

บทคัดย่อ

ชื่อโครงการ	การศึกษาปริมาณและคุณภาพแรงงานฝีมืออาชีวศึกษาที่สถานประกอบการต้องการ เพื่อเพิ่มความสามารถแข่งขันในระดับสากล
ผู้วิจัย	ดร. นนทิภัก เพียรโรจน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ยุพาวดี สมบูรณ์กุล อาจารย์นงคริ์ตัน แสนสมพร
หน่วยงาน	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินความต้องการแรงงานฝีมือใน 10 อุตสาหกรรมหลักของประเทศไทยในระยะ 5 ปีข้างหน้าในเชิงปริมาณ 2) ค้นหาสมรรถนะของแรงงานฝีมือที่สถานประกอบการต้องการเพื่อการเติบโตของธุรกิจไทย 3) ศึกษาโครงสร้างอัตราค่าจ้างแรงงานฝีมือใน 10 อุตสาหกรรมหลักในปัจจุบันและการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต 5 ปี และ 4) ศึกษากลยุทธ์ของผู้ประกอบการเพื่อให้ได้มาซึ่งแรงงานฝีมือที่ขาดแคลน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ จากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหาร/ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ของสถานประกอบการใน 10 อุตสาหกรรมหลัก ซึ่งสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทั้งสิ้นจำนวน 178 สถานประกอบการ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และการจัดประชุมกลุ่มย่อย 2) ผู้อำนวยการสถาบันอาชีวศึกษาและผู้อำนวยการวิทยาลัยการเกษตร (ผู้อำนวยการ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จากสถาบันอาชีวศึกษาและวิทยาลัยการเกษตร) ทั้ง 23 แห่ง โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การสำรวจ (Survey) จากผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาที่ทำงานในสถานประกอบการ 10 อุตสาหกรรมหลักในแต่ละพื้นที่ โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ข้อมูลรวมทั้งสิ้น 100 คน

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการกำลังคนระดับอาชีวศึกษาในระยะ 5 ปี (2562-2566) ในทุกอุตสาหกรรมมีอัตราเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 4-10% ของจำนวนพนักงานในปี 2561 อุตสาหกรรมที่มีความต้องการสูงสุด คือ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (10%) และและอุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (10%) รองลงมาคือ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (7.5%) สำหรับอุตสาหกรรมที่ไม่ต้องการกำลังคนเพิ่ม คือ อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม อันเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีทดแทนกำลังคนทั้งในปัจจุบันและอนาคต สถานประกอบการประเมินระดับคุณภาพสมรรถนะของกำลังคนที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันโดยมีด้านทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ในทักษะ 3R และ 8C อัตราเฉลี่ย 69-91% ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินตนเองของพนักงานที่มีการประเมินเฉลี่ยในระดับคุณภาพที่ใกล้เคียงกัน อัตราเฉลี่ย 79-89% ในด้านอัตราค่าจ้างสถานประกอบการส่วนใหญ่กำหนดอัตราค่าตอบแทนและโครงสร้างอัตราค่าจ้างที่เหมือนกัน โดยกำหนดอัตราค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยต่ำสุด 10,000 บาท และอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยสูงสุด 30,000 บาท ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในช่วง 8,000 –10,000 บาท

และอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในช่วง 12,000 –30,000 บาท และระดับปริญญาตรี อัตราผลตอบแทนเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในช่วง 15,000 –20,000 บาท และอัตราผลตอบแทนเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในช่วง 30,000 –40,000 บาท ซึ่งการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้าง พิจารณาตามข้อกำหนดของกฎหมาย โครงสร้างเงินเดือนขององค์กร ประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าใบประกอบวิชาชีพ เป็นต้น และมีแนวโน้มการเพิ่มอัตราค่าตอบแทนที่สูงขึ้น สำหรับกลยุทธ์ของผู้ประกอบการเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่ขาดแคลนโดยส่วนใหญ่ มีการดำเนินการภายในสถานประกอบการเอง และการดำเนินการร่วมกับหน่วยงานภายนอก จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะต่อสถาบันการอาชีวศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เช่น การกำหนดคุณสมบัติของผู้เรียน การฝึกทักษะครูผู้สอน การจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติพัฒนาทักษะ/สมรรถนะ ด้าน 3R 8C ร่วมกับสถานประกอบการ การกำหนดให้ผู้เรียนทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานวิชาชีพในทุกสาขาวิชา การจัดการเรียนการสอนควรมีระบบพี่เลี้ยงโดยรุ่นพี่และระบบ Coaching การบูรณาการ STEM Education ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาครัฐ คือ การกำหนดอุตสาหกรรมหลักเฉพาะในแต่ละภูมิภาค และการจัดทำแผนพัฒนาอุตสาหกรรมหลักเฉพาะเพื่อให้สอดคล้องกับการผลิตกำลังคนของสถาบันอาชีวศึกษาและวิทยาลัยการเกษตรในพื้นที่ ในการขับเคลื่อน 10 อุตสาหกรรมภาค ที่เน้นนวัตกรรมในการขับเคลื่อนระเบียบเศรษฐกิจทุกภูมิภาค

คำสำคัญ: สมรรถนะ กำลังคนระดับอาชีวศึกษา 10 อุตสาหกรรมหลัก

Abstract

Title	The Study on the Quantity and Quality of the Vocational Manpower required by the Establishments to enhance their International Competitiveness
Authers	Nontipak Pianroj Yupawadee Somboonkul Nongrat Sansomporn
Institution	Prince of Songkla University

The purpose of this paper is to (1) evaluate the skilled labour requirements of Thailand's 10 major industries for the next 5 years in terms of quantity; (2) look for skilled labour capacity that the workplaces require toward the growth of Thai businesses; (3) investigate a pay rate structure in the 10 industries now and the prediction of the next 5 years; and (4) study the operators' strategies in getting skilled manpower in case of a labour shortage. A mixed method was employed by being comprised of (1) qualitative research based on 2 sampling groups: (a) the management/human resource managers of 178 workplaces/companies within the 10 industries through in-depth interview of structural interview style and group discussions; (b) directors of vocational training schools/ colleges as well as the ones of colleges of agriculture (the directors who were in charge of curriculums, teachers and personnel from both vocational training schools/colleges and colleges of agriculture), the total of 23 institutions in which the data collection was conducted through a structural interview; (2) quantitative research through surveying 100 employees who graduated from vocational training schools/colleges and worked in companies/workplaces within the 10 industries in which the data collection was from questionnaires completed by the employees.

The findings show that the quantity on labour requirement of a vocational level for the next 5 years (2019-2023) in all 10 industries increases averagely 4-10% compared with the number of employees in 2018 and the industries that require the highest number is tourism industry of high-end tour and health tour (10%), respectively followed by the industry of agriculture and bio technology (10%) and new generation automotive industry (7.5%). On the contrary, the industry that does not need more manpower is a robotics industry for industrialization which is because such manufacture, now and in the future, replaces labourforce with technology. In addition, the industries evaluate their current operational capacities on having the

learning skills of 21st century in 3R and 8C and reveal the average rate of 69-91% which is in line with the employees' self-evaluation of 79-89%. As for wages, most firms/companies set the pay rates and wages structure similarly, that is, the monthly salary for vocational degree (certificate) is minimally 10,000 Baht and 30,000 Baht for certificate of higher skills, in which, for lowest pay, the range can be between 8,000-10,000 Baht while the range of highest pay is between 12,000-30,000 baht whereas the minimum range for undergraduate degree is 15,000-20,000 Baht and the maximum is 30,000-40,000 Baht. The salary rate structure is based on the legislation, organizational salary structure, work experience, fringe benefits, professional certificates, etc. The pay rate tends to increase as parts of the operators' strategy in order to fill required positions with skillful workforce. The recruitment is mostly performed within the firms or some companies may coordinate with external sectors to get what they actually want. Based on the research findings, recommendations to vocational training schools/colleges and the office of the board of vocational education include defining the learners' qualification; organizing skill training for teachers; developing operational manuals to upgrade skills/ capacities on 3R and 8C by coordinate with companies; determining the skill standard tests and professional standard tests among learners for all subjects and all majors; conducting the teaching and learning style of mentoring and coaching systems, and integrating STEM Education. On the other hand, the recommendation for government sectors is to identify the major industry specifically within each region and specific core industry plan in order to be consistent with the skilled labour produced from vocational and agricultural schools/ colleges in a particular area and urge the 10 industries by focusing on innovations used for driving each regional economic corridor.

Key Words: Competency Vocational Manpower 10 Major Industries