รายงานผลการศึกษาความต้องการกำลังคน ของกลุ่มอุตสาหกรรม

กลุ่มนโยบายและแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน
สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ
กรกฎาคม 2549

373.24 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
ส 691 ร รายงานผลการศึกษาความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรม.
กรุงเทพฯ : สกศ. 2549.
114 หน้า
ISBN 974-559-873-9
1. ความต้องการกำลังคน ... กลุ่มอุตสาหกรรม
2. ชื่อเรื่อง.

รายงานผลการศึกษาความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรม

สิ่งพิมพ์ สกศ. อันดับที่ 47/2549
ISBN 974-559-873-9
พิมพ์ครั้งที่ 1 กรกฎาคม 2549
จำนวน 1,000 เล่ม
ผู้จัดพิมพ์เผยแพร่ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
ถนนสุโขทัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
โทร. 0-2668-7123 ต่อ 2416, 2418, 2419
โทรสาร 0-2243-2787
Web site : http://www.onec.go.th
ผู้พิมพ์ บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด
90/6 ซ.จรัญสนิทวงศ์ 34/1 ถนนจรัญสนิทวงศ์
แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700
โทร. 0-2424-3249, 0-2424-3252
โทรสาร 0-2424-3249, 0-2424-3252

คำนำ

สังคมยุคโลกาภิวัฒน์มีความจำเป็นต้องพึ่งพาวิทยาการและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าและทันสมัยตลอดเวลา รวมถึงกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถสูงขึ้นและในปริมาณที่เพียงพอ ส่งผลกระทบที่สำคัญต่อประเทศไทย โดยเฉพาะปัญหาการขาดแคลนกำลังคนระดับกลางและระดับสูงในสาขาที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทำให้ผลิตภาพและศักยภาพในการแข่งขันของประเทศไทยด้อยกว่าหลายประเทศ

เพื่อเร่งรัดให้มีการดำเนินงานตามมาตรการเร่งด่วนในข้อเสนอยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 16 กันยายน และ 2 ธันวาคม 2546 เกี่ยวกับการจัดทำนโยบายและแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนในภาพรวมและรายสาขาเพื่อใช้กำหนดทิศทางและเป้าหมายการผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งปรับหลักสูตรการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ดำเนินการศึกษาความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลาย กล่าวคือเป็นบริษัทที่คนไทยจัดตั้งและดำเนินการเองและเป็นบริษัทที่ร่วมทุนกับต่างประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการกำลังคนโดยเฉพาะเชิงคุณภาพและจัดทำข้อเสนอแนวทางการผลิตและพัฒนากำลังคน อันจะเป็นประโยชน์ต่อภาคการศึกษาในการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลและหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องนำไปประยุกต์ใช้ในการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ สมรรถนะในการทำงาน สร้างผลผลิตและนวัตกรรมเทคโนโลยีของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างศักยภาพและความได้เปรียบในการแข่งขันของประเทศต่อไป

(นายอำรุง จันทวานิช)
เลขาธิการสภาการศึกษา

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

เพื่อให้มีการดำเนินการตามข้อเสนอยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 16 กันยายน และ 2 ธันวาคม 2546 และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2547 ที่มอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการและจัดทำแผนปฏิบัติการ รวมทั้งปรับหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและการพัฒนาประเทศ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จึงได้จัดทำโครงการศึกษาความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรม และจัดทำข้อเสนอแนวทางการผลิตและพัฒนากำลังคนตามความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ในการดำเนินการศึกษาความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มบริษัทมหาชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 473 บริษัท 14 กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ 1) กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ 2) กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ 3) กลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ 4) กลุ่มอุตสาหกรรมแฟชั่น 5) กลุ่มอุตสาหกรรมของใช้ในครัวเรือน ส่วนตัว และเวชภัณฑ์ 6) กลุ่มอุตสาหกรรมทรัพยากร 7) กลุ่มอุตสาหกรรมสื่อสาร 8) กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็คทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า และเครื่องคอมพิวเตอร์ 9) กลุ่มอุตสาหกรรมบริการ 10) กลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง 11) กลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน 12) กลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร 13) กลุ่มอุตสาหกรรมพาณิชย์ บันเทิง และสันทนาการ และ 14) กลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจขนาดกลาง และการแพทย์ โดยการสำรวจ การจัดประชุมกลุ่มอภิปรายในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสังเคราะห์ข้อมูลจัดทำรายงานผลการศึกษาความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมนำเสนอต่อคณะอนุกรรมการสภาการศึกษาด้านนโยบายและแผนการศึกษา 2 ครั้ง และปรับแก้ไปตามข้อเสนอแนะของคณะอนุกรรมการดังกล่าว แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการสภาการศึกษารับทราบผลการศึกษาและให้ความเห็นชอบนโยบายเร่งด่วน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับไปประกอบการดำเนินงาน รวมทั้งมอบให้คณะอนุกรรมการสภาการศึกษาด้านการวางแผนการจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนตามความต้องการของประเทศนำไปจัดทำแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการสภาการศึกษาและคณะรัฐมนตรีต่อไป

ผลการศึกษา

จากการสำรวจและการศึกษาความต้องการกำลังคนของ 14 กลุ่มอุตสาหกรรม สรุปได้ดังนี้

1. **สภาพการใช้กำลังคน**

สถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะการทำงานที่ใช้กำลังแรงงานเป็นหลัก มีโครงสร้างการใช้กำลังคนในระดับสูง : ระดับกลาง : ระดับต่ำเป็นอัตราส่วนประมาณ 10 : 20 : 70 ส่วนโครงสร้างการจ้างงานจำแนกตามสายงานเป็น สายงานบริหาร : สายงานหลัก : สายงานสนับสนุน เป็น 10 : 65 : 25 และการจ้างงานในสายงานบริหารส่วนใหญ่เป็นผู้จบระดับปริญญาโท-เอก หรือมีความรู้ด้านการบริหารธุรกิจ(MBA) ส่วนสายงานหลักหรือสายงานผลิตรับผู้จบปวส.และปริญญาตรีเป็นจำนวนมาก ส่วนสายงานสนับสนุนส่วนใหญ่รับผู้จบปริญญาตรีและต่ำกว่า ด้านบัญชี คอมพิวเตอร์ บริหารและสังคมศาสตร์ เป็นต้น มีอัตราการเข้าออกจากงานอยู่ระหว่างร้อยละ 1-20 และกลุ่มที่สูงเกินกว่าร้อยละ 10 อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมบริการและโลจิสติกส์ อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง และกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและการแพทย์ มีการทำงานต่ำระดับโดยเฉพาะผู้จบปริญญาตรีในบางสาขาและบางสถาบัน ทุกกลุ่มอุตสาหกรรมต้องฝึกอบรมหรือพัฒนาพนักงานใหม่โดยมีระยะเวลามาก-น้อยต่างกัน

2. **ปัญหาและข้อจำกัดด้านกำลังคน : ปริมาณและคุณภาพ**

2.1) ขาดแคลนกำลังคนระดับกลางหรือระดับปฏิบัติการค่อนข้างมาก โดยเฉพาะผู้จบ ปวช. และปวส. พบว่าส่วนมากศึกษาต่อระดับปริญญาตรี

2.2) ขาดแคลนผู้จบใหม่ที่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงลักษณะงาน เช่น สาขาวิศวกรรมยานยนต์ หรือสาขาปิโตรเคมี ระดับ ปวส.

2.3) เนื้อหาสาระที่เรียนไม่ทันสมัย ไม่ก้าวทันความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี เช่น อุตสาหกรรมปิโตรเคมี และแม่พิมพ์ หรือเนื้อหาหลักสูตรไม่ครอบคลุม เช่น เรื่องการบริหารจัดการ ทักษะการสื่อสาร ระบบประกันคุณภาพ เป็นต้น

2.4) ขาดทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น ได้แก่ ทักษะการสื่อสารทั้งภาษาอังกฤษภาษาไทย(ฟัง พูด อ่าน เขียน) ความรู้ด้าน IT ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.5) ครู-อาจารย์ขาดประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการ ส่วนวิทยากรและพี่เลี้ยงขาดทักษะในการสอนและถ่ายทอดงาน

3. **ความต้องการกำลังคนในอนาคต**

3.1) ความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณ

จากการศึกษาสภาพการณ์และความต้องการกำลังคนใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2548-2552) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่าสภาพการณ์และความต้องการด้านกำลังคนในเชิงปริมาณใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2548-2552) ใน 3 กลุ่มอุตสาหกรรมหลักของประเทศ คือ กลุ่มอุตสาหกรรมภาคการผลิต กลุ่มอุตสาหกรรมภาคบริการ และกลุ่มโลจิสติกส์ ต้องการกำลังคนเพิ่มจาก 4.6 ล้านคน ในปี 2547 เป็น 5.5 ล้านคน ในปี 2552

3.2) ความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพ

จากการสำรวจและศึกษา พบว่า กลุ่มอุตสาหกรรมต้องการกำลังคนที่มีคุณลักษณะใน 3 ด้าน คือ 1) ความรู้และทักษะที่จำเป็น 2) ความรู้และทักษะวิชาชีพ และ 3)คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณในการทำงาน

3.3) ความต้องการในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม

จากผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการกำลังคนในระดับช่างเทคนิคและช่างฝีมือ กำลังคนในสายงานหลักส่วนใหญ่เป็นวิศวกรที่มีประสบการณ์งานขายและมีทักษะสื่อสารภาษาต่างประเทศ ส่วนกำลังคนสายสนับสนุนต้องการนักวิทยาศาสตร์ นักคอมพิวเตอร์ นักวิเคราะห์ระบบ นักวิจัยปรับปรุงสายพันธุ์ แพทย์ พยาบาลที่มีความรู้ภาษาต่างประเทศเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางสุขภาพของประเทศไทย

4. **ข้อเสนอแนวทางการผลิตและพัฒนากำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรม**

4.1) **ระดับสถาบันการศึกษา**

1) ควรทบทวนหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริงและความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี รวมทั้งความต้องการของผู้ใช้กำลังคน (demand side) เพื่อผู้สำเร็จการศึกษาสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

2) เน้นการพัฒนาความรู้และทักษะด้านภาษา โดยเฉพาะ**ภาษาอังกฤษ**ให้อยู่ในระดับที่สามารถสื่อสารได้ รวมทั้งความรู้**ด้านคอมพิวเตอร์และไอที** ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

3) สอดแทรกเนื้อหาสาระการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ความรักในองค์กร ความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และความอดทนในการเรียนการสอน รวมทั้งเนื้อหาสาระที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต ได้แก่ ระบบการประกันคุณภาพ การบริหารคุณภาพ การบริหารจัดการธุรกิจ เป็นต้น

4) ขยายการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี และสหกิจศึกษา รวมทั้งการฝึกงานของนักศึกษาในลักษณะอื่น ๆ เพื่อเป็นการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการ ระยะเวลาการฝึกควรมากกว่า 3 เดือน เพื่อให้นักศึกษาเกิดความเข้าใจและเรียนรู้การทำงาน ปรับตัวและเตรียมความพร้อมในการทำงานอย่างแท้จริง รวมทั้งร่วมกับสถานประกอบการในการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายขึ้น เช่น ให้สถานประกอบการ*เป็นห้องปฏิบัติการ*เพื่อการศึกษาเรียนรู้ เป็นต้น

5) ส่งเสริมให้นักศึกษาสนใจเรียนสายวิชาชีพมากขึ้น ด้วยการแนะแนวตั้งแต่ระดับประถมศึกษา เสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียน รวมทั้งปลูกฝังค่านิยมไม่เน้นเพียงใบปริญญาบัตร

6) เสริมสร้างให้นักศึกษาสายวิชาชีพตั้งใจเรียน ใฝ่รู้ สร้างความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่เรียนอย่างจริงจัง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การใช้เหตุผล การทำงานเป็นกลุ่ม จัดกิจกรรมการเรียนที่ได้สัมผัสกับลักษณะงานที่ต้องการทำเป็นอาชีพ

7) ให้ข้อมูลและสาธิตวิชาชีพ สภาพการทำงานและการเตรียมตัวสมัครงานแก่นักศึกษา และการปัจฉิมนิเทศก่อนสำเร็จการศึกษา มีการนิเทศการศึกษาก่อนจบการศึกษาเพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้วงจรและการเปลี่ยนแปลงของงานแต่ละอาชีพ เพื่อนักศึกษาจะได้เตรียมความพร้อมก่อนทำงาน

8) ผลักดันให้มีการวัดผลการศึกษาโดยพิจารณาจากความสามารถในทางปฏิบัติในสัดส่วนเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในสายวิชาชีพ

9) สถานศึกษาควรจัดหลักสูตรต่อยอดเพื่อให้ความรู้แก่พนักงานที่ต้องการพัฒนาตนเองและศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

10) พัฒนาสถาบันการศึกษาให้เป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการเฉพาะด้านและร่วมกับสถานประกอบการในการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์สถานประกอบการ

11) ส่งเสริมให้สถาบันเทคโนโลยีที่เปิดสอนในระดับอุดมศึกษาในภูมิภาคต่าง ๆ เปิด “โรงเรียนสาธิตวิชาชีพ” ที่อาจแตกต่างจากโรงเรียนอาชีวศึกษาหรือโรงเรียนเทคนิคที่มีอยู่ เพื่อรับนักเรียนที่เรียนดี ประพฤติดีเข้าศึกษาสายวิชาชีพ เมื่อจบการศึกษาแล้วสามารถส่งเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรมได้เลย

4.2) **ระดับประเทศ/หน่วยงานภาครัฐ**

1) วางแผนผลิตและพัฒนากำลังคนในอนาคต สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและการพัฒนาประเทศทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยร่วมกับผู้ใช้กำลังคนทั้งภาครัฐและเอกชน และมีการศึกษาความต้องการกำลังคนอย่างต่อเนื่อง

2) ให้มีกลไกประสานความร่วมมือในการผลิตและพัฒนากำลังคนจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งระดับประเทศ/หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษาทุกระดับ/ประเภท และร่วมมือกันทุกกระบวนการ ตั้งแต่การสำรวจความต้องการกำลังคนของประเทศ การวางแผนการผลิต การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การกำหนดเส้นทางอาชีพ และการทำงาน โดยจัดตั้งองค์กรกลางหรือคณะกรรมการระดับชาติเพื่อดูแลรับผิดชอบ

3) สร้างค่านิยมและจูงใจให้นักเรียนเข้าศึกษาในสายอาชีพมากขึ้นโดยเฉพาะในระดับ ปวส. และ ปวช. และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ควรมีมาตรการให้สามารถศึกษาต่อควบคู่กับการทำงานได้

4) จัดทำฐานข้อมูลที่เกี่ยวกับกำลังคนให้เป็นระบบ ให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและใช้ประโยชน์ร่วมกัน ทั้งด้านความต้องการ การผลิตกำลังคน การเข้าสู่ตลาดแรงงาน การจ้างงาน ทิศทางความเคลื่อนไหวของอุตสาหกรรม เป็นต้น

5) ระดม จัดสรร และใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบโดยใช้การบริหารจัดการแบบมืออาชีพและใช้มาตรการงบประมาณในการกำกับทิศทาง

6) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาด้วยมาตรการต่าง ๆ ได้แก่ การเพิ่มงบประมาณการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น การส่งเสริมการพัฒนาคณาจารย์ การลดหย่อนภาษีการนำเข้าวัสดุอุปกรณ์การศึกษา เป็นต้น

7) เร่งรัดให้มีระบบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ (TVQ) และการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ รวมทั้งการผลักดันให้กลุ่มอาชีพจัดทำมาตรฐานอาชีพให้ครอบคลุมและสนับสนุนให้มีระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์การทำงานมาใช้ให้แพร่หลายมากขึ้น ตลอดจนสนับสนุนการศึกษาต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการศึกษาตลอดชีวิต

8) เร่งปฏิรูปหลักสูตรสายอาชีวศึกษาให้เป็นลักษณะผู้ใช้กำหนด (demand-driven) และเน้นฐานสมรรถนะ โดยปรับสาระการเรียนรู้ในหลักสูตร ได้แก่ กลุ่มวิชาภาษาอังกฤษและภาษาอื่นที่จำเป็น เช่น ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น เพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารได้ (ฟัง พูด อ่าน เขียน) วิชาการคอมพิวเตอร์และการประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศ ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานได้ และเจตคติ จริยธรรม จรรยาบรรณของอาชีพ เป็นต้น รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันในทุกระดับ/ประเภท

9) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายหรือกฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งมีมาตรการที่หลากหลายเพื่อจูงใจให้สถานประกอบการเข้ามาร่วมจัดการศึกษาและฝึกอบรมให้กับพนักงาน ลูกจ้าง หรือประชาชนบริเวณใกล้เคียงมากขึ้น เช่น การลดหย่อนภาษี การ

สนับสนุนด้านวิชาการ การส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์การเรียนและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 12 และ 14

10) พัฒนากฎหมาย หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น กฎหรือระเบียบการทำงานแบบไม่เต็มเวลา(part time) เพื่อช่วยให้นักเรียน นักศึกษาได้เรียนรู้จากการทำงานจริง

11) ให้การสนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแก่ภาคเอกชน โดยเฉพาะสาขาที่ขาดแคลน

12) ส่งเสริมสนับสนุนการลงทุนของภาคเอกชนไทยให้ทัดเทียมบริษัทข้ามชาติ

4.3) **ภาคเอกชน/สถานประกอบการ**

1) ให้สถานประกอบการที่มีความพร้อม ควรเข้ามาร่วมจัดการศึกษาเพื่อผลิตบุคลากรให้ตรงกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และพัฒนาพนักงานและลูกจ้างให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ทั้งในรูปแบบของศูนย์การเรียนในสถานประกอบการและ/หรือในรูปแบบอื่น ๆ เช่น จัดตั้งเป็นสถาบันการศึกษาของตนเอง

2) ให้ความร่วมมือกับภาครัฐและสถาบันการศึกษาในการฝึกงานของนักศึกษาหรือการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การเป็นวิทยากร เป็นแหล่งเรียนรู้ หรืออื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาตรงตามความต้องการของผู้ใช้ ส่งผลต่อการลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเมื่อจบการศึกษาแล้ว

3) ร่วมเป็นเครือข่ายทางวิชาการ (skills academies) หรือศูนย์ฝึกร่วมในนิคมอุตสาหกรรมเพื่อเป็นแหล่งพัฒนากำลังคนร่วมกับสถาบันการศึกษาและ/หรือภาครัฐให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการในทุกระดับ/ประเภท

4) ร่วมสร้างงานและอาชีพใหม่ ๆ เพื่อรองรับผู้จบการศึกษาและลักษณะงานในอนาคตที่หลากหลาย และใช้วิทยาการเทคโนโลยีระดับสูง รวมทั้งพัฒนาระบบการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน โดยพิจารณาตามความสามารถในการปฏิบัติงาน และลักษณะความยากง่ายของงานมากกว่าวุฒิการศึกษาหรือปริญญาบัตร

5) ส่งข้อมูลสภาพการจ้างงานและแนวโน้มกำลังคนที่ต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพให้ภาคการผลิตอย่างต่อเนื่อง

6) ควรมีส่วนร่วมส่งเสริมแนะแนวอาชีพ รวมทั้งร่วมเป็นกรรมการโรงเรียนและสถาบันการศึกษามากขึ้น

7) อุตสาหกรรมประเภทเดียวกันควรร่วมมือกันและร่วมมือกับสถาบันการศึกษาสนับสนุนการจัดการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ให้กว้างขวางขึ้น

4.4) **ข้อเสนอนโยบายเร่งด่วน**

1) เร่งระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนและปรับกระบวนการผลิต เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษา/กำลังคน โดยเฉพาะระดับกลางมีคุณภาพสูงขึ้น และมีปริมาณสอดคล้องกับความต้องการ โดยเฉพาะในระดับ/สาขาที่ขาดแคลน

2) สร้างทัศนคติและมีสิ่งจูงใจให้มีผู้เรียนสายอาชีพมากขึ้นด้วยการพัฒนา career path ที่ชัดเจน พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (VQ) ให้มีผลโดยเร็ว และปรับระบบจ่ายค่าตอบแทนตามสมรรถนะ

3) มีกลไกให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาคเอกชน ภาครัฐ และสถาบันการศึกษาที่ชัดเจน รวมทั้งมีมาตรการจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมลงทุนจัดการศึกษา วิจัยและพัฒนา และฝึกอบรมเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน

สารบัญ

หน้า

คำนำ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร ก

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมา 1

1.2 การดำเนินงาน 2

บทที่ 2 ผลการศึกษาภาพรวม 4

2.1 สภาพการใช้กำลังคน 4

2.2 ปัญหาและข้อจำกัดด้านกำลังคน : ปริมาณและคุณภาพ 5

2.3 ความต้องการกำลังคนในอนาคต 6

บทที่ 3 ผลการศึกษาความต้องการกำลังคนแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม 10

3.1 ความต้องการกำลังคนกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ 10

3.2 ความต้องการกำลังคนกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ 15

3.3 ความต้องการกำลังคนกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ 23

3.4 ความต้องการกำลังคนกลุ่มอุตสาหกรรมแฟชั่น 28

3.5 ความต้องการกำลังคนกลุ่มอุตสาหกรรมของใช้ในครัวเรือน ส่วนตัว และเวชภัณฑ์ 34

3.6 ความต้องการกำลังคนกลุ่มอุตสาหกรรมทรัพยากร 41

3.7 ความต้องการกำลังคนกลุ่มอุตสาหกรรมสื่อสาร 48

3.8 ความต้องการกำลังคนกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็คทรอนิกส์ เครื่องไฟฟ้า และเครื่องคอมพิวเตอร์ 55

3.9 ความต้องการกำลังคนกลุ่มอุตสาหกรรมบริการและโลจิสติกส์ 61

3.10 ความต้องการกำลังคนกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง 67

3.11 ความต้องการกำลังคนกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน 75

3.12 ความต้องการกำลังคนกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร 81

หน้า

3.13 ความต้องการกำลังคนกลุ่มอุตสาหกรรมพาณิชย์ บันเทิง และสันทนาการ 87

3.14 ความต้องการกำลังคนกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจขนาดกลาง และการแพทย์ 92

บทที่ 4 ข้อเสนอแนวทางการผลิตและพัฒนากำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรม 100

4.1 ระดับสถาบันการศึกษา 100

4.2 ระดับประเทศ/หน่วยงานภาครัฐ 101

4.3 ภาคเอกชน/สถานประกอบการ 103

4.4 ข้อเสนอนโยบายเร่งด่วน 104

ภาคผนวก 105

ตารางที่ 1 รายละเอียดของบริษัทที่เข้าร่วมประชุม 95 บริษัท 14 กลุ่มอุตสาหกรรม 107

ตารางที่ 2 ความต้องการกำลังคนในสาขาวิชาต่าง ๆ 110

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมา

ในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ที่นานาประเทศต่างต้องพึ่งพาวิทยาการและเทคโนโลยีอันทันสมัยและกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ส่งผลให้ประเทศไทยต้องประสบปัญหาการขาดแคลนกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะกำลังคนระดับกลางและระดับสูงบางสาขาที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ มีความรู้ ความสามารถและทักษะฝีมือ สามารถสร้างผลผลิตและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีของประเทศได้ ทำให้ผลิตภาพและศักยภาพในการแข่งขันของประเทศไทยด้อยกว่าหลายประเทศอยู่มาก

ในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 กันยายนและ 2 ธันวาคม 2546 ที่ประชุมได้ให้ความเห็นชอบยุทธศาสตร์การปฏิรูปการอุดมศึกษาและการอาชีวศึกษาและฝึกอบรม รวมทั้งมาตรการเร่งด่วนที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ให้เร่งรัดจัดทำนโยบายและแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนในภาพรวมและรายสาขาเพื่อใช้กำหนดทิศทางและเป้าหมายการผลิตและพัฒนากำลังคนรองรับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทั้งอุตสาหกรรมพื้นฐานและสนับสนุน (basic and supporting industry) และอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพสูง (niche market) ที่ประเทศไทยมีศักยภาพและความได้เปรียบในการแข่งขัน

ประกอบกับในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2547 ที่ประชุมยังเห็นชอบให้มีการศึกษาความต้องการกำลังคนสาขาต่าง ๆ ตามที่คณะกรรมการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเสนอ โดยมอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการและจัดทำแผนปฏิบัติการของแต่ละสาขา รวมทั้งปรับหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและการพัฒนาประเทศ และเร่งรัดจัดทำระบบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ (VQ)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงเห็นควรดำเนินโครงการการศึกษาความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ และจัดทำข้อเสนอแนวทางการผลิตและพัฒนากำลังคนเสนอต่อรัฐบาล หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถาบันการศึกษาต่อไป

1.2 การดำเนินงาน

ในการดำเนินการศึกษาความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย ได้แก่ กลุ่มบริษัทมหาชน ซึ่งเป็นบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในปี 2547 จำนวน 473 บริษัท ใน 14 กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ กลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ กลุ่มอุตสาหกรรมแฟชั่น กลุ่มอุตสาหกรรมของใช้ในครัวเรือนส่วนตัว และเวชภัณฑ์ กลุ่มอุตสาหกรรมทรัพยากร กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็คทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า และคอมพิวเตอร์ กลุ่มอุตสาหกรรมสื่อสาร กลุ่มอุตสาหกรรมบริการและโลจิสติกส์ กลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง กลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน กลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร กลุ่มอุตสาหกรรมพาณิชย์ บันเทิง และสันทนาการ และกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจขนาดกลางและการแพทย์ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) สำรวจความต้องการกำลังคนเบื้องต้นของกลุ่มสถานประกอบการทั้ง 14 กลุ่มอุตสาหกรรม โดยจัดทำแบบสำรวจและส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทั้งด้านระเบียบวิธีวิจัยและผู้แทนภาคอุตสาหกรรมตรวจสอบ จากนั้นได้จัดส่งแบบสำรวจที่ปรับแก้ไขแล้วไปยังสถานประกอบการทั้ง 473 แห่ง เพื่อเก็บข้อมูลเบื้องต้น

2) จัดประชุมกลุ่มอภิปราย (Focus Group Discussion) เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม เกี่ยวกับสภาพการใช้กำลังคนในปัจจุบัน ปัญหาข้อจำกัด ความต้องการกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพในอนาคต และข้อเสนอแนะในการผลิตและพัฒนากำลังคน โดยผู้เข้าประชุม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานประกอบการ ซึ่งเป็นผู้ใช้กำลังคน ผู้บริหารและผู้แทนสถาบันอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งเป็นหน่วยผลิตกำลังคน และผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องระดับนโยบาย ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาและองค์กรหลัก สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิสภาการศึกษา กระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เป็นต้น โดยจัดการ

ประชุมกลุ่มอภิปราย รวมทั้งสิ้น 14 กลุ่มอุตสาหกรรม ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนสิงหาคม 2548 รวมสถานประกอบการที่มาให้ข้อมูลจำนวนกว่า 95 บริษัท และผู้เข้าร่วมประชุมรวมทั้งสิ้นกว่า 1,500 คน (รายละเอียดในตารางที่ 1 ภาคผนวก)

3) ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความต้องการกำลังคนของประเทศ ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมหลัก ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ปี 2548) และแผนแม่บทการพัฒนากำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมการผลิตและบริการของประเทศไทย พ.ศ. 2541 - 2549 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ปี 2541) เป็นต้น

4) สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ ยกร่างรายงานผลการศึกษาความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรม นำเสนอต่อคณะอนุกรรมการสภาการศึกษาด้านนโยบายและแผนการศึกษา เพื่อพิจารณาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะรวม 2 ครั้ง จากนั้นสำนักงานฯ ได้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำเสนอคณะกรรมการสภาการศึกษารับทราบผลการศึกษาความต้องการและข้อเสนอแนวทางการผลิตและพัฒนากำลังคนตามความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรม ให้ความเห็นชอบนโยบายเร่งด่วนและให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับไปพิจารณาประกอบการดำเนินงาน รวมทั้งมอบให้คณะอนุกรรมการสภาการศึกษาด้านการวางแผนการจัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนตามความต้องการของประเทศนำไปจัดทำแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนเสนอต่อคณะกรรมการสภาการศึกษาและคณะรัฐมนตรี โดยด่วนต่อไป

บทที่ 2
ผลการศึกษาภาพรวม

จากผลการสำรวจและการศึกษาความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรม สรุปผลการศึกษาภาพรวมได้ดังนี้

2.1 สภาพการใช้กำลังคน

1) สถานประกอบการที่ศึกษา มีลักษณะการทำงานที่ใช้กำลังแรงงานเป็นหลัก (labor intensive) เป็นส่วนใหญ่

2) โครงสร้างการใช้กำลังคน/การจ้างงานของสถานประกอบการในระดับสูง : ระดับกลาง/ปฏิบัติการ : ระดับต่ำ/แรงงาน เป็นอัตราส่วนประมาณ 10 : 20 : 70 ยกเว้นในบางกลุ่มอุตสาหกรรม เช่น บรรจุภัณฑ์ แฟชั่น ของใช้ในครัวเรือน ส่วนตัวและเวชภัณฑ์ เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร และอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่ใช้แรงงานระดับต่ำในอัตราส่วนสูงสุด

3) โครงสร้างการจ้างงาน จำแนกตามสายงานเป็นสายงานบริหาร : สายงานหลัก : สายงานสนับสนุน เป็น 10 : 65 : 25

4) ระดับการศึกษาที่จ้างในสายงานบริหาร ส่วนใหญ่รับผู้จบระดับปริญญาโท-เอก และ/หรือมีการศึกษาต่อหรือมีความรู้ด้านการบริหารธุรกิจ(MBA) สายงานหลัก/สายการผลิตรับผู้จบ ปวส. - ปริญญาตรีมาก และสายงานสนับสนุนรับผู้จบปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่หรือต่ำกว่า ด้านบัญชี คอมพิวเตอร์ บริหาร สังคมศาสตร์ เป็นต้น

5) อัตราการเข้าออกงาน(turnover rate) อยู่ระหว่างร้อยละ 1-20 โดยอัตราต่ำสุดได้แก่ กลุ่มปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ และสูงเกินกว่าร้อยละ 10 อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมบริการและโลจิสติกส์ อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง ธุรกิจขนาดกลางและการแพทย์ เป็นต้น

6) ลักษณะการจ้างงาน มีแนวโน้มการจ้างงานแบบรับเหมาช่วง (sub contract) หรือจ้างบุคคลภายนอกรับดำเนินการ (outsourcing) มากขึ้น และการจ้างพนักงานชั่วคราว

หรือพนักงานไม่เต็มเวลา (part time) มากขึ้น โดยเฉพาะในบางกลุ่มอุตสาหกรรมมีอัตราส่วนการจ้างพนักงานชั่วคราวในสัดส่วนสูง เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมบริการและโลจิสติกส์ เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร บันเทิง พาณิชย์และสันทนาการ คือประมาณร้อยละ 48 ของการจ้างงานทั้งหมด

7) ทุกกลุ่มอุตสาหกรรมให้ข้อมูลว่าต้องฝึกอบรมหรือพัฒนาพนักงานใหม่ที่รับเข้าทำงาน โดยมีระยะเวลามากน้อยต่างกัน

8) ในบางอาชีพมีการเลือกจ้างแรงงานต่างชาติ เช่น ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ มาเลเซีย มากกว่าคนไทยในหลายกรณี เพราะเหตุที่แรงงานไทยแม้มีข้อดีหลายอย่างแต่ไม่สามารถพูดและสื่อสารภาษาอังกฤษได้

9) มีการทำงานต่ำระดับโดยเฉพาะผู้จบปริญญาตรีบางสาขาและจากสถาบันการศึกษาบางแห่ง

10) กำลังคนที่ทำงานในตลาดแรงงานส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำ มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่าประมาณร้อยละ 60 รองลงมา ระดับมัธยมต้นถึงมัธยมปลายรวม ปวช.ร้อยละ 26 ระดับอุดมศึกษาร้อยละ 10 ระดับปวส.น้อยที่สุดมีเพียงร้อยละ 4

2.2 ปัญหาและข้อจำกัดด้านกำลังคน : ปริมาณและคุณภาพ

1) ขาดแคลนกำลังคนระดับกลางหรือระดับปฏิบัติการค่อนข้างมาก โดยเฉพาะผู้จบระดับ ปวช. - ปวส. ซึ่งจากข้อมูลพบว่ากว่าร้อยละ 80 ของผู้จบการศึกษาระดับนี้มักจะศึกษาต่อระดับปริญญาตรี นอกจากนี้ผู้จบการศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานได้หรือไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร

2) ขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความต้องการ/ลักษณะการใช้งาน เช่น บริษัทต้องการวิศวกรยานยนต์ แต่มีสถาบันการศึกษาเปิดสอนน้อย หรือต้องการสัตวแพทย์สายสัตว์เศรษฐกิจจำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่ที่ผลิตจะเป็น สัตวแพทย์สายสัตว์ปีกและสัตว์สวยงาม นอกจากนี้ สถาบันการศึกษายังมีศักยภาพการผลิตบางสาขาได้น้อยหรือบางแห่งเลิกผลิต เช่น ช่างเทคนิคระดับ ปวส. ด้านปิโตรเคมี หรือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเลิกผลิตระดับ ปวช. เป็นต้น

3) เนื้อหาสาระที่เรียนไม่ตรงกับการใช้งานหรือการปฏิบัติงานจริง ไม่ทันสมัย ไม่ก้าวทันความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี สถานประกอบการต้องมาฝึกอบรมเพิ่มเติมอย่างน้อย 3-6-12 เดือน จึงจะสามารถทำงานได้ตามต้องการ เช่น อุตสาหกรรม

ปิโตรเคมีและแม่พิมพ์ ซึ่งมีความก้าวหน้าเร็ว นอกจากนี้ หลักสูตรยังไม่ได้เน้นสาขาที่จำเป็นบางเรื่อง เช่น เรื่องการบริหารจัดการอย่างครบวงจร ระบบประกันคุณภาพ การพัฒนาทักษะการสื่อสาร เป็นต้น

4) อัตราการลาออก/ย้ายงานของพนักงานใหม่ค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในตำแหน่งที่ขาดแคลนและหายาก เพราะคาดหวังในค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ทำงานสบายขึ้น

5) ขาดทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น ได้แก่ การสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาไทย(ฟัง พูด อ่าน เขียน) ความรู้ด้าน IT ความรู้ด้านการบริหารจัดการ การประยุกต์ใช้ตัวเลข/ทักษะคำนวณขั้นพื้นฐาน และคุณลักษณะสำคัญบางประการ ได้แก่ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อดทน เป็นต้น

6) ครู อาจารย์ ขาดประสบการณ์การเรียนรู้และฝึกงานในสถานประกอบการ และวิทยากร พี่เลี้ยงขาดทักษะในการสอน/ถ่ายทอดงาน

2.3 ความต้องการกำลังคนในอนาคต

ความต้องการกำลังคนในอนาคตพิจารณา 3 ประเด็น ได้แก่ ความต้องการเชิงปริมาณ ความต้องการเชิงคุณภาพ ความต้องการกำลังคนในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม ดังนี้

2.3.1 ความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณ

จากการศึกษาสภาพการณ์และความต้องการด้านกำลังคนใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2548-2552) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่าสภาพการณ์และความต้องการด้านกำลังคนในเชิงปริมาณใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2548-2552) ใน 3 กลุ่มอุตสาหกรรมหลักของประเทศ คือ กลุ่มอุตสาหกรรมภาคการผลิต กลุ่มอุตสาหกรรมภาคบริการ และกลุ่มโลจิสติกส์ ต้องการกำลังคนเพิ่มจาก 4.6 ล้านคน ในปี 2547 เป็น 5.5 ล้านคน ในปี 2552 สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

*1) **กลุ่มอุตสาหกรรมภาคการผลิต*** ความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตใน 5 ปี ข้างหน้า (พ.ศ.2552) มีความต้องการกำลังคนประมาณ 3.5-4.0 ล้านคน แต่ถ้าพิจารณาเฉพาะอุตสาหกรรมหลักมีความต้องการรวมทั้งสิ้น 4.6 แสนคน โดยกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็คทรอนิกส์ต้องการกำลังคนเพิ่มมากที่สุด 5.5 แสนคน รองลงมา กลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม มีความต้องการ 4.9 และ 4.8 แสนคนตามลำดับ

*2) **กลุ่มอุตสาหกรรมภาคบริการ*** ความต้องการกำลังคนกลุ่มอุตสาหกรรมบริการใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2552) มีความต้องการกำลังคนประมาณ 2.2 แสนคน เป็นความต้องการในกลุ่มธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารประมาณ 4.9 แสนคน รองลงมาเป็นความต้องการในกลุ่มธุรกิจท่องเที่ยวและกลุ่มคอมพิวเตอร์ .36 และ .15 แสนคน ตามลำดับ

*3) **กลุ่มโลจิสติกส์*** ช่วงปี 2544 - 2546 แรงงานที่อยู่ในกลุ่มโลจิสติกส์มีประมาณ 1.8 - 2.4 แสนคน และในปี 2552 ต้องการกำลังคนประมาณ 3.9 แสนคน ซึ่งจำนวนนี้ต้องการกำลังคนที่อยู่ในกลุ่มการขนส่งทางบกและการขนส่งท่อลำเลียง มากกว่าร้อยละ 50 ร้อยละ 22 อยู่ในกิจกรรมสนับสนุนและช่วยเสริมการ

สำหรับความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2552) จำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้ ระดับอุดมศึกษา 132,177 คน หรือร้อยละ 15.99 ระดับอาชีวศึกษา 107,928 คน หรือร้อยละ 13.05 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 174,166 คน หรือร้อยละ 21.07 และระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย 412,490 คน หรือร้อยละ 49.89

ส่วนการผลิตกำลังคนของสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษาผลิตได้ร้อยละ 10.29 ระดับอาชีวศึกษาผลิตได้ร้อยละ 13.02 ระดับมัธยมศึกษา และต่ำกว่ามัธยมศึกษาผลิตได้ร้อยละ 12.72 และร้อยละ 63.97 ตามลำดับ

*2.3.2 **ความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพ*** จากการศึกษาพบว่า กลุ่มอุตสาหกรรมต้องการกำลังคนที่มีคุณลักษณะด้านต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

1) **ความรู้และทักษะที่จำเป็น** (skills for life or soft skills)

1.1) ความรู้และทักษะการติดต่อสื่อสาร (ฟัง พูด อ่าน เขียน) ทั้งภาษาไทยและภาษาอื่น เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เป็นต้น

1.2) ความรู้และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และด้าน IT ตัวเลขและการคำนวณเบื้องต้น

1.3) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาในงาน

1.4) ความรู้และทักษะในการบริหารจัดการ

1.5) ความรู้และทักษะในการทำงานเป็นทีมกับคนที่หลากหลาย

1.6) ความรู้และทักษะในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2) **ความรู้และทักษะวิชาชีพ** (skills for work)

2.1) ความรู้ความสามารถลักษณะ multi skill รู้ทักษะวิชาชีพที่หลากหลายที่เกี่ยวข้องกับงาน มีประสิทธิภาพสูงในการทำงาน

2.2) ความรู้และทักษะเชิงช่างพื้นฐาน

2.3) ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการทำงานและนวัตกรรมของสินค้าและบริการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

3) **คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในการทำงาน**

3.1) ความซื่อสัตย์ จงรักภักดี รักต่อองค์กร

3.2) อดทน ขยันหมั่นเพียร มีความปราณีตในการทำงาน

3.3) รับผิดชอบต่อหน้าที่และตรงต่อเวลา

3.4) เสียสละและทุ่มเทในการทำงาน

3.5) มีวินัย

3.6) ความคิดในเรื่องความคุ้มค่าของการลงทุน

3.7) ความกระตือรือร้นและมีวุฒิภาวะพร้อมในการปฏิบัติงาน

3.8) ความมุ่งมั่น คิดในทางบวก มุ่งความสำเร็จของงาน

3.9) ความใฝ่รู้ ภาวะผู้นำ

*2.3.3 **ความต้องการกำลังคนในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม*** จากผลการศึกษา พบว่ากลุ่มอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ต้องการกำลังคนตามลำดับและในสาขาต่าง ๆ สรุปได้ ดังนี้

1) **ระดับช่างเทคนิคและช่างฝีมือ** ช่างเทคนิคระดับปวส./ปวช. ด้านเครื่องกลโรงงาน ช่างเขียนแบบ ช่างควบคุมเครื่อง ช่างที่มีทักษะซ่อมบำรุงรักษา ช่างอิเล็คทรอนิกส์ แมคคาทรอนิกส์ โปรแกรมเมอร์ ช่างแม่พิมพ์ทั้งงานพลาสติก งานโลหะงานหล่อและงานกลึง รวมทั้งช่างเย็บผ้าอุตสาหกรรม ช่างเครื่องประดับ และพนักงานสนับสนุนระดับ ป.ว.ส. สายธุรกิจ การเงิน การบัญชี การขาย เป็นต้น

2) **กำลังคนในสายงานหลัก** กำลังคนที่ต้องการมาก ได้แก่ วิศวกรโรงงานและหรือวิศวกรสายการผลิต ที่ทำงานในแต่ละอุตสาหกรรม โดยเฉพาะที่มีประสบการณ์งานขาย และภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ และกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็คทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้าและเครื่องคอมพิวเตอร์ ต้องการวิศวกรด้านปิโตรเคมี นักเคมีระดับสูง เพื่อสร้างทีมวิจัยนวัตกรรมเพิ่มขึ้น

3) **กำลังคนสายงานสนับสนุน** กำลังคนที่ต้องการมาก ได้แก่ นักวิทยาศาสตร์ นักคอมพิวเตอร์ นักวิเคราะห์ระบบ นักวิจัยปรับปรุงสายพันธุ์ สัตวบาลสายสัตว์เศรษฐกิจ แพทย์และพยาบาลที่มีความรู้ภาษาต่างประเทศเพื่อรองรับการส่งเสริมการเป็นศูนย์กลางสุขภาพ (Health Care) ของประเทศไทย พนักงานสายบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ การเงินการบัญชี สายงานขายและการตลาด เป็นต้น

บทที่ 3
ผลการศึกษาความต้องการกำลังคนแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม

ผลการศึกษาความความต้องการกำลังคนของ 14 กลุ่มอุตสาหกรรม คือ 1) กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ 2) กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ 3) กลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ 4) กลุ่มอุตสาหกรรม แฟชั่น 5) กลุ่มอุตสาหกรรมของใช้ในครัวเรือน ส่วนตัวและเวชภัณฑ์ 6) กลุ่มอุตสาหกรรมทรัพยากร 7) กลุ่มอุตสาหกรรมสื่อสาร 8) กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็คทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า และเครื่องคอมพิวเตอร์ 9) กลุ่มอุตสาหกรรมบริการ 10) กลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง 11) กลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน 12) กลุ่มอุตสาหกรรม เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร 13) กลุ่มอุตสาหกรรมพาณิชย์ บันเทิง และสันทนาการ และ 14) กลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจขนาดกลางและการแพทย์ สรุปได้ดังนี้

3.1 ความต้องการกำลังคนกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์

จากการประชุมปฏิบัติการเรื่อง การศึกษาความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2548 ณ ห้องประชุมกำแหง พลางกูร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีผู้เข้าร่วมประชุม 70 คน ประกอบด้วย ผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวน 6 บริษัท คือ 1) ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ บริษัททีกรุงไทยอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) 2) รองผู้จัดการทั่วไป บริษัทไทยรุ่งยูเนียนคาร์ จำกัด (มหาชน) 3) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทชัยวัฒนาแทนเนอร์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) 4) ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรม บริษัทอาปิโกไฮเทค จำกัด (มหาชน) 5) ผู้จัดการแผนกพนักงานสัมพันธ์ บริษัทกู๊ดเยียร์ จำกัด (มหาชน) 6) ผู้ฝึกอบรมฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทสมบูรณ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทที่ไม่ได้จดทะเบียนตลาดหลักทรัพย์ 1 บริษัท คือ บริษัทในเครือซีเมนต์ไทย ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ นายชนะ กสิภาร์ นายอมเรศ ศิลาอ่อน ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้แทนสถาบันยานยนต์ และผู้แทนสถาบันการศึกษาทั้งอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา รวมถึงผู้แทน

หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องการผลิตและพัฒนากำลังคนทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมี ศาสตราจารย์ ดร. วรเดช จันทรศร เป็นประธานเปิดการประชุม

3.1.1 **ข้อมูลทั่วไปของบริษัท**

บริษัทที่เป็นผู้แทนเข้าร่วมประชุมกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1) บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ที่ส่งให้บริษัทผู้ประกอบรถยนต์โดยตรง และกลุ่มที่ผลิตแล้วต้องส่งไปยังตัวกลางอีกทอดหนึ่ง ชิ้นส่วนยานยนต์ในที่นี้ ได้แก่ ชิ้นส่วนพลาสติก แม่พิมพ์สำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ เครื่องยนต์ช่วงล่าง แบตเตอรี่รถยนต์ ล้อแมกซ์ ยางรถยนต์ เบาะหนังรถยนต์ อุปกรณ์จับยึด

2) บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนเกี่ยวกับยานยนต์และอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ รวมถึงการส่งออกตัวถังรถปิ๊กอัพ

3.1.2 **สภาพและปัญหากำลังคนในปัจจุบัน**

1) **สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

บริษัทที่เป็นผู้แทนเข้าร่วมประชุมกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในครั้งนี้ เป็นบริษัทที่มีการผลิตแบบเน้นแรงงานเป็นหลัก ซึ่งในแต่ละโรงงานจะกำหนดอัตราส่วนของตำแหน่งงานของวิศวกร : ช่างเทคนิค : พนักงานระดับปฏิบัติการ อยู่ที่ 10 : 20 : 70

บริษัทเหล่านี้มีพนักงานทั้งหมดอยู่ระหว่าง 800 คน - 2,000 คน แต่มีบริษัทหนึ่งที่มีพนักงานจำนวนมากถึง 7,000 คน และไม่สามารถให้ข้อมูลได้ในช่วงประชุม 2 บริษัท

2) **ปัญหากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

2.1) ส่วนใหญ่เป็นปัญหาการขาดแคลนแรงงานในทุกระดับ และมีการเข้า-ออกงานสูง โดยแต่ละระดับ พบว่า

2.1.1) ขาดแคลนวิศวกรที่มีประสบการณ์ในการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

2.1.2) ขาดแคลนช่างเทคนิคด้านแม่พิมพ์ ช่างสีรถยนต์ ช่างเชื่อม และช่างฝีมือด้านงานกลึง

2.1.3) ระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือมีการเคลื่อนย้ายแรงงานกลับสู่ภาคเกษตรกรรมเมื่อถึงฤดูกาลทำเกษตรได้ และการย้ายงานเพื่อหาค่าตอบแทนหรือค่าล่วงเวลาที่มากกว่าเดิม

2.2) สำหรับปัญหากำลังคนเชิงคุณภาพ พบว่า

2.2.1) วิศวกรขาดโอกาสที่จะฝึกคิดและออกแบบ เนื่องจากมีการกำหนดกระบวนการคุณลักษณะต่าง ๆ มาจากลูกค้าที่เป็นผู้ประกอบรถยนต์เรียบร้อยแล้ว

2.2.2) วิศวกรและช่างเทคนิคขาดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

2.2.3) พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ขาดทักษะพื้นฐานในการพูด อ่าน เขียน และคำนวณ ซึ่งจะทำให้เป็นปัญหาต่อเนื่องในการสอนงานและความเข้าใจเนื้องาน รวมถึงการต่อยอดที่เป็นไปค่อนข้างยาก

2.2.4) พนักงานส่วนใหญ่ทุกระดับ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานยังไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ขาดความช่างสังเกต ไม่มีการตั้งคำถามปัญหาที่เกิดขึ้น และขาดแรงจูงใจในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผล รวมทั้งพนักงานใหม่ให้ความสำคัญกับภาคปฏิบัติค่อนข้างน้อย

2.3) ปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการระดับช่างเทคนิค และช่างฝีมือในตลาดแรงงานกับความต้องการเรียนสายวิชาชีพของผู้เรียน กล่าวคือ บริษัทส่วนใหญ่ระบุแนวโน้มต้องการช่างเทคนิคและช่างฝีมือมาก แต่ผู้เรียนมีแนวโน้มเลือกเรียนสายสามัญมากกว่าสายวิชาชีพ นอกจากนี้ ผู้เรียนสายวิชาชีพที่จบระดับ ปวช. หรือ ปวส. แล้ว มีแนวโน้มศึกษาต่อ แทนการเข้าทำงานในตลาดแรงงาน

2.4) ปัญหาผู้เรียนและพ่อแม่ ผู้ปกครอง ไม่เห็นความก้าวหน้าในการเรียนและการทำงานสายวิชาชีพ

2.5) ปัญหาการกำหนดค่าจ้าง ค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษา แทนการกำหนดค่าจ้างค่าตอบแทนตามความยากง่ายของงานเป็นหลัก

3.1.3 ความต้องการกำลังคนในอนาคต

ความต้องการกำลังคนในอนาคต ส่วนใหญ่ไม่สามารถระบุจำนวนชัดเจนแน่นอนได้ในระยะยาว เนื่องจากไม่สามารถทำแผนธุรกิจระยะยาวเกิน 1 ปีได้ ขึ้นอยู่กับคำสั่งซื้อของลูกค้าปีต่อปี นอกจากนี้หลายบริษัทยังไม่มีการจัดทำฐานข้อมูลทางอิเล็คทรอนิกส์ ทำให้ยุ่งยากและใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลบ้าง หลายบริษัทระบุความต้องการตามตำแหน่งงานได้ เช่น ต้องการวิศวกรโรงงาน (สำหรับผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ และแม่พิมพ์) หรือวิศวกรที่มีความสามารถด้านการขายต่างประเทศ หรือต้องการช่างเทคนิคที่มีความรู้โปรแกรม CAD, CAM, และAuto CAD, ช่างฝีมือด้านงานกลึงและงานแม่พิมพ์, ช่าง CNC milling machine, ช่างตรวจสอบ เป็นต้น

สำหรับคุณลักษณะของกำลังคนที่ต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ บริษัทที่เข้าร่วมประชุมระบุคุณลักษณะความต้องการกำลังคนในเรื่องความรู้ ทักษะ เจตคติในการทำงาน ดังต่อไปนี้

1) **ด้านความรู้**

1.1) มีความรู้ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ

1.2) มีความรู้ระบบบริหารคุณภาพพื้นฐาน เช่น ระบบ ISO หรือระบบ ITS

2) **ด้านทักษะ**

2.1) ทุกระดับต้องมีทักษะช่างพื้นฐานและทักษะและความชำนาญเฉพาะด้าน

2.2) ระดับวิศวกรมีความสามารถในการออกแบบ การแก้ปัญหา และการวิเคราะห์ระบบ

2.4) ระดับช่างเทคนิคต้องมีความสามารถในงานที่จำเป็น คือ งานการปั๊มขึ้นรูปโลหะ (Pressing) งานตีขึ้นรูป (Forging) งานหล่อโลหะ (Casting) งานฉีดพลาสติก (Plastic injection) งานหล่อแม่พิมพ์ (Molding) และงานกัดเจาะเจียรไส (machining)

3) **ด้านเจตคติ**

3.1) มีความพร้อมทำงานด้วยความเชื่อมั่นในพลังความคิดของตน

3.2) ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติ

3.3) พร้อมเรียนรู้ และสามารถฝึกสอนงานได้ง่าย

3.4) รู้จักตั้งคำถามกับปัญหาที่เกิดขึ้น

3.1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนากำลังคนในอนาคต

1) **ข้อเสนอแนะสำหรับบริษัท**

1.1) ต้องการให้ภาครัฐมีส่วนร่วมในการจัด On The Job Training ในระดับมหาวิทยาลัยโดยเน้นการฝึกงานในบริษัทหลักของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เช่น บริษัทฮอนด้า บริษัทโตโยต้า บริษัท จีเอ็ม ฟอร์ด เพื่อเรียนรู้คุณลักษณะเฉพาะด้าน

1.2) ต้องการเร่งรัดให้ภาครัฐส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรด้านการออกแบบ เพื่อสร้างบุคลากรด้านวิศวกรรมยานยนต์ให้มากขึ้น เพราะถ้าหากมีบุคลากรที่สามารถออกแบบได้ก็จะเพิ่มมูลค่าสินค้าในด้านราคา และรูปแบบที่สวยงาม ทำให้สามารถแข่งขันได้ในต่างประเทศด้วย เนื่องจากบางบริษัทที่จ้างทีมผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศมาเป็น

ทีมออกแบบและช่วยวัดระดับความสามารถในการออกแบบของทีมไทย ได้สองคะแนนจากคะแนนเต็มสิบ

1.3) ต้องการให้มีการฝึกวิชาชีพให้แก่นักศึกษาทุกระดับก่อนจบการศึกษาหรือก่อนเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม การผลิตและบริการ เพื่อเตรียมนักศึกษาก่อนให้สามารถทำงานได้ตรงสายงานเพื่อลดเวลาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรก่อนเข้าทำงานของสถานประกอบการ โดยเฉพาะต้องการส่งเสริมให้มีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้ตรงกับสาขางานที่จะทำ เช่น ถ้าฝึกงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ ก็น่าจะได้ทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

1.4) ต้องการให้บรรจุวิชาทักษะช่างพื้นฐาน และระบบบริหารคุณภาพขั้นพื้นฐานไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอน เช่น ISO 9000 หรือ ITS 16949

1.5) ต้องการให้ช่างฝีมือ ช่างเทคนิค และวิศวกร สั่งสมประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ ซึ่งต้องใช้เวลาพอสมควร เพื่อเป็นผู้ชำนาญการหรือเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ มากกว่าเรียนต่อในสายอื่นที่ไม่เกี่ยวกับงานที่ทำ เพียงเพื่อให้ได้ใบปริญญา

1.6) ภาคเอกชนควรสนับสนุนให้มีการประกวดการออกแบบทั้งในกลุ่มนักศึกษาและผู้ทำงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อเร่งรัดการพัฒนาด้านกรอบความคิด และสร้างพื้นฐานที่ดีให้แก่นักออกแบบในอนาคต

1.7) ภาคเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน ควรหันมาให้ความร่วมมือกันอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนข้อมูลการพัฒนาบุคลากร

2) **ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันการศึกษา**

2.1) สถาบันการศึกษาของไทยเตรียมการผลิตกำลังคนไม่ทันกับความก้าวหน้าวิทยาการและเทคโนโลยี จึงเกิดปัญหาการเข้า-ออกงานสูง และการดึงตัวของบริษัทข้ามชาติ

2.2) สถาบันการศึกษาเปิดโอกาสให้นักศึกษาทุกระดับ (ระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรี) ได้ฝึกฝีมือและฝึกวินัยในโรงงานจริงมากขึ้น จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตกำลังคนอย่างแท้จริง ฉะนั้นควรสนับสนุนให้ขยายโครงการสหกิจศึกษา หรือโครงการความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมนั้นจะช่วยสร้างความพร้อมให้กับนักศึกษาก่อนจบไปทำงานจริงได้มาก

2.3) สถาบันการศึกษาต้องสนับสนุนให้นักเรียน นักศึกษามีความรู้พื้นฐานด้าน precision machine การอ่านแบบ การเขียนแบบ พื้นฐานงานช่างกล การปรับตั้งเครื่อง CNC ซึ่งวิชาเหล่านี้สามารถนำไปต่อยอดได้ง่าย ไม่เฉพาะอุตสาหกรรมยานยนต์เท่านั้น เป็นสิ่งจำเป็นต่อทุกอุตสาหกรรม เพราะฉะนั้นต้องพัฒนาคุณภาพให้ควบคู่กันไปด้วย

โดยเฉพาะหากเป็นไปได้น่าจะมีการกำหนดจำนวนเครื่องจักรอุปกรณ์สำหรับการฝึกฝีมือให้เพียงพอต่อจำนวนนักศึกษา

2.4) สถาบันการศึกษาต้องส่งเสริมเด็กไทยสายวิชาชีพที่มีความสามารถสูงให้เป็นต้นแบบแห่งความสำเร็จ หรือสร้าง success story เพื่อใช้ในการแนะแนวในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการชี้ให้เห็นว่าสายวิชาชีพนั้นมีเส้นทางความก้าวหน้า และสามารถสร้างความภูมิใจในสายวิชาชีพนั้นได้ ตัวอย่างเช่น ส่งเสริมให้นักเรียนสายช่างยนต์ที่มีความสามารถให้ได้ร่วมงานกับทีมสร้างรถยนต์ หรือทีมปรับแต่งเครื่องยนต์ของรถแข่งระดับโลก

2.5) การส่งเสริมให้มีโรงเรียนสาธิตวิชาชีพในสถาบันเทคโนโลยีที่เปิดสอนระดับอุดมศึกษาในภูมิภาคต่าง ๆ และคณะกรรมการบริหารโรงเรียนสาธิตวิชาชีพควรจะเป็นผู้แทนภาคอุตสาหกรรมในท้องถิ่นเป็นหลัก เพื่อให้มีโอกาสร่วมทำหลักสูตร จัดการเรียนการสอน การฝึกงาน และสามารถรับเข้าทำงานเพื่อจบการศึกษา

3.2 ความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์

จากการประชุมความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 22 กุมภาพันธ์ 2548 ณ ห้องประชุมกำแหง พลางกูร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีผู้เข้าร่วมประชุม 71 คน ประกอบด้วย ผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ 7 บริษัท ในจำนวนทั้งสิ้น 13 บริษัท ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มงานพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ บริษัทปิโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) 2) ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัทไทยคาร์บอน แบล็ค จำกัด (มหาชน) 3) ผู้จัดการส่วนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และผู้จัดการแผนกสรรหา บริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) 4) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล/กฎหมาย บริษัทไทยโพลีอะคริลิค จำกัด (มหาชน) 5) ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัทไทยพลาสติกและเคมีภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) 6) ผู้จัดการโรงงานผลิตชิ้นส่วนที่ 2 บริษัทยูเนี่ยนพลาสติก จำกัด (มหาชน) 7) ผู้จัดการฝ่ายธุรการและบริหารงานบุคคล บริษัทยูนิแวนเจอร์ จำกัด (มหาชน) และผู้จัดการสำนักงานสรรหาร่วม บริษัทเคมีภัณฑ์ ซีเมนต์ไทย จำกัด ซึ่งไม่ได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แต่สนใจและยินดีแลกเปลี่ยนข้อมูล กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสภาการศึกษา (ดร.ยงยุทธ ยุทธวงศ์ และ รศ.ดร.ชนะ กสิภาร์) ตลอดจนผู้แทนสถาบันการศึกษา และผู้แทนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยมี ดร.สิริพร บุญญานันต์ รองเลขาธิการสภาการศึกษากล่าวเปิดการประชุม สรุปผลการประชุมได้ดังนี้

3.2.1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท

การประกอบธุรกิจของบริษัทต่าง ๆ ในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ มีหลากหลาย ดังนี้

1) เป็นบริษัทผู้ผลิตสารเอทิลีน และสารโพพิลีน ซึ่งเป็นสารตั้งต้นที่ผ่านกระบวนการต่าง ๆ แล้ว สำหรับนำไปผลิตผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีขั้นต่อไป โดยไปผ่านกระบวนการโพลิเมอไรเซชั่น จนได้โพลิเมอร์ที่มีคุณสมบัติเฉพาะเหมาะกับการใช้งานในลักษณะต่าง ๆ เช่น เม็ดพลาสติก ยางสังเคราะห์ เรซิน ปัจจุบันศักยภาพในการผลิตสาร 2 ชนิดนี้ เอทิลีนอยู่ที่ประมาณ 1.9 ล้านตัน ส่วนโพรพิลีนอยู่ที่ 1.2 ล้านตัน และมีแนวโน้มจะขยายกำลังการผลิตต่อไป นอกจากนี้ ยังมีผลิตภัณฑ์พลอยได้ คือ ไพโนเลซิคแกสโซลีน (PNG Gas) ประมาณ 200,000 ตันต่อปี มิกซ์ซี 4 แสนตัน ไฮโดรเจนเทลแกส สารฟีนอล อะซิโตลและแนพทา

2) เป็นบริษัทผู้ผลิตพีวีซี เรซิน และพีวีซี คอมพาวนด์ ซึ่งผลิตได้ 420,000 ตัน/ปี และ 52,000 ตัน/ปี ตามลำดับ และมีโครงการขยายสัดส่วนในการส่งออกร้อยละ 30-40 ตลอดจนการขยายกิจการไปต่างประเทศ ทำให้มีบริษัทร่วมทุนและบริษัทในเครือ ที่ผลิตทีพีซีเพส เรซิน นาราพลาสติก ทำท่ออุตสาหกรรมด้านการก่อสร้าง ทำสายไฟ อุปกรณ์ทางการแพทย์ เช่น สายน้ำเกลือ รวมถึงการทำงานด้านซ่อมบำรุง

3) เป็นบริษัทที่ทำธุรกิจขึ้นรูปพลาสติก เพื่อผลิตชิ้นส่วนพลาสติกให้กับกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าอิเลคทรอนิกส์ และธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การผลิตแม่พิมพ์ (ตั้งแต่การออกแบบ การขึ้นรูป จนเป็นแม่พิมพ์สำเร็จรูป) การฉีดพลาสติก การพ่นสี การประกอบ การทำ hot stamp และการตกแต่ง โดยเฉลี่ยผลิตชิ้นส่วนพลาสติกได้ประมาณ 6-8 ล้านตันต่อเดือน

4) เป็นบริษัทผู้ผลิตส่วนผสมในการผลิตยางรถยนต์ (คาร์บอนแบล็ค) ซึ่งส่วนผสมนี้จะทำให้ยางทนต่อแรงเสียดทาน มีหลายเกรด แต่ละเกรดก็ใช้เป็นส่วนผสมในผลิตภัณฑ์แตกต่างกัน เช่น เป็นส่วนผสมในสี พลาสติก และเสื้อผ้า เดิมส่งออกทั่วโลก ต่อมาแตกบริษัทมาขยายความรับผิดชอบในแต่ละโซน ปัจจุบันนี้จึงส่งออกเฉพาะภูมิภาคเอเชีย เป็นบริษัทของต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย

5) เป็นบริษัทตัวแทนจำหน่ายสังกะสีอ๊อกไซด์ ซึ่งเป็นสารเคมีที่ใช้ในอุตสาหกรรมยางรถยนต์ สินค้าเกี่ยวกับยางประเภทต่าง ๆ อาหาร เซรามิก และเครื่องสำอาง ซึ่งมีกำลังการผลิตประมาณ 6,000 ตันต่อปี หรือประมาณ 500 ตันต่อเดือน และในปี 2547 ได้เพิ่มกำลังการผลิตเป็น 8,000 ตันต่อปี ถือว่าเป็นบริษัทที่ผลิตและจำหน่ายสังกะสีอ๊อกไซด์ที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย มีกระบวนการผลิตตลอด 24 ชั่วโมง นอกจากนี้ บริษัท

ยังมีบริษัทในเครือที่ประกอบธุรกิจทางด้าน property trading และบริษัทที่ปรึกษาด้านการเงิน แต่ส่วนใหญ่ข้อมูลที่กล่าวถึงในที่ประชุมครั้งนี้เป็นของบริษัทเอง ไม่รวมถึงกลุ่มบริษัทในเครือ

6) เป็นบริษัทที่ผลิตแผ่นพลาสติกใส ในลักษณะหล่อแบบ (cast plant) ซึ่งใช้น้ำยา MMA มาหล่อแบบด้วยกระจกทำเป็นแผ่นพลาสติกใส เพื่อใช้งาน 2 แบบ แบบแรกเพื่อใช้กับงานทั่วไป (general purpose - GP) ในลักษณะทำป้ายชื่ออะคริลิค โคมหรือไฟต่างๆ ป้ายร้านค้า ธนาคาร ปั้มน้ำมันต่างๆ ที่เสียบปากกาดินสอ แบบที่สอง ใช้กับงานลักษณะเฉพาะ (special grade) โดยเพิ่มคุณสมบัติพิเศษ เช่น กันแรงกระแทก หรือเพิ่มลวดลายในพลาสติก เพื่อทำที่กั้นสำหรับอาบน้ำในห้องน้ำ หรือ ตัวอ่างอาบน้ำ (bath tubs) ที่เป็นถาดรองอาบน้ำแบบญี่ปุ่น นอกจากนี้ การทำส่วนที่ 2 ที่เรียกว่าการรีดเรียบ (extrusion) ซึ่งมีขั้นตอนเริ่มตั้งแต่กระบวนการผลิตตัว polymer dyer จนเป็นแผ่นสำเร็จรูปที่มีตั้งแต่แผ่น HIP ABS PS PP หรือฟิวเจอร์บอร์ดที่ติดป้ายโฆษณาหลังรถสามล้อ หรือป้ายหาเสียงต่างๆ รวมทั้งบางส่วนขายให้กับธุรกิจทำตู้เย็น รถยนต์ บรรจุภัณฑ์ (packaging) ต่างๆ

3.2.2 **สภาพและปัญหากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

1) **สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

1.1) เป็นบริษัทขนาดเล็ก ที่มีกำลังคนประมาณ 100-300 คน ส่วนใหญ่อายุเฉลี่ยงาน 12-15 ปีขึ้นไป อายุเฉลี่ยพนักงาน 30 ปีขึ้นไป ไม่มีปัญหาการลาออกจากงาน ถ้าพนักงานส่วนใหญ่ทำงานกับบริษัทเกิน 3 ปี

1.2) เป็นบริษัทขนาดกลางค่อนข้างใหญ่ ประมาณ 500-1,000 คนขึ้นไป เป็นลักษณะใช้แรงงานเป็นหลัก ส่วนใหญ่อยู่สายงานการผลิตร้อยละ 65 สายงานสนับสนุนร้อยละ 25 และสายงานบริหาร ร้อยละ 10 สำหรับบริษัทที่ผลิตผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีขั้นต้น ขั้นกลาง และผลิตภัณฑ์ขั้นปลายจะใช้กำลังคนส่วนใหญ่ในสายการผลิตที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับ ปวส.ร้อยละ 40 และระดับปริญญาตรีร้อยละ 38.75 ส่วนระดับสูงกว่าปริญญาตรี คือ ต้องการระดับปริญญาโทร้อยละ 20 และปริญญาเอกร้อยละ 1.17 เนื่องจากต้องการสร้างนวัตกรรมในอุตสาหกรรมประเภทนี้

2) **ปัญหากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

2.1) ปัญหาการขาดแคลนกำลังคน พบว่า

2.1.1) ผู้จบสาขาปิโตรเคมีระดับปวส. มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอ เนื่องจากปีหนึ่งผลิตได้ประมาณ 40-60 คน และหลายสถาบันการศึกษาที่เคยผลิตสาขานี้ระดับ

ปวส. ก็เลิกผลิต หันไปผลิตระดับสูง ปริญญาตรีขึ้นไป นอกจากนี้ ผู้จบ ปวส. ไม่สนใจทำงานแม้อยู่ในกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล เพราะต้องการเรียนต่อระดับปริญญา

2.1.2) ผู้จบระดับปริญญาตรี ส่วนหนึ่งจะทำงานไประยะหนึ่งประมาณ 2 ปี เพื่อหาประสบการณ์แล้วก็จะลาออกเพื่อไปศึกษาต่อ และไม่สนใจรับทุนของบริษัท

2.2) ปัญหากำลังคนเชิงคุณภาพ พบว่า

2.2.1) การใช้ภาษาอังกฤษของกลุ่มผู้ทำงานแล้ว และกลุ่มผู้เข้าทำงานใหม่ เป็นปัญหาสำคัญ เนื่องจากอุตสาหกรรมปิโตรเคมีเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง ประเทศไทยจำเป็นต้องซื้อเทคโนโลยีมาต่อยอด ซึ่งต้องสื่อสารกับผู้เชี่ยวชาญที่มาให้ความรู้ การอ่านคู่มือ ฯลฯ

2.2.2) ความรู้ด้าน IT ยังเป็นปัญหา เพราะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมในปัจจุบันที่ต้องรอบรู้ระบบคอมพิวเตอร์ ข้อมูลข่าวสารสนเทศให้ทันกาล

2.2.3) ทักษะในการคิด วิเคราะห์ คนไทยขาดทักษะในเรื่องนี้ค่อนข้างวิกฤติ

2.2.4) ความรู้และทักษะของผู้จบใหม่ ไม่สอดคล้องกับการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี แต่ละโรงงานต้องสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อให้เหมาะกับตำแหน่งที่จะทำงาน และต้องใช้เวลาฝึกอบรมอย่างน้อย 6 เดือนถึง 1 ปี

2.2.5) มาตรฐานหลักสูตรและการสอนของแต่ละสถาบันการศึกษามีความแตกต่างกันมาก

2.2.6) ครู-อาจารย์ ไม่มีความรู้ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ เท่าที่ควร ตัวอย่างเช่น อาจารย์ที่สอนเรื่อง injection มากกว่าครึ่งหนึ่งใช้เครื่องมือ injection ไม่เป็น

2.2.7) ในการเรียนการสอนวิชาหนึ่งนั้นควรจะสอนวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย อาจจะไม่ต้องรู้ลึกทุกวิชา แต่ต้องรู้เพื่อการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหางาน เช่น เรื่อง injection ควรต้องเรียนเรื่องแม่พิมพ์ วัสดุ/วัตถุดิบที่ใช้ การควบคุมคุณภาพ ฯลฯ

2.2.8) การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร หรือสถานประกอบการที่เข้าทำงานด้วย เช่น บริษัทที่มีขนาดเล็ก จะเน้นสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิด การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ ไม่เน้นการควบคุมเคร่งครัดมาก

2.2.9) การไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เมื่อต้องเปลี่ยนงานใหม่ หรือเมื่อได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น

3.2.3 ความต้องการกำลังคนในอนาคต

ความต้องการกำลังคนในอนาคตของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ต้องการจำนวนเพิ่มไม่มากนัก เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง หรือที่เกษียณไป และเพื่อการสร้างนวัตกรรม แทนการซื้อเทคโนโลยีมาต่อยอด ดังนั้น จึงต้องการวิศวกรด้านปิโตรเคมีหรือเคมี ระดับปริญญาเอก (2 คน) เพื่อเป็นหัวหน้าทีมสร้างนวัตกรรม และวิศวกรเครื่องกล ไฟฟ้า และระบบควบคุม (40 คน) รวมถึงพนักงานปฏิบัติการระดับ ปวส. สาขาไฟฟ้า ช่างกลโรงงาน ช่างควบคุมเครื่อง และสายสนับสนุนด้านธุรกิจการเงิน การบัญชี

สำหรับคุณลักษณะของกำลังคนที่กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ต้องการในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติในการทำงาน มีดังนี้

1) **ด้านความรู้**

1.1) ความรู้ภาษาอังกฤษ

1.2) ความรู้ด้าน IT

1.3) ความรู้วัฒนธรรมองค์กร (3c) คือ องค์กร (company) ลูกค้า (customers) และคู่แข่ง (competitiveness)

1.4) ความรู้พื้นฐานทางด้านวิทยาศาสตร์ วิศวกรรมและเคมี เช่น วิชาเคมีพื้นฐาน ความดัน ความร้อน กลศาสตร์ของของไหล วัตถุดิบ เช่น วัสดุทนสารเคมี การทำหน้าที่ของอุปกรณ์ต่าง ๆ วาลว์ ระบบความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือ

1.5) ความรู้ในเรื่องการจัดการ ระบบคุณภาพ

2) **ด้านทักษะ**

2.1) ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

2.2) ทักษะการใช้ IT

2.3) ทักษะในการทำงานที่หลากหลาย (multi skills)

2.4) ทักษะการจดล๊อคซีท ระบบควบคุม

2.5) ทักษะพื้นฐานโรงงาน เช่น อุปกรณ์พื้นฐานของโรงงาน การใช้งานของปั้ม บอยเล่อร์

2.6) ทักษะที่จำเป็นในงาน (vertical skill) เช่น ช่างแม่พิมพ์ต้องมีความรู้และทักษะด้านแม่พิมพ์ และทักษะอื่นที่เกี่ยวข้อง

3) **ด้านเจตคติ**

3.1) มีความพึงพอใจในการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ต่อระบบบริหารจัดการ ต่อระบบค่าตอบแทน โดยการสื่อสารข้อมูลกันภายในองค์กร

3.2) ความรับผิดชอบต่อสุขภาพจิตของตนเองโดยการรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน ครอบครัว

3.3) ตรงต่อเวลา

3.4) พัฒนาคุณภาพชีวิต ด้วยการเรียนรู้การอยู่ในสังคม

3.5) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับองค์กร

3.6) การคิดเป็นระบบ คิดวิเคราะห์

3.7) การมีวินัยในการทำงาน

3.8) การทำงานเป็นทีม

3.9) ความพร้อมทางอารมณ์ (EQ) เป็นเรื่องจำเป็นมากในปัจจุบัน

3.2.4 **ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนากำลังคนในอนาคต**

1) **ข้อเสนอสำหรับภาครัฐ**

1.1) การวางแผนผลิตและพัฒนากำลังคน ควรวางแผนเน้นเชิงคุณภาพแทนเชิงปริมาณ ที่เราไม่สามารถคาดการณ์เศรษฐกิจได้ล่วงหน้าเป็นเวลา 10 ปีขึ้นไป

1.2) ระบบการศึกษาและฝึกอบรมต้องคำนึงถึงการผลิตกำลังคนเชิงคุณภาพ คือ ให้เป็นคนที่สามารถตามทันความก้าวหน้าทางวิชาการ ทันโลก ทันตามการเศรษฐกิจและสังคมที่พัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะให้มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีวินัย มีสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งความรับผิดชอบต่อสังคม

1.3) มาตรการส่งเสริมให้ผู้เรียนสายวิชาชีพเพิ่มขึ้น ต้องกำหนดเป้าหมายและทิศทางการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาที่ชัดเจน ได้แก่ การกำหนดสัดส่วนผู้เรียนสายวิชาชีพให้เท่ากับสายสามัญ (50 :50) การกำหนดสัดส่วนการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐกับเอกชนให้เท่ากัน (50 : 50) การส่งเสริมการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีและระบบสหกิจศึกษา ให้เพิ่มจากร้อยละ 10 เป็นร้อยละ 30

1.4) การเร่งกำหนดคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดสมรรถนะในการทำงานได้จริง และชี้วัดประสบการณ์การทำงานเทียบโอนเข้าสู่ระบบการศึกษา เชื่อมโยง

การทำงานกับการศึกษา เพื่อลดกระแสสังคมนิยมที่ยกย่องคนมีปริญญาบัตรและให้หันมายกย่องคนทำงานได้จริง

1.5) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล และใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับในการผลิตและพัฒนากำลังคน เช่น กระทรวงอุตสาหกรรมมีศูนย์พัฒนาบุคลากรเพื่ออุตสาหกรรม และอุตสาหกรรมปิโตรเคมี มีหอกลั่น ห้องควบคุมการทำงานที่จำลองมาจากบริษัทปิโตรเคมีแห่งชาติ ยินดีจัดฝึกอบรมให้กับภาคเอกชน และมีหลักสูตร pre-training program หรือสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ศูนย์ M-tech ศูนย์มาตรวิทยา ศูนย์ไบโอเทค ศูนย์นาโนเทค ยินดีเชื่อมโยงผู้ผลิต ผู้ประกอบการในการพัฒนาทางวิชาการ สร้างนวัตกรรม วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ฯลฯ หรือภาคเอกชนก็มีกลุ่มอาชีพ สถาบันเฉพาะทาง เช่น สถาบันปิโตรเคมี กลุ่มปิโตรเคมีของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยก็มีข้อมูลการศึกษาวิจัย และประสบการณ์ในวิชาชีพที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาและฝึกอบรมได้ตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

1.6) ในอนาคตภาครัฐและภาคเอกชน ต้องให้ความสำคัญในการผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ในลักษณะ low volume แต่ high value แทนการผลิตแบบเดิมที่มุ่งเน้น low value และ high volume ตลอดจนการทำในเชิงบูรณาการกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เช่น ไบโอพลาสติก ไบโอดิเกรดเคเบิ้ล โพลิเมอร์ หรือการประยุกต์ใช้นาโนเทคโนโลยี

2) **ข้อเสนอแนะสำหรับบริษัท**

2.1) พัฒนาหลักสูตรร่วมกันระหว่างภาครัฐและเอกชน

2.1.1) ร่วมร่างหลักสูตรใหม่หรือทบทวนหลักสูตรสถาบันการศึกษาในแต่ละปีให้ทันสมัย ก้าวทันความต้องการวิทยาการและเทคโนโลยี

2.1.2) ส่งเสริมการจัดหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานสำหรับผู้จบการศึกษาใหม่ อาจเป็นหลักสูตรระยะสั้น 3 เดือน 6 เดือนถึง 1 ปี ตามความต้องการของสถานประกอบการ และหลักสูตรที่ยกระดับการศึกษา ยกระดับทักษะในการทำงานให้แก่ผู้ที่ทำงานแล้วในสถานประกอบการที่ยังขาดความรู้พื้นฐานทางด้านภาษา (ในระยะสั้นให้สามารถติดต่อสื่อสารกันได้ ระยะยาวต้องพัฒนาให้เป็นมืออาชีพ) การใช้คอมพิวเตอร์และ IT หรือเพิ่มทักษะพื้นฐาน หรือทักษะเฉพาะทาง หรือทักษะการคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหาเชิงวิทยาศาสตร์ เชิงระบบเหตุผลและทักษะที่หลากหลาย ฯลฯ เพื่อให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งสามารถทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

2.1.3) สนับสนุนให้พัฒนาหลักสูตรการสร้างผู้เชี่ยวชาญผู้ชำนาญการในสายงาน เพื่อให้เติบโตในสายงานอาชีพ สร้างคนที่จะมาช่วยวิเคราะห์แก้ปัญหาเฉพาะทางที่มีความสลับซับซ้อนสูง และสร้างผู้นำในอุตสาหกรรม

2.1.4) ส่งเสริมให้พัฒนาหลักสูตรเสริมอื่น ๆ เพื่อสามารถทำงานได้ในภาคอุตสาหกรรม เช่น วิศวกร อาจใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ร้อยละ 50 แต่อีกครึ่งหนึ่งต้องการความรู้และทักษะในการประกอบธุรกิจ การวางระบบคุณภาพ ฯลฯ โดยสถาบันการศึกษาอาจเปิดกว้างให้มีการเรียนข้ามภาคหรือคณะหรือระหว่างสถาบันการศึกษาเพื่อเพิ่มมุมมองที่หลากหลายกว้างขวาง

2.2) ร่วมมือกันวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมถึงการสร้างนวัตกรรมให้กับวงการอุตสาหกรรม โดยอาจมีข้อตกลงในการเปิดเผยผลการวิจัยได้แค่ไหน ระดับใด และช่วงเวลาไหน ทั้งนี้คู่แข่งทางการค้าของประเทศเรา เช่น จีน อินเดีย มีค่าแรงถูก และคนมีคุณภาพสามารถพัฒนาเทคโนโลยีของตัวเองได้

3) **ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันการศึกษา**

3.1) การส่งเสริมการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี และระบบสหกิจศึกษา เพื่อแก้ปัญหาความรู้ และทักษะของนักเรียน นักศึกษา ให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ โดยควรร่วมมือกันทุกกระบวนการ ตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดทำคู่มือการฝึกงานสำหรับผู้บริหาร ครู-คณาจารย์ และนักเรียน/นักศึกษาในสถาบันการศึกษา ผู้จัดการ-วิทยากร และครูพี่เลี้ยงในสถานประกอบการ การจัดทำคู่มือและวิธีการวัดการประเมินผล (ทั้งในรูปแบบความรู้ทางทฤษฎี และความสามารถในการทำชิ้นงาน)

3.2) ร่วมกันพัฒนา e-learning

3.3) ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็น information based center

3.4) ทำต้นแบบสถาบันการศึกษาหรือสถานประกอบการที่มีศักยภาพในการจัดการศึกษา และฝึกอบรม การใช้ทรัพยากรร่วมกัน เนื่องจากสถานประกอบการไม่ใช่ผู้ใช้คนอย่างเดียว แต่เป็นผู้ผลิตและพัฒนาคนให้มีความรู้ ความชำนาญในงานอย่างต่อเนื่องด้วย เป็นตัวอย่างในการพัฒนาคนในวิชาชีพที่ดีได้

3.3 ความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์

จากการประชุมความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 10 มีนาคม 2548 ณ ห้องประชุมกำแหงพลางกูร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีผู้เข้าร่วมประชุม 72 คน ประกอบด้วย ผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยของกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ 6 บริษัท ได้แก่ 1) กรรมการรองผู้จัดการบริษัทไทยบรรจุภัณฑ์และการพิมพ์ จำกัด (มหาชน) 2) ผู้จัดการแผนกบุคคลบริษัท อลูคอน จำกัด (มหาชน) 3) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท โพลีเพล็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) 4) หัวหน้าฝ่ายธุรการ-บุคคลบริษัท อุตสาหกรรมผ้าเคลือบพลาสติกไทย จำกัด (มหาชน) 5) ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการบริษัทไทย โอ พี พี. จำกัด (มหาชน) และ 6) ผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัท เยื่อกระดาษสยาม จำกัด (มหาชน) ผู้แทนสถาบันการศึกษา ผู้แทนหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาและฝึกอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยมี ดร.สิริพร บุญญานันต์ เป็นประธานกล่าวเปิดการประชุม และนายอมเรศ ศิลาอ่อน เป็นประธานดำเนินการ สรุปผลสาระสำคัญของการประชุมได้ดังนี้

3.3.1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท

ข้อมูลทั่วไปของบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ ประกอบด้วย

1) บริษัทดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายกระสอบพลาสติกสานซึ่งใช้บรรจุข้าว ปุ๋ยเคมี อาหารสัตว์ แป้งมันสำปะหลัง น้ำตาล ข้าวโพด แร่ ปูนซีเมนต์ และผลิตผลทางการเกษตรอื่น ๆ โดยจำหน่ายทั้งในและต่างประเทศ

2) บริษัทดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายแผ่นฟิล์ม PET เพื่อส่งจำหน่ายต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ โดยเน้นลูกค้าที่ประกอบธุรกิจใน 3 อุตสาหกรรมหลัก คือ บรรจุภัณฑ์ อุตสาหกรรม และอุปกรณ์ไฟฟ้า

3) บริษัทดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายภาชนะบรรจุภัณฑ์อลูมิเนียมขึ้นรูป เช่น หลอดอลูมิเนียมชนิดนิ่ม ใช้สำหรับบรรจุยาสีฟัน ผลิตภัณฑ์สีผม ยาครีม กาว เป็นต้น หลอดอลูมิเนียมชนิดผนังแข็ง กระป๋องอลูมิเนียม ขวดอลูมิเนียม หลอดบรรจุยาเม็ด หลอดปากกาเคมี เป็นต้น รวมทั้งเหรียญอลูมิเนียมเพื่อใช้ในการผลิตภาชนะบรรจุภัณฑ์ดังกล่าว

4) บริษัทดำเนินธุรกิจรับผลิตวัสดุสิ่งพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ประเภทกล่องกระดาษพิมพ์ออฟเซ็ท ทั้งที่ประกบฟูกและไม่ประกบฟูก เพื่อใช้เป็นบรรจุภัณฑ์สำหรับการบรรจุสินค้าอุปโภคบริโภค

5) บริษัทดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติกหรือเคลือบด้วยพลาสติกฟิล์ม Polypropylene หรือผลิตภัณฑ์ที่ใช้ในการหีบห่อ รับพิมพ์สิ่งพิมพ์และวัสดุต่าง ๆ ที่ใช้ในการบรรจุ หีบห่อสินค้า

6) บริษัทดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายกระดาษและบรรจุภัณฑ์ โดยมีผลิตภัณฑ์หลัก 3 ประเภท คือ กระดาษพิมพ์เขียน กระดาษอุตสาหกรรม และกระดาษบรรจุภัณฑ์

3.3.2 **สภาพและปัญหากำลังคนในปัจจุบัน**

1) **สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

สภาพกำลังคนของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ มีลักษณะการจ้างงานแบบใช้แรงงานเป็นหลัก รองลงมาคือ ช่างเทคนิคด้านบรรจุภัณฑ์และเทคโนโลยีการพิมพ์ วิศวกร และพนักงานฝ่ายสนับสนุน

2) **ปัญหากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

2.1) **ปัญหาด้านกำลังคน**

ปัญหากำลังคนในบริษัทของกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ จำแนกเป็นปัญหาด้านปริมาณและคุณภาพได้ดังนี้

2.1.1) **ด้านปริมาณ** บริษัทขาดกำลังคนด้านต่าง ๆ คือ

(1) ขาดกำลังคนทุกระดับตั้งแต่ระดับแรงงาน ช่างเทคนิคด้านบรรจุภัณฑ์และเทคโนโลยีการพิมพ์จำนวนมาก เกิดการแย่งตัว และขาดวิศวกรเคมี

(2) มีอัตราการเข้า-ออกจากงานอยู่ตลอด ทำให้ต้องเสียเวลาและงบประมาณในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ และการทำงานไม่ต่อเนื่อง

(3) ขาดบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านพลาสติกและโพลีเมอร์

2.1.2) **ด้านคุณภาพ** กำลังคนที่มีในปัจจุบันขาดคุณลักษณะ คือ

(1) บุคลากรขาดความรู้ความสามารถตรงกับงานด้านบรรจุภัณฑ์และเทคโนโลยีการพิมพ์ ทำให้บริษัทต้องเสียเวลาและงบประมาณในการฝึกอบรมพนักงาน

(2) บุคลากรขาดความรู้พื้นฐานในระดับอาชีวศึกษามาปฏิบัติงานในสายการผลิต เนื่องจากผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่มีค่านิยมไม่ทำงานในสายการผลิต

(3) พนักงานของสายการผลิตส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ ป.4 - ม. 3 ซึ่งไม่มีพื้นฐานในการด้านเครื่องจักรกลโรงงาน ไม่เข้าใจระบบต่าง ๆ มีปัญหาในการฝึกอบรมมาก และใช้เวลามากในการสั่งสมประสบการณ์จึงจะเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน

(4) หัวหน้างานขาดทักษะทางด้านการจัดการ ไม่สามารถยกระดับพนักงานที่มีประสบการณ์สูงขึ้นเป็นหัวหน้างานได้

(5) พนักงานขาดทักษะในการปฏิบัติงาน มีความรู้ในทฤษฎีแต่ปฏิบัติไม่ได้

(6) พนักงานขาดความอดทนและไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพงานในสายการผลิตได้

(7) พนักงานขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ

(8) พนักงานขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์

(9) พนักงานขาดทักษะการติดต่อสื่อสาร

2.2) **ปัญหาด้านอื่น ๆ**

2.2.1) แรงงานไทยมีความคาดหวังในด้านค่าตอบแทนที่สูง ทำให้ต้นทุนการผลิตของประเทศไทยสูงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ เช่น ประเทศจีนและอินเดีย

2.2.2) บุคลากรขาดจิตสำนึกรักการทำงานและรักองค์กร (Ownership) ทำให้เกิดปัญหาการเข้า-ออกจากงานสูง

2.2.3) ปัญหาในการสรรหาว่าจ้าง เนื่องจากโครงสร้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ของอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ เมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ ส่งผลให้การหาแรงงานค่อนข้างยาก และไม่เพียงพอต่อความต้องการ

2.2.4) อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์และการพิมพ์มีความต้องการบุคลากรจำนวนมาก แต่เนื่องจากประเภทการผลิตของอุตสาหกรรมจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง และมีประสบการณ์จึงไม่สามารถสรรหาว่าจ้างบุคลากรที่ขาดแคลนได้

2.2.5) วัยวุฒิและวุฒิภาวะของบุคลากรที่จบการศึกษาในระดับ ปวช. ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถเข้าทำงานได้ (ส่วนใหญ่จบการศึกษาในขณะอายุยังไม่ครบ 18 ปี)

3.3.3 ความต้องการกำลังคนในอนาคต

ผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ที่เข้าร่วมประชุมให้ข้อมูลความต้องการกำลังคนในอนาคต มีคุณลักษณะของกำลังคนที่ต้องการ ดังนี้

1) **ด้านความรู้**

1.1) ความรู้พื้นฐานด้านช่างระดับเทคนิคและอาชีวศึกษา

1.2) ความรู้เฉพาะด้านบรรจุภัณฑ์

1.3) ความรู้เฉพาะด้านการพิมพ์

1.4) ความรู้เฉพาะด้านเคมี

1.5) ความรู้และประสบการณ์ทางด้านพลาสติก โพลีเมอร์ และอลูมิเนียม

2) **ด้านทักษะ**

2.1) ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

2.2) ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ

2.3) ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร

2.4) ทักษะในด้านการบริหารจัดการสำหรับหัวหน้าแผนก

2.5) ทักษะการถ่ายทอดงาน

2.6) ทักษะการใช้ภาษาไทย โดยเฉพาะผู้จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) **ด้านเจตคติ**

3.1) จิตสำนึกที่ดีในการทำงาน

3.2) จิตสำนึกรักองค์กร

3.3) สุขภาพจิตที่ดี

3.4) ทำงานเป็นทีมได้ดี

3.3.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนากำลังคนในอนาคต

ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกำลังคนในกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ ตลอดจนผู้แทนสถาบันการศึกษา ผู้แทนหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาและฝึกอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะสรุปได้ดังนี้

1) **ข้อเสนอแนะสำหรับบริษัท**

1.1) ภาคอุตสาหกรรมจะต้องดูแลและพัฒนาบุคลากรของตนให้มีความรู้และความสามารถให้เต็มศักยภาพเพราะคนเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของการทำงาน

1.2) สร้างจิตสำนึกให้พนักงานมีความรักในการทำงานและรักองค์กร

1.3) บริหารงานบุคคลโดยใช้ศาสตร์ตะวันตกและตะวันออกมาประยุกต์เข้าด้วยกัน

1.4) ให้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นแก่บุคลากรด้านบรรจุภัณฑ์และเทคโนโลยีการพิมพ์ให้เทียบเท่ากับบุคลากรระดับวิศวกร

1.5) ร่วมมือกับภาครัฐในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ

2) **ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันการศึกษา**

2.1) มีหน่วยงานกลางเป็นผู้จัดทำระบบการร่วมผลิตกำลังคนระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน

2.2) สร้างค่านิยมให้กับผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านเทคนิคให้สนใจปฏิบัติงานในสายการผลิต

2.3) สถานศึกษาควรส่งนักศึกษาไปฝึกงานในสถานประกอบการ โดยมีระยะเวลามากกว่าปัจจุบัน คือ 3 เดือน เพื่อทำให้นักศึกษาเข้าใจในสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น รู้จุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง สามารถปรับตัวและเตรียมความพร้อมให้เข้ากับงาน อีกทั้งยังเป็นวิธีการคัดเลือกคนเข้าทำงานในสถานประกอบการอีกทางหนึ่ง

2.4) สถานศึกษาควรร่วมกับสถานประกอบการจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อให้สถาบันการศึกษาสามารถผลิตบุคลากรตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ

2.5) ส่งเสริมระบบเทียบโอนประสบการณ์เพื่อยกระดับการศึกษาให้แรงงานในภาคอุตสาหกรรม

2.6) วางนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านบรรจุภัณฑ์และเทคโนโลยีการพิมพ์ ตั้งแต่ระดับ ปวช. ให้เพิ่มขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนให้กับอุตสาหกรรมที่เติบโตขึ้น

2.7) จัดหาเครื่องจักร อุปกรณ์ที่ทันสมัยให้นักศึกษาได้ทดลองใช้ปฏิบัติและฝึกให้เกิดความชำนาญ

2.8) มีการแนะแนวช่องทางและลักษณะงานของแต่ละอาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนได้ทราบข้อมูลและตัดสินใจเลือกเรียน

2.9) สถานศึกษาแต่ละแห่งควรจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับสาขาวิชาที่เปิดสอนและผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละปีเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการคัดเลือกบุคลากรของสถานประกอบการ

2.10) สถานศึกษาร่วมทำวิจัยกับสถานประกอบการ เพื่อพัฒนาธุรกิจและเศรษฐกิจให้เติบโตขึ้น

2.11) เพิ่มหลักสูตรพัฒนาฝีมือด้านการพิมพ์และการออกแบบ

2.12) เปลี่ยนภาพลักษณ์ของอาชีวศึกษา

2.13) สถาบันการศึกษาควรสอนให้เด็กไม่กลัวงาน สู้งาน สัมผัสงานจริง

3.4 ความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมแฟชั่น

จากการประชุมความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมแฟชั่น เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 31 มีนาคม 2548 ณ ห้องประชุมกำแหง พลางกูร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีผู้เข้าร่วมประชุม 70 คน ประกอบด้วยผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมแฟชั่น 9 บริษัท จากจำนวนทั้งหมด 27 บริษัท ได้แก่ 1) กรรมการและผู้จัดการโรงงาน บริษัทเอเชียไฟเบอร์ จำกัด (มหาชน) 2) กรรมการและผู้จัดการ บริษัทบูติค นิวซิตี้ จำกัด (มหาชน) 3) ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทคาสเซ่อร์ พีค โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) 4) ผู้จัดการสำนักงาน บริษัทแพนเอเชีย ฟุตแวร์ จำกัด (มหาชน) 5) ผู้จัดการส่วนพนักงานสัมพันธ์และสวัสดิการ บริษัทแพรนด้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน) 6) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัทวาไทยอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) 7) ผู้จัดการบริษัท ไอ.ซี.ซี. อินเตอร์แนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) 8) หัวหน้าหน่วยสรรหาคัดเลือก บริษัทวาโก้ จำกัด (มหาชน) 9) ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ซี.พี แอล กรุ๊ฟ จำกัด (มหาชน) และผู้แทนสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ผู้แทนคณะกรรมการพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจแฟชั่น สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้แทนสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยมีศาสตราจารย์ ดร.วรเดช จันทรศร เลขาธิการสภาการศึกษา เป็นประธานเปิดการประชุมและนายธนวัฒน์ เรืองเทพรัตน์ กรรมการสมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย เป็นประธานดำเนินการนำเสนอความต้องการกำลังคนของอุตสาหกรรมแฟชั่น สรุปสาระสำคัญของการประชุมได้ ดังนี้

3.4.1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท

อุตสาหกรรมแฟชั่นประกอบด้วย 3 อุตสาหกรรมใหญ่ คือ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทย อุตสาหกรรมเครื่องประดับ และอุตสาหกรรมเครื่องหนัง แต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมจะมีทั้งอุตสาหกรรมต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ส่วนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยแบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม กลุ่มอุตสาหกรรมอัญมณี กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องหนัง และกลุ่มอุตสาหกรรมรองเท้า และในแต่ละกลุ่มมีผู้ประกอบการทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทย นับเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีการจ้างงานประมาณหนึ่งล้านห้าแสนถึงหนึ่งล้านเจ็ดแสนคน (รวมงานสนับสนุนด้วย)

อุตสาหกรรมแฟชั่น แบ่งลักษณะงานเป็น 2 ส่วน คือ

1) ส่วนสายงานหลักที่ทำให้เกิดตัวสินค้า มูลค่าในตัวสินค้า ได้แก่ งานออกแบบ งานการผลิต และงานจัดจำหน่าย

2) ส่วนสายงานสนับสนุน ได้แก่ งานโฆษณา งานออกแบบสื่อต่าง ๆ งานกิจกรรมส่งเสริมการขายทั้งภายในและต่างประเทศ ในปัจจุบันงานเหล่านี้จะเป็นงานของมืออาชีพ แทนการทำกันเองภายในแต่ละบริษัท

ในครั้งนี้มีผู้แทนของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของอุตสาหกรรมแฟชั่นมาร่วมประชุมครอบคลุมทุกกลุ่มอุตสาหกรรมดังกล่าว ดังรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของแต่ละบริษัท ดังนี้

1) เป็นบริษัทรับจ้างผลิต (OEM) เม็ดไนล่อน เส้นใย เส้นด้ายย้อมสี ทอผ้าผืน และตกแต่งผ้า ที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอตั้งแต่ช่วงต้นน้ำจนถึงกลางน้ำ

2) เป็นบริษัทรับจ้างผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป (ทำมาประมาณ 30 ปี) และกำลังเปลี่ยนเป็นบริษัทผู้ออกแบบ (ODM) (เริ่มมาประมาณ 5 ปี) และบริษัทที่รับจ้างผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูประบบอุตสาหกรรม

เสื้อผ้าสำเร็จรูปที่รับจ้างผลิต มีดังนี้

2.1) เสื้อผ้าสำเร็จรูปของสตรีและเด็ก ได้แก่ 1) ชุดชั้นในสตรี ชุดว่ายน้ำ 2) ชุดนอน ชุดลำลองสตรี 3) เสื้อผ้าเด็ก และ 4) ชุดทำงานสตรี

2.2) เสื้อผ้าสำเร็จรูปของบุรุษ สตรี และเด็ก ภายใต้แบรนด์ที่มีชื่อ เช่น กี ลาโรช (GUY LAROCHE) แอร์โรว์ (ARROW) แอปซอบบา (ABSORBA) แดกส์ (DAKS) บีเอสซี (bsc) มิกซ์-เซลฟ์ (MIX-SELF) และลาฟาม (LA FEMME) ต่อมาได้ผลิตเครื่องหนังเพิ่มภายใต้แบรนด์ดังกล่าวด้วย

3) เป็นบริษัทรับจ้างผลิตเสื้อผ้าเพื่อการส่งออก เน้นเสื้อผ้าที่มีคุณภาพสำหรับกลุ่มผู้ทำงานระดับสูงของแบรนด์ชื่อดังในสหรัฐอเมริกาประเทศเดียวและไม่มีขายในประเทศไทย เช่น โปโล (POLO) เดสมาน (Desman) คอนแทพโพ (Contappo) แกป (GAP) จอห์น นิวยอร์ค (JOHN NEWYORK) และแบรนด์ที่มีชื่อเสียงอื่นของต่างประเทศ เช่น แกป โคลัมเบีย (Columbia) พารากัวเนีย (PARAGUANIA) แอร์ โอ พิงส์ (Air O Pinks) เหล่านี้เป็นต้น โดยนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศตามที่ลูกค้ากำหนด

4) เป็นบริษัททำเครื่องประดับจิวเวลรี่ ในลักษณะอุตสาหกรรมครัวเรือน ปัจจุบันมีบริษัทในเครือ 6 บริษัท

5) บริษัทผลิตรองเท้ายี่ห้อแพน

6) บริษัทจัดจำหน่ายสินค้าแฟชั่นต่าง ๆ คือ เสื้อผ้า เครื่องประดับ เครื่องหนัง เครื่องสำอาง ของแบรนด์หลัก ๆ คือ เพียซ วาโก้ ลาคอส กี ลาโรช ฯลฯ

3.4.2 **สภาพและปัญหากำลังคนในปัจจุบัน**

1) **สภาพกำลังคนในปัจจุบัน**

1.1) เป็นบริษัทที่มีขนาดกำลังคนประมาณ 360 คน แบ่งเป็นพนักงานขายหน้าร้านประมาณ 260 คน พนักงานในสำนักงานประมาณ 100 คน ซึ่งมีทั้งระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ

1.2) เป็นบริษัทใหญ่รับจ้างผลิตที่มีพนักงานตั้งแต่ 1,000 - 3,000 คน ขึ้นไป มีสำนักงานตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ และสาขาหรือโรงงานที่ต่างจังหวัดทางภาคเหนือและภาคตะวันออก และบางบริษัทมีการขยายสาขาไปต่างประเทศด้วย

กำลังคนดังกล่าวมีทั้งพนักงานประเภทประจำเดือนและรายวัน มีวุฒิการศึกษาทั้งระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

2) **ปัญหากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

2.1) ขาดแคลนกำลังคนที่มีคุณภาพ ที่จะสามารถทำให้อุตสาหกรรมแฟชั่นของไทยแข่งขันได้ในตลาดโลก เพราะปัญหาขณะนี้ประเทศไทยเราถูกบีบจากประเทศคู่แข่งมาก สาเหตุ

2.1.1) ระบบการศึกษาสร้างกำลังคน (แม้จะทำมานานในระดับอาชีวศึกษาจนถึงระดับปริญญาโทนั้น) ในลักษณะเรียนรู้ภาพกว้างในภาควิชาคหกรรม

สิ่งทอ ไม่ได้สร้างผู้ชำนาญการในงานนั้นๆ เช่น งานดูแบบเสื้อแล้วสามารถบอกได้ว่าต้องทำอย่างนี้จึงออกมาเป็นตัวเสื้อที่สวยงาม หรืองานการจัดการสินค้าแฟชั่น (fashion merchandiser) เป็นงานที่คนทำต้องรู้ว่าตลาดต้องการเสื้อแบบนี้ราคานี้ สำหรับกลุ่มเป้าหมายนี้ ซึ่งขณะนี้ต้องจ้างผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาช่วย

2.1.2) ประสบการณ์การเรียนในสถาบันการศึกษากับการทำงานจริงในอุตสาหกรรมแฟชั่น มีความแตกต่างกัน ผู้จบการศึกษาและเข้าทำงานใหม่ต้องเรียนรู้และปรับตัวในงานมากประมาณ 6 เดือน ถึง 1 ปี แล้วแต่ศักยภาพของคน ตัวอย่าง เช่น เรื่องการออกแบบ ในสถานศึกษา สอนการออกแบบเชิงศิลปะ ความงาม แต่ในภาคอุตสาหกรรม การออกแบบหมายถึง การผลิตชิ้นงาน 1 ชิ้น เพื่อเป็นแบบสำหรับผลิตสินค้าจำนวนมากวางจำหน่ายให้ทันแผนการตลาดทุก 2 สัปดาห์ หรือ ทุก 1 - 3 เดือน

2.2) ขาดแคลนผู้ประกอบการมืออาชีพ ขณะนี้ผู้ประกอบการพยายามส่งเสริมกันเองเพื่อให้เป็นมืออาชีพ และหาช่องทางการค้าในตลาดต่างประเทศ แต่ก็ยังทำได้น้อยมาก และจะต้องอาศัยความมุ่งมั่นของผู้ประกอบการค่อนข้างมาก ซึ่งถ้าให้เกิดผลในภาพกว้างจะต้องมีการสร้างคนหรือพัฒนาคนเหล่านี้มารองรับ

2.3) ปัญหาการกีดกันทางการค้า โดยอาศัยปัจจัยเงื่อนไขต่างๆ เช่น ลูกค้าใช้วิธีการตรวจสอบระบบคุณภาพมาตรฐานการทำงานและสภาพการทำงานบุคลากร เช่น SA8000 ระบบความปลอดภัย ระบบความเป็นอยู่ของพนักงาน ฯลฯ

3.4.3 ความต้องการกำลังคนในอนาคต

จากนโยบายรัฐที่ต้องการให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางแฟชั่นของภูมิภาคเอเชียและการขานรับของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จึงได้ปรับการส่งเสริมแบบเดิมในการพัฒนาประสิทธิภาพผลิตภาพ (productivity) การจัดการภายในกิจกรรมการผลิตสายงานหลัก มาเป็นการส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการออกแบบ การวิจัยเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์และการตลาด ดังนั้นจำเป็นต้องมีการสร้างคนเพื่อเข้าสู่กระบวนการส่งเสริมดังกล่าวจำนวนมาก รวมถึงการพัฒนากำลังคนที่มีอยู่เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย ทั้งฝ่ายสายงานผลิตและงานสนับสนุน รวมถึงพนักงานขาย พนักงานด้านการตลาด ด้าน IT ด้านทรัพยากรบุคคล และด้านบัญชี และที่สำคัญ คือ บุคลากรด้านออกแบบและวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์

คุณลักษณะของกำลังคนที่กลุ่มอุตสาหกรรมแฟชั่นต้องการ มีดังนี้

1) **ด้านความรู้**

1.1) ความรู้พื้นฐานสามารถรองรับหรือต่อยอดเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้

1.2) ความรู้วัตถุดิบ แหล่งวัตถุดิบ

1.3) ความรู้ด้านการตลาด การเงิน การบัญชี การขาย

1.4) ความรู้ IT

1.5) ความรู้ด้านการออกแบบ

1.6) ความรู้ในการวิจัยและพัฒนา

2) **ด้านทักษะ**

2.1) ทักษะใหม่ ๆ ที่พร้อมตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ทันกระแสนิยม

2.2) ทักษะความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ เช่น ความสามารถในการเย็บ การทำเครื่องประดับ

3) **ด้านเจตคติ**

3.1) ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้วงการอุตสาหกรรม

3.2) ใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

3.3) มีรสนิยม เพราะอุตสาหกรรมแฟชั่น ต้องการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์สวยงาม มีคุณภาพ เหมาะกับสภาพการใช้งาน กลุ่มเป้าหมาย และสามารถเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ให้สูงได้ด้วย

3.4.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนากำลังคนในอนาคต

1) **ข้อเสนอแนะสำหรับบริษัท**

1.1) ต้องการให้ภาคเอกชนพัฒนาบุคลากรขององค์การตนให้มีทักษะ และสมรรถนะต่าง ๆ ที่จะสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าและบริการอย่างยั่งยืน เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการขององค์กร

1.2) ต้องการให้มีการทำงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างภาคอุตสาหกรรมกับภาคการศึกษา เพื่อให้เข้าใจซึ่งกันและกัน ภาคการศึกษาก็จะเข้าใจกระบวนการผลิต การประกอบธุรกิจของอุตสาหกรรม และภาคอุตสาหกรรมจะเรียนรู้เนื้อหาสาระ การจัดการเรียนการสอน การฝึกงาน ฯลฯ แล้วร่วมกันปรับแก้ไขให้เกิด

ประโยชน์ทุกฝ่าย เช่น การออกแบบผลิตภัณฑ์ ภาคการศึกษาสอนแต่เรื่องการออกแบบ ไม่มองภาพให้ครบทุกขั้นตอน ว่าการออกแบบนี้จะต้องคำนึงถึงวิธีการผลิต กลุ่มลูกค้า วัสดุที่จะใช้ ราคา และช่วงเวลาวางสินค้าในตลาด ซึ่งขณะนี้จะถูกย่นย่อระยะเวลาสั้นลงจากเดิมวางตลาดทุก 6 เดือนหรือ 1 ปี เป็นทุก 3 เดือน หรือทุก ๆ 2 สัปดาห์

1.3) บริษัทต้องเข้าไปคิดร่วมกันกับสถานศึกษาให้มีการปรับแผนการเรียนการฝึกงาน ตัวอย่างเช่น จากการเรียน 4 ปี ฝึกงานในโรงงาน 1 ภาคเรียน หรือ 1 ปี ปรับให้เรียนในสถาบันการศึกษา 2 ปีแรก (ทั้งกว้างและลึก) ปี 3 และ ปี 4 มาเรียนแบบทำงานจริงกับภาคอุตสาหกรรม เริ่มตั้งแต่ระดับอาชีวศึกษาเป็นต้นไป เพราะตัวอย่างในยุโรปและอเมริกาผู้ที่ทำอุตสาหกรรมแฟชั่นก็จบ vocational school ไม่ค่อยมีผู้จบระดับปริญญา

1.4) สนับสนุนให้ใช้รูปแบบการศึกษาและฝึกอบรมของบุคลากรโครงการกรุงเทพเมืองแฟชั่น คือ เปิดโอกาสให้นักเรียน นักศึกษาปี 3 ปี 4 หรือเพิ่งจบใหม่เข้ามาทำงาน ในลักษณะร่วมประชุมหารือกับผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศที่มาช่วยพัฒนาผลิตภัณฑ์ นักออกแบบ ผู้จัดการโรงงาน ผู้ทำงานสายการผลิต ผู้ทำงานสายสนับสนุน เพื่อเรียนรู้การผลิตผลิตภัณฑ์ของโครงการเป็นการเรียนรู้สภาพและปัญหาการทำงานอย่างแท้จริงในลักษณะนักเรียน/นักศึกษาไม่ใช่พนักงานประจำการ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้ ไม่มีข้อจำกัดที่ต้องทำงานตามหัวหน้าสั่งเท่านั้น นับเป็นการเรียนรู้โลกการทำงานจริง

1.5) ภาครัฐและภาคเอกชนควรจะร่วมมือกันอย่างจริงจัง เพื่อให้อุตสาหกรรมแฟชั่นเหล่านี้เข้าไปแข่งขันได้ในตลาดโลก ได้แก่ 1) การสนับสนุนให้แต่ละบริษัทพยายามเข้าไปทำที่ต้นน้ำ และปลายน้ำของตนเองให้มากขึ้น ซึ่งปัจจุบันนี้บริษัทกลุ่มเดียวที่สามารถทำได้ประมาณร้อยละ 10 เท่านั้น จะต้องส่งเสริมให้มีเพิ่มขึ้น 2) การสนับสนุนให้เกิดผู้เชี่ยวชาญในงานในอุตสาหกรรมมากขึ้นเพื่อปรับตัวให้เป็นมืออาชีพมากขึ้น ไม่เฉพาะรับจ้างผลิตตามแบบของลูกค้าอย่างเดียว แต่สามารถเสนอให้บริการอื่น ๆ แก่ลูกค้าได้มากขึ้นด้วย หรือ 3) การสนับสนุนให้เกิดวิสาหกิจเล็ก ๆ เฉพาะทางที่จะมาสนับสนุนอุตสาหกรรมใหญ่ ๆ เช่น ให้มีบริษัทออกแบบขนาดเล็กมาทำเรื่องการออกแบบอย่างเดียว หรือบริษัทรับพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริษัทรับจัดหน้าร้าน ซึ่งจะทำให้วิสาหกิจเล็ก ๆ มีโอกาสฝึกฝนประสบการณ์ความเชี่ยวชาญที่จะเป็นมืออาชีพต่อไป แทนที่จะเป็นแผนกเล็ก ๆ ในบริษัทใหญ่ ซึ่งโตก็ไม่ได้ เก่งก็ไม่เก่ง

2) **ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันการศึกษา**

2.1) ต้องการให้ภาคเอกชนจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างสถาบันการศึกษากับโรงงาน ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รูปแบบระบบทวิภาคี ตัวอย่าง อุตสาหกรรมเครื่องประดับต้องการคนที่มีทักษะฝีมือสูง ต้องฝึกฝีมืออย่างน้อย 3 ปี จึงเริ่มทำงานเป็นช่างเครื่องประดับได้ ดังนั้น ถ้ามีจัดการศึกษาร่วมกัน บริษัทเปิดให้นักศึกษาเข้าศึกษาฝึกงาน พักกินอยู่ที่บริษัท (เพราะงานเครื่องประดับต้องการความรับผิดชอบสูง) บริษัทได้คนมาฝึกฝีมือเป็นช่าง ส่วนสถาบันการศึกษาก็ให้ความรู้ทฤษฎี ได้แหล่งฝึกงาน ผู้เรียนได้เรียนฝึกงาน และอาจมีรายได้และได้งานทำเมื่อจบการศึกษา

2.2) ต้องการมีกลไกบางอย่างเพื่อให้สถานประกอบการ วิสาหกิจต่าง ๆ รับนักศึกษาเข้าไปเรียนรู้และฝึกงานนอกเหนือจากการให้สิทธิประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีหรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งกลไกนี้ต้องมีการคิดร่วมกันตลอดเวลา เช่น การปรับหลักสูตร การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของผู้เกี่ยวข้อง เช่นการกำหนดว่าผู้เรียนต้องเรียนรู้จากการทำงานอะไรบ้าง ตั้งแต่ชั่วโมงการทำงานช่วงที่ 1-50 ไปจนถึงชั่วโมงการทำงานช่วงที่ 51-100 หน้าที่ของพี่เลี้ยงในสถานประกอบการเพื่อให้เกิดการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ

2.3) สถาบันการศึกษาต้องการให้ภาคเอกชนเข้าไปเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ แทนที่เข้าไปช่วยเหลือสนับสนุนเป็นการส่วนตัว เพราะอุตสาหกรรมแฟชั่นก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เปลี่ยนแปลงได้ง่ายตามกระแสนิยม เช่น ช่วยสร้างและพัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ ให้ทันสมัย อาทิ วิชาการจัดการด้านธุรกิจแฟชั่น วิชาวิธีการจัดการขาย หรือการฝึกอบรมพนักงานขาย เป็นต้น

3.5 ความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมของใช้ในครัวเรือน ส่วนตัว และเวชภัณฑ์

จากการประชุมความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมของใช้ในครัวเรือน ส่วนตัว และเวชภัณฑ์ เมื่อวันศุกร์ที่ 8 เมษายน 2548 ณ ห้องประชุมกำแหง พลางกูร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีผู้เข้าร่วมประชุม 70 คน ประกอบด้วย ผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยของกลุ่มอุตสาหกรรมของใช้ในครัวเรือน ส่วนตัว และเวชภัณฑ์ 4 บริษัท ได้แก่ 1) กรรมการผู้จัดการ และผู้อำนวยการฝ่ายสำนักงาน บริษัทโอซีซี จำกัด (มหาชน) 2) ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่บริษัทแฟนซีวู้ด อินดัสตรีส จำกัด (มหาชน) 3) ผู้จัดการทั่วไปอาวุโส ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการบริษัทสยามสตีล

อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และ 4) ผู้จัดการบริษัทร้อกเวิธ จำกัด (มหาชน) ผู้แทนสถาบันการศึกษา ผู้แทนหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาและฝึกอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยมี รศ.ดร.ชนะ กสิภาร์ เป็นประธานดำเนินการ สรุปผลสาระสำคัญของการประชุมได้ดังนี้

3.5.1 **ข้อมูลทั่วไปของบริษัท**

ข้อมูลทั่วไปของบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมของใช้ในครัวเรือน ส่วนตัว และเวชภัณฑ์ ประกอบด้วย

1) บริษัทจำหน่ายผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง ประกอบด้วย ชุดชั้นในสตรี ชุดนอนสตรี ชุดกีฬา และชุดว่ายน้ำประกอบด้วย เครื่องสำอางเพื่อผิวหน้าและผิวกาย ผลิตภัณฑ์น้ำหอม ผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับการดูแลและรักษาเส้นผม และเครื่องนุ่งห่มที่มีคุณภาพสูง ภายใต้เครื่องหมายการค้าชั้นนำ ซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางและได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย มีจำหน่ายผ่านเครือข่ายคู่ค้าทางธุรกิจครอบคลุมเกือบทุกช่องทางการขายทั่วประเทศ ตัวอย่างของผลิตภัณฑ์ชั้นนำที่โดดเด่น ได้แก่ เครื่องสำอาง “คัฟเวอร์มาร์ค” (Covermark) ชุดกีฬาและชุดชั้นในสตรี “กี ลาโรช”

2) บริษัทผลิตและจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพาราประเภทถอดประกอบได้ (Knock Down Furniture) และประเภทที่จำหน่ายให้กับโรงงานเพื่อนำไปผลิตต่อ (Original Equipment Manufacturer : OEM) เพื่อส่งออกไปจำหน่ายต่างประเทศได้แก่ สหรัฐอเมริกา แคนาดา อังกฤษ เยอรมัน ญี่ปุ่น เป็นต้นนอกจากนี้ยังได้ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการทำงาน ISO 9001 : 2000 จาก BVQI และได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (B.O.I.) ในส่วนการผลิตเฟอร์นิเจอร์ชุดใช้ในห้องนอน เช่น เตียงนอน ตู้เสื้อผ้า ตู้เอนกประสงค์ในห้องนอนและโต๊ะข้างเตียงนอนเป็นต้น โดยตั้งโรงงานสาขาที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีปัจจุบันได้เปิดดำเนินการเต็มโครงการแล้ว

3) บริษัทผลิตและจัดจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์สำนักงาน (Office Systems Furniture) ทั้งในและต่างประเทศ แบ่งเป็นการจัดจำหน่ายภายในประเทศประมาณร้อยละ 70 และจัดจำหน่ายไปยังต่างประเทศประมาณร้อยละ 30 อีกทั้งยังสร้างพันธมิตรเพื่อเป็นผู้ให้บริการแบบครบวงจร (Total Office Solution Provider) โดยบริษัทได้สร้างพันธมิตรกับบริษัท 4 แห่ง ดังนี้

3.1) HON INDUSTRIES (HNI) ผู้ผลิตและจัดจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์สำนักงานรายใหญ่ของอเมริกา ภายใต้เครื่องหมายการค้า “ALLSTELL”

3.2) ITOKI Systems (Singapore) Pte., Ltd. ผู้ผลิตและจัดจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์สำนักงานรายใหญ่ของญี่ปุ่น

3.3) Carpet International Thailand Public Company Limited ผู้ผลิตและจัดจำหน่ายพรมรายใหญ่ของประเทศไทย

3.4) Getz Bros.& Co. (Singapore) Pte., Ltd. ผู้ผลิตและจัดจำหน่ายระบบพื้นยก (Access Floor) จากประเทศสหรัฐอเมริกา

4) บริษัทผลิตและจำหน่ายอาคารสำเร็จรูปอเนกประสงค์ "Lucky" Building System สำหรับใช้งานต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 กลุ่ม ดังนี้

4.1) Convenience Store & Kiosk

4.2) Dormitory & Office

4.3) Mansion

4.4) Business Hotel

4.5) Soundproof Room

4.6) Cold Storage Room และ Clean Room

4.7) กลุ่มอื่น ๆ เช่น Cabinet Unit for Telecom System, Link Toilet, Link Shower, Link Bath และ Link Guardman

ในด้านการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ ได้ดำเนินการจำหน่ายทั้งตลาดภายในประเทศ และต่างประเทศดังนี้

1) ตลาดภายในประเทศ มีทั้งการจำหน่ายผ่านตัวแทนจำหน่าย (Agent) การขายโครงการ (Project Sales) และการขายตรง (Direct Sales)

2) ตลาดต่างประเทศ บริษัทฯ ได้ขยายตลาดต่างประเทศเพื่อเข้าสู่ตลาดโลกอย่างเต็มตัว โดยในขณะนี้บริษัทฯ มีลูกค้าหลักในประเทศต่าง ๆ เช่น ประเทศแถบทวีปยุโรป ทวีปอเมริกา ตะวันออกกลาง ออสเตรเลีย และเอเชีย เป็นต้น

3.5.2 **สภาพและปัญหากำลังคนในปัจจุบัน**

1) **สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

สภาพกำลังคนของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมของใช้ในครัวเรือน ส่วนตัว และเวชภัณฑ์ มีลักษณะการจ้างงานแบบใช้แรงงานเป็นหลัก รองลงมาคือ พนักงานขาย ช่างเทคนิค วิศวกร และพนักงานฝ่ายสนับสนุน

2) **ปัญหากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

2.1) **ปัญหาด้านกำลังคน**

ปัญหากำลังคนในบริษัทของกลุ่มอุตสาหกรรมใช้ในครัวเรือนส่วนตัวและเวชภัณฑ์ จำแนกเป็นปัญหาด้านปริมาณและคุณภาพได้ดังนี้

2.1.1) **ด้านปริมาณ** บริษัทขาดกำลังคนด้านต่าง ๆ คือ

(1) ขาดแคลนกำลังคนด้านเคหะภัณฑ์

(2) ขาดแคลนกำลังคนด้านงานไม้

(3) กำลังคนระดับปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์สาขาอุตสาหการและเทคโนโลยีการผลิต

(4) กำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาช่างกลโรงงาน เทคนิคการผลิต เขียนแบบเครื่องกล แม่พิมพ์และเครื่องมือวัด

(5) ช่างฝีมือ เช่น ช่างเชื่อม ช่างพ่นสี ช่างตั้งแม่พิมพ์ ที่ผ่านการอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(6) แรงงานที่มีการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ลงไป

(7) พนักงานสายงานบัญชี ระดับปริญญาตรี เน้นบัญชีต้นทุน

(8) พนักงานสายงานต่างประเทศ ระดับปริญญาตรี ภาษาญี่ปุ่น จีนกลาง และอังกฤษ

(9) พนักงานสายงานขายและการตลาด ระดับปริญญาตรี

(10) พนักงานสายงาน IT ระดับปริญญาตรี ด้านโปรแกรมเมอร์ วิเคราะห์ระบบและเทคโนโลยีสารสนเทศ

(11) อัตราการเข้า-ออกของพนักงานรายวันสูง

(12) จำนวนกำลังคนจะปรับเปลี่ยนตามยอดขาย

2.1.2) **ด้านคุณภาพ** กำลังคนที่มีในปัจจุบันขาดคุณลักษณะ คือ

(1) ขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษ

(2) ขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์

(3) ขาดทักษะในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์การปฏิบัติงาน

(4) ขาดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

(5) หัวหน้างานไม่สามารถถ่ายทอดงานได้

2.2) **ปัญหาด้านอื่น ๆ**

2.2.1) ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ไม่ใช่สายช่างเข้าทำงานในอุตสาหกรรมค่อนข้างมาก เป็นปัญหาการสร้างบุคลากรผิดประเภท และปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.2.2) หัวหน้างานที่มีอายุงานสูงและมีประสบการณ์มาก แต่พื้นฐานความรู้ต่ำ มีปัญหาในเรื่องของการบังคับบัญชาและการถ่ายทอดงาน ทำให้พนักงานใหม่ที่จบปริญญาตรีขาดความเชื่อถือ

2.2.3) ปริมาณการสั่งซื้อ(ยอดขาย) ไม่แน่นอน ทำให้การบริหารงานต้องมีความยืดหยุ่นสูง การสรรหากำลังคนต้องปรับนโยบายจากที่บริษัทฯ เป็นผู้จ้างโดยตรงเป็นการจ้างผ่านบริษัทฯ รับจ้างเหมาแรงงาน

2.2.4) สถานที่ตั้งของบางบริษัทอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกับบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งมีอัตราค่าจ้างแรงงานสูงกว่าอุตสาหกรรมอื่น ๆ ทำให้การจ้างงานทำได้ลำบากยิ่งขึ้น

3.5.3 **ความต้องการกำลังคนในอนาคต**

ผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมของใช้ในครัวเรือน ส่วนตัว และเวชภัณฑ์ ที่เข้าร่วมประชุมให้ข้อมูลความต้องการกำลังคนในอนาคตมีคุณลักษณะของกำลังคนที่ต้องการ ดังนี้

1) **ด้านความรู้**

1.1) มีความรู้พื้นฐานในงานที่ปฏิบัติ

1.2) มีความรู้ด้านช่างเทคนิค

1.3) มีความรู้ด้านเทคนิคการขาย

1.4) มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์การปฏิบัติงาน

1.5) มีความรู้ด้านแฟชั่นและเสริมสวย

1.6) มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษ

1.7) มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์

2) **ด้านทักษะ**

2.1) ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ

2.2) ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี

2.3) มีความสามารถในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์การปฏิบัติงาน

2.4) ความสามารถด้านการถ่ายทอดงาน

2.5) สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการเขียนแบบได้ เนื่องจากลักษณะงานวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ (R&D) จะมีความสำคัญมากขึ้น

3) **ด้านเจตคติ**

3.1) มีคุณธรรมและจริยธรรม

3.2) มีมนุษยสัมพันธ์

3.3) มีความมุ่งมั่นและมั่นใจ

3.4) มีหัวใจบริการ และวิญญาณนักขาย

3.5) มีวินัยทางการเงิน

3.6) มีจิตสำนึกรักองค์กร

3.5.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนากำลังคนในอนาคต

ผู้เข้าร่วมประชุมที่ประกอบด้วยผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกำลังคนในกลุ่มอุตสาหกรรมของใช้ในครัวเรือน ส่วนตัว และเวชภัณฑ์ ตลอดจนผู้แทนสถาบันการศึกษา ผู้แทนหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาและฝึกอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สรุปได้ดังนี้

1) **ข้อเสนอแนะสำหรับบริษัท**

1.1) ให้มีทุนให้การศึกษาเพิ่มขึ้น

1.2) มีส่วนแนะแนวการประกอบวิชาชีพ และการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง

1.3) มีความร่วมมือทางด้านการศึกษาระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เช่น บริษัท โอ ซี ซี จำกัด (มหาชน) ร่วมมือกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดทำหลักสูตร เช่น Mini MBA เศรษฐศาสตร์การจัดการ และสถาบันในเครือมีบริษัทจัดอบรม และศูนย์พัฒนาบุคลิกภาพ โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นวิทยากร และร่วมมือกับวิทยาลัยสารพัดช่าง อบรมทางด้านเสริมสวย

2) **ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันการศึกษา**

2.1) ให้เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ อาทิ สาขาวิศวกรรมศาสตร์ ระดับปริญญาตรี ปัจจุบันมีเปิดสอนแทบทุกสถาบันการศึกษา และหลากหลายวุฒิ เช่น วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วศบ.) อุตสาหกรรมศาสตร์บัณฑิต (อสบ.) และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (คอบ.) ทั้งที่เป็นภาคปกติและภาคพิเศษ ซึ่งมีจำนวนผู้จบการศึกษาในแต่ละปีมาก

2.2) สายวิชาชีพด้านเทคนิคขาดแคลน ผู้ที่จบการศึกษาระดับ ปวช. - ปวส. มีค่านิยมต้องเรียนต่อระดับปริญญาตรี ทำให้ระดับวิชาชีพขาดแคลน ซึ่งเป็นตำแหน่งงานที่ตลาดมีความต้องการมาก

2.3) สาขาที่เรียน ไม่ตรงกับความต้องการ / จำนวนผู้เรียนในแต่ละสาขาไม่สอดคล้องกับความต้องการ ทุกสถาบันควรจะสำรวจความต้องการของตลาดในภาพรวมทั้งประเทศ วางแผนการเปิดสาขาวิชา และกำหนดจำนวนผู้เรียนให้เหมาะสม (ไม่มากเกินไปในบางสาขา และน้อยเกินไปในบางสาขา)

2.4) การศึกษาระดับปริญญาตรี ปัจจุบันโดยเฉพาะภาคพิเศษ/ภาคสมทบ เนื้อหาหลักสูตร แนววิชาที่ไม่ตรงกับสาขาวิชาหลักมากหลายหน่วยกิต (วิชาเลือกเสรี) และแนวการสอนมีให้ทำกิจกรรม รายงาน เพื่อเก็บคะแนนมากเกินไป การทำกิจกรรม/งานกลุ่มบางครั้งไม่สามารถวัดผลทางด้านความรู้ของนักศึกษาได้

2.5) หลักสูตรการเรียนการสอนขาดวิชาภาษาอังกฤษ หรือมีก็เพียง 3 - 6 หน่วยกิตเท่านั้นซึ่งไม่เพียงพอต่อการนำมาใช้ในการทำงานจริง

2.6) การฝึกงานจริงในสถานประกอบการของหลักสูตรปริญญาตรี ปวช. และ ปวส. เป็นเรื่องที่ดี เพราะนักศึกษามีโอกาสได้เรียนรู้สภาพการทำงานจริง แต่หลายๆ ครั้งพบว่าสถาบันการศึกษาไม่ชัดเจนในเรื่องวัตถุประสงค์ในการฝึกงานของนักศึกษา ทำให้ลักษณะงานที่นักศึกษาได้ฝึกไม่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่นักศึกษาเรียน

2.7) ควรมีการตรวจติดตามหรือประเมินผลคุณภาพของนักศึกษาเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะคุณภาพของนักศึกษาภาคสมทบ(จบ ปวช.,ปวส.เรียนต่อปริญญาตรี)

2.8) ยังมีความแตกต่างกันในด้านคุณภาพของนักศึกษา หลักสูตร และการประเมินผลการศึกษาระหว่างสถาบันการศึกษาในระดับเดียวกัน ระหว่างสถาบันการศึกษาในกรุงเทพกับสถาบันการศึกษาในภูมิภาค

2.9) ควรมีการสำรวจข้อมูลของผู้ที่ทำงานต่ำกว่าวุฒิจริง ซึ่งจากข้อมูลการรับสมัครของบริษัทฯ พบว่ามีอยู่จำนวนมาก อาทิ สาขาวิชาชีพวิศวกร การจัดการทั่วไป

2.10) สาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน เช่น เขียนแบบ ออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม

3) **ข้อเสนอแนะทั่วไป**

3.1) ยกระดับการศึกษาของคนเพิ่มมากขึ้น เพราะการศึกษาดี วินัยดี คนย่อมมีคุณภาพ

3.2) ควรบรรจุแผนพัฒนากำลังคนไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

3.3) เพิ่มงบประมาณด้านการศึกษา ภาษา และเทคโนโลยี

3.4) มีเงินกู้เพื่อการศึกษา

3.5) ลดภาษีให้แก่ผู้ผลิตและผู้พัฒนากำลังคน เช่น สัมมนาอบรม

3.6) กวดขันมาตรฐานการศึกษา จากสถานศึกษาต่าง ๆ อย่างเข้มงวด

3.7) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีความจริงจังและจริงใจต่อระบบการศึกษาของชาติ เช่น กระทรวงศึกษาธิการมีรัฐมนตรีที่เข้าใจการศึกษา และระบบการศึกษา เยาวชนคืออนาคตของชาติต้องให้การศึกษามาก การศึกษาดี ประเทศชาติก็เจริญ

3.6 ความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมทรัพยากร

จากการประชุมความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมทรัพยากร เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 12 พฤษภาคม 2548 ณ ห้องประชุมกำแหง พลางกูร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีผู้เข้าร่วมประชุม 70 คน ประกอบด้วย ผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยของกลุ่มอุตสาหกรรมทรัพยากร 7 บริษัท ได้แก่ 1) รองกรรมการผู้จัดการบริษัทบริการเชื้อเพลิงการบินกรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน) 2) ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่-สายงานบริหารองค์กรบริษัทผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) 3) ผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทผาแดงอินดัสทรี จำกัด (มหาชน) 4) ผู้จัดการส่วนสรรหาและคัดเลือกบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) 5) ผู้อำนวยการฝ่ายอาวุโส ผู้อำนวยการฝ่ายอาวุโส-ทรัพยากรมนุษย์บริษัทบ้านปู จำกัด (มหาชน) 6) ผู้อำนวยการด้านพัฒนาธุรกิจบริษัทลานนา รีซอร์สเซส จำกัด (มหาชน) และ 7) ผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบระบบงานบริษัทไทยออยส์ จำกัด (มหาชน) ผู้แทนสถาบันการศึกษา ผู้แทนหน่วยงาน

อื่นที่จัดการศึกษาและฝึกอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยมี ดร.สิริพร บุญญานันต์ เป็นประธานกล่าวเปิดการประชุม และนายอมเรศ ศิลาอ่อน เป็นประธานดำเนินการ สรุปผลสาระสำคัญของการประชุมได้ดังนี้

3.6.1 **ข้อมูลทั่วไปของบริษัท**

ข้อมูลทั่วไปของบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมทรัพยากร ประกอบด้วย

1) บริษัทดำเนินธุรกิจจัดเก็บและให้บริการเติมน้ำมันเชื้อเพลิงแก่อากาศยานทุกเที่ยวบิน ณ ท่าอากาศยานนานาชาติกรุงเทพ (ท่าอากาศยานดอนเมือง) อย่างครบวงจร ทั้งระบบส่งน้ำมันอากาศยานผ่านท่อแบบ Hydrant (Hydrant) ระบบคลังน้ำมันอากาศยาน (Depot) ระบบเติมน้ำมันอากาศยาน (Intoplane)

2) บริษัทดำเนินธุรกิจเป็นบริษัทโฮลดิ้ง ถือหุ้นในบริษัทซึ่งประกอบธุรกิจหลักในการผลิตและจำหน่ายกระแสไฟฟ้าและธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจผลิตและจำหน่ายกระแสไฟฟ้า ทั้งในประเทศไทยและประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

3) บริษัทดำเนินธุรกิจโรงถลุงสังกะสีแห่งเดียวในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

4) บริษัทดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายถ่านหินเพื่อใช้เป็นเชื้อเพลิงในอุตสาหกรรมหนักต่าง ๆ เช่นอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ อุตสาหกรรมเหล็ก เป็นต้น และเป็นผู้ประกอบการโรงไฟฟ้าที่ใช้พลังงานถ่านหิน

5) บริษัทดำเนินธุรกิจด้านก๊าซธรรมชาติแบบครบวงจร (Integrated Gas Company) มีบทบาทสำคัญในธุรกิจการจัดจำหน่ายและการค้าสากลผลิตภัณฑ์น้ำมันและปิโตรเคมี และมีการลงทุนในธุรกิจปิโตรเคมีและการกลั่นในประเทศไทย

6) บริษัทประกอบกิจการกลั่นน้ำมันปิโตรเลียมและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียม โดยเป็นเจ้าของและเป็นผู้ประกอบกิจการโรงกลั่นน้ำมันเดี่ยว (Single-Site) ที่ใหญ่ที่สุดในประเทศ ซึ่งเป็นโรงกลั่นที่มีกระบวนการกลั่นหลายขั้นตอน สามารถผลิตผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมสำเร็จรูปชนิดที่มีคุณค่าสูงในสัดส่วนที่มากที่สุดแห่งหนึ่งในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก

3.6.2 **สภาพและปัญหากำลังคนในปัจจุบัน**

1) **สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

สภาพกำลังคนของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมทรัพยากร สำหรับสถานประกอบการประเภทเหมืองแร่มีลักษณะการจ้างงานแบบใช้แรงงานเป็นหลัก

จบการศึกษาระดับ ป.4 - ม. 6 รองลงมาคือ ช่างเทคนิค จบการศึกษาระดับ ปวช.-ปวส. (สายช่าง) วิศวกร (สาขาวิชาเหมืองแร่ เคมี เครื่องกล โลหะการ) และพนักงานสายสนับสนุน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี - ปริญญาโท (สาขาวิชาบัญชี คอมพิวเตอร์ บริหาร/สังคมศาสตร์)

สำหรับสถานประกอบการประเภทธุรกิจน้ำมัน ก๊าซธรรมชาติ และปิโตรเคมี มีลักษณะการจ้างงานประเภทช่างเทคนิค จบการศึกษาระดับ ปวช. - ปริญญาตรี (สายช่าง) วิศวกร พนักงานสายสนับสนุน จบการศึกษาระดับปริญญาโท (สาขาวิชาบัญชี คอมพิวเตอร์ บริหาร/สังคมศาสตร์) และผู้ช่วยผู้บริหาร-ผู้บริหาร จบการศึกษาระดับปริญญาเอก

2) **ปัญหากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

2.1) **ปัญหาด้านกำลังคน**

ปัญหากำลังคนในบริษัทของกลุ่มอุตสาหกรรมทรัพยากร จำแนกเป็นปัญหาด้านปริมาณและคุณภาพได้ดังนี้

2.1.1) **ด้านปริมาณ**

(1) ขาดแคลนบุคลากรสายวิชาชีพเฉพาะทาง ได้แก่ วิศวกรเหมืองแร่ วิศวกรโลหะการ นักธรณีวิทยา นักบัญชี

(2) บุคลากรส่วนใหญ่ที่เกี่ยวกับ operation & technical ต้องไปรับในต่างประเทศที่มี operation เนื่องจากปัญหาข้อจำกัดในเรื่องการขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวในประเทศนั้น ๆ

(3) ต้องเตรียมบุคลากรไทยในตำแหน่ง core position อันเนื่องมาจากการขอย้าย/ลาออกเมื่อครบเทอมการทำงานในต่างประเทศ

(4) มีอัตราการรับพนักงานที่ชะลอตัวลดลงเหลือจำนวนไม่มาก สำหรับ Mining engineer Geologist แต่จะเน้นผู้มีประสบการณ์ มีทักษะด้านภาษาอังกฤษ สำหรับวิชาชีพอื่น ๆ ในหน่วยงาน corporate services เช่น Finance IT HR Marketing & Logistics Audit Analyst ในสาขาต่าง ๆ ยังรับเป็นปกติเนื่องจากทดแทนอัตราการเข้าออกตามปกติ แต่ส่วนใหญ่ระดับปริญญาโท มีทักษะด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีนเพื่อไปทำงานต่างประเทศทั้งถาวร/ประจำ

2.1.2) **ด้านคุณภาพ**

(1) ไม่มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษและภาษาจีน เนื่องจากต้องติดต่อและไปทำงานต่างประเทศ

(2) ไม่มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์

(3) ไม่มีทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

(4) ไม่สามารถใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม

(5) ไม่มีเทคนิคการสอนงานและการนำเสนอ

(6) ขาดความอดทนเนื่องจากต้องทำงานในเหมืองแร่

(7) ขาดการคิดและวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์

(8) ขาดจิตสำนึกในการศึกษาหาความรู้

(9) ขาดภาวะผู้นำ

(10) ขาดการทำงานร่วมกันเป็นทีม

(11) ไม่สามารถเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

(12) ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เช่น การไปทำงานในต่างประเทศ

(13) ไม่มีทักษะการซ่อมบำรุงรักษาเครื่องยนต์

(14) ไม่มีการบริหารความปลอดภัย

(15) ขาดทักษะการบริการที่ดี

(16) ไม่มีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

2.2) **ปัญหาด้านอื่น ๆ**

2.2.1) คุณสมบัติเบื้องต้นไม่ผ่านเกณฑ์การรับสมัคร เช่น GPA ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์

2.2.2) สถานที่ตั้งโรงงานอยู่ไกล

2.2.3) พนักงานรุ่นใหม่ต้องการค่าตอบแทนสูง ไม่คำนึงถึงสวัสดิการและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3.6.3 ความต้องการกำลังคนในอนาคต

ผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของกลุ่มอุตสาหกรรม ทรัพยากรที่เข้าร่วมประชุมให้ข้อมูลความต้องการกำลังคนในอนาคต ที่สามารถจัดจำแนกเป็นความต้องการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกำลังคนในอนาคต และคุณลักษณะของกำลังคนที่ต้องการ

ความต้องการโดยทั่วไปเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกำลังคนในอนาคต

1) ความต้องการกำลังคนในอนาคตขึ้นอยู่กับการขยายงานของบริษัท ซึ่งหากไม่ขยายงานจะมีบุคลากรเพิ่มขึ้นเล็กน้อยแทนผู้ลาออกหรือเกษียณ

2) การจ้างแบบ consortium ส่วนใหญ่ต้องการผู้จบระดับปริญญาตรีขึ้นไป

3) รับสมัครพนักงานเฉพาะผู้สำเร็จปริญญาโทเนื่องจากเป็นผู้มีประสบการณ์และมีทักษะภาษาอังกฤษและภาษาจีนดี และเพื่อแก้ปัญหาพนักงานลาเรียนต่อ

4) อัตราการรับพนักงานลดลง เนื่องจากทรัพยากรธรรมชาติลดลงจนต้องปิดเหมือง

5) ไม่รับวิศวกรเพิ่ม จะรับเฉพาะผู้มีประสบการณ์และมีทักษะภาษาอังกฤษเท่านั้น

คุณลักษณะของกำลังคนที่ต้องการ จำแนกได้ 3 ด้าน ดังนี้

1) **ด้านความรู้**

1.1) มีความรู้เชิงวิชาการซึ่งเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน

1.2) มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

1.3) มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

1.4) มีความรู้ด้านเทคนิคการสอนงานและเทคนิคการนำเสนอ

1.5) มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ ได้แก่ ภาษาอังกฤษ จีน อินโดนีเซีย เป็นต้น

1.6) มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์

1.7) มีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมของท้องถิ่นที่ปฏิบัติ

2) **ด้านทักษะ**

2.1) มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ

2.2) มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์

2.3) ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

2.4) ทักษะการบริหารจัดการ

2.5) ความเป็นผู้นำ

2.6) ทักษะการคิดและวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์

2.7) ทักษะการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

2.8) ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

2.9) ทักษะการบริหารความปลอดภัย

2.10) ทักษะการติดต่อสื่อสาร

2.11) ทักษะในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ

3) **ด้านเจตคติ**

3.1) ความมุ่งมั่นในการทำงาน

3.2) วินัยในการใช้เงิน

3.3) มีความอดทน

3.4) สามารถไปปฏิบัติงานในต่างประเทศได้

3.5) จิตสำนึกรักองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.6) มีจิตใจให้บริการ (สำหรับงานด้านบริการ)

3.7) แสวงหาความรู้อยู่เสมอ

3.8) มีความมัธยัสถ์

3.9) มีเหตุผล

3.10) มีความซื่อสัตย์กับตนเองและองค์กร

3.6.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนากำลังในอนาคต

ผู้เข้าร่วมประชุมที่ประกอบด้วยผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกำลังคนในกลุ่มอุตสาหกรรมทรัพยากร ตลอดจนผู้แทนสถาบันการศึกษา ผู้แทนหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาและฝึกอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะสรุปได้ดังนี้

1) **ข้อเสนอแนะสำหรับบริษัท**

1.1) สถานประกอบการควรให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานหรือศึกษาในระบบทวิภาคี

1.2) สถานประกอบการยินดีที่จะให้ใช้เหมืองในต่างประเทศเป็นแหล่งฝึกงานของนักศึกษา โดยอยู่ภายใต้การรับผิดชอบในภาระค่าใช้จ่ายร่วมกันระหว่างนักศึกษาผู้ฝึกงานและสถานประกอบการ เพื่อความเข้าใจในการประกอบกิจการเหมืองขนาดใหญ่และความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานประกอบการ

1.3) สถานประกอบการยินดีที่จะให้ไปศึกษาพื้นที่ทำเหมืองและศูนย์วิชาการที่บ้านปู ลำปาง เพื่อให้เข้าใจในอุตสาหกรรมการทำเหมืองถ่านหินดียิ่งขึ้น

1.4) ภาคเอกชนควรให้ข้อมูลแนะนำกับทางราชการ และบอกทิศทางที่จะให้ภาคราชการปฏิบัติเพื่อจะได้ถูกทาง

1.5) สถานประกอบการที่มีความพร้อมควรเปิดสถาบันการศึกษาของตนเองเพื่อผลิตบุคลากรให้ตรงกับความต้องการทั้งปริมาณและคุณภาพ เช่น บริษัท CP - SEVEN ELEVEN เปิดโรงเรียน

2) **ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันการศึกษา**

2.1) ภาครัฐควรร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีและสหกิจศึกษาเพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด เนื่องจากภาคเอกชนบางแห่งมีทรัพยากรในการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ เช่น การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีโรงไฟฟ้าจำลองสำหรับฝึกอบรมพนักงานเพื่อสร้างสถานการณ์จำลอง ธนาคารมีการสร้างสถานการณ์จำลองในการฝึกอบรมพนักงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้เรียนมีความสนใจในสิ่งที่เรียนและสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้

2.2) ควรจัดให้มีการฝึกงาน เนื่องจากทำให้ผู้เรียนสามารถเตรียมความพร้อมและปรับตัวสู่การทำงานจริงได้ อีกทั้งสถานประกอบการยังมีโอกาสคัดเลือกคนเข้าทำงานได้อีกทางหนึ่ง

2.3) ควรมีระยะเวลาในการฝึกงานก่อนจบการศึกษา 1- 2 ภาคเรียน

2.4) ควรปรับหลักสูตรด้านภาษาทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ให้มีการเขียนและการสื่อสารมากขึ้น และเริ่มเรียนตั้งแต่ระดับพื้นฐาน

2.5) พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับกลุ่มปริญญาตรี/โท เช่น การเขียนรายงานเป็นภาษาอังกฤษ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้เรียน

2.6) สอดแทรกศีลธรรม จริยธรรม ในการเรียนการสอนให้มากขึ้น

2.7) สร้างค่านิยมให้เด็ก เลือกเรียนในสาขาวิชาที่ถนัดและประกอบอาชีพในสาขาวิชาที่จบการศึกษา

2.8) มีเส้นทางการศึกษาและเส้นทางวิชาชีพที่ชัดเจน

2.9) ปรับปรุงลักษณะข้อสอบจากการวัดความจำ ให้เป็นแบบวัดความสามารถเชิงวิเคราะห์และแก้ปัญหา

2.10) มีการทำ Exit exam

2.11) ปรับค่านิยมให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญใน Competency มากกว่า Knowledge และระดับการศึกษา

2.12) สถานศึกษาควรหาแนวทางจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

2.13) กระทรวงศึกษาธิการควรหาแนวทางวัด skill ด้านต่าง ๆ ในรูปแบบที่สนุกสนานและสร้างความสนใจให้แก่เด็ก เช่น การจัดแข่งขัน การประกวด เป็นต้น เพื่อทำให้เด็กมีโอกาสฝึกซ้อม สร้างประสบการณ์ และทักษะที่ได้เรียนมา

3) **ข้อเสนอแนะทั่วไป**

3.1) ควรตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาคน (โดยกำลังคนระดับ Top เป็นคณะทำงาน)

3.2) เร่งผลักดันให้เกิดสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (VQ)

3.3) ใช้ความสำคัญกับการศึกษาต่อเนื่อง สำหรับคนที่สำเร็จการศึกษาแล้วจะได้มีโอกาสพัฒนาตนเองให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3.7 ความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมสื่อสาร

จากการประชุมความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมสื่อสาร เมื่อวันศุกร์ที่ 27 พฤษภาคม 2548 ณ ห้องประชุมกำแหง พลางกูร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีผู้เข้าร่วมประชุม 70 คน ประกอบด้วย ผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมสื่อสาร 7 บริษัท ในจำนวนทั้งสิ้น 17 บริษัท ได้แก่ 1) ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ บริษัทแอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) 2) ส่วนงานทรัพยากรบุคคล บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) 3) ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

สำนักกรรมการผู้จัดการ บริษัทอินเทอร์เน็ตประเทศไทย จำกัด (มหาชน) 4) ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทจัสมิน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) 5) ผู้จัดการส่วนพัฒนาองค์การ บริษัททีทีแอนด์ที จำกัด (มหาชน) 6) รองประธานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัทสามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) 7) รองกรรมการผู้จัดการ บริษัท ซีเอสล็อกซ-อินโฟ จำกัด (มหาชน) ผู้ทรงคุณวุฒิคณะกรรมการสภาการศึกษา ผู้แทนสถาบันการศึกษา และผู้แทนหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยมี ดร.สิริพร บุญญานันต์ เป็นประธานเปิดการประชุม สรุปผลสาระสำคัญของการประชุมได้ ดังนี้

3.7.1 **ข้อมูลทั่วไปของบริษัท**

เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจด้านการสื่อสารข้อมูลโทรคมนาคม และคอมพิวเตอร์

เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจด้านการสื่อสารโทรคมนาคม ในรูปการให้บริการและอุปกรณ์โทรศัพท์เคลื่อนที่ (mobile phone) มีศูนย์ให้บริการ call center ทั้งหมดด้านข้อมูล บริการส่งเสริมการขาย ราคา และอื่น ๆ บริษัทดิจิตอลโฟน เน้นหนักเรื่อง hand-set หรือ trading mobile เป็นหลัก และบริษัทที่ทำเรื่องบอร์ดแบรนด์ มีการเชื่อมโยงกับบริษัทแม่และในเครือ ด้านโทรศัพท์เคลื่อนที่ และสัญญาณเครือข่าย

เป็นลักษณะทำธุรกิจหลากหลาย ทั้งทำเองและลงทุนบริษัทในเครือ 12 บริษัท แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก ทำธุรกิจให้บริการด้านโทรคมนาคม เครือข่ายต่าง ๆ เช่น บริษัททางภาคใต้ดูแลเรื่องเคเบิลใต้น้ำทั้งฝั่งอ่าวไทย และฝั่งอันดามัน กลุ่มที่สอง ทำธุรกิจให้บริการสื่อสารดาวเทียม การศึกษาทางไกล กลุ่มที่สาม ประกอบธุรกิจให้บริการมือถือผ่านดาวเทียมในถิ่นทุรกันดาร กลุ่มสุดท้าย คือ ประกอบธุรกิจด้านการออกแบบทางวิศวกรรม ติดตั้งอุปกรณ์โทรคมนาคมและระบบคอมพิวเตอร์ บริการด้านอินเตอร์เน็ต ร้านให้บริการจำหน่ายอุปกรณ์สื่อสารที่เป็นเครื่องมือ ชั่วโมงอินเตอร์เน็ต สมาร์ทช้อป เหล่านี้เป็นต้น

บริษัทที่ประกอบธุรกิจทางด้านสื่อสารโทรคมนาคม ประเภทเสาอากาศ จานสัญญาณดาวเทียม และการพัฒนาระบบ total solution ในหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่ประมูลได้ (รวมทั้งโครงการวางระบบในสนามบินสุวรรณภูมิ) และมีบริษัทในเครือที่ทำ I-mobile

3.7.2 สภาพและปัญหากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

1) สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

กำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมสื่อสาร จะอยู่ในกลุ่มใกล้เคียงกัน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มการสื่อสารข้อมูล โทรคมนาคม และคอมพิวเตอร์ ซึ่งส่วนใหญ่จะขึ้นสายตรงคือ กระทรวงเทคโนโลยี

กำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมสื่อสาร ส่วนใหญ่จะใช้คน 2 ระดับเป็นหลัก ระดับแรกคือ วิศวกร ทางด้านไฟฟ้า คอมพิวเตอร์ สื่อสาร เป็นหลัก ระดับที่ 2 เป็นระดับกึ่งวิศวกรหรือที่เรียกว่าเทคนิคเชี่ยน ระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่ในการปฏิบัติงานจะให้วิศวกรเป็นหัวหน้าทีม เทคนิคเชี่ยนปฏิบัติงานต่อสาย ต่อระบบทดสอบ ปฏิบัติการภาคสนาม เทคนิคเชี่ยนนี้จะใช้ทั้ง ปวช. ปวส. มีประมาณร้อยละ 18 ที่เหลือเป็นวิศวกรระดับปริญญาตรีขึ้นไป เพราะใช้เทคโนโลยีค่อนข้างสูงและมีการเปลี่ยนแปลงเร็วมาก ซึ่งระดับวิศวกรสามารถปรับเปลี่ยนเข้าหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้เร็วกว่าระดับเทคนิคเชี่ยน

ส่วนฝ่ายบริหารระดับสูงส่วนใหญ่เกิดกว่าครึ่งมีพื้นฐานเป็นวิศวกร เนื่องจากคนที่มีพื้นฐานวิศวกรจะเป็นคนที่เรียนดี มีความคล่องตัว ถูกสอนให้ทำได้ทุกอย่าง แม้แต่ทักษะทางช่าง และทักษะทางการบริหาร ซึ่งส่วนมากก็ไปเรียนต่อเพิ่มเติมทางด้านบริหาร (MBA) ด้วย โดยสรุปผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มอุตสาหกรรมสื่อสารจะมีพื้นฐานทางวิศวกรรมทั้งนั้นเพื่อประโยชน์ในการทำงานด้านเทคโนโลยี

กำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมสื่อสารดังกล่าวแล้วข้างต้น จะใช้วิศวกรด้าน IT โทรคมนาคม ประมาณร้อยละ 20 ช่างเทคนิคระดับ ปวส. ร้อยละ 30 ที่เหลืออีกครึ่งหนึ่งเป็นสายงานสนับสนุน ด้านบัญชี บุคลากร ธุรการ งานขายอื่น ๆ ประมาณ 50:50 อายุงานเฉลี่ย 7-8 ปี ทำงานประจำ ร้อยละ 88 จ้างบุคคลภายนอกดำเนินการร้อยละ 10 พนักงานชั่วคราวร้อยละ 2 มีบริษัทหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมนี้กล่าวถึงนโยบายของบริษัทว่า ต้องการให้มีคนน้อย แต่มีประสิทธิภาพสูง (The strongest one with the smallest player) และที่สำคัญคนที่มีอยู่ต้องมี multi skills

2) ปัญหากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ปัญหากำลังคนในกลุ่มอุตสาหกรรมสื่อสาร ไม่ค่อยแตกต่างกันมากนัก อาจเพราะค่านิยมในสังคมปัจจุบันที่ให้ความสำคัญการบริโภค ฟุ่งเฟ้อ ฉะนั้นคนรุ่นใหม่จะสนใจเรื่องค่าตอบแทน ค่าจ้าง มากกว่าความสามารถในการทำงาน ปัญหามีดังนี้

2.1) คุณภาพของเด็กที่จบใหม่ ไม่มีความสามารถในการทำงานหรือการปรับตัวในการทำงาน ตลอดจนความรู้พื้นฐานทางด้านการสื่อสารโทรคมนาคม คอมพิวเตอร์ และ soft skills ด้วย สถานประกอบการต้องมาฝึกอบรมใหม่ ในระดับช่างเทคนิคใช้เวลาประมาณ 6 เดือน และใช้ค่าใช้จ่ายประมาณ 40,000 - 50,000 บาท/คน ส่วนระดับวิศวกรค่าใช้จ่ายประมาณ 2 แสนบาทต่อคน แต่ถ้า reset 1 คน 1 ชุด ประมาณ 1.2 ล้านบาท

2.2) ขาดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ความอดทน ความสู้งานมีน้อยลง สนใจในเรื่องเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนมากกว่าการทำงานเพื่อพิสูจน์ฝีมือ ใช้ความสามารถไต่เต้าจนถึงระดับผู้บริหาร นอกจากนี้ยังขาดจิตวิทยาในการทำงานร่วมกัน

2.3) การเรียนการสอนในสถาบันการศึกษายังล้าหลัง ก้าวตามเทคโนโลยีไม่ทัน ทั้งความรู้ วิชาการ และเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ และไม่เน้นการฝึกอบรมการฝึกงาน และแต่ละแห่งใช้เวลาในการฝึกอบรมไม่เท่ากัน มีความแตกต่างกันด้วย ทำอย่างไรให้มีหลักสูตรพื้นฐานใกล้เคียงกัน

2.4) ความกลัวไม่เป็นกลางทางวิชาการของสถานศึกษา จึงทำให้ผลิตคนไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน แล้วสถานประกอบการต้องไปอบรมใหม่เพื่อให้คนทำงานได้ตามที่ต้องการ เสียเวลา และค่าใช้จ่าย เช่น บริษัทหนึ่งมีหลักสูตร courseware และต้องการร่วมมือกับสถาบันการศึกษาเพื่อผลิตคนให้ แต่สถาบันการศึกษาไม่รับ

2.5) การผลิตกำลังคนไม่ทันความต้องการของกระแสธุรกิจ เช่น ในปัจจุบันมีศูนย์ call center ในหลายธุรกิจ ซึ่งต้องการคนที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความสามารถในการขาย การตลาด และความรู้พื้นฐานทางช่าง ในกรณีที่ทำงานศูนย์ประสานแก้ไข เหตุเสียหายเหล่านี้เป็นต้น หรือกรณีการทำโปรแกรมซอฟต์แวร์ระดับลึก ที่เป็นแกนหรือหลักสำคัญของงานซอฟต์แวร์ แต่สถาบันการศึกษาไม่มีการผลิตบุคลากรด้านนี้เลย ต้องจ้างวิศวกรชาวอินเดียระดับปริญญาเอกมาเป็นหัวหน้าโครงการทำงานให้

2.6) ขณะนี้ต่างประเทศมีธุรกิจให้บริการการศึกษาและฝึกอบรม และธุรกิจรับจ้างคัดเลือกคนทำงานตามประเทศต่าง ๆ ด้วยราคาของประเทศนั้น ถ้าไม่เร่งแก้ไขเรื่องการพัฒนาบุคลากรของประเทศในขณะนี้ต่อไปจะมีชาวต่างประเทศเข้าทำงานในประเทศในลักษณะที่เก่งกว่า เงินเดือน ค่าตอบแทนถูกกว่า ตัวอย่าง ปัจจุบันมีวิศวกรอินเดียเข้ามาทำงานอยู่เป็นจำนวนมากแล้ว

2.7) การบริหารจัดการโครงการ ในกรณีที่ต้องทำงานในลักษณะโครงการหรือโปรแกรมต่าง ๆ จะต้องทำอย่างไรให้ผู้รับผิดชอบส่งงานให้ทันเวลา เพราะใน

การประกอบธุรกิจหมายถึง ความเสียหายจากการถูกปรับเป็นจำนวนล้านบาท ควรจะมีการสอนแบบโครงงานในสถาบันการศึกษา เพื่อให้เข้าใจกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด อาจถือได้ว่าเป็นหัวใจของการทำงาน

3.7.3 **ความต้องการกำลังคนในอนาคต**

การจะให้ประมาณการความต้องการกำลังคนในอนาคตของกลุ่มอุตสาหกรรมสื่อสาร ในช่วงเวลา 4-5 ปีข้างหน้านั้น ไม่น่าจะทำได้ เนื่องจากเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โอกาสทางธุรกิจมีอยู่มากมาย แต่ถ้าจะพิจารณาแนวทางที่ดำเนินการอยู่คือ การดูจากคนที่ทำงานอยู่แล้ว และมีความสามารถที่จะก้าวขึ้นตำแหน่งสูงได้ เพื่อให้เกิด career path ในองค์กรนั้น และการพิจารณาประกอบธุรกิจใหม่ ถ้าเป็นธุรกิจที่ต้องการคนเก่งเฉพาะทาง คนภายในเติบโตไม่ทัน ต้องหาคนภายนอกเข้ามาทำงาน ฉะนั้น ก็อาจจะประมาณการ อัตรากำลังน่าจะเพิ่มร้อยละ 2-5 เพราะบางธุรกิจอาจจ้างบุคคลภายนอกมาทำงานลักษณะรับผิดชอบเป็นโปรเจคประมาณ 1-2 ปีก็เสร็จ จึงไม่เหมาะที่จะจ้างพนักงานประจำการใหม่

จากการประมาณการความต้องการกำลังคนในอุตสาหกรรมนี้ พบว่า ต้องการกำลังคนระดับวิศวกรปริญญาตรี ทางด้านคอมพิวเตอร์เป็นหลัก ส่วนระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไปต้องการไม่มากนัก 4-5 อัตรา ส่วนใหญ่จะเป็นการหมุนเวียนเข้าออกบริษัทในกลุ่มเทเลคอมด้วย และสำหรับบางบริษัทต้องการรับผู้จบใหม่เข้าทำงาน (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) แล้วให้ฝึกอบรมเพิ่มเติมประมาณ 4-6 เดือน ตามหลักสูตรที่ต้องทำงานในฝ่ายนั้น ๆ บางครั้งไม่ต้องการคนเก่ง แต่ต้องการคนมีทัศนคติในการทำงานสูง (high by attitude) คิดว่าการฝึกอบรมทักษะเพิ่มเติมได้ ถ้าคนมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

ฉะนั้นความต้องการกำลังคนไม่ควรคำนึงถึงจำนวนบุคลากรมากนัก แต่ต้องคำนึงถึงคุณภาพบุคลากร ที่จะต้องทำงาน เติบโตให้ทันความก้าวหน้าเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ฉะนั้นภาคการศึกษาจึงต้องปรับตัวเข้าไปเรียนรู้ และร่วมมือกับภาคประกอบการ

คุณลักษณะของกำลังคนที่ต้องการในกลุ่มอุตสาหกรรมสื่อสาร มีดังนี้

1) **ด้านความรู้**

1.1) ความรู้ IT โปรแกรม ซอฟต์แวร์ต่าง ๆ เช่น 3 G (-plus JAVA)

1.2) ความรู้ภาษาอังกฤษ ขั้นติดต่อสื่อสารได้ และถ้าระดับวิศวกรน่าจะเจรจาทางธุรกิจได้

1.3) ความรู้ด้านการให้บริการ การตลาด การบริหารธุรกิจ

1.4) ความรู้ในวิชาพื้นฐานของแต่ละวิชาชีพ เช่น วิศวกรต้องมีความรู้วิศวกรรมพื้นฐาน

1.5) ความรู้หลากหลาย ไม่ใช่รู้เรื่องเดียวแต่ต้องเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องเช่น ความรู้ช่างพื้นฐาน ความรู้การบริหารจัดการ การขาย การตลาด และการเงิน โดยเฉพาะต้องเป็นไปในลักษณะวิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหาในงานได้

2) **ด้านทักษะ**

2.1) ทักษะการใช้โปรแกรมใหม่ๆ

2.2) ทักษะการให้บริการ

2.3) มีทักษะในการทำงานอย่างน้อย 2-3 เรื่อง

2.4) ทักษะการจัดการ

2.5) ทักษะการนำเสนอธุรกิจ (business presentation) ความรู้ ทักษะการตัดสินใจในเชิงธุรกิจ การคำนึงถึงต้นทุนในการประกอบการ โดยเฉพาะระดับวิศวกร

2.6) ทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงระบบ เป็นเหตุเป็นผลกัน

3) **ด้านเจตคติ**

3.1) ทัศนคติที่ดีในการทำงาน ไม่ใช่คำนึงเรื่องค่าตอบแทน

3.2) อดทน สู้งาน

3.3) การทำงานร่วมกับคนอื่น

3.4) พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มคุณค่า (value added) และนำไปสู่การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เพราะธุรกิจ วิทยาการเทคโนโลยีเปลี่ยนเร็วมาก องค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภายใน อาจทุก 3-6 เดือน เพื่อให้เหมาะกับธุรกิจที่จะต้องดำเนินการ ฉะนั้นคนก็ต้องรับรู้ ปรับเปลี่ยน เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3.5) กล้าแสดงความคิดเห็น เสนอแนะในสิ่งถูกต้อง ปรับแก้ไขในสิ่งไม่ดี มิฉะนั้นจะเป็นปัญหาสะสมไม่เข้าใจ ทำงานกันไม่ได้ เนื่องจากคนไทยมีนิสัยเกรงใจ

3.7.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนากำลังคนในอนาคต

1) ควรมีการทดสอบก่อนสำเร็จการศึกษา ว่าผู้ที่จะจบการศึกษานั้น มีความรู้อะไร ขั้นไหน และวัดกับตลาดด้วย ซึ่งอาจจะขอความร่วมมือกับบริษัทต่างๆ ซึ่งจะมีโปรแกรมทดสอบทุกระดับ

2) ต้องมีการประสานความร่วมมือกัน วางแผนร่วมกัน ในการทำให้เด็กมีความรู้ความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนทักษะใหม่ๆที่เกิดขึ้นตลอดเวลาทั้งในกลุ่มผลิตนักเรียนนักศึกษา กลุ่มผู้ที่ทำงานแล้วซึ่งจะต้อง re-train ในหลักสูตรระยะสั้น และอาจต้อง reset ด้วย

3) ต้องการให้สถาบันการศึกษาสอนโปรแกรมใหม่ๆ เพิ่มเติม แล้วอาจให้วุฒิบัตรรับว่าผ่านการฝึกอบรมเรื่องนี้แล้ว หรือเปิดสาขาที่เป็นที่ต้องการของตลาดในปัจจุบัน เช่น สาขาวิชาเกี่ยวกับการให้บริการ คล้ายๆ กับการโรงแรม เพราะปัจจุบันมีหลายธุรกิจมีงานศูนย์บริการ call center เช่น ธุรกิจมือถือ ธุรกิจบัตรเครดิต ธุรกิจขายประกัน

4) น่าจะพัฒนาหลักสูตรคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน จิตวิทยาในการทำงานร่วมกัน และการเตรียมตัวไปสู่สังคมจริงๆ เพื่อสร้างภูมิต้านทานในการทำงาน และการมีชีวิตอยู่ในสังคม ไม่ใช่มีปัญหาทำงานกับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ มีผู้บังคับบัญชารุนแรงก็รับไม่ไหว เป็นต้น

5) การเพิ่มหลักสูตรภาษาอังกฤษเชิงธุรกิจ เพื่อให้เจรจาธุรกิจได้ระดับหนึ่ง ไม่เฉพาะความสามารถในการอ่านตำราเรียน คู่มือต่างๆ แต่ต้องพูด เขียนจดหมายเจรจาทางธุรกิจ รวมทั้งทำอย่างไรจึงปรับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในปัจจุบันให้สามารถใช้งานได้จริง

6) ต้องการให้บ่มเพาะเรื่องการบริหารจัดการ การทำธุรกิจ เข้าใจต้นทุนการดำเนินงาน

7) ควรสนับสนุนให้อาจารย์ในสถาบันการศึกษาทำงานวิจัยพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยผู้ประกอบการสนับสนุนทุน มิฉะนั้นจะตามเทคโนโลยีไม่ทัน ตัวอย่าง ประเทศเพื่อนบ้านมาเลเซียพัฒนาด้าน IT อย่างมาก มีการจ้างวิศวกรอินเดียมาทำเรื่องซอฟต์แวร์ และมีการทำวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัยชั้นนำของไทย จนสามารถผลิตเทคโนโลยี RFID เป็นระบบที่ใช้คลื่นวิทยุติดตามอัตลักษณ์ของคนแทนบาร์โค้ด และนำไปใช้แล้ว แต่มหาวิทยาลัยไทยไม่ก้าวหน้าเพราะไม่มีทุนดำเนินการต่อ ทั้งที่เครื่องมืออุปกรณ์ยังมีอยู่

8) สนับสนุนให้อาจารย์มหาวิทยาลัย รับทำงานวิจัยหรือทำเป็นงานโครงการ (job by job) เช่น ทำโครงการพัฒนาซอฟต์แวร์ หรือสร้างเครื่องมือ และอื่นๆ ตามที่บริษัทต้องการ แล้วส่งงานให้บริษัทพัฒนาเป็นธุรกิจทำเงินต่อไป ตัวอย่างเช่น บริษัทเอกชนรับงาน(มาจากประเทศเกาหลี)ทำการ์ตูน animation ที่มีภาพกราฟฟิค การเคลื่อนไหวและเสียง แล้วให้อาจารย์หรือวิศวกรบ้านเราทำการ์ตูนดังกล่าว ซึ่งการรับทำงานเป็นโปรเจคก็จะทำให้อาจารย์มีความรู้หลากหลายในภาคอุตสาหกรรมด้วย

3.8 ความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็คทรอนิกส์ เครื่องไฟฟ้า และเครื่องคอมพิวเตอร์

จากการประชุมความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็คทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า และคอมพิวเตอร์ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 9 มิถุนายน 2548 ณ ห้องประชุมกำแหงพลางกูร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีผู้เข้าร่วมประชุม 70 คน ประกอบด้วยผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็คทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า และคอมพิวเตอร์ 7 บริษัท ในจำนวนที่มีอยู่ 26 บริษัท ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร บริษัทแคลคอมพ์ อิเล็คโทรนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) 2) ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัทไดสตาร์ อิเลคทริก คอร์เปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) 3) ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคลและธุรการ บริษัทแมกเนคอมพ์พรีซิชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) 4) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ บริษัทดราโก้ พีซีบี จำกัด (มหาชน) 5) ผู้จัดการแผนกบุคคลและธุรการ บริษัทมูราโมโต อิเล็คตรอน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) 6) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และบริหาร บริษัทกุลธรเคอร์บี้ จำกัด (มหาชน) และ 7) กรรมการผู้จัดการ บริษัทสยามสตีลซินดิเกต จำกัด ผู้แทนสถาบันการศึกษา ผู้แทนหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาและฝึกอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยมีดร.สิริพร บุญญานันต์ รองเลขาธิการสภาการศึกษา เป็นประธานเปิดการประชุม และคุณอมเรศ ศิลาอ่อน เป็นประธานดำเนินการ สรุปสาระสำคัญของการประชุมได้ดังนี้

3.8.1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท

บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็คทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า และเครื่องคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วย

1) บริษัทคนไทยที่ผลิตและประกอบเครื่องใช้ไฟฟ้า ประเภทโทรทัศน์ ดีวีดี ตู้เย็น และเครื่องซักผ้า บริษัททำเครื่องทำความเย็น (Compressor) ส่งโรงงานโดยตรง และมีบริษัทแม่เป็นผู้จัดจำหน่ายอีกทีหนึ่ง

2) บริษัทไต้หวันมาลงทุนในประเทศไทย รับจ้างผลิตเครื่องพิมพ์ให้กับบริษัทที่มีชื่อได้แก่ บริษัท Ap บริษัท นิคอน บริษัทพานาโซนิค ประมาณ 1 ล้านเครื่องต่อเดือน

3) บริษัทคนไทยร่วมทุนกับไต้หวัน เพื่อผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้า (Print Circuit Board PCB) อุปกรณ์พื้นฐานของการผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็คทรอนิกส์ทั่วไป โดยรับเทคโนโลยีและ know how จากบริษัทในไต้หวัน ซึ่งมีสาขาที่เมืองจีน สนับสนุนใน

เรื่องลูกค้า และวัตถุดิบ และมีบริษัทที่ปรึกษาที่ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งก็ช่วยหาลูกค้าได้ถึงร้อยละ 80 ที่ผ่านมาบริษัทอาศัยลูกค้าภายในประเทศถึงร้อยละ 95 แต่ในช่วง 5 ปีมานี้ ตลาดเมืองไทยค่อนข้างจำกัด จำเป็นต้องขยายฐานไปต่างประเทศ โดยคาดว่าในช่วง 5 ปีแรกจะขยายในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ก่อน แล้วค่อยขยายไปทางยุโรปและอเมริกา

4) บริษัทที่ร่วมทุนกับบริษัทต่างชาติ มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่สหรัฐอเมริกาและฮ่องกง และมีโรงงานผลิตชิ้นส่วนบางอย่างที่ประเทศไทยและประเทศจีน สำหรับประเทศไทยผลิต hard disks ทำ sub assembly ชิ้นส่วนเล็กๆ ต่อจากหัวเขียน ซึ่งต้องการคนที่มีความรู้เทคโนโลยีระดับสูง

3.8.2 **สภาพและปัญหากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

1) **สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

บริษัทที่ให้ข้อมูลเป็นบริษัทที่มีกำลังคนอยู่ระหว่าง 1,000-7,000 คน มีบริษัทหนึ่งมีกำลังคนเพียง 500 คน อยู่ทั้งในกรุงเทพมหานครและโรงงานที่จังหวัดระยอง จังหวัดเพชรบุรีและสมุทรสาคร ศูนย์นิคมโรจนะ อยุธยา และศูนย์อุตสาหกรรมบางกระดี่

กำลังคนมีทั้งระดับปฏิบัติการ ช่างเทคนิค วิศวกร และวิศวกรระดับสูง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นคนจีน อินเดีย

2) **ปัญหากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

2.1) ขาดแคลนกำลังคนระดับปฏิบัติการ ช่างเทคนิค วิศวกรอุตสาหกรรมโรงงาน วิศวกรที่ทำงานด้านการตลาด มีความรู้ภาษาต่างประเทศ เช่น อังกฤษ จีน ญี่ปุ่น และวิศวกรชั้นสูงด้านเคมี

2.2) ค่าจ้างแรงงานประเทศคู่แข่ง เช่น จีน อินเดียราคาถูกกว่าประเทศไทย

2.3) สถาบันการศึกษาไม่ยืดหยุ่นและเข้าไปทำความรู้จักกับสถานประกอบการ

2.4) สถาบันการศึกษาไม่สามารถผลิตกำลังคนรองรับเทคโนโลยีด้านอิเล็คทรอนิกส์ และปรับให้ทันความก้าวหน้าของวิทยาการ

2.5) นโยบายยกระดับการศึกษาของคนไทย ทำให้แรงงานเด็ก ม.3 ม.6 ไม่อยู่ในตลาดแรงงานมากนัก มักจะเข้าออกงานตามกระแสของกลุ่มเพื่อน และลาศึกษาต่อ

2.6) การลาศึกษาต่อระดับสูง (ปวส. ปริญญาตรีขึ้นไป) ทำให้เลือกงานและไม่ยอมทำงานในโรงงาน

2.7) ความต้องการของสถานประกอบการหรือธุรกิจต่าง ๆ มักต้องการความรวดเร็วและลงมือทำเลย ในขณะที่สถานศึกษามีกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ต้องศึกษาวิเคราะห์ก่อนทำ

2.8) ปัจจุบันภาคการผลิตเน้นให้ผู้จบใหม่มีความรู้เรื่องกฎหมายมาก

2.9) บางบริษัทไม่ต้องการให้เจ้าหน้าที่ไปสอนในสถาบันการศึกษา เพราะเสียเวลาทำงาน หรืออาจไม่เชี่ยวชาญในการสอน

2.10) ระบบข้อมูลสารสนเทศ น่าจะมีข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลหลักสูตรที่เปิดสอนทั้งหลักสูตรปกติและฝึกอบรมระยะสั้น และข้อมูลความต้องการร่วมมือของสถานประกอบการ เพื่อรู้ข้อมูลของกันและกัน จะได้สร้างความร่วมมือในการผลิตและพัฒนาตนให้ตรงความต้องการ

3.8.3 **ความต้องการกำลังคนในอนาคต**

บริษัทไม่สามารถระบุจำนวนคนที่แน่นอนได้ แต่จะระบุว่าต้องการนักเคมี นักฟิสิกส์ วิศวกรอุตสาหกรรมโรงงาน ช่างเทคนิคที่มีความรู้เทคโนโลยีและทักษะระดับสูง เช่น etching, tool design, microscope technician ช่างระดับปวช. ปวส. ด้านอิเล็คทรอนิกส์ แมคคาทรอนิกส์ แม่พิมพ์ เพื่อต้องการสร้างผู้เชี่ยวชาญวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ในอนาคตและรักษาฐานการผลิตไว้ในประเทศไทย แต่บางบริษัทต้องการกำลังคนแค่ระดับปฏิบัติการเพื่อทำเครื่องใช้ไฟฟ้า โทรทัศน์ ประกอบตู้เย็น เครื่องซักผ้า

นอกจากนี้ บริษัทเหล่านี้ต้องการให้ทั้งผู้จบใหม่ ไม่ว่าระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และพนักงานในสถานประกอบการเรียนรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เช่น ระดับหัวหน้างานเรียนเพิ่มด้านการบริหารจัดการ หรือเรียนรู้ในงานอิเล็คทรอนิกส์เพิ่มทั้งในระดับปวส. และปริญญาตรี

คุณลักษณะกำลังคนที่ต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็คทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า และเครื่องคอมพิวเตอร์ มีดังนี้

1) **ด้านความรู้**

1.1) ความรู้ทางเทคโนโลยีและวิทยาการระดับสูง เช่นด้านเคมี และด้านอิเล็คทรอนิกส์

1.2) ความรู้ด้านอิเล็คทรอนิกส์ ด้านแมคคาทรอนิกส์ ด้านแม่พิมพ์ ทั้งในระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรี

1.3) ความรู้วิทยาการจัดการ

2) **ด้านทักษะ**

2.1) ทักษะความชำนาญด้านสารเคมี

2.2) ทักษะในการใช้เครื่อง microscope ทำงาน

2.3) ทักษะงานแม่พิมพ์ ทั้งแม่พิมพ์พลาสติกและโลหะ งานหล่อ งานกลึง

3) **ด้านเจตคติ**

3.1) ความรับผิดชอบในการทำงาน

3.2) ความจงรักภักดี ผูกพันในองค์กร

3.8.4 **ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนากำลังคนในอนาคต**

1) **ข้อเสนอแนะสำหรับภาครัฐ**

1.1) ต้องการให้รัฐขยายผลกรณีศึกษาของบริษัทไดสตาร์ "โครงการนักเรียนทุนทำงาน" ซึ่งเป็นโครงการที่บริษัทร่วมมือกับอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่ง ให้เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการของโครงการ ประสานกับหน่วยงานการศึกษานอกโรงเรียนในการให้บริการความรู้ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และวิทยาลัยเทคนิคในการให้ความรู้การศึกษาวิชาชีพระดับ ปวช. ปวส. รวมถึงการให้ทุนศึกษาต่อระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นประโยชน์ทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้เรียนที่ยากจนอยู่ห่างไกลชนบทได้มีโอกาสศึกษาต่อ และทำงานมีรายได้ไปด้วย รวมทั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และมีความผูกพันกับสถานประกอบการ สถาบันการศึกษาผลิตคนให้มีความรู้ทักษะตรงกับความต้องการผู้ใช้ สถานประกอบการได้แรงงานที่มีคุณภาพ ทำงานได้ตรงตามความต้องการ เป็นการลงทุนสร้างคนที่ไม่แพงนัก ประมาณ 800 -1,000 บาทต่อคน ต่อเดือน (เป็นค่าอาหาร เครื่องแบบเสื้อผ้า ที่อยู่ และอุปกรณ์การเรียนการสอน ค่าตอบแทนครู-อาจารย์ วิทยากร ครูพี่เลี้ยงในสถานประกอบการ) และเมื่อผู้เรียนมีรายได้ก็ออกค่าใช้จ่ายเองในเรื่องค่าอาหารและเสื้อผ้า

1.2) ต้องการให้รัฐส่งเสริมให้มีศูนย์ฝึกร่วมในนิคมอุตสาหกรรม (interim training center) โดยร่วมมือกับบริษัทที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมพัฒนากำลังคนให้ตรงกับความต้องการของบริษัท

1.3) ต้องการให้รัฐสนับสนุนการใช้ประโยชน์มหาวิทยาลัยราชภัฏที่อยู่ในชุมชนให้คุ้มค่า โดยร่วมมือกับสถานประกอบการเปิดสอนวิชาชีพ เพื่อให้นักศึกษาให้มีความรู้และสามารถทำงานได้ในสถานประกอบการและชุมชน

1.4) ร่วมกันกับภาครัฐสร้างงาน อาชีพใหม่ๆ เพื่อรองรับผู้ที่ไปศึกษาต่างประเทศ เชิงการออกแบบ การสร้างเทคโนโลยีระดับสูง เพื่อช่วยกันสร้างสรรค์มิติใหม่

และศักยภาพในการแข่งขันให้กับอุตสาหกรรมอิเล็คทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้าและเครื่องคอมพิวเตอร์ของประเทศได้ และจะคำนึงถึงการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน เพื่อจูงใจให้ทำงานในประเทศ

2) **ข้อเสนอสำหรับสถาบันการศึกษา**

2.1) พัฒนาต้นแบบ super model คือ เป็นสถาบันการศึกษาที่เปิดกว้าง พร้อม ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน ปฏิรูปวิธีสอบ ทั้งหลักสูตรปกติและหลักสูตรระยะสั้น เรียนได้ทั้งตอนเย็น วันเสาร์-อาทิตย์ พัฒนาครู-อาจารย์ในสถานศึกษา วิทยากร ครูพี่เลี้ยงในสถานประกอบการ รวมถึงการประสานกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ที่ใกล้เคียง โดย

กรณีที่หนึ่ง พัฒนาหลักสูตรให้ยืดหยุ่น เช่น บริษัทสามารถจัดทำหลักสูตรวิชาที่ต้องการ แล้วให้อาจารย์เข้าไปเรียนรู้งานในบริษัท เพื่อเข้าใจความรู้และทักษะที่บริษัทต้องการพัฒนา หลังจากนั้นร่วมกันคัดเลือกผู้เรียนและพนักงาน ปีที่ 1 ให้เรียนในสถานศึกษา ปีที่ 2 ให้มาเรียนและฝึกงานในบริษัท โดยต้องผลิตให้ได้ 1 ชิ้นงาน ภายในเวลาที่กำหนด เช่น 3 เดือน และอาจกำหนดให้สะสมผลงานเป็นหน่วยกิต เป็นเช่นนี้ไปตามกำหนดอาจเป็น 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี แล้วสถาบันการศึกษาจะให้วุฒิบัตรรับรองว่ามีความรู้และทักษะในเรื่องนั้น ๆ ภายหลังอาจเทียบโอนเพื่อรับวุฒิทางการศึกษาระดับ ปวส. ต่อไป เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีความรู้ ฝึกทักษะในงานที่หลากหลายและปฏิบัติงานได้จริง

กรณีที่สอง ให้สถานศึกษาเป็น Lab ทางทฤษฎี สถานประกอบการเป็น Lab ทางปฏิบัติ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ความรู้ทฤษฎีในสถานศึกษาอาจจะไม่ทันสมัย หรือไม่เหมาะกับสภาพงานในสถานประกอบการ สถานประกอบการก็จะสามารถช่วยเหลือได้ทัน

กรณีที่สาม ปรับการเรียนการสอนให้เป็นแบบโครงการก่อนสำเร็จการศึกษาในทุกระดับ ไม่เฉพาะแต่ระดับปริญญาโท โดยต้องเข้าไปศึกษากระบวนการผลิตในโรงงาน แล้วคิดโครงการช่วยวิเคราะห์ระบบ หรือแก้ปัญหาของโรงงาน แล้วนำมาเสนอผู้บริหารสถานประกอบการอนุมัติให้เข้ามาทำโครงการประมาณ 1 ปี โดยตกลงว่าสิ่งที่ทำจะเป็นความลับของบริษัทเปิดเผยไม่ได้ ซึ่งวิธีการที่ได้ผลมาก เป็น win win situation ทุกฝ่ายไม่ว่าสถานประกอบการ สถาบันการศึกษา และผู้เรียน

2.2) สนับสนุนให้นับงานประสานงานกับสถานประกอบการ เป็นภาระงานของครู-อาจารย์ด้วย ไม่เฉพาะนับแต่ชั่วโมงสอน

2.3) สนับสนุนให้มีโครงการสหกิจศึกษาครู-อาจารย์

2.4) สนับสนุนให้มีโครงการฝึกอบรมวิทยากร ครูพี่เลี้ยง (train the trainer) โดยศึกษาจากกรณีตัวอย่างโครงการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่ทำให้กับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ประมาณ 10 ปี เพื่อให้ได้ใช้ประโยชน์จากวิชาการที่เรียนมา ไม่ใช่เฉพาะการทำงานช่างหรือวิศวกรรมเท่านั้น แต่ต้องฝึกให้เป็นครูช่างด้วย

2.5) สนับสนุนให้มีการแนะแนวการศึกษาวิชาชีพ เพื่อจูงใจให้เด็กเก่ง เด็กดี มาเรียนทางด้านวิชาชีพมากขึ้น โดยสถาบันการศึกษาแนะแนวให้เห็นลักษณะวิชา ความก้าวหน้าในการศึกษาวิชาชีพที่ชัดเจน ส่วนสถานประกอบการแสดงให้เห็นเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพโดยเฉพาะการเผยแพร่ทางสื่อมวลชน หรือหาคนเก่ง สถาบันการศึกษาที่เก่ง มาเป็นต้นแบบออกรายการที่นิยม เช่น รายการคนค้นคน

3) **ข้อเสนอแนะสำหรับบริษัท**

3.1) สนับสนุนค่าใช้จ่ายค่าตอบแทนให้กับครู-อาจารย์ในสถาบันการศึกษาวิทยากรและครูพี่เลี้ยงในสถานประกอบการ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ทั้งสองฝ่ายร่วมมือกัน

3.2) ให้สถานประกอบการเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์เข้าไปเรียนรู้ร่วมกับผู้ชำนาญการ เมื่อมีการซื้อเครื่องจักรอุปกรณ์มาใหม่ ซึ่งอาจช่วยสถานประกอบการได้เมื่อเครื่องจักรอุปกรณ์นั้นมีปัญหา และอาจช่วยพัฒนาฝ่ายวิชาการให้ทันความก้าวหน้าของวิทยาการ และการผลิตของสถานประกอบการ

3.3) ให้สถานประกอบการร่วมกับสถาบันการศึกษาเทคโนโลยีระดับอุดมศึกษาวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ หรือ ช่วยยกระดับความรู้ หรือพัฒนาทักษะการทำงาน (upgrade, upskill) ของวิศวกรและช่างเทคนิค เนื่องจากทุกวันนี้ทุก 18 เดือน คอมพิวเตอร์ล้าสมัย แต่สถาบันการศึกษายังสอนวิทยาการเมื่อ 5 ปีที่แล้ว ทำให้ผู้เรียนก้าวไม่ทันวิทยาการ ในระยะสั้นอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ เช่น จีน อินเดีย แต่ต้องคิดถึงระยะกลาง และระยะยาวต่อไป ซึ่งบางบริษัทได้เริ่มทำโครงการยกระดับความรู้ของวิศวกรมาแล้ว 1 ปี และต้องการให้ขยายผลให้กว้างขวาง

3.4) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กลุ่มอาชีพ สมาคมวิชาชีพจะต้องเป็นผู้นำในการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนตามความสามารถในการทำงาน ตามลักษณะงานยากงานง่ายมากกว่าใบปริญญาบัตร

3.9 ความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมบริการและโลจิสติกส์

จากการประชุมความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมบริการและโลจิสติกส์ เมื่อวันพุธที่ 29 มิถุนายน 2548 ณ ห้องประชุมสิปปนนท์ เกตุทัต สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น 70 คน ประกอบด้วยผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมบริการและโลจิสติกส์ 7 บริษัท คือ 1) ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนกลาง บริษัทดุสิตโฮเต็ล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด 2) ผู้จัดการแผนกบุคคลบริษัทโรงแรมรอยัลออคิดเชอราตัน จำกัด 3) ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล บริษัทโรงแรมเซ็นทรัลพลาซ่า จำกัด (มหาชน) 4) ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายการตลาด บริษัทเอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) 5) หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบเรือ บริษัทพรีเชียสชิพปิ้ง จำกัด (มหาชน) 6) ผู้จัดการทั่วไปแผนกคนประจำเรือ บริษัทโทรีเซนไทย เอเยนซีส์ จำกัด (มหาชน) และ 7) ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) รวมทั้งผู้แทนสถาบันศึกษา ผู้แทนหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา และฝึกอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยมีคุณอมเรศ ศิลาอ่อน เป็นประธานดำเนินการ สรุปสาระสำคัญการประชุม 4 เรื่อง คือ ข้อมูลทั่วไปของบริษัท สภาพและปัญหากำลังคนในปัจจุบัน ความต้องการกำลังคนในอนาคต และข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.9.1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท

ข้อมูลทั่วไปของบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมบริการและโลจิสติกส์ ประกอบด้วย

1) **กลุ่มอุตสาหกรรมบริการ** ได้แก่

1.1) บริษัทที่ประกอบธุรกิจภัตตาคารหรืออาหาร ที่ซื้อลิขสิทธิ์ของเคเอฟซี พิซซ่าฮัท มิสเตอร์โดนัท บาสกินรอบบิ้น และอันตี้แอนด์ และพัฒนาแบรนด์เอง คือ สเต๊กฮันเตอร์

1.2) บริษัทประกอบธุรกิจด้านการโรงแรมและให้บริการด้านต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่แขกผู้มาใช้บริการ เช่น การบริการห้องอาหารและเครื่องดื่ม การบริการห้องสมุด รวมทั้งบริการจัดการประชุมสัมมนา

2) **กลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์** ได้แก่

2.1) บริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมการต่อและซ่อมเรือ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมต่อเนื่องสนับสนุนการเดินเรือทะเล ทำธุรกิจเกือบครบวงจรเรื่องเรือเดินทะเล ตั้งแต่เรือขนส่งน้ำมัน เรือขนส่งสินค้า ทั่วไประหว่างประเทศ และดำเนินกิจการเดินเรือเฟอร์รี่บุกเบิกเรื่องเรือโดยสาร มีเรือโดยสารที่วิ่งเป็นครั้งคราว และวิ่งไปกลับ มีกิจการเรือคอนเทรนเนอร์ ปัจจุบันมีเรือเฟอร์รี่กับอู่เรือเป็นธุรกิจหลักของกลุ่ม

2.2) บริษัทขนส่งราชพาหนะ ขนสินค้าแห้งและสินค้าเทกองเป็นตัวแทนเรือสัญชาติอื่นที่เข้ามาบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าในเมืองไทย ตัวแทนบริษัทประกันภัย บริษัทนายหน้าหาสินค้าหรือหาเรือให้กับเจ้าของสินค้า ทำธุรกิจนอกชายฝั่งน่านน้ำ มีหุ่นยนต์สำรวจใต้น้ำบริการให้กับบริษัทปตท. สายเคเบิลใต้น้ำ มีธุรกิจการทำแท่นขุดเจาะน้ำมัน เป็นบริษัทรับจ้างซ่อมบนเรือ ให้บริการการสื่อสารการติดตั้งเทคโนโลยีรวมถึงซอฟแวร์ต่าง ๆ

2.3) บริษัทที่ประกอบและส่งเสริมกิจการท่าอากาศยาน สนามบิน ควบคุมการจราจรทางอากาศ

3.9.2 **สภาพและปัญหากำลังคนในปัจจุบัน**

กำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมบริการและโลจิสติกส์ โดยรวมมีกำลังคนไม่เพียงพอกับงานโดยเฉพาะกำลังคนในระดับปฏิบัติงาน จากการนำเสนอข้อมูลปัจจุบันของผู้แทนในกลุ่มอุตสาหกรรมบริการและโลจิสติกส์ สรุปสภาพและปัญหากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันได้ดังนี้

1) **สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

กำลังคนในกลุ่มอุตสาหกรรมบริการ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานชั่วคราว บริษัทได้ร่วมกับสถาบันการศึกษาร่างหลักสูตรทวิภาคี เกี่ยวกับการจัดการภัตตาคารสมัยใหม่ ระดับ ปวช. และ ปวส. และจัดทำหลักสูตรระดับปริญญาตรีและจัดตั้งมหาวิทยาลัยสมาคมผู้ค้าปลีก

กำลังคนในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 40) ประกอบด้วยวิศวกร ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า และระดับปฏิบัติงานได้แก่ กลุ่มช่าง ระดับปวช. ปวส.ดูแลอุปกรณ์และซ่อมบำรุง และกลุ่มพนักงานตรวจค้น

2) **ปัญหากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

2.1) **กลุ่มอุตสาหกรรมบริการ**

2.1.1) ขาดแผนกำลังคนในอุตสาหกรรมนี้ เนื่องจากประมาณการไม่ได้ เพราะธุรกิจนี้ อ่อนไหวมาก

2.1.2) ไม่มีหลักสูตร ระดับปริญญาตรีด้านนี้โดยตรง หลักสูตรที่ใกล้เคียง คือ หลักสูตรค้าปลีกซึ่งเป็นหลักสูตรระดับ ปวส.

2.1.3) ไม่ค่อยมีคนสนใจเรียนกลุ่มอุตสาหกรรมบริการ

2.1.4) พนักงานมีปัญหาครอบครัวทำให้ขาดสมาธิในการทำงาน

2.1.5) พนักงานขาดสุขอนามัย และการดูแลตนเอง

2.1.6) ปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด

2.1.7) กำลังคนที่จบระดับปริญญาตรี ยังขาดคุณลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

(1) ด้านภาษา พนักงานระดับปฏิบัติการไม่สามารถสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูงได้

(2) ด้านคอมพิวเตอร์ มีความรู้และทักษะไม่ดีพอ

(3) ขาดคุณภาพด้านจิตใจ มีเจตคติที่ไม่ดีต่ออาชีพ และขาดจิตใจให้บริการ

(4) บุคลิกภาพไม่ดี

(5) ไม่กล้าแสดงออก ไม่แสดงความคิดเห็น และไม่มีความคิดสร้างสรรค์

(6) ขาดทักษะการทำงานเป็นทีม

(7) ขาดภาวะผู้นำ

2.2) **กลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์**

2.2.1) ปัญหาแรงงานในระดับปฏิบัติงาน เนื่องจากสถาบันการศึกษาผลิตได้น้อยกว่าความต้องการประมาณ 1 เท่า

2.2.2) ปัญหาการคัดเลือกคน เพราะมีระบบอุปถัมภ์ค่อนข้างสูง

2.2.3) สำหรับบริษัทที่ประกอบกิจการท่าอากาศยานพบปัญหาการเตรียมคนเนื่องจากเทคโนโลยีการบินเปลี่ยนแปลงเร็วมากทำให้กำลังคนที่ผลิตได้ไม่สามารถรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป

2.2.4) การกำหนดเกณฑ์การเดินเรือของรัฐบาลที่ต้องจ้างแรงงานไทยลงเรือในปริมาณที่กำหนด แต่แรงงานไทยมีไม่เพียงพอ ผู้ประกอบการจึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างชาติทดแทน

3.9.3 **ความต้องการกำลังคนในอนาคต**

ผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมบริการและโลจิสติกส์ ที่เข้าร่วมประชุมให้ข้อมูลความต้องการกำลังคนในอนาคต และคุณลักษณะของกำลังคนที่ต้องการ ดังนี้

1) **กลุ่มอุตสาหกรรมบริการ**

1.1) ธุรกิจภัตตาคารต้องการผู้จัดการร้าน วุฒิปริญญาตรี ไม่จำกัดสาขาที่จะเข้ามาฝึกงานใหม่เป็นการฝึกอบรมขณะทำงาน เรื่อง การบริหารจัดการ และการบัญชี โดยใช้เวลา 45 วัน

ในเชิงปริมาณ ธุรกิจภัตตาคารมีกว่า 300 สาขาเพิ่มปีละ 50 สาขา แต่ละสาขาต้องการกำลังคนระดับผู้จัดการ 2 คน เป็นผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการ จึงมีความต้องการกำลังคนระดับผู้จัดการเพิ่มปีละ ประมาณ 100 คน

1.2) ธุรกิจโรงแรมมีความต้องการกำลังคนในปี 2552 เพิ่มอีกจำนวน 52,000 คน

คุณลักษณะของกำลังคนที่ต้องการ จำแนกได้ดังนี้

1) **ด้านความรู้**

1.1) มีความรู้ภาษาอังกฤษ

1.2) ผู้บริหารระดับสูง ต้องมีความรู้เกี่ยวกับเวลา เช่น ช่วงเวลาใดที่ขายดี (menu need) และ เวลาเท่าใดที่เหมาะสมในการประกอบอาหาร (cooking time) เพื่อการวางแผนการผลิต

1.3) ผู้จัดการต้องเข้าใจระบบสารสนเทศอย่างดีเพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการ

2) **ด้านทักษะ**

2.1) มีความสามารถด้านภาษา

2.2) มีความสามารถด้านคอมพิวเตอร์พื้นฐาน มีความสามารถด้านเทคนิค ได้แก่ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์

2.3) มีทักษะการติดต่อสื่อสาร

2.4) มีทักษะในเรื่อง touch screen

2.5) มีความสามารถในการวางแผนเพื่อลดต้นทุน

2.6) สามารถบริหารทรัพยากรบุคคล โดยบริหารงานจากผลงาน (performance management)

2.7) มีทักษะในการทำงาน สามารถทำงานเป็นทีม

2.8) สามารถแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

3) **ด้านเจตคติ**

3.1) มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

3.2) มีความเกรงใจ ความเอื้ออาทร

3.3) มีน้ำใจ ที่ทำให้คนพึงพอใจ

2) **กลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์**

กลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ต้องการกลุ่มทำงาน 4 กลุ่ม กลุ่มแรก คือ วิศวกรไอที ที่มีความรู้ด้านไอทีอย่างแท้จริง เนื่องจากซอฟแวร์เปลี่ยนเร็วมาก มีความรู้ IT pure programming ไม่ต่ำกว่า 12 หน่วยกิต หรือ 30 หน่วยกิต กลุ่มที่สอง คือ วิศวกรโยธา วิศวกรเครื่องกล และ สิ่งแวดล้อม กลุ่มที่สาม คือ ช่างเทคนิค ปวช. ปวส. สามารถซ่อมซอฟแวร์ที่มากับเครื่องใหม่ ๆได้ มีความรู้ด้านแมคคาทรอนิกส์ อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ กลุ่มที่สี่ คือ พนักงานตรวจค้นเอ็กซเรย์ ต้องการ ปวช. ที่มีไหวพริบปฏิภาณเพราะต้องดูจอเอ็กซเรย์ และภาษา นอกจากนี้ต้องการคนขับรถดับเพลิงในสนามบินที่มีสัดส่วนร่างกายส่วนสูง น้ำหนักตามกำหนด สูงไม่ต่ำกว่า 165 มีทักษะโดยเฉพาะ ทดสอบความวิตกกังวล กลัวไฟ กลัวความมืด และดูความแข็งแรงของร่างกาย และพนักงานตรวจระเบิดที่ต้องมีคุณสมบัติของการตัดสินใจภายในเวลาที่กำหนดได้

คุณลักษณะของกำลังคนที่ต้องการ จำแนกได้ 3 ด้าน

1) **ด้านความรู้**

1.1) มีความรู้ ด้านไอที

1.2) มีความรู้ภาษาอังกฤษ

2) **ด้านทักษะ**

2.1) สามารถกำกับดูแลคนอื่นได้

2.2) มีมนุษยสัมพันธ์

2.3) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือทำงานเป็นทีมได้

2.4) มีทักษะทางภาษา

2.5) มีทักษะและเทคนิคด้านคอมพิวเตอร์

3) **ด้านเจตคติ**

3.1) มีจิตใจให้บริการ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

3.2) มีความทะเยอทะยาน

3.3) มีไหวพริบปฏิภาณ

3.9.4 ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการผลิตและพัฒนากำลังคนในอนาคต

ผู้เข้าร่วมประชุมที่ประกอบด้วยผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกำลังคนในกลุ่มอุตสาหกรรมบริการและโลจิสติกส์ ตลอดจนผู้แทนสถาบันศึกษา ผู้แทนหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา และฝึกอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สรุปได้ดังนี้

1) **ข้อเสนอแนะสำหรับบริษัท**

1.1) ผู้จัดการฝ่ายบุคคลต้องมีจิตวิทยาในการพูดคุยกับพนักงาน สามารถโน้มน้าวพนักงานให้มีความเห็นที่คล้อยตาม

1.2) ควรจัดให้พนักงานมีการฝึกนั่งสมาธิโดยอาจนิมนต์พระมาฝึกให้

1.3) สร้างแรงจูงใจกับพนักงานด้วยการให้ค่าตอบแทนที่ดีขึ้น และให้สวัสดิการด้านความเป็นอยู่

1.4) รับผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลายมาศึกษาต่อ

1.5) สร้างหลักสูตรอบรมพนักงานตรวจค้นที่ยังไม่มีในสถาบันการศึกษาใด

1.6) สนับสนุนพนักงานเก่าสอนงานให้กับพนักงานใหม่โดยเฉพาะที่ตำราเป็นภาษาอังกฤษ

2) **ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันการศึกษา**

2.1) ควรมีหลักสูตรสาขาการจัดการภัตตาคารถึงระดับปริญญาตรี

2.2) ควรใช้ระบบทวิภาคีโดยกลุ่มสมาคมวิชาชีพ สมาคมภัตตาคาร ค้าปลีก และวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย

2.3) ร่วมกับกรมเจ้าท่าผลิตวิศวกรเพิ่มและให้ประกาศนียบัตรที่กรมเจ้าท่ารับรอง

2.4) เพิ่มการผลิตพนักงานระดับปฏิบัติการ

2.5) ควรขยายกำลังผลิตบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมบริการ และโลจิสติกส์ อีก 2 เท่า

2.6) พัฒนาอาจารย์ภาษาอังกฤษให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้นอย่างน้อย 5 เท่า โดยอาจจ้างบุคลากรต่างประเทศมาให้ความรู้

2.7) ปรับหลักสูตรแมคคาทรอนิกส์ และอิเล็คทรอนิกส์

3.10 ความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง

จากการประชุมความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง เมื่อวันพุธที่ 13 กรกฎาคม 2548 ณ ห้องประชุมภาณุมาศ โรงแรมรอยัลริเวอร์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร มีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น 70 คน ประกอบด้วย ผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง 8 บริษัท คือ 1) ผู้จัดการศูนย์คัดเลือกและสรรหาบุคลากรบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) 2) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) 3) ผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ควอลิตี้เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) 4) ผู้จัดการฝ่ายกิจการพิเศษบริษัท ช.การช่าง จำกัด (มหาชน) 5) ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล บริษัท ไทยน๊อคซ์สเตนเลส จำกัด (มหาชน) 6) เจ้าหน้าที่บุคคลอาวุโส บริษัท เพาเวอร์ไลน์เอนจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) 7) ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายบริหารบัญชีและการเงิน บริษัท ศูนย์บริการเหล็กสยาม จำกัด (มหาชน) และ 8) ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) รวมทั้งผู้แทนสถาบันศึกษา ผู้แทนหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา และฝึกอบรม ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยมีคุณอมเรศ ศิลาอ่อน เป็นประธานดำเนินการ สรุปสาระสำคัญการประชุม 4 เรื่อง คือ ข้อมูลทั่วไปของบริษัท สภาพและปัญหากำลังคนในปัจจุบัน ความต้องการกำลังคนในอนาคต และข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.10.1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท

ข้อมูลทั่วไปของบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง ประกอบด้วย

1) **กลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์** ได้แก่

1.1) บริษัทที่ประกอบธุรกิจ สร้างบ้านพร้อมอยู่เพื่อขาย ทำห้องชุดพักอาศัยให้เช่าหรือขาย ทำอาคารสำนักงานให้เช่าและรับจ้างบริหารอาคาร

1.2) บริษัทที่ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง ก่อสร้างศูนย์การค้าขนาดใหญ่ บริการครบวงจรโดยให้เช่าและพัฒนาพื้นที่เช่าค้าปลีกในศูนย์การค้า

1.3) บริษัทที่พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ มีโครงการทั้งหมดเป็นแนวราบและอาคารสูงในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยการจ้างผู้รับเหมาช่วง และจ้างคนภายนอก

2) **กลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง** ได้แก่

2.1) บริษัทที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างขนาดใหญ่ มีชื่อเสียงด้านการวางแผนและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมตามกาลเวลา ลักษณะงานมี 5 ประเภทใหญ่ ๆ คือ งานก่อสร้างด้านพลังงาน เช่น ก่อสร้าง โรงไฟฟ้าหรือท่อก๊าซ ท่อส่งน้ำมัน ระบบท่อในโรงงานปิโตรเคมี สถานีไฟฟ้าและระบบส่งไฟฟ้า งานก่อสร้างอาคาร ได้แก่ สำนักงาน อาคารหอประชุม โรงซ่อมเครื่องบิน คลังสินค้า ห้างสรรพสินค้า และโรงเรียน งานก่อสร้างด้านอุตสาหกรรม ซึ่งโดดเด่นด้านนี้ ได้แก่ งานก่อสร้าง ปิโตรเคมี งานก่อสร้างด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ก่อสร้างระบบระบายน้ำ ระบบบำบัดน้ำเสีย และงาน ก่อสร้างสาธารณูปโภคและระบบคมนาคม ระบบโทรคมนาคม ระบบภูมิสถาปัตย์ คมนาคมขนส่งทางบกและทางน้ำ

2.2) บริษัทที่ประกอบธุรกิจ ส่วนใหญ่เกี่ยวกับเหล็ก เรียก คอยเซ็นเตอร์ ตัด พับเป็นม้วนเล็กส่งให้กับอุตสาหกรรมต่าง ๆ อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมก่อสร้าง เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และอื่น ๆ นอกจากนั้นเป็นงานก่อสร้าง MCPD คืองานที่เป็นการรับเหมาช่วงต่อจากผู้รับเหมาตรงในเรื่องโครงสร้าง มุงหลังคาในไซด์ต่าง ๆ และส่วนที่สร้างผลผลิตใหม่ ๆ เช่น fiber sand คือการนำเทคโนโลยีจากอังกฤษไฟเบอร์ผสมกับทรายทำเป็นสนามหญ้าที่สามารถรองรับน้ำหนักได้ดี โปร่ง และน้ำไม่ขัง

2.3) บริษัทที่ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างทั่วไปโดยรับงานจากหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน มีลักษณะเป็นผู้รับเหมาโดยตรง (main contractor) ผู้รับเหมาช่วง (sub contractor) หรือลักษณะการร่วมค้า(joint venture) หรือการร่วมทุนแบบคอนซอร์เทียม (consortium)

2.4) บริษัทที่ผลิตเหล็กกล้าไร้สนิม แม่เหล็กดูดติด

2.5 บริษัทที่ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมก่อสร้างครบวงจรตั้งแต่งานโครงสร้างจนถึงงานระบบ หมายถึงไฟฟ้า สุขาภิบาล ปรับอาคาร รวมถึงโทรคมนาคม

3.10.2 **สภาพและปัญหากำลังคนในปัจจุบัน**

กำลังคนในบริษัทของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างโดยรวมมีกำลังคนไม่เพียงพอกับงานโดยเฉพาะกำลังคนในระดับปฏิบัติงาน ซึ่งจากการนำเสนอข้อมูลปัจจุบันของผู้แทนในกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง สรุปสภาพและปัญหากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันได้ดังนี้

1) **สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

อุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง มีการจ้างงานสูงมาก คาดว่า

อุตสาหกรรมก่อสร้างทั้งประเทศมีการจ้างงานไม่ต่ำกว่าล้านคน แต่เป็นอุตสาหกรรมที่มีความผันผวนตามฤดูกาล และเศรษฐกิจ

1.1) **กลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์**

สภาพกำลังคนในปัจจุบัน ประกอบด้วย กลุ่มผู้ชำนาญการ ร้อยละ 32 เช่น วิศวกร สถาปนิก อินทีเรีย ดราฟท์แมน โฟร์แมน ช่างเทคนิค คือ ช่าง ทนายความ บัญชี กลุ่มสนับสนุนร้อยละ 45 เช่น เจ้าหน้าที่ต้อนรับ ของโรงแรม แผนกบุคคล การเงิน สารบรรณ และกลุ่มพนักงานร้อยละ 23 เช่น พนักงานเสริฟ พนักงานทำความสะอาด พนักงานขับรถ

1.2) **กลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง**

1.2.1) สภาพกำลังคนปัจจุบัน แบ่งประเภทพนักงานใหญ่ ๆ เป็น 2 ประเภท คือ พนักงานประจำ และพนักงานโครงการ เมื่อปี 2547 มีพนักงานประจำเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 อัตราการรับเข้าร้อยละ 2.5 อัตราการลาออกร้อยละ 1.4 พนักงานโครงการมีจำนวนมาก ตั้งแต่ ประถมศึกษาปีที่4 ไปจนถึง ปวช. ปวส. ระดับปวส.ส่วนใหญ่เป็นเด็กจบใหม่จะรับมาเป็นพนักงานโครงการก่อน มีอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 38 เนื่องจากมีอัตราการเข้า-ออกจากงานสูงมาก และข้อจำกัดในการทำงาน เช่น การโยกย้ายสถานที่ทำงาน จึงยังไม่มีระบบการรับเข้าหรือลาออก คาดว่าในอนาคตจำเป็นต้องมี

1.2.2) จำนวนพนักงานเต็มเวลา มี 2 กลุ่ม คือ การจ้างถาวร กับกลุ่มผู้รับเหมาช่วง คือ โครงการ 5 ปี จ้าง 5 ปี จบ 5 ปีตกงาน และไม่รวมลูกจ้างที่เป็นผู้รับเหมาช่วงหรือกลุ่ม outsourcing จะเห็นว่ากำลังคนไม่มาก ไม่รับเด็กจบใหม่ รับเฉพาะพวกที่มีประสบการณ์

1.2.3) โครงสร้างของพนักงานตามวุฒิการศึกษา มีปริญญาเอก-โท ร้อยละ 6 ปริญญาตรีและปวส.ร้อยละ 60-70 เนื่องจากบริษัทต้องใช้เทคโนโลยีสูง จึงต้องการกำลังคนระดับปวส.ขึ้นไป โครงสร้างตั้งแต่ระดับล่างถึงบน ระดับผู้บริหารร้อยละ 3.5 ระดับหัวหน้างานร้อยละ 19 และพนักงานร้อยละ 70 สถิติการรับปัจจุบันยังไม่มากอาจรับมาเพื่อหมุนเวียนทดแทนและบางตำแหน่งที่มีโครงการพิเศษ เช่น ไอทีก็จะรับคนเพิ่ม

2) **ปัญหากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

2.1) **กลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์**

2.1.1) ผู้สำเร็จใหม่มีความคาดหวังในตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงมาก

2.1.2) ผู้สำเร็จใหม่มักไม่มีหลักฐานที่แสดงว่าสำเร็จการศึกษา มีแต่

เพียงระบุว่าเรียนครบทุกวิชาปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อบรรจุเข้าทำงานปรากฏว่าไม่สำเร็จการศึกษา ทำให้บริษัทต้องจ่ายเงินเกินวุฒิและมีผลให้ต้องลาออกภายหลัง

2.1.3) ผู้สำเร็จใหม่เตรียมตัวเพื่อมาสัมภาษณ์ไม่ดีพอทั้งการแต่งกาย เอกสารที่นำมาสมัคร และการเตรียมตอบคำถาม บางทียังไม่รู้บริษัททำอะไร ตำแหน่งหน้าที่ที่มาสมัครทำอะไร

2.1.4) ผู้สำเร็จสาขาการโรงแรมหรือการท่องเที่ยว มีความรู้ภาษาอังกฤษไม่คล่อง ส่วนสาขาไฟฟ้าหรืออิเล็กทรอนิกส์ มีความรู้ทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ และไม่สามารถปฏิบัติได้จริง

2.1.5) ผู้สำเร็จใหม่คิดไม่เป็น เนื่องจากเรียนแบบท่องจำ ไม่ได้รับการฝึกให้แสดงความคิดเห็น เมื่อเข้าสู่ธุรกิจที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ จึงคิดไม่เป็น โดยเฉพาะการพัฒนาองค์ความรู้เฉพาะด้านพัฒนาให้มีความชำนาญได้ยากมาก ไม่ใฝ่รู้ ไม่ขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม และมีความอดทนน้อย

2.1.6) ผู้สำเร็จใหม่ขาดประสบการณ์ จึงไม่สามารถนำความรู้ที่เรียนมาปรับใช้ในการทำงานได้

2.2) **กลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง**

2.2.1) ปัญหาของวิศวกรจบใหม่ และสายวิชาชีพอื่น เช่น ไอที คือ มีการลาออกค่อนข้างสูง ส่งผลให้ต้องรับวิศวกรใหม่เข้าทำงาน เป็นภาระกับวิศวกรอาวุโสที่ต้องใช้เวลาค่อนข้างมากเพื่อสอนงานให้แก่วิศวกรจบใหม่ ซึ่งสาเหตุหนึ่งของการลาออกเนื่องจากอุตสาหกรรมประเภทอื่นแย่งตัววิศวกรที่มีประสบการณ์โดยให้รายได้ที่สูงกว่า วิศวกรถือว่ามีรายได้ที่ดีเมื่อเทียบกับธุรกิจก่อสร้างด้วยกันแต่มักถูกธุรกิจอื่นซื้อตัวไป

2.2.2) ปัญหาของวิศวกรจบใหม่ คือวิเคราะห์ปัญหาไม่เป็น ไม่สามารถใช้ความรู้แบบบูรณาการได้ เนื่องจากถูกสอนมาในลักษณะแยกส่วน ไม่สามารถเห็นภาพใหญ่ของความสัมพันธ์ทั้งระบบ

2.2.3) วิศวกรเป็น sale engineer ไม่ได้เป็นนักคิด นักประดิษฐ์ นักแก้ไขปัญหา หนักไม่เอาเบาไม่สู้ มีความมั่นใจในตัวเองสูง ทำงานเป็นทีมยาก

2.2.4) พนักงานใหม่จะมีความรู้พื้นฐานภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษไม่มากพอ ไม่สามารถประยุกต์ได้ บุคลิกไม่ดี การสื่อสารหรือมนุษยสัมพันธ์ไม่ดี การปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและเพื่อนร่วมงานทำได้ช้า มักมีการเปลี่ยนงานโดยยึดถือรายได้เป็นหลัก หรือความก้าวหน้าและตำแหน่งงาน

2.2.5) ค่านิยมของคนไทยต้องการจบปริญญาทำให้ขาดแรงงานระดับเทคนิค

2.2.6) ผู้สำเร็จใหม่ขาดความอดทน และวิสัยทัศน์ กล่าวคือไม่มุ่งที่เป้าหมายขององค์การ แต่มุ่งประโยชน์ส่วนตัว

3.10.3 **ความต้องการกำลังคนในอนาคต**

ผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างที่เข้าร่วมประชุมให้ข้อมูลความต้องการกำลังคนในอนาคต และคุณลักษณะของกำลังคนที่ต้องการ ดังนี้

1) **กลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์**

ความต้องการกำลังคนในอนาคตของกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์ขึ้นอยู่กับภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นจึงทำแผนกำลังคนปีต่อปี กลุ่มผู้ชำนาญการที่ต้องการคือ วิศวกร สถาปนิก โฟร์แมน ดราฟท์แมน ช่างเทคนิค กลุ่มสนับสนุน รับสารบรรณ ต้อนรับ การตลาด และแม่บ้าน

2) **กลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง**

ความต้องการกำลังคนในอนาคตของกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้างกำหนดได้ยาก ไม่เหมือนโรงงานหรืออุตสาหกรรมประเภทอื่น เนื่องจากธุรกิจก่อสร้างมีหลายปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมและกำหนดได้ถ้าประมูลงานไม่ได้ไม่สามารถกำหนดจำนวนคนได้

ปัจจุบันกำลังคนค่อนข้างเพียงพอ ขาดเพียงเล็กน้อยในด้านของช่างเขียนแบบระดับ ปวส. หรือปริญญาตรี แต่หากธุรกิจก่อสร้างยังขยายตัวอย่างต่อเนื่องก็จะต้องรับวิศวกร ช่างเทคนิคและช่างเขียนแบบเพื่อรองรับการขยายต่อไป

คุณลักษณะของกำลังคนที่ต้องการ จำแนกได้ 3 ด้าน

1) **ด้านความรู้**

1.1) ผู้บริหารต้องมีความรู้ด้านอุตสาหกรรมหลัก ภาษา และ การวางแผน

1.2) วิศวกรมีความรู้วิศวกรรมศาสตร์

2) **ด้านทักษะ**

2.1) สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้

2.2) สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

2.3) สามารถวิเคราะห์ และใช้ความรู้แบบบูรณาการ

2.4) พนักงานทั่วไป ฝ่ายขาย การตลาดต้องมีเทคนิคการนำเสนอ การตัดสินใจ และการนำเสนอ

2.5) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

2.6) มีความสามารถในการเขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.7) มีความสามารถนำเสนอ

2.8) กล้าแสดงความคิดเห็นและการกระทำ

3) **ด้านเจตคติ**

3.1) มีความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย

3.2) มีจิตวิทยาการปกครองและการบริหาร

3.3) มีพัฒนาการทางอารมณ์

3.10.4 **ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนากำลังคนในอนาคต**

ผู้เข้าร่วมประชุมที่ประกอบด้วยผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกำลังคนในกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างตลอดจนผู้แทนสถาบันศึกษา ผู้แทนหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา และฝึกอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สรุปได้ดังนี้

1) **ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันการศึกษา**

1.1) ควรมีการแนะแนวอย่างจริงจังเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อสมัครงานควรมีการแนะแนวพื้นฐานด้านการสัมภาษณ์ การสมัครงาน การกรอกใบสมัครทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และควรศึกษาลักษณะงาน และองค์กรก่อนมาสมัครงาน และการแต่งกายที่เหมาะสม

1.2) ถ้าสถาบันต่าง ๆ เข้ามาฝึกและให้ความรู้จะเป็นการช่วยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเป็นการเพิ่มค่าจ้างและทำให้กำลังคนอยู่ในบริษัทได้นาน ปัจจุบันกำลังคนพวกนี้จะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ถ้ามีการฝึกพัฒนาและมีทักษะ ควรปรับอัตราการจ้างให้สูงขึ้น จะเป็นการรักษากำลังคนให้อยู่กับบริษัทได้นานยิ่งขึ้น

1.3) สถาบันการศึกษาควรยืดเวลาการฝึกงานให้มาก จากเดิมที่ฝึกเพียง 1-11/2 เดือน ระหว่างเดือนเมษายนถึงพฤษภาคม ซึ่งยังไม่สามารถเรียนรู้ได้มากนัก ควรยืดเวลาเป็น 4-6 เดือน จะทำให้สามารถเรียนรู้ได้มากยิ่งขึ้น และ ควรมีการฝึกปฏิบัติจริงให้ตรงกับเนื้อหาที่เรียน

1.4) สถาบันการศึกษาควรสอนให้รู้จักการสื่อสาร ฝึกการพูดการวางตัว บุคลิกภาพที่ดี สอนให้รู้จักการเขียนรายงาน วิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งด้านการจัดเก็บเอกสาร ซึ่งการเขียนรายงานวิศวกรและโฟร์แมนบางคนทำงานได้แต่เขียนรายงานไม่ได้ ควรฝึกวินัยการทำงาน การใช้คอมพิวเตอร์ การขับขี่รถยนต์เป็นพื้นฐานสำหรับการก่อสร้าง การรู้จักระบบคุณภาพ ISO เรื่องความปลอดภัยก็เป็นการเสริมให้นักศึกษาที่เข้ามาทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ข้อเสนอแนะนี้สถานศึกษาควรให้ความรู้เชิงปฏิบัติเพื่อให้นักศึกษาสามารถประยุกต์ใช้กับการทำงานได้จริง

1.5) นักศึกษาที่จบใหม่จะขาดความอดทน ขาดวิสัยทัศน์ แต่มีความสามารถ โดยเฉพาะภาครัฐฝึกนักศึกษาออกมามีประสิทธิภาพมากกว่าเอกชน คือ เข้าใจเนื้องาน สมองดี เรียนรู้เร็ว แต่ขาดวิสัยทัศน์คือไม่มุ่งที่เป้าหมายขององค์การ แต่มุ่งประโยชน์ส่วนตัว เพราะฉะนั้นค่านิยมเป็นเรื่องจำเป็น ส่วนใหญ่จะมองในเรื่องของวัตถุ เช่น มักมองว่าทำงานแล้วต้องมีรถ เมื่อขาดสิ่งที่เสริมตัวเขาก็จะหางานใหม่ ดังนั้นจึงต้องพัฒนาและอบรมเพิ่มเติม

1.6) ที่สำคัญคือความสามารถในเชิงคิดวิเคราะห์ เด็กใหม่มองอะไรไม่ทะลุอยากให้ฝึกฝนในเรื่องนี้ด้วย

2) **ข้อเสนอแนะทั่วไป**

2.1) องค์กรกับส่วนราชการควรร่วมมือกันทำภาพรวมของบริษัท ให้ผู้เรียนได้รับรู้ เพื่อไม่ให้เสียเวลาและโอกาสมาก และบริษัทได้ใช้ประโยชน์จากผู้เรียนที่เรียนมาอย่างเต็มที่

2.2) ในเรื่องการเรียนการสอน สถาบันการศึกษาแต่ละแห่งมีวิธีการสอนและเนื้อหาที่แตกต่างกัน เช่น บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยขอนแก่นอาจรู้ในเรื่องกลไกการทำงาน แต่มีปัญหาเรื่องภาษา หรือบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอาจรู้เรื่องทฤษฎีแต่ไม่รู้เรื่องปฏิบัติ ดังนั้นทางบริษัทควรสอบถามเด็กว่าขาดอะไรบ้าง เพื่อฝึกอบรมเพิ่มเติม

2.3) หน่วยราชการควรทำการสำรวจความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่งสภาอุตสาหกรรมได้ทำการสำรวจความต้องการต่าง ๆ ไว้แล้ว และนำผลมาแบ่งปันกัน

2.4) โครงการที่จะมีประสิทธิภาพควรจะมีสัดส่วนของการใช้คน ดังนี้ วิศวกร1 : ช่างเทคนิค 3 : ผู้บริหาร 0.25

2.5) ปัญหาที่พบเริ่มต้นจากนักศึกษาที่มาฝึกงาน นักศึกษาจะไม่ค่อยเข้าใจว่ามาฝึกเพื่ออะไร ส่วนใหญ่จะเข้าใจว่ามาเพื่อให้จบตามหลักสูตรทำให้การทำงานไม่ค่อยดี ไม่สามารถนำความรู้มาใช้กับการทำงานได้จริงและยังไม่กล้าแสดงออก การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานก็ยังช้าอยู่ มาตรฐานของการศึกษาในภาครัฐและเอกชนก็ยังมีความแตกต่างกันอยู่ ภาครัฐจะสูงกว่า ควรสร้างความเข้าใจในเรื่องนี้ก่อนฝึกงาน

2.6) ในส่วนของวิศวกรและโฟร์แมน ถ้าเปรียบเทียบจากผู้ที่จบจากสถาบันในต่างจังหวัดกับผู้ที่จบสถาบันในกรุงเทพวิชาการในต่างจังหวัดจะด้อยกว่าเล็กน้อย ทักษะก็ต่ำกว่าแต่มีความอดทนสูง ไม่ค่อยกล้าแสดงออก และบุคลิกด้านอื่นก็ยังต้องเสริมอยู่ ซึ่งต่างจากผู้ที่จบในกรุงเทพหรือเมืองใหญ่ ทางด้านวิชาการจะเด่นกว่า ทักษะก็เด่นกว่าและบุคลิกก็ยังดีกว่า แต่มักจะเปลี่ยนงานและมีความ อดทนต่ำ จึงควรเสริมในส่วนที่ด้อย

2.7) ภาคเอกชนควรมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องนี้ในช่วงการปัจฉิมนิเทศ โดยมุ่งเน้นเข้าไปในสถาบันการศึกษาหลายแห่ง เข้าไปพูดคุยถึงสิ่งที่บริษัทอยากได้ ในส่วนของงานคืออะไร ต้องเข้าไปทำอะไร และควรปฏิบัติตัวอย่างไรให้เหมาะสม หากเริ่มตั้งแต่ปฐมนิเทศจนถึงปัจฉิมนิเทศ ก็จะช่วยให้นักศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง

2.8) ควรส่งเสริมกิจกรรมระหว่างเรียนเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพราะเด็กที่มีผลการเรียนดีมักจะขาดการทำกิจกรรมระหว่างเรียน นั่นคือเด็กขาดมนุษยสัมพันธ์ขาดการทำงานเป็นทีม

2.9) ต้องปรับฐานค่านิยมของคนไทยที่เน้นใบปริญญาบัตร

2.10) วิศวกรไทยควรที่จะบูรณาการความคิดร่วมกับคนอื่นได้เรียนวิชาอื่นและสามารถวิเคราะห์ปัญหาเป็น

2.11) ผู้ใช้ควรมีโอกาสรวมตัวกันเพื่อผลิตหรือพัฒนากำลังคนหรือไม่ และควรพบกันครึ่งทางร่วมกับสถานศึกษาหรือจะดึงไป 80:20 รัฐมีกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดการศึกษาของสถานประกอบการ คือ เน้นให้ทุกภาคส่วนในสังคมดำเนินการจัดการศึกษาของตนเอง ไม่ใช่เป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ หรือสถานศึกษาภาครัฐอีกต่อไปแล้ว ทุกส่วนมีสิทธิจัดการศึกษา โดยรัฐมีมาตรการสนับสนุน ซึ่งขณะนี้บริษัทเป็นผู้ใช้ก็ไม่รอการผลิต ผู้ใช้ผลิตไปด้วย มีเงินอุดหนุนให้ รัฐจะมีกลไกส่งเสริมเรื่องการยกเว้นภาษี สนับสนุนด้านวิชาการ ด้านครู อาจารย์ สิ่งอำนวยความสะดวก จากพระราชบัญญัติการศึกษาของชาติจะเห็นภาพการผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างชัดเจน เป็นโอกาสที่ดีที่สถานประกอบการจะผลิตกำลังคนของตัวเอง ขณะเดียวกันสถานศึกษาจะสนับสนุนเอื้อให้การดำเนินงานผลิตกำลังคนเป็นไปตามที่ต้องการ ปลายทางคือกำลังคนที่มีคุณภาพ

ประเทศแข่งขันกับนานาชาติได้ สถานประกอบการจะมีการเพิ่มผลผลิตมีมูลค่าเพิ่ม ส่งผลต่อผลกำไร และความมั่นคงของสถานประกอบการ

3.11 ความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน

จากการประชุมความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน เมื่อวันพุธที่ 20 กรกฎาคม 2548 ณ ห้องประชุมพัชราวดี 2-3 ชั้น 11 อาคาร 2 โรงแรมปรินซ์พาเลซ กรุงเทพมหานคร มีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น 70 คน ประกอบด้วย ผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน 6 บริษัท คือ 1) เจ้าหน้าที่บริหารงานบริหารอัตรากำลัง สายงานทรัพยากรบุคคล ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) 2) ผู้จัดการฝ่ายอาวุโสสายทรัพยากรบุคคล ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) 3) ผู้จัดการฝ่ายอาวุโส ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) 4) ผู้อำนวยการอาวุโส ฝ่ายทรัพยากรบุคคลสายงานสถาบันธนกิจ ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธน จำกัด (มหาชน) 5) ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไป บริษัทประกันภัยไทยวิวัฒน์ จำกัด (มหาชน) และ 6) ผู้อำนวยการฝ่ายสรรหาและจัดจ้างพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ บริษัทเงินทุนธนชาติ จำกัด (มหาชน)รวมทั้งผู้แทนสถาบันศึกษา ผู้แทนหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา และฝึกอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยมีคุณอมเรศ ศิลาอ่อน เป็นประธานดำเนินการ สรุปสาระสำคัญการประชุม 4 เรื่อง คือ ข้อมูลทั่วไปของบริษัท สภาพและปัญหากำลังคนในปัจจุบัน ความต้องการกำลังคนในอนาคต และข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.11.1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท

ข้อมูลทั่วไปของบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน ประกอบด้วย

1) บริษัทที่เน้นทางด้านผลิตภัณฑ์ของธนาคาร เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างครบวงจร โครงสร้างองค์กรประกอบด้วย สายรายได้(business unit) คือสายงานที่ทำให้เกิดรายได้ต่อธนาคารโดยตรง คือสายธุรกิจสาขาทั้งกรุงเทพและภูมิภาค สายธุรกิจรายย่อย (consumer banking) สายธุรกิจขนาดใหญ่และวานิชธนกิจเกี่ยวกับสินเชื่อลูกค้าขนาดใหญ่ สายบริหารธุรกิจตลาดเงิน บริหารเงิน สายสนับสนุนรายได้ (business support unit) คือสายงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนสายงานที่ทำให้เกิดรายได้โดยตรง เช่น สายปฏิบัติการและบริการ เช่น สินเชื่อ งานต่างประเทศ สายพัฒนาสินทรัพย์ คือ ปรับปรุงโครงสร้างหนี้ สายบริหารสินเชื่อวิเคราะห์ว่าจะปล่อยสินเชื่อเท่าไร อย่างไร ส่วนสายสนับสนุนองค์กร ทำหน้าที่สนับสนุนส่วนต่าง ๆ ของแบงค์ เช่น ทรัพยากรมนุษย์ ไอที

สายบริการส่วนกลาง บริหารความเสี่ยง กลยุทธ์องค์กร การเงิน หรือบัญชี สายตรวจสอบ สายบรรษัทภิบาลและกำกับการปฏิบัติ สายองค์กรสัมพันธ์ สำนักที่ปรึกษากฎหมาย สำนักกรรมการธนาคารและสำนักกรรมการผู้จัดการ

2) บริษัทที่ให้บริการโดยมีเครือข่ายทั่วประเทศ (universal banking) จำนวนหลายสาขาทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ประกอบด้วย กลุ่มงานธุรกิจได้แก่ ธุรกิจสำนักงานใหญ่ (สินเชื่อ) ธุรกิจสาขา (ส่วนกลางและภูมิภาค) ธุรกิจต่างประเทศ วาณิชธนกิจ ฝ่ายบริหารการขายผลิตภัณฑ์และบริการ กลุ่มงานธุรกิจรายย่อย ได้แก่ สินเชื่อบุคคล สินเชื่อที่อยู่อาศัยและฝ่ายการตลาด กลุ่มกฎหมายและปฏิบัติการได้แก่ ฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ฝ่ายพิธีการสินเชื่อ ฝ่ายปฏิบัติการสินเชื่อและศูนย์เก็บเอกสารสิทธิ์ กลุ่มบริหารงานส่วนกลางและบริหารสินทรัพย์ด้อยคุณภาพ ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการกลาง ฝ่ายอำนวยการสาขา ฝ่ายปฏิบัติการธนาคาร ฝ่ายบริการร้านค้าบัตรเครดิต ฝ่ายบริหารทรัพย์สินด้อยคุณภาพ ฝ่ายบัญชีและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์และกลุ่มงบประมาณสายงานเทคโนโลยี

3.11.2 **สภาพและปัญหากำลังคนในปัจจุบัน**

กำลังคนในบริษัทของกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินโดยรวมมีกำลังคนไม่เพียงพอกับงานโดยเฉพาะกำลังคนในระดับปฏิบัติงาน ซึ่งจากการนำเสนอข้อมูลปัจจุบันของผู้แทนในกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน สรุปสภาพและปัญหากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันได้ดังนี้

1) **สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

บริษัทของกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน เช่นธนาคารมีทรัพย์สินและทรัพยากรบุคคลมากเป็นองค์กรที่พยายามรวมลักษณะการทำงานทุกด้านไว้ในธนาคารเดียว แต่มีบางธนาคารที่แบ่งแยกธุรกิจออกไปตั้งเป็นบริษัทในเครือโดยมีฝ่ายวิจัย ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2545 - พ.ศ. 2547) รับบัณฑิตที่จบใหม่มากทุกปี ปีละประมาณ 200-300 คน ซึ่งอัตรากำลังคนขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจ ถ้าสภาพเศรษฐกิจดีจะรับคนเข้าทำงานมาก นอกจากนั้นยังมีบริษัทที่ทำธุรกิจด้านเช่าซื้อ ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานสายธุรกิจรายย่อย ส่วนสายสนับสนุนรายได้ มีอัตราส่วนที่น้อยมาก

พนักงานแบ่งเป็น 2 ระดับคือ ระดับบริหาร และระดับปฏิบัติงานโดยมีสัดส่วนตามวุฒิ คือ ระดับปริญญาโทและเอกร้อยละ 20 ปริญญาตรีร้อยละ 75 และต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 5

2) **ปัญหากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

ปัญหากำลังคนในบริษัทของกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน จำแนกเป็นปัญหาด้านปริมาณและคุณภาพได้ดังนี้

2.1) ปัญหาบุคลากร ได้แก่ปัญหาการหาคนเข้าองค์กร เช่นปัญหาการหาพนักงานในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมและการท่องเที่ยวทำได้ยากมาก เนื่องจากลูกค้าส่วนใหญ่เป็นชาวต่างประเทศ ดังนั้นพนักงานต้องมีความรู้ภาษาอังกฤษ ธนาคารใช้เงินค่อนข้างสูงในการพัฒนาพนักงานใหม่ หลักสูตรมี 50-60 หลักสูตร วันแรกที่เข้ามามีปฐมนิเทศ ถ้าเป็นพนักงานสาขาจะมีปฐมนิเทศ 5 วัน อบรมภายในธนาคารประมาณ 1 เดือน ครึ่งก่อนส่งไปสาขา สาขาจะอบรมประมาณ 2-3 เดือน ระยะเวลาฝึกอบรมพนักงานให้ทำงานได้ดีต้องใช้ระยะเวลานาน

2.2) พนักงานระดับต้นยังมีพื้นฐานความรู้ด้านธุรกิจที่น้อย ไม่เห็นภาพกลไกธุรกิจที่ชัดเจน นอกจากนั้นยังมีพื้นฐานภาษาอังกฤษที่ไม่เพียงพอในการสื่อความหมายกับชาวต่างชาติ

2.3) บุคลากรในสาขาอาชีพมีจำกัด

2.4) บัณฑิตที่จบใหม่ไม่มีความรู้ ประสบการณ์ ไม่ทราบรายละเอียดตำแหน่งงาน และมีความคาดหวังสูงทั้งในเรื่องของผลตอบแทนและตำแหน่งหน้าที่การงาน

2.5) วุฒิการศึกษาที่ต้องการสำหรับกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินคือด้านการบริหาร เศรษฐศาสตร์ บัญชี เป็นหลัก แต่คนที่มาสมัครส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ด้านเชิงพาณิชย์ หรือบัญชีส่วนใหญ่มีวุฒิด้านสังคมศาสตร์ ศิลปศาสตร์ และรัฐศาสตร์

2.6) พนักงานมีคุณสมบัติส่วนตัวไม่เหมาะสม นอกจากจบปริญญาตรีแล้วควรมีความรู้ภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์

2.7) บัณฑิตที่เข้ามาทำงานไม่มีความตั้งใจที่จะยึดงานนี้เป็นอาชีพหลัก ทำเพียงเพื่อหาประสบการณ์เท่านั้นแล้วลาออกเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ทั้งนี้เพราะหลายสถาบันการศึกษากำหนดคุณสมบัติผู้ที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโทจะต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 2 ปี

3.11.3 **ความต้องการกำลังคนในอนาคต**

ผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงินที่เข้าร่วมประชุมให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการกำลังคนในอนาคต และคุณลักษณะของกำลังคนที่ต้องการ ดังนี้

1) จากสถิติ 3 ปี พนักงานร้อยละ 50 ลาออกไปทำงานที่สถาบันการเงินอื่น และศึกษาต่อ 600-900 คน คาดว่าอีก 5 ปีข้างหน้าจะรับพนักงานประมาณปีละพันกว่าคน

2) ความต้องการพนักงานของธนาคาร ถ้าเป็นบัณฑิตใหม่ระดับปริญญาตรี สายธุรกิจการเงิน ต้องการผู้ที่จบเศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ หรืออักษรศาสตร์วิชาเอกภาษาอังกฤษ ส่วนสายไอทีต้องการผู้ที่จบวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ อีกกลุ่มหนึ่งต้องการผู้ที่มีประสบการณ์จากสถาบันอื่นมาแล้ว และพนักงานที่ต้องรับเพิ่ม ส่วนมากเป็นพนักงานกองหน้า ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสภาวะการเติบโตของเศรษฐกิจ

คุณลักษณะของกำลังคนที่ต้องการ จำแนกได้ 3 ด้าน

1) **ด้านความรู้**

1.1) มีความรู้ภาษาอังกฤษ

1.2) มีความรู้ด้านไอที

2) **ด้านทักษะ**

2.1) มีความสามารถด้านภาษา เช่น ภาษาอังกฤษเน้นว่าต้องสื่อความหมายกับชาวต่างชาติได้

2.2) มีความสามารถด้านคอมพิวเตอร์พื้นฐาน มีความสามารถด้านเทคนิค ได้แก่ มีทักษะด้านคอมพิวเตอร์

2.3) มีทักษะการติดต่อสื่อสาร

2.4) มีทักษะทางสังคม สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้

2.5) มีทักษะในการทำงาน สามารถทำงานเป็นทีมเพื่อให้ทำงานได้เร็ว บรรลุเป้าหมาย ถ้าทุกคนมองเป้าหมายของธนาคารแล้วกระจายทุกสายงานให้ทุกคนไปสู่ที่เดียวกันก็จะประสบความสำเร็จ โดยมีความเข้าใจในบทบาทของตน และมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

2.6) สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่มีตลอดเวลา เช่นเมื่อเหตุการณ์เปลี่ยนอาจมีการรวมกับธนาคารต่างชาติ พนักงานต้องปรับตัว ทั้งเรื่องระบบการทำงาน และการใช้ภาษาอังกฤษ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในเวลาและสถานการณ์ที่แตกต่าง

2.7) มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงานอย่างรวดเร็วและพยายามแสวงหาโอกาสเรียนรู้ในงานเพิ่มขึ้น

2.8) สามารถทำงานในต่างประเทศได้

2.9) สำหรับพนักงานขายควรมีทักษะการเจรจาต่อรอง

3) **ด้านเจตคติ**

3.1) มีจรรยาบรรณและความซื่อตรง ยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กำหนด และซื่อตรงในการทำงานต่อตนเองและองค์กร

3.2) มีจิตใจบริการ เพราะธุรกิจนี้ไม่มีสินค้าอะไรต่างกัน ต้องดูว่าอะไรที่จะดึงให้ลูกค้าติดใจมาใช้บริการมีความพร้อมที่จะให้บริการที่เหนือความคาดหวังของลูกค้า

3.3) มีแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ และมุ่งเน้นที่ลูกค้า

3.11.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนากำลังคนในอนาคต

ผู้เข้าร่วมประชุมซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกำลังคนในกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน ตลอดจนผู้แทนสถาบันศึกษา ผู้แทนหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา และฝึกอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะสรุปได้ดังนี้

1) **ข้อเสนอแนะสำหรับบริษัท**

1.1) บริษัทควรมีการคัดคนและรักษาคนที่ดีเอาไว้ โดยมีหลักง่าย ๆ คือ ปรับเงินเดือน มีสวัสดิการ หรือส่งไปศึกษาต่อต่างประเทศ 5 ปี หรือ 10 ปี ก็จะสามารถรักษาคนดีไว้ได้

1.2) เรื่องภาษาอังกฤษกับไอที บริษัทควรตั้งเงื่อนไขต่อพนักงาน เช่น ภายใน 5 ปี ทุกคนต้องรู้เรื่องไอทีถึงระดับที่ต้องการตามระดับที่ กำหนดไว้ในมาตรฐาน และทุกคนต้องรู้ภาษาอังกฤษถึงขั้นที่สอบ TOFEL ได้ 550 ใครที่ทำไม่ได้ก็ต้องลาออก ใครไม่พร้อมปรับปรุงตัวเองก็ต้องออกภายใน 5 ปี จะทำให้มีคนที่มีความรู้ความสามารถเท่ากับตลาดหลักทรัพย์ของทั่วโลก สามารถแปรสภาพสังคมไทยให้มีศักยภาพที่ดีได้

2) **ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันการศึกษา**

2.1) ควรเปิดรับจำนวนคนที่เรียนเศรษฐศาสตร์ บัญชี และบริหารให้มากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของสถาบันการเงิน

2.2) การพิจารณาความรู้ความสามารถ สำหรับคนที่สมัครเข้าทำงานครั้งแรก บริษัทพิจารณาความรู้ความสามารถจากผลการเรียน ซึ่งคนที่ได้เกรดน้อยมีโอกาสน้อยกว่า และหางานทำไม่ค่อยได้ เป็นปัญหาต่อสังคมในอนาคต สถาบันการศึกษา

อาจให้คนที่ได้เกรดน้อยสอบซ่อม หรือเรียนใหม่เพื่อปรับเกรด หรือให้โอกาสโดยเรียนภาษาอังกฤษหรือคอมพิวเตอร์เพื่อปรับเกรดและมีการรับรองเพื่อหางานทำที่ดีขึ้น

2.3) ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ไม่จำเป็นต้องได้คะแนนสูงมาก ๆ อย่างน้อยสามารถสื่อความหมายได้ และควรออกแบบหลักสูตรให้เหมาะสมโดยจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติสอนตามความต้องการของแต่ละสายงาน

2.4) บัณฑิตควรมีความสามารถพิเศษเพิ่มเติมจากความรู้ที่เรียนตามหลักสูตร โดยเฉพาะความสามารถพิเศษที่ตลาดต้องการ ต้องเสริมและสร้างความเข้าใจให้กับนักศึกษาว่าถ้าจะออกไปสู้กับโลกภายนอกจะเอาแต่วิชาอย่างเดียวไม่ได้ต้องเสริมในสิ่งที่ตลาดต้องการ เช่นภาษาอังกฤษ จีน หรือญี่ปุ่น และคอมพิวเตอร์

2.5) สถาบันการศึกษาควรเพิ่มหรือพัฒนาศักยภาพให้นักศึกษา มีบุคลิกภาพที่ดีซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง โดยเฉพาะสถาบันการเงินต้องการบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี มีการเจรจา การพูดโต้ตอบ และการทำงานเป็นทีม

2.6) บัณฑิตควรมีประสบการณ์ก่อนจบ ปัจจุบันสถาบันการศึกษาหลายแห่งได้ดำเนินการแล้วแต่ควรให้เข้มข้นกว่านี้ ให้นักศึกษาควรเข้ามาศึกษาธุรกิจของสถาบันการเงินอย่างน้อย 3 เดือน

2.7) สถาบันการศึกษาควรกระตุ้นให้นักศึกษาสร้างทัศนคติที่ดีของการเรียน ตั้งใจเรียน ใฝ่รู้ สร้างความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่เรียนอย่างจริงจัง ประยุกต์ใช้ในการทำงาน เสริมสร้างให้มีการคิดวิเคราะห์ การให้เหตุผลมากกว่าการท่องจำเท่านั้น เสริมสร้างการทำงานเป็นกลุ่ม มีกิจกรรมการเรียนที่ได้สัมผัสกับลักษณะงานที่ต้องการใช้เป็นอาชีพ และ วางแผนอนาคต

2.8) สถาบันการศึกษาควรมีการแบ่งสาขาวิชาเอกให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ควรมีการแนะแนวอาชีพในสาขาที่เรียนจบ และควรกำหนดให้มีการสัมมนาและฝึกงานร่วมกับบริษัทก่อนจบการศึกษา

2.9) สถาบันการศึกษาต้องเข้าใจคำว่า สมรรถนะ ปัจจุบันสถาบันใหญ่ ๆ เน้นการบริหาร จัดการที่เน้นสมรรถนะให้นักศึกษารู้คุณลักษณะของพนักงานที่จะทำงานจริง สถาบันการศึกษารับแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะจากบริษัท และสร้างให้สอดคล้องกับการเรียนรู้

2.10) คุณลักษณะของพนักงานธนาคารส่วนใหญ่ เน้นความสามารถด้านบัญชี การเงิน การวิเคราะห์ โดยเฉพาะสายสินเชื่อ การปล่อยสินเชื่อซึ่งธนาคารต้องสอนเพิ่มเติม และ ต้องการความรู้ด้านคอมพิวเตอร์เพราะต้องใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการ

ติดต่อกับลูกค้า ดังนั้นสถาบันการศึกษาควรให้ความรู้และฝึกฝนบัณฑิตตามคุณลักษณะที่ต้องการ

2.11) ความสามารถในการวิเคราะห์ เด็กปริญญาตรีส่วนใหญ่เรียนแบบท่องและสอบแบบท่องในเชิงการเรียนรู้ต้องปรับเรื่องการวิเคราะห์และให้เด็กเกิดความเข้าใจมากขึ้น

2.12) การสร้างทัศนคติที่ดี ให้นักศึกษารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่อยู่รอบตัวเขา ทัศนคติเป็นสิ่งสำคัญ การปลูกฝังตั้งแต่ปริญญาตรีที่เข้ามาให้เป็นมืออาชีพมากขึ้น การเรียนรู้ในตัวเอง การฝึกฝนหรือปรับแนวความคิดว่าไม่ใช่แค่ปริญญา เรียน 4 ปีจบ แต่ในอนาคตต้องลำบากขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้นสถาบันจะต้องเข้มงวดมากขึ้น จะคัดเลือกมากขึ้น เพราะตลาดแรงงานในบางพื้นที่หางานยาก

2.13) ทักษะในการสื่อสาร ขาดทักษะในการพูดและการฟัง การพูดต้องมีเหตุผล หรือการแสดงออกบางอย่างต้องให้รู้สึกประทับใจ

2.14) การควบคุมอารมณ์ ต้องพัฒนาความอดทน และการแสดงออก

3.12 ความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร

จากการประชุมความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 4 สิงหาคม 2548 ณ ห้องประชุมกำแหงพลางกูร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น 70 คน ประกอบด้วยผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร 7 บริษัท คือ 1) รองกรรมการผู้จัดการอาวุโส ด้านทรัพยากรบุคคล บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) 2) กรรมการผู้จัดการ บริษัท แพ็คฟูดส์ จำกัด (มหาชน) 3) กรรมการผู้จัดการ บริษัทพันธุ์สุกรไทย-เดนมาร์ค จำกัด (มหาชน) 4) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัททิปโก้ฟูดส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) 5) ผู้จัดการแผนกบุคคลบริษัทไทยวาฟูดโปรดักส์ จำกัด(มหาชน) 6) ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัทมาลีสามพราน จำกัด (มหาชน) และ 7) ผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไป บริษัทไทยยูเนี่ยน โฟรเซ่นโปรดักส์ จำกัด (มหาชน) รวมทั้งผู้แทนสถาบันศึกษา ผู้แทนหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาและฝึกอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยมีคุณอมเรศ ศิลาอ่อน เป็นประธานดำเนินการ สรุปสาระสำคัญการประชุม 4 เรื่อง คือ ข้อมูลทั่วไปของบริษัท สภาพและปัญหากำลังคนในปัจจุบัน ความต้องการกำลังคนในอนาคต และข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.12.1 **ข้อมูลทั่วไปของบริษัท**

ข้อมูลทั่วไปของบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร ประกอบด้วย

1) **กลุ่มอุตสาหกรรมเกษตร**

1.1) บริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมครบวงจรด้านการเลี้ยงสัตว์และผลิตอาหารจากเนื้อสัตว์ ด้านการจัดจำหน่ายสินค้าจำพวกเนื้อสัตว์แปรรูป ทั้งในและต่างประเทศ แบ่งเป็นธุรกิจสัตว์บก ได้แก่กลุ่มไก่ เป็ด และสุกร และธุรกิจสัตว์น้ำ ได้แก่ กลุ่มกุ้งและปลา

1.2) บริษัทที่ประกอบธุรกิจหลักเป็นผู้ผลิตอาหารแช่เยือกแข็งทั้งสำเร็จรูปและกึ่งสำเร็จรูปโดยมีกุ้งเยือกแข็งเป็นผลิตภัณฑ์หลัก ปลาทูน่า ติ่มซำชนิดต่าง ๆ เนื้อปูพลาสเจอร์ไรซ์บรรจุกระป๋อง และดำเนินการส่งออกโดยตรงทั้งในและต่างประเทศ

1.3) บริษัทที่เน้นการทำธุรกิจเกี่ยวกับการเลี้ยงและพัฒนาคุณภาพสุกรที่มีชีวิตและจำหน่ายสุกรที่มีชีวิตเพื่อนำไปขยายพันธุ์ รวมทั้งธุรกิจผลิตอาหารสัตว์

2) **กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร**

2.1) บริษัทที่ประกอบธุรกิจผลิต จำหน่ายผลิตภัณฑ์และส่งออกผลไม้บรรจุกระป๋อง น้ำผลไม้และเครื่องดื่ม ได้แก่ สับปะรดกระป๋อง น้ำสับปะรดเข้มข้น และผลไม้รวม

2.2) บริษัทที่ประกอบธุรกิจผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์อาหารจากถั่วเขียว ได้แก่ วุ้นเส้น แป้งสลิ่ม ก๋วยเตี๋ยวเซี่ยงไฮ้ ทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งธุรกิจขนมขบเคี้ยว

3.12.2 **สภาพและปัญหากำลังคนในปัจจุบัน**

1) **สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

กำลังคนในบริษัทของกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร โดยรวมมีประมาณ 4 แสน 8 หมื่นคนไม่เพียงพอกับงานโดยเฉพาะกำลังคนในระดับปฏิบัติงาน และคาดว่าในอีก 5 ปี ข้างหน้า (ปี 2552) จะมีความต้องการกำลังคน 5 แสน 5 หมื่นคนหรือเพิ่มขึ้น 7 หมื่นคน

2) **ปัญหากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

2.1) **ปัญหาด้านกำลังคน**

ปัญหากำลังคนในบริษัทของกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร จำแนกเป็นปัญหาด้านปริมาณและคุณภาพได้ดังนี้

2.1.1) **ด้านปริมาณ** บริษัทขาดกำลังคนระดับและด้านต่างๆ ดังนี้ แรงงานระดับปฏิบัติการ สัตวแพทย์ด้านสายสัตว์เศรษฐกิจ (ส่วนใหญ่ที่มีอยู่เป็นสัตวแพทย์สายสัตว์ปีก และสัตว์สวยงาม) บุคลากรด้านวิจัยและพัฒนา เพื่อปรับปรุงสายพันธุ์อย่างต่อเนื่อง บุคลากรด้านปศุสัตว์ กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และฝ่ายควบคุมคุณภาพ บุคลากรที่มีความรู้เรื่องระบบคุณภาพ

2.1.2) **ด้านคุณภาพ** กำลังคนที่มีในปัจจุบันขาดคุณลักษณะดังนี้

(1) ความสามารถทางภาษาต่างประเทศ

(2) การปรับตัวกับวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่าง

(3) ความชำนาญ เนื่องจากเข้าออกบ่อย

(4) ความอดทน ทำให้เปลี่ยนงานบ่อย

(5) ความรู้ในการวิเคราะห์ ทำให้วิเคราะห์ได้น้อย

(6) การยอมรับและเรียนรู้แนวทางใหม่ ๆ เนื่องจากพนักงานมีความเชื่อ ประสบการณ์ของตนเองมากกว่าที่จะยอมรับและเรียนรู้แนวทางใหม่ ๆ ความพร้อมในการทำงาน เด็กรุ่นใหม่ไม่พร้อมที่จะทำงานต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ

2.2) **ปัญหาด้านอื่น ๆ**

2.2.1) บริษัทไม่สามารถรับพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมได้ตามต้องการ เนื่องจากมีการแข่งขันระหว่างบริษัท การแย่งแรงงานกับโรงงานที่เปิดใหม่

2.2.2) สถานศึกษาไม่มีหลักสูตรเฉพาะของการควบคุมคุณภาพ

2.2.3) แรงงานไทยที่เป็นคนในท้องที่ไม่นิยมเป็นลูกจ้างรายวัน

2.2.4) แรงงานต่างด้าวมีปัญหาการต่อใบอนุญาตทำงานแบบปีต่อปี

2.2.5) ในเชิงปริมาณ ภาคการศึกษาผลิตกำลังคนระดับหัวหน้ามากกว่าระดับปฏิบัติงาน ในเชิงคุณภาพ กำลังคนที่ผลิตได้มีคุณภาพยังไม่เป็นที่น่าพอใจ

3.12.3 **ความต้องการกำลังคนในอนาคต**

ผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมอาหารที่เข้าร่วมประชุมให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการกำลังคนในอนาคตและคุณลักษณะของกำลังคนที่ต้องการ ดังนี้

1) เนื่องจากบริษัทต้องการให้มีการวิจัยพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารและคุณภาพอาหาร จึงมีความต้องการกำลังคนที่จะมาทำงานในศูนย์วิจัย

2) ต้องการกำลังคนในสาขาวิศวกร สัตวบาล สัตวแพทย์ ประมง เภสัชกร (ทำวิจัยประสิทธิภาพการผลิต) และพนักงานควบคุมคุณภาพ สายการผลิต และสิ่งแวดล้อม

3) ต้องการให้สัตวบาลมีความรู้คอมพิวเตอร์เพิ่มเติม

4) ต้องการกำลังคนระดับแรงงานร้อยละ 50

คุณลักษณะของกำลังคนที่ต้องการ จำแนกได้ดังนี้

1) **ด้านความรู้**

1.1) มีความรู้ภาษาอังกฤษ

1.2) มีความรู้คอมพิวเตอร์

1.3) ผู้บริหารระดับสูง ต้องมีความรอบรู้ในการบริหารธุรกิจ

1.4) มีความรู้ที่หลากหลายนอกเหนือจากความรู้เฉพาะด้านที่เรียนมา

2) **ด้านทักษะ**

2.1) ความสามารถด้านภาษา

2.2) ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์พื้นฐาน มีความสามารถด้านเทคนิค ได้แก่ มีทักษะด้านคอมพิวเตอร์

2.3) มีทักษะการติดต่อสื่อสาร

2.4) มีทักษะทางสังคม ได้แก่ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้

2.5) มีทักษะในการทำงาน สามารถทำงานเป็นทีม

2.6) สามารถเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่

2.7) สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่น

2.8) หัวหน้างานและผู้บริหาร ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ

2.9) มีความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง (change management)

2.10) สามารถบริหารองค์ความรู้ (knowledge management)

3) **ด้านเจตคติ**

3.1) มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

3.2) มีคุณธรรมจริยธรรม

3.3) ซื่อสัตย์

3.4) มีความคิดริเริ่ม

3.5) กล้าแสดงออก และกล้าคิดออกนอกระบบ

3.6) มีความอดทนต่อสภาพแวดล้อม

3.7) มีวินัยและความรับผิดชอบ

3.8) มีจิตสำนึกต่องานที่ทำมากกว่าค่าจ้างที่ได้รับ

3.9) มีจิตวิญญาณเจ้าของธุรกิจ (enterpreneurial spirit)

3.10) มีจิตใจให้บริการ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

3.11) มีความทะเยอทะยาน

3.12.4 **ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนากำลังคนในอนาคต**

ผู้เข้าร่วมประชุมซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกำลังคนในกลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร ตลอดจนผู้แทนสถาบันศึกษา ผู้แทนหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา และฝึกอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ สรุปได้ดังนี้

1) **ข้อเสนอแนะสำหรับบริษัท**

1.1) ควรพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ทันทีอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อศึกษาจบแล้ว

1.2) ควรให้ความรู้ทางด้านธุรกิจอาหาร โดยเฉพาะเรื่องการค้าเสรี ครัวไทยสู่ครัวโลก และเรื่องต้นทุน-กำไร-ขาดทุน

1.3) ควรพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารใน 3 ระดับ คือ ระดับคุณภาพสูง (high valued) เป็นอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารประเภทใช้เทคโนโลยีสูง ต้องมีการทำวิจัยและพัฒนา มองอนาคตถึงความต้องการการบริโภคอาหาร และผลิต

อาหารที่มีคุณภาพสูง ระดับคุณภาพปานกลาง (medium valued) เป็นอุตสาหกรรมขนาดกลาง ซึ่งยังขาดอีกมาก รัฐควรให้การสนับสนุน และระดับคุณภาพต่ำ (low valued) เป็นอุตสาหกรรมเกษตรที่ต้องการต้นทุนที่ถูกมาก โดยอาศัยแรงงานขั้นต่ำจากประเทศเพื่อนบ้าน ผลิตให้กับประเทศในโลกที่มีความต้องการบริโภคของราคาถูก

2) **ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันการศึกษา**

2.1) ควรมีการสอนหรือฝึกอบรมนิสิตหรือกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีศักยภาพในการบูรณาการความคิดและประสบการณ์ที่เรียนรู้ และมีโอกาสเรียนรู้สิ่งที่นอกเหนือสาขาของตนเองเป็นการเตรียมความพร้อมเบื้องต้น

2.2) ควรมีการอบรมให้มีวิสัยทัศน์หรือรู้จักประยุกต์ทฤษฎีกับสิ่งที่ได้เรียนมา นอกจากจำจากตำราอย่างเดียว ข้อเสียของระบบการศึกษาไทยคือให้จำ แต่ไม่รู้จักประยุกต์

2.3) ควรมีการต่อยอด หรือสอนในเรื่องวินัย ต่อสิ่งที่ตนเองรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นพนักงานรายวัน รายเดือน หรือตำแหน่งหน้าที่ใด ๆ ก็ตาม

2.4) ควรสร้างความรู้สึกนึกคิดในเรื่องของงานที่ทำมากกว่าค่าจ้างที่ได้รับ ปัจจุบันแรงงานไทยส่วนใหญ่ยังคิดในเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพ มีความคิดที่จะทำงานในปริมาณที่มากเพื่อ ให้ได้ค่าตอบแทนที่สูงมากกว่าการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานที่ทำ

2.5) ควรมีหลักสูตรอบรมด้านจริยธรรมต่อการทำงานและการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะจริยธรรมกับวินัยทางด้านการเงิน ไม่ว่าจะระดับใดก็ตาม เน้นการสอนแบบให้มีจริยธรรมหรือวินัย

2.6) ควรสร้างมาตรฐานการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

2.7) ควรมีหลักสูตรหรือให้ความรู้เกี่ยวกับระบบคุณภาพ การควบคุมคุณภาพ ความรู้ในเรื่อง basic food manufacturing และนวัตกรรม

2.8) ปรับหลักสูตรการศึกษา โดยเฉพาะงานช่างฝีมือให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละอุตสาหกรรม

2.9) ให้เอกชนมีส่วนร่วมในการพิจารณาหลักสูตร

2.10) ควรผลิตบุคคลที่พร้อมปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมเมื่อทำงานและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่

2.11) ควรกำหนดให้การฝึกงานในสถานประกอบการเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนและนับหน่วยกิต

3.13 ความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมพาณิชย์ บันเทิงและสันทนาการ

จากการประชุมความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมพาณิชย์ บันเทิงและสันทนาการ เมื่อวันจันทร์ที่ 15 สิงหาคม 2548 ณ ห้องประชุมพัชราวดี 2-3 ชั้น 11 อาคาร 2 โรงแรมปรินซ์พาเลซ กรุงเทพมหานคร มีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น 76 คน ประกอบด้วย ผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน 5 บริษัท คือ 1) ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายบริหารงานบุคคลและการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทนบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด(มหาชน) 2) ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ซีวีดี เอ็นเตอร์เทนเม้นท์ จำกัด(มหาชน) 3) ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และบริหารทั่วไปบริษัท มีเดียออฟ มีเดียส์ จำกัด(มหาชน) 4) ผู้จัดการแผนกบริษัท เมเจอร์ ซีนีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และ 5) ผู้อำนวยการสำนักทรัพยากรบุคคลและธุรการบริษัท ไอทีวี จำกัด (มหาชน) รวมทั้งผู้แทนสถาบันศึกษา ผู้แทนหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา และฝึกอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยมีคุณอมเรศ ศิลาอ่อน เป็นประธานดำเนินการ สรุปสาระสำคัญการประชุม 4 เรื่อง คือ ข้อมูลทั่วไปของบริษัท สภาพและปัญหากำลังคนในปัจจุบัน ความต้องการกำลังคนในอนาคต และข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.13.1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท

ข้อมูลทั่วไปของบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมพาณิชย์ บันเทิงและสันทนาการ ประกอบด้วย

1) **กลุ่มอุตสาหกรรมพาณิชย์** ประกอบด้วย

บริษัทที่เป็นศูนย์จำหน่ายสินค้าที่เป็นระบบสมาชิกในลักษณะของการขายส่ง จำหน่ายสินค้าที่มีทั้งสินค้าอุปโภคและบริโภค เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและผู้ประกอบการ

2) **กลุ่มอุตสาหกรรมบันเทิงและสันทนาการ** ประกอบด้วย

2.1) กลุ่มบริษัทผู้ผลิตภาพยนตร์ในรูปแบบวีซีดีและดีวีดี รวมทั้งการจัดจำหน่าย การตลาด ที่มีชื่อเสียงด้านคุณภาพมากที่สุด เป็นผู้นำด้านธุรกิจความบันเทิงภายในครอบครัวครบวงจร ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการลงทุน (holding company) และรับงานบรรจุหีบห่อวีซีดี

2.2) บริษัทที่ผลิตสื่อเพื่อสังคมที่มีสาระในรูปแบบบันเทิง สื่อทุกประเภทภายใต้เนื้อหาเดียวกัน คือนอกจากผลิตรายการสู่ทีวีแล้วยังทำหนังสือพ็อกเก็ตบุคเสริม

2.3) บริษัทที่ประกอบธุรกิจประเภท โรงภาพยนตร์ เมเจอร์โบว์และคาราโอเกะ รวมถึงร้านอาหารธุรกิจสื่อโฆษณาในโรงภาพยนตร์ และธุรกิจพื้นที่ให้เช่าและบริการ

3.13.2 **สภาพและปัญหากำลังคนในปัจจุบัน**

กำลังคนในบริษัทของกลุ่มอุตสาหกรรมพาณิชย์ บันเทิงและสันทนาการโดยรวมมีกำลังคนไม่เพียงพอกับงานโดยเฉพาะกำลังคนในระดับปฏิบัติงาน ซึ่งจากการนำเสนอข้อมูลปัจจุบันของผู้แทนในกลุ่มอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมพาณิชย์ บันเทิงและสันทนาการ เงิน สรุปสภาพและปัญหากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันได้ดังนี้

1) **สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

1.1) **กลุ่มอุตสาหกรรมพาณิชย์**

สภาพกำลังคนในปัจจุบัน (เดือนกรกฎาคม 2548) ประกอบด้วยระดับจัดการและบริหารประมาณร้อยละ 38 ระดับต้นและระดับเจ้าหน้าที่ ประมาณร้อยละ 62 พนักงานมีโอกาสเรียนรู้งานในหลาย ๆ ด้าน มีการเรียนรู้ หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันและพัฒนาต่อยอดขึ้นไป เปิดโอกาสให้พนักงานได้โอนย้ายเพื่อทำงานใกล้ภูมิลำเนาของตนเองได้ และเน้นการว่าจ้างพนักงานในท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นลำดับแรก

1.2) **กลุ่มอุตสาหกรรมบันเทิงและสันทนาการ**

1.2.1) ลักษณะงานของกลุ่มอุตสาหกรรมบันเทิงและสันทนาการเป็นงานบันเทิงไม่เหมือนกับธุรกิจอื่น จึงต้องคัดสรรบุคลากรให้เหมาะกับงาน อย่างเช่นต้องการรับคนเป็นนักพากย์ ช่างศิลป์ทำปกภาพยนตร์ การรับบุคลากรเข้าทำงานจะต้องคัดเลือก นอกจากงานนักพากย์ งานช่างศิลป์ หรือว่างานทั่วไป ยังประกอบด้วยพนักงานเก็บภาพยนตร์ เนื่องจากมีคลังสินค้าเก็บภาพยนตร์เป็นจำนวนมาก เพราะว่าภาพยนตร์แต่ละเรื่องที่ผลิตต้องรอให้ภาพยนตร์ออกจากโรงภาพยนตร์ก่อนประมาณ 6 เดือน

1.2.2) โครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย ฝ่ายต่างๆ คือฝ่ายโรงภาพยนตร์ ฝ่ายโครงการ ฝ่ายบัญชี - การเงิน ฝ่ายการตลาดและโฆษณา ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายขาย ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ ฝ่ายศูนย์การค้า ประกอบด้วย พนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว พนักงานชั่วคราว หมายถึงกลุ่มนักเรียนนักศึกษาที่รับเข้ามาทำงานในเวลาว่างจากการเรียน มีพนักงานชั่วคราวร้อยละ 48 ของพนักงานในองค์กร

1.2.3) กำลังคนประกอบด้วยพนักงานประจำ และพนักงานสัญญาจ้างพิเศษ แบ่งเป็นกำลังคนฝ่ายขาย ร้อยละ34 ฝ่ายผลิตรายการและร้อยละ 20 วิศวกรรม ร้อยละ 15 ไอทีร้อยละ 2 การตลาดร้อยละ 2 การ ขายร้อยละ 3 บัญชีการเงินร้อยละ 5 และอื่น ๆ อีกร้อยละ 20 ถ้าแยกตามวุฒิปริญญาโทมีร้อยละ 6.7 ปริญญาตรีร้อยละ 60 ต่ำกว่าปริญญาตรีมีร้อยละ 33

2) **ปัญหากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

2.1) **กลุ่มอุตสาหกรรมพาณิชย์**

2.1.1) ขาดแคลนบุคลากรที่จบการศึกษาด้านธุรกิจค้าปลีกและค้าส่งโดยตรง

2.1.2) เป็นธุรกิจที่ผู้สมัครงานมักเลือกเป็นลำดับท้าย ๆ หรือทำไปก่อนเพื่อรองานอื่นที่คิดว่าดีกว่า

2.1.3) เป็นธุรกิจบริการที่เปิดให้บริการตลอด 365 วัน และมีระยะเวลาที่เปิดให้บริการยาวนานกว่า 16-17 ชั่วโมงต่อวัน (ระยะเวลาการเปิดบริการ 06.00 ถึง 23.00 น.) และต้องเปิดให้บริการแม้จะเป็นวันหยุดตามประเพณีต่าง ๆ

2.1.4) การเริ่มงานของผู้ที่ยังไม่มีประสบการณ์จำเป็นที่จะต้องเริ่มจากงานพื้นฐานก่อนซึ่งค่อนข้างหนัก และต้องทุ่มเทสูงทำให้คนไม่สนใจทำ

2.2) **กลุ่มอุตสาหกรรมบันเทิงและสันทนาการ**

2.2.1) ความต้องการแรงงานเด็กในระดับต่ำ คือจบมัธยมศึกษาปีที่6 และประกาศนียบัตรวิชาชีพมีสูงแต่แรงงานระดับนี้มีน้อย เนื่องจากปัจจุบันเด็กจบมัธยมศึกษาปีที่ 6 และประกาศนียบัตรวิชาชีพส่วนใหญ่จะเรียนต่อ จึงจำเป็นต้องจ้างผู้จบระดับปริญญาตรีเข้าทำงานต่ำกว่าวุฒิ ซึ่งจะทำงานได้ในระยะหนึ่งและลาออกเกิดปัญหากับองค์กร

2.2.2) ความคาดหวังของผู้ที่จบใหม่เกี่ยวกับค่าจ้างที่จะได้รับจากบริษัทมีค่อนข้างสูง แม้ไม่มีทักษะเฉพาะตามที่บริษัทต้องการ

2.2.3) การดึงตัวบุคลากรระหว่างบริษัทในธุรกิจเดียวกันมีสูง

2.2.4) ตำแหน่งที่ขาดแคลนในตลาด เช่นผู้ผลิตรายการและครีเอทีฟส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์

2.2.5) พนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทมีอารมณ์ศิลปินที่ไม่ชอบอยู่ในกฎระเบียบ จึงทำให้ยากต่อการปกครอง

3.13.3 **ความต้องการกำลังคนในอนาคต**

ผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมพาณิชย์ บันเทิงและ สันทนาการ ที่เข้าร่วมประชุมให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการกำลังคนในอนาคต และคุณลักษณะของกำลังคนที่ต้องการ ดังนี้

1) กลุ่มหลักที่ต้องการคือเด็กที่จบงานโรงแรม เพราะเป็นเรื่องการบริการ และกลุ่มงานช่าง ช่างไฟฟ้า และช่างอิเล็คทรอนิกส์

2) กำลังคนระดับปริญญาตรีสาขาที่ต้องการคือ สื่อสารมวลชน นิเทศศาสตร์ สาขาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา ออกแบบกราฟฟิค (graphic design) ศิลปกรรม ศึกษาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ อุตสาหกรรมศาสตร์ สาขาไฟฟ้ากำลัง อิเล็คทรอนิกส์ โทรคมนาคม และเทคโนโลยีวิทยุโทรทัศน์

3) กำลังคนกลุ่มที่ค่อนข้างมีปัญหาคือทางด้านศิลป์ ทางด้านกราฟฟิค บริษัทต้องการกำลังคนกลุ่มนี้ในระดับกลาง ส่วนใหญ่กราฟฟิคที่มาสมัครจะจบจากต่างประเทศ เพราะเป็นวิชาที่สมัยใหม่และต้องการค่าตอบแทนที่สูงมากซึ่งเป็นปัญหากับบริษัทที่จะจ้างเข้าทำงาน ส่วนกลุ่มคนที่จบในประเทศไม่ค่อยมาสมัคร

4) ต้องการผู้ผลิตรายการ และผู้ผลิตรายการร่วม ซึ่งหายากมาก และต้องการผู้กำกับ ครีเอทีฟ การตลาด และโฆษณา

5) สถานีโทรทัศน์มีความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นไม่มากนัก และกำลังคนส่วนใหญ่เน้นไปในเรื่องของการรับทดแทนพนักงานที่ลาออกไป ในอนาคตความเป็นไปได้ในการรับคนโดยเฉพาะฝ่ายข่าว ฝ่ายผลิตรายการ และฝ่ายวิศวกรรมซึ่งเป็นตัวจักรที่สำคัญในการทำธุรกิจต้องรับอยู่เรื่อย ๆ

คุณลักษณะของกำลังคนที่ต้องการ จำแนกได้ดังนี้

1) **ด้านความรู้**

1.1) มีความรู้ภาษาอังกฤษ

1.2) มีความรู้ด้านไอที

2) **ด้านทักษะ**

2.1) สามารถทำงานเป็นทีม

2.2) สามารถแก้ปัญหาได้ เป็นนักบริหาร

2.3) สามารถสื่อสารได้ เป็นนักสื่อสารที่ดี

2.4) ปรับปรุงตลอดเวลา เป็นนักพัฒนา

2.5) ทักษะการคิดวิเคราะห์

3) **ด้านเจตคติ**

3.1) ตรงต่อเวลา และซื่อสัตย์ต่อองค์กร

3.2) มีบุคลิกที่ดี

3.3) ทุ่มเท และมุ่งมั่น

3.4) มีจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ

3.5) ตระหนักและห่วงใยสังคมเสมอ

3.6) ชอบทำเรื่องยาก ทำสิ่งที่ท้าทาย

3.7) พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะทำการเปลี่ยนแปลงผู้อื่นนำการเปลี่ยนแปลงสู่หน่วยงาน

3.8) ทันสมัย ทั้งกาย ใจ และความคิด รู้กาลเทศะ ดูดี และก้าวทันเทคโนโลยี

3.13.4 **ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนากำลังคนในอนาคต**

ผู้เข้าร่วมประชุมซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกำลังคนในกลุ่มอุตสาหกรรมพาณิชย์ บันเทิงและสันทนาการ ตลอดจนผู้แทนสถาบันศึกษา ผู้แทนหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา และฝึกอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สรุปได้ดังนี้

1) **ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันศึกษา**

1.1) **กลุ่มอุตสาหกรรมพาณิชย์**

1.1.1) ควรมีหลักสูตรที่ผลิตบุคลากรด้านธุรกิจค้าปลีกและค้าส่ง ในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าขึ้นไป โดยเบื้องต้นเพื่อความต้องการภายในประเทศก่อน และหากประสบความสำเร็จด้วยดีก็สามารถที่ส่งเสริมพัฒนาให้สูงขึ้นในระดับสากล

1.1.2) ควรจัดการเรียนการสอนเน้นความรู้เรื่องเทคโนโลยีที่สามารถใช้งานได้ในระดับค่อนข้างดีรวมถึงภาษาต่างประเทศอีก 1-2 ภาษา

1.1.3) ควรเสริมสร้างทักษะด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ การประยุกต์ใช้จริง และการฝึกภาคปฏิบัติที่ต้องใช้เวลามากพอสมควร เช่น การมอบหมายงานโครงการต่าง ๆ

1.2) **กลุ่มอุตสาหกรรมบันเทิงและสันทนาการ**

1.2.1) ควรมีโอกาสได้พูดคุยกับสถานประกอบการถึงความต้องการกำลังคนประเภทไหน สถาบันการศึกษาจะได้ผลิตกำลังคนหรือกำหนดหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการ

1.2.2) จัดการเรียนการสอนให้นักศึกษามีความเพียบพร้อม มีความรู้หลากหลาย ทั้งเรื่องของภาษา และเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งคอมพิวเตอร์

1.2.3) จัดทำโครงการ “ปฏิบัติงานจริง” ร่วมกับบริษัทและสถาบันการศึกษา เช่น โครงการฝึกนักข่าวโดยให้นักศึกษาเข้ารับการฝึกเป็นนักข่าวกับทางบริษัท เพื่อเสริมสร้างทักษะเฉพาะด้านให้กับนิสิตนักศึกษา

1.2.4) กำหนดหลักสูตรเฉพาะด้านโทรทัศน์ และเน้นการฝึกปฏิบัติในสถานีโทรทัศน์

1.2.5) ต้องฝึกเด็กให้มีฝีมือ เน้นในเรื่องวิชาชีพมากกว่าวิชาการ ภาคเอกชนและกลุ่มอุตสาหกรรมต้องกระตุ้นสถานศึกษาให้ฝึกเด็กที่มีฝีมือ มีความสามารถทางวิชาชีพ และทักษะตามที่ต้องการ

1.2.6) ควรเน้นการจัดการเรียนการสอนเฉพาะทางที่เด่น ๆ เพียง 2-3 เรื่องเท่านั้น และปรึกษาหารือกับกลุ่มอุตสาหกรรมถึงความต้องการกำลังคน และจัดหลักสูตรเพื่อสนองความต้องการ

2) **ข้อเสนอแนะทั่วไป**

ภาคเอกชนควรร่วมมือกับรัฐบาล สนับสนุนการสร้างห้องปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาเทคโนโลยีที่เหลื่อมล้ำ

3.14 ความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจขนาดกลางและการแพทย์

จากการประชุมความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจขนาดกลางและการแพทย์ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 25 สิงหาคม 2548 ณ ห้องประชุมพัชราภา โรงแรมปรินซ์พาเลซ กรุงเทพมหานคร มีผู้เข้าร่วมประชุม 81 คน ประกอบด้วย ผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยของกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจขนาดกลางและการแพทย์ 6 บริษัท ได้แก่ 1) กรรมการผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร บริษัทโรงพยาบาลรามคำแหง จำกัด (มหาชน) 2) กรรมการผู้จัดการบริษัทโรงพยาบาลมหาชัย จำกัด (มหาชน)

3) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บริษัทโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำกัด (มหาชน) 4) ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการบริษัทโรงพยาบาลนนทเวช จำกัด (มหาชน) 5) กรรมการผู้จัดการบริษัทเชอร์วู้ด เคมิคอล จำกัด (มหาชน) และ 6) ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและ ธุรการบริษัทยูนิค ไมนิ่ง เซอร์วิสเซส จำกัด(มหาชน) ผู้แทนสถาบันการศึกษา ผู้แทนหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาและฝึกอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยมี ดร.สิริพร บุญญานันต์ เป็นประธานกล่าวเปิดการประชุม และนายอมเรศ ศิลาอ่อน เป็นประธานดำเนินการ สรุปผลสาระสำคัญของการประชุมได้ดังนี้

3.14.1 **ข้อมูลทั่วไปของบริษัท**

ข้อมูลทั่วไปของบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจขนาดกลางและการแพทย์ประกอบด้วย

1) **กลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจขนาดกลาง**

1.1) บริษัทดำเนินธุรกิจนำเข้าถ่านหินคุณภาพดีจากต่างประเทศ และจัดจำหน่ายถ่านหินให้กับโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ภายในประเทศ

1.2) บริษัทดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายเคมีภัณฑ์ที่ใช้ในบ้านเรือน ในอุตสาหกรรม สาธารณสุขชุมชน และเคมีภัณฑ์เพื่อการเกษตรกรรม ซึ่งมีผลิตภัณฑ์แบ่งตามการใช้โดยผู้บริโภคได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1.2.1) ผลิตภัณฑ์รักษาเนื้อไม้ (Wood Preservative) ใช้ทาไม้ป้องกันปลวก มอด และแมลงอื่น ๆ ที่เจาะทำลายไม้ รวมทั้งรักษาเนื้อไม้จากเชื้อราทำลายไม้

1.2.2) ผลิตภัณฑ์ป้องกันและกำจัดแมลง (Insecticide) ใช้ป้องกันและกำจัดแมลงต่าง ๆ ทั้งในบ้านเรือนและในสาธารณะชุมชน

1.2.3) ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาด (Sanitary and Cleanser) ใช้ทำความสะอาดอเนกประสงค์ รวมถึง น้ำยาล้างจานชาม เจลล้างมือแบบไม่ต้องใช้น้ำ น้ำยาล้างรถยนต์ และผลิตภัณฑ์เพื่อสุขอนามัยของสุนัข

1.2.4) ผลิตภัณฑ์อื่น มีอยู่หลายประเภทคือผลิตภัณฑ์ฆ่าเชื้อและกำจัดกลิ่น แชมพูขจัดเหา ผลิตภัณฑ์เคมีเกษตร เช่น สารจับเปียกใบ น้ำมันกำจัดเพลี้ย และสเปรย์หล่อลื่นอเนกประสงค์ เป็นต้น และผลิตภัณฑ์ที่เป็นผู้แทนจำหน่ายโดยเป็นผู้นำเข้า เช่น เหยื่อพิษสำเร็จรูปสำหรับกำจัดหนู และเหยื่อพิษสำหรับกำจัดแมลงสาบ

2) **กลุ่มอุตสาหกรรมการแพทย์**

บริษัทดำเนินกิจการโรงพยาบาลเอกชน ประเภท General Hospital ขนาดตั้งแต่ 280 - 554 เตียง ให้บริการรักษาพยาบาลโรคทั่วไปทุกสาขา และศูนย์ส่งเสริมสุขภาพทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยคณะแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะโรคทุกสาขาพร้อมเครื่องมือการรักษา และวินิจฉัยโรคที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูง เปิดให้บริการรักษาผู้ป่วยนอกและในตลอด 24 ชั่วโมง มีรถพยาบาลคอยรับ-ส่งผู้ป่วยตลอดเวลา

3.14.2 **สภาพและปัญหากำลังคนในปัจจุบัน**

1) **สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

1.1) **กลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจขนาดกลาง**

สภาพกำลังคนของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจขนาดกลาง มีลักษณะการจ้างงานแบบใช้แรงงานเป็นหลัก (Labor Intensive) ประมาณร้อยละ 60 ของกำลังคนทั้งหมด ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ ประถมศึกษา - มัธยมศึกษาตอนปลาย รองลงมาคือ พนักงานทั่วไปและฝ่ายสนับสนุน ประมาณร้อยละ 30 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หัวหน้างานและผู้บริหาร ประมาณร้อยละ 10 จบการศึกษาระดับปริญญาโท

1.2 **กลุ่มอุตสาหกรรมการแพทย์**

สภาพกำลังคนของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการแพทย์ มีลักษณะการจ้างงาน ดังนี้ 1) พนักงานวิชาชีพด้านรักษาพยาบาล ประมาณร้อยละ 50 ประกอบด้วย แพทย์ พยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยพยาบาล เป็นต้น 2) พนักงานหน่วยสนับสนุนและพนักงานประจำสำนักงาน ประมาณร้อยละ 50

2) **ปัญหากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

2.1) **กลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจขนาดกลาง**

2.1.1) **ปัญหาด้านกำลังคน**

ปัญหากำลังคนในบริษัทของกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดกลาง จำแนกเป็นปัญหาด้านปริมาณและคุณภาพได้ดังนี้

(1) **ด้านปริมาณ** บริษัทขาดกำลังคนด้านต่าง ๆ คือ ขาดแคลนคนขับรถส่งถ่านหิน เนื่องจากคนขับรถต้องขับรถพ่วง 18 ล้อ ซึ่งต้องมีใบอนุญาตขับขี่ประเภท 3,4 ซึ่งในการสอบใบอนุญาตขับขี่ กรมการขนส่งทางบกมิได้เปิดสอน ผู้สอบต้องมีประสบการณ์และเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีอัตราการเข้า - ออกจากงาน ระดับคนงานสูง

ประมาณร้อยละ 30 ต่อปี และระดับพนักงานทั่วไป ประมาณร้อยละ 5 ต่อปี มีการแย่งตัวพนักงาน ทำให้เสียเวลาและงบประมาณในการฝึกอบรม

(2) **ด้านคุณภาพ** กำลังคนที่มีในปัจจุบันขาดคุณลักษณะ คือ พนักงานใหม่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันที บริษัทจะต้องฝึกอบรมให้ ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้ ไม่กล้าแสดงออก ไม่มีความคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าไม่ได้ ต้องการปฏิบัติงานตามคำสั่งเท่านั้น พนักงานคาดหวังค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูง โดยมิได้คำนึงถึงผลงานและประสบการณ์ของตัวเอง

2.2) **กลุ่มอุตสาหกรรมการแพทย์**

2.2.1) **ปัญหาด้านกำลังคน**

ปัญหากำลังคนในบริษัทของกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดกลาง จำแนกเป็นปัญหาด้านปริมาณและคุณภาพได้ดังนี้

(1) **ด้านปริมาณ** บริษัทขาดกำลังคนด้านต่าง ๆ คือ ขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาขาดแคลนพยาบาลห้องผ่าตัด ผู้ช่วยแพทย์และพยาบาลเภสัชกร เทคนิเชียน

(2) **ด้านคุณภาพ** กำลังคนที่มีในปัจจุบันขาดคุณลักษณะ คือ ประสิทธิภาพของกำลังคนต่ำลง เพราะต้องทำงานมากขึ้น เวลาที่จะพักผ่อนและศึกษาเพิ่มเติมมีน้อย ขาดทักษะของการพยาบาลในเชิงพื้นฐานและเชิงลึก ขาดความอดทน ไม่สู้งานหนัก เปลี่ยนงานบ่อย ขาดทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เช่น อังกฤษ จีน ญี่ปุ่น ฝรั่งเศส ขาดทักษะและความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์ ขาดทักษะในการคิดเชิงระบบ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง พื้นฐานความรู้ไม่มีมาตรฐาน ไม่สามารถหาจุดเด่นในแต่ละสถาบันที่จบมา (สถาบันไม่พยายามสร้าง Core competency) ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีเป้าหมายในการทำงาน ขาดความรู้ ความเข้าใจในงานบริการ ขาดมนุษยสัมพันธ์ ขาดทักษะในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ขาดความเป็นผู้ใหญ่ (Maturity) ขาดความฉลาดทางอารมณ์ และปัญหาด้านอื่น ๆ คือ ต้นทุนด้านบุคลากรสูง (ค่าตอบแทน ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร)

3.14.3 **ความต้องการกำลังคนในอนาคต**

1) **กลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจขนาดกลาง**

ผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจขนาดกลางที่เข้าร่วมประชุมให้ข้อมูลความต้องการคุณลักษณะกำลังคนในอนาคต

คุณลักษณะของกำลังคนที่ต้องการได้ดังนี้

1) **ด้านความรู้**

1.1) มีความรู้เฉพาะด้านในงานที่ปฏิบัติ

1.2) มีความรู้ภาษาอังกฤษ

1.3) มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี

1.4) มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

2) **ด้านทักษะ**

2.1) มีความรู้เฉพาะด้านในงานที่ปฏิบัติ

2.2) มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ

2.3) มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี

2.4) สามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี

2.5) สามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

2.6) มีความคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้

2.7) มีความคิดสร้างสรรค์

2.8) มีความคิดเชิงระบบ

2.9) มีทักษะการวางแผน

3) **ด้านเจตคติ**

3.1) มีจิตสำนึกรักงานที่ทำ

3.2) ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้

3.3) กล้าแสดงออก

3.4) มีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

3.5) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

3.6) ซื่อสัตย์สุจริต

3.7) มีความอดทน

3.8) มีเป้าหมายในการทำงาน

2) **กลุ่มอุตสาหกรรมการแพทย์**

ผู้แทนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ของกลุ่มอุตสาหกรรมการแพทย์ ที่เข้าร่วมประชุมให้ข้อมูลความต้องการกำลังคนในอนาคต โดยในปี ค.ศ. 2010 มีความต้องการแพทย์ 5,500 คน พยาบาลร้อยละ 50

คุณลักษณะของกำลังคนที่ต้องการ ได้ดังนี้

1) **ด้านความรู้**

1.1) มีความรู้เฉพาะด้านของงานที่ปฏิบัติทั้งในเชิงพื้นฐานและเชิงลึก

1.2) มีความรู้และความเข้าใจในสาขาที่เรียนอย่างแท้จริง

1.3) มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ ได้แก่ อังกฤษ จีน ญี่ปุ่น อินเดีย ฝรั่งเศส เยอรมัน เป็นต้น เพื่อรองรับการ Promote Health Care in Thailand

1.4) มีความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์

1.5) มีความรู้วัฒนธรรมต่างประเทศ

1.6) มีความรู้เรื่องระบบคุณภาพ

2) **ด้านทักษะ**

2.1) มีทักษะเฉพาะด้านของงานที่ปฏิบัติ

2.2) มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ

2.3) มีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

2.4) ความคิดวิเคราะห์ และเชิงระบบ

2.5) มีทักษะการติดต่อสื่อสาร

3) **ด้านเจตคติ**

3.1) มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

3.2) มีความอดทน และสู้งาน

3.3) สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้

3.4) ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมได้ดี

3.5) มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

3.14.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนากำลังคนในอนาคต

ผู้เข้าร่วมประชุมที่ประกอบด้วยผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกำลังคนในกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจขนาดกลางและการแพทย์ ตลอดจนผู้แทนสถาบันการศึกษา ผู้แทนหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาและฝึกอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สรุปได้ดังนี้

1) **ข้อเสนอแนะสำหรับบริษัท**

1.1) ควรให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรพยาบาล เพื่อผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงพยาบาลเอกชน

1.2) โรงพยาบาลเอกชนควรจะให้ทุนการศึกษาแก่ผู้เรียนพยาบาล เมื่อผู้เรียนสำเร็จการศึกษาก็ให้ทำงานใช้ทุนแก่โรงพยาบาลนั้น ๆ เพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนพยาบาล

2) **ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันการศึกษา**

2.1) ผลิตบุคลากรทางด้านวิชาชีพให้เพียงพอกับความต้องการของประเทศ โดยเฉพาะด้านสาธารณสุข และการ Promote Health Care in Thailand

2.2) ผลิตบุคลากรให้มีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการทำงานในภาคเอกชน

2.3) ปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีการฝึกภาคปฏิบัติให้มากขึ้น เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์และความมั่นใจในการปฏิบัติงานเมื่อเรียนจบ

2.4) พัฒนาครู/อาจารย์ให้มีความรู้ที่ทันสมัยและศึกษาดูงานในภาคเอกชนเพื่อผลิตนักศึกษาให้สอดคล้องต่อความต้องการของภาคเอกชนอย่างแท้จริง

2.5) ส่งให้นักศึกษาเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อให้ทราบวัฒนธรรมขององค์กร การทำงานเป็นทีม สามารถปรับตัวได้เร็วเมื่อเข้ามาทำงานจริง

2.6) จัดให้มีการแนะแนวในเรื่องแนวทางการประกอบอาชีพให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนทราบเป้าหมายการดำเนินชีวิตและเตรียมความพร้อมก่อนเข้าทำงาน โดยเชิญวิทยากรจากสถานประกอบการเป็นผู้แนะแนว

2.7) ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนด้านภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์โดยฝึกภาคปฏิบัติมากขึ้น

2.8) พัฒนาครู/อาจารย์ให้มีความรู้ที่ทันสมัย โดยจัดให้ศึกษาดูงานในสถานประกอบการ เพื่อผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

2.9) มีการจัดการเรียนการสอนในเรื่องของการขับรถและเตรียมสอบใบอนุญาตขับขี่ทุกประเภท เพื่อผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและเพื่อความปลอดภัย

2.10) มหาวิทยาลัยควรมีมาตรการในการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษแก่ผู้จบการศึกษา เช่น ต้องสอบ TOFEL ได้คะแนน 500 ก่อนจบการศึกษา

3) **ข้อเสนอแนะทั่วไป**

3.1) ลดข้อจำกัดในการจัดตั้งโรงเรียนพยาบาลของเอกชน

3.2) เร่งรัดระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

3.3) กระทรวงศึกษาธิการควรสร้าง Core Competency ของแต่ละสาขาวิชา เช่น สาขาวิชา

3.4) จัดอบรมผู้ปกครองเรื่อง “เลี้ยงลูกอย่างไรให้เป็นคนดี”

บทที่ 4
ข้อเสนอแนวทางการผลิตและพัฒนากำลังคน ของกลุ่มอุตสาหกรรม

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการกำลังคนของกลุ่มอุตสาหกรรม จึงได้จัดทำข้อเสนอแนวทางการผลิตและพัฒนากำลังคนตามความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรม สรุปได้ดังนี้

4.1 ระดับสถาบันการศึกษา

1) ควรทบทวนหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริงและความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี รวมทั้งความต้องการของผู้ใช้กำลังคน(demand side) เพื่อผู้สำเร็จการศึกษาสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

2) เน้นการพัฒนาความรู้และทักษะด้านภาษา โดยเฉพาะ**ภาษาอังกฤษ**ให้อยู่ในระดับที่สามารถสื่อสารได้ รวมทั้งความรู้**ด้านคอมพิวเตอร์และไอที** ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

3) สอดแทรกเนื้อหาสาระการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ความรักในองค์กร ความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และความอดทนในการเรียนการสอน รวมทั้งเนื้อหาสาระที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต ได้แก่ ระบบการประกันคุณภาพ การบริหารคุณภาพ การบริหารจัดการธุรกิจ เป็นต้น

4) ขยายการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี และสหกิจศึกษา รวมทั้งการฝึกงานของนักศึกษาในลักษณะอื่น ๆ เพื่อเป็นการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการ ระยะเวลาการฝึกควรมากกว่า 3 เดือน เพื่อให้นักศึกษาเกิดความเข้าใจและเรียนรู้การทำงาน ปรับตัวและเตรียมความพร้อมในการทำงานอย่างแท้จริง รวมทั้งร่วมกับสถานประกอบการในการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายขึ้น เช่น ให้สถานประกอบการเป็นห้องปฏิบัติการเพื่อการศึกษาเรียนรู้ เป็นต้น

5) ส่งเสริมให้นักศึกษาสนใจเรียนสายวิชาชีพมากขึ้น ด้วยการแนะแนวตั้งแต่ระดับประถมศึกษา เสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียน รวมทั้งปลูกฝังค่านิยมไม่เน้นเพียงใบปริญญาบัตร

6) เสริมสร้างให้นักศึกษาสายวิชาชีพตั้งใจเรียน ใฝ่รู้ สร้างความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่เรียนอย่างจริงจัง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การใช้เหตุผล การทำงานเป็นกลุ่ม จัดกิจกรรมการเรียนที่ได้สัมผัสกับลักษณะงานที่ต้องการทำเป็นอาชีพ

7) ให้ข้อมูลและสาธิตวิชาชีพ สภาพการทำงานและการเตรียมตัวสมัครงานแก่นักศึกษา และการปัจฉิมนิเทศก่อนสำเร็จการศึกษา มีการนิเทศการศึกษาก่อนจบการศึกษาเพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้วงจรและการเปลี่ยนแปลงของงานแต่ละอาชีพ เพื่อนักศึกษาจะได้เตรียมความพร้อมก่อนทำงาน

8) ผลักดันให้มีการวัดผลการศึกษาโดยพิจารณาจากความสามารถในทางปฏิบัติในสัดส่วนเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในสายวิชาชีพ

9) สถานศึกษาควรจัดหลักสูตรต่อยอดเพื่อให้ความรู้แก่พนักงานที่ต้องการพัฒนาตนเองและศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

10) พัฒนาสถาบันการศึกษาให้เป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการเฉพาะด้านและร่วมกับสถานประกอบการในการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์สถานประกอบการ

11) ส่งเสริมให้สถาบันเทคโนโลยีที่เปิดสอนในระดับอุดมศึกษาในภูมิภาคต่าง ๆ เปิด “โรงเรียนสาธิตวิชาชีพ” ที่อาจแตกต่างจากโรงเรียนอาชีวศึกษาหรือโรงเรียนเทคนิคที่มีอยู่ เพื่อรับนักเรียนที่เรียนดี ประพฤติดีเข้าศึกษาสายวิชาชีพ เมื่อจบการศึกษาแล้วสามารถส่งเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรมได้เลย

4.2 ระดับประเทศ/หน่วยงานภาครัฐ

1) วางแผนผลิตและพัฒนากำลังคนในอนาคต สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและการพัฒนาประเทศทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยร่วมกับผู้ใช้กำลังคนทั้งภาครัฐและเอกชน และมีการศึกษาความต้องการกำลังคนอย่างต่อเนื่อง

2) ให้มีกลไกประสานความร่วมมือในการผลิตและพัฒนากำลังคนจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งระดับประเทศ/หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษาทุกระดับ/ประเภท และร่วมมือกันทุกกระบวนการ ตั้งแต่การสำรวจความต้องการกำลังคนของประเทศ

การวางแผนการผลิต การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การกำหนดเส้นทางอาชีพ และการทำงานโดยจัดตั้งองค์กรกลางหรือคณะกรรมการระดับชาติเพื่อดูแลรับผิดชอบ

3) สร้างค่านิยมและจูงใจให้นักเรียนเข้าศึกษาในสายอาชีพมากขึ้นโดยเฉพาะในระดับ ปวส. และ ปวช. และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ควรมีมาตรการให้สามารถศึกษาต่อควบคู่กับการทำงานได้

4) จัดทำฐานข้อมูลที่เกี่ยวกับกำลังคนให้เป็นระบบ ให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและใช้ประโยชน์ร่วมกัน ทั้งด้านความต้องการ การผลิตกำลังคน การเข้าสู่ตลาดแรงงาน การจ้างงาน ทิศทางความเคลื่อนไหวของอุตสาหกรรม เป็นต้น

5) ระดม จัดสรร และใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบโดยใช้การบริหารจัดการแบบมืออาชีพ และใช้มาตรการงบประมาณในการกำกับทิศทาง

6) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาด้วยมาตรการต่าง ๆ ได้แก่ การเพิ่มงบประมาณการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น การส่งเสริมการพัฒนาคณาจารย์ การลดหย่อนภาษีการนำเข้าวัสดุอุปกรณ์การศึกษา เป็นต้น

7) เร่งรัดให้มีระบบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ(TVQ) และการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ รวมทั้งการผลักดันให้กลุ่มอาชีพจัดทำมาตรฐานอาชีพให้ครอบคลุม และสนับสนุนให้มีระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์การทำงานมาใช้ให้แพร่หลายมากขึ้น ตลอดจนสนับสนุนการศึกษาต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการศึกษาตลอดชีวิต

8) เร่งปฏิรูปหลักสูตรสายอาชีวศึกษาให้เป็นลักษณะผู้ใช้กำหนด (demand-driven) และเน้นฐานสมรรถนะ โดยปรับสาระการเรียนรู้ในหลักสูตร ได้แก่ กลุ่มวิชาภาษาอังกฤษและภาษาอื่นที่จำเป็น เช่น ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น เพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารได้ (ฟัง พูด อ่าน เขียน) คอมพิวเตอร์และการประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศ ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานได้ และเจตคติ จริยธรรม จรรยาบรรณของอาชีพ เป็นต้น รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันในทุกระดับ/ประเภท

9) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายหรือกฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งมีมาตรการที่หลากหลายเพื่อจูงใจให้สถานประกอบการเข้ามาร่วมจัดการศึกษาและฝึกอบรมให้กับพนักงาน ลูกจ้าง หรือประชาชนบริเวณใกล้เคียงมากขึ้น เช่น การลดหย่อนภาษี การสนับสนุนด้านวิชาการ การส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์การเรียนและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 12 และ 14

10) พัฒนากฎหมาย หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น กฎหรือระเบียบการทำงานแบบไม่เต็มเวลา(part time) เพื่อช่วยให้นักเรียน นักศึกษาได้เรียนรู้จากการทำงานจริง

11) ให้การสนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแก่ภาคเอกชน โดยเฉพาะสาขาที่ขาดแคลน

12) ส่งเสริมสนับสนุนการลงทุนของภาคเอกชนไทยให้ทัดเทียมบริษัทข้ามชาติ

4.3 ภาคเอกชน/สถานประกอบการ

1) ให้สถานประกอบการที่มีความพร้อม ควรเข้ามาร่วมจัดการศึกษาเพื่อผลิตบุคลากรให้ตรงกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และพัฒนาพนักงานและลูกจ้างให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ทั้งในรูปแบบของศูนย์การเรียนในสถานประกอบการและ/หรือในรูปแบบอื่น ๆ เช่น จัดตั้งเป็นสถาบันการศึกษาของตนเอง

2) ให้ความร่วมมือกับภาครัฐและสถาบันการศึกษาในการฝึกงานของนักศึกษา หรือการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การเป็นวิทยากร เป็นแหล่งเรียนรู้ หรืออื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาตรงตามความต้องการของผู้ใช้ ส่งผลต่อการลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเมื่อจบการศึกษาแล้ว

3) ร่วมเป็นเครือข่ายทางวิชาการ(skills academies) หรือศูนย์ฝึกร่วมในนิคมอุตสาหกรรม เพื่อเป็นแหล่งพัฒนากำลังคนร่วมกับสถาบันการศึกษาและ/หรือภาครัฐ ให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการในทุกระดับ/ประเภท

4) ร่วมสร้างงานและอาชีพใหม่ ๆ เพื่อรองรับผู้จบการศึกษาและลักษณะงานในอนาคตที่หลากหลาย และใช้วิทยาการเทคโนโลยีระดับสูง รวมทั้งพัฒนาระบบการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน โดยพิจารณาตามความสามารถในการปฏิบัติงาน และลักษณะความยากง่ายของงานมากกว่าวุฒิการศึกษาหรือปริญญาบัตร

5) ส่งข้อมูลสภาพการจ้างงานและแนวโน้มกำลังคนที่ต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพให้ภาคการผลิตอย่างต่อเนื่อง

6) ควรมีส่วนร่วมส่งเสริมแนะแนวอาชีพ รวมทั้งร่วมเป็นกรรมการโรงเรียนและสถาบันการศึกษามากขึ้น

7) อุตสาหกรรมประเภทเดียวกันควรร่วมมือกันและร่วมมือกับสถาบันการศึกษาสนับสนุนการจัดการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ให้กว้างขวางขึ้น

4.4 ข้อเสนอนโยบายเร่งด่วน

1) เร่งระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนและปรับกระบวนการผลิต เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษา/กำลังคน โดยเฉพาะระดับกลางมีคุณภาพสูงขึ้น และมีปริมาณสอดคล้องกับความต้องการ โดยเฉพาะในระดับ/สาขาที่ขาดแคลน

2) สร้างทัศนคติและมีสิ่งจูงใจให้มีผู้เรียนสายอาชีพมากขึ้น ด้วยการพัฒนา career path ที่ชัดเจน พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (VQ) ให้มีผลโดยเร็ว และปรับระบบจ่ายค่าตอบแทนตามสมรรถนะ

3) มีกลไกให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาคเอกชน ภาครัฐ และสถาบันการศึกษาที่ชัดเจน รวมทั้งมีมาตรการจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมลงทุนจัดการศึกษา วิจัยและพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน

ภาคผนวก

ตารางที่ 1 รายละเอียดของบริษัทที่เข้าร่วมประชุม 95 บริษัท 14 กลุ่มอุตสาหกรรม

วันที่	กลุ่มอุตสาหกรรม (จำนวนบริษัทในกลุ่มฯ)	บริษัทที่เข้าร่วมประชุม	จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม (คน)
3 ก.พ. 2548	1. ยานยนต์ (13)	บริษัทที.กรุงไทยอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) บริษัทไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) บริษัทชัยวัฒนา แทนเนอรี่ จำกัด (มหาชน) บริษัทอาปิโก ไฮเทค จำกัด (มหาชน) บริษัทกู๊ดเยียร์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) บริษัทสมบูรณ์ แอ๊ดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)	70
22 ก.พ. 2548	2. ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ (13)	บริษัทปิโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) บริษัทไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน) บริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) บริษัทไทยโพลีอะคริลิค จำกัด (มหาชน) บริษัทไทยพลาสติกและเคมีภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) บริษัทยูเนี่ยนพลาสติก จำกัด (มหาชน) บริษัทยูนิ เวนเจอร์ จำกัด (มหาชน) บริษัทเคมีภัณฑ์ซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)	71
10 มี.ค. 2548	3. บรรจุภัณฑ์ (15)	บริษัทอลูคอน จำกัด (มหาชน) บริษัทโพลีเพล็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) บริษัทอุตสาหกรรมผ้าเคลือบพลาสติกไทย จำกัด (มหาชน) บริษัทไทย โอ พี พี จำกัด (มหาชน) บริษัทไทยบรรจุภัณฑ์และการพิมพ์ จำกัด (มหาชน) บริษัทกลุ่มสยามบรรจุภัณฑ์ จำกัด	72
31 มี.ค. 2548	4. แฟชั่น (27)	สมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย เครือข่ายวิสาหกิจแฟชั่นสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย บริษัทเอเซียไฟเบอร์จำกัด (มหาชน) บริษัทบูติคนิวซิตี้ จำกัด (มหาชน) บริษัทคาสเซ่อร์พีค โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) บริษัทแพนเอเซียฟุตแวร์ จำกัด (มหาชน) บริษัทแพรนด้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน) บริษัทวาไทยอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) บริษัทไอ.ซี.ซี.อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) บริษัทไทยวาโก้ จำกัด (มหาชน) บริษัทธนูลักษณ์ จำกัด(มหาชน)	70

ตารางที่ 1 (ต่อ)

วันที่	กลุ่มอุตสาหกรรม (จำนวนบริษัทในกลุ่มฯ)	บริษัทที่เข้าร่วมประชุม	จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม (คน)
8 เม.ย. 2548	5. ของใช้ในครัวเรือนส่วนตัวและเวชภัณฑ์ (12)	บริษัทโอซีซี จำกัด (มหาชน) บริษัทแฟนซีวู้ด อินดัสตรีส จำกัด (มหาชน) บริษัทสยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) บริษัทร้อกเวิธ จำกัด (มหาชน)	70
12 พ.ค. 2548	6. ทรัพยากร (16)	บริษัทบริการเชื้อเพลิงการบินกรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน) บริษัทผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) บริษัทผาแดงอินดัสทรี จำกัด (มหาชน) บริษัทปตท. จำกัด (มหาชน) บริษัทบ้านปู จำกัด (มหาชน) บริษัทไทยออยล์ จำกัด(มหาชน) บริษัทลานนา รีซอร์สเซส จำกัด(มหา)	70
27 พ.ค. 2548	7. สื่อสาร (17)	บริษัทแอ็ดวานซ์อินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) บริษัทอินเทอร์เน็ตประเทศไทย จำกัด (มหาชน) บริษัทจัสมิน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) บริษัททีทีแอนด์ที จำกัด (มหาชน) บริษัทสามารถคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) บริษัทซีเอส ล็อกซอินโฟ จำกัด (มหาชน)	70
9 มิ.ย. 2548	8. ชิ้นส่วนอิเล็คทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้าและเครื่องคอมพิวเตอร์ (26)	บริษัทแคล-คอมพ์ อีเล็คโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) บริษัทไดสตาร์ อิเลคทริก คอร์เปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) บริษัทแมกเนคอมพ์ พรีซิชั่น เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) บริษัทดราโก้ พีซีบี จำกัด (มหาชน) บริษัทมูราโมโต อิเล็คตรอน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) บริษัทกุลธรเคอร์บี้ จำกัด(มหาชน)	70
29 มิ.ย. 2548	9. บริการ (25)	บริษัทดุสิตโฮเต็ล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด บริษัทโรงแรมรอยัลออคิดเชอราตัน จำกัด บริษัทโรงแรมเซ็นทรัลพลาซ่า จำกัด(มหาชน) บริษัทเอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) บริษัทพรีเชียส ชิพปิ้ง จำกัด (มหาชน) บริษัทโทรีเซนไทย เอเยนซีส์ จำกัด (มหาชน) บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)	70

ตารางที่ 1 (ต่อ)

วันที่	กลุ่มอุตสาหกรรม (จำนวนบริษัทในกลุ่มฯ)	บริษัทที่เข้าร่วมประชุม	จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม (คน)
13 ก.ค. 2548	10. อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง (27)	บริษัทเซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) บริษัทชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) บริษัทควอลิตี้เฮ้าส์ จำกัด(มหาชน) บริษัท ช.การช่าง จำกัด (มหาชน) บริษัทไทยน๊อคซ์สเตนเลส จำกัด (มหาชน) บริษัทเพาเวอร์ไลน์เอนจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) บริษัทศูนย์บริการเหล็กสยาม จำกัด (มหาชน) บริษัทศุภาลัย จำกัด (มหาชน)	70
20 ก.ค. 2548	11. ธุรกิจการเงิน (65)	ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดนครธน จำกัด (มหาชน) บริษัทประกันภัยไทยวิวัฒน์ จำกัด (มหาชน) บริษัทเงินทุนธนชาติ จำกัด (มหาชน)	70
4 ส.ค. 2548	12. เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร (42)	บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด(มหาชน) บริษัทแพ็คฟูดส์ จำกัด(มหาชน) บริษัทพันธุ์สุกรไทย-เดนมาร์ค จำกัด(มหาชน) บริษัททิปโก้ฟูดส์ (ประเทศไทย) จำกัด(มหาชน) บริษัทไทยวาฟูดโปรดักส์ จำกัด(มหาชน) บริษัทมาลีสามพราน จำกัด(มหาชน) บริษัทไทยยูเนี่ยน โฟรเซ่น โปรดักส์ จำกัด(มหาชน)	70
15 ส.ค. 2548	13. พาณิชย์ บันเทิงและสันทนาการ (28)	บริษัทสยามแม็คโคร จำกัด(มหาชน) บริษัทซีวีดี เอ็นเตอร์เทนเม้นท์ จำกัด(มหาชน) บริษัทมีเดีย ออฟ มีเดียส์ จำกัด(มหาชน) บริษัทเมเจอร์ ซีนีเพล็กซ์ กรุ๊ป จำกัด(มหาชน) บริษัทไอทีวี จำกัด(มหาชน)	76
25 ส.ค. 2548	14. ธุรกิจขนาดกลางและการแพทย์ (36)	บริษัทโรงพยาบาลรามคำแหง จำกัด(มหาชน) บริษัทโรงพยาบาลมหาชัย จำกัด(มหาชน) บริษัทโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำกัด(มหาชน) บริษัทโรงพยาบาลนนทเวช จำกัด(มหาชน) บริษัทเซอร์วู้ด เคมิคอล จำกัด(มหาชน) บริษัทยูนิค ไมนิ่ง เซอร์วิสเซส จำกัด(มหาชน)	81

ตารางที่ 2 ความต้องการกำลังคนในสาขาวิชาต่าง ๆ

หมวดอุตสาหกรรม	ผู้บริหารระดับต่าง ๆ	วิศวกรและพนักงานสายสนับสนุน	ช่างเทคนิค	ช่างฝีมือ	อื่น ๆ
ยานยนต์		- วิศวกรโรงงาน (ชิ้นส่วน ประกอบ และแม่พิมพ์) - วิศวกรที่มีความสามารถด้านการขายกับต่างประเทศ	- ช่างเทคนิค CAD, CAM, auto CAD, - CNC milling machine	- ด้านงานกลึง - ด้านแม่พิมพ์	
ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์		- วิศวกรด้านปิโตรเคมีหรือนักเคมีระดับปริญญาเอกเพื่อเป็นหัวหน้าทีมวิจัยสร้างนวัตกรรม - วิศวกรเครื่องกล - วิศวกรไฟฟ้าและระบบควบคุม	- ช่างเทคนิคระดับ ปวส. สาขาไฟฟ้า - เครื่องงกลโรงงาน - ช่างควบคุมเครื่องและพนักงานระดับ ปวส. ด้านธุรกิจการเงินการบัญชี		
บรรจุภัณฑ์		- วิศวกรเคมี - วิศวกรด้านพลาสติกและโพลิเมอร์	- ช่างเทคนิคด้านบรรจุภัณฑ์และเทคโนโลยีการพิมพ์		
แฟชั่น		- วิศวกรอุตสาหกรรมสิ่งทอ		- ช่างฝีมือโรงงาน - ช่างออกแบบ - ช่างตัดเย็บ - ช่างทำเครื่องประดับ - ช่างที่มีความเชี่ยวชาญในการดูแบบแล้วสามารถบอกวิธีการผลิตให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่สวยงามเป็นที่ต้องการของลูกค้า - ผู้ทำงานการจัดการสินค้าแฟชั่น (fashion merchandisers)	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หมวดอุตสาหกรรม	ผู้บริหารระดับต่าง ๆ	วิศวกรและพนักงานสายสนับสนุน	ช่างเทคนิค	ช่างฝีมือ	อื่น ๆ
ของใช้ในครัวเรือนส่วนตัวและเวชภัณฑ์		- วิศวกรสาขาอุตสาหการ, เทคโนโลยีการผลิต - พนักงานระดับปริญญาตรีสายบัญชีเน้นบัญชีต้นทุน - สายงานขายและการตลาด - สายงานต่างประเทศที่รู้ภาษาจีนกลาง ภาษาญี่ปุ่นและภาษาอังกฤษ - พนักงานสาย IT โปรแกรมเมอร์ นักวิเคราะห์ระบบและเทคโนโลยีสารสนเทศ	- ช่างกลโรงงาน - ช่างเทคนิคการผลิต - ช่างเขียนแบบเครื่องกล - ช่างแม่พิมพ์ - ช่างเครื่องมือวัด	- ช่างเชื่อม - ช่างพ่นสี - ช่างตั้งแม่พิมพ์ที่ผ่านการอบรม	- แรงงานระดับปฏิบัติการตั้งแต่ระดับ ม.6 ลงไป - ไม่ระบุระดับด้านเคหะภัณฑ์และด้านงานไม้
ทรัพยากร		- วิศวกรเหมืองแร่ - วิศวกรโลหะการ - นักธรณีวิทยา ที่มีประสบการณ์และทักษะด้านภาษาอังกฤษและภาษาจีน - พนักงานสายสนับสนุนด้านการเงิน บัญชี ด้านบุลากร การตลาด และ Logistics Analyst ระดับปริญญาโทที่มีทักษะด้านภาษาอังกฤษและภาษาจีน	- ช่างเทคนิคที่มีทักษะการซ่อมบำรุงรักษา		- แรงงานระดับปฏิบัติการที่มีความรู้ภาษาอังกฤษและจีน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หมวดอุตสาหกรรม	ผู้บริหารระดับต่าง ๆ	วิศวกรและพนักงานสายสนับสนุน	ช่างเทคนิค	ช่างฝีมือ	อื่น ๆ
สื่อสาร		- วิศวกรคอมพิวเตอร์ระดับปริญญาตรี ส่วนระดับสูงกว่าปริญญาตรีต้องการไม่มาก			
ชิ้นส่วนอิเล็คทรอนิกส์ เครื่องไฟฟ้าและเครื่องคอมพิวเตอร์		- วิศวกรชั้นสูง - วิศวกรด้านเคมีอุตสาหการโรงงาน ที่มีความรู้ด้านการตลาดและภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ จีน ญี่ปุ่น)	- ช่างเทคนิคด้านอิเล็คทรอนิกส์ แมคคาทรอนิกส์ แม่พิมพ์ (tool&die) ทั้งงานพลาสติกและโลหะ	- งานหล่อและงานกลึง	- แรงงานระดับปฏิบัติการ
บริการและโลจิสติกส์	- ผู้จัดการร้านระดับปริญญาตรีไม่จำกัดสาขา	- วิศวกรด้าน IT - วิศวกรโยธา - วิศวกรเครื่องกล - วิศวกรสิ่งแวดล้อม	- ช่างเทคนิคระดับ ปวช. - ปวส. ด้านแมคคาทรอนิกส์ ด้านอิเล็กทรอนิกส์ ด้านคอมพิวเตอร์	- พนักงานตรวจค้นด้วยเครื่องเอ็กซ์เรย์ ระดับ ปวช. - พนักงานตรวจระเบิด	- คนขับรถดับเพลิงในสนามบิน
อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง		- กลุ่มผู้ชำนาญการวิศวกร สถาปนิก เทคนิคเชียน - ช่างเขียนแบบ - พนักงานสนับสนุนทั่วไป เช่นเจ้าหน้าที่ต้อนรับของโรงแรม แผนกบุคคล การเงิน ธุรการ	- หัวหน้างาน - ช่างเทคนิค - พนักงานสารบรรณ - พนักงานต้อนรับ - พนักงานการตลาด - ช่างเขียนแบบ		- แม่บ้าน (house keeper)
ธุรกิจการเงิน		- พนักงานระดับปริญญาตรีด้านบริหารธุรกิจการเงิน เศรษฐศาสตร์ อักษรศาสตร์ (วิชาเอกภาษาอังกฤษ) - ด้าน IT - วิทยาศาสตรคอมพิวเตอร์			

ตารางที่ 2 (ต่อ)

หมวดอุตสาหกรรม	ผู้บริหารระดับต่าง ๆ	วิศวกรและพนักงานสายสนับสนุน	ช่างเทคนิค	ช่างฝีมือ	อื่น ๆ
อาหาร		- สัตวแพทย์/สัตวบาลสายสัตว์เศรษฐกิจ - ด้านวิจัยและพัฒนาเพื่อปรับปรุงสายพันธุ์ - เภสัชกรทำวิจัยประสิทธิภาพการผลิต - ด้านงานเทคโนโลยีสารสนเทศ - ด้านงานควบคุมคุณภาพสายการผลิตและสิ่งแวดล้อม			- แรงงานด้านปศุสัตว์
พาณิชย์ บันเทิงและสันทนาการ		บุคลากรฝ่ายผลิต (producer creative)	บุคลากรระดับ ปวช. - ปวส. ด้านการค้าปลีก/ค้าส่ง		
ธุรกิจขนาดกลางและการแพทย์		- พยาบาลวิชาชีพ - พยาบาลห้องผ่าตัด - เภสัชกร - เทคนิคเชียน - แพทย์และพยาบาลที่มีความรู้ภาษาต่างประเทศ ได้แก่ ภาษาอังกฤษ จีน ญี่ปุ่น อินเดีย ฝรั่งเศส และเยอรมัน เป็นต้น เพื่อรองรับการส่งเสริม Health Care in Thailand	- ผู้ช่วยแพทย์ - ผู้ช่วยพยาบาล		

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ดร.อำรุง จันทวานิช	เลขาธิการสภาการศึกษา
ศ.ดร.วรเดช จันทรศร	ที่ปรึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
ดร.สิริพร บุญญานันต์	รองเลขาธิการสภาการศึกษา
ดร.สุทธศรี วงษ์สมาน	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา

ผู้พิจารณารายงาน

นายอมเรศ ศิลาอ่อน	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสภาการศึกษา
รศ.ดร.ชนะ กสิภาร์	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสภาการศึกษา
ดร.สิริพร บุญญานันต์	รองเลขาธิการสภาการศึกษา
ดร.สุทธศรี วงษ์สมาน	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา

ผู้วิเคราะห์และเขียนรายงาน

นางสาวเพ็ญศรี อรุณรุ่งเรือง	หัวหน้ากลุ่มนโยบายและแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน
ดร.รัชนี ศิลปบรรเลง	นักวิชาการศึกษา 7 ว.
นางสาวดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย	นักวิชาการศึกษา 5

ผู้เรียบเรียงรายงาน

นางสาวเพ็ญศรี อรุณรุ่งเรือง	หัวหน้ากลุ่มนโยบายและแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน

ผู้ประสานงานและรวบรวมข้อมูล

นางสาวเพ็ญศรี อรุณรุ่งเรือง	หัวหน้ากลุ่มนโยบายและแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน
ดร.รัชนี ศิลปบรรเลง	นักวิชาการศึกษา 7 ว.
นางสาวดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย	นักวิชาการศึกษา 5

หน่วยงานรับผิดชอบ

กลุ่มนโยบายและแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน
สำนักนโยบายและแผนการศึกษา
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
โทรศัพท์ 0-2668-7123 ต่อ 2416, 2419
โทรสาร 0-2243-2787

เพื่อเป็นการใช้ทรัพยากรของชาติให้คุ้มค่า
หากท่านไม่ใช้หนังสือเล่มนี้แล้วโปรดมอบให้ผู้อื่น
นำไปใช้ประโยชน์ต่อไป