

**การประเมินความต้องการทักษะการทำงาน:
มุมมองเปรียบเทียบระหว่างผู้ประกอบการและผู้ว่างงานในจังหวัดสงขลา***
**WORK SKILLS NEEDS ASSESSMENT: COMPARATIVE PERSPECTIVE BETWEEN
ENTREPRENEURS AND THE UNEMPLOYED IN SONGKHLA PROVINCE**

ธีรพร ทองชะโชค

Teeraporn Tongkachok

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา ประเทศไทย

Faculty of Humanities and Social Sciences, Thaksin University, Songkhla, Thailand

Corresponding author E-mail: Teeraporn@tsu.ac.th

Tel: 065-291-6628

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและประเมินสถานการณ์การจ้างงานและทักษะการทำงานในตลาดแรงงาน จังหวัดสงขลา 2) เพื่อประเมินระดับความต้องการทักษะการทำงาน และเปรียบเทียบระหว่างมุมมองของผู้ประกอบการ/นายจ้างและผู้ว่างงานในจังหวัดสงขลา และ 3) เพื่อเสนอแนวทางในการยกระดับทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับผลการประเมินความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดสงขลา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ว่างงานและผู้ประกอบการ/นายจ้างในจังหวัดสงขลา จำนวน 400 ราย จากประชากร 20,768 ราย กำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวทางของ Yamane สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือคือ แบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 0.60 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่น 0.88 เก็บข้อมูลทุติยภูมิระหว่างปี 2563 - 2567 และข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถามในเดือนเมษายน-พฤษภาคม 2567 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการทดสอบค่าที่แบบอิสระ ผลการวิจัยพบว่า 1) ตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา ระหว่างปี 2563 - 2567 มีแนวโน้มขยายตัว ผู้มีงานทำเพิ่มขึ้นและอัตราการว่างงานลดลง โดยตำแหน่งงานที่ต้องการมากที่สุด ได้แก่ งานขายและบริการ งานช่างเทคนิค/ผู้ปฏิบัติงาน และงานเสมียน/เจ้าหน้าที่ 2) ผู้ประกอบการ/นายจ้างต้องการทักษะด้านอารมณ์และสังคม ทักษะการคิด และทักษะดิจิทัลสูงกว่าระดับทักษะที่ผู้ว่างงานมีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยทักษะดิจิทัลมีช่องว่างสูงสุดระหว่างความต้องการของผู้ประกอบการ/นายจ้าง ($\bar{X} = 3.76$) และทักษะของผู้ว่างงาน ($\bar{X} = 2.90$) และ 3) แนวทางยกระดับทักษะควรเน้นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมร่วมกับภาคเอกชนและสถาบันการศึกษา การพัฒนาแพลตฟอร์มจับคู่งาน การสนับสนุนสถานประกอบการขนาดกลางด้วยสิทธิประโยชน์ทางภาษี การพัฒนาทักษะของผู้ว่างงาน และปรับค่าจ้างสวัสดิการของผู้ประกอบการให้แข่งขันได้

คำสำคัญ: ความต้องการทักษะการทำงาน, ผู้ประกอบการ, ผู้ว่างงาน, จังหวัดสงขลา

Abstract

This study aimed to 1) Examine and assess employment conditions and work skills needs in Songkhla Province's labor market, 2) Evaluate the level of work skills needs and compare perspectives

*Received April 29, 2026; Revised May 21, 2026; Accepted May 25, 2026



between entrepreneurs/employers and the unemployed in Songkhla Province, and 3) Propose guidelines for upgrading work skills in alignment with the assessed work skills needs of the local labor market. A quantitative research design was used. The sample consisted of 400 unemployed individuals and entrepreneurs/employers in Songkhla Province, drawn from a population of 20,768 using Yamane's formula and multistage sampling. The research instrument was a questionnaire with a content validity index of 0.60-1.00 and a reliability coefficient of 0.88. Secondary data were collected from 2020 to 2024, and primary data were gathered via questionnaire from a sample of 400 participants during April-May 2024. Data were analyzed using descriptive statistics and independent samples t-test. The findings revealed that 1) Songkhla's labor market showed an upward trend from 2020 to 2024, with employment increasing and unemployment declining; the most in-demand occupations were sales and service workers, technicians and operators, and clerical staff; 2) entrepreneurs/employers required significantly higher levels of socioemotional skills, cognitive skills, and digital skills than the unemployed possessed at the .01 significance level across all dimensions, with the digital skills gap being the largest between entrepreneurs/employers ($\bar{x} = 3.76$) and the unemployed ($\bar{x} = 2.90$); and 3) work skills upgrading guidelines should focus on developing joint training programs with the private sector and educational institutions, establishing a job-matching platform, providing tax incentives to medium-sized enterprises, enhancing skills development for the unemployed, and improving entrepreneurs' wages and benefits to remain competitive.

Keywords: Work Skills Needs, Entrepreneurs, Unemployed, Songkhla Province

บทนำ

ในยุคที่เศรษฐกิจและตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูง แรงงานจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รูปแบบการผลิต การบริการ และความต้องการของภาคธุรกิจ โดยเฉพาะทักษะการคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี การปรับตัว และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญต่อการทำงานในสังคมเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (OECD, 2025) ขณะเดียวกัน บริบทตลาดแรงงานไทยได้รับผลกระทบจาก COVID-19 การเปลี่ยนผ่านสู่เทคโนโลยีดิจิทัล สังคมสูงวัย รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป ส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องการแรงงานที่มีความพร้อมต่อการทำงาน มีความยืดหยุ่น และมีทักษะที่สอดคล้องกับบริบทเศรษฐกิจเกิดใหม่ของไทย (Weerasombat, T. & Pumipatyothin, P., 2025)

จังหวัดสงขลาเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจที่สำคัญของภาคใต้ ครอบคลุมกิจกรรมด้านการผลิต การค้า การบริการ และการศึกษา โดยข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) อยู่ในระดับสูงและมีแนวโน้มขยายตัวต่อเนื่อง ภาคอุตสาหกรรมการผลิตยังคงเป็นภาคเศรษฐกิจหลัก รองลงมา คือ ภาคการขายส่งและการขายปลีก ภาคเกษตรกรรม ป่าไม้และการประมง ภาคการศึกษา และภาคการท่าเรือและเมืองใหม่ โครงสร้างเศรษฐกิจดังกล่าวสะท้อนศักยภาพของจังหวัดในการสร้างรายได้และโอกาสการจ้างงานในหลากหลายสาขา พร้อมทั้งก่อให้เกิดความต้องการแรงงานในระดับทักษะที่แตกต่างกัน ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในระดับพื้นที่ (สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา, 2566) ในช่วงวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ตลาดแรงงานจังหวัดสงขลาได้รับผลกระทบอย่างชัดเจน โดยอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 2.84 ในปี พ.ศ. 2563 เป็นร้อยละ 3.33 ในปี พ.ศ. 2564 ก่อนจะปรับลดลงเหลือร้อยละ 2.30 ในปี พ.ศ. 2565 และลดลงต่อเนื่องจนอยู่ที่ร้อยละ 1.35 ในปี พ.ศ. 2566 สะท้อนการฟื้นตัวของตลาดแรงงานในเชิงปริมาณ (สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา,

2564); (สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา, 2565); (สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา, 2566) อย่างไรก็ตามตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา ยังคงเผชิญข้อจำกัดด้านคุณภาพการจ้างงาน เนื่องจากการจ้างงานส่วนใหญ่ยังกระจุกตัวในงานทักษะต่ำ และมีความมั่นคงน้อย ยังไม่สามารถนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจ้างงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

ในบริบทที่ภาคการผลิต การค้า และบริการกำลังเผชิญการเปลี่ยนแปลงจากเทคโนโลยีดิจิทัลและการแข่งขันที่สูงขึ้น ตลาดแรงงานจึงมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะสูงขึ้นทั้งในด้านทักษะเฉพาะและทักษะพื้นฐาน การทบทวนวรรณกรรม พบว่า ทักษะที่ตลาดแรงงานยุคใหม่ต้องการ ประกอบด้วย 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะการคิด และทักษะทางอารมณ์และสังคม (Cunningham, W. et al., 2022); (Yong, B. P. P. & Ling, Y. L., 2023); (Dondi, M. et al., 2021) อย่างไรก็ตาม แรงงานไทยจำนวนมากยังมีระดับทักษะทั้ง 3 ด้าน ต่ำกว่าความต้องการของนายจ้าง (World Bank & Equitable Education Fund (EEF), 2024); (Weerasombat, T. & Pumipatyothin, P., 2025) สอดคล้องกับงานวิจัยในพื้นที่ภาคใต้ที่พบช่องว่างทักษะในลักษณะเดียวกัน (ชุดิภาญจน์ เพ็ชรแก้ว และคณะ, 2564); (วังสวัณ กรทองสกล และคณะ, 2565) สถานการณ์นี้สะท้อนให้เห็นว่าช่องว่างทักษะการทำงานเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการจ้างงาน และผลิตภาพแรงงานของจังหวัดสงขลาในระยะยาว

จากปัญหาดังกล่าว การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาและประเมินสถานการณ์การจ้างงานและความต้องการทักษะการทำงานในตลาดแรงงานจังหวัดสงขลาจากข้อมูลทุติยภูมิ เปรียบเทียบระดับความต้องการทักษะระหว่างผู้ประกอบการ/นายจ้างและผู้ว่างงาน และนำผลการประเมินไปเสนอแนะทางยกระดับทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่อย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและประเมินสถานการณ์การจ้างงานและทักษะการทำงานในตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา
2. เพื่อประเมินระดับความต้องการทักษะการทำงาน และเปรียบเทียบระหว่างมุมมองของผู้ประกอบการ/นายจ้างและผู้ว่างงานในจังหวัดสงขลา
3. เพื่อเสนอแนะทางในการยกระดับทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับผลการประเมินความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ผู้ว่างงานที่ขึ้นทะเบียนและรายงานตัวผู้ประกันตนกรณีว่างงาน 11,135 ราย และผู้ประกอบการ/นายจ้างที่ขึ้นทะเบียนนายจ้างกับสำนักงานจัดหางาน จังหวัดสงขลา 9,633 ราย รวม 20,768 ราย (สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา, 2565)

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ 392 ราย แต่เพิ่มเป็น 400 ราย เพื่อความแม่นยำทางสถิติ (Wiersma, W. & Jurs, S. G., 2005) สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ขั้นแรกใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน แบ่งเป็นผู้ว่างงาน 218 ราย และผู้ประกอบการ/นายจ้าง 182 ราย ขั้นที่สองใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเข้า คือ กลุ่มตัวอย่างมาจากการว่างงานที่ขึ้นทะเบียนและรายงานตัวกรณีว่างงาน และผู้ประกอบการ/นายจ้างที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานจัดหางาน จังหวัดสงขลา ทั้งสองกลุ่มต้องสามารถสื่อสารภาษาไทยได้และสมัครใจเข้าร่วมโครงการ การกำหนดเกณฑ์การคัดออก คือ ผู้ที่ไม่สามารถเข้าร่วมวิจัยหรือไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้



เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยดัดแปลงและพัฒนาแบบสอบถามจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ การจ้างงาน ทักษะการทำงาน และการส่งเสริมการมีงานทำ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป คำถามที่เกี่ยวข้อง กับข้อมูลงานที่มาสมัครงาน/ที่เป็ได้รับ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่เป็ได้รับสมัคร (อายุ ประสบการณ์ การศึกษา) ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมข้อความ ดัดแปลงจาก (Cunningham, W. et al., 2022); (Weerasombat, T. & Pumipatyothin, P., 2025) ส่วนที่ 2 ระดับความต้องการทักษะการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ทักษะดิจิทัล ประกอบด้วย 3 มิติ คือ ระดับพื้นฐาน ระดับกลาง และระดับสูง 2) ทักษะการคิด ประกอบด้วย 3 มิติ คือ ด้านการคิด ด้านการสื่อสาร และด้านองค์กร และ 3) ทักษะทางอารมณ์และสังคม ประกอบด้วย 3 มิติ คือ ด้านอารมณ์ ด้านความสัมพันธ์ และการพัฒนาตนเอง แบบสอบถามในส่วนนี้ดัดแปลงจาก (Cunningham, W. et al., 2022); (World Bank, 2018) ซึ่งมีลักษณะของคำถามเป็นประโยคบอกเล่าเพื่อประเมิน ระดับความต้องการทักษะการทำงานผ่านมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวทาง (Likert, R., 1932) ตั้งแต่ ระดับน้อยที่สุด (1 คะแนน) ถึงระดับมากที่สุด (5 คะแนน) การแปลความหมายผลคะแนนใช้สูตรช่วงกว้างของชั้น (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) กำหนดเกณฑ์ 5 ระดับ ได้แก่ 1.00 - 1.80 ระดับต่ำมาก 1.81 - 2.60 ระดับต่ำ 2.61 - 3.40 ระดับปานกลาง 3.41 - 4.20 ระดับสูง และ 4.21 - 5.00 ระดับสูงมาก และส่วนที่ 3 ความต้องการพัฒนาทักษะ การทำงาน ดัดแปลงจาก (Weerasombat, T. & Pumipatyothin, P., 2025) พบว่า ลักษณะคำถามเป็นแบบเติม ข้อความให้สมบูรณ์ ครอบคลุมประเด็นช่องทางการรับสมัครงาน การสนับสนุนการพัฒนาทักษะจากผู้ประกอบการ/ นายจ้าง และการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดำเนินการโดย 1) การตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านบริหารธุรกิจ การจัดการ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากหลากหลายสถาบัน ผลการตรวจสอบ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.6 - 1.00 ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปถือว่ามีความ คุณภาพเหมาะสม 2) การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α : Alpha Coefficient) ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน พบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.88 ซึ่งค่าความเชื่อมั่น ที่อยู่ในช่วง 0.80 - 0.89 ถือว่าอยู่ในระดับดี (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ 1) ข้อมูลทุติยภูมิ เก็บรวบรวมจากรายงานสถานการณ์แรงงานและ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การจ้างงาน ทักษะการทำงาน และการส่งเสริมการมีงานทำระหว่างปี 2563 - 2567 ครอบคลุม 3 ประเด็น ได้แก่ ประชากรและกำลังแรงงาน ตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการ และการพัฒนาทักษะแรงงาน และ 2) ข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง 400 ราย ประกอบด้วย ผู้ว่างงาน 218 รายและประกอบการ 182 ราย ในเดือนเมษายนถึงพฤษภาคม พ.ศ. 2567 โดยประสานงานกับสำนักงาน จัดหางาน จังหวัดสงขลา แบบเป็นทางการ และใช้เทคนิค Snowball Sampling กับกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือ โดยดำเนินการตามแนวทางจริยธรรมการวิจัยในคน

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในคนจากมหาวิทยาลัยทักษิณ ตามมาตรฐานสากล Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ ICH-GCP โดยวิธีทบทวนแบบเร็ว โครงการวิจัยรหัส 018/67 วันที่รับรอง 10 เมษายน 2567 COA No.TSU 2024_053 REC No.0130

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุด ของข้อมูลทั่วไปและระดับทักษะการทำงานในมุมมองของผู้ประกอบการ/นายจ้างและผู้ว่าจ้างงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอ้างอิง โดยใช้ Independent t-test เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับทักษะการทำงานระหว่างกลุ่ม

วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทศวรรษปฏิรูปปี 2563 - 2567 จัดหมวดหมู่ใน 3 ประเด็น คือ ประชากรและกำลังแรงงาน ตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการ และการพัฒนาทักษะแรงงาน ควบคู่กับสถิติเชิงพรรณนาและการเปรียบเทียบแนวโน้มรายปี และ 2) ข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถามส่วนที่ 3 ครอบคลุมประเด็น ช่องทางการเข้าถึงโอกาสการจ้างงาน การสนับสนุนการพัฒนาทักษะจากผู้ประกอบการ/นายจ้าง และการสนับสนุนจากภาครัฐ โดยจำแนกและรวบรวมข้อมูลตามประเด็นเพื่อสรุปและตีความผลการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการประเมินสถานการณ์การจ้างงานและความต้องการทักษะการทำงานในตลาดแรงงาน จังหวัดสงขลา

ผลการประเมินสถานการณ์การจ้างงานและความต้องการทักษะการทำงานในตลาดแรงงาน จังหวัดสงขลา ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลทศวรรษปฏิรูปจากรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดสงขลา ระหว่างปี 2563 - 2567 ครอบคลุม 3 ประเด็น ได้แก่ ประชากรและกำลังแรงงาน ตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการ และการพัฒนาทักษะแรงงาน มีดังนี้

ข้อมูลประชากรและกำลังแรงงาน

ประชากรจังหวัดสงขลา เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจาก 1.56 ล้านคนในปี 2563 เป็น 1.71 ล้านคนในไตรมาส 2 ปี 2567 ประชากรวัยแรงงานเพิ่มจาก 873,599 คนเป็น 941,169 คน ผู้มีงานทำมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 99.29 ในไตรมาส 2 ปี 2567 ขณะที่อัตราการว่างงานลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในปี 2567 ไตรมาส 2 ที่เหลือเพียงร้อยละ 0.71 (6,656 คน) ซึ่งเป็นอัตราต่ำสุด สะท้อนความพร้อมในการสร้างงานและพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่

ตำแหน่งงานที่นายจ้างต้องการ 3 อันดับแรก

จากข้อมูลตำแหน่งงานว่างระหว่างปี 2563 - 2567 พบว่า นายจ้างในจังหวัดสงขลามีความต้องการแรงงานสูงในกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับภาคบริการ ภาคอุตสาหกรรม งานสนับสนุนสำนักงาน โดยตำแหน่งงานที่มีความต้องการสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อาชีพพื้นฐานด้านการขายและบริการ อาชีพช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงาน และอาชีพเสมียนและเจ้าหน้าที่ ต่อไปนี้ อันดับ 1 อาชีพพื้นฐานด้านการขายและบริการ ครองตำแหน่งสูงสุดตลอด 4 ปี แม้จำนวนจะผันผวนจาก 4,667 อัตรา (ร้อยละ 45.08) ในปี 2564 เป็น 1,838 อัตรา (ร้อยละ 26.53) ในปี 2567 ไตรมาส 2 อันดับ 2 อาชีพช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงาน มีความต้องการสูงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในปี 2566 ที่พุ่งถึง 4,133 อัตรา (ร้อยละ 21.27) สะท้อนความต้องการแรงงานฝีมือในภาคอุตสาหกรรม และอันดับ 3 อาชีพเสมียนและเจ้าหน้าที่ ยังคงได้รับความนิยม มีความต้องการระหว่าง 937-2,264 อัตราต่อปี

การพัฒนาทักษะแรงงาน

จังหวัดสงขลาดำเนินการพัฒนาทักษะแรงงานใน 3 รูปแบบ ได้แก่ การยกระดับฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการฝึกเสริมทักษะฝีมือ โดยพบแนวโน้มขยายตัวอย่างต่อเนื่องในทุกรูปแบบ ดังนี้

การยกระดับฝีมือแรงงานมีผู้เข้ารับการฝึกเพิ่มขึ้นจาก 196 คนในปี 2563 เป็น 1,950 คนใน ไตรมาส 2 ปี 2567 โดยมีอัตราผ่านการฝึกสูงถึงร้อยละ 97 - 99 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีผู้เข้าสอบเพิ่มจาก 107 คนเป็น 534 คน อย่างไรก็ตามอัตราผ่านมีความผันผวนระหว่างร้อยละ 70 - 87 สะท้อนความท้าทายด้านคุณภาพและความพร้อมของผู้เข้าสอบ สำหรับการฝึกเสริมทักษะฝีมือมีผู้เข้ารับการฝึกเพิ่มจาก 40 คนเป็น 954 คน พร้อมอัตราผ่านสูงเกือบร้อยละ 100 สะท้อนความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด



2. ผลการประเมินและเปรียบเทียบระดับความต้องการทักษะการทำงานระหว่างผู้ประกอบการ/นายจ้างและผู้ว่างงานในจังหวัดสงขลา

ผลการประเมินและเปรียบเทียบระดับความต้องการทักษะการทำงานระหว่างผู้ประกอบการ/นายจ้างและผู้ว่างงานในจังหวัดสงขลา ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง 400 ราย ประกอบด้วยผู้ประกอบการ/นายจ้าง 182 ราย และผู้ว่างงาน 218 ราย โดยประเมินระดับความต้องการทักษะการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะด้านการคิด และทักษะทางอารมณ์และสังคม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ (Independent t-test) มีรายละเอียดดังนี้

ระดับความต้องการทักษะการทำงาน

ระดับความต้องการทักษะการทำงานในมุมมองของผู้ประกอบการ/นายจ้างและผู้ว่างงานในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัย ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุดของระดับทักษะการทำงาน จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ประกอบการ/นายจ้าง และกลุ่มผู้ว่างงานในจังหวัดสงขลา (n = 400)

ทักษะการทำงาน	ผู้ประกอบการ/นายจ้าง (182 คน)			ผู้ว่างงาน (218 คน)			รวม (400 คน)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ทักษะดิจิทัล (Digital skills)									
ระดับสูง	3.19	1.09	ปานกลาง	2.32	.96	ต่ำ	2.72	1.11	ปานกลาง
ระดับกลาง	3.94	.85	สูง	2.87	1.16	ปานกลาง	3.36	1.16	ปานกลาง
ระดับพื้นฐาน	4.16	.45	สูง	3.51	1.07	สูง	3.80	.90	สูง
รวม	3.76	.67	สูง	2.90	.93	ปานกลาง	3.29	.93	ปานกลาง
ทักษะทางด้านการคิด (Cognitive skills)									
ด้านการคิด	4.26	.54	สูงมาก	3.56	.73	สูง	3.88	.74	สูง
ด้านการสื่อสาร	4.28	.50	สูงมาก	3.53	.72	สูง	3.87	.73	สูง
ด้านองค์กร	4.21	.49	สูงมาก	3.68	.73	สูง	3.92	.69	สูง
รวม	4.25	.48	สูงมาก	3.59	.68	สูง	3.89	.68	สูง
ทักษะทางอารมณ์และสังคม (Socioemotional skills)									
ด้านอารมณ์	4.21	.60	สูงมาก	3.79	.72	สูง	3.98	.70	สูง
ด้านความสัมพันธ์	4.33	.48	สูงมาก	3.80	.74	สูง	4.04	.69	สูง
การพัฒนาตนเอง	4.37	.53	สูงมาก	3.83	.79	สูง	4.08	.74	สูง
รวม	4.30	.48	สูงมาก	3.81	.69	สูง	4.03	.65	สูง
รวมทั้งหมด	4.10	.45	สูง	3.42	.67	สูง	3.73	.67	สูง

หมายเหตุ: เกณฑ์การแปลความหมายระดับความต้องการทักษะการทำงาน

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 = ต่ำมาก, 1.81 - 2.60 = ต่ำ, 2.61 - 3.40 = ปานกลาง, 3.41 - 4.20 = สูง และ 4.21 - 5.00 = สูงมาก

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง 400 คน ประกอบด้วย ผู้ประกอบการ/นายจ้าง 182 คน และผู้ว่างงาน 218 คน ผลการประเมินระดับความต้องการทักษะการทำงาน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะดิจิทัล (Digital Skills) ทักษะด้านการคิด (Cognitive Skills) และทักษะทางอารมณ์และสังคม (Socioemotional Skills) พบว่า ในภาพรวมทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.73, S.D. = .67) และเมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบ พบว่า ทักษะทางอารมณ์และสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.03, S.D.=.65) รองลงมา คือ ทักษะทางด้านการคิด ($\bar{X}$ = 3.89, S.D. = .68) และทักษะดิจิทัล ($\bar{X}$ = 3.29, S.D.=.93) ซึ่งเป็นองค์ประกอบเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อจำแนกตามกลุ่ม พบว่า ผู้ประกอบการ/นายจ้างมีระดับความต้องการทักษะการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .45) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ทักษะทางอารมณ์และสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .48) รองลงมา คือ ทักษะด้านการคิดซึ่งอยู่ในระดับสูงมากเช่นกัน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .48) และทักษะดิจิทัลอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = .67) ตามลำดับ

ขณะที่ผู้ว่างงานมีระดับทักษะการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน แต่ต่ำกว่าระดับที่ผู้ประกอบการ/นายจ้างต้องการ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = .67) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ทักษะทางอารมณ์และสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .69) รองลงมา คือ ทักษะด้านการคิด ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = .68) และทักษะดิจิทัลซึ่งเป็นองค์ประกอบเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = .93) ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าช่องว่างทักษะ (Skills gap) ระหว่างความต้องการของผู้ประกอบการ/นายจ้างกับระดับทักษะที่ผู้ว่างงานมีอยู่จริงมี โดยเฉพาะด้านทักษะดิจิทัลที่มีช่องว่างสูงสุด

การทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับทักษะการทำงานของผู้ประกอบการ/นายจ้างและผู้ว่างงาน โดยใช้ค่าสถิติ Independent t-test ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าความแตกต่างของระดับทักษะการทำงานในมุมมองของนายจ้างและผู้ว่างงาน

ระดับทักษะการทำงาน	ผู้ประกอบการ/นายจ้าง (182 คน)		ผู้ว่างงาน (218 คน)		df	t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
ทักษะดิจิทัล	3.76	.67	2.87	.91	392.26	11.11**	0.000
ทักษะทางด้านการคิด	4.25	.48	3.58	.66	390.99	11.55**	0.000
ทักษะทางอารมณ์และสังคม	4.30	.48	3.80	.68	388.96	8.63**	0.000
ภาพรวม	4.10	.45	3.42	.67	383.01	12.007**	0.000

**นัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ทักษะการทำงานทั้ง 3 ด้าน และภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระดับทักษะที่ผู้ประกอบการ/นายจ้างต้องการสูงกว่าระดับทักษะที่ผู้ว่างงานมีในทุกด้าน ดังนี้

ทักษะการทำงานในภาพรวมของผู้ประกอบการ/นายจ้าง ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .45) สูงกว่าผู้ว่างงาน ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = .67) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ทักษะดิจิทัลของผู้ประกอบการ/นายจ้าง ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = .67) สูงกว่าผู้ว่างงาน ($\bar{X} = 2.87$, S.D. = 0.91) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ทักษะทางด้านการคิดของผู้ประกอบการ/นายจ้าง ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .48) สูงกว่าผู้ว่างงาน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .66) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ทักษะทางอารมณ์และสังคมของผู้ประกอบการ/นายจ้าง ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .48) สูงกว่าผู้ว่างงาน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .68) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

3. แนวทางยกระดับทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับผลการประเมินความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดสงขลา

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามส่วนที่ 3 ครอบคลุม 3 ประเด็น ได้แก่ ช่องทางการเข้าถึงโอกาสการจ้างงาน การสนับสนุนการพัฒนาทักษะจากผู้ประกอบการ/นายจ้าง และการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐมีรายละเอียด ดังนี้



แนวทางที่ 1 ช่องทางการเข้าถึงโอกาสการจ้างงาน ควรพัฒนาระบบการสื่อสารข้อมูลตำแหน่งงานที่ผสานช่องทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์จัดหางานและแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย กับช่องทางออฟไลน์ เช่น ป้ายประกาศ โบรชัวร์ และประกาศจากกรมจัดหางาน เพื่อให้ผู้ว่างงานทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงโอกาสการจ้างงานได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

แนวทางที่ 2 การสนับสนุนการพัฒนาทักษะจากผู้ประกอบการ/นายจ้าง สถานประกอบการควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการพัฒนาทักษะของพนักงานภายหลังบรรจุนงาน ทั้งด้านทักษะดิจิทัล ทักษะด้านการคิด และทักษะทางอารมณ์และสังคม ควบคู่กับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย พัฒนาระบบสรรหาและคัดเลือก และจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อดึงดูดและรักษาแรงงานที่มีคุณภาพ

แนวทางที่ 3 การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐควรมีบทบาทเชิงรุกในการจัดหางาน และเพิ่มความเหมาะสมของตำแหน่งงาน ควบคู่กับการจัดฝึกอบรมทักษะดิจิทัลและทักษะเฉพาะด้านให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนสนับสนุนการปรับค่าจ้างและสวัสดิการให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ และให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่สถานประกอบการขนาดกลางเพื่อกระตุ้นการจ้างงานในพื้นที่

อภิปรายผล

1. สถานการณ์การจ้างงานและความต้องการทักษะการทำงานในตลาดแรงงาน จังหวัดสงขลา

ผลการประเมินสถานการณ์ตลาดแรงงานจังหวัดสงขลาในช่วงปี 2563 ถึงไตรมาส 2 ปี 2567 สะท้อนพัฒนาการเชิงปริมาณที่ชัดเจนใน 3 มิติ ได้แก่ กำลังแรงงาน โครงสร้างตำแหน่งงาน และการพัฒนาทักษะแรงงาน โดยประชากรวัยแรงงานขยายตัวจาก 873,599 คน เป็น 941,169 คน อัตราการมีงานทำสูงถึงร้อยละ 99.29 และอัตราการว่างงานลดลงสู่ระดับต่ำสุดร้อยละ 0.71 ในไตรมาส 2 ปี 2567 สะท้อนศักยภาพของจังหวัดในการสร้างงานและดูดซับกำลังแรงงานได้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม อัตราว่างงานที่ต่ำมิได้บ่งชี้ว่าคุณภาพการจ้างงานอยู่ในระดับที่พึงประสงค์เสมอไป เพราะการจ้างงานส่วนใหญ่ยังกระจุกตัวในงานทักษะระดับกลางที่มีความมั่นคงจำกัด ซึ่งสอดคล้องกับรายงานของ OECD ที่ระบุว่าประเทศไทยแม้มีอัตราว่างงานต่ำ แต่ยังเผชิญความไม่สมดุลด้านทักษะในเชิงโครงสร้าง โดยเฉพาะในภาคบริการและอุตสาหกรรมฝีมือ (OECD, 2025)

เมื่อพิจารณาโครงสร้างตำแหน่งงาน พบว่า ความต้องการแรงงานกระจุกตัวใน 3 กลุ่มอาชีพหลัก ได้แก่ งานขายและบริการซึ่งครองอันดับสูงสุดตลอด 4 ปี งานช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่มีความต้องการพุ่งสูงถึง 4,133 อัตรา ในปี 2566 และงานเสมียน-เจ้าหน้าที่ที่มีความต้องการสม่ำเสมอระหว่าง 937 - 2,264 อัตราต่อปี ตำแหน่งงานทั้งสามกลุ่มล้วนต้องอาศัยสมรรถนะด้านการสื่อสาร การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น และการจัดการงานเป็นพื้นฐาน ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับทักษะทางอารมณ์และสังคมที่ผู้ประกอบการ/นายจ้างให้ความสำคัญสูงสุดในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.30$) โดยเฉพาะมิติด้านความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.33$) ซึ่งสอดคล้องโดยตรงกับลักษณะงานบริการ และงานสนับสนุนสำนักงานที่ครองตำแหน่งสูงสุดในตลาดแรงงาน จังหวัดสงขลา สอดคล้องกับ Dondi, M., et al. ที่ระบุว่าทักษะด้านสังคมและอารมณ์ เป็นกลุ่มทักษะที่นายจ้างทั่วโลกให้ความสำคัญ ขณะที่แรงงานจำนวนมากยังพัฒนาทักษะเหล่านี้ไม่ทันต่อความต้องการของตลาด (Dondi, M. et al., 2021)

ในด้านการพัฒนาทักษะแรงงาน แม้ปริมาณผู้เข้ารับการฝึกจะขยายตัวอย่างก้าวกระโดด โดยการยกระดับฝีมือเพิ่มจาก 196 คน เป็น 1,950 คน พร้อมอัตราผ่านร้อยละ 97 - 99 และการฝึกเสริมทักษะขยายจาก 40 คน เป็น 954 คน พร้อมอัตราผ่านใกล้เคียงร้อยละ 100 แต่การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานกลับมีอัตราผ่านที่ผันผวนระหว่างร้อยละ 70 - 87 ชี้ให้เห็นว่าการขยายปริมาณการฝึกยังไม่ได้นำไปสู่คุณภาพทักษะที่สม่ำเสมอตามมาตรฐานที่ตลาดกำหนด ซึ่งได้สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบช่องว่างทักษะดิจิทัลระหว่างนายจ้าง ($\bar{X} = 3.76$) กับผู้ว่างงาน ($\bar{X} = 2.90$) มากที่สุดในบรรดาทักษะทั้งสามด้าน บ่งชี้ว่าระบบพัฒนาทักษะแรงงานของจังหวัดสงขลาเผชิญความท้าทายในการเชื่อมโยงกระบวนการฝึกอบรมกับความต้องการที่แท้จริงของตลาดแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับ

Habiyaremye, A. et al. ระบุว่า การมีวุฒิบัตรการผ่านการอบรมด้านทักษะทางเทคนิคอาจไม่เพียงพอต่อการยืนยันสมรรถนะในการทำงานอย่างแท้จริง (Habiyaremye, A. et al., 2022) ซึ่งสะท้อนความท้าทายด้านคุณภาพของผู้เข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในจังหวัดสงขลา

2. ระดับความต้องการทักษะการทำงานระหว่างผู้ประกอบการ/นายจ้างและผู้ว่างงานในจังหวัดสงขลา

ผลการประเมินและเปรียบเทียบระดับความต้องการทักษะการทำงานระหว่างผู้ประกอบการ/นายจ้างและผู้ว่างงานในจังหวัดสงขลา ดำเนินการทดสอบสมมติฐาน 4 ข้อ ครอบคลุมทักษะการทำงานในภาพรวม ทักษะดิจิทัล ทักษะด้านการคิด และทักษะทางอารมณ์และสังคม โดยใช้การทดสอบค่าทีแบบอิสระ (Independent t-test) ซึ่ง พบว่า ทักษะการทำงานทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีรายละเอียด ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ทักษะการทำงานในมุมมองของผู้ประกอบการ/นายจ้างและผู้ว่างงานมีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการทำงานในมุมมองของผู้ประกอบการและผู้ว่างงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระดับทักษะการทำงานภาพรวมที่ผู้ประกอบการ/นายจ้างต้องการอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.10$) และระดับทักษะของผู้ว่างงานมีอยู่ในระดับสูงเช่นกันแต่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ($\bar{X} = 3.42$) สะท้อนว่าทักษะที่นายจ้างต้องการสูงกว่าความสามารถจริงของผู้ที่ว่างงานในตลาดแรงงาน จังหวัดสงขลา จนเกิดช่องว่างทักษะ (Skills gap) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจับคู่งานและโอกาสการจ้างงานที่ตรงกับระดับทักษะ สอดคล้องกับกัญญารัตน์ วัฒนสุขสิน และคณะ ที่ศึกษาการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ปัญหาและความต้องการพัฒนาทักษะแรงงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะทักษะการสื่อสารและการนำความรู้พื้นฐานไปใช้ในการทำงาน (กัญญารัตน์ วัฒนสุขสิน และคณะ, 2562) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าช่องว่างทักษะระหว่างความต้องการของตลาดแรงงานกับระดับทักษะที่แรงงานมีอยู่จริงเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่พบในหลายพื้นที่ของประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับรายงาน OECD ที่ระบุว่าประเทศไทยมีความไม่สมดุลด้านทักษะ แม้อัตราว่างงานเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ แต่พบปัญหาทักษะขาดแคลนในบางสาขา หรือไม่ตรงกับงานในบางกลุ่มอาชีพ โดยเฉพาะทักษะด้านการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ ความรู้ด้านกระบวนการธุรกิจ และเทคโนโลยีการผลิตที่แรงงานมีต่ำกว่าความต้องการของนายจ้างในหลายภาคเศรษฐกิจ (OECD, 2025) และข้อมูลจากรายงาน World Bank, & Equitable Education Fund (EEF) ยืนยันได้ว่าแรงงานไทยจำนวนมากยังคงขาดทักษะการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้เกิดช่องว่างระหว่างความต้องการของตลาดแรงงานกับทักษะที่แรงงานมีอย่างมีนัยสำคัญ (World Bank & Equitable Education Fund (EEF), 2024) นอกจากนี้ Habiyaremye, A. et al. พบว่า ช่องว่างทักษะเป็นสาเหตุสำคัญของการว่างงาน โดยนายจ้างมีความต้องการทักษะในระดับสูงทั้งด้านเทคนิคและทักษะไม่เป็นทางการ แต่เยาวชนมีทักษะต่ำกว่ามาตรฐานที่ตลาดต้องการอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งต้องอาศัยการพัฒนาทักษะเชิงรุกและการเชื่อมโยงระบบการศึกษาฝึกอบรมกับความต้องการที่แท้จริงของตลาดแรงงาน (Habiyaremye, A. et al., 2022)

สมมติฐานที่ 2 ทักษะดิจิทัลในมุมมองของผู้ประกอบการ/นายจ้างและผู้ว่างงานมีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะดิจิทัลในมุมมองของผู้ประกอบการและผู้ว่างงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระดับทักษะดิจิทัลที่ผู้ประกอบการ/นายจ้าง ต้องการอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$) ขณะที่ระดับทักษะดิจิทัลที่ผู้ว่างงานมีอยู่เพียงระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$) สะท้อนถึงช่องว่างทักษะดิจิทัลอย่างชัดเจน และบ่งชี้ว่าผู้ว่างงานยังไม่สามารถใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือพื้นฐานในการทำงานได้ในระดับที่ผู้ประกอบการคาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Cunningham, W. et al. ซึ่งศึกษาทักษะดิจิทัลในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ พบว่า ทักษะดิจิทัลขั้นพื้นฐาน เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ แอปพลิเคชันสำนักงาน และเครื่องมือสื่อสารออนไลน์ เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นของตำแหน่งงานส่วนใหญ่ ขณะที่ตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะดิจิทัลขั้นสูงยังมีสัดส่วนน้อยแต่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอนาคต (Cunningham, W. et al., 2022) ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ



ผู้ประกอบการคาดหวังให้แรงงานมีทักษะดิจิทัลพื้นฐาน-ระดับกลางในระดับสูงเพียงพอต่อการทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล ขณะที่ผู้ว่างงานยังมีค่าคะแนนเฉลี่ยเพียงระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ รายงานของ World Bank, & Equitable Education Fund (EEF) สนับสนุนว่าทักษะดิจิทัลเป็นหนึ่งในทักษะพื้นฐานที่แรงงานไทยจำนวนมากยังขาดแคลน โดยแรงงานที่มีทักษะดิจิทัลต่ำถูกจำกัดอยู่ในงานมูลค่าเพิ่มต่ำ และมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งงานที่ใช้เทคโนโลยีสูงได้ยาก (World Bank & Equitable Education Fund (EEF), 2024) กล่าวโดยสรุปได้ว่าจังหวัดสงขลามีช่องว่างทักษะดิจิทัลระหว่างสิ่งที่นายจ้างต้องการกับสิ่งที่ผู้ว่างงานมีอยู่จริง ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อโอกาสการจ้างงานคุณภาพของผู้ว่างงานในพื้นที่

สมมติฐานที่ 3 ทักษะด้านการคิดในมุมมองของผู้ประกอบการ/นายจ้างและผู้ว่างงานมีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านการคิดในมุมมองของผู้ประกอบการ/นายจ้างและผู้ว่างงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระดับทักษะด้านการคิดที่ผู้ประกอบการ/นายจ้างต้องการอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.25$) ขณะที่ระดับทักษะด้านการคิดที่ผู้ว่างงานมีอยู่เพียงระดับสูง ($\bar{X} = 3.58$) ซึ่งต่ำกว่าที่นายจ้างคาดหวังจากการศึกษาของ Cunningham, W. et. al. ระบุว่าทักษะด้านการคิดครอบคลุมทั้งการคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้ การสื่อสาร และการจัดการงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานอย่างมืออาชีพ (Cunningham, W. et al., 2022) เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Dondi, M. et al. ที่วิเคราะห์ทักษะที่จำเป็นในการทำงานอนาคต พบว่า นายจ้างทั่วโลกให้ความสำคัญอย่างมากกับทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และการสื่อสารเชิงวิเคราะห์ แต่แรงงานจำนวนมากยังมีระดับทักษะไม่ถึงเกณฑ์ (Dondi, M. et al., 2021) ในขณะเดียวกัน World Bank, & Equitable Education Fund (EEF) ระบุว่า ทักษะด้านการคิดยังเป็นหนึ่งในทักษะที่ยังคงขาดแคลนแต่จำเป็นสูงในตลาดแรงงานยุคใหม่ เนื่องจากทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาเป็นส่วนหนึ่งของทักษะพื้นฐานที่แรงงานไทยจำนวนมากยังขาด ส่งผลให้เกิดช่องว่างระหว่างความสามารถของแรงงานกับความต้องการของนายจ้าง และทำให้แรงงานจำนวนหนึ่งไม่สามารถก้าวเข้าสู่งานที่มีผลิตภาพสูงได้ (World Bank & Equitable Education Fund (EEF), 2024) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ ที่พบว่า ผู้ว่างงานในจังหวัดสงขลาแม้จะมีทักษะด้านการคิดในระดับสูง แต่ยังต่ำกว่าระดับที่นายจ้างต้องการ สะท้อนช่องว่างทักษะการคิดอย่างชัดเจน

สมมติฐานที่ 4 ทักษะทางอารมณ์และสังคมในมุมมองของผู้ประกอบการ/นายจ้างและผู้ว่างงานมีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะทางอารมณ์และสังคม ในมุมมองของผู้ประกอบการ/นายจ้างและผู้ว่างงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระดับทักษะทางอารมณ์และสังคมที่ผู้ประกอบการ/นายจ้างต้องการอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.30$) ขณะที่ผู้ว่างงานมีเพียงระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$) สะท้อนว่าความคาดหวังของนายจ้างสูงกว่าระดับทักษะที่แรงงานมีจริง นำไปสู่ช่องว่างทักษะทางอารมณ์และสังคมที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Yong, B. P. P., & Ling, Y. L. ศึกษาการรับรู้ทักษะทางอารมณ์เปรียบเทียบระหว่างนายจ้างและผู้สำเร็จการศึกษาในรัฐซาราวัก ประเทศมาเลเซีย พบว่า ทั้งสองกลุ่มต่างเห็นว่าทักษะทางอารมณ์และสังคมมีความสำคัญสูง แต่ระดับทักษะจริงของผู้สำเร็จการศึกษายังต่ำกว่ามาตรฐานที่นายจ้างคาดหวัง โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการจัดการตนเอง ซึ่งสะท้อนช่องว่างทักษะในทิศทางเดียวกัน (Yong, B. P. P. & Ling, Y. L., 2023) อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Dondi, M. et al. ที่ระบุว่าทักษะด้านสังคมและอารมณ์ เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น ภาวะผู้นำ และการบริหารอารมณ์ เป็นกลุ่มทักษะที่นายจ้างทั่วโลกให้ความสำคัญ ขณะที่แรงงานจำนวนมากยังพัฒนาทักษะเหล่านี้ไม่ทันต่อความต้องการของตลาด (Dondi, M. et al., 2021) สรุปได้ว่าช่องว่างทักษะทางอารมณ์และสังคมระหว่างระดับที่ผู้ประกอบการ/นายจ้างคาดหวังกับระดับทักษะที่ผู้ว่างงานมีอยู่จริงและชี้ให้เห็นความจำเป็นที่โครงการพัฒนาทักษะผู้ว่างงานต้องให้ความสำคัญกับการยกระดับทักษะทางอารมณ์และสังคมควบคู่ไปกับทักษะด้านอื่นอย่างจริงจัง

3. แนวทางยกระดับทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดสงขลา

แนวทางยกระดับทักษะการทำงานที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาบทสัมภาษณ์ให้เห็นว่าการแก้ไขปัญหาช่องว่างทักษะในตลาดแรงงานจังหวัดสงขลาต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ ครอบคลุม 3 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 การพัฒนาช่องทางการเข้าถึงโอกาสการจ้างงานในจังหวัดสงขลาควรผสมผสานช่องทางออนไลน์กับออฟไลน์เข้าด้วยกัน เนื่องจากตลาดแรงงานจังหวัดสงขลาที่มีผู้ว่างงานที่หลากหลายทั้งด้านอายุและระดับการเข้าถึงเทคโนโลยี ดังนั้น การพัฒนาช่องทางการเข้าถึงโอกาสการจ้างงานจึงควรผสมผสานช่องทางออนไลน์ (เช่น เว็บไซต์ จัดหางานและโซเชียลมีเดีย) กับช่องทางออฟไลน์ (เช่น ป้ายประกาศและประกาศจากกรมจัดหางาน) เพื่อให้ผู้ว่างงานทุกกลุ่มเข้าถึงโอกาสการจ้างงานได้อย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับ Asian Development Bank ที่ยืนยันว่าแพลตฟอร์มออนไลน์ช่วยเพิ่มการมองเห็นตำแหน่งงาน แต่ยังคงต้องทำงานร่วมกับช่องทางดั้งเดิมสำหรับกลุ่มที่มีข้อจำกัดด้านดิจิทัล (Asian Development Bank, 2022)

แนวทางที่ 2 สถานประกอบการในจังหวัดสงขลาควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัล ทักษะด้านการคิด และทักษะทางอารมณ์และสังคมของพนักงานภายหลังบรรจุนงาน ซึ่งเป็นทักษะ ที่ผลการวิจัยพบว่า มีช่องว่างสูงในตลาดแรงงาน จังหวัดสงขลา ควบคู่กับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและสวัสดิการที่แข่งขันได้ สอดคล้องกับ Weerasombat, T. & Pumipatyothin, P. ที่เสนอให้นายจ้างใช้การฝึกอบรมภายในองค์กรเป็นกลไกหลักเตรียมแรงงานให้พร้อมสำหรับตำแหน่งงานที่ซับซ้อนขึ้น (Weerasombat, T. & Pumipatyothin, P., 2025) อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Asian Development Bank ที่ยืนยันว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของพนักงาน (Asian Development Bank, 2022)

แนวทางที่ 3 หน่วยงานภาครัฐในจังหวัดสงขลาควรมีบทบาทเชิงรุกในการจัดฝึกอบรมทักษะดิจิทัลและทักษะเฉพาะด้านที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการในพื้นที่ สนับสนุนการปรับค่าจ้างให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ และให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่สถานประกอบการขนาดกลางซึ่งเป็นกลุ่มนายจ้างหลักในจังหวัดสงขลา สอดคล้องกับ Sutassanamarlee, D. ที่เสนอให้เร่งพัฒนาระบบทักษะและบริการจัดหางานเพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัล และการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน (Sutassanamarlee, D., 2024) และสอดคล้องกับ Habiyaemye, A. et al. ยืนยันว่าการพัฒนาทักษะเชิงรุกช่วยลดช่องว่างทักษะและเพิ่มโอกาสการจ้างงานอย่างแท้จริง (Habiyaemye, A. et al., 2022)

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ โมเดลการประเมินช่องว่างทักษะการทำงานในตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา (Songkhla Labor Market Work Skills Gap Assessment Model) ซึ่งเป็นกรอบการวิเคราะห์ที่สังเคราะห์จากการเปรียบเทียบระหว่างระดับทักษะที่ผู้ประกอบการ/นายจ้างต้องการกับระดับทักษะที่ผู้ว่างงานมีอยู่จริงในบริบทตลาดแรงงานระดับพื้นที่ โมเดลนี้สามารถอธิบายว่าปัญหาการจ้างงานในจังหวัดสงขลาที่มาจากความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการกับทักษะที่แรงงานมีอยู่จริง โดยเฉพาะทักษะดิจิทัล ซึ่งมีช่องว่างเด่นชัดที่สุด ขณะที่ทักษะทางอารมณ์และสังคมและทักษะด้านการคิดเป็นทักษะที่นายจ้างให้ความสำคัญในระดับสูงมาก

ความใหม่ขององค์ความรู้นี้อยู่ที่การพัฒนารอบอธิบายเชิงระบบสำหรับวิเคราะห์ช่องว่างทักษะในตลาดแรงงานระดับพื้นที่ ด้วยการบูรณาการข้อมูลจากทั้งฝั่งอุปสงค์แรงงาน และฝั่งอุปทานแรงงานเข้าด้วยกัน ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่มีวิเคราะห์เพียงมิติเดียว กรอบดังกล่าวช่วยจัดลำดับความสำคัญของทักษะที่ต้องพัฒนา และเป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม มาตรการสนับสนุนการจ้างงาน และระบบจับคู่แรงงานในระดับจังหวัดอย่างมีหลักฐานรองรับ



โมเดลดังกล่าวจึงเป็นองค์ความรู้เชิงประยุกต์ที่สามารถใช้เป็นฐานในการกำหนดนโยบายพัฒนาทักษะแรงงานระดับจังหวัดอย่างมีหลักฐานเชิงประจักษ์รองรับ เพื่อลดช่องว่างทักษะ เพิ่มโอกาสการจ้างงาน และพัฒนาคุณภาพแรงงานในจังหวัดสงขลาอย่างยั่งยืน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลการประเมินช่องว่างทักษะการทำงานในตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา
(Songkhla Labor Market Work Skills Gap Assessment Model)

จากภาพที่ 1 โมเดลการประเมินช่องว่างทักษะการทำงานในตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อสะท้อนบริบทเฉพาะของจังหวัดสงขลาในฐานะศูนย์กลางเศรษฐกิจภาคใต้ที่พึ่งพาภาคการผลิต การค้า และบริการ ซึ่งกำลังเผชิญการเปลี่ยนแปลงจากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเข้มข้น โมเดลนี้บูรณาการข้อมูลจากทั้งฝั่งอุปสงค์แรงงาน (ผู้ประกอบการ/นายจ้าง) และฝั่งอุปทานแรงงาน (ผู้ว่างงาน) เพื่ออธิบายช่องว่างทักษะใน 3 มิติ ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะด้านการคิด และทักษะทางอารมณ์และสังคม ซึ่งสะท้อนความต้องการจริงของตลาดแรงงานในพื้นที่ และเชื่อมโยงสู่แนวทางการยกระดับทักษะแรงงานที่ตรงกับโครงสร้างเศรษฐกิจของจังหวัดสงขลาอย่างเป็นระบบ

สรุปและข้อเสนอแนะ

ตลาดแรงงานจังหวัดสงขลาระหว่างปี 2563 - 2567 ขยายตัวต่อเนื่อง อัตราการว่างงานลดลงอยู่ในระดับต่ำ ตำแหน่งงานที่มีความต้องการสูงสุด ได้แก่ งานขายและบริการ งานช่างเทคนิค/ผู้ปฏิบัติงาน และงานเสมียน/เจ้าหน้าที่ อย่างไรก็ตามตลาดแรงงานยังเผชิญความไม่สอดคล้องด้านทักษะในเชิงโครงสร้าง โดยผู้ประกอบการ/นายจ้างต้องการระดับทักษะสูงกว่าที่ผู้ว่างงานมีอยู่จริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน โดยทักษะทางอารมณ์และสังคมเป็นทักษะที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญสูงสุด และทักษะดิจิทัลมีช่องว่างสูงสุด สะท้อนความจำเป็นในการพัฒนาทักษะแรงงานเชิงระบบ และสามารถสังเคราะห์เป็นโมเดลการประเมินช่องว่างทักษะการทำงานในตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา เพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบายอย่างมีเป้าหมาย สำหรับแนวทางการยกระดับทักษะการทำงาน พบว่าการแก้ไขปัญหาลดช่องว่างทักษะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ได้แก่ การพัฒนาช่องทางการเข้าถึงโอกาสการจ้างงานที่ผสานออนไลน์กับออฟไลน์เพื่อให้ผู้ว่างงานทุกกลุ่มเข้าถึงโอกาสได้อย่างเท่าเทียม การสนับสนุนการพัฒนา

ทักษะของพนักงานจากสถานประกอบการทั้งด้านทักษะดิจิทัล ทักษะด้านการคิด และทักษะทางอารมณ์และสังคม และการมีบทบาทเชิงรุกของหน่วยงานภาครัฐในการจัดฝึกอบรมและส่งเสริมการจ้างงานในพื้นที่ ในด้านข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย หน่วยงานภาครัฐควรพัฒนาแพลตฟอร์มจับคู่งานแบบบูรณาการ บูรณาการหลักสูตรฝึกอบรมร่วมกับภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาโดยเน้นทักษะดิจิทัล ทักษะด้านการคิด และทักษะทางอารมณ์และสังคม และสนับสนุนสถานประกอบการขนาดกลางด้วยสิทธิประโยชน์ทางภาษี สำหรับข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ผู้ว่าจ้างควรพัฒนาทักษะให้ตรงกับความต้องการของตลาด ขณะที่ผู้ประกอบการควรปรับค่าจ้างสวัสดิการให้แข่งขันได้ ทั้งนี้ การวิจัยครั้งต่อไปควรมุ่งศึกษาทักษะเฉพาะรายอุตสาหกรรมและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการแรงงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของนโยบายแรงงานในระดับพื้นที่ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยและนวัตกรรมจากงบประมาณเงินรายได้ประจำงบประมาณ พ.ศ. 2566 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

เอกสารอ้างอิง

- กัญญารัตน์ วัฒนสุขสิน และคณะ. (2562). ยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนประเทศไทย. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 6(8), 4017-4029.
- ชุดิภาณูจน์ เพ็ชรแก้ว และคณะ. (2564). ความต้องการแรงงานและช่องว่างสมรรถนะสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เมืองต้นแบบการค้าชายแดน อำเภอสุโขทัย-โก-ลก จังหวัดนราธิวาส. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 23(2), 25-38.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- วังสวัณ กรทองสกล และคณะ. (2565). แนวทางพัฒนาผลิตภาพและการสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนในกลุ่มแรงงานไร้ทักษะ. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 8(6), 429-442.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา. (2564). รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดสงขลา รายปี 2564 (เดือนมกราคม - ธันวาคม 2564). เรียกใช้เมื่อ 16 มกราคม 2566 จาก <https://shorturl.asia/OK3j2>
- _____. (2565). รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดสงขลา รายปี 2565 (เดือนมกราคม - ธันวาคม 2565). เรียกใช้เมื่อ 14 มกราคม 2566 จาก <https://shorturl.asia/pDKB1>
- _____. (2566). รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดสงขลา รายปี 2566 (เดือนมกราคม - ธันวาคม 2566). เรียกใช้เมื่อ 13 มีนาคม 2567 จาก <https://shorturl.asia/Gc0xs>
- Asian Development Bank. (2022). Leveraging online job portal data in Asia and the Pacific. Asian Development Bank. Retrieved December 3, 2025, from <https://shorturl.asia/Sq6sB>
- Cunningham, W. et al. (2022). The demand for digital and complementary skills in Southeast Asia. World Bank. Retrieved December 12, 2025, from <https://shorturl.asia/gsn40>
- Dondi, M. et al. (2021). Defining the skills citizens will need in the future world of work. McKinsey & Company. Retrieved December 14, 2025, from <https://shorturl.asia/2VehK>
- Habiyaremye, A. et al. (2022). Bridging the labour market skills gap to tackle youth unemployment in South Africa. Economic and Labour Relations Review, 33(4), 786-805. <https://doi.org/10.1177/10353046221138400>
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology, 22, 3-55. https://legacy.voteview.com/pdf/Likert_1932.pdf



- OECD. (2025). OECD skills strategy Thailand: Assessment and recommendations. OECD Publishing. Retrieved December 30, 2025, from <https://shorturl.asia/pO4yk>
- Sutassanamarlee, D. (2024). Gender, AI, and skill development in Southeast Asia: Case studies from Thailand, Vietnam, and Cambodia. JustJobs Network; Kenan Foundation Asia; IDRC. Retrieved January 9, 2026, from <https://shorturl.asia/ENkxQ>
- Weerasombat, T. & Pumipatyothin, P. (2025). Employers' priority on work skills and the skill gaps: A case of Thailand. *Cogent Education*, 12(1), 2441656. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2441656>
- Wiersma, W. & Jurs, S. G. (2005). *Research methods in education: An introduction*. (8th ed.). Boston: Pearson Education.
- World Bank & Equitable Education Fund (EEF). (2024). *Fostering foundational skills in Thailand: From a skills crisis to a learning society*. World Bank Group & Equitable Education Fund. Retrieved December 22, 2025, from <https://shorturl.asia/JDgRa>
- World Bank. (2018). *World development report 2018: Learning to realize education's promise*. Washington, DC: World Bank Group. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1096-1>
- Yong, B. P. P. & Ling, Y. L. (2023). Skills gap: The perceptions of importance of soft skills in graduate employability between employers and graduates. *Journal of Techno-Social*, 15(1), 16-33. <https://doi.org/10.30880/jts.2023.15.01.002>