

ความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์ในอุตสาหกรรมเป้าหมายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาค
ตะวันออก (EEC)



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน สหสาขาวิชาการจัดการด้านโลจิสติกส์
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

LOGISTICS MANPOWER DEMAND IN EASTERN ECONOMIC CORRIDOR (EEC)



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science in Logistics and Supply Chain Management

Inter-Department of Logistics Management

GRADUATE SCHOOL

Chulalongkorn University

Academic Year 2019

Copyright of Chulalongkorn University



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์ในอุตสาหกรรม
	เป้าหมายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
โดย	นายภัค วีระเสถียร
สาขาวิชา	การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.ระหัตถ์ โรจนประดิษฐ์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ศาสตราจารย์ ดร.กมลชนก สุทธิวาหนฤพุดดี

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธรรมนุญ หนูจักร)	
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ประธานกรรมการ
	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธารทัศน์ โมกขมรรคกุล)
	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
	(รองศาสตราจารย์ ดร.ระหัตถ์ โรจนประดิษฐ์)
	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
	(ศาสตราจารย์ ดร.กมลชนก สุทธิวาหนฤพุดดี)
	กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
	(รองศาสตราจารย์ ดร.สถาพร โอภาสานนท์)

ภาค วีระเสถียร : ความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์ในอุตสาหกรรมเป้าหมายเขต
พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC). (LOGISTICS MANPOWER DEMAND
IN EASTERN ECONOMIC CORRIDOR (EEC)) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. ดร.ระหัตร์ โจรจน
ประดิษฐ์, อ.ที่ปรึกษาร่วม : ศ. ดร.กมลชนก สุทธิวาหนฤพุดิ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับสมรรถนะในระดับประถมศึกษา ม.ต้น-ปวส. และ
อนุปริญญา-ปริญญาเอก โดยการทำแบบสอบถามเก็บข้อมูลผู้ประกอบการเพื่อศึกษาหาระดับสมรรถนะ (ความรู้
ทักษะ คุณลักษณะ) ของแรงงานในปัจจุบันจากความเห็นของผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมเป้าหมาย 10 s
- curve กิจการด้าน โลจิสติกส์ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะของแรงงานในกิจการประเภทโลจิสติกส์ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้
ทักษะ และคุณลักษณะ ของแรงงานทั้ง 3 ระดับ ได้คะแนนจากด้านความรู้ต่ำกว่าความคาดหวังของ
ผู้ประกอบการในทุก ๆ ด้าน โดยแรงงานระดับ ม.ต้น-ปวส.มีระดับสมรรถนะโดยรวมต่ำกว่าความคาดหวังมาก
ที่สุด รองลงมาคือระดับอนุปริญญา-ป.เอก และ ระดับประถมศึกษาตามลำดับ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์คือสมรรถนะที่สำคัญมากที่สุดสำหรับงานด้านโลจิสติกส์ในทุกระดับ
การศึกษา โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีวินัยและการตรงต่อ
เวลา คุณลักษณะคือนิสัยการทำงานและการดำเนินชีวิต แรงงานที่ดีมีประสิทธิภาพต้องมีคุณลักษณะที่ดีเป็น
อันดับแรก สมรรถนะที่สำคัญที่สุดไม่ใช่ความรู้หรือทักษะแต่เป็นคุณลักษณะ เพราะหากแรงงานขาดคุณลักษณะ
ที่ดีแล้ว ความรู้หรือทักษะที่มีย่อมไร้ความหมาย และอาจเกิดความเสียหายได้หากนำไปใช้ในทางที่ผิด ดังนั้น
แรงงานที่มีคุณลักษณะที่ดีจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาขาวิชา	การจัดการโลจิสติกส์และโซ่	ลายมือชื่อนิสิต
	อุปทาน	
ปีการศึกษา	2562	ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก
		ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม

6187200320 : MAJOR LOGISTICS AND SUPPLY CHAIN MANAGEMENT

KEYWORD: Competency of Manpower, Logistics Manpower, 10 Targeted S-Curve
Industries in the Eastern Economic Corridor (EEC)

Pak Veerastien : LOGISTICS MANPOWER DEMAND IN EASTERN ECONOMIC CORRIDOR
(EEC). Advisor: Assoc. Prof. RAHUTH RODJANAPRADIED, Ph.D. Co-advisor: Prof.
KAMONCHANOK SUTHIWARTNARUEPUT, Ph.D.

This research studies the competency of logistics labor with primary, vocational, and diploma – PhD education groups. The study uses a survey to get information from businesses to determine the competency levels (knowledge, skills and characteristics) of labor in the present day, based on opinions of businesses in the logistics sector of the 10 targeted S-Curve industries in the Eastern Economic Corridor (EEC).

The findings of the study has shown that the scores of labor competency in the logistics industry, consisting of knowledge, skills and characteristics of the three levels of labor are below the expectations of the employing businesses in all aspects. The secondary school – vocational group has the highest gap between expectations and actual scores, followed by the diploma – PhD group, and the last group, the primary education group has the smallest gap.

The findings has observed that desirable characteristics are the most important type of competency, especially honesty, responsibility, discipline and punctuality. These characteristics are the person's actions during work and life. A good worker must first have these good characters. As a result the most valuable type of competency is not knowledge or skills, because if a worker does not have these good characters, knowledge and skills will be useless and can even cause damage if used for a dishonest purpose. This means that the positive characteristics are not just important for development in the organization, but are also important in country development.

Field of Study:	Logistics and Supply Chain Management	Student's Signature
Academic Year:	2019	Advisor's Signature
		Co-advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จลุล่วงลงได้เพราะได้รับความกรุณาจาก ศาสตราจารย์ ดร. กมลชนก สุทธิวาहनฤพุฒิ และรองศาสตราจารย์ ดร. ระหัตถ์ โรจนประดิษฐ์ ที่ได้ให้คำชี้แนะแนวทางการศึกษาวิจัยและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ มาโดยตลอด จนวิทยานิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธารัทศน์ โมกขมรรคกุล ที่ให้ความกรุณาเป็นประธานในคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. สถาพร โอภาสานนท์ ที่ให้ความกรุณาสละเวลามาเป็นกรรมการภายนอกสอบวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ ครอบครัว อาจารย์ และเพื่อนๆ ที่ได้ให้การสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ และคอยให้กำลังใจเสมอมา

ขอขอบพระคุณ ผู้ประกอบการที่ได้สละเวลาให้ความร่วมมือในการศึกษาครั้งนี้จนทำให้การศึกษาสำเร็จได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้หวังว่าการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังคนให้มีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและเป็นแนวทางการศึกษาแก่ผู้สนใจต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....ค	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ง	ง
กิตติกรรมประกาศ..... จ	จ
สารบัญ..... ฉ	ฉ
สารบัญภาพ..... 9	9
สารบัญตาราง..... 12	12
บทที่ 1 บทนำ..... 13	13
1.1 ที่มาและความสำคัญ..... 13	13
1.2 คำถามวิจัย..... 14	14
1.3 วัตถุประสงค์..... 15	15
1.4 ขอบเขตงานวิจัย..... 15	15
1.5 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา..... 16	16
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ..... 16	16
บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์..... 17	17
2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง..... 17	17
นิยามของภาคอุตสาหกรรมเป้าหมาย 10 S – Curve..... 17	17
ทฤษฎีและนิยามของแรงงาน..... 17	17
สถิติ 24	
ระดับทักษะที่ต้องการของอาชีพในแต่ละหมวดใหญ่..... 33	33
สมรรถนะ (Competency)..... 33	33
ความรู้ (Knowledge)..... 37	37

ทักษะ (Skill).....	38
คุณลักษณะ (Attitude).....	40
ทฤษฎี KAP (Knowledge, Attitude, Practice).....	41
2.2 การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	60
3.1 การศึกษาด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire).....	60
3.2 การสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ	65
3.3 การประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม	65
3.4 การวิเคราะห์ผลการศึกษา	65
3.5 การสรุปผลการศึกษา	66
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	67
4.1 การประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม	68
4.1.1 การวิเคราะห์ประเภทกิจการจากแบบสอบถาม	68
4.1.2 การทดสอบข้อมูลทางสถิติ	69
4.2 การวิเคราะห์ผลการศึกษา	72
4.2.1 สรุปการสัมภาษณ์ความเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อผลการเก็บแบบสอบถาม	72
4.2.2 การวิเคราะห์สมรรถนะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังในภาพรวมในแรงงานด้านโลจิสติกส์	77
4.2.3 การศึกษาช่องว่างระหว่างสมรรถนะของแรงงานและความคาดหวังของผู้ประกอบการ	86
4.2.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของระดับสมรรถนะในแรงงานด้านโลจิสติกส์ ทั้ง 3 ระดับการศึกษา	91
4.2.5 การวิเคราะห์สมรรถนะด้านความรู้และทักษะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังในแรงงานด้านโลจิสติกส์ ทั้ง 3 ระดับการศึกษา.....	111
4.2.6 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานในทุกกระดับ	120

บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา	122
5.1 สมรรถนะในปัจจุบันของแรงงานและความคาดหวังของผู้ประกอบการ	122
5.2 สมรรถนะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังในแรงงานด้านโลจิสติกส์.....	123
5.3 สมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการมากที่สุด 5 ด้าน	126
5.4 ตารางสรุปผลการศึกษาสมรรถนะแรงงานด้านโลจิสติกส์.....	127
5.5 อภิปรายผลการศึกษา	131
5.6 สรุปภาพรวมผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	132
บรรณานุกรม	136
ภาคผนวก	140
สรุปผลการเก็บแบบสอบถาม.....	140
สรุปการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ.....	143
ประวัติผู้เขียน	154



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1	ที่มาสมรรถนะ.....	36
ภาพที่ 2	ประมาณการความต้องการบุคคลากรในเขต EEC	46
ภาพที่ 3	ช่องว่างของระดับสมรรถนะหลักของกลุ่มแรงงานมีฝีมือ	51
ภาพที่ 4	ช่องว่างของระดับสมรรถนะหลักของกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ	52
ภาพที่ 5	ช่องว่างของระดับสมรรถนะหลักของกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ.....	53
ภาพที่ 6	แผนภูมิแท่งแสดงสัดส่วนร้อยละของคะแนนรวมสมรรถนะจากคะแนนเต็มของแรงงานทั้ง 3 ระดับ (%)	77
ภาพที่ 7	แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับ อนุปริญญา - ป.เอก สูงสุด 5 อันดับแรก.....	79
ภาพที่ 8	แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะในแรงงานระดับ อนุปริญญา - ป.เอก ที่มีคะแนนสูงสุด 5 อันดับแรก (คะแนน 1-5).....	80
ภาพที่ 9	แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับ ม.ต้น - ปวส. สูงสุด 5 อันดับแรก (คะแนน 1-5).....	80
ภาพที่ 10	แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะในแรงงานระดับ ม.ต้น - ปวส.ที่มีคะแนนสูงสุด 5 อันดับแรก (คะแนน 1-5).....	81
ภาพที่ 11	แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับประถมศึกษาสูงสุด 5 อันดับแรก (คะแนน 1-5).....	81
ภาพที่ 12	แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะในแรงงานระดับประถมศึกษาที่มีคะแนนสูงสุด 5 อันดับแรก (คะแนน 1-5).....	82
ภาพที่ 13	ช่องว่างของคะแนนสมรรถนะที่ต่ำกว่าความคาดหวัง 5 อันดับแรกของแรงงานระดับ อนุปริญญา-ป. เอก	88
ภาพที่ 14	ช่องว่างของคะแนนสมรรถนะที่ต่ำกว่าความคาดหวัง 5 อันดับแรกของแรงงาน ระดับ ม. ต้น-ปวส.	89
ภาพที่ 15	ช่องว่างของคะแนนสมรรถนะที่ต่ำกว่าความคาดหวัง 5 อันดับแรกของแรงงานระดับ ประถมศึกษา	90

ภาพที่ 16 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านความรู้ที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับ อนุปริญญา-ป.เอก.....	91
ภาพที่ 17 แผนภูมิแท่งแสดงคะแนนสมรรถนะความรู้ของแรงงานระดับอนุปริญญา-ป.เอก ใน ปัจจุบัน	92
ภาพที่ 18 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านความรู้ที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับม.ต้น - ปวส.....	92
ภาพที่ 19 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านความรู้ที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับม.ต้น - ปวส.....	93
ภาพที่ 20 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านความรู้ที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับ ประถมศึกษา	93
ภาพที่ 21 แผนภูมิแท่งแสดงคะแนนสมรรถนะความรู้ของแรงงานระดับประถมศึกษาในปัจจุบัน	94
ภาพที่ 22 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านทักษะที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับ อนุปริญญา-ป.เอก.....	97
ภาพที่ 23 แผนภูมิแท่งแสดงคะแนนสมรรถนะด้านทักษะของแรงงานระดับอนุปริญญา-ป.เอก ใน ปัจจุบัน	98
ภาพที่ 24 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านทักษะที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับ ม.ต้น - ปวส.....	98
ภาพที่ 25 แผนภูมิแท่งแสดงคะแนนสมรรถนะด้านทักษะของแรงงานระดับ ม.ต้น - ปวส.ในปัจจุบัน	99
ภาพที่ 26 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านทักษะที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับ ประถมศึกษา	99
ภาพที่ 27 แผนภูมิแท่งแสดงคะแนนสมรรถนะด้านทักษะของแรงงานระดับประถมศึกษาในปัจจุบัน	100
ภาพที่ 28 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับ อนุปริญญา-ป.เอก.....	104

ภาพที่ 29 แผนภูมิแท่งแสดงคะแนนสมรรถนะด้านคุณลักษณะของแรงงานระดับอนุปริญญา-ป.เอก ในปัจจุบัน	104
ภาพที่ 30 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงาน ระดับม. ต้น - ปวส.....	105
ภาพที่ 31 แผนภูมิแท่งแสดงคะแนนสมรรถนะด้านคุณลักษณะของแรงงานระดับ ม.ต้น - ปวส.ใน ปัจจุบัน	105
ภาพที่ 32 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับ ประถมศึกษา	106
ภาพที่ 33 แผนภูมิแท่งแสดงคะแนนสมรรถนะด้านคุณลักษณะของแรงงานระดับประถมศึกษาใน ปัจจุบัน	106



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ระดับทักษะที่ต้องการของอาชีพในแต่ละหมวดใหญ่.....	33
ตารางที่ 2 ประมาณการความต้องการแรงงานต่อปีในภาพรวมปี 2651-2562.....	47
ตารางที่ 3 ระดับสมรรถนะหลักของกลุ่มแรงงานมีฝีมือ	51
ตารางที่ 4 ระดับสมรรถนะหลักของกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ.....	52
ตารางที่ 5 ระดับสมรรถนะหลักของกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ	53
ตารางที่ 6 ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในระดับอาชีวศึกษา ปวช.	54
ตารางที่ 7 ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในระดับอาชีวศึกษา ปวส.	55
ตารางที่ 8 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละความต้องการทักษะแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมาย ในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก	55
ตารางที่ 9 ระดับความสามารถด้านต่างๆ ที่แรงงานมีอยู่กับความคาดหวังของสถานประกอบการ...56	56
ตารางที่ 10 แบบสอบถามระดับความรู้ด้านต่างๆ ของแรงงาน.....	62
ตารางที่ 11 แบบสอบถามระดับทักษะด้านต่างๆ ของแรงงาน.....	63
ตารางที่ 12 แบบสอบถามระดับคุณลักษณะด้านต่างๆ ของแรงงาน.....	64
ตารางที่ 13 ตารางสรุปประเภทกิจการจากแบบสอบถาม.....	68
ตารางที่ 14 ตารางการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะแรงงานในทางสถิติ	71
ตารางที่ 15 ตารางสรุปสมรรถนะแรงงานด้านโลจิสติกส์ ในระดับอนุปริญญา – ป.เอก	117
ตารางที่ 16 ตารางสรุปสมรรถนะแรงงานด้านโลจิสติกส์ ในระดับ ม.ต้น-ปวส.	118
ตารางที่ 17 ตารางสรุปสมรรถนะแรงงานด้านโลจิสติกส์ ในระดับประถมศึกษา.....	119

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ในปัจจุบันประเทศไทยได้มีนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยการดึงดูดการลงทุนจากนักลงทุนทั้งไทยและต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันและการเจริญเติบโต เศรษฐกิจของประเทศ โดยเน้นการลงทุนด้านการพัฒนานวัตกรรมสมัยใหม่ การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้า การส่งเสริมอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การวิจัยและพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อสร้างองค์ความรู้และการถ่ายทอดเทคโนโลยีเข้าสู่ประเทศ ซึ่งรัฐบาลได้ออกนโยบายต่างๆ สำหรับการดึงดูดนักลงทุนทั้งชาวไทยและต่างชาติ ไม่ว่าจะเป็น มาตรการทางภาษีผ่านสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน การจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษตามภูมิภาคต่างๆในประเทศ และได้กำหนด 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นการยกระดับจากอุตสาหกรรมเดิมที่ใช้แรงงานเข้มข้นผลิตสินค้าขั้นต้นหรือวัตถุดิบ เป็นอุตสาหกรรมที่มีเทคโนโลยีสมัยใหม่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าได้ ทั้งนี้โยบายการเสริมสร้างการลงทุนภายในประเทศดังกล่าวจะสัมฤทธิ์ผลได้ ประเทศไทยจะต้องมีความพร้อมในด้านต่างๆเช่น ระบบสาธารณสุขปโภคกฎหมายที่เอื้ออำนวย ทำเลที่ตั้ง และความพร้อมในด้านทุนมนุษย์

นอกจากนี้รัฐบาลได้เดินหน้าจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตามภูมิภาคต่างๆของประเทศ โดยเน้นอุตสาหกรรมที่ภูมิกาศนั้นๆมีศักยภาพ และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษที่มีความพร้อมทั้งในด้านทำเลที่ตั้งและด้านสาธารณสุขปโภคแห่งหนึ่งคือเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีพื้นที่ครอบคลุม 3 จังหวัดได้แก่ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา เนื่องมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก อยู่ใกล้สนามบินและท่าเรือสัดหีบ อยู่ไม่ไกลจากกรุงเทพฯ และมีระบบสาธารณสุขปโภคเพียบพร้อม ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงมีนโยบายส่งเสริม EEC ให้เป็นเขตพัฒนาอุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศ โดยคาดหวังให้เป็นตัวขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ผู้ประกอบการที่จัดตั้งโรงงานในพื้นที่ EEC จะได้รับสิทธิพิเศษต่างๆจากรัฐบาล เช่นมาตรการทางภาษีในด้านต่างๆ ในปัจจุบัน EEC จึงเป็นเขตอุตสาหกรรมที่สำคัญที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศ มีการลงทุนจากนักลงทุนทั้งชาวไทยและต่างประเทศมากมาย นอกจากนี้ยังเป็นที่ตั้งของสถาบันการศึกษา และสถาบันวิจัยที่สำคัญหลายแห่งอีกด้วย

ในปัจจุบันระบบโลจิสติกส์มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศมาก เนื่องจากเป็นต้นสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมให้มีศักยภาพในการแข่งขันไม่ว่าจะเป็นในด้าน การผลิต การขนส่ง การติดต่อสื่อสาร ฯลฯ อุตสาหกรรม โลจิสติกส์จึงมีบทบาทมากในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูงใน

ปัจจุบัน ในกระบวนการผลิตสินค้าและบริการตั้งแต่เริ่มจากการผลิตวัตถุดิบจนถึงการส่งมอบสินค้าให้แก่ลูกค้าแล้วแต่เกี่ยวข้องกับระบบโลจิสติกส์ทั้งสิ้น ดังนั้นหากพัฒนาระบบโลจิสติกส์ภายในประเทศให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน แต่การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพนั้นสิ่งหนึ่งที่สำคัญมากนอกเหนือจากเทคโนโลยีคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อม หากขาดความพร้อมด้านกำลังคนแล้ว การพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการต่างๆ ย่อมประสบผลสำเร็จได้ยาก เพราะขาดคนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการขับเคลื่อน ดังนั้นการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ย่อมต้องขับเคลื่อนด้วยกำลังคนที่มีศักยภาพ สามารถตอบโจทย์การพัฒนาขององค์กรหรือประเทศได้

ในการพัฒนาประเทศไทยดังที่กล่าวมาข้างต้น จำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในด้านต่างๆของประเทศ เพราะแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตสินค้าและบริการของทุกภาคธุรกิจ แรงงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศชาติ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในภาคอุตสาหกรรมนั้นทำให้ความต้องการแรงงานเปลี่ยนไปจากเดิมที่ใช้แรงงานไร้ทักษะเป็นจำนวนมากก็ถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักรและแรงงานที่มีทักษะเฉพาะ ทั้งนี้ในปัจจุบันแรงงานในระดับอุดมศึกษาขึ้นไป ระดับม.ต้น-ปวส. และระดับต่ำกว่าประถมศึกษาต่างก็เป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนภาคอุตสาหกรรมในเดิหน้าต่อไปได้ แต่หนึ่งในปัญหาสำคัญคือสถาบันการศึกษาผลิตแรงงานไม่ตอบโจทย์ความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ขาดการบูรณาการการผลิตแรงงานระหว่างภาคอุตสาหกรรมและภาคการศึกษา จึงส่งผลให้เกิดความขาดแคลนแรงงานที่มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ แรงงานที่ดีต้องมีสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาหาสมรรถนะทั้ง 3 ด้านที่ผู้ประกอบการคาดหวังสำหรับแรงงานด้านโลจิสติกส์ที่จบการศึกษาระดับ ประถมศึกษา ม.ต้น-ปวส. และอนุปริญญา-ปริญญาเอก เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้

1.2 คำถามวิจัย

ระดับสมรรถนะของแรงงานด้านโลจิสติกส์ ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย 10 s – curve เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ในปัจจุบันเป็นไปตามความคาดหวังของผู้ประกอบการหรือไม่ มีสมรรถนะด้านใดที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังและจำเป็นต้องพัฒนาบ้าง

1.3 วัตถุประสงค์

- 1.3.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของแรงงานด้านโลจิสติกส์ในปัจจุบัน ในระดับอนุปริญญา-ป.เอก ระดับ ม.ต้น-ปวส. และระดับประถมศึกษา ว่าเป็นไปตามความคาดหวังของผู้ประกอบการหรือไม่
- 1.3.2 เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนาในแรงงานแต่ละระดับ
- 1.3.3 เพื่อศึกษาสมรรถนะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังสำหรับแรงงานด้านโลจิสติกส์ในระดับอนุปริญญา-ป.เอก ระดับ ม.ต้น-ปวส. และระดับประถมศึกษา
- 1.3.4 เพื่อศึกษาหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของแรงงาน

1.4 ขอบเขตงานวิจัย

1.4.1 ศึกษาข้อมูลความต้องการแรงงานในในระดับอนุปริญญา - ป.เอก ระดับม.ต้น - ปวส. และระดับประถมศึกษาของภาคอุตสาหกรรม 10 s - curve ในกิจการด้านโลจิสติกส์ ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ปี 2560 - 2562 จากฐานข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งคัดเลือกประเภทกิจการโลจิสติกส์ (**สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2562b**) โดยอ้างอิงจากสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีรายละเอียดครอบคลุม 5 ชนิดธุรกิจ ดังนี้

- 1.) กิจการสาธารณูปโภคและบริการเพื่อการขนส่ง เช่น Inland Container Depot (ICD) กิจการขนถ่ายสินค้าสำหรับเรือบรรทุกสินค้า กิจการขนส่งทางรางและ สนามบินพาณิชย์
- 2.) ศูนย์รวมกิจการโลจิสติกส์ทันสมัย เช่น การขนส่งทางอากาศ (Air Cargo) ศูนย์กระจายสินค้าระหว่างประเทศด้วยระบบที่ทันสมัย (International Distribution Center: IDC) การขนส่งแบบCold Chain และการขนส่งที่ใช้ Big Data and Analytics
- 3.) การบริการซ่อมบำรุงอากาศยาน (Maintenance, Repair and Overhaul: MRO) ที่มุ่งเน้นการซ่อมบำรุงโครงสร้างเครื่องบินลำตัวแคบ (Narrow-body Airframe Maintenance) ซึ่งจะมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างมากในภาคพื้นเอเชีย
- 4.) การพัฒนาพื้นที่โดยรอบท่าอากาศยานให้เป็นเขตอุตสาหกรรมสำหรับธุรกิจที่มีมูลค่าสูง (High-value Manufacturing) เช่น ธุรกิจที่ต้องการความเร็วจากการขนส่งทางอากาศ (Time-sensitive Products)

5.) การให้บริการฝึกอบรมนักบินและลูกเรือ (Pilot and Cabin Crew) และบุคลากร ด้านเทคนิค (Technician) รวมถึงด้านซ่อมบำรุงและพนักงานภาคพื้น (Ground Staff)

1.4.2 ศึกษาสมรรถนะจากตารางแบบสอบถามอ้างอิงจากสำนักปลัดกระทรวงแรงงาน

1.5 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

1.5.1 ข้อมูลรายชื่อบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในประเภทกิจการโลจิสติกส์ที่ได้รับ การส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายในเขต EEC จากสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการลงทุน ในปี 2560 – 2562 (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2561-2562)

1.5.2 ข้อมูลการเปรียบเทียบระหว่างระดับสมรรถนะของแรงงานกับความคาดหวังของ ผู้ประกอบการในปัจจุบัน จากการทำแบบสอบถามผู้ประกอบการ

1.5.3 ข้อมูลที่ได้จากผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องของนักวิจัยท่านอื่นๆ

1.5.4 แนวทางการวิเคราะห์ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการเพิ่มเติม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

ในการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงความต้องการแรงงานด้านโลจิสติกส์ของภาคอุตสาหกรรม เป้าหมาย 10 curve ในเขต EEC จากผู้ประกอบการที่ลงทุนในปัจจุบัน และสามารถทราบถึงข้อมูล คุณภาพของแรงงานจากความเห็นของผู้ประกอบการว่า ระดับสมรรถนะของแรงงานในปัจจุบัน สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันหรือไม่ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้จะเป็น ประโยชน์ต่อหน่วยงานภาคการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงพัฒนาการผลิตแรงงานให้มี คุณสมบัติตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม อันจะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการ จัดการโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทานในอุตสาหกรรมเป้าหมายเขต EEC ให้สัมฤทธิ์ผล

บทที่ 2

วรรณกรรมปริทัศน์

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

นิยามของภาคอุตสาหกรรมเป้าหมาย 10 S – Curve

ภาคอุตสาหกรรมเป้าหมาย 10 s – curve คืออุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพจะเป็นปัจจัยขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (New - Growth Engine) ของประเทศไทย และสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้สูงขึ้น โดยสามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 5 อุตสาหกรรมเดิม (First S-Curve) อันได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ เป็นต้น 5 อุตสาหกรรมใหม่ 5 อุตสาหกรรมใหม่ (New S-Curve) เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนใหม่ให้กับเศรษฐกิจไทยได้แก่ อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพ และเคมีชีวภาพ อุตสาหกรรมดิจิทัล เป็นต้น ((สกพอ.), 2562)

ทฤษฎีและนิยามของแรงงาน

ความหมายของแรงงาน

1. **ความหมายทางสังคม** ความหมายของ “แรงงาน” ทางด้านสังคมศาสตร์นั้น หมายถึง แรงกายและแรงความคิดของ มนุษย์ที่ใช้ในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ที่เรียกกันว่า “งาน” เพื่อการดำรงอยู่ของชีวิตมนุษย์ไม่ว่างาน นั้นจะเป็นงานง่าย ๆ หรืองานที่สลับซับซ้อนเพียงใดก็ตาม นี้ถือว่าเป็นความหมายตามตัวอักษร

แต่คำว่า “แรงงาน” ในความหมายตามตัวอักษรอาจแปรเปลี่ยนเป็นแรงงาน ในความหมายที่มี นัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองโดยเฉพาะเจาะจงได้เช่น ในทางเศรษฐกิจ “แรงงาน” อาจหมายถึง “ปัจจัยการผลิต” ชนิดหนึ่งอันได้แก่ “แรงกายและแรงสมองของมนุษย์” ซึ่งเมื่อถูกนำไปใช้

จำต้องมีการ จ่ายค่าตอบแทนประเภทต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง หรือกำไร เป็นต้น ความหมายมีนัยทางสังคม ของ “แรงงาน” อาจหมายถึง “งานหนัก” หรือ “งานที่ต้องใช้ แรงกาย” ที่ผู้ทำจะต้องใช้แรงกาย อุด ลากดึงแบก หาบ หาม หรือยกผู้ทำงานประเภทนี้จึงถูกเรียกว่า “กรรมกร” คือผู้ใช้แรงงานทำงาน หนัก ความหมายมีนัยทางสังคม อาจกินความเลยไปถึงชนชั้นหนึ่งในสังคมที่มีความเป็นอยู่โดยการ ใช้ แรงกายเข้าแลก ทำงานหนัก สกปรกและมีรายได้ต่ำ เป็นชนชั้นที่ขาดโอกาสและเสียเปรียบในสังคม ในทางการเมือง “แรงงาน” อาจหมายถึงงานที่ต้องทำภายใต้บังคับบัญชาของผู้อื่น เป็นงานที่ ขาด อิสระ ขาดความเป็นไทแก่ตัวเอง ต้องขึ้นอยู่กับกฎ ระเบียบ และหรือข้อบังคับของสถาบันที่ตนสังกัด อยู่และอาจหมายถึงงานที่ผู้ประกอบการ หรือนายทุนบังคับให้ผู้ทำงาน ทำงานเยี่ยงทาส โดยไม่มี 2 เวลาหยุดพักผ่อนที่พอเหมาะ ใช้เด็กทำงานหนักไม่สมควรต่อวัยและพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจ ของเด็ก เมื่อเกิดลัทธิคอมมิวนิสต์ขึ้นในโลกคำว่า “แรงงาน” ในความหมายทางการเมือง หมายถึง “งานในวงการอุตสาหกรรม” และหรือ “ผู้ทำงานในวงการอุตสาหกรรมที่ทำงานแลกผลตอบแทนเป็น ค่าจ้าง” เรียกว่า “ชนชั้นกรรมมาชีพ”

2. ความหมายทางวิทยาศาสตร์ ในทางวิทยาศาสตร์ “แรงงาน” หมายถึง "พลังงานทิว ภาวะ" จากอินทรีย์มีชีวิตอัน ประกอบด้วย “พลังงานกายภาพ” และ “พลังงานจิตภาพ” กระบวนการที่อินทรีย์มีชีวิตปลดปล่อย “พลังงานทิวภาวะ” หรือที่เราเรียกว่า “แรงงาน” นี้ ออกมา นั้น เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและยุ่งยากต่อการควบคุมมากกว่า เมื่อเทียบกับกระบวนการ ปลดปล่อยพลังงานจากอินทรีย์ไร้ชีวิต ซึ่งเป็นพลังงานโดยตรง กล่าวคือ “แรงงาน” ซึ่งเป็นพลังงาน แปร รูปจากอินทรีย์มีชีวิต ขณะเมื่อจะถูกปลดปล่อยออกมา กระบวนการปลดปล่อยพลังงานทิวภาวะ ที่ เกิดขึ้น จะเป็นกระบวนการเชิงซ้อน ซึ่งเรียกว่า “กระบวนการเชิงซ้อนจิตวิทยา สรีรวิทยา” ส่วนการ ปลดปล่อยพลังงานโดยตรงจากอินทรีย์มีชีวิต ซึ่งเป็นพลังงานกายภาพนั้น เป็นแต่เพียงกระบวนการ เชิงเดี่ยวทาง สรีรวิทยาเท่านั้น

ลำพังกระบวนการเชิงเดี่ยวของการปลดปล่อยพลังงานกายภาพจากอินทรีย์ไร้ชีวิตก็เป็น กระบวนการที่ซับซ้อน อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์สูตรและระเบียบอันซับซ้อนและยากต่อการควบคุมอยู่แล้ว เช่น กระบวนการปลดปล่อยพลังงานปรมาณูจากแร่ธาตุบางอย่างด้วยเครื่องมือที่เรียกว่า ปฏิกรณ์ ปรมาณู กระบวนการเชิงซ้อนของการปลดปล่อย “แรงงาน” จากอินทรีย์มีชีวิตยังซับซ้อนและยุ่งยาก ต่อการควบคุมมากกว่า เพราะพลังงานที่ถูกปลดปล่อยออกมานั้น มีทั้งพลังงานกายภาพและพลังงาน ทางจิตภาพรวมกันอยู่ในสัดส่วนใดสัดส่วนหนึ่งเสมอ

สัดส่วนของพลังงานกายภาพและพลังงานจิตภาพที่อินทรีย์มีชีวิตโดยเฉพาะคนปลดปล่อย ออกมาแต่ ละครั้งนั้น ย่อมผันแปรไปตามลักษณะแห่งงานที่กระทำ งานแบก หาม หาบ อุดลากยกผลัก ดัน ต้องการพลังงานกายภาพมากกว่าพลังงานจิตภาพ ส่วนงานประพินธ์งานบริหารในองค์กรใหญ่ ๆ ต่อ การพลังงานจิตภาพมากกว่าพลังงานกายภาพ (ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, 2558)

ปัจจัยที่กำหนดปริมาณแรงงาน

การเพิ่มขึ้นของกำลังแรงงานอาจจะเนื่องจากประชากรเพิ่มขึ้น หรือจากการที่ผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานหรือผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงานตัดสินใจเข้ามาอยู่ในกำลังแรงงาน เช่น แม่บ้าน นักเรียน นักศึกษา เข้ามาอยู่ในกำลังแรงงานมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ปริมาณแรงงานนั้นจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

1.) **ฐานประชากร (population base)** อัตราการเพิ่มของประชากรจะเป็นตัวกำหนดปริมาณของแรงงานได้อย่างคร่าว ๆ กล่าวคือ ถ้าอัตราการเพิ่มของประชากรเพิ่มขึ้นปริมาณของคนที่ทำงานก็ควรจะมากขึ้น ถ้าอัตราการเพิ่มของประชากรต่ำ ปริมาณของคนที่เข้ามาทำงานจะน้อยลง แต่ก็อาจมีข้อยกเว้นว่าอัตราการเพิ่มของประชากรอาจไม่เป็นสัดส่วนเดียวกับอัตราการเพิ่มของกำลังแรงงานเนื่องจากยังมีช่วงเวลาที่ต่างกันระหว่างการเกิดจนถึงวัยทำงาน ตัวอย่างเช่น ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานซึ่งในประเทศไทยถือเอาผู้ที่อายุเกิน 13 ปีขึ้นไป แต่อัตราการตายของเด็กอายุต่ำกว่า 13 ปี อาจทำให้ปริมาณแรงงานไม่สัมพันธ์กับอัตราการเกิดได้

2.) **อัตราการเข้ามาในกำลังแรงงาน (labor population rate)** ได้แก่ สัดส่วนของประชากรที่ตัดสินใจที่จะทำงาน ในบางครั้งถึงแม้ว่าอัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรจะคงที่ แต่กำลังแรงงานอาจจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงก็ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมต่าง ๆ ถ้าอัตราการเข้ามาในกำลังแรงงานเปลี่ยนแปลงไป ตัวอย่าง เช่น การที่สตรีนิยมทำงานมากขึ้น ทำให้กำลังแรงงานสูงขึ้น หรือการที่เด็กเข้าสู่ระบบโรงเรียนมากขึ้น จะทำให้อัตราการเข้ามาในกำลังแรงงานลดลง เพราะนักเรียน นักศึกษา ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน หรือการที่นายจ้างหรือรัฐบาลกำหนดอายุเกษียณให้เร็วขึ้น สมมติจาก 60 ปี เป็น 55 ปี จะทำให้อัตราการเข้ามาในกำลังแรงงานลดลงเช่นเดียวกัน ดังนั้นอัตราการเข้ามาในกำลังแรงงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดกำลังแรงงาน

3.) **ชั่วโมงการทำงาน (hours of work)** จะเป็นตัวกำหนดปริมาณหรืออุปทานของแรงงานด้วย ในบางครั้งปริมาณของแรงงาน อาจวัดได้จากชั่วโมงทำงาน ซึ่งจะมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับจำนวนกำลังแรงงาน และชั่วโมงทำงานในหนึ่งสัปดาห์ ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงในชั่วโมงการทำงาน เช่น จากสัปดาห์ละ 50 ชั่วโมง เป็นสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง จะทำให้ปริมาณแรงงานที่วัดจากชั่วโมงการทำงานลดน้อยลง ซึ่งชั่วโมงการทำงานนี้อาจขึ้นอยู่กับอุปสงค์ของแรงงานหรือจากกฎหมายและการต่อรองของลูกจ้าง ตัวอย่างเช่น ในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำมีคนว่างงานมาก รัฐบาลจึงประกาศให้ลด

ชั่วโมงการทำงานลง เพื่อให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น หรือเมื่อเกิดเงินเฟ้อซึ่งเกิดจากสินค้าและบริการไม่เพียงพอ อาจมีการประกาศให้เพิ่มชั่วโมงการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิต เป็นต้น

4.) คุณภาพของแรงงาน (labor force quality) นอกจากปริมาณของแรงงานวัดจากจำนวนของกำลังแรงงานซึ่งวัดเป็น จำนวนแรงงานหรือชั่วโมงการทำงานแล้ว คุณภาพของแรงงานก็มีความสำคัญมาก เนื่องจากกำลังแรงงานที่มีอยู่มีคุณภาพแตกต่างกัน ย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน เช่น จำนวนของกำลังแรงงานมีตั้งแต่ นายแพทย์ ผู้จัดการบริษัท นักวิจัยทางเคมี ช่างเครื่องยนต์ ช่างปุกระเบื้อง โบกปูน ไปจนถึงคนงานไร้ฝีมือ เมื่อเวลาผ่านไปปรากฏว่าจำนวนแรงงานที่มีฝีมือ เช่น ผู้จัดการ วิศวกร นายช่างเทคนิค มีจำนวนเพิ่มขึ้นและแรงงานไร้ฝีมือมีอัตราการลดลงทำให้คุณภาพโดยเฉลี่ยของแรงงาน หรือจำนวนชั่วโมงการทำงานได้เพิ่มขึ้น คุณภาพของแรงงานที่เพิ่มขึ้นมีสาเหตุจาก การศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน

5.) ความตั้งใจในการทำงาน (work intensity) ปริมาณของแรงงานอาจวัดได้จากความตั้งใจในการทำงาน เนื่องจากแรงงานที่มีความตั้งใจในการทำงานสูงย่อมทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าแรงงานที่มีความตั้งใจในการทำงานต่ำหรือไม่มี ความตั้งใจในการทำงาน ดังนั้นถ้ามีการควบคุมการปฏิบัติงานที่ดี หรือมีการปรับปรุงสภาพการทำงาน ตลอดจนขวัญและกำลังใจของแรงงาน จะทำให้แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้เปรียบเสมือนปริมาณแรงงานเพิ่มขึ้นในทางตรงข้ามถ้าความตั้งใจในการทำงานต่ำลงไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม จะทำให้ปริมาณแรงงานลดน้อยลงปริมาณแรงงาน หรืออุปทานของแรงงานนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้น การวัดปริมาณแรงงานหรืออุปทานของแรงงาน จึงสามารถวัดได้จากประชากรและอัตราการ

เข้ามาในกำลังแรงงาน ชั่วโมงการทำงาน คุณภาพของแรงงาน และความตั้งใจในการทำงานแต่การวัดปริมาณแรงงานนั้น ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์โดยทั่วไปจะใช้ชั่วโมงการทำงานเป็นตัววัด

(ธนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, 2558)

ตลาดแรงงาน (Labor Market)

ความหมายของตลาดแรงงาน

ตลาดแรงงาน คือแหล่งที่นายจ้างและคนงานจะพบกันได้ เพื่อจะได้ตกลงทำสัญญาเข้าทำงานโดยนายจ้างได้รับบริการจากคนงาน และคนงานได้รับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนจากการขายแรงงาน ถ้ามองในแง่วิชาการ ตลาดแรงงานก็คือแหล่งที่ก่อให้เกิดอุปสงค์และอุปทานของแรงงานนั่นเอง ซึ่งทางด้านอุปสงค์ของแรงงานคือฝ่ายนายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงาน และทางด้านอุปทานของแรงงานก็คือฝ่ายลูกจ้างหรือคนงานที่ต้องการเสนอขายแรงงานหรือหางานทำ ดังนั้นแหล่งที่เป็นตลาดแรงงานได้แก่ สำนักงานจัดหางาน แหล่งที่มีคนว่างงาน และแหล่งที่มีงานว่าง เช่น โรงงาน บริษัทต่าง ๆ เป็นต้น ลักษณะของตลาดแรงงาน แตกต่างจากตลาดสินค้าและบริการอื่น ๆ คือ

1) ปัจจัยอื่น ๆ ที่กำหนดเรื่องการทำงาน แรงงานไม่ใช่จะตกลงแลกเปลี่ยนซื้อขายแรงงานด้วยราคา (ค่าจ้าง) สูงอย่างเดียวเหมือนกับตลาดสินค้าและบริการ เพราะแรงงานเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ แรงงานเมื่อบางคนชอบทำงานใกล้บ้านสะดวกสบาย ถึงแม้ว่าจะได้รับค่าจ้างต่ำก็ตาม แต่บางคนอาจจะเสนอขายได้ค่าจ้างสูง ดังนั้นค่าจ้างในแรงงานอย่างเดียวกันจึงอาจมีได้หลายระดับ

2) อัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานไม่เปลี่ยนแปลงบ่อยเหมือนราคาสินค้าโดยทั่วไป กล่าวคือ อัตราค่าจ้างแรงงานที่ไม่มีสหภาพแรงงาน นายจ้างมักจะกำหนดอัตราค่าจ้างไว้แน่นอนคงที่เพราะถ้าอัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลงเร็วเกินไปย่อมไม่เป็นผลดีแก่นายจ้างในด้านต้นทุนการผลิตและลูกจ้างจะรู้สึกว่าการทำงานของเขาไม่มีเสถียรภาพ ทำให้เกิดปัญหาแรงงานย้ายเข้าออกจากงาน (problem of labor turnover)

3) การเคลื่อนย้ายแรงงาน (lack of mobility) เนื่องจากอัตราค่าจ้างแรงงานในตลาดแรงงานมีหลายระดับไม่แน่นอนตายตัวเหมือนราคาสินค้าและบริการต่าง ๆ แรงงานที่มีความรู้ความสามารถอย่างเดียวกัน นายจ้างต่างคนอาจให้ค่าจ้างต่างกันก็ได้ และถึงแม้ว่านายจ้างผู้ซึ่งให้ค่าจ้างแก่ลูกจ้างสูงนั้นก็ไม้อาจทำให้ลูกจ้างรายอื่นเคลื่อนย้ายไปทำงานกับนายจ้างคนนั้นเสมอไป เพราะลักษณะของงานอาจไม่มั่นคง หรือไม่มีตำแหน่งงานว่างพอเป็นต้น จะเห็นได้ว่าตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มีความสมบูรณ์น้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับตลาดชนิดอื่น ๆ ดังนั้นเมื่อเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลง ตลาดแรงงานมักปรับตัวได้ช้ากว่าตลาด อื่น ๆ เช่นเมื่อค่าจ้างสูงขึ้น การเสนอขายแรงงานอาจไม่เพิ่มขึ้นทันที และในบางครั้งอาจลดลง เพราะแรงงานอาจพอใจที่ก่อนเพิ่มขึ้นได้ ซึ่ง

ผิดกับตลาดสินค้าและบริการถ้าระดับราคาสินค้าสูงขึ้นในขณะที่ค่าใช้จ่ายในการผลิตไม่เปลี่ยนแปลง จำนวนสินค้าที่เสนอขายก็จะเพิ่มขึ้นค่อนข้างแน่นอน

(ธนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, 2558)

หน้าที่ของตลาดแรงงาน

หน้าที่ของตลาดแรงงานคือการทำให้แรงงานกับตำแหน่งงานว่างมีความสอดคล้องกัน ซึ่งความจริงแล้วแรงงานกับตำแหน่งงานว่างไม่อาจสอดคล้องกันได้โดยง่าย การหางานทำของคนงาน และหาคนมาบรรจุเข้าทำงานเป็นเรื่องที่ซับซ้อน ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการขาดข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน หรือแรงงานมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ว่างอยู่ เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพดีขึ้น และปรับปรุงทางด้านข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน ซึ่งจะทำให้แรงงานกับตำแหน่งงานว่างมีความสอดคล้องกันได้ดีขึ้น มาตรการต่อไปนี้อาจเป็นสิ่งเหมาะสมคือ

1.) ในด้านข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน รัฐบาลควรจัดตั้งสำนักงานจัดหางานเพิ่มขึ้นอีก เพื่อที่จะเป็นแหล่งกลางให้นายจ้างและผู้หางานทำได้มาพบกัน ทำให้เกิดการจ้างงาน โดยวิธีที่ให้บริการคล่องตัวไปติดต่อสมัครงานที่สำนักงานจัดหางาน และฝ่ายนายจ้างเมื่อต้องการคนงานอาจใช้วิธีติดประกาศรับสมัครงานไว้ที่สำนักงานจัดหางานด้วย และสำนักงานจัดหางานก็ควรจัดทำข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงานออกเผยแพร่อีกด้วย เช่น การจัดวันนัดพบแรงงานที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นอกจากสำนักงานจัดหางานแล้ว แรงงานยังอาจได้ข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงานจากหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และญาติมิตรคนรู้จักกัน ที่มาของข่าวสารเหล่านี้จัดว่าเป็นระบบข่าวสารของเอกชน

2.) ในด้านการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพดีขึ้น อาจทำได้โดยการให้การศึกษาในโรงเรียน และการฝึกอบรมหรือฝึกอาชีพ ซึ่งการศึกษาในโรงเรียนใช้เวลานาน แต่การฝึกอบรมหรือฝึกอาชีพเป็นการฝึกกระยะสั้น ๆ

3.) การฝึกอาชีพ (vocational training) เป็นการฝึกอบรมงานฝีมือให้แก่แรงงานเพื่อเตรียมตัวเข้าทำงานจะได้มีฝีมือและความสามารถเพิ่มขึ้น จะได้ค่าจ้างสูงขึ้น ตลอดจนเพื่อก้าวไปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่เป็นการฝึกงานระยะสั้นเพียง 3 เดือน ถึง 1 ปี

ในบางประเทศมีการฝึกลูกมือผู้ฝึกหัดงาน โดยให้ผู้ฝึกเข้าทำงานระยะเวลาหนึ่งแล้วฝึกในชั้นเรียนอีก ระยะเวลาหนึ่ง ตามเวลาที่กำหนด อาจให้ค่าจ้างด้วย แต่ให้ในอัตราต่ำ เมื่อเรียนจบก็จะมี ประกาศนียบัตรให้ ซึ่งนายจ้างเป็นผู้จัดร่วมกับรัฐบาล ในบางประเทศ เช่น อังกฤษ ออสเตรเลีย มีการ ฝึกอาชีพแก่คนพิการ เพื่อฟื้นฟูสมรรถภาพแล้วจัดให้ทำงานในโรงงานที่รัฐบาลให้เงินอุดหนุน หรือ รัฐบาลออกค่าจ้างให้กับคนพิการที่ทำงาน หรือตั้งโรงงานให้คนพิการทำโดยเฉพาะ เพื่อให้เหมาะสม กับเขาโดยไม่มุ่งหวังกำไร (ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, 2558)

การเข้าออกจากงาน

การที่คนได้เข้ามาทำงานได้นั้นอาจเนื่องจากบริษัทมีคนงานไม่พอ หรือมีการตั้งโรงงานใหม่ หรือขยายกิจการเพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องรับคนงานเพิ่ม ตลาดแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยชัก จูงให้คนกับงานได้มาพบกัน นอกจากนั้นในบางครั้งแม้ว่าคนจะได้งานทำแล้ว แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะอยู่กับงานนั้นไปตลอดชีวิตโดยไม่มี การเปลี่ยนแปลงงาน ด้วยเหตุนี้เราจึงควรทำความเข้าใจถึง ความหมายของการเข้าออกจากงานในเรื่องเหล่านี้ด้วย กล่าวคือการเข้าออกจากงาน (labor turnover) หมายถึงจำนวนคนงานที่โรงงาน หรือบริษัทจ้างไว้ หรือจำนวนคนงานที่ออกจากงานไป อัตราการเข้างาน (accession rate) คือจำนวนคนงานที่บริษัทจ้างไว้ เมื่อเทียบกับจำนวนคนงาน ทั้งหมดอัตราการออกจากงาน (separation rate) คือจำนวนคนงานที่ออกจากงาน เมื่อเทียบกับ จำนวนคนงานทั้งหมด

สาเหตุที่คนออกจากงาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สาเหตุที่คนออกจากงานได้แก่

- 1.1) นายจ้างให้ออกหรือเลิกจ้าง จะเกิดขึ้นได้ในกรณี
 - (1) หมดกำหนดสัญญาจ้าง
 - (2) มีงานลดลง โดยที่คนงานไม่ได้ทำผิด คนงานก็จะกลายเป็นคนว่างงานและมีสิทธิ ได้เบี้ยประกันการว่างงาน (ถ้าหากประเทศนั้นมีโครงการประกันการว่างงาน)
 - (3) ทำความผิดโดยฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ นายจ้างก็จะไล่ออก

1.2) ลาออกจากงาน (quit) ได้แก่คนงานยื่นใบลาออกจากงานด้วยความสมัครใจของตน อาจ มีสาเหตุมาจาก

- (1) มีงานใหม่ที่มีรายได้ดีกว่า ถูกกับอุปนิสัย และคิดว่าสามารถทำงานได้ดีกว่า
- (2) เลือกออาชีพให้ถูกกับอุปนิสัยของตน
- (3) เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคลนั้น

- (4) สุขภาพไม่ดี
 - (5) เพื่อติดตามครอบครัวในกรณีที่ย้ายที่ทำงานหรือย้ายที่อยู่
 - (6) สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดี เช่น ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเป็นมิตรของนายจ้างความน่าสนใจของงานที่ทำ เป็นต้น
- 1.3) ออกจากงานเพราะเหตุอื่น ๆ เช่น ครบเกษียณ ไปรับราชการทหาร โอนไปทำงานที่อื่นถึงแก่กรรม เป็นต้น

อัตราการเข้าออกหรือการเปลี่ยนงานซึ่งมักคำนวณเป็นรายเดือน เป็นสิ่งหนึ่งที่ใช้วัดความมั่นคงของสถานประกอบการ ประสิทธิภาพในการบริหาร การคัดเลือกคนเข้าทำงาน การฝึกงาน เป็นต้น เพราะถ้ามีอัตราการเข้าออกจากงานสูง จะเป็นผลเสียในแง่การบริหารงานบุคคล เพราะการรับคนเข้าทำงานใหม่จะต้องสิ้นเปลืองเวลาในการฝึกอบรม เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานนั้น ๆ และเสียเงินในการดำเนินการ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องทราบถึงอัตราการเข้าออกงานว่ามีมากน้อยเพียงใด ถ้ามีมากควรจะได้ค้นหาสาเหตุและทำการแก้ไขในการรับคนเข้าทำงาน

(ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, 2558)

สถิติ

สถิติ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า statistic ซึ่งในปัจจุบันมีความหมาย 3 ประการ คือ สถิติ หมายถึง 1. กลุ่มตัวเลขที่รวบรวมไว้ 2. สถิติ หมายถึง วิชาสถิติหรือศาสตร์ที่เกี่ยวกับการรวบรวม การวิเคราะห์การแปลความหมาย ตลอดจนการนำเสนอข้อมูล และข้อที่ 3. สถิติ หมายถึง ค่าสถิติต่างๆที่ใช้คำนวณ เช่น ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม หรือค่าร้อยละ เปอร์เซ็นต์ เป็นต้น (ยุท ใภยวรรณ์, 2562)

สถิติในความหมายที่เกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ การแปลความหมาย ตลอดจนการนำเสนอข้อมูล ถือว่าเป็น “สถิติศาสตร์” หรือเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวกับ สถิติ แบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. สถิติเชิงบรรยาย หรือสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic)

เป็นสถิติที่บรรยายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษาจากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งอาจเป็นกลุ่มเล็กหรือกลุ่มใหญ่ก็ได้ ผลที่ได้จากการศึกษาไม่สามารถนำไปอ้างอิงถึงกลุ่มประชากรอื่นได้

สถิติเชิงบรรยาย หรือพรรณนาคุณลักษณะของข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ สัดส่วน อัตราส่วน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม เป็นต้น

2. สถิติเชิงอ้างอิง (inferential statistics or inductive statistics)

เป็นสถิติที่ศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (sample) แล้วนำผลสรุปที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างสรุปอ้างอิงไปยังลักษณะประชากร (population) หรือค่าพารามิเตอร์ (population parameters) การทำให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง (sampling) ที่มีความเป็นตัวแทนของประชากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสรุปอ้างอิงผลจากค่าสถิติไปยังค่าพารามิเตอร์

สถิติเชิงอ้างอิงจะเกี่ยวกับ การประมาณค่า (estimation) และการทดสอบสมมติฐาน (hypothesis testing) (ยุทธ ไกยวรรณ, 2562)

การทดสอบทางสถิติ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน (Hypothesis) หมายถึง สิ่งที่คาดว่าเป็นคำตอบของผลการศึกษา สมมติฐานอาจเป็นจริงหรือไม่ก็ได้ สมมติฐานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สมมติฐานทางการวิจัย (research hypothesis) เป็นข้อความที่คาดหวังว่าเป็นคำตอบของการวิจัยซึ่งตั้งขึ้นจากหลักการ ทฤษฎี หรือประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการศึกษา

2. สมมติฐานทางสถิติ (statistic hypothesis) เป็นข้อความที่เกี่ยวข้องกับค่าพารามิเตอร์ที่ยังไม่ทราบค่า สมมติฐานทางสถิติแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1 สมมติฐานศูนย์ (null hypothesis) เป็นสมมติฐานที่ระบุถึงความไม่แตกต่างของค่าพารามิเตอร์ ดังนั้น สมมติฐานศูนย์จะมีเครื่องหมายเท่ากับปรากฏอยู่เสมอ สมมติฐานศูนย์ใช้สัญลักษณ์แทนด้วย H_0

ตัวอย่างสมมติฐาน

$H_0: \mu = 30$ หมายถึง ค่าเฉลี่ยของประชากรมีค่าเท่ากับ 30

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ หมายถึง ค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มที่ 1 มีค่าเท่ากับ
ค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มที่ 2

2.2 สมมติฐานทางเลือก (alternative hypothesis) เป็นสมมติฐานที่ระบุถึงสิ่งที่ตรงข้ามกับสมมติฐานศูนย์ โดยทั่วไปสมมติฐานทางเลือกมักถูกกำหนดให้เป็นสมมติฐานที่ต้องการทดสอบ สมมติฐานทางเลือกใช้สัญลักษณ์แทนด้วย H_1 ทั้งนี้ สมมติฐานทางเลือกสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทดังนี้

2.2.1 สมมติฐานทางเลือกแบบไม่มีทิศทาง (nondirectional alternative hypothesis) สมมติฐานประเภทนี้ใช้เมื่อไม่มีแนวคิดใดมาก่อนว่าควรจะเป็นไปอย่างไรหรือมีทิศทางอย่างไร สมมติฐานประเภทนี้ต้องอาศัยการทดสอบสมมติฐานแบบ 2 ทิศทาง (two-tailed test of hypothesis)

ตัวอย่างสมมติฐานทางเลือกแบบไม่มีทิศทาง

$H_0: \mu = 30$

$H_1: \mu \neq 30$

2.2.2 สมมติฐานทางเลือกแบบมีทิศทาง ทิศทาง (directional alternative hypothesis) สมมติฐานประเภทนี้ใช้เมื่อมีแนวคิดที่เกี่ยวข้องที่เฉพาะเจาะจง โดยมีทิศทางที่ชัดเจนว่าจะไปอย่างไรหรือมีทิศทางอย่างไร สมมติฐานประเภทนี้ต้องอาศัยการทดสอบสมมติฐานแบบทางเดียว (one-tailed test of hypothesis)

ตัวอย่างสมมติฐานทางเลือกแบบมีทิศทาง

$$H_0 : \mu \geq 30 \quad \text{หรือ} \quad H_0 : \mu \leq 30$$

$$H_1 : \mu < 30 \quad \text{หรือ} \quad H_1 : \mu > 30$$

ระดับความมีนัยสำคัญ (level of significance) หมายถึง ระดับของความน่าจะเป็นในการปฏิเสธ H_0 ที่ถูกต้องหรือเป็นจริง นั่นคือ โอกาสที่จะยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนประเภทที่ 1 ได้นั่นเอง และใช้สัญลักษณ์ α แทนระดับความมีนัยสำคัญ โดยทั่วไปมักกำหนดให้ $\alpha = 0.01$, $\alpha = 0.05$ และ $\alpha = 0.1$

ตัวอย่างการแปลความหมายของการกำหนดระดับความมีนัยสำคัญ เช่น $\alpha = 0.05$ หมายความว่า หากทำการทดสอบสมมติฐานทางสถิติซ้ำๆ กัน 100 ครั้ง โอกาสที่จะปฏิเสธ H_0 ที่ถูกต้องหรือเป็นจริงมี 5 ครั้ง

ระดับความเชื่อมั่น (level of confidence) หมายถึง ความน่าจะเป็นในการยอมรับ H_0 ที่ถูกต้องหรือเป็นจริง ซึ่งคือ $1-\alpha$ นั่นเอง โดยทั่วไปมักกำหนดระดับความเชื่อมั่นเป็นเปอร์เซ็นต์ เช่นที่ระดับความเชื่อมั่น 90% ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับความเชื่อมั่น 99%

ค่าวิกฤต (critical value) หมายถึง ค่าสถิติที่เป็นจุดแบ่งระหว่างขอบเขตหรือบริเวณการยอมรับและขอบเขตหรือบริเวณการปฏิเสธ H_0

อาณาเขตวิกฤติ (critical region) หมายถึง บริเวณหรือขอบเขตที่ถูกแบ่งโดยค่าวิกฤต โดยเป็นบริเวณการปฏิเสธ H_0 กล่าวคือ ค่าที่คำนวณได้ตกอยู่ในอาณาเขตนี้ จะทำให้เกิดการปฏิเสธ H_0 และสามารถกล่าวได้ว่า การทดสอบสมมติฐานนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติ (statistical significant) ในทางตรงกันข้าม ค่าคำนวณได้ตกอยู่นอกอาณาเขตดังกล่าวนี้ จะทำให้เกิดการยอมรับ H_0 หรือสามารถกล่าวได้ว่า การทดสอบสมมติฐานนั้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (non-statistical significant)

กระบวนการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ

การทดสอบสมมติฐานทางสถิติทำเพื่อตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานศูนย์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นสมมติฐานเกี่ยวกับค่าพารามิเตอร์ของประชากร ในการทดสอบจะใช้การคำนวณค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่างแล้วสรุปผลไปสู่ค่าพารามิเตอร์ประชากร กระบวนการทดสอบสมมติฐานทางสถิติประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. ตั้งสมมติฐานสำหรับการทดสอบ กล่าวคือ การกำหนด H_0 และ H_1 ให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการทดสอบ
2. เลือกสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยเลือกให้เหมาะสมกับข้อมูลที่ต้องการทดสอบ
3. คำนวณค่าสถิติทดสอบ โดยแทนค่าข้อมูลที่ได้ในสูตรของสถิติที่เลือกไว้
4. กำหนดอาณาเขตวิกฤต โดยหาค่าวิกฤตจากตารางของสถิติที่เลือกใช้ ในการกำหนดอาณาเขตวิกฤตขึ้นอยู่กับประเภทของการทดสอบด้วยว่าเป็นการทดสอบทางเดียวหรือการทดสอบแบบสองทาง และจะต้องกำหนดระดับความมีนัยสำคัญด้วย

การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของประชากร

การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของประชากร แบ่งออกได้เป็น 2 กรณี ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มเดียว (One sample test) ใช้ในกรณีกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเพียงกลุ่มเดียว การทดสอบสมมติฐานกรณีนี้ต้องพิจารณาเกณฑ์ย่อยดังนี้

- 1.1 กรณีที่ทราบค่าความแปรปรวนของประชากร (σ^2) ไม่ว่าจะกลุ่มตัวอย่างจะมีขนาดใหญ่ ($n \geq 30$) หรือเล็ก ($n < 30$) ใช้สูตร

$$Z = \frac{\bar{x} - \mu}{\sigma / \sqrt{n}}$$

1.2 กรณีที่ไม่ทราบค่าความแปรปรวนของประชากร (σ^2) ต้องพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ($n \geq 30$) ใช้สูตร

$$Z = \frac{\bar{x} - \mu}{s / \sqrt{n}}$$

ทั้งนี้ เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ค่า s จะใกล้เคียงค่า σ จึงนำค่า s มาแทนค่า σ ในสูตรข้อ 1.1 จะได้สูตรตามข้อ 1.2.1 ข้างต้น

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก ($n < 30$) ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{x} - \mu}{s / \sqrt{n}}$$

$$Df = n - 1$$

ข้อตกลงเบื้องต้นของ Z-test สำหรับการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มเดียว

1. กลุ่มตัวอย่างประชากรได้จากการสุ่มจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ
2. ค่าของตัวแปรตามแต่ละหน่วยเป็นอิสระต่อกัน
3. ทราบค่าความแปรปรวนของประชากร หรือกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ ($n \geq 30$)

ข้อตกลงเบื้องต้นของ t-test สำหรับการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของประชากร
กลุ่มเดียว

1. กลุ่มตัวอย่างประชากรได้จากการสุ่มจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ
2. ค่าของตัวแปรตามแต่ละหน่วยเป็นอิสระต่อกัน
3. ไม่ทราบค่าความแปรปรวนของประชากร และกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก ($n < 30$)

2. การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน
(Two independent sample test) ใช้ในกรณีมีกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา 2 กลุ่ม โดยทั้ง 2
กลุ่มไม่มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน การทดสอบสมมติฐานกรณีนี้ต้องพิจารณาเกณฑ์ย่อย
ดังนี้

2.1 กรณีที่ทราบค่าความแปรปรวนของประชากร (σ_1^2, σ_2^2) ไม่ว่าจะกลุ่ม
ตัวอย่างจะมีขนาดใหญ่ ($n \geq 30$) หรือเล็ก ($n < 30$) ใช้สูตร

$$Z = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{\sigma_1^2}{n_1} + \frac{\sigma_2^2}{n_2}}}$$

ทั้งนี้ หากเป็นการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความเท่ากันของสมมติฐาน ($H_0 : \mu_1 = \mu_2$)
สามารถแทนค่า ($\mu_1 = \mu_2$) ในสูตรข้อ 2.1 ด้วยศูนย์ได้เลย

2.2 กรณีที่ไม่ทราบค่าความแปรปรวนของประชากร (σ_1^2, σ_2^2) ต้อง
พิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 กลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ ($n \geq 30$) ใช้สูตร

$$Z = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

ทั้งนี้ หากเป็นการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความเท่ากันของสมมติฐาน
($H_0 : \mu_1 = \mu_2$) สามารถแทนค่า ($\mu_1 = \mu_2$) ในสูตรข้อ 2.2.1 ด้วยศูนย์ได้เลย

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก ($n < 30$) การทดสอบสมมติฐานกรณีนี้ต้อง
พิจารณาเกณฑ์ย่อยดังนี้

2.2.2.1 กรณีที่ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ ใช้ pooled variance t-test

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

ทั้งนี้ หากเป็นการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความเท่ากันของสมมติฐาน

$$(H_0 : \mu_1 = \mu_2)$$

สามารถแทนค่า $(\mu_1 - \mu_2)$ ในสูตรข้อ 2.2.2.1 ด้วยศูนย์ได้เลย

2.2.2.2 กรณีที่ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ ใช้ separated variance t-test

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$df = v = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}$$

ทั้งนี้ หากเป็นการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความเท่ากันของสมมติฐาน

$$(H_0 : \mu_1 = \mu_2)$$

สามารถแทนค่า $(\mu_1 - \mu_2)$ ในสูตรข้อ 2.2.2.2 ด้วยศูนย์ได้เลย

(กมลวรรณ ตั้งชนกานนท์, 2558)

ระดับทักษะที่ต้องการของอาชีพในแต่ละหมวดใหญ่

ตารางที่ 1 ระดับทักษะที่ต้องการของอาชีพในแต่ละหมวดใหญ่

หมวดใหญ่	อาชีพ	ระดับทักษะ
1	ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย	ทักษะระดับสูง (อนุปริญญา-ป.เอก)
2	ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	
3	เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ	
4	เสมียน	ทักษะระดับกลาง (ม.ต้น-ปวส.)
5	พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า	
6	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง	
7	ช่างฝีมือ และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	
8	ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	
9	ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน	ทักษะระดับต่ำ (ประถมศึกษา)

ที่มา: ⁵กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ: ระดับทักษะแรงงานแบ่งตามหมวดอาชีพ ระดับสูง 1-3 ระดับกลางหมวด 4-8 และระดับต่ำระดับ 9 (กระทรวงแรงงาน, 2551)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สมรรถนะ (Competency)

(ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) ให้ความหมายของสมรรถนะว่าหมายถึงความสามารถทางใดทางหนึ่ง ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า “ability” นอกจากนี้ในภาษาอังกฤษยังมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่อีกหลายคำ ได้แก่ capability, proficiency, expertise, skill aptitude แต่ยังมีคำเฉพาะว่า competency ซึ่งใช้ในภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” ที่มีลักษณะเฉพาะเพิ่มขึ้น แต่บางองค์กรใช้คำว่า ความสามารถ

(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) ได้กำหนดนิยามของสมรรถนะว่าเป็น “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้

บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ความรู้ในงาน หรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น ต้องการหาข้อมูลคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะของบุคคลที่ใจเย็น อดทน ซอบช่วยเหลือผู้อื่นแล้ว บุคคลก็อาจจะไม่แสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการบริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

ศาสตราจารย์ David C. McClelland (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) ศาสตราจารย์ David C. McClelland ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Harvard ได้เขียนบทความที่มีชื่อเสียงเรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence ในปี 1973 ซึ่งเขาได้แสดงความคิดเห็นต่อต้านการทดสอบความถนัด การทดสอบความรู้ในงาน หรือผลการเรียนว่าไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานหรือความสำเร็จในชีวิตได้ เขาจึงหาทางวิจัยเพื่อศึกษาตัวแปรด้านสมรรถนะที่เขากล่าวว่าสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ และขณะเดียวกันยังมีข้อที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ตัวแปรสมรรถนะมักไม่แสดงผลการทดสอบที่ลำเอียงต่อชาติ เพศ หรือเศรษฐกิจฐานะทางสังคมเหมือนกับแบบวัดความถนัด หรือแบบวัดอื่นๆ ในกลุ่มเดียวกัน

วิธีการวิจัยของ McClelland ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของผู้ที่ประสบความสำเร็จในงานและกลุ่มที่ประสบความสำเร็จน้อยกว่า (กลุ่มปานกลาง) เพื่อดูว่าทั้งสองกลุ่มนี้แตกต่างกันในเรื่องใด (หรือที่เขาเรียกว่าสมรรถนะใด) วิธีการเก็บข้อมูลของเขาเน้นที่ความคิด และพฤติกรรมที่สัมพันธ์กันกับผลลัพธ์ของงานที่ประสบความสำเร็จ

McClelland กล่าวว่าสมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทเมื่อพิจารณาโดยยึดผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ สมรรถนะ 2 ประเภทนี้ได้แก่ สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competencies) และสมรรถนะแยกที่แตกต่างๆ (Differentiating Competencies)

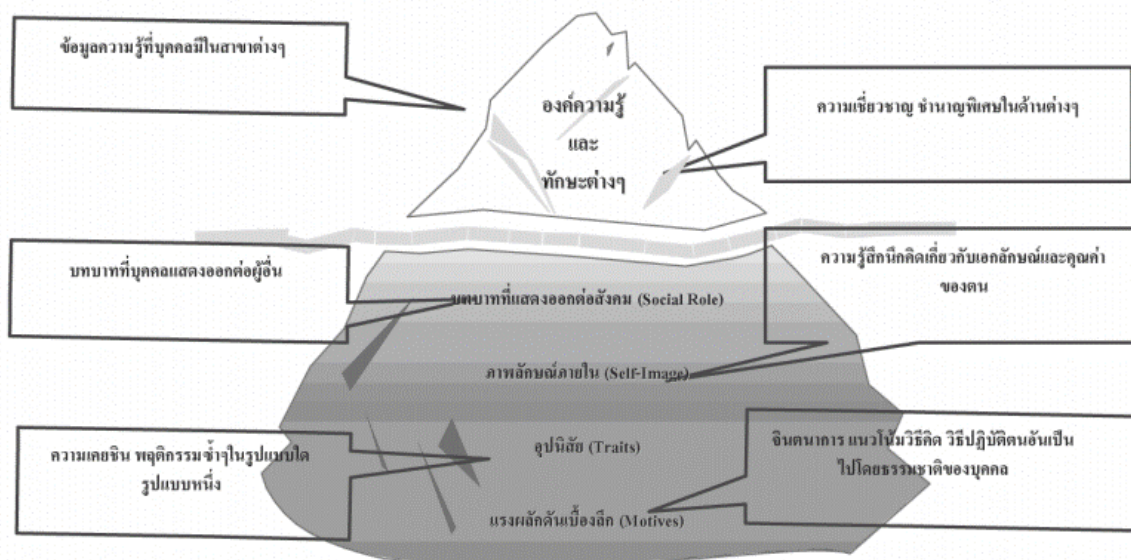
สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competencies) ได้แก่ ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ แต่ไม่ได้สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานดี ออกจากผู้ปฏิบัติงานปานกลาง

สมรรถนะแยกที่แตกต่างๆ (Differentiating Competencies) ได้แก่ปัจจัยต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานที่ดีมี แต่ผู้ปฏิบัติงานปานกลางไม่มี สมรรถนะนี้จึงเป็นสิ่งที่บอกความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานดี และผู้ปฏิบัติงานปานกลาง

แนวคิดเรื่องสมรรถนะสามารถอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ดังภาพด้านล่างซึ่งอธิบายว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้ และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม และเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก



ที่มาของ Competency



ภาพที่ 1 ที่มาสมรรถนะ

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย, 2548

(ณสิรินทร์ หลิมวิรัตน์, 2557) Boyatzis (1982:2) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคลที่ส่งผลให้คนๆ นั้นสามารถปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ประกอบด้วย แรงขับ (motive) บุคลิกภาพ (trait) ทักษะ (skill) บทบาททางสังคมหรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง (Social role or aspect of one's self image) หรือองค์ความรู้ (a body of knowledge) ที่บุคคลต่างๆ ต้องนำมาใช้

(ณสิรินทร์ หลิมวิรัตน์, 2557) Dubois and other (2004: 16) ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ในตัวบุคคลและนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมในแนวทางที่ถาวร เพื่อบรรลุผลการปฏิบัติที่นำมาสู่ความสำเร็จ ลักษณะเฉพาะเหล่านี้รวมถึงความรู้ ความชำนาญ ลักษณะของมโนภาพในตัวเอง แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะเฉพาะของบุคคล แบบแผนความคิด ความตั้งใจ แนวทางของความคิด และความรู้สึกลึก

(ณสิรินทร์ หล่มวิรัตน์, 2557) สรุศักดิ์ ใจเย็น (2545: ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง องค์ประกอบของความรู้ ทักษะ อุปนิสัยความสามารถส่วนบุคคล และพฤติกรรมที่บุคคลได้แสดงออกได้ในกิจกรรมต่างๆเป็นผลสำเร็จ โดยที่การแสดงออกของบุคคลตามหลักพฤติกรรมศาสตร์ของมนุษย์มีความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกับกายจิต และสังคมที่ต่างกัน ทำให้การแสดงออกของมนุษย์แตกต่างกัน

(ณสิรินทร์ หล่มวิรัตน์, 2557) ณรงวิทย์ แสนทอง (2547:9) ได้กล่าวถึงความหมายของ Competency ว่าแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย

กลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) หรือที่เรียกกันว่า KSA ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

จากความหมายของสมรรถนะที่กล่าวมา สรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคลที่ส่งผลให้คนๆ นั้นสามารถปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งมียองค์ประกอบของความรู้ ทักษะ อุปนิสัยความสามารถส่วนบุคคล และพฤติกรรมที่บุคคลได้แสดงออกได้ในกิจกรรมต่างๆเป็นผลสำเร็จ

ความรู้ (Knowledge)

(พรณี สวนเพลง, 2552) ความรู้หมายถึงสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติ และทักษะ ความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สภาพแวดล้อมที่สามารถสื่อสารและแบ่งปันกันได้ ความรู้ไม่มีนิยามที่แน่ชัดตายตัว จะเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทและสถานการณ์ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ความรู้คือสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าจากประสบการณ์และทักษะ ที่สามารถสื่อสารแบ่งปันกันได้ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการสรุป การตัดสินใจ และการคาดการณ์ข้างหน้า รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาต่างๆ

(พรรณี สนวนเพลง, 2552) โกลแมน (Goldman, 1999) กล่าวว่า ความรู้คือการพิสูจน์ความเชื่อที่เป็นความจริง

(พรรณี สนวนเพลง, 2552) ดาเวนพอร์ตและพรูเซค กล่าวว่า ความรู้หมายถึงส่วนผสมของกรอบประสบการณ์ คุณค่า สารสนเทศ ที่เป็นสภาพแวดล้อม และกรอบการทำงานสำหรับประเมินและรวมกันของประสบการณ์ และสารสนเทศใหม่

(พรรณี สนวนเพลง, 2552) อาร์กริส (Aghris, 1993) กล่าวว่า ความรู้ คือความสามารถในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(พรรณี สนวนเพลง, 2552) ศรีไพโร ศักดิ์รุ่งพงศากุล (2549, น. 340) ระบุว่า ความรู้ เป็นการผสมผสานของประสบการณ์ สารสนเทศ ความเข้าใจ ทักษะ และความเชี่ยวชาญ รวมถึงสิ่งที่ได้รับการสั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน ค้นคว้า และถ่ายทอด ที่นำมาสู่การกำหนดกรอบการประเมิน ความเข้าใจ และการนำสารสนเทศและประสบการณ์ใหม่มาผสมรวมกัน

ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ความรู้คือ ศาสตร์ในสาขาต่างๆที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์ การทำงาน ทักษะ ความเข้าใจ การค้นคว้าจากสารสนเทศหรือสื่อต่างๆ การศึกษาเล่าเรียน ซึ่งสามารถถ่ายทอด แลกกันกันได้ และสามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงาน พัฒนาปรับปรุง การตัดสินใจ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาต่างๆได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ทักษะ (Skill)

(ราชบัณฑิตยสถาน, 2557) พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2552 อธิบายว่า ทักษะ หมายถึง ความชำนาญ มาจากคำภาษาอังกฤษว่า skill นอกจากนี้ คณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ยังได้ขยายความของคำว่า ทักษะ (skill) มากขึ้นว่าหมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคม ที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝน หรือการกระทำบ่อย ๆ เช่น ครุมีทักษะการใช้คำถาม การนำเข้าสู่บทเรียน การใช้สื่อการสอน นักเรียนมีทักษะ การฟัง พูด อ่าน เขียน การคิด คำนวณ หรือทักษะทางสังคม ทักษะที่จะทำให้อุบุคคลประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการ

ทำงาน โดยรวมแล้วประกอบด้วย สมรรถนะทักษะ (hard skill) และจรณทักษะ [จะระนะ-] (soft skill) บุคคลที่มีจรณทักษะจะเป็นผู้ปฏิบัติงานได้ดี ส่วนบุคคลที่มีสมรรถนะทักษะจะเป็นผู้ปฏิบัติงานได้เก่ง

(จรัสศรี พัวจิตาเนตร, 2558) จินตนา ยูนิพันธ์, 2529 ได้ให้ความหมายของทักษะ หมายถึง กิจกรรมการแสดงออกในลักษณะวิชาชีพ มักเป็นกิจกรรมที่มีความสลับซับซ้อนเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบอื่นๆหลายอย่าง เช่น ทักษะการสังเกต ทักษะการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

(กุลธิดา สนุกพันธ์, 2537) รายเรย์ (Reilly, 1980) การพัฒนาแบบวัดทักษะการปฏิบัติการพยาบาลพื้นฐาน สำหรับนักศึกษาพยาบาล, หน้า 14-15 อธิบายว่า ทักษะปริเขต (Psychomotor Domain) หมายถึง “พฤติกรรมทั้งหลายซึ่งเป็นการทำงานของกล้ามเนื้อและการทำงานร่วมกันของระบบประสาทด้วย” โดยย้ำว่า พฤติกรรมของมนุษย์ทั้งหลายเป็นปรากฏการณ์ซึ่งเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเกี่ยวข้องกับความคิดคือ พุทธิปัญญา (Cognitive) และอารมณ์ คือ จิตต (Affective) เสมอ ดังนั้น การปฏิบัติทักษะอย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในด้านหลักสูตรและจิตตเสมอ

(กุลธิดา สนุกพันธ์, 2537) เดอ ทอร์นเย่ และทอมสัน (De Tornyay and Thompson, 1982) อธิบายว่า “ทักษะ” คือการกระทำซึ่งผู้เรียนจะต้องมีการรับรู้สิ่งเร้าที่มากกระตุ้นและประสานการรับรู้ นั้น เพื่อก่อให้เกิดการเคลื่อนไหวที่สมบูรณ์และมีจุดมุ่งหมาย

(กุลธิดา สนุกพันธ์, 2537) กุลธิดา สนุกพันธ์ อธิบายว่า ทักษะเป็นกิจกรรมการแสดงออกในลักษณะของวิชาชีพ ที่มีการประสานงานระหว่างการคิดกับการกระทำของกล้ามเนื้อ ที่กระทำไปด้วยความรวดเร็วและแม่นยำ

จากความหมายของทักษะดังที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ทักษะหมายถึง กิจกรรมที่แสดงออกในลักษณะวิชาชีพสาขา เป็นความชำนาญที่เกิดจากการฝึกฝน การศึกษาเล่าเรียน การทำงาน การสั่งสมประสบการณ์ต่างๆ จนทำให้การทำงานประสานกันระหว่างความคิดและกล้ามเนื้อเป็นไปอย่างรวดเร็วและแม่นยำ เกิดเป็นความสามารถที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ

คุณลักษณะ (Attitude)

คุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการทำงาน นักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายที่น่าสนใจดังนี้

(กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ อธิบายว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน อันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลเมืองโลก

(โรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ, 2555) บรูส (Baruch. 1968: 136) ได้ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง สิ่งที่คุณแสดงออกเพื่อตอบสนอง หรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ตรงกันไม่ว่าการแสดงออก หรือการตอบสนองนั้น จะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม

(โรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ, 2555) สเตียร์ (Steer” 1997) สเตียร์ให้ความเห็นว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรคือพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร

(โรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ, 2555) ไวท์ (White. 1989: 143) กล่าวว่าพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำที่ปรากฏออกมาเพื่อวัตถุประสงค์ในการทำงาน โดยมีกลไกกำกับสั่งการจากความคิด ความรู้สึกที่มีอยู่ภายในตลอดเวลา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

(อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข, 2544) บรูส (Baruch. 1968) แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา พฤติกรรมการทำงานของคุณคนในองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดว่าการปฏิบัติงานของคุณคนขึ้นกับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของคุณคนขึ้นอยู่กับความต้องการของคุณคนและความต้องการเป็นผลของสภาพร่างกาย (Physical Condition) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของคุณคนนั้นเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์และการฝึกอบรม นอกจากนั้น ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานจากผล

การปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลา และการเกิดอุบัติเหตุ

(กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554) กรองกาญจน์ ทองสุข กล่าวว่าพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะการกระทำที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้

จากความหมายของคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการทำงานดังกล่าวมา สรุปได้ว่า คุณลักษณะหมายถึง ลักษณะการกระทำที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ตรงกันไม่ว่าการแสดงออก หรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม ซึ่งคุณลักษณะในการทำงานของคนในองค์กรเป็นตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร

ทฤษฎี KAP (Knowledge, Attitude, Practice)

(สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2533) ทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ ทัศนคติ และ พฤติกรรมนี้ เป็นทฤษฎี ที่ให้ความสำคัญกับ 3 ตัวแปรคือ ความรู้ (Knowledge) ทัศนคติ (Attitude) และการยอมรับปฏิบัติ (Practice) ของผู้รับสารอันอาจมีผลกระทบต่อสังคมต่อไปจากการรับสารนั้นๆ ทฤษฎีนี้อธิบายการสื่อสาร หรือสื่อสารมวลชนว่าเป็นตัวแปรที่สามารถเป็นตัวนำการพัฒนาเข้าไปสู่ชุมชนได้ ด้วยการอาศัย KAP เป็นตัวแปรตามในการวัดความสำเร็จของการสื่อสารเพื่อการพัฒนา

จะเห็นได้ว่า สื่อมวลชนมีบทบาทสำคัญในการนำข่าวสารต่างๆ ไปเผยแพร่เพื่อให้ประชาชนในสังคมได้รับทราบว่าเป็นขณะนี้ ในสังคมมีปัญหาอะไร เมื่อประชาชนได้รับทราบข่าวสารนั้นๆ ย่อมก่อให้เกิดทัศนคติ และเกิดพฤติกรรมต่อไป ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ เป็นที่ยอมรับกันว่าการสื่อสารมีบทบาทสำคัญในการดำเนินโครงการต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เช่น การพัฒนาใด ๆ ก็ต้องอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการเพิ่มพูนความรู้ สร้างทัศนคติที่ดี และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่เหมาะสม โดยผ่านสื่อชนิดต่างๆ ไปยังประชาชนกลุ่มเป้าหมายซึ่งต้องประกอบด้วยความรู้ (knowledge) เป็นการรับรู้เบื้องต้น ซึ่งบุคคลส่วนมากจะได้รับผ่านประสบการณ์โดยการเรียนรู้จากการตอบสนองต่อสิ่งเร้า (stimulus-response theory)

แล้วจัดระบบเป็นโครงสร้างของความรู้ ที่ผสมผสานระหว่างความจำ (ข้อมูล) กับสภาพจิตวิทยา เหตุนี้ ความรู้จึงเป็นความจำที่เลือกสรรซึ่งสอดคล้องกับสภาพจิตใจของตนเอง ความรู้จึงเป็นกระบวนการ ภายใน อย่างไรก็ตามความรู้อาจส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกของมนุษย์ได้ และผลกระทบที่มีต่อ ผู้รับสารเชิงความรู้ในทฤษฎีการสื่อสารนั้นอาจปรากฏได้จากสาเหตุ 5 ประการ คือ

1. การตอบข้อสงสัย (ambiguity resolution) การสื่อสารมักจะสร้างความทสับสนให้ สมาชิกในสังคม ผู้รับสารจึงมักแสวงหาสารสนเทศ โดยการอาศัยสื่อสารทั้งหลายเพื่อตอบข้อสงสัย และความสับสนของตนเอง

2. การสร้างทัศนคติ (attitude formation) ผลกระทบเชิงความรู้ต่อการปลูกฝังทัศนคติ นั้นส่วนมากนิยมใช้กับสารสนเทศที่เป็นนวัตกรรม เพื่อสร้างทัศนคติ ให้คนยอมรับการเผยแพร่ นวัตกรรม (ในฐานะความรู้)

3. การกำหนดวาระ (agenda setting) เป็นผลกระทบเชิงความรู้ที่สื่อกระจายออกไป เพื่อให้ ประชาชนตระหนักและผูกพันกับประเด็นวาระที่สื่อกำหนดขึ้น หากตรงกับคองามหลังของปัจเจกชนและ ค่านิยมของสังคมแล้ว ผู้รับสารก็จะเลือกสารสนเทศนั้น

4. การพอกพูนระบบความเชื่อ (expand of belief system) การสื่อสารสังคมมักกระจาย ความเชื่อ ค่านิยมและอุดมการณ์ด้านต่าง ๆ ไปสู่ประชาชน จึงทำให้ผู้รับสารรับทราบระบบความ เชื่อถือที่หลากหลาย และลึกซึ้งไว้ในระบบความเชื่อของตนมากขึ้นไปเรื่อย ๆ

5. การรู้แจ้งต่อค่านิยม (value clarification) ความขัดแย้งในเรื่องค่านิยม และอุดมการณ์ เป็นภาวะปกติของสังคม สื่อมวลชนที่นำเสนอข้อเท็จจริงในประเด็นเหล่านี้ ย่อมทำให้ผู้รับสารเข้าใจถึง ค่านิยมเหล่านั้นชัดแจ้งขึ้น

ทัศนคติ (Attitude)

(สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2533) โรเจอร์ (Roger , 1978 : 208 – 209) ทัศนคติเป็นดัชนีชี้ว่า บุคคลนั้น คิดและรู้สึกอย่างไร กับคนรอบข้าง วัตถุหรือสิ่งแวดล้อมตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ โดย ทัศนคติ นั้นมีรากฐานมาจาก ความเชื่อที่อาจส่งผลถึง พฤติกรรม ในอนาคตได้ ทัศนคติ จึงเป็นเพียง ความพร้อม ที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า และเป็น มิติของ การประเมิน เพื่อแสดงว่า ชอบหรือไม่ชอบ ต่อประเด็นหนึ่ง ๆ ซึ่งถือเป็น การสื่อสารภายในบุคคล (Interpersonal Communication) ที่เป็นผลกระทบมาจาก การรับสาร อันจะมีผลต่อ พฤติกรรม ต่อไป

(เดโช สวานานนท์, 2512) ทัศนคติเป็นบุคลิกภาพที่สร้างขึ้นได้ เปลี่ยนแปลงได้และเป็นแรงจูงใจที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ (เดโช สวานานนท์, 2512 : 28)

พฤติกรรมหรือการยอมรับปฏิบัติ (Practice)

(สุชัยญา ลิ้มสกุล, 2541) นิยะดา ชุณหะวงศ์ และนินนาท โอบารวรรุฒิ, 2520 พฤติกรรมคืออาการปฏิกิริยาของคนเราที่แสดงออกถึงความชอบและไม่ชอบต่อกิจกรรมบางอย่างที่สามารถสังเกตได้ พฤติกรรมจึงเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลแสดงออกโดยผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย เช่น กริยาอาการทั่วไป เช่น การเดิน การพูด การยิ้ม หรืออาจเป็นการแสดงออกที่สังเกตเห็นได้ยากต้องมีเครื่องมือช่วย เช่น การเต้นของหัวใจ พฤติกรรมทุกอย่างที่บุคคลนั้นแสดงออกนั้น มีผลมาจากการเลือกปฏิบัติตอบสนองที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดตามสถานการณ์นั้น

องค์ประกอบของพฤติกรรม

พฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นได้เพราะองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. เป้าประสงค์
2. มีความพร้อม
3. สถานการณ์
4. การแปลความหมาย

5. การตอบสนอง
6. ผลที่ได้รับ
7. ปฏิบัติการต่อการไม่สมหวัง

(สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2533) กรวินท์ กรประเสริฐวิทย์, 2558 พฤติกรรมเป็นการแสดงออกของบุคคล โดยมีพื้นฐานมาจากความรู้และทัศนคติของบุคคล การที่บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เนื่องมาจากการมีความรู้และทัศนคติที่แตกต่างกัน ความแตกต่างกันในการแปลความสารที่ตนเองได้รับ จึง ก่อให้เกิดประสบการณ์สิ่งสมที่แตกต่างกัน อันมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคล

2.2 การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่, 2561) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ความต้องการแรงงานและการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่” โดยการวิจัยการผสมผสานระหว่าง การวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ พบว่า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ **ความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวนทั้งสิ้น 9,314 คน**

หากจำแนกตามการศึกษา อันดับที่ 1 คือ มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 4,120 คน อันดับที่ 2 ปวส. จำนวน 2,219 คน อันดับที่ 3 ปริญญาตรี จำนวน 1,678 คน อันดับที่ 4 ปวช. จำนวน 1,252 คน และเมื่อจำแนกข้อมูลเป็นตามประเภทวิชาพบว่า อันดับที่ 1 คือ ประเภทวิชาพาณิชยกรรมและบริหารธุรกิจ ร้อยละ 46.13 อันดับที่ 2 ประเภทวิชาอุตสาหกรรม ร้อยละ 21.55 อันดับที่ 3 อุตสาหกรรมท่องเที่ยว ร้อยละ 11.82 อันดับที่ 4 เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ร้อยละ 1.30 ประเภทวิชาคหกรรม ร้อยละ 0.76 เกษตรกรรม ร้อยละ 0.32

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า **การผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น 22,584 คน**

ประเด็นข้อมูลการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า อันดับที่ 1 คือ ปวช. จำนวน 14,082 คน อันดับที่ 2 คือ ปวส. จำนวน 8,149 คน อันดับ ที่ 3 คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 353 คน และหากจำแนกตามประเภทวิชา พบว่า อันดับที่ 1 ประเภทวิชาอุตสาหกรรม จำนวน 11,509 คน อันดับที่ 2 ประเภทวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ จำนวน 5,584 คน อันดับที่ 3 ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จำนวน 1,756 คน อันดับที่ 4 ประเภทวิชาเกษตรกรรม จำนวน 1,271 คน อันดับที่ 5 ประเภทวิชาคหกรรม จำนวน 1,016 คน อันดับที่ 6 วิชาเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 804 คน อันดับที่ 7 ประเภทวิชาศิลปกรรม จำนวน 627 คน อันดับที่ 8 ประเภทวิชาประมง จำนวน 17 คน ประเภทวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอไม่มีข้อมูลการผลิต กำลังคน

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการพบว่า ผู้ประกอบการให้ความสำคัญในด้านสมรรถนะทั้ง 8 ด้าน โดยจัดเรียง อันดับที่ 1 คือ ทักษะการอ่าน การเขียน การพูด ภาษาต่างประเทศ อันดับที่ 2 คือ ทักษะการเรียนรู้เพื่อพัฒนาอาชีพ อันดับที่ 3 คือ ทักษะด้านความ เข้าใจ ความต่าง วัฒนธรรมและความต่าง ด้านความคิด ทักษะคิด ที่ 4 คือ ทักษะการคิดอย่างมี วิจัยญาณและ การแก้ปัญหา อันดับที่ 5 คือ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็น ทีม และ ภาวะผู้นำ อันดับที่ 6 คือ ทักษะด้านการสื่อสารและรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ อันดับที่ 7 คือ ทักษะ ด้านคอมพิวเตอร์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อันดับที่ 8 คือ ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม

(สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2562a) นายอภิชาติ ทองอยู่ ที่ปรึกษาเลขาธิการคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และประธาน คณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC-HDC) เปิดเผยว่า จากการศึกษาความต้องการบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) พบว่าภายใน 5 ปี (2562 – 2566) นับจากนี้มีความต้องการบุคลากรสูงถึง 475,000 คน ครอบคลุม ทุกระดับการศึกษาตั้งแต่อาชีวศึกษาจนถึงปริญญาเอก โดยแบ่งเป็นความต้องการแรงงานในระดับ อาชีวศึกษา 253,000 คน ระดับปริญญาตรี 212,000 คน ระดับปริญญาโท-เอก 8,600 คน



ภาพที่ 2 ประมาณการความต้องการบุคลากรในเขต EEC

ที่มา: คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (2562)

(กระทรวงแรงงาน, 2560) กองเศรษฐกิจแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงานได้ศึกษาฐานวิเคราะห์ข้อมูลแรงงานและประมาณการความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมแล้ว ในช่วงปี 2560 – 2570 จะมีความต้องการจ้างงานเพิ่มจากการจ้างงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันอีกจำนวน 191,119 คน โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นสูงสุด คือ วุฒิมัธยมศึกษา มีความต้องการจ้างงานเพิ่ม 83,183 คน และวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการจ้างงานเพิ่ม 62,979 คน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ประมาณการความต้องการแรงงานต่อปีในภาพรวมปี 2651-2562

ตารางที่ 8.29 การประมาณการความต้องการแรงงานต่อปีในภาพรวม ปี 2561 - 2570 จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	2561	2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570	รวม 10 ปี
ม.3. หรือต่ำกว่า	3,822	4,158	4,510	-13,944	2,781	7,328	3,796	5,066	5,620	6,229	29,365
ม.6	1,052	1,148	1,245	-2,566	1,014	2,858	874	1,844	2,041	2,257	11,768
วิชาชีพ	2,420	2,441	2,653	17,657	5,046	12,737	9,233	9,266	10,298	11,433	83,183
ป.ตรี	2,325	2,293	2,487	10,623	3,911	10,155	7,109	7,208	8,000	8,869	62,979
สูงกว่าป.ตรี	276	182	196	247	254	659	451	467	518	574	3,824
รวม	9,896	10,222	11,090	12,016	13,004	33,738	21,463	23,851	26,477	29,362	191,119

(สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2561) สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ศึกษาความต้องการแรงงานไทยในเขตพิเศษพัฒนาภาคตะวันออก (พ.ศ. 2561-2570) ในด้านช่องว่างทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งช่องว่างทักษะหมายถึง ความแตกต่างระหว่างทักษะที่นายจ้างคาดหวังเมื่อเทียบกับความสามารถที่แรงงานทำได้จริง จากการศึกษาพบว่า แรงงานที่ขาดทักษะความรู้ในด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพมีอัตราการขาดทักษะค่อนข้างสูงถึงร้อยละ 39.7 รองลงมาคือ ทักษะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ร้อยละ 38.2 ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 38 ทักษะด้านธุรกิจ ร้อยละ 37.1 และทักษะความรู้ความเข้าใจในสายอาชีพร้อยละ 36 ตามลำดับ ในขณะที่ความรับผิดชอบต่อหน้าที่มีช่องว่างน้อยที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 27.1

(**ธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ, 2561**) ธัญญลักษณ์ วีระสมบัติได้ศึกษาการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปริมาณและคุณภาพแรงงานไทยในอุตสาหกรรมการผลิตไทยพบว่า การขาดแคลนแรงงานในช่วงปี 2535 - 2557 ในระดับการศึกษาต่ำและระดับอาชีวศึกษาที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน แรงงานขาดทักษะที่จำเป็นได้แก่ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ การคิดวิเคราะห์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อีกทั้งแรงงานยังขาด “นิสัยอุตสาหกรรม” ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงานในภาคอุตสาหกรรมได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความขยันอดทน และควมมีระเบียบวินัย นอกจากนี้ยังพบว่าสถานประกอบการไม่นิยมส่งคนไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากหลังการฝึกอบรมผลสัมฤทธิ์ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จึงนิยมที่จะฝึกอบรมเองภายในองค์กร

(**นิรันดร์ จุลทรัพย์, วินัส ศรีศักดิ์, กาญจนวัลย์ ปรีชาสุชาติ, ดวงฤดี พ่วงแสง, & ฉิ้น ประสบพิชัย, 2561**) นิรันดร์ จุลทรัพย์ และทีมวิจัย ได้ศึกษาภาวะการจ้างงานในปัจจุบันและแนวโน้มความต้องการแรงงาน ในอนาคตของจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า สาขาที่ผู้ประกอบการต้องการมากที่สุด 4 ลำดับแรกได้แก่ 1. ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ เทคนิคคอมพิวเตอร์, 2. บริหารธุรกิจ เลขานุการ การตลาด การจัดการ บัญชี, 3. ช่างเชื่อมช่างกลโรงงาน ช่างโลหะ, และ 4. การเกษตร เทคโนโลยีการอาหาร ตามลำดับ

แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้แก่ การพัฒนาอาชีพ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เน้นการบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าด้วยกัน เน้นฝึกประสบการณ์จริง จัดสื่อการเรียนรู้ให้เหมาะสม ด้านการพัฒนาอาชีพควรเน้นให้นักเรียนเลือกสายอาชีพตั้งแต่แรก ควรจัดให้นักเรียนฝึกงานสายอาชีพให้มากขึ้น หรือการจัดหลักสูตรระยะสั้นๆ ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ด้านคุณภาพชีวิต ควรส่งเสริมให้นักเรียนมีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เช่นทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ เน้นให้เยาวชนมีกระบวนการคิด คิดนอกกรอบ และมีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีนิสัยประหยัดอดออม ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปลูกจิตสำนึกให้รักสิ่งแวดล้อม ร่วมกันเฝ้าระวัง ดูแล ป้องกันการถูกทำลาย และภาครัฐควรเพิ่มความเข้มงวดในเรื่องการจัดการควบคุมมาตรฐานการประกอบกิจการ

(นพพร จันทรนาช & ทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา, 2561) นพพร จันทรนาช และทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะวิชาชีพของนักศึกษาการอาชีวศึกษาในภาคกลาง 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ 1. กลุ่มสาขาวิชา และภูมิลำเนา 2. การประเมินผลทักษะ การพัฒนาวิชาชีพครู และสภาพแวดล้อมการ 3. การประเมินผลทักษะ การพัฒนาวิชาชีพครู และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะวิชาชีพของนักศึกษาอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ 1. เพศ เกรดเฉลี่ยสะสม และอาชีพผู้ปกครอง 2. มาตรฐานการศึกษา และหลักสูตรและวิธีสอน ส่งผลต่อทักษะวิชาชีพของนักศึกษา

แนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพของนักศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 4 เพื่อเข้าสู่ยุค 4.0 ได้แก่ 1. สถานศึกษาควรพัฒนาหลักสูตร จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก สร้างเครือข่ายการทำงานและมีความคิดที่สร้างสรรค์ 2. อาจารย์ผู้สอนควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาวิธีการสอนแบบโครงการที่ส่งเสริมทักษะทางสังคม ทักษะการสร้างนวัตกรรม และการทำงานเป็นทีม 3. สถานประกอบการควรจัดฝึกการปฏิบัติงานที่เสริมสร้างการเรียนรู้รอบด้านและแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานอย่างจริงจัง

(เกื้อ วงศ์บุญสิน, 2546) เกื้อ วงศ์บุญสินและคณะได้ศึกษาโครงการทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์ ซึ่งจากการศึกษาของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ในช่วง 15 ปีข้างหน้า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยจำเป็นต้องเน้นในเชิงคุณภาพมากกว่าในเชิงปริมาณ อีกทั้งจำเป็นต้องเน้นการปรับปรุงด้านการบริหารและกระบวนการศึกษา โดยเฉพาะในส่วนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้เพราะแนวโน้มความต้องการแรงงานในอีก 15 ปีข้างหน้าจะเพิ่มขึ้นอีกเพียง 10 ปีเท่านั้น หลังจากนั้นความต้องการจะชะลอลงถึงระดับคงที่ในช่วง 11-15 ปีข้างหน้า ในขณะที่ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในเชิงคุณภาพเพิ่มขึ้น ทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์จะเกี่ยวข้องกับด้านคุณสมบัติแรงงานเป็นส่วนใหญ่ โดยมีจุดเน้นที่เทคนิคที่เหมาะสมกับวิชาชีพ ทักษะในการบริหารจัดการ และทักษะทางภาษา

จากการศึกษาข้างต้น ในการพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา และระดับ ปวช./ปวส. จะเน้นในเชิงคุณภาพ คือ บัณฑิตจะต้องมีความรู้ในรูปสหสาขาวิชา (multidisciplinary knowledge) ที่มีความสมดุลระหว่างระหว่างความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง มีทักษะที่ดีทั้งการ ฟังพูด อ่านและเขียน ตลอดจนมีความรู้ทั้งภาษาอังกฤษและ

คอมพิวเตอร์ ทั้งนี้เนื่องจากสังคมในอนาคตเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ในส่วนของระดับ ปวช./ปวส. ควรเน้นในด้านการพัฒนาความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับอาชีพและทักษะ ในวิชาชีพที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบวิชาชีพ โดยความรู้และทักษะที่จำเป็น ได้แก่ ทักษะด้านความคิดและการประมวลผล ด้านการปฏิบัติงาน ด้านเทคนิค ด้านการบริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการสื่อสาร

การผสมผสานการศึกษากับการพัฒนาทักษะการทำงานสำหรับนักเรียนในระดับอุดมศึกษานั้น ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าการศึกษาในระดับนี้ควรเน้นให้สถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมและเป็นฐานต่อการพัฒนาทักษะ ศักยภาพ ตลอดจนมีคุณสมบัติที่สามารถจะเรียนรู้เพิ่มเติม อีกทั้งพร้อมที่จะรับการฝึกอบรมก่อนเริ่มการทำงาน การเรียนในระดับนี้ควรเน้นการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง การจัดการศึกษาสามารถกระทำได้โดยการเรียนร่วมกันระหว่างผู้มีประสบการณ์มากกว่า กับผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า อันทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ของการเรียนรู้ซึ่งนำไปสู่ความคิดริเริ่มและนวัตกรรม ทั้งนี้ ควรมีการสร้างระบบการฝึกอบรมแบบทวิภาคระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ โดยต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างการเรียนในสถานศึกษาและประสบการณ์ด้วย นอกจากนี้ ควรมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดทิศทางในการฝึกอบรม อีกทั้งควรนำการเรียนรู้ด้วยตนเองแบบ e-learning มาใช้

ในการผสมผสานการศึกษากับการพัฒนาทักษะการทำงานสำหรับนักเรียนในระดับ ปวช./ปวส. นั้น ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าการศึกษาในระดับนี้ต้องสอดคล้องกับความจำเป็นและสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของสังคมของชาติ จึงควรมีการปฏิรูปและเปลี่ยนแปลงแนวคิดในเรื่องการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนแนว learning by doing เป็นไปตามความต้องการตลาดของแรงงานและมีวิธีการประเมินผลเมื่อจบหลักสูตร โดยอาศัยการทดสอบสมรรถนะในการทำงาน และทำให้สังคมเข้าใจว่าสถาบันการศึกษาที่รับผิดชอบการเรียนการสอนในระดับนี้ต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักการนั้น การผสมผสานการศึกษากับการพัฒนาทักษะการทำงานสำหรับนักเรียนในระดับนี้ควรให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนรับผิดชอบโดยตรงทั้งหมด โดยเจ้าหน้าที่รัฐมีหน้าที่ให้การสนับสนุนเรื่องกรอบงบประมาณในการลงทุนเบื้องต้นและงบดำเนินการปกติเท่านั้น

(อังศุธร เกื่อนนาดี, 2559) อังศุธร เกื่อนนาดี ได้ทำการศึกษาความต้องการแรงงานในเชิงคุณภาพของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี โดยพิจารณาจากสมรรถนะที่แท้จริงของ

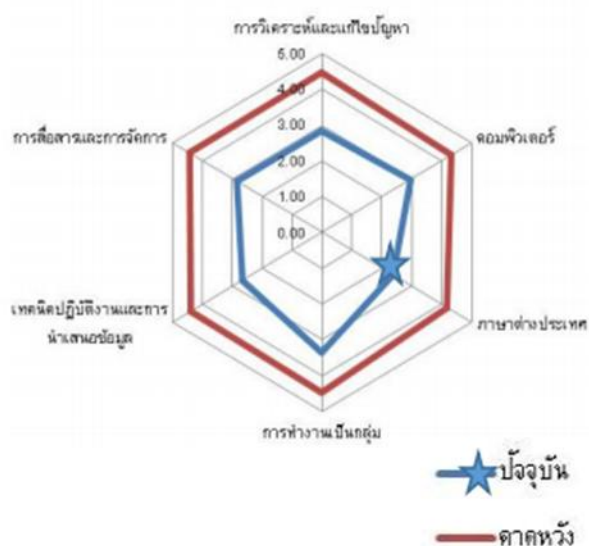
แรงงานเปรียบเทียบกับสมรรถนะที่ผู้ประกอบการคาดหวังหรือเรียกว่าช่องว่างของสมรรถนะ (Competency Gap) ซึ่งได้วิเคราะห์สมรรถนะหลักในการทำงาน (Core Competency) ได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหา ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล และความสามารถในการสื่อสารและการจัดการ โดยวิเคราะห์จำแนกตามระดับทักษะฝีมือแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงงานงานในระดับ แรงฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือมีระดับสมรรถนะที่แท้จริงในปัจจุบันต่ำกว่าระดับที่ผู้ประกอบการคาดหวังในทุกๆ ด้าน

ในกลุ่มแรงงานฝีมือพบว่าสถานประกอบการมีความคาดหวัง ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา และการทำงานเป็นกลุ่มในระดับสูงสุด รองลงมาในแง่ความสามารถด้านการสื่อสารและการจัดการ และหากพิจารณาช่องว่างของสมรรถนะพบว่า แรงงานฝีมือ มีความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ ณ ระดับสมรรถนะที่แท้จริงต่ำกว่า ต่ำกว่าระดับที่ผู้ประกอบการมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล และความสามารถด้านการวิเคราะห์แก้ไขปัญหา ตามลำดับ ดังตารางที่ 3 และภาพที่ 1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ระดับสมรรถนะหลักของกลุ่มแรงงานมี

ตารางที่ 3 ระดับสมรรถนะหลักในการทำงานของกลุ่มแรงงานมีฝีมือ

สมรรถนะหลัก	ปัจจุบัน	ความหวัง	ช่องว่าง
ความสามารถในการทำงาน			
วิเคราะห์และแก้ไขปัญหา	2.84	4.46	1.62
ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	2.96	4.32	1.37
ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ	2.37	4.19	1.81
ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม	3.34	4.46	1.12
ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงาน และการนำเสนอข้อมูล	2.67	4.40	1.73
ความสามารถในการทำงานสื่อสารและการจัดการ	2.86	4.43	1.58



ภาพที่ 1 ช่องว่างของระดับสมรรถนะหลักของกลุ่มแรงงานมีฝีมือ

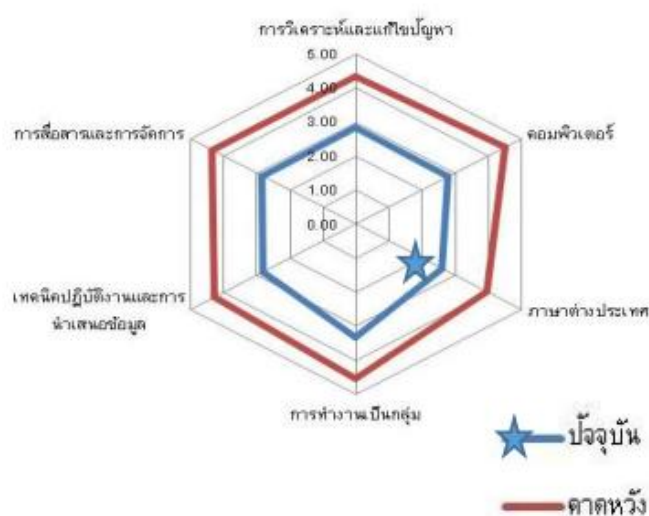
ภาพที่ 3 ช่องว่างของระดับสมรรถนะหลักของกลุ่มแรงงานมีฝีมือ

กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ สถานประกอบการมีความคาดหวังในเรื่องความสามารถด้านในการทำงานเป็นกลุ่ม ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์และความสามารถในการสื่อสารและการจัดการมากที่สุดตามลำดับ หากพิจารณาช่องว่างของสมรรถนะแล้วพบว่า แรงงานกึ่งฝีมือมีสมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์ระดับจริงต่ำกว่าที่ผู้ประกอบการคาดหวังมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารและการจัดการ และความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา ตามลำดับ ดังตารางที่ 4 และภาพที่ 2

ตารางที่ 4 ระดับสมรรถนะหลักของกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ

ตารางที่ 4 ระดับสมรรถนะหลักในการทำงานของกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ

สมรรถนะหลัก	ปัจจุบัน	ความหวัง	ช่องว่าง
ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา	2.84	4.34	1.51
ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	2.80	4.51	1.71
ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ	2.60	3.96	1.37
ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม	3.30	4.53	1.23
ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงาน และการนำเสนอข้อมูล	2.82	4.28	1.46
ความสามารถในการสื่อสารและการจัดการ	2.83	4.35	1.52



ภาพที่ 2 ช่องว่างของระดับสมรรถนะหลักของกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ

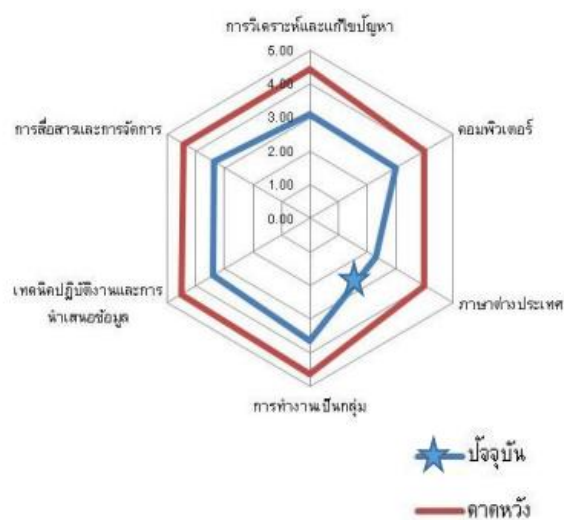
ที่มา: ประมวลผลจากการสำรวจ

ภาพที่ 4 ช่องว่างของระดับสมรรถนะหลักของกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ

ในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือพบว่า สถานประกอบการมีความคาดหวังใน ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล และความสามารถในการสื่อสารและการจัดการ มากที่สุดตามลำดับ หากพิจารณาช่องว่างของสมรรถนะพบว่า ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ ความสามารถด้านการวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา และ ความสามารถด้านเทคนิคการปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูลมีระดับสมรรถนะที่แท้จริงต่ำกว่าระดับที่ผู้ประกอบการคาดหวังมากที่สุดตามลำดับ ดังตารางที่ 5 และภาพที่ 3

ตารางที่ 5 ระดับสมรรถนะหลักของกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ

สมรรถนะหลัก	ปัจจุบัน	ความหวัง	ช่องว่าง
ความสามารถในด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา	3.08	4.42	1.33
ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	3.00	4.00	1.00
ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ	2.30	4.00	1.70
ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม	3.63	4.61	0.98
ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงาน และการนำเสนอข้อมูล	3.40	4.50	1.10
ความสามารถในการสื่อสารและการจัดการ	3.36	4.43	1.07



ภาพที่ 3 ช่องว่างของระดับสมรรถนะหลักของกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ

ภาพที่ 5 ช่องว่างของระดับสมรรถนะหลักของกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ

(ก. กระทรวงแรงงาน, 2561) กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ได้ศึกษาความต้องการแรงงานในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในเขต EEC จำนวน 164 แห่ง จากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนปี 2560 พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการแรงงาน โดยจังหวัดที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุดคือจังหวัดชลบุรี และในกลุ่มจังหวัดใน EEC กิจกรรมผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติกเป็นกิจการที่ต้องการแรงงานมากกว่ากิจการอื่นและสถานประกอบการต้องการแรงงานในระดับอาชีวศึกษามากที่สุด โดยในระดับ ปวช. และปวส. มีความต้องการแรงงานในสาขาวิชาเครื่องกลอุตสาหกรรม

ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก พบว่า มีสถานประกอบการตัวอย่างที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย 7 อุตสาหกรรมประกอบด้วย (1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (2) อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ(3) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (4) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (5) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (6) อุตสาหกรรมดิจิทัล และ (7) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร โดยอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะเป็นอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด

ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในระดับอาชีวศึกษา (ปวช.-ปวส.) ที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ดังตารางต่อไปนี้



ตารางที่ 6 ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในระดับอาชีวศึกษา ปวช.

ระดับการศึกษา/สาขาวิชา	ตำแหน่งงาน		ความต้องการแรงงาน	
	ตำแหน่ง	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
รวมระดับอาชีวศึกษา	69	100	218	100
ระดับปวช.	10	100	35	100
1. เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง	2	20.00	16	45.71
2. เครื่องกลอุตสาหกรรม	2	20.00	12	34.29
3. อิเล็กทรอนิกส์	1	10.00	1	2.86
4. เครื่องกลยานยนต์	1	10.00	1	2.86
5. โลหะการ	1	10.00	1	2.86
ปวช. สาขาอื่น ๆ	3	30.00	4	11.42

ตารางที่ 7 ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในระดับอาชีวศึกษา ปวส.

ระดับการศึกษา/สาขาวิชา	ตำแหน่งงาน		ความต้องการแรงงาน	
	ตำแหน่ง	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
ระดับ ปวส.	59	100	183	100
1. เครื่องกลอุตสาหกรรม	26	44.07	84	45.90
2. ไฟฟ้า	10	16.95	43	23.50
3. อิเล็กทรอนิกส์	4	6.78	16	8.74
4. เครื่องกลยานยนต์	4	6.78	11	6.01
5. โลหะการ	1	1.69	10	5.46
ปวส. สาขาอื่น ๆ	14	23.73	19	10.39

ความต้องการทักษะแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมาย ในระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก พบว่าผู้ประกอบการต้องการทักษะแรงงานด้านช่างมากที่สุด ร้อยละ 23.80 รองลงมาคือทักษะภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 22.28 และทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะด้าน ร้อยละ 20.22 ตามลำดับดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 8 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละความต้องการทักษะแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

ทักษะแรงงานที่ต้องการ	การตอบ	
	ครั้ง	ร้อยละ
ทักษะด้านช่าง	173	23.80
ภาษาต่างประเทศ	162	22.28
การแก้ปัญหาเฉพาะด้าน	147	20.22
การใช้เทคโนโลยี	127	17.47
นวัตกรรม	90	12.38
ทักษะอื่นๆ	28	3.85
รวม	727	100

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาและมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI), 2559) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาและมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ได้ศึกษา ผลการสำรวจระดับความสามารถด้านต่างๆ ของแรงงาน ในปี พ.ศ. 2558 โดยกระทรวงแรงงาน พบว่า ในทุกกลุ่มแรงงานยังมีช่องว่างระหว่างระดับความสามารถด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่มีอยู่กับความคาดหวังของสถานประกอบการ โดยด้านความรู้จะมีช่องว่างมากในความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ และความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ด้านทักษะจะมีช่องว่างมากในทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ส่วนด้านคุณลักษณะของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ เป็นด้านที่นายจ้างมีความต้องการหรือความคาดหวังที่ค่อนข้างสูงจากลูกจ้าง เมื่อเทียบกับด้านความรู้และทักษะ ซึ่งประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ สุจริต ความอดทน ความขยัน หมั่นเพียร การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีระเบียบวินัย ความใฝ่เรียนรู้ และการมีจิตสาธารณะ ซึ่งแต่ละคุณลักษณะนี้นายจ้างมีความคาดหวังเกือบเต็ม 5 คะแนน โดยคุณลักษณะที่นายจ้างในภาคอุตสาหกรรมมีความคาดหวังจากลูกจ้างมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความขยัน หมั่นเพียร และความมีระเบียบวินัย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 9 ระดับความสามารถด้านต่างๆ ที่แรงงานมีอยู่กับความคาดหวังของสถานประกอบการ ปี พ.ศ. 2558

ประเภท	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
ประเภทความรู้										
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	1.46	2.45	1.95	2.99	2.65	3.65	3.56	4.46	2.43	3.41
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.51	2.48	2.02	3.03	2.74	3.72	3.63	4.49	2.5	3.46
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.55	2.52	2.08	3.08	2.79	3.75	3.73	4.54	2.56	3.5
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	1.63	2.6	2.17	3.16	2.89	3.84	3.83	4.64	2.65	3.59
5. ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ	1.67	2.63	2.23	3.21	2.97	3.89	3.84	4.64	2.7	3.62
ประเภททักษะ										
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.39	2.39	1.89	2.94	2.52	3.61	3.46	4.41	2.34	3.37
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.51	2.47	2.09	3.08	2.86	3.83	3.7	4.53	2.57	3.51
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์และการคำนวณ	1.67	2.6	2.24	3.2	2.97	3.9	3.82	4.63	2.7	3.61
4. ทักษะในการสื่อสาร	1.8	2.73	2.37	3.32	3.06	3.99	3.91	4.67	2.81	3.71
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	1.73	2.69	2.31	3.26	3.03	3.97	3.94	4.69	2.78	3.68
6. ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ	1.83	2.76	2.42	3.33	3.15	4.04	3.98	4.72	2.87	3.74
ประเภทคุณลักษณะ										
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	3	3.97	3.3	4.27	3.74	4.58	4.21	4.87	3.57	4.44
2. ความอดทน	3.03	4.01	3.32	4.28	3.72	4.58	4.22	4.86	3.58	4.44
3. ความขยัน หมั่นเพียร	3.03	4.01	3.34	4.31	3.73	4.59	4.19	4.86	3.58	4.45
4. การตรงต่อเวลา	3.01	4.01	3.31	4.31	3.72	4.58	4.16	0	3.56	0
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.02	4.02	3.37	4.33	3.77	4.6	4.22	4.87	3.6	4.46
6. ความมีระเบียบวินัย	2.97	4.01	3.3	4.3	3.72	4.58	4.18	4.86	3.55	4.45
7. ความใฝ่เรียนรู้	2.89	3.92	3.24	4.24	3.69	4.55	4.17	4.85	3.51	4.4
8. การมีจิตสาธารณะ	2.93	3.94	3.25	0	0	4.56	0	4.83	0	0

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน, กระทรวงแรงงาน 2558 เข้าถึงได้จาก <http://manpower.mol.go.th/>

(ภานุมาศ เนียมพลับ & สุรมงคล นิ่มจิตต์, 2562) ภานุมาศ เนียมพลับ และ สุรมงคล นิ่มจิตต์ได้ ทำการศึกษา “สมรรถนะของเจ้าหน้าที่จัดการคลังสินค้าที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานใน ภาคอุตสาหกรรมธุรกิจการขนส่งสินค้าทางอากาศ” ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ พบว่า สภาพปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมขนส่งสินค้าทางอากาศ มี 5 ด้านได้แก่ ขาดความอดทน ขาดความรับผิดชอบ ขาดการทำงานเป็นทีม ขาดความขยันและความ กระตือรือร้น ขาดทักษะจำเป็นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และสมรรถนะของเจ้าหน้าที่จัดการ คลังสินค้าที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมธุรกิจขนส่งสินค้าทางอากาศใน ปัจจุบันมากที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหา แม่นยำ รอบคอบ รองลงมาคือ ความอดทนใน การทำงาน ความใฝ่รู้ ความมีระเบียบวินัย ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการใช้ โปรแกรม คุณธรรมน้ำใจ ความกระตือรือร้น ทักษะการสื่อสาร มีความรู้เรื่องคลังสินค้าและโลจิสติกส์

(กฤตภาส อารีรักษ์ & ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ, 2557) กฤตภาส อารีรักษ์ และ ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ ได้ ทำการศึกษา “สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ระดับปฏิบัติการในส่วนของ คลังสินค้าของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน” โดยใช้ เทคนิคเดลฟายกับผู้เชี่ยวชาญ 8 ท่าน ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะที่สำคัญส่วน ใหญ่อยู่ในด้านทักษะการปฏิบัติงานในคลังสินค้า เช่น มีทักษะการรับสินค้า มีทักษะการเคลื่อนย้าย สินค้า มีทักษะการจัดวางสินค้าเข้าตำแหน่งที่จัดเก็บ มีทักษะการบรรจุและหุ้มห่อสินค้า ฯลฯ และ ด้านภาวะผู้นำ เช่น มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีความละเอียดรอบคอบ มีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีการติดต่อประสานงานที่ดี ฯลฯ

(เชษฐิตา กุศลาไสยานนท์, วิภาวรรณ ทองเนียม, & วิภาวรรณ จันทร์ประชุม, 2559) เชษฐิตา กุศลาไสยานนท์ และคณะ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการกลยุทธ์ โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม” โดยใช้วิธีการวิจัยด้วย แบบสอบถามและการจัดสัมมนากลุ่ม จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักในการบริหารจัดการกล ยุทธ์โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะด้านหน้าที่คือ “กฎหมาย การขนส่งระหว่างประเทศ” และสมรรถนะด้านเทคนิคคือ “การบริหารงานระบบโลจิสติกส์ระหว่าง ประเทศ”

(สุธีรา อะทะวงษา, 2556) สุธีรา อะทะวงษา ได้ศึกษา “คุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการ และลักษณะของสถานประกอบการที่มีต่อการเจริญเติบโตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย” โดยการเก็บแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ในประเด็นของคุณลักษณะผู้ประกอบการผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นมีปัจจัยสำคัญคือ การเรียนรู้ ความรักและความถนัดในธุรกิจ ความรู้ความสามารถในการทำธุรกิจ จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต การให้อิสระแก่พนักงานในการตัดสินใจ และเครือข่ายทางธุรกิจ ในขณะที่ผู้ประกอบการให้ความเห็นว่า ความมุ่งมั่น การเรียนรู้ การให้อิสระแก่พนักงานในการแสดงความคิดเห็น จริยธรรมและความซื่อสัตย์ในการดำเนินธุรกิจ และการแสวงหาโอกาสในการทำธุรกิจเป็นปัจจัยสำคัญ

(อัจฉรา อัญญาลคุปต์, 2559) อัจฉรา อัญญาลคุปต์ ได้ศึกษา “การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน” พบว่าสมรรถนะหลักของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร ด้านความรู้ ด้านแรงงานและการผลิต ด้านความมุ่งมั่น ด้านความริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการจัดการทางอารมณ์ และด้านภาษา ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะหลักเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยของบุคลากรในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สรุปผลการศึกษาด้านแรงงานในอดีตที่ผ่านมา

ในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้นี้พบว่าความต้องการแรงงานในระดับอาชีวศึกษามีจำนวนสูงสุด รองลงมาระดับปริญญาตรี หากพิจารณาในอุตสาหกรรมเป้าหมาย 10 - curve พบว่าอุตสาหกรรมดิจิทัลมีความต้องการแรงงานสูงที่สุดรองลงมาคือ อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ และอันดับสามคืออุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

จากการศึกษาสมรรถนะแรงงานที่ผ่านมาพบว่าแรงงานในทุกกลุ่มยังมีระดับสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ต่ำกว่าความคาดหวังของสถานประกอบการ โดยแรงงานมีสมรรถนะ

ที่ต่ำกว่าความคาดหวังมากในด้านความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์ ความสามารถในการสื่อสารและการจัดการ ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา ความสามารถด้านเทคนิคการปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบ ในวิชาชีพ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ และทักษะความรู้ความเข้าใจในสายอาชีพ ด้านคุณลักษณะได้แก่ ขาดความอดทน ขาดความรับผิดชอบ ขาดการทำงานเป็นทีม ขาดความขยัน และความกระตือรือร้น เป็นต้น

นอกจากนี้ผู้ประกอบการมีความต้องการหรือความคาดหวังในด้านคุณลักษณะการทำงานที่พึงประสงค์ค่อนข้างสูงจากลูกจ้าง เมื่อเทียบกับด้านความรู้และทักษะ โดยคุณลักษณะที่ผู้ประกอบการมีความคาดหวังจากลูกจ้างมากที่สุด คือ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความขยัน อดทน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความมีระเบียบวินัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยจำเป็นต้องเน้นในเชิงคุณภาพมากกว่าในเชิงปริมาณ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้แก่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เน้นการบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าด้วยกัน เน้นฝึกประสบการณ์จริง ควรมีการสร้างระบบการฝึกอบรมแบบทวิภาคระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ โดยต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างการเรียนรู้ในสถานศึกษาและประสบการณ์ด้วย สถานศึกษาควรอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมและเป็นฐานต่อการพัฒนาทักษะ ศักยภาพ ตลอดจนมีคุณสมบัติที่สามารถจะเรียนรู้เพิ่มเติม โดยจัดสื่อการเรียนรู้ให้เหมาะสม ส่งเสริมให้เยาวชนมีกระบวนการคิด คิดนอกกรอบ และมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย และเคารพกฎหมาย

จากผลงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผลงานที่ผ่านมายังไม่มีการศึกษาที่เน้นลงในสมรรถนะในแรงงานด้านโลจิสติกส์ โดยเฉพาะในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก EEC และไม่ได้ศึกษาเจาะลึกในแรงงาน 3 ระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับอนุปริญญา – ปริญญาเอก ระดับมัธยมต้น – ปวส. และระดับประถมศึกษา รวมทั้งการแบ่งลักษณะสมรรถนะแบบ SKA ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องดังกล่าว เพื่อเติมเต็มช่องว่างการศึกษาด้านสมรรถนะแรงงานที่ขาดหายไป

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะของแรงงานด้านโลจิสติกส์ที่ผู้ประกอบการคาดหวังในระดับประถมศึกษา อาชีวศึกษา และอนุปริญญา-ปริญญาเอก โดยการทำแบบสอบถามเก็บข้อมูลผู้ประกอบการเพื่อศึกษาหาระดับสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ) ของแรงงานในปัจจุบันจากความเห็นของผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมเป้าหมาย 10 s - curve กิจการด้านโลจิสติกส์ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

3.1 การศึกษาด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1.1 ทำการศึกษา เปรียบเทียบระหว่างระดับสมรรถนะของแรงงานกับความคาดหวังของผู้ประกอบการในปัจจุบันด้วยแบบสอบถาม โดยใช้หลักสมรรถนะ 3 ด้าน (KAS) ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งแบบสอบถามมาจากการศึกษางานวิจัยด้านสมรรถนะที่เกี่ยวข้องของนักวิจัยท่านอื่นๆ เช่น รศ. ดร. ینگยุทธ แฉล้มวงษ์ , สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559) “โครงการศึกษาทบทวนความต้องการกำลังคนเพื่อใช้วางแผนการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ” ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ (2561) “การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปริมาณและคุณภาพแรงงานไทยในอุตสาหกรรมการผลิตไทย”, อังศุธร เกื่อนนาดี (2559) “ความต้องการแรงงานในเชิงคุณภาพของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี” ศ.ดร. เกื้อ วงศ์บุญสิน และคณะ (2546) “โครงการทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์” ซึ่งจะนำผลการศึกษาเหล่านี้มาเป็นแนวทางการกำหนดปัจจัยสมรรถนะทั้ง 3 ด้านในแบบสอบถาม

3.1.2 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้เห็นว่า “แบบสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ” ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในส่วนของเชิงคุณภาพ ได้มีการสอบถามสมรรถนะครบถ้วนทั้ง 3 ด้านคือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ นอกจากนี้ยังครอบคลุมสมรรถนะที่พบในผลการศึกษาจากนักวิจัยในข้อ 3.1 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เลือกแบบสำรวจนี้มาเป็นต้นแบบของแบบสอบถาม

3.1.3 กำหนดกลุ่มแรงงานที่ต้องการศึกษา 3 ระดับ ได้แก่ 1.) กลุ่มแรงงานระดับประถมศึกษา 2.) กลุ่มแรงงานระดับ ม.ต้น-ปวส. 3.) กลุ่มแรงงานระดับอนุปริญญา - ป.เอก ลงในแบบสอบถาม ใช้เกณฑ์คะแนน 1-5 คะแนนตามแบบสอบถามต้นฉบับ ซึ่งเก็บข้อมูลกลุ่มเป้าหมายจากผู้ประกอบการที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรม โลจิสติกส์ โดยคัดเลือกบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จากฐานข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ตั้งเป้าหมายการสำรวจ 300 ราย ตามจำนวนบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในเขต EEC ประมาณ 300 บริษัทต่อปี

3.1.4 แบบสอบถามที่ใช้ศึกษาดังตารางตัวอย่างต่อไปนี้



ข้อมูลผู้ทำงานในกิจการ

1. ระดับความรู้ด้านต่างๆ ของแรงงาน (กรุณาให้คะแนนตามหมายเหตุด้านล่าง)

ตารางที่ 10 แบบสอบถามระดับความรู้ด้านต่างๆ ของแรงงาน

	ความสามารถ	แรงงานระดับประถม ศึกษา		แรงงานระดับม.ต้น- ปวส.		แรงงานระดับ อนุปริญญา-ป.เอก	
		ระดับ ใน ปัจจุบัน	ระดับ ที่คาดหวัง	ระดับ ใน ปัจจุบัน	ระดับ ที่ คาดหวัง	ระดับ ใน ปัจจุบัน	ระดับ ที่ คาดหวัง
1	ความรู้ด้านกฎหมายและ กฎระเบียบในวิชาชีพ						
2	ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่						
3	ความรู้ด้านธุรกิจ						
4	ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับองค์กร						
5	ความรู้เฉพาะในสาขา วิชาชีพ						

ที่มา: จากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน, 2562)

หมายเหตุ: ถ้าท่านเห็นว่าผู้ที่ทำงานอยู่ในกิจการของท่านมีความสามารถอยู่ในระดับใดของเกณฑ์คะแนน 1-5 ที่ระบุไว้ข้างล่างนี้ โปรดกรอกตัวเลขคะแนนที่ท่านคิดว่าแรงงานของท่านมีความสามารถในระดับนั้นๆ ด้วย

- 1 คะแนน มีความรู้พื้นฐานของแต่ละด้าน
- 2 คะแนน มีความรู้กว้างขวาง และ ลึกในแต่ละด้าน
- 3 คะแนน มีความรู้ในระดับที่สามารถเห็นความเชื่อมโยงขององค์ความรู้ต่างๆ และแนวทางปฏิบัติงานในภาพรวมระดับองค์กรได้
- 4 คะแนน มีความรู้กว้างขวางและลึกในระดับที่เป็นที่ยอมรับในระดับอุตสาหกรรม
- 5 คะแนน มีความรู้แตกฉาน ทั้งในแนวกว้างและลึก ซึ่งสามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้

2. ระดับทักษะด้านต่างๆ ของแรงงาน (กรุณาให้คะแนนตามหมายเหตุด้านล่าง)

ตารางที่ 11 แบบสอบถามระดับทักษะด้านต่างๆ ของแรงงาน

	ทักษะ	แรงงาน ระดับประถมศึกษา		แรงงานระดับ ม.ต้น-ปวส.		แรงงานระดับ อนุปริญญา-ป.เอก	
		ระดับ ใน ปัจจุบัน	ระดับ ที่ คาดหวัง	ระดับ ใน ปัจจุบัน	ระดับ ที่คาดหวัง	ระดับ ใน ปัจจุบัน	ระดับ ที่คาดหวัง
1	ทักษะการใช้ ภาษาต่างประเทศ						
2	ทักษะการใช้ คอมพิวเตอร์						
3	ทักษะด้าน คณิตศาสตร์และ การคำนวณ						
4	ทักษะในการ สื่อสาร						
5	ทักษะในการ บริหารจัดการ						
6	ทักษะ เฉพาะในวิชาชีพ						

ที่มา: จากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน, 2562)

หมายเหตุ: ถ้าท่านเห็นว่าผู้ที่ทำงานอยู่ในกิจการของท่านมีทักษะอยู่ในระดับใดของเกณฑ์คะแนน 1-5 ที่ระบุไว้ข้างล่างนี้ โปรดกรอกตัวเลขคะแนนที่ท่านคิดว่าแรงงานของท่านมีทักษะในระดับนั้นๆ ด้วย

- 1 คะแนน ไม่สามารถปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้โดยไม่มีผู้ควบคุม
- 2 คะแนน สามารถปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง
- 3 คะแนน สามารถปฏิบัติงานและแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ด้วยตัวเองและทีมงาน
- 4 คะแนน สามารถสอนงานเฉพาะด้านและให้คำปรึกษาในงานเฉพาะด้านแก่เพื่อนร่วมงานผู้อื่นได้สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง
- 5 คะแนน สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานรวมถึงให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานได้

3. ระดับคุณลักษณะด้านต่างๆ ของแรงงาน (กรุณาให้คะแนนตามหมายเหตุด้านล่าง)

ตารางที่ 12 แบบสอบถามระดับคุณลักษณะด้านต่างๆ ของแรงงาน

	คุณลักษณะด้านต่างๆ	แรงงานระดับประถมศึกษา		แรงงานระดับม.ต้น-ปวส.		แรงงานระดับอนุปริญญา-ป.เอก	
		ระดับในปัจจุบัน	ระดับที่คาดหวัง	ระดับในปัจจุบัน	ระดับที่คาดหวัง	ระดับในปัจจุบัน	ระดับที่คาดหวัง
1	ความซื่อสัตย์ สุจริต						
2	ความอดทน						
3	ความขยัน หมั่นเพียร						
4	การตรงต่อเวลา						
5	ความรับผิดชอบต่อหน้าที่						
6	ความมีระเบียบวินัย						
7	ความใฝ่เรียนรู้						
8	การมีจิตสาธารณะ						

ที่มา: จากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน, 2562)

หมายเหตุ: ถ้าท่านเห็นว่าผู้ที่ทำงานอยู่ในกิจการของท่านมีคุณลักษณะด้านต่างๆ อยู่ในระดับใดของเกณฑ์คะแนน 1-5 ที่ระบุไว้ข้างล่างนี้ โปรดกรอกตัวเลขคะแนนที่ท่านคิดว่าแรงงานของท่านมีคุณลักษณะด้านต่างๆ ในระดับนั้นๆ ด้วย

1 คะแนน: น้อยที่สุด 2 คะแนน: น้อย 3 คะแนน: ปานกลาง 4 คะแนน: มาก 5 คะแนน: มากที่สุด

3.2 การสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ

การสัมภาษณ์ผู้ประกอบการมีวัตถุประสงค์ดังนี้

3.2.1. เพื่อยืนยันความถูกต้องของผลการศึกษา(Validity Test) พร้อมเหตุผลตามความเห็นของผู้ประกอบการ

3.2.2 เพื่อเป็นแนวทางวิเคราะห์สมรรถนะที่สำคัญต่องานด้านโลจิสติกส์จากผลการศึกษาจากแบบสำรวจ

3.2.3 เพื่อหาข้อมูลไปวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของแรงงาน

3.3 การประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

3.3.1 ทำการตรวจสอบประเภทกิจการจากแบบสอบถามเพื่อหาประเภทกิจการที่มีสัดส่วนสูงมาทำการวิเคราะห์ผลการศึกษา

3.3.2 ทำการทดสอบข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยวิธีการทางสถิติ เพื่อทดสอบหาช่องว่างระหว่างสมรรถนะแรงงานกับความคาดหวังของผู้ประกอบการว่ามีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

3.4 การวิเคราะห์ผลการศึกษา

ทำการวิเคราะห์ผลการศึกษาของแรงงานงานทั้ง 3 กลุ่ม จากแบบสอบถาม โดยวิธีสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) โดยใช้แนวทางในการวิเคราะห์จากผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ประกอบการและจากผลการศึกษานักวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีประเด็นดังต่อไปนี้

3.4.1 การวิเคราะห์สมรรถนะที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญในภาพรวมสำหรับแรงงานด้านโลจิสติกส์

3.4.2 การศึกษาช่องว่างระหว่างสมรรถนะของแรงงานและความคาดหวังของผู้ประกอบการ

3.4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของระดับสมรรถนะด้านต่างๆ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของแรงงานด้านโลจิสติกส์ ทั้ง 3 ระดับ

3.4.4 การวิเคราะห์สมรรถนะด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญสำหรับแรงงานด้านโลจิสติกส์ ทั้ง 3 ระดับ

3.4.5 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะแรงงาน

3.5 การสรุปผลการศึกษา

1. สรุปผลการศึกษาด้านสมรรถนะของแรงงานงานทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ 1.) กลุ่มแรงงานระดับประถมศึกษา 2.) กลุ่มแรงงานระดับ ม.ต้น-ปวส. 3.) กลุ่มแรงงานระดับอนุปริญญา-ป.เอก ในประเด็นต่างๆที่ได้จากการวิเคราะห์
2. จัดทำข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้สนใจต่อไป

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาหาความต้องการแรงงานในด้านสมรรถนะ ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ของภาคอุตสาหกรรมเป้าหมาย 10 s – curve กิจการด้านโลจิสติกส์ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยการทำแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการเพื่อศึกษาสมรรถนะของแรงงานในระดับอนุปริญญา-ปริญญาเอก ระดับ ม.ต้น-ปวส. และประถมศึกษาในปัจจุบันจากความเห็นของผู้ประกอบการ โดยใช้ข้อมูลรายชื่อบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนในปี 2560 – 2562 เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 143 ราย ผลการศึกษาดังที่ได้กล่าวมามีดังต่อไปนี้

4.1 การประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

4.1.1 การวิเคราะห์ประเภทกิจการจากแบบสอบถาม

4.1.2 การทดสอบข้อมูลทางสถิติ

4.2 การวิเคราะห์ผลการศึกษา

4.2.1 สรุปรูปการสัมภาษณ์ความเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อผลการเก็บแบบสอบถาม

4.2.2 การวิเคราะห์สมรรถนะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังในภาพรวมในแรงงานด้านโลจิสติกส์

4.2.3 การศึกษาช่องว่างระหว่างสมรรถนะของแรงงานและความคาดหวังของผู้ประกอบการ

4.2.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของระดับสมรรถนะด้านต่างๆ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของแรงงานด้านโลจิสติกส์ ทั้ง 3 ระดับการศึกษา

4.2.5 การวิเคราะห์สมรรถนะที่ผู้ประกอบการให้คาดหวังในแรงงานด้าน
โลจิสติกส์ ทั้ง 3 ระดับ

4.2.6 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานในทุกระดับ

4.1 การประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

4.1.1 การวิเคราะห์ประเภทกิจการจากแบบสอบถาม

ตารางที่ 13 ตารางสรุปประเภทกิจการจากแบบสอบถาม

บริษัท	แบบสอบถาม	สัดส่วน %
บริการขนส่งทางอากาศ โลจิสติกส์ บริการขนส่งพัสดุไปรษณีย์	107	74.83
อาหารและอาหารสัตว์	3	2.10
ปิโตรเลียม	1	0.70
ปิโตรเคมี	1	0.70
การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	2	1.40
ผลิตภัณฑ์พลาสติก	1	0.70
การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์โลหะประดิษฐ์	1	0.70
ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	5	3.50
ยานยนต์และชิ้นส่วน	15	10.49
ก่อสร้าง	1	0.70
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	2	1.40
ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	2	1.40
ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	2	1.40
รวม	143	100.00

จากตารางสรุปประเภทกิจการจากแบบสอบถามข้างต้นสามารถสรุปประเภทกิจการที่มีสัดส่วนสูงได้ ดังนี้

1. กิจการประเภท บริการขนส่งทางอากาศ โลจิสติกส์ บริการขนส่งพัสดุไปรษณีย์ มี สัดส่วน ประมาณ 75 % ของกลุ่มประชากรจากแบบสอบถาม
2. กิจการประเภทกลุ่มยานยนต์และชิ้นส่วน มีสัดส่วนประมาณ 10% ของกลุ่มประชากรจากแบบสอบถาม

เนื่องจากกิจการในกลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนมากที่สุดคือ 75% ตามมาด้วยกลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มยานยนต์ มีสัดส่วนประมาณ 10% ส่วนที่เหลือมีสัดส่วนน้อยมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบผลของกลุ่มยานยนต์ 10% นี้ว่ามีความเหมือนหรือมีความต่างอย่างไรกับภาพรวมของทั้งหมด และเมื่อทดสอบโดยการนำคะแนนความคาดหวังเฉลี่ย และคะแนนสมรรถนะของแรงงานเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่มมาประมวลด้วย excel แล้วพบว่า มีผลลัพธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นผู้วิจัยจะนำผลการเก็บแบบสอบถามของทุกประเภทกิจการมาวิเคราะห์ร่วมกัน

4.1.2 การทดสอบข้อมูลทางสถิติ

จากข้อมูลสมรรถนะแรงงานทั้ง 3 ระดับจากการเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยต้องการทดสอบว่าระดับสมรรถนะในปัจจุบันของแรงงานและระดับคะแนนความคาดหวังของผู้ประกอบการนั้นมีช่องว่างสมรรถนะอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลนำมาทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติพารามิเตอร์ (parametric test) โดยใช้ Z- test ที่ความเชื่อมั่น 99% ($\alpha = 0.01$)

H_0 : ระดับคะแนนสมรรถนะในปัจจุบันของแรงงานและคะแนนความคาดหวังของผู้ประกอบการมีค่าไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับคะแนนสมรรถนะในปัจจุบันของแรงงานและคะแนนความคาดหวังของผู้ประกอบการมีค่าแตกต่างกัน

หรือ

$$H_0 : \mu_1 - \mu_2 = 0$$

$$H_1 : \mu_1 - \mu_2 \neq 0$$

โดยที่ μ_1 = คะแนนความคาดหวังของผู้ประกอบการ

μ_2 = คะแนนสมรรถนะในปัจจุบันของแรงงาน

สูตรการคำนวณคือ

$$Z = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

โดยที่ (\bar{x}_1) = คะแนนความคาดหวังเฉลี่ย S_1 = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคาดหวังเฉลี่ย

(\bar{x}_2) = คะแนนสมรรถนะในปัจจุบันเฉลี่ย S_2 = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนสมรรถนะในปัจจุบันเฉลี่ย

n_1 = จำนวนตัวอย่างของคะแนนความคาดหวังเฉลี่ย

n_2 = จำนวนตัวอย่างของคะแนนสมรรถนะในปัจจุบันเฉลี่ย

ข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณคือคะแนนสมรรถนะเฉลี่ยที่ได้จากการสำรวจแบบสอบถามจำนวน 143 ตัวอย่าง จะได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 14 ตารางการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะแรงงานในทางสถิติ

ตารางข้อมูลสมรรถนะแรงงาน								
ระดับแรงงาน	สมรรถนะ	คะแนนสมรรถนะ ในปัจจุบันเฉลี่ย (\bar{X}_2)	คะแนนความ คาดหวังเฉลี่ย (\bar{X}_1)	SD_2	SD_1	n_2	n_1	ค่า Z-test
ประถมศึกษา	ความรู้	1.59	2.41	0.145	0.148	143	143	47.33
ประถมศึกษา	ทักษะ	1.82	2.64	0.15	0.137	143	143	48.27
ประถมศึกษา	คุณลักษณะ	3	3.8	0.119	0.092	143	143	63.60
ม.ต้น-ปวส.	ความรู้	2.52	3.45	0.195	0.156	143	143	44.53
ม.ต้น-ปวส.	ทักษะ	2.79	3.69	0.182	0.117	143	143	49.74
ม.ต้น-ปวส.	คุณลักษณะ	3.45	4.31	0.071	0.051	143	143	117.64
อนุปริญญา-ป.เอก	ความรู้	3.49	4.42	0.142	0.118	143	143	60.24
อนุปริญญา-ป.เอก	ทักษะ	3.74	4.58	0.104	0.052	143	143	86.39
อนุปริญญา-ป.เอก	คุณลักษณะ	3.85	4.65	0.143	0.065	143	143	60.90
ที่มา: จากการสำรวจ								

ณ ระดับความเชื่อมั่น 99% ($\alpha = 0.01$); $Z_\alpha = 2.58$

จากตารางข้อมูลข้างต้น ค่า Z ของแรงงานทุกระดับ มีค่ามากกว่า 2.58 ทุกค่า หรือ $Z > Z_\alpha$ ฉะนั้นจึง ปฏิเสธ H_0

สามารถสรุปได้ว่า ระดับคะแนนสมรรถนะในปัจจุบันของแรงงานในทุกระดับการศึกษาและคะแนนความคาดหวังของผู้ประกอบการมีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับความเชื่อมั่น 99% ดังนั้นเราสามารถกล่าวได้ว่า มีช่องว่าง (gap) ระหว่างระดับสมรรถนะของแรงงานกับระดับความคาดหวังของผู้ประกอบการจากการศึกษาด้วยแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ผลการศึกษา

ในส่วนนี้จะเป็นการนำข้อสรุปที่ได้ในข้อ 4.1 มาทำการวิเคราะห์ผลการศึกษาจากแบบสอบถามร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ การวิเคราะห์ผลการศึกษามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.2.1 สรุปการสัมภาษณ์ความเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อผลการเก็บแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้คัดเลือกสัมภาษณ์ผู้แทนสถานประกอบการในกิจการโลจิสติกส์ (ผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ 5 ราย, 2563) ที่มีตำแหน่งงานและประสบการณ์ที่สามารถให้ข้อมูลสมรรถนะแรงงานได้ดี โดยเฉพาะผู้ที่มีตำแหน่งงานที่ได้สัมผัสกับแรงงานทุกระดับในองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกสัมภาษณ์ผู้แทนสถานประกอบการ 5 รายดังนี้

ผู้ประกอบการรายที่ 1: Key Account Support Executive จากสถานประกอบการผู้ให้บริการขนส่งพัสดุทางอากาศ โลจิสติกส์ และบริการขนส่งพัสดุไปรษณีย์รายใหญ่ 1 ใน 4 ของโลก

ผู้ประกอบการรายที่ 2: ผู้จัดการฝ่ายคลังสินค้า และโลจิสติกส์ จากสถานประกอบการที่เป็นผู้นำด้านผลิตภัณฑ์โลหะรายใหญ่รายหนึ่งของประเทศไทย

ผู้ประกอบการรายที่ 3: ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายพลประจำเรือ จากสถานประกอบการประเภทขนส่งทางทะเลระหว่างประเทศและกิจการด้านโลจิสติกส์ เป็นมีธุรกิจเดินเรือระดับโลกที่มีเส้นทางเดินเรือครอบคลุมทั่วโลก

ผู้ประกอบการรายที่ 4: พนักงานไปรษณีย์ระดับ 7 หัวหน้าคลังพัสดุภัณฑ์ระหว่างประเทศฯ เข้า อาคารศูนย์ไปรษณีย์ด่วนพิเศษกรุงเทพฯ

ผู้ประกอบการรายที่ 5: ผู้จัดการฝ่ายคุณภาพและความปลอดภัย จากสถานประกอบการประเภท สายการบินเช่าเหมาลำ ผู้ประกอบการเครื่องบินส่วนตัวชั้นนำของประเทศไทย ซึ่งเป็นผู้บุกเบิกบริการการจัดการอากาศยาน (Fixed-Base Operation/FBO) แห่งแรก และติดอันดับ 1 ใน 15 ผู้ให้บริการที่ดีที่สุดในโลก และดีที่สุดในเอเชียแปซิฟิก

ผลสรุปการสัมภาษณ์

1. ผลการเก็บแบบสอบถาม ผู้ประกอบการได้ให้คะแนนความคาดหวังด้านความรู้สำหรับแรงงานในระดับ อนุปริญญา-ป.เอก ม.ต้น-ปวส. และประถมศึกษา สูงสุด 3 อันดับแรกมีดังนี้

- 1.) ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ
- 2.) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร
- 3.) ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่

คำถาม: ท่านเห็นด้วยกับผลการศึกษาหรือไม่ โปรดอธิบายเหตุผล

สรุปการสัมภาษณ์

ผู้ประกอบการเห็นด้วยกับผลการศึกษา เพราะในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน และองค์กรองค์กรก็มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามสายงานที่องค์กรดำเนินธุรกิจอยู่ ส่งผลให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามนโยบาย การที่จะทำงานโดยให้องค์กรสามารถเดินต่อไปได้ แต่ละฝ่ายแต่ละคนก็ต้องรู้เป้าหมายหลักขององค์กรและรู้แนวทางการปฏิบัติของตนเองเพื่อที่จะทำให้ไปถึงเป้าหมายขององค์กรได้ แรงงานในระดับอุดมศึกษาควรมีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อที่พัฒนาเทคโนโลยีในองค์กรได้ ส่วนแรงงานอีกสองระดับก็ควรที่จะมีความรู้ด้านนี้บ้างเพื่อการทำงานที่ราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเก็บแบบสอบถาม ผู้ประกอบการได้ให้คะแนนความคาดหวังด้านทักษะสำหรับแรงงานในระดับ อนุปริญญา-ป.เอก ม.ต้น-ปวส. และประถมศึกษา สูงสุด 4 อันดับแรกมีดังนี้

- 1.) ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ
- 2.) ทักษะในการสื่อสาร
- 3.) ทักษะในการบริหารจัดการ
- 4.) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

คำถาม: ท่านเห็นด้วยกับผลการศึกษาหรือไม่ โปรดอธิบายเหตุผล

สรุปการสัมภาษณ์

ผู้ประกอบการเห็นด้วยเนื่องจากแต่ละงานก็ต้องการทักษะเฉพาะเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี ฉะนั้นการได้คนที่มีทักษะความสามารถในวิชาชีพมาทำงานในด้านนั้นๆ ก็ย่อมจะทำให้งานเกิดผลสำเร็จได้อย่างดี ในส่วนของทักษะการสื่อสาร ทักษะในการบริหารจัดการ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ก็เป็นสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การทำงานให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยทักษะหลายๆด้านประกอบกัน เพราะงานในองค์กรมักมีหลากหลายประเภท ดังนั้นทักษะการทำงานจึงควรต้องหลากหลายด้วย

3. ผลการเก็บแบบสอบถาม ผู้ประกอบการได้ให้คะแนนความคาดหวังด้านคุณลักษณะ สำหรับแรงงานในระดับ อนุปริญญา-ป.เอก ม.ต้น-ปวส. และประถมศึกษา สูงสุด 4 อันดับแรกมีดังนี้

คุณลักษณะที่ติดอันดับที่เหมือนกันของแรงงานทั้ง 3 ระดับคือ

- 1.) ความซื่อสัตย์ สุจริต
- 2.) ความรับผิดชอบหน้าที่
- 3.) ความมีระเบียบวินัย

คุณลักษณะที่ติดอันดับที่แตกต่างกันของแรงงานทั้ง 3 ระดับคือ

-ระดับ อนุปริญญา-ป.เอก ความใฝ่เรียนรู้

-ระดับ ม.ต้น - ปวส. การตรงต่อเวลา

-ระดับประถมศึกษา การตรงต่อเวลา และความอดทน

คำถาม: ท่านเห็นด้วยกับผลการศึกษาหรือไม่ โปรดอธิบายเหตุผล

สรุปการสัมภาษณ์

ผู้ประกอบการเห็นด้วยเพราะ แรงงานที่ดีโดยพื้นฐานต้องเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งสำคัญมากกับแรงงานในทุกกระดับ ความมีระเบียบ และรับผิดชอบ ความสุจริต เป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ก่อให้เกิดคุณลักษณะประเภทอื่น เช่น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ก็มีผลทำให้เกิดระเบียบวินัย แรงงานในระดับอนุปริญญา-ป.เอก ความใฝ่เรียนรู้และความมีระเบียบวินัยเป็นคุณสมบัติที่สำคัญ เพราะแรงงานกลุ่มนี้มักมีตำแหน่งเป็นผู้นำ ต้องหมั่นเพิ่มพูนความรู้เสมอเพื่อพัฒนาสายงานตัวเอง และผู้นำควรต้องมีวินัยที่ดีเพราะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในส่วนของแรงงานระดับ ม.ต้น - ปวส. การตรงต่อเวลา และความมีระเบียบวินัยสำคัญเพราะแรงงานกลุ่มนี้มักปฏิบัติงานเป็นช่วงเวลา มีตารางเวลากำหนด ซึ่งมักเป็นงานที่ต้องอาศัยความต่อเนื่อง และทำงานใกล้ชิดกับเครื่องจักร โดยเฉพาะงานที่เป็นแบบสายพานหรือมีขั้นตอน ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความการตรงต่อเวลา และความมีระเบียบวินัยจึงจะสามารถทำงานได้ลุล่วงด้วยดีและมีความปลอดภัย และแรงงานระดับประถมศึกษา ซึ่งลักษณะงานของแรงงานกลุ่มนี้มีความคล้ายกับแรงงานระดับ ม.ต้น - ปวส. คือ ปฏิบัติงานเป็นช่วงเวลา มีตารางเวลากำหนด มักเป็นงานที่ต้องอาศัยความต่อเนื่อง ดังนั้นการตรงต่อเวลาจึงสำคัญมาก นอกจากนี้แรงงานระดับประถมศึกษาเป็นแรงงานงานระดับปฏิบัติการที่ต้องทำงานหนักและมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี ดังนั้นความอดทนจึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญกับแรงงานกลุ่มนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

4. ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพหรือสมรรถนะด้านใดบ้างที่สำคัญต่อกิจการด้านโลจิสติกส์ (เช่น ด้านการจัดการคลังสินค้า การขนส่ง การจัดซื้อ) ของแรงงานในระดับการศึกษาต่อไปนี้ แรงงานในระดับอนุปริญญา - ป.เอก , ระดับม.ต้น - ปวส. และระดับประถมศึกษา

สรุปการสัมภาษณ์

สมรรถนะที่สำคัญสำหรับแรงงานด้านโลจิสติกส์ในระดับปริญญาตรีขึ้นไปคือ ความรู้และทักษะในการวางแผนและนโยบายของระบบโลจิสติกส์ในบริษัท เช่น การวางแผนด้าน Service Level การ Forecast การวางแผนด้านการผลิต S&OP การคลังสินค้า การจัดส่ง และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องใน supply chain

ระดับม.ต้น - ปวส. เป็นระดับที่ทำงานโดยใช้แรงเป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้นควรมีความรู้และสมรรถนะโลจิสติกส์ในขั้นพื้นฐาน แต่ก็ควรมีความรู้ในทุกด้าน (เช่น ด้านการจัดการคลังสินค้า การขนส่ง การจัดซื้อ) เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงลักษณะการทำงานให้เป็นระบบได้ นอกจากนี้ระดับม.ต้น - ปวส. ยังเป็นระดับที่ควรมีพื้นฐานทางความรู้ที่ดี เพื่อต่อยอดไปในระดับอนุปริญญา - ป.เอก

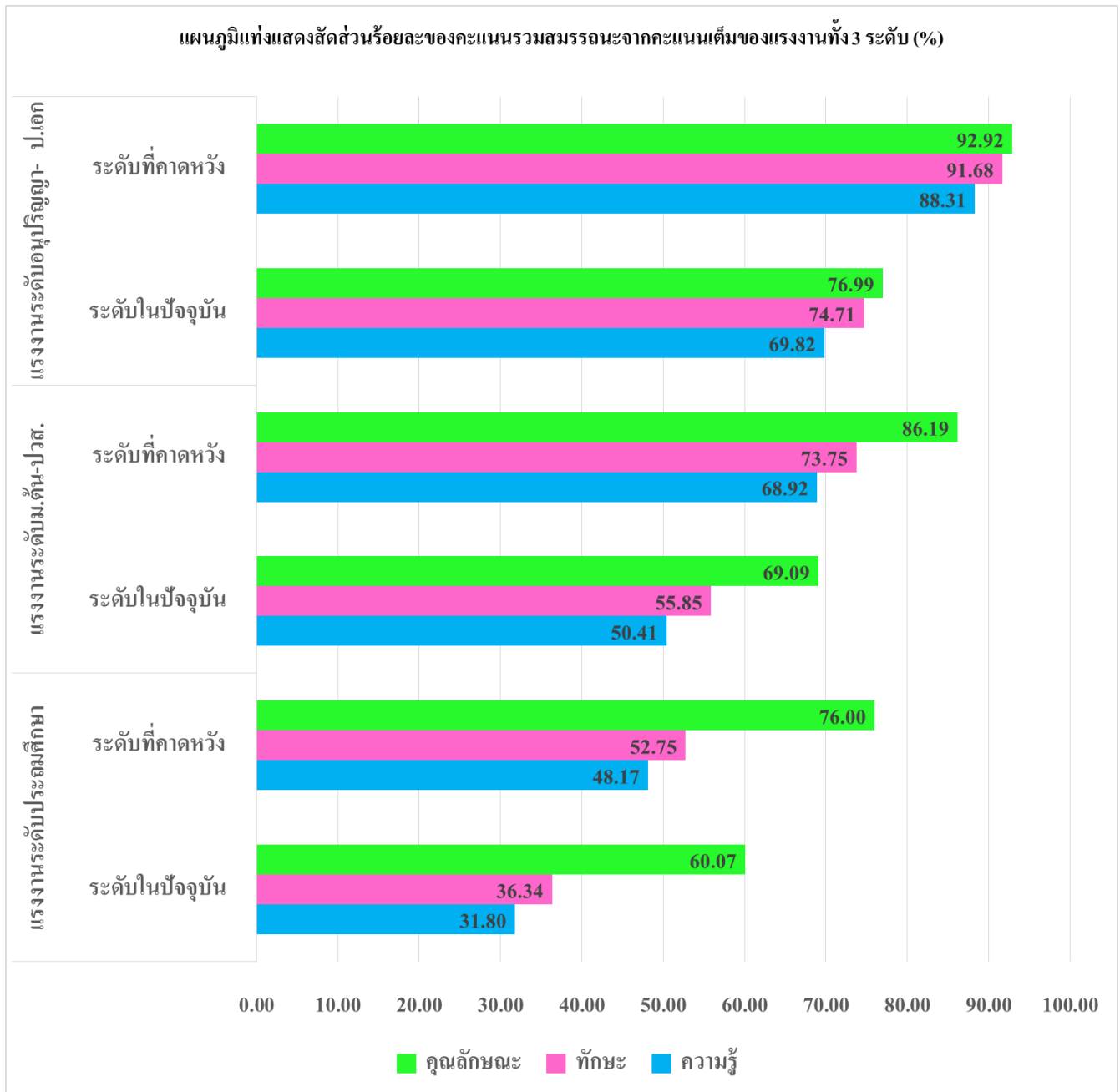
แรงงานระดับประถมศึกษาควรมีความรู้และสมรรถนะโลจิสติกส์ในขั้นพื้นฐาน แต่ก็ควรมีความรู้ในทุกด้าน (เช่น ด้านการจัดการคลังสินค้า การขนส่ง การจัดซื้อ) เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงลักษณะการทำงานให้เป็นระบบได้

“ผลสรุปจากการสัมภาษณ์ดังที่ได้กล่าวมานี้ ผู้วิจัยจะนำไปเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ผลการศึกษาด้านสมรรถนะของแรงงานด้านโลจิสติกส์ต่อไป”



4.2.2 การวิเคราะห์สมรรถนะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังในภาพรวมในแรงงาน ด้านโลจิสติกส์

1.) การวิเคราะห์สมรรถนะทั้ง 3 ด้าน



ภาพที่ 6 แผนภูมิแท่งแสดงสัดส่วนร้อยละของคะแนนรวมสมรรถนะจากคะแนนเต็มของแรงงานทั้ง 3 ระดับ (%)
ที่มา: จากการสำรวจ

จากตาราง พบว่าคะแนนรวมสมรรถนะทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของแรงงาน ทั้ง 3 ระดับในปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการในทุกๆด้าน หากพิจารณาเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน ทั้งคะแนนปัจจุบัน- ระดับที่คาดหวัง ของแรงงานทุกระดับ พบว่า ด้านคุณลักษณะมีคะแนนรวมสูงสุด รองลงมาคือทักษะ และความรู้ตามลำดับ หากเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะในทุกๆด้านระหว่างแรงงานทั้ง 3 ระดับ พบว่า แรงงานระดับอนุปริญญา – ป.เอก ได้คะแนนสมรรถนะสูงสุด รองลงมาคือ ระดับม.ต้น – ปวส. และระดับประถมศึกษาตามลำดับ

จากข้อมูลข้างต้น หากพิจารณาทั้งคะแนนความคาดหวังของผู้ประกอบการและคะแนนในปัจจุบันของแรงงานทั้ง 3 ระดับการศึกษาแล้วพบว่า ถึงแม้ว่าคะแนนสมรรถนะของแรงงานจะต่ำกว่าความคาดหวังในทุกๆด้าน แต่อันดับคะแนนของสมรรถนะทั้ง 3 ด้านมีความสอดคล้องกับความคาดหวัง ซึ่งกล่าวได้ว่าสมรรถนะด้านต่างๆที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังเป็นอันดับต้นๆก็เป็นสิ่งที่แรงงานจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเช่นกัน

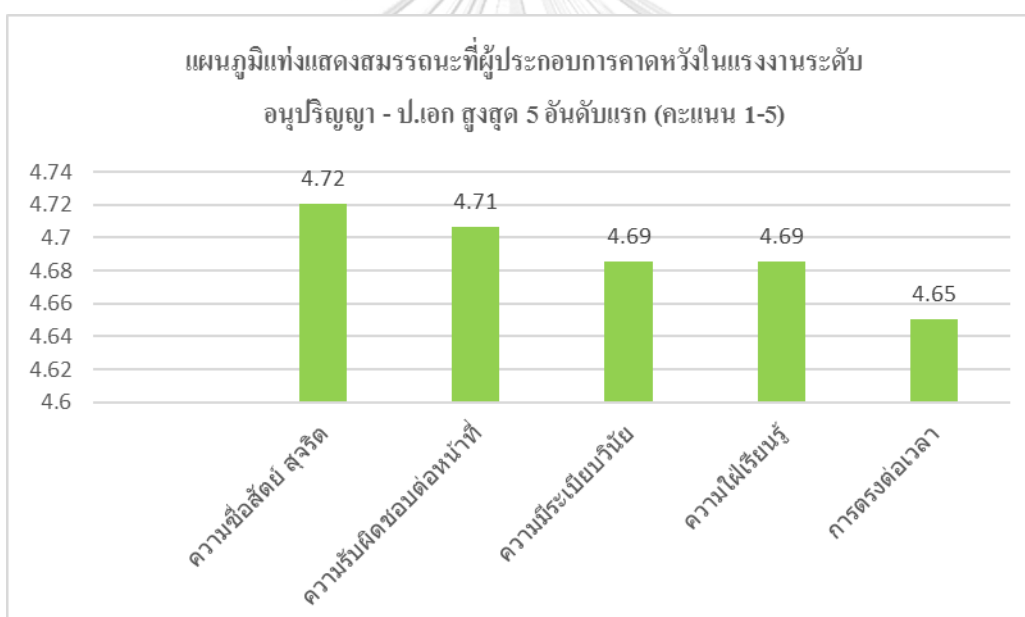
คะแนนด้านคุณลักษณะมีคะแนนสูงสุดในแรงงานทั้ง 3 ระดับ จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญมากที่สุดในการดำเนินงานด้านโลจิสติกส์ เนื่องจากการทำงานใดๆก็ตาม คุณลักษณะในการทำงานที่ดีถือเป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะลักษณะนิสัยการทำงานจะส่งผลโดยตรงกับการทำงาน หากแรงงานมีนิสัยการทำงานที่ดีแล้ว การทำงานย่อมเป็นไปอย่างราบรื่น แรงงานที่มีคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ มีวินัย มีความรับผิดชอบถือเป็นหัวใจแห่งการทำงานในทุกองค์กร เป็นหนึ่งในปัจจัยแห่งความสำเร็จของทุกองค์กร

ลำดับถัดมาคือทักษะ เมื่อมีคุณลักษณะที่ดีแล้วปัจจัยที่สำคัญลำดับต่อมาคือทักษะ ผู้ประกอบการทุกองค์กรให้ความคาดหวังกับทักษะมาก เพราะทักษะหมายถึงความสามารถในการทำงานหรือการทำงานเป็น ทักษะเกิดจากการฝึกฝน การเรียนรู้ การสั่งสมประสบการณ์ สิ่งเหล่านี้ทำให้แรงงานมีความชำนาญในสาขางานที่ทำ จึงทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดลดโอกาสการเกิดความผิดพลาด

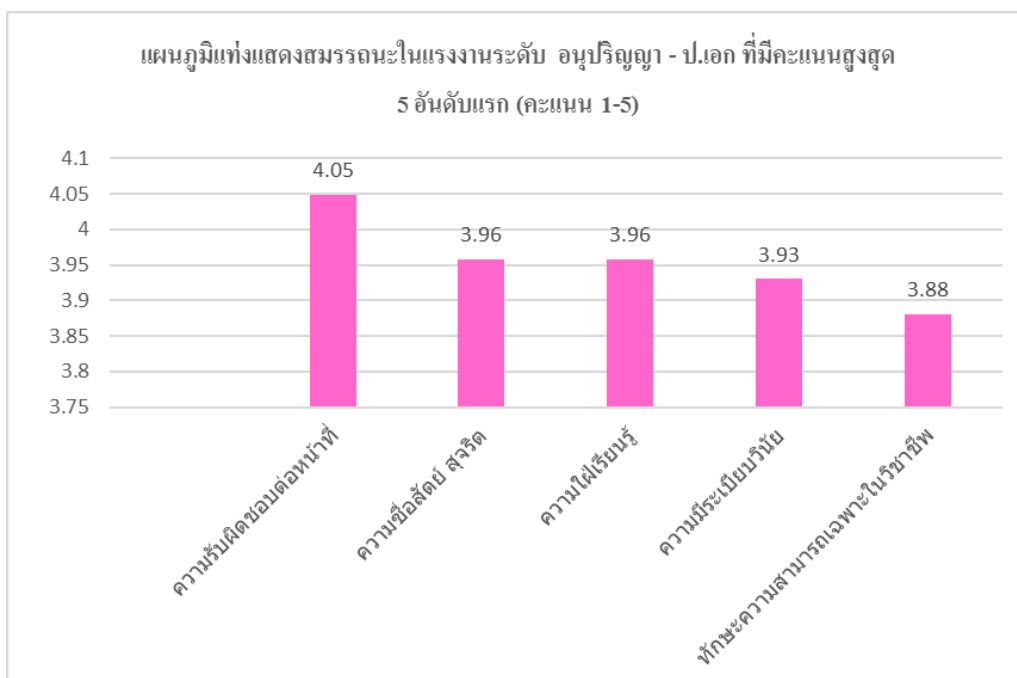
การเป็นแรงงานทักษะสูงนั้น ความรู้เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ เพราะความรู้เป็นหลักการพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับแรงงานในระดับอนุปริญญา-ป.เอก ที่มีภาระงานในการวิเคราะห์ วางแผน และสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ แรงงานต้องมีความรู้ความเข้าใจในสาขางานที่ทำอย่างถ่องแท้และรอบด้าน จึงจะสามารถพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการทำงานสูงขึ้นได้

เราจะเห็นได้ว่าระดับคะแนนสมรรถนะของแรงงานในทุกระดับล้วนต่ำกว่าความคาดหวัง เนื่องจากธรรมชาติของผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่ต้องการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันขององค์กรให้สูงขึ้นไปเรื่อยๆ ดังนั้นความคาดหวังของผู้ประกอบการจึงสูงกว่าระดับสมรรถนะของแรงงานในปัจจุบันเสมอ

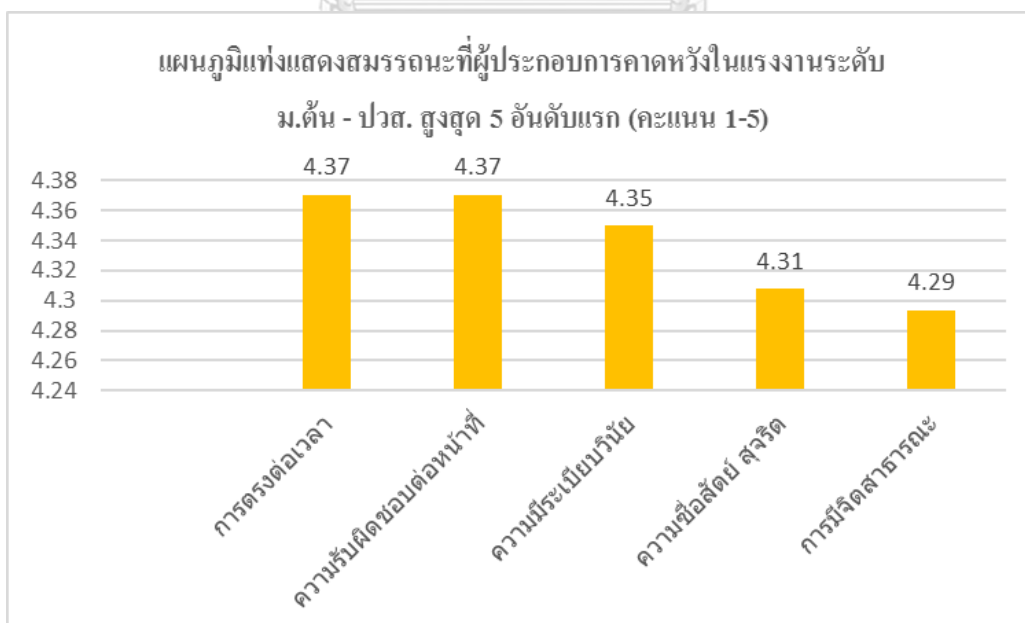
2.) การวิเคราะห์สมรรถนะ 5 อันดับแรกที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังมากที่สุด



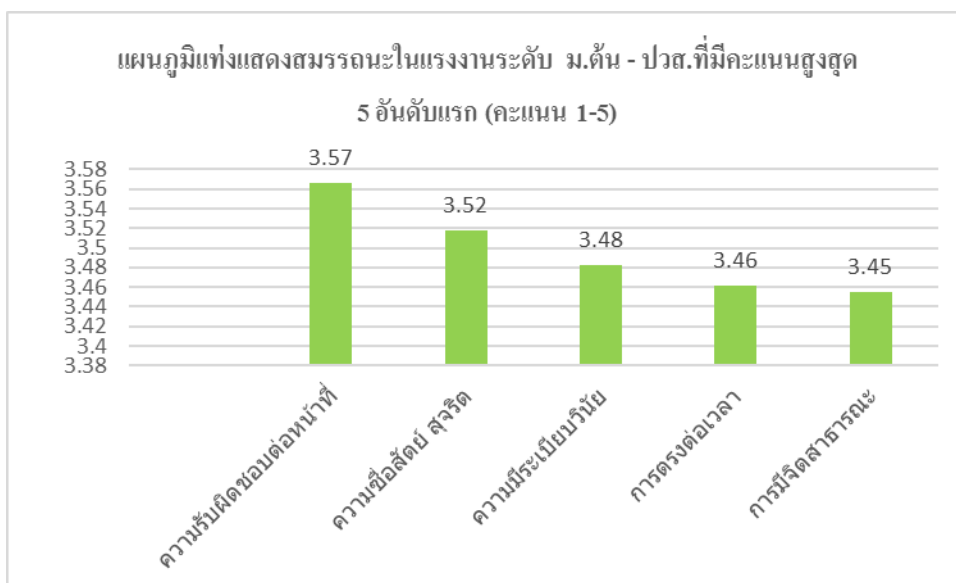
ภาพที่ 7 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับ อนุปริญญา - ป.เอก สูงสุด 5 อันดับแรก ที่มา: จากการสำรวจ



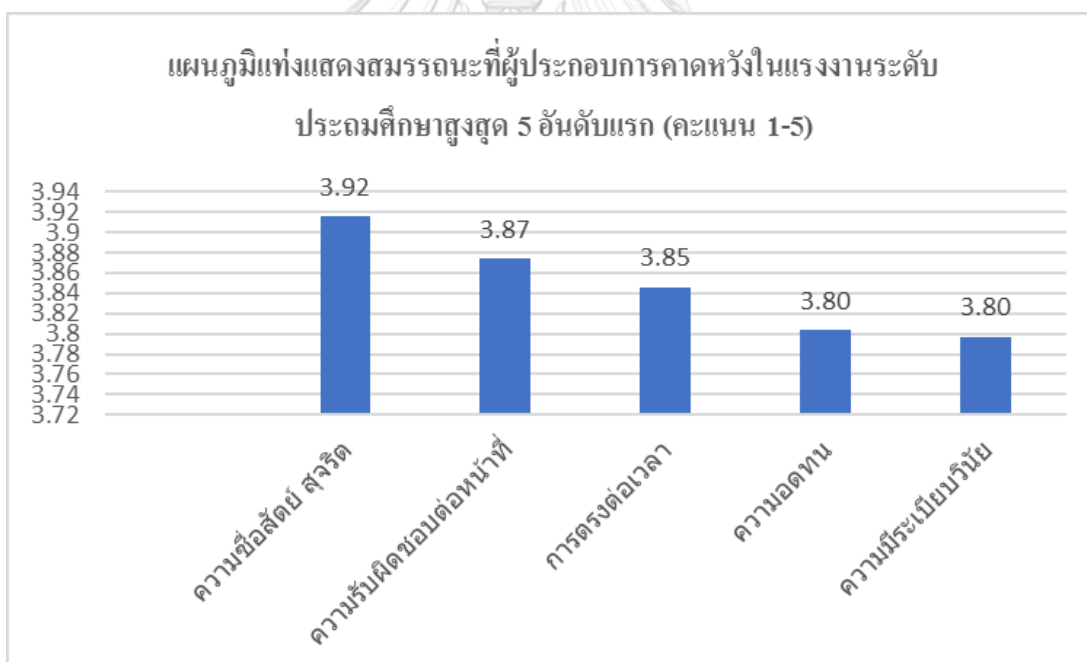
ภาพที่ 8 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะในแรงงานระดับ อนุปริญญา - ป.เอก ที่มีคะแนนสูงสุด 5 อันดับแรก (คะแนน 1-5) ที่มา: จากการสำรวจ



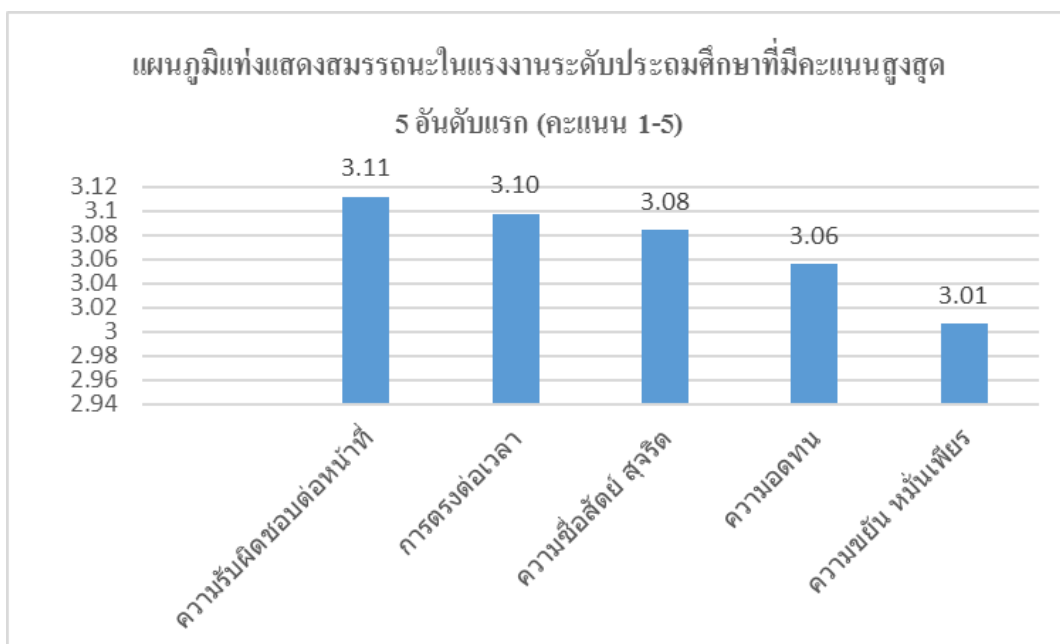
ภาพที่ 9 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับ ม.ต้น - ปวส. สูงสุด 5 อันดับแรก (คะแนน 1-5) ที่มา: จากการสำรวจ



ภาพที่ 10 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะในแรงงานระดับ ม.ต้น - ปวส.ที่มีคะแนนสูงสุด 5 อันดับแรก (คะแนน 1-5) ที่มา: จากการสำรวจ



ภาพที่ 11 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับประถมศึกษาสูงสุด 5 อันดับแรก (คะแนน 1-5) ที่มา: จากการสำรวจ



ภาพที่ 12 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะในแรงงานระดับประถมศึกษาที่มีคะแนนสูงสุด 5 อันดับแรก (คะแนน 1-5)
ที่มา: จากการสำรวจ

จากตาราง หากพิจารณาระดับคะแนนสมรรถนะที่สูงที่สุด 5 อันดับแรกของแรงงานทั้ง 3 ระดับพบว่า มีคะแนนต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการในทุกๆด้าน หากเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะในทุกๆด้านระหว่างแรงงานทั้ง 3 ระดับ พบว่า แรงงานระดับ อนุปริญญา – ป.เอก ได้คะแนนสมรรถนะสูงสุด รองลงมาคือ ระดับม.ต้น – ปวส. และระดับประถมศึกษาตามลำดับ

แรงงานระดับอนุปริญญา – ป.เอก สมรรถนะในปัจจุบันของแรงงานที่ได้คะแนนสูงสุด 5 อันดับแรกได้แก่ 1.) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 2.) ความซื่อสัตย์ สุจริต 3.) ความใฝ่เรียนรู้ 4.) ความมีระเบียบวินัย 5.) ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ ในส่วนของความคาดหวังของผู้ประกอบการ สมรรถนะที่ได้คะแนนสูงสุด 5 อันดับแรกได้แก่ 1.) ความซื่อสัตย์ สุจริต 2.) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3.) ความมีระเบียบวินัย 4.) ความใฝ่เรียนรู้ 5.) การตรงต่อเวลา

แรงงานระดับม.ต้น – ปวส. สมรรถนะในปัจจุบันของแรงงานที่ได้คะแนนสูงสุด 5 อันดับแรกได้แก่ 1.) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 2.) ความซื่อสัตย์ สุจริต 3.) ความมีระเบียบวินัย 4.) การตรงต่อเวลา 5.) การมีจิตสาธารณะ ในส่วนของความคาดหวังของผู้ประกอบการ สมรรถนะที่ได้คะแนนสูงสุด 5 อันดับแรกได้แก่ 1.) การตรงต่อเวลา 2.) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3.) ความมีระเบียบวินัย 4.) ความซื่อสัตย์ สุจริต 5.) การมีจิตสาธารณะ

แรงงานระดับประถมศึกษา สมรรถนะในปัจจุบันของแรงงานที่ได้คะแนนสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1.) ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 2.) การตรงต่อเวลา 3.) ความซื่อสัตย์ สุจริต 4.) ความอดทน 5.) ความขยัน หมั่นเพียร ในส่วนของความคาดหวังของผู้ประกอบการ สมรรถนะที่ได้คะแนนสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1.) ความซื่อสัตย์ สุจริต 2.) ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 3.) การตรงต่อเวลา 4.) ความอดทน 5.) ความมีระเบียบวินัย

จากข้อมูลข้างต้นพบว่า หากพิจารณาทั้งคะแนนสมรรถนะของแรงงานและความคาดหวังของผู้ประกอบการในแรงงานทั้ง 3 ระดับพบว่า สมรรถนะที่คะแนนสูงสุดติด 5 อันดับแรกเป็นด้านคุณลักษณะเกือบทั้งหมดยกเว้นในระดับอนุปริญญา – ป.เอก เท่านั้นที่มี “ทักษะเฉพาะในวิชาชีพ” ติดอันดับที่ 5 ซึ่งสมรรถนะที่ได้คะแนนสูงสุดติด 5 อันดับแรกเหมือนกันในแรงงานทุกระดับ ได้แก่ 1. ความซื่อสัตย์สุจริต 2. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 3.ความมีระเบียบวินัย 4.ความตรงต่อเวลา ทั้งนี้มีเพียงเฉพาะในส่วนของสมรรถนะแรงงานระดับประถมเท่านั้นที่ไม่มี “ความมีระเบียบวินัย” ติดอันดับ และ ในส่วนของสมรรถนะแรงงานระดับอนุปริญญา – ป.เอก ที่ไม่มี “ความตรงต่อเวลา” ติดอันดับ จึงกล่าวได้ว่าสมรรถนะ 4 ด้านที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญเป็นอันดับต้นๆก็เป็นสิ่งที่แรงงานในทุกระดับจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเช่นกัน ดังนั้นเราสามารถวิเคราะห์ คะแนนสมรรถนะของแรงงานร่วมกับคะแนนความคาดหวังของผู้ประกอบการได้ดังนี้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สมรรถนะที่มีคะแนนสูงที่สุด 5 อันดับแรก จากการสัมภาษณ์ ความเห็นของผู้ประกอบการสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญมากที่สุดในการดำเนินกิจการด้านโลจิสติกส์ โดยเฉพาะด้าน ความซื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และความมีวินัย ที่ติดอันดับเหมือนกันในแรงงานทั้ง 3 ระดับ เนื่องจากแรงงานที่มีประสิทธิภาพ คุณลักษณะที่ดีอันดับแรก คือความซื่อสัตย์ สุจริต เพราะผู้ประกอบการในทุกองค์กรต้องแรงงานที่มีคุณธรรม ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญที่สุดในการทำงาน การได้แรงงานที่มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ต่อนหน้าที่ แรงงานจะมุ่งมั่นทำงานเพื่อองค์กร ไม่ทุจริตหรือกระทำสิ่งที่เป็ผลเสียต่อองค์กร การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรมจะส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนาเจริญก้าวหน้าในทุกๆด้าน นอกจากมีคุณธรรมแล้วแรงงานต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ เพราะความรับผิดชอบจะทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ความรับผิดชอบเอาใจใส่ในงานจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก หากขาดซึ่งความรับผิดชอบแล้ว การงานใดๆก็คงสำเร็จได้ยาก คุณลักษณะที่สำคัญถัดมาคือ ความมี

ระเบียบวินัย เนื่องจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ต้องทำอย่างมีวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด มิฉะนั้นอาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานซึ่งส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ นอกจากนี้การตรงต่อเวลา เป็นคุณลักษณะอีกด้านที่สำคัญ เพราะในการทำงานนั้น ย่อมมีแผนการดำเนินงาน มีกำหนดเวลา มีการนัดหมาย ดังนั้น การตรงต่อเวลาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายต่างๆได้อย่างราบรื่น โดยเฉพาะการผลิตสินค้าและบริการให้แก่ลูกค้า การตรงต่อเวลาถือเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญที่สุด และยังส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กรอีกด้วย

จุดที่น่าสังเกตจากการศึกษาคือ แรงงานในระดับอนุปริญญา – ป.เอก ที่มีคะแนนด้านทักษะเฉพาะในวิชาชีพติด 5 อันดับแรกในคะแนนสมรรถนะในปัจจุบัน จากการสัมภาษณ์เราสามารถสรุปได้ว่าแรงงานระดับอนุปริญญา – ป.เอก เป็นแรงงานกลุ่มที่เป็นผู้นำองค์กร ดังนั้นการมีทักษะเฉพาะในวิชาชีพจึงมีความสำคัญกับแรงงานกลุ่มนี้ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาต้องมีความเชี่ยวชาญงานในสายของตนจึงจะสามารถควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ อีกจุดหนึ่งที่น่าสนใจคือ คือแรงงานระดับประถมศึกษาที่มีคะแนนด้านความอดทนติดอันดับทั้งในคะแนนสมรรถนะในปัจจุบัน – คะแนนความคาดหวัง แสดงให้เห็นว่า ความอดทนเป็นสิ่งที่สำคัญกับแรงงานในระดับนี้มาก เพราะลักษณะการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้มักต้องใช้แรงงานเป็นหลัก เป็นงานหนักและต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการทำงานนัก รวมถึงความปลอดภัยด้วย ดังนั้นการทำงานให้สำเร็จต้องอาศัยความอดทนอดกลั้นต่อความเหนื่อยยากระหว่างการทำงาน

จากผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นสมรรถนะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังมากที่สุดสำหรับงานด้านโลจิสติกส์ โดยเฉพาะด้าน ความซื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีวินัยและการตรงต่อเวลา คุณลักษณะคือนิสัยการทำงานและการดำเนินชีวิต แรงงานที่ดีมีประสิทธิภาพต้องมีคุณลักษณะที่ดีเป็นอันดับแรก แรงงานที่มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบในหน้าที่ รู้จักรักษากฎระเบียบและเวลา จะสามารถนำพาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าได้ เราจะเห็นได้ว่าสมรรถนะที่สำคัญที่สุดไม่ใช่ความรู้หรือทักษะ เพราะหากแรงงานขาดคุณลักษณะที่ดีแล้ว ความรู้หรือทักษะที่มีย่อมไร้ความหมายและอาจเกิดความเสียหายได้ หากนำไปใช้ในทางที่ผิด คุณลักษณะเหล่านี้มีใช้สำคัญแต่เพียงพัฒนาองค์กรเท่านั้น แต่สำคัญในการ

พัฒนาประเทศด้วย ดังนั้นการสร้างแรงงานที่มีคุณลักษณะที่ดีจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ

การปลูกฝังคุณลักษณะที่ดีในการทำงานไม่ใช่เรื่องง่าย จึงไม่สามารถสร้างได้ในระยะเวลาสั้น ซึ่งต้องปลูกฝังตั้งแต่เด็ก ดังนั้นสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องควรบูรณาการการทำงานร่วมกันในการผลิตแรงงานให้มีคุณลักษณะที่ดี คือมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบในหน้าที่ รู้จักรักษากฎระเบียบและเวลา โดยต้องนำเข้าเป็นส่วนสำคัญในหลักสูตรการศึกษาในทุกระดับชั้น มีการประเมินวัดผลคุณลักษณะสำหรับการเลื่อนขั้นอย่างจริงจัง ต้องทำงานเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษาและภาคอุตสาหกรรมเพื่อให้เยาวชนที่ได้รับการปลูกฝังเข้าใจถึงความสำคัญของคุณลักษณะที่ดีอย่างแท้จริง รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรร่วมกันออกแบบหลักสูตรการศึกษาที่ปลูกฝังคุณลักษณะที่ดีให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อผลิตแรงงานที่มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการทำงานและการพัฒนาประเทศ

4.2.3 การศึกษาช่องว่างระหว่างสมรรถนะของแรงงานและความคาดหวังของผู้ประกอบการ

1.) ช่องว่างของสมรรถนะในภาพรวมของแรงงานทั้ง 3 ระดับ

จากการศึกษาพบว่าคะแนนรวมสมรรถนะของแรงงานทั้ง 3 ระดับในปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการ ซึ่งหากพิจารณาผลต่างของคะแนนที่ต่ำกว่าความคาดหวังโดยรวมพบว่า แรงงาน ระดับอนุปริญญา-ป.เอกมี 16.08 คะแนน ระดับ ม.ต้น-ปวส. มี 16.84 คะแนน และระดับประถมศึกษา 15.38 คะแนน

จากข้อมูลข้างต้น แสดงให้เห็นว่า แรงงานระดับ ม.ต้น-ปวส.มีระดับสมรรถนะโดยรวมต่ำกว่าความคาดหวังมากที่สุด รองลงมาคือระดับอนุปริญญา-ป.เอก และ ระดับประถมศึกษาตามลำดับ

2.) ช่องว่างสมรรถนะในด้าน ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของแรงงานทั้ง 3 ระดับ

จากการศึกษาพบว่าคะแนนรวมสมรรถนะทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของแรงงานทั้ง 3 ระดับในปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการในทุกๆด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความรู้ หากพิจารณาผลต่างของคะแนนด้านความรู้ที่ต่ำกว่าความคาดหวังโดยเฉลี่ยพบว่าแรงงานระดับอนุปริญญา-ป.เอก มี 0.92 คะแนน แรงงานระดับ ม.ต้น-ปวส.มี 0.93 คะแนน และระดับประถม 0.82 คะแนน

ดังนั้นแรงงานระดับ ม.ต้น-ปวส.มีระดับสมรรถนะด้านความรู้โดยเฉลี่ยต่ำกว่าความคาดหวังมากที่สุด รองลงมาคือระดับอนุปริญญา-ป.เอก และ ระดับประถมศึกษาตามลำดับ

ด้านทักษะ หากพิจารณาผลต่างของคะแนนด้านทักษะที่ต่ำกว่าความคาดหวังโดยเฉลี่ยพบว่าแรงงานระดับอนุปริญญา-ป.เอก มี 0.85 คะแนน แรงงานระดับ ม.ต้น-ปวส.มี 0.90 คะแนน และระดับประถม 0.82 คะแนน

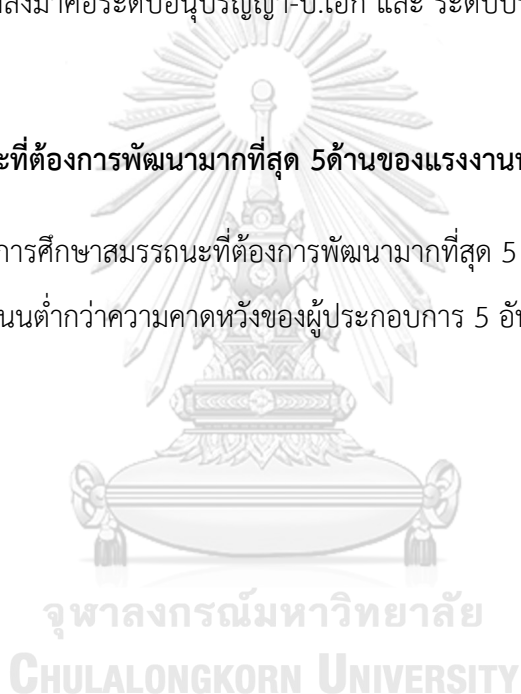
ดังนั้นแรงงานระดับ ม.ต้น-ปวส.มีระดับสมรรถนะด้านทักษะโดยเฉลี่ยต่ำกว่าความคาดหวังมากที่สุด รองลงมาคือระดับอนุปริญญา-ป.เอก และ ระดับประถมศึกษาตามลำดับ

ด้านคุณลักษณะ หากพิจารณาผลต่างของคะแนนด้านคุณลักษณะที่ต่ำกว่าความคาดหวังโดยเฉลี่ยพบว่าแรงงานระดับอนุปริญญา-ป.เอก มี 0.80 คะแนน แรงงานระดับ ม.ต้น-ปวส.มี 0.85 คะแนน และระดับประถม 0.80 คะแนน

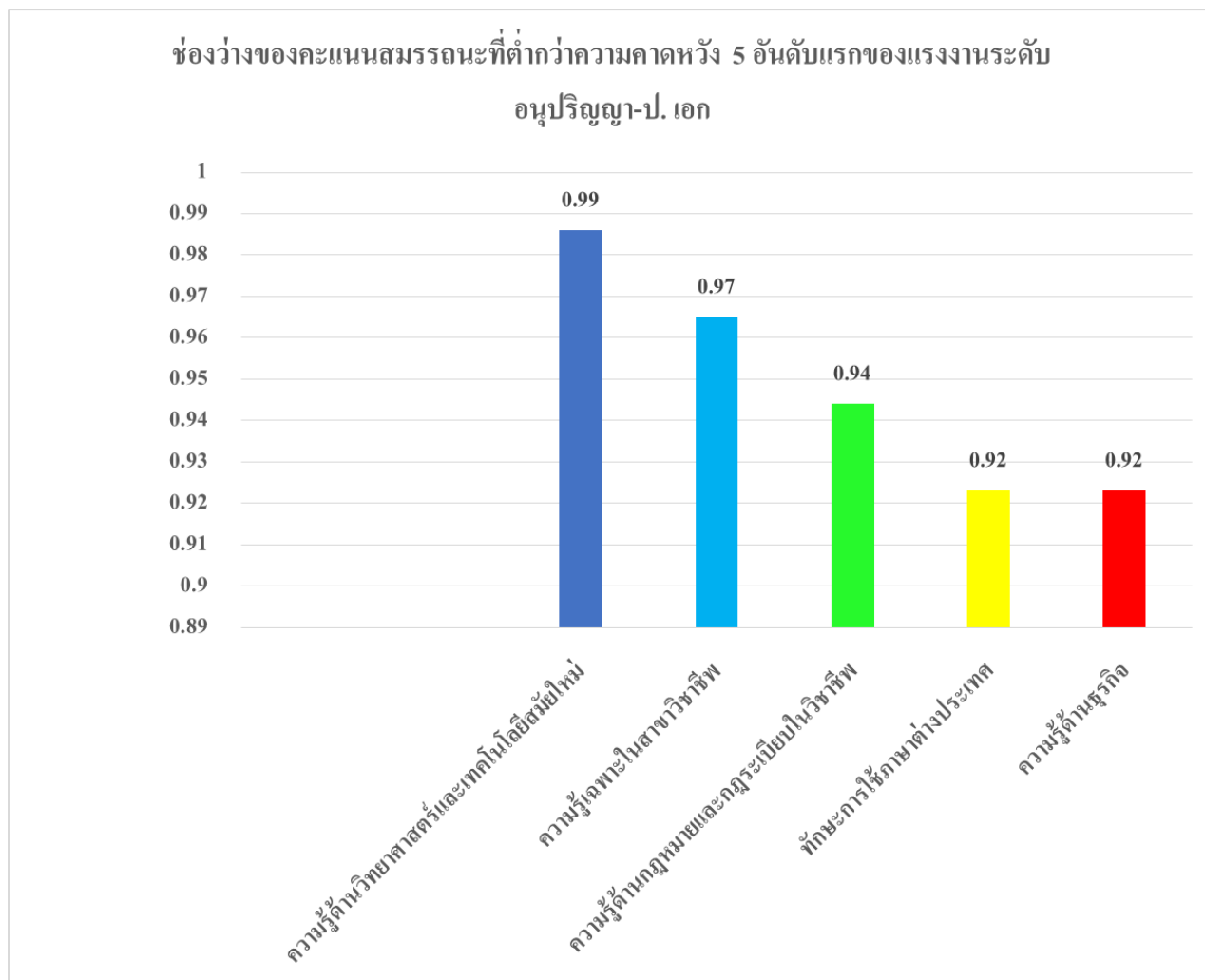
ดังนั้นแรงงานระดับ ม.ต้น-ปวส.มีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะโดยเฉลี่ยต่ำกว่าความคาดหวังมากที่สุด รองลงมาคือระดับอนุปริญญา-ป.เอก และ ระดับประถมศึกษาซึ่งได้คะแนนเท่ากัน

3.) สมรรถนะที่ต้องการพัฒนามากที่สุด 5 ด้านของแรงงานทั้ง 3 ระดับ

ในส่วนนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะที่ต้องการพัฒนามากที่สุด 5 ด้านของแรงงานทั้ง 3 ระดับ จากสมรรถนะที่มีคะแนนต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการ 5 อันดับแรก โดยมีรายละเอียดดังนี้



3.1 ระดับอนุปริญญา-ป.เอก

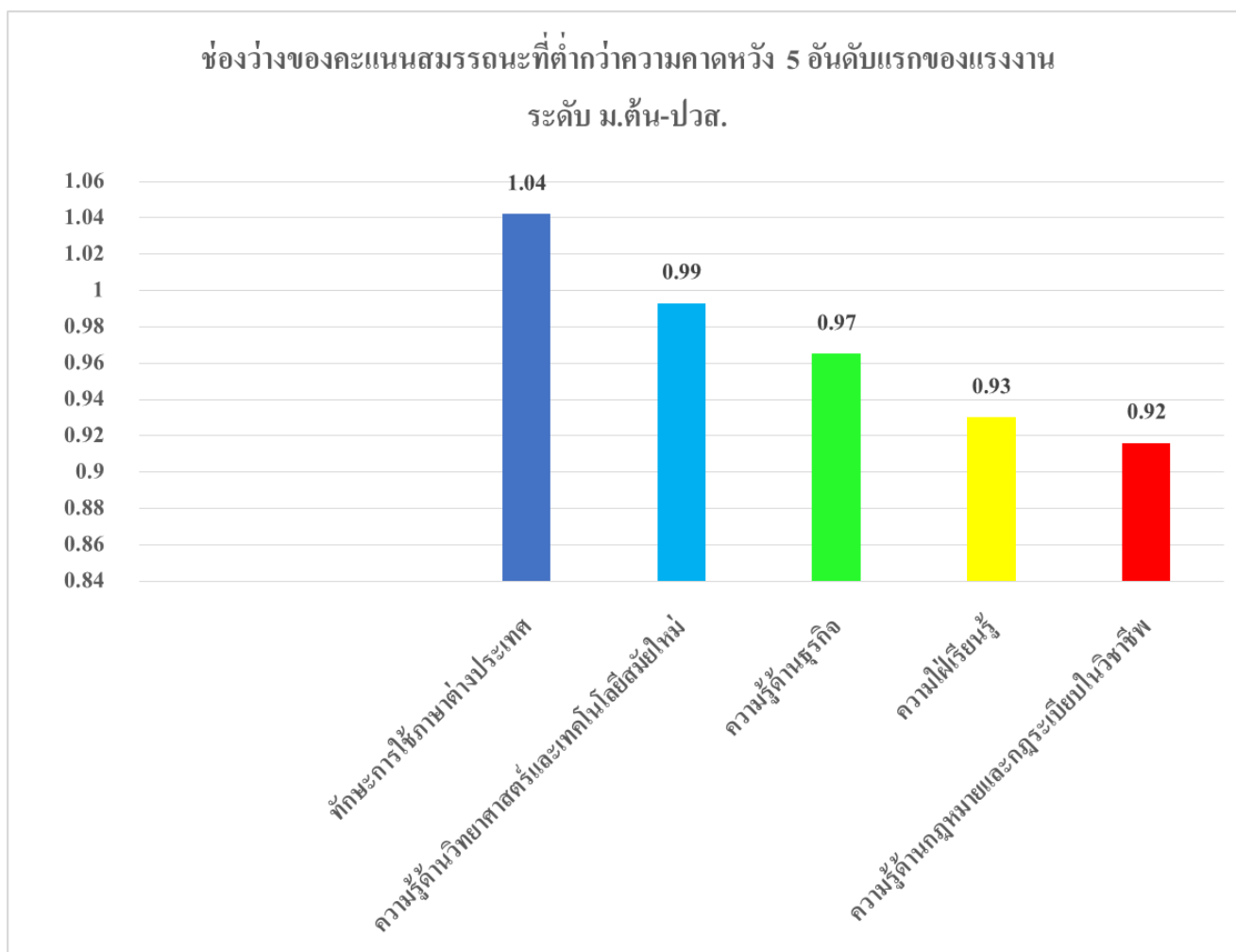


ภาพที่ 13 ช่องว่างของคะแนนสมรรถนะที่ต่ำกว่าความคาดหวัง 5 อันดับแรกของแรงงานระดับอนุปริญญา-ป. เอก
ที่มา: จากการสำรวจ

จากข้อมูลการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะที่แรงงานระดับอนุปริญญา-ป.เอกจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการมากที่สุด 5 ด้านคือ 1.) ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ 2.) ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ 3.) ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ 4.) ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ 5.) ความรู้ด้านธุรกิจ โดยผู้ประกอบการได้ให้ความเห็นว่า สมรรถนะของแรงงานในอนุปริญญา-ป.เอกที่มีช่องว่างสูงเหล่านี้ล้วนเป็นสมรรถนะหลักที่จำเป็นในปฏิบัติงานโดยเฉพาะความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่และความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ เนื่องจากเป็นสมรรถนะที่เสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและสร้างองค์กร

ความรู้ใหม่ๆให้กับองค์กรได้ ผู้ประกอบการจึงให้ความคาดหวังมาก ดังนั้นแรงงานจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้อยู่เสมอ

3.2 ระดับ ม.ต้น-ปวส.

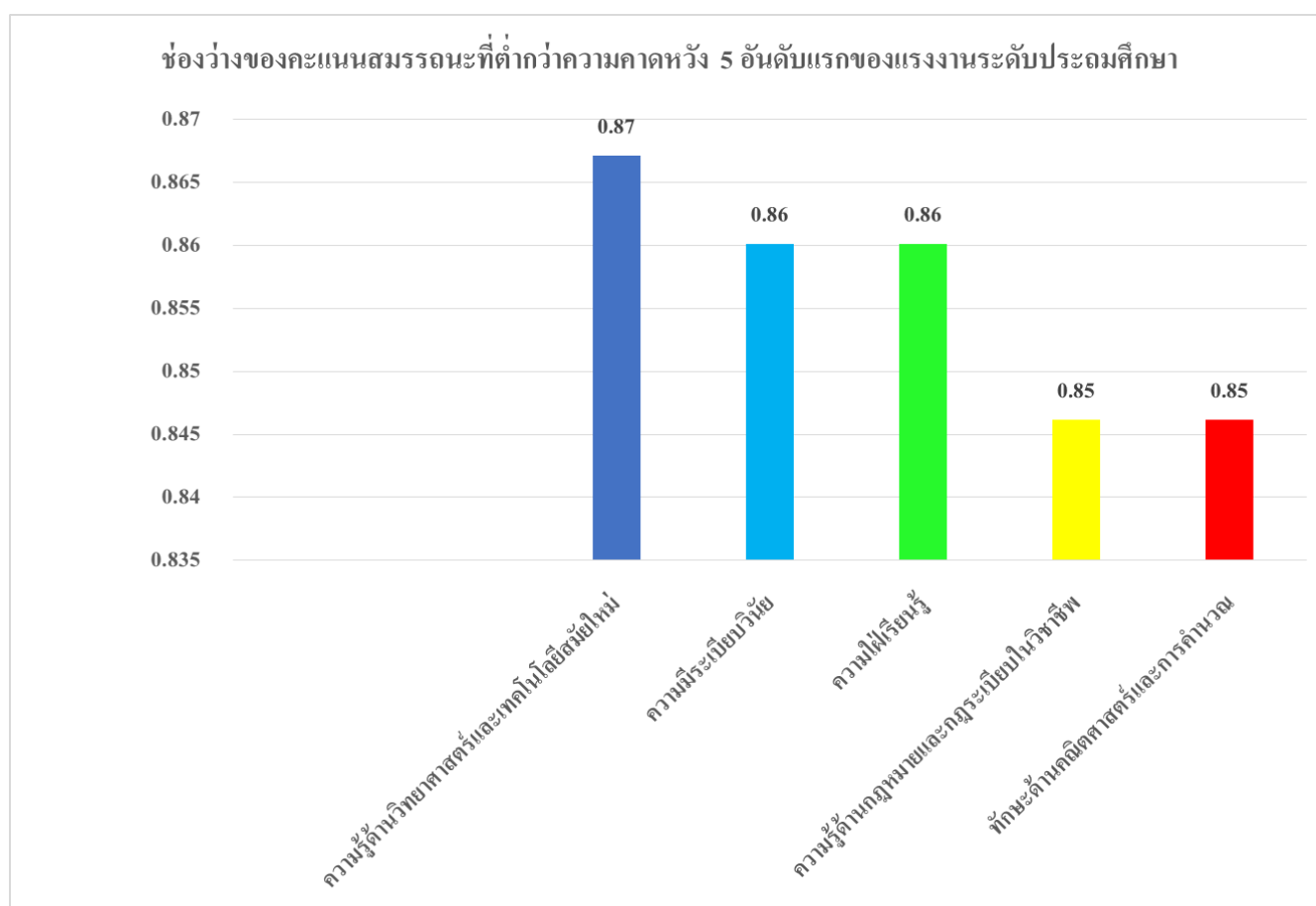


ภาพที่ 14 ช่องว่างของคะแนนสมรรถนะที่ต่ำกว่าความคาดหวัง 5 อันดับแรกของแรงงาน ระดับ ม.ต้น-ปวส. ที่มา: จากการสำรวจ

จากข้อมูลการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะที่แรงงานระดับม.ต้น-ปวส. จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการมากที่สุด 5 ด้านคือ 1.) ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ 2.) ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ 3.) ความรู้ด้านธุรกิจ 4.) ความใฝ่เรียนรู้ 5.) ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะเหล่านี้สำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในด้านทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศที่สำคัญมากในการติดต่อสื่อสาร และความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และ

เทคโนโลยีสมัยใหม่ก็เป็นสิ่งที่ควรหมั่นเรียนรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพราะในปัจจุบันเทคโนโลยี เช่น เครื่องจักรและระบบอัตโนมัติต่างๆ เข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจการขององค์กรมาก ดังนั้นผู้ประกอบการจึงให้ความคาดหวังในสมรรถนะเหล่านี้ค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับสมรรถนะของแรงงานในปัจจุบัน

3.3 ระดับประถมศึกษา



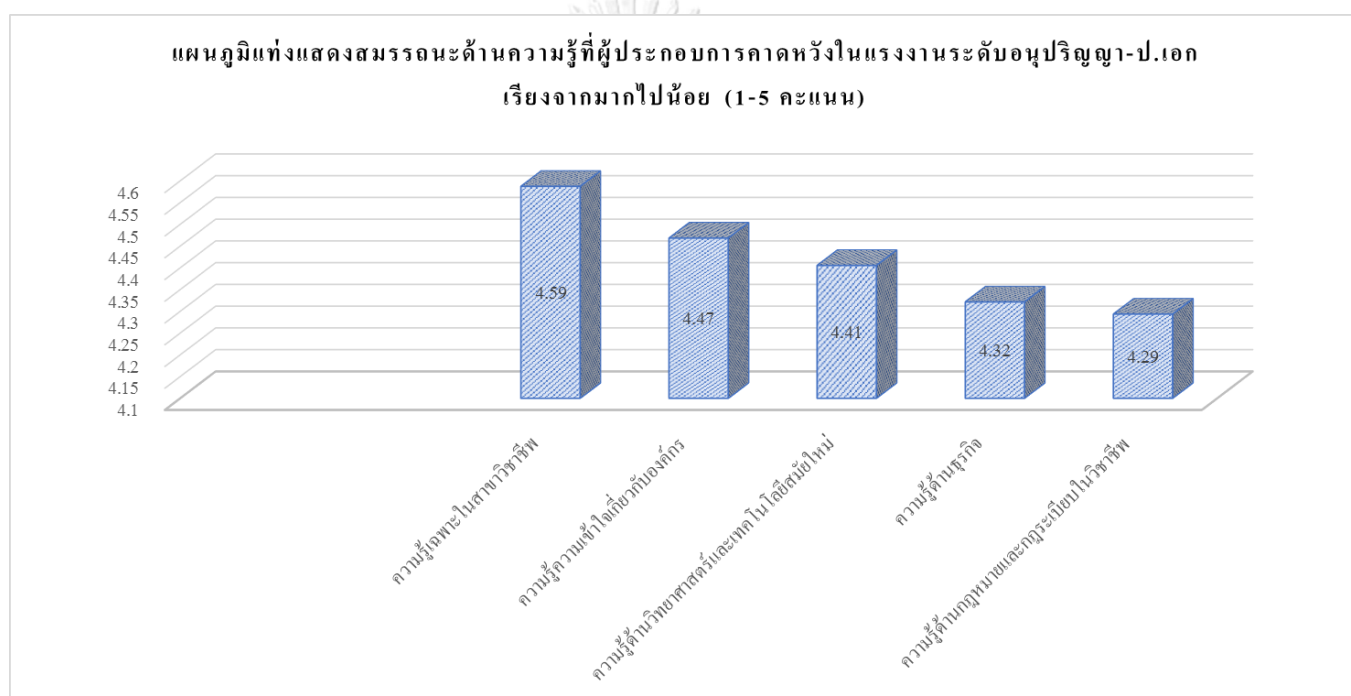
ภาพที่ 15 ช่องว่างของคะแนนสมรรถนะที่ต่ำกว่าความคาดหวัง 5 อันดับแรกของแรงงานระดับประถมศึกษา ที่มาจากการสำรวจ

จากข้อมูลการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะที่แรงงานระดับประถมศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการมากที่สุด 5 ด้านคือ 1.) ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ 2.) ความมีระเบียบวินัย 3.) ความไม่เรียนรู้ 4.) ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ 5.) ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ เราจะเห็นได้ว่าสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนาทั้ง 5 อันดับนี้ ล้วนแล้วแต่มีคะแนนช่องว่างใกล้เคียงกัน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ ผู้ประกอบการได้ให้ความเห็นว่า สมรรถนะเหล่านี้เป็นสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

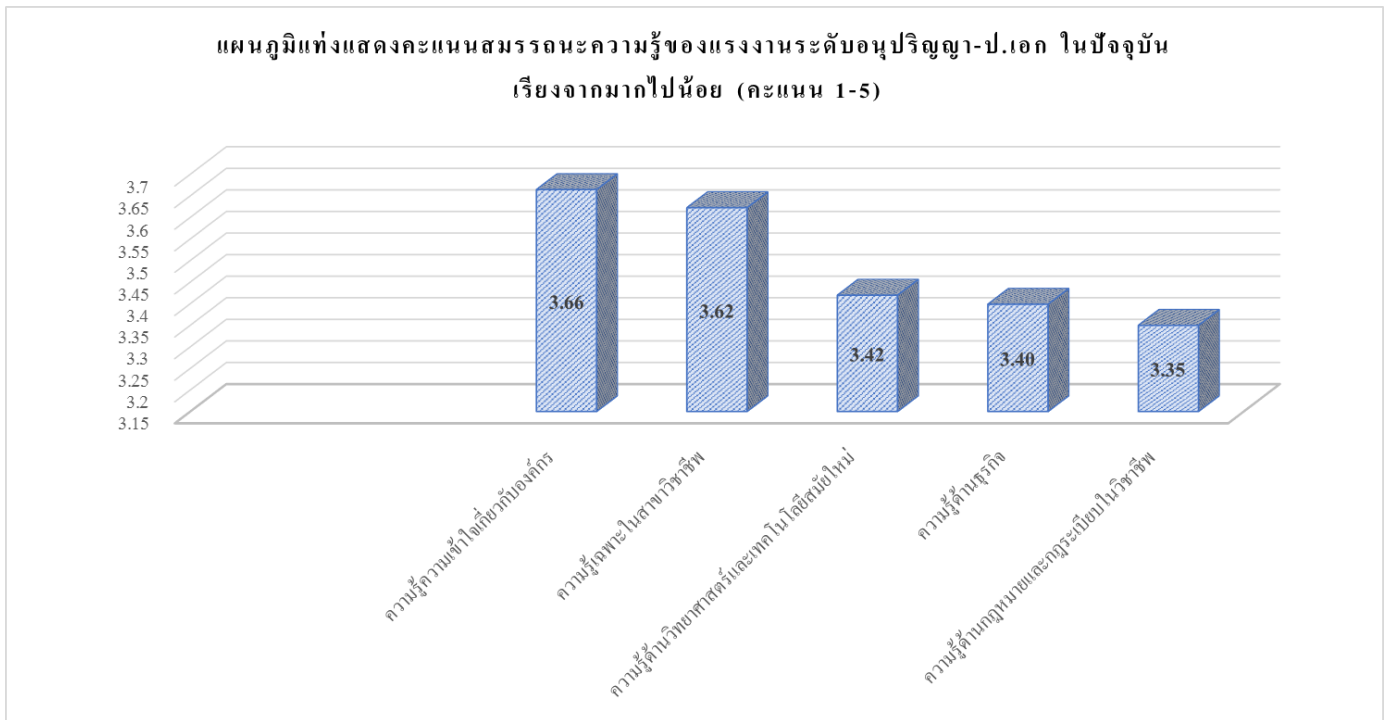
โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกองค์กรในยุคปัจจุบัน และในด้านความมีระเบียบวินัยและความใฝ่เรียนรู้ก็เป็นสมรรถนะพื้นฐานในการทำงานให้สำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้ประกอบการจึงให้ความสำคัญหวังกับสมรรถนะ 5 ด้านนี้สูงเมื่อเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะของแรงงาน

4.2.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของระดับสมรรถนะในแรงงานด้านโลจิสติกส์ ทั้ง 3 ระดับการศึกษา

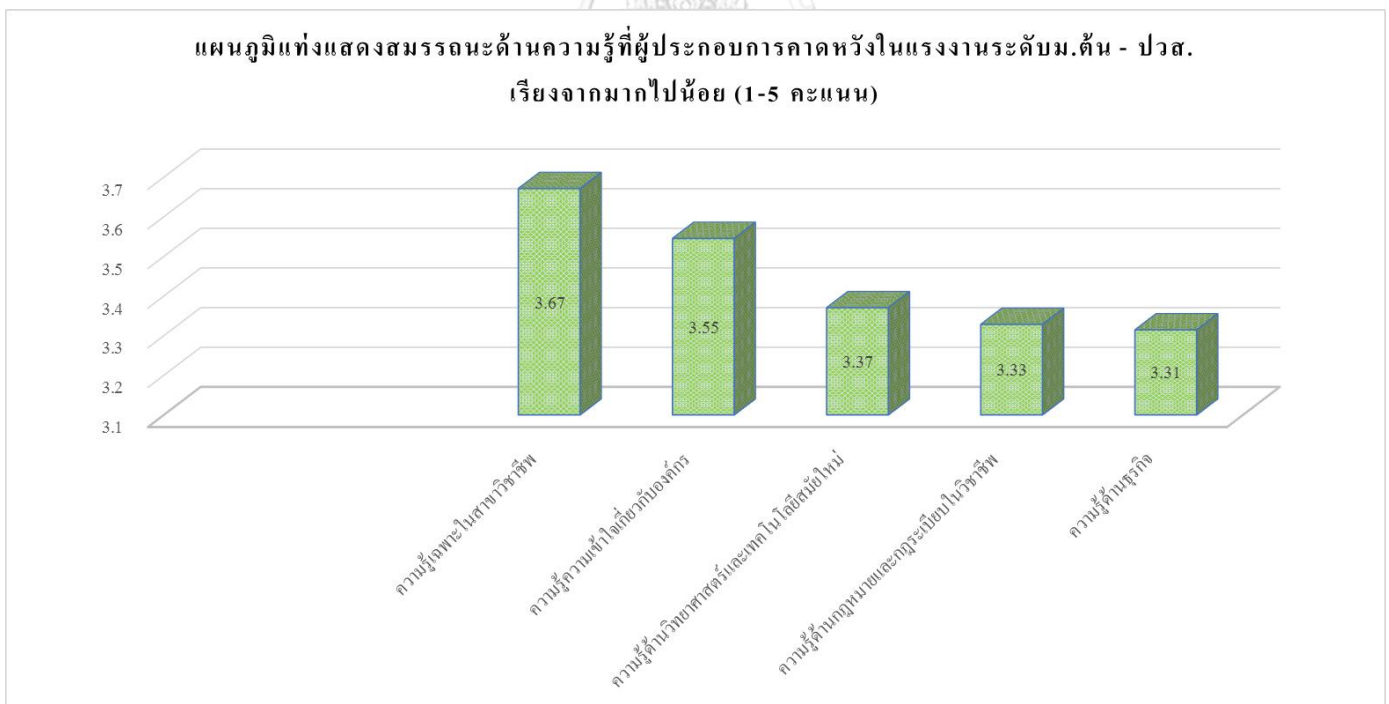
1.) ด้านความรู้



ภาพที่ 16 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านความรู้ที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับอนุปริญญา-ป.เอก ที่มาจากการสำรวจ

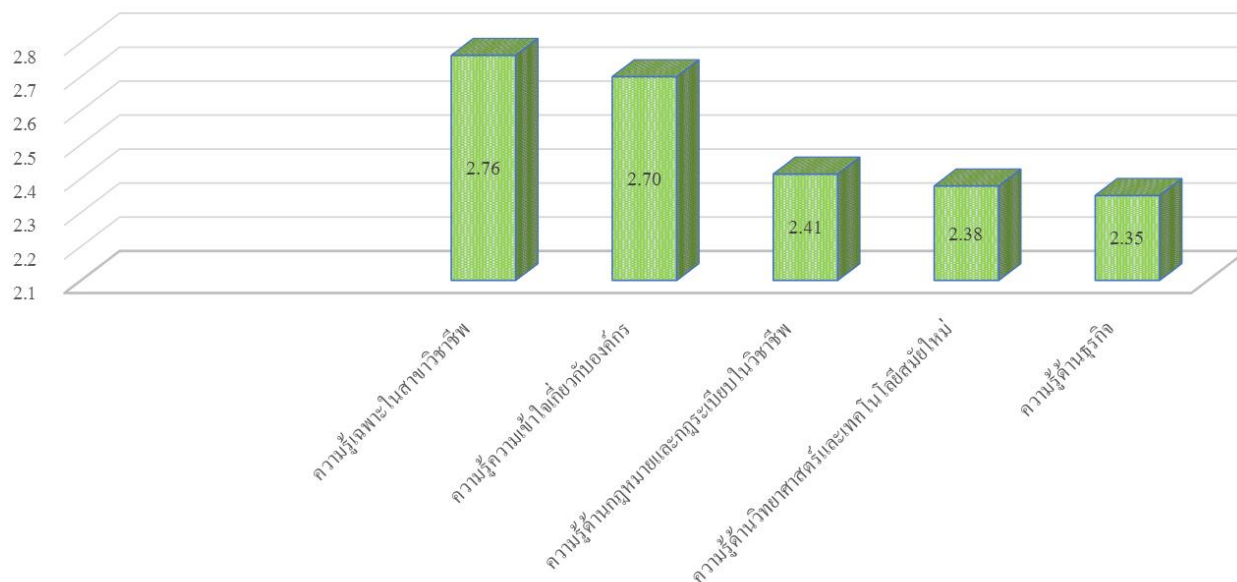


ภาพที่ 17 แผนภูมิแท่งแสดงคะแนนสมรรถนะความรู้ของแรงงานระดับอนุปริญญา-ป.เอก ในปัจจุบัน
ที่มา: จากการสำรวจ



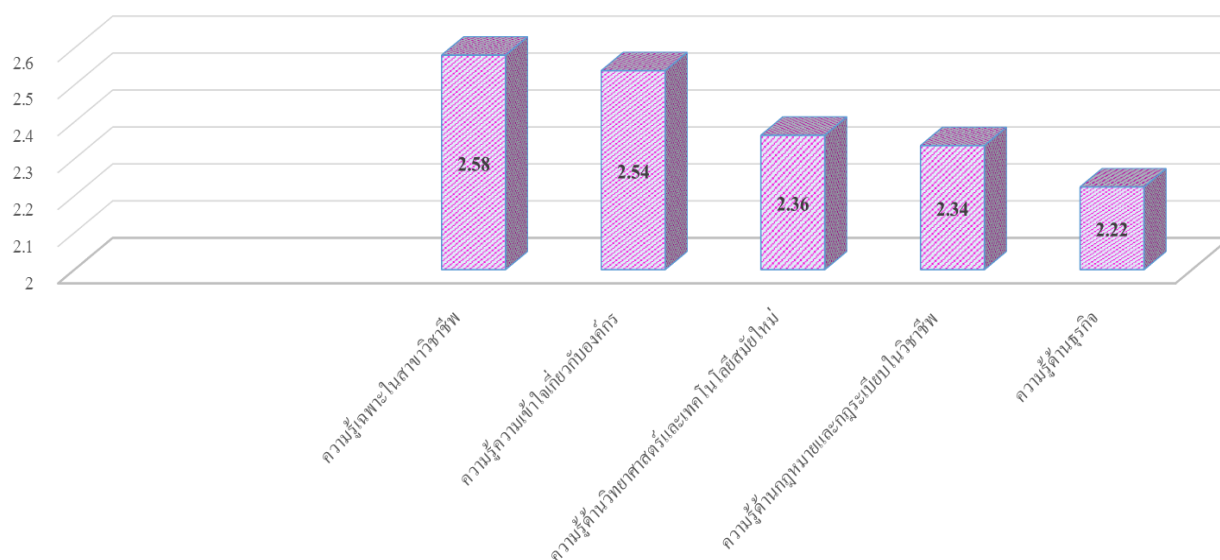
ภาพที่ 18 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านความรู้ที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับม.ต้น - ปวส.
ที่มา: จากการสำรวจ

แผนภูมิแท่งแสดงคะแนนสมรรถนะความรู้ของแรงงานระดับม.ต้น - ปวส.ในปัจจุบัน
เรียงจากมากไปน้อย (คะแนน 1-5)

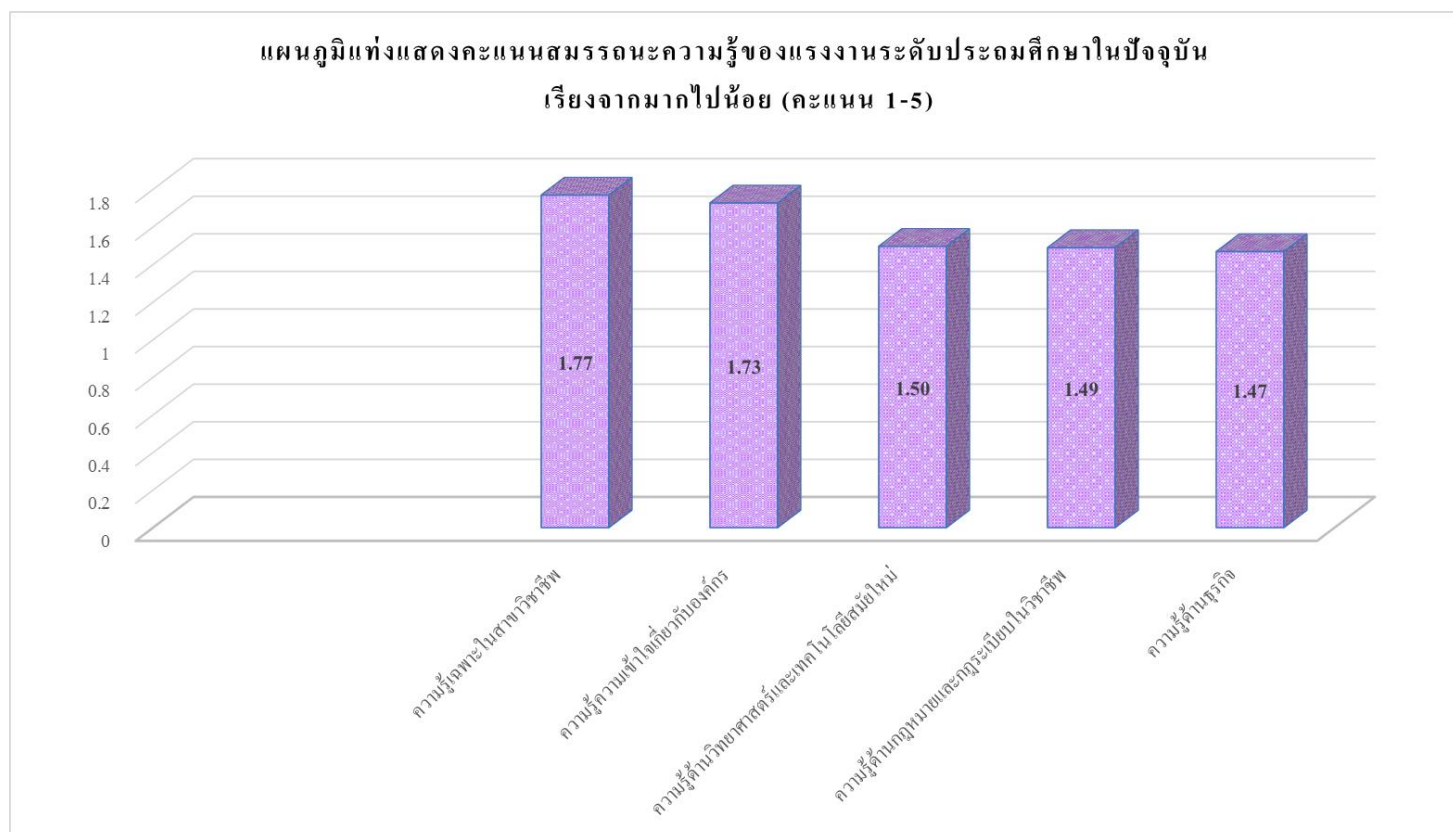


ภาพที่ 19 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านความรู้ที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับม.ต้น - ปวส. ที่มา: จากการสำรวจ

แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านความรู้ที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับประถมศึกษา
เรียงจากมากไปน้อย (1-5 คะแนน)



ภาพที่ 20 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านความรู้ที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับประถมศึกษา ที่มา: จากการสำรวจ



ภาพที่ 21 แผนภูมิแท่งแสดงคะแนนสมรรถนะความรู้ของแรงงานระดับประถมศึกษาในปัจจุบัน
ที่มา: จากการสำรวจ

การเปรียบเทียบคะแนนด้านความรู้ของแรงงานทั้ง 3 ระดับการศึกษาพบว่า แรงงานทั้ง 3 ระดับได้คะแนนจากด้านความรู้ต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการในทุกๆ ด้าน หากพิจารณาคะแนน “ระดับในปัจจุบัน – ระดับความคาดหวัง” แล้ว แรงงานระดับอนุปริญญา- ป.เอก ได้คะแนนสูงสุด รองลงมาคือแรงงานระดับ ม.ต้น-ปวส. และระดับประถมศึกษาตามลำดับ

การเปรียบเทียบการให้ลำดับความคาดหวังด้านความรู้ของผู้ประกอบการในแรงงานด้านโลจิสติกส์ ทั้ง 3 ระดับการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ความรู้ที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังมากที่สุด 3 อันดับแรกแก่แรงงานทั้ง 3 ระดับ ซึ่งมีลักษณะเหมือนกันทั้งหมด มีดังนี้ 1.) ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ 2.) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร 3.) ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่

จากการสัมภาษณ์ความเห็นของผู้ประกอบการ เราจะเห็นได้ว่าความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ คือความรู้ที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังมากที่สุด เนื่องจากในการทำงานความรู้ความเข้าใจในสาขางานที่ตนทำเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด นอกจากความรู้ในสาขาวิชาชีพแล้ว แรงงานต้องมีความรู้ความเข้าใจในองค์กรของตน เพราะแต่ละองค์กรล้วนมีเอกลักษณ์เป็นของตนเองทั้งสิ้น เช่น วัฒนธรรม องค์กร นโยบาย โครงสร้าง และเป้าหมายขององค์กร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรของแรงงานเป็นสิ่งสำคัญให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ ด้านถัดมาคือความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ เนื่องจากการแข่งขันทางการค้าที่รุนแรงและโลกที่กำลังหมุนไปตามโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาองค์ความรู้ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ดังนั้นความรู้ด้านนี้จึงสิ่งที่มีผู้ประกอบให้ความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ ความรู้ทั้ง 3 ด้าน ที่กล่าวมาข้างต้นนี้มีความสำคัญมากกับแรงงานทุกระดับ เปรียบเสมือนความรู้พื้นฐานที่แรงงานทุกคนพึงมี ดังนั้นผู้ประกอบการจึงได้ให้ความคาดหวังกับความรู้ทั้ง 3 ด้านนี้แก่แรงงานทั้ง 3 ระดับเหมือนกัน

เปรียบเทียบระดับคะแนนด้านความรู้ระหว่างแรงงานด้านโลจิสติกส์ ทั้ง 3 ระดับ

หากพิจารณาคะแนนด้านความรู้ที่สูงที่สุด 3 อันดับแรกของแรงงานทั้ง 3 ระดับ พบว่าแรงงานในทุกระดับได้คะแนนความรู้ด้าน ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร เป็น 2 อันดับแรกที่ได้คะแนนสูงสุดเหมือนกัน เพียงแต่ แรงงานระดับอนุปริญญา – ป.เอก ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร มีคะแนนสูงสุด ส่วนแรงงานในระดับ ม.ต้น –ปวส. และระดับประถมศึกษา ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพมีคะแนนสูงสุด นอกจากนี้หากพิจารณาในความรู้ที่ได้คะแนนเป็นอันดับ 3 พบว่า แรงงานระดับอนุปริญญา – ป.เอก และระดับประถมศึกษา ได้คะแนนความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นอันดับที่ 3 ในขณะที่ แรงงานระดับ ม.ต้น –ปวส. ได้คะแนนความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ เป็นอันดับที่ 3

จากแรงงานทั้ง 3 ระดับได้คะแนนด้านความรู้ 2 อันดับแรกเหมือนกันนั้นแสดงให้เห็นว่าความรู้ 2 ด้านนี้มีความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ของแรงงานทุกระดับ จากการสัมภาษณ์ความเห็นของผู้ประกอบการสามารถกล่าวได้ว่า ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ

องค์กรเป็นพื้นฐานที่แรงงานทุกระดับขาดไม่ได้ในการทำงาน เพียงแต่จะต้องการในระดับมากหรือน้อยนั้นก็ขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละบุคคล ซึ่งแรงงานได้สั่งสมความรู้ระหว่างการทำงาน ทำให้มีความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพสูงมากขึ้นเรื่อยๆ ในส่วนของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรก็เป็นความรู้ที่ได้จากการทำงานในองค์กรนั้นๆ ระหว่างที่แรงงานได้ทำงานอยู่ในองค์กรของตน ก็จะเกิดการสั่งสมเรียนรู้ความรู้เกี่ยวกับองค์กรของตนไปเรื่อยๆ ซึ่งเป็นสิ่งแรงงานทุกคนต้องชวนขวยเรียนด้วยตนเองอยู่แล้ว เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนเป็นไปอย่างสมบูรณ์ ดังนั้นแรงงานทุกระดับจะได้คะแนนความรู้ 2 ด้านที่กล่าวมาสูงกว่าด้านอื่นๆ นอกจากนี้การที่แรงงานระดับอนุปริญญา – ป.เอกได้คะแนนด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรเป็นอันดับที่ 1 นั้น เพราะว่าตำแหน่งหน้าที่ของแรงงานระดับนี้มีมักอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารองค์กร ภาระงานมักเกี่ยวข้องกับการออกนโยบายการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการออกนโยบายให้เหมาะสมกับองค์กร ดังนั้นแรงงานระดับอนุปริญญา – ป.เอกจึงในคะแนนความรู้ด้านนี้เป็นลำดับแรก ในขณะที่แรงงานในส่วนแรงงานในระดับ ม.ต้น – ปวส. และระดับประถมศึกษา ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพมีคะแนนสูงสุด เนื่องจากแรงงาน 2 ระดับนี้มีหน้าที่อยู่ในระดับปฏิบัติการโดยตรง ดังนั้นจึงเกิดการสั่งสมความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาชีพระหว่างทำงาน ส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้ได้คะแนนความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพสูงสุด

หากพิจารณาในคะแนนความรู้ในอันดับ 3 พบว่า พบว่า แรงงานระดับอนุปริญญา – ป.เอก และระดับประถมศึกษา ได้คะแนนความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นอันดับที่ 3 ในขณะที่ แรงงานระดับ ม.ต้น – ปวส. ได้คะแนนความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ เป็นอันดับที่ 3 จากการสัมภาษณ์ความเห็นของผู้ประกอบการสามารถอธิบายได้ว่า แ ร ง ง า น ร ะ ด บ อนุปริญญา – ป.เอก มีภาระงานด้านการบริหาร ด้านนโยบายเป็นหลัก ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและมีศักยภาพในการแข่งขัน ในส่วนของแรงงานระดับประถมมีหน้าที่ในระดับปฏิบัติการโดยตรง ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้แรงงานระดับนี้ใช้อุปกรณ์หรือเครื่องจักรต่างๆที่มีคุณลักษณะซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย ในขณะที่แรงงานระดับ ม.ต้น – ปวส. มักมีตำแหน่งหน้าที่เป็นหัวหน้าคนงานและอยู่ปฏิบัติงานในภาคสนามโดยตรง ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพจึงเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับการควบคุมการทำงานในแต่ละ

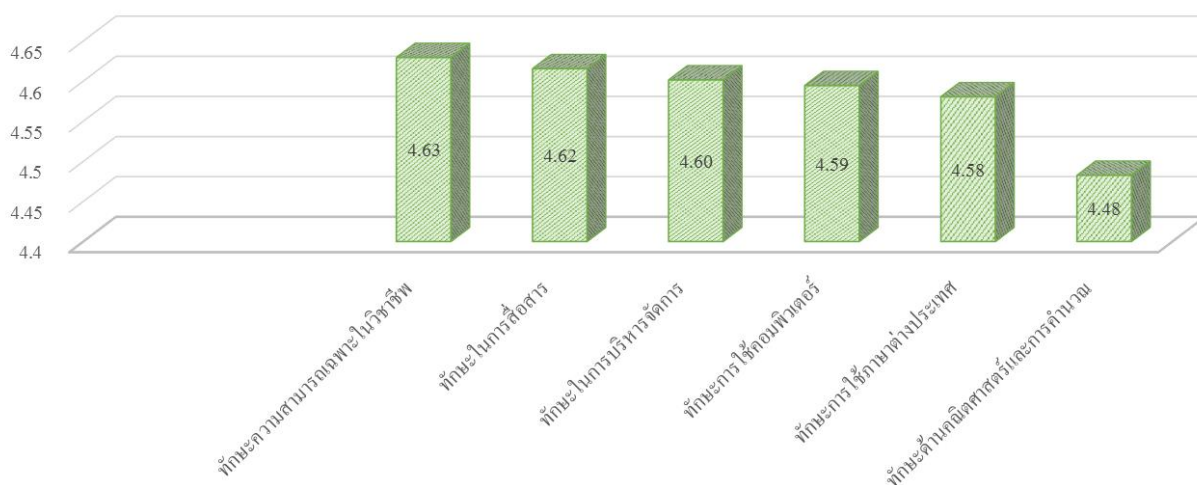
กระบวนการให้อยู่ในกฎระเบียบต่างๆที่วางไว้ และถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้การทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและลดความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร

ทั้งนี้ จากผลการศึกษาดังกล่าวก็ไม่ได้หมายความว่า แรงงานที่ได้ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพหรือด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ลำดับที่มากกว่า 3 จะมีความรู้ด้านนี้ต่ำ เพราะหากเราพิจารณาอันดับและคะแนนแล้ว จะเห็นว่าแม้ไม่ใช่ 3 อันดับแรกแต่ก็เป็นอันดับที่ 4 และได้คะแนนไม่ห่างจากอันดับ 3 มากนัก อาจกล่าวได้ว่าความรู้ทั้ง 2 ด้านดังกล่าวเป็นความรู้ที่แรงงานทุกระดับจำเป็นต้องใช้ในการทำงานเช่นเดียวกันกับ ความรู้ 3 อันดับแรก

2.) ด้านทักษะ

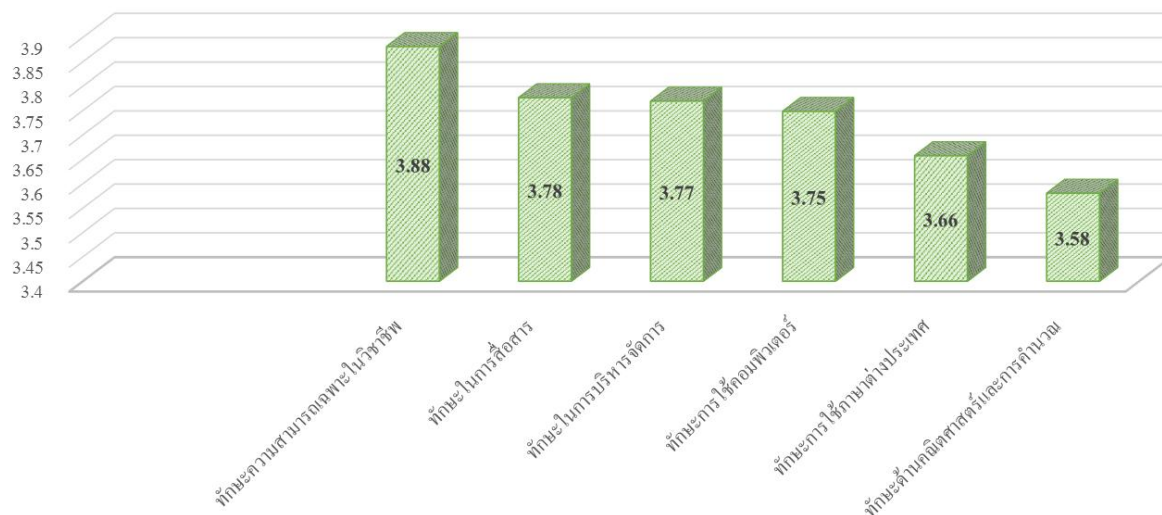


แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านทักษะที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับอนุปริญญา-ป.เอก เรียงจากมากไปน้อย (1-5 คะแนน)



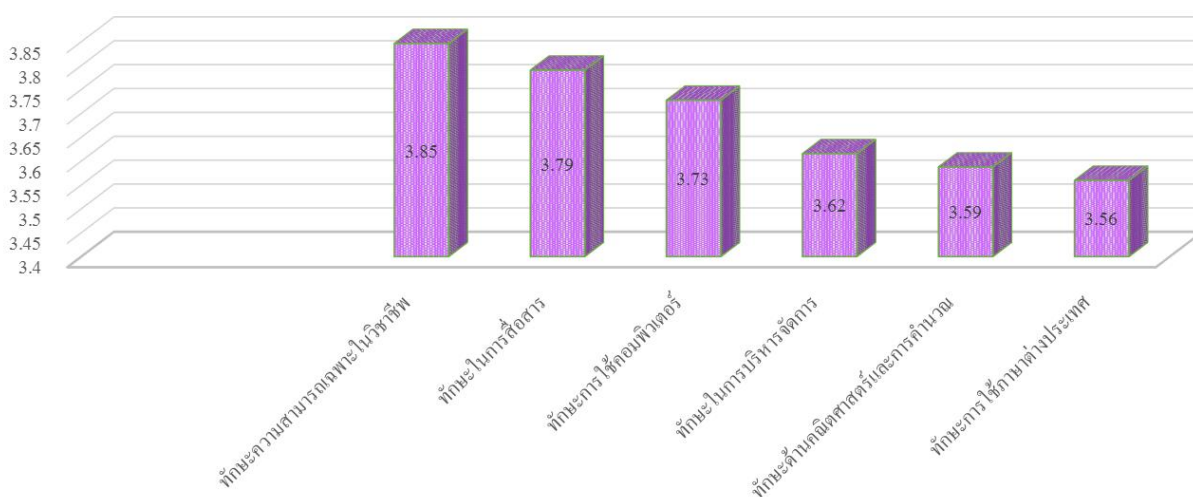
ภาพที่ 22 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านทักษะที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับอนุปริญญา-ป.เอก ที่มา: จากการสำรวจ

แผนภูมิแท่งแสดงคะแนนสมรรถนะด้านทักษะของแรงงานระดับอนุปริญญา-ป.เอก ในปัจจุบัน
เรียงจากมากไปน้อย (คะแนน 1-5)



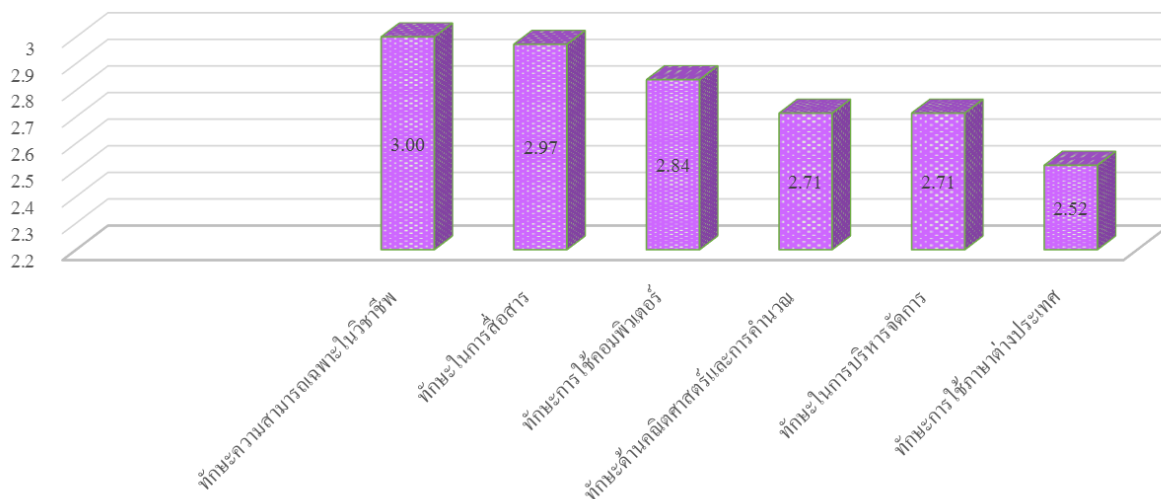
ภาพที่ 23 แผนภูมิแท่งแสดงคะแนนสมรรถนะด้านทักษะของแรงงานระดับอนุปริญญา-ป.เอก ในปัจจุบัน
ที่มา: จากการสำรวจ

แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านทักษะที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับม.ต้น - ปวส.
เรียงจากมากไปน้อย (1-5 คะแนน)



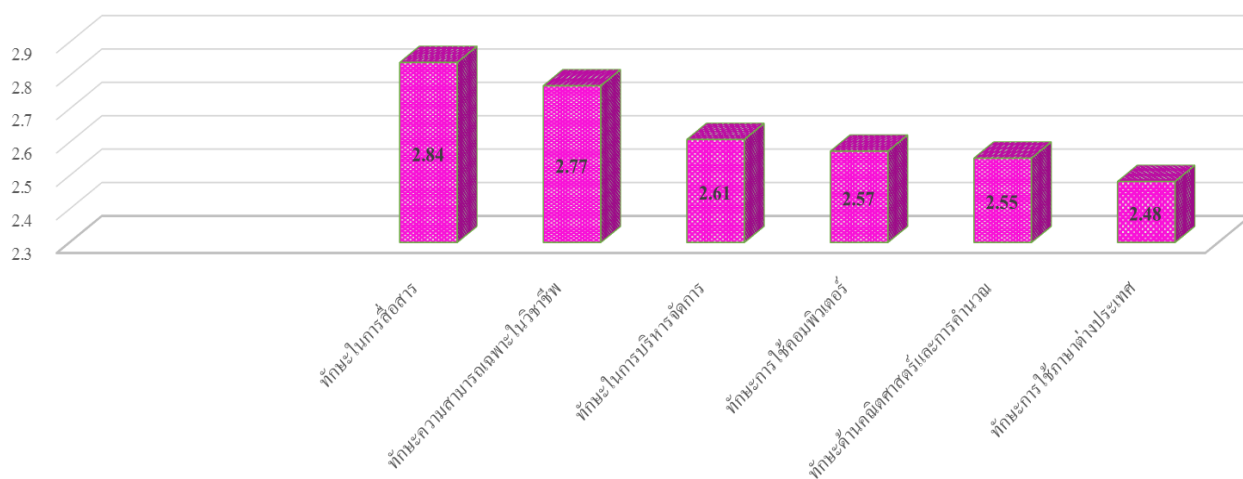
ภาพที่ 24 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านทักษะที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับ ม.ต้น - ปวส.
ที่มา: จากการสำรวจ

แผนภูมิแท่งแสดงคะแนนสมรรถนะด้านทักษะของแรงงานระดับ ม.ต้น - ปวส.ในปัจจุบัน
เรียงจากมากไปน้อย (คะแนน 1-5)

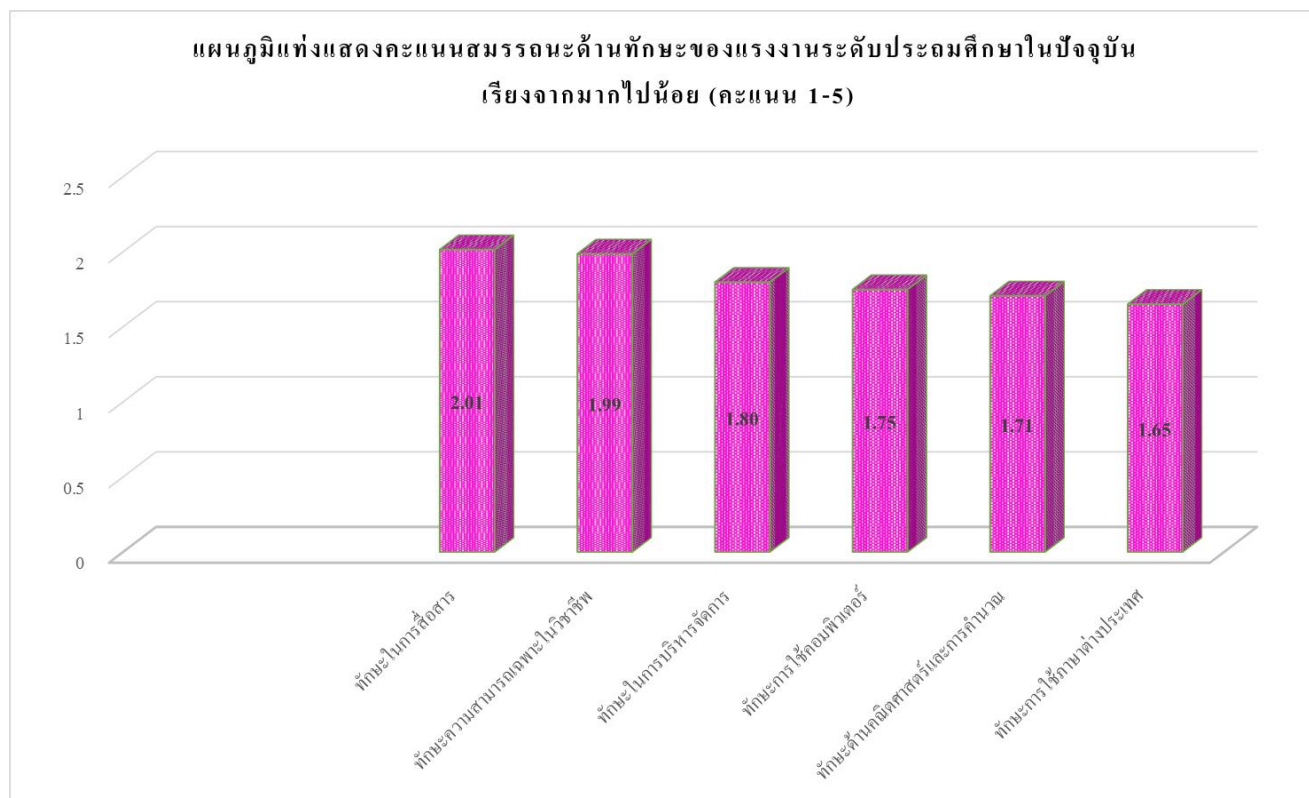


ภาพที่ 25 แผนภูมิแท่งแสดงคะแนนสมรรถนะด้านทักษะของแรงงานระดับ ม.ต้น - ปวส.ในปัจจุบัน
ที่มา: จากการสำรวจ

แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านทักษะที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับประถมศึกษา
เรียงจากมากไปน้อย (1-5 คะแนน)



ภาพที่ 26 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านทักษะที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับประถมศึกษา
ที่มา: จากการสำรวจ



ภาพที่ 27 แผนภูมิแท่งแสดงคะแนนสมรรถนะด้านทักษะของแรงงานระดับประถมศึกษาในปัจจุบัน

ที่มา: จากการสำรวจ

การเปรียบเทียบคะแนนด้านทักษะของแรงงานทั้ง 3 ระดับการศึกษาพบว่า แรงงานทั้ง 3 ระดับได้คะแนนจากด้านทักษะต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการในทุกๆด้าน หากพิจารณาคะแนน “ระดับในปัจจุบัน – ระดับความคาดหวัง” แล้ว แรงงานระดับอนุปริญญา- ป.เอก ได้คะแนนสูงสุด รองลงมาคือแรงงานระดับ ม.ต้น-ปวส. และระดับประถมศึกษาตามลำดับ

**การเปรียบเทียบการให้ลำดับความคาดหวังด้านทักษะของผู้ประกอบการในแรงงานด้าน
โลจิสติกส์ ทั้ง 3 ระดับการศึกษา**

จากการศึกษาทักษะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังมากที่สุด 3 อันดับแรก แก่แรงงานทั้ง 3 ระดับ พบว่าแรงงานทั้งในระดับอนุปริญญา – ป.เอก ระดับ ม.ต้น – ปวส.และระดับประถมศึกษา ได้คะแนนคาดหวังด้านทักษะ 2 อันดับแรกเหมือนกัน ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ และ ทักษะในการสื่อสาร ซึ่งแรงงานระดับอนุปริญญา – ป.เอก ได้ทักษะในการบริหารจัดการเป็น

อันดับ 3 ส่วนแรงงานระดับ ม.ต้น - ปวส. ได้ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์เป็นอันดับ 3 และแรงงานในระดับประถมศึกษาได้คะแนนทักษะในการบริหารจัดการเป็นอันดับ 3

จากผลการศึกษาดังกล่าว แรงงานในทั้ง 3 ระดับ ได้คะแนนคาดหวังจากผู้ประกอบการด้านทักษะ 2 อันดับแรกเหมือนกันคือ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพและทักษะในการสื่อสาร ซึ่งผู้ประกอบการได้ให้ความเห็นว่า ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพเป็นทักษะหลักที่ใช้โดยตรงในการทำงาน และสมรรถนะที่สำคัญต่อมาคือทักษะในการสื่อสาร เพราะในการทำงานในองค์กรย่อมหนีไม่พ้นการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น คนที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ย่อมต้องสื่อสารและประสานงานกับผู้ร่วมงานได้ดี มีทักษะการเจรจาที่ดี และสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้างได้ มิใช่แค่ผู้ประกอบการเท่านั้นที่เห็นความสำคัญของทักษะการสื่อสาร แต่สถาบันการศึกษาต่างๆก็มุ่งเน้นทักษะด้านนี้เช่นกัน ดังนั้นทักษะที่กล่าวมาข้างต้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งกับแรงงานทั้ง 3 ระดับ เพราะเป็นทักษะพื้นฐานที่ต้องมีในแรงงานทุกระดับ

ในส่วนของทักษะที่ได้คะแนนอันดับที่ 3 นั้น แรงงานระดับอนุปริญญา - ป.เอกและระดับประถมศึกษา ได้ทักษะในการบริหารจัดการ เป็นอันดับที่ 3 จากการสัมภาษณ์สามารถอธิบายได้ว่า เนื่องจากการทำงานให้มีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงลงด้วยดีนั้น ทักษะการบริหารจัดการที่ดีเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ การทำงานต้องมีการบริหารเวลา ลำดับความสำคัญก่อนหลัง การแบ่งหน้าที่กันทำงาน และจัดการสิ่งต่างๆให้เหมาะสม ผู้ที่สามารถบริหารจัดการสิ่งต่างๆได้ดีจึงจะสามารถทำงานออกมาได้ดี ดังนั้นทักษะการบริหารจัดการจึงเป็นทักษะที่ทุกองค์กรไม่อาจมองข้ามได้ แต่ทั้งนี้ผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับทักษะด้านนี้ในแรงงานระดับ ม.ต้น - ปวส. เช่นกัน ถึงแม้ว่าทักษะด้านนี้จะอยู่ในอันดับที่ 4 เพราะหากพิจารณาคะแนนแล้ว คะแนนมีความใกล้เคียงกับอันดับที่ 3 มาก คะแนนความคาดหวังด้านทักษะของแรงงานระดับ ม.ต้น - ปวส. ที่ได้อันดับ 3 คือ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ทักษะนี้ในปัจจุบันเป็นทักษะที่สำคัญไม่ใช่เฉพาะกับการทำงานเท่านั้น แต่มีบทบาทในชีวิตประจำวันอีก ด้วยสังคมที่เข้าสู่ยุคดิจิทัล ทักษะคอมพิวเตอร์จึงเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในทั้งการในการทำงานและการติดต่อสื่อสาร อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆให้ง่ายขึ้น จากความสำคัญของทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ที่ได้กล่าวมา ผู้ประกอบการจึงได้ให้ความสำคัญกับทักษะด้านนี้ในแรงงานระดับอนุปริญญา - ป.เอกและระดับประถมศึกษาด้วยเช่นกัน เพราะหาก

พิจารณาคะแนน ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ของแรงงานทั้ง 2 ระดับแล้ว พบว่าคะแนนมีความใกล้เคียงกันมากกับลำดับที่ 3

จากการวิเคราะห์ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผู้ประกอบการมีความคาดหวังด้านทักษะ 4 อันดับแรกกับแรงงานทั้ง 3 ระดับการศึกษาเหมือนกัน ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการบริหารจัดการ และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ถึงแม้ว่าการจัดอันดับในแต่ละระดับแรงงานจะแตกต่างกัน แต่ระดับคะแนนมีความใกล้เคียงกันมาก ดังนั้นทักษะ 4 ด้านนี้จึงเป็นทักษะอันดับต้นๆที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังกับแรงงานทุกระดับ

เปรียบเทียบระดับคะแนนด้านทักษะระหว่างแรงงานด้านโลจิสติกส์ ทั้ง 3 ระดับ

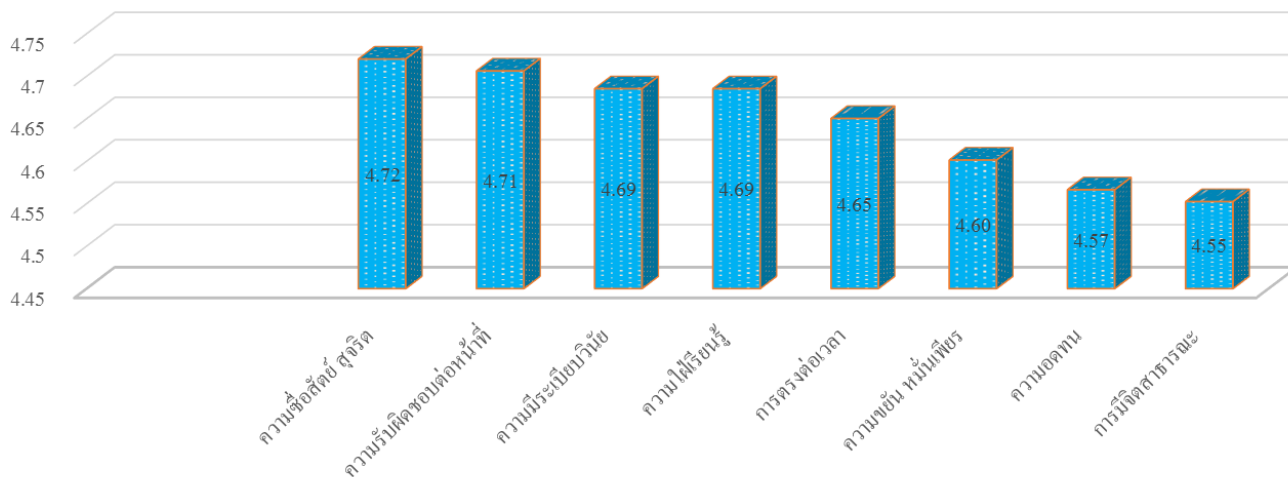
จากการศึกษาระดับคะแนนทักษะที่มากที่สุดของแรงงาน 3 อันดับแรกพบว่า แรงงานทั้งในระดับอนุปริญญา – ป.เอก ระดับ ม.ต้น – ปวส. และระดับประถมศึกษา ได้คะแนนด้านทักษะ 2 อันดับแรกเหมือนกัน คือ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ และ ทักษะในการสื่อสาร และแรงงานระดับอนุปริญญา – ป.เอก ได้ทักษะในการบริหารจัดการเป็นอันดับ 3 ส่วนแรงงานระดับ ม.ต้น – ปวส. ได้ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์เป็นอันดับ 3 และแรงงานในระดับประถมศึกษาได้คะแนนทักษะในการบริหารจัดการเป็นอันดับ 3

จากข้อมูลข้างต้น แรงงานทั้งในระดับอนุปริญญา – ป.เอก ระดับ ม.ต้น – ปวส. และระดับประถมศึกษา ได้คะแนนด้านทักษะ 2 อันดับแรกเหมือนกันคือ ความสามารถเฉพาะในวิชาชีพและทักษะในการสื่อสาร จากการสัมภาษณ์สามารถกล่าวได้ว่า ความสามารถเฉพาะในวิชาชีพเป็นทักษะที่ต้องใช้เป็นประจำตลอดการทำงาน จึงทำให้เกิดทักษะความชำนาญมากขึ้นตามอายุงาน แรงงานจึงได้คะแนนด้านนี้สูง ทักษะต่อมาคือ ทักษะในการสื่อสาร เพราะทักษะการสื่อสารเป็นสิ่งที่ต้องใช้ในแรงงานทุกระดับ สำคัญมากในการทำงาน เนื่องจากในการทำงานย่อมต้องมีการติดต่อ เจรจา ประสานงาน ดังนั้นหากแรงงานมีทักษะการสื่อสารไม่ดีก็อาจจะส่งผลให้ไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี และแรงงาน ผู้นั้นอาจไม่เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรืออาจถูกเลิกจ้างก็เป็นได้ ดังนั้นแรงงานทุกคนจึงมีความพยายามในการสร้างทักษะสื่อสารของตนให้ดี จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานทุกระดับการศึกษาได้คะแนนทักษะด้านนี้สูง

หากพิจารณาทักษะที่ได้คะแนนเป็นอันดับ 3 พบว่า แรงงานระดับระดับอนุปริญญา – ป.เอก และระดับประถมศึกษาได้คะแนนด้านทักษะในการบริหารจัดการเป็นอันดับที่ 3 จากการสัมภาษณ์ สามารถสรุปได้ว่า ทักษะในการบริหารจัดการเป็นทักษะที่สำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ให้ผ่านไปได้ด้วยดี เพราะการบริหารจัดการงานคือการลำดับความสำคัญของงาน การแบ่งหน้าที่กันทำงาน การกำหนดระยะเวลาในการทำงาน ฯลฯ ซึ่งถือเป็นหนึ่งในหัวใจหลักของการทำงานที่ดี และสำคัญสำหรับการขับเคลื่อนองค์กร หากแรงงานขาดทักษะในการบริหารจัดการที่ดีแล้ว อาจส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงานของบุคคลนั้นๆหรือเกิดความเสียหายกับองค์กรได้ นอกจากนี้ถึงแม้ว่าทักษะด้านนี้จะได้คะแนนเป็นอันดับที่ 4 ในแรงงานระดับ ม.ต้น-ปวส. แต่ก็มีคะแนนใกล้เคียงกับอันดับที่ 3 มาก จึงแสดงให้เห็นว่าแรงงานระดับ ม.ต้น-ปวส. มีทักษะด้านการบริหารจัดการในระดับคะแนนที่สูงเช่นกันและในส่วนของทักษะที่ได้คะแนนเป็นอันดับที่ 3 ของแรงงานระดับ ม.ต้น-ปวส. คือทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ เนื่องจากแรงงานในระดับม.ต้น-ปวส. มักมีหน้าที่ในการเป็นหัวหน้าคนงานหรือมีหน้าที่ควบคุมการทำงานของคอมพิวเตอร์และเครื่องจักร ดังนั้นทักษะการใช้คอมพิวเตอร์จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับแรงงานระดับนี้ ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่กับคอมพิวเตอร์และเครื่องจักรเป็นระยะเวลานานทำให้เกิดการฝึกฝนทักษะการใช้คอมพิวเตอร์อย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้แรงงานมีทักษะสูงในด้านนี้ ในขณะเดียวกัน หากพิจารณาระดับคะแนนทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์ในแรงงานระดับอนุปริญญา – ป.เอกและระดับประถมศึกษาพบว่าได้คะแนนเป็นอันดับที่ 4 ซึ่งมีระดับใกล้เคียงกับอันดับ 3 มาก สาเหตุอาจมาจากคอมพิวเตอร์มีเข้ามามีบทบาทกับชีวิตคนในปัจจุบันมาก จึงสามารถกล่าวได้ว่าแรงงานทั้ง 2 ระดับนี้ก็มีทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์ที่สูงเช่นกัน

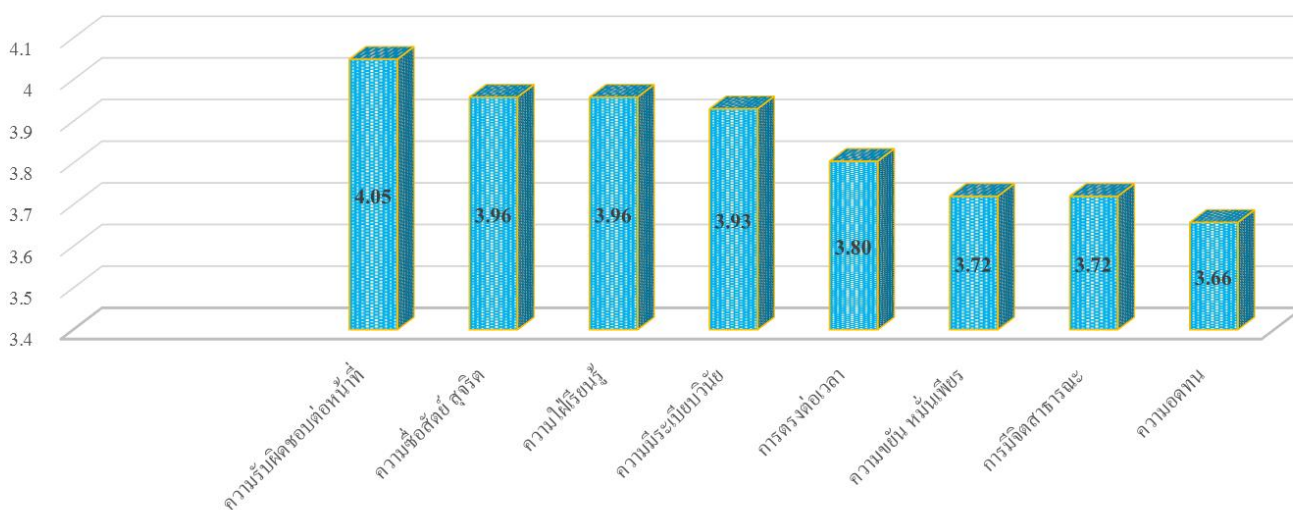
3.) ด้านคุณลักษณะ

แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับ
อนุปริญญา-ป.เอก เรียงจากมากไปน้อย (1-5 คะแนน)



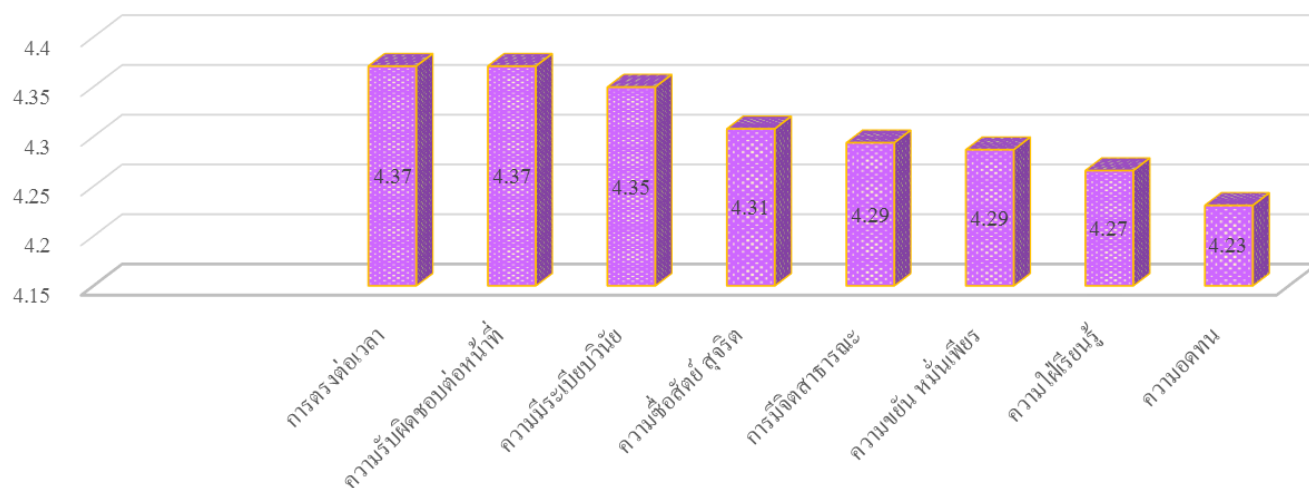
ภาพที่ 28 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับอนุปริญญา-ป.เอก
ที่มา: จากการสำรวจ

แผนภูมิแท่งแสดงคะแนนสมรรถนะด้านคุณลักษณะของแรงงานระดับอนุปริญญา-ป.เอก
ในปัจจุบัน เรียงจากมากไปน้อย (คะแนน 1-5)



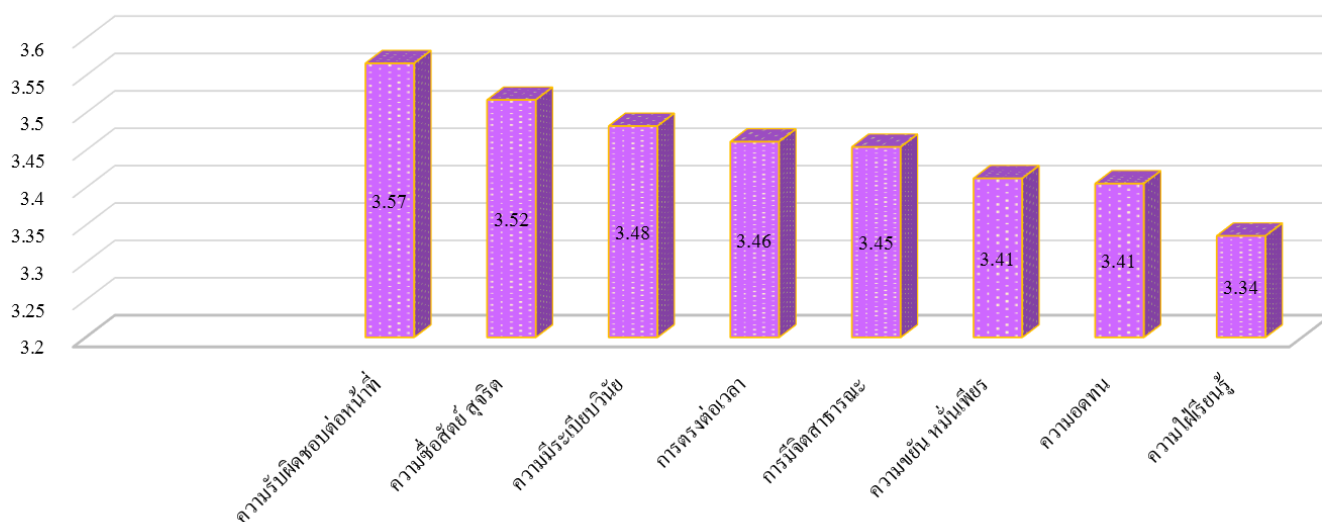
ภาพที่ 29 แผนภูมิแท่งแสดงคะแนนสมรรถนะด้านคุณลักษณะของแรงงานระดับอนุปริญญา-ป.เอก
ในปัจจุบัน ที่มา: จากการสำรวจ

แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงาน
ระดับม.ต้น - ปวส. เรียงจากมากไปน้อย (1-5 คะแนน)



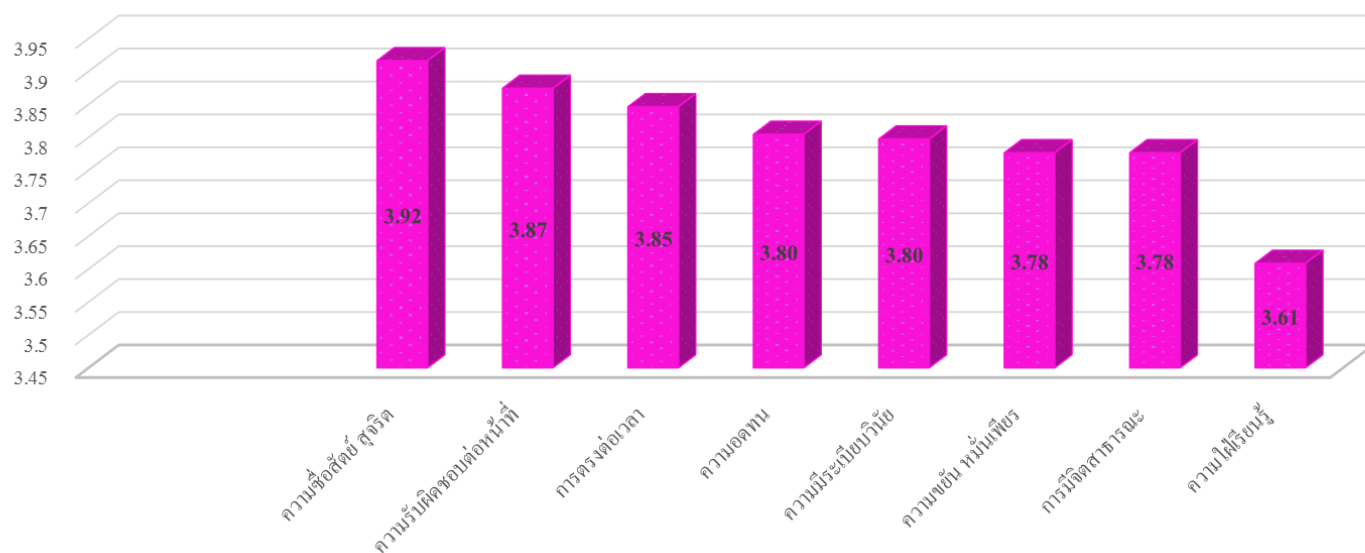
ภาพที่ 30 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงาน ระดับม.ต้น - ปวส.
ที่มา: จากการสำรวจ

แผนภูมิแท่งแสดงคะแนนสมรรถนะด้านคุณลักษณะของแรงงานระดับ ม.ต้น - ปวส. ในปัจจุบัน
เรียงจากมากไปน้อย (คะแนน 1-5)



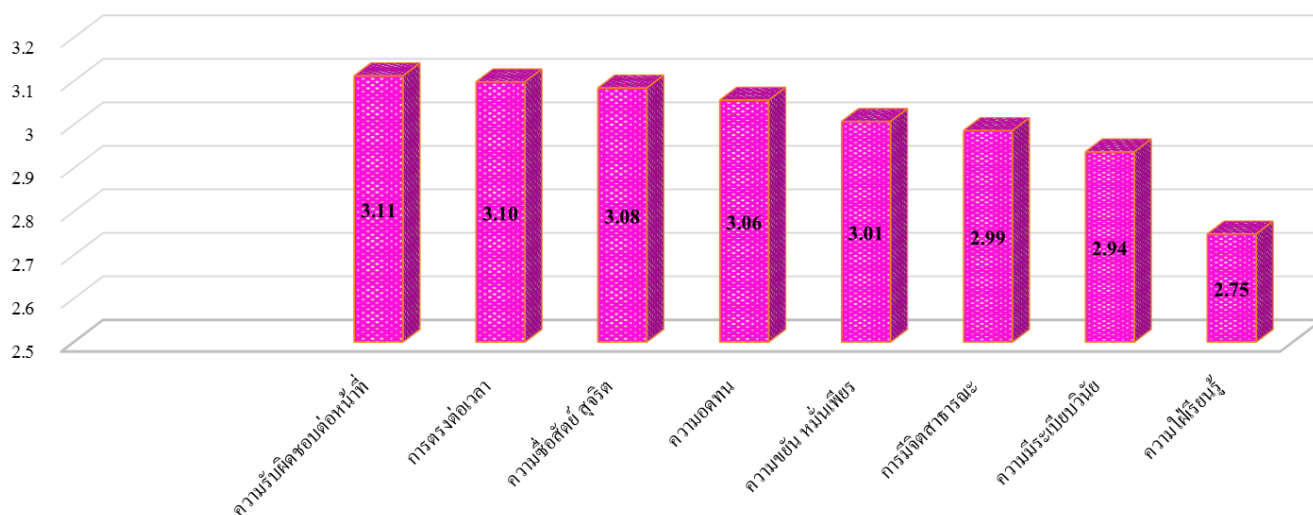
ภาพที่ 31 แผนภูมิแท่งแสดงคะแนนสมรรถนะด้านคุณลักษณะของแรงงานระดับ ม.ต้น - ปวส. ในปัจจุบัน
ที่มา: จากการสำรวจ

แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับประถมศึกษา
เรียงจากมากไปน้อย (1-5 คะแนน)



ภาพที่ 32 แผนภูมิแท่งแสดงสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่ผู้ประกอบการคาดหวังในแรงงานระดับประถมศึกษา ที่มา: จากการสำรวจ

แผนภูมิแท่งแสดงคะแนนสมรรถนะด้านคุณลักษณะของแรงงานระดับประถมศึกษาในปัจจุบัน
เรียงจากมากไปน้อย (คะแนน 1-5)



ภาพที่ 33 แผนภูมิแท่งแสดงคะแนนสมรรถนะด้านคุณลักษณะของแรงงานระดับประถมศึกษาในปัจจุบัน ที่มา: จากการสำรวจ

การเปรียบเทียบคะแนนด้านคุณลักษณะของแรงงานทั้ง 3 ระดับการศึกษาพบว่า แรงงานทั้ง 3 ระดับได้คะแนนจากด้านคุณลักษณะต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการในทุกๆด้าน หากพิจารณาคะแนน “ระดับในปัจจุบัน – ระดับความคาดหวัง” แล้ว แรงงานระดับอนุปริญญา- ป.เอก ได้คะแนนสูงที่สุด รองลงมาคือแรงงานระดับ ม.ต้น-ปวส. และระดับประถมศึกษาตามลำดับ

การเปรียบเทียบลำดับความคาดหวังด้านคุณลักษณะของผู้ประกอบการในแรงงานด้าน โลจิสติกส์ ทั้ง 3 ระดับการศึกษา

จากการศึกษาการให้ลำดับความคาดหวังด้านคุณลักษณะที่มากที่สุดของแรงงาน 4 อันดับแรกของผู้ประกอบการพบว่า คุณลักษณะที่ติดอันดับที่เหมือนกันของแรงงานทั้ง 3 ระดับคือ ความซื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความมีระเบียบวินัย ในส่วนของคุณลักษณะที่ติดอันดับที่แตกต่างกันของแรงงานทั้ง 3 ระดับ มีดังนี้

- ระดับ อนุปริญญา-ป.เอก : ความไม่เรียนรู้
- ระดับ ม.ต้น - ปวส. : การตรงต่อเวลา
- ระดับประถมศึกษา : การตรงต่อเวลา และความอดทน

หากวิเคราะห์คุณลักษณะที่ผู้ประกอบการให้ลำดับความคาดหวังติด 4 อันดับแรกเหมือนกันของแรงงานทั้ง 3 ระดับคือ ความซื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และความมีระเบียบวินัย จากการสัมภาษณ์สามารถกล่าวได้ว่า ความซื่อสัตย์ สุจริตเป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับทุกองค์กร เพราะทุกองค์กรต้องการแรงงานที่มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต เนื่องจากการทำสิ่งใดก็ตาม คุณธรรมเป็นสิ่งหนึ่งสำคัญที่สุด เพราะการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่คดโกง เอาเปรียบผู้อื่น มุ่งหวังให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด จะส่งเสริมให้องค์กรเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านกิจการหรือด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร คุณลักษณะถัดมาคือความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ว่า เป็นสิ่งขาดไม่ได้ในการทำงาน การทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนอย่างสม่ำเสมอ มุ่งมั่นที่จะทำงานของตนให้เสร็จสิ้น เป็นสำคัญ คุณลักษณะต่อมาคือความมีระเบียบวินัย จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ว่าเพราะการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นความมีระเบียบวินัยถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ แรงงานต้องปฏิบัติตาม

กฎระเบียบหรือแนวทางที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ทำงานตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ ความมีระเบียบวินัยจะทำให้การทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่น และลดความผิดพลาดหรือความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นได้ระหว่างการดำเนินงาน จากที่กล่าวมาข้างต้นคุณลักษณะทั้ง 3 ด้านนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคม ดังนั้นผู้ประกอบการจึงให้คุณลักษณะ 3 ด้านนี้มีความสำคัญมากเป็นอันดับต้นๆ กับในแรงงานทุกระดับการศึกษา

หากพิจารณาการให้ลำดับความคาดหวังด้านคุณลักษณะที่คะแนนติด 4 อันดับแรก ที่แตกต่างกันระหว่างแรงงาน 3 ระดับการศึกษาแล้วพบว่า

แรงงานในระดับอนุปริญญา-ป.เอก ได้คุณลักษณะด้านความใฝ่เรียนรู้ ติด 4 อันดับแรก จากการสัมภาษณ์ ผู้ประกอบการได้ให้ความเห็นว่า แรงงานกลุ่มนี้มักเป็นผู้นำองค์กร ทำงานเกี่ยวกับด้านนโยบายและทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นในการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความใฝ่เรียนรู้ หมั่นหาองค์ความรู้ใหม่มาพัฒนาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ความใฝ่เรียนรู้นี้จะช่วยให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ทำให้สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้

ในส่วนแรงงานในระดับ ม.ต้น - ปวส. และประถมศึกษา ได้คะแนนความคาดหวังด้านคุณลักษณะที่ติดอันดับเหมือนกันคือ การตรงต่อเวลา จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ว่า เวลาเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน การทำงานต้องมีแผนงาน มีกำหนดระยะเวลาการทำงาน การตรงต่อเวลาทำให้การทำงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ไม่เกิดความเสียหายจากความล่าช้า ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร เพราะการผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ความตรงต่อเวลาเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้แรงงานระดับ ม.ต้น - ปวส. และประถมศึกษาเป็นแรงงานระดับปฏิบัติการมักต้องทำงานตามตารางงานที่กำหนดไว้ อาจเป็นในรูปแบบของโครงข่ายการทำงานที่ต้องการความต่อเนื่อง ฉะนั้นหากไม่รักษาการตรงต่อเวลาอาจทำให้ระบบการทำงานรวนหรือผิดพลาดได้

คุณลักษณะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังติด 4 อันดับแรกอีกด้านในแรงงานระดับประถมศึกษาคือ ความอดทน จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ว่าลักษณะการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้มักต้องใช้แรงงานเป็นหลัก เป็นงานหนักและต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการ

ทำงานนัก รวมถึงความปลอดภัยด้วย ดังนั้นการทำงานให้สำเร็จต้องอาศัยความอดทน อดกลั้นต่อความเหนื่อยยากระหว่างการทำงาน ยิ่งในปัจจุบันที่มีสภาพการแข่งขันทางสังคมสูง ทำให้คนในสังคมต้องเผชิญกับความเหนื่อยยากและความกดดัน ความอดทนจึงเป็นสิ่งที่สามารถวัดคุณลักษณะที่ดีของแรงงานได้ ดังนั้นความอดทนจึงเป็นคุณลักษณะที่ผู้ประกอบการคาดหวังมากกับแรงงานระดับประถมศึกษา

เปรียบเทียบการให้คะแนนด้านคุณลักษณะระหว่างแรงงานด้านโลจิสติกส์ ทั้ง 3 ระดับ

จากการศึกษาระดับคะแนนคุณลักษณะของแรงงานที่มากที่สุด 4 อันดับแรกพบว่าคุณลักษณะที่ติดอันดับที่เหมือนกันของแรงงานทั้ง 3 ระดับคือ ความซื่อสัตย์ สุจริต และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และในส่วนของคุณลักษณะด้านอื่นๆของแรงงานทั้ง 3 ระดับ ที่ติดอันดับมีดังนี้

-ระดับ อนุปริญญา - ป.เอก : ความใฝ่เรียนรู้ และความมีระเบียบวินัย

-ระดับ ม.ต้น - ปวส. : การตรงต่อเวลา และความมีระเบียบวินัย

-ระดับประถมศึกษา : การตรงต่อเวลา และความอดทน

หากวิเคราะห์คุณลักษณะของแรงงานที่ติด 4 อันดับแรกเหมือนกันทั้ง 3 ระดับนั้นคือ ความซื่อสัตย์ สุจริต และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ว่าแรงงานได้คะแนนคุณลักษณะเหล่านี้สูงเพราะ แรงงานได้ตระหนักดีว่า สิ่งใดคือสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ และทำให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการพึงพอใจ ซึ่งนั่นคือคุณลักษณะ 3 ด้านดังกล่าว เริ่มจากความซื่อสัตย์ สุจริต ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญกับองค์กรมาก ทุกองค์กรต้องการแรงงานที่มีคุณธรรม แรงงานที่ดีมีคุณธรรมจะมุ่งมั่นทำงานเพื่อองค์กร ซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์กร ในทางตรงกันข้าม การกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไร้คุณธรรมต่อองค์กรอาจส่งผลด้านลบต่อแรงงานจนถึงขั้นไล่ออก ดังนั้นแรงงานทุกระดับจึงต้องดำรงคุณธรรมและความซื่อสัตย์ไว้เพื่อรักษาหน้าที่การงานของคุณลักษณะต่อมาคือความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพราะความรับผิดชอบคือปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานสำเร็จได้ แรงงานที่มีความรับผิดชอบจะส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นเสร็จได้ตามเป้าหมาย เมื่อสามารถทำงานได้ดี หน้าที่การงานก็มั่นคง และมีโอกาสได้เลื่อนขั้นต่อไป ดังนั้นคุณลักษณะทั้ง 2 ด้านนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานสำหรับแรงงานและมีอิทธิพลต่อหน้าที่การงาน

มาก แรงงานทุกระดับจึงต้องรักษาคุณลักษณะทั้ง 2 ด้านนี้ไว้ให้มีคะแนนสูงในมุมมองของผู้ประกอบการหรือนายจ้างของตน

หากพิจารณาคุณลักษณะของแรงงานในระดับอนุปริญญา - ป.เอก และระดับม.ต้น - ปวส. ร่วมกันแล้วพบว่า ได้คุณลักษณะเหมือนกัน 1 ด้านคือ ความมีระเบียบวินัย จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ว่าเพราะแรงงานจำเป็นต้องมีระเบียบวินัยรู้จักการปฏิบัติตามกฎอย่างเคร่งครัด ความมีวินัยจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ลดโอกาสการเกิดความผิดพลาดหรือความเสียหายกับองค์กร ทั้งนี้แรงงานในระดับอนุปริญญา - ป.เอก และระดับม.ต้น - ปวส. มักมีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร ดังนั้นการปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะงานมีความรับผิดชอบสูงและต้องเป็นเยี่ยงอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

แรงงานระดับ ม.ต้น - ปวส. และประถมศึกษาที่มีคุณลักษณะที่ได้คะแนนติด 4 อันดับแรกเหมือนกัน 1 ด้านคือ การตรงต่อเวลา จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ว่า เนื่องจากลักษณะงานของแรงงานกลุ่มนี้ มักมีการกำหนดตารางการทำงานที่ชัดเจน มีระบบการทำงานที่เชื่อมต่อกันเป็นโครงข่าย ซึ่งต้องอาศัยความต่อเนื่องในการทำงาน ความไม่ตรงต่อเวลาหรือการละเลยปฏิบัติหน้าที่จะทำให้ระบบการทำงานเสียหายและเกิดความล่าช้าได้ ฉะนั้นความตรงต่อเวลาเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับแรงงานกลุ่มนี้ ความตรงต่อเวลาจึงเป็นสิ่งที่แรงงานมีอาจละเลยได้

แรงงานในระดับอนุปริญญา - ป.เอก มีคุณลักษณะอีกด้านที่ได้คะแนนสูงคือ ความใฝ่เรียนรู้ จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ว่าเนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้มักอยู่ในตำแหน่งผู้นำองค์กร จึงจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นความใฝ่เรียนรู้จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหาร ความใฝ่เรียนรู้เองที่จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้

คุณลักษณะที่ติด 4 อันดับแรกของแรงงานระดับประถมศึกษาคือ ความอดทน จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ว่า แรงงานกลุ่มนี้มีลักษณะงานที่ใช้แรงงานเป็นหลัก เป็นงานหนักที่มีความยากลำบาก และมักต้องทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีหรือไม่มีความปลอดภัย ดังนั้นแรงงานกลุ่มนี้ต้องมีคุณลักษณะที่อดทนต่อความเหนื่อยยากเป็นสำคัญ ไม่ย่อท้อต่องานหนัก จึงจะสามารถทำงาน

ให้เสร็จลุล่วงลงได้ ด้วยเหตุนี้แรงงานระดับประถมศึกษาจึงได้คะแนนด้านความอดทนสูงเป็นอันดับต้นๆ

4.2.5 การวิเคราะห์สมรรถนะด้านความรู้และทักษะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังในแรงงานด้านโลจิสติกส์ ทั้ง 3 ระดับการศึกษา

ในการวิเคราะห์ส่วนนี้ ผู้วิจัยจะนำผลการศึกษาโครงการทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์ ของ **ศ.ดร. เกื้อ วงศ์บุญสิน และคณะ (2546)** และการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการในกิจการด้านโลจิสติกส์ เป็นแนวทางการวิเคราะห์หาสมรรถนะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังมากกับแรงงาน ทั้ง 3 ระดับ

ศ.ดร. เกื้อ วงศ์บุญสิน และคณะ (2546) จากการศึกษาโครงการทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์ พบว่าในช่วง 15 ปีข้างหน้า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยจำเป็นต้องเน้นในเชิงคุณภาพมากกว่าในเชิงปริมาณ อีกทั้งจำเป็นต้องเน้นการปรับปรุงด้านการบริหารและกระบวนการศึกษา โดยเฉพาะในส่วนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้เพราะแนวโน้มความต้องการแรงงานในอีก 15 ปีข้างหน้าจะเพิ่มขึ้นอีกเพียง 10 ปีเท่านั้น หลังจากนั้นความต้องการจะชะลอลงถึงระดับคงที่ในช่วง 11-15 ปีข้างหน้า ในขณะที่ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในเชิงคุณภาพเพิ่มขึ้น ทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์จะเกี่ยวข้องกับด้านคุณสมบัติแรงงานเป็นส่วนใหญ่ โดยมีจุดเน้นที่เทคนิคที่เหมาะสมกับวิชาชีพ ทักษะในการบริหารจัดการ และทักษะทางภาษา

จากการศึกษาข้างต้น ในการพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา และระดับปวช./ปวส. จะเน้นในเชิงคุณภาพ คือ บัณฑิตจะต้องมีความรู้ในรูปสหสาขาวิชา (multidisciplinary knowledge) ที่มีความสมดุลระหว่างระหว่างความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง มีทักษะที่ดีทั้งการ ฟังพูด อ่านและเขียน ตลอดจนมีความรู้ทั้งภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ ทั้งนี้เนื่องจากสังคมในอนาคตเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ในส่วนของระดับปวช./ปวส. ควรเน้นในด้านการพัฒนาความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับอาชีพและทักษะในวิชาชีพที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบวิชาชีพ โดยความรู้และทักษะที่จำเป็น ได้แก่

ทักษะด้านความคิดและการประมวลผล ด้านการปฏิบัติงาน ด้านเทคนิค ด้านการบริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการสื่อสาร

การผสมผสานการศึกษากับการพัฒนาทักษะการทำงานสำหรับนักเรียนในระดับอุดมศึกษานั้น ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าการศึกษาในระดับนี้ควรเน้นให้สถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมและเป็นฐานต่อการพัฒนาทักษะ ศักยภาพ ตลอดจนมีคุณสมบัติที่สามารถจะเรียนรู้เพิ่มเติม อีกทั้งพร้อมที่จะรับการฝึกอบรมก่อนเริ่มการทำงาน การเรียนในระดับนี้ควรเน้นการเรียนรู้นำไปสู่การปฏิบัติจริง การจัดการศึกษาสามารถกระทำได้โดยการเรียนร่วมกันระหว่างผู้มีประสบการณ์มากกว่ากับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า อันทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ของการเรียนรู้ซึ่งนำไปสู่ความคิดริเริ่มและนวัตกรรม ทั้งนี้ ควรมีการสร้างระบบการฝึกอบรมแบบทวิภาคระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ โดยต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างการเรียนในสถานศึกษาและประสบการณ์ด้วย นอกจากนี้ ควรมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดทิศทางในการฝึกอบรม อีกทั้งควรนำการเรียนรู้ด้วยตนเองแบบ e-learning มาใช้

ในการผสมผสานการศึกษากับการพัฒนาทักษะการทำงานสำหรับนักเรียนในระดับ ปวช./ปวส. นั้น ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าการศึกษาในระดับนี้ต้องสอดคล้องกับความจำเป็นและสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของสังคมของชาติ จึงควรมีการปฏิรูปและเปลี่ยนแปลงแนวคิดในเรื่องการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนแนว learning by doing เป็นไปตามความต้องการตลาดของแรงงานและมีวิธีการประเมินผลเมื่อจบหลักสูตร โดยอาศัยการทดสอบสมรรถนะในการทำงาน และทำให้สังคมเข้าใจว่าสถาบันการศึกษาที่รับผิดชอบการเรียนการสอนในระดับนี้ต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักการนั้น การผสมผสานการศึกษากับการพัฒนาทักษะการทำงานสำหรับนักเรียนในระดับนี้ควรให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนรับผิดชอบโดยตรงทั้งหมด โดยเจ้าหน้าที่รัฐมีหน้าที่ให้การสนับสนุนเรื่องกรอบงบประมาณในการลงทุนเบื้องต้นและงบดำเนินการปกติเท่านั้น

จากผลการศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิข้างต้นนี้ สามารถนำมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์และผลการศึกษาของผู้วิจัยได้ เพื่อหาสมรรถนะที่สำคัญและต้องการการพัฒนาในแรงงานด้านโลจิสติกส์ได้ดังนี้

สมรรถนะด้านความรู้และทักษะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังในแรงงานด้านโลจิสติกส์ ระดับ อนุปริญญา - ป.เอก

สมรรถนะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังมากกับแรงงานระดับ อนุปริญญา - ป.เอก คือ ความรู้ในรูปสหสาขาวิชา ที่มีความสมดุลระหว่างความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ กล่าวคือมีความรู้รอบด้าน เช่น ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งเป็นความรู้ที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ เนื่องจากเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญในการทำงาน และแรงงานจะต้องสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต นอกจากนี้แรงงานต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดีทั้งการ ฟังพูด อ่านและเขียน มีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการ และในด้านภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ และการใช้คอมพิวเตอร์

หากมาพิจารณาการเชื่อมโยงระหว่างสมรรถนะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังข้างต้นกับงานด้านโลจิสติกส์แล้ว ผู้ประกอบการทั้ง 5 ราย ล้วนมีความเห็นตรงกันว่า สมรรถนะที่กล่าวมาล้วนแล้วแต่สำคัญกับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์มาก เพราะในการดำเนินกิจการด้านจำเป็นต้องมีความรู้รอบด้านทั้งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการต่อยอดองค์ความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการโลจิสติกส์ และในด้านสังคมศาสตร์ ที่จะช่วยเป็นแนวทางการดำเนินกิจการให้ตรงกับความต้องการของตลาด เพราะในการดำเนินกิจการด้านใดก็ตาม จะต้องพิจารณาถึงสภาพการณ์ของตลาด เศรษฐกิจ ประเพณีความเชื่อ และค่านิยม ของในพื้นที่ที่ดำเนินกิจการด้วย จึงจะสามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจการได้ นอกจากนี้ ทักษะในการสื่อสารก็เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน โดยเฉพาะงานที่มีลักษณะเป็นระบบโครงข่าย ที่ต้องใช้ทักษะในการสื่อสารที่ดีเพื่อให้งานราบรื่นและลดเกิดการความผิดพลาดจากการสื่อสาร แรงงานต้องมีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการ เพราะในการดำเนินงานด้านโลจิสติกส์มักมีงานที่ต้องลำดับความสำคัญของงานหรือความเร่งด่วนของงานเช่น ในธุรกิจการขนส่ง ผู้ประกอบการต้องบริหารจัดการรอบการส่งให้เหมาะสมสามารถส่งของได้ทันเวลาด้วยต้นทุนที่ต่ำที่สุด ความรู้และทักษะภาษาต่างประเทศก็เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับกิจการด้านโลจิสติกส์ เพราะกิจการด้านนี้มักต้องติดต่อสื่อสารกับชาวต่างประเทศ นอกจากนี้ แรงงานด้านโลจิสติกส์ต้องมีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ที่ดี เพราะทักษะด้านนี้ได้กลายเป็นสมรรถนะหลักที่สำคัญต่อทุกประเภทกิจการในยุคโลกาภิวัตน์ไปแล้ว

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการรายที่ 1 และรายที่ 5 ได้ให้ความเห็นว่า แรงงานระดับอนุปริญญา - ป.เอก ควรจะมีความรู้และสมรรถนะในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับโลจิสติกส์ในระดับดีจนถึงระดับเชี่ยวชาญ เพราะแรงงานกลุ่มนี้ถือเป็นแกนหลักในสายงาน ซึ่งการที่ไม่มีความรู้และทักษะดังกล่าวจะเกิดผลกระทบต่อทั้งความเชื่อมั่น รวมไปถึงความเสียหายที่จะเกิดขึ้นทั้งตัวองค์กรเองที่พนักงานไม่มีความสามารถ จนกระทบไปถึงธุรกิจของลูกค้า เช่น การพยากรณ์การจัดซื้อที่ผิดพลาด ทำให้ลูกค้าไม่ได้สินค้าตามกำหนด ส่งผลให้เสียโอกาสในการทำธุรกิจ ทั้งนี้แรงงานระดับอนุปริญญา - ป.เอก ควรมีความรู้ในการจัดทำแผนและนโยบายของระบบโลจิสติกส์ขององค์กร เช่น การวางแผนระดับการให้บริการ (Service Level) การพยากรณ์(Forecast) และหลักการวางแผนการขายและการดำเนินงานทางธุรกิจ เช่น S&OP เป็นต้น

สมรรถนะด้านความรู้และทักษะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังในแรงงานด้านโลจิสติกส์ ระดับ ม.ต้น-ปวส.

สมรรถนะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังมากกับแรงงานระดับ ม.ต้น - ปวส. คือ ควรเน้นในด้านการพัฒนาความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับอาชีพและทักษะในวิชาชีพที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ประกอบการในด้านความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ และทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพที่ได้คะแนนความคาดหวังสูงที่สุดในด้านความรู้และทักษะ โดยความรู้และทักษะอื่นๆที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะด้านความคิดและการประมวลผล ด้านการบริหารจัดการ ด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร

หากมาพิจารณาการเชื่อมโยงระหว่างสมรรถนะที่ผู้ประกอบการให้คาดหวังมากข้างต้นกับงานด้านโลจิสติกส์แล้ว ผู้ประกอบการ 3 ใน 5 รายได้ให้ความเห็นตรงกันว่า สมรรถนะที่กล่าวนั้นมี ความสำคัญกับผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ เนื่องจากสาขาวิชาชีพ และทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ เป็นสมรรถนะหลักที่ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งสำคัญมากสำหรับแรงงานระดับม.ต้น - ปวส. ที่มักมีหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยทั้งความรู้และทักษะที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์ นอกจากนี้ทักษะด้านความคิดและประมวลผลและการบริหารจัดการก็เป็นสมรรถนะอีกด้านที่สำคัญ เพราะในการทำงานด้านโลจิสติกส์ต้องมีการคิดวิเคราะห์เพื่อวางแผนรับมือ

เหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน เช่น การจัดตารางการขนส่งให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ด้วยต้นทุนที่ต่ำที่สุด อีกทั้งแรงงานต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่เอื้อต่อการทำงาน เพราะงานด้านโลจิสติกส์มีลักษณะของการเชื่อมโยง การทำงานเป็นระบบโครงข่าย ดังนั้นทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพื่อให้การประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการรายที่ 1 และรายที่ 2 ให้ความเห็นว่า แรงงานระดับ ม.ต้น – ปวส. เป็นระดับที่ทำงานโดยใช้แรงเป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้นควรจะมีความรู้และสมรรถนะโลจิสติกส์ในขั้นพื้นฐาน แต่ก็ควรมีความรู้ในทุกด้าน เช่น ด้านการจัดการคลังสินค้า การขนส่ง การจัดซื้อ เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงลักษณะการทำงานให้เป็นระบบได้ นอกจากนี้ระดับม.ต้น – ปวส. ยังเป็นระดับที่ควรมีพื้นฐานทางความรู้ที่ดี เพื่อต่อยอดไปในระดับอนุปริญญา - ป.เอก

สมรรถนะด้านความรู้และทักษะที่ผู้ประกอบการให้คาดหวังในแรงงานด้านโลจิสติกส์ ระดับประถมศึกษา

การวิเคราะห์หาสมรรถนะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังมากกับแรงงานระดับประถมศึกษา เราจะทำการวิเคราะห์จากผลการศึกษาสมรรถนะ 5 อันดับแรกที่ได้คะแนนโดดเด่นจากแบบสอบถามและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะที่ผู้ประกอบการคาดหวังมากที่สุดยังคงเป็นด้านคุณลักษณะคือด้านความซื่อสัตย์ สุจริต และหากพิจารณาสมรรถนะด้านความอดทน จะพบว่ามีเฉพาะแรงงานในระดับประถมศึกษาเท่านั้น ที่มีคะแนนสมรรถนะของแรงงาน – ความคาดหวัง ด้านความอดทนติด 5 อันดับแรก แสดงให้เห็นว่าความอดทนเป็นสมรรถนะที่สำคัญกับแรงงานกลุ่มนี้มากซึ่งมักทำงานใช้แรงงานเป็นหลัก นอกจากนี้สมรรถนะอีกด้านที่สำคัญ คือความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ได้คะแนนสูงทั้งในคะแนนสมรรถนะของแรงงานและความคาดหวังของผู้ประกอบการเช่นกัน

จากการสัมภาษณ์ ผู้ประกอบการทั้ง 5 รายได้ให้ความเห็นตรงกันว่า สมรรถนะที่กล่าวมานั้น มีความสำคัญกับกิจการด้านโลจิสติกส์ เนื่องจากความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นสิ่งที่มีอยู่ใน

แรงงานทุกระดับและไม่ใช่เพียงสำหรับกิจการด้านโลจิสติกส์เท่านั้น แต่สำคัญกับทุกประเภทกิจการ เพราะคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐานแห่งการทำงานทั้งปวงให้สำเร็จลุล่วง เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง สมรรถนะต่อมาคือความอดทน ความอดเป็นสิ่งที่สำคัญกับแรงงานในระดับประมมาก เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้มักทำงานเป็นผู้ใช้แรงงานเป็นหลัก เช่น การขนส่งสินค้าที่มีน้ำหนักมากขึ้นรถบรรทุกเพื่อเตรียมการขนส่ง การเคลื่อนย้ายสินค้าจากคลังสินค้าไปยังจุดหมายต่างๆ พนักงานขับรถที่ต้องส่งของในระยะทางไกล ฯลฯ ซึ่งงานเหล่านี้ต้องใช้ความอดทนแต่ความเหนื่อยยากทั้งทางกายและใจ ดังนั้นแรงงานที่สามารถปฏิบัติงานเหล่านี้ได้ต้องมี ความอดทนสูง ความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญเพราะในการทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตาม ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความเอาใจใส่ต่องานถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้งานสำเร็จลงด้วยดี ฉะนั้นความรับผิดชอบจึงเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในแรงงานทุกระดับไม่แพ้สมรรถนะด้านอื่นๆ

ผู้ประกอบการรายที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า ถึงแม้ว่าแรงงานระดับประถมศึกษาเป็นระดับที่ไม่ได้ใช้ความรู้ด้านโลจิสติกส์มากนัก แต่ก็ควรมีความรู้ด้านโลจิสติกส์ที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองบ้าง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ความรู้ด้านระบบการขนส่งหรือระบบการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานของตน และเพื่อเป็นรากฐานในการเรียนรู้ต่อไปให้ครบทุกด้านในอนาคต

ผลการศึกษสมรรถนะแรงงานด้านโลจิสติกส์สามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้
ที่มา: “กิจกรรมหลักด้านโลจิสติกส์” (Lambert, Stock, & Ellram, 1998)

“งานที่เกี่ยวข้อง” สืบค้นจากเว็บไซต์จัดหางานดังนี้ (บริษัท ทิงค์เน็ต จำกัด, 2563), (บริษัท เน็ต แอดเวอร์ไทซิ่ง จำกัด, 2563), (บริษัท จีอบ ออนไลน์ จำกัด, 2563), (แคเรียเจทท์ (Careerjet), 2563), (บริษัท จัดหางาน จีอบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด, 2563)

ตารางที่ 15 ตารางสรุปสมรรถนะแรงงานด้านโลจิสติกส์ในระดับอนุปริญญา - ป.เอก

แรงงานระดับอนุปริญญา - ป.เอก				
กิจกรรมหลักด้านโลจิสติกส์	งานที่เกี่ยวข้อง	สมรรถนะที่ผู้ประกอบการคาดหวังมากที่สุด	ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ	ค่าความต่างระหว่างสมรรถนะแรงงานกับสิ่งที่คาดหวัง (%)
การจัดส่ง				
การขนส่ง	ควบคุมและวางแผนการจัดส่งสินค้า, บริหารจัดการข้อมูลยอดคำสั่งสินค้า ติดตามผลการจัดส่งกับลูกค้า, ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ความรู้ในการจัดทำแผนและนโยบายของระบบโลจิสติกส์ขององค์กร, ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่, มีความซื่อสัตย์, มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่, ใฝ่เรียนรู้, มีระเบียบวินัย	ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ	19.8
			ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	19.4
			ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	18.8
			ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	18.4
			ความรู้ด้านธุรกิจ	18.4
			ค่าเฉลี่ยความต่าง (X̄)	18.96
การกระจายสินค้าและการจัดการสินค้าคงคลัง				
การบริหารสินค้าคงคลัง	ควบคุมระบบการรับ-จ่าย ในระบบ, ควบคุมการจัดเก็บ-จัดเตรียม วัสดุดิบและบรรจุภัณฑ์, จัดทำเอกสารภายในแผนก และ จัดทำระบบ ISO/GMP HACCP, สรุปยอดสินค้าคงเหลือประจำเดือนและไตรมาส	มีความซื่อสัตย์, มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ใฝ่เรียนรู้, ความรู้ในการจัดทำแผนและนโยบายของระบบโลจิสติกส์ขององค์กร, องค์กร ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ	19.8
การบริหารคลังสินค้า			ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	19.4
การจัดการสินค้าส่งคืน			ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	18.8
การขนถ่ายสินค้าในคลัง			ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	18.4
การเลือกที่ตั้งโรงงานและคลังสินค้า			ความรู้ด้านธุรกิจ	18.4
			ค่าเฉลี่ยความต่าง (X̄)	18.96
การบริหารจัดการในสำนักงาน				
การติดต่อสื่อสารด้าน โลจิสติกส์	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์, พนักงานบริการลูกค้า, ติดต่อประสานงานระหว่าง Supplier และ ลูกค้า, คู่มืองานด้านสต็อกสินค้า (ทั้งเข้าและออก), ประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ลูกค้าต่างประเทศ, วางแผนกลยุทธ์ทางการตลาด, จัดทำงานกิจกรรมส่งเสริมการขาย, ศึกษากลุ่มเป้าหมาย และช่องทางการตลาดใหม่ๆ	ความรู้ในการจัดทำแผนและนโยบายระบบโลจิสติกส์ขององค์กร, ทักษะการสื่อสารที่ดีทั้งการฟังพูด อ่านและเขียน มีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการ, ความรู้ด้านการตลาด, มีความซื่อสัตย์, มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่, ใฝ่เรียนรู้, มีระเบียบวินัย, ด้านภาษาต่างประเทศ	ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ	19.8
การจัดซื้อจัดจ้าง			ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	19.4
การบริการลูกค้า			ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	18.8
การดำเนินงานตามคำสั่งลูกค้า			ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	18.4
บรรจุภัณฑ์			ความรู้ด้านธุรกิจ	18.4
			ค่าเฉลี่ยความต่าง (X̄)	18.96
การจัดหาวัตถุดิบและอุปกรณ์ต่างๆ และการซ่อมบำรุง				
การจัดเตรียมอะไหล่และชิ้นส่วนต่างๆ	รับผิดชอบงานวางแผนและควบคุมการบำรุงรักษา เครื่องจักรอุปกรณ์ต่างๆ และ มาตรฐานยุโรป, สนับสนุนให้การผลิตและระบบการทำงานต่างๆมีประสิทธิภาพและปลอดภัย, ดูแลเครื่องจักรหลักของบริษัทให้มีประสิทธิภาพพร้อมใช้งานเสมอ, ดูแลเรื่องการเบิกจ่ายอะไหล่และสินค้า, เปรียบเทียบราคา และ แก้ไขปัญหา	ความรู้ในการจัดทำแผนและนโยบายของระบบโลจิสติกส์ในสายงานที่รับผิดชอบ, ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่และการซ่อมบำรุง, มีความซื่อสัตย์, มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่, ใฝ่เรียนรู้, มีระเบียบวินัย, ด้านภาษาต่างประเทศ	ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ	19.8
โลจิสติกส์ย้อนกลับ			ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	19.4
			ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	18.8
			ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	18.4
			ความรู้ด้านธุรกิจ	18.4
			ค่าเฉลี่ยความต่าง (X̄)	19.33
ที่มา : ประยุกต์จาก fundamentals of Logistics Management (1998) และจากการศึกษา				

ตารางที่ 16 ตารางสรุปสมรรถนะแรงงานด้านโลจิสติกส์ ในระดับ ม.ต้น-ปวส.

แรงงานระดับ ม.ต้น - ปวส.				
กิจกรรมหลักด้านโลจิสติกส์	งานที่เกี่ยวข้อง	สมรรถนะที่ผู้ประกอบการคาดหวังมากที่สุด	ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ	ค่าความต่างระหว่างสมรรถนะแรงงานกับสิ่งที่คาดหวัง (%)
การจัดส่ง				
การขนส่ง	จัดทำเอกสาร รายงานการขนส่ง KPI ของรถส่งสินค้า - ติดต่อประสานงานระหว่างลูกค้า พนักงานจัดส่ง คลังสินค้าและส่วนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง - ควบคุมและจ่ายงานพนักงานขับรถ - ประสานงานลงบันทึกค่าใช้จ่ายในการขนส่ง - แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าต่างๆ	ความรู้และทักษะการขนส่งขั้นพื้นฐาน, ทักษะด้านความคิดและการประมวลผล ด้านการบริหารจัดการ ด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร, มีความซื่อสัตย์, มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่, มีระเบียบวินัย, การตรงต่อเวลา, ด้านภาษาต่างประเทศ	ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	20.8
			ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	19.8
			ความรู้ด้านธุรกิจ	19.4
			ความใฝ่เรียนรู้	18.6
			ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	18.4
			ค่าเฉลี่ยความต่าง (\bar{X})	19.40
การกระจายสินค้าและการจัดการสินค้าคงคลัง				
การบริหารสินค้าคงคลัง	เบิก-รับ เข้าสินค้า, จัดเรียงสต็อกสินค้า, เช็คลิสต์สินค้า, ติดต่อประสานงานในการขนส่งสินค้า, เติร์ชมและแพคเกจสินค้าตามรายการสั่งซื้อ, ลิขข้อมูลและรายละเอียดสินค้า, พนักงานขับรถไฟล์คลิฟท์	ความรู้และทักษะพื้นฐานด้านการจัดการคลังสินค้า, ทักษะด้านความคิดและการประมวลผล ด้านการบริหารจัดการ, ด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร, มีความซื่อสัตย์, มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่, มีระเบียบวินัย, การตรงต่อเวลา, ด้านภาษาต่างประเทศ	ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	20.8
			ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	19.8
			ความรู้ด้านธุรกิจ	19.4
			ความใฝ่เรียนรู้	18.6
			ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	18.4
			ค่าเฉลี่ยความต่าง (\bar{X})	19.4
การบริหารจัดการในสำนักงาน				
การติดต่อสื่อสารด้านโลจิสติกส์	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และบริการลูกค้า, ให้ข้อมูลและติดต่อสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ประชาสัมพันธ์ โปรโมชัน และทำกิจกรรมทางการตลาด กับลูกค้าผ่านสื่อ Social และช่องทางต่างๆ, ติดต่อประสานงาน ดูแลเอกสารของแผนก, ดูแลสต็อกของแผนก สนับสนุนงานฝ่ายขาย, ตรวจสอบและพิจารณาการสั่งซื้อ, ดูแลเบิก-จ่าย อุปกรณ์ สำนักงาน	ความรู้พื้นฐานด้านการจัดซื้อ, ทักษะด้านความคิดและการประมวลผล ด้านการบริหารจัดการ ด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร, ความรู้ด้านการตลาด, มีความซื่อสัตย์, มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่, มีระเบียบวินัย, การตรงต่อเวลา	ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	20.8
			ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	19.8
			ความรู้ด้านธุรกิจ	19.4
			ความใฝ่เรียนรู้	18.6
			ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	18.4
			ค่าเฉลี่ยความต่าง (\bar{X})	19.4
การจัดหาวัตถุดิบและอุปกรณ์ต่างๆ และการซ่อมบำรุง				
การจัดเตรียมอะไหล่และชิ้นส่วนต่างๆ	บำรุงรักษาและแก้ไขระบบสาธารณูปโภคในอาคาร เครื่องจักรและอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งาน, จัดหาอะไหล่และชิ้นส่วนต่างๆ	ทักษะด้านความคิดและการประมวลผล ด้านการบริหารจัดการ, ความรู้และทักษะด้านการซ่อมบำรุง, มีความซื่อสัตย์, มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่, มีระเบียบวินัย, การตรงต่อเวลา	ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	19.8
			ความใฝ่เรียนรู้	18.6
			ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	18.4
			ค่าเฉลี่ยความต่าง (\bar{X})	18.93
ที่มา : ประยุกต์จาก fundamentals of Logistics Management (1998) และจากการศึกษา				

ตารางที่ 17 ตารางสรุปสมรรถนะแรงงานด้านโลจิสติกส์ ในระดับประถมศึกษา

แรงงานระดับประถมศึกษา				
กิจกรรมหลักด้านโลจิสติกส์	งานที่เกี่ยวข้อง	สมรรถนะที่ผู้ประกอบการคาดหวังมากที่สุด	ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ	ค่าความต่างระหว่างสมรรถนะแรงงานกับสิ่งที่คาดหวัง (%)
การจัดส่ง				
การขนส่ง	ขับรถส่งสินค้า, ตรวจสอบความเรียบร้อยของสินค้า, จัดเตรียมเอกสารการจัดส่งสินค้า, ยกสินค้า, จัดเรียงขึ้นรถ, เดินเอกสารภายในสำนักงาน	ความรู้พื้นฐานความรู้ด้านระบบการขนส่ง, มีความซื่อสัตย์, มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่, อดทน, มีระเบียบวินัย, ตรงต่อเวลา	ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	17.40
			ความมีระเบียบวินัย	17.20
			ความใฝ่เรียนรู้	17.20
			ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	17.00
			ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ	17.00
ค่าเฉลี่ยความต่าง (\bar{X})				17.16
การกระจายสินค้าและการจัดการสินค้าคงคลัง				
การบริหารสินค้าคงคลัง การบริหารคลังสินค้า การจัดการสินค้าส่งคืน การขนถ่ายสินค้าในคลัง การเลือกที่ตั้งโรงงานและคลังสินค้า	พนักงานขับรถโฟล์คลิฟท์-ขับรถเครน, ตรวจสอบสินค้าก่อนทำการโหลดสินค้าขึ้นตู้, เช็ควงเล็บผู้ที่จะทำการโหลดสินค้า, จัดเรียงสินค้า, ติดสติ๊กเกอร์, เบิกสินค้าตามโซนที่ได้รับมอบหมาย, การโหลดสินค้าตามที่กำหนด	ความรู้พื้นฐานในคลังสินค้า, มีความซื่อสัตย์, มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่, อดทน, มีระเบียบวินัย, ตรงต่อเวลา	ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	17.40
			ความมีระเบียบวินัย	17.20
			ความใฝ่เรียนรู้	17.20
			ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	17.00
			ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ	17.00
ค่าเฉลี่ยความต่าง (\bar{X})				17.16
การบริหารจัดการในสำนักงาน				
การติดต่อสื่อสารด้าน โลจิสติกส์ การจัดซื้อจัดจ้าง การบริการลูกค้า การคำนวณตามคำสั่งลูกค้า บรรจุภัณฑ์ การคาดการณ์ความต้องการลูกค้า	พนักงานขายสินค้า, จัดส่ง-เดินเอกสาร จัดเก็บเอกสาร ดูแลสถานที่ สำนักงาน ห้องประชุม รับโทรศัพท์ ตอบอีเมล, คีย์ข้อมูล/พิมพ์เอกสาร ดูแลพนักงานรับส่งเอกสารที่มติดต่อกับบริษัท	ความรู้พื้นฐานในสายงานที่เกี่ยวข้อง, มีความซื่อสัตย์, มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่, อดทน, มีระเบียบวินัย, ตรงต่อเวลา	ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	17.40
			ความมีระเบียบวินัย	17.20
			ความใฝ่เรียนรู้	17.20
			ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	17.00
			ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ	17.00
ค่าเฉลี่ยความต่าง (\bar{X})				17.16
การจัดหาวัสดุุดิบและอุปกรณ์ต่าง ๆ และการซ่อมบำรุง				
การจัดเตรียมอะไหล่และชิ้นส่วนต่างๆ โลจิสติกส์ย้อนกลับ	สนับสนุนการบำรุงรักษาและแก้ไข ระบบสาธารณูปโภคในอาคาร เครื่องจักรและอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งาน	ความรู้ด้านการซ่อมบำรุง, ความรู้พื้นฐานในสายงานที่เกี่ยวข้อง, มีความซื่อสัตย์, มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่, อดทน, มีระเบียบวินัย, ตรงต่อเวลา	ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	17.40
			ความมีระเบียบวินัย	17.20
			ความใฝ่เรียนรู้	17.20
			ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	17.00
			ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ	17.00
ค่าเฉลี่ยความต่าง (\bar{X})				17.20
ที่มา : ประยุกต์จาก fundamentals of Logistics Management (1998) และจากการศึกษา				

4.2.6 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานในทุกกระดับ

ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะนำผลการศึกษาของ ศ.ดร. เกื้อ วงศ์บุญสิน เรื่อง “การศึกษาโครงการทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์” และผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการมาใช้ในการวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานในทุกกระดับ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

คุณลักษณะที่ดีเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกสำหรับแรงงานทุกระดับ เนื่องจากคุณลักษณะคือนิสัยการทำงานและการดำเนินชีวิต แรงงานที่ดีมีประสิทธิภาพต้องมีคุณลักษณะที่ดีเป็นอันดับแรก การปลูกฝังคุณลักษณะการทำงานที่ดีในการทำงานไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะไม่สามารถทำได้ในระยะเวลาสั้น ต้องปลูกฝังตั้งแต่เด็ก ดังนั้นสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนทุกภาคส่วนต้องบูรณาการการทำงานร่วมกันในการผลิตแรงงานให้มีคุณลักษณะที่ดี คือมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบในหน้าที่ รู้จักรักษากฎระเบียบและเวลา โดยต้องนำเข้าเป็นส่วนสำคัญในหลักสูตรการศึกษาในทุกระดับชั้น มีการประเมินวัดผลคุณลักษณะสำหรับการเลื่อนขั้นอย่างจริงจัง รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรร่วมกันออกแบบหลักสูตรการศึกษาที่ปลูกฝังคุณลักษณะที่ดีให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นหลักสูตรที่ปลูกฝังให้มีคุณธรรม มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ โดยผ่านกิจกรรมต่างๆของหลักสูตรที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่สอนในโรงเรียนกับโลกภายนอกได้ เพื่อให้เยาวชนเข้าใจถึงความสำคัญของคุณลักษณะที่ดีอย่างแท้จริง สามารถดำเนินชีวิตได้ถูกต้องเหมาะสม มิใช่เน้นแต่การพร่ำสอนหลักการหรือทฤษฎีภายในสถานศึกษาเท่านั้น นอกจากนี้แนวทางการบูรณาการการทำงานร่วมกันไม่ควรเป็นแค่นโยบายในภาพใหญ่ของผู้บริหารประเทศเท่านั้น ต้องนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม เช่นการปรับโครงสร้างอำนาจหน้าที่ หรือแม่บทกฎหมายของหน่วยงานต่างๆ ให้เอื้อต่อการบูรณาการการทำงานร่วมกัน มิฉะนั้นการทำงานจะยังคงเป็นต่างคนต่างทำอยู่เช่นเดิม ส่งผลให้การปลูกฝังคุณลักษณะไม่มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะในด้านความรู้และทักษะเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในแรงงานทุกระดับเช่นกัน แรงงานที่ดีมีประสิทธิภาพคือแรงงานที่มีความชำนาญ มีทักษะสูง มีพื้นฐานความรู้ที่ดี จากผลการศึกษาสมรรถนะแรงงานที่ควรพัฒนาในทุกระดับการศึกษา ได้แก่ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ ความรู้ด้านธุรกิจ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ความใฝ่เรียนรู้ การพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้ต้องผสมผสานการศึกษากับการพัฒนาทักษะการทำงาน

ควบคู่กัน สถานศึกษาควรร่วมมือกับสถานประกอบการในการผลิตกำลังคนทุกระดับการศึกษาในรูปแบบต่างๆ เช่น ทวิภาคี สหกิจศึกษา ฯลฯ เพราะสถานประกอบการต้องเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาด้วย โดยหลักสูตรต้องเน้นการถ่ายทอดความรู้ควบคู่กับการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อให้ผู้เรียนแตกฉานในสาขาวิชาที่เรียน สามารถนำไปใช้ได้จริง และต้องปลูกฝังนักเรียนให้รู้จักการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นเหตุเป็นผล ดังเช่นทักษะและความรู้ทางด้านภาษาซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่ไม่อาจละเลยได้ ควรให้ความสำคัญกับความสามารถในการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ หลักสูตรการศึกษาต้องส่งเสริมนักเรียนให้มีโอกาสได้ฝึกฝนเพื่อนำไปใช้จริง เช่น การจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับชาวต่างชาติหรือสร้างช่องทางอื่นที่นักเรียนได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการสื่อสาร มิใช่เน้นสอนแต่ทฤษฎีหรือหลักการในห้องเรียนเท่านั้น นอกจากนี้ภาครัฐควรสร้างระบบที่สามารถสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การออกนโยบายให้สิทธิประโยชน์สร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการร่วมมือกับสถานศึกษา การช่วยสถานประกอบการในการจัดหาคนเข้าทำงานโดยสร้างระบบส่งต่อนักศึกษาจบใหม่เข้าสู่สถานประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพ ฯลฯ ทั้งนี้ระบบดังกล่าวจะต้องทำให้ผู้ประกอบการได้ประโยชน์ที่คุ้มค่าเพียงพอที่จะสร้างความร่วมมือกับสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้ความร่วมมือในการผลิตกำลังคนระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคงในระยะยาว นอกจากนี้ควรพัฒนาระบบฐานความรู้ให้มีความเชื่อมโยงกันระหว่างวิชาการกับวิชาชีพ เพื่อเป็นแนวทางการออกแบบหลักสูตรการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดอย่างแท้จริง

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา

5.1 สมรรถนะในปัจจุบันของแรงงานและความคาดหวังของผู้ประกอบการ

จากการศึกษาพบว่าคะแนนสมรรถนะในภาพรวมของแรงงานทั้ง 3 พบว่าระดับในสมรรถนะปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการในทุกๆด้าน โดยแรงงานระดับ ม.ต้น-ปวส.มีระดับสมรรถนะโดยรวมต่ำกว่าความคาดหวังมากที่สุด รองลงมาคือระดับอนุปริญญา-ป.เอก และ ระดับประถมศึกษาตามลำดับ

หากพิจารณาคะแนนสมรรถนะในปัจจุบันแรงงานทั้ง 3 ระดับ ในด้านความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะพบว่า คะแนนอยู่ในระดับต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการในทุกๆด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความรู้ ระดับ ม.ต้น-ปวส.มีระดับสมรรถนะด้านความรู้โดยเฉลี่ยต่ำกว่าความคาดหวังมากที่สุด รองลงมาคือระดับอนุปริญญา-ป.เอก และ ระดับประถมศึกษาตามลำดับ

ด้านทักษะ แรงงานระดับ ม.ต้น-ปวส.มีระดับสมรรถนะด้านทักษะโดยเฉลี่ยต่ำกว่าความคาดหวังมากที่สุด รองลงมาคือระดับอนุปริญญา-ป.เอก และ ระดับประถมศึกษาตามลำดับ

ด้านคุณลักษณะ แรงงานระดับ ม.ต้น-ปวส.มีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะโดยเฉลี่ยต่ำกว่าความคาดหวังมากที่สุด รองลงมาคือระดับอนุปริญญา-ป.เอก และ ระดับประถมศึกษาซึ่งได้คะแนนเท่ากัน

5.2 สมรรถนะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังในแรงงานด้านโลจิสติกส์

1.) ผลการศึกษาสมรรถนะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังมากที่สุดสำหรับแรงงานด้านโลจิสติกส์

หากพิจารณาทั้งคะแนนสมรรถนะของแรงงานและความคาดหวังของผู้ประกอบการในแรงงานทั้ง 3 ระดับพบว่า สมรรถนะที่คะแนนสูงสุดติด 5 อันดับแรกเป็นด้านคุณลักษณะเกือบทั้งหมดยกเว้นในระดับอนุปริญญา – ป.เอก เท่านั้นที่มี “ทักษะเฉพาะในวิชาชีพ” ติดอันดับที่ 5 สมรรถนะ 4 ด้านที่ได้คะแนนสูงสุดติด 5 อันดับแรกเหมือนกันในแรงงานทุกระดับ ได้แก่ 1.ความซื่อสัตย์สุจริต 2. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 3. ความมีระเบียบวินัย 4. ความตรงต่อเวลา จึงกล่าวได้ว่า สมรรถนะที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญเป็นอันดับต้นๆก็เป็นสิ่งที่แรงงานในทุกระดับจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเช่นกัน ดังนั้นเราสามารถวิเคราะห์ คะแนนสมรรถนะของแรงงานร่วมกับคะแนนความคาดหวังของผู้ประกอบการได้ดังนี้

สมรรถนะด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังมากที่สุดในการดำเนินงานด้านโลจิสติกส์ โดยเฉพาะด้าน ความซื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ความมีวินัย และการตรงต่อเวลา ที่ติดอันดับเหมือนกันในแรงงานทั้ง 3 ระดับ เนื่องจากแรงงานที่มีประสิทธิภาพ คุณลักษณะที่ติดอันดับแรก คือความซื่อสัตย์ สุจริต เพราะผู้ประกอบการในทุกองค์กรต้องแรงงานที่มีคุณธรรม ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญที่สุดในการทำงาน นอกจากมีคุณธรรมแล้วแรงงานต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ เพราะความรับผิดชอบจะทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ความรับผิดชอบเอาใจใส่ในงานจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก หากขาดซึ่งความรับผิดชอบแล้ว การงานใดๆก็คงสำเร็จได้ยาก คุณลักษณะที่สำคัญถัดมาคือ ความมีระเบียบวินัย เนื่องจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ต้องทำอย่างมีวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด มิฉะนั้นอาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานซึ่งส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ นอกจากนี้การตรงต่อเวลา เป็นคุณลักษณะอีกด้านที่สำคัญ เพราะในการทำงานนั้น ย่อมมีแผนการดำเนินงาน มีกำหนดเวลา มีการนัดหมาย ดังนั้น การตรงต่อเวลาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายต่างๆได้อย่างราบรื่น

จุดที่น่าสังเกตจากการศึกษาคือ แรงงานในระดับอนุปริญญา - ป.เอก ที่มีคะแนนด้านทักษะเฉพาะในวิชาชีพติดอันดับในคะแนนสมรรถนะในปัจจุบัน เราสามารถวิเคราะห์ได้ว่าแรงงานระดับอนุปริญญา - ป.เอก เป็นแรงงานกลุ่มที่เป็นผู้นำองค์กร ดังนั้นการมีทักษะเฉพาะในวิชาชีพจึงมีความสำคัญกับแรงงานกลุ่มนี้ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาต้องมีความเชี่ยวชาญงานในสายของตนจึงจะสามารถควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ อีกจุดหนึ่งที่น่าสนใจคือ คือแรงงานระดับประถมศึกษาที่มีคะแนนด้านความอดทนติดอันดับทั้งในคะแนนสมรรถนะในปัจจุบัน - คะแนนความคาดหวัง แสดงให้เห็นว่า ความอดทนเป็นสิ่งที่สำคัญกับแรงงานในระดับนี้มาก เพราะลักษณะการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้มักต้องใช้แรงงานเป็นหลัก เป็นงานหนักและต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการทำงานนัก รวมถึงความปลอดภัยด้วย ดังนั้นการทำงานให้สำเร็จต้องอาศัยความอดทนอดกลั้นต่อความเหนื่อยยากระหว่างการทำงาน

2.) ผลการศึกษาสมรรถนะด้านความรู้และทักษะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังในแรงงานด้านโลจิสติกส์

สมรรถนะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังในแรงงานด้านโลจิสติกส์ ระดับอนุปริญญา - ป.เอก

สมรรถนะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังมากกับแรงงานระดับ อนุปริญญา - ป.เอก คือความรู้ในรูปสหสาขาวิชา ที่มีความสมดุลระหว่างความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ กล่าวคือมีความรู้รอบด้าน เช่น ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งเป็นความรู้ที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ เนื่องจากเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญในการทำงาน และแรงงานจะต้องสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต นอกจากนี้แรงงานต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดีทั้งการ ฟังพูด อ่านและเขียน มีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการ และในด้านภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ และการใช้คอมพิวเตอร์

แรงงานระดับอนุปริญญา - ป.เอก ควรจะมีความรู้และสมรรถนะในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับโลจิสติกส์ในระดับดีจนถึงระดับเชี่ยวชาญ เพราะแรงงานกลุ่มนี้ถือเป็นแกนหลักในสายงาน ซึ่งการที่ไม่มีความรู้และทักษะดังกล่าวจะเกินผลกระทบกับทั้งความเชื่อมั่น รวมไปถึงความเสียหายที่จะเกิดขึ้น

ทั้งตัวองค์กรเองที่พนักงานไม่มีความสามารถ จนกระทบไปถึงธุรกิจของลูกค้า เช่น การพยากรณ์การจัดซื้อที่ผิดพลาด ทำให้ลูกค้าไม่ได้สินค้าตามกำหนด ส่งผลให้เสียโอกาสในการทำธุรกิจ ทั้งนี้แรงงานระดับอนุปริญญา - ป.เอก ควรมีความรู้ในการจัดทำแผนและนโยบายของระบบโลจิสติกส์ขององค์กร เช่น การวางแผนระดับการให้บริการ (Service Level) การพยากรณ์(Forecast) และหลักการวางแผนการขายและการดำเนินงานทางธุรกิจ เช่น S&OP เป็นต้น

สมรรถนะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังในแรงงานด้านโลจิสติกส์ ระดับ ม.ต้น-ปวส.

สมรรถนะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังมากกับแรงงานระดับ ม.ต้น – ปวส. คือ ควรเน้นในด้านการพัฒนาความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับอาชีพและทักษะในวิชาชีพที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ประกอบการในด้านความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ และทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพที่ได้คะแนนความคาดหวังสูงสุดในด้านความรู้และทักษะ โดยความรู้และทักษะอื่นที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะด้านความคิดและการประมวลผล ด้านการบริหารจัดการ ด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร

แรงงานระดับม.ต้น – ปวส. เป็นระดับที่ทำงานโดยใช้แรงเป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้นควรจะมีความรู้และสมรรถนะโลจิสติกส์ในขั้นพื้นฐาน แต่ก็ควรมีความรู้ในทุกด้าน เช่น ด้านการจัดการคลังสินค้า การขนส่ง การจัดซื้อ เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงลักษณะการทำงานให้เป็นระบบได้ นอกจากนี้ระดับม.ต้น – ปวส. ยังเป็นระดับที่ควรจะมีพื้นฐานทางความรู้ที่ดี เพื่อต่อยอดไปในระดับอนุปริญญา - ป.เอก

สมรรถนะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังในแรงงานด้านโลจิสติกส์ ระดับประถมศึกษา

สมรรถนะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังมากกับแรงงานระดับประถมศึกษา เราจะทำการศึกษาวิเคราะห์จากผลการศึกษาสมรรถนะ 5 อันดับแรกที่โดดเด่นในระดับประถมศึกษาและจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์

จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังมากที่สุดยังคงเป็นด้านคุณลักษณะ นั่นคือ ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต และหากพิจารณาสมรรถนะด้านความอดทน จะพบว่ามีเฉพาะแรงงานในระดับประถมศึกษาเท่านั้น ที่มีคะแนนสมรรถนะของแรงงาน – ความคาดหวัง ด้านความอดทนติด 5 อันดับแรก แสดงให้เห็นว่าความอดทนเป็นสมรรถนะที่สำคัญกับแรงงานกลุ่มนี้มาก

ซึ่งมักทำงานใช้แรงงานเป็นหลัก นอกจากนี้สมรรถนะอีกด้านที่ผู้ประกอบการให้ความคาดหวังมาก คือความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ได้คะแนนสูงทั้งในคะแนนสมรรถนะของแรงงานและความคาดหวังของผู้ประกอบการเช่นกัน

ถึงแม้ว่าแรงงานระดับประถมศึกษา เป็นระดับที่ไม่ได้ใช้ความรู้โลจิสติกส์มากนัก แต่ควรมีความรู้ด้านโลจิสติกส์ที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองบ้าง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ความรู้ด้านระบบการขนส่งหรือระบบการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานของตน และเพื่อเป็นรากฐานในการเรียนรู้ต่อไปให้ครบทุกด้านในอนาคต

5.3 สมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการมากที่สุด 5 ด้าน

จากการศึกษาพบว่าคะแนนสมรรถนะแรงงานต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการในทุกๆด้าน หากพิจารณาช่องว่างระหว่างสมรรถนะของแรงงานทั้ง 3 ระดับกับความคาดหวังของผู้ประกอบการมากที่สุด 5 อันดับแรก สามารถสรุปสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการมากที่สุด 5 อันดับแรกมีรายละเอียดดังนี้

1.) ระดับอนุปริญญา-ป.เอก

สมรรถนะที่แรงงานระดับอนุปริญญา-ป.เอก จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการมากที่สุด 5 ด้านคือ 1.) ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ 2.) ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ 3.) ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ 4.) ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ 5.) ความรู้ด้านธุรกิจ

2.) ระดับ ม.ต้น-ปวส.

สมรรถนะที่แรงงานระดับ ม.ต้น-ปวส. จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการมากที่สุด 5 ด้านคือ 1.) ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ 2.) ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ 3.) ความรู้ด้านธุรกิจ 4.) ความไม่เรียนรู้ 5.) ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ

3.) ระดับประถมศึกษา

สมรรถนะที่แรงงานระดับประถมศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการมากที่สุด 5 ด้านคือ 1.) ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ 2.) ความมีระเบียบวินัย 3.) ความใฝ่เรียนรู้ 4.) ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ 5.) ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ

5.4 ตารางสรุปผลการศึกษาศมรรถนะแรงงานด้านโลจิสติกส์



รายงานระดับอนุปริญญา - ป.เอก

กิจกรรมหลักด้านโลจิสติกส์	งานที่เกี่ยวข้อง	สมรรถนะที่ผู้ประกอบการคาดหวังมากที่สุด	ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ	ค่าความต่างระหว่างสมรรถนะแรงงานกับสิ่งที่คาดหวัง (%)
การจัดตั้ง				
การขนส่ง	ควบคุมและวางแผนการจัดส่งสินค้า, บริหารจัดการข้อมูลของคำสั่งสินค้า ติดตามผลการจัดส่งกับลูกค้า, ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ความรู้ในการจัดทำแผนและนโยบายของระบบโลจิสติกส์ขององค์กร, ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่, มีความซื่อสัตย์, มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่, ใฝ่เรียนรู้, มีระเบียบวินัย	ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ	19.8
			ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	19.4
			ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	18.8
			ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	18.4
			ความรู้ด้านธุรกิจ	18.4
			ค่าเฉลี่ยความต่าง (\bar{X})	18.96
การกระจายสินค้าและการจัดการสินค้าคงคลัง				
การบริหารสินค้าคงคลัง	ควบคุมระบบการรับ-จ่าย ในระบบ,	มีความซื่อสัตย์, มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ	19.8
การบริหารคลังสินค้า	ควบคุมการจัดเก็บ-จัดเตรียม วัสดุดิบและบรรจุภัณฑ์, จัดทำเอกสารภายใน	ใฝ่เรียนรู้, ความรู้ในการจัดทำแผนและนโยบายของระบบโลจิสติกส์	ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	19.4
การจัดการสินค้าส่งคืน	แผนก และ จัดทำระบบ ISO/GMP HACCP, สรุปลงสินค้าคงเหลือ	ขององค์กร, องค์กร ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	18.8
การขนถ่ายสินค้าในคลัง	ประจำเดือนและ ไตรมาส		ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	18.4
การเลือกที่ตั้ง โรงงานและคลังสินค้า			ความรู้ด้านธุรกิจ	18.4
			ค่าเฉลี่ยความต่าง (\bar{X})	18.96
การบริหารจัดการในสำนักงาน				
การติดต่อสื่อสารด้าน โลจิสติกส์	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์, พนักงานบริการลูกค้า, ติดต่อประสานงาน	ความรู้ในการจัดทำแผนและนโยบายของระบบโลจิสติกส์ขององค์กร, ทักษะการสื่อสารที่ค้ำทั้งการฟัง พูด อ่านและเขียน มีความรู้และ	ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ	19.8
การจัดซื้อจัดจ้าง	ระหว่าง Supplier และ ลูกค้า, ดูแลงานด้านสต็อกสินค้า (ทั้งเข้าและออก),	พึงพูด อ่านและเขียน มีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการ, ความรู้ด้านการตลาด, มีความซื่อสัตย์	ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	19.4
การบริการลูกค้า	ประสานงานทั้งภายในและภายนอก	องค์กร ลูกค้าต่างประเทศ, วางแผนกลยุทธ์ทางการตลาด, จัดทำงานกิจกรรมส่งเสริมการขาย, ศึกษากลุ่มเป้าหมาย และช่องทางการตลาดใหม่ๆ	ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	18.8
การดำเนินงานตามคำสั่งลูกค้า			ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	18.4
บรรจุภัณฑ์			ความรู้ด้านธุรกิจ	18.4
การคาดการณ์ความต้องการลูกค้า			ค่าเฉลี่ยความต่าง (\bar{X})	18.96
การจัดหาวัสดุและอุปกรณ์ต่าง ๆ และการซ่อมบำรุง				
การจัดเตรียมอะไหล่และชิ้นส่วนต่างๆ	รับผิดชอบงานวางแผนและควบคุมการบำรุงรักษา เครื่องจักรอุปกรณ์ต่างๆ	ความรู้ในการจัดทำแผนและนโยบายของระบบโลจิสติกส์ใน	ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ	19.8
โลจิสติกส์ย้อนกลับ	และสาธารณูปโภค, สนับสนุนให้การผลิตและระบบการทำงานต่างๆมีประสิทธิภาพและปลอดภัย, ดูแลเครื่องจักรหลักของบริษัทให้มีประสิทธิภาพพร้อมใช้งานเสมอ, ดูแลเรื่องการ เบิก-จ่าย อะไหล่และ	สายงานที่รับผิดชอบ, ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่และการซ่อมบำรุง, มีความซื่อสัตย์, มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่, ใฝ่เรียนรู้, มีระเบียบวินัย, ด้าน	ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	19.4
	สินค้า, เจริญต่อตรง และ แก้ไขปัญหา		ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	18.8
			ค่าเฉลี่ยความต่าง (\bar{X})	19.33
ที่มา : ประยุกต์จาก fundamentals of Logistics Management (1998) และจากการศึกษา				

แรงงานระดับ ม.ต้น - ปวส.

กิจกรรมหลักด้านโลจิสติกส์	งานที่เกี่ยวข้อง	สมรรถนะที่ผู้ประกอบการคาดหวังมากที่สุด	ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ	ค่าความต่างระหว่างสมรรถนะแรงงานกับสิ่งที่คาดหวัง (%)
การจัดส่ง				
การขนส่ง	จัดทำเอกสาร รายงานการขนส่ง KPI ของรถส่งสินค้า - ติดต่อประสานงานระหว่างลูกค้า พนักงานจัดส่ง คลังสินค้าและส่วนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง - ควบคุมและจ่ายงานพนักงานขับรถ - ประสานงานลงบันทึกค่าใช้จ่ายในการขนส่ง - แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าต่างๆ	ความรู้และทักษะการขนส่งขั้นพื้นฐาน, ทักษะด้านความคิดและการประมวลผล ด้านการบริหารจัดการ ด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร, มีความซื่อสัตย์, มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่, มีระเบียบวินัย, การตรงต่อเวลา, ด้านภาษาต่างประเทศ	ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	20.8
			ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	19.8
			ความรู้ด้านธุรกิจ	19.4
			ความใฝ่เรียนรู้	18.6
			ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	18.4
			ค่าเฉลี่ยความต่าง (X̄)	19.40
การกระจายสินค้าและการจัดการสินค้าคงคลัง				
การบริหารสินค้าคงคลัง	เบิก-รับ เข้าสินค้า, จัดเรียงสต็อกสินค้า, เช็คลดสต็อกสินค้า, ติดต่อประสานงานในการขนส่งสินค้า, เตรียมและแพคสินค้าตามรายการสั่งซื้อ, คีย์ข้อมูลและรายละเอียดสินค้า, พนักงานขับรถไฟล์คลิฟท์	ความรู้และทักษะพื้นฐานด้านการจัดการคลังสินค้า, ทักษะด้านความคิดและการประมวลผล ด้านการบริหารจัดการ, ด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร, มีความซื่อสัตย์, มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่, มีระเบียบวินัย, การตรงต่อเวลา, ด้านภาษาต่างประเทศ	ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	20.8
			ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	19.8
			ความรู้ด้านธุรกิจ	19.4
			ความใฝ่เรียนรู้	18.6
			ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	18.4
			ค่าเฉลี่ยความต่าง (X̄)	19.4
การบริหารจัดการในสำนักงาน				
การติดต่อสื่อสารด้าน โลจิสติกส์	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และบริการลูกค้า, ให้ข้อมูลและติดต่อสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ประชาสัมพันธ์ โปรโมชัน และทำกิจกรรมทางการตลาดกับลูกค้าผ่านสื่อ Social และช่องทางต่างๆ, ติดต่อประสานงาน ดูแลเอกสารของแผนก, ดูแลสต็อกของแผนก สนับสนุนงานฝ่ายขาย, ตรวจสอบ และพิจารณาการสั่งซื้อ, ดูแลเบิก-จ่าย อุปกรณ์ สำนักงาน	ความรู้พื้นฐานด้านการจัดซื้อ, ทักษะด้านความคิดและการประมวลผล ด้านการบริหารจัดการ ด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร, ความรู้ด้านการตลาด, มีความซื่อสัตย์, มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่, มีระเบียบวินัย, การตรงต่อเวลา	ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	20.8
			ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	19.8
			ความรู้ด้านธุรกิจ	19.4
			ความใฝ่เรียนรู้	18.6
			ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	18.4
			ค่าเฉลี่ยความต่าง (X̄)	19.4
การจัดหาวัสดุุดิบและอุปกรณ์ต่างๆและการซ่อมบำรุง				
การจัดเตรียมอะไหล่และชิ้นส่วนต่างๆ	บำรุงรักษาและแก้ไขระบบสาธารณูปโภคในอาคาร เครื่องจักรและอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งาน, จัดหาอะไหล่และชิ้นส่วนต่างๆ	ทักษะด้านความคิดและการประมวลผล ด้านการบริหารจัดการ, ความรู้และทักษะด้านการซ่อมบำรุง, มีความซื่อสัตย์, มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่, มีระเบียบวินัย, การตรงต่อเวลา	ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	19.8
			ความใฝ่เรียนรู้	18.6
			ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	18.4
			ค่าเฉลี่ยความต่าง (X̄)	18.93
ที่มา : ประยุกต์จาก fundamentals of Logistics Management (1998) และจากการศึกษา				

แรงงานระดับประถมศึกษา				
กิจกรรมหลักด้านโลจิสติกส์	งานที่เกี่ยวข้อง	สมรรถนะที่ผู้ประกอบการคาดหวังมากที่สุด	ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ	ค่าความต่างระหว่างสมรรถนะแรงงานกับสิ่งที่คาดหวัง (%)
การจัดส่ง				
การขนส่ง	ขับรถส่งสินค้า, ตรวจสอบความเรียบร้อยของสินค้า, จัดเตรียมเอกสารการจัดส่งสินค้า, ขกสินค้า, จัดเรียงชั้นรถ, เดินเอกสารภายในสำนักงาน	ความรู้พื้นฐานความรู้ด้านระบบการขนส่ง, มีความซื่อสัตย์, มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่, อดทน, มีระเบียบวินัย, ตรงต่อเวลา	ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โนโลยีสมัยใหม่	17.40
			ความมีระเบียบวินัย	17.20
			ความใฝ่เรียนรู้	17.20
			ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	17.00
			ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ	17.00
			ค่าเฉลี่ยความต่าง (\bar{X})	17.16
การกระจายสินค้าและการจัดการสินค้าคงคลัง				
การบริหารสินค้าคงคลัง การบริหารคลังสินค้า การจัดการสินค้าส่งคืน การขนถ่ายสินค้าในคลัง การเลือกที่ตั้งโรงงานและคลังสินค้า	พนักงานขับรถโฟล์คลิฟท์-ขับรถเครน, ตรวจสอบเช็คสินค้าก่อนทำการโหลดสินค้าขึ้นตู้, เช็คสภาพตู้ที่จะทำการโหลดสินค้า, จัดเรียงสินค้า, ติดสติ๊กเกอร์, เบิกสินค้าตามโซนที่ได้รับมอบหมาย, การโหลดสินค้าตามที่กำหนด	ความรู้พื้นฐานในคลังสินค้า, มีความซื่อสัตย์, มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่, อดทน, มีระเบียบวินัย, ตรงต่อเวลา	ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โนโลยีสมัยใหม่	17.40
			ความมีระเบียบวินัย	17.20
			ความใฝ่เรียนรู้	17.20
			ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	17.00
			ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ	17.00
			ค่าเฉลี่ยความต่าง (\bar{X})	17.16
การบริหารจัดการในสำนักงาน				
การติดต่อสื่อสารด้าน โลจิสติกส์ การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารลูกค้า การดำเนินงานตามคำสั่งลูกค้า บรรจุภัณฑ์ การคาดการณ์ความต้องการลูกค้า	พนักงานขายสินค้า, จัดส่ง-เดินเอกสาร จัดเก็บเอกสาร ดูแลสถานที่ สำนักงาน ห้องประชุม รับโทรศัพท์ ตอบอีเมล, คีย์ข้อมูล/พิมพ์เอกสาร ดูแลพนักงานรับส่งเอกสารที่มติดต่อกับบริษัท	ความรู้พื้นฐานในสายงานที่เกี่ยวข้อง, มีความซื่อสัตย์, มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่, อดทน, มีระเบียบวินัย, ตรงต่อเวลา	ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โนโลยีสมัยใหม่	17.40
			ความมีระเบียบวินัย	17.20
			ความใฝ่เรียนรู้	17.20
			ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	17.00
			ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ	17.00
			ค่าเฉลี่ยความต่าง (\bar{X})	17.16
การจัดหาวัตถุดิบและอุปกรณ์ต่างๆและการซ่อมบำรุง				
การจัดเตรียมอะไหล่และชิ้นส่วนต่างๆ โลจิสติกส์ย้อนกลับ	สนับสนุนการบำรุงรักษาและแก้ไข ระบบสาธารณูปโภคในอาคาร เครื่องจักรและอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งาน	ความรู้พื้นฐานการซ่อมบำรุง, ความรู้พื้นฐานในสายงานที่เกี่ยวข้อง, มีความซื่อสัตย์, มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่, อดทน, มีระเบียบวินัย, ตรงต่อเวลา	ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โนโลยีสมัยใหม่	17.40
			ความมีระเบียบวินัย	17.20
			ความใฝ่เรียนรู้	17.20
			ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	17.00
			ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ	17.00
			ค่าเฉลี่ยความต่าง (\bar{X})	17.20
ที่มา : ประยุกต์จาก fundamentals of Logistics Management (1998) และจากการศึกษา				

5.5 อภิปรายผลการศึกษา

ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเป้าหมาย 10 S-curve ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ให้ความคาดหวังสมรรถนะด้านคุณลักษณะของแรงงานด้านโลจิสติกส์มากเมื่อเปรียบเทียบกับสมรรถนะด้านอื่นๆ โดยเฉพาะด้าน ความซื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีวินัยและการตรงต่อเวลา เพราะแรงงานที่ดีมีประสิทธิภาพต้องมีคุณลักษณะที่ดี คุณลักษณะที่ดีเป็นปัจจัยพื้นฐานในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่นำพาทิศทางให้เจริญก้าวหน้า หากแรงงานขาดคุณลักษณะที่ดีแล้ว ความรู้หรือทักษะที่มีย่อมไร้ความหมายและอาจเกิดความเสียหายได้หากนำสมรรถนะทั้งสองด้านนี้ไปใช้ในทางที่ผิด นอกจากนี้จากการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างระดับสมรรถนะของแรงงานในปัจจุบันกับความคาดหวังของผู้ประกอบพบว่า ระดับสมรรถนะทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของแรงงานทั้ง 3 ระดับในปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการในทุกๆด้าน ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากธรรมชาติของผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่ต้องการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันขององค์กรให้สูงขึ้นไปเรื่อยๆ ดังนั้นความคาดหวังของผู้ประกอบการจึงสูงกว่าระดับสมรรถนะของแรงงานในปัจจุบันเสมอ ผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาและมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI). (2559). ที่ได้ทำการสำรวจระดับความสามารถด้านต่างๆ ของแรงงาน ในปี พ.ศ. 2558 พบว่า ในทุกกลุ่มแรงงานยังมีช่วงห่างระหว่างระดับความสามารถด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่มีอยู่กับความคาดหวังของสถานประกอบการ ในส่วนด้านคุณลักษณะของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ เป็นด้านที่นายจ้างมีความต้องการหรือความคาดหวังที่ค่อนข้างสูงจากลูกจ้าง เมื่อเทียบกับด้านความรู้และทักษะ ซึ่งประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ สุจริต ความอดทน ความขยัน หมั่นเพียร การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีระเบียบวินัย ความใฝ่เรียนรู้ และการมีจิตสาธารณะ ซึ่งแต่ละคุณลักษณะนี้นั้นนายจ้างมีความคาดหวังเกือบเต็ม 5 คะแนน นอกจากนี้ผลการศึกษา ยังสอดคล้องกับ **อังศุธร เกื่อนนาดี. (2559).** ที่ได้ทำการศึกษาความต้องการแรงงานในเชิงคุณภาพของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี โดยพิจารณาจากสมรรถนะที่แท้จริงของแรงงาน เปรียบเทียบกับสมรรถนะที่ผู้ประกอบการคาดหวังหรือเรียกว่าช่องว่างของสมรรถนะ (Competency Gap) ซึ่งได้วิเคราะห์สมรรถนะหลักในการทำงาน (Core Competency) ได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหา ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ

ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการนำเสนอข้อมูล และความสามารถในการสื่อสารและการจัดการ โดยวิเคราะห์จำแนกตามระดับทักษะฝีมือแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงงานงานในระดับ แรงฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือมีระดับสมรรถนะที่แท้จริงในปัจจุบันต่ำกว่าระดับที่ผู้ประกอบการคาดหวังในทุกๆ ด้าน

5.6 สรุปภาพรวมผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นสมรรถนะที่ผู้ประกอบการคาดหวังมากที่สุดสำหรับงานด้านโลจิสติกส์ โดยเฉพาะด้าน ความซื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีวินัยและการตรงต่อเวลา คุณลักษณะคือนิสัยการทำงานและการดำเนินชีวิต แรงงานที่ดีมีประสิทธิภาพต้องมีคุณลักษณะที่ดีเป็นอันดับแรก แรงงานที่มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบในหน้าที่ รู้จักรักษากฎระเบียบและเวลา จะสามารถนำพาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าได้ เราจะเห็นได้ว่าสมรรถนะที่สำคัญที่สุดไม่ใช่ความรู้หรือทักษะ เพราะหากแรงงานขาดคุณลักษณะที่ดีแล้ว ความรู้หรือทักษะที่มีย่อมไร้ความหมายและอาจเกิดความเสียหายได้หากนำไปใช้ในทางที่ผิด คุณลักษณะเหล่านี้มีใช้สำคัญแต่เพียงพัฒนาองค์กรเท่านั้น แต่สำคัญในการพัฒนาประเทศด้วย ดังนั้นการสร้างแรงงานที่มีคุณลักษณะที่ดีจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ

คุณลักษณะที่ดีเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกสำหรับแรงงานทุกระดับ การปลูกฝังคุณลักษณะการทำงานที่ดีในการทำงานไม่ใช่เรื่องง่าย ต้องปลูกฝังตั้งแต่เด็ก ดังนั้นสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนทุกภาคส่วนต้องบูรณาการการทำงานร่วมกันในการผลิตแรงงานให้มีคุณลักษณะที่ดี คือมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบในหน้าที่ รู้จักรักษากฎระเบียบและเวลา โดยต้องนำเข้าเป็นส่วนสำคัญในหลักสูตรการศึกษาในทุกระดับชั้น มีการประเมินวัดผลคุณลักษณะสำหรับการเลื่อนชั้นอย่างจริงจัง รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรร่วมกันออกแบบหลักสูตรการศึกษาที่ปลูกฝังคุณลักษณะที่ดีให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นหลักสูตรที่ปลูกฝังให้มีคุณธรรม มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ โดยผ่านกิจกรรมต่างๆของหลักสูตรที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่สอนในโรงเรียนกับโลกภายนอกได้ เพื่อให้เยาวชนเข้าใจถึงความสำคัญของคุณลักษณะที่ดีอย่างแท้จริง สามารถดำเนินชีวิตได้ถูกต้องเหมาะสม มิใช่เน้นแต่การพร่ำสอนหลักการหรือทฤษฎี

ภายในสถานศึกษาเท่านั้น นอกจากนี้แนวทางการบูรณาการทำงานร่วมกันไม่ควรเป็นแค่นโยบายในภาพใหญ่ของผู้บริหารประเทศเท่านั้น ต้องนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม เช่นการปรับโครงสร้างอำนาจหน้าที่ หรือแม่บทกฎหมายของหน่วยงานต่างๆ ให้เอื้อต่อการบูรณาการทำงานร่วมกัน มิฉะนั้นการทำงานจะยังคงเป็นต่างคนต่างทำอยู่เช่นเดิม ส่งผลให้การปลูกฝังคุณลักษณะไม่มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะในด้านความรู้และทักษะเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในแรงงานทุกระดับเช่นกัน แรงงานที่มีประสิทธิภาพคือแรงงานที่มีความชำนาญ มีทักษะสูง มีพื้นฐานความรู้ที่ดี จากผลการศึกษาสมรรถนะแรงงานที่ควรพัฒนาในทุกระดับการศึกษา ได้แก่ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ ความรู้ด้านธุรกิจ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ความใฝ่เรียนรู้ การพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้ต้องผสมผสานการศึกษากับการพัฒนาทักษะการทำงานควบคู่กัน สถานศึกษาควรร่วมมือกับสถานประกอบการในการผลิตกำลังคนทุกระดับการศึกษาในรูปแบบต่างๆ เช่น ทวิภาคี สหกิจศึกษา ฯลฯ เพราะสถานประกอบการต้องเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาด้วย โดยหลักสูตรต้องเน้นการถ่ายทอดความรู้ควบคู่กับการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อให้ผู้เรียนแตกฉานในสาขาวิชาที่เรียน สามารถนำไปใช้ได้จริง และต้องปลูกฝังนักเรียนให้รู้จักการคิดวิเคราะห์ อย่างเป็นเหตุเป็นผล ดังเช่นทักษะและความรู้ทางด้านภาษาซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่ไม่อาจละเลยได้ ควรให้ความสำคัญกับความสามารถในการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ หลักสูตรการศึกษาต้องส่งเสริมนักเรียนให้มีโอกาสได้ฝึกฝนเพื่อนำไปใช้จริง เช่น การจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับชาวต่างชาติหรือสร้างช่องทางอื่นที่นักเรียนได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการสื่อสาร มิใช่เน้นสอนแต่ทฤษฎีหรือหลักการในห้องเรียนเท่านั้น นอกจากนี้ภาครัฐควรสร้างระบบที่สามารถสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นการออกนโยบายให้สิทธิประโยชน์สร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการร่วมมือกับสถานศึกษา การช่วยสถานประกอบการในการจัดหาคนเข้าทำงานโดยสร้างระบบส่งต่อนักศึกษาจบใหม่เข้าสู่สถานประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพ ฯลฯ ทั้งนี้ระบบดังกล่าวจะต้องทำให้ผู้ประกอบการได้ประโยชน์ที่คุ้มค่าเพียงพอที่จะสร้างความร่วมมือกับสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้ความร่วมมือในการผลิตกำลังคนระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคงในระยะ

ยาว นอกจากนี้ควรพัฒนาระบบฐานความรู้ให้มีความเชื่อมโยงกันระหว่างวิชาการกับวิชาชีพ เพื่อเป็นแนวทางการออกแบบการหลักสูตรการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดอย่างแท้จริง

ตารางสรุปข้อเสนอแนะจากผู้ประกอบการ

ตารางสรุปข้อเสนอแนะจากผู้ประกอบการ	
ผู้ประกอบการ	แนวทางพัฒนาสมรรถนะ
ผู้ประกอบการรายที่ 1	ในการเสริมสร้างสมรรถนะแก่ให้เยาวชนอย่างเหมาะสมนั้นการออกกฎระเบียบที่เข้มงวดเป็นสิ่งที่ทำให้เด็กไม่เกิดการเรียนรู้ เด็กจะรู้แค่ว่าสิ่งที่ถูกควรเป็นแบบนี้ แต่ไม่ทราบว่าสิ่งที่ไม่ถูกควรเป็นแบบไหน และการรับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำงานอย่างมุ่งมั่น และมีความอดทนสูงนั้น ไม่จำเป็นต้องทำภายใต้กฎระเบียบที่ผู้ใหญ่อื่นๆตั้งเอาไว้ โดยสามารถนำเอากิจกรรมต่างๆมอบหมายงานตามความเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย เช่น มอบหมายหน้าที่ให้เด็กจดบันทึกการเติบโตของพืช หรือหัดทำกิจกรรมประจำวันโดยตนเอง เป็นต้น นอกจากนี้จะเป็นการสอนเรื่องความรับผิดชอบต่อผู้อื่น ยังเป็นการสร้างเสริมจินตนาการและสอดแทรกความรู้ให้เด็กได้ โดยไม่ต้องให้กฎระเบียบที่เข้มงวด
ผู้ประกอบการรายที่ 2	นักเรียนที่เรียนอยู่ในระดับอุดมศึกษา ควรเน้นพัฒนาความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมและเป็นฐานต่อการพัฒนาทักษะ ศักยภาพในด้านของงานบริหารจัดการ นักเรียนที่เรียนอยู่ในระดับ ปวช.-ปวส. นักเรียนกลุ่มนี้เรียนด้านสายอาชีพมา ดังนั้นงานควรจัดหลักสูตรการสอนแบบ Learning by doing คือ การผสมผสานการศึกษากับการพัฒนาทักษะการทำงาน นักเรียนที่เรียนอยู่ในระดับประถมศึกษาควรเน้นการปลูกฝังคุณลักษณะที่ดีเช่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำงานอย่างมุ่งมั่น และมีความอดทนสูง ฯลฯ
ผู้ประกอบการรายที่ 3	ในการพัฒนาสมรรถนะแรงงาน ควรพัฒนาทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ เช่นการให้ฝึกอบรมและพัฒนาต่อยอดจากบุคลากรเพื่อให้เกิดความชำนาญเป็นทักษะนำไปใช้ต่อไป
ผู้ประกอบการรายที่ 4	ควรเน้นให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะพื้นฐานที่เหมาะสมกับการทำงานจริง ทั้งความรู้ วิชาการ ทักษะและประสบการณ์ ตลอดจนมีคุณสมบัติที่สามารถจะเรียนรู้เพิ่มเติม ทั้งนี้ ควรมีการสร้างระบบการฝึกอบรมแบบทวิภาคระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ โดยหน่วยงานภาครัฐและเอกชนควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาแรงงาน 50-50 เพราะเอกชนจะมีเป้าหมายเพื่อกำไรของตนเองเท่านั้น แต่รัฐบาลมีเป้าหมายเพื่อการเดินหน้าพัฒนาประเทศ ฉะนั้นคิดว่ารัฐบาลกับเอกชนจะต้องมาหารือร่วมกันเพื่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจที่ก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน
ผู้ประกอบการรายที่ 5	สถานศึกษาควรร่วมมือกับสถานประกอบการในการผลิตกำลังคนในทุกๆระดับการศึกษา เพราะการศึกษาในปัจจุบันเน้นเรียนแต่ทางทฤษฎีในห้องเรียน ขาดการฝึกปฏิบัติจริง ซึ่งในบางสาขาไม่มีการฝึกงาน นอกจากนี้อาจารย์ผู้สอนอาจารย์บางท่านก็ไม่ได้มีประสบการณ์ในการทำงานจริง

ข้อจำกัดการศึกษา

เนื่องจากการศึกษามีข้อจำกัดในการเก็บข้อมูล เพราะการตอบกลับแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมายน้อยกว่าที่ควรจะเป็น และการเลือกกลุ่มมีเก็บที่เฉพาะกลุ่มมากเกินไป ดังนั้นข้อมูลที่ใช้ในผลการศึกษาก็ไม่มากพอ

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

เนื่องจากการศึกษาของผู้วิจัยยังไม่สามารถระบุความต้องการแรงงานในแต่ละกลุ่มได้ ได้แก่ ภาครัฐและเอกชน ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาความต้องการแรงงานในแต่ละกลุ่มทั้งในภาครัฐและเอกชน เพื่อเติมเต็มช่องว่างของการศึกษานี้



บรรณานุกรม

- (สกพอ.), ส. (2562). อุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริม. Retrieved from <https://www.eeco.or.th/>
- Lambert, D. M., Stock, J. R., & Ellram, L. M. (1998). *Fundamentals of Logistics Management*. United States of America (USA): McGraw-Hill Education.
- กมลวรรณ ตังชนกานนท์. (2558). หนังสือระเบียบวิธีสถิติทางการศึกษา (*Statistical Methods in Education*) (1 ed.). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพ ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี. Retrieved from <http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/810/124343.pdf?sequence=1>
- กระทรวงแรงงาน. (2551). การจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย). กรมการจัดหางาน: กระทรวงแรงงาน Retrieved from https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/vgnew_th/3f3080c71f6ebbe05c1f0b52fbd5448c.pdf.
- กระทรวงแรงงาน. (2560). รายงานการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลแรงงานและประมาณการความต้องการแรงงานของ อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC). Retrieved from
- กระทรวงแรงงาน, ก. (2561). ความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก. Retrieved from กรุงเทพฯ: https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/f628ce0abc376c33f425da7d3aacc36b.pdf
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). แนวทางการพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมิน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. นนทบุรี: กระทรวงศึกษาธิการ Retrieved from http://www.edu.ru.ac.th/images/edu_files/curriculum51_assess.pdf.
- กฤตภาส อารีรักษ์, & ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ. (2557). สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ระดับ ปฏิบัติการในส่วนของคลังสินค้าของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 17, 10-29

- กุลธิดา สนุกพันธ์. (2537). การพัฒนาแบบวัดทักษะการปฏิบัติการพยาบาลพื้นฐาน สำหรับนักศึกษาพยาบาล. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ. Retrieved from <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/37951>
- เกื้อ วงศ์บุญสิน. (2546). โครงการทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์. Retrieved from กรุงเทพมหานคร: <http://www.knowledgefarm.in.th/desirable-skills/>
- แคเรียเจทท์ (Careerjet). (2563). รายละเอียดงานด้านโลจิสติกส์. Retrieved from <https://www.careerjet.in.th>
- จรัสศรี พัวจิตาเนตร. (2558). รูปแบบการสอนทักษะในงานตัดเย็บด้วยจักรกรมหมอนแฟนซี สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย. Retrieved from กรุงเทพฯ: https://cuir.car.chula.ac.th/dspace/bitstream/123456789/47687/3/Jarassri_Po.pdf
- เชษฐิดา กุศลาไสยานนท์, วิทยาพรรณ ทองเนียม, & วิทยาพรรณ จันทร์ประชุม. (2559). การศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการกลยุทธ์โลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 27(1), 125-138.
- ณัฐรินทร์ หลิมวิรัตน์. (2557). การพัฒนายุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพพนักงานต้องรับบนเครื่องบินเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน (ดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ. Retrieved from http://www.sure.su.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/13739/Nusirin%20_Li_mwirat_fulltext.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- เดโช สวานานนท์. (2512). จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน จดหมายถึงสุเมิตรา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์. (2558). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. Retrieved from [http://fuangfah.econ.cmu.ac.th/teacher/thanes/files/Book%20Econ%20440%20\(2015\).pdf](http://fuangfah.econ.cmu.ac.th/teacher/thanes/files/Book%20Econ%20440%20(2015).pdf)
- ธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ. (2561). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปริมาณและคุณภาพแรงงานไทยในอุตสาหกรรมการผลิตไทย. วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, 26(2), 1-40.
- นพพร จันทร์นาซ, & ทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา. (2561). แนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพของนักศึกษาสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 4 เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ประเทศไทย 4.0. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(3), 767-786.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์, วินัส ศรีศักดิ์, กาญจนวัลย์ ปรีชาสุชาติ, ดวงฤดี พวงแสง, & ฉิ้น ประสบพิชัย. (2561). แนวโน้มความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงานและการจ้างงานในอนาคตกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(3), 834-848.
- บริษัท จ๊อบ ออนไลน์ จำกัด. (2563). รายละเอียดงานด้านโลจิสติกส์. Retrieved from <https://www.jobpub.com/searchjob>

- บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด. (2563). รายละเอียดงานด้านโลจิสติกส์. Retrieved from <https://th.jobsdb.com>
- บริษัท ینگเน็ต จำกัด. (2563). รายละเอียดงานด้านโลจิสติกส์. Retrieved from <https://www.jobthai.com>
- บริษัท เน็ต แอดเวอร์ไทซิ่ง จำกัด. (2563). รายละเอียดงานด้านโลจิสติกส์. Retrieved from <https://www.jobth.com/%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99/0000891229YZBFZ.html>
- ผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ 5 ราย. (2563, 1-15 มิ.ย. 2563) ความคิดเห็นที่มีต่อผลการศึกษาแบบสอบถามและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะแรงงาน/*Interviewer*: ภ. วีระเสถียร.
- พรณี สอนเพลง. (2552). เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสำหรับการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: เอ็ดดูเคชั่น.
- ภานูมาศ เนียมพลับ , & สุรมงคล นิมจิตต์. (2562). สมรรถนะของเจ้าหน้าที่จัดการคลังสินค้าที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมธุรกิจการขนส่งสินค้าทางอากาศ. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ, 6(2), 1-7.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2562). หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS (6 ed.). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (Ed.) (2542) (1 ed.). กรุงเทพฯ: บริษัทนานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (Ed.) (2557).
- โรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของครูโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2555. Retrieved from จังหวัดสมุทรปราการ: http://www.acsp.ac.th/download/research/R&D_Working.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย 2548. Retrieved from [http://tor2549.snru.ac.th/UserFiles/File/Admin07/2.4%20Binder\(12-08-52\).pdf](http://tor2549.snru.ac.th/UserFiles/File/Admin07/2.4%20Binder(12-08-52).pdf).
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2562a). ความต้องการบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC). Retrieved from <https://www.eeco.or.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2562b). อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์. Retrieved from <https://www.eeco.or.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2561-2562). ฐานข้อมูลบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาและมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI). (2559). โครงการศึกษาเพื่อทบทวนความต้องการกำลังคนเพื่อใช้วางแผนการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ Retrieved from กรุงเทพฯ:

<http://www.thaiedresearch.org/index.php/home/paperview/3>

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่. (2561). ความต้องการแรงงานและการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่. Retrieved from <http://nec.vec.go.th/pdf/ResearchDemand.pdf>

สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561). ความต้องการแรงงานไทยในเขตพิเศษพัฒนาภาคตะวันออก (พ.ศ. 2561-2570). Retrieved from

https://library2.parliament.go.th/ejournal/content_af/2561/aug2561-1.pdf

สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน. (2562). สรุปผลสำรวจอุปสงค์. Retrieved 15/10/2562, from กระทรวงแรงงาน http://manpower.mol.go.th/pmanp_2017/index.php/home

สุชัยญา ลิ้มสกุล. (2541). กลยุทธ์และประสิทธิผลของแผนการรณรงค์โฆษณา โครงการเสริมความตื่นตัวในการปกป้องสิทธิผู้บริโภค "อย. ปกป้องสิทธิ์". (นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ. .

Retrieved from <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/9906>

สุธีรา อะทวงษา. (2556). คุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการ และลักษณะของสถานประกอบการที่มีต่อการเจริญเติบโตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย. (บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ. Retrieved from

<http://libdoc.dpu.ac.th/thesis/150286.pdf>

สุรพงษ์ โสธนเสถียร. (2533). การสื่อสารกับสังคม (1 ed.). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อังศุธร เกื่อนนาดี. (2559). การวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในเชิงคุณภาพของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีเมื่อมีการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 3(2), 34-49.

อัจฉรา อัญญาลคูปต์. (2559). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, นครปฐม. Retrieved from

http://repository.rmutr.ac.th/bitstream/handle/123456789/998/fulltext_thesis_72.pdf?sequence=1&isAllowed=y

อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ. (วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ. Retrieved from <https://opac.git.or.th/BibDetail.aspx?bibno=1567>

ภาคผนวก

สรุปผลการเก็บแบบสอบถาม

1. ด้านความรู้

	ความสามารถ	แรงงานระดับประถมศึกษา		แรงงานระดับมัธยม-ปวส.		แรงงานระดับอนุปริญญา- ป.เอก	
		ระดับในปัจจุบัน	ระดับที่คาดหวัง	ระดับในปัจจุบัน	ระดับที่คาดหวัง	ระดับในปัจจุบัน	ระดับที่คาดหวัง
1	ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	1.49	2.34	2.41	3.33	3.35	4.29
2	ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.50	2.36	2.38	3.37	3.42	4.41
3	ความรู้ด้านธุรกิจ	1.47	2.22	2.35	3.31	3.40	4.32
4	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	1.73	2.54	2.70	3.55	3.66	4.47
5	ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ	1.77	2.58	2.76	3.67	3.62	4.59

2. ด้านทักษะ

	ทักษะ	แรงงานระดับประถม ศึกษา		แรงงานระดับ ม.ต้น- ปวส.		แรงงานระดับ อนุปริญญา- ป.เอก	
		ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ
		ในปัจจุบัน	ที่คาดหวัง	ในปัจจุบัน	ที่คาดหวัง	ในปัจจุบัน	ที่คาดหวัง
1	ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.65	2.48	2.52	3.56	3.66	4.58
2	ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.75	2.57	2.84	3.73	3.75	4.59
3	ทักษะด้านคณิตศาสตร์และการคำนวณ	1.71	2.55	2.71	3.59	3.58	4.48
4	ทักษะในการสื่อสาร	2.01	2.84	2.97	3.79	3.78	4.62
5	ทักษะในการบริหารจัดการ	1.80	2.61	2.71	3.62	3.77	4.60
6	ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ	1.99	2.77	3.00	3.85	3.88	4.63

3. ด้านคุณลักษณะ

	คุณลักษณะด้านต่างๆ	แรงงานระดับประถม ศึกษา		แรงงานระดับ ม.ต้น- ปวส.		แรงงานระดับ อนุปริญญา- ป.เอก	
		ระดับ ในปัจจุบัน	ระดับ ที่คาดหวัง	ระดับ ในปัจจุบัน	ระดับ ที่คาดหวัง	ระดับ ในปัจจุบัน	ระดับ ที่คาดหวัง
1	ความซื่อสัตย์ สุจริต	3.08	3.92	3.52	4.31	3.96	4.72
2	ความอดทน	3.06	3.80	3.41	4.23	3.66	4.57
3	ความขยัน หมั่นเพียร	3.01	3.78	3.41	4.29	3.72	4.60
4	การตรงต่อเวลา	3.10	3.85	3.46	4.37	3.80	4.65
5	ความรับผิดชอบต่อน้ำที่	3.11	3.87	3.57	4.37	4.05	4.71
6	ความมีระเบียบวินัย	2.94	3.80	3.48	4.35	3.93	4.69
7	ความใฝ่เรียนรู้	2.75	3.61	3.34	4.27	3.96	4.69
8	การมีจิตสาธารณะ	2.99	3.78	3.45	4.29	3.72	4.55

สรุปการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ

ส่วนที่ 1

คำถาม

ขอความคิดเห็นจากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามผู้ประกอบการด้านโลจิสติกส์ด้านสมรรถนะ
แรงงาน

1. ผู้ประกอบการได้ให้คะแนนความคาดหวังด้านความรู้ ของแรงงานในระดับ อนุปริญญา-ป.เอก ม.
ต้น-ปวส. และประถมศึกษา สูงสุด 3 อันดับแรกมีดังนี้

- 1.) ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ
- 2.) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร
- 3.) ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่

คำถาม: ท่านเห็นด้วยกับผลการศึกษาหรือไม่ โปรดอธิบายเหตุผล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ผู้ประกอบการได้ให้คะแนนความคาดหวังด้านทักษะ ของแรงงานในระดับ อนุปริญญา-ป.เอก ม.
ต้น-ปวส. และประถมศึกษา สูงสุด 4 อันดับแรกมีดังนี้

- 1.) ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ
- 2.) ทักษะในการสื่อสาร
- 3.) ทักษะในการบริหารจัดการ
- 4.) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

คำถาม: ท่านเห็นด้วยกับผลการศึกษาหรือไม่ โปรดอธิบายเหตุผล

3. ผู้ประกอบการได้ให้คะแนนความคาดหวังด้านคุณลักษณะ ของแรงงานในระดับ อนุปริญญา-ป.เอก ม.ต้น-ปวส. และประถมศึกษา สูงสุด 4 อันดับแรกมีดังนี้

คุณลักษณะที่ติดอันดับที่เหมือนกันของแรงงานทั้ง 3 ระดับคือ

- 1.) ความซื่อสัตย์ สุจริต
- 2.) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- 3.) ความมีระเบียบวินัย

คุณลักษณะที่ติดอันดับที่แตกต่างกันของแรงงานทั้ง 3 ระดับคือ

- ระดับ อนุปริญญา-ป.เอก ความใฝ่เรียนรู้
- ระดับ ม.ต้น - ปวส. การตรงต่อเวลา
- ระดับประถมศึกษา การตรงต่อเวลา และความอดทน

คำถาม: ท่านเห็นด้วยกับผลการศึกษาหรือไม่ โปรดอธิบายเหตุผล

คำตอบผู้ประกอบการรายที่ 1

วิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ผู้ให้ข้อมูล: Key Account Support Executive จากสถานประกอบการผู้ให้บริการขนส่งพัสดุทางอากาศ โลจิสติกส์ และบริการขนส่งพัสดุไปรษณีย์รายใหญ่ 1 ใน 4 ของโลก

1. คิดว่าผลที่ออกมาที่มีความถูกต้องเนื่องจาก เราศึกษาเพื่อที่จะได้มีความเชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพ ซึ่งการทำงานควรจะมี ความเข้าใจหรือทักษะเฉพาะในงานด้านนั้นๆ อีกทั้งโลกที่กำลังหมุนไปตามโลกาภิวัตน์นั้น ความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ๆก็จะช่วยพัฒนาและเกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่ช่วยต่อการทำงานหรือการดำรงชีวิต ฉะนั้นสิ่งที่คนคาดหวังทั้งสามข้อนั้นก็จะเป็นไปตามสิ่งที่ควรจะเป็น

2. ทักษะในด้านการจัดการและสื่อสารนั้นเป็นทักษะที่สำคัญ สังเกตได้จากการที่สถาบันการศึกษามักจะบูรณาการหลักสูตรให้สอดคล้องกับทักษะที่กล่าวมานั้นตั้งแต่ยังเป็นเด็ก เช่น การจับกลุ่มเพื่อทำงานตามมอบหมาย ก็จะได้ทั้งทักษะการสื่อสารกับเพื่อนในกลุ่ม และการจัดหมายในการกำหนดหน้าที่หรือแบ่งส่วนงานกันนั่นเอง ส่วนทักษะด้านคอมพิวเตอร์นั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนคาดหวังที่จะต้องมีทักษะนี้ติดตัว เนื่องจากเป็นทักษะที่ช่วยให้การทำงานเป็นระบบ อีกทั้งช่วยทุ่นแรงหรือพัฒนาทักษะอื่นเพิ่มได้

3. ความมีระเบียบ และรับผิดชอบ ความสุจริต เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้ อีกทั้งยังเป็นคุณลักษณะสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้มีผลผลิตที่ดีออกมาได้ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวนี้ เป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ก่อให้เกิดคุณลักษณะประเภทอื่น เช่น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ก็มีผลทำให้เกิดระเบียบ เป็นต้น

คำตอบผู้ประกอบการรายที่ 2

ผู้ให้ข้อมูล: ผู้จัดการฝ่ายคลังสินค้า และโลจิสติกส์ จากสถานประกอบการที่เป็นผู้นำด้านผลิตภัณฑ์โลหะรายใหญ่รายหนึ่งของประเทศไทย

1. เห็นด้วย แรงงานในระดับอุดมศึกษามีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อที่พัฒนาเทคโนโลยีในองค์กรได้ ส่วนแรงงานอีกสองระดับก็ควรที่จะมีความรู้ด้านนี้บ้างเพื่อการทำงานที่ราบรื่นและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แรงงานในระดับ ม.ต้น - ปวส. ควรมีความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้เป็นแรงงานระดับปฏิบัติการ จึงควรทำงานให้ถูกต้องตามกฎระเบียบต่างๆของสายอาชีพตน

2. เห็นด้วยเพราะ ทักษะด้านต่างๆที่ได้กล่าวมา ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ ทักษะการสื่อสาร ทักษะในการบริหารจัดการ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ เป็นสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การทำงานให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยทักษะหลายๆด้านประกอบกัน เพราะงานในองค์กรมักมีหลากหลายประเภท ดังนั้นทักษะการทำงานจึงควรต้องหลากหลายด้วย

3. เห็นด้วยเพราะ แรงงานที่ดีโดยพื้นฐานต้องเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ซึ่งสำคัญมากกับแรงงานในทุกระดับ แต่การฝึกให้คนเป็นคนที่ดีนั้นมักทำได้ยาก สำหรับแรงงานในระดับอนุปริญญา-ป.เอก ความไม่เรียนรู้และความมีระเบียบวินัยเป็นคุณสมบัติที่สำคัญ เพราะแรงงานกลุ่มนี้มักมีตำแหน่งเป็นผู้นำ ต้องหมั่นเพิ่มพูนความรู้เสมอเพื่อพัฒนาสายงานตัวเอง และผู้นำควรต้องมีวินัยที่ดีเพราะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในส่วนของแรงงานระดับ ม.ต้น - ปวส. การตรงต่อเวลา และความมีระเบียบวินัยสำคัญเพราะแรงงานกลุ่มนี้มักปฏิบัติงานเป็นช่วงเวลา มีตารางเวลากำหนด ซึ่งมักเป็นงานที่ต้องอาศัยความต่อเนื่อง และทำงานใกล้ชิดกับเครื่องจักร โดยเฉพาะงานที่เป็นแบบสายพานหรือมีขั้นตอน ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความการตรงต่อเวลา และความมีระเบียบวินัยจึงจะสามารถทำงานได้ลุล่วงด้วยดีและมีความปลอดภัย และแรงงานระดับประถมศึกษา ซึ่งลักษณะงานของแรงงานกลุ่มนี้มีความคล้ายกับแรงงานระดับ ม.ต้น - ปวส. คือ ปฏิบัติงานเป็นช่วงเวลา มีตารางเวลากำหนด มักเป็นงานที่ต้องอาศัยความต่อเนื่อง ดังนั้นการตรงต่อเวลาจึงสำคัญมาก นอกจากนี้แรงงานระดับประถมศึกษาเป็นแรงงานงานระดับปฏิบัติการที่ต้องทำงานหนักและมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี ดังนั้นความอดทนจึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญกับแรงงานกลุ่มนี้

คำตอบผู้ประกอบการรายที่ 3

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ให้ข้อมูล: ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายผลประจำเรือ จากสถานประกอบการประเภท ขนส่งทางทะเลระหว่างประเทศและกิจการด้านโลจิสติกส์ เป็นมีธุรกิจเดินเรือระดับโลกที่มีเส้นทางเดินเรือครอบคลุมทั่วโลก

1. เห็นด้วยเพราะ ความรู้เฉพาะในวิชาชีพมาอันดับหนึ่ง ในความคิดเห็นคือ ในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานและองค์กรองค์กรก็มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามสายงานที่องค์กรดำเนินธุรกิจอยู่ ส่งผลให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามนโยบาย ทำให้เป็นที่พึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสีย องค์กรก็เจริญก้าวหน้า เป็นที่ต้องการสูง นอกจากบุคลากรจะมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านแล้ว ยังจำเป็นต้องเข้าใจถึงองค์กรของตนเองด้วย

กล่าวคือ การปฏิบัติงานตามนโยบายต่าง ๆ ขององค์กรจะได้เป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกัน ความรอบรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้คะแนนเป็นอันดับสาม เพราะความรู้ด้านนี้สามารถเรียนรู้และพัฒนาให้ดีขึ้นและนำไปปรับใช้ได้ในภายหน้าหลังจากที่ได้เก็บเกี่ยวประสบการณ์มาพอสมควรแล้ว

2. ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ ที่มีคะแนนอันดับหนึ่ง ซึ่งจะคล้ายกับคำตอบในความรู้เฉพาะในวิชาชีพ แต่จะมีการให้ฝึกอบรมและพัฒนาต่อยอดจากบุคลากรเพื่อให้เกิดความชำนาญเป็นทักษะนำไปใช้ต่อไป ทักษะด้านการสื่อสาร มาเป็นอันดับ 2 ในความคิดเห็น เนื่องจากเพราะถ้าบุคลากรมีความรู้ความสามารถในระดับดีหรือดีมากก็ตาม แต่ไม่สามารถสื่อให้ผู้บริหารในระดับที่เกี่ยวข้องตลอดจนผู้ร่วมงานได้เข้าใจในสิ่งที่จะร่วมกันปฏิบัติแล้ว ผลลัพธ์ที่ออกมาก็จะไม่เป็นไปตามคาดหวังที่จะให้เป็น ในส่วนทักษะในการบริหารจัดการนั้น น่าจะกระทำควบคู่ไปกับทักษะในการสื่อสารมากกว่า เพราะถ้าสื่อสารแล้วไม่เข้าใจ การบริหารจัดการย่อมล้มเหลวไปด้วย การที่มีคะแนนอยู่ในลำดับที่ 3 ก็ เหมาะสมในระดับหนึ่งและสุดท้าย ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์เป็นอันดับที่ 4 เพราะทักษะด้านนี้สามารถฝึกฝนและพัฒนาให้ดีขึ้นและนำไปปรับใช้ได้ในภายหน้าหลังจากที่ได้เก็บเกี่ยวประสบการณ์มาพอสมควรแล้ว

3. ในด้านคุณลักษณะนั้น ปรากฏว่า ความซื่อสัตย์สุจริต มาเป็นอันดับ 1 ก็คิดว่าจะต้องเป็นเช่นนั้นในทุกองค์กร เนื่องจากถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่ปราศจากคุณลักษณะของความซื่อสัตย์สุจริตแล้ว การคอร์รัปชันจะเกิดขึ้นอย่างแน่นอน และที่สำคัญความซื่อสัตย์สุจริตนั้นเป็นตัวชี้วัดว่าองค์กรจะประสบความล้มเหลวหรือก้าวหน้ามากกว่าความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความมีระเบียบวินัย เพราะถ้าบุคลากรไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ หรือไม่มีระเบียบวินัยที่ควรจะเป็น องค์กรอาจแก้ปัญหาโดยใช้มาตรการยับยั้งต่าง ๆ ได้ เช่นอาจปรับเปลี่ยนงานที่ได้รับผิดชอบน้อยลง และหรือมีการเข้มงวดตรวจสอบงานที่ทำได้ แต่ถ้าบุคลากรใดขาดซึ่งความซื่อสัตย์สุจริตแล้ว ยากที่จะแก้ไขได้ทันทั่วทั้ง เพราะมันเป็นนิสัยส่วนบุคคล ครับ นอกจากนี้ความแตกต่างของคุณลักษณะของแรงงานทั้ง 3 ระดับแน่นอนว่า ผู้ที่มีคุณวุฒิสูง มักจะมีพื้นฐานที่ชอบเรียนรู้อะไรใหม่เรื่อย ๆ และในส่วนผู้ที่มีคุณวุฒิน้อยลงไป มักจะไม่ค่อยมีข้อต่อรองมากนัก จึงจำเป็นที่ต้องทำตามกฎ ระเบียบ และนโยบายของบริษัทที่ไม่ควรเข้มงวดจนเกินไป

คำตอบผู้ประกอบการรายที่ 4

ผู้ให้ข้อมูล: พนักงานไปรษณีย์ระดับ 7 หัวหน้าคลังพัสดุสินค้าระหว่างประเทศขาเข้า อาคารศูนย์ไปรษณีย์ด่วนพิเศษกรุงเทพฯ

1. เห็นด้วย เนื่องจากการประกอบกิจการทุกอย่างจะประสบความสำเร็จได้ก็จะต้องมีความรู้ในสาขาวิชาชีพของตนเองเป็นอย่างดี

- การที่จะทำงานโดยให้องค์กรสามารถเดินต่อไปได้ แต่ละฝ่ายแต่ละคนก็ต้องรู้เป้าหมายหลักขององค์กรและรู้แนวทางการปฏิบัติของตนเองเพื่อที่จะทำให้ไปถึงเป้าหมายขององค์กรได้
- ปัจจุบัน มีการนำความรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ฉะนั้นจึงต้องการคนที่มีความสามารถในด้านนี้หรือมีสมรรถนะที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีได้มาร่วมทำงานในองค์กร

2. เห็นด้วยเนื่องจาก

- แต่ละงานก็จะต้องการทักษะเฉพาะเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี ฉะนั้นการได้คนที่มีทักษะความสามารถในวิชาชีพมาทำงานในด้านนั้นๆ ก็ย่อมจะทำให้งานเกิดผลสำเร็จได้อย่างดี
- การทำงานในองค์กร โดยเฉพาะองค์กรขนาดใหญ่ จำเป็นต้องแบ่งงานและหน้าที่กันแต่ละฝ่าย เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและสามารถทำงานแต่ละอย่างให้บรรลุผลเพื่อเป้าหมายขององค์กร จำเป็นจะต้องมีการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร เพื่อให้แต่ละฝ่ายมีความเข้าใจที่ตรงกันและสามารถทำหน้าที่ของตนให้บรรลุผลสำเร็จได้
- การทำงานหากมีการบริหารจัดการที่ดี งานก็จะสำเร็จได้โดยปัญหาน้อยที่สุด องค์กรใช้ต้นทุนน้อย และได้ผลลัพธ์ที่ดี ทำให้องค์กรสามารถเดินหน้าและพัฒนาต่อไปได้
- ปัจจุบัน เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินการ จึงต้องการผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการใช้และพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์เพื่อใช้งานในองค์กรได้

3. เห็นด้วยเพราะหากผู้ร่วมงานไม่มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และไม่มีความรับผิดชอบ องค์กรก็จะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้

ส่วนที่ 2

คำถาม

1. ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพหรือสมรรถนะด้านใดบ้างที่สำคัญต่อกิจการด้านโลจิสติกส์ (เช่น ด้านการจัดการคลังสินค้า การขนส่ง การจัดซื้อ) ของแรงงานในระดับการศึกษาต่อไปนี้ แรงงานในระดับอนุปริญญา - ป.เอก , ระดับม.ต้น - ปวส. และระดับประถมศึกษา
2. ท่านเห็นด้วยกับข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาแรงงานด้านโลจิสติกส์ ดังต่อไปนี้หรือไม่ โปรดตอบเห็นด้วย - ไม่เห็นด้วย เป็น % เช่น เห็นด้วย 80% ไม่เห็นด้วย 20 % พร้อมเหตุผลประกอบพอสังเขป

การผสมผสานการศึกษากับการพัฒนาทักษะการทำงานสำหรับนักเรียนในระดับอุดมศึกษานั้น ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าการศึกษาในระดับนี้ควรเน้นให้สถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมและเป็นฐานต่อการพัฒนาทักษะ คักยภาพ ตลอดจนมีคุณสมบัติที่สามารถจะเรียนรู้เพิ่มเติม อีกทั้งพร้อมที่จะรับการฝึกอบรมก่อนเริ่มการทำงาน ทั้งนี้ ควรมีการสร้างระบบการฝึกอบรมแบบทวิภาคระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ โดยต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างการเรียนในสถานศึกษาและประสบการณ์ด้วย นอกจากนี้ ควรมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดทิศทางในการฝึกอบรม อีกทั้งควรนำการเรียนรู้ด้วยตนเองแบบ e-learning มาใช้

ในการผสมผสานการศึกษากับการพัฒนาทักษะการทำงานสำหรับนักเรียนในระดับ ปวช./ปวส. นั้น ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าการศึกษาในระดับนี้ต้องสอดคล้องกับความจำเป็นและสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของสังคมของชาติ จึงควรมีการปฏิรูปและเปลี่ยนแปลงแนวคิดในเรื่องการจัดการหลักสูตรการเรียนการสอนแนว learning by doing เป็นไปตามความต้องการตลาดของแรงงานและมีวิธีการประเมินผลเมื่อจบหลักสูตร โดยอาศัยการทดสอบสมรรถนะในการทำงาน และทำให้สังคมเข้าใจว่าสถาบันการศึกษาที่รับผิดชอบการเรียนการสอนในระดับนี้ต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักการนั้น การผสมผสานการศึกษากับการพัฒนาทักษะการทำงานสำหรับนักเรียนในระดับนี้ควรให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนรับผิดชอบโดยตรงทั้งหมด โดยเจ้าหน้าที่รัฐมีหน้าที่ให้การสนับสนุนเรื่องกรอบงบประมาณในการลงทุนเบื้องต้นและงบดำเนินการปกติเท่านั้น

สำหรับแรงงานระดับประถมศึกษา ในการพัฒนาแรงงานระดับนี้ให้มีคุณภาพคือ มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำงานอย่างมุ่งมั่น และมีความอดทนสูงนั้น ต้องอาศัยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมที่เอื้อต่อการเป็นแรงงานที่มีคุณลักษณะดังกล่าว โดยการสร้างกฎระเบียบร่วมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ปลูกฝังนิสัยการทำงานที่ดี ซึ่งอาจทำได้โดยการออกกฎระเบียบที่เข้มงวด และสามารถบังคับใช้ได้จริง และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การให้รางวัลกับแรงงานที่ทำงานดี การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสานความสัมพันธ์และสร้างจิตสำนึกที่ดีภายในองค์กร และการอบรมเรื่องจริยธรรม เป็นต้น

คำตอบผู้ประกอบการรายที่ 1

ผู้ให้ข้อมูล: Key Account Support Executive จากสถานประกอบการผู้ให้บริการขนส่งพัสดุทางอากาศ โลจิสติกส์ และบริการขนส่งพัสดุไปรษณีย์รายใหญ่ 1 ใน 4 ของโลก

1. ระดับอนุปริญญา - ป.เอก ควรจะมีความรู้และสมรรถนะในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับโลจิสติกส์เป็นอย่างดีจนระดับเชี่ยวชาญ เพราะเป็นระดับที่ทำงานจริงในสายงาน ซึ่งการที่ไม่มีความรู้และทักษะดังกล่าวจะเกิดผลกระทบต่อทั้งความเชื่อมั่น รวมไปถึงความเสียหายที่จะเกิดขึ้นทั้งตัวองค์กรเองที่พนักงานไม่มีความสามารถ จนกระทบไปถึงธุรกิจของลูกค้า เช่น การพยากรณ์การจัดซื้อที่ผิดพลาด ทำให้ลูกค้าไม่ได้สินค้าตามกำหนด แล้วเสียโอกาสในการทำธุรกิจ

ระดับม.ต้น - ปวส. เป็นระดับที่ทำงานโดยใช้แรงเป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้นควรจะมีความรู้และสมรรถนะโลจิสติกส์ในขั้นพื้นฐาน แต่ก็ควรมีความรู้ในทุกด้าน (เช่น ด้านการจัดการคลังสินค้า การขนส่ง การจัดซื้อ) เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงลักษณะการทำงานให้เป็นระบบได้ นอกจากนี้ระดับม.ต้น - ปวส. ยังเป็นระดับที่ควรมีพื้นฐานทางความรู้ที่ดี เพื่อต่อยอดไปในระดับอนุปริญญา - ป.เอก

ระดับประถมศึกษา เป็นระดับที่ไม่ได้ใช้ความรู้โลจิสติกส์ซะเท่าไร แต่ควรมีความรู้ด้านการขนส่ง เพราะการขนส่งเกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน เพื่อรากฐานในการเรียนรู้ต่อไปให้ครบทุกด้านอื่นๆในอนาคต

2. เห็นด้วย 90% ไม่เห็นด้วย 10 % มองว่า แรงงานระดับประถมศึกษาเน้นการออกกฎระเบียบที่เข้มงวดและสามารถบังคับใช้ได้จริง นั้นเป็นสิ่งที่ทำให้เด็กไม่เกิดการเรียนรู้ เด็กจะรู้แค่ว่าสิ่งที่ถูกควรเป็นแบบนี้ แต่ไม่ทราบว่าสิ่งที่ไม่ถูกควรเป็นแบบไหน และการรับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำงานอย่างมุงานะ และมีความอดทนสูงนั้น ไม่จำเป็นต้องทำภายใต้กฎระเบียบที่ผู้ใหญ่ระดับอื่นๆตั้งเอาไว้ โดยสามารถนำเอากิจกรรมต่างๆมอบหมายงานตามความเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย เช่น มอบหมายหน้าที่ให้เด็กจดบันทึกการเติบโตของพืช หรือจัดทำกิจกรรมประจำวันโดยตนเอง เป็นต้น นอกจากนี้จะเป็นการสอนเรื่องความรับผิดชอบ ยังเป็นการสร้างเสริมจินตนาการและสอดแทรกความรู้ให้เด็กได้ โดยไม่ต้องให้กฎระเบียบที่เข้มงวด

คำตอบผู้ประกอบการรายที่ 2

ผู้ให้ข้อมูล: ผู้จัดการฝ่ายคุณภาพและความปลอดภัย จากสถานประกอบการประเภท สายการบินเช่าเหมาลำ ผู้ประกอบการเครื่องบินส่วนตัวชั้นนำของประเทศไทย ซึ่งเป็นผู้บุกเบิกบริการการจัดการอากาศยาน (Fixed-Base Operation/FBO) แห่งแรก และติดอันดับ 1 ใน 15 ผู้ให้บริการที่ดีที่สุดในโลก และดีที่สุดในเอเชียแปซิฟิก

1. สมรรถนะที่สำคัญสำหรับแรงงานด้านโลจิสติกส์ในระดับปริญญาตรีขึ้นไปคือ ความรู้และทักษะในการวางแผนและนโยบายของระบบโลจิสติกส์ในบริษัท เช่น การวางแผนด้าน Service Level การ Forecast การวางแผนด้านการผลิต S&OP ซึ่งแรงงานอาจจะต้องจบการศึกษาเฉพาะทางมา

2. เห็นด้วย 80%

การศึกษาในปัจจุบันเน้นเรียนแต่ทางทฤษฎีในห้องเรียน ขาดการฝึกปฏิบัติจริง ซึ่งในบางสาขาไม่มีการฝึกงาน นอกจากนี้อาจารย์ผู้สอนอาจารย์บางท่านก็ไม่ได้มีประสบการณ์ในการทำงานจริง หรือหากมีก็ผ่านมานานแล้ว

คำตอบผู้ประกอบการรายที่ 3

ผู้ให้ข้อมูล: ผู้จัดการฝ่ายคลังสินค้า และโลจิสติกส์ จากสถานประกอบการที่เป็นผู้นำด้านผลิตภัณฑ์โลหะรายใหญ่รายหนึ่งของประเทศไทย

1. แร่งงานในระดับอนุปริญญา - ป.เอก สำหรับพนักงานที่อยู่ในกลุ่มระดับการศึกษานี้ส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานที่ทำงานในส่วนของบริหารจัดการ (Management) สายงานหรืออาชีพที่สามารถทำได้ทุกอาชีพที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management) เช่น เจ้าหน้าที่วางแผน เจ้าหน้าที่จัดซื้อ เจ้าหน้าที่คลังสินค้าและจัดส่ง เป็นต้น ฉะนั้นแรงงานระดับอุดมศึกษาควรมีความรู้และทักษะด้าน การบริหารจัดการและการวางแผน การคลังสินค้า การจัดส่ง และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องใน supply chain

ระดับม.ต้น - ปวส. และระดับประถมศึกษา สำหรับแรงงานที่อยู่ในระดับการศึกษานี้ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานด้านปฏิบัติการ (Operation) ซึ่งจะอยู่ในสายอาชีพ ด้านคลังสินค้าและจัดส่ง เช่น พนักงานคลังสินค้า ที่ดูแลด้าน Inbound - Put Away - Outbound พนักงานส่งสินค้า (transportation) ที่ดูทำงานในส่วนของส่งสินค้า - พนักงานยกของ ดังนั้นพนักงานที่อยู่ในระดับการศึกษานี้ควรมีทักษะและความรู้ในระดับปฏิบัติการสำหรับการทำงานในคลังสินค้า และการจัดส่ง

2. เห็นด้วยกับแนวคิดดังกล่าว 80 % เนื่องจาก

นักเรียนที่เรียนอยู่ในระดับอุดมศึกษา เมื่อเรียนจบงานที่นักเรียนกลุ่มนี้มองหาคืองานด้านบริหาร จัดการเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นนักเรียนที่อยู่ในกลุ่มนี้ควรมีความรู้ความรู้อื่นๆ ที่เหมาะสมและเป็นฐานต่อการพัฒนาทักษะ ศักยภาพในด้านของงานบริหารจัดการ

นักเรียนที่เรียนอยู่ในระดับ ปวช.-ปวส. นักเรียนกลุ่มนี้เรียนด้านสายอาชีพมาดังนั้นงานส่วนใหญ่ที่เหมาะสมกับนักเรียนกลุ่มนี้คืองานลักษณะ Learning by doing งานของกลุ่มระดับการศึกษานี้จะวัดโดย Capability, Output ของงาน ดังนั้นความรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียนกลุ่มนี้คือ การผสมผสาน การศึกษากับการพัฒนาทักษะการทำงาน

นักเรียนที่เรียนอยู่ในระดับประถมศึกษา นักเรียนกลุ่มนี้เป็นแรงงานระดับ Operation ที่ควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน กำหนดขั้นตอนการทำงานและประเมินการทำงาน

อยู่เรื่อยๆ รวมถึงมีการตรวจสอบความถูกต้องผลการทำงาน กำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และถ้าทำดีมีการกำหนดรางวัลจากการทำงาน

คำตอบผู้ประกอบการรายที่ 4

ผู้ให้ข้อมูล: พนักงานไปรษณีย์ระดับ 7 หัวหน้าคลังพัสดุสินค้าระหว่างประเทศขาเข้า อาคารศูนย์ไปรษณีย์ด่วนพิเศษกรุงเทพฯ

1. สมรรถนะที่สำคัญด้านโลจิสติกส์ได้แก่ การรับฝากสินค้า การจัดเก็บ การเช็ค stock การขนส่ง เป็นต้น การบริการที่ดีผู้รับบริการสามารถเช็คสถานะสินค้าได้ว่าขณะนี้อยู่ในขั้นตอนใดและหากสินค้ามีความเสียหายไม่ว่าจากขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งต้องแสดงความรับผิดชอบ

2. เห็นด้วย90% เนื่องจาก

- การทำงานจริงต้องใช้ทั้งความรู้วิชาการ ทักษะและประสบการณ์ หากผู้ปฏิบัติไม่เคยมีประสบการณ์ในการฝึกงานก็อาจจะทำให้การทำงานจริงติดขัดได้

- การผลิตแรงงานออกมาก็ต้องดูความต้องการของตลาดด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงภาวะแรงงานบางประเภทล้นตลาดและบางประเภทขาดตลาด

ไม่เห็นด้วย10% เนื่องจากคิดว่ารัฐบาลและเอกชนควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาแรงงาน 50-50 เพราะเอกชนจะมีเป้าหมายเพื่อกำไรของตนเองเท่านั้น แต่รัฐบาลมีเป้าหมายเพื่อการเดินหน้าพัฒนาประเทศ ฉะนั้นคิดว่ารัฐบาลกับเอกชนจะต้องมาหารือร่วมกันเพื่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจที่ก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ภัค วีระเสถียร
วัน เดือน ปี เกิด	27 พฤษภาคม 2536
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ที่อยู่ปัจจุบัน	71/23 หมู่บ้านแสงอรุณ ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
ผลงานตีพิมพ์	วารสารพัฒนาสังคม โดยคณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY