

ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรี

Labor needs of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Petchaburi Province

วารารณ ศรีบุญ

สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประเทศไทย

Department of public administration, Faculty of management science, Silpakorn University, Thailand

E-mail:wara_sri@yahoo.com

Abstract

The objectives of this qualitative-utilized study were to explore labor demand on local entrepreneurs in Phetchaburi and labor characteristics the entrepreneurs needed. The sampling were purposive such Large entrepreneurs, 4 stars hotel and upper entrepreneurs, retailing group, financial group. The key informants were in charge of HR manager, general manager, entrepreneurs. The data collection included in-depth interview.

The results found out that 1) entrepreneur considered 1.1) demographic factors consisted of gender, ages, and educational background. That is to say, the demand on gender depended upon kind of job as the demand on age ranged 22 – 25 years old. Demand on educational background drew from level of Grade Point Average (G.P.A.) from 2.00 upward with market-needed study fields and work experience as well 1.2) characteristics factors 2.1) personality found out that recruitment were consider knowledge, proper manner during interviewing, confidence, positive thinking, attitude 2.2) academic knowledge found out that labor demand on bachelor degree with grade average 2.00 and upper and English and computer literacy 2.3) skill found out that computer, English language, coordinatng, and communication skills. 2.4) moral and ethical needed found out that punctuality, accountability, honesty, knowledge seeking, tolerance, sacrifice, cautiously. Most problems found out that new graduate selected were higher turnover rate, lack of English and computer literacy, not proficient to MS-office programs, lack of typing skill, and lack of career planning skill causing them incapable of setting work goal.

Keywords: labor needs, entrepreneur,

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ ศึกษาเรื่องความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเป็นการศึกษาในเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความต้องการของผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรีและเพื่อศึกษาคุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการของผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรี โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรในการศึกษาได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้แก่ ผู้ประกอบการจากโรงงานขนาดใหญ่ ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมที่อยู่ในระดับ 4 ดาวขึ้นไป กลุ่มธุรกิจค้าปลีก กลุ่มสถาบันการเงิน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informant) ได้แก่

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ผู้จัดการ ผู้ประกอบการ เป็นต้น จำนวน จำนวน 4 คน โดยการเก็บข้อมูลใช้แนวคำถามประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth interview)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความต้องการพิจารณาจาก 1.1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศมีความต้องการทั้งสองเพศ อายุระหว่าง 22-25 ปี ผลการศึกษาตั้งแต่ 2.00 ขึ้นไปโดยผลการศึกษาจะพิจารณาจากสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา และประสบการณ์ 1.2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม 2) คุณลักษณะที่เป็นที่ต้องการ ได้แก่ 2.1) ด้านบุคลิกภาพ พบว่าในการคัดเลือกจะพิจารณาถึงบุคลิกภาพ เชี่ยวชาญ การวางตัวในระหว่างการสัมภาษณ์ ความมั่นใจ ความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ ทักษะคิด 2.2) ความรู้เชิงวิชาการ พบว่ามีความต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีผลการศึกษาเฉลี่ยขั้นต่ำ 2.00 ขึ้นไป มีความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ 2.3) ความสามารถในทางทักษะ พบว่ามีทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางภาษาอังกฤษ ทักษะในการติดต่อประสานงาน ทักษะในการติดต่อสื่อสาร 2.4) ความต้องการทางคุณธรรมจริยธรรม พบว่า มีความตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความอดทน มีความเสียสละ มีความละเอียดรอบคอบ มีความตรงต่อเวลา ปัญหาที่พบในการรับบัณฑิตจบใหม่เข้ามาทำงาน ได้แก่ มีการโยกย้ายงานบ่อย ขาดทักษะทางภาษาอังกฤษ ขาดทักษะคอมพิวเตอร์พื้นฐานใช้งาน ไม่สามารถใช้โปรแกรมพื้นฐานในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ขาดทักษะในการพิมพ์ดีด ขาดการวางแผนอาชีพ จึงทำให้ขาดเป้าหมายในการทำงาน

คำสำคัญ : ความต้องการแรงงาน ผู้ประกอบการ

บทนำ

ในปัจจุบันเทคโนโลยีและสื่อสารได้เข้ามามีบทบาทต่อวิถีชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมาก โดยบทบาทดังกล่าวได้เข้าไปมีผลถึงการบริหารงานจัดการในหน่วยงาน ในระดับประเทศและระหว่างประเทศมากขึ้น ซึ่งบทบาทดังกล่าวได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงาน เช่น มีการค้าการบริการข้ามพรมแดน เป็นต้น โดยอิทธิพลของการรวมตัวของประเทศสมาชิกได้ก่อให้เกิดการรวมกลุ่มเกิดในภูมิภาคนั้นๆ ดังเช่น ในกรณีกลุ่มประเทศในภูมิภาคอาเซียนได้มีการรวมกลุ่มอาเซียน จำนวน 10 ประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนสังคม วัฒนธรรม การศึกษา ความร่วมมือต่างๆ ตลอดจนถึงความมั่นคงของกลุ่มภูมิภาค โดยกรอบดังกล่าวได้ก่อให้เกิดการบริการข้ามพรมแดน การบริโภคในต่างแดน การจัดการศึกษาเชิงพาณิชย์ การแลกเปลี่ยนบุคลากร ซึ่งผลของการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกจะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายประชากร แรงงาน การค้า อุตสาหกรรม ความรู้ ภาษาศาสตร์ การศึกษา ส่งผลให้มีการแข่งขันทางการค้าอย่างรุนแรง เกิดการเคลื่อนย้ายเงินทุนของบรรษัทข้ามชาติ และแรงงานอย่างเสรี ดังนั้นในการพัฒนาประเทศจึงมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนาประเทศ (แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2551-2554), 2550)

ในการจัดการแผนการจัดการศึกษาจึงมีการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับกระแสของการเปลี่ยนแปลง โดยในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ แผนที่ 10 (พ.ศ. 2551: 2554) ได้มุ่งเน้นในการมุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยเพื่อผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีเรียนรู้และการใช้ชีวิตในสังคม มุ่งพัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาไทยในการสร้างความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มุ่งแก้ปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะการว่างงาน และมุ่งปฏิรูปอุดมศึกษาในทุกด้าน (แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 10, 2550)

เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการอุดมศึกษาไทย โดยในการจัดการศึกษา ได้ตั้งเป้าหมายในการจัดการศึกษาให้สำเร็จการศึกษา มีงานทำไม่น้อยกว่า ร้อยละ 75 ใช้กลไกสหกิจศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ให้บัณฑิตใช้เวลาเรียนรู้งานน้อยลง เข้าใจระบบการทำงาน สามารถปรับตัวได้รวดเร็ว มีมุมมองในงานอาชีพกว้างขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของบัณฑิตให้มีความก้าวหน้าเพิ่มขึ้น มีรายได้สูงขึ้น และเป็นที่ยอมรับขององค์กรผู้ใช้บัณฑิต (แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2551-2554), 2550)

การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีปัญหาในการจัดการหลายด้าน ได้แก่ คุณภาพของนักศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่ไม่ได้มาตรฐาน ผลผลิตบัณฑิตที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นต้น ซึ่งในการศึกษาของ (สุวิมล นาเพ็ญ, 2550) พบว่า การจัดการศึกษามีวิกฤติเรื่องคุณภาพการศึกษาที่ไม่สามารถพัฒนาคนได้อย่างแท้จริง จึงส่งผลให้บัณฑิตไม่มีคุณภาพ มีการผลิตบัณฑิตในสาขาที่ไม่ตรงกับทิศทางการพัฒนาของตลาดแรงงาน และทิศทางการพัฒนาประเทศ ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่มาจาก 1) หลายหน่วยงานมุ่งที่จะขยายการจัดการศึกษาของตนโดยไม่คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด 2) การจัดการศึกษาเป็นไปตามแรงผลักดันทางการเมือง และความต้องการของประชาชนในพื้นที่เป็นส่วนใหญ่ มากกว่าที่จะคำนึงถึงทิศทางการพัฒนาอุดมศึกษาและพัฒนาเศรษฐกิจ 3) ตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานระดับพื้นฐานที่มีทักษะวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มคุณภาพในการผลิต แข่งขัน กับตลาดต่างประเทศ

จากสภาพปัญหาในการจัดการศึกษาดังกล่าวจึงส่งผลกระทบต่อภาวะการมีงานทำ และการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากการผลิตบัณฑิตที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการแรงงาน ในปี พ.ศ. 2552 พบว่า ว่างงาน มีจำนวน 52.82 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ 37.71 ล้านคน ผู้ว่างงาน 5.7 แสนคน ผู้รอฤดูกาล 1.5 แสนคน ซึ่งข้อมูลการทำงานพบว่าอยู่ในภาคบริการและการค้ามากที่สุด จำนวน 15.19 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 4.3 รองลงมาคือ ภาคเกษตรกรรม 14.69 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 39.0 ภาคการผลิต 7.83 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 20.7 และผู้ที่จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีจำนวนของผู้ว่างงานมากที่สุด 1.62 แสนคน รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนต้น 1.34 แสนคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2553)

สถานการณ์การมีงานทำของแรงงานในจังหวัดเพชรบุรี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 ถึง ปี พ.ศ. 2552 มีการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ดังนี้ใน ปี พ.ศ. 2548 มีแรงงานจำนวน 245,381 คนและมีการจ้างงานจำนวน 3,330 คน ในปี พ.ศ. 2549 มีแรงงานจำนวน 245,463 คน มีการจ้างงานจำนวน 3,126 คน ในปี 2550 มีแรงงานจำนวน 251,533 คน มีการจ้างงานจำนวน 2,145 คน ในปี พ.ศ. 2551 มีแรงงานจำนวน 261,365 คน มีการจ้างงานจำนวน 3,007 คนและในปี พ.ศ. 2552 จำนวน 270,914 คน มีการจ้างงานจำนวน 3,772 คน นอกจากนี้ยังมีอัตราการว่างงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 ถึง ปี พ.ศ. 2552 พบว่า ในปี พ.ศ. 2548 มีอัตราการว่างงาน 1.3 เปอร์เซ็นต์ในปี พ.ศ. 2549 มี 1.3 เปอร์เซ็นต์ ในปี พ.ศ. 2550 มีอัตราการว่างงาน 0.8 เปอร์เซ็นต์ ในปี พ.ศ. 2551 มีอัตรา 1.1 เปอร์เซ็นต์ และในปี พ.ศ. 2552 มีอัตรา 1.4 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลตัวเลขการว่างงานมีอัตราการว่างงานคงที่และมีอัตราการว่างงานลดลงในปี พ.ศ. 2549 แต่อัตราการว่างงานกลับเพิ่มจำนวนสูงขึ้นมากที่สุดในรอบ 5 ปี ในปี พ.ศ. 2552 เป็น 1.4 เปอร์เซ็นต์ โดยสาเหตุการว่างงานมาจากปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจของโลก จึงส่งผลกระทบต่อการทำงานในตลาดแรงงานในประเทศและในจังหวัด ทำให้การว่างงานเพิ่มขึ้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2553)

จากสถานการณ์การมีงานทำของแรงงานในจังหวัดเพชรบุรีมีความผันผวนโดยสาเหตุหลักส่วนหนึ่งมาจาก การได้รับผลกระทบจากปัญหาวิกฤติจากสังคมภายนอกซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานทำของแรงงาน ดังนั้นการมีงานทำของบัณฑิตที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาย่อมได้รับผลกระทบด้วยเช่นกัน ดังนั้นเพื่อให้การผลิตบัณฑิตตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานดังมีความจำเป็นในการศึกษาถึงความต้องการของผู้ประกอบการเพื่อเตรียมผลิตบัณฑิตให้สามารถมีคุณภาพตามที่ผู้ประกอบการต้องการเพื่อเป็น โอกาสในการแข่งขันของบัณฑิตที่จะสำเร็จการศึกษาในอนาคต

คำถามในการวิจัย

1. ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรี มีอะไรบ้าง
2. คุณลักษณะแรงงานที่เป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรี มีอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

- 2.1 ศึกษาความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรี
- ศึกษาคุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการของผู้ประกอบการ ในจังหวัดเพชรบุรี

ความสำคัญและประโยชน์การวิจัย

1. ทำให้ทราบความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรี
2. ทำให้ทราบคุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการของผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรี

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรคือ

ผู้ประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จำนวน 1 แห่ง ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) มาเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ดังนี้ ผู้ประกอบการธุรกิจบริการ 1) ธุรกิจโรงแรม โดยสุ่มตัวอย่างโดยสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 1 แห่ง 2) กลุ่มธุรกิจให้บริการด้านการเงิน ได้แก่ ธนาคารกรุงเทพและธนาคารออมสิน 3) กลุ่มธุรกิจค้าปลีก ได้แก่ ห้างสรรพสินค้าบิ๊กซี

ข้อจำกัดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในกลุ่มสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

นิยามศัพท์

แรงงาน หมายถึง บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความต้องการ หมายถึง ความต้องการแรงงานจากบุคลากรในการปฏิบัติงาน

ผู้ประกอบการ หมายถึง หน่วยงานภาคเอกชนที่ดำเนินธุรกิจได้แก่ ผู้ประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรม ธุรกิจบริการ ธุรกิจค้าปลีก

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีรายละเอียดในการศึกษาดังนี้

1. ประชากร

1.1 ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) คัดเลือกมาเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.2. ผู้ประกอบการธุรกิจบริการ

- 1) ธุรกิจโรงแรม โดยสุ่มตัวอย่างโดยสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) คุณสมบัติ จำนวน 1 แห่ง
- 2) กลุ่มธุรกิจให้บริการด้านการเงิน ได้แก่ ธนาคารกรุงเทพและธนาคารออมสิน
- 3) กลุ่มธุรกิจค้าปลีก ได้แก่ ห้างสรรพสินค้าบิ๊กซี

2. กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (indepth interview) โดยกำหนดให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) ได้แก่ เจ้าของกิจการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และผู้จัดการ

3. แบบแผนการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้ การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary survey) เช่น หนังสือ เอกสาร วารสาร รายงานวิจัย เป็นต้น การศึกษาเฉพาะกรณี โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (indepth interview) เพื่อทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant interview) ที่มีบทบาทในการรับคนเข้าทำงานในหน่วยงาน ได้แก่ เจ้าของกิจการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ หัวหน้าในหน่วยงาน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคำถาม (Interview guide) เพื่อสอบถามข้อมูลโดยการตั้งประเด็นคำถามไว้ล่วงหน้าได้แก่ คุณสมบัติต่างๆ ของแรงงานที่หน่วยงานต้องการ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ด้วยวิธีการดังนี้ 1)แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การเก็บรวมข้อมูลภาคสนาม โดยใช้การสัมภาษณ์ (Interview) โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (indepth interview) กับผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ

6. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้อุปกรณ์ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ สมุดบันทึก (Fieldnote) เทปบันทึกเสียง ใช้ในการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ และกล้องบันทึกภาพใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย เพื่อให้ข้อมูลที่สมบูรณ์

7.การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้แนวคิดทฤษฎีและการสร้างกรอบแนวคิดการวิเคราะห์ ดังนี้

ก่อนเริ่มต้นเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจะใช้แนวคิดทฤษฎีในการวางกรอบแนวคิดกว้างๆ เพื่อสร้างสมมติฐานชั่วคราว (Working hypothesis) ในระหว่างเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะสร้างสมมติฐานชั่วคราวเพื่อนำไปตรวจสอบทำการวิเคราะห์ข้อมูลในสนามหลังจากทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างบทสรุปที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีใด แล้วสรุปผลอภิปราย

ผลการวิจัย

ความต้องการแรงงาน ความต้องการแรงงาน ในด้าน ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ผล การศึกษา สาขาวิชา ประสบการณ์ แบ่งได้ดังนี้

1.งานกลุ่มให้บริหารทางการเงิน 1.ความต้องการแรงงานในเชิงวิชาการ จากการศึกษพบว่า ประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีความรู้ในเชิงวิชาการดังนี้ 1) สายงานธนาคาร ได้แก่ พนักงานปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่อำนวยการ พนักงานต้อนรับ มีความต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาพาณิชยศาสตร์และการบัญชี การบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ การเงินการธนาคาร บัญชี โดยต้องมีผลการศึกษาดังแต่ 2.5 0 ขึ้นไป นอกจากนี้ยังมีการกำหนดคุณสมบัติในด้านอายุ โดยที่ พนักงานปฏิบัติการ ต้องมีอายุ ไม่เกิน 35 ปี เจ้าหน้าที่อำนวยการ มีอายุไม่เกิน 21-28 ปี พนักงานต้อนรับมีอายุไม่เกิน 21-25 ปี 2) กลุ่มงานในสายธุรกิจค้าปลีกขายส่ง ได้แก่ 2.1) เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไปและฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องมีความรู้ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2.2) ตำแหน่งเลขานุการ ต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีทุกสาขา และมีความต้องการแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญในภาษาอังกฤษ 2.3) สายงานโรงแรม ได้แก่ 2.3.1) พนักงานต้อนรับ ต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาการ โรงแรม หรือภาษาอังกฤษ หรือในกรณีที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะได้รับยกเว้น 2.3.2) สายงานธุรการและเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ต้องสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีทุกสาขา ซึ่งจากการศึกษาดังกล่าวพบว่าในภาพรวมทุกสาขาอาชีพ มีความต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี เนื่องจากมีความต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น มีความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดี เพราะต้องมีการพบปะกับชาวต่างชาติอย่างสม่ำเสมอ

2. ความต้องการแรงงานที่มีทักษะ ความสามารถในด้านต่างๆ ดังนี้ 1) งานในสายงานธนาคาร ได้แก่ พนักงานต้อนรับและพนักงานในระดับปฏิบัติการ ต้องการแรงงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะในการสื่อสารดี มีทักษะด้านภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี และมีบุคลิกภาพดี เนื่องจากลักษณะงานเป็นงานบริการดังนั้นจึงต้องมีการพบปะพูดคุย ดังนั้นทักษะในการสื่อสารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน และ เจ้าหน้าที่อำนวยการ ต้องการบุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านการขาย เนื่องจากต้องมีการติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์ถึงผลิตภัณฑ์ของธนาคาร ดังนั้นจึงมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะในการขาย และกานำเสนองานและสามารถโน้มน้าวใจให้ลูกค้ามีความสนใจในตัวผลิตภัณฑ์ โดยต้องมีบุคลิกภาพดี นอกจากนี้ยังต้องการแรงงานที่มีทักษะในด้านภาษาอังกฤษ เพื่อประชาสัมพันธ์ถึงผลิตภัณฑ์ให้กับลูกค้าชาวต่างชาติที่มีความสนใจต่อผลิตภัณฑ์ 2) งานงานธุรกิจค้าปลีก-ค้าส่ง ได้แก่งานสายบริหารทั่วไป มีความต้องการแรงงานที่มีทักษะในด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ได้แก่ โปรแกรม word excel เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานด้านเอกสาร และมีความต้องการแรงงานที่มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน เพราะลักษณะงานเป็นงานอำนวยการ งานสนับสนุน งานในหน่วยงาน ซึ่งต้องการมีปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น ดังนั้นจึงต้องมีการพบปะกับบุคลากรในหน่วยงานอยู่ตลอดจึงมีความจำเป็นที่ต้องการคนที่มีทักษะในการสื่อสาร นอกจากนี้ ในการปฏิบัติงานบางครั้งเกิดความไม่เข้าใจกัน ในหน่วยงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นหน่วยงานกลางหน่วยแรกที่จะต้องมีการ

ดำเนินการแก้ไขข้อขัดแย้ง เพื่อลดความไม่เข้าใจกัน จึงต้องการบุคคลที่มีลักษณะในการเจรจาไกล่เกลี่ยความไม่พอใจที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

3) กลุ่มธุรกิจโรงแรม ได้แก่ พนักงานต้อนรับ ต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน เนื่องจากสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีไม่ต้องมีการฝึกอบรมใหม่หลายครั้ง นอกจากนี้ยังต้องการแรงงานที่มีบุคลิกภาพดี มีความรักในงานบริการ และสามารถใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้ และมีทักษะในการอยู่ร่วมกันกับคนอื่นจากผลการศึกษาพบว่า ได้แบ่งคุณลักษณะที่เป็นที่ต้องการไว้ดังนี้ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า 1) เพศผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานทั้งเพศชาย และเพศหญิง โดยขึ้นอยู่กับลักษณะงาน ได้แก่ งานสายธนาคารมีความต้องการแรงงานทั้งเพศชายและเพศหญิง งาน โรงแรม ต้องการเพศชายและเพศหญิง และมีความต้องการเพศชายในการปฏิบัติงานในกรณีที่ต้องการปฏิบัติงานในรอบดึกซึ่งเพศชายมีความสะดวกและความปลอดภัยมากกว่าเพศหญิงในการปฏิบัติงานในรอบกลางวัน 2) อายุ ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในทุกสาขาวิชาชีพต้องการแรงงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี 3) ผลการศึกษา พบว่า ผลการศึกษามีผลต่อการตัดสินใจในการพิจารณาในการคัดเลือก เนื่องจากบัณฑิตจบใหม่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานดังนั้นจึงพิจารณาจากผลการศึกษาเป็นหลักในการคัดเลือก และพิจารณาจากองค์ประกอบอื่นๆ เช่น ทักษะ บุคลิกภาพ กิจกรรมในระหว่างการเรียนรู้ เป็นต้น 4) สาขาวิชา ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานที่สำเร็จตรงกับสาขาวิชา กรณีที่ต้องปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะตำแหน่งงาน ได้แก่ พนักงานบัญชี มีความต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาบัญชีเท่านั้น ส่วนกรณีที่ต้องปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป เลขานุการ เป็นต้น มีความต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาไม่จำกัดสาขา แต่จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เช่น สามารถใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ได้คล่องแคล่ว มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น 5) ประสบการณ์ ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน เนื่องจากให้เหตุผลถึงการที่แรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะไม่ต้องสอนงานกันมากมาย และสามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา หากเป็นบัณฑิตจบใหม่จะต้องมีการฝึกอบรม มีการปฐมนิเทศสอนงาน รวมถึงต้องการมีสอนงานกันในระหว่างปฏิบัติงาน กว่าที่แรงงานที่สำเร็จการศึกษาจบใหม่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว ต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้งาน ดังนั้นจึงมีความต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะ จากการศึกษา พบว่า บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม จากผลการศึกษาพบว่า ด้านบุคลิกภาพ จากผลการศึกษาพบว่า ในการคัดเลือกแรงงานเข้าในการปฏิบัติงาน จะพิจารณาถึงบุคลิกภาพ รองถัดมาจากการพิจารณาถึงผลการศึกษา โดยในการพิจารณาจากบุคลิกภาพ มีการพิจารณาจากการสัมภาษณ์ซึ่งจะพิจารณาถึง เซอร์วิซในการตอบคำถาม การวางตัว ความมั่นใจในระหว่างการสัมภาษณ์ ความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ ทักษะที่มีต่องาน เพื่อเป็นการคัดกรองบุคลากรให้มีความตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ เช่น สายงานโรงแรม ในตำแหน่งพนักงานต้อนรับ ต้องการพนักงานที่มีบุคลิกภาพดี หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส อหยาศัยดี ขอบบริการ เพราะลักษณะงานเป็นงานบริการต้องการการพบปะลูกค้าอยู่ตลอดเวลา รวมถึงพนักงานปฏิบัติงานในสายงานธนาคาร ลักษณะงานเป็นงานบริการดังนั้นจึงมีความต้องการแรงงานที่มีบุคลิกภาพดี มีความมั่นใจ ทักษะในการสื่อสารดี อหยาศัยดี และมีทัศนคติที่ชอบงานบริการ จึงจะสามารถปฏิบัติงานในสายงานดังกล่าวได้ รวมถึง มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ เป็นต้น ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีความรู้ในเชิงวิชาการ โดยจะต้องมีสำเร็จการศึกษาระดับ

ปริญญาตรีเป็นขั้นต่ำ โดยจะต้องมีความรู้ในสาขาที่สำเร็จการศึกษาอย่างต่ำ ผลการเรียน 2.00 และมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะที่สมัครหรืองานที่ต้องปฏิบัติ โดยจะต้องมีความรู้ทางภาษาอังกฤษในระดับดี และมีความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติ นอกจากนี้ในบางตำแหน่งเช่น พนักงานปฏิบัติงานในสายธนาคาร ยังมีการคัดเลือกพนักงานโดยการทดสอบความรู้ ความสามารถในการแข่งขันทักษะต่างๆ เช่น ทักษะเชิงตัวเลข ทักษะในการตัดสินใจ ทักษะในเชิงเหตุและผล โดยจะมีแบบทดสอบในการทดสอบ เพื่อเป็นการวัดความรู้ ความสามารถทั่วไปของผู้สมัครงาน หลังจากนั้นจึงมีการสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาถึงบุคลิกภาพ ทักษะคิด ถึงความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีความสามารถในเชิงทักษะ ได้แก่ ทักษะในเชิงของการติดต่อสื่อสาร ทักษะในการปฏิบัติงาน โดยจะต้องมีทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปที่เป็นพื้นฐานได้อย่างคล่องแคล่ว ได้แก่ โปรแกรม Ms word ms excel นอกจากนี้ยังมีความต้องการแรงงานที่มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษได้ในระดับดี เนื่องจากลักษณะงาน บางงานจะต้องมีการติดต่อกับชาวต่างชาติ เช่น พนักงานต้อนรับในโรงแรม ที่จะต้องมีการต้อนรับนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจาก จังหวัดเพชรบุรีเป็นจังหวัดที่เป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติได้เข้ามาใช้บริการที่พักอยู่เป็นประจำ หรือบางงานเช่น งานในตำแหน่งเลขานุการที่ต้องมีการติดต่อกับลูกค้าที่เป็นชาวต่างชาติ ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องติดต่อกับสื่อสารในการใช้ภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี ในทุกๆ ทักษะ ได้แก่ ทักษะในการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียน ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมในหลายๆ ด้าน ได้แก่ มีความตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความอดทน มีความเสียสละ มีความละเอียดรอบคอบ มีความตรงต่อเวลา เนื่องจากคุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เช่น ในสายงานธนาคาร จะต้องมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพราะจะต้องมีการทำธุรกรรมทางการเงินกับลูกค้า ดังนั้นจึงมีความต้องการแรงงานที่มีความซื่อสัตย์ มีความละเอียดรอบคอบ มีความรอบคอบในการปฏิบัติ ดังนั้นในกระบวนการคัดเลือกจึงมีการคัดเลือกลักษณะละเอียดรอบคอบ นอกจากการทดสอบความรู้ ความสามารถในเชิงวิชาการ การสัมภาษณ์ แล้วยังมีการตรวจสอบประวัติและมีการให้ทำสัญญาทดลองงานและมีการใช้ผู้กำกับประกันเพื่อเป็นการให้ความมั่นใจแก่หน่วยงานเมื่อประสบปัญหาสามารถที่จะดำเนินการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานได้ นอกจากนี้ในงานลักษณะงานอื่นๆ ยังมีความต้องการแรงงานมีความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความอดทน ความซื่อสัตย์ และความใฝ่รู้ใฝ่เรียน เนื่องจากผู้ประกอบการให้เหตุผลในลักษณะดังกล่าวเนื่องจาก ในการปฏิบัติงานแรงงานที่เป็นบัณฑิตจบใหม่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน จึงขาดทักษะในการปฏิบัติงาน การวางตัวต่อเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงประสบกับปัญหาในการปฏิบัติงานและมีการเปลี่ยนงานบ่อย รวมถึงเมื่อปฏิบัติงานไปได้ในระยะเวลาหนึ่ง แรงงานเริ่มมีการเปลี่ยนงานเพื่อย้ายไปหน่วยงานที่ให้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่กว่าเดิม จึงทำให้หน่วยงานต้องมีการสรรหาบุคลากรบ่อยครั้ง เช่น พนักงานต้อนรับในโรงแรม บัณฑิตจบใหม่จะทำงานกับโรงแรมในระดับ 4 ดาว และเมื่อปฏิบัติงานครบ 1 ปี จึงมีการย้ายที่ทำงานไปปฏิบัติงานในโรงแรมที่มีชื่อเสียงมากกว่า เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าเดิม สาเหตุเนื่องมาจากการเข้าไปสมัครงานในโรงแรมในระดับ 3-4 ดาว เพื่อต้องการประสบการณ์การทำงาน และใบผ่านประสบการณ์การทำงาน และเมื่อได้ปฏิบัติงานไปได้ระยะเวลาหนึ่งจึงมีการเปลี่ยนงาน ไปโรงแรมที่ดีกว่า ซึ่งปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นบ่อยครั้งกับบัณฑิตจบใหม่ที่ขาดความอดทนในการปฏิบัติงาน จากลักษณะดังกล่าวที่มาจึงตรงกับคำกล่าวของขงจื๊อ จินดานุรักษ์ (2548) ได้กล่าวถึงความ

ต้องการบุคลากรเข้าในหน่วยงานมีความต้องการทั้งคนเก่งและคนดี ซึ่งคำว่าคนดี ต้องมีองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่

- 1) ความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ ต่อองค์กร ต่อสังคม
- 2) การมีระเบียบวินัย
- 3) การตรงต่อเวลา
- 4) การมีจริยธรรมคุณธรรม
- 5) การมีสัมมาคารวะ
- 6) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 7) การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน
- 8) การมีทัศนคติเชิงบวก

ในการคัดเลือกคนเก่งเข้าสู่หน่วยงานมีเกณฑ์การคัดเลือก ได้แก่

- 1) ทักษะในการใช้ภาษา โดยต้องสามารถใช้ภาษาได้อย่างน้อย สองภาษาขึ้นไป
- 2) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์
- 3) ทักษะด้านเทคนิค
- 4) ทักษะการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เรียน
- 5) ทักษะการพัฒนาตนเอง ค้นหาความรู้ได้ด้วยตลอดเวลาและสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ๆ ได้เป็นอย่างดี
- 6) ทักษะการคิด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา และสามารถคิดวิเคราะห์
- 7) ทักษะในการตัดสินใจ
- 8) ทักษะด้านวิสัยทัศน์ สามารถมองภาพรวมขององค์กรวางแผนระยะยาวได้

นอกจากนี้ยังมีคุณสมบัติอื่นๆที่เป็นที่ต้องการ ได้แก่ ความอดทน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีเหตุมีผล ความมุ่งมั่นทางอารมณ์ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของจำลักษ์ณ์ ขุนพลแก้ว (2548, หน้า 35) ได้ให้ความเห็นว่าคนที่เป็นที่ต้องการของหน่วยงานต้องมีคุณสมบัติตามคำว่า QUALITY ดังนี้ Quality คือ quest ค้นหาแสวงหาสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ Unity คือ น้ำหนึ่งใจเดียวกันสามัคคี Awareness คือ จิตสำนึกและทัศนคติที่จะทำแต่สิ่งดีๆ Loyalty คือ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร Intelligence คือ มีไหวพริบ รู้จักคิด Trust คือ มีความเชื่อไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน You คือ มีส่วนร่วมในการปรับปรุงองค์กร

ปัญหาที่พบในการรับบัณฑิตจบใหม่เข้ามาทำงาน

ขาดแคลนแรงงานเพราะมีการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย โดยย้ายไปทำงานในหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่และให้ค่าตอบแทนได้มากกว่าแรงงานขาดทักษะทางภาษาอังกฤษแรงงานขาดทักษะคอมพิวเตอร์พื้นฐานใช้งานไม่คล่องไม่สามารถใช้โปรแกรมพื้นฐานในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เช่น ไม่สามารถใช้ โปรแกรม MSWord, excel ในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่วขาดทักษะในการพิมพ์ดีด ไม่สามารถพิมพ์สัมผัสได้แรงงานที่เป็นบัณฑิตจบใหม่ในระหว่างที่กำลังศึกษาขาดการวางแผนอาชีพ จึงทำให้ขาดเป้าหมายในการทำงานมีปัญหาในระยะแรกของการปรับตัว เช่น ไม่สามารถรับกฎระเบียบของหน่วยงานได้

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้ 1) ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรีมีความต้องการแรงงานที่เป็นบัณฑิตจบใหม่ โดยมีความต้องการในด้านต่างๆ ดังนี้ ความต้องการปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ผลการศึกษา สาขาวิชา ประสบการณ์ 2) ความต้องการปัจจัยด้านคุณลักษณะ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะที่เป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ลักษณะที่เป็นที่ต้องการมีดังนี้ 2.1) ด้านบุคลิกภาพ พบว่า ในการคัดเลือกจะพิจารณาถึงบุคลิกภาพ เชื้อชาติ ปัญญา การวางตัวในระหว่างการสัมภาษณ์ ความมั่นใจ ความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ ทัศนคติ ซึ่งลักษณะเหล่านี้สามารถสังเกตได้ในระหว่างการสัมภาษณ์ 2.2) เชิงวิชาการ พบว่า ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีผลการศึกษาเฉลี่ยขั้นต่ำ 2.00 ขึ้นไป มีความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ 2.3) ความสามารถในทางทักษะ พบว่า ผู้ประกอบการแรงงานที่มีทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางภาษาอังกฤษ ทักษะในการติดต่อประสานงาน ทักษะในการติดต่อสื่อสาร 2.4) ความต้องการทางคุณธรรม

จริยธรรม พบว่า มีความตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความอดทน มีความเสียสละ มีความละเอียดรอบคอบ มีความตรงต่อเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศรี สนธิทรัพย์ (2541) รัชดากร วิสุทธิดากร (2549; ยูพาวดี สมบูรณ์กุลและคณะ (2543) ได้กำหนดถึงบัณฑิตที่มีคุณภาพจะต้องเป็นบัณฑิตที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของภาวะเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคโลกาภิวัตน์ ได้แก่ 1) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ 2) มีความใฝ่รู้และรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 3) มีทักษะบุคคลในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคล ทั้งด้านการอ่าน ฟัง เขียน พูด วิเคราะห์ต้น การเป็นผู้นำในการปฏิบัติในสถานการณ์ความขัดแย้ง 4) มีความคิดริเริ่ม 5) มีจิตสำนึกที่ดี มีจริยธรรม 6) มีความรู้ในวิชาชีพที่เลือกเป็นอย่างดี และด้านคุณลักษณะและจิตความสามารถที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนของบัณฑิตด้านการจัดการ พบว่า จุดแข็ง คือ ด้านความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้งาน ความขยันทุ่มเท ความอดทน ความกล้าแสดงออกและทักษะภาษาอังกฤษ ส่วนจุดอ่อน คือ การคิดเป็นระบบแบบทักษะภาษาอังกฤษ ความอดทนและการปรับตัว ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความคิดสร้างสรรค์ ความมีไหวพริบปฏิภาณ ความเป็นผู้นำ ความมีวินัย ความกล้าแสดงออก ทักษะการสื่อสาร และทักษะการตัดสินใจ 3) คุณลักษณะและจิตความสามารถของบัณฑิตด้านการจัดการที่ต้องการ คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ โดยมีความต้องการทักษะด้านภาษาอังกฤษมากที่สุดถึงร้อยละ 69.44 รองลงมาคือ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ร้อยละ 58.33 ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศร้อยละ 47.22 ส่วนด้านอุปนิสัย พฤติกรรม บุคลิกภาพ ของบัณฑิตด้านการจัดการที่ต้องการมากที่สุด คือ ทศนคติที่ดี/การปรับตัว ร้อยละ 41.67 รองลงมาได้แก่ ความขยัน/อดทน/สู้งาน และความเป็นผู้นำ/การจัดการตนเอง/การจูงใจ ร้อยละ 27.78 ความรับผิดชอบร้อยละ 13.89 จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ร้อยละ 11.11 จิตใจให้บริการ ร้อยละ 8.33 ความมีวินัยและบุคลิกภาพที่ดีร้อยละ 5.56 โดยในการจัดการเรียนการสอนควรเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและไม่เน้นการผลิตเชิงปริมาณ โดยหลักสูตรควรมีลักษณะดังนี้ได้แก่ ควรกำหนดตลาดแรงงานเป้าหมายให้ชัดเจน มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ควรผสมผสานหลากหลายศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง มีความยืดหยุ่นสามารถเพิ่มความรู้ใหม่ๆที่จำเป็นอยู่เสมอ และควรกำหนดคุณลักษณะและจิตความสามารถของบัณฑิตด้านการจัดการ

จากการศึกษาครั้งนี้ ตอบคำถามในการวิจัยได้ดังนี้ ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการ มีความต้องการในด้านต่างๆ ได้แก่ 1) เพศ มีความต้องการทั้งเพศชายและเพศหญิง 2) อายุ บัณฑิตจบใหม่ในกรณีที่ยังไม่มีประสบการณ์การทำงานต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาอายุตั้งแต่ 22- 25 ปี 3) ผลการศึกษา ตั้งแต่ 2.00 ขึ้นไป 4) สาขาที่จบในกรณีที่เป็นวิชาชีพเฉพาะต้องการผู้ที่สำเร็จการศึกษามาตรงสายที่จะสมัครงาน ส่วนกรณีที่ทำงานทั่วไป ไม่จำกัดสาขาที่วิชาที่สำเร็จการศึกษา 2) คุณลักษณะของแรงงานที่เป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการ ก็ต้องประกอบไปด้วย ความรู้ ในเชิงวิชาการ ความสามารถในการทักษะคอมพิวเตอร์และทักษะทางภาษาอังกฤษ และมีความคุณธรรมจริยธรรม เช่น มีความละเอียดรอบคอบ ความซื่อสัตย์ ความอดทน เป็นต้น และจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับสายอาชีพเป็นอย่างยิ่งได้แก่แรงงานในระดับปวช ปวส หรือแรงงานสายอาชีพมากกว่าแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี สอดคล้องกับคำกล่าวของ ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ (2555) ที่ได้กล่าวถึงการผลิต ป.ตรีผลิตจนสิ้น ยิ่งว่างานสะสมปีละ 1 แสนคนปัญหาดังกล่าวเป็นความไม่สมดุลของความต้องการแรงงานและการผลิตแรงงาน ทำให้เกิดปัญหาในเชิงโครงสร้างตลาดแรงงาน

ทำให้มีต้นทุนในการเคลื่อนย้ายเพื่อไปทำงาน จากปัญหาจบการศึกษาที่หนึ่งแต่กลับต้องไปทำงานอีกที่หนึ่ง และการผลิตสิ้นเกินทำให้เกิดการว่างงานและเป็นความสูญเปล่ากับประเทศ โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายในการอุดหนุนในระดับอุดมศึกษาโดยผู้จบ ป.ตรีมีว่างงานสะสมราว 1 แสนคน จากจำนวนผู้จบแต่ละปี 2.2 แสนคน ปรากฏว่า คนที่ว่างงานมีทั้งสาขาวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์รวมทั้งการขยายตัวของตลาดแรงงานที่รองรับการจ้างงานทางด้านวิทยาศาสตร์ได้น้อย เนื่องจากอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นธุรกิจประกอบชิ้นส่วนซึ่งไม่ต้องใช้บุคลากรที่มีวุฒิสูงมากนัก และเมื่อถามผู้ประกอบการถึงการเปิดเสรีอาเซียน ผู้ประกอบการให้ความเห็นว่า แรงงานที่ใช้เป็นแรงงานในท้องถิ่นจึงยังไม่มีผลกระทบและหากเปิดอาเซียนขึ้นมาจะต้องมีการพัฒนาแรงงานในเรื่องของทักษะภาษาอังกฤษเป็นอย่างมากเนื่องจากปัจจุบัน แรงงานขาดทักษะในการสื่อสารเป็นอย่างมากดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่ควรที่จะพัฒนาในเรื่องดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้ที่เกี่ยวข้องในการผลิตบัณฑิตควรให้ความสนใจในการผลิตบัณฑิตในเชิงปริมาณควบคู่กับการผลิตในเชิงคุณภาพ
2. ควรผลิตบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการในด้านของคุณภาพของผลิต ในเรื่องของทักษะในการปฏิบัติงานและคุณธรรมจริยธรรมเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญใจ จินดานุรักษ์. 2548. “บุคลากรที่องค์กรยุคใหม่ต้องการ” เอกสารประกอบการสอนการพัฒนาทักษะทางสังคมเพื่อการทำงาน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร: 7-8.
- จำลองชัย ชุนพลแก้ว. (2548). Light up. กรุงเทพฯ: ศาลาแดง, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและคณะ. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เพ็ญสัน เอกอุเคชั่น อิน โด ไชนา.
- ชนินทร์ เวสินนท์. 2542. การศึกษาตลาดแรงงานของอุตสาหกรรมในจังหวัดสกลนคร” ปริญญาโทพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทรงศรี สนิททรัพย์. 2541. คุณภาพบัณฑิตคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รุ่นที่รับปริญญาในปีการศึกษา ศูนย์วิจัยธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพวรรณ วิลาวรรณ. 2537. การสนองความต้องการแรงงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรมโดยใช้แรงงานในท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา วิทยานิพนธ์หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยะ นางริส. (2541). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการมหบัณฑิตทางเศรษฐศาสตร์ในเขตอำเภอเชียงใหม่” ปริญญาโทพนธ์หลักสูตรเศรษฐศาสตร์มหบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภัศราวรรณ มากมิตร. (2553). ความพึงพอใจของผู้จ้างงานที่มีต่อบัณฑิตคณะวิทยาการจัดการที่สำเร็จการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2552. รายงานผลการสำรวจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุพาวดี สมบุญกุล. (2543). การศึกษาแนวโน้มความต้องการบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจในภาคใต้. รายงานวิจัย

- สาขาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,
รัฐภาพร วิสุทธากร. (2549). แนวโน้มความต้องการบัณฑิตด้านการจัดการ. รายงานวิจัยสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สถาบันวิจัยและพัฒนา. (2548). ความคาดหวังและความต้องการของกำลังคนของหน่วยงานในจังหวัดลำปางและ
ลำพูน. รายงานวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง,
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10
(พ.ศ. 2551-2554). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. “การศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อการวางแผนการ
ผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ” รายงานการวิจัย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2553). สถิติการจ้างงานในปี พ.ศ. 2552.
- สำนักวิจัยและบริการวิชาการ. ความต้องการบัณฑิตและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตสถาบันราชภัฏ
นครสวรรค์ ตามทัศนะของผู้ใช้บัณฑิต ปี 2543-2545. รายงานวิจัย สำนักวิจัยและบริการวิชาการ สถาบัน
ราชภัฏนครสวรรค์, 2547.
- สุวรรณ สมบุญสุขโข. (2540). ความต้องการบุคลากรทางด้านคอมพิวเตอร์ของสถาบันการศึกษาและเทคโนโลยี
สารสนเทศ. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- สุวิมล นาเพ็ญ. (2550). การศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานสู่การจัดการระดับอุดมศึกษา: กรณีศึกษา จังหวัด
ศรีสะเกษ. รายงานวิจัย สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีสะเกษ.
- ขงยุทธ แฉล้มวงษ์. ทีดีอาร์ไอแฉล้มผลผลิต ป.ตรี สายสังคม เน้นผลิตสายวิทย์-เทคโนโลยี-สาขาเฉพาะ. หนังสือพิมพ์
ผู้จัดการประจำวัน 10 กุมภาพันธ์ 2555.