

**สถานการณ์ด้านแรงงานและคุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์  
ของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา**  
**Situation of Labor Force and Desirable Labor Characteristics  
of Corporations in Songkhla Province**

วันที่รับบทความ : 24/12/2561  
วันที่แก้ไขบทความ : 01/05/2562  
วันที่ตอบรับ : 12/07/2562

วันชัย ธรรมสังการ \*

*Wanchai Dhammasaccakarn\**

อังคณา ธรรมสังการ \*\*

*Angkana Dhammasajjakan\*\**

พรนค์พิเชฐ แห่งหน \*\*\*

*Pornpichet Hanghon\*\*\**

ธิติพัทธ์ บุญปก \*\*\*\*

*Thitipat Boonpok\*\*\*\**

**บทคัดย่อ**

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสถานการณ์ด้านแรงงานและคุณลักษณะ  
แรงงานที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา โดยแบ่งวิธีดำเนินการวิจัย

---

\*วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2545). ปัจจุบันเป็น อาจารย์  
ประจำภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

\* Ph.D. (Applied Behavioral Science Research) Srinakharinwirot University. (2002), Currently an Associate  
Professor in Department of Educational Foundation, Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University.

\*\*บธ.ด. มหาวิทยาลัยอุตรดิตถ์ (2560), ปัจจุบันเป็น อาจารย์ประจำโปรแกรมการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

\*\* DBA. Universiti Utara Malaysia. (2017), Currently an Assistant Professor in Management Program,  
Faculty of Management Sciences, Songkhla Rajabhat University.

\*\*\*ปร.ด.(การจัดการ) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2560), ปัจจุบันเป็น ประธานมูลนิธิหลวงปู่สรวง จันทโร  
เพื่อการวิจัย จังหวัดชุมพร

\*\*\* Ph.D. (Management) Prince of Songkla University. (2017), Currently a President of Luangpusong  
Jantasaro for Research Foundation, Chumphon Province.

\*\*\*ปร.ด. (พัฒนาศักยภาพ) มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา (2560), ปัจจุบันเป็น อาจารย์ประจำภาควิชาสารัตถศึกษา  
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

\*\*\*Ph.D. (Social Development) Loei Rajabhat University. (2017), Currently a Lecturer in Department of  
Educational Foundation, Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University.

ออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ การกำหนดพื้นที่เป้าหมาย การศึกษาเอกสารและข้อมูลทุติยภูมิ การเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักจากสถานประกอบการ 8 ประเภท การสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่มจากผู้ให้ข้อมูล 42 คน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา จากนั้นนำเสนอข้อมูลในลักษณะพรรณนาความ

ผลการศึกษา พบว่า สถานการณ์ด้านแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา ทั้งการจ้างงาน และตำแหน่งงานว่าง มีความผันผวนตามปัญหาเศรษฐกิจของประเทศ ส่งผลให้จำนวนผู้สมัครงานและการบรรจุงานมีความผันผวนตามไปด้วย นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ต้องขยับลงมาทำงานในตำแหน่งงานที่ต่ำกว่าวุฒิการศึกษาและได้รับรายได้ต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ สำหรับคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ พบว่า สถานประกอบการต้องการพนักงานที่รู้จักมองโลกในแง่ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กร มีความซื่อสัตย์สุจริต ต่อตนเองและหน้าที่ มีทักษะการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ดีและมีน้ำใจต่อผู้อื่น เป็นอันดับต้นๆ ในขณะที่ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ การคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมที่แตกต่างกันยังมีความคาดหวังไม่มากนัก ทั้งๆ ที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นอย่างมากเพื่อเข้าสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคนโยบายประเทศไทย 4.0

**คำสำคัญ:** สถานการณ์ แรงงาน คุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ สถานประกอบการ

## Abstract

The objectives of this research were to study situation of labor force and desirable labor characteristics of the corporations in Songkhla Province. The research method is divided 5 steps: size selection, documentary and secondary data study, key informants from 8 types of corporations, in-depth interview and group discussion with 42 informants, and content analysis.

The study found that the situation of labor force in Songkhla, both employment and vacancies, is fluctuating according to the economic problems of the country, effect to the problem of jobseekers and placement. Furthermore, there is also a gradual need for labor at the underemployment level, affect to jobseekers have to move to lower-education job and earn lower incomes. The desirable labor characteristics of corporations

found that, the corporates requires employees who are optimistic, have a passion for work, dedicated to work and corporate reputation, be honest with yourself and your duties, have good communication skills, and kindness to others, while there are not many expectations about foreign language skills, analytical thinking, and adapt to different cultures, in spite of, it should be more developed to enter the human resource development in the policy era of Thailand 4.0.

**Keywords:** Situation, Labor Force, Desirable Labor Characteristics, Corporations

## บทนำ

ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร มนุษย์จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การที่มนุษย์ได้ทำสิ่งใหม่จะทำให้เศรษฐกิจและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย Nadler, (1992) และจะเป็นจุดตั้งต้นที่จะทำให้ได้แรงงานที่มีคุณภาพให้สังคม ปัจจุบันรัฐบาลได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) เพื่อใช้เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาวแบ่งเป็น 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ National Strategy Committee, (2016) จะเห็นได้ว่าในยุทธศาสตร์ที่ 3 “ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน” รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์ โดยมีนโยบายประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) เพื่อให้สอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value-based Economy) โดยมีดิจิทัล (Digital) เป็นโครงสร้างพื้นฐาน อันเป็นระบบเศรษฐกิจที่มีพลวัตสูงหรือเปลี่ยนแปลงเร็วมาก คุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในระบบเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 จึงมีได้ขึ้นอยู่กับปริมาณ หากแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการสื่อสาร (Communication) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความร่วมมือประสานงาน (Collaboration) และความสามารถในการปรับตัว (Adaptability Transformation) จึงเป็นทักษะที่ละเอียดอ่อน (Soft Skill) สามารถอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความแตกต่าง

หลากหลายทั้งในด้านสัญชาติ ชาติพันธุ์ ศาสนา วัฒนธรรม ความเชื่อ ฯลฯ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความคิดสร้างสรรค์ และใฝ่ที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต Office of the Civil Service Commission, (2517)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์โดยตรงกับคำว่า “แรงงาน” ในแนวคิดของวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงาน แรงงาน (Labour) หมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรงในการผลิต จำหน่ายสินค้าและบริการ เพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ที่ดำเนินการจะได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้ ดังนั้น ในแนวคิดนี้การที่มนุษย์ออกแรงหรือกระทำการเพื่อตัวเองใด ๆ ที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์เป็นเงินเป็นทองจึงไม่อยู่ในความหมายของแรงงาน นอกจากนี้ในกระบวนการผลิตจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้นคำว่า “การออกแรง” จึงไม่ได้หมายความว่าเพียงการออกแรงกายเท่านั้น การใช้สมองหรือสติปัญญาที่อยู่ในความหมายของแรงงานเช่นเดียวกัน นิคม จันทรวิทุร (Jantarawitoon, 1993) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเองเพื่อนร่วมงาน และองค์การ ซึ่งปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ในด้านแรงงานของสถานประกอบการ ส่งผลให้สถานประกอบการต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ที่ผ่านมามีใช้วิธีการปรับตัวโดยการเพิ่มจำนวนชั่วโมงในการทำงานล่วงเวลา การเพิ่มค่าจ้างเพื่อจูงใจแรงงานใหม่ การจ้างแรงงานจากบริษัทผู้รับเหมา (Outsource) การจ้างแรงงานต่างด้าวมาทดแทน และการนำเครื่องจักรมาทดแทนแรงงานคน ส่วนความคาดหวังเกี่ยวกับสมรรถนะ/ทักษะ/ฝีมือแรงงาน พบว่า อาชีพผู้จัดการหรือผู้บริหารเป็นตำแหน่งงานที่ต้องการหรือคาดหวังว่าต้องเป็นผู้ที่มีระดับสมรรถนะสูงกว่าอาชีพอื่น ๆ ส่วนอาชีพพนักงานหรือคนงานทั่วไปไม่ต้องการสูงนัก ซึ่งถ้าพิจารณาระดับสมรรถนะในภาพรวมของทุกอาชีพแล้วสถานประกอบการต้องการระดับสมรรถนะของแรงงานในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับในเรื่องคุณลักษณะของแรงงานในสถานประกอบการเมื่อพิจารณาตามความรู้ความสามารถของแรงงานในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้พื้นฐานในตำแหน่งงานที่ทำ การมีทักษะฝีมือแรงงาน ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความขยันและอดทน ความสามารถในการแก้ปัญหา ความมีระเบียบวินัยในการทำงาน การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความซื่อสัตย์ สุจริต ทักษะการแสวงหาความรู้ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ รู้จักบริหารเวลาและการมีจิตสาธารณะ พบว่าแรงงานภาพรวมโดยเฉลี่ยแล้วมีคุณลักษณะดังกล่าวในระดับปานกลาง National Statistical Office, (2013)

จังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดที่มีความอุดมสมบูรณ์ด้วยทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ เช่น สัตว์น้ำในทะเล ยางพารา เป็นต้น จึงก่อให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ มากที่สุดในภาคใต้ ปัจจุบันจังหวัดสงขลา มีโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการทั้งสิ้น 2,423 โรงงาน ใช้เงินลงทุนรวมทั้งสิ้น 77,592 ล้านบาท และสามารถจ้างแรงงาน จำนวน 75,595 คน โดยแยกเป็นแรงงานชาย 37,861 คน และแรงงานหญิง 37,734 คน ขนาดของโรงงานมีทั้งโรงงานขนาดใหญ่ ใช้เงินลงทุนมากกว่า 100 ล้านบาท เช่น โรงงานผลิตอาหารทะเลบรรจุกระป๋อง อาหารทะเลแช่แข็ง ทำถุงมือยาง เป็นต้น โรงงานขนาดกลาง ใช้เงินลงทุนมากกว่า 10 ล้านบาท ถึง 100 ล้านบาท เช่น โรงงานแปรรูปไม้อัด อบน้ำยาไม้ ยางพารา ยางแผ่นรมควัน เป็นต้น และส่วนใหญ่เป็นโรงงานขนาดเล็ก ใช้เงินลงทุนน้อยกว่า 10 ล้านบาท เช่น โรงกลึง อู่ซ่อมรถ โรงงานผลิตน้ำดื่ม เป็นต้น โรงงานส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอหาดใหญ่และอำเภอเมืองสงขลา National Statistical Office, (2014) ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยตลอด กล่าวคือ ความต้องการในปี พ.ศ. 2553 ครั้งปีหลัง จำนวน 3,715 คน ปี พ.ศ. 2554 ครั้งปีหลัง จำนวน 4,507 คน และปี พ.ศ. 2555 ครั้งปีหลัง จำนวน 12,801 คน Songkhla Labour Market Information Center, (2017b)

จะเห็นได้ว่าปัญหาด้านแรงงานและความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่จะนำไปสู่ คุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ มีความหลากหลาย โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นศูนย์กลางหลักทางด้านเศรษฐกิจที่สำคัญของภาคใต้ ซึ่งผู้วิจัยจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญและให้ความสนใจศึกษาด้านการณด้านแรงงาน และคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา อันจะนำไปสู่การขยายผลเพื่อพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาด้านการณด้านแรงงาน และคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการและลักษณะสถานประกอบการ

ผู้ประกอบการ หรือเจ้าของกิจการ (Entrepreneur) หมายถึง บุคคลที่จัดตั้งองค์การ ดำเนินธุรกิจโดยยอมรับความเสี่ยงเพื่อหวังกำไร (The Merriam-Webster.com) ในขณะที่

นักวิชาการต่างประเทศ Longenecker, Moore, Petty & Palich, (2006) ให้นิยามว่าผู้ประกอบการ หมายถึง บุคคลที่ค้นพบความต้องการของตลาด และดำเนินธุรกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด โดยต้องเผชิญกับความเสี่ยง มีแรงกระตุ้นผลักดันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในนวัตกรรม และความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ในขณะที่ Hodgetts & Kuratko, (1995) ให้นิยามว่า ผู้ประกอบการ หมายถึง ผู้จัดตั้งองค์กร เป็นเจ้าของ บริหารงาน และยอมรับความเสี่ยงทางธุรกิจ และ Jones & George, (2003) ให้นิยามว่า ผู้ประกอบการ คือ บุคคลที่มองเห็นโอกาสและสามารถนำทรัพยากรที่มีจำกัดมาสร้างสรรค์หรือปรับปรุงผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ เพื่อจุดประสงค์ในการขายสินค้าและบริการ โดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาและบริหารธุรกิจโดยยอมรับความเสี่ยง เพื่อหวังผลกำไรในระยะยาว รวมทั้งประทับประครองธุรกิจที่ดั่งขึ้นมานั้นให้มีการเจริญเติบโต ผู้ประกอบการจะเป็นเจ้าของกิจการ มีอำนาจในการตัดสินใจและมีบทบาทในการเป็นผู้นำขององค์กร สอดคล้องกับนักวิชาการไทย ศุภศิริ รุสมาคม (Rumakom, 1997) กล่าวว่า ผู้ประกอบการ เป็นบุคคลที่มีความสำคัญในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม เป็นบุคคลที่ค้นพบความคิดและโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ เป็นผู้ที่รวบรวมเงินทุนเพื่อจัดตั้งธุรกิจ จัดระเบียบในธุรกิจและบริหารดำเนินงานของธุรกิจ เพื่อจัดหาสินค้าและบริการให้แก่สาธารณะชน ความสำเร็จทางเศรษฐกิจเป็นจำนวนมากจากพลังและการประดิษฐ์คิดค้นของผู้ประกอบการที่ดำเนินงานอยู่ในสภาพแวดล้อมของวิสาหกิจเอกชน ส่วน ชูชัย สมิตธิไกร (Samittikrai, 2005) ให้ความหมายว่า ผู้ประกอบการ หมายถึง บุคคลผู้จัดตั้งและบริหารวิสาหกิจของตนเอง โดยมีอิสระและความเสี่ยงในการประกอบการ รวมทั้งโอกาสในการทำกำไรจากวิสาหกิจนั้น จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผู้ประกอบการ หมายถึง บุคคลที่เป็นเจ้าของกิจการหรือเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการธุรกิจที่ต้องเผชิญกับความเสี่ยง เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ธุรกิจประสบความสำเร็จตามที่มีมุ่งหวัง

ลักษณะของสถานประกอบการ หมายถึง คุณสมบัติของธุรกิจที่ดำเนินการเปลี่ยนแปลงปัจจัยการผลิตให้อยู่ในรูปของสินค้าและบริการ ซึ่งจะสามารถสร้างให้ธุรกิจเหล่านั้นเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว โดยธุรกิจอาจใช้กลยุทธ์มุ่งผลิตภัณฑ์หรือมุ่งเน้นตลาดเป้าหมายรวมไปถึงกระบวนการในการสร้างคุณค่าขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้ธุรกิจมีการเติบโตอย่างรวดเร็ว มีลักษณะ 7 ประการ Harms, (2009) ดังนี้ 1) ครอบคลุมของตลาด (Market Coverage) คือ ความสามารถในการตอบสนองต่อตลาดในภาพรวม การตอบสนองต่อตลาดบางส่วน หรือการตลาดเฉพาะส่วน ซึ่งเป็นผลมาจากการใช้กลยุทธ์ในการเข้าสู่ตลาด 2) ความเป็นสากล (Internationalization) คือ ระดับ

ความสามารถในการขายสินค้าในตลาดระหว่างประเทศ3) การบริหารจัดการของผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Management: EM) คือ ความสามารถในการใช้กลยุทธ์และการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ 4) ราคา (Pricing) เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์สินค้า-ตลาด (Product-Market Strategy) ที่ธุรกิจจะต้องกำหนดราคาสินค้าในระดับสูง ระดับกลาง หรือระดับต่ำกว่า คู่แข่งขัน หรือการตั้งราคาสินค้าที่มีความแตกต่าง และลูกค้ามีความเต็มใจที่จะจ่ายเพื่อซื้อสินค้านั้น 5) นวัตกรรม (Innovation) คือ การริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม และนำเสนอออกสู่ตลาด ซึ่งเป็นความสามารถที่คู่แข่งไม่สามารถลอกเลียนแบบ หรือไม่มีสินค้าอื่นมาทดแทนได้ 6) การประสานงาน (Cooperation) คือ ความสามารถในการประสานงานและความร่วมมือกันระหว่างธุรกิจและอุตสาหกรรมอื่น ๆ ในการแบ่งปันความเสี่ยงร่วมกัน การใช้เทคโนโลยี การเข้าสู่ตลาด การเสริมสร้างความรู้ทักษะ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่ศักยภาพทางธุรกิจ และ 7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ประกอบด้วย การบริหารจัดการโดยวัตถุประสงค์ (Management by Objective) การมีส่วนร่วม (Participation in Equity) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจแก่พนักงาน และความท้าทายต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Challenging Work Environment) คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความเหมาะสม มีความยืดหยุ่น มีความท้าทายภายใต้สภาพแวดล้อมต่างๆ

สำหรับสถานประกอบการ (Corporations) ในการวิจัยครั้งนี้ หมายความว่า ธุรกิจภาคเอกชนที่มีพนักงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสงขลา แบ่งออกเป็น 8 ประเภทจาก 10 หมวดใหญ่ ตามการแบ่งประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมของประเทศไทย (Thailand Industrial Classification) ของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2538 ประกอบด้วย หมวดใหญ่ 2 การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน (Mining and Quarrying) หมวดใหญ่ 3 การผลิต (Manufacturing) หมวดใหญ่ 4 การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา (Electricity, Gas and Water) หมวดใหญ่ 5 การก่อสร้าง (Construction) หมวดใหญ่ 6 การขายส่ง การขายปลีก กิจการอาหารและเครื่องดื่ม (Wholesale and Retail Trade, Restaurants and Hotels) หมวดใหญ่ 7 การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม (Transport, Storage and Communication) หมวดใหญ่ 8 บริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์ และธุรกิจ (Financing, Insurance, Real Estate and Business Services) และหมวดใหญ่ 9 บริการชุมชน บริการสังคม และบริการส่วนบุคคล (Community, Social and Personal Services) โดยการศึกษาในครั้งนี้ได้ยกเว้น หมวดใหญ่ 1 เกษตรกรรม การล่าสัตว์ การป่าไม้ และการประมง (Agriculture, Hunting, Forestry and Fishing) และหมวดใหญ่ 10 กิจกรรม

ซึ่งมีอาจจะระบุประเภทได้ (Activities not Adequately Defined) เนื่องจากส่วนใหญ่แล้วอุตสาหกรรมในหมวดใหญ่ 1 และ 10 มักเป็นอุตสาหกรรมขนาดเล็ก มีพนักงานไม่ถึง 10 คน ยังไม่มีระบบหรือความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง

### แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานและความต้องการแรงงาน

นักเศรษฐศาสตร์แรงงานได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “แรงงาน” (Labour) ไว้หลายนัย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความมุ่งหมายของแต่ละคน นิคม จันทรวิทุร (Jantarawitoon, 1993) อธิบายว่า แรงงาน หมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรงในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการ เพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้ ดังนั้น ในแนวคิดนี้การที่มนุษย์ออกแรงหรือกระทำการเพื่อตัวเองใด ๆ ที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์เป็นเงินเป็นทองจึงไม่อยู่ในความหมายของแรงงาน นอกจากนี้ในกระบวนการผลิตจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้นคำว่า “การออกแรง” จึงไม่ได้หมายความว่าแค่เพียงการออกแรงกายเท่านั้น การใช้สมองหรือสติปัญญาก็อยู่ในความหมายของแรงงานเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับ Chiang Mai Provincial Education Office, (2019) ที่ให้คำจำกัดความของแรงงาน แบ่งออกเป็น 2 นัย ดังนี้

1. แรงงาน หมายถึง จำนวนบุคคลต่างๆ ที่ทำงานอยู่ในหน่วยธุรกิจหรือพร้อมที่จะทำงาน อันประกอบด้วยบุคคลประเภทต่างๆ เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง หรือกรรมกรผู้ทำงานเอง โดยไม่มีลูกจ้างและอื่นๆ บางพวกอาจได้รับค่าตอบแทนเป็นกำไรหรือดอกเบี้ย ฉะนั้นตามความหมายนี้จึงหมายถึง บุคคลต่างๆ ที่อยู่ในกรอบแรงงาน (Labour Force) ทั้งหมด

2. แรงงาน หมายถึง กำลังของมนุษย์ (Human Effort) ไม่ว่ากำลังนั้นจะเป็นกำลังทางร่างกาย (Physical) และ/หรือกำลังทางสมอง เพื่อปฏิบัติงานใดๆ ให้ได้เศรษฐกิจมาบำบัดความต้องการของตน การพิจารณาในด้านนี้จึงพิจารณาถึงคุณลักษณะ (Qualitative) ของคนงานเป็นสำคัญ เพราะฉะนั้นแรงงานจึงประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้ 2.1) เป็นบุคคลที่อยู่ในกรอบแรงงาน (Labour Force) 2.2) เป็นบุคคลที่ทำงานหรือพร้อมที่จะทำงาน โดยกำลังทางร่างกายหรือกำลังทางสมอง 2.3) เป็นผู้ทำงานโดยได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน หรือสิ่งอื่นอันเกิดจากการลงแรงของตน และ 2.4) การทำงานนั้นเพื่อสร้างเศรษฐกิจในอันที่จะนำมาบำบัดความต้องการของตน

ดังนั้น บุคคลที่อยู่ในกลุ่มแรงงาน จึงประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

1. ลูกจ้าง/คนงาน บางครั้งเรียกบุคคลประเภทนี้ว่า กรรมกร เพื่อให้เห็นลักษณะที่แตกต่างไปจากบุคคลประเภทอื่น และให้เห็นลักษณะของงานที่ทำ บุคคลประเภทนี้หมายถึงบุคคลต่างๆ ซึ่งทำงานอยู่กับนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นเอกชนหรือรัฐก็ตาม และการทำงานนั้น



ก็ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้าง เงินเดือน ค่านายหน้าบริการพิเศษ และ/หรืออื่นๆ อย่างไรก็ตามบุคคลประเภทนี้ เมื่อหมายความว่าถึงกรรมกร โดยเฉพาะ ย่อมหมายถึงลักษณะของงานที่ทำเป็นงานหนัก เป็นงานที่ใช้กำลังกายมากกว่ากำลังทางสมอง และการปฏิบัติงานก็มักจะถูกลงโทษให้ปฏิบัติและไปไปตามสัญญาจ้างงานหรือข้อตกลงอย่างอื่น เมื่อพิจารณาถึงแรงงานประเภทนี้ จึงมีลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ กรรมกรไม่มีฝีมือ (Unskilled Labour) กรรมกรกึ่งฝีมือ (Semiskilled Labour) และกรรมกรฝีมือ (Skilled Labour) และเมื่อหมายถึงบุคคลที่ใช้ปัญญาความคิดไตร่ตรอง อาจจะเรียกชื่อไปต่างๆ กัน เพื่อให้เห็นลักษณะของการกระทำงาน แม้จะเป็นลูกจ้างเช่นเดียวกับบุคคลที่เรียกว่ากรรมกรก็ตาม แต่ก็ไม่ใช่กรรมกร แต่ใช้ชื่อเรียกอื่นแทน ได้แก่ ทนายความ แพทย์ วิศวกร ช่างราชการ และอื่นๆ

2. นายจ้าง หมายถึง บุคคลซึ่งดำเนินธุรกิจหรือประกอบธุรกิจเพื่อหากำไรหรือค่าธรรมเนียมนั้นๆ ที่คล้ายๆ กัน ไม่ว่าจะเป็นบุคคลคนเดียวหรือหลายคนร่วมกัน ทั้งเอกชนและรัฐ โดยมีการจ้างลูกจ้างมาช่วยปฏิบัติงาน

3. ผู้ประกอบธุรกิจโดยตนเอง หมายถึง บุคคลซึ่งดำเนินธุรกิจของตนเองไม่ว่าจะเป็นบุคคลคนเดียวหรือร่วมกันหลายคน หรือบุคคลซึ่งประกอบธุรกิจอิสระหรือการค้าอิสระเพื่อหากำไรหรือค่าธรรมเนียมนั้นๆ ที่คล้ายๆ กัน หรือบุคคลซึ่งทำนาโดยเป็นเจ้าของนาเองหรือเช่าจากคนอื่น แต่การทํานั้นมิได้จ้างลูกจ้างหรือกรรมกรเข้าร่วมปฏิบัติงานด้วยเว้นแต่อาศัยแรงงานจากสมาชิกของครอบครัว ซึ่งไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนใดๆ ให้

4. แรงงานในครอบครัว หมายถึง บุคคลต่างๆ ซึ่งทำงานโดยไม่รับค่าตอบแทนในระยะเวลาการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นงานเต็มวัน เต็มสัปดาห์ เต็มเดือน หรือตลอดทั้งปีและธุรกิจนั้นดำเนินไปโดยหัวหน้าครอบครัว หรือบุคคลอื่นๆ ที่ทำหน้าที่หัวหน้าครอบครัว

ตลาดแรงงาน (Labour Economics) คือ แหล่งที่นายจ้างและคนงานจะพบกันได้ เพื่อจะได้ตกลงทำสัญญาเข้าทำงาน โดยนายจ้างได้รับบริการจากคนงานและคนงานได้รับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนจากการขายแรงงาน ถ้ามองในเชิงวิชาการตลาดแรงงาน ก็คือ แหล่งที่ก่อให้เกิดอุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) ของแรงงานนั่นเอง โดยที่ทางด้านอุปสงค์ของแรงงาน คือ ฝ่ายนายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงาน และด้านอุปทานของแรงงาน คือ ฝ่ายลูกจ้างหรือคนงานที่ต้องการเสนอขายแรงงานหรือหางานทำ ดังนั้น แหล่งที่เป็นตลาดแรงงาน ได้แก่ สำนักงานจัดหางาน แหล่งที่มีคนว่างงาน และแหล่งที่มีงานว่าง เช่น โรงงาน บริษัทห้างร้านต่าง ๆ เป็นต้น ลักษณะของตลาดแรงงานแตกต่างจากตลาดสินค้าและบริการอื่นๆ Chiang Mai Provincial Education Office, (2018) ดังนี้

1. ปัจจัยอื่นๆ ที่กำหนดเรื่องการทำงาน แรงงานไม่ใช่จะตกลงแลกเปลี่ยนซื้อขายแรงงานด้วยราคา (ค่าจ้าง) สูงอย่างเดียวเหมือนกับตลาดสินค้าและบริการ เพราะแรงงานเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ แรงงานบางคนชอบทำงานใกล้บ้าน สะดวกสบายถึงแม้ว่าจะได้รับค่าจ้างต่ำก็ตาม แต่บางคนอาจจะเสนอขายได้ค่าจ้างสูง ดังนั้นค่าจ้างในแรงงานอย่างเดียวกันจึงอาจมีได้หลายระดับ

2. อัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานไม่เปลี่ยนแปลงบ่อยเหมือนราคาสินค้าโดยทั่วไป กล่าวคือ อัตราค่าจ้างแรงงานที่ไม่มีสภาพแรงงาน นายจ้างมักจะกำหนดอัตราค่าจ้างไว้แน่นอนคงที่ เพราะถ้าอัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลงเร็วเกินไปย่อมไม่เป็นผลดีแก่นายจ้างในด้านต้นทุนการผลิต และลูกจ้างจะรู้สึกว่าการกระทำของนายจ้างไม่มีเสถียรภาพ ทำให้เกิดปัญหาแรงงานย้ายเข้าออกจากการงาน (Problem of Labour Turnover)

3. การเคลื่อนย้ายแรงงาน (Lack of Mobility) เนื่องจากอัตราค่าจ้างแรงงานในตลาดแรงงานมีหลายระดับ ไม่แน่นอนตายตัวเหมือนราคาสินค้าและบริการต่างๆ แรงงานที่มีความรู้ความสามารถอย่างเดียวกัน นายจ้างบางคนอาจให้ค่าจ้างต่างกัน ได้ หรือถึงแม้ว่านายจ้างผู้ซึ่งให้ค่าจ้างแก่ลูกจ้างสูงนั้น ก็ไม่อาจทำให้ลูกจ้างรายอื่นเคลื่อนย้ายไปทำงานกับนายจ้างคนนั้นเสมอไป เพราะลักษณะของงานอาจไม่มั่นคงหรือไม่มีความก้าวหน้าเพียงพอ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า ตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มีความสมบูรณ์น้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับตลาดชนิดอื่นๆ ดังนั้น เมื่อเกิดเหตุการณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลง ตลาดแรงงานมักจะปรับตัวได้ช้ากว่าตลาดอื่นๆ เช่น เมื่อค่าจ้างสูงขึ้นการเสนอขายแรงงานไม่อาจเพิ่มขึ้นทันที และในบางครั้งอาจลดลงเพราะแรงงานอาจพอใจพักผ่อนเพิ่มขึ้นก็ได้ ซึ่งผิดกับตลาดสินค้าและบริการ ถ้าระดับราคาสินค้าสูงขึ้นในขณะที่ค่าใช้จ่ายในการผลิตไม่เปลี่ยนแปลง จำนวนสินค้าที่เสนอขายก็จะเพิ่มขึ้นค่อนข้างแน่นอน

กล่าวโดยสรุป ตลาดแรงงานมีบทบาทสำคัญสำหรับการกำหนดนโยบายการวางแผนกำลังแรงงาน ประกอบด้วยสองส่วน ได้แก่ อุปสงค์แรงงาน คือ ความต้องการแรงงานที่หน่วยงานต้องการ และอุปทานแรงงาน คือ จำนวนแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน ซึ่งตลาดแรงงานจะต้องอยู่ในดุลยภาพเสมอ กล่าวคือ อุปสงค์แรงงานจะเท่ากับอุปทานแรงงานเสมอ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ดุลยภาพ ตลาดแรงงาน อุปสงค์แรงงาน และอุปทานแรงงาน โดยที่อุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงานจะต้องถูกกำหนดโดยค่าจ้างแรงงานที่แท้จริงเพื่อนำไปสู่กลุ่การทำงานวางแผนกำลังคนของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น การวิเคราะห์แรงงานจากตลาดแรงงาน จึงแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1) การวิเคราะห์จากอุปทานแรงงาน คือ การศึกษาปริมาณแรงงานในตลาดแรงงาน ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตแรงงานมีการวางแผนและกำหนดนโยบายการผลิตแรงงานของแต่ละหน่วยงานในภาวะการณ์ปัจจุบัน และ 2) การวิเคราะห์จากอุปสงค์แรงงาน คือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของหน่วยงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรต้องวางแผนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การวิเคราะห์ส่วนต่างของแรงงานระหว่างความต้องการแรงงานภายในองค์กรและแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน ก็เพื่อนำไปสู่กลยุทธ์การวางแผนกำลังคนของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานจากหน่วยงานภายนอกองค์กร

ในทางเศรษฐศาสตร์อุปสงค์และอุปทาน เป็นแบบจำลองพื้นฐานที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ของผู้ซื้อและผู้ขายสินค้าในตลาดที่มีการแข่งขัน โดยถือว่าอุปสงค์และอุปทานเป็นตัวแปรที่กำหนดปริมาณและราคาของสินค้าแต่ละชนิดในตลาด ดังนั้น กฎของอุปสงค์ (Law of Demand) และกฎของอุปทาน (Law of Supply) จึงเป็นหลักการที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างราคาและปริมาณความต้องการซื้อหรือขาย โดยกฎของอุปสงค์ระบุว่า ปริมาณความต้องการซื้อสินค้าหรือเรียกว่าปริมาณอุปสงค์ (Quantity Demanded) มีความสัมพันธ์ในทางลบกับราคาเมื่อปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลนั้นคงที่ กล่าวคือ เมื่อราคาสินค้าเพิ่มสูงขึ้น ผู้บริโภคมีแนวโน้มที่จะต้องการซื้อสินค้านั้นน้อยลง ในขณะที่กฎของอุปทานระบุว่า ปริมาณสินค้าที่ต้องการขายหรือปริมาณอุปทาน (Quantity Supplied) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับราคาเมื่อปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลนั้นคงที่ กล่าวคือ เมื่อราคาสินค้าเพิ่มสูงขึ้น ผู้ขายมีแนวโน้มที่จะต้องการขายสินค้ามากขึ้น ซึ่งกฎของอุปสงค์และอุปทานมักนำเสนอออกมาในรูปแบบของแผนภูมิเส้น โดยให้แกนตั้งเป็นราคาและแกนนอนเป็นปริมาณสินค้า เส้นอุปสงค์มักเขียนออกมาเป็นเส้นลาดลงและเส้นอุปทานเป็นเส้นชันขึ้น อย่างไรก็ตาม มีบางกรณีที่เส้นกราฟอุปทานไม่เป็นไปตามลักษณะดังกล่าว ตัวอย่างเช่น เส้นกราฟอุปทานของแรงงานจะมีลักษณะของการโน้มกลับ กล่าวคือ เมื่ออัตราค่าแรงเพิ่มขึ้น คนงานคนหนึ่งก็พร้อมจะทำงานเป็นจำนวนชั่วโมงที่มากขึ้น เป็นต้น

อุปทานแรงงาน (Labour Supply) หมายถึง จำนวนแรงงานในตลาดแรงงานที่มีทักษะความรู้ความสามารถตามที่องค์กรต้องการ ส่วนอุปสงค์แรงงาน (Labour Demand) หมายถึง จำนวนแรงงานที่องค์กรต้องการในอนาคต ดังนั้น อุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงานจึงเกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคนหรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์สัมพันธ์กับความต้องการสินค้าผลิตภาพหรือความสามารถของแรงงานในการผลิตสินค้า แรงงานที่มีอยู่ในองค์กรและตลาดแรงงาน ดังนั้น เพื่อให้

เข้าใจอุปสงค์และอุปทานแรงงานประการสำคัญก็คือ การกำหนดเงื่อนไขและการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ 3 กรณี ได้แก่ 1) กรณีอุปสงค์แรงงานมากกว่าอุปทานแรงงาน เกิดกรณีงานสั้นคน หน่วยงานอาจจัดอบรมและพัฒนาบุคลากร จัดวางแผนสืบทอดตำแหน่ง มีการเลื่อนตำแหน่ง สรรหาบุคลากรจากภายนอกจัดจ้างชั่วคราวหรือบางเวลา ใช้ระบบเหม่าจ่ายหรือทำงานล่วงเวลา 2) กรณีอุปสงค์แรงงานน้อยกว่าอุปทานแรงงาน เกิดกรณีคนล้นงาน หน่วยงานต้องลดเงินเดือนบุคลากร ลดชั่วโมงการทำงาน แบ่งงานกันทำ เกษียณอายุบุคลากร ก่อนกำหนด จูงใจให้บุคลากรลาออกก่อนกำหนดเวลาโดยความสมัครใจ หรือใช้การเลิกจ้าง และ 3) กรณีอุปสงค์แรงงานเท่ากับอุปทานแรงงาน หน่วยงานอาจใช้วิธีแทนที่ตำแหน่งโดยการจ้างงานใหม่หรือเปลี่ยนตำแหน่งงานได้ นอกจากนี้ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับอุปสงค์และอุปทานแรงงาน อาจพิจารณาจาก 4 กรณี ได้แก่ 1) กรณีอุปสงค์แรงงานสูงและอุปทานแรงงานสูง หน่วยงานอาจใช้วิธีการคัดเลือก บรรจุบุคลากร และการเลื่อนตำแหน่ง 2) กรณีที่อุปสงค์แรงงานสูงและอุปทานแรงงานต่ำ นโยบายภายในอาจใช้การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ใช้การจ่ายค่าตอบแทน หรือนโยบายการสรรหาที่เป็นนโยบายภายนอก 3) กรณีอุปสงค์แรงงานต่ำและอุปทานแรงงานสูง อาจมีการเปลี่ยนแปลงการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร การชะลอการบรรจุ และการพักงาน การปลดออกจากงาน การลดตำแหน่ง การเกษียณก่อนกำหนด อันเนื่องมาจากคนล้นงาน และ 4) กรณีอุปสงค์แรงงานต่ำและอุปทานแรงงานต่ำ จะต้องมีการฝึกอบรมและการพัฒนา ดังนั้น กระบวนการวิเคราะห์แรงงานขององค์กร จึงประกอบด้วย 4 ขั้นตอน Chiang Mai Provincial Education Office, (2018) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์อุปสงค์แรงงานหรือกำลังคนขององค์กรหรือหน่วยงาน การกำหนดความต้องการแรงงานโดยวิเคราะห์จำนวนแรงงานที่มีอยู่ในหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์อุปทานแรงงาน คือ การศึกษาจำนวนแรงงานในตลาดแรงงาน หรือแรงงานที่มีอยู่ว่ามีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานของหน่วยงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าส่วนต่างแรงงาน (Gap Analysis) หรือกำลังคน คือ การวิเคราะห์ส่วนต่างของความต้องการแรงงานในหน่วยงานหรืออุปสงค์แรงงาน และจำนวนแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงานหรืออุปทานแรงงาน

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนากลยุทธ์การวางแผนแรงงานให้สอดคล้องกันเป็นการวิเคราะห์การวางแผนแรงงานจากภายในองค์กรหรือหน่วยงาน

บริบทของโลกาภิวัตน์ (Globalization) ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

และส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างมาก ทั้งทางตรงและทางอ้อม จำเป็นต้องมีการพัฒนาพนักงาน ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาโครงสร้างองค์กรใหม่ สร้างนวัตกรรม และวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ อันเป็นสาเหตุสำคัญที่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ดังนี้ 1) เป็นนโยบายขององค์กร ธุรกิจในปัจจุบันมีความจำเป็นที่จะต้องมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และสามารถที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่น จึงเป็นสาเหตุให้องค์กรจะต้องมีการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต นอกจากนี้ ปัจจุบันได้มีข้อกำหนดของกฎหมายให้ทุกองค์กรถือปฏิบัติ และจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนดด้วย 2) มีการปรับเปลี่ยนระบบงานหรือวิธีการทำงาน องค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงระบบงานหรือวิธีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีต่างๆ ที่ใช้ในการประกอบกิจการ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเข้าใจในระบบงาน วิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้อง จึงเป็นสาเหตุที่องค์กรต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้น 3) เพื่อรองรับการขยายงานหรือสร้างงานใหม่ เมื่อการประกอบกิจการมีการเจริญเติบโตและก้าวหน้าขึ้น ก็อาจจะมีการขยายงานหรือสร้างงานใหม่ ดังนั้นเพื่อรองรับการขยายงานในองค์กร หรือรองรับกับงานใหม่ ๆ ที่จะเกิดในอนาคต จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมเพื่อรองรับกับสิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น 4) เพื่อลดค่าใช้จ่ายจากการสูญเสียที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานในองค์กรจะต้องมีการใช้วัตถุดิบในการผลิตสินค้าและบริการมีการใช้เครื่องจักรเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะมีผลการทำให้เกิดการสูญเสียในเรื่องต่าง ๆ เกิดขึ้นได้ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน เวลา ทรัพยากรสิ้น ตลอดจนชีวิตของบุคลากร จึงเป็นสาเหตุที่องค์กรต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้ความร่วมมือในการลดการสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ 5) เพื่อการแข่งขันกับคู่แข่งทางธุรกิจ ปัจจุบันการประกอบธุรกิจมีการแข่งขันกันมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจใดก็ตาม จึงเป็นสาเหตุจำเป็นที่องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ มีความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนธุรกิจไปในสภาวะการแข่งขันที่เป็นโลกาภิวัตน์ได้ 6) เพื่อลดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในการประกอบธุรกิจอาจจะเกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นได้ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นจากบุคลากร ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหาร หรือปัญหาอื่นๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อลดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเหล่านี้ จึงเป็นสาเหตุ

จำเป็นที่องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้น และ 7) เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ในอนาคต ในองค์การธุรกิจ จะมีบุคลากรทุกเพศทุกวัยปฏิบัติงานอยู่ร่วมกัน ทุกคนต้องมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ต้องการโอกาสที่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น จึงเป็นสาเหตุที่จำเป็นที่องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้น เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ พรชัย เจดามาน (Jedaman, 2013)

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ใช้วิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) ใช้ข้อมูลเชิงเอกสาร ข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลที่นำเสนอที่หน่วยงานภาครัฐทำการรวบรวมไว้ และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ จึงกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดพื้นที่เป้าหมาย (Site Selection) ศึกษาจากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป ในพื้นที่จังหวัดสงขลา จำนวน 8 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน กลุ่มการผลิต กลุ่มการไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา กลุ่มการก่อสร้าง กลุ่มการขนส่ง การขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม กลุ่มการขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม กลุ่มบริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ และกลุ่มบริการชุมชน บริการสังคม และบริการส่วนบุคคล

ขั้นที่ 2 การศึกษาจากเอกสารและข้อมูลทุติยภูมิ (Documentary and Secondary Data) เป็นเอกสารจากหน่วยงานของรัฐและเอกชน อาทิ ข้อมูลจากสำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลาเกี่ยวกับความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการ ข้อมูลจากสำนักงานสถิติจังหวัดสงขลาเกี่ยวกับสถิติความต้องการแรงงานและผู้มีงานทำย้อนหลัง ข้อมูลจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลาเกี่ยวกับจำนวนแรงงาน ผู้มีงานทำและผู้ว่างงาน ข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ขั้นที่ 3 การเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จะเลือกแบบเมทริก (Matrix Models) Carson, et al., (2002) ขนาด 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านประเภทของสถานประกอบการ (Classification) แบ่งเป็น 8 กลุ่มข้างต้น (ดูในขั้นที่ 1) 2) มิติด้านขนาดของสถานประกอบการ แบ่งเป็น 3 ขนาด ได้แก่ ขนาดเล็ก คือ สถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานไม่เกิน 50 คน ขนาดกลาง คือ สถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงาน 50-200 คน และขนาดใหญ่ คือ สถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานมากกว่า 200 คน ขึ้นไป และ 3) มิติด้านตำแหน่ง

แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร/ผู้รับผิดชอบด้านทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการ และกลุ่มพนักงาน รวมควรมีผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งสิ้น  $8 \times 3 \times 2 = 48$  คน

อย่างไรก็ตาม โดยธรรมชาติของงานวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จะมีความยืดหยุ่นสูง แต่จะให้ความสำคัญกับความพอเพียงหรือความอิ่มตัวของข้อมูล (Saturated Data) ถ้าพิจารณาเห็นว่าเนื้อหาและข้อมูลที่ได้พอเพียงตามวัตถุประสงค์การวิจัยแล้ว ก็อาจจะยุติการสัมภาษณ์ (Reid, 1996; cited in Sale, et.al, 2002) สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ มีผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งสิ้น 42 คน

ขั้นที่ 4 การสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม โดยรวบรวมประเด็นและสาระที่ได้จากขั้นที่ 2 มาเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม จากนั้นติดต่อประสานงานไปยังสถานประกอบการทั้ง 24 แห่ง เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์และดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่วางไว้ และนัดหมายเชิญหัวหน้าหรือผู้แทนพนักงาน มาดำเนินการสนทนากลุ่มร่วมกัน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ สามารถเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการ 22 แห่ง เป็นผู้บริหาร 22 คน และพนักงาน 20 คน

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากเอกสารและข้อมูลทฤษฎี รวมทั้งข้อมูลจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จำแนกประเด็น (Classification) และจัดหมวดหมู่ (Grouping) เพื่อเป็นการประเมินความเพียงพอของข้อมูล (Saturated) จากนั้นทำการสังเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่มีประเภทและขนาดแตกต่างกัน แล้วนำเสนอข้อมูลในลักษณะพรรณนาความ (Descriptive)

เงื่อนไขและข้อจำกัด บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา” ซึ่งเนื้อหาในบทความนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลจากการศึกษาเชิงเอกสารและข้อมูลทฤษฎี อันเป็นข้อมูลที่ที่น่าสนใจเป็นหลัก และเสริมด้วยข้อมูลจากการลงพื้นที่สำรวจภาคสนาม ในส่วนที่สองประกอบเพื่อให้เห็นภาพสถานการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการ ในจังหวัดสงขลาที่ชัดเจนมากขึ้น

## ผลการศึกษา

ผลการวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในครั้งนี้นำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

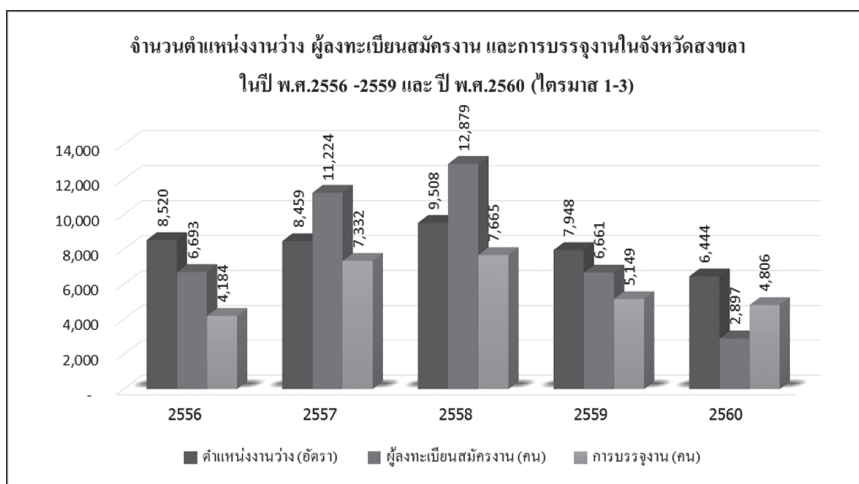
### ส่วนที่ 1 สถานการณ์ด้านแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา

ผลการวิจัย พบว่า สถานการณ์ด้านกำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน

พบว่า ในช่วงไตรมาส 3/2560 จังหวัดสงขลามีประชากรทั้งสิ้น 1,547,107 คน เป็นผู้ที่มิอายุ 15 ปี ขึ้นไป 1,242,589 คน จำแนกเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 884,194 คน โดยผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน จำแนกเป็นผู้ที่มีงานทำ 862,422 คน (ร้อยละ 97.54) และผู้ว่างงาน 21,073 คน (ร้อยละ 2.38) ส่วนผู้ที่มิอยู่ในกำลังแรงงานมีจำนวน 358,395 คน พบว่าเป็นผู้เรียนหนังสือ 102,726 คน (ร้อยละ 28.66) ทำงานบ้าน 100,176 คน (ร้อยละ 27.95) และกำลังแรงงานอื่นๆ 155,493 คน (ร้อยละ 43.39) ซึ่งในกลุ่มผู้ที่มีงานทำ 862,422 คน จำแนกเป็นผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรม 263,909 คน (ร้อยละ 30.60 ของผู้ที่มีงานทำทั้งหมด) และทำงานนอกภาคเกษตรกรรม 598,513 คน (ร้อยละ 69.40 ของผู้ที่มีงานทำทั้งหมด) โดยทำงานในสาขาการขนส่ง การขายปลีกมากที่สุด จำนวน 152,744 คน (ร้อยละ 25.52 ของผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมทั้งหมด) รองลงมาคือ สาขาการผลิต จำนวน 124,957 คน (ร้อยละ 20.88) และสาขาการโรงแรมและอาหาร จำนวน 97,560 คน (ร้อยละ 16.30) ส่วนใหญ่ผู้ที่มีงานทำมีการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยมากที่สุด จำนวน 229,882 คน (ร้อยละ 26.66) รองลงมา ระดับประถมศึกษา จำนวน 171,494 คน (ร้อยละ 19.89) และมีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชน จำนวน 328,480 คน (ร้อยละ 38.09) ส่วนสถานการณ์การว่างงาน ช่วงไตรมาสนี้มีอัตราการว่างงานอยู่ที่ร้อยละ 2.38 ซึ่งลดลงจากไตรมาสที่ผ่านมาร้อยละ 0.46 (ไตรมาสที่ผ่านมาอัตราการว่างงาน ร้อยละ 2.84) และเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.40 เมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมา (ไตรมาสเดียวกันของปีที่ผ่านมาอัตราการว่างงานอยู่ที่ร้อยละ 1.98) สำหรับในส่วนของแรงงานนอกระบบ พบว่า ในปี 2559 มีผู้มีงานทำทั้งสิ้น 868,215 คน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานนอกระบบ จำนวน 455,248 คน คิดเป็นร้อยละ 52.43 ของผู้มีงานทำทั้งหมด ทั้งนี้แรงงานนอกระบบจะทำงานนอกภาคเกษตรเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ มีจำนวน 245,854 คน (ร้อยละ 54) ขณะที่ภาคเกษตรกรรมมีจำนวน 209,394 คน (ร้อยละ 46) ซึ่งในกลุ่มนอกภาคเกษตรเมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานนอกระบบสูงสุด คือ การขนส่ง การขายปลีก จำนวน 108,106 คน (ร้อยละ 43.97 ของผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรทั้งหมด) เมื่อพิจารณาแรงงานนอกระบบจำแนกตามอาชีพ พบว่า ผู้มีงานทำในอาชีพด้านการเกษตรและประมง จำนวน 201,174 คน (ร้อยละ 44.19) มากที่สุด และเมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุ 60 ปี ขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 73,717 คน (ร้อยละ 16.19) สำหรับด้านการศึกษา พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าประถมศึกษามากที่สุด จำนวน 109,298 คน (ร้อยละ 24) Songkhla Labour Office, (2017a)



ปัญหาการจ้างงานของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา มีความผันผวน สอดคล้องกับสถานการณ์ความผันผวน ทางเศรษฐกิจของประเทศ (ดูภาพที่ 1) โดยในช่วง ปี พ.ศ. 2556 - 2558 มีแนวโน้มของตำแหน่งว่างงานมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ ในปี พ.ศ. 2556 มีตำแหน่งว่างงาน จำนวน 8,520 อัตรา เพิ่มขึ้นเป็น 9,508 อัตรา ในปี พ.ศ. 2558 อันเป็นช่วงเวลาที่ประเทศไทย ประสบปัญหาทางการเมืองค่อนข้างรุนแรง โดยมีการประท้วงของกลุ่ม กปปส. เพื่อต่อต้านรัฐบาลของนางยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556-2557 ต่อเนื่องด้วยการประกาศกฎอัยการศึกและรัฐประหารยึดอำนาจรัฐบาล นางยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นำโดย พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา และคณะ ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2557 และจัดตั้งรัฐบาล คสช. บริหารประเทศมาจนถึงปัจจุบัน หลังจากนั้นเป็น ที่น่าสังเกตว่าตั้งแต่รัฐบาล คสช. เข้ามาบริหารประเทศ แนวโน้มตำแหน่งว่างงานของ จังหวัดสงขลา มีแนวโน้มลดลงตามลำดับ อันหมายความว่าจำนวนผู้สมัครงานและการ บรรจุงานต่างก็ลดลงไปด้วย โดย ในปี พ.ศ. 2559 มีตำแหน่งว่างงาน จำนวน 7,948 อัตรา ลดลงจากปี 2558 จำนวน 1,560 อัตรา (ปี 2558 มีตำแหน่งว่างงาน จำนวน 9,508 อัตรา) และลดลงเป็น 6,444 อัตรา ในปี พ.ศ. 2560 ในทำนองเดียวกันจำนวนผู้สมัครงานและ การบรรจุงาน ก็มีความผันผวนสอดคล้องกับจำนวนตำแหน่งว่าง กล่าวคือ ในปี พ.ศ. 2556 – 2558 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2556 มีผู้สมัครงาน 6,693 คน มีการ บรรจุงาน 4,184 คน (คิดเป็นร้อยละ 49.11 ของตำแหน่งว่าง) เพิ่มขึ้นเป็นผู้สมัครงาน 11,224 คน การบรรจุงาน 7,332 คน (ร้อยละ 86.68 ของตำแหน่งว่าง) ในปี พ.ศ. 2557 และเพิ่มขึ้นเป็นผู้สมัครงาน 12,879 คน การบรรจุงาน 7,665 คน (ร้อยละ 80.62 ของ ตำแหน่งว่าง) ในปี พ.ศ. 2558 ตามลำดับ แต่หลังจากรัฐบาล คสช. เข้ามาบริหารประเทศ ได้หนึ่งปี แนวโน้มของผู้สมัครงานและการบรรจุงานมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ ในปี พ.ศ. 2559 มีผู้สมัครงาน 6,661 คน การบรรจุงาน 5,149 คน (ร้อยละ 64.78 ของตำแหน่งว่าง) และในปี พ.ศ. 2560 มีผู้สมัครงาน 2,897 คน การบรรจุงาน 4,806 คน (ร้อยละ 74.58 ของตำแหน่งว่าง) ตามลำดับ

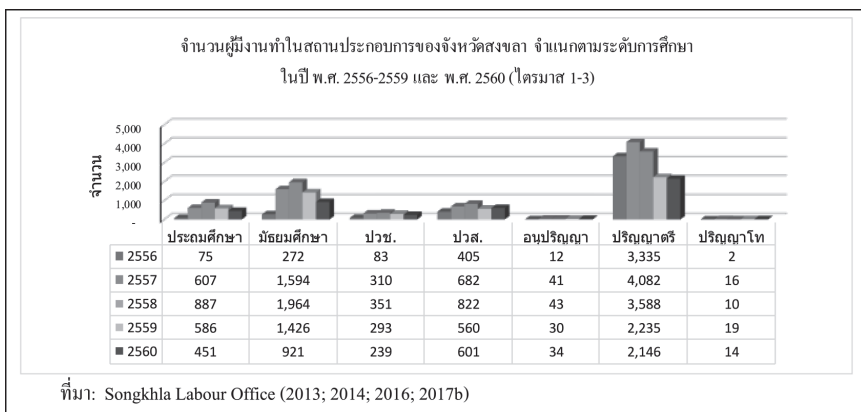


ที่มา: Songkhla Labour Office (2013; 2014; 2016; 2017b)

## ภาพที่ 1 สถิติตำแหน่งงานว่าง ผู้ลงทะเบียนสมัครงาน และการบรรจุนงานในพื้นที่จังหวัดสงขลา

นอกจากนี้ จำนวนผู้มีงานทำหรือผู้ที่ได้รับการบรรจุนงานของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา ในปี พ.ศ.2556–2560 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามีความผันผวนสอดคล้องกับสถานการณ์ตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และการบรรจุนงานข้างต้น กล่าวคือ จำนวนผู้มีงานทำมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556–2558 จากนั้นมีแนวโน้มลดลงในปี พ.ศ. 2559–2560 โดยระดับการศึกษาที่มีการบรรจุนงานสูงสุด ได้แก่ ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ระดับ ปวส. มัธยมศึกษา ประถมศึกษาและต่ำกว่า ปวช. อนุปริญญาและปริญญาโท ตามลำดับ ไม่มีการบรรจุนงานในระดับปริญญาเอก (ดูภาพที่ 2) โดยมีร้อยละของการบรรจุนงานแตกต่างกันไปตามความต้องการของสถานประกอบการในแต่ละปี กล่าวคือ ในปี พ.ศ. 2556 มีการบรรจุนงานเรียงลำดับจากสูงสุดไปยังต่ำสุด คือ ระดับปริญญาตรี 3,335 คน (ร้อยละ 79.71) ปวส. 405 คน (ร้อยละ 9.68) มัธยมศึกษา 272 คน (ร้อยละ 6.50) ปวช. 83 คน (ร้อยละ 1.98) ประถมศึกษาและต่ำกว่า 75 คน (ร้อยละ 1.79) อนุปริญญาตรี 12 คน (ร้อยละ 0.29) และปริญญาโท 2 คน (ร้อยละ 0.05) ตามลำดับ ปี พ.ศ. 2557 มีการบรรจุนงานเรียงลำดับจากสูงสุดไปยังต่ำสุด คือระดับปริญญาตรี 4,082 คน (ร้อยละ 55.67) มัธยมศึกษา 1,594 คน (ร้อยละ 21.74) ปวส. 682 คน (ร้อยละ 9.30) ประถมศึกษาและต่ำกว่า 607 คน (ร้อยละ 8.28) ปวช. 310 คน (ร้อยละ 4.23) อนุปริญญาตรี 41 คน (ร้อยละ 0.56) และปริญญาโท 16 คน (ร้อยละ 0.22) ตามลำดับ ปี พ.ศ. 2558 มีการ

บรรจงานเรียงลำดับจากสูงสุดไปยังต่ำสุด คือระดับปริญญาตรี 3,588 คน (ร้อยละ 46.81) มัธยมศึกษา 1,964 คน (ร้อยละ 25.62) ประถมศึกษาและต่ำกว่า 887 คน (ร้อยละ 11.57) ปวส. 822 คน (ร้อยละ 10.72) ปวช. 351 คน (ร้อยละ 4.58) อนุปริญญาตรี 43 คน (ร้อยละ 0.56) และปริญญาโท 10 คน (ร้อยละ 0.13) ตามลำดับ ปี พ.ศ. 2559 มีการบรรจงานเรียงลำดับจากสูงสุดไปยังต่ำสุด คือระดับปริญญาตรี 2,235 คน (ร้อยละ 43.41) มัธยมศึกษา 1,426 คน (ร้อยละ 27.69) ประถมศึกษาและต่ำกว่า 586 คน (ร้อยละ 11.38) ปวส. 560 คน (ร้อยละ 10.88) ปวช. 293 คน (ร้อยละ 5.69) อนุปริญญาตรี 30 คน (ร้อยละ 0.58) และปริญญาโท 19 คน (ร้อยละ 0.37) ตามลำดับ และปี พ.ศ. 2560 (ไตรมาส 1-3) มีการบรรจงานเรียงลำดับจากสูงสุดไปยังต่ำสุด คือระดับปริญญาตรี 2,146 คน (ร้อยละ 44.65) มัธยมศึกษา 921 คน (ร้อยละ 19.16) ปวส. 601 คน (ร้อยละ 12.51) ประถมศึกษาและต่ำกว่า 451 คน (ร้อยละ 9.38) ปวช. 239 คน (ร้อยละ 4.97) อนุปริญญาตรี 34 คน (ร้อยละ 0.71) และปริญญาโท 14 คน (ร้อยละ 0.29) ตามลำดับ



## ภาพที่ 2 สถิติผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา

เป็นที่น่าสังเกตว่า สถิติข้อมูลของผู้ปฏิบัติงานในภาพที่ 2 สะท้อนว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีได้รับการบรรจงานสูงสุดในสถานประกอบการ แต่โดยข้อเท็จจริงแล้ว ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่เข้าสู่การบรรจงาน ส่วนใหญ่แล้วต้องบรรจงานด้วยวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่า (Underemployment) เนื่องจากสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานที่จบการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นหลัก ดังนั้นหากผู้จบระดับปริญญาตรี

ประสงค์จะทำงานก็ต้องยินยอมรับสภาพการทำงานในตำแหน่งงานที่ต่ำกว่าวุฒิการศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ นิวัฒน์ สวัสดิ์แก้ว และคณะ (Sawatkaew, et al., 2015) ที่ทำการศึกษา เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของจังหวัดสงขลาในช่วงอายุ 15 ปี ถึง 59 ปี พบว่า ความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์กับอุปทานของตลาดแรงงานส่งผลต่อการจ้างงาน และการว่างงาน กล่าวคือ สถานประกอบการมีความต้องการจ้างงานแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส. มากกว่าระดับปริญญาตรี ส่งผลให้ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีว่างงานจำนวนมาก หากประสงค์จะทำงานต้องขยับมาทำงานในตำแหน่งงานที่ต่ำกว่าวุฒิการศึกษา ต้องยอมเข้าทำงานโดยใช้วุฒิการศึกษาต่ำกว่าที่จบและได้รับรายได้ต่ำกว่าที่ควรจะได้รับหรือต่ำกว่าวุฒิการศึกษา โดยมีจำนวนมากถึงร้อยละ 20

## ส่วนที่ 2 คุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา

National Statistical Office (2013) ได้ทำการสำรวจความคาดหวังเกี่ยวกับสมรรถนะ/ทักษะ/ฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ พบว่าอาชีพผู้จัดการหรือผู้บริหารเป็นตำแหน่งงานที่ต้องการ หรือคาดหวังว่าต้องเป็นผู้ที่มีระดับสมรรถนะสูงกว่าอาชีพอื่นๆ ส่วนอาชีพพนักงานหรือคนงานทั่วไปไม่ต้องการสูงนัก ซึ่งถ้าพิจารณาในระดับสมรรถนะในภาพรวมของทุกอาชีพแล้ว สถานประกอบการต้องการระดับสมรรถนะของแรงงานในระดับปานกลาง สำหรับคุณลักษณะของแรงงานในสถานประกอบการ เมื่อพิจารณาตามความรู้ความสามารถของแรงงานในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้พื้นฐานในตำแหน่งงานที่ทำ การมีทักษะฝีมือแรงงาน ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความขยันและอดทน ความสามารถในการแก้ปัญหา ความมีระเบียบวินัยในการทำงาน การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความซื่อสัตย์สุจริต ทักษะการแสวงหาความรู้ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น การคิดวิเคราะห์ รู้จักบริหารเวลา และการมีจิตสาธารณะ พบว่าแรงงานภาพรวมโดยเฉลี่ยแล้วมีคุณลักษณะดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง แต่หากพิจารณาในรายด้านพบว่า การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความขยันและอดทน และการตรงต่อเวลา มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก ส่วนคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ มีทักษะการแสวงหาความรู้ มีจิตสาธารณะ มีทักษะฝีมือแรงงาน ความรู้พื้นฐานในตำแหน่งงานที่ทำ รู้จักบริหารเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความมีระเบียบวินัยในการทำงาน และความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ มีคุณลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ ส่วนใหญ่แรงงานยังมีทักษะความรู้ความสามารถในระดับน้อย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Sawatkaew, et al. (2015) ที่กล่าวถึง คุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา พบว่า สถานประกอบการมีความพึงพอใจต่อทักษะในด้านต่างๆ ของพนักงานในระดับปานกลางถึงมาก โดยสถานประกอบการ มีความพึงพอใจมากในทักษะ 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสุภาพ

นอบน้อม ด้านความซื่อสัตย์ด้านจริยธรรมในการทำงาน และด้านทัศนคติทางบวกและมีความพึงพอใจไปปานกลางใน ทักษะ 11 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรู้ในการทำงาน ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านความยืดหยุ่นด้านการสื่อสาร ด้านการนำผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จด้านการดำเนินงานอย่างผู้ประกอบการด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมที่แตกต่าง ด้านการเรียนรู้และด้านภาษาต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าทักษะที่มีน้อยที่สุดของพนักงานในสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดสงขลา 3 อันดับแรก คือ ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ด้านการเรียนรู้ และด้านการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมที่แตกต่าง

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา ที่อยู่นอกภาคเกษตรกรรม จำนวน 8 กลุ่มๆ ละ 3 ขนาด (ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก) ประกอบด้วย 1) กลุ่มการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน 2) กลุ่มการผลิต 3) กลุ่มการไฟฟ้าก๊าซ และการประปา 4) กลุ่มการก่อสร้าง 5) กลุ่มการขายส่ง การขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม 6) กลุ่มการขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม 7) กลุ่มบริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์ และธุรกิจ และ 8) กลุ่มบริการชุมชน บริการสังคม และบริการส่วนบุคคล (แบ่งกลุ่มตามกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2538) ซึ่งผลการศึกษาแสดงดังตารางที่ 1 ดังนี้

**ตารางที่ 1** คุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์จำแนกตามประเภทและขนาดของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา

| ประเภท                             | ขนาดของสถานประกอบการ                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                    | ขนาดใหญ่                                                                                                                                                                                                                                                          | ขนาดกลาง                                                                                                                                                                                                                                                         | ขนาดเล็ก                                                                                                                                                                                                                                                     |
| สถานประกอบการ                      |                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 1. กลุ่มการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | <ul style="list-style-type: none"> <li>• รู้จักมองโลกแง่ดี/ มีความกระตือรือร้นขึ้น</li> <li>• มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง/ หน้าที่การงาน</li> <li>• เพิ่มความรับผิดชอบ/มีระเบียบวินัยมากขึ้น</li> <li>• ทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรมากขึ้น</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรมากขึ้น</li> <li>• รู้จักมองโลกแง่ดี/ มีความกระตือรือร้นขึ้น</li> <li>• เพิ่มความรับผิดชอบ/มีระเบียบวินัยมากขึ้น</li> <li>• มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง/หน้าที่การงาน</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• เพิ่มความรับผิดชอบ/มีระเบียบวินัยมากขึ้น</li> <li>• รู้จักมองโลกแง่ดี/ มีความกระตือรือร้นขึ้น</li> <li>• ทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรมากขึ้น</li> <li>• เพิ่มความมั่นใจ/ช่วยเหลือผู้อื่นมากขึ้น</li> </ul> |
| 2. กลุ่มการผลิต                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรมากขึ้น</li> <li>• รู้จักมองโลกแง่ดี/ มีความกระตือรือร้นขึ้น</li> <li>• มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง/ หน้าที่การงาน</li> </ul>                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• รู้จักมองโลกแง่ดี/ มีความกระตือรือร้นขึ้น</li> <li>• ทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรมากขึ้น</li> <li>• มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง/ หน้าที่การงาน</li> </ul>                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• เพิ่มความรับผิดชอบ/มีระเบียบวินัยมากขึ้น</li> <li>• ทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรมากขึ้น</li> <li>• รู้จักมองโลกแง่ดี/ มีความกระตือรือร้นขึ้น</li> </ul>                                                    |

# ตารางที่ 1 คุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์จำแนกตามประเภทและขนาดของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา (ต่อ)

| ประเภท<br>สถานประกอบการ                                      | ขนาดของสถานประกอบการ                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                              | ขนาดใหญ่                                                                                                                                                                                                                                                      | ขนาดกลาง                                                                                                                                                                                                                                                      | ขนาดเล็ก                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 2. กลุ่มการผลิต                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>เพิ่มความมั่นใจ/ช่วยเหลือผู้อื่นมากขึ้น</li> </ul>                                                                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>รู้จักมีสัมมาคารวะ/ให้เกียรติผู้อื่นมากขึ้น</li> </ul>                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>เพิ่มความมั่นใจ/ช่วยเหลือผู้อื่นมากขึ้น</li> </ul>                                                                                                                                                                 |
| 3. กลุ่มการไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>รู้จักมองโลกแง่ดี/มีความกระตือรือร้นขึ้น</li> <li>ทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรมากขึ้น</li> <li>มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและหน้าที่การงาน</li> <li>เพิ่มความมั่นใจ/ช่วยเหลือผู้อื่นมากขึ้น</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>ทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรมากขึ้น</li> <li>รู้จักมองโลกแง่ดี/มีความกระตือรือร้นขึ้น</li> <li>มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและหน้าที่การงาน</li> <li>เพิ่มความรับผิดชอบ/มีระเบียบวินัยมากขึ้น</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>เพิ่มความรับผิดชอบ/มีระเบียบวินัยมากขึ้น</li> <li>ทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรมากขึ้น</li> <li>รู้จักมองโลกแง่ดี/มีความกระตือรือร้นขึ้น</li> <li>มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและหน้าที่การงาน</li> </ul> |
| 4. กลุ่มการก่อสร้าง                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>รู้จักมองโลกแง่ดี/มีความกระตือรือร้นขึ้น</li> <li>มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและหน้าที่การงาน</li> <li>เพิ่มทักษะการทำงานเป็นทีมมากขึ้น</li> <li>เพิ่มทักษะการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้มากขึ้น</li> </ul>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>ทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรมากขึ้น</li> <li>รู้จักมองโลกแง่ดี/มีความกระตือรือร้นขึ้น</li> <li>มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและหน้าที่การงาน</li> <li>เพิ่มความมั่นใจ/ช่วยเหลือผู้อื่นมากขึ้น</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>รู้จักมองโลกแง่ดี/มีความกระตือรือร้นขึ้น</li> <li>เพิ่มความรับผิดชอบ/มีระเบียบวินัยมากขึ้น</li> <li>ทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรมากขึ้น</li> <li>มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและหน้าที่การงาน</li> </ul> |
| 5. กลุ่มการขายส่ง การขายปลีก กวดคาลา และ โรงแรม              | <ul style="list-style-type: none"> <li>รู้จักมองโลกแง่ดี/มีความกระตือรือร้นขึ้น</li> <li>ทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรมากขึ้น</li> <li>เพิ่มทักษะด้านภาษาอังกฤษให้มากขึ้น</li> <li>เพิ่มทักษะการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้มากขึ้น</li> </ul>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>ทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรมากขึ้น</li> <li>รู้จักมองโลกแง่ดี/มีความกระตือรือร้นขึ้น</li> <li>เพิ่มความรับผิดชอบ/มีระเบียบวินัยมากขึ้น</li> <li>เพิ่มทักษะด้านภาษาอังกฤษให้มากขึ้น</li> </ul>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>รู้จักมองโลกแง่ดี/มีความกระตือรือร้นขึ้น</li> <li>เพิ่มความรับผิดชอบ/มีระเบียบวินัยมากขึ้น</li> <li>เพิ่มทักษะการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้มากขึ้น</li> <li>เพิ่มทักษะด้านภาษาอังกฤษให้มากขึ้น</li> </ul>          |
| 6. กลุ่มการขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม              | <ul style="list-style-type: none"> <li>ทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรมากขึ้น</li> <li>รู้จักมองโลกแง่ดี/มีความกระตือรือร้นขึ้น</li> <li>มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง/หน้าที่การงาน</li> <li>เพิ่มทักษะการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้มากขึ้น</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>รู้จักมองโลกแง่ดี/มีความกระตือรือร้นขึ้น</li> <li>เพิ่มทักษะการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้มากขึ้น</li> <li>มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง/หน้าที่การงาน</li> <li>ทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรมากขึ้น</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>รู้จักมองโลกแง่ดี/มีความกระตือรือร้นขึ้น</li> <li>เพิ่มทักษะการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้มากขึ้น</li> <li>มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง/หน้าที่การงาน</li> <li>เพิ่มความรับผิดชอบ/มีระเบียบวินัยมากขึ้น</li> </ul> |
| 7. กลุ่มบริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์ และธุรกิจ | <ul style="list-style-type: none"> <li>มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและหน้าที่การงาน</li> <li>ทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรมากขึ้น</li> </ul>                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>รู้จักมองโลกแง่ดี/มีความกระตือรือร้นมากขึ้น</li> <li>ทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรมากขึ้น</li> </ul>                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>ทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรมากขึ้น</li> <li>รู้จักมองโลกแง่ดี/มีความกระตือรือร้นมากขึ้น</li> </ul>                                                                                                       |

**ตารางที่ 1** คุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์จำแนกตามประเภทและขนาดของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา (ต่อ)

| ประเภท<br>สถานประกอบการ                            | ขนาดของสถานประกอบการ                                                                                                                                |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                    | ขนาดใหญ่                                                                                                                                            | ขนาดกลาง                                                                                                                                              | ขนาดเล็ก                                                                                                                                              |
| 8. กลุ่มบริการชุมชน บริการสังคม และบริการส่วนบุคคล | <ul style="list-style-type: none"> <li>• รู้จักมองโลกแง่ดี/มีความกระตือรือร้นมากขึ้น</li> <li>• เพิ่มความมีน้ำใจ/ช่วยเหลือผู้อื่นมากขึ้น</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและหน้าที่การงาน</li> <li>• เพิ่มความรับผิดชอบ/มีระเบียบวินัยมากขึ้น</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• เพิ่มความรับผิดชอบ/มีระเบียบวินัยมากขึ้น</li> <li>• มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและหน้าที่การงาน</li> </ul> |
|                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• รู้จักมองโลกแง่ดี/มีความกระตือรือร้นมากขึ้น</li> </ul>                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• รู้จักมองโลกแง่ดี/มีความกระตือรือร้นมากขึ้น</li> </ul>                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• รู้จักมองโลกแง่ดี/มีความกระตือรือร้นมากขึ้น</li> </ul>                                                       |
|                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ทุ่มเทาในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรมากขึ้น</li> </ul>                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและหน้าที่การงาน</li> </ul>                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• เพิ่มความรับผิดชอบ/มีระเบียบวินัยมากขึ้น</li> </ul>                                                          |
|                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและหน้าที่การงาน</li> </ul>                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• เพิ่มทักษะการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้มากขึ้น</li> </ul>                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ทุ่มเทาในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรมากขึ้น</li> </ul>                                                     |
|                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• เพิ่มทักษะการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้มากขึ้น</li> </ul>                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ทุ่มเทาในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรมากขึ้น</li> </ul>                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและหน้าที่การงาน</li> </ul>                                                     |
|                                                    |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                       |

จากตารางที่ 1 พบว่าสถานประกอบการทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนใหญ่มีความต้องการที่คล้ายคลึงกัน โดยต้องการบุคลากรหรือแรงงานที่มีคุณลักษณะพึงประสงค์ ได้แก่ รู้จักมองโลกในแง่ดีและมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ต้องการให้บุคลากรมีความทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กร มีความรับผิดชอบและมีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและหน้าที่การงาน มีทักษะการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ดี มีทักษะในด้านภาษาอังกฤษ มีน้ำใจต่อผู้อื่นและควบคุมตัวเองได้ มีทักษะในการทำงานเป็นทีม และมีสัมมาคารวะและรู้จักให้เกียรติผู้อื่นตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ มีดังนี้

1) สถานประกอบการขนาดใหญ่ต้องการคุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ 5 อันดับแรก ได้แก่ รู้จักมองโลกในแง่ดีและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ความทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กร ความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและหน้าที่การงาน มีทักษะการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ดี และมีน้ำใจต่อผู้อื่นและควบคุมตัวเองได้ ตามลำดับ เป็นที่น่าสังเกตว่าคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ต้องการมากที่สุดคือ “รู้จักมองโลกในแง่ดีและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน” มีสถานประกอบการขนาดใหญ่ 5 กลุ่ม ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ได้แก่ กลุ่มการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน กลุ่มการไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา กลุ่มการก่อสร้าง กลุ่มการขายส่ง การขายปลีก กวดาการ

และโรงแรมและกลุ่มบริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคลและมีสถานประกอบการขนาดใหญ่อีก 2 กลุ่ม ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่สอง ได้แก่ กลุ่มการผลิตและกลุ่มการขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม ในขณะที่คุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ต้องการรองลงมาคือ “ความทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กร” โดยมีสถานประกอบการขนาดใหญ่ 2 กลุ่มให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ได้แก่ กลุ่มการผลิตและกลุ่มการขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม และมีสถานประกอบการขนาดใหญ่อีก 4 กลุ่ม ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่สอง ได้แก่ กลุ่มการไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา กลุ่มบริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์ และธุรกิจ และกลุ่มบริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล

2) สถานประกอบการขนาดกลางต้องการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 5 ลำดับแรก ได้แก่ รู้จักมองโลกแง่ดีและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ความทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กร มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบและมีระเบียบวินัย และมีทักษะการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ดี ตามลำดับ เป็นที่น่าสังเกตว่าคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ที่สถานประกอบการขนาดกลางต้องการมากที่สุด แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะแรก “ความทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กร” มีสถานประกอบการขนาดกลาง 4 กลุ่ม ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ได้แก่ กลุ่มการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน กลุ่มการไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา กลุ่มการก่อสร้าง และกลุ่มการขายส่ง การขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม และมีสถานประกอบการขนาดกลางอีก 2 กลุ่ม ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่สอง ได้แก่ กลุ่มการผลิต และกลุ่มบริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์ และธุรกิจ และลักษณะที่สอง “รู้จักมองโลกในแง่ดีและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน” มีสถานประกอบการขนาดกลาง 4 กลุ่ม ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ได้แก่ กลุ่มการผลิต กลุ่มการขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม กลุ่มบริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์ และธุรกิจ และกลุ่มบริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล และมีสถานประกอบการขนาดกลางอีก 4 กลุ่ม ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่สอง ได้แก่ กลุ่มการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน กลุ่มการไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา กลุ่มการก่อสร้าง และกลุ่มการขายส่ง การขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม

3) สถานประกอบการขนาดเล็กต้องการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 5 ลำดับแรก ได้แก่ รู้จักมองโลกแง่ดีและ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบและมีระเบียบวินัย ความทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กร มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและหน้าที่การงาน และมีทักษะการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ดี ตามลำดับ เป็นที่



นำสังเกตว่าคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ที่สถานประกอบการขนาดเล็กต้องการมากที่สุด แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะแรก “รู้จักมองโลกในแง่ดีและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน” มีสถานประกอบการขนาดเล็ก 4 กลุ่ม ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ได้แก่ กลุ่มการก่อสร้าง กลุ่มการขายส่ง การขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม กลุ่มการขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม และกลุ่มบริการชุมชน บริการสังคมและบริการส่วนบุคคล และมีสถานประกอบการขนาดเล็กอีก 2 กลุ่ม ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่สอง ได้แก่ กลุ่มการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน และกลุ่มบริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์ และธุรกิจ และลักษณะที่สอง “ความรับผิดชอบและมีระเบียบวินัยมากขึ้น” มีสถานประกอบการขนาดเล็ก 3 กลุ่ม ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ได้แก่ กลุ่มการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน กลุ่มการผลิต และกลุ่มการไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา และ มีสถานประกอบการขนาดเล็กอีก 3 กลุ่ม ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่สอง ได้แก่ กลุ่มการก่อสร้าง กลุ่มการขายส่ง การขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม และกลุ่มบริการชุมชน บริการสังคม และบริการส่วนบุคคล ในขณะที่สถานประกอบการขนาดเล็กกลุ่มบริการการเงิน การประกันภัย อสังหาริมทรัพย์และธุรกิจ ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ “ความทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กร” มาเป็นอันดับแรก

## สรุปและอภิปรายผล

1. สถานการณ์ด้านแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา จากผลการศึกษาพบว่า สถานการณ์ของตำแหน่งงานว่าง จำนวนผู้สมัครงาน และจำนวนผู้ได้รับการบรรจุงานของผู้ประกอบการในพื้นที่จังหวัดสงขลา มีความผันผวนสอดคล้องกับสถานการณ์ความผันผวนด้านเศรษฐกิจและการเมืองของประเทศ โดยเฉพาะเมื่อรัฐบาล คสช. เข้ามาบริหารประเทศ เป็นที่ทราบกันทั่วไปว่าสามารถสร้างความสงบให้เกิดขึ้นภายในประเทศได้ แต่สภาวะทางเศรษฐกิจที่มีการขยายตัว ทางเศรษฐกิจค่อนข้างต่ำต่อเนื่องมาหลายปี ส่งผลต่อเนื่องต่อการจ้างงานในตลาดแรงงาน ชงยุทธ แฉล้มวงษ์ (Chalamwong, 2017) ราคาสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ และเกิดปัญหาการว่างงานจำนวนมาก ซึ่ง ชงยุทธ แฉล้มวงษ์ ผู้อำนวยการวิจัย ด้านการพัฒนาแรงงาน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลอัตราการว่างงานในช่วงไตรมาสแรกของปี พ.ศ. 2560 เปรียบเทียบกับไตรมาสแรกของปี พ.ศ. 2557 พบว่า ในปี พ.ศ. 2560 มีจำนวนคนว่างงาน 463,379 คน สูงกว่าไตรมาสเดียวกันของปี พ.ศ. 2557 จำนวน 122,262 คน (ไตรมาสแรกของปี พ.ศ. 2557 มีคนว่างงาน จำนวน 341,117 คน) และยังพบว่า อัตราการว่างงานในช่วง

อายุ 15–39 ปี ของไตรมาสแรกปี พ.ศ. 2560 สูงกว่าไตรมาสเดียวกันของปี พ.ศ. 2557 ในทุกกลุ่มอายุ The Standard, (2017) นอกจากนี้ ผลการสำรวจของ นพดล กรรณิกา ผู้อำนวยการสำนักวิจัยซูเปอร์โพล (SUPER POLL) มูลนิธิสถาบันวิจัยความสุขชุมชนและความเป็นผู้นำ เรื่องโพลแรงงานไทยยุคทอง คนต่างด้าว กรณีศึกษาตัวอย่างประชาชนไทย ทุกสาขาอาชีพ จำนวน 1,065 คน และแรงงานต่างด้าวเมียนมาร์ สปป.ลาว และกัมพูชา จำนวน 400 คน ตั้งแต่วันที่ 15 ตุลาคม – 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 พบว่า แรงงานต่างด้าว มีรายได้ครัวเรือนเฉลี่ยต่อเดือนและค่าเฉลี่ยความสุขสูงกว่าแรงงานไทย กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวมีรายได้ครัวเรือนเฉลี่ย 28,458.47 บาท ขณะที่แรงงานไทยมีรายได้ครัวเรือนเฉลี่ย 27,395.60 บาท และค่าเฉลี่ยความสุขที่ได้จากการทำงาน แรงงานต่างด้าวมีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ที่ 8.15 คะแนน สูงกว่าแรงงานไทยที่มีความสุขจากการทำงานเฉลี่ย 6.24 คะแนน นพดล กรรณิกา Kannika (2017) ดังนั้น การปรับตัวเพื่อรองรับนโยบายอุตสาหกรรม 4.0 ที่มุ่งสู่ Thailand 4.0 ของประเทศไทย รัฐบาลจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการพัฒนาคนของประเทศไทยไปในทิศทางที่สนับสนุน Thailand 4.0 ต้องเตรียมคนให้เป็นกำลังแรงงานที่ตลาดมีความสามารถพิเศษ (Talent) และแข่งขันได้ และต้องวางแผนแก้ปัญหาแรงงานปัจจุบันที่มีอยู่แล้ว ซึ่งมีความสามารถพิเศษเก่งบ้าง ไม่เก่งบ้างอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน อันหมายความว่า รัฐบาลจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจังให้เข้าสู่ระบบ Thailand 4.0 ด้วย เพื่อสร้างแรงงานในอนาคตที่มีคุณภาพและศักยภาพ อันจะเป็นการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับสถานประกอบการได้อีกทางหนึ่ง

2. คุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการ จากผลการศึกษาพบว่า สถานประกอบการต้องการพนักงานที่รู้จักมองโลกแง่ดีและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มุมเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กร มีคุณธรรมจริยธรรมซื่อสัตย์สุจริต ต่อตนเองและหน้าที่การงาน มีทักษะการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ดี และมีน้ำใจต่อผู้อื่นและควบคุมตัวเองได้ เป็นอันดับต้น ๆ ในขณะที่ด้านภาษาต่างประเทศ การคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมที่แตกต่างกลับมีความคาดหวังไม่มากนัก หากตั้งข้อสังเกตในส่วนนี้สามารถอธิบายได้ว่าก่อนหน้านี้สถานประกอบการไม่ได้คาดหวังมากนักว่าพนักงานหรือแรงงานของตนเองจะต้องมีความสามารถทางด้านภาษาต่างประเทศ การคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมที่แตกต่าง แต่ในปัจจุบันเมื่อรัฐบาลได้มีการประกาศนโยบาย Thailand 4.0 เพื่อยกระดับประเทศไทยให้พ้นจาก “กับดักรายได้ปานกลาง” สถานประกอบการทั้งหลายอาจจำเป็นต้องกลับมาทบทวนหลักการแนวคิดในการบริหารจัดการองค์กรใหม่ เพราะแนวโน้มการพัฒนาองค์กรในอนาคตจำเป็นต้องพึ่งพากำลัง

แรงงานที่ฉลาดมีความสามารถพิเศษ (Talent) มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ การคิดวิเคราะห์ การปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมที่แตกต่าง และแข่งขันได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Lenka, (2012) ที่ศึกษามุมมองของผู้ประกอบการต่อปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณสมบัติ และทักษะสอดคล้องกับการจ้างงาน ผลการศึกษาส่วนหนึ่ง พบว่า ปัญหาคุณสมบัติและทักษะของแรงงานมีสาเหตุมาจากตัวแรงงานเองที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ผลผลิตอันใหม่ การขาดทักษะการบริหารและความรู้ด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และการขาดทักษะทางด้านภาษาโดยเฉพาะกับลูกค้าต่างชาติ นอกจากนี้ ศิริรัตน์ มีเดช (Meedeche, 2006) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ไว้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวส่วนใหญ่ไม่ได้รับการพัฒนา ด้านการศึกษา ได้รับแต่การพัฒนาทางด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ พนักงานส่วนใหญ่ต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยเฉพาะ ในด้านภาษาต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าตลอดทศวรรษที่ผ่านมาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ของพนักงานระดับปฏิบัติการก็ยังไม่ได้รับการพัฒนาให้เพิ่มขึ้นแต่ประการใด ดังจะเห็น ได้จากการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ พ.ศ. 2556 ของสำนักงาน สถิติแห่งชาติ National Statistical Office (2013) แล้วพบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่ยังมีความรู้ ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศอยู่ในระดับน้อย จึงสามารถกล่าวได้ว่าเป็นความจำเป็น เร่งด่วนที่รัฐบาลไทยควรให้ความสำคัญในการแก้ไขจุดอ่อนของแรงงานไทย ด้านทักษะ การใช้ภาษาต่างประเทศ เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน (AEC) และที่สำคัญรัฐบาลได้ประกาศให้เป็นยุคของการปรับตัวเพื่อรองรับนโยบาย อุตสาหกรรม 4.0 ที่มุ่งสู่ Thailand 4.0 อีกด้วย

โดยภาพรวม จะเห็นได้ว่าสถานประกอบการทั้ง 3 ขนาด มีความต้องการคุณลักษณะ ของแรงงานในลำดับต้น ๆ คล้ายคลึงกัน เช่น การมองโลกในแง่ดีและมีความกระตือรือร้น ในการทำงาน ความทุ่มเทในงานและคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กร ความซื่อสัตย์สุจริตต่อ ตนเองและหน้าที่การงาน โดยที่มีบางคุณลักษณะจำเป็นสำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่ มากกว่า เช่น ความสามารถในการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีแรงงาน จำนวนมาก ทักษะการสื่อสาร จึงเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับทุกคนในองค์กร ในขณะที่ สถานประกอบการขนาดเล็กจะพบว่า คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบและมีระเบียบวินัย มีความจำเป็นมากกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานประกอบการขนาดเล็ก ยังขาดความพร้อม ในด้านระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน ที่จะสามารถกำกับกับการปฏิบัติงานของพนักงาน ในสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย มีดังนี้

1. การที่ประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจค่อนข้างต่ำต่อเนื่องมาหลายปี แม้ว่าภายใต้การบริหารงานของรัฐบาล คสช. จะทำให้เศรษฐกิจของประเทศกลับมาเติบโตอย่างต่อเนื่องก็ตาม แต่ถ้าเปรียบเทียบกับสมาชิกในกลุ่มประเทศอาเซียนด้วยกันแล้ว กล่าวได้ว่าสถานการณ์ยังไม่ดีนัก ดังจะเห็นได้จากในปี พ.ศ. 2559 ที่ GDP ของไทยจะขยายตัวอยู่ที่ร้อยละ 3.2 อันเป็นการเริ่มฟื้นตัวพ้นจุดต่ำสุด ในขณะที่ประเทศเพื่อนบ้าน GDP มีการขยายตัวมากกว่าประเทศไทยมาก เช่น สปป.ลาว ขยายตัวร้อยละ 7.2 กัมพูชา ขยายตัวร้อยละ 7.0 เวียดนาม ขยายตัวร้อยละ 6.5 ฟิลิปปินส์ ขยายตัวร้อยละ 6.0 อินโดนีเซีย ขยายตัวร้อยละ 5.1 และมาเลเซีย ขยายตัวร้อยละ 4.4 เป็นต้น Chalamwong (2017) ดังนั้น เมื่อรัฐบาลประกาศนโยบาย Thailand 4.0 จึงควรเร่งหาทางแก้ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจโดยเร็ว โดยเฉพาะภาคการเกษตรที่ส่งผลกระทบต่อภาพรวมของประเทศโดยตรง อาทิ การจัดตั้งกองทุนแทรกแซงราคาพืชผลทางการเกษตร เช่น ยางพารา ปาล์มน้ำมัน และอื่น ๆ ผ่านทางธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ซึ่งเป็นธนาคารในกำกับดูแลของรัฐ คือ กระทรวงการคลัง

2. การที่ประเทศไทยมีปัญหาด้านขาดแคลนแรงงานระดับกลางสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และมีแรงงานส่วนเกินในระดับปริญญาตรีจำนวนมาก การปรับตัวเพื่อเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับประเทศด้วยการใช้นวัตกรรมนำการพัฒนา รัฐบาลจำเป็นต้องพัฒนาคนของประเทศไปในทิศทางที่สนับสนุนแนวทางการพัฒนาดังกล่าวโดยเร็วที่สุด คือ ต้องเตรียมคนให้เป็นกำลังแรงงานที่ตลาดมีความสามารถพิเศษ (Talent) และแข่งขันได้และต้องวางแผนแก้ปัญหาแรงงานปัจจุบันที่มีอยู่แล้วซึ่งมีความสามารถพิเศษ “แบบเก่งบ้าง ไม่เก่งบ้าง ไม่ชอบงานหนัก งานยากลำบากและงานสกปรก” ให้ได้ อย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน

3. ปัจจุบันรัฐบาลได้มีความพยายามยกระดับการพัฒนาประเทศไทยบนพื้นฐานของการวิจัยและพัฒนา โดยสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยและพัฒนาผ่านเครือข่ายองค์กรบริหารงานวิจัยแห่งชาติ (คอบข.) อันมีสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) เป็นองค์กรขับเคลื่อนหลัก ซึ่งในปี พ.ศ. 2562 ได้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยและพัฒนาในอัตราร้อยละ 1.2 ของ GDP ของประเทศประมาณ 16,056.86 ล้านบาท Puttakosa (2018) ในจำนวนนี้เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปในหมู่นักวิจัยว่า สัดส่วนงบประมาณส่วนใหญ่มุ่งเน้นวิจัยไปในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ตอบสนองผลในเชิงเศรษฐกิจเป็นหลัก ส่วนสัดส่วนงบประมาณเพื่อศึกษาทางด้านสังคมศาสตร์จะมีน้อย แต่โดยข้อเท็จจริงจะพบ

ว่าการที่จะขับเคลื่อนประเทศเพื่อตอบโจทย์วิสัยทัศน์ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ได้นั้น ผู้คนในประเทศซึ่งอยู่ในภาคส่วนของสังคมศาสตร์จะต้องมีการพัฒนา และการพัฒนาต่อจากนี้ไปควรเป็นการพัฒนาบนพื้นฐานของข้อมูลทางการวิจัย ไม่ใช่ข้อมูลจากนักการเมืองคั่งที่ผ่านมา ยิ่งรัฐบาลประกาศใช้นโยบาย Thailand 4.0 จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาความต้องการและความเป็นไปได้ในเชิงสังคมศาสตร์ให้มากขึ้น ดังนั้นนวัตกรรมที่สอดคล้องกับ Thailand 4.0 จึงไม่ควรจำกัดอยู่เฉพาะในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอีกต่อไป อาจจะเป็นนวัตกรรมในเชิงสังคมศาสตร์ 4.0 ก็ได้ รัฐบาลจึงควรเพิ่มงบประมาณสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาในเชิงสังคมศาสตร์ที่ตอบสนอง Thailand 4.0 ให้มากขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่า การกระจายงบประมาณเพื่อการวิจัยและพัฒนาผ่านทางเครือข่ายองค์กรบริหารงานวิจัยแห่งชาติ (คอบข.) ยังมีข้อจำกัดและเป็นจุดอ่อนในการเข้าถึงงบประมาณสำหรับองค์กรภาคเอกชนหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ต่างๆ ที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อการศึกษาค้นคว้า พัฒนางานวิจัย สร้างองค์ความรู้ให้กับชุมชน ท้องถิ่น และสังคมทั้งที่มีเจตนาที่ดีต่อการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับชาติบ้านเมืองเช่นเดียวกัน แต่ไม่ได้เป็นหน่วยงานราชการหรือสถาบันการศึกษาจึงไม่สามารถเสนอโครงการวิจัยเพื่อของบประมาณที่สำคัญๆ ได้ ซึ่งการพัฒนาในปัจจุบันเพื่อตอบสนอง Thailand 4.0 รัฐบาลควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงงบประมาณ เพื่อการศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมต่างๆ ให้กับชุมชนท้องถิ่นของตนได้ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน มูลนิธิ องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร หรือองค์กรสาธารณประโยชน์ต่างๆ ควรมีส่วนในการร่วมด้วยช่วยกันพัฒนาประเทศ ดังนั้น การจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยผ่านทาง คอบข. จึงยังมีข้อจำกัดอีกมาก แนวทางแก้ไข ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยและพัฒนาผ่านทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่ทั่วประเทศและเป็นผู้มีอำนาจในการกำกับดูแลท้องถิ่นตามกฎหมาย ซึ่งการวิจัยและพัฒนาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นจะตอบโจทย์การพัฒนาประเทศไปสู่ความยั่งยืนอย่างแท้จริง สำหรับแนวทางการดำเนินงาน อาจมีข้อกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำความร่วมมือกับ คอบข. เพื่อให้ คอบข. สามารถเข้ามากำกับดูแลคุณภาพและศักยภาพของงานวิจัยในแต่ละเรื่องได้

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ มีดังนี้

1. สถานประกอบการควรประเมินทักษะที่จำเป็นของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานประกอบการให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และผลการประเมิน

จะสามารถนำไปสู่การหาแนวทางหรือมาตรการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่เหมาะสมได้

2. การปรับตัวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ของสถานประกอบการ หมายถึง การปรับตัวเพื่อรองรับเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เหมาะสมในยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้น สถานประกอบการทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กไม่ควรนิ่งเฉย ควรทำการศึกษาถึงผลกระทบต่อสถานประกอบการของตน หากในอนาคตมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้นจะอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้พร้อมรับการปรับตัวเช่นเดียวกับสถานประกอบการขนาดใหญ่ โดยเฉพาะการแสวงหาวิธีการเพิ่มทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับพนักงานในระดับปฏิบัติการให้เพิ่มขึ้นร้อยละ 25 เป็นอย่างน้อยจากพื้นฐานเดิม

**ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้**

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาสถานการณ์ด้านแรงงานและคุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นจังหวัดหนึ่งของกลุ่มจังหวัดชายแดนภาคใต้ 5 จังหวัด ที่ประกอบด้วยจังหวัด สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส อันเป็นกลุ่มจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่นอกจากจะประสบปัญหาการก่อความไม่สงบแล้ว ยังมีปัญหาความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่น่าสนใจ ดังนั้น เพื่อให้เห็นผลกระทบทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม จึงควรทำการศึกษาวิจัยต่อยอดจากการศึกษาครั้งนี้ โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับ สถานการณ์ด้านแรงงาน ตลอดจนปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในครั้งต่อไป

2. การที่ประเทศไทยประกาศนโยบาย Thailand 4.0 ในขณะที่มีผู้ทำงานในระดับปริญญาตรีในสาขาต่าง ๆ จำนวนมาก อาทิ สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ สาขาการฝึกหัดครูและศึกษาศาสตร์ สาขาวารสารศาสตร์และสารสนเทศ สาขากฎหมายนิติศาสตร์ สาขาการบริการส่วนบุคคล สาขารัฐกิจและการบริหารพาณิชยศาสตร์ สาขาศิลปกรรมศาสตร์ สาขาสุขภาพ สาขาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ และสาขามนุษย์ศาสตร์ ดังนั้นจึงควรทำการศึกษาวิจัยอย่างจริงจังเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนากลุ่มบุคคลดังกล่าวซึ่งเป็นกำลังหลักของประเทศ เพื่อให้เป็นกำลังแรงงานที่ตลาดมีความสามารถพิเศษ (Talent) และแข่งขันได้อย่างสง่างาม

## References

- Carson, D. et al. (2002). **Qualitative marketing research**. London : SAGE Publications.
- Chalamwong, Yongyut. (2017). **Unemployment figures with Thai future in the digital economy**. Retrieved March 4, 2018, from <https://tdri.or.th/2017/06/unemployment-rate-in-digital-economy-era/> (In Thai)
- Chiang Mai Provincial Education Office. (2018). **Demand for Labor and Manpower to Labor Market in Chiang Mai**. Chiang Mai : Chiang Mai Provincial Education Office. (in Thai)
- Entrepreneur. **In The Merriam-Webster.com Dictionary**. Retrieved January 12, 2018, from <http://www.merriam-webster.com/dictionary/entrepreneur>.
- Harms, R. (2009). "A Multivariate Analysis of the Characteristics of Rapid Growth Firms, Their Leaders, and Their Market." **Journal of Small Business and Entrepreneurship**. 22(4). 429-454.
- Hodgetts, R. M., & Kuratko, D. F. (1995). **Effective Small Business Management**. 5<sup>th</sup> ed. Fort Worth : Dryden.
- Jantarawitoon, Nikom. (1993). "Labour." **The Royal Society Newsletter** 3. (June 25, 1993). 4-6. (in Thai)
- Jedaman, Pornchai. (2013). **Human Resource Development**. Retrieved January 11, 2018, from <http://oknation.nationtv.tv/blog/jedaman/2013/03/29/entry-1> (In Thai)
- Jones, R. G., & George, M. J. (2003). **Contemporary Management**. 3<sup>rd</sup> ed. New York : McGraw-Hill.
- Kannika, Noppadon. (2017). **Polls show that migrant workers have more income - happiness than Thai workers**. Retrieved March 4, 2018, from <https://www.posttoday.com/social/general/523516> (In Thai)
- Lenka, K. (2012). "Employers' view on problems related to workforce skills and qualification." **Journal of competitiveness**. 4(4). 50-66.
- Longenecker, J. G., Moore, C. W., Petty, J. W., & Palich, L. E. (2006). **Small Business Management: An Entrepreneurial Emphasi**. NP : South-Western.

- Meedeche, Sirirat. (2006). “The needs of human resources development in tourism industry of Koh Samui District, Surat Thani Province.” **Academic Service Journal**. 17(3). 12-28. (In Thai)
- Nadler, L. (1992). “HRD-Where has it been, Where is it going?” **Studies in Continuing Education**. 14(2). 104-114.
- National Statistical Office. (2013). **Information summary of labor force survey of corporation in 2013**. Bangkok : National Statistical Office. (In Thai)
- \_\_\_\_\_. (2014). **Average income per capita, classified by province in 2007 – 2013**. Bangkok : National Statistical Office. (In Thai)
- National Strategy Committee. (2016). **National Strategic Framework for 20 Years (2017 – 2036) (Summary)**. Bangkok : The Secretariat of the Cabinet, Government House. (In Thai)
- Office of the Civil Service Commission. (2517). **Human resource development to drive policy “Thailand 4.0”**. Bangkok : Office of the Civil Service Commission. (In Thai)
- Penmart, Pitchayut,, Trakulmuthuta, Chuthamane., & Leekphai, Prathana. (2016). Relationships Human Resource Management and Employee Commitment on Hotels in Southern, Thailand. **Journal of Management Science Chiangrai Rajabhat University**. 11(2). 1-28. (In Thai)
- Puttakosa, Nittaya. (2018). **Integrated Research Project Writing (Human sciences, social sciences)**. Lecture on May 11, 2018 at Praya Athakrevisunthorn Conference Room, 7th floor, Khunying Long Athakrevisunthorn Learning Resources Center, Prince of Songkla University. (In Thai)
- Reid, A.J. (1996). “What we want: Qualitative research.” **Canadian Family Physician**. 42. 387-389.
- Rumakom, Pusadee. (1997). **Small Enterprises Administration**. 5<sup>th</sup> ed. Bangkok : Physics center. (In Thai)
- Samittikrai, Chuchai. (2005). **Training personnel in the organization**. 4<sup>th</sup> ed. Bangkok : Chulalongkorn University Press. (In Thai)



- Sawatkaew, Niwat., Chinfuk, Nugul., Lalitsasiwimol, Woralak., Wangbenmad, Chutima., & Tongpul, Sililak. (2015). **Songkhla province's human resource development: from age of 15 to 59 years.** (Tech. Rep.). Songkhla : HatYai University. (In Thai)
- Songkhla Labour Market Information Center. (2017). **Southern labor market situation.** Retrieved January 12, 2018, from <http://www.lm-south.org/laborstatus> (In Thai)
- Songkhla Labour Office. (2013). **Songkhla labor situation report supports ASEAN community (AC), year 2013 (January – December).** Songkhla : Songkhla Labour Office. (In Thai)
- \_\_\_\_\_ (2014). **Songkhla labor situation report, year 2014 (January – December).** Songkhla: Songkhla Labour Office. (In Thai)
- \_\_\_\_\_ (2016). **Songkhla labor situation report, year 2016 (January – December).** Songkhla: Songkhla Labour Office. (In Thai)
- \_\_\_\_\_ (2017b). **Songkhla labor situation report, 3rd quarter (July – September 2017).** Songkhla: Songkhla Labour Office. (In Thai)
- \_\_\_\_\_ (2017a). **Songkhla labor situation report, 1st quarter of 2016 (January – March).** Songkhla: Songkhla Labour Office. (In Thai)
- The Standard. (2017). **TDRI shows 3 years' NCPO, unemployed, bachelor kicked over two hundred and fifty thousand, business sector poorly adjusted to hire well educated workers.** Retrieved March 4, 2018, from <https://today.line.me/th/pc/article/TDRI> (In Thai)