

## รายงานการวิจัยเรื่อง

ความต้องการแรงงานและการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่

Demand for Labor and Manpower to Labor Market in Chiang Mai

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

งานวิจัยนี้ได้รับงบประมาณจากโครงการตามแผนงานบูรณาการ

พัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (เงินเหลือจ่าย)

## บทคัดย่อ

**ชื่อวิจัยเรื่อง** ความต้องการแรงงานและการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่

**ผู้ดำเนินการวิจัย** สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

### ที่ปรึกษา

- |                              |                                         |                  |
|------------------------------|-----------------------------------------|------------------|
| 1. นายศุภชัย เอี่ยมสุวรรณ    | ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่            | ประธานกรรมการ    |
| 2. นายกิตติ์ธเนศ พันธุ์พานิช | ศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่              | รองประธานกรรมการ |
| 3. นายเสริมศิษฐ์ พิมพพันธ์ดี | รองศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่           | กรรมการ          |
| 4. นางดารณีย์ พยัคฆ์กุล      | ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล | กรรมการ          |
| 5. นางพรปวีณ์ วิจิต          | จัดหางานจังหวัดเชียงใหม่                | กรรมการ          |
| 6. นายมนูญ สุขศรีจันทร์      | แรงงานจังหวัดเชียงใหม่                  | กรรมการ          |

**หน่วยงาน** สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่

**ปี พ.ศ.** 2561

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษาการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อศึกษาสมรรถนะของแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methodology) ซึ่งใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่าง วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย หน่วยงานราชการที่มีข้อมูลความต้องการแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 2 แห่ง และสถานศึกษาที่เปิดหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 19 แห่ง และสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 4 แห่ง ใช้เครื่องมือแบบสอบถามข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ผลข้อมูลเป็นค่าร้อยละ และจัดเรียงอันดับ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบายสำหรับแบบสัมภาษณ์ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปสาระสำคัญ

### ผลการวิจัยพบว่า

#### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่

ความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวนทั้งสิ้น 9,314 คน ในประเด็นข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ระดับมัธยมศึกษา ปีที่ 6 หรือต่ำกว่า จำนวน 4,120 คน คิดเป็นร้อยละ 44.23 ลำดับที่ 2 คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 2,219 คน คิดเป็นร้อยละ 23.82 ลำดับที่ 3 ระดับปริญญาตรี จำนวน 1,678 คน คิดเป็นร้อยละ 18.02 และลำดับที่ 4 คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 1,252 คน คิดเป็นร้อยละ 13.44 ลำดับที่ 5 คือ อื่น ๆ ไม่ระบุระดับการศึกษา จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 0.48

เมื่อพิจารณาประเด็นข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานจำแนกตามประเภทวิชา พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ประเภทวิชาพาณิชยกรรมและบริหารธุรกิจ จำนวน 4,297 คน คิดเป็นร้อยละ 46.13 ลำดับที่ 2 คือ ประเภทวิชาอุตสาหกรรม จำนวน 2,007 คน คิดเป็นร้อยละ 21.55 ลำดับที่ 3 คือ อุตสาหกรรมท่องเที่ยว จำนวน 1,101 คน คิดเป็นร้อยละ 11.82 ลำดับที่ 4 คือ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ลำดับที่ 5 คือ ประเภทวิชาคหกรรม จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 0.76 ลำดับที่ 6 เกษตรกรรม จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 0.32 และลำดับที่ 7 ศิลปกรรม จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.02

ประเด็นข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานที่ไม่ระบุระดับการศึกษา และไม่ระบุประเภทวิชา พบว่า ความต้องการของตลาดแรงงานด้านการบริการลูกค้า อยู่ในลำดับที่ 1 จำนวน 828 คน คิดเป็นร้อยละ 8.89 ลำดับที่ 2 คือ อื่น ๆ ไม่ระบุระดับการศึกษาและไม่ระบุประเภทวิชา จำนวน 650 คน คิดเป็นร้อยละ 6.98 ลำดับที่ 3 คือ อื่น ๆ ระบุด้านวิชาชีพทางการแพทย์ จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 ลำดับที่ 4 คือ อื่น ๆ ระบุด้านครุศาสตร์ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 0.51 อื่น ๆ ระบุด้านงานกฎหมาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 0.12

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่

การผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ของสถานศึกษาที่เปิดสอนตามหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษา พบว่า สถานศึกษาอาชีวศึกษามี 19 แห่ง มีการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานตามโครงสร้างหลักสูตรอาชีวศึกษา จำนวน 9 ประเภทวิชา ประกอบด้วย 1) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม 2) ประเภทวิชาพาณิชยกรรม 3) ประเภทวิชาศิลปกรรม 4) ประเภทวิชาคหกรรม 5) ประเภทวิชาเกษตรกรรม 6) ประเภทวิชาประมง 7) ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว 8) ประเภทวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอ และ 9) ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น 22,584 คน

ประเด็นข้อมูลการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช) จำนวน 14,082 คน คิดเป็นร้อยละ 62.35 ลำดับที่ 2 คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 8,149 คน คิดเป็นร้อยละ 36.09 ลำดับที่ 3 คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 353 คน คิดเป็นร้อยละ 1.56

ประเด็นข้อมูลการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานจำแนกตามประเภทวิชา พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ประเภทวิชาอุตสาหกรรม จำนวน 11,509 คน คิดเป็นร้อยละ 50.96 ลำดับที่ 2 คือ ประเภทวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ จำนวน 5,584 คน คิดเป็นร้อยละ 24.73 ลำดับที่ 3 คือ ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จำนวน 1,756 คน คิดเป็นร้อยละ 7.78 ลำดับที่ 4 คือ ประเภทวิชาเกษตรกรรม จำนวน 1,271 คน คิดเป็นร้อยละ 6.63 ลำดับที่ 5 คือ ประเภทวิชาคหกรรม จำนวน 1,016 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 ลำดับที่ 6 คือ ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 804 คน คิดเป็นร้อยละ 3.56 ลำดับที่ 7 คือ ประเภทวิชาศิลปกรรม จำนวน 627 คน คิดเป็นร้อยละ 2.78 และลำดับที่ 8 คือ ประเภทวิชาประมง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 0.78 และประเภทวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอ ไม่มีข้อมูลการผลิตกำลังคน

### 3. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการ

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ด้านสมรรถนะของแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการ พบว่า ผู้ประกอบการให้ความสำคัญในด้านสมรรถนะทั้ง 8 ด้าน โดยจัดเรียงอันดับความสำคัญที่ 1 คือ ทักษะการอ่าน การเขียน การพูด ภาษาต่างประเทศ อันดับความสำคัญที่ 2 คือ ทักษะการเรียนรู้เพื่อพัฒนาอาชีพ อันดับความสำคัญที่ 3 คือ ทักษะด้านความเข้าใจ ความต่าง วัฒนธรรมและความต่าง ด้านความคิด ทักษะคิด อันดับความสำคัญที่ 4 คือ ทักษะการคิดอย่างมี วิจารณญาณและ การแก้ปัญหา อันดับความสำคัญที่ 5 คือ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็น ทีม และภาวะผู้นำ อันดับความสำคัญที่ 6 คือ ทักษะด้านการสื่อสารและรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ อันดับความสำคัญที่ 7 คือ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อันดับความสำคัญที่ 8 คือ ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ประเด็นเพิ่มเติมอื่น ๆ จากผู้ประกอบการ พบว่า สมรรถนะที่ให้ความสำคัญ นอกเหนือจากทักษะทั้ง 8 ข้อ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามรายวิชาเฉพาะ วิชาทั่วไป และ วิชาชีพ เน้นทักษะการเป็นนักปฏิบัติ ทักษะเฉพาะประเภทวิชาตามประเภท เช่น ประเภทวิชา อุตสาหกรรม ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ประเภทวิชาศิลปกรรม ประเภทวิชาคหกรรม ประเภทวิชา เกษตรกรรม ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้วยระบบการเกษตรสมัยใหม่ ระบบธุรกิจดิจิทัล ระบบบัญชีอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการตลาดออนไลน์ มีทักษะด้านการพัฒนาซอฟต์แวร์ใหม่ ๆ ทักษะการเป็นนักเขียนโปรแกรมที่มีคุณภาพ ทักษะด้าน กราฟิกดีไซน์ ใช้เครื่องมือด้านโปรแกรมใหม่ ๆ บนมือถือ มีสมรรถนะการดำเนินธุรกิจ ด้านการ พัฒนาผลิตภัณฑ์ บุคคลากรที่สามารถใช้เครื่องมือ ฮาร์ดแวร์สมัยใหม่มาช่วยในการพัฒนาธุรกิจ และ สมรรถนะแรงงานเป็นไปตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน และควรพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษา ตาม แนวคิด โมเดลสมรรถนะ KSL31220 ของ ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2560)

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ด้วยความร่วมมือจาก คณะวิจัยและงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยจากโครงการตามแผนงานบูรณาการพัฒนาจังหวัดและกลุ่ม จังหวัดแบบบูรณาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (เงินเหลือจ่าย) คณะผู้วิจัย ขอกราบ ขอบพระคุณนายศุภชัย เอี่ยมสุวรรณ ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ นายกิตติธเนศ พันธุ์พานิช ศึกษานิเทศก์จังหวัดเชียงใหม่ นายเสริมศิษฐ์ พิมพันธ์ดี รองศึกษานิเทศก์จังหวัดเชียงใหม่ ดร.ดารณีย์ พยัคฆ์กุล ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล นายปรีดา พรหมดี ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบาย และแผน นายเปรม ศรีวิชัยลำพูน ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล นางพรปวีณ์ วิจิต จิตหางาน จังหวัดเชียงใหม่ นายมนูญ สุขศรีจันทร์ แรงงานจังหวัดเชียงใหม่ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เป็น ผู้ให้ข้อมูลความต้องการแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งสถานศึกษาที่เปิดหลักสูตรการเรียนการสอน ระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ รวม 19 แห่ง ประกอบด้วย สถาบันอาชีวศึกษาของรัฐในจังหวัด เชียงใหม่ จำนวน 8 แห่ง สถาบันอาชีวศึกษาของเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 10 แห่ง และ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 1 แห่ง ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ ข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านสมรรถนะสำคัญของแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการ ประกอบด้วย นายวรโชติ จีเรือน ผู้จัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษานอร์ทผาง นายปกรณ์ ชัยธนาพิศ ผู้แทนสถานประกอบการ ในเครือสหมิตร นายอภิรักษ์ ศิริโยธิพันธุ์ ผู้แทนสถานประกอบการในเครือออนไอทีวิลเลจ และ นายวิโรจน์ เย็นสวัสดิ์ ประธานบริษัทโปรซอฟท์ คอมเทค จำกัด และกลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่าน มา ณ โอกาสนี้ ที่ได้ส่งเสริมสนับสนุน อำนาจความสะดวกในการเก็บข้อมูลของคณะวิจัย ผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ ที่ให้ข้อมูลการวิจัย และให้ คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัย อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่ เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะและความช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน ส่งผลทำให้การทำ วิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คณะผู้วิจัย  
กันยายน 2561

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ด้วยความร่วมมือจาก คณะวิจัยและงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยจากโครงการตามแผนงานบูรณาการพัฒนาจังหวัดและกลุ่ม จังหวัดแบบบูรณาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (เงินเหลือจ่าย) คณะผู้วิจัย ขอกราบ ขอบพระคุณนายศุภชัย เอี่ยมสุวรรณ ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ นายกิตติธเนศ พันธุ์พานิช ศึกษานิเทศก์จังหวัดเชียงใหม่ นายเสริมศิษฐ์ พิมพพันธ์ รองศึกษานิเทศก์จังหวัดเชียงใหม่ ดร.ดารณีย์ พยัคฆ์กุล ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล นายปรีดา พรหมดี ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบาย และแผน นายเปรม ศรีวิชัยลำพูน ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล นางพรปวีณ์ วิจิต จิตหางาน จังหวัดเชียงใหม่ นายมนูญ สุขศรีจันทร์ แรงงานจังหวัดเชียงใหม่ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เป็น ผู้ให้ข้อมูลความต้องการแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งสถานศึกษาที่เปิดหลักสูตรการเรียนการสอน ระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ รวม 19 แห่ง ประกอบด้วย สถาบันอาชีวศึกษาของรัฐในจังหวัด เชียงใหม่ จำนวน 8 แห่ง สถาบันอาชีวศึกษาของเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 10 แห่ง และ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 1 แห่ง ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ ข้อมูลการสัมภาษณ์ด้านสมรรถนะสำคัญของแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการ ประกอบด้วย นายวรโชติ จีเรือน ผู้จัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษานอร์ทผาง นายปกรณ์ ชัยธนาพิศ ผู้แทนสถานประกอบการ ในเครือสหมิตร นายอภิรักษ์ ศิริโยธิพันธุ์ ผู้แทนสถานประกอบการในเครือออนไอทีวิลเลจ และ นายวิโรจน์ เย็นสวัสดิ์ ประธานบริษัทโปรซอฟท์ คอมเทค จำกัด และกลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่าน มา ณ โอกาสนี้ ที่ได้ส่งเสริมสนับสนุน อำนาจความสะดวกในการเก็บข้อมูลของคณะวิจัย ผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ ที่ให้ข้อมูลการวิจัย และให้ คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัย อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่ เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะและความช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน ส่งผลทำให้การทำ วิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คณะผู้วิจัย

## สารบัญ

|                                               | หน้า |
|-----------------------------------------------|------|
| บทคัดย่อ                                      | ก    |
| กิตติกรรมประกาศ                               | ง    |
| สารบัญ                                        | จ    |
| สารบัญตาราง                                   | ซ    |
| สารบัญภาพ                                     | ฅ    |
| <b>บทที่ 1 บทนำ</b>                           |      |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา                | 1    |
| คำถามของการวิจัย                              | 3    |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย                       | 3    |
| ประโยชน์ของการวิจัย                           | 3    |
| ขอบเขตของการวิจัย                             | 3    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ                               | 5    |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย                          | 6    |
| <b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> |      |
| แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์            | 7    |
| แนวคิดเกี่ยวกับแรงงาน                         | 12   |
| แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการแรงงาน              | 14   |
| แนวคิดเกี่ยวกับตลาดแรงงาน                     | 18   |
| แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา            | 19   |
| แนวคิดเกี่ยวกับการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษา   | 24   |
| แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ                        | 28   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                         | 32   |
| <b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>             |      |
| การออกแบบการวิจัย (Research Design)           | 37   |
| ขอบเขตของประชากร                              | 39   |
| เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา                    | 40   |
| ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการศึกษา           | 40   |
| วิธีดำเนินการ                                 | 40   |

## สารบัญ (ต่อ)

|                                                                                                                                                                                    | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| การเก็บรวบรวมข้อมูล                                                                                                                                                                | 40   |
| การวิเคราะห์ข้อมูล                                                                                                                                                                 | 41   |
| สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล                                                                                                                                             | 41   |
| <b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>                                                                                                                                                |      |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่<br>จำแนกตามประเภทวิชาและตามระดับการศึกษา ปี 2560                                                                        | 42   |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การผลิตและพัฒนาศักยภาพกำลังคนของ<br>สถานศึกษาที่เปิดหลักสูตรระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่<br>จำแนกตามประเภทวิชาและตามระดับการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2560 | 44   |
| ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการ                                                                                                                      | 49   |
| <b>บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ</b>                                                                                                                               | 52   |
| สรุปผลการวิจัย                                                                                                                                                                     | 52   |
| การอภิปรายผลการวิจัย                                                                                                                                                               | 55   |
| ข้อเสนอแนะทั่วไป                                                                                                                                                                   | 59   |
| ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป                                                                                                                                                     | 59   |
| <b>บรรณานุกรม</b>                                                                                                                                                                  | 60   |
| <b>ภาคผนวก</b>                                                                                                                                                                     | 62   |
| ภาคผนวก ก โครงการ                                                                                                                                                                  | 62   |
| ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                                                                                                                                               | 76   |
| ภาคผนวก ค ประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการ                                                                                                                                                 | 82   |
| ภาคผนวก ง ตัวอย่างภาพประกอบการประชุม                                                                                                                                               | 85   |
| ภาคผนวก จ ตัวอย่างภาพประกอบการทำวิจัย                                                                                                                                              | 89   |
| ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างความโดดเด่นในการผลิตกำลังคนของสถานศึกษา                                                                                                                          | 98   |
| ภาคผนวก ช ข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานและการผลิตกำลังคน                                                                                                                          | 114  |
| <b>คณะผู้วิจัย</b>                                                                                                                                                                 | 125  |

## สารบัญตาราง

| ตารางที่ |                                                                     | หน้า |
|----------|---------------------------------------------------------------------|------|
| 1        | การออกแบบการวิจัย (Research Design)                                 | 37   |
| 2        | ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่      | 42   |
| 3        | การผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานประเภทวิชาเกษตรกรรม                      | 44   |
| 4        | การผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานประเภทวิชาคหกรรม                         | 44   |
| 5        | การผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานประเภทวิชาอุตสาหกรรม                     | 45   |
| 6        | การผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานประเภทวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ        | 46   |
| 7        | การผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานประเภทวิชาศิลปกรรม                       | 46   |
| 8        | การผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว           | 47   |
| 9        | การผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานประเภทวิชาประมง                          | 47   |
| 10       | การผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอ                     | 47   |
| 11       | การผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | 48   |
| 12       | การผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงาน รวมทุกประเภทวิชาจำแนกตามระดับการศึกษา   | 48   |
| 13       | สรุปข้อมูลการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงาน จำแนกตามประเภทวิชา            | 48   |

## สารบัญภาพ

| ภาพที่ |                                        | หน้า |
|--------|----------------------------------------|------|
| 1      | กรอบแนวคิดการวิจัย                     | 6    |
| 2      | จุดดูสภาพของอุปสงค์และอุปทานในระบบตลาด | 14   |
| 3      | อุปสงค์และอุปทานแรงงาน                 | 16   |
| 4      | องค์ประกอบของอุปสงค์และอุปทานแรงงาน    | 16   |
| 5      | การเปรียบเทียบอุปสงค์และอุปทานแรงงาน   | 17   |
| 6      | กระบวนการวิเคราะห์แรงงานขององค์กร      | 17   |

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ทิศทางแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) มีสาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ให้ความสำคัญกับแนวคิดการจัดการศึกษา (Conceptual Design) ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษาประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษา เพื่อปวงชน (Education for All) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (All for Education) อีกทั้งยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ประเด็นภายในประเทศ (Local Issues) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : จ)

ยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคีและร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง และกำหนดเป้าหมายไว้ 2 ด้าน คือ ด้านผู้เรียน มุ่งพัฒนาผู้เรียน (Learner Aspirations) ทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) และด้านการจัดการศึกษา (Aspirations) 5 ประการ 53 ตัวชี้วัด ประการที่ 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access) 2) ผู้เรียนทุกคนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม (Equity) 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ (Quality) 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) และ 5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) โดยนำยุทธศาสตร์ 6 ข้อ คือ 1) การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ 2) การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 3) การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 4) การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา 5) การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : ฉ-ฐ)

จากแนวคิด วิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายและยุทธศาสตร์แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 -2579 ข้อที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะ ทักษะ และคุณลักษณะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 และ ตรงกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและวิชาชีพของประชาชนในวัยเรียนและวัยทำงานและเพิ่มผลิตภาพของกำลังแรงงาน เพื่อปรับทิศทางการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาและบัณฑิตที่มุ่งเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ มีเป้าหมายเพิ่มกำลังคนมีทักษะที่จำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และกำกับด้วยตัวชี้วัดให้เพิ่มสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษาและร้อยละของผู้เรียนที่เรียนในระบบทวิภาคี สหกิจศึกษา ในสถานประกอบการที่มีมาตรฐานเพิ่มขึ้น โดยสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้านพร้อมกำหนดตัวชี้วัดให้ร้อยละของสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษารูปแบบทวิศึกษา ทวิภาคี สหกิจศึกษาหลักสูตรโรงเรียนในโรงงานตามมาตรฐานที่กำหนดเพิ่มขึ้น มีจำนวนหลักสูตรของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาทวิวุฒิ (Dual Degree) จำนวนหลักสูตรฐานสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น ร้อยละของสถานประกอบการที่จัดการศึกษา เพื่อพัฒนากำลังคนตามความต้องการของตลาดเพิ่มขึ้น ร้อยละของภาคีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างรัฐ เอกชน สถานประกอบการสมาคมวิชาชีพ และหน่วยงานที่จัดการศึกษาเพิ่มขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 100-103)

จากการศึกษารายงานการวิจัย เรื่อง อนาคตของการผลิตและพัฒนาคนอาชีวศึกษา ตามความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศไทย 5 ปีข้างหน้า (ปี พ.ศ. 2561 – 2565) พบว่า ผลการสังเคราะห์อนาคตภาพของการผลิตและพัฒนาคนอาชีวศึกษาในภาคเหนือมีความเห็นว่าควรเปิดหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในสถาบันอาชีวศึกษา 4 กลุ่มอาชีพ จำนวน 48 หลักสูตร โดยเรียงลำดับความสำคัญตามทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคต ได้แก่ กลุ่มอาชีพที่ 1 ก่อสร้าง กลุ่มอาชีพที่ 2 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กลุ่มอาชีพที่ 3 คมนาคม และกลุ่มอาชีพที่ 4 โลจิสติกส์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561 : 120 – 121)

นอกจากนี้ จากผลการประชุมคณะกรรมการวิจัยตลาดแรงงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2561 ณ ห้องประชุมโรงแรมฮอติเดย์การ์เดน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่และแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ได้ให้ข้อมูลต่อที่ประชุมว่า สำนักงานได้มีการสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อกำลังแรงงานในด้านสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พบว่า สถานประกอบการไม่มีความพึงพอใจต่อสมรรถนะด้าน ทักษะอาชีพ ความซื่อสัตย์ ความขยัน ความอดทน เป็นต้น

ด้วยเหตุผลการรับนโยบายในการผลิตผู้เรียนด้านอาชีวศึกษาให้มากขึ้นเพื่อรองรับการจ้างงานกลุ่มอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน จึงมีความจำเป็นในการศึกษาวิจัยโดยขอความอนุเคราะห์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสนับสนุนจากหลายฝ่าย โดยสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่

เป็นผู้ให้ข้อมูลในการผลิตและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนไปสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพและเป็นระบบ นั้น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จึงได้เสนอขออนุมัติโครงการส่งเสริมเชียงใหม่เป็นศูนย์กลาง การศึกษาระดับภูมิภาค ด้วยความเป็นเลิศด้านการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต กิจกรรมการพัฒนาความ พร้อมของนักเรียนนักศึกษา ก่อนสู่แรงงานในประเทศและกลุ่มประเทศอาเซียน ต่อจังหวัดเชียงใหม่ และ คณะวิจัยในนามของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ จึงได้ศึกษาความต้องการตลาดแรงงานและ การผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ขึ้น

### คำถามของการวิจัย

1. ความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่เป็นอย่างไร
2. การผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่เป็นอย่างไร
3. สมรรถนะของแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการเป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะของแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการ

### ประโยชน์ของการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาเพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ ภายในประเทศ และ ต่างประเทศดังนี้

#### ด้านความรู้

ทำให้รัฐสภาอัตรากำลังความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ ประจำปี พ.ศ. 2560 ถึง ปี พ.ศ. 2561 และรู้อัตราการผลิตกำลังคนของสถานศึกษาที่เปิดหลักสูตรการเรียนการสอน ระดับอาชีวศึกษาสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ และรู้สมรรถนะของแรงงานที่ผู้ประกอบการ ต้องการ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลการจัดการศึกษา แนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงาน และ สมรรถนะของนักศึกษาอาชีวศึกษา ในการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการอาชีวศึกษา ที่ได้เรียบเรียงไว้

#### ด้านการนำไปใช้

1. กระทรวงศึกษาธิการ นำไปประกาศในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนากำลังคน ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานต่อไป
2. สถานศึกษา ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้บริหารของสถานประกอบการ สามารถนำ ผลการวิจัยที่เป็นฐานข้อมูล ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผนและดำเนินงานด้านการรับ นักศึกษาอาชีวศึกษาได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

### ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาในลักษณะของการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methodology) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

ขอบเขตของกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย หน่วยงานราชการและภาคเอกชนที่มีข้อมูลความต้องการแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ และสถานศึกษาที่เปิดหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2560 ดังนี้

1. หน่วยงานราชการที่มีข้อมูลความต้องการแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ รวม 2 แห่ง
  - 1) สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 1 แห่ง
  - 2) สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 1 แห่ง
2. สถานศึกษาที่เปิดหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่

รวม 19 แห่ง

- 1) สถาบันอาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 8 แห่ง
  - 2) สถาบันอาชีวศึกษาภาคเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 10 แห่ง
  - 3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 1 แห่ง
- โดยศึกษาจากประเภทวิชาที่เปิดการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่
3. สถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 4 แห่ง
    - 1) บริษัทในเครือ โปรซอฟท์ คอมเทค จำกัด
    - 2) บริษัทในเครือ ออนไอทีวิลเลจ จำกัด
    - 3) บริษัทในเครือ สหมิตรยานยนต์ แห่งประเทศไทย
    - 4) บริษัทนันทพันธ์พรินติ้ง จำกัด

### ขอบเขตของเนื้อหา

1. ความต้องการแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ ในปี พ.ศ. 2560 ถึง ปี พ.ศ. 2561
2. การผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานของสถานศึกษาที่เปิดหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2560 ประกอบด้วย
  - 1) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม
  - 2) ประเภทวิชาพาณิชยกรรม
  - 3) ประเภทวิชาศิลปกรรม
  - 4) ประเภทวิชาคหกรรม
  - 5) ประเภทวิชาเกษตรกรรม
  - 6) ประเภทวิชาประมง
  - 7) ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
  - 8) ประเภทวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอ
  - 9) ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

### 3. ความต้องการของผู้ประกอบการด้านสมรรถนะของแรงงาน

#### ขอบเขตระยะเวลา

เริ่มตั้งแต่วันที่ 9 เดือน สิงหาคม ถึง วันที่ 10 เดือน กันยายน พ.ศ. 2561

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

**1. การผลิตกำลังคน** หมายถึง ข้อมูลจำนวนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่เปิดทำการเรียนการสอนและการพัฒนาศักยภาพ ให้กับนักศึกษาสายอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 19 แห่ง 9 ประเภทวิชา สู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2560

**2. ความต้องการแรงงาน** หมายถึง ข้อมูลอัตรากำลังแรงงานที่หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้ข้อมูลความต้องการอัตรากำลังแรงงาน ภายใต้ 9 ประเภทวิชา ที่อาชีวศึกษาผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ ในปี พ.ศ. 2560

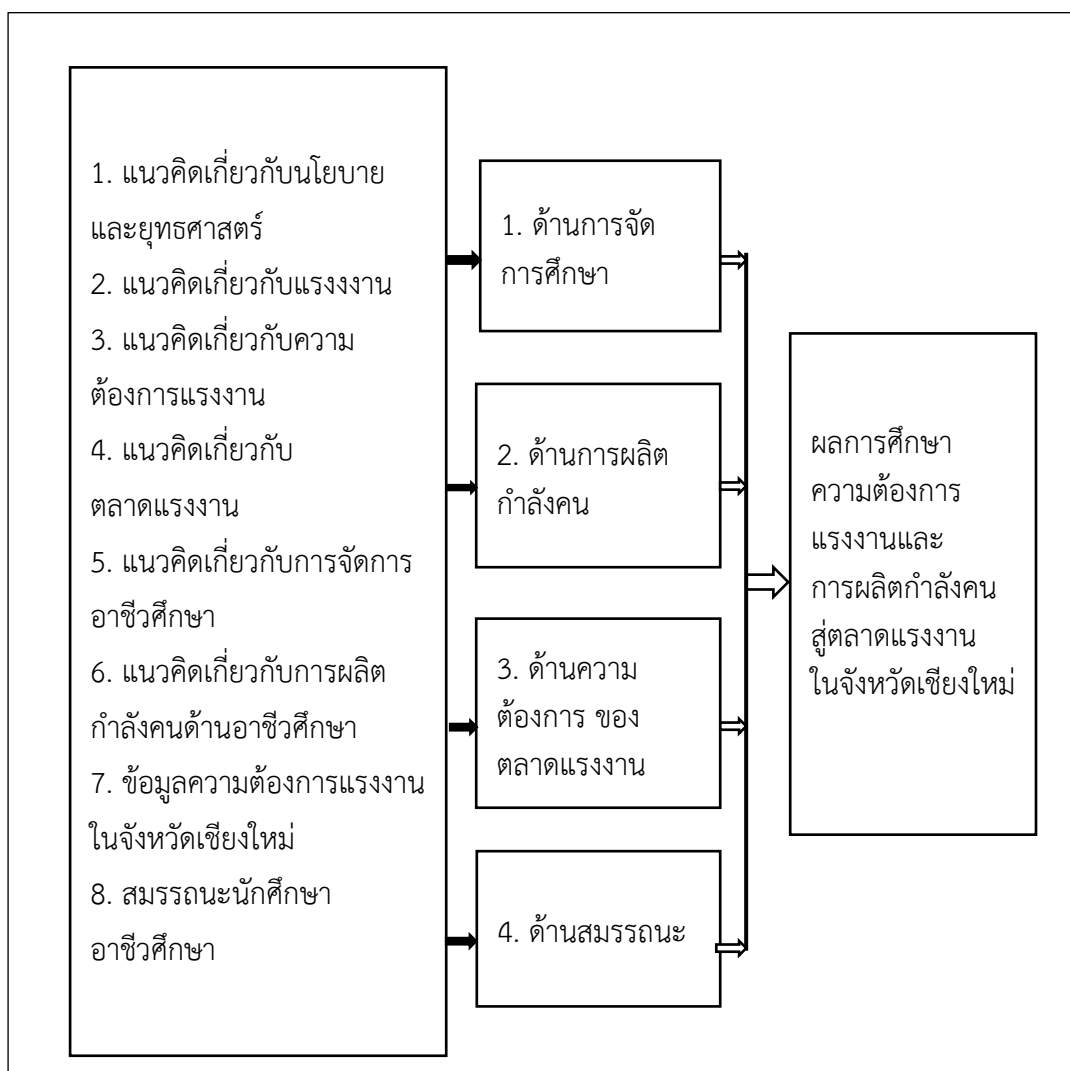
**3. ตลาดแรงงาน** หมายถึง ข้อมูลแหล่งความต้องการแรงงานและแหล่งผลิตกำลังคน จากสถานประกอบการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในจังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2560 ถึง ปี พ.ศ. 2561

**4. สถานศึกษาอาชีวศึกษา** หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดทำการเรียนการสอนและพัฒนาศักยภาพให้กับนักศึกษาตามหลักสูตรอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรี ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

**5. สมรรถนะ** หมายถึง ทักษะ 8 ด้าน ที่คณะผู้วิจัยกำหนดขึ้นเพื่อการวิจัย ประกอบด้วย

- 5.1 ทักษะการอ่าน การเขียน การพูด ภาษาต่างประเทศ
- 5.2 ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา
- 5.3 ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 5.4 ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรมและความต่างด้านความคิด ทศนคติ
- 5.5 ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ
- 5.6 ทักษะด้านการสื่อสารและรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ
- 5.7 ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 5.8 ทักษะการเรียนรู้เพื่อพัฒนาอาชีพ

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยความต้องการตลาดแรงงานและการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความต้องการตลาดแรงงานและการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัด เชียงใหม่ ได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยต่างๆ โดยแบ่งเป็นหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการแรงงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับตลาดแรงงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา
6. แนวคิดเกี่ยวกับการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษา
7. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์

##### 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับนโยบาย

พล.อ.ดาว์พงษ์ รัตนสุวรรณ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการมอบนโยบายผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศ เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2559 ณ วิทยาลัย การอาชีวศึกษาปทุมธานี โดยมีสาระสำคัญดังนี้ คือ เน้นส่งเสริมให้ผู้เรียนอาชีวศึกษามีคุณสมบัติหรือ ทักษะที่สำคัญ คือ 3R และ 8C โดยการประชุมในครั้งนี้ รรมว.ศึกษาธิการต้องการให้ผู้บริหาร อาชีวศึกษาทั่วประเทศ ได้เข้าใจแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นโอกาสอันดีที่ผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจะได้หารือและ วางแผนการยกระดับคุณภาพวิชาชีพพร้อมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวทางการพัฒนากำลังคนด้าน อาชีวศึกษานั้นเป็นเรื่องสำคัญมาก ดังจะเห็นได้จากประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกให้ความสำคัญกับการผลิต กำลังคนที่มีคุณภาพและตรงกับความต้องการของประเทศ โดยส่งเสริมให้นักเรียนและนักศึกษา มีคุณสมบัติหรือทักษะที่สำคัญ คือ 3R และ 8C ได้แก่

3R คือ Reading-อ่านออก , (W)Riting-เขียนได้ , (A)Rithmatic- มีทักษะในการคำนวณ

8C คือ Critical Thinking and Problem Solving : มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ การคิด อย่างมีวิจารณ์ญาณ และแก้ไขปัญหาได้

Creativity and Innovation : คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดเชิงนวัตกรรม

Collaboration Teamwork and Leadership : ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ

Communication Information and Media Literacy : ทักษะในการสื่อสาร และความรู้เท่าทันสื่อ

Cross-cultural Understanding : ความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม กระบวนการ คิดข้ามวัฒนธรรม

Computing and ICT Literacy : ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และการรู้เท่าทันเทคโนโลยี ซึ่งเยาวชนในยุคปัจจุบันมีความสามารถด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอย่างมากหรือเป็น Native Digital ส่วนคนรุ่นเก่าหรือผู้สูงอายุเปรียบเสมือนเป็น Immigrant Digital แต่เราต้องไม่อายที่จะเรียนรู้แม้ว่าจะสูงอายุแล้วก็ตาม

Career and Learning Skills : ทักษะทางอาชีพ และการเรียนรู้

Compassion : มีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย ซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐานสำคัญของทักษะขั้นต้นทั้งหมด และเป็นคุณลักษณะที่เด็กไทยจำเป็นต้องมี

ทั้งนี้ คุณสมบัติ 3R และ 8C อาจจะถูกเป็นนามธรรม แต่ก็สามารถนำมาใช้เป็นหลักในการดำเนินการได้ โดยขอให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาจัดทำหลักสูตรหรือสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่เน้นให้นักเรียนนักศึกษาที่มีคุณสมบัติหรือทักษะดังกล่าวด้วย

### แนวทางนโยบายที่สำคัญของการอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายสำคัญที่จะส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการอาชีวศึกษาในโครงการต่างๆ ดังนี้

1) โครงการสานพลังประชารัฐด้านการยกระดับคุณภาพวิชาชีพ (Competitive Workforce) ซึ่งเกี่ยวข้องกับอาชีวศึกษาโดยตรง ในขณะนี้มีการกิจเร่งด่วน (Quick Win) 4 เรื่อง คือ

- Re-branding เพื่อจูงใจให้นักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นเห็นความสำคัญของการเรียนอาชีวศึกษาและสนใจเรียนอาชีวศึกษามากขึ้น

- Excellence Model School กำหนดความหมายและขอบเขตของสถานศึกษาต้นแบบที่ดีด้านอาชีวศึกษา Database (Demand and Supply) จัดทำฐานข้อมูลความต้องการกำลังคนของภาคอุตสาหกรรม และปริมาณการผลิตกำลังคนของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) เพื่อประโยชน์ในการวางแผนผลิตกำลังคนล่วงหน้าให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนภาคอุตสาหกรรม โดยคาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จภายในเดือนกันยายนนี้

- Standard and Certification Center จัดทำและหาทางเลือกที่เหมาะสมร่วมกันในการสร้างมาตรฐานวิชาชีพอาชีวศึกษาให้เป็นที่ยอมรับ และนำไปใช้อย่างทั่วถึงทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน พร้อมทั้งส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพอาชีวศึกษาให้เป็นบรรทัดฐานในการจ่ายค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับความสามารถของแรงงาน

2) ทวิภาคี (Dual System) สอศ. ได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีกับสาธารณรัฐออสเตรีย ซึ่งเป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จด้านอาชีวศึกษาทวิภาคีอย่างมาก ทำให้ทราบว่าการจัดการอาชีวศึกษาของไทยได้เดินมาถูกทางแล้ว จากนั้นจะไปเดินหน้าอย่างเต็มที่ในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาในระบบทวิภาคี

3) ทวิศึกษา (Dual Education) หรือโครงการเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลายเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาแก่ประชาชนวัยเรียนและวัยทำงาน และเพื่อขยายกลุ่มเป้าหมายไปสู่ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในการเข้าสู่หลักสูตรอาชีวศึกษา โดยขอให้ สอศ. เข้าไปประชาสัมพันธ์การศึกษาต่อด้านอาชีวศึกษาในโรงเรียน และให้ความร่วมมือกับโรงเรียนในการพัฒนาการเรียนการสอนอาชีวศึกษาในโรงเรียนให้มีคุณภาพ

4) ทวิวุฒิ (Dual Degree) คือ การจับคู่สถาบันอาชีวศึกษาไทยกับสถาบันอาชีวศึกษาต่างประเทศ โดยจัดทำวุฒิการศึกษาร่วมกัน ดังเช่น ก่อนหน้านี้ที่ สอศ. ได้จัดทำทวิวุฒิกับสาธารณรัฐเกาหลี ในสาขาที่สาธารณรัฐเกาหลีมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ อาทิ การท่องเที่ยว เทคโนโลยีความงาม และเทคโนโลยีสารสนเทศ เมื่อนักศึกษาสำเร็จหลักสูตรจะได้รับวุฒิการศึกษา 2 ใบ จากทั้งสองประเทศ หรือเรียกว่าทวิวุฒิ ให้มีส่วนร่วมขับเคลื่อนตามนโยบายที่สำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ

นอกจากประเด็นนโยบายด้านอาชีวศึกษาแล้ว รมว.ศึกษาธิการได้กล่าวถึงนโยบายที่สำคัญอื่นๆ ของกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องเร่งขับเคลื่อน เช่น โครงการยกระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษ เพื่อให้ผู้ที่จบการศึกษาอาชีวศึกษาสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ หากครูภาษาอังกฤษยังไม่เก่ง ก็ต้องร่วมกันพัฒนาครูเหล่านั้น, การพัฒนาด้าน ICT เพื่อการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, การดูแลเด็กที่ออกจากระบบการศึกษากลางคัน ด้วยการผลักดันให้คนไทยได้รับการศึกษามากที่สุด ซึ่ง สอศ. สามารถดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) ในการดูแลเด็กที่ออกจากระบบการศึกษา โดยมีส่วนร่วมในการสำรวจจำนวนเด็กที่หลุดจากระบบการศึกษา

## 1.2 ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนกระทรวงศึกษาธิการ สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

### 1.2.1 แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

วิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ตัวชี้วัด และยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ จากแนวคิดการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ดังนี้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของ โลกศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ

1. เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการ จัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
  2. เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ
  3. เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคม แห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศ อย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
  4. เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดัก ประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น
- เป้าหมายไว้ 2 ด้าน คือ

4.1 เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ประกอบด้วย ทักษะและคุณลักษณะต่อไปนี้

3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetics)

8Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity

and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะ การเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion)

**4.2 เป้าหมายของการจัดการศึกษา (Aspirations) 5 ประการ** ซึ่งมีตัวชี้วัดเพื่อการบรรลุเป้าหมาย 53 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย เป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังนี้

4.2.1 ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ประชากรกลุ่มอายุ 6 – 14 ปี ทุกคนได้เข้าเรียนในระดับ ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าที่รัฐต้องจัดให้ฟรีโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้เรียนพิการ ได้รับการพัฒนาสมรรถภาพหรือบริการทางการศึกษาที่เหมาะสมทุกคน และประชากรวัยแรงงาน มีการศึกษาเฉลี่ยเพิ่มขึ้น เป็นต้น

4.2.2 ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตาม มาตรฐาน อย่างเท่าเทียม (Equity) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนได้ รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา 15 ปี เป็นต้น

4.2.3 ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถ เต็มตามศักยภาพ (Quality) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น นักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไปเพิ่มขึ้น และคะแนน เฉลี่ยผลการทดสอบโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (Programme for International Student Assessment : PISA) ของนักเรียนอายุ 15 ปีสูงขึ้น เป็นต้น

4.2.4 ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษา ที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ร้อยละของสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกลดลง มีระบบการบริหารงานบุคคล ครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน รวมทั้งมีกลไกส่งเสริมให้ ทุกภาคส่วน สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา เป็นต้น

4.2.5 ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัต และบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น อันดับความสามารถในการแข่งขันของ ประเทศด้านการศึกษาดำเนินการขึ้น สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษา และ จำนวนสถาบันอุดมศึกษาที่ติดอันดับ 200 อันดับแรกของโลกเพิ่มขึ้น เป็นต้น เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ จุฬม่งหมาย และเป้าหมายดังกล่าวข้างต้น แผนการศึกษาแห่งชาติ จึงได้กำหนดช่วงเวลา ในการดำเนินการในแต่ละเป้าหมายและตัวชี้วัด เป็น 5 ช่วง ดังนี้ระยะ เร่งด่วน ระยะ 5 ปีแรกของ แผน ระยะ 5 ปีที่สองของแผน ระยะ 5 ปีที่สามของแผน และระยะ 5 ปีสุดท้ายของแผน

**ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด แผนการศึกษาแห่งชาติ** ได้กำหนดยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาการศึกษาภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์หลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีเพื่อให้

แผนการศึกษาแห่งชาติบรรลุเป้าหมายตามจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์และแนวคิดการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ดังนี้

1. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ
2. การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
4. การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา
5. การจัดการศึกษา เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการ

คณะกรรมการการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติได้จัดทำยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี ซึ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลาง และมีวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจโดยมีกรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว 20 ปี

#### 1.2.2 แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)

**วิสัยทัศน์** คือ “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในสังคม”

**“ผู้เรียน”** หมายถึง เด็ก เยาวชน นักเรียน นักศึกษา และประชาชน ที่ได้รับบริการจากกระทรวงศึกษาธิการ

**“มีความรู้คู่คุณธรรม”** หมายถึง รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง ซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน สติปัญญา แบ่งปัน ซึ่งเป็น 2 เงื่อนไขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

**“มีคุณภาพชีวิตที่ดี”** หมายถึง มีอาชีพ มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในการดำรงชีวิต

**“มีความสุข”** หมายถึง ความอยู่ดีมีสุข สามารถอยู่ร่วมกันอย่างเอื้ออาทร มีความสามัคคี ประองตอง

**“สังคม”** หมายถึง สังคมไทย ภูมิภาคอาเซียน และสังคมโลก

**พันธกิจ** คือ

- 1) ยกกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ/ประเภทสู่สากล
- 2) เสริมสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาของประชาชนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม
- 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

### ยุทธศาสตร์ คือ

- 1) ยุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล
- 2) ยุทธศาสตร์ผลิต พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
- 3) ยุทธศาสตร์ผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ
- 4) ยุทธศาสตร์ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 5) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา
- 6) ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ข้างต้น จำเป็นต้องใช้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมด้วย จึงจะทำให้พัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากพัฒนาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ได้วางกรอบเป็นแนวทางหลักให้ภาคส่วนต่างๆ ไปยึดเป็นกรอบแนวทางในการผลิตและพัฒนากำลังคน นำมาซึ่งการกำหนดนโยบายของภาครัฐแผนการบริหารราชการแผ่นดิน กฎระเบียบและแผนงาน

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงาน

นักเศรษฐศาสตร์แรงงานได้ให้คำจำกัดความคำว่า “แรงงาน” หรือที่ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Labour” ไว้ต่างกันหลายนัย ทั้งนี้สุดแล้วแต่ความมุ่งหมายของแต่ละคน ซึ่งในภาพรวมแรงงาน หมายถึง การกระทำของมนุษย์ที่ตั้งใจจะทำขึ้น โดยมุ่งหวังว่า การกระทำนั้นจะทำให้ตนได้รับสิ่งซึ่งบำบัดความต้องการของตนเองได้

จากคำจำกัดความต่าง ๆ ข้างต้นนี้ “แรงงาน” จึงแยกพิจารณาออกได้เป็น 2 นัย (เงิน ศรีสฐรักษ์, ม.ป.ป., หน้า 3-4) คือ

1. แรงงาน หมายถึง จำนวนบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่ในหน่วยธุรกิจหรือพร้อมที่จะทำงาน อันประกอบด้วยบุคคลประเภทต่าง ๆ เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง หรือกรรมกรผู้ทำงานเองโดยไม่มีลูกจ้าง และอื่นๆ บางพวกอาจจะได้รับค่าตอบแทนเป็นกำไรหรือดอกเบี้ย ฉะนั้น ตามความหมายนี้จึงหมายถึงบุคคลต่างๆที่อยู่ในกองแรงงาน (Labour Force) ทั้งหมด

2. แรงงาน หมายถึง กำลังของมนุษย์ (Human Effort) ไม่ว่ากำลังนั้นจะเป็นกำลังทางร่างกาย (Physical) และหรือ กำลังทางสมอง เพื่อปฏิบัติงานใด ๆ ให้ได้เศรษฐกิจทรัพยากรมาบำบัดความต้องการของตน การพิจารณาในด้านนี้จึงพิจารณาถึงคุณลักษณะ (Qualitative) ของคนงานเป็นสำคัญ เพราะฉะนั้น แรงงาน จึงประกอบด้วยลักษณะ

- 2.1. เป็นบุคคลที่อยู่ในกองแรงงาน (Labour Force)
  - 2.2. เป็นบุคคลที่ทำงาน หรือพร้อมที่จะทำงานโดยกำลังทางร่างกาย หรือกำลังทางสมอง
  - 2.3. เป็นผู้ที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนหรือสิ่งอื่นอันเกิดจากการลงแรงของตน
  - 2.4. การทำงานนั้นเพื่อสร้างเศรษฐกิจทรัพยากร ในอันที่จะนำมาบำบัดความต้องการของตน
- บุคคลที่อยู่ในกลุ่มแรงงาน จึงประกอบไปด้วย

(1) ลูกจ้างคนงาน บางครั้งเรียกบุคคลประเภทนี้ว่า กรรมกร เพื่อให้เห็นลักษณะที่แตกต่างไปจากบุคคลประเภทอื่นและให้เห็นลักษณะของงานที่ทำ บุคคลประเภทนี้หมายถึง บุคคลต่างๆ ซึ่งทำงานอยู่กับนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นเอกชนหรือรัฐก็ตาม และการทำงานนั้นก็ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้าง เงินเดือน ค่านายหน้าบริการพิเศษ และหรืออื่นๆ

บุคคลประเภทนี้เมื่อหมายถึงกรรมกรโดยเฉพาะ ย่อมหมายถึงลักษณะของงานที่ทำเป็นงานหนักเป็นงานที่ใช้กำลังกายมากกว่ากำลังทางสมองและการปฏิบัติงานก็มักจะถูกควบคุมให้ปฏิบัติและเป็นไปตามสัญญาจ้างงานหรือข้อตกลงอย่างอื่น เมื่อพิจารณาถึงแรงงานประเภทนี้จึงมี 1) กรรมกรไม่มีฝีมือ (Unskilled Labor) 2) กรรมกรกึ่งฝีมือ (Semiskilled Labor) 3) กรรมกรฝีมือ (Skilled Labor) และเมื่อหมายถึงบุคคลที่ใช้ปัญญาความคิดตรึกตรอง อาจจะเรียกชื่อไปต่างๆ กัน เพื่อให้เห็นลักษณะของการกระทำงาน แม้จะเป็นลูกจ้าง เช่นเดียวกับบุคคลที่เรียกว่า “กรรมกร” ก็ตาม แต่ก็ไม่เรียกว่ากรรมกร บุคคลเหล่านี้ ได้แก่ ทนายความ แพทย์ ครู ข้าราชการและอื่น ๆ

(2) นายจ้าง หมายถึง บุคคลซึ่งดำเนินธุรกิจหรือประกอบธุรกิจเพื่อหากำไรหรือค่าธรรมเนียมนั้น ๆ ที่คล้าย ๆ กัน ไม่ว่าจะเป็นบุคคลคนเดียวหรือหลายคนร่วมกันโดยมีการจ้างลูกจ้างมาช่วยเหลือปฏิบัติงาน

(3) ผู้ประกอบธุรกิจโดยตนเอง หมายถึง บุคคลซึ่งดำเนินธุรกิจของตนเองไม่ว่าจะเป็นบุคคลเดียวหรือร่วมกันหลายคน หรือบุคคลซึ่งประกอบธุรกิจอิสระ หรือการค้าอิสระเพื่อหากำไรหรือค่าธรรมเนียมนั้น ๆ ที่คล้าย ๆ กัน หรือบุคคลซึ่งทำนาโดยเป็นเจ้าของนาเองหรือเช่านาคนอื่นแต่การทํานั้นมิได้จ้างลูกจ้างหรือกรรมกรเข้าร่วมปฏิบัติงานด้วย เว้นแต่อาศัยแรงงานจากสมาชิกของครอบครัว ซึ่งไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนใดๆ ให้

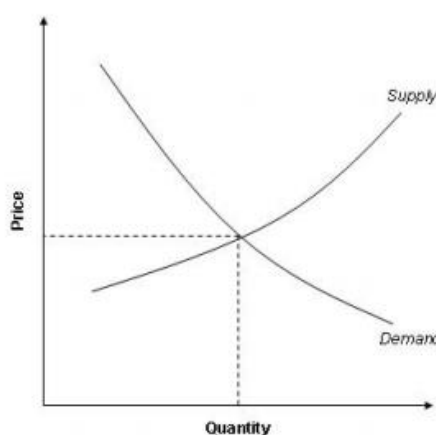
(4) แรงงานในครอบครัว หมายถึง บุคคลต่าง ๆ ซึ่งทำงานโดยไม่มีค่าตอบแทนในระยะเวลาการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นทำงานเต็มวัน เต็มสัปดาห์ เต็มเดือน หรือตลอดทั้งปี และธุรกิจนั้นดำเนินไปโดยหัวหน้าครอบครัว หรือบุคคลอื่นๆ ที่ทำหน้าที่หัวหน้าครอบครัว

บุคคลสำคัญที่แสดงความคิดเห็นในด้านแรงงาน ได้แก่ โทมัส โรเบิร์ต มัลธัส กับคาลมาร์ค โดยเฉพาะอย่างยิ่งทฤษฎีประชากรของมัลธัส ที่กล่าวว่า “พลเมืองเกิดมากขึ้นเป็นจำนวนคูณอัตราเพิ่มของพลเมืองจึงคูณด้วยสอง ส่วนอาหารเครื่องเลี้ยงชีพของคนนั้น จะเพิ่มขึ้นเป็นลำดับบวกกับอัตราเพิ่มของอาหารจึงบวกด้วยหนึ่ง” เมื่อทฤษฎีนี้ปรากฏต่อบุคคลทั่วไปแล้วต่างก็เกรงกันว่า ถ้าเป็นจริงตามความคิดเห็นของมัลธัสแล้ว โลกก็จะตกอยู่ในสภาพทุกขเวทนา โดยเฉพาะพลเมืองส่วนใหญ่ของประเทศทั่วโลก มีบุคคลประเภทใช้แรงงานมากกว่าประเภทอื่น บุคคลที่ได้รับเคราะห์หนักก็ต้องเป็นกรรมกรด้วยเหตุนี้จึงมีคนเรียกมัลธัสว่า “เจ้าทูตนรก” อย่างไรก็ตามก็หาได้เป็นไปตามทฤษฎีนี้ไม่ในเมื่อยังมีเหตุที่ทำให้พลเมืองต้องลดจำนวนลง ได้แก่

- 1) เหตุทางเศรษฐกิจ เช่น ความยากจน รายได้ต่ำ
- 2) เหตุทางสังคมและจรรยา เช่น คนมั่งคั่งมักจะมีบุตรน้อยเพราะมีความต้องการสิ่งฟุ่มเฟือยอื่น ๆ เข้าแทนที่
- 3) เหตุทางการเมือง ประเทศที่มีหัวทางประชาธิปไตยแก่กล้า เช่น อเมริกา และอังกฤษ อัตราการเกิดลดลงมาก เพราะประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้คนทุกก้าวหน้ามาก สามารถที่จะผลิตเครื่องอุปโภคบริโภคได้เพียงพอ ปริมาณอาหารจึงเพิ่มมากขึ้น

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการแรงงาน

แนวคิดความต้องการแรงงาน บุญเดิม พันรอบ (2553, หน้า 3-10) ได้กล่าวไว้ว่า แต่ละองค์กรมีความต้องการความต้องการบุคลากรซึ่งเป็นแรงงานสำคัญในกิจการ จำเป็นต้องศึกษาและเข้าใจปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง กับแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเข้าใจอุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) แรงงานซึ่งเป็น ปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่ง การศึกษาอุปสงค์และอุปทานแรงงานเกี่ยวข้องกับพื้นฐานด้าน เศรษฐศาสตร์ด้านราคาอัตราประโยชน์ ปริมาณในตลาด สามารถทำนายการแข่งขันในตลาด ในทางเศรษฐศาสตร์ อุปสงค์และอุปทาน เป็นแบบจำลองพื้นฐานที่อธิบายความสัมพันธ์ของผู้ซื้อ และผู้ขายสินค้าในตลาดที่มีการแข่งขัน โดยถือว่าอุปสงค์และอุปทานเป็นตัวแปรที่กำหนดปริมาณ และราคาของสินค้าแต่ละชนิดในตลาด



ภาพที่ 2 จุดดุลยภาพของอุปสงค์และอุปทานในระบบตลาด

โดยทั่วไปอุปสงค์ (Demand) หมายถึงความต้องการและความสามารถในการซื้อสินค้าและบริการในขณะที่อุปทาน (Supply) หมายถึง สินค้าหรือบริการที่พร้อมจะขายในตลาดเพื่อตอบสนองความต้องการซื้อ

อุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) เป็นรูปแบบทางเศรษฐศาสตร์ใช้สำหรับอธิบายการเปลี่ยนแปลงของราคาและจำนวนของสินค้าในตลาดที่มีการแข่งขัน ในทางเศรษฐศาสตร์จุลภาคเรื่องดังกล่าวเป็นหนึ่งในเรื่องพื้นฐานของแบบจำลองทางเศรษฐศาสตร์ที่พบได้ทั่วไป เนื่องจากมักจะใช้เป็นส่วนประกอบพื้นฐานสำหรับแบบจำลองและทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ขั้นสูง ทฤษฎีอุปสงค์และอุปทานมีความสำคัญต่อการทำงานของระบบตลาดในฐานะที่อธิบายกลไกการตัดสินใจเกี่ยวกับ

การจัดสรรทรัพยากรที่เกิดขึ้น แต่สำนักนิโคลาสสิกได้โต้แย้งว่าความสัมพันธ์ของอุปสงค์และอุปทาน จะเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขปกติที่เรียกว่า ดุลยภาพทั่วไป

อุปสงค์คือ ปริมาณความต้องการสินค้าของผู้บริโภค ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง โดยจะต้องมีทั้ง ความต้องการที่จะซื้อและความสามารถในการซื้อจากกฎอุปสงค์กล่าวว่า เมื่อปัจจัยอื่นๆ คงที่แล้ว อุปสงค์จะมีความสัมพันธ์ในทางลบกับราคากล่าวคือเมื่อราคาสินค้าเพิ่มขึ้น ความต้องการสินค้านั้นจะ ลดลงอุปสงค์สามารถแสดงได้โดยเส้นกราฟและสมการคณิตศาสตร์โดยเส้นกราฟจะมีความชันลาดลง ปัจจัยที่กำหนดปริมาณอุปสงค์ของผู้บริโภคแต่ละคนได้แก่ราคาสินค้านั้น รายได้ของผู้บริโภครสนิยม ส่วนบุคคลราคาของสินค้าทดแทน (Substitution Goods) และราคาของสินค้าใช้ร่วมกัน (Complementary Goods) แม้ว่าเส้นกราฟอุปสงค์ของสินค้าส่วนใหญ่จะมีลักษณะความชันลาดลงก็ได้มีการยกตัวอย่างถึงสินค้าที่เส้นกราฟมีลักษณะชันขึ้น โดยเรียกสินค้านั้นว่าสินค้ากิฟเฟน (Giffen Good) คือสินค้าที่ประชาชนบริโภคมากขึ้นเมื่อราคาสูงขึ้น อย่างไรก็ตามการดำรงอยู่ในสินค้า กิฟเฟนในความเป็นจริงก็ยังคงเป็นที่ถกเถียงกันอยู่

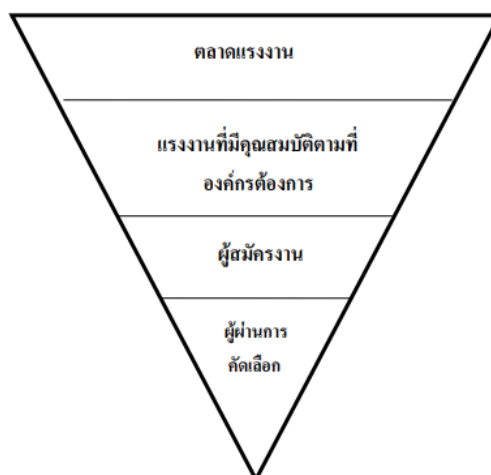
อุปทาน คือ ปริมาณสินค้าที่ผู้ผลิตเสนอขาย ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ปัจจัยหลักที่กำหนดปริมาณ อุปทาน คือราคาตลาดและต้นทุนการผลิต จากกฎอุปทานกล่าวว่า โดยทั่วไปปริมาณอุปทานจะมี ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับราคากล่าวคือเมื่อระดับราคาสินค้าเพิ่มขึ้นผู้ขายจะยินดีเสนอ ขายสินค้าในปริมาณที่เพิ่มขึ้น แม้ว่าโดยทั่วไปเส้นกราฟอุปทานจะมีลักษณะชันขึ้น อย่างไรก็ตาม มีบางกรณีที่เส้นกราฟอุปทานไม่เป็นไปตามลักษณะดังกล่าวตัวอย่างของข้อยกเว้นนี้ได้แก่ เส้นกราฟ อุปทานของแรงงานที่มีลักษณะของการโน้มกลับ กล่าวคือเมื่ออัตราค่าแรงเพิ่มขึ้นแรงงานก็พร้อมจะ ทำงานเป็นจำนวนชั่วโมงที่มากขึ้น แต่เมื่ออัตราค่าแรงขึ้นถึงจุดที่สูงมาก ปริมาณอุปสงค์ของแรงงาน จะลดลง

กฎอุปสงค์(Law of Demand) และกฎอุปทาน (Law of Supply) เป็นหลักการที่อธิบาย ความสัมพันธ์ระหว่างราคาและปริมาณความต้องการซื้อหรือขาย โดยกฎอุปสงค์ระบุว่า ปริมาณ ความต้องการซื้อสินค้าหรือเรียกว่าปริมาณอุปสงค์ (Quantity Demanded) มีความสัมพันธ์ใน ทางลบกับราคาเมื่อปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลนั้นคงที่กล่าวคือเมื่อราคาสินค้าเพิ่มสูงขึ้น ผู้บริโภคมีแนวโน้มที่ จะต้องการซื้อสินค้านั้นน้อยลงกฎอุปทานระบุว่า ปริมาณสินค้าที่ต้องการขาย หรือปริมาณอุปทาน (Quantity Supplied) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับราคา เมื่อปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลนั้นคงที่กล่าวคือ เมื่อราคาสินค้าเพิ่มสูงขึ้น ผู้ขายมีแนวโน้มที่จะต้องการขายสินค้ามากขึ้นกฎอุปสงค์และอุปทาน มักนำเสนอออกมาในรูปแบบของแผนภูมิเส้น โดยให้แกนตั้งเป็นราคาและแกนนอนเป็นปริมาณสินค้า เส้นอุปสงค์มักเขียนออกมาเป็นเส้นลาดลงและเส้นอุปทานเป็นเส้นชันขึ้น แม้ว่าโดยทั่วไปเส้นกราฟ อุปทานจะมีลักษณะชันขึ้น อย่างไรก็ตาม มีบางกรณีที่เส้นกราฟอุปทานไม่เป็นไปตามลักษณะดังกล่าว ตัวอย่างของข้อยกเว้นนี้ได้แก่ เส้นกราฟอุปทานของแรงงานที่มีลักษณะของการโน้มกลับ กล่าวคือ เมื่ออัตราค่าแรงเพิ่มขึ้น คนงานคนหนึ่งก็พร้อมจะทำงานเป็นจำนวนชั่วโมงที่มากขึ้น แต่เมื่ออัตรา ค่าแรงขึ้นถึงจุดที่สูงมาก ๆ คนงานอาจเลือกทำงานน้อยลงและใช้เวลาว่างมากขึ้น การรอกกลับของ เส้นกราฟอุปทานยังปรากฏในตลาดอื่นด้วย เช่นในตลาดน้ำมัน ประเทศที่ส่งออกน้ำมันหลายประเทศ ลดการผลิตน้ำมันหลังจากราคาพุ่งสูงขึ้นในวิกฤตการณ์น้ำมัน ปี พ.ศ. 2520

อุปทานแรงงาน (Labor Supply) หมายถึงจำนวนแรงงานในตลาดแรงงานที่มีทักษะความรู้ความสามารถที่องค์กรต้องการ อุปสงค์แรงงาน (Labor Demand) หมายถึงจำนวนแรงงานที่องค์กรต้องการในอนาคต



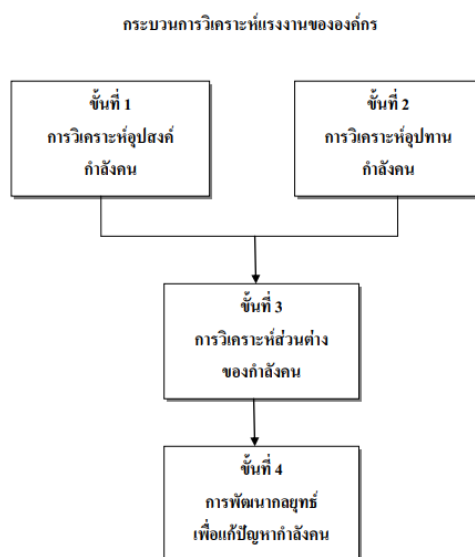
ภาพที่ 3 อุปสงค์และอุปทานแรงงาน



ภาพที่ 4 องค์ประกอบของอุปสงค์และอุปทานแรงงาน

อุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงานเกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคนหรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์สัมพันธ์กับความต้องการสินค้าผลิตภาพหรือความสามารถของแรงงานในการผลิตสินค้าแรงงานที่มีอยู่ในองค์กรและตลาดแรงงานเพื่อเข้าใจอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ประการที่สำคัญคือการกำหนดเงื่อนไขและการตอบสนองต่อสถานการณ์





**ภาพที่ 6** กระบวนการวิเคราะห์แรงงานขององค์กร

กระบวนการวิเคราะห์แรงงาน ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์อุปสงค์แรงงานหรือกำลังคนขององค์กรหรือหน่วยงานการกำหนดความต้องการแรงงานโดยวิเคราะห์จำนวนแรงงานที่มีอยู่ในหน่วยงาน

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์อุปทานแรงงาน คือการศึกษาจำนวนแรงงานในตลาดแรงงานหรือแรงงานที่มีอยู่ว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานของหน่วยงานอย่างไร

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ส่วนต่างแรงงาน (Gap Analysis) หรือกำลังคน คือการวิเคราะห์ส่วนต่างของความต้องการแรงงานในหน่วยงานหรืออุปสงค์แรงงานและจำนวนแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงานหรืออุปทานแรงงาน

ขั้นที่ 4 การพัฒนากลยุทธ์การวางแผนแรงงานให้สอดคล้องกัน เป็นการวิเคราะห์การวางแผนแรงงานจากภายในองค์กรหรือหน่วยงานการ

### วิเคราะห์แรงงานจากตลาดแรงงาน

วิธีการวิเคราะห์แรงงานจากตลาดแรงงาน สามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์จากอุปทานแรงงานและอุปสงค์แรงงาน

กระบวนการวิเคราะห์อุปทานแรงงาน คือ การศึกษาปริมาณแรงงานในตลาดแรงงานซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตแรงงานมีวางแผนและกำหนดนโยบายการผลิตแรงงานของแต่ละหน่วยงานในภาวะการณ์ปัจจุบัน ส่วนกระบวนการวิเคราะห์อุปสงค์แรงงาน คือกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของหน่วยงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรต้องวางแผนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การวิเคราะห์ส่วนต่างของแรงงานระหว่างความต้องการแรงงานภายในองค์กรและแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน เพื่อนำไปสู่กลยุทธ์การวางแผนกำลังคนของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานจากหน่วยงานภายนอกองค์กร

กล่าวโดยสรุปคือ ตลาดแรงงานมีบทบาทสำคัญสำหรับการกำหนดนโยบายการวางแผนกำลังแรงงาน ตลาดแรงงาน ประกอบด้วยสองส่วน คือ อุปสงค์แรงงาน คือความต้องการแรงงานที่หน่วยงานต้องการ ส่วนอุปทานแรงงาน คือจำนวนแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน ตลาดแรงงานจะต้องอยู่ในดุลยภาพเสมอคืออุปสงค์แรงงานจะเท่ากับอุปทานแรงงานเสมอโดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ ดุลยภาพ ตลาดแรงงาน อุปสงค์แรงงานอุปทานแรงงาน โดยที่อุปสงค์สำหรับแรงงานและอุปทานของแรงงานต้องถูกกำหนดโดยค่าจ้างแรงงานที่แท้จริง เพื่อนำไปสู่กลุยุทธ์การวางแผนกำลังคนของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับตลาดแรงงาน

ตลาดแรงงาน (Labor Economics) คือ แหล่งที่นายจ้างและคนงานจะพบกันได้เพื่อจะได้ตกลงทำสัญญาเขาทำงานโดยนายจ้างได้รับบริการจากคนงาน และคนงานได้รับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนจากการขายแรงงาน ถ้ามองในแง่วิชาการตลาดแรงงาน ก็คือ แหล่งที่ก่อให้เกิดอุปสงค์และอุปทานของแรงงานนั่นเอง ซึ่งทางด้านอุปสงค์ของแรงงานคือฝ่ายนายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงาน และทางด้านอุปทานของแรงงานก็คือฝ่ายลูกจ้างหรือคนงานที่ต้องการเสนอขายแรงงานหรือหางานทำ ดังนั้น แหล่งที่เป็นตลาดแรงงาน ได้แก่ สำนักงานจัดหางาน แหล่งที่มีคนว่างงาน และแหล่งที่มีงานว่าง เช่น โรงงาน บริษัทต่างๆ เป็นต้นลักษณะของตลาดแรงงาน แตกต่างจากตลาดสินค้าและบริการอื่น ๆ คือ

1) ปัจจัยอื่นๆ ที่กำหนดเรื่องการทำงาน แรงงานไม่ใช่จะตกลงแลกเปลี่ยนซื้อขายแรงงานด้วยราคา (ค่าจ้าง) สูงอย่างเดียวเหมือนกับตลาดสินค้าและบริการ เพราะแรงงานเป็นสิ่งที่มีความชีวิตจิตใจ แรงงานเมื่อบางคนชอบทำงานไกลบ้าน สะดวกสบายถึงแม้ว่าจะได้รับค่าจ้างต่ำก็ตาม แต่บางคนอาจจะเสนอขายได้ค่าจ้างสูง ดังนั้นค่าจ้างในแรงงานอย่างเดียวกันจึงอาจมีได้หลายระดับ

2) อัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานไม่เปลี่ยนแปลงบ่อยเหมือนราคาสินค้าโดยทั่วไป กล่าวคือ อัตราค่าจ้างแรงงานที่ไม่มีสหภาพแรงงาน นายจ้างมักจะกำหนดอัตราค่าจ้างไว้นานจนกระทั่งเพราะถ้าอัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลงเร็วเกินไปย่อมไม่เป็นผลดีแก่นายจ้างในด้านต้นทุนการผลิตและลูกจ้างจะรู้สึกว่าการทำงานของเขาไม่มีเสถียรภาพ ทำให้เกิดปัญหาแรงงานย้ายเขาออกจากงาน (problem of labor turnover)

3) การเคลื่อนย้ายแรงงาน (lack of mobility) เนื่องจากอัตราค่าจ้างแรงงานในตลาดแรงงานมีหลายระดับไม่แน่นอนตายตัวเหมือนราคาสินค้าและบริการต่าง ๆ แรงงานที่มีความรู้ความสามารถอย่างเดียวกัน นายจ้างต่างคนอาจให้ค่าจ้างต่างกันได้และถึงแม้ว่านายจ้างผู้ซึ่งให้ค่าจ้างแก่ลูกจ้างสูงนั้น ก็ไม่อาจทำให้ลูกจ้างรายอื่นเคลื่อนย้ายไปทำงานกับนายจ้างคนนั้นเสมอไป เพราะลักษณะของงานอาจไม่มั่นคง หรือไม่มีตำแหน่งงานว่างพอ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า ตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มีความสมบูรณ์น้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับตลาดชนิดอื่น ๆ ดังนั้นเมื่อเกิดเหตุการณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลง ตลาดแรงงานมักปรับตัวได้ช้ากว่าตลาดอื่นๆ เช่น เมื่อค่าจ้างสูงขึ้นการเสนอขายแรงงานอาจไม่เพิ่มขึ้นทันทีและในบางครั้งอาจลดลง เพราะแรงงานอาจพอใจพักผ่อนเพิ่มขึ้นได้ซึ่งผิดกับตลาดสินค้าและบริการถากระดับราคาสินค้าสูงขึ้นในขณะที่ค่าใช้จ่ายในการผลิตไม่เปลี่ยนแปลงจำนวนสินค้าที่เสนอขายก็จะเพิ่มขึ้นค่อนข้างแน่นอน

## 5. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา

### 5.1 ความหมายของการอาชีวศึกษา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525, หน้า 899) ได้ให้ความหมาย อาชีวะ ไว้ดังนี้ อาชีวะ หมายถึง การเลี้ยงชีวิตการทำมาหากิน งานที่ทำประจำเพื่อเลี้ยงชีพและคำว่า อาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาที่มุ่งไปในทางช่างฝีมือ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 915) อธิบายว่า อาชีวะ หมายถึง การเลี้ยงชีวิต หรือการทำมาหากิน ส่วนคำว่า อาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาที่มุ่งไปในทางด้านฝีมือ

บุครินทร์ ปัทมาคม (2527, หน้า 34) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การให้ พื้นฐานวิชาชีพซึ่งประกอบด้วยความรู้ ความชำนาญในการที่จะให้เกิดประโยชน์ ต่อสังคมและ เศรษฐกิจ

วิรัช กุมุทมาศ (2527, หน้า 49) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การจัดการ ศึกษาเพื่อเตรียมบุคคลให้มีอาชีพเป็นหลักฐานในอนาคต และเพื่อช่วยผู้ที่มีอาชีพอยู่แล้ว ให้มีความ เจริญก้าวหน้าในอาชีพของตน หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ที่ดีกว่าเดิม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน (2542, หน้า 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การอาชีวศึกษาเป็น การพัฒนาคุณภาพชีวิตการอาชีวศึกษาจึงเป็นการศึกษาเพื่อชีวิต โดยมุ่งเน้นให้ผู้ได้รับการศึกษาหรือ ฝึกอบรมในด้านนี้ได้มีสมรรถภาพในการทำงาน มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รวมทั้ง ความรู้ ความสามารถและทักษะในการผลิต การแปรรูปและการจำหน่าย

จากความหมายของนักวิชาการ พอสรุปได้ว่าอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาที่ให้ความรู้ พื้นฐานด้านวิชาชีพซึ่งประกอบด้วยความรู้ ความชำนาญโดยมุ่งเน้นให้ผู้ได้รับการศึกษาหรือ ฝึกอบรม ได้มีสมรรถภาพในการทำงาน เพื่อเป็นการเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะไปประกอบ อาชีพใน อนาคต นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยผู้ที่มีอาชีพอยู่แล้วให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน ของตน หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ที่ดีกว่าเดิม ตลอดจนเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคคลซึ่งจะก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อสังคม และเศรษฐกิจ

Good (1959 : 603) อธิบายว่า การอาชีวศึกษา เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือที่มีงาน ทำอยู่แล้วให้มีแรงงานฝีมือระดับสูงขึ้น การศึกษาดังกล่าวรวมแขนงวิชาชีพต่างๆ คือ การอุตสาหกรรม ช่างเทคนิค การเกษตร การพาณิชย์และคหกรรม โดยปกติจัดในระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายแต่ ไม่ถึงระดับปริญญาตรี

วิรัช กุมุทมาศ (2558: 49) กล่าวว่า การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมบุคคล ให้มีอาชีพเป็นหลักฐานในอนาคต ช่วยเหลือผู้ที่มีอาชีพอยู่แล้วให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตน หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ที่ดีกว่าเดิม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2535: 5-6) รายงานว่า มีคำที่อยู่ในภาษาอังกฤษ ที่ให้ความหมายการอาชีวศึกษา ดังนี้

Career Education หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้เด็ก เยาวชนและผู้ใหญ่ ได้ค้นพบและ พัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อการทำงาน เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพให้แก่ผู้เรียนตั้งแต่ระดับ

ประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษาและการศึกษาผู้ใหญ่ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจ ฝึกฝนและประสบความสำเร็จในโลกแห่งการทำงาน กระบวนการนี้แบ่งเป็นสองส่วน คือส่วนการพัฒนาอาชีพและส่วนการฝึกอาชีพ ส่วนการพัฒนาอาชีพ ได้แก่ การให้ผู้เรียนได้รับรู้ถึงโลกแห่งการทำงาน และสามารถตัดสินใจเลือกอาชีพได้ถูกต้อง ส่วนการฝึกอาชีพเป็นการจัดการศึกษาให้เชี่ยวชาญเฉพาะอาชีพหรือเฉพาะกลุ่มให้แก่ผู้เรียน

Vocational Education หมายถึง โปรแกรมการศึกษาซึ่งมีระดับต่ำกว่าระดับวิทยาลัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อฝึกอบรมบุคคลออกไปประกอบอาชีพหรือเพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือที่มีงานทำอยู่แล้วให้มีฝีมือระดับที่สูงขึ้น การศึกษาดังกล่าวรวมแขนงวิชาชีพต่างเหล่านี้ คือ การอุตสาหกรรม ช่างเทคนิค การเกษตร การพาณิชย์และคหกรรม

Technical Education หมายถึง การศึกษาที่เน้นการเรียนรู้ด้านเทคนิคหรือการปฏิบัติการทางเทคนิคและทักษะ ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อฝึกฝนผู้เรียนให้เป็นช่างเทคนิค โดยปกติแล้วจะจัดในระดับที่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายแต่ไม่ถึงระดับปริญญา

Technical and Vocational Education หมายถึง การจัดการวิชาชีพเฉพาะทางในระดับโรงเรียนมัธยมศึกษาหรือระดับวิทยาลัยชุมชนและระดับสถาบันเทคนิค

วาลินี กฤษณวรรณ (2539 : 18) กล่าวว่า การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่งให้การศึกษาและฝึกอบรมกำลังคนในระดับต่างๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและสังคม ในการศึกษาวิชาชีพนี้อาจดำเนินการได้ทั้งในระบบโรงเรียน กล่าวคือ มีหลักสูตรมีการกำหนดเวลาศึกษาอบรมแน่นอนและการศึกษานอกโรงเรียน เช่น จากพ่อแม่ จากการอบรม จากการทำงาน จากโรงงาน และจากการแนะนำอบรม ส่งเสริมของหน่วยงานของเอกชนหรือราชการ เป็นต้น

สันทัต สาริบุตร (2526, หน้า 11) กล่าวว่า การอาชีวศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาทั้งระบบ เป็นการศึกษาวิชาชีพที่ไดวางแผนโดยสร้างไว้ทั้งที่เป็นวิชาชีพชั้นสูงและมีใช้ชั้นสูง ทั้งในระบบและนอกระบบสอดคล้องกับแนวคิดของ วิเวก ปางพุฒิพงศ์ (2523, หน้า 1) กล่าวว่า การอาชีวศึกษาหมายถึง การศึกษาวิชาชีพที่มุ่งให้การศึกษาการฝึกกำลังคนในระดับต่างๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและสังคม การศึกษาวิชาชีพนี้อาจดำเนินการได้ทั้งในระบบโรงเรียน กล่าวคือ มีหลักสูตรกำหนดเวลาไวแน่นอน หรือดำเนินการแบบนอกระบบโรงเรียน เช่น มีความรู้จากพ่อแม่ จากการทำงานในโรงเรียน การแนะนำส่งเสริมจากหน่วยงานเอกชนหรือราชการ เป็นต้น นอกจากนี้ การอาชีวศึกษายังหมายถึง การจัดการศึกษาเพื่อเตรียมบุคคลให้มีอาชีพเป็นหลักฐานในอนาคตและเพื่อช่วยผู้ที่มีอาชีพอยู่แล้วให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตนหรือ เปลี่ยนอาชีพใหม่ที่ดีกว่าเดิม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546 : 1) ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการศึกษาทุกรูปแบบทุกระดับที่จัดให้แก่ปัจเจกบุคคลเพิ่มเติมไปจากการศึกษาสามัญหรือการศึกษาขั้นพื้นฐานและเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์มุ่งเน้นที่การจัดให้ความรู้ ทักษะ เจตคติ ความเข้าใจในอาชีพและเศรษฐกิจและสังคม

จากความหมายของการอาชีวศึกษาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การศึกษาดานอาชีวศึกษา คือ การศึกษาระดับวิชาชีพที่มุ่งให้ผู้เรียนมีอาชีพ ไต่ทักษะที่ถูกต้อง มีความรู้ความสามารถทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติผสมผสานกันอย่างเหมาะสม และสามารถเขาทำงานในสถานประกอบการตรงความต้องการของตลาดแรงงานได้ในสาขาวิชาชีพต่างๆ ทั้งทางด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และบริการ

## 5.2 ความสำคัญของการอาชีวศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษา กับ อาชีพ เป็นที่ยอมรับในสังคมมาช้านานเมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงจัดตั้งโรงเรียนมหาดเล็กในพระราชวังขึ้น เพื่อที่จะฝึกอบรมคนมารับใช้ในระบอบราชการ ซึ่งการรับราชการก็คืออาชีพอย่างหนึ่งนั่นเอง ปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจของสังคมไทยได้เปลี่ยนแปลงไปจากสังคมเกษตรกรรม ไปสู่สังคมอุตสาหกรรมจากระบบเศรษฐกิจพึ่งตนเองไปสู่ระบบเปิด อาชีพในภาคเอกชนมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น การจัดการศึกษาเพื่ออาชีพอิสระและอาชีพรับจ้างในภาคเอกชน รัฐให้ความสำคัญและได้ทุ่มเทความพยายามในการดำเนินการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและพร้อมถึงประสิทธิภาพ เพื่อให้เยาวชนของชาติได้รับการเรียนรู้และมีประสบการณ์มีการประกอบอาชีพ มีงานทำ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมไทยได้อย่างมีความสุข โดยให้มีการจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา

บรรจง ชูสกุลชาติ (2534, หน้า 9) กล่าวว่า จุดสำคัญในการจัดการอาชีวศึกษา คือ จะต้องเน้นผลการทำ อย่างเป็นเรื่องความรู้ หรือทฤษฎีกันมาก การทำมาก ความรู้จะเกิดขึ้นเอง ไม่ควรเน้นเรื่องทฤษฎีเพียงอย่างเดียวแต่ควรเน้นปฏิบัติด้วย จึงเห็นได้ว่าการอาชีวศึกษามีความสำคัญต่อมนุษย์อย่างมาก เพราะตราบได้ทีมนุชยยังมีชีวิตอยู่มนุษย์ก็ต้องมีอาชีพสำหรับการหาเลี้ยงตนเอง ซึ่งในเรื่องนี้ วิเวก ปางพุฒิพงศ์ (2525, ปกใน) เห็นว่า หากประเทศไทยปรารถนาที่จะเพิ่มผลผลิตในด้านต่างๆ ในอัตราที่เหมาะสมกับความตองการ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ และสามารถแข่งขันได้ทั้งราคาและคุณภาพ ปรารถนาที่จะแก้ปัญหาการว่างงานของคนไทย และต้องการให้เยาวชนมีอิสระเสรีที่จะเลือกวิถีชีวิตของตนในการประกอบสัมมาอาชีพตามความตองการ ความถนัดของตนแล้วเรามีความจำเปนเหลือเกินที่จะต้องทำการปรับปรุง และขยายการอาชีวศึกษาของประเทศโดยเร่งด่วนที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ

บรรจง ชูสกุลชาติ (2533 : 26-27) เห็นว่า การอาชีวศึกษาเป็นมรรควิธีในการพัฒนาคุณภาพคนเพราะบุคคลที่มีคุณภาพนั้นก็คือ บุคคลที่มีความสามารถในการทำงาน สร้างผลงานที่มีมาตรฐาน มีคุณค่าต่อการดำเนินงานชีวิตแห่งตนคนอื่นและวงวิชาชีพโดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการ คือ การจัดการอาชีวศึกษา เพื่อการอาชีพ เพื่อคุณภาพ และเพื่อการประหยัด เป็นมรรควิธีที่จักไปสู่จุดปลายทางของการอาชีวศึกษาครบวงจร คือ ความมีทักษะเยี่ยม ความเปี่ยมคุณธรรม ความกล้าเลืิวิชา และการใช้เวลาให้เกิดคุณประโยชน์ หรือผู้สำเร็จอาชีวศึกษาสามารถทำเปน คิดเปน ทำได้จริง เกิดผลจริงตามที่ได้รับผลการฝนอบรม และได้รับการแนะนำสั่งสอน ดังที่ ประเสริฐ, นนทพล (2534, หน้า 171) กล่าวถึงความสำคัญของการอาชีวศึกษาว่า การพัฒนาอาชีวศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการศึกษา รับผิดชอบการผลิตกำลังคนในระดับกลางดานวิชาชีพ เพื่อตอบสนองการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จะเห็นได้จากแผนพัฒนาอาชีวศึกษาในระยะที่ 7 (พ.ศ.2535 – 2539) มุ่งแก้ปัญหาและอุปสรรคที่ผานมา ขณะเดียวกันมุ่งเร่งผลิตกำลังคนในสาขาขาดแคลนที่ยังมิได้รับการตอบสนองในระดับกลาง ระดับสูงและระดับกิ่งมือในหลายสาขาวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งขยายการศึกษาวิชาชีพให้กว้างขวางและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และจัดรูปแบบการให้การศึกษาฝึกอบรมวิชาชีพทองถิ่นใหม่มากขึ้นการอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อบริการกับสมาชิก 4 กลุ่ม คือ

1. เยาวชนที่เข้าศึกษาในโรงเรียน หรือสถานศึกษา  
 2. เยาวชนที่จบการศึกษาระดับมัธยมแล้ว ประสงค์จะได้รับการฝึกฝนเพิ่มเติมเพื่อ  
 ทำงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ

3. เยาวชนที่ออกจากโรงเรียนกลางคัน

4. ผู้ใหญ่ทั่วไปที่ต้องการเพิ่มพูนทักษะและความรู้ในงานอาชีพ

จึงเห็นได้ว่า การจัดอาชีวศึกษายังมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะมีส่วนช่วยสนับสนุนในการพัฒนาประเทศแทบทุกสาขาวิชาชีพ ซึ่งหากจะมองในแง่ของจำนวนสถานศึกษา โดยเฉพาะประเภทวิชาในภาคบริการแล้ว มีการเปิดทำการสอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยที่สอนบางสาขาวิชาสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษาในประเภทสาขาวิชา คหกรรม 3 สาขาวิชา พาณิชยกรรม 4 สาขาวิชา และศิลปหัตถกรรม 3 สาขาวิชาการจัดการอาชีวอุตสาหกรรม การพัฒนาอาชีวศึกษาที่ผ่านมา ได้มุ่งผลิตและพัฒนาากำลังคนระดับช่างฝีมือ ช่างฝีมือ ช่างเทคนิค และการให้บริการฝึกวิชาชีพระยะสั้นแก่ประชาชนทั่วไป รวม 5 ประเภทวิชา คือช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม และศิลปหัตถกรรม ในสัดส่วนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ได้มีการขยายการศึกษาวิชาชีพและการบริการฝึกอาชีพในสาขาที่ขาดแคลนและจำเป็นต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม แรงพัฒนาการเรียนการสอนให้เป็นกระบวนการครบวงจร ปรับปรุงคุณภาพมาตรฐานของหลักสูตร และให้เชื่อมโยงทั้งภายในภายนอกระบบส่งเสริมพัฒนาคุณภาพบุคลากรส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกัน รวมทั้งการร่วมมือกับภาคเอกชนเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพอาชีวอุตสาหกรรมในด้านการเรียนการสอน การฝึกงานและการจัดระบบช่างฝึกหัด ตลอดจนส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาสุขภาพพลานามัย และส่งเสริมให้สำเร็จการศึกษาตามอาชีวอุตสาหกรรมสามารถประกอบอาชีพอิสระได้

จากการประเทศไทยกำลังพัฒนาให้เป็นประเทศกึ่งอุตสาหกรรม สิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงและมีความสำคัญมาก คือกำลังคนที่เป็นแรงงานเพื่อที่จะเขาไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีจำนวนเพียงพอกับความต้องการในสาขาวิชาชีพต่างๆ ของอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการจึงมีความต้องการจะจัดระบบการอาชีวศึกษาเพื่อผลิตบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรม อย่างมีคุณภาพระดับของการอาชีวอุตสาหกรรม

การผลิตกำลังคนหรือการเตรียมกำลังคนเข้าสู่อาชีพนั้น การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่งผลิตกำลังคนในระดับต่างๆ ตามความต้องการของตลาดแรงงานและสังคมซึ่งสมศักดิ์ สุรรายิมหันต์ (2530, หน้า 25) ระบุว่าวิชาชีพในระบบธุรกิจอุตสาหกรรมแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

1. ระดับวิชาชีพชั้นสูง (professional)
2. ระดับกึ่งวิชาชีพชั้นสูง (semi-professional) คือ อนุปริญญาและระดับเทคนิค
3. ระดับแรงงานฝีมือ (skilled)
4. ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ (semi-skilled)
5. ระดับแรงงานทั่วไป (un-skilled)

กำลังคนที่ผลิตโดยอาชีวศึกษาแบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. ช่างกึ่งฝีมือ (semi-skilled worker) เป็นผู้ที่มีความรู้ขั้นพื้นฐานของงานช่างสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องอาศัยความรู้ทฤษฎี
2. ช่างฝีมือ (skilled worker) เป็นผู้ที่มีความรู้ในเรื่องการทำงานเป็นอย่างดีมีความละเอียดรอบคอบ ผ่านการฝึกอบรมเป็นเวลานานจนเกิดความชำนาญ
3. ช่างเทคนิค (technician) ระดับอนุปริญญาหรือระดับเทคนิค ทำหน้าที่รองลงมาจากระดับปริญญาตรี เป็นผู้คอยดูแลการทำงานของช่างฝีมือ คอยให้คำปรึกษาแนะนำ มีความรู้ในทฤษฎีช่างมากพอที่จะแก้ปัญหาการปฏิบัติงานและสามารถลงมือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี
4. วิศวกร หรือระดับวิชาชีพขั้นสูง (professional) เป็นการเรียนระดับปริญญา เป็นพวกที่ต้องการความรู้ทางด้านทฤษฎี โดยทำงานเกี่ยวกับการคิดคำนวณ วิเคราะห์วิจัย ออกแบบผลิตภัณฑ์

## 6. แนวคิดเกี่ยวกับการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษา

### 6.1 ความหมายของกำลังคน

กำลังคน (Manpower) หมายถึง กำลังงาน (Work Force) ทั้งหมดที่มีอยู่ในประเทศใดประเทศหนึ่งหรือในทีเดียวหนึ่ง หรือหมายถึง บุคคลที่มีอยู่ในวัยทำงาน ตามปกติหมายถึงผู้มีอายุตั้งแต่ 19 ปีขึ้นไป แต่ประเทศไทยนับตั้งแต่อายุ 15 ปีขึ้นไป

นอกจากคำว่า กำลังคนแล้ว ยังมีหลายคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า กำลังคน และมักมีการใช้คำเหล่านี้ปะปนกัน ก่อให้เกิดความสับสนเสมอ ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจการเรียนรู้วิชาเศรษฐศาสตร์กำลังคน ผู้เรียนควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับนิยามของคำ กำลังคน เสียก่อน ซึ่งพอจะสรุปนิยามของกำลังคนได้เป็น 4 ลักษณะ คือ

- ลักษณะที่หนึ่ง กำลังคนหมายถึง คนที่ถูกนำมาใช้หรือจะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ต่างๆ
- ลักษณะที่สอง กำลังคนหมายถึง ประชากรในวัยแรงงานซึ่งรวมทั้งประชากรที่อยู่ในและนอกกำลังแรงงาน และทั้งผู้ที่มิงานทำและผู้ว่างงาน
- ลักษณะที่สาม กำลังคนหมายถึง กำลังแรงงาน และ
- ลักษณะสุดท้าย กำลังคนหมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ในรูปปัจจัยการผลิต

### 6.2 อนาคตของการผลิตและพัฒนาากำลังคนตามความต้องการของตลาดแรงงาน

ก. ผลการศึกษาอนาคตภาพของการผลิตและพัฒนาากำลังคนอาชีวศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ ผลการศึกษาพบว่า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา : หน้า ง – ฉ)

(1) ทิศทางการพัฒนาของประเทศไทยใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2561-2565) ให้ความสำคัญกับ 4 ประเด็น ดังนี้

- 1) โครงสร้างพื้นฐานของประเทศ ประกอบด้วย
  - 1.1) การก่อสร้างถนน สะพาน
  - 1.2) การสร้างระบบราง
  - 1.3) การก่อสร้างท่าอากาศยาน
  - 1.4) การก่อสร้างท่าเรือ
  - 1.5) การก่อสร้างศูนย์กระจายสินค้า คลังสินค้า
  - 1.6) การก่อสร้างสถานียขนส่งต่าง ๆ
- 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 3) ด้านการคมนาคมขนส่ง ประกอบด้วย
  - 3.1) ทางบก
  - 3.2) ทางราง
  - 3.3) ทางน้ำ
  - 3.4) ทางอากาศ
- 4) ด้านโลจิสติกส์

(2) พังการกระจายการจัดการเรียนการสอน (หลักสูตร) ใน 4 กลุ่มอาชีพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย สรุปได้ดังนี้

1) การจัดการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอาชีพคมนาคม ทุกภูมิภาคเน้นการจัดการเรียนการสอนด้านยานยนต์ ส่วนด้านโครงข่ายทางราง อากาศยาน และทางเรือ ยังมีการจัดการเรียนการสอนในระดับน้อย

2) การจัดการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอาชีพก่อสร้าง ทุกภูมิภาคเน้นการจัดการเรียนการสอนด้านก่อสร้างและโยธา มาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ สำรวจ ในส่วนที่จัดการเรียนการสอนในระดับน้อยหรืออาจเรียกว่าขาดแคลนคือ ด้านสำรวจ สถาปัตยกรรม และการออกแบบภายในอาคาร

3) การจัดการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทุกภูมิภาคเน้นการจัดการเรียนการสอนด้านคอมพิวเตอร์ธุรกิจ รองลงมาคือ ด้านโทรคมนาคม ในส่วนที่จัดการเรียนการสอนในระดับน้อยหรืออาจเรียกว่าขาดแคลนคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สาขางานคอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์ คอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์ โปรแกรมเมอร์ มัลติมีเดีย ระบบเครือข่าย

4) การจัดการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอาชีพโลจิสติกส์ ในทุกภูมิภาค ยังมีการจัดการเรียนการสอนในระดับน้อยหรืออาจเรียกว่าขาดแคลน ส่วนที่จัดการเรียนการสอนอยู่ เน้นด้านโลจิสติกส์ทั่วไป

(3) ความต้องการใช้กำลังคนระดับอาชีวศึกษาและตำแหน่งงานหลักของตลาดแรงงาน ใน 4 กลุ่มอาชีพ ตามทิศทางการพัฒนาของประเทศไทยใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2561-2565) สรุปได้ ดังนี้

1) กลุ่มอาชีพที่ต้องการใช้กำลังคนระดับอาชีวศึกษามากที่สุดลำดับแรก คือ การก่อสร้าง

2) กลุ่มอาชีพที่ต้องการใช้กำลังคนระดับอาชีวศึกษาลำดับสอง คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3) กลุ่มอาชีพที่ต้องการใช้กำลังคนระดับอาชีวศึกษาลำดับสามมี 2 กลุ่มอาชีพ คือ คมนาคม และโลจิสติกส์

(4) อนาคตภาพของการผลิตและพัฒนาากำลังคนอาชีวศึกษาใน 4 กลุ่มอาชีพตามความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาของประเทศไทยใน 5 ปีข้างหน้า สรุปได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ให้ความสำคัญต่อการผลิตและพัฒนาากำลังคนด้านก่อสร้างทั้งระดับ ปวช. และ ปวส. ใน 2 กลุ่มสาขาวิชา คือ 1) ก่อสร้าง ประกอบด้วย สาขางานก่อสร้างโยธา และสำรวจ 2) สถาปัตยกรรม ประกอบด้วย สาขางานโครงสร้าง สถาปัตยกรรม และเทคนิคสถาปัตยกรรม

ลำดับสอง คือ ให้ความสำคัญต่อการผลิตและพัฒนาากำลังคนทั้งระดับ ปวช. และ ปวส. ใน 2 กลุ่ม สาขาวิชา คือ 1) โทคมนาคม และ 2) เทคโนโลยีสารสนเทศ สาขางานคอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์ คอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์ โปรแกรมเมอร์ มัลติมีเดีย ระบบเครือข่าย

ลำดับสาม ให้ความสำคัญต่อการผลิตและพัฒนาากำลังคนด้านก่อสร้างทั้งระดับ ปวช. และ ปวส. ใน 2 กลุ่ม ดังนี้

#### 1. กลุ่มคมนาคม

1.1 ทางเรือ ประกอบด้วย สาขางานเทคนิคเครื่องกลเรือ เทคนิคเครื่องกลเรือพาณิชย์ และเทคโนโลยีการต่อเรือ

1.2 ทางราง ประกอบด้วย สาขางานเทคนิคเครื่องกลระบบขนส่งทางราง บำรุงรักษา ระบบไฟฟ้าในระบบขนส่งทางราง ไฟฟ้าควบคุม บำรุงรักษาระบบจำหน่ายและอุปกรณ์ไฟฟ้า และซ่อมบำรุงทางรถไฟ

1.3 ทางอากาศ สาขางานช่างอากาศยาน

2. กลุ่มโลจิสติกส์ ในสาขางานกลุ่มโลจิสติกส์ สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ การจัดการขนส่ง การจัดการคลังสินค้า และตัวแทนออกของ

(5) ข้อเสนอแนะบทบาทของสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในการผลิตและพัฒนาากำลังคนอาชีวศึกษาใน 4 กลุ่มอาชีพ มีดังนี้

1) การจัดทำหลักสูตรควรมีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ ทั้งนี้เป็นเพราะจะได้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในสาขานั้น ๆ

2) ควรมีการจัดการแบบทวิภาคีที่ชัดเจน มีระบบที่สามารถเชื่อมต่อกับสถานประกอบการที่จะให้ความร่วมมือทั้งในเรื่องการบริหารงบประมาณ หรือเรื่องของการลดหย่อนภาษีเพื่อให้เกิดความร่วมมือการจัดการศึกษาระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพ

3) กระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อฝึกทักษะกลุ่มวิชาชีพต่างๆ ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญ (Professional) ในอาชีพนั้นมาช่วยสอน ฝึก และแนะนำ เพราะครูผู้สอนเพียงอย่างเดียว

ไม่สามารถที่จะให้ข้อมูลที่ทันสมัยสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มอาชีพนั้น ๆ เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานจริงสำคัญมากกว่าองค์ความรู้ในชั้นเรียน

4) การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สำคัญอีกประการของกลุ่มผู้เรียนระดับ ปวช. และ ปวส. คือ การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเป็นโลกของอินเทอร์เน็ต ทำให้ค่านิยมและวิถีการดำรงชีวิตเปลี่ยนแปลงตามไปอย่างรวดเร็ว การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ณ เวลานี้อาจเป็นสิ่งที่ดีที่สุด แต่กว่า ผู้เรียนจะจบก็มีการเปลี่ยนแปลงไปอีก ดังนั้นคุณลักษณะที่ควรบ่มเพาะในระหว่างการจัดการเรียน การสอนคือ ความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ข. ผลการสังเคราะห์อนาคตภาพของการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ใน 4 กลุ่มอาชีพในภาคเหนือ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา : หน้า 120 -121) โดยเรียงลำดับความสำคัญตามทิศทางการพัฒนาประเทศอนาคต

#### **กลุ่มอาชีพที่ 1 ก่อสร้าง**

##### **ประเด็นทิศทางการพัฒนาของประเทศ**

- การก่อสร้างโครงสร้างของการคมนาคมทั้งถนน รางรถไฟ และท่าอากาศยาน มีทิศทางการพัฒนามากเป็นอันดับ 1

##### **ประเด็นสภาพหลักสูตรที่เปิดสอน**

- มีสถานศึกษาที่เปิดสอนทั้งในระดับ ปวช. และ ปวส. ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอาชีพด้านก่อสร้าง 48 หลักสูตร โดยระดับ ปวช. มี 31 หลักสูตร ปวส. มี 17 หลักสูตร และยังขาดแคลนด้านสถาปัตยกรรมและการออกแบบภายในอาคาร

##### **อนาคตภาพ**

- ควรเปิดหลักสูตรระดับ ปวส. ใน 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ก่อสร้าง
  - 1.1 ก่อสร้าง
  - 1.2 โยธา
  - 1.3 สำรวจ
2. สถาปัตยกรรม
  - 2.1 โครงสร้าง
  - 2.2 สถาปัตยกรรม
  - 2.3 เทคนิคสถาปัตยกรรม

#### **กลุ่มอาชีพที่ 2 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร**

##### **ประเด็นทิศทางการพัฒนาของประเทศ**

- มีทิศทางการพัฒนามากเป็น อันดับ 2

##### **ประเด็นสภาพหลักสูตรที่เปิดสอน**

- สถานศึกษาส่วนใหญ่จัดการเรียนการสอนในสาขา งานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นเพียงผู้ใช้คอมพิวเตอร์ ไม่ได้มุ่งเน้นให้เป็นผู้สร้างสรรค์งาน ในยุคดิจิทัล โดยใช้คอมพิวเตอร์ เป็นเครื่องมือ

#### อนาคตภาพ

- ควรเปิดหลักสูตรทั้งระดับ ปวช. และ ปวส. ใน 2 กลุ่ม ดังนี้

1. โทคมណาคม
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ
  - 2.1 คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์
  - 2.2 คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์
  - 2.3 คอมพิวเตอร์ระบบ เครือข่าย
  - 2.4 คอมพิวเตอร์ มัลติมีเดีย

#### กลุ่มอาชีพที่ 3 คมนาคม

##### ประเด็นทิศทางการพัฒนาของประเทศ

- มีทิศทางการพัฒนามากเป็น อันดับ 3 ทั้ง โครงข่ายทางถนน โครงข่ายทางราง และอากาศยาน

##### ประเด็นสภาพหลักสูตรที่เปิดสอน

- สถานศึกษาส่วนใหญ่เปิด สอนด้านยานยนต์

#### อนาคตภาพ

- ควรเปิดหลักสูตรระดับ ปวส. ใน 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ทางราง ประกอบด้วย สาขางานต่าง ๆ ดังนี้
  - 1.1 เทคนิคเครื่องกล ระบบขนส่งทางราง
  - 1.2 บำรุงรักษาระบบไฟฟ้า ในระบบขนส่งทางราง
  - 1.3 ไฟฟ้าควบคุม
  - 1.4 บำรุงรักษาระบบ จำหน่ายและอุปกรณ์ ไฟฟ้า
  - 1.5 สาขางานซ่อมบำรุง ทางรถไฟ
2. ทางอากาศ สาขางาน ช่างอากาศยาน

#### กลุ่มอาชีพที่ 4 โลจิสติกส์

##### ประเด็นทิศทางการพัฒนาของประเทศ

- มีทิศทางการพัฒนามากเป็น อันดับ 3

##### ประเด็นสภาพหลักสูตรที่เปิดสอน

- มีสถานศึกษาที่เปิดสอน เพียง 2 แห่ง

#### อนาคตภาพ

- ควรเปิดหลักสูตรระดับ ปวส. ในสาขางาน โลจิสติกส์ และ สาขาวิชาดังนี้

1. การจัดการโลจิสติกส์

2. การจัดการขนส่ง
3. การจัดการคลังสินค้า
4. ตัวแทนออกของ

(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา : รายงานการวิจัย อนาคตภาพของการผลิตและพัฒนา กำลังคนอาชีวศึกษา ตามความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ : 2561)

## 7. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

### ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competence) ในความหมายทั่วไป คือความสามารถในการปฏิบัติงานโดยใช้ ความรู้ทักษะและเจตคติที่บูรณาการกันอย่างแนบแน่นเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

สมรรถนะ (Competence) ในความหมายของงานอาชีพหรือวิชาชีพ คือความสามารถในการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้ความรู้ทักษะและเจตคติที่บูรณาการกันอย่างแนบแน่น เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในสหราชอาณาจักร “สมรรถนะ” เป็นตัวสะท้อนความคาดหวังของการจ้างงาน เป็นมาตรฐานทางอาชีพที่คาดหวัง และเป็นการเน้นบทบาทของงาน (Work Roles) มากกว่าตัวงาน (Jobs) ในสหรัฐอเมริกา คำว่า “สมรรถนะ” นั้นเป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีในตัวบุคคล ซึ่งส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ และ/หรือความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมในชิ้นงานหนึ่ง ๆ “สมรรถนะ” แปล มาจากคำว่า Competence หรือ Competency ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการทำบางสิ่งได้เป็น อย่างดี (the ability to do something well: จาก Longman Dictionary) (ถ้าเป็นพหูพจน์ คำว่า “Competences” เป็นคำที่ใช้ในสหราชอาณาจักร ส่วนคำว่า “Competencies” ใช้ใน สหรัฐอเมริกา) ในที่นี้จะกล่าวถึงความสามารถในการทำงานหรือการประกอบอาชีพเป็นสำคัญ ซึ่งใน การทำงานหรือการประกอบอาชีพนั้นต้องใช้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลเพื่อจะทำภารกิจของงาน นั้น ถ้าบุคคลใดมีความสามารถในการทำงานได้ เรียกว่า เป็นคนที่มีสมรรถนะในการทำงาน และใน ทางตรงข้ามถ้าบุคคลใดไม่สามารถทำงานได้ก็เรียกว่าเป็นคนไม่มีสมรรถนะ การสร้างเสริมให้คน มีความสามารถในการทำงานเป็นการสร้างสมรรถนะให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล และการออกแบบ สมรรถนะ รวมถึงการฝึกอบรมคนให้มีสมรรถนะสำหรับการทำงานจึงเป็นสาระสำคัญของการจัดการ เรียนการสอนทางด้านอาชีวศึกษาและการฝึกอาชีพ (Vocational Education and Training หรือ VET) การนำเสนอมาตรฐานสมรรถนะอาชีพกำลังมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการฝึกอบรมและ การพัฒนามาตรฐานสมรรถนะของคนทำงานให้เพิ่มขึ้น ทั้งในสหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา รวมทั้ง ประเทศในแถบเอเชีย หรือแม้แต่ในระบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคลากรในหน่วยงาน ต่างๆ ที่รับผิดชอบในการกำหนดความต้องการจำเป็น และ/หรือการออกแบบ การจัดฝึกอบรม หรือ การประเมินการฝึกอบรม จำเป็นจะต้องมีความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดและหลักการ ดำเนินงานขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับฐานสมรรถนะด้วย ระบบฐานสมรรถนะมี 2 ระบบหลัก ได้แก่ ระบบของอังกฤษหรือสหราชอาณาจักร และระบบของสหรัฐอเมริกา โดยแต่ละระบบมีฐานแนวคิด และคุณลักษณะเฉพาะของตนเอง ซึ่งทั้ง 2 ระบบ ไม่ได้มีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง และเมื่อได้ทำ ความเข้าใจทั้งสองระบบก็จะสามารถนำส่วนที่ดีที่สุดมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมในบริบทที่

ต้องการได้ในที่สุด สารสำคัญที่เป็นพื้นฐานของทั้งสองระบบจะได้แสดงในลำดับต่อไป จุดประสงค์ของการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ (Competence-based Training) คือ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ในสหราชอาณาจักร คำว่า “กำลังคนที่มีสมรรถนะ” ประกอบไปด้วย คนที่มีความสามารถในการทำงานได้อย่างคงเส้นคงวา (Consistently) ตามมาตรฐานของข้อกำหนดในการทำงานภายใต้ขอบเขตของบริบทหรือเงื่อนไขของงานนั้น แต่ในสหรัฐอเมริกาคำว่า “สมรรถนะ” ไม่ได้หมายถึงภาระงานในการทำชิ้นงานนั้น แต่หมายถึงสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติภาระงานนั้นๆ ได้ด้วย ดังนั้น Competence-based Training หรือ Competency-based Training หรือการฝึกอบรมบนฐานความสามารถ หมายถึง การใช้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานมาใช้เป็นฐานของการจัดฝึกอบรม หรือนำมาใช้เป็นเนื้อหาของการฝึกอบรม ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถตามเนื้อหานั้น เรียกให้กระชับสั้นๆ ว่า “การฝึกอบรมฐานสมรรถนะ” นอกจากนี้ยังมีการนำแนวคิดไปใช้สำหรับการพัฒนาหลักสูตรอีกด้วย เพราะหลักสูตรและการสอนรวมทั้งการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกันเสมอ เมื่อใดที่มีการสอนหรือการฝึกอบรมก็มักต้องมีหลักสูตรอยู่ด้วย หลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-based Curriculum) แนวโน้มของการจัดการศึกษาวิชาชีพจะมุ่งไปสู่การจัดการศึกษาบนฐานความสามารถ ซึ่งจะใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะเช่นกัน โดยการจัดการศึกษาแบบนี้จะมีพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาอยู่ 2 ประการ ได้แก่ เทคโนโลยีในรูป ของ “ระบบ” ซึ่งจะทำให้มีวิธีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน และเทคโนโลยีในรูปของ “เทคนิคหรือวิธีการสอน” โดยคำนึงถึงความสามารถที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ในการเลือกใช้เทคนิคหรือวิธีการสอนจะต้องให้บรรลุจุดประสงค์ได้อย่างที่ต้องการ การจัดการศึกษาด้วยฐานของความสามารถ จะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนการสอนให้แน่นอนและวัดผลได้ การดำเนินการสอนและการประเมินผลต้องสอดคล้องกัน การจัดการศึกษาดำเนินการด้วยฐานของความสามารถจะต้องกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมดังนี้ 1) กำหนดความสามารถหรือจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละหัวข้อวิชา 2) กำหนดมาตรฐานของความสามารถว่าอยู่ระดับใด 3) กำหนดวิธีการวัดผลและประเมินผล 4) กำหนดปรัชญาทางการสอนหรือวิธีการเรียนการสอน 5) หาวิธีการสอนที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม 6) สรรหาและสร้างแหล่งวิชาการเพื่อการเรียนการสอน 7) สรรหาและพัฒนาวิธีการตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับให้มีประสิทธิภาพ 8) ในการดำเนินการสอนบนฐานความสามารถจะเน้นการสอนเป็นรายบุคคล เพื่อส่งเสริมให้แต่ละคนได้พัฒนาตนเองจนถึงขีดสุดของความสามารถ โดยใช้หลักการดังนี้ 1) แบ่งแยกขั้นตอนของการเรียนการสอนออกเป็นส่วนย่อย ๆ 2) เลือกสื่อเพื่อการสอนให้บรรลุจุดประสงค์ในแต่ละขั้น หรือส่วนย่อย ๆ ของเนื้อหาวิชา 3) จัดระดับความสามารถของผู้เรียน 4) เลือกหาวิธีการสอนโดยเน้นให้มีการพัฒนารายบุคคล 5) หาวิธีการจัดและประเมินผล เพื่อดูความเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน “สมรรถนะ” ในสหราชอาณาจักร กับ สหรัฐอเมริกา ในสหราชอาณาจักร “สมรรถนะ” เป็นตัวสะท้อนความคาดหวังของการจ้างงาน เป็นมาตรฐานทางอาชีพที่คาดหวัง และเป็นการเน้นบทบาทของงาน (Work Roles) มากกว่าตัวงาน (Jobs) ในสหรัฐอเมริกา คำว่า “สมรรถนะ” นั้นเป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีในตัวบุคคล ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพ และ/หรือความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมในชิ้นงานหนึ่งๆ ข้อแตกต่างเหล่านี้จึงจริง ๆ แล้วแสดงให้เห็นถึงแนวความคิดที่หลากหลาย เป็นความแตกต่างที่สามารถสร้างหลักการได้อย่างมากในการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ ในรูปแบบที่นำเอามาตรฐานขั้นสุดท้ายมา

เป็นเกณฑ์ และในการประยุกต์ใช้เป็นมาตรฐานในระดับต่าง ๆ ภายในโปรแกรมการฝึกอบรม ความสับสนของผู้ให้การฝึกอบรม ความสับสนและไม่เข้าใจเกี่ยวกับ “ระบบฐานสมรรถนะ” (Competence-based System) และ “การฝึกอบรมฐานสมรรถนะ” (Competence-based Training) มักจะเกิดจากหนึ่งในปัจจัยที่ยากต่อการทำความเข้าใจดังต่อไปนี้ ความเชื่อที่ผิด ๆ เกี่ยวกับระบบฐานสมรรถนะใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น เชื่อว่า ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (National Vocational Qualifications: NVQs) นั้นเป็นระบบการฝึกอบรมสมรรถนะมากกว่าเป็นระบบการประเมินสมรรถนะ ความยากลำบากในการให้ความสำคัญ หรือมุ่งเน้น “ตัวผลลัพธ์” (Outcomes) มากกว่า “กระบวนการ” (Processes) หรือ “ปัจจัยนำเข้า” (Inputs) ความเชื่อผิด ๆ ที่ว่า กระบวนการหรือวิธีการในการออกแบบการฝึกอบรมนั้นจะมีการเปลี่ยนแปลงไปทั้งหมด ความเชื่อผิด ๆ ที่ว่า การฝึกอบรมฐานสมรรถนะ หมายถึง การฝึกอบรมที่ผู้ให้การฝึกอบรมถูกลดบทบาทและความรับผิดชอบในการฝึกอบรมลงไป ความเชื่อผิด ๆ ที่ว่า ระบบของประเทศหนึ่งดีกว่าของประเทศหนึ่ง จึงต้องยึดแนวทางของสหราชอาณาจักร หรือสหรัฐอเมริกาอย่างเดียว ความเชื่อผิด ๆ ที่ว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำเอาระบบ “ฐานสมรรถนะ” มาใช้ได้รับการถ่ายทอดความคิดมาจากผู้นำทางความคิดภายในหน่วยงาน จึงกลายเป็นความคิดที่มีเจ้าของ มีผู้นำความคิด โดยไม่สนใจปรัชญา หลักการ และทฤษฎี ที่อยู่เบื้องหลังของการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ยึดมั่นตามตัวผู้นำความคิด การฝึกอบรม / การประเมิน ในสหราชอาณาจักร ที่มีระบบการพัฒนาสมรรถนะอย่างทันสมัย (แต่ยังไม่ถึงกับเชื่อมั่นได้อย่างแน่นอน ยังเป็น state-of-the-art อยู่) ซึ่งใช้ “ฐานของผลลัพธ์เป็นมาตรฐานสมรรถนะ” (Outcome-based Standards of Competence) ได้ถูกรวมไว้ในหน่วยของสมรรถนะ (Units of Competence) การรวมหน่วยสมรรถนะเหล่านี้มีหลากหลายแนวทางที่จะนำไปสู่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (National Vocational Qualifications: NVQs) สิ่งสำคัญที่จะต้องทำความเข้าใจคือ หน่วยสมรรถนะดังกล่าวเป็นหน่วยการประเมินและหน่วยการรับรอง (Assessment and Certification) ซึ่งปริมาณของโมดูลการฝึกอบรมอาจมีความจำเป็นหรือมีความสัมพันธ์กับหน่วยสมรรถนะไม่มากนักน้อย ผลลัพธ์ / ปัจจัยนำเข้า หรือกระบวนการ ผู้ให้การฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ในการออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมต่าง ๆ จะพิจารณาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม รวมไปถึงโครงสร้างและเนื้อหาของโปรแกรมการฝึกอบรม การฝึกอบรมฐานสมรรถนะนั้นโดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์ในเรื่องของแบบแผนและเนื้อหาที่กำหนด และความแตกต่างที่เห็นได้ชัดคือจุดเริ่มต้นสำหรับการออกแบบ ผู้ให้การฝึกอบรมมีความจำเป็นต้องไตร่ตรองให้มากในเรื่องของ “ผลลัพธ์ที่ต้องการ” (Required Outputs) มากกว่า “ปัจจัยนำเข้าที่ปรารถนา” (Desirable Inputs) ในเรื่องของการฝึกอบรมสมรรถนะ สิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ และมาตรฐานสมรรถนะแบบใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน มักจะนำมาใช้เป็นพื้นฐานของการวางแผนการฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการ หรือวิธีการในการออกแบบ วิธีการและขั้นตอนของการฝึกอบรมและเครื่องมือพื้นฐานของการออกแบบการฝึกอบรมในระบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปทั้งหมด ผู้ฝึกอบรมอาจทราบว่าขอบเขตในการเลือกนั้นเปิดกว้างสำหรับพวกเขา ซึ่งเป็นโอกาสที่ดีในการเพิ่มการเข้าใจหลักการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นขึ้น ผู้ฝึกอบรมจะสามารถสร้างหลักการใหม่ ๆ เพื่อสนองความต้องการของบุคลากรหรือกลุ่มคณะ โดยการสร้างการประเมินภาคปฏิบัติให้เพิ่มปริมาณขึ้น และการเปลี่ยนแปลงวิธีการและกระบวนการเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการสร้างหลักฐาน

ที่สนับสนุนในเรื่อง สมรรถนะของบุคลากรผ่านทางความสำเร็จของกิจกรรมการฝึกอบรม บทบาทของ ผู้ให้การฝึกอบรม ระบบฐานสมรรถนะสนับสนุนให้ทุกคนภายในองค์กรรับผิดชอบต่อการฝึกอบรม และการพัฒนา ตัวอย่างเช่น ผู้จัดการฝ่ายจะรับบทบาทด้านการฝึกสอนและการพัฒนามากกว่าและมีความต้องการเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในด้านการตรวจสอบความต้องการของการฝึกอบรมมากกว่า อย่างไรก็ตามไม่ได้หมายความว่า ผู้ให้การฝึกอบรมเป็นบุคลากรที่ไม่มีความจำเป็นต่อองค์กร แต่ในทางกลับกันผู้ให้การฝึกอบรมจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาชี้แนะ และมีโอกาสปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดมากกว่าผู้จัดการฝ่ายและบุคลากรอื่นๆ ในการตรวจสอบความต้องการ การวางแผน และการให้การฝึกอบรม รวมทั้งการประเมินประสิทธิผลขององค์ประกอบดังกล่าว พื้นฐานทั่วไป ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมและการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่วงจรการฝึกอบรมได้ปฏิบัติมา ในระบบฐานสมรรถนะความสามารถพื้นฐานจะต้องแสดงให้เห็นได้ชัดเจน สามารถวัดมาตรฐานของความสามารถที่อยู่บนฐานของผลลัพธ์ ซึ่งหมายถึง ความคาดหวังในเรื่องของความสามารถตามบทบาทของการทำงาน สรุป จุดประสงค์ของการฝึกอบรมฐานสมรรถนะคือ การพัฒนาความสามารถของ กำลังคนในการทำงานในระบบฐานสมรรถนะ หลักการพื้นฐานสำคัญของการฝึกอบรมได้แก่ การพัฒนาความสามารถในการทำงานที่เกิดขึ้นนั้นต้องเป็นที่ประจักษ์และสามารถวัดได้ซึ่งเป็นการเล็งเห็นผลลัพธ์เป็นสำคัญ โดยเป็นผลมาจากความสามารถที่คาดหวังในการทำงาน ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในการฝึกอบรมแบบใช้สมรรถนะเป็นฐานหรือความสามารถเป็นฐานนั้นต้องมีการสร้างความเข้าใจให้ถูกต้อง ผู้ให้การฝึกอบรมยังมีความสำคัญและไม่ได้เปลี่ยนแปลงกระบวนการหรือวิธีการในการฝึกอบรมอย่างสิ้นเชิง และที่สำคัญคือระบบสมรรถนะทั้งหมดไม่ใช่เป็นเพียงระบบสำหรับการฝึกอบรมแต่ยังเป็นระบบของการประเมินสมรรถนะได้อีกด้วย สารสำคัญของเรื่องฐานสมรรถนะนั้นเป็นการนำความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานมาใช้เป็นเนื้อหาของการฝึกอบรมหรือการเรียนการสอนวิชาชีพ (รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษมันต์ วัฒนานรงค์. 2553 : ออนไลน์)

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดสมรรถนะเพื่อการวิจัยไว้ ดังนี้ 5 สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ 8 ด้าน คือ

- 1) ทักษะการอ่าน การเขียน การพูด ภาษาต่างประเทศ
- 2) ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา
- 3) ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 4) ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรมและความต่างด้านความคิด ทักษะคน
- 5) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ
- 6) ทักษะด้านการสื่อสารและรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ
- 7) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 8) ทักษะการเรียนรู้เพื่อพัฒนาอาชีพ

## 8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สรารุณ ไพฑูรย์พงษ์(2555, หน้า 163-165) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพร้อมของกำลังคนรองรับ การเปิดเสรีด้านการค้าสินค้า 9 สาขา ตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” พบว่าจุดอ่อนสำคัญ ของตลาดแรงงานไทย ทั้งที่ประสบปัญหาอยู่ในปัจจุบันและแนวโน้มที่จะเกิดในอนาคต คือการขาดแคลนกำลังคน โดยเฉพาะกำลังแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานยังขาดทักษะในการทำงานได้จริง รวมถึงการขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ในการสื่อสาร โดยเฉพาะผู้ทำงานใน สาขาการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีเนื่องจากในเรื่องของการสื่อสารโดยเฉพาะการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว ให้เข้าใจตรงกันนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญ เพื่อให้การขับเคลื่อนในการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น โดยแรงงาน ต่างด้าวในภูมิภาคเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้น และแรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมีความสนใจใน การศึกษาภาษาไทยเพิ่มขึ้นพอสมควร แต่ผู้ประกอบการไทยเองที่ยังขาดการศึกษาภาษาของกลุ่ม แรงงานต่างด้าวและหากจะทำการเปิดการค้าเสรีนั้น ผู้ประกอบการไทยเองก็ควรตระหนักถึง การเรียนรู้ภาษา รวมไปถึงการศึกษาวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าวเป็นการประสานความสัมพันธ์ ระหว่างกัน รวมถึงอาจจะมีการพัฒนาแรงงานต่างด้าวโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการเปิด หลักสูตรในการอบรมแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย สอดแทรกความรู้ทางด้านกฎหมาย ซึ่งจะเกิด ประโยชน์อย่างมากต่อแรงงานต่างด้าวผู้ประกอบการและพัฒนาแรงงานอุตสาหกรรมเทคโนโลยี สารสนเทศภาพรวมได้ดียิ่งขึ้น

ข้อค้นพบดังกล่าว มีประเด็นที่ต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญและจัดลำดับความสำคัญเพื่อ การพัฒนาศักยภาพความสามารถของกำลังคน ลดจุดอ่อน เติบโตเต็มจุดแข็ง เพื่อให้กำลังแรงงานไทยมี ความพร้อมและเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในบริบทของการเปิดเสรี ทางการค้าและการรวมตัวทางเศรษฐกิจที่จะเกิดขึ้นในอาเซียนปี พ.ศ.2558

สฤทธิเดช ขำปัญญา (2555, หน้า 123-125) ศึกษาวิจัยเรื่อง “กระทรวงแรงงานกับ การเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือแรงงาน” พบว่า กระทรวงแรงงานควรร่วมมือกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร พัฒนาความพร้อมและขีดความสามารถใน การแข่งขันของ SMEs จัดทำฐานข้อมูลของแรงงานฝีมือของไทยที่ประสงค์จะไปทำงานกับนายจ้างใน อาเซียน และของผู้ประกอบการไทยที่ประสงค์จะรับแรงงานฝีมือจากประเทศในอาเซียนควรมีเว็บไซต์ เป็นการเฉพาะเพื่อให้ข้อมูลแก่แรงงานฝีมือของไทยและของอาเซียน และมีการพัฒนาทักษะฝีมือ แรงงานไทยเพื่อให้พร้อมรองรับการแข่งขันในระดับประเทศกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดกลยุทธ์และทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนในระดับอาเซียนควรผลักดันผ่านการประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโส/รัฐมนตรี แรงงานอาเซียนให้มีการ ดำเนินการตาม AEC Blueprint อย่างจริงจัง

นิโลบล ปางลิลาศ (2554, หน้า 12-13) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพ เข้าสู่ตลาดอาเซียนอย่างเสรี: โอกาสและผลกระทบต่อไทย” ในปัจจุบันประเทศไทยไม่ได้เป็นผู้ส่งออก บริการวิชาชีพจำนวนมากที่สุดในอาเซียน แต่การเปิดเสรีการค้าบริการในอาเซียน ภายใต้ข้อตกลง ตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบวิชาชีพทั้งสถาปนิกและ วิศวกรของไทย สามารถเข้าไปทำงานในประเทศอื่นในภูมิภาคอาเซียนได้มากขึ้น แต่ทั้งนี้ จากการศึกษาพบว่า ปัญหาส่วนใหญ่คือ ประกอบวิชาชีพทั้งสถาปนิกและวิศวกรยังขาดทักษะด้าน ภาษาต่างประเทศและด้านการติดต่อสื่อสาร รวมถึงความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมในการทำงาน

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมต้องมีการสื่อสารและติดต่อประสานงานกัน ทั้งในส่วนของผู้ร่วมงานในบริษัทที่ให้บริการทางสถาปัตยกรรมและวิศวกรรมลูกค้ารวมถึงหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในกลุ่มประเทศอาเซียน

บุญเลิศ ธีระตระกูล (2553, หน้า 66-68) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวโน้มความต้องการแรงงานในช่วงปี 2553-2557” พบว่า ความต้องการแรงงานในภาคบริการจะมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องถึงแม้ว่าความต้องการแรงงานในภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรม มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน แต่การขยายตัวมีอัตราที่ถดถอยถ้าเทียบกับปีที่ผ่านมา ๆ มา ทั้งนี้ในช่วงปี พ.ศ. 2553-2557 ความต้องการแรงงานในภาคบริการจะมีมากกว่าความต้องการแรงงานในภาคเกษตรกรรมถึง 1.5 ล้านคน หากพิจารณาสัดส่วนของความต้องการแรงงานในแต่ละภาคการผลิตเทียบกับแรงงานทั้งหมด พบว่า สัดส่วนของความต้องการแรงงานในภาคบริการต่อความต้องการแรงงานทั้งหมดมีค่าเพิ่มขึ้น ส่วนสัดส่วนของความต้องการแรงงานทั้งในภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรม ต่อความต้องการแรงงานทั้งหมดจะมีค่าลดลงกรณีดังกล่าวสอดคล้องกับโครงสร้างแรงงานของประเทศที่พัฒนาแล้วที่โครงสร้างแรงงานเน้นหนักไปทางด้านบริการ ซึ่งสิ่งที่ควรพิจารณาต่อจากนี้คือจะต้องทำการปรับคุณภาพของแรงงานให้มีความสอดคล้องกับโครงสร้างแรงงานที่เน้นหนักไปทางด้านใช้ความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น เช่น ทักษะภาษาต่างประเทศคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

ธนพงษ์ โพธิ์ปิติ (2552, หน้า 63-65) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “จำนวนแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ในอนาคต และความต้องการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสำหรับภาวะสังคมผู้สูงอายุ” พบว่า แรงงานต่างด้าว 1 คน มีความสามารถเท่ากับแรงงานไทย 0.58 คน นอกจากนี้จากการชิมูเลชันภายใต้แบบจำลองการเจริญเติบโตโซโลว์และแรมซีพบว่าแรงงานต่างด้าวไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาการลดลงของ GDP ต่อหัวได้ในช่วง 40 ปีข้างหน้า ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพการผลิตต่ำกว่าแรงงานไทยอีกทั้งแรงงานต่างด้าวทำให้สัดส่วนปัจจัยทุนต่อแรงงานต่ำลง

กิริยา กุลกลการ (2551, หน้า 96 - 97) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยและอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทย” พบว่า จังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวมาก จะมีการย้ายเข้าสู่สิทธิของประชากรไทยมากกว่าจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวน้อย ในส่วนของการศึกษาถึงผลกระทบต่อโครงสร้างการผลิตและการจ้างงานในภาคเกษตรกรรม พบว่าจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวมากจะมีสัดส่วนการผลิตและการจ้างงานในภาคเกษตรกรรมต่ำ ทั้งนี้เกิดจากการที่แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวต่างนิยมเข้าไปทำงานในจังหวัดเดียวกัน โดยเฉพาะจังหวัดที่มีสัดส่วนการผลิตนอกภาคเกษตรกรรมสูง เพราะเป็นจังหวัดที่มีอุปสงค์ต่อแรงงานสูงนอกจากนี้ ผลการศึกษา ยังพบว่าแรงงานต่างด้าวมียุทธวิธีให้สัดส่วนการผลิตนอกภาคเกษตรกรรมขยายตัว โดยแรงงานต่างด้าวช่วยเพิ่มอุปทานแรงงาน ส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมและบริการสามารถขยายตัวได้และมีสัดส่วนของการผลิตและการจ้างงานนอกภาคเกษตรกรรมสูงขึ้น

พัชรพล วังศ์บุญสิน (2548, หน้า 381-395) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน” ซึ่งผลการวิจัยได้เสนอแนวทางด้านการปรับตัวเชิงยุทธศาสตร์ด้านนโยบายและกลไกเงื่อนไขระดับภูมิภาคของอาเซียนและประเทศสมาชิกในช่วงปี พ.ศ. 2550-2563 จำนวน 8 ยุทธศาสตร์ คือ

1. การทำให้ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนเป็นตลาดแรงงานที่ขยายตัว ยืดหยุ่น ด้วยกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพ

2. การมีนโยบายระดมทุนมนุษย์ระดับภูมิภาค

3. ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนระดับภูมิภาคในการส่งเสริมผลิตภาพกำลังแรงงานบนฐานของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนากำลังแรงงานให้ได้ผลิตภาพที่ใกล้เคียงกันระหว่างชาติสมาชิก

4. ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังแรงงานอาเซียน

5. วิสัยทัศน์สู่การเป็นภูมิภาคแห่ง Good Practice ด้านมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน

6. คุณภาพชีวิตของกำลังแรงงานที่มีส่วนร่วมในตลาดแรงงานหลังเกษียณอายุ

7. วิสัยทัศน์สู่การที่อาเซียนเป็นภูมิภาคที่ปราศจาก Worst Form of Labor ภายในปี พ.ศ. 2563

8. การสร้างเสริมทัศนคติด้านการเป็นประชาอาเซียนที่มีคุณค่าของความเป็นมนุษย์พัฒนาดี ชูโต (2546, หน้า 161-163) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทักษะการทำงานของแรงงานไทยมุมมองจากนายจ้าง คนงาน และผู้บริหาร หน่วยงานภาครัฐในจังหวัดน่าน” พบว่า นายจ้างแรงงานและผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความรู้และความเข้าใจเรื่องทักษะการทำงาน ว่าบุคคลจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีความรู้ที่ใช้ในงานเป็นพื้นฐาน มีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติ และมีทัศนคติหรือจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน แต่นอกจากความรู้และทักษะเฉพาะที่เกี่ยวกับงานแล้ว ทักษะการทำงานที่เป็นที่ต้องการในอนาคต คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาษา (ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ) ความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีต่าง ๆ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์) ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสื่อสารได้แก่ การพูด การฟังการประสานงาน การคิดวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ ตลอดจนจิตสำนึกในเรื่องความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยัน ความอดทนและการมีนิสัยรักการเรียนรู้ นอกจากนี้ทั้ง 3 ฝ่ายยังเห็นว่า ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาทักษะการทำงานให้เหมาะสมกับวัย หน้าที่ และความรับผิดชอบ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ทำให้สามารถสรุปได้ว่า ในปัจจุบันประเทศไทยมีอุปสงค์แรงงานที่มีความรู้ภาษามืออยู่ค่อนข้างสูง ในขณะที่อุปทานแรงงานที่มีความรู้ภาษามือนั้นยังมีค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้ เป็นผลสืบเนื่องมาจากกระแสการตื่นตัวขององค์กรและหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต่อการเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี พ.ศ. 2558 ที่มีการระบุเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน คือการสร้างอาเซียนให้เป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว (Single Market and Production Base) โดยมุ่งเน้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ที่สำคัญรวม 4 ด้าน คือการเคลื่อนย้ายสินค้าเสรี การเคลื่อนย้ายบริการเสรี การย้ายการลงทุนเสรี การย้ายเงินทุนเสรี และการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี ขณะที่ในปัจจุบัน บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาที่ถูกป้อนสู่ตลาดแรงงานในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังขาดทักษะความรู้ด้านการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็น AEC และยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียนมากนัก ซึ่งสิ่งที่จะสามารถสนับสนุนต่อการเตรียมความพร้อมดังกล่าวนี้ก็คือ การศึกษาการเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยควบคู่ไปกับการศึกษาความต้องการแรงงานที่เป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) จากภาคเศรษฐกิจและการลงทุน จากนโยบายการเปิดเสรีทางการค้า ตามกรอบของประชาคมเศรษฐกิจ

อาเซียน (AEC) เพื่อนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจนสามารถผลิตบัณฑิตและผู้สำเร็จการศึกษาออกมาได้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานภายใต้กรอบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ได้อย่างมีศักยภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการมุ่งเน้นเสริมทักษะทางด้านภาษาประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งนับเป็นข้อได้เปรียบและเป็นส่วนช่วยสำคัญในการเชื่อมความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นระหว่างประเทศและเป็นการสนับสนุนให้เกิดการขยายความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจการลงทุนอย่างยั่งยืน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้สามารถสรุปได้ว่า สิ่งที่เป็นประเด็นหลักและมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันมากที่สุด คือ จุดอ่อนของตลาดแรงงานไทย ในด้านกำลังคนที่ยังขาดการเตรียมความพร้อมต่อการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) โดยเฉพาะในด้านทักษะการทำงานและทักษะทางด้านรู้ภาษาประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องใช้ในการติดต่อและประสานงานระหว่างกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน ทั้งนี้ ในบทสรุปของงานวิจัยส่วนใหญ่ ได้มีการสนับสนุนให้รัฐบาลมุ่งเน้นการหาแนวทางแก้ไข พัฒนา และยกระดับความสามารถของกำลังคน เพื่อเป็นการลดจุดอ่อน เติมเต็มจุดแข็ง ให้แรงงานไทยมีความพร้อมและเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในบริบทของการเปิดเสรีทางการค้าและการรวมตัวทางเศรษฐกิจที่จะเกิดขึ้นปี พ.ศ. 2558

กล่าวโดยสรุปคือ การเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี พ.ศ. 2558 ที่มีการระบุเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน คือการสร้างอาเซียนให้เป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน ได้ทำให้ในขณะนี้ องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานราชการและผู้ประกอบการภาคเอกชนในประเทศไทยได้มีการขยายความร่วมมือไปยังประเทศพม่ามากขึ้น ด้วยเหตุนี้ ภาษาพม่า จึงเริ่มมีความสำคัญในตลาดแรงงานมากขึ้นตามไปด้วยเพราะภาษาสามารถเป็นสื่อกลางที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นระหว่างประเทศและเป็นส่วนช่วยในการสนับสนุนให้เกิดการขยายความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจการลงทุน แต่ในปัจจุบัน สิ่งที่ตลาดแรงงานไทยกำลังเผชิญ คือแรงงานคนไทยที่มีความรู้ภาษาพม่ายังมีน้อยและยังขาดการนำทักษะความรู้ความสามารถทางภาษาที่มีอยู่ไปพัฒนาและต่อยอดเป็นองค์ความรู้ที่สอดคล้องและสนับสนุนให้เกิดการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งการหาแนวทางการพัฒนาและแก้ไขประเด็นปัญหาดังกล่าวจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นการลดจุดอ่อนและเติมเต็มจุดแข็งให้กับตลาดแรงงานไทย นั่นก็คือ การศึกษาความต้องการแรงงานคนไทยที่มีความรู้ภาษาพม่าของตลาดแรงงานทั้งจากหน่วยงานราชการและผู้ประกอบการเอกชนในประเทศไทย ที่เป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) จากนโยบายการเปิดเสรีทางการค้า ตามกรอบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ควบคู่ไปกับการศึกษาประสบการณ์การทำงานของแรงงานคนไทยที่มีความรู้ภาษาพม่าและข้อมูลจากนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับประเทศพม่า เพื่อนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้ที่นอกเหนือจากการมีทักษะทางภาษาพม่าเพียงอย่างเดียว ให้มีศักยภาพและคุณสมบัติตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานไทยภายใต้กรอบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) มากขึ้น

พรทิพา แซ่เอี้ยว (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความต้องการแรงงานและคุณลักษณะของแรงงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในประเทศไทย” พบว่า ความต้องการแรงงานด้าน

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในอุตสาหกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปี พ.ศ.2549 มีจำนวน 61025-70455 คน และคาดว่าจะเพิ่มเป็น 81984-96511 คนในปี พ.ศ.2552 อุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานด้านนี้มากที่สุดสามอันดับแรก คือ อุตสาหกรรมการบริการ ประมวลผลข้อมูล อุตสาหกรรมการบริการประมวลผลข้อมูล อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักร สำนักงาน เครื่องทำบัญชี และเครื่องคำนวณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอาชีพผู้ปฏิบัติการอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ที่อื่น และผู้ช่วยงานด้าน คอมพิวเตอร์ และสถานประกอบการให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะด้านความรู้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี สูงกว่าบุคลากรที่ สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าและสูงกว่าปริญญาตรี รวมทั้งบุคลากรควรมีทั้งความรู้และทักษะ เฉพาะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ความรู้และทักษะด้านการบริหารและการติดต่อ ประสานงาน

การวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะ คือ สถาบันการศึกษาควรสร้างบุคลากรรองรับการขยายตัวของ อุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานด้านสารสนเทศและการสื่อสารสูงดังกล่าวข้างต้น โดยเน้นให้ผู้ที่ สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความรู้ในระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ มีทักษะการปฏิบัติงาน จริง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีควรมีความรู้ด้านระบบรักษาความปลอดภัย ความรู้ในการ เขียนโปรแกรมขั้นสูง และผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีควรมีความรู้ในการถ่ายทอด เทคนิคการทำงาน ความรู้เรื่องระบบการจัดการและมีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ รับผิดชอบ ตามลำดับ

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยความต้องการตลาดแรงงานและการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methodology) ซึ่งใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่าง วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัย (Research Design) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

#### การออกแบบการวิจัย (Research Design)

ตารางที่ 1 การออกแบบการวิจัย (Research Design)

| วัตถุประสงค์การวิจัย                                    | วิธีวิจัย  | เครื่องมือ/การวิเคราะห์                                               | กลุ่มเป้าหมาย/แหล่งข้อมูล                                                                                                                                  | ผลที่ได้รับ                                                     |
|---------------------------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 1) เพื่อศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ | เชิงปริมาณ | แบบสอบถาม<br>การวิเคราะห์ใช้สถิติพื้นฐานเป็นค่าร้อยละและจัดเรียงลำดับ | 1) จำนวนอัตราตำแหน่งงานตามความต้องการของผู้ประกอบการ ปี 2560-2561<br>2) ข้อมูลจากแรงงานจังหวัด<br>3) ข้อมูลจากจัดหางานจังหวัด<br>4) ข้อมูลจากสถานประกอบการ | ได้ข้อมูล ด้านความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ |

ตารางที่ 1 (ต่อ) การออกแบบการวิจัย (Research Design)

| วัตถุประสงค์<br>การวิจัย                                               | วิธีวิจัย                                                                            | เครื่องมือ/<br>การวิเคราะห์                                                           | กลุ่มเป้าหมาย/<br>แหล่งข้อมูล                                                                                                                                                            | ผลที่ได้รับ                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 2) เพื่อศึกษา<br>การผลิตกำลังคน<br>สู่ตลาดแรงงานใน<br>จังหวัดเชียงใหม่ | เชิงปริมาณ<br><br>การเก็บข้อมูล<br>โดยตรงจากกลุ่ม<br>ประชากร นำมา<br>วิเคราะห์ข้อมูล | แบบสอบถาม<br><br>การวิเคราะห์ใช้<br>สถิติพื้นฐาน<br>เป็นค่าร้อยละ<br>และจัดเรียงลำดับ | 1) จำนวนของ<br>ผู้จบการศึกษา<br>อาชีวศึกษาระดับ<br>ปวช./ปวส. และ<br>ป.ตรี ในปี 2560<br>2) ข้อมูลจาก<br>สถานศึกษาที่เปิด<br>สอนระดับ<br>อาชีวศึกษาใน<br>จังหวัดเชียงใหม่<br>จำนวน 19 แห่ง | ได้ข้อมูลการผลิต<br>กำลังคนเป็น<br>จำนวนผู้จบ<br>การศึกษา<br>อาชีวศึกษา<br>ปี 2560 |

### ตารางที่ 1 (ต่อ) การออกแบบการวิจัย (Research Design)

| วัตถุประสงค์ การวิจัย                                               | วิธีการวิจัย                                                                                                  | เครื่องมือ/ วิเคราะห์                                                                                                                                                                     | การ กลุ่มเป้าหมาย/ แหล่งข้อมูล                                                                                                             | ผลที่ได้รับ                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 3) เพื่อศึกษา<br>สมรรถนะของ<br>แรงงานที่<br>ผู้ประกอบการ<br>ต้องการ | เชิงคุณภาพ<br>ใช้การสัมภาษณ์<br>เชิงลึกโดยตรงจาก<br>กลุ่มเป้าหมาย<br><br>นำมาวิเคราะห์จัด<br>เรียงลำดับข้อมูล | การสัมภาษณ์<br>ใช้การสัมภาษณ์<br>ให้จัดอันดับ<br>ความสำคัญ<br>สมรรถนะที่พึง<br>ประสงค์สำหรับ<br>ผู้ประกอบการการ<br>วิเคราะห์เนื้อหา<br>(Content<br>Analysis) และ<br>จัดลำดับ<br>ความสำคัญ | กลุ่มประชากร<br>ด้านความต้องการ<br>แรงงานในสถาน<br>ประกอบการได้แก่<br>ผู้บริหาร หรือ<br>ผู้จัดการ หรือ<br>เจ้าของกิจการ<br>หรือ หัวหน้างาน | ได้ข้อมูล<br>สมรรถนะของ<br>แรงงานที่<br>ผู้ประกอบการ<br>ต้องการ<br>จากมากไปน้อย |

#### ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย หน่วยงานราชการที่มีข้อมูลความต้องการแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ และสถานศึกษาที่เปิดหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2560 ดังนี้

1. หน่วยงานราชการที่มีข้อมูลความต้องการแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ รวม 2 แห่ง
  - 1) สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 1 แห่ง
  - 2) สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 1 แห่ง
2. สถานศึกษาที่เปิดหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ รวม 19 แห่ง
  - 1) สถาบันอาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 8 แห่ง
  - 2) สถาบันอาชีวศึกษาภาคเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 10 แห่ง
  - 3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 1 แห่ง

โดยศึกษาจากประเภทวิชาที่เปิดการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่
3. สถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 4 แห่ง
  - 1) บริษัทในเครือ โปรซอฟท์ คอมเทค จำกัด
  - 2) บริษัทในเครือ ออนไอทีวิลเลจ จำกัด
  - 3) บริษัทในเครือ สหมิตรยานยนต์ แห่งประเทศไทย

#### 4) บริษัทนันทพันธ์พรินต์ติ้ง จำกัด

#### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นเครื่องมือที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามข้อมูลความต้องการแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่
2. แบบสอบถามข้อมูลการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานของสถานศึกษาที่เปิดหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่
3. แบบสัมภาษณ์สมรรถนะแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการ

#### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการศึกษา

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการคณะวิจัย
3. สร้างเครื่องมือ
  - 1) แบบสอบถามข้อมูลความต้องการแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่
  - 2) แบบสอบถามข้อมูลการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานของสถานศึกษาที่เปิดหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่
  - 3) แบบสัมภาษณ์สมรรถนะแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการ
  - 4) นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ทีมวิจัยตรวจสอบความถูกต้อง
  - 5) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์
  - 6) นำเครื่องมือไปเก็บข้อมูล

#### วิธีดำเนินการ

การดำเนินการวิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. จัดตั้งคณะทำงาน
2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. จัดทำเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
4. เก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิเคราะห์ข้อมูล
6. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการวิพากษ์ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สรุปรายงานผลและจัดทำรูปเล่ม

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการคณะวิจัย ประกอบด้วย
  - 1) หน่วยงานราชการที่มีข้อมูลความต้องการแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ รวม 2 แห่ง
  - 2) สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ รวม 19 แห่ง
  - 3) สถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 4 แห่ง

## 2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล

- 1) เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่กำหนด โดยผ่านระบบ google form
- 2) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลด้วยตนเอง
- 3) การสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลโดยตรง

## การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ แล้วนำเสนอในรูปตาราง

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการแรงงานและการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานและการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่และเพื่อศึกษาสมรรถนะของแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methodology) ซึ่งใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่าง วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยคณะผู้วิจัยได้สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

การวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย หน่วยงานราชการที่มีข้อมูลความต้องการแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 2 แห่ง และสถานศึกษาที่เปิดหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 19 แห่ง และสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 4 แห่ง โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐานเป็นค่าร้อยละ และจัดเรียงอันดับ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบายสำหรับแบบสัมภาษณ์ ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสรุปสาระสำคัญ

#### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ซึ่งมีรายละเอียดสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

##### ตอนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่

คณะผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามการวิจัย ปรากฏผลด้านความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวนทั้งสิ้น 9,314 คน หากพิจารณาในประเด็นข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ระดับมัธยมศึกษา ปีที่ 6 หรือต่ำกว่า จำนวน 4,120 คน คิดเป็นร้อยละ 44.23 ลำดับที่ 2 คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 2,219 คน คิดเป็นร้อยละ 23.82 ลำดับที่ 3 ระดับปริญญาตรี จำนวน 1,678 คน คิดเป็นร้อยละ 18.02 และลำดับที่ 4 คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 1,252 คน คิดเป็นร้อยละ 13.44 ลำดับที่ 5 คือ อื่น ๆ ไม่ระบุระดับการศึกษา จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 0.48

ประเด็นข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานจำแนกตามประเภทวิชา พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ประเภทวิชาพาณิชยกรรมและบริหารธุรกิจ จำนวน 4,297 คน คิดเป็นร้อยละ 46.13 ลำดับที่ 2 คือ ประเภทวิชาอุตสาหกรรม จำนวน 2,007 คน คิดเป็นร้อยละ 21.55 ลำดับที่ 3 คือ อุตสาหกรรมท่องเที่ยว จำนวน 1,101 คน คิดเป็นร้อยละ 11.82 ลำดับที่ 4 คือ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ลำดับที่ 5 คือ ประเภทวิชาคหกรรม จำนวน 71 คน

คิดเป็นร้อยละ 0.76 ลำดับที่ 6 เกษตรกรรม จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 0.32 และลำดับที่ 7 ศิลปกรรม จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.02

ประเด็นข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานที่ไม่ระบุระดับการศึกษา และไม่ระบุประเภทวิชา พบว่า ความต้องการของตลาดแรงงานด้านการบริการลูกค้า อยู่ในลำดับที่ 1 จำนวน 828 คน คิดเป็นร้อยละ 8.89 ลำดับที่ 2 คือ อื่น ๆ ไม่ระบุระดับการศึกษาและไม่ระบุประเภทวิชา จำนวน 650 คน คิดเป็นร้อยละ 6.98 ลำดับที่ 2 คือ อื่น ๆ ระบุด้านวิชาชีพทางการแพทย์ จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 ลำดับที่ 3 คือ อื่น ๆ ระบุด้านครุศาสตร์ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 0.51 อื่น ๆ ระบุด้านงานกฎหมาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 0.12

## ตอนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่

คณะผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามการวิจัย ปรากฏผลด้านการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานของสถานศึกษาที่เปิดตามหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษา พบว่า สถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้ง 19 แห่ง มีการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานตามโครงสร้างหลักสูตรอาชีวศึกษา จำนวน 9 ประเภทวิชา ประกอบด้วย 1) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม 2) ประเภทวิชาพาณิชยกรรม 3) ประเภทวิชาศิลปกรรม 4) ประเภทวิชาคหกรรม 5) ประเภทวิชาเกษตรกรรม 6) ประเภทวิชาประมง 7) ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว 8) ประเภทวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอ และ 9) ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น 22,584 คน

ประเด็นข้อมูลการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช) จำนวน 14,082 คน คิดเป็นร้อยละ 62.35 ลำดับที่ 2 คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 8,149 คน คิดเป็นร้อยละ 36.09 ลำดับที่ 3 คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 353 คน คิดเป็นร้อยละ 1.56

ประเด็นข้อมูลการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานจำแนกตามประเภทวิชา พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ประเภทวิชาอุตสาหกรรม จำนวน 11,509 คน คิดเป็นร้อยละ 50.96 ลำดับที่ 2 คือ ประเภทวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ จำนวน 5,584 คน คิดเป็นร้อยละ 24.73 ลำดับที่ 3 คือ ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จำนวน 1,756 คน คิดเป็นร้อยละ 7.78 ลำดับที่ 4 คือ ประเภทวิชาเกษตรกรรม จำนวน 1,271 คน คิดเป็นร้อยละ 6.63 ลำดับที่ 5 คือ ประเภทวิชาคหกรรม จำนวน 1,016 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 ลำดับที่ 6 คือ ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 804 คน คิดเป็นร้อยละ 3.56 ลำดับที่ 7 คือ ประเภทวิชาศิลปกรรม จำนวน 627 คน คิดเป็นร้อยละ 2.78 และลำดับที่ 8 คือ ประเภทวิชาประมง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 0.78 และประเภทวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอ ไม่มีข้อมูลการผลิตกำลังคน

## ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการ

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ด้านสมรรถนะของแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการ พบว่า ผู้ประกอบการให้ความสำคัญในด้านสมรรถนะทั้ง 8 ด้าน โดยจัดเรียงอันดับความสำคัญที่ 1 คือ ทักษะการอ่าน การเขียน การพูด ภาษาต่างประเทศ อันดับความสำคัญที่ 2

คือ ทักษะการเรียนรู้เพื่อพัฒนาอาชีพ อันดับความสำคัญที่ 3 คือ ทักษะด้านความเข้าใจ ความต่าง วัฒนธรรมและความต่าง ด้านความคิด ทักษะคิด อันดับความสำคัญที่ 4 คือ ทักษะการคิดอย่างมี วิจารณญาณและ การแก้ปัญหา อันดับความสำคัญที่ 5 คือ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็น ทีม และภาวะผู้นำ อันดับความสำคัญที่ 6 คือ ทักษะด้านการสื่อสารและรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ อันดับความสำคัญที่ 7 คือ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อันดับความสำคัญที่ 8 คือ ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ประเด็นเพิ่มเติมอื่น ๆ จากผู้ประกอบการ พบว่า สมรรถนะที่ให้ความสำคัญ นอกเหนือจากทักษะทั้ง 8 ข้อ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามรายวิชาเฉพาะ วิชาทั่วไป และ วิชาชีพ เน้นทักษะการเป็นนักปฏิบัติ ทักษะเฉพาะประเภทวิชาตามประเภท เช่น ประเภทวิชา อุตสาหกรรม ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ประเภทวิชาศิลปกรรม ประเภทวิชาคหกรรม ประเภทวิชา เกษตรกรรม ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้วยระบบการเกษตรสมัยใหม่ ระบบธุรกิจดิจิทัล ด้านระบบบัญชีอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการตลาด ออนไลน์ มีทักษะด้านการพัฒนาซอฟต์แวร์ใหม่ ๆ ทักษะการเป็นนักเขียนโปรแกรมที่มีคุณภาพ ทักษะด้านกราฟิกดีไซน์ ใช้เครื่องมือด้านโปรแกรมใหม่ ๆ บนมือถือ มีสมรรถนะการดำเนินธุรกิจ ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ บุคลากรที่สามารถใช้เครื่องมือ ฮาร์ดแวร์สมัยใหม่ มาช่วยในการพัฒนา ธุรกิจ และสมรรถนะแรงงาน และเป็นไปตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ประเด็นเพิ่มเติมอื่น ๆ จากผู้ประกอบการภาครัฐมองว่าสมรรถนะที่นักศึกษาควรมี เบื้องต้น ควรพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษา ตามแนวคิดที่เป็น โมเดลสมรรถนะ KSL31220 ของ ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2560) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะชีวิตคนเก่งประกอบด้วย

1) ด้านความรู้ (Knowledge) 3 มิติ คือ ลึก กว้าง ไกล

2) ด้านทักษะ (Skills) อย่างน้อย 12 ประการ คือ

เก่งคิด ประกอบด้วย 3 ประการ คือ คิด ใช้เหตุผล ตัดสินใจ

เก่งสื่อ ประกอบด้วย 2 ประการ คือ ภาษา สื่อสาร

เก่งงาน ประกอบด้วย 4 ประการ คือ การจัดการ (ตน คน งาน เงิน)

การจัดระบบการใช้เทคโนโลยี และ การเป็นผู้นำ

เก่งคน ประกอบด้วย 3 ประการ คือ การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การเป็นผู้นำ

การสร้างเครือข่าย

3) ด้านลักษณะชีวิตสู่ความสำเร็จ 20 ประการ คือ L=ผลักดัน L=สนับสนุน L=อ้าง  
แยกองค์ประกอบดังนี้

L= ผลักดัน ประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ มีวินัย มุ่งมั่น ขยันพากเพียร

เอาจริงเอาจัง อดทน กระทำดีเลิศ รอบคอบ พุดและคิดแง่บวก  
กล้าหาญ

L= สนับสนุน ประกอบด้วย มนุษย์สัมพันธ์ ซื่อสัตย์ รักษาคำพูด

รับผิดชอบ ถ่อมใจ ไวต่อความรู้สึกผู้อื่น เสียสละ ยุติธรรม

L= อ้าง ประกอบด้วย ซื่อตรงและเที่ยงธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต

รู้จักบังคับตนเอง

ประเด็นสภาพปัญหาสมรรถนะของแรงงาน พบว่า ผู้ประกอบการให้ข้อมูลว่า นักศึกษาที่จบจากสถาบันการศึกษา ยังไม่สามารถ รับผิดชอบงานได้ทันที ต้องมีการฝึกสอนอย่างน้อย 1 เดือนจึงจะใช้งานได้ และยังพบว่า ปัญหาด้านการเปลี่ยนงานบ่อย เด็กรุ่นใหม่ ชอบอิสระ หาประสบการณ์ หรือ ค้นหาตัวเองไม่เจอ สถานประกอบการบางแห่ง ไม่อยากรับเด็กใหม่ ไม่อยากสอนงานเด็กไม่เคยผ่านการฝึกงานมา โดยเฉพาะผู้จบระดับปริญญาตรี ขาดมิติทางสังคม ความคาดหวังเมื่อรับไปแล้วยังไม่สามารถทำงานได้ทันที และปฏิเสธงาน ด้านนักศึกษาวิศวกรที่จบไปทำงานอยู่ในสายการผลิต คุณเครื่องจักร ซึ่งไม่ได้ใช้สมรรถนะตรง เป็นเหตุผลหนึ่งที่ประเทศไทยยังไม่พัฒนา และการผลิตกำลังคนรองรับแรงงานตามที่คาดการณ์ในปี 2585 จะหมดยุคของดิจิทัลจะเข้าสู่ยุคเกษตรและอาหาร และประเทศเป็นหนึ่งในสามที่จะเป็นผู้นำในด้านนี้ แต่ไม่มีการเตรียมผลิตกำลังแรงงานด้านนี้และในขณะที่นักศึกษาประเภทวิชาเกษตรมีผู้เรียนน้อยมากในปัจจุบัน และยังพบว่า นักศึกษาฝึกอาชีพกำหนดเงินเป็นหลักในการหางาน ควรหันมามองกับปัญหาด้านองค์ความรู้ หลากหลายทางชีวภาพของประเทศ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ ของเด็กชายขอบ และควรทำอย่างไรจะพัฒนาคนให้เร็วที่สุด ก้าวทันกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน มหาวิทยาลัยควรทำคลังความรู้

ด้านมุมมองการศึกษาล้มเหลว ซึ่งสะท้อนได้จากที่สถาบันเอกชนจัดตั้งโรงเรียนเพื่อผลิตกำลังคนสู่ฐานกำลังแรงงานของธุรกิจตนเอง

ด้านมุมมองหลักคิดของผู้บริหารต้องเปลี่ยน คือ มองอัตราการเกิดน้อยลงลง จึงจำเป็นต้องคิดเร็วเปลี่ยนเร็วถือว่าได้เปรียบ ในขณะที่การส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษาอาชีวศึกษามากขึ้นเพื่อผลิตกำลังคนสู่สถานประกอบการได้ตรงเป้าหมายควรปรับเปลี่ยนการรับเด็กที่จบ ปวช. ไม่รับเด็ก ม.6 เข้าศึกษาต่อในสายอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรี

ด้านแรงงานประเภทวิทยาศาสตร์การแพทย์ถูกควบคุมโดยสภาวิชาชีพทางการแพทย์จึงทำให้การผลิตกำลังคนตามความต้องการของสถานการพยาบาลเป็นไปอย่างล่าช้า และควรให้โอกาสสถานศึกษาเป็นศูนย์สอบการดูแลผู้สูงอายุและการดูแลสุขภาพ

## อภิปรายผล

**การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้จะอภิปรายตามข้อค้นพบที่ได้ ดังต่อไปนี้**

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวนทั้งสิ้น 9,314 คน ลำดับที่ 1 คือ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า จำนวน 4,120 คน ลำดับที่ 2 คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 2,219 คน ลำดับที่ 3 ระดับปริญญาตรี จำนวน 1,678 คน และลำดับที่ 4 คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 1,252 คน ลำดับที่ 5 คือ อื่น ๆ ไม่ระบุระดับการศึกษา จำนวน 45 คน

ผลการวิจัยดังกล่าวอธิบายได้ว่าความต้องการของตลาดแรงงานกับระดับการศึกษา หรือ ประเภทวิชา หรือการไม่ระบุระดับการศึกษา หรือ ประเภทวิชา เป็นตัวกำหนดความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเห็นได้จากความต้องการของตลาดแรงงานในระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่าเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวนอัตราแรงงานสูงสุด และในขณะที่การไม่ระบุระดับการศึกษา มีความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ เป็นจำนวนอัตรา

แรงงานน้อยที่สุด สอดคล้องกับแนวคิด ของ บุญเดิม พันรอบ (2553, หน้า 3-10) ที่ได้กล่าวไว้ว่า แต่ ละองค์การมีความต้องการบุคลากรซึ่งเป็นแรงงานสำคัญในกิจการ จำเป็นต้องศึกษาและเข้าใจปัจจัย สำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเข้าใจ อุปสงค์และอุปทานแรงงานเกี่ยวกับพื้นฐาน ด้านเศรษฐศาสตร์ด้านราคาอัตราผลตอบแทน ปริมาณในตลาด สามารถทำนายการแข่งขันในตลาด ในทางเศรษฐศาสตร์อุปสงค์และอุปทานเป็นแบบจำลองพื้นฐานที่อธิบายความสัมพันธ์ของความ ต้องการและการตอบสนองในตลาดที่มีการแข่งขันโดยถือว่าอุปสงค์และอุปทานเป็นตัวแปรที่กำหนด ความต้องการและการตอบสนองในตลาดแรงงานสู่จุดดุลยภาพ ดังผลการวิจัยที่พบรายละเอียดด้าน ความต้องการตามประเด็นพิจารณาดังนี้

ประเด็นพิจารณาความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามประเภทวิชา พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ประเภทวิชาพาณิชยกรรมและบริหารธุรกิจ จำนวน 4,297 คน คิดเป็นร้อยละ 46.13 ลำดับที่ 2 คือ ประเภทวิชาอุตสาหกรรม จำนวน 2,007 คน คิดเป็นร้อยละ 21.55 ลำดับที่ 3 คือ อุตสาหกรรมท่องเที่ยว จำนวน 1,101 คน คิดเป็นร้อยละ 11.82 ลำดับที่ 4 คือ เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ลำดับที่ 5 คือ ประเภทวิชาคหกรรม จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 0.76 ลำดับที่ 6 เกษตรกรรม จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 0.32 และลำดับที่ 7 ศิลปกรรม จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.02 ตามลำดับ

ประเด็นพิจารณาความต้องการของตลาดแรงงานที่ไม่ระบุระดับการศึกษา และไม่ระบุ ประเภทวิชา พบว่า ความต้องการของตลาดแรงงานด้านการบริการลูกค้า อยู่ในลำดับที่ 1 โดยมี จำนวน 828 คน คิดเป็นร้อยละ 8.89 ลำดับที่ 2 คือ อื่น ๆ ไม่ระบุระดับการศึกษาและไม่ระบุ ประเภทวิชา จำนวน 650 คน คิดเป็นร้อยละ 6.98 ลำดับที่ 3 คือ อื่น ๆ โดยระบุด้านวิชาชีพทาง การแพทย์ จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 ลำดับที่ 4 คือ อื่น ๆ โดยระบุด้านครุศาสตร์ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 0.51 อื่น ๆ โดยระบุด้านงานกฎหมาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 0.12 ตามลำดับ

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่

คณะผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามการวิจัย ปรากฏผลด้านการ ผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงาน ทั้งสิ้น 22,584 คน หากพิจารณารายละเอียด พบว่า มีการผลิตตาม ประเภทวิชา ลำดับที่ 1 คือ ประเภทวิชาอุตสาหกรรม จำนวน 11,509 คน คิดเป็นร้อยละ 50.96 ลำดับที่ 2 คือ พาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ จำนวน 5,584 คน คิดเป็นร้อยละ 24.73 ลำดับที่ 3 คือ อุตสาหกรรมท่องเที่ยว จำนวน 1,756 คน คิดเป็นร้อยละ 7.78 เกษตรกรรม จำนวน 1,271 คน คิดเป็นร้อยละ 6.63 คหกรรม จำนวน 1,016 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร จำนวน 804 คน คิดเป็นร้อยละ 3.56 ศิลปกรรม จำนวน 627 คน คิดเป็นร้อยละ 2.78 ประมง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 0.78 ตามลำดับ

อภิปรายได้ว่าสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่เปิดหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษาทั้ง 19 แห่ง มีการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวน ทั้งสิ้น 22,584 คน ซึ่ง เพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงานที่มีความต้องการในปี 2560 จำนวนทั้งสิ้น 9,314 คน และ เพื่อเป็นการเตรียมกำลังคนรองรับการทำงานภายในประเทศและต่างประเทศและการศึกษาต่อ

สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับนโยบาย ของ พล.อ.ดาว์พงษ์ รัตนสุวรรณ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการที่ได้มอบนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศ เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2559 ณ วิทยาลัย การอาชีวศึกษาปทุมธานี ต้องการให้ผู้บริหารอาชีวศึกษาทั่วประเทศ ได้เข้าใจแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นโอกาสให้ผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจะได้หารือและวางแผนการยกระดับคุณภาพวิชาชีพพร้อมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวทางการพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา และสอดคล้องกับแนวนโยบายที่สำคัญของอาชีวศึกษา

1) โครงการสานพลังประชารัฐด้านการยกระดับคุณภาพวิชาชีพ (Competitive Workforce) ซึ่งเกี่ยวข้องกับอาชีวศึกษาโดยตรง ในขณะนี้มีการกิจเร่งด่วน (Quick Win) 4 เรื่อง

2) ทวิภาคี (Dual System) สอศ. ได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีกับสาธารณรัฐออสเตรีย ซึ่งเป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จด้านอาชีวศึกษาทวิภาคีอย่างมาก ทำให้ทราบว่าจัดการอาชีวศึกษาของไทยได้เดินมาถูกทางแล้ว จากนั้นจะไปเดินหน้าอย่างเต็มที่ในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาในระบบทวิภาคี

3) ทวิศึกษา (Dual Education) หรือโครงการเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลายเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาแก่ประชาชนวัยเรียนและวัยทำงาน และเพื่อขยายกลุ่มเป้าหมายไปสู่นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในการเข้าสู่หลักสูตรอาชีวศึกษา โดยขอให้สำนักงานการอาชีวศึกษาเข้าไปประชาสัมพันธ์การศึกษาต่อด้านอาชีวศึกษาในโรงเรียน และให้ความร่วมมือกับโรงเรียนในการพัฒนาการเรียนการสอนอาชีวศึกษาในโรงเรียนให้มีคุณภาพ

4) ทวิวุฒิ (Dual Degree) คือ การจับคู่สถาบันอาชีวศึกษาไทยกับสถาบันอาชีวศึกษาต่างประเทศ โดยจัดทำวุฒิการศึกษาร่วมกัน ดังเช่น ก่อนหน้านี้ที่ สอศ. ได้จัดทำทวิวุฒิกับสาธารณรัฐเกาหลี ในสาขาที่สาธารณรัฐเกาหลีมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ อาทิ การท่องเที่ยว เทคโนโลยีความงาม และเทคโนโลยีสารสนเทศ เมื่อนักศึกษาสำเร็จหลักสูตรจะได้รับวุฒิการศึกษา 2 ใบ จากทั้งสองประเทศ หรือเรียกว่าทวิวุฒิ ให้มีส่วนร่วมขับเคลื่อนตามนโยบายที่สำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ข้อที่ 2 การผลิตและพัฒนาากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และเป็นฐานการผลิตกำลังคนทางวิชาชีพ

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการ

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ด้านสมรรถนะของแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการ พบว่า ผู้ประกอบการให้ความสำคัญในด้านสมรรถนะทั้ง 8 ด้าน โดยจัดเรียงอันดับความสำคัญที่ 1 คือ ทักษะการอ่าน การเขียน การพูด ภาษาต่างประเทศ อันดับความสำคัญที่ 2 คือ ทักษะการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาอาชีพ อันดับความสำคัญที่ 3 คือ ทักษะด้านความเข้าใจ ความต่างวัฒนธรรมและความต่าง ด้านความคิด ทักษะคิด อันดับความสำคัญที่ 4 คือ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณและการแก้ปัญหา อันดับความสำคัญที่ 5 คือ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ อันดับความสำคัญที่ 6 คือ ทักษะด้านการสื่อสารและรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ อันดับความสำคัญที่ 7 คือ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อันดับความสำคัญที่ 8 คือ ทักษะด้านการ

สร้างสรรค์นวัตกรรม นอกจากนี้ พบว่า ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้ประกอบการให้ความสำคัญความสามารถในการปฏิบัติงานตามรายวิชาเฉพาะ วิชาทั่วไป และวิชาชีพ เน้นทักษะการเป็นนักปฏิบัติ ทักษะเฉพาะประเภทวิชาตามประเภท ด้วยระบบการเกษตรสมัยใหม่ ระบบธุรกิจดิจิทัล ระบบบัญชีอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการตลาดออนไลน์ มีทักษะด้านการพัฒนาซอฟต์แวร์ใหม่ ๆ ทักษะการเป็นนักเขียนโปรแกรมที่มีคุณภาพ ทักษะด้านกราฟิกดีไซน์ ใช้เครื่องมือด้านโปรแกรมใหม่ ๆ บนมือถือ มีสมรรถนะการดำเนินธุรกิจ ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ บุคลากรที่สามารถใช้เครื่องมือ ฮาร์ดแวร์สมัยใหม่ มาช่วยในการพัฒนาธุรกิจ และสมรรถนะแรงงาน และเป็นไปตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

อภิปรายได้ว่าสมรรถนะที่ผู้ประกอบการต้องการ หากมองเป็นลำดับขั้น จะเห็นได้ว่า เริ่มจากการอ่าน การเขียน การพูด ภาษา การเรียนรู้อาชีพ การเข้าใจความต่างวัฒนธรรม ต่างความคิด ทักษะคิด การคิดวิจารณ์ การแก้ปัญหา การร่วมมือ การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ การสื่อสาร รู้เท่าทันสารสนเทศ การใช้คอมพิวเตอร์ และการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นภาพรวมทั้ง 8 ข้อ ต่างมีความสำคัญ และเห็นว่าสมรรถนะทั้ง 8 ข้อ ไม่เพียงพอสำหรับความต้องการของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ สอดคล้องกับแนวคิดที่กำหนดเป็น โมเดลสมรรถนะ KSL31220 ของ ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2560) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะชีวิตคนเก่งประกอบด้วย

- 1) ด้านความรู้ (Knowledge) 3 มิติ คือ ลึก กว้าง ไกล
- 2) ด้านทักษะ (Skills) อย่างน้อย 12 ประการ คือ
  - 1) เก่งคิด ประกอบด้วย 3 ประการ คือ คิด ใช้เหตุผล ตัดสินใจ
  - 2) เก่งสื่อ ประกอบด้วย 2 ประการ คือ ภาษา สื่อสาร
  - 3) เก่งงาน ประกอบด้วย 4 ประการ คือ การจัดการ (ตน คน งาน เงิน) การจัดระบบ การใช้เทคโนโลยี และ การเป็นผู้นำ
  - 4) เก่งคน ประกอบด้วย 3 ประการ คือ การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การเป็นผู้นำ การสร้างเครือข่าย
- 3) ด้านลักษณะชีวิตสู่ความสำเร็จ 20 ประการ คือ Lผลักดัน Lสนับสนุน Lดำรง แยกองค์ประกอบดังนี้
  - L=ผลักดัน ประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ มีวินัย มุ่งมั่น ขยันพากเพียร เอาจริงเอาจัง อดทน กระทำดีเลิศ รอบคอบ พุดและคิดแง่บวก กล้าหาญ
  - L=สนับสนุน ประกอบด้วย มนุษยสัมพันธ์ดี ซื่อสัตย์ รักษาคำพูด รับผิดชอบ ถ่อมใจ ไวต่อความรู้สึกผู้อื่น เสียสละ ยุติธรรม
  - L=ดำรง ประกอบด้วย ซื่อตรงและเที่ยงธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต รู้จักบังคับตนเอง

ด้านสภาพปัญหาสมรรถนะของแรงงานที่ผู้ประกอบการ พบว่า นักศึกษาที่จบจากสถาบันการศึกษาไม่สามารถรับผิดชอบงานได้ทันที ต้องมีการฝึกสอนอย่างน้อย 1 เดือน และยังพบว่าปัญหาด้านการเปลี่ยนงานบ่อย ขอบอิสระ หาประสบการณ์ หรือ ค้นหาตัวเองไม่เจอ สถานประกอบการบางแห่ง ไม่อยากรับเด็กใหม่ ไม่อยากสอนงานเด็กไม่เคยผ่านการฝึกงานมา ผู้จบระดับปริญญาตรี ขาดมิติทางสังคม และปฏิเสธงาน นักศึกษาวิศวกรไม่ตรงกับสมรรถนะ นักศึกษากำหนดเงินเดือนเป็นหลักในการหางาน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรคำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงานและการผลิตกำลังคนในช่วงของการใช้ข้อมูลทางเศรษฐศาสตร์

1.2 ควรมีการพยากรณ์ข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานและการผลิตกำลังคนในจังหวัดเชียงใหม่ บนฐานข้อมูลคุณภาพแรงงาน

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยด้านความต้องการของตลาดแรงงานตามกลุ่มสถานประกอบการ

2.2 ควรมีการวิจัยด้านความต้องการของตลาดแรงงานให้ครอบคลุมสถานประกอบการทุกแห่งในจังหวัดเชียงใหม่

2.3 ควรมีการวิจัยด้านการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานให้ครอบคลุมสถานศึกษาที่เป็นผู้ผลิตกำลังคนทุกระดับการศึกษา และทุกแห่งในจังหวัดเชียงใหม่

## คณะผู้วิจัย

### ที่ปรึกษา

1. นายศุภชัย เอี่ยมสุวรรณ ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่
2. นายกิตติ์ธเนศ พันธุ์พานิช ศึกษานิเทศก์จังหวัดเชียงใหม่
3. นายเสริมศิษฐ์ พิมพพันธ์ รองศึกษานิเทศก์จังหวัด
4. ดร.ดารณีย์ พยัคฆ์กุล ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล
5. นายปรีดา พรหมดี ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน
6. นายเปรม ศรีวิชัยลำพรรณ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
7. นางพรปวีณ์ วิชิต จัดหางานจังหวัดเชียงใหม่
8. นายมนูญ สุขศรีจันทร์ แรงงานจังหวัดเชียงใหม่
9. อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
10. ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่
11. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่
12. ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพจอมทอง
13. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่
14. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างเชียงใหม่
15. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสารภี
16. ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพฝาง
17. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง
18. ผู้อำนวยการวิทยาลัยพาณิชยการลานนา
19. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีศรีธนาพาณิชยการเชียงใหม่
20. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีเอเชีย
21. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีเมโทร
22. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนาเชียงใหม่
23. ผู้อำนวยการวิทยาลัยพาณิชยการ เชียงใหม่
24. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีฟังก์พระนคร
25. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ
26. ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษานอร์ทฝาง
27. ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาจันทรบุรี
28. นายวิทยา ใจวิถี ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคเหนือ

### คณะผู้วิจัย

1. นางสาวสุรัตน์นารี ธิลาใจ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
2. นางสาวสวาท รัตนมхамณีกกร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
3. นายบรรเลง สุปี ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
4. นางสาวชัชฎาภรณ์ ชัยพรม นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ

- |                                 |                                  |
|---------------------------------|----------------------------------|
| 5. นางสาวกณทิรา เชื้อนคำ        | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ |
| 6. นางสาวพัฒนาพร พวงสายใจ       | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ |
| 7. นางสาวกาญจนา ยกรเลศ          | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ |
| 8. ส.ต.ต.หญิงสโรชินี ปิดความลับ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ         |

#### คณะกรรมการวิพากษ์การออกแบบการวิจัย

- |                                  |                                                                  |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| 1. นางสาวนที คำดิบ               | รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพฝาง                                |
| 2. นางอรุณญา กิมภระ              | ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพจอมทอง                                |
| 3. นายประสาร พันธลิมา            | ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่                           |
| 4. นางแสงดาว ชุ่มใจ              | รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนวิทยาการเชียงใหม่             |
| 5. นายอุเทน ยอดสิงห์             | หัวหน้าแผนกสื่อสารการตลาด วิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนวิทยาการเชียงใหม่ |
| 6. นางสาววิไลรัตน์ เกียรติไชยากร | ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีเอเชีย                               |
| 7. นายมารุต ศิริธ                | ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีเมโทร                                |
| 8. นายธนภัทร มั่นคง              | ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีพาชีพและบริหารธุรกิจ                 |
| 9. นางคณินิจ พรหมเนตร            | ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีพาณิชยการลานนา                       |
| 10. นางพวงพลอย ชันเลข            | รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีพาณิชยการลานนา                    |
| 11. แพทย์หญิงจิรวรรณ เวศกิจกุล   | ผู้รับใบอนุญาต วิทยาลัยอาชีวศึกษาจันทบุรี                        |
| 12. นายธีระยุทธ บุญตัน           | ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษา                        |
| 13. นางสุตสาย ศรีศักดิ์          | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคเหนือ |

#### คณะกรรมการวิพากษ์ผลการวิจัย

- |                                |                                                                                                    |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. นายบัณฑิต นวนเนตร           | ผู้แทนจากวิทยาลัยการอาชีพฝาง                                                                       |
| 2. นายธีระยุทธ บุญตัน          | ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษา                                                          |
| 3. นายเจษฎา ชื่นขาวไว          | ครูวิทยาลัยเทคโนโลยีพาณิชยการเชียงใหม่                                                             |
| 4. นางปติดา ร่วมคำ             | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่                                          |
| 5. นายภาสวรรณ วัชรดำรงศักดิ์   | รักษาราชการผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา<br>สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา |
| 6. นายนิคม เมฆะ                | ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาจันทบุรี                                                              |
| 7. นางสาวศยา ศรีคำดี           | เจ้าหน้าที่วิจัยวิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่                                                            |
| 8. นางสาวจิตติมา ปรีชา         | เจ้าหน้าที่จัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่                                               |
| 9. นางสาวกัลยารัตน์ สุริยะธรรม | รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสารภี                                                                  |
| 10. นายภาณพงศ์ คำสิงห์         | รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษานอร์ทฝาง                                                           |

#### ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์และเข้าร่วมการวิพากษ์ผลการวิจัย

- |                               |                                                          |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------|
| 1. นายอภิรักษ์ ศิริโยธิพันธุ์ | ผู้แทนสถานประกอบการในเครือข่าย ออนไอทีวัลเลย์ จำกัด      |
| 2. นายวรโชติ จีเรือน          | ผู้จัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษานอร์ทฝาง                      |
| 3. นายปกรณ์ ชัยธนาพัศ         | ผู้แทนสถานประกอบการในเครือข่าย สหมิตรแห่งประเทศไทย จำกัด |
| 4. นายวิโรจน์ เย็นสวัสดิ์     | ประธานบริษัท โปรซอฟท์ คอมเทค จำกัด                       |

## บรรณานุกรม

- กฤษมันต์ วัฒนานรงค์. (2553). สมรรถนะวิชาชีพ (Vocational Competency). สืบค้น 2561, กันยายน 7. จาก <http://www.kroobannok.com/36260>
- กิริยา กุลกลการ. (2553). ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยและอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- เงิน ศรีสุรักษ์. (ม.ป.ป). แรงงานในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนพงษ์ โพธิปิติ.(2553).จำนวนแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือจากประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา ในอนาคต และความต้องการแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือสำหรับภาวะสังคมผู้สูงอายุ.คณะ เศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย:กรุงเทพฯ
- นิโลบล ปางลิลาศ. (2554). เคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพเข้าสู่ตลาดอาเซียนอย่างเสรี: โอกาสและผลกระทบต่อไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน).
- บรรจง ชูสกุลชาติ.(2533).ยุทธศาสตร์การบริหารการศึกษา.บทความทางวิชาการ พ.ศ. 2530-2533,26-27
- บรรจง ชูสกุลชาติ.(2534).สารจากกรมอาชีวศึกษา.อาชีวศึกษา,๑๑(9),9.
- บุญเดิม พันรอบ. (2553). แนวคิดความต้องการแรงงาน.เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก (หน้า 3-10). พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บุญเลิศ ธีระตระกูล. (2553). แนวโน้มความต้องการแรงงาน ในช่วงปี 2553-2557. กรุงเทพฯ: กองวิจัยตลาดแรงงาน.
- บุศรินทร์ ปัทมคม. (2527). แผนนโยบายอาชีวศึกษากับสภาพการณ์ของประเทศไทย. ศูนย์การศึกษา.
- ประเสริฐ นนท์พละ.(2534).นโยบายอาชีวศึกษาในประเทศไทย.กรมอาชีวศึกษา 50 ปี 2484-2534.171.กรุงเทพฯ:วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร.
- ปรียาพรวงศ์ อนุตรโรจน์. (2542).การจัดและการบริหารอาชีวศึกษา.กรุงเทพฯ:ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2525.(2539).กรุงเทพฯ:อักษรเจริญทัศน์ อจท.
- พรทิพา แซ่เอี้ยว (2551).ความต้องการแรงงานและคุณลักษณะของแรงงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในประเทศไทย.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์:กรุงเทพฯ
- พัชรพล วังศ์บุญสิน. (2548). การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

- พัฒนานวดี ชูโต. (2546). ทักษะการทำงานของแรงงานไทยมุมมองจากนายจ้าง คนงาน และผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดน่าน. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
- วาสนี กฤษณะวรรณ. (2539). กระบวนการตัดสินใจของผู้ปกครองในการศึกษาต่อโรงเรียน อาชีวศึกษาของบุตรหลาน : ศึกษากรณีจังหวัดจันทนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิรัช กุมุทมาศ. (2527). โครงการเงินกู้ยืมจากธนาคารโลกเพื่อการปรับปรุงการอาชีวศึกษา. อาชีวศึกษา. 2(3), 49
- วิรัช กุมุทมาศ. สารสำคัญของ การปรับแผนงานด้านอาชีวศึกษาในช่วงปลายแผนฯ 5 ปี (2525-2529) เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการมีงานทำ. วิศวกรรมศาสตร์ เทคโนโลยี ฉบับทดลอง ครบรอบ 25 ปี ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ, 2 (1), 51-57
- วิเวก ปางพุฒิพงศ์. (2525). ในกรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: กรมอาชีวศึกษา. มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ สุหรั่งคิมหันต์. (2530). การบริหารวิชาการตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2527 ประเภทช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. (2554). การเตรียมความพร้อมของกำลังคนเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงาน เสรีและการเปิดเสรีด้านการค้าสินค้า 9 สาขาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สฤณีเดช ขาปัญญา. (2555). กระทรวงแรงงานกับการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงาน ฝีมือแรงงาน. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- สันติ สารีบุตร. (2526). ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนจากหลักสูตรอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). รายงานการวิจัย อนาคตภาพของการผลิตและพัฒนา กำลังคนอาชีวศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ. นนทบุรี: 21 เซ็นจูรี