานทักษะสูง และแรงงานเพื่อการก่อสร้าง
- ค่าแรงขั้นต่ำในประเทศเวียดนาม ลาว กัมพูชา และพม่า เป็นแรงดึงดูดสำหรับนักลงทุนซึ่งนับเป็นข้อได้เปรียบเชิงโครงสร้าง
- ประเทศที่มีแรงงานมีทักษะสูง ได้แก่ สิงคโปร์ มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ โดยเฉพาะทักษะภาษาอังกฤษของชาวฟิลิปปินส์
- ทักษะภาษาอังกฤษและการสื่อสารเป็นทักษะที่มีความจำเป็นในการทำงานหลายประเภท ซึ่งประเทศที่ยังต้องการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษได้แก่ พม่า กัมพูชา และไทย เนื่องจากเป็นประเทศที่อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกำลังเติบโต หรือกำลังอยู่ในช่วงต้นของการพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐาน
- ประเทศไทย และลาวต้องการบุคลากรที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการใช้คอมพิวเตอร์ ส่วนลาวต้องการบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้า เจริญระโนอัญมณี และการซ่อมบำรุงเครื่องจักร
- ทักษะด้านสมรรถนะเป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพแรงงาน แต่ละประเทศมีความแตกต่างกันไปตามบริบททางสังคมและการอบรมระหว่างการศึกษา

การสำรวจผลิตภาพและสภาวะการลงทุนของธนาคารโลกและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติในปี 2547 และ 2550 แสดงให้เห็นว่าแรงงานมากกว่าร้อยละ 70 ขาดทักษะภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นทักษะที่แรงงานระบุว่าเป็นปัญหาสูงที่สุด (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557) สำหรับประเทศไทยพบว่าแรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของไทยยังขาดทักษะที่สำคัญในเรื่องของภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศต่างๆ (ยงยุทธ, 2557ก) ซึ่งสอดคล้องกับดัชนีความคล่องแคล่วในการใช้ภาษาอังกฤษ (English Proficiency Index: EPI) ที่พบว่าประเทศไทยถูกจัดอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีความคล่องแคล่วของการใช้ภาษาอังกฤษในระดับต่ำมาก (อันดับที่ 48 จาก 63 ประเทศ ค่าดัชนี 47.79) (Education First, 2014) ทำให้เสียเปรียบหลายประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เช่น มาเลเซีย (อันดับ 12 ค่าดัชนี 59.73) สิงคโปร์ (อันดับ 13 ค่าดัชนี 59.58) และเวียดนาม (อันดับที่ 33 ค่าดัชนี 51.57) (Education First, 2014)

นอกจากปัญหาด้านภาษาและการสื่อสารของแรงงานไทยแล้ว ผู้ประกอบการยังระบุปัญหาทักษะแรงงานทั้งในแรงงานฝีมือและผู้เชี่ยวชาญเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การคิดคำนวณ ความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำ การบริหารเวลา การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหา การเข้าสังคม การปรับตัว การทำงานเป็นทีม และทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะด้าน จะพบว่าแรงงานฝีมือมีปัญหาการขาดทักษะดังกล่าวรุนแรงกว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557) ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสอดคล้อง

กับการสำรวจของกระทรวงแรงงานในปี 2554 อย่างไรก็ตาม นายจ้างมักจะต้องการทักษะที่มีระดับสูงกว่าที่แรงงานมีอยู่ ทำให้เกิดความไม่สอดคล้องกันในตลาดแรงงาน (Result for Development Institute, 2012) นอกจากนี้ยังพบว่าทัศนคติต่องานมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมาก หากผู้เรียนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพแล้ว มักจะทำงานไม่ตรงตามสาขาที่เรียน หรือเปลี่ยนไปศึกษาต่อในสาขาวิชาชีพอื่น เช่น ผู้ที่จบการศึกษาด้านการท่องเที่ยวมักมีทัศนคติว่างานในสาขาการท่องเที่ยวเป็นงานบริการที่หนัก ต่ำต้อย ไร้ศักดิ์ศรี และไม่มีอนาคต จึงไม่สนใจทำงานในสาขาที่เรียน (ยงยุทธ, 2557ก)

เวทีเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum) ได้จัดลำดับความสามารถในการแข่งขัน<sup>6</sup> ของประเทศต่างๆ 144 ประเทศ โดยพิจารณาปัจจัยทางสถาบัน นโยบาย และปัจจัยอื่นๆ รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานที่เป็นตัวกำหนดระดับผลิตภาพ (Productivity) ของประเทศ (World Economic Forum, 2014) เมื่อเปรียบเทียบเฉพาะประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ไม่รวมบรูไน) พบว่า แม้ว่าไทยจะมีคะแนนรวมความสามารถในการแข่งขันเป็นอันดับที่ 3 รองจากสิงคโปร์และมาเลเซียตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน เช่น ปัจจัยด้านสุขภาพและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไทยมีคะแนน 5.80 ต่ำกว่าเวียดนาม (5.86) ที่มีคะแนนรวมต่ำกว่าไทย ในขณะที่ปัจจัยด้านการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและการฝึกอบรมนั้น ไทยมีคะแนนสอดคล้องกับคะแนนรวม แต่ที่น่าสนใจคือปัจจัยด้านประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน พบว่าไทยได้คะแนน 4.24 ต่ำกว่าเวียดนาม (4.37) ลาว (4.59) และกัมพูชา (4.63) ซึ่งล้วนมีคะแนนรวมต่ำกว่าไทย (ตาราง 6) จะเห็นได้ว่าไทยยังต้องพัฒนาปัจจัย

**ตาราง 6** อันดับความสามารถทางการแข่งขันของประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เรียงตามลำดับคะแนนรวมจากมากไปน้อย

ประเทศ	อันดับ	คะแนนรวม	สุขภาพและการศึกษาขั้นพื้นฐาน	การศึกษาในระดับอุดมศึกษาและการฝึกอบรม	ประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน
สิงคโปร์	2	5.65	6.73	6.09	5.69
มาเลเซีย	20	5.16	6.28	4.80	4.80
ไทย	31	4.66	5.80	4.58	4.24
อินโดนีเซีย	34	4.57	5.67	4.53	3.81
ฟิลิปปินส์	52	4.40	5.41	4.45	4.03
เวียดนาม	68	4.23	5.86	3.74	4.37
ลาว	93	3.91	5.44	3.28	4.59
กัมพูชา	95	3.89	5.44	2.92	4.63
พม่า	134	3.24	4.59	2.44	4.21

หมายเหตุ: คะแนนเต็ม 7 คะแนน ไม่รวมประเทศบรูไน

ที่มา: World Economic Forum, 2014

<sup>6</sup> การจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของ World Economic Forum พิจารณาจาก 12 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยทางสถาบัน 2) ปัจจัยด้านสาธารณสุข/โรค/สิ่งแวดล้อม/ความสะอาดต่างๆ 3) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจมหภาค 4) สุขภาพและการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5) การศึกษาในระดับอุดมศึกษาและการฝึกอบรม 6) ประสิทธิภาพของตลาดสินค้า 7) ประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน 8) ความพัฒนาของตลาดการเงิน 9) ความพร้อมทางด้านเทคโนโลยี 10) ขนาดของตลาด 11) ความซับซ้อนของธุรกิจ และ 12) ปัจจัยด้านนวัตกรรม

ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องสุขภาพและการศึกษาขั้นพื้นฐาน และประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน เพื่อให้สามารถแข่งขันกับประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้ในอนาคต

## การผลิตแรงงานฝีมือ: การศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา

การศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาเป็นแหล่งผลิตบุคลากรและแรงงานฝีมือที่สำคัญของประเทศภาคธุรกิจ โดยเฉพาะภาคการผลิตต้องการแรงงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ขึ้นไป ร้อยละ 36.2 อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ต้องการแรงงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มากที่สุด ส่วนภาคบริการและอื่นๆ ต้องการแรงงานระดับปริญญาตรีมากที่สุด (กรวิทย์ และสิริธร, 2555)

การศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษามีเป้าหมายและระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาแตกต่างกัน นักเรียนระดับอาชีวศึกษาเป็นนักเรียนที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือมัธยมศึกษาปีที่ 3 ใช้ระยะเวลาเรียน 3 ปี เมื่อสอบผ่านการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาจะได้ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหากศึกษาต่อในสถาบันอาชีวศึกษาระดับชั้นที่สูงขึ้น เมื่อสอบผ่านจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งจะใช้เวลา 2 ปี ส่วนนักเรียนที่ศึกษาในระดับอุดมศึกษาโดยทั่วไปเป็นนักเรียนที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (หรือสายสามัญ) และเมื่อจบการศึกษาก็จะได้รับวุฒิปริญญาตรี ผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงจะสามารถศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาที่มีหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่องเพื่อให้ได้รับวุฒิปริญญาตรี โดยทั่วไปใช้เวลาประมาณ 2 ปี

จากผลการศึกษาของโครงการความเชื่อมโยงในภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงผ่านการศึกษาและการฝึกอบรม (COMET) พบว่าการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาแตกต่างจากการศึกษาในโรงเรียนสายสามัญ คือ หลักสูตรที่เปิดสอนจะจำแนกตามสาขาวิชาชีพ การเรียนการสอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษาจะเน้นการฝึกปฏิบัติเพื่อการประกอบอาชีพตามสาขาวิชา ดังนั้นนักเรียนที่จบการศึกษาก็มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญตามสาขาที่เรียน ส่วนการเรียนการสอนในสายสามัญจะเน้นความรู้เชิงวิชาการเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษา ดังนั้นนักเรียนที่จบการศึกษาก็ยังไม่มีทักษะเพื่อการประกอบอาชีพ

สถาบันอาชีวศึกษาหลายแห่งได้จัดให้มีหลักสูตรทวิภาคี ที่เพิ่มระยะเวลาการฝึกงานจากเดิมเพียง 1 ภาคการศึกษา (โดยทั่วไปไม่เกิน 6 เดือน) ให้เป็น 3 ภาคการศึกษา หรือประมาณ 1.5 ปี หลักสูตรทวิภาคีนี้จะได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการที่สนใจร่วมออกแบบการเรียนรู้ภายใต้การทำงานจริง รวมถึงการประเมินความสามารถนักเรียนที่มาฝึกงานด้วย ดังนั้นการเรียนในหลักสูตรนี้จะทำให้นักเรียนได้มีประสบการณ์การทำงานยาวนานขึ้น นั่นหมายถึงทักษะและความเชี่ยวชาญที่ได้รับก็มีมากขึ้นเช่นกัน สถานประกอบการที่ร่วมโครงการหลักสูตรทวิภาคีจะมีโอกาสสร้างบุคลากรที่ตรงกับที่บริษัทต้องการและได้รับการลดหย่อนภาษี ส่วนมากนักศึกษาที่ได้ฝึกงานในโครงการนี้จะได้รับค่าตอบแทนจากสถานประกอบการระหว่างที่ฝึกงานอีกด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษาในระดับอาชีวศึกษาให้ความเห็นว่า เนื่องจากความต้องการวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีทำให้นักเรียนที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพแล้ว ส่วนมากนิยมศึกษาต่อมากกว่าทำงานในสาขาวิชาชีพที่ตนเรียนมา นักศึกษาที่ได้รับวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีแล้วจึงไม่ประสงค์จะทำงานต่ำกว่าระดับ ทำให้ประเทศขาดแรงงานฝีมือ ยิ่งไปกว่านั้นการศึกษาเพื่อให้ได้รับปริญญายังไม่ได้นั้นการฝึกฝนทักษะอาชีพเทียบเท่ากับการเรียนในสถาบันอาชีวศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการในด้านการศึกษาและยังคงรักษาแรงงานฝีมือ จึงมีโครงการยกระดับ

การศึกษาเป็นมหาวิทยาลัยหรือสร้างหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา เพื่อให้ผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงได้ศึกษาแบบต่อยอด ความร่วมมือในการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีระหว่างสถาบันอาชีวศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียงจึงได้เกิดขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2556)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์รองประธานสมาคมอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย ประธานกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และประธานสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ยืนยันความต้องการแรงงานทั้งปริมาณและคุณภาพ ความต้องการแรงงานส่วนมากเป็นแรงงานฝีมือระดับอาชีวศึกษา และถัดมาคือแรงงานระดับปริญญา ส่วนที่เหลือเป็นแรงงานไร้ฝีมือ เปรียบเทียบในกลุ่มอุตสาหกรรมทั้งสามนี้ แรงงานด้านเทคนิคในตลาดอุตสาหกรรมยานยนต์มีความต้องการมากที่สุด มากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 55) เป็นแรงงานระดับล่าง รองลงมาคือแรงงานด้านเทคนิค (ร้อยละ 35) และสุดท้ายคือแรงงานระดับการจัดการ (ร้อยละ 10) อย่างไรก็ตาม ในอีก 5 ปีข้างหน้า คาดการณ์ว่าความต้องการในส่วนผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคจะมีเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 50 ของแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันนี้ และความต้องการแรงงานระดับล่างจะลดลงเหลือประมาณร้อยละ 35 ส่วนคุณสมบัติของแรงงานนั้นมีความแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงานและสายการผลิต

ปัจจุบันอุตสาหกรรมอาหารจะมีความต้องการแรงงานส่วนมากอยู่ในกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติงาน (ประมาณร้อยละ 20) รองลงมาคือระดับหัวหน้างานประมาณร้อยละ 10 และระดับแรงงานปริญญาประมาณร้อยละ 5 เนื่องจากอุตสาหกรรมประเภทนี้มีสายโซ่มูลค่าที่ยาว ความต้องการแรงงานที่เพิ่มมากขึ้นในอีก 5 ปีข้างหน้าจะอยู่ในกลุ่มการผลิตอาหารและระบบลอจิสติกส์ ลักษณะงานที่ต้องการอันดับแรกเป็นงานด้านเทคนิคเพื่อดูแลเครื่องจักรลำดับถัดมาคือผู้ตรวจคุณภาพตามมาตรฐานอาหารสากล (HACCP<sup>7</sup> และ GMP<sup>8</sup>)

ส่วนความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในปัจจุบันประมาณร้อยละ 50 เป็นกลุ่มที่อยู่ในธุรกิจโรงแรม อยู่ในกลุ่มร้านอาหารร้อยละ 20 ธุรกิจสปาร้อยละ 15 และการท่องเที่ยวและของที่ระลึกประมาณร้อยละ 15 ในอีก 5 ปีข้างหน้าหลังจากเปิดเขตเศรษฐกิจการค้าประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน(AEC) ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมประเภทนี้จะมีความต้องการแรงงานเพิ่มถึงประมาณ 1 แสนคน

## ความต้องการแรงงานของประเทศไทย

การเสนอความต้องการแรงงานของประเทศไทยในส่วนนี้ เป็นผลจากการวิจัยจากโครงการความเชื่อมโยงในภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขงผ่านการศึกษาและการฝึกอบรม (COMET) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ แรงงานและทักษะที่ต้องการ: มุมมองจากสถานประกอบการ และการเตรียมพร้อมเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน: มุมมองจากอาจารย์และนักศึกษา

<sup>7</sup> Hazard Analysis & Critical Control Points

<sup>8</sup> Good Manufacturing Practice

**แรงงานและทักษะที่ต้องการ: มุมมองจากสถานประกอบการ**

จากการสำรวจผู้ประกอบการทั้งหมด 41 รายในกลุ่มอุตสาหกรรมทั้ง 3 ประเภท พบว่า เกือบทั้งหมดต้องการรับสมัครพนักงาน เพิ่มเติมด้วยเหตุผลเพื่อทดแทนพนักงานเดิม/หรือพนักงานที่ลาออก หรือการเจริญเติบโต/หรือการขยายกิจการขององค์กรหรือธุรกิจตามลำดับ ตาราง 7 แสดงให้เห็นว่ามากกว่าครึ่งของผู้ประกอบการต้องการจ้างงานผู้ที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อทำงานในสาขาวิชาชีพเฉพาะตามลักษณะงานของสถานประกอบการ และผู้ประกอบการประมาณร้อยละ 29 ต้องการผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือกล่าวได้ว่าวุฒิการศึกษาขั้นต่ำระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเพียงพอในการสมัครงานของสถานประกอบการมากกว่าร้อยละ 70 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจำเป็นสำหรับงานด้านบริหารจัดการและฝ่ายสนับสนุน/สำนักงาน ทั้งนี้จำนวนตำแหน่งงานด้านนี้น้อยกว่างานทางเทคนิคที่ต้องการความรู้ความสามารถเฉพาะด้านถึงเกือบ 10 เท่าตัว<sup>9</sup>

**ตาราง 7** ความต้องการแรงงานวิชาชีพเฉพาะจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ร้อยละ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	57.1
ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือสูงกว่า	14.3
ปริญญาตรี	28.6
รวม	100.0

ที่มา: โครงการความเชื่อมโยงในภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงผ่านการศึกษาและการฝึกอบรม (Connecting the Mekhong through Education and Training: COMET)

ประมาณสองในสามของผู้ประกอบการ (ร้อยละ 67) คาดหวังว่าพนักงานจะมีความสามารถในด้านภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ยังคาดหวังให้พนักงานมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ (ร้อยละ 41) และภาษาต่างประเทศอื่นๆ (ร้อยละ 33) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นายจ้างหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมทั้งสามประเภทกล่าวตรงกันว่า ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งกับการทำงาน ความสามารถในการใช้ภาษาเป็นคุณสมบัติหนึ่งที่ใช้พิจารณาเพื่อรับพนักงานใหม่ และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาปรับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น

ผลการศึกษายืนยันว่าตลาดแรงงานต้องการผู้ที่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงมากกว่าแรงงานระดับปริญญาตรี แรงงานที่ต้องการนี้จะต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะทางที่สอดคล้องกับธุรกิจ และมีทักษะภาษาอังกฤษ

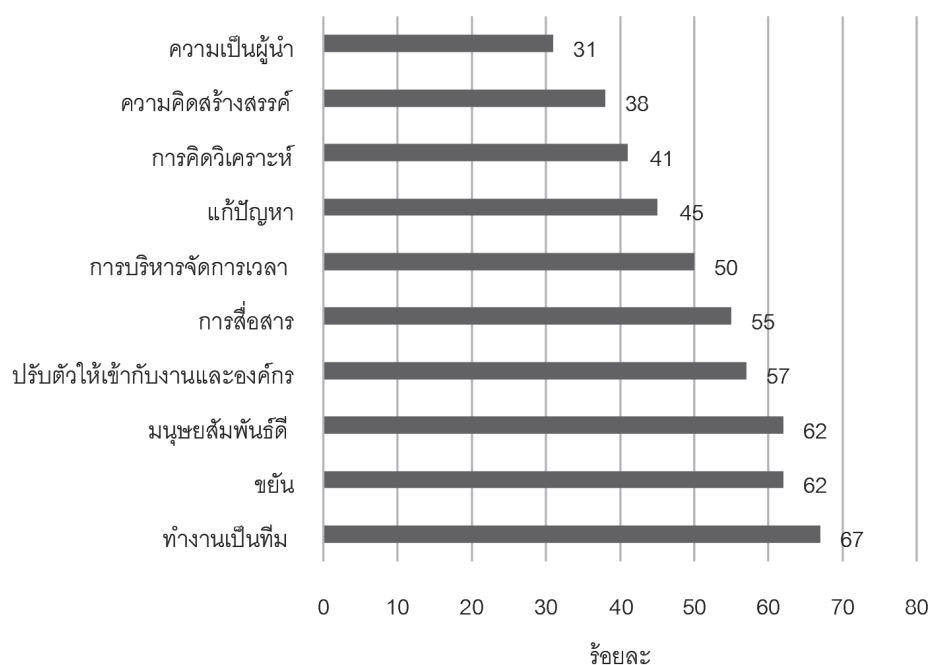
การฝึกงานของนักเรียนและนักศึกษา นับเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการสร้างบุคลากรก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผู้ประกอบการเห็นว่าควรส่งเสริมให้มีการฝึกงานมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน บัณฑิตที่เพิ่งจบการศึกษายังมีความรู้

<sup>9</sup> ตำแหน่งงานด้านเทคนิคหรือวิชาชีพเฉพาะจำนวน 509 ตำแหน่ง ตำแหน่งด้านการบริหารจัดการจำนวน 18 ตำแหน่ง และตำแหน่งฝ่ายสนับสนุน/สำนักงาน 38 ตำแหน่ง

ความสามารถไม่เพียงพอที่จะเริ่มปฏิบัติงานได้ทันทีเมื่อเข้าทำงาน สถานประกอบการจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานใหม่ด้วยการปฏิบัติงาน (On – the – job training) ก่อนที่จะให้พนักงานทำงาน ดังนั้น นักเรียนอาชีวศึกษาจะมีโอกาสได้ฝึกงานเพิ่มพูนทักษะมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับนักศึกษาในสายสามัญหรือระดับปริญญา สถานประกอบการบางแห่งมีความกังวลถึงจำนวนบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากการศึกษาในระดับปริญญามักเน้นการเรียนการสอนเชิงทฤษฎีมากกว่าการสอนให้สามารถปฏิบัติงานได้จริง จำนวนบัณฑิตจำนวนมากที่เป็นผลผลิตจากการศึกษาชั้นอุดมศึกษานี้จะไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้ ความนิยมการเรียนเพื่อปริญญาเป็นผลมาจากอัตราจ้างบุคลากรระดับปริญญาที่ให้เงินเดือนขั้นต่ำ 15,000 บาท แต่ความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่เพิ่งจบการศึกษายังไม่ตรงตามที่ต้องการ (ประคัลภ์, 2557ก; ประคัลภ์, 2557ข) หากทิศทางการผลิตบัณฑิตยังคงเป็นเช่นนี้ อาจทำให้เกิดการจ้างแรงงานฝีมือหรือ กึ่งฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีคุณสมบัติขั้นพื้นฐานครบถ้วน เช่น ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ มาทำงานได้ด้วยอัตราจ้างที่สมเหตุผล (สถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2557) สถานประกอบการบางแห่งแก้ปัญหาการขาดพนักงานที่มีความรู้ความสามารถที่ตรงกับงาน ด้วยการเข้าร่วมโครงการทวิภาคีเพื่อรับนักเรียนอาชีวศึกษาเข้าฝึกงานที่สถานประกอบการ และส่วนมากจะยินดีต้อนรับนักศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานดีเข้าทำงานหลังจากจบการศึกษา

ข้อมูลจากการสำรวจสถานประกอบการชี้ให้เห็นปัญหา 3 อันดับแรกในการทำงานคือ การที่พนักงานขาดทักษะในการทำงานเป็นทีม และทักษะด้านการสื่อสารและภาษา นอกจากนี้ สถานประกอบการแต่ละประเภทยังมีความต้องการพนักงานที่มีทักษะที่เฉพาะเจาะจง เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ต้องการพนักงานที่มีความรู้เกี่ยวกับการทำงานของชิ้นส่วนต่างๆ ของเครื่องยนต์ อุตสาหกรรมอาหารต้องการผู้ที่มีความรู้ด้านมาตรฐานสากลของคุณภาพอาหาร และอุตสาหกรรมท่องเที่ยวต้องการผู้ที่มีใจบริการ และอุตสาหกรรมต่างๆ ยังคาดหวังที่จะได้พนักงานที่มีสมรรถนะอื่นๆ ตามรูป 1 นอกจากนี้ ความมีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์ และอดทนยังเป็นสิ่งที่นายจ้างต้องการจากพนักงานอีกด้วย

รูป 1 ลำดับสมรรถนะของแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการ



## การเตรียมพร้อมเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน: มุมมองจากอาจารย์และนักศึกษา

อาจารย์ในสถาบันอาชีวศึกษาเห็นว่าการฝึกงานคือการเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนเพื่อการทำงาน จึงได้มีหลักสูตรการเรียนการสอนแบบทวิภาคีที่นักเรียนจะได้มีโอกาสใช้เวลาฝึกงานประมาณครึ่งหนึ่งของเวลาเรียน ทั้งหมดตลอดหลักสูตร 3 ปี หรือใช้เวลาประมาณ 18 เดือน ซึ่งมากกว่าหลักสูตรปกติที่ใช้เวลาประมาณ 1 ภาคการศึกษาหรือไม่เกิน 6 เดือน มีผู้ประกอบการหลากหลายกลุ่มอุตสาหกรรมรวมทั้งอุตสาหกรรมยานยนต์ การผลิตอาหาร และการท่องเที่ยว เข้าร่วมโครงการหลักสูตรทวิภาคีด้วยการทำบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of understanding: MOU) ทำให้ผู้ประกอบการสามารถออกแบบการฝึกงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับสถาบันอาชีวศึกษา ผลประโยชน์ที่ได้จากโครงการนี้จะทำให้นักเรียนได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการภายใต้บริบทการทำงานจริงในระยะเวลาที่พอที่จะได้เรียนรู้ และมีความเชี่ยวชาญมากพอที่จะทำงานได้หลังจากจบการศึกษา นอกจากนี้นักเรียนจะได้เก็บสะสมหน่วยกิตแล้วยังได้รับค่าตอบแทนจากผู้ประกอบการอีกด้วย ส่วนสถานประกอบการเองจะได้รับบุคลากรที่เข้าใจลักษณะงานและพร้อมจะทำงานให้กับสถานประกอบการนั้นได้ หลังจากนักเรียนจบการศึกษา และยังได้รับการลดหย่อนภาษีอีกด้วย แม้ว่าโครงการหลักสูตรทวิภาคีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจะลดความไม่สอดคล้องความต้องการแรงงานและการผลิตแรงงานในเชิงปริมาณและคุณภาพ (Job mismatch) แต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จอย่างเต็มที่ เนื่องจากนักเรียนส่วนมากที่ได้รับประกาศนียบัตรประกอบวิชาชีพแล้วมักจะนิยมศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งปวส. และปริญญาตรี ทำให้ผลผลิตบุคลากรที่ได้จากหลักสูตรไม่ได้เข้าตลาดแรงงานตามเป้าหมายของโครงการ เหตุผลสำคัญอย่างหนึ่งคืออัตราจ้างเมื่อเริ่มต้นทำงานที่พิจารณาปริญญาบัตรมากกว่าทักษะและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557) ประเทศไทยมีผู้จบอาชีวศึกษาต่ำกว่าที่ตลาดแรงงานต้องการ ปัจจุบันตลาดแรงงานต้องการผู้ที่มีประกาศนียบัตรวิชาชีพสูงถึงร้อยละ 82 แต่สถานศึกษาผลิตได้เพียง ร้อยละ 13 เท่านั้น (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557)

อาจารย์ทั้งในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาต่างให้ความเห็นตรงกันว่าความต้องการแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตจะเป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางเทคนิค หรือผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ มากกว่าผู้ที่ได้รับปริญญาบัตร อย่างไรก็ตาม ทศนคติของผู้ปกครองที่เห็นว่าความสำเร็จของบุตรหลานคือการได้รับปริญญาบัตรเป็นทศนคติเกี่ยวกับการศึกษาในสังคมไทย แม้จะเป็นทศนคติเชิงบวก แต่ก็เป็นหนึ่งในข้อจำกัดของการสร้างแรงงานฝีมือของประเทศ เพราะระบบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไม่ได้เน้นการปฏิบัติงาน ทำให้บัณฑิตที่ผลิตออกมายังไม่มีทักษะเพียงพอในการทำงาน การที่มีบัณฑิตที่จบระดับอุดมศึกษาจำนวนมากแต่มีทักษะไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของตลาด ทำให้มีผู้ว่างงานจำนวนมาก ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติชี้ว่าในปี 2556 ขาดแคลนแรงงานจำนวนเกือบ 2 แสนคน และมีจำนวนผู้ว่างงานมากกว่าจำนวนที่ขาดแคลนในทุกระดับการศึกษา โดยเฉพาะระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. และปวส. ว่างงานมากกว่าจำนวนที่ขาดแคลนมากถึง 2 เท่า และระดับปริญญาตรี ว่างงานมากกว่าระดับขาดแคลนถึง 3.5 เท่า (ยงยุทธ, 2557) เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือและเติมเต็มความต้องการของตลาดแรงงาน จึงจำเป็นต้องปรับรูปแบบการศึกษาเพื่อให้ตอบสนองความต้องการในระดับบุคคล (นักเรียนและผู้ปกครอง) และระดับประเทศ โครงการยกระดับสถาบันอาชีวศึกษาเป็นมหาวิทยาลัย จึงเกิดขึ้นจากความร่วมมือของสถาบันอาชีวศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงได้ใช้ทรัพยากรบุคคลและเครื่องมือในการผลิตบัณฑิตสายอาชีพแบบต่อยอด โดยรับผู้ที่มีประกาศนียบัตรชั้นสูงเข้าศึกษาต่อจนได้รับปริญญาบัตรสายอาชีพ บัณฑิตที่ผ่าน



การศึกษาระบบนี้จะได้รับการฝึกฝนทักษะและมีความรู้เพื่อประกอบอาชีพโดยไม่ต้องลงทะเบียนการฝึกฝนทักษะที่ได้รับการจากสถาบันอาชีวศึกษาแล้วมาศึกษาในมหาวิทยาลัยที่มีระบบการเรียนการสอนเชิงวิชาการ

นักเรียนและนักศึกษาสะท้อนความคิดเห็นที่ไม่ต่างจากอาจารย์ นั่นคือพวกเขาเห็นว่าการฝึกงานและทักษะการทำงานมีความสำคัญในการหางานทำมากที่สุด นักเรียนจากสถาบันอาชีวศึกษาจะได้เปรียบกว่านักศึกษาสายสามัญตรงที่มีโอกาสได้แสดงความสามารถและศักยภาพให้แก่ผู้ประกอบการได้เห็น นอกจากนี้ ผู้ประกอบการยังได้เห็นบุคลิกภาพในระหว่างการฝึกงาน และสามารถพิจารณาว่าพวกเขาจะต้องแข่งขันเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้นอันเนื่องมาจากการเปิดเขตเศรษฐกิจอาเซียน ภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษจึงมีความสำคัญต่อการสมัครงานและการปฏิบัติงานมาก นอกจากนี้ ผู้ประกอบการบางแห่งยังใช้ผลการสอบภาษาอังกฤษมาตรฐานสากล (TOEIC<sup>10</sup>) มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณารับพนักงานใหม่อีกด้วย

## สรุปและข้อเสนอแนะ

ความต้องการแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมที่สำคัญสามประเภท คือ อุตสาหกรรมยานยนต์ การผลิตอาหาร และการท่องเที่ยว ยังมีมาก และส่วนมากเป็นแรงงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องมีความรู้และทักษะที่เฉพาะเจาะจงกับลักษณะงาน กลุ่มผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเป็นกลุ่มที่อุตสาหกรรมมีความต้องการเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรกลุ่มนี้มีประสบการณ์จากการฝึกงานและมีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การผลิตบุคลากรในสถาบันอาชีวศึกษาออร์กับความร่วมมือภาคเอกชนที่รับนักเรียนเข้าฝึกงานสามารถสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพและมีทักษะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตาม การผลิตแรงงานฝีมือยังไม่เพียงพอและมีแนวโน้มว่าจะขาดแคลน อันเนื่องมาจากค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับปริญญาบัตรมากกว่าความสามารถและทักษะในการทำงาน ดังสะท้อนออกมาเป็นอัตราค่าจ้างที่แปรผันตามระดับวุฒิการศึกษา ผู้ที่ถือใบปริญญาบัตรมาสมัครงานจะได้รับค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ถือใบประกาศนียบัตรวิชาชีพ แม้ว่าผู้ที่ถือใบปริญญาบัตรจะมีความเสี่ยงที่จะไม่ได้งานทำสูงกว่า เพราะจำนวนตำแหน่งงานที่รับน้อยกว่าแต่มีคนที่มียุติญาจำนวนมาก การแข่งขันจึงสูงกว่า และหากบัณฑิตที่เพิ่งจบการศึกษาไม่สมัครใจทำงานที่ต่ำกว่าระดับ (Underemployment) ก็อาจจะอยู่ในภาวะว่างงานได้ ด้วย ‘ค่านิยมปริญญา’ จึงเสี่ยงไม่ได้ที่นักเรียนที่จบจากอาชีวศึกษาส่วนมากจะศึกษาต่อเพื่อให้ได้ปริญญามาครอบครอง (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557) แม้จะรู้ดีว่าในการทำงานจริง ทักษะจะจำเป็นต่อการทำงาน สถานการณ์แรงงานไทยจึงอยู่ในขั้นที่การผลิตแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมทั้งในด้านปริมาณและคุณลักษณะเฉพาะของการทำงาน (Job mismatch) การส่งเสริมให้นักเรียนเข้าเรียนในสถาบันอาชีวศึกษาในหลักสูตรทวิภาคี โดยให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่เรียนในหลักสูตรดังกล่าวเพื่อเพิ่มแรงจูงใจสำหรับนักเรียนที่มีข้อจำกัดด้านการเงิน รวมทั้งให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและการทำงานสายอาชีพอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้ผู้ปกครองเข้าใจและร่วมตัดสินใจเลือก

<sup>10</sup> The Test of English for International Communication (TOEIC) คือ การทดสอบทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันในสิ่งแวดล้อมแบบนานาชาติ

อนาคตของบุตรหลานบนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นจริง โครงการส่งเสริมการเรียนรู้สายอาชีพด้วยการสนับสนุนทุนการศึกษาเช่นนี้จะทำให้นักเรียน/นักศึกษาได้รับโอกาสทางการศึกษาที่สูงขึ้นและตรงกับเป้าหมายในการพัฒนาแรงงานของประเทศอีกด้วย อัตราค่าจ้างแบบทางเลือกโดยพิจารณาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นอิสระจากวุฒิการศึกษาจะช่วยลดจำนวนผู้จบการศึกษาระดับปริญญาแต่ขาดทักษะและประสบการณ์

## เอกสารอ้างอิง

- กรวิทย์ ตันศรี และสิริธร จารุญญลักษณ์. (2555). *ความไม่สมดุลของตลาดแรงงานไทย นัยของการขาดแคลนแรงงาน*. ขอนแก่น: ส่วนเศรษฐกิจภาค ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ กระทรวงแรงงาน. (2557). *กระทรวงแรงงานเผยแนวโน้มความต้องการแรงงาน 5 ปีข้างหน้า เฉลี่ยกว่า 40 ล้านคน*. สืบค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://www.mol.go.th/anonymouse/content/กแรงงาน-เผยแนวโน้มความต้องการแรงงาน-5-ปีข้างหน้า-เฉลี่ยกว่า-40-ล้านคน>
- กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนการประชาสัมพันธ์สำนักโฆษกรัฐบาลไทย. (2558). *รายการคืนความสุขให้คนในชาติ*. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2558, จาก <http://www.thaigov.go.th/th/program1/item/90439-id90439.html>
- ประสงค์ ปัทมพลิงกูร. (2557ก). *อัตราแรงจูงใจพนักงานจบใหม่ตามวุฒิการศึกษาจากผลการสำรวจค่าจ้างปี 2556 (ตอนที่ 1)*. สืบค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://th.jobsdb.com/th-th/articles/แรงจูงใจพนักงานจบใหม่>
- \_\_\_\_\_. (2557ข). *อัตราแรงจูงใจพนักงานจบใหม่ตามวุฒิการศึกษาจากผลการสำรวจค่าจ้างปี 2556 (ตอนที่ 2)*. สืบค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://th.jobsdb.com/th-th/articles/แรงจูงใจพนักงานจบใหม่-2>
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2557ก). *แรงงานไทยในบริบทใหม่เมื่อเปิดประชาคมอาเซียน*. สืบค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://tdri.or.th/tdri-insight/thai-labour-in-aec-context/>
- \_\_\_\_\_. (2557ข). *แรงงานไทยในบริบทใหม่ การเรียนสายอาชีพเพื่อชาติ*. สืบค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://tdri.or.th/tdri-insight/thai-labour-force/>
- สถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2557). *ผลกระทบทางเศรษฐกิจจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวันและเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2556). *เปิด ป.ตรี สายเทคโนโลยี 19 สถาบันอาชีวะต้องเข้มประกันคุณภาพผู้เรียน ต้องมาก่อน*. สืบค้นเมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://www.vec.go.th/ข่าว/รายละเอียดข่าว/tabid/103/ArticleID/978/-19.aspx>
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2557). *รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี 2557*. กรุงเทพมหานคร: สำนักข้อมูลและวิจัย.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2557). *คุณภาพแรงงานเงาส่งต่อคุณภาพการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://apps.qlf.or.th/member/UploadedFiles/prefix-15082557-113332-q15B2n.pdf>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). *สำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ พ.ศ. 2556*. กรุงเทพมหานคร: สำนักสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- องค์ความรู้ “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” (ASEAN Economic Community: AEC). (2555). *จุดแข็ง – จุดอ่อน – เบื้องต้น ของประเทศต่างๆ ใน AEC ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2558, จาก <http://www.thai-aec.com/140>
- อเด็กโก้กรุ๊ป ประเทศไทย. (2557). *ภาพรวมตลาดแรงงานประเทศไทยปี 2556*. สืบค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://www.adecco.co.th/employers/adecco-news-detail.aspx?id=1443&c=1>
- Education First. (2014). *EF English Proficiency Index 2014*. Education First. Retrieved February 17,2015, from <http://www.ef.edu/epi/downloads/>

- Milio, S., Garnizova, E., & Shkreli, A. (2014). *Assessment study of technical and vocational education and training (TVET) in Myanmar*. Bangkok: International Labour Organization.
- Result for Development Institute. (2012). *Innovative Secondary Education for Skills Enhancement. Skills for Employability: Southeast Asia*. Result for Development Institute.
- Srikhatthanaprom, P., & Harkins, B. (2012). *The right skills for the job: Labour supply and demand in special economic zones in Cambodia and Laos*. Mekong Institute Development and Cooperation.
- The World Bank. (2015). *East Asia and Pacific: Country forecasts*. Retrieved February 24, 2015, from <http://www.worldbank.org/en/publication/global-economic-prospects/regional-outlooks/eap#5>
- \_\_\_\_\_. (2015). *Global economic prospect: Having physical space and using it*. Washington DC: World Bank Group.
- World Economic Forum. (2014). *The global competitiveness report 2014-2015: Full data edition*. Geneva: World Economic Forum.