



คุณสมบัติของแรงงานที่สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาอาชีวะเอกชนเพื่อตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมเขตพื้นที่ภาคใต้ ประเทศไทย

The Quality Workforce from Private Vocational School Graduates to Meet the Needs of the Industrial Sectors in Thailand’s Southern Areas

พกานต์ ตันติกรพรรณ^{1*} และศศิวิมล สุขบท²

Phakan Tantikornphand^{1*} and Sasiwemon Sukkabot²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

¹ Graduate students, Doctor of Philosophy in Management, Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University.

² รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

² Associate Professor Dr, Department of Business Administration, Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University.

*Corresponding author, E-mail: phakan_tg@hotmail.com¹, Sasiwemon.s@psu.ac.th²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณสมบัติของแรงงานที่สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาอาชีวะเอกชนเพื่อตอบสนองความต้องการภาคอุตสาหกรรม เขตพื้นที่ภาคใต้ ประเทศไทย ด้วยวิธีการศึกษาทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารจากสถานประกอบการจำนวน 10 แห่ง สถานศึกษาอาชีวะเอกชน จำนวน 10 แห่ง พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) รองลงมาคือผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความรับผิดชอบสูง มีการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี รักความก้าวหน้า ทำงานหนัก ทุ่มเท อดทน ขยัน มีความสม่ำเสมอในการหมั่นหาความรู้ ความเข้าใจในงาน สถานประกอบการให้ความสำคัญร่วมมือกับสถานศึกษาในลักษณะการรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน และสถานประกอบการเกือบทุกแห่งได้มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายงานเป็นแผนประจำปีอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะการสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาแนวคิด ทศนคติ และสภาพจิตใจ

คำสำคัญ: ผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา ความต้องการของตลาดแรงงาน

Abstract

The purpose of this study is to determine the quality of private vocational school graduates to meet the needs of the industrial enterprises in Thailand's southern areas through the interviews with the 10 private Vocational Schools and 10 industrial enterprises and the reviews of related literature and research.

Results show that the industrial enterprises are demanding more occupational graduates, especially graduates of vocational certificate, followed by the graduates of vocational diploma. The ideal graduates are those who are highly responsible and adapting well with colleagues. They should also be progressive, hard working, patient, industrious, dedicated to work, and persistent in acquire knowledge and understanding in the jobs.

It was also found that the industrial corporations have collaborated with educational institutions in the student Internship programs. Moreover most enterprises have systematically set a policy for personnel development in their annual plans. This included the systematic methods and procedures for recruitments, focusing on the interviews to determine attitudes and states of mind of the applicants.

Keywords: vocational school graduates, needs of the workforce

บทนำ

คุณสมบัติของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ โดยทั่วไปจะพิจารณาตามความรู้ความสามารถของแรงงาน ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้พื้นฐานในตำแหน่งงานที่ทำ การมีทักษะฝีมือแรงงาน ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความขยันและอดทน ความสามารถในการแก้ปัญหา มีความรับผิดชอบหน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และการมีจิตสาธารณะ มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความมีระเบียบวินัยในการทำงาน และความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ แรงงานส่วนใหญ่มีคุณสมบัติดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานที่สถานประกอบการต้องการ และระบุว่าขาดแคลน ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในสาขาช่างต่าง ๆ เช่น ช่างด้านอิเล็กทรอนิกส์ มากที่สุด (ณัฐพงษ์ อิมสมัย, 2557)

การขาดแคลนแรงงานมาจากภาคการผลิตและภาคบริการซึ่งเป็นการขาดแคลนแรงงานจากความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานอันเป็นผลจากระบบการศึกษา, การผลิตแรงงานที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาด (แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล, 2555) มีการผลิตบุคลากรที่มีคุณสมบัติไม่สอดคล้องกับความต้องการในสาขาขาดแคลนโดยดูจากจำนวนผู้ว่างงานที่มีสัดส่วนมากกว่าจำนวนที่ขาดแคลนในทุกระดับการศึกษาเช่นในปี 2556 ระดับมัธยมตอนปลาย และประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ว่างงานมากกว่าจำนวนที่ขาดแคลนถึง 2 เท่า ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ว่างงานมากกว่าจำนวนที่ขาดแคลน 2.1 เท่า และระดับปริญญาตรี ว่างงานมากกว่าจำนวนที่ขาดแคลนถึง 3.5 เท่า (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) ดังนั้นคุณสมบัติที่สถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคใต้จะต้องสร้างหรือผลิตผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาโดยจะมุ่งเน้นเข้าสู่ตลาดแรงงานและเป็นเจ้าของกิจการเอง ผู้สำเร็จอาชีวศึกษายังขาดทักษะการทำงานจริง จึงไม่สามารถทำงานได้ทันที (รัชณี แก้วเจริญ, 2557) การเริ่มต้นแก้ปัญหาคุณสมบัติของ



ผู้สำเร็จการศึกษา เพื่อให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพ จะต้องเริ่มต้นที่สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อให้มีข้อมูลคุณสมบัติของแรงงานตรงกัน เพื่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา เรื่องคุณสมบัติของแรงงานที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่ภาคใต้ ด้วยการพิจารณาจากความแตกต่างด้านลักษณะทางกายภาพที่เอื้อต่ออุตสาหกรรม เช่น ภาคเหนือ ส่วนใหญ่ทำอุตสาหกรรมป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ภาคกลาง อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ภาคตะวันออก อุตสาหกรรมประมงและการท่องเที่ยว ภาคตะวันตก อุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ ภาคใต้ อุตสาหกรรมแปรรูปสัตว์น้ำ และยางพารา (ดร.ภระมล ทองธรรมชาติ และคณะ, 2548)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขตการวิจัยเฉพาะพื้นที่ภาคใต้ เพื่อเป็นข้อมูลในการสรุปหาแนวทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่ภาคใต้ประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณสมบัติของแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่ภาคใต้ ประเทศไทย

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

จากการทบทวนวรรณกรรมทราบว่าผู้สำเร็จการศึกษาทุกคนมีความคาดหวังเกี่ยวกับการมีงานทำ แต่สิ่งสำคัญคือ ต้องมีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน ดังนั้น จึงได้ศึกษาคุณสมบัติของพนักงานที่สถานประกอบการมีความต้องการ สามารถสรุปได้ดังนี้

คุณสมบัติของพนักงานที่เป็นที่ต้องการขององค์กร

องค์กรต้องการพนักงานแบบใด มีคุณสมบัติอย่างไร เพื่อเข้ามาทำงานในองค์กรซึ่งสรุปได้ว่า (ประคัลภ์ ปิณฑพลังกูร, 2556)

1. มีความรับผิดชอบสูง มีทักษะในการทำงาน แต่ถ้าองค์กรส่วนใหญ่ต้องการพนักงานที่มีความรับผิดชอบสูง มีความพยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ รวมทั้งสามารถเข้ามาช่วยให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้
2. ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี เนื่องจากปัจจุบันสถานการณ์ต่าง ๆ ภายนอกบริษัท รวมทั้งเทคโนโลยี และความเจริญต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย ทำให้องค์กรต้องการพนักงานที่ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี
3. มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ องค์กรปัจจุบันต้องอยู่ภายใต้การแข่งขันที่สูงมาก ต่างฝ่ายต่างก็พยายามชิงความได้เปรียบในธุรกิจ โดยการคิดอะไรใหม่ ๆ ออกมาสู่ตลาดอยู่เสมอ
4. สื่อความได้ดี เทคโนโลยีทำให้คนเราสามารถติดต่อถึงกันได้อย่างไร้พรมแดน แต่ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องสื่อความกับคนอื่นรู้เรื่อง จะต้องมีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับคนรอบข้าง
5. มีใจรักที่จะทำงานและต้องการประสบความสำเร็จ องค์กรส่วนใหญ่ต้องการพนักงานที่มีความรักที่จะทำงาน รักที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน



คุณสมบัติ 5 ประการข้างต้นเป็นเพียงส่วนหนึ่ง ซึ่งเป็นส่วนใหญ่ที่องค์กรต้องการพนักงานแบบนี้ นอกจากองค์กรแล้ว ตัวพนักงานเอง ถ้าได้เห็นและเข้าใจว่าองค์กรต้องการพนักงานแบบใดผู้สำเร็จการศึกษาที่สามารถที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นที่ต้องการขององค์กรได้

คุณสมบัติของแรงงานไทยในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โอกาสของแรงงานต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะด้านคอมพิวเตอร์หรือการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ทักษะการคิดวิเคราะห์ (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2558)

Jobthai (2558) ได้นำเสนอบทความ เรื่อง 10 คุณสมบัติของพนักงานที่ดี เพื่อให้พนักงานเป็นคนที่มีคุณภาพและความสามารถสร้างคุณค่าแก่หน้าที่การงาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ดังนี้

1. ความทะเยอทะยาน ฝึกฝนพัฒนาตัวเองอยู่เสมอเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จ
2. มีอิสระ พนักงานที่มีอิสระในการทำงานจะทำให้พวกเขาสามารถสร้างงานออกมาเสร็จสมบูรณ์
3. การถ่อมตน ต้องรู้จักถ่อมตนถึงจะอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
4. ความหลงใหล เกิดแรงจูงใจให้ทำงานออกมาได้ดีแน่นอน
5. ความมั่นใจ ทำให้สามารถสร้างสรรค์งานออกมาได้ดี
6. ซื่อสัตย์ ต้องเริ่มมาจากพนักงานมีความรู้สึกดีต่อองค์กร
7. มีความคิดสร้างสรรค์
8. ความน่าเชื่อถือ ทำให้การทำงานร่วมกันง่ายยิ่งขึ้น
9. ความกระตือรือร้น
10. มองโลกในแง่ดี ช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้เป็นไปอย่างดีด้วย

การพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ

สถานประกอบการกิจการจะต้องดำเนินการโดยมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมาก เพื่อให้แรงงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้สถานประกอบการได้มีการดำเนินการครบถ้วน การจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และส่งเสริมในเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะฝีมือในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น (พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545)

ความต้องการในคุณสมบัติวิชาชีพขั้นสูงเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมักจะจินตนาการว่าเป็นวงจรการพัฒนาผู้รับจ้างหรือรูปแบบของการพัฒนาที่ไม่ซ้ำกัน(A.Wikinson, 2007, pp 200-233; A.weinert, 1998) ซึ่งสามารถสรุปรูปแบบการพัฒนาประกอบด้วย 7 ขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ความสามารถที่เหมาะสม
2. การประเมินความสามารถที่มีอยู่
3. ความต้องการเพื่อการรับรอง
4. การเลือกข้อเสนอการฝึกอบรม
5. การมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม เพื่อการประเมินผล
6. การใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้ในงาน
7. การประเมินความสำเร็จของการฝึกอบรม และการประเมินความสามารถ

ความสำเร็จจากการศึกษาในสถาบันยังไม่พอแต่ต้องรวมถึงการฝึกอบรมด้วยขั้นตอนของการวางแผนและการเลือกข้อเสนอการฝึกอบรมสำคัญเท่ากับความรู้อย่างเหมาะสมและทักษะในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง เพราะการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อผลิตภาพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของ โมเดลใหม่ในการ



พัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพโดยการเพิ่มผลิตภาพ (ปกป้อง จันวิทย์, 2556) ทั้งนี้ รวมถึงการพัฒนาด้วยการศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเข้ารับการศึกษาเฉพาะทางในองค์กรต่าง ๆ อีกด้วย

การมีส่วนร่วมกับสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๒๐ กล่าวว่า การอาชีวศึกษา การฝึกอบรม วิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชนสถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือ ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง โดยให้มีการจัดการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ เพื่อผลิต และพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา, 2552)

ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นโยบาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาากำลังคนอาชีวศึกษา ในระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2555 - 2569) กำหนดไว้ว่า มุ่งพัฒนาคุณภาพ และปริมาณผู้เรียนให้สัมพันธ์กับความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศและระดับสากล โดยเปิด โอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนตลอดกระบวนการเรียนรู้ (ปกป้อง จันวิทย์, 2556)

การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ถือเป็นเรื่อง สำคัญมากของสถานศึกษาสายอาชีพที่จะต้องมีการส่งต่อผู้สำเร็จการศึกษาสู่การทำงาน (รัชณี แก้วเจริญ, 2557) ทั้งนี้ หลักสูตรได้ส่งเสริมให้มีการประสานความร่วมมือเพื่อจัดการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ร่วมกันระหว่างสถาบัน สถานศึกษา หน่วยงาน สถานประกอบการ และองค์กรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551)

การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

ทักษะการจ้างงาน มีความหลากหลายในการตีความว่าการจ้างงานของผู้ว่าจ้างมีมุมมองในด้านใด โดยส่วนมากมองจากลักษณะของบุคคล (Zegward & Hodges, 2003) นอกจากนี้ยังมีมุมมองที่เกี่ยวข้อง และมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะส่วนบุคคลมากกว่าทักษะด้านเทคนิค (Hodges & Burchell, 2003) บางครั้งยังหมายถึงทักษะความสามารถโดยทั่วไปและความสามารถในการถ่ายทอดทักษะพื้นฐานของการ ทำงานหรือทักษะสมรรถนะหลักอันเป็นทักษะที่สำคัญยิ่งต่อการจบการศึกษาและทักษะที่มีบทบาทต่อการ ทำงาน (Dodrige, 1999) นอกจากนี้การจ้างงานของผู้ว่าจ้างยังกำหนดทักษะด้านความสัมพันธ์ที่ดีและมี ทักษะที่ดีในระหว่างบุคคล (Lankard, 1990)

นายจ้างภาคอุตสาหกรรม ต้องการ 5 องค์ประกอบของทักษะการจ้างงานโดยครูผู้สอนและ หลักสูตรการสอน การฝึกอบรมของสถาบันอาชีวะของประเทศมาเลเซีย ได้แก่ ความร่วมมือกับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม ความซื่อสัตย์สุจริต การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การปฏิบัติตามคำแนะนำ ทักษะการใช้ เทคโนโลยี ทักษะการตัดสินใจ และทักษะการจัดการ (Hodges, D., & Burchell, N., 2003)

การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน จัดเป็นขั้นตอนเริ่มต้นของการบริหารงานบุคคล มีความสำคัญ อาจกล่าวสรุปความสำคัญโดยเริ่มต้นจากการพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความสามารถ ของผู้สมัคร (วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ เชาวนปัญญา ความถนัด และผลสัมฤทธิ์ของผู้สมัคร)



บุคลิกภาพของผู้สมัคร ลักษณะร่างกายและสภาพอารมณ์ ความสนใจและค่านิยม เจตคติทางสังคม แรงจูงใจ การแสดงออกและลักษณะเฉพาะบุคคล (สนั่น เกษารีย์, 2556)

การคัดเลือกพนักงานมิใช่จะเน้นไปที่การตั้งคำถามบนพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปอย่างเช่น ประสบการณ์การทำงาน ประวัติการศึกษา จุดแข็ง จุดอ่อนของพนักงาน เป็นต้น ซึ่งการสัมภาษณ์พนักงานต่อไปนั้นจะเน้นไปที่การตั้งคำถามจากขีดความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งงานมากกว่า (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. 2557)

ความต้องการแรงงานฝีมือ

ความต้องการฝีมือแรงงานขึ้นอยู่กับปัจจัยร่วมในการผลิตด้วยการพิจารณาจากต้นทุนต่อหน่วย การผลิต องค์กรจะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง 1 หน่วยนั้น จะต้องพิจารณาประเด็นสำคัญประกอบการตัดสินใจ ดังนี้ (ณัฐพงษ์ อิมสมัย, 2557)

1. การประมาณการผลิตทั้งหมดที่จะเปลี่ยนแปลง
2. การคำนวณรายได้ที่เป็นตัวเงินที่ได้จากการขยายการผลิตเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย
3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างมูลค่าเพิ่มของแรงงานหนึ่งคนที่จ้างเพิ่มขึ้นกับค่าจ้างที่จ่าย

ให้แรงงานนั้น ทฤษฎีการจ้างงานของเคนส์กล่าวว่า ระดับการจ้างงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลผลิต และระดับการจ้างงานคุณภาพถูกกำหนดโดยอุปสงค์มวลรวมและอุปทานรวมของระบบเศรษฐกิจ (จินตนา พรพิไลพรรณ, 2548)

แนวคิดการประมาณความต้องการกำลังคนอาชีวศึกษาและสมมติฐานเป็นแนวคิดการประเมินความต้องการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (Demand Analysis) โดยกำหนดตามความต้องการของตลาดแรงงานอันมีปัจจัยด้านต่าง ๆ เช่น ผลของผลิตรวม ความต้องการของผลิตภัณฑ์ในตลาด ภาวะ การแข่งขัน เข้ามาเกี่ยวข้อง (ณัฐพงษ์ อิมสมัย, 2557)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ จากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านการศึกษา และข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์สถานประกอบการ 10 แห่ง และสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน 10 แห่ง ในระหว่างปี พ.ศ. 2558 รวมทั้งทฤษฎีการบริหารการศึกษาและแนวคิดการพัฒนาในกระบวนการศึกษาด้านอาชีวศึกษา รวมทั้งการเสริมสร้างทักษะของนักศึกษาเพื่อมุ่งเน้นการสร้างคุณสมบัติของแรงงาน และตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเขตภาคใต้ ประเทศไทย ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย (Content Analysis) ที่ได้จากการสัมภาษณ์ การทบทวนวรรณกรรม และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านการจัดการศึกษา ด้วยวิธีอ้างอิงทฤษฎีและประมวลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะใช้รูปแบบการวิเคราะห์เนื้อหาจำแนกเป็นหมวดหมู่เพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ผลการวิจัย

กิจการส่วนใหญ่เป็นการดำเนินการลักษณะการผลิตหรือแปรรูป ที่มีขนาดกำลังคนงาน ตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปโดยมีแรงงานประเภทแรงงานฝีมือและบางส่วนเป็นแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ความคิดเห็นหรือแนวปฏิบัติของผู้บริหารสถานประกอบการ แยกเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. แรงงานฝีมือที่ตรงกับคุณสมบัติที่ต้องการ

สถานประกอบการได้ให้ข้อมูล สามารถสรุปได้ว่า แรงงานฝีมือที่มีคุณภาพและมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของสถานประกอบการนั้นมีจำนวนน้อยมากและมีคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการ



สังเกตจากการรับสมัครพนักงานใหม่เข้ามาแล้วไม่สามารถลงมือทำงานในตำแหน่งที่รับเข้ามาได้ทันที สถานประกอบการจึงต้องมีการสอนงาน ทดลองงาน ก่อนจะให้รับผิดชอบทำงานจริงๆ แต่แรงงานที่มีฝีมือ สถานประกอบการยังคงมีความต้องการจำนวนมาก ข้อมูลในปี 2558 พบว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ในด้านช่างฝีมือ เช่นช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ มีความต้องการมาก รองลงมาคือผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จากสาขาวิชา ช่างไฟฟ้า ช่างเครื่องกล ช่างเชื่อมโลหะ ช่างยนต์ ช่างระบบทำความเย็น ซึ่งมีความต้องการเป็นจำนวนมาก ส่วนพนักงานประจำสำนักงานจากสาขาวิชาพาณิชยกรรมมีความต้องการน้อยกว่าสาขาช่างอุตสาหกรรม เนื่องจากสถานประกอบการหนึ่ง ๆ มีพนักงานประจำสำนักงานจำนวนไม่มาก ทั้งนี้แนวโน้มในปี 2559 สถานประกอบการหลายแห่งกำลังจะขยายธุรกิจจึงมีความต้องการกำลังคนด้านแรงงานฝีมือที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพจำนวนมาก

2. คุณสมบัติของพนักงานที่สถานประกอบการต้องการ

2.1 มีความรับผิดชอบสูง โดยรับผิดชอบต่อตนเอง และต่อทีมหรือ สถานประกอบการส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 80 ต้องการพนักงานที่มีความรับผิดชอบสูง มอบหมายงานให้ไปก็พยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพประสิทธิภาพ

2.2 ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีความมั่นใจในตนเอง เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ให้เกียรติและรักษาสัญญากับตัวเองและผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ

2.3 รักรความก้าวหน้า ทำงานหนัก พุ่มเท อดทน ขยัน มีความสม่ำเสมอในการหมั่นหาความรู้ ความเข้าใจในงาน

3. การพัฒนาฝีมือและคุณสมบัติของแรงงานในสถานประกอบการ

สถานประกอบการเกือบทุกแห่งได้มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายงานเป็นแผนประจำปี โดยยึดหลักการว่าการพัฒนาคุณภาพงานต้องเริ่มต้นที่การพัฒนาคน ทั้งนี้ได้มีแนวการพัฒนาทางด้านวิชาชีพด้วยวิธีการส่งเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ เพื่อต้องการให้พนักงานได้มีความรู้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอันจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยรวมต่อองค์กรและถือเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณสมบัติของแรงงานเช่นกัน

4. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในสถานประกอบการถือเป็นกระบวนการที่สำคัญ เพราะการคัดเลือกใคร่ใคร่เข้ามาสักคนถ้าหากพิจารณาผิดพลาดก็จะเกิดผลกระทบกับสถานประกอบการอย่างมาก ไม่ใช่แค่ไม่เกิดเป็นประโยชน์ แต่อาจจะกลายเป็นผลเสียจากการวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิ สถานประกอบการส่วนใหญ่จึงได้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดดังนี้

4.1 ตรวจสอบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้สมัครจากใบสมัคร ถือเป็นตรวจสอบความน่าเชื่อถือของผู้สมัคร ทั้งในด้านประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา การทำงาน ตลอดจนความประพฤติจากบุคคลที่ผู้สมัครอ้างถึง ซึ่งเป็นผู้รู้จักผู้สมัคร และให้การรับรอง โดยขั้นตอนนี้สามารถสร้างความมั่นใจในการคัดเลือกอีกขั้นหนึ่งให้กับองค์กร ทั้งนี้ได้ออกแบบใบสมัครให้สามารถเก็บข้อมูลที่จำเป็นให้ครบถ้วน เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล เป้าหมายในการทำงาน การศึกษา สายอาชีพที่ต้องการ กิจกรรมยามว่าง ประสบการณ์การทำงาน จุดแข็งของผู้สมัคร ทักษะ ความสนใจและงานอดิเรก เป็นต้น



4.2 การทดสอบความรู้ความสามารถและทักษะของผู้สมัครตามตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งแบบทดสอบความรู้ความสามารถและจิตวิทยา จำแนกได้ทั้งตามที่ต้องการที่ทำการทดสอบหรือวัดทักษะความสามารถทั่วไปของผู้สมัคร

4.3 การสัมภาษณ์เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้สมัครและสถานประกอบการ หรือหาข้อมูลเพิ่มเติม ความคิดเห็นและความคาดหวังเกี่ยวกับงานที่ทำ คุณบุคลิกภาพท่าทาง ไหวพริบ อุปนิสัย การแต่งกาย การพูดจา ด้านอารมณ์ การปรับตัว ด้านมนุษยสัมพันธ์ ความแข็งแรงและความพร้อมของร่างกาย

สรุปและอภิปรายผล

1. การผลิตนักศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาคควรจะมีการประสานความร่วมมือกับผู้ประกอบการเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้และผลิตผู้สำเร็จการศึกษาให้มีคุณสมบัตินอกเหนือจากความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ คือ สร้างลักษณะนิสัยให้มีความอดกลั้นอดทน มีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ มีบุคลิกภาพที่ดี และมีความกระตือรือร้นใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักการศึกษาค้นคว้าแบบยั่งยืนเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับ (แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล, 2555) เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน โดยให้ตัวแทนสถานประกอบการมีส่วนร่วมวางแผนทำหลักสูตร มีส่วนสอนพิเศษ และร่วมประเมิน ส่วนสถานศึกษาจะต้องทำความเข้าใจกับสถานประกอบการเกี่ยวกับการทำหน้าที่ครูฝึกในสถานประกอบการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงานและจากการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการยังต้องการแรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะช่างฝีมือ สอดคล้องกับ รัชณี แก้วเจริญ (2557) ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ กล่าวคือ ผู้สำเร็จอาชีวศึกษายังขาดทักษะการทำงานจริง จึงไม่สามารถทำงานได้ทันที สอดคล้องกับ สนั่น เกชาอารี (2556) การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน อาจพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความสามารถของผู้สมัคร (วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ เชวณปัญหา ความถนัด และผลสัมฤทธิ์ของผู้สมัคร) บุคลิกภาพ ลักษณะร่างกายและสภาพอารมณ์ ความสนใจและค่านิยม เจตคติทางสังคม แรงจูงใจ การแสดงออกและลักษณะเฉพาะบุคคล

2. การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้มีความร่วมมือกับสถานประกอบการนั้น ควรดำเนินการจัดการเรียนการสอนทั้งวิชาชีพและการฝึกทักษะ คือ การเรียนการสอนเน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดทักษะและความคิดรวบยอดถึงขั้นแก้ปัญหาได้ โดยจัดให้มีการเรียนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ส่วนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้จัดเป็นโครงการ กิจกรรม ทั้งนี้ให้ตัวแทนสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมด้วย เช่น กิจกรรมปัจฉิมนิเทศ เพื่อชี้แจงการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน เป็นต้น และสอดแทรกในวิชาเรียนโดยการบูรณาการกับเนื้อหาในแผนการสอนพร้อมทั้งมีเกณฑ์การประเมินผลอย่างชัดเจน ประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนรับทราบและเข้าใจ สอดคล้องกับ แก้วขวัญ ตั้งติพงศ์กุล (2555) สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญและตระหนักว่า สถานศึกษามีหน้าที่สร้างคุณสมบัติของผู้เรียน เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน เพราะการเริ่มมีคุณภาพและคุณสมบัติ จะต้องเริ่มต้นที่สถานศึกษาอาชีวศึกษา ส่วนองค์กรอื่น ๆ เป็นส่วนประกอบเท่านั้น

3. สถานประกอบการหรือตลาดแรงงาน ในฐานะผู้ใช้ประโยชน์จากแรงงานฝีมือ จึงควรมีนโยบายด้านพัฒนาบุคลากร และการให้การสนับสนุนส่งเสริมทางการศึกษา อย่างเป็นระบบที่ต่อเนื่อง เพื่อ



ผลประโยชน์ร่วมกัน อีกทั้งต้องจัดให้มีครูฝึกสอนของสถานประกอบการที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสอนงาน การวัดผลประเมินผล ควบคุมนักศึกษาฝึกงานและจัดอบรมให้กับพนักงานใหม่ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๒๐ กล่าวว่า การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน และสถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552) การส่งเสริมและพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพด้วยรูปแบบที่หลากหลาย และเร่งรัดการจัดอาชีวศึกษาด้านความร่วมมือ ผลิตและพัฒนากำลังคนร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อเติมเต็มศักยภาพนักเรียน โดยมุ่งสร้างการมีส่วนร่วมและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนตลอดกระบวนการเรียนรู้ (ปกป้อง จันวิทย์, 2556) การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ถือเป็นเรื่องสำคัญมากของสถานศึกษาสายอาชีพที่จะต้องมีการส่งต่อผู้สำเร็จการศึกษาสู่การทำงาน หรือการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในระหว่างเรียน (รัชณี แก้วเจริญ, 2557)

เอกสารอ้างอิง

- กรมพล ทองธรรมชาติ และคณะ. (2548). *สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ม.1*. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- แก้วขวัญ ตั้งติพิงศ์กุล. (2555). *วิกฤตแรงงานไทย. คอลัมน์เศรษฐศาสตร์*. ปีที่ 4 ฉบับที่ 13 ธันวาคม.
- จินตนา พรพิไลพรรณ. (2548). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ณัฐพงษ์ อิ่มสมัย. (2557). ความต้องการบุคลากรด้านอาชีวศึกษา ภายหลังกการรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*. ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม)
- ปกป้อง จันวิทย์. (2556). *เพื่อเติมเต็มศักยภาพนักเรียนไทย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ)*. ค้นเมื่อ 4 มกราคม 2559, จาก <http://tdri.or.th/priority-research/yearend2013-human-capital-development/>
- ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร. (2556). คุณลักษณะของพนักงานที่เป็นที่ต้องการขององค์กรสมัยใหม่. *Think People Consulting*. 2, กันยายน.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2556). *แรงงานไทยในบริบทใหม่: การเรียนสายอาชีพเพื่อชาติ*. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. ค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2557, จาก <http://tdri.or.th/tdri-insight/thai-labour-force>
- รัชณี แก้วเจริญ. (2557). *การประเมินการดำเนินงานหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระบบทวิภาคี สาขาวิชาธุรกิจค้าปลีก ของสถานศึกษาอาชีวะเอกชนกลุ่มภาคใต้*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- สถาบันการอาชีวศึกษา. (2551). *พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551*. ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 43 ก.
- สนั่น เกชาจารี. (2556). *การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน เรื่องที่ว่าง่าย (แต่) ไม่ง่ายอย่างที่คิด*. ขอนแก่น: ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

- สภาอุตสาหกรรม. (2557). จำนวนโรงงานอุตสาหกรรม การลงทุนและการจ้างงาน. *รายงานและสถิติ*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงอุตสาหกรรม.
- สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. (2557). *รายชื่อวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน*. ค้นเมื่อ 4 พฤษภาคม 2558, จาก <http://www.samakomarcheewa.or.th/region.php?rid=05>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2549). พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา 20
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). *จำนวนตลาดแรงงาน ปี 2557*. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2558, จาก <http://www.nso.go.th>.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2557). *ความท้าทายของระบบการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน*. สำนักวิจัยและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ไทยสกลีส พลัส
- A. Weinert. (1998). *Organisation*. Psychologie Verlagsunion Weinheim.
- A.Wilkinson. (2007). *Managing Quality*, Blackwell Publishing Manston
- Dodrige, M. (1999). Generic Skill Requirements for Engineers in the 21st Century 29th ASEE/IEEE Frontiers. *Education Conference*. November 10-13, San Juan Puerto Rico
- Hodges, D., & Burchell, N. (2003). Business graduate competencies: Employers' views on importance and performance. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 4(2).
- Jobthai. (2558). *10 คุณสมบัติของพนักงานที่ดี*. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2558, จาก <https://blog.eduzones.com/jobthai/140779>
- Lankard, B.A. (1990). Employability: The fifth skill. ERIC Digest No. 104. Columbus, OH: ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education.
- Zegward, K.E. & Hodges, D. (2003). Science and Technology Stakeholders' Ranking of Competencies Part 4: *Faculty Perspective Asia-Pacific Journal of Education*, 4(2).