



การศึกษาแนวใหม่ ความต้องการกำลังคน โดยยึดพื้นที่เป็นฐาน



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ



การศึกษาแนวใหม่
ความต้องการกำลังคนโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

ตามประเทศไทยได้มีการประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) ส่งผลให้การจัดทำนโยบายต่างๆ รวมถึงแผนระยะยาวต้องมีการทบทวนและกำหนดให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งรวมถึงแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่ได้ประกาศใช้ไปแล้วก็จำเป็นต้องมีการทบทวน อย่างไรก็ตาม การปรับปรุงแผนรวมถึงการกำหนดนโยบายยังต้องคาดการณ์ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและความต้องการในอนาคตด้วย เพื่อให้สามารถพัฒนาได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมาย

โครงการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน (Area-based) เป็นโครงการซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ร่วมกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศึกษาวิจัย โดยมีเป้าหมายเพื่อนำผลไปใช้ในเชิงนโยบายการเตรียมการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยคำนึงถึงศักยภาพและความแตกต่างของพื้นที่วัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ที่สำคัญ 2 ประการคือ 1) ศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันในด้านตลาดงาน และศักยภาพของกำลังคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของพื้นที่ใน 18 กลุ่มจังหวัด 6 ภาค โดยแบ่งกลุ่มจังหวัดและภาคตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัด และ 2) เพื่อสำรวจความต้องการกำลังคนตามศักยภาพของพื้นที่และช่องว่างของทักษะกำลังคน (Skill Gap) ในแต่ละพื้นที่ ประกอบกับวิธีการศึกษาครอบคลุมทั้งการวิจัยเอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก และมีการวิจัยภาคสนาม จากการสอบถาม สัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม (Focus Group) คณะวิจัยได้ออกแบบโดยประยุกต์ใช้รูปแบบการวิเคราะห์แบบสหวิชาการทั้งด้านการวิจัยอนาคต ด้านเศรษฐศาสตร์ และการตลาด เพื่อคาดการณ์แนวโน้มความต้องการกำลังคนสำหรับการเตรียมการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยคำนึงถึงศักยภาพและความแตกต่างของพื้นที่

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พิจารณาเห็นว่าผลการศึกษาวิจัยของโครงการดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องในวงการศึกษา จึงได้จัดพิมพ์รายงานการศึกษาวิจัยเพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานทางการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้สนใจทั่วไป นำไปใช้ประโยชน์

ท้ายที่สุดนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ขอขอบคุณคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดย ดร.เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว และคณะ ที่ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงรายงานการศึกษาวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น



(ดร.สุภัทร จำปาทอง)

เลขาธิการสภาการศึกษา

สารจากคณะวิจัย

ในการดำเนินโครงการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน (Area-based) คณะผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณคณะทำงานกำกับโครงการของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่เป็นผู้ประสานงาน ให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

นอกจากนี้แล้ว คณะผู้วิจัยใคร่ขอแสดงความขอบคุณต่อตัวแทนของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จำนวน 183 คน จาก 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดตาก จังหวัดนราธิวาส จังหวัดอุดรธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ได้ร่วมให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้

คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับประเทศ ระดับพื้นที่ รวมถึงผู้ที่สนใจศึกษาความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน

เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว และคณะ
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สารจากบรรณาธิการ

คณะผู้วิจัยโครงการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน (Area-based) ได้จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ที่มีสาระครบทุกจังหวัดอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำไปใช้วางแผนการผลิตและพัฒนาากำลังคนเชิงพื้นที่ แต่เนื่องด้วยการจัดพิมพ์เพื่อเผยแพร่ในครั้งนี้ มุ่งหมายเพื่อความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมายจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องบรรณาธิการเพื่อให้มีสาระที่สื่อสารถึงหลายกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งกองบรรณาธิการมุ่งมั่นตั้งใจในการบรรณาธิการฉบับพิมพ์เผยแพร่นี้ ให้ยังคงครอบคลุมและตรงตามผลการศึกษาของคณะวิจัย จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจทั่วไปในการร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคน ด้วยการหยิบยกสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องในรายงานฉบับนี้ไปประยุกต์ใช้ในส่วนที่ตนเกี่ยวข้อง

ท้ายนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ขอขอบคุณคณะวิจัยและมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่ได้ช่วยศึกษาวิจัยแนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐานอย่างดียิ่ง รวมทั้งยินดีอย่างยิ่งหากนักนโยบายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนสนใจขอรับรายละเอียดนอกเหนือจากรายงานฉบับพิมพ์เผยแพร่ โดยสามารถติดต่อขอรับข้อมูลจากผู้รับผิดชอบได้ ดังรายละเอียดท้ายรายงานฉบับนี้

บรรณาธิการ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันในด้านตลาดงาน และศักยภาพของกำลังคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของพื้นที่
- 2) สรุปรวความต้องการกำลังคนตามศักยภาพของพื้นที่และช่องว่างของทักษะกำลังคน (Skill Gap) ในแต่ละพื้นที่
- 3) ศึกษาวิจัยภาคสนาม จากการสัมภาษณ์ หรือสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ใน 2 ระดับ ทั้งระดับปฏิบัติและระดับนโยบายและยุทธศาสตร์ และ
- 4) วิเคราะห์และเตรียมการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ โดยคำนึงถึงศักยภาพและความแตกต่างของพื้นที่

วิธีวิทยาการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ประกอบด้วย

1. การศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เพื่อให้ได้บทเรียนจากต่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร สหภาพยุโรป ญี่ปุ่น และมาเลเซีย
2. การศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิควบคู่ไปกับข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการสัมภาษณ์ หรือสนทนากลุ่ม ของตัวแทนจากภาครัฐ สถานศึกษา ภาคเอกชน ชุมชน และตัวผู้เรียน
3. การศึกษาภาคสนามจากการสัมภาษณ์ หรือสนทนากลุ่มใน 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดตาก จังหวัดนราธิวาส จังหวัดอุดรธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีตัวแทนจากภาครัฐ สถานศึกษา ภาคเอกชน ชุมชน และตัวผู้เรียน เข้าร่วมสนทนากลุ่มและให้สัมภาษณ์รวมทั้งสิ้น 183 คน สำหรับการคัดเลือกจังหวัด คัดเลือกจากเกณฑ์ที่กำหนดให้ครอบคลุมทั่วประเทศโดยพิจารณาประกอบกับนโยบายสำคัญของรัฐ เช่น การกำหนดเขตเศรษฐกิจพิเศษ และการกำหนดแบ่งกลุ่มจังหวัดและภาคตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัด¹

¹ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนพิเศษ 281 ง วันที่ 17 พฤศจิกายน 2560

จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร รายได้ โอกาสในการก้าวหน้า และทางเลือกในการเรียน แนวโน้มการจ้างงาน โครงสร้างเศรษฐกิจ และนโยบายที่มีต่อการวางแผนกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน ความพร้อมของการเตรียมกำลังคนด้วยการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน โดยมีผลการศึกษารูปได้ ดังนี้

1. สรุปข้อค้นพบและบทเรียนจากต่างประเทศ

1) ปัญหาช่องว่างทักษะ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทุกประเทศ และเกิดขึ้นตลอดเวลา โดยแนวทางการแก้ปัญหาที่ต่างประเทศนำมาใช้ สามารถแบ่งได้เป็น 3 แนวทาง ได้แก่

- **แนวทางที่ 1 การออกแบบระบบการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อสร้างทักษะ** ในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เมื่อเรียนจบไปแล้วสามารถลดช่องว่างทักษะที่เกิดขึ้นในโลกของการทำงานได้ด้วยตนเอง
- **แนวทางที่ 2 การจัดตั้งศูนย์/หน่วยงาน/แพลตฟอร์ม** ที่เปิดโอกาสให้แรงงานได้ยกระดับทักษะของตนเอง โดยมีลักษณะสำคัญคือ สามารถเข้าถึงได้ง่ายตามความสะดวกของแรงงาน มีค่าใช้จ่ายต่ำ หรือสามารถกู้ยืมได้ ออกแบบให้เป็นมิตรกับผู้เรียน มีระบบรับรองคุณวุฒิ (Certification) ที่เป็นที่ยอมรับของนายจ้างและตลาดแรงงาน
- **แนวทางที่ 3 จัดการฝึกอบรม/พัฒนาทักษะในสถานประกอบการ** โดยเป็นการออกแบบหลักสูตรร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานประกอบการ เพื่อให้มีหลักสูตรที่เป็นปัจจุบัน ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการให้มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนได้

2) ปัญหาการขาดแคลนกำลังคน ไม่จำเป็นต้องแก้ไขด้วยการหาคนเพิ่มเสมอไป การยกระดับผลิตภาพของแรงงาน เพื่อให้แรงงานหนึ่งคนสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จะสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนได้รวดเร็วกว่าการผลิตคนเพื่อตอบสนองความต้องการแรงงาน

3) การยกระดับผลิตภาพของแรงงาน จำเป็นต้องพึ่งพาเทคโนโลยีที่เหมาะสม สถานประกอบการและตัวแรงงานเองจึงต้องมีความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับลักษณะงานของตนเองได้

4) ข้อมูลสถานการณ์ตลาดแรงงานมีความสำคัญกับทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายการวางแผนการผลิตกำลังคน ตัวของแรงงาน ผู้ปกครอง รวมถึงสถานประกอบการ ดังนั้น ระบบข้อมูลตลาดแรงงานที่เป็นปัจจุบันในระดับพื้นที่จึงมีความสำคัญต่อการวางแผนผลิตกำลังคน

5) การวางแผนกำลังคนที่ประสบความสำเร็จ จะต้องเป็นการวางแผนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของพื้นที่ พื้นที่นั้นๆ ต้องมีแผนการพัฒนาพื้นที่ที่ชัดเจน มีการนำไปใช้จริง ได้ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้ หากวางแผนกำลังคน โดยไม่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา ก็จะทำให้เกิดภาวะไม่สอดคล้องกันในตลาดแรงงาน (Labor Market Mismatch)

2. สถานการณ์ปัจจุบันในด้านตลาดแรงงาน และศักยภาพของกำลังคนในพื้นที่ โดยผลการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในช่วง 20 ปีข้างหน้าพบว่า ทุกจังหวัดจะเผชิญกับปัญหาสังคมสูงวัย ภาระการพึ่งพิงมีมากขึ้น ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานต้องมีผลิตภาพหรือความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นมากกว่าแรงงานในปัจจุบันประมาณ 2 - 2.2 เท่า ทั้งนี้ จังหวัดที่มีรายได้ต่อหัวต่ำถึงปานกลาง แรงงานส่วนใหญ่ยังทำงานอยู่ในภาคเกษตร ทำงานนอกระบบ และทำงานภาคการค้าปลีกค้าส่ง ในขณะที่จังหวัดที่มีรายได้ต่อหัวสูง โครงสร้างการจ้างงานจะมีทั้งแบบที่ 1) แรงงานส่วนใหญ่ทำงานในภาคการผลิต ภาคการค้าปลีกค้าส่ง ภาคการท่องเที่ยวและบริการ และ 2) โครงสร้างการจ้างงานในลักษณะเดียวกับจังหวัดที่มีรายได้ต่อหัวต่ำถึงปานกลาง เมื่อพิจารณาสถานการณ์ในมิติของระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจพบว่า จังหวัดที่ระดับการพัฒนาต่ำ ผู้เรียนจบระดับอุดมศึกษาจะมีรายได้สูงกว่าผู้จบสายอาชีพ แต่ในจังหวัดที่มีระดับการพัฒนาปานกลางถึงสูง รายได้ของสองกลุ่มนี้จะใกล้เคียงกันมากขึ้น ส่วนโอกาสเป็นเจ้าของกิจการ หรือขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร ระหว่างผู้จบสายอาชีพและผู้จบระดับอุดมศึกษามีใกล้เคียงกัน อาชีพที่ลดการจ้างงาน และอาชีพที่จ้างงานเพิ่มส่วนใหญ่ใช้แรงงานที่มีทักษะคล้ายคลึงกันโดยเป็นทักษะที่ไม่สูงนัก

3. ผลการสำรวจความต้องการกำลังคนตามศักยภาพของพื้นที่และช่องว่างของทักษะกำลังคน (Skills Gap) ในแต่ละพื้นที่ พบว่า ความต้องการแรงงานส่วนใหญ่ยังเป็นความต้องการแรงงานระดับทักษะต่ำหรือแรงงานกึ่งฝีมือ ยกเว้นจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและฉะเชิงเทราที่มีความต้องการแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานฝีมือเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม ความต้องการแรงงานมีแนวโน้มลดลงเนื่องจากการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ และการปรับตัวของผู้ประกอบการที่ไม่สามารถแข่งขันได้

นอกจากนี้ ผลการประเมินช่องว่างทักษะพบว่า โดยภาพรวมแล้ว กำลังคนในพื้นที่ยังไม่สามารถทำงานได้ในระดับที่นายจ้างคาดหวังไว้ โดยทักษะที่มีช่องว่างทักษะสูง คือ ทักษะ

พื้นฐานของความสามารถในการทำงาน (Soft Skills) เช่น ความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา มีวินัย ขยันอดทน ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน และรวมไปถึงทักษะด้านการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานได้ตามที่นายจ้างคาดหวังเมื่อได้เข้าไปทำงานในสถานประกอบการแล้ว

4. ข้อสังเกต ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเชิงนโยบายในการผลิตและพัฒนากำลังคน

1) การวิเคราะห์ศักยภาพของอุตสาหกรรมด้วย BCG Matrix ในช่วง พ.ศ. 2558-2559 แม้จะไม่พบการเปลี่ยนแปลงศักยภาพจนกระทั่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการจ้างงานมากนัก แต่มีบางภาคการผลิตที่ในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนต้องคำนึงถึงและเฝ้าระวัง เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงมากจนอาจจะกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการจ้างงานในอนาคตได้ ตัวอย่างเช่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่พบว่า พ.ศ. 2560 สาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหารเติบโตจนขึ้นมามีอันดับการจ้างงานอันดับที่ 2 ด้วยอัตราร้อยละ 20.07 ในขณะที่สาขาการผลิตที่เคยติดอยู่ในอันดับ 2 เมื่อ พ.ศ. 2550 ลดอันดับลงเหลืออันดับ 2 ด้วยอัตราเติบโตที่ลดลง และใน พ.ศ. 2560 ไม่อยู่ใน 3 อันดับแรกของการจ้างงานของจังหวัดสุราษฎร์ธานี และสาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมงที่แม้จะยังคงรักษาอันดับ 1 ของจังหวัดไว้ได้ แต่เมื่อพิจารณาอัตราการเติบโตจะพบว่า จากร้อยละ 32.26 ใน พ.ศ. 2550 ลดลงเหลือเพียง ร้อยละ 22.40 ใน พ.ศ. 2560 เป็นต้น อย่างไรก็ตาม อาชีพที่ลดการจ้าง และอาชีพที่จ้างงานเพิ่มส่วนใหญ่ใช้แรงงานที่มีทักษะคล้ายคลึงกัน เป็นทักษะที่ไม่สูงนัก

2) ด้านรายได้ของการเรียนสายอาชีพกับสายวิชาการ พบว่า

- ในพื้นที่ที่มีรายได้ต่อหัวปานกลางและสูง รายได้ของผู้เรียนจบสายอาชีพที่มีคุณภาพ มีทักษะตรงตามความต้องการของตลาดจะใกล้เคียงกับรายได้ของผู้ที่จบระดับปริญญาตรี ดังนั้นการส่งเสริมการเรียนสายอาชีพจึงช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน และช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดได้
- ในพื้นที่ที่มีรายได้ต่อหัวต่ำ รายได้ของผู้เรียนสายอาชีพจะต่ำกว่าผู้ที่จบระดับปริญญาตรี แต่เนื่องจากในพื้นที่เหล่านี้ แรงงานส่วนใหญ่ทำงานในภาคเกษตรหรือภาคเศรษฐกิจนอกระบบ ซึ่งวุฒิการศึกษาไม่ได้มีความสำคัญเท่ากับทักษะในการประกอบอาชีพ การพัฒนากำลังคนในพื้นที่ จึงควรให้ความสำคัญกับทักษะในการประกอบอาชีพ มากกว่าการเร่งเพิ่มจำนวนผู้ที่เรียนจบตามระบบการศึกษาปกติ

3) จังหวัดที่ระดับการพัฒนาดำ ผู้เรียนจบระดับอุดมศึกษาจะมีรายได้สูงกว่าผู้จบสายอาชีพ แต่ในจังหวัดที่มีระดับการพัฒนาปานกลางถึงสูง รายได้ของสองกลุ่มนี้จะใกล้เคียงกันมากขึ้น

4) การสร้างทักษะในการประกอบการ และการบริหารจัดการธุรกิจ (Business Leadership Skills) เมื่อต้องมีลูกน้อง (ไม่น้อยกว่า 5 คน) และความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับธุรกิจของตนเอง (Strategic Technology Adoption and Utilization) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะจะช่วยให้ผู้เป็นเจ้าของกิจการสามารถเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และสามารถขยายกิจการได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดต่อไป

5) ความต้องการกำลังคนตามศักยภาพของพื้นที่และช่องว่างของทักษะกำลังคน (Skills Gap) ในพบว่า (1) ความต้องการแรงงานส่วนใหญ่ยังเป็นความต้องการแรงงานระดับทักษะต่ำหรือแรงงานกึ่งฝีมือ (2) ความต้องการแรงงานมีแนวโน้มจะลดลงเนื่องจากการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้และการปรับตัวของผู้ประกอบการที่ไม่สามารถแข่งขันได้ และ (3) โครงสร้างของระบบเศรษฐกิจและสัดส่วนการจ้างงานในปัจจุบันมีผลต่อทิศทางการวางแผนกำลังคน ถ้าเป็นพื้นที่ที่มีระดับการพัฒนาสูง การวางแผนกำลังคนจะต้องให้ความสำคัญกับความต้องการของสถานประกอบการสำหรับพื้นที่ที่มีระดับการพัฒนาดำ จะต้องเน้นการสร้างอาชีพและรายได้ ส่วนพื้นที่ที่มีการพัฒนาระดับปานกลาง จะต้องวางแผนโดยคำนึงถึงทั้งความต้องการจ้างงานของสถานประกอบการและการสร้างอาชีพและรายได้

5. ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะแนวทางการเตรียมกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน : กระบวนการจัดทำแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อเตรียมการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ (และประเทศ) ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาโครงสร้างประชากร เพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มโครงสร้างประชากร กำลังแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคต (2) ศึกษาโครงสร้างการจ้างงาน เพื่อให้ทราบถึงโครงสร้างการจ้างงานและการกระจายตัวของแรงงานในภาคเศรษฐกิจที่สำคัญ เพื่อนำไปสู่การคัดเลือกหลักสูตรและแนวทางการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพื้นที่ต่อไป (3) ประเมินระดับปัญหาช่องว่างทักษะในพื้นที่ เพื่อให้ทราบถึงความสามารถของแรงงานในพื้นที่เทียบกับความคาดหวังของนายจ้างว่ามีประเด็นใดบ้างที่ยังต้องได้รับการพัฒนา รวมถึงความเร่งด่วนในการพัฒนาทักษะในแต่ละด้าน (4) ศึกษาโครงสร้างทางเศรษฐกิจ เพื่อให้

ทราบถึงศักยภาพของภาคเศรษฐกิจแต่ละภาค ตลอดจนถึงการเลือกวิธีการวางแผนกำลังคนว่าจะให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลระหว่างการพัฒนากำลังคนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการ (Demand-driven Manpower Planning) กับการสร้างกำลังคนที่มีความสามารถในการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับตนเองได้ (Supply-focused Manpower Planning) (5) ศึกษาแนวโน้มการจ้างงานเพื่อให้ทราบถึงความต้องการจ้างงานในอนาคต (6) ศึกษาผลตอบแทนด้านรายได้และความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้ทราบถึงความคุ้มค่าต่อการลงทุนด้านการศึกษาและเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเลือกเรียนต่อของผู้เรียน (7) นำข้อมูลนำเสนอแก่ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่และรับฟังความคิดเห็น เพื่อให้ทุกภาคส่วนในพื้นที่ได้รับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนการผลิตกำลังคน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับพื้นที่ต่อไป (8) ประเมินความพร้อมของการดำเนินการด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ และ (9) ดำเนินการตามแผนกำลังคนที่พัฒนาขึ้น ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ดำเนินการตามแผนการที่ร่วมกันพัฒนาขึ้นมา ตามที่ได้ตกลงกันไว้จากการวางแผนร่วมกัน ซึ่งอาจจะต้องมีการทำแผนปฏิบัติการในการพัฒนากำลังคนเชิงพื้นที่ขึ้นมาด้วย

2) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

(1) จัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการในแผนการพัฒนากำลังคนเชิงพื้นที่ เนื่องจากที่ผ่านมาแม้ว่าทุกจังหวัดจะมีแผนแม่บทในการพัฒนาจังหวัด ซึ่งมีแนวทางการพัฒนากำลังคนเป็นส่วนหนึ่งของแผนดังกล่าว และหน่วยงานในพื้นที่เองก็อาจมีแผนปฏิบัติการของหน่วยงานอยู่แล้ว เช่น แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นต้น แต่ก็มักจะเป็นแนวทางการดำเนินการในภาพใหญ่ หรือไม่ก็เป็นแผนตามภารกิจของหน่วยงาน เมื่อนำไปใช้จริงจึงไม่สามารถบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานอื่นได้เท่าที่ควร เพราะขาดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน ภาคประชาชนและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอื่นในพื้นที่ จึงควรมีการจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการในการพัฒนากำลังคนเชิงพื้นที่ที่จะช่วยกำหนดแนวทางในการทำงานเชิงบูรณาการของภาคส่วนที่เกี่ยวข้องให้มีความชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้จริง เพื่อกำหนดประเภทของกำลังคนที่ต้องการพัฒนา จะให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการ (Demand-driven Manpower Planning) กับการสร้างกำลังคนที่มีความสามารถในการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับตนเองได้ (Supply-focused Manpower Planning) ในระดับใด ทักษะที่จำเป็นที่กำลังคนต้องมี หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ทั้งยังจะช่วยสร้างความชัดเจนในการจัดสรรและระดมทรัพยากรและบุคลากรในพื้นที่มาใช้ในการพัฒนา

กำลังคนของพื้นที่ได้มากขึ้น ทั้งยังช่วยให้การติดตามและประเมินผลความสำเร็จมีความครบถ้วนชัดเจน ทั้งนี้ การวางแผนกำลังคนควรเหมาะกับบริบทและการพัฒนาของพื้นที่ โดย (1) **กลุ่มพื้นที่ที่มีรายได้ต่อหัวสูง** ควรให้ความสำคัญกับการสร้างคนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการจ้างงาน (Demand-driven Manpower Planning) (2) **กลุ่มพื้นที่ที่มีรายได้ปานกลาง** ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลระหว่างการสร้างคนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการจ้างงาน (Demand-driven Manpower Planning) ให้มีความสามารถในการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับตนเองได้ (Supply-focused Manpower Planning) เพราะล้าหลังความต้องการจ้างงานของสถานประกอบการ จะไม่เพียงพอในการดูดซับแรงงานทั้งหมดของพื้นที่ และ (3) **กลุ่มพื้นที่ที่มีรายได้ต่ำ** ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสามารถในการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับตนเองได้ (Supply-focused Manpower Planning)

(2) **พัฒนาความสามารถของพื้นที่ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน** เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจวางแผนผลิตกำลังคนของผู้บริหารหน่วยงาน ทั้งยังจะช่วยให้ประชาชนมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการลงทุนด้านการศึกษา รวมถึงการพัฒนาตนเอง ใช้ในการแนะแนวอาชีพ ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย เพื่อรับมือสภาพการจ้างงานในปัจจุบัน ทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับแนวโน้มการจ้างงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยการพัฒนาอาจจะเป็นหลักสูตรระยะสั้นสำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นการทำความร่วมมือกับสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ที่มีความพร้อมในด้านนี้

(3) **ประเมินความพร้อมและเหมาะสมของทรัพยากรและบุคลากร** ผลการประเมินความพร้อม (Readiness Assessment) ของ 6 จังหวัดที่เป็นเป้าหมายในการศึกษาพบว่า ความพร้อมในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐานจำเป็นต้องมีอุปกรณ์เครื่องมือ และสถานที่จัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน ตลอดจนถึงแนวโน้มของสภาพการทำงานในอนาคต แต่สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดแคลนทรัพยากรเหล่านี้ จึงไม่สามารถจัดการศึกษาให้ได้ผลสำเร็จตามที่ต้องการได้ เมื่อมีการกำหนดหลักสูตรที่จะใช้กำหนดหน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักแล้ว จึงควรมีการประเมินความพร้อมของทรัพยากรและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อให้ทราบว่าจำเป็นต้องมีการจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากร และบุคลากรไปในด้านใดบ้าง

(4) ควรมีจังหวัดพี่เลี้ยงหรือคณะทำงานจากส่วนกลางที่คอยให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือแก่จังหวัดที่มีระดับความพร้อมในการเตรียมกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน ในระดับต่ำหรือปานกลาง เพื่อพัฒนาให้บุคลากรทุกภาคส่วนในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องมีความพร้อมมากขึ้น โดยให้พื้นที่เป็นผู้ประเมินว่าต้องการความช่วยเหลือในด้านใดบ้างถึงจะสามารถดำเนินการได้ตามแผนแม่บทที่วางไว้

(5) มีการศึกษาและนำร่องระบบที่จะเอื้อต่อระบบนิเวศการเรียนรู้และพัฒนา กำลังงาน เช่น ระบบธนาคารหน่วยกิต เพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ภาคการศึกษา กับ ภาคการทำงาน อันเป็นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้เกิดการยกระดับผลิตภาพ แรงงาน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3) ข้อเสนอแนะด้านการวิจัย

(1) ขยายพื้นที่ศึกษาเชิงลึก เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ มีเวลาจำกัดจึงสามารถ ลงพื้นที่ศึกษาภาคสนามได้เพียง 6 จังหวัด ซึ่งแม้จะครอบคลุม 6 ภาคตามการแบ่งพื้นที่กลุ่มจังหวัด แต่อาจจะยังไม่เพียงพอต่อการเป็นตัวแทนในเชิงลักษณะเชิงพื้นที่ หากขยายขอบเขตการศึกษาไป ยังจังหวัดอื่นที่มีลักษณะเชิงพื้นที่แตกต่างกับ 6 จังหวัดนี้จะช่วยให้การวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

(2) ขยายผลด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการในการนำข้อมูลไปพัฒนาหลักสูตรที่ เหมาะสมกับพื้นที่ เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการพัฒนาแนวทางในการใช้ข้อมูลปฐมภูมิและ ทุติภูมิมาประกอบการเตรียมกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน แต่ยังไม่ได้ลงลึกในรายละเอียดถึง ประเภทของหลักสูตรที่เหมาะสมของพื้นที่ การศึกษาต่อไปจึงควรเป็นการคัดเลือกพื้นที่เป้าหมาย 1 ถึง 2 พื้นที่เพื่อทำงานเชิงลึกกับพื้นที่ในการพัฒนาหลักสูตร และติดตามประเมินผลความสำเร็จจาก การนำหลักสูตรดังกล่าวไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ในพื้นที่

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(3)
สารจากคณะวิจัย	(5)
สารจากบรรณาธิการ	(6)
บทสรุปผู้บริหาร	(7)
สารบัญ	(15)
สารบัญตาราง	(17)
สารบัญรูปภาพ	(25)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 คำถามการวิจัย	2
1.4 ขอบเขตการดำเนินงาน	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.6 นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	7
2.1 สถานการณ์ด้านแรงงาน	7
2.2 แนวทางที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาคุณสมบัติแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	11
2.3 ปัญหาการขาดแคลนแรงงานและปัญหาช่องว่างทักษะในประเทศไทย	18
2.4 สถานการณ์ด้านความต้องการกำลังคนและปัญหาช่องว่างทักษะ: กรณีศึกษาต่างประเทศ	24
2.4.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา	24
2.4.2 ประเทศสหราชอาณาจักร	28
2.4.3 สหภาพยุโรป	32
2.4.4 ประเทศญี่ปุ่น	35
2.4.5 ประเทศมาเลเซีย	36
2.5 สรุปข้อค้นพบจากต่างประเทศ	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	45
3.1 วิธีการดำเนินงานและกรอบแนวคิดในการวิจัย	45
3.1.1 แนวทางการดำเนินงาน	45
3.1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	47
3.2 เครื่องมือในการวิจัย	50
3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล	52
3.4 การศึกษาภาคสนาม	67
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ภาพรวมของประเทศ และผลการศึกษา เชิงลึกใน 6 จังหวัด	69
4.1 โครงสร้างประชากรไทยกับความท้าทายใน 20 ปี ข้างหน้า	70
4.2 โครงสร้างตลาดแรงงาน	72
4.3 ปัญหาช่องว่างทักษะ	82
4.4 การวางแผนกำลังคน	85
บทที่ 5 สรุปแนวทางการเตรียมกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐานและข้อเสนอแนะ	89
5.1 สรุปผลการศึกษา	89
5.2 ข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเชิงนโยบายในการผลิตและพัฒนากำลังคน	96
5.3 ข้อเสนอแนะ	97
เอกสารอ้างอิง	101
ภาคผนวก	105
ภาคผนวก 1 : ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัด แบบบูรณาการ เรื่อง การจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็น ศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด (ฉบับที่ 3)	107
ภาคผนวก 2 : ผลการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี	110
ภาคผนวก 3 : ผลการศึกษาจังหวัดตาก	153
ภาคผนวก 4 : ผลการศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	194
ภาคผนวก 5 : ผลการศึกษาจังหวัดอุดรธานี	236
ภาคผนวก 6 : ผลการศึกษาจังหวัดนราธิวาส	275
ภาคผนวก 7 : ผลการศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา	314
ภาคผนวก 8 : แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 รายจังหวัด	355

สารบัญชาราย

ตารางที่	หน้า
1 แนวทางการสำรวจด้านทักษะ(Skills Survey) : กรณีศึกษาจากต่างประเทศ	12
2 แนวทางการศึกษาช่องว่างทักษะแรงงาน	16
3 สัดส่วนทักษะที่มีปัญหาในพื้นที่ต่างๆ จำแนกตามยุคเศรษฐกิจ	20
4 จำนวนของผู้เข้าเรียนมหาวิทยาลัยในสาขาต่าง ๆ เทียบกับความต้องการ แรงงานโดยเฉลี่ยในแต่ละสาขา	29
5 สรุปเปรียบเทียบกรณีศึกษาจากต่างประเทศ	39
6 ประเด็นและกรอบคำถามในการสร้างเครื่องมือในการศึกษา	49
7 สรุปเครื่องมือและแนวทางการใช้เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้	51
8 Readiness Assessment Matrix สำหรับสถานศึกษา	58
9 Readiness Assessment Matrix สำหรับหน่วยงานภาครัฐ	60
10 Readiness Assessment Matrix สำหรับสถานประกอบการ	62
11 Readiness Assessment Matrix สำหรับชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน	64
12 Readiness Assessment Matrix นักเรียน/นักศึกษา	66
13 ผลการคัดเลือกจังหวัด	67
14 โครงสร้างตลาดแรงงานจำแนกตามสถานภาพแรงงาน	72
15 ร้อยละของผู้มีงานทำจำแนกตามอุตสาหกรรม	73
16 ผู้มีงานทำตำแหน่งผู้บริหารจำแนกตามระดับการศึกษา	77
17 การจ้างงานมากที่สุด 3 อันดับของจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. 2550 พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2560	86
18 การประเมินความพร้อมของการเตรียมกำลังคนด้วยการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพที่ ยึดพื้นที่เป็นฐานของผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบนิเวศการเรียนรู้ (ไม่รวมถึงตัวของผู้เรียน)	94
19 การประเมินความพร้อมของการเตรียมกำลังคนด้วยการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพที่ ยึดพื้นที่เป็นฐานของผู้เรียน	95
ภาคผนวก 2 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	
20 การใช้ประโยชน์พื้นที่ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี	111
21 ประชากรจังหวัดสุราษฎร์ธานีจำแนกตามเพศและสถานภาพแรงงาน ไตรมาส 2 ปี 2560	113
22 แนวทางพัฒนากำลังคน 3 กลุ่มเป้าหมาย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ พัฒนาคุณภาพและ เพิ่มขีดความสามารถ	114
23 ข้อมูลการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี	115

สารบัญชตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
24	116
<p>สัดส่วนรายได้จากอุตสาหกรรมสาขาต่าง ๆ 10 อันดับแรกของจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. 2550 พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2560</p>	
25	117
<p>อัตราขยายตัวรายอุตสาหกรรมของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในช่วง พ.ศ. 2558-2559 และช่วง พ.ศ. 2559-2560</p>	
26	123
<p>สัดส่วนคนมีงานทำจังหวัดสุราษฎร์ธานี</p>	
27	126
<p>ประมาณการ 10 อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด 5 ปี ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี</p>	
28	128
<p>อาชีพที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดสุราษฎร์ธานี</p>	
29	129
<p>อาชีพกลุ่มที่แข็งแรงเป็นหลักที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดสุราษฎร์ธานี</p>	
30	130
<p>อาชีพกลุ่มงานซ้ำซ้อนมีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดสุราษฎร์ธานี</p>	
31	131
<p>อาชีพกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิค ที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับจากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดสุราษฎร์ธานี</p>	
32	135
<p>ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี</p>	
33	136
<p>ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี</p>	
34	137
<p>ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี</p>	
35	139
<p>การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับสถานศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี</p>	
36	141
<p>การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับหน่วยงานภาครัฐจังหวัดสุราษฎร์ธานี</p>	
37	143
<p>การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับชุมชน/ผู้ปกครอง/ประชาชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี</p>	
38	145
<p>การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับนักเรียน/นักศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี</p>	
39	146
<p>การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับสถานประกอบการจังหวัดสุราษฎร์ธานี</p>	
40	148
<p>การวิเคราะห์ศักยภาพในภาพรวมของพื้นที่ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี</p>	

สารบัญชตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
41 การวิเคราะห์ศักยภาพระบบการพัฒนากำลังคนของจังหวัดสุราษฎร์ธานี	149
42 การวิเคราะห์ศักยภาพกำลังคนในพื้นที่ปัจจุบันของจังหวัดสุราษฎร์ธานี	150
ภาคผนวก 3 จังหวัดตาก	
43 ประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าประสงค์ เป้าหมายและกลยุทธ์จังหวัดตาก	155
44 การใช้ประโยชน์พื้นที่ของจังหวัดตาก	156
45 สัดส่วนรายได้จากอุตสาหกรรมสาขาต่าง ๆ 10 อันดับแรกของจังหวัดตาก พ.ศ. 2550 พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2560	161
46 อัตราขยายตัวรายอุตสาหกรรมของจังหวัดตาก ในช่วง พ.ศ. 2558-2559 และช่วง พ.ศ. 2559-2560	162
47 สัดส่วนคนมีงานทำของจังหวัดตาก	168
48 ประมาณการ 10 อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด 5 ปี ของจังหวัดตาก	171
49 อาชีพที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดตาก	173
50 อาชีพกลุ่มที่ใช้แรงเป็นหลักที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดตาก	174
51 อาชีพกลุ่มงานซ้ำซ้อนที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดตาก	175
52 อาชีพกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิคที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดตาก	176
53 ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดตาก	180
54 ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดตาก	181
55 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดตาก	182
56 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับสถานศึกษา จังหวัดตาก	184
57 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับหน่วยงาน ภาครัฐ จังหวัดตาก	185
58 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับชุมชน/ผู้ปกครอง/ประชาชนจังหวัดตาก	187

สารบัญชตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
59 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับนักเรียน/ นักศึกษาจังหวัดตาก	189
60 การวิเคราะห์ศักยภาพในภาพรวมของพื้นที่จังหวัดตาก	190
61 การวิเคราะห์ศักยภาพระบบการพัฒนากำลังคน จังหวัดตาก	191
62 การวิเคราะห์ศักยภาพกำลังคนในพื้นที่ปัจจุบันของจังหวัดตาก	192
ภาคผนวก 4 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	
63 การใช้ประโยชน์พื้นที่ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	197
64 ประชากรวัยทำงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปี 2561	198
65 สัดส่วนรายได้จากอุตสาหกรรมสาขาต่างๆ 10 อันดับแรกของจังหวัด พระนครศรีอยุธยา พ.ศ. 2550 พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2560	202
66 อัตราขยายตัวรายอุตสาหกรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในช่วง พ.ศ. 2558-2559 และช่วง พ.ศ. 2559-2560	203
67 สัดส่วนผู้มีงานทำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	209
68 ประมาณการ 10 อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด 5 ปี ของจังหวัด พระนครศรีอยุธยา	212
69 อาชีพที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	214
70 อาชีพกลุ่มที่ใช้แรงเป็นหลักที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	215
71 อาชีพกลุ่มงานซ้ำซ้อนมีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ ในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา	216
72 อาชีพกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิค ที่มีการจ้างงานต่ำสุดและ สูงสุด 10 อันดับจากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	217
73 ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	221
74 ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	222
75 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	224
76 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับสถานศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	226

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
77 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับหน่วยงาน ภาครัฐ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	227
78 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับชุมชน/ ผู้ประกอบการ/ประชาชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	229
79 ประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับนักเรียน/นักศึกษา	231
80 การวิเคราะห์ศักยภาพในภาพรวมของพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	232
81 การวิเคราะห์ศักยภาพระบบการพัฒนากำลังคนของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	233
82 การวิเคราะห์ศักยภาพกำลังคนในพื้นที่ปัจจุบันของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	234
ภาคผนวก 5 จังหวัดอุดรธานี	
83 การใช้ประโยชน์พื้นที่ของจังหวัดอุดรธานี	238
84 สัดส่วนรายได้จากอุตสาหกรรมสาขาต่างๆ 10 อันดับแรกของจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. 2550 พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2560	242
85 อัตราขยายตัวรายอุตสาหกรรมของจังหวัดอุดรธานี ในช่วง พ.ศ. 2558-2559 และช่วง พ.ศ. 2559-2560	243
86 สัดส่วนคนมีงานทำจังหวัดอุดรธานี	249
87 ประมาณการ 10 อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด 5 ปี ของจังหวัดอุดรธานี	252
88 อาชีพที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมด ในจังหวัดอุดรธานี	254
89 อาชีพกลุ่มที่ใช้แรงเป็นหลักที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดอุดรธานี	255
90 อาชีพกลุ่มงานซ้ำซ้อนที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมด ในจังหวัดอุดรธานี	256
91 อาชีพกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิค ที่มีการจ้างงานต่ำสุดและ สูงสุด 10 อันดับจากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดอุดรธานี	257
92 ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดอุดรธานี	260
93 ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดอุดรธานี	262
94 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดอุดรธานี	263
95 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับสถานศึกษา จังหวัดอุดรธานี	265

สารบัญชตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
96	266
การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับหน่วยงาน ภาครัฐของจังหวัดอุดรธานี	
97	268
การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับชุมชน/ ผู้ประกอบการ/ประชาชนของจังหวัดอุดรธานี	
98	270
การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับนักเรียน/ นักศึกษาของจังหวัดอุดรธานี	
99	271
การวิเคราะห์ศักยภาพในภาพรวมของพื้นที่จังหวัดอุดรธานี	
100	272
การวิเคราะห์ศักยภาพระบบการพัฒนากำลังคนจังหวัดอุดรธานี	
101	273
การวิเคราะห์ศักยภาพกำลังคนในพื้นที่ปัจจุบันจังหวัดอุดรธานี	
ภาคผนวก 6 จังหวัดนราธิวาส	
102	276
จำนวนประชากรของไตรมาสที่ 3/2561 จังหวัดนราธิวาส	
103	277
การใช้ประโยชน์พื้นที่ของจังหวัดนราธิวาส	
104	281
สัดส่วนรายได้จากอุตสาหกรรมสาขาต่าง ๆ 10 อันดับแรกของจังหวัดนราธิวาส พ.ศ. 2550 พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2560	
105	282
อัตราขยายตัวรายอุตสาหกรรมของจังหวัดนราธิวาส ในช่วง พ.ศ. 2558-2559 และช่วง พ.ศ. 2559-2560	
106	288
สัดส่วนคนมีงานทำจังหวัดนราธิวาส	
107	291
ประมาณการ 10 อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด 5 ปี ของจังหวัดนราธิวาส	
108	293
อาชีพที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมด ในจังหวัดนราธิวาส	
109	294
อาชีพกลุ่มที่แข็งแกร่งเป็นหลักที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพ ทั้งหมดในจังหวัดนราธิวาส	
110	295
อาชีพกลุ่มงานซ้ำซ้อนมีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมด ในจังหวัดนราธิวาส	
111	296
อาชีพกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิค ที่มีการจ้างงานต่ำสุดและ สูงสุด 10 อันดับจากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดนราธิวาส	
112	300
ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดนราธิวาส	
113	301
ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดนราธิวาส	
114	302
ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดนราธิวาส	

สารบัญชตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
115 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับสถานศึกษา จังหวัดนราธิวาส	304
116 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับหน่วยงาน ภาครัฐ จังหวัดนราธิวาส	306
117 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับชุมชน/ ผู้ประกอบการ/ประชาชน จังหวัดนราธิวาส	307
118 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับนักเรียน/ นักศึกษา จังหวัดนราธิวาส	309
119 การวิเคราะห์ศักยภาพในภาพรวมของพื้นที่จังหวัดนราธิวาส	310
120 การวิเคราะห์ศักยภาพระบบการพัฒนากำลังคนจังหวัดนราธิวาส	311
121 การวิเคราะห์ศักยภาพกำลังคนในพื้นที่ปัจจุบัน จังหวัดนราธิวาส	312
ภาคผนวก 7 จังหวัดฉะเชิงเทรา	
122 การใช้ประโยชน์พื้นที่ของจังหวัดฉะเชิงเทรา	316
123 สัดส่วนรายได้จากอุตสาหกรรมสาขาต่าง ๆ 10 อันดับแรกของจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2550 พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2560	322
124 อัตราขยายตัวรายอุตสาหกรรมของจังหวัดฉะเชิงเทรา ในช่วง พ.ศ. 2558-2559 และช่วง พ.ศ. 2559-2560	323
125 สัดส่วนคนมีงานทำจังหวัดฉะเชิงเทรา	329
126 ประมาณการ 10 อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด 5 ปี ของจังหวัดฉะเชิงเทรา	332
127 อาชีพที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมด ในจังหวัด ฉะเชิงเทรา	334
128 อาชีพกลุ่มที่ใช้แรงเป็นหลักที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพ ทั้งหมดในจังหวัดฉะเชิงเทรา	335
129 อาชีพกลุ่มงานซ้ำซ้อนมีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมด ในจังหวัดฉะเชิงเทรา	336
130 อาชีพกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิค ที่มีการจ้างงานต่ำสุดและ สูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดฉะเชิงเทรา	337
131 ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดฉะเชิงเทรา	340

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
132	ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดฉะเชิงเทรา	342
133	ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดฉะเชิงเทรา	343
134	การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา	345
135	การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับหน่วยงาน ภาครัฐ จังหวัดฉะเชิงเทรา	346
136	การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับชุมชน/ ผู้ประกอบการ/ประชาชน จังหวัดฉะเชิงเทรา	348
137	การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับนักเรียน/ นักศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา	350
138	การวิเคราะห์ศักยภาพในภาพรวมของพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา	351
139	การวิเคราะห์ศักยภาพระบบการพัฒนากำลังคนจังหวัดฉะเชิงเทรา	352
140	การวิเคราะห์ศักยภาพกำลังคนในพื้นที่ปัจจุบันจังหวัดฉะเชิงเทรา	353

สารบัญญรูปภาพ

รูปที่	หน้า	
1	ร้อยละความไม่สอดคล้องทางแนวดิ่งและแนวนราบในตลาดแรงงานแยกตามภูมิศาสตร์	9
2	ร้อยละความไม่สอดคล้องทางแนวดิ่งและแนวนราบในตลาดแรงงานแยกตามระดับการศึกษา	9
3	สัดส่วนการใช้แรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมการผลิตในอาเซียน	18
4	สัดส่วนของแรงงานฝีมือเมื่อเทียบกับผู้มีงานทำทั้งหมดของประเทศ	22
5	แนวทางการดำเนินงาน	47
6	กรอบแนวคิดในการวิจัย	48
7	ประเด็นและกรอบคำถามในการสร้างเครื่องมือ	50
8	การวิเคราะห์โดยใช้ BCG Matrix	54
9	การวิเคราะห์จัดกลุ่มเพื่อประเมินปัญหาและความรุนแรงของช่องว่างทักษะ	55
10	สรุปแนวคิดที่ใช้ในการประมาณค่าแนวโน้ม	56
11	โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของประเทศไทยในปี พ.ศ.2562 และ 2582	70
12	อัตราพึ่งพิงของประชากรของประเทศไทยในปี พ.ศ.2562 และ 2582	70
13	อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด 3 อันดับแรกของประเทศไทย	71
	รูปแสดงอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด 3 อันดับแรกของประเทศไทย	73
14	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำแนกตามวุฒิการศึกษา	75
15	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำแนกตามวุฒิการศึกษาของจังหวัดตาก นราธิวาส อุตรธานี สุราษฎร์ธานี พระนครศรีอยุธยา และฉะเชิงเทรา	77
16	ผู้มีงานทำตำแหน่งผู้บริหารจำแนกตามระดับการศึกษา	78
17	ความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563 ของจังหวัดตาก นราธิวาส อุตรธานี สุราษฎร์ธานี พระนครศรีอยุธยา และฉะเชิงเทรา	79
18	แนวโน้มความต้องการจ้างงาน 2563-2568 ของจังหวัดตาก นราธิวาส อุตรธานี สุราษฎร์ธานี พระนครศรีอยุธยา และฉะเชิงเทรา	80
19	ดัชนีช่องว่างทักษะของจังหวัดตาก นราธิวาส อุตรธานี สุราษฎร์ธานี พระนครศรีอยุธยา และฉะเชิงเทรา	82
20	ความพร้อมในการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพของผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบนิเวศการเรียนรู้	83
21	ความพร้อมในการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพของผู้เรียน	83

สารบัญญสรุปภาพ (ต่อ)

รูปที่	หน้า
ภาคผนวก 2 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	
22 ศักยภาพของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เปรียบเทียบศักยภาพระหว่างช่วง ปี พ.ศ. 2558-2559 และ ปี พ.ศ. 2559-2560	120
23 รายได้ประชากรต่อหัวของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปี พ.ศ. 2550-2560	121
24 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปี พ.ศ.2561 และ 2581	122
25 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดสุราษฎร์ธานีในปี พ.ศ.2561 และ 2581	122
26 ร้อยละคนมีงานทำจังหวัดสุราษฎร์ธานี	123
27 ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงานเฉลี่ยปี 2559-2561 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	124
28 ประเมินการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปี พ.ศ. 2563-2568	127
29 ประเมินการความต้องการแรงงาน พ.ศ. 2563 ตามระดับการศึกษาของจังหวัดสุราษฎร์ธานี	127
30 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำแนกตามช่วงอายุและรายได้จังหวัดสุราษฎร์ธานี	132
31 ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดสุราษฎร์ธานี	133
32 ร้อยละของผู้ว่างงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี	134
ภาคผนวก 3 จังหวัดตาก	
33 ศักยภาพของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดตาก เปรียบเทียบศักยภาพระหว่างช่วง ปี พ.ศ. 2558-2559 และ ปี พ.ศ. 2559-2560	165
34 รายได้ประชากรต่อหัวของจังหวัดตากปี พ.ศ. 2550-2560	166
35 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดตากในปี พ.ศ. 2561 และ 2581	167
36 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดตากในปี พ.ศ.2561 และ 2581	167
37 ร้อยละคนมีงานทำของจังหวัดตาก	168
38 ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงานเฉลี่ยปี 2559-2561 จังหวัดตาก	169
39 จำนวนความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มของจังหวัดตาก ปี พ.ศ. 2563-2568	172
40 ความต้องการแรงงานแบ่งตามระดับการศึกษาของจังหวัดตาก ปี พ.ศ. 2563	172
41 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำแนกตามช่วงอายุและรายได้จังหวัดตาก	177

สารบัญญรูปภาพ (ต่อ)

รูปที่	หน้า	
42	ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดตาก	178
43	ร้อยละของผู้ว่างงานจังหวัดตาก	179
ภาคผนวก 4 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา		
44	ศักยภาพของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เปรียบเทียบศักยภาพระหว่างช่วง พ.ศ. 2558-2559 และ พ.ศ. 2559-2560	206
45	รายได้ประชากรต่อหัวของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พ.ศ. 2550-2560	207
46	โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใน พ.ศ.2561 และ 2581	208
47	อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาใน พ.ศ.2561 และ 2581	208
48	ร้อยละคนมีงานทำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	209
49	ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงานเฉลี่ยปี 2559-2561 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	210
50	จำนวนความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปี พ.ศ. 2563-2568	213
51	ความต้องการแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษาของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปี พ.ศ. 2563	213
52	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำแนกตามช่วงอายุและรายได้จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	218
53	ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	219
54	ร้อยละของผู้ว่างงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	220
ภาคผนวก 5 จังหวัดอุดรธานี		
55	ศักยภาพของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดอุดรธานี เปรียบเทียบศักยภาพระหว่างช่วง พ.ศ. 2558-2559 และ พ.ศ. 2559-2560	246
56	รายได้ประชากรต่อหัวของจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. 2550-2560	247
57	โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดอุดรธานีใน พ.ศ.2561 และ 2581	248
58	อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดอุดรธานีใน พ.ศ.2561 และ 2581	248
59	ร้อยละคนมีงานทำจังหวัดอุดรธานี	249
60	ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงานเฉลี่ยปี 2559-2561 จังหวัดอุดรธานี	250

สารบัญญสรุปภาพ (ต่อ)

รูปที่	หน้า	
61	จำนวนความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มของจังหวัดอุดรธานี ปี พ.ศ. 2563-2568	253
62	ความต้องการแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษาของจังหวัดอุดรธานี ปี พ.ศ. 2563	253
63	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำแนกตามช่วงอายุและรายได้จังหวัดอุดรธานี	258
64	ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดอุดรธานี	259
65	ร้อยละของผู้ว่างงานจังหวัดอุดรธานี	260
ภาคผนวก 6 จังหวัดนราธิวาส		
66	ศักยภาพของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดนราธิวาส เปรียบเทียบศักยภาพระหว่างช่วง พ.ศ. 2558-2559 และ พ.ศ. 2559-2560	285
67	รายได้ประชากรต่อหัวของจังหวัดนราธิวาสปี พ.ศ. 2550-2560	286
68	โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดนราธิวาสใน พ.ศ.2561 และ 2581	287
69	อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดนราธิวาสใน พ.ศ.2561 และ 2581	287
70	ร้อยละคนมีงานทำจังหวัดนราธิวาส	288
71	ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงานเฉลี่ยปี 2559-2561 จังหวัดนราธิวาส	289
72	จำนวนความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มของจังหวัดนราธิวาส ปี พ.ศ. 2563-2568	292
73	ความต้องการแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษาของจังหวัดนราธิวาส ปี พ.ศ. 2563	292
74	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำแนกตามช่วงอายุและรายได้จังหวัดนราธิวาส	297
75	ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดนราธิวาส	298
76	ร้อยละของผู้ว่างงานจังหวัดนราธิวาส	299
ภาคผนวก 7 จังหวัดฉะเชิงเทรา		
77	ศักยภาพของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดฉะเชิงเทรา เปรียบเทียบศักยภาพระหว่างช่วง พ.ศ. 2558-2559 และ พ.ศ. 2559-2560	326
78	รายได้ประชากรต่อหัวของจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2550-2560	327
79	โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดฉะเชิงเทราใน พ.ศ.2561 และ 2581	328
80	อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดฉะเชิงเทราใน พ.ศ.2561 และ 2581	328
81	ร้อยละคนมีงานทำจังหวัดฉะเชิงเทรา	329
82	ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงานเฉลี่ยปี 2559-2561 จังหวัดฉะเชิงเทรา	330

สารบัญญสรุปภาพ (ต่อ)

รูปที่		หน้า
83	จำนวนความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มของจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2563-2568	333
84	ความต้องการแรงงานแบ่งตามระดับการศึกษาของจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2563	333
85	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำแนกตามช่วงอายุและรายได้จังหวัดฉะเชิงเทรา	338
86	ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคนจังหวัดฉะเชิงเทรา	339
87	อัตราการว่างงานของจังหวัดฉะเชิงเทรา	340
	ภาคผนวก 8 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 รายจังหวัด	
88	แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 รายจังหวัด	355



บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

การผลิตกำลังคนให้มีจำนวนเพียงพอและมีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่ “ประเทศไทย 4.0” ได้อย่างไรก็ตาม การดำเนินการดังกล่าวนั้น ลำพังการใช้นโยบายในภาพรวมของประเทศยังไม่เพียงพอ ทั้งนี้ การศึกษาแนวทางของประเทศเยอรมนี ออสเตรเลีย สหราชอาณาจักร และอินเดีย พบว่า แม้ประเทศเหล่านี้มีความแตกต่างกันในระดับการพัฒนาโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ตำแหน่งที่ตั้งเชิงภูมิศาสตร์ และวัฒนธรรม แต่กลับมีแนวทางในการทำงานที่เหมือนกัน คือ **การสร้างระบบนิเวศในระดับพื้นที่ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะของแรงงานในพื้นที่** ซึ่งมีทั้งการพัฒนาในสถานศึกษาและการพัฒนาในระหว่างการทำงาน (Area-based Manpower Development Ecosystem) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

สาระสำคัญของระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้ในเชิงพื้นที่ คือ การเปลี่ยนแนวคิดในการจัดการศึกษาจากการยึดสถานศึกษาเป็นแหล่งจัดการศึกษามาเป็นการใช้พื้นที่หรือชุมชนเป็นฐานในการจัดการศึกษา นั่นหมายถึงการเปลี่ยนแนวทางจากการใช้ครูเป็นผู้จัดการเรียนรู้เป็นหลัก มาเป็นการทำงานร่วมกันของภาคส่วนในสังคม ซึ่งประกอบไปด้วย บุคลากรของสถานศึกษา สมาชิกในชุมชน ผู้ประกอบการ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง รวมถึงภาคประชาสังคม ภาคส่วนเหล่านี้จะเข้ามาช่วยกันจัดการศึกษาด้วยการนำความชำนาญเฉพาะทางที่มีอยู่มาช่วยในการจัดรูปแบบการเรียนรู้ ร่วมกันสร้างพื้นที่การเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ออกแบบการประเมินผลที่เหมาะสม รวมถึงรูปแบบการเรียนรู้ที่มีทั้งการเรียนรู้จากบุคคลสู่บุคคล การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีออฟไลน์และออนไลน์ เพื่อให้รูปแบบการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามความต้องการ ในเวลาที่ต้องการ ช่วยให้มีชุดทักษะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และความถนัดของแต่ละคนได้ ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าว ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนให้เหมาะสมกับบริบทการพัฒนาในพื้นที่ โดยประเมินจากสภาพเศรษฐกิจ

โครงสร้างประชากร และสภาพสังคมของพื้นที่ ด้วยเหตุนี้ การจัดการศึกษาในระดับพื้นที่จึงต้องมีการปรับให้เหมาะสมกับทิศทางการพัฒนาในอนาคตของพื้นที่นั้นด้วย (FIAS, 2008; Cheeseman, 2012; Woolfrey, 2013)

อย่างไรก็ตาม การจะพัฒนากำลังคนเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของแต่ละพื้นที่ จำเป็นต้องมีความเข้าใจแนวโน้มความต้องการกำลังคนโดยยึดพื้นที่เป็นฐาน (Area-based) จึงสมควรให้มีการศึกษาเรื่อง “การศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน (Area-based)” เพื่อให้ได้ข้อมูลและองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการวางแผนการจัดการศึกษาของพื้นที่ให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันในด้านตลาดแรงงาน และศักยภาพของกำลังคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างในพื้นที่ 18 กลุ่มจังหวัด ใน 6 ภาค

1.2.2 เพื่อสำรวจความต้องการกำลังคนตามศักยภาพของพื้นที่และช่องว่างของทักษะกำลังคน (Skill Gap) ในแต่ละพื้นที่

1.2.3 เพื่อศึกษาวิสัยภาคสนาม จากการสัมภาษณ์ หรือสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยมีกลุ่มเป้าหมายใน 2 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับปฏิบัติ และ 2) ระดับนโยบายและยุทธศาสตร์

1.2.4 เพื่อวิเคราะห์และเตรียมการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยคำนึงถึงศักยภาพและความแตกต่างของพื้นที่

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 สถานการณ์ปัจจุบันในด้านตลาดแรงงาน และศักยภาพของกำลังคนในแต่ละพื้นที่เป็นอย่างไร

1.3.2 ความต้องการกำลังคนตามศักยภาพของพื้นที่และช่องว่างทักษะกำลังคน (Skills Gap) ในแต่ละพื้นที่เป็นอย่างไร

1.3.3 ข้อเสนอเชิงนโยบายในการวางแผนผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่และการพัฒนาประเทศที่เป็นไปได้ มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และเป็นไปได้สำหรับพื้นที่ประเทศไทย

1.4 ขอบเขตการดำเนินงาน

1.4.1 วิจัยเอกสาร (Documentary Research) ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ไม่น้อยกว่า 3 ประเทศ โดยมีสาระสำคัญตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ และครอบคลุมประเด็นคำถาม การวิจัย

1.4.2 สำรวจความต้องการกำลังคนตามศักยภาพของพื้นที่และช่องว่างของทักษะกำลังคน (Skills Gap) ในแต่ละพื้นที่ โดยครอบคลุม 18 กลุ่มจังหวัด ใน 6 ภาค

1.4.3 การวิจัยภาคสนาม เพื่อศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการจัดทำ ข้อเสนอเชิงนโยบาย จำนวนไม่น้อยกว่า 6 พื้นที่ใน 6 ภาค โดยมีการกำหนดเกณฑ์การเลือกพื้นที่ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษารั้งนี้

1.4.4 วิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดทำรายงานที่รวมถึงข้อเสนอเชิงนโยบายและ ข้อเสนอแนะในการวางแผนผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่และการพัฒนาประเทศ

1.4.5 จัดเวทีเพื่อรับฟังความคิดเห็นและตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาการ และ ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยการประชุมระดับปฏิบัติ ได้แก่ ผู้แทนหน่วยงานระดับปฏิบัติ และ ผู้ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่จำนวน 6 ครั้ง ใน 6 ภาค และการประชุมระดับนโยบายและยุทธศาสตร์ ได้แก่ ผู้แทนหน่วยงานระดับนโยบายที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ครั้ง

1.4.6 จัดทำรายงานการศึกษาริวิจัยและนำเสนอในเวทีต่าง ๆ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 การทราบสถานการณ์ปัจจุบันในด้านตลาดแรงงาน และศักยภาพของกำลังคน ตามความแตกต่างของพื้นที่ที่จะนำไปสู่การวางแผนการผลิตและพัฒนาากำลังคนที่เหมาะสมตาม บริบทและความแตกต่างของพื้นที่ต่อไป

1.5.2 เกิดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน 2 ระดับ ทั้งระดับปฏิบัติและระดับยุทธศาสตร์ ผ่านเวทีที่จัดให้มีขึ้นระหว่างดำเนินโครงการ ซึ่งนอกจากจะเป็นกระบวนการที่สนับสนุนการดำเนิน โครงการให้มีคุณภาพแล้ว ยังเป็นกลไกในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ ข้อเสนอ อีกทั้งมีผลในระยะยาว กล่าวคือ เป็นการนำไปสู่ความเข้าใจ การยอมรับ และการเข้ามา มีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตัวแทนจากภาคส่วนต่างๆ รวมถึงยังเป็นการพัฒนา ความรู้สึกของการเป็นเจ้าของซึ่งจะช่วยให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาต่อไป

1.5.3 ได้ข้อเสนอเตรียมการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ โดยคำนึงถึงศักยภาพและความแตกต่างของพื้นที่ เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และเป็นไปได้ในระดับพื้นที่

1.6 นิยามศัพท์

1.6.1 **การศึกษา** หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2552 (ฉบับที่ 3) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553)

1.6.2 **สถานศึกษา** หมายถึง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียน วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2552 (ฉบับที่ 3) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553)

1.6.3 **การจัดการศึกษา** หมายถึง องค์ประกอบและสาระการบริหารจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปที่ประกอบด้วยแนวคิด หลักการ วิธีการ ขนาดของสถานศึกษา ข้อดี ข้อจำกัด และเงื่อนไขของรูปแบบของสถานศึกษา (พินสุดา สิริธรรังศรี, 2557)

1.6.4 **เขตเศรษฐกิจพิเศษ** หมายถึง พื้นที่ที่ได้รับสิทธิพิเศษทางด้านต่างๆ ที่เอื้อต่อการค้าและการลงทุน ไม่ว่าจะเป็นสิทธิพิเศษทางภาษีอากร การส่งเสริมการลงทุน มีการเตรียมความพร้อมของปัจจัยการผลิต รัฐเข้ามาอำนวยความสะดวกในการดำเนินธุรกรรม จัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานตั้งแต่ระบบขนส่ง ไฟฟ้า ประปา ฯลฯ และจะมีคำเรียกเฉพาะที่แตกต่างกันออกไปตามเป้าหมายของการจัดตั้ง เช่น เขตเศรษฐกิจพิเศษ (Special Economic Zone) เขตอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก (Export Processing Zone) คลังสินค้าทัณฑ์บน (Bonded Warehouse) และเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (Special Border Economic Zone) เป็นต้น (ดำรง แสงทวีเลิศ และนันทิกา ทังสุพานิช, 2545)

1.6.5 **การจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคี** หมายถึง การจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในเรื่อง การจัดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน

การจัดการฝึกอาชีพ การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งเรียนในสถานศึกษา และเน้นการเรียนภาคปฏิบัติ ในสถานประกอบการ (สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา, 2557)

1.6.6 **ทวิศึกษา** หมายถึง การจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลายควบคู่กันไปในรูปแบบการสะสมหน่วยกิตเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีความรู้พื้นฐานด้านอาชีพและสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา, มปป.)

1.6.7 **ระบบนิเวศการเรียนรู้** หมายถึง ระบบที่จะเกื้อหนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สมาชิกทุกส่วนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพร่วมกัน ประกอบด้วยสมาชิก 5 ส่วนหลัก คือ 1) นักเรียน เป็นผู้ต้องการเติบโต กระจายในการเรียนรู้ และเป็นนักเรียน 2) ครอบครัว เป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ ให้ทรัพยากร ให้ประสบการณ์ รวมทั้งเป็นที่ปรึกษา/โค้ช 3) สถานศึกษา เป็นหน่วยเตรียมพื้นที่แห่งการเติบโต ประสานความร่วมมือ และจัดหาทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ 4) ครู/อาจารย์ เป็นผู้เข้าใจศาสตร์ต่างๆ อย่างถึงแก่นแท้และเชื่อมโยง ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ปรึกษา/โค้ช และ 5) สังคม/ชุมชน/สถานประกอบการ/หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เป็นแหล่งทรัพยากร ให้ประสบการณ์ตรง สนับสนุน และร่วมแบ่งปัน (โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, มปป.)

1.6.8 **แนวโน้มความต้องการกำลังคน** หมายถึง กระบวนการคาดการณ์ความต้องการกำลังคน หรือกำลังงาน (Work Force) ในอนาคต โดยเป็นบุคคลที่อยู่ในวัยทำงาน คือ ผู้มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (ประยุกต์จากจตุรรัตน์ เอื้ออานวย, <https://bit.ly/34aylmn>)

1.6.9 **การยึดพื้นที่เป็นฐาน** หมายถึง การใช้หลักการเอาพื้นที่เป็นตัวตั้ง (Area-focused) กล่าวคือ ใช้กระบวนการจากคนในพื้นที่เป็นกลไก โดยการรวมตัวของคนในพื้นที่ มีการศึกษาและสำรวจข้อมูลพื้นที่เป็นฐานความคิดและใช้ทำแผน มีการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่ กำหนดทิศทางและเป้าหมาย (ประยุกต์จากกล้า ทองขาว, <https://bit.ly/2NjIDsv>)

1.6.10 **ช่องว่างทักษะ (Skills Gap)** หมายถึง ความแตกต่างระหว่างทักษะของกำลังคนที่นายจ้างต้องการกับทักษะของกำลังคนที่มีอยู่ หรือการที่แรงงานมีทักษะในการทำงานไม่เพียงพอที่จะทำงานในความรับผิดชอบได้ตามความคาดหวังของนายจ้าง หรือมีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน (เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว, <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/643683>)



บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

บทนี้ประกอบด้วยเนื้อหาใน 3 หัวข้อหลัก คือ 1) สถานการณ์ด้านแรงงานของไทย 2) แนวทางที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาคุณสมบัติแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน: กรณีศึกษาจากต่างประเทศ 3) ปัญหาการขาดแคลนแรงงานและปัญหาช่องว่างทักษะในประเทศไทย และ 4) สถานการณ์ด้านความต้องการกำลังคนและปัญหาช่องว่างทักษะ : กรณีศึกษาต่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร สหภาพยุโรป ญี่ปุ่น และมาเลเซีย

2.1 สถานการณ์ด้านแรงงานของไทย

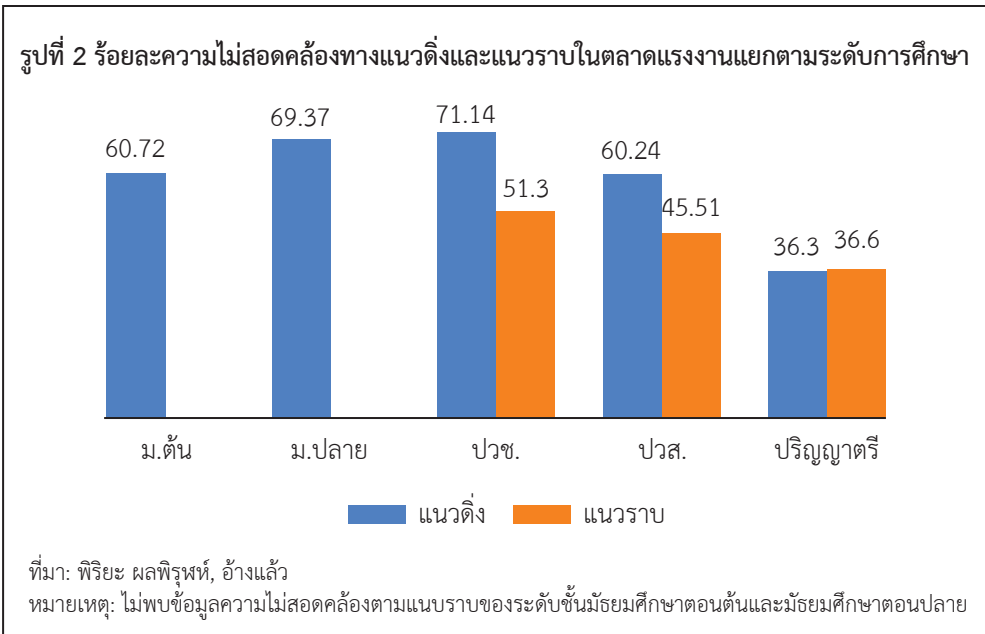
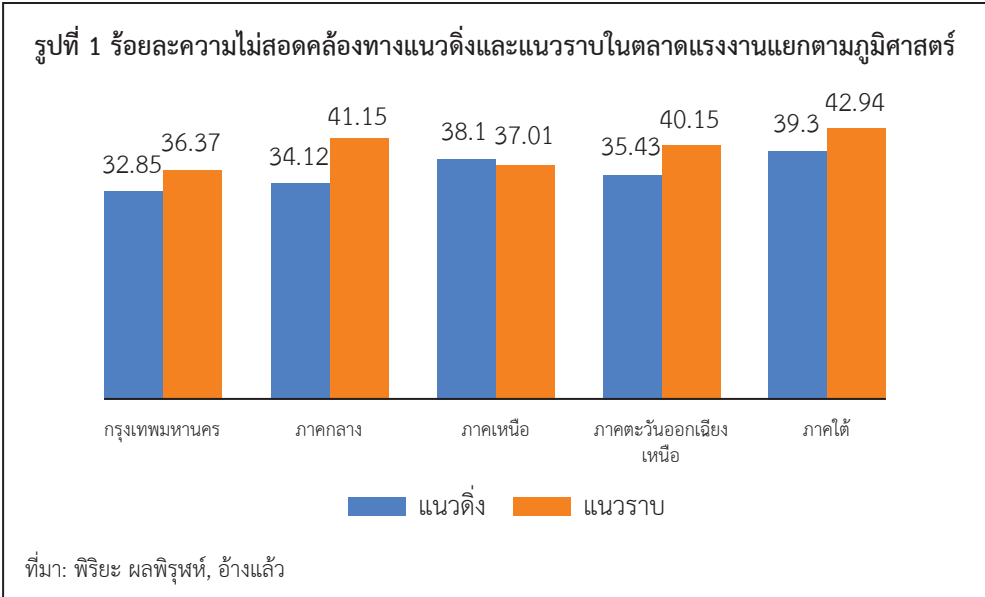
1) **สัดส่วนแรงงานฝีมือ** อัตราการว่างงานของประเทศไทยในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 1.5 สะท้อนให้เห็นว่าตลาดแรงงานไทยมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก และหากต้องการก้าวสู่ไทยแลนด์ 4.0 ต้องมีการเตรียมกำลังคนให้เหมาะสม ทั้งส่วนที่เป็นกำลังคนในตลาดแรงงานและกำลังคนรุ่นใหม่ที่อยู่ในระบบการศึกษา อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจาก Human Capital Report 2016 ซึ่งจัดทำโดย World Economic Forum พบว่า ประเทศไทยมีสัดส่วนของแรงงานฝีมือเพียงร้อยละ 14.4 ของกำลังแรงงานทั้งหมด ในขณะที่ประเทศสวีเดน เยอรมนี สิงคโปร์ และฟินแลนด์ ซึ่งมีความพร้อมในการเข้าสู่ยุค 4.0 มากกว่าประเทศไทย มีสัดส่วนแรงงานฝีมืออยู่ระหว่างร้อยละ 43 -55 (ค่าเฉลี่ยสัดส่วนแรงงานฝีมือของ 4 ประเทศข้างต้น ประมาณ ร้อยละ 48)

หากนำค่าเฉลี่ยของสัดส่วนแรงงานฝีมือของ 4 ประเทศมาเป็นฐานในการคิด เงื่อนไขหนึ่งที่จะทำให้ประเทศไทยสามารถไปสู่ยุค 4.0 ได้ คือ แรงงานของประเทศประมาณร้อยละ 48 หรือ 18.28 ล้านคน จะต้องเป็นแรงงานฝีมือ ในขณะที่ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรที่จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติระบุว่าในปี 2559 จำนวนผู้มีงานทำมีประมาณ 37.98 ล้านคน หากประเทศไทยมีสัดส่วนแรงงานฝีมือตามผลการศึกษาของ World Economic Forum ข้างต้นคือร้อยละ 14.4 ของผู้มีงานทำ แสดงว่า ในตอนนี้ประเทศไทยมีแรงงานฝีมือราว 5.47 ล้านคน นั่นหมายความว่า ต้องมีการยกระดับทักษะของแรงงานไทยทั้งแรงงานใหม่ที่เพิ่งออกมาจากระบบการศึกษา และแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงานอยู่แล้วให้กลายเป็นแรงงานฝีมือ อีกถึง 12.81 ล้านคน

นอกจากนี้ สถานประกอบการกว่าร้อยละ 90 ในฐานข้อมูล PMANP ของกระทรวงแรงงานในปี 2560 ระบุว่าสาเหตุสำคัญที่ทำให้ไม่สามารถหาแรงงานได้ คือ การที่ผู้สมัครงานมีคุณสมบัติไม่ตรงตามความคาดหวัง สะท้อนให้เห็นว่าการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย เป็นปัญหาเชิงคุณภาพ กล่าวคือ คุณสมบัติของแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง

ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนพบว่า ภาคเอกชนของไทยมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาน้อยมากในทุกระดับการศึกษา โดยในระดับประถมศึกษามีสัดส่วนร้อยละ 18 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ 13 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีพร้อยละ 13 และ 34 ตามลำดับ ซึ่งประเด็นข้างต้นนำมาสู่ปัญหาการผลิตแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างตามแนวนราบ (Horizontal Mismatch) หมายความว่าแรงงานเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วทำงานไม่ตรงกับทักษะที่เรียนมา โดยประเทศไทยพบความไม่สอดคล้องตามแนวนราบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (1) แรงงานมีคุณลักษณะไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน (2) คุณภาพของแรงงานไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบการ และ (3) แรงงานขาดความสามารถด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ม.ป.ป.) อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาในมุมมองของแรงงานอาจมีความแตกต่างจากข้อเท็จจริง เช่น การศึกษาตลาดแรงงานของประเทศโรมาเนีย ที่ตั้งคำถามกับแรงงานว่า “ท่านคิดว่าท่านมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับงานที่กำลังสมัครหรืองานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันหรือไม่” แรงงานส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 83.50 เชื่อว่าตนเองมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับงาน แต่เมื่อให้ทดลองปฏิบัติงานและมีการอบรมทักษะในการทำงานจริง กลับพบว่ามีความรู้เพียงร้อยละ 8 เท่านั้นที่รู้สึกว่าคุณสมบัติตนเองได้เรียนมาจากโรงเรียนนั้นตรงกับความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานจริง (Dimian G.C., 2014)

ประเด็นความไม่สอดคล้องตามแนวนราบในบริบทของประเทศไทยนี้ พิริยะ ผลพิรุฬห์ (2557) ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ณ ไตรมาสที่ 3 ปี 2551 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าระดับการศึกษาที่มีความไม่สอดคล้องทางแนวนราบกับความต้องการของนายจ้างสูงที่สุดคือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ซึ่งพบความไม่สอดคล้องร้อยละ 51.30 รองลงมาคือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ร้อยละ 45.57 และยังพบว่าเกิดความไม่สอดคล้องตามแนวนราบในพื้นที่ภาคใต้มากที่สุด ร้อยละ 42.94 โดยพื้นที่ที่พบปัญหาน้อยที่สุดคือกรุงเทพมหานคร



ทั้งนี้ ยังพบว่าความไม่สอดคล้องทางแนวดิ่งจะสูงในแรงงานนอกระบบ (Informal Sector) เนื่องจากโครงสร้างตลาดแรงงานในประเทศไทยมีแรงงานส่วนใหญ่อยู่นอกระบบ ในกลุ่มแรงงานที่ทำงานกับครัวเรือน (Unpaid Family Workers) โดยเฉพาะผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไปซึ่งทำงานที่ต่ำกว่าวุฒิการศึกษา อย่างไรก็ตาม ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีโอกาสความไม่สอดคล้องทางแนวดิ่งต่ำกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีโอกาสเกิดความไม่สอดคล้องทางแนวดิ่งสูงสุดคือ สาขาวิชาการให้บริการทางสังคม และต่ำสุดคือสาขาวิชาการขนส่ง (พิริยะ ผลพิรุฬห์, อ่างแล้ว) ซึ่งจากการศึกษาในประเทศสวีเดนด้วยการใช้ดัชนีชี้วัดความไม่สอดคล้องของทักษะ (Skilled Mismatch Index, SMI) พบว่าการเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ของค่า SMI จะส่งผลให้อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.17 - 0.26 ซึ่งหากมองในภาพรวมปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะที่นายจ้างต้องการและทักษะของแรงงาน ส่งผลให้แรงงาน¹ มีโอกาสจะไม่ถูกจ้างเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 (Humal, 2013) แต่มีข้อสังเกตว่าค่า SMI ของประเทศสวีเดนยังคงอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของประเทศอื่นๆ ในสหภาพยุโรปที่มีอัตราสูงถึง 1 ใน 3 (ECB, 2012) ส่วนในประเทศไทยพบความไม่สอดคล้องของอัตราการเพิ่มขึ้นระหว่างจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาและอัตราค่าจ้าง (รายชั่วโมง) โดยอัตราการเพิ่มของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาสูงขึ้นถึง 6 เท่าตัว² ในขณะที่อัตราค่าจ้างรายชั่วโมงของกลุ่มผู้มีรายได้สูง (High Earners) เพิ่มขึ้นเพียง 1.75 เท่า และกลุ่มผู้มีรายได้น้อยเพิ่มขึ้น 0.59 เท่า โดยปรากฏการณ์ข้างต้นเป็นผลสะท้อนของความไม่สอดคล้องตามแนวดิ่งเนื่องจากวุฒิการศึกษาที่ผู้สำเร็จการศึกษากับความต้องการของตลาดแรงงานแตกต่างกัน ยิ่งไปกว่านั้นพบว่ายังเกิดความไม่สอดคล้องตามแนวราบเนื่องจากคุณภาพของบัณฑิตต่ำและบัณฑิตสำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาที่ตลาดแรงงานไม่ต้องการอีกด้วย (Lathapipat, 2011)

ปัญหาความไม่สอดคล้องของทักษะข้างต้นชี้ให้เห็นถึงความล้มเหลวของการจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ (ทั้งระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา) และส่งผลต่อผลลัพธ์ในตลาดแรงงาน (Labor Market Outcome) ทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน เมื่อพิจารณาอุปทานแรงงาน (Labor Supply) พบว่าบัณฑิตต้องมาทำงานที่ไม่ตรงสายงานหรือทำงานที่ต่ำกว่าคุณวุฒิของตนเอง ส่งผลให้โอกาสในการเปลี่ยนงานหรือหางานใหม่ลดลง การได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าวุฒิการศึกษาจริง และ

¹ ที่มีทักษะไม่ตรงกับนายจ้างต้องการ (Skilled Mismatch)

² เพิ่มจากประมาณ 400,000 คน ในปี พ.ศ. 2532 เพิ่มขึ้นเป็น 2,500,000 คน ในปี พ.ศ. 2549 และมาทรงตัวอยู่ที่ระดับ 2,400,000 คนต่อปี

เกิดค่าเสียโอกาสในการได้ฝึกฝนเรียนรู้ในสาขาที่เหมาะสมกับที่ตนเองได้สำเร็จการศึกษา และหากมองจากด้านอุปสงค์แรงงาน (Demand Labor) พบว่าส่งผลต่อการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานขององค์กร เนื่องจากพิจารณาความคุ้มค่าระหว่างค่าจ้างที่องค์กรต้องจ่ายเพื่อจ้างงาน (Cost) กับผลประโยชน์ที่แรงงานสามารถสร้างให้องค์กรได้ (Benefit) ซึ่งสะท้อนให้เห็นผ่านจากการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) นอกจากนี้ปัญหาความไม่สอดคล้องทั้งแนวตั้งและแนวนราบ ส่งผลให้องค์กรต้องมีต้นทุนเพิ่มขึ้นเพื่อใช้ในการจัดอบรมให้กับพนักงาน และการกำหนดอัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรอีกด้วย (พิริยะ ผลพิรุฬห์, อ้างแล้ว) นอกจากนี้ งานศึกษาในประเทศออสเตรเลีย พบว่าแรงงานที่มีปัญหาความไม่สอดคล้องทั้งแนวตั้งและแนวนราบจะได้รับผลกระทบมากกว่าผู้ที่มีปัญหาความไม่สอดคล้องทั้งแนวตั้งเพียงอย่างเดียว และให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการจัดการเรียนการสอนวิชาแนะแนวการศึกษาและอาชีพที่เหมาะสมมากขึ้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียน (Mahuteau et. al., n.d.)

ผลการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า สถานการณ์ด้านแรงงานพบว่าไทยเผชิญปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นปัญหาเชิงคุณภาพ โดยยังมีสัดส่วนแรงงานฝีมือมีน้อย และมีความไม่สอดคล้องตามแนวนราบทั้ง แรงงานมีคุณลักษณะไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานคุณภาพของแรงงานไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบการ และแรงงานขาดความสามารถด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงาน

2.2 แนวทางที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาคุณสมบัติแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประเมินปัญหาคุณสมบัติแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศพบว่า แนวทางที่ใช้มี 3 แนวทางด้วยกัน คือ 1) การสำรวจด้านทักษะ (Skills Survey) 2) การศึกษาช่องว่างของทักษะแรงงาน (Skills Gap) และ 3) การศึกษาการไม่เข้ากันของนายจ้างและแรงงาน (Labor Market Skills Mismatch) โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 การสำรวจด้านทักษะ (Skills Survey) ซึ่งการสังเคราะห์ผลการศึกษามีดังนี้

ตารางที่ 1 แนวทางการสำรวจด้านทักษะ (Skills Survey) : กรณีศึกษาจากต่างประเทศ

	Canada	United Kingdom	OECD
การศึกษาเรื่อง	Toward a Labor Force Strategy for Canada's Voluntary & Non-profit Sector	UK Commission's Employer Skills Survey 2013: UK Results	OECD Skills Outlook 2013 First Results from the Survey of Adult Skills
วัตถุประสงค์	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ทราบความต้องการของนายจ้างเกี่ยวกับความสามารถของลูกจ้างที่ต้องการ - เพื่อให้ทราบคุณลักษณะของลูกจ้างที่ทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ และเชื่อมโยงกับงานที่ทำ - เพื่อให้ทราบถึงความรูสึกของลูกจ้างต่อการทำงานและแผนงานต่าง ๆ เช่นชอบ หรือไม่ชอบ และความคาดหวังในอนาคต 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับอุปสรรคในการสมัครงานของการจัดการปัญหาความเหลื่อมล้ำของทักษะ และกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีที่สามารถเปลี่ยนแปลงระบบธุรกิจด้วยวิธีดี 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกในการนำทักษะความสามารถ เช่น การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การจัดการตัวเอง ความสามารถในการเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือตัวเอง ให้อยู่รอดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในตลาดแรงงาน - และเพื่อทราบว่ามีผู้ใช้ทักษะความสามารถที่ทำงานและที่บ้านอย่างไร
กลุ่มเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> - นายจ้างจากบริษัทที่ไม่แสวงหากำไรที่มีพนักงานที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนอย่างน้อย 1 คน - ลูกจ้างที่ลูกจ้างและได้รับเงินจากบริษัทที่ไม่แสวงหากำไร 	<ul style="list-style-type: none"> - นายจ้างธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้างมากกว่า 250 คน - นายจ้างธุรกิจ SMEs ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 – 249 คน 	ผู้ใหญ่อายุระหว่าง 16-65 ปี ใน 24 ประเทศ
จำนวนประชากร	<ul style="list-style-type: none"> - นายจ้างจำนวน 1,570 ราย - ลูกจ้างจำนวน 2,873 คน 	<ul style="list-style-type: none"> - นายจ้างจำนวน 1,658 ราย 	ผู้ใหญ่จำนวน 166,000 คน

การศึกษาเรื่อง	United Kingdom			OECD
	Canada	UK Commission's Employer Skills Survey 2013: UK Results	Employer Insights: skills survey 2015	
ประเด็นในแบบสอบถาม	<p>Toward a Labor Force Strategy for Canada's Voluntary & Non-profit Sector</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>คำถามในส่วนของนายจ้างจะเป็นในด้านของคุณลักษณะและสภาพทั่วไปขององค์กรและนายจ้าง รวมถึงความต้องการของนายจ้างเกี่ยวกับความสามารถของลูกจ้างที่ต้องการ</i> - <i>คำถามของคุณลักษณะจะเป็นส่วนของคุณลักษณะของตัวลูกจ้าง เช่นระดับการศึกษา เชื้อชาติ ประวัติการทำงาน เหตุผลที่ออกจากงานและเลือกงานปัจจุบัน</i> ระยะเวลาในการทำงานทั้งในอดีตและปัจจุบัน เงินเดือน และอื่น ๆ รวมถึงทักษะด้านต่าง ๆ ที่คิดว่าเป็นที่ต้องการของบริษัทในปัจจุบันและอนาคต และเหตุผลที่ทำให้อยากเปลี่ยนงานใหม่ 	<p>UK Commission's Employer Skills Survey 2013: UK Results</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประสบการณ์ของนายจ้างด้าน การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ - ความท้าทายด้านทักษะภายในองค์กร - การฝึกอบรมและการพัฒนาแรงงาน - การรับสมัครแรงงานฉบับใหม่ - การฝึกฝนการทำงานให้มีความรู้ และ ทัศนคติด้านสินค้าและการตลาด 	<p>Employer Insights: skills survey 2015</p> <ul style="list-style-type: none"> - การนำเทคโนโลยีมาใช้ - การจ้างงาน - ความเหลื่อมล้ำด้านทักษะท่ามกลางผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี - การฝึกอบรมผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี - การรับสมัครผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีมาทำงาน 	<p>OECD Skills Outlook 2013 First Results from the Survey of Adult Skills</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความสามารถในการรู้หนังสือ ตัวเลข และการแก้ไขปัญหามายในสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยเทคโนโลยี - ความเชื่อมโยงระหว่างคุณลักษณะของประชากรในสังคมและทักษะความสามารถ - ทักษะความสามารถนำมาใช้ในที่ทำงานอย่างไร - ทักษะความสามารถนั้นมีการพัฒนา บำรุงรักษา และเสียหยาอย่างไร - ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ ความชำนาญและความกินดีอยู่ดีของสังคม
เครื่องมือในการสำรวจ	<ul style="list-style-type: none"> - Online Questionnaire - Telephone interview 	Telephone Interview	Telephone Interview	ใช้ต้นสัมภาษณ์
ลักษณะคำถาม				
1. Rating Scale	-	-	-	-
2. Open Ended Question	-	/	/	/
3. Close Ended Question	/	-	-	-

การศึกษาเรื่อง	Canada		United Kingdom		OECD
	Toward a Labor Force Strategy for Canada's Voluntary & Non-profit Sector	UK Commission's Employer Skills Survey 2013: UK Results	Employer Insights: skills survey 2015	OECD Skills Outlook 2013 First Results from the Survey of Adult Skills	
วิธีวิเคราะห์					
1. Margin of Error	/	-	-	-	-
2. Mean	/	-	-	-	-
3. Median	/	-	-	-	-
4. Statistic Significant	/	-	-	-	-
5. Percentage	/	/	/	/	/

จากงานวิจัยด้าน Skills Survey จะพบว่า การเก็บข้อมูลด้านทักษะความชำนาญนั้น ส่วนใหญ่จะมีจุดประสงค์หลักที่ใกล้เคียงกัน คือหาคุณลักษณะที่เหมาะสมของแรงงานในหน่วยงานนั้นๆ และคุณลักษณะของแรงงานที่นายจ้างต้องการ ซึ่งงานวิจัยในประเทศต่างๆ ก็จะมีผลการวิจัยที่แตกต่างกันตามลักษณะของเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่ทำการศึกษาก็ยังมี การสำรวจด้านทักษะของวัยรุ่นหรือผู้ใหญ่ไปประยุกต์ใช้ในการหาทางแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านทักษะของแรงงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้แรงงานในตลาดเป็นแรงงานที่มีทักษะ (Skilled Labor) ทั้งนี้มีข้อสังเกตที่สำคัญคืองานวิจัยหลายๆ งานพบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นจะไม่ได้อยู่ในขั้นตอนการแปลผล หากแต่เกิดขึ้นในส่วนของต้นทาง คือการลงพื้นที่สัมภาษณ์ถึงแม้ว่าปัจจุบันเทคโนโลยีจะทันสมัยและการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเป็นเรื่องปกติแล้วนั้น แต่ผลตอบรับจากการทำแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ (Online Questionnaire) และการสัมภาษณ์ผ่านทางโทรศัพท์ยังไม่ดีเท่าที่ควร ตัวอย่างเช่น ประเทศแคนาดาที่มีประชากรนายจ้างที่เป็นบริษัทไม่แสวงหาผลกำไรอยู่ถึง 34,000 ราย แต่เมื่อทำการเก็บข้อมูลจริงสามารถเก็บได้เพียง 1,570 รายเท่านั้น จึงสรุปได้ว่าช่องทางในการเก็บแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ที่ดีที่สุดคือช่องทางลงพื้นที่สัมภาษณ์โดยใช้บุคคลในการทำการสัมภาษณ์

2.2.2 การศึกษาช่องว่างของทักษะแรงงาน (Skills Gap)

จากงานวิจัยที่ศึกษาด้านช่องว่างทักษะ (Skills Gap) มีส่วนที่คล้ายคลึงกัน โดยที่กลุ่มเป้าหมายของการศึกษาจะเป็นกลุ่มขององค์กรทางธุรกิจและกลุ่มของนักเรียนและสถาบันการศึกษา เพื่อที่จะเก็บข้อมูลและเปรียบเทียบถึงทักษะที่มีของเด็กนักเรียน และทักษะที่ต้องใช้ในส่วนของการทำงาน และทำการสรุปว่าทักษะด้านใดที่ควรทำการปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในขณะที่มีงานวิจัยที่ทำการวิเคราะห์ในส่วนองแรงงานและผู้ประกอบการในธุรกิจ ดังที่สังเคราะห์จากงานต่างๆ ดังนี้

ตารางที่ 2 แนวทางการศึกษาช่องว่างทักษะแรงงาน

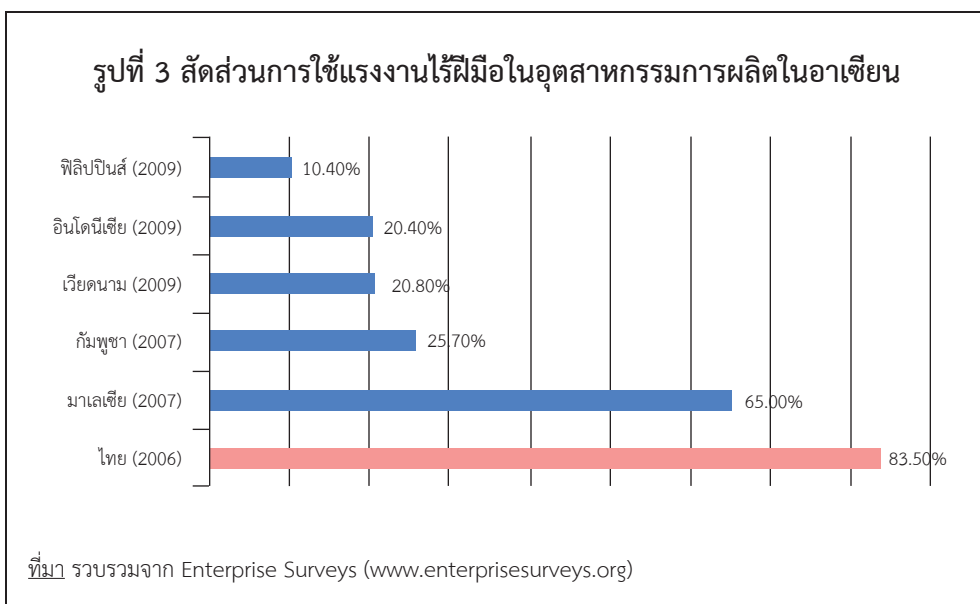
ชื่อเรื่อง	The Skills Gap as Observed between IS Graduates and the Systems Development Industry – A South African Experience	The Impact of the Skills Gap on the Recruitment of MIS Graduates	การศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานที่มีฝีมือในอุตสาหกรรม อัญมณีและเครื่องประดับ	NON-TECHNICAL SKILL GAPS IN BUSINESS GRADUATES
ผู้เขียน	Elsje Scott, Robert Alger, Simon Pequeno and Nicky Sessions	Andrew Aken and Michael D. Michalisin	พัลลภ พิริยะสุรงค์ ธารี วาริสัตต์ และ พิชรินทร์ เหลสกุติ	Denise Jackson and Denise Jackson
ปี	2002	2007	2009	2012
วัตถุประสงค์	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อวัดระดับทักษะของนักเรียนและทักษะที่บริษัทต้องการพัฒนาต้องการ - เพื่อระบุและเปรียบเทียบว่าทักษะใดมีความโดดเด่นที่สุด และเป็นทักษะที่บริษัทต้องการจากนักเรียนมากที่สุด - ตรวจสอบว่านักเรียนนั้นได้รับ การฝึกฝนทักษะโดยตรงจาก มหาวิทยาลัยหรือไม่ 	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาปัญหาที่ หลักสูตร Management Information System (MIS) มีการสมัครเรียนที่น้อยลง เพื่อเสนอข้อเสนอแนะในการแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อศึกษาปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือและช่องว่างทักษะของแรงงานไทยด้านอัญมณีและเครื่องประดับ 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการศึกษาเรื่องช่องว่างทักษะเพื่อนำมาพัฒนาระบบเศรษฐกิจที่มีความคล้ายคลึงกัน โดยจะทำการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปใช้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อทำการปรับหลักสูตร
กลุ่มตัวอย่าง	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อวัดระดับทักษะของนักเรียนและทักษะที่บริษัทต้องการ - บริษัทที่ทำด้านการพัฒนาเช่น การเงิน การศึกษา และเทคโนโลยีติดต่อสื่อสาร - จำนวน 39 คน - นักเรียนชั้นปีที่ 3 จำนวน 151 คน - นักเรียนห้องเรียนดี จำนวน 74 คน 	<ul style="list-style-type: none"> - บริษัทขนาดกลางและขนาดเล็กราย จำนวน 500 ราย 	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้ข้อมูลกำลังคนจากสถานประกอบการผู้ผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 46 แห่ง 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้จัดการและผู้ดูแลของบริษัทผลิตทงงาน จำนวน 211 คน - สถาบันด้านธุรกิจจำนวน 156 ราย

ชื่อเรื่อง	The Skills Gap as Observed between IS Graduates and the Systems Development Industry – A South African Experience	The Impact of the Skills Gap on the Recruitment of MIS Graduates	การศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานที่มีฝีมือในอุตสาหกรรม อัญมณีและเครื่องประดับ	NON-TECHNICAL SKILL GAPS IN BUSINESS GRADUATES
วิธีการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - แบบสอบถามออนไลน์ กับบริษัท - แบบสอบถามแบบกระดาษ สำหรับนักเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - แบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ 	<ul style="list-style-type: none"> - แบบสอบถาม - วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) 	แบบสอบถาม
ผลการศึกษา	จากการศึกษาพบว่ามีความแตกต่างในด้านของทักษะที่บริษัทต้องการและทักษะที่นักเรียนมีในบางด้าน และพบว่ามีความสัมพันธ์เกิดขึ้นระหว่างทักษะและเทคโนโลยีที่บริษัทต้องการและนักเรียนมีความมั่นคงด้านความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ยังขาดอยู่ในบทเรียนของหลักสูตร IS	สถาบันที่มีการเปิดสอนหลักสูตร MIS นั้นควรต้องมีการพบกับผู้ประกอบการ เพื่อเขียนหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการและเป็นการเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันที่ทำให้ผู้ประกอบการเหล่านั้นจะมองหานักศึกษาจบใหม่มาทำงานจากสถาบันนั้นๆ ผลที่ตามมาคือเมื่อผนวกการตลาดและการส่งเสริมการขายที่เหมาะสมของสถาบันและ ความต้องการของผู้ประกอบการที่ตรงกับหลักสูตร ก็จะทำให้แนวโน้มการรับสมัครเรียนนั้นเพิ่มสูงขึ้น	การเกิดช่องว่างทางทักษะคือปัญหาของแรงงานในสายการผลิตที่ทำงานไประยะเวลาหนึ่งแล้วทำงานไม่ได้ตามคุณภาพที่สถานประกอบการต้องการ โดยในธุรกิจอัญมณีจะพบว่าธุรกิจที่มีการส่งออกมากจะมีแนวโน้มที่จะเกิดปัญหาและการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี การปรับโครงสร้างสายการผลิต การปรับโครงสร้างการผลิต และการมีสัดส่วนความรู้ของแรงงานที่ไม่จบการศึกษาหรือมีการศึกษา ระดับประถมเป็นส่วนมาก จะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดปัญหา ช่องว่างทักษะของแรงงาน	ผลการศึกษาพบว่าถึงแม้ว่าสถาบันทางธุรกิจจะผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความรู้รอบด้าน แต่พวกเขามักจะมองข้ามการพัฒนาทักษะด้านที่ไม่ใช่เทคโนโลยีที่เป็นส่วนสำคัญในการทำงานที่ผู้จัดการโดยที่ปัญหานี้ ถูกเสนอแนะให้มีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา

2.3 ปัญหาการขาดแคลนแรงงานและปัญหาช่องว่างทักษะในประเทศไทย

ความสามารถในการแข่งขันของประเทศจะมากน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับทักษะของแรงงานว่า สอดคล้องกับโครงสร้างทางเศรษฐกิจหรือไม่ ข้อมูลที่จะนำเสนอต่อไปนี้เป็น การสรุปมาจากการสำรวจของ Enterprise Surveys ซึ่งจัดทำโดยธนาคารโลกที่ทำการสำรวจข้อมูลของธุรกิจ ในภาคการผลิตและภาคบริการจาก 135 ประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศในกลุ่มอาเซียนหลายประเทศ มีกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้นกว่า 1.3 แสนราย จึงจัดว่าเป็นฐานข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจในระดับนานาชาติที่มีความครอบคลุมมากที่สุดชุดหนึ่ง

รูปที่ 3 เป็นการเปรียบเทียบสัดส่วนของแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) เทียบกับการจ้างงานทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างในภาคการผลิตของประเทศในอาเซียน 6 ประเทศ ได้แก่ ไทย มาเลเซีย กัมพูชา เวียดนาม อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์



จากรูปจะเห็นว่าใน 6 ประเทศ ประเทศไทยมีสัดส่วนของแรงงานไร้ฝีมือตามนิยามที่ใช้ในการสำรวจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.5 ของแรงงานทั้งหมดจากธุรกิจที่ทำการสำรวจ สูงกว่ามาเลเซีย 0.3 เท่า สูงกว่ากัมพูชา 3.2 เท่า สูงกว่าเวียดนามและอินโดนีเซีย 4 เท่า และสูงกว่าฟิลิปปินส์ถึง 8 เท่า

แม้ว่าประเทศไทยมีคนจบการศึกษาในระดับสูงและมีแรงงานฝีมือเป็นจำนวนมาก แต่นิยามของแรงงานไร้ฝีมือในการประเมินครั้งนี้ หมายถึงแรงงานที่มีทักษะน้อยกว่าที่ควรจะมีในตำแหน่งงานหรือวุฒิที่ได้รับ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือแรงงานที่มีปัญหาช่องว่างทักษะนั่นเอง

การที่เลือกให้ผู้บริหารหรือตัวแทนเป็นผู้ประเมิน เนื่องจากแต่ละประเทศและแต่ละธุรกิจมีโครงสร้างและระดับในการพัฒนาที่แตกต่างกัน ดังนั้น หากใช้เกณฑ์มาตรฐาน เช่น ระดับการศึกษา มาเป็นตัววัด ผลที่ได้จะไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูล เพราะข้อมูลนี้ต้องการนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและบริการ จึงต้องพิจารณาว่าแรงงานที่ไม่สามารถทำงานได้ตามที่คาดหวังมีอยู่มากน้อยเพียงใด ไม่ใช่การนับจำนวนแรงงานโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานของการแบ่งแรงงานออกเป็นแรงงานไร้ฝีมือ และแรงงานฝีมือเหมือนที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทางสถิติหน่วยงานอื่น

ผลต่างตาม ตัวเลข 0.3 เท่า 3.2 เท่า 4 เท่า และ 8.2 เท่า ตามที่กล่าวข้างต้นจึงเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดปัญหาเชิงโครงสร้างตลาดแรงงานของประเทศ โดยปัญหานี้เกิดจากสาเหตุสองประการที่เกี่ยวข้องกัน

สาเหตุแรก เกิดจากการมุ่งสร้างคนในระดับปริญญาตรีโดยไม่คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างทางเศรษฐกิจในช่วงที่ประเทศกำลังเปลี่ยนผ่านจากประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศพัฒนาจำเป็นจะต้องมีการผลิตแรงงานฝีมือในระดับปฏิบัติการเพื่อป้อนภาคส่วนต่างๆ ของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการผลิตในระดับธุรกิจสามารถเดินหน้าไปได้อย่างรวดเร็วที่สุด เมื่อจำนวนผู้ที่จบปริญญาตรีที่เพิ่มขึ้นหนึ่งคนหมายถึงการลดลงของแรงงานในระดับปฏิบัติการหนึ่งคนด้วยเช่นกัน ดังนั้น ในภาพรวมของประเทศต้นทุนในการผลิตแรงงานระดับปริญญาตรีจึงไม่ได้มีแค่ค่าใช้จ่ายในการเรียน แต่ยังรวมไปถึงโอกาสที่ธุรกิจต้องเสียไปเนื่องจากขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือเข้ามาช่วยงาน ซึ่งหากจะแก้ปัญหานี้รัฐบาลจะต้องมีการประเมินอยู่เสมอว่า จะผลิตแรงงานระดับปริญญาตรีจำนวนเท่าใด ระดับอาชีวศึกษาเท่าใดจึงจะเหมาะสม

สาเหตุที่สอง การที่ระบบการศึกษายังไม่สามารถตอบโจทย์ในภาคปฏิบัติได้ดีพอ เพราะการทำงานได้ดีนั้น มีแค่ประสบการณ์ด้านการใช้เครื่องมือเครื่องจักรเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ แต่ต้องเสริมด้วยความสามารถด้านกระบวนการคิด และทัศนคติในการทำงานที่ถูกต้องด้วย เพราะหากสิ่งเหล่านี้ขาดหายไปจะทำให้เกิดปัญหาไม่สามารถทำงานได้เต็มที่เมื่อต้องก้าวเข้าสู่โลกของงาน

ประเด็นนโยบายที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่เชื่อมโยงกับปัญหาช่องว่างทักษะ คือ การขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 จะส่งผลกระทบต่อปัญหาช่องว่างทักษะ

หากให้นิยามว่าเศรษฐกิจยุค 2.0 หมายถึงยุคอุตสาหกรรมเบา หรือในช่วงประเทศกำลังพัฒนาจากการทำเกษตรกรรมเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรมเบา เศรษฐกิจยุค 3.0 คือยุคอุตสาหกรรมหนัก ซึ่งเป็นยุคปัจจุบันของประเทศไทย และเศรษฐกิจยุค 4.0 ซึ่งเป็นเป้าหมายทางเศรษฐกิจของประเทศไทยที่จะยกระดับเศรษฐกิจไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง ด้วยการนำนวัตกรรมต่างๆ เข้ามาช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

ตารางที่ 3 แสดงสัดส่วนทักษะที่มีปัญหาในพื้นที่ต่างๆ โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจผู้ประกอบการในพื้นที่ 14 จังหวัด และจังหวัดตราด จำนวนรวม 1,880 ราย ให้เป็นตัวแทนของเศรษฐกิจยุค 2.0 หมายถึงยุคอุตสาหกรรมเบา และให้พื้นที่จังหวัดภูเก็ตและเชียงใหม่เป็นตัวแทนของพื้นที่เศรษฐกิจยุค 3.0 โดยใช้ข้อมูลการสำรวจผู้ประกอบการ จำนวนรวม 1,579 ราย และใช้ข้อมูลจากสหราชอาณาจักรและแคนาดาที่มีรายได้สูงเป็นตัวแทนของเศรษฐกิจยุค 4.0

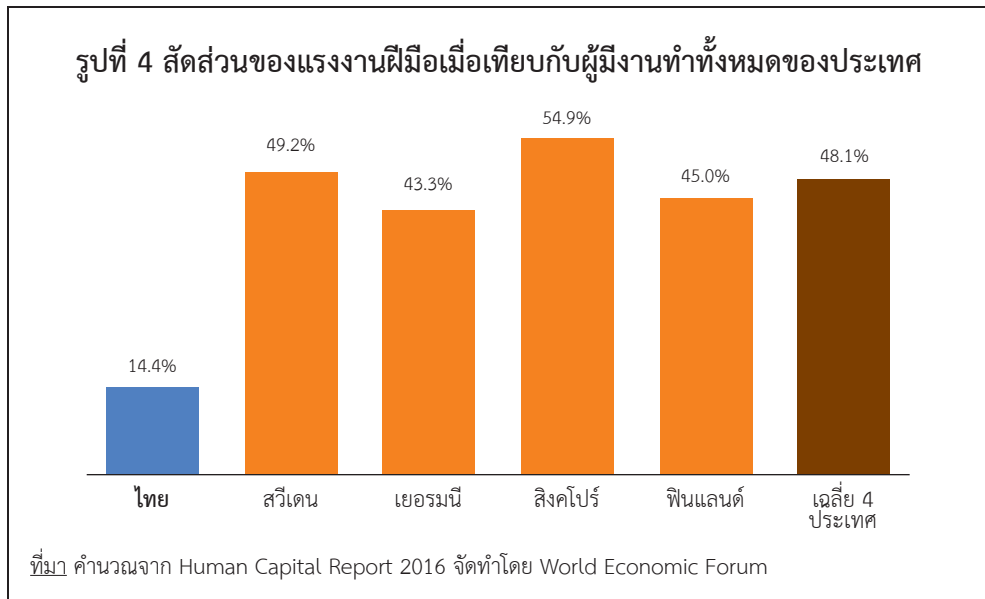
ตารางที่ 3 แสดงสัดส่วนทักษะที่มีปัญหาในพื้นที่ต่างๆ จำแนกตามยุคเศรษฐกิจ

ประเด็นที่มีปัญหา	Economy 2.0/3.0		Economy 3.0		Economy 4.0	
	14 จังหวัด	ตราด	ภูเก็ต	เชียงใหม่	สหราชอาณาจักร	แคนาดา
	2559	2559	2559	2558	2558	2556
การสื่อสารด้วยการพูด	7.8%	17.2%	61.0%	60.0%	34.0%	46.0%
การสื่อสารด้วยการเขียน	10.0%	20.4%	53.0%	50.0%	32.0%	41.0%
การใช้ภาษาอังกฤษ	54.1%	47.8%	78.0%	81.8%	-	-
การใช้ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ	65.7%	52.2%	81.4%	83.3%	14.0%	-
ความสามารถในการอ่าน	9.7%	19.1%	52.3%	50.0%	28.0%	41.0%
ความสามารถในการคำนวณ	16.5%	13.2%	41.4%	37.5%	24.0%	22.0%
การใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต	19.8%	27.0%	43.2%	45.5%	18.0%	28.0%
การจัดการงานที่ได้รับมอบหมาย	7.5%	10.5%	44.7%	40.0%	-	-
ความสามารถในการเรียนรู้งาน	8.2%	9.0%	72.6%	75.0%	-	27.0%
การทำงานเป็นทีม	7.8%	9.2%	70.8%	69.2%	31.0%	37.0%
ความรู้เฉพาะตามตำแหน่งงานที่ทำ	5.0%	8.7%	75.3%	76.5%	66.0%	-
การวางแผนการทำงาน	8.3%	12.5%	64.5%	66.7%	37.0%	-
การแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน	10.6%	13.1%	72.8%	68.8%	33.0%	71.0%
จำนวนผู้ประกอบการที่สำรวจ	1,202	678	455	1,124	91,000	1,300

ที่มา เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว (2559)

จากตารางที่ 3 จะเห็นได้ว่า **ทักษะที่มีปัญหาสูงสุดของพื้นที่เศรษฐกิจ 2.0/3.0** ได้แก่ การใช้ภาษาต่างประเทศอื่น การใช้ภาษาอังกฤษ และการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ตามลำดับ ในขณะที่**ทักษะที่มีปัญหาสูงสุดของพื้นที่เศรษฐกิจ 3.0** ได้แก่ การใช้ภาษาต่างประเทศอื่น การใช้ภาษาอังกฤษ และความรู้เฉพาะตามตำแหน่งงานที่ทำ โดยเมื่อพิจารณา**พื้นที่เศรษฐกิจ 2.0 และ 3.0 ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ทำการสำรวจภายในประเทศไทย** พบปัญหาที่คล้ายคลึงกัน โดยจะมีปัญหามากในทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่นๆ และการใช้ภาษาอังกฤษ อีกทั้งเมื่อพิจารณาปัญหาในพื้นที่เศรษฐกิจ 3.0 แล้ว จะพบว่า**ปัญหาที่มีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้นเมื่อเทียบกับพื้นที่เศรษฐกิจ 2.0** แสดงให้เห็นว่า ประเทศไทยมีปัญหาเรื่องทักษะแรงงานอยู่แล้วเป็นทุนเดิมจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยอุตสาหกรรมเบา ไปยังเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยอุตสาหกรรมหนัก และเมื่อต้องเปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจ 4.0 ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ปัญหาแรงงานจึงยังเป็นปัญหาหลักที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างยิ่ง และสำหรับพื้นที่เศรษฐกิจ 4.0 จะพบว่า**ทักษะที่มีปัญหาสูงสุดจะเป็นทักษะการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน ความรู้เฉพาะตามตำแหน่งงานที่ทำ และการสื่อสารด้วยการพูด** ตามลำดับ

ดังนั้น การไปสู่เป้าหมายไทยแลนด์ 4.0 จำเป็นต้องมีการเตรียมกำลังคนให้เหมาะสม หากเราจำกัดขอบเขตของการวิเคราะห์ไว้เฉพาะผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับตลาดแรงงาน **วิธีหนึ่งที่จะช่วยให้เห็นภาพเบื้องต้นคือการใช้ข้อมูลโครงสร้างตลาดแรงงานของประเทศที่เข้าใกล้ยุค 4.0 มากกว่าประเทศไทยมาเป็นตัวอย่างในการฉายภาพอนาคต** ซึ่งข้อมูลจาก Human Capital Report 2016 ซึ่งจัดทำโดย World Economic Forum มีข้อมูลหลายอย่างที่สามารนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้ แต่ข้อมูลที่น่าสนใจ คือ สัดส่วนของแรงงานฝีมือของประเทศเหล่านี้ ซึ่งในที่นี่จะเลือกมาเพียง 4 ประเทศ ได้แก่ สวีเดน เยอรมนี สิงคโปร์ และฟินแลนด์ รายละเอียดตามที่แสดงไว้ในรูปที่ 4



จากรูปจะพบว่า สัดส่วนแรงงานฝีมือของประเทศเหล่านี้อยู่ระหว่างร้อยละ 43 - 55 ของผู้มีงานทำทั้งหมด ถ้านำตัวเลขของ 4 ประเทศมาเฉลี่ยจะพบว่าสัดส่วนแรงงานฝีมือมีค่าประมาณร้อยละ 48 เมื่อเทียบกับประเทศไทยที่มีสัดส่วนของแรงงานฝีมือมีเพียงร้อยละ 14.4 จะเห็นได้ว่าประเทศไทยยังมีสัดส่วนแรงงานฝีมือที่ต่ำมาก และจากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ที่จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติระบุว่าในปี 2559 จำนวนผู้มีงานทำมีประมาณ 37.98 ล้านคน หากร้อยละ 14.4 ของผู้มีงานทำเป็นแรงงานฝีมือ แสดงว่าในตอนนี้ประเทศไทยมีแรงงานฝีมือรวม 5.47 ล้านคน

สถานการณ์ด้านแรงงานของไทย ได้นำเสนอบทวิเคราะห์ไว้เบื้องต้นแล้วว่า หากนำค่าเฉลี่ยของสัดส่วนแรงงานฝีมือของ 4 ประเทศมาเป็นฐานในการคิด เงื่อนไขหนึ่งที่จะทำให้เราสามารถไปสู่ยุค 4.0 ได้ คือแรงงานประมาณร้อยละ 48 ประเทศไทยจะต้องมีแรงงานฝีมือ (รวม 18.28 ล้านคน) นั่นหมายความว่า ต้องมีการยกระดับทักษะของแรงงานไทยอีก 12.81 ล้านคนให้กลายเป็นแรงงานฝีมือ

อย่างไรก็ดี หากมองในทางกลับกันว่า ถ้าแรงงาน 12.81 ล้านคนไม่ได้รับการยกระดับฝีมือ เพื่อให้สามารถทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้ แรงงานเหล่านี้ก็เสี่ยงจะตกงาน อาจต้องย้ายไปทำงานอื่นหรือทำงานเดิมแต่มีโอกาสในการก้าวหน้าน้อยลง ดังนั้น การปรับทักษะของแรงงานให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศเป็นเรื่องใหญ่ นอกจากนี้ การศึกษาพบว่าประเทศที่จริงจังกับการก้าวไปสู่ยุค 4.0 ต่างให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นอย่างมาก โดยแนวทางของประเทศเยอรมนี ออสเตรเลีย สหราชอาณาจักร อินเดีย และฟิลิปปินส์ พบว่าแม้ประเทศเหล่านี้จะมีความแตกต่างกันในระดับการพัฒนา โครงสร้างทางเศรษฐกิจ ตำแหน่งที่ตั้งเชิงภูมิศาสตร์ และวัฒนธรรม แต่กลับมีแนวทางในการทำงานที่เหมือนกัน คือ การสร้างระบบนิเวศที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาทักษะของแรงงาน (Skill Development Ecosystem)

หัวใจสำคัญของระบบนิเวศ คือ โมเดล 3 ประสาน ที่เกิดจากการร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม โดยภาครัฐเป็นแม่ข่ายทำหน้าที่ประสานงานดึงเอาภาคเอกชน และภาคประชาชนเข้ามาร่วมกันคิดว่าต้องยกระดับหรือเพิ่มทักษะใดบ้าง และแต่ละอุตสาหกรรมจะมีคณะที่ปรึกษาซึ่งมาจากผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมนั้นๆ เพื่อช่วยกันประเมินว่า แรงงานในแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งงานของอุตสาหกรรมนั้น ต้องพัฒนาทักษะอะไรบ้าง และแนวทางไหนจึงจะเหมาะสมที่สุด โดยต้องพิจารณาลักษณะเฉพาะในเชิงพื้นที่ควบคู่กันไปด้วย

ข้อมูลที่ได้มาจะถูกส่งต่อไปยังผู้รับผิดชอบสามกลุ่มด้วยกัน กลุ่มแรก คือ หน่วยงานด้านแรงงาน เช่น กระทรวงแรงงาน เป็นผู้รับผิดชอบในการยกระดับแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงาน กลุ่มที่สอง คือ หน่วยงานด้านการศึกษา เช่น กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) เป็นผู้รับผิดชอบเรื่องการผลิตคนรุ่นใหม่เข้ามาป้อนตลาดแรงงาน กลุ่มที่สาม คือ ภาคประชาสังคม ซึ่งเป็นกำลังเสริมในการเผยแพร่ให้สังคมและชุมชนเห็นความสำคัญของการยกระดับทักษะของแรงงาน รวมถึงให้ความช่วยเหลือกับหน่วยงานสองกลุ่มข้างต้นตามที่ได้รับคำร้องขอ

2.4 สถานการณ์ด้านความต้องการกำลังคนและปัญหาช่องว่างทักษะ: กรณีศึกษาต่างประเทศ

2.4.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา

1) สถานการณ์ด้านความต้องการกำลังคน โดยความต้องการแรงงานในสหรัฐฯ มีความแตกต่างกันในแต่ละเมือง ขึ้นอยู่กับอุตสาหกรรมหลักที่เป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจในพื้นที่นั้น เช่น ในช่วง ค.ศ. 2013-2015 สถานการณ์ความต้องการกำลังคนในนิวยอร์ก ในอุตสาหกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีและสุขภาพต้องการกำลังแรงงานในกลุ่มทักษะระดับกลาง (Middle-skill Jobs) ที่จบสายอาชีพและได้รับการอบรมความรู้ที่สูงกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ไม่ได้ต้องการคนที่จบปริญญาตรี (QCEW, 2018) วอชิงตัน ฮิวสตันและแดลลัส ต้องการแรงงานทักษะระดับกลางที่มีทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีและวิศวกรรม การค้า และธุรกิจและการเงิน เป็นจำนวนไม่ต่ำกว่า 5,000 คน ในกลุ่มเมืองบอสตัน ชิคาโก นิวยอร์ก และซีแอตเทิล ขาดแคลนแรงงานทักษะระดับกลาง โดยประมาณอย่างต่ำ 2,000 คน (JPMORGAN CHASE & Co., 2013) ในภาพรวมกลุ่มแรงงานที่ขาดแคลนและส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในอุตสาหกรรมของสหรัฐฯ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ แรงงานที่มีทักษะด้านการผลิต (เช่น ช่างเทคนิค ช่างฝีมือ ผู้จัดการจำหน่าย ผู้ควบคุมเครื่องจักร) แรงงานที่เป็นผู้สนับสนุนการผลิต (วิศวกรตำแหน่งต่างๆ) แรงงานไร้ทักษะในกระบวนการผลิต และแรงงานที่ทำหน้าที่ฝ่ายขายและการตลาด (Institute, 2011)

ปัจจุบันสหรัฐฯ ขาดแคลนแรงงานใน 3 กลุ่มทักษะ ได้แก่ (1) กลุ่มทักษะที่จำเป็นขั้นพื้นฐานของแรงงาน โดยครอบคลุมทั้งทักษะด้านความรู้ (Hard Skill) และทักษะทางความคิด (Soft Skill) ความสามารถพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ การสื่อสารเบื้องต้น การอ่าน ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น และทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (2) แรงงานที่มีทักษะเฉพาะทาง และ (3) แรงงานกลุ่มที่มีความรู้และทักษะด้าน วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ (STEM) ซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องการมากที่สุด โดยความต้องการแรงงานทั้ง 3 กลุ่มทักษะมีประมาณ 3.5 ล้านตำแหน่ง แต่ยังคงขาดแคลนแรงงานอยู่ถึง 2 ล้านตำแหน่ง และแม้ว่าปัจจุบันจะมีระบบการผลิตอัตโนมัติและเทคโนโลยีที่ทันสมัยแต่ก็ยังไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวได้ เนื่องจากยังขาดแคลนแรงงานที่มีความสามารถและมีทักษะรองรับเทคโนโลยีที่ทันสมัย และผลจากการขาดแคลนแรงงานที่เกิดขึ้นดังกล่าวจะขัดขวางการเติบโตทางเศรษฐกิจของสหรัฐฯ (Business Roundtable, 2017)

สาเหตุหลักๆ ที่ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน เกิดจากคุณสมบัติของแรงงานไม่เป็นไปตามที่นายจ้างต้องการ โดยส่วนหนึ่งมาจากมีกลุ่มแรงงานจะเกษียณอายุจำนวนมาก ทำให้นายจ้างต้องรับคนงานใหม่ที่ไม่มีประสบการณ์ทำงานเข้ามาแทน ทักษะแรงงานกลุ่มนี้จึงยังไม่เป็นไปตามที่นายจ้างคาดหวัง (Institute, 2011)

2) ปัญหาช่องว่างทักษะ ช่องว่างทักษะคือความแตกต่างระหว่างทักษะของกำลังคนที่นายจ้างต้องการกับทักษะของกำลังคนที่มีอยู่ ซึ่งถือเป็นปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งทั้งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและต่อแรงงาน ตัวอย่างของการเกิดปัญหาช่องว่างทักษะในประเทศต่างๆ เช่น ในสหรัฐอเมริกา ช่วงปี 2012-2015 มีกำลังคนมากกว่า 11 ล้านคนที่ไม่มีการทำงาน และมีประมาณล้านคนที่ทำงานต่ำกว่าระดับการศึกษาที่จบหรือระดับที่ควรจะเป็น ซึ่งอาจจะเกิดจากนายจ้างเองไม่ได้ฝึกอบรมทักษะให้กับคนงานระหว่างการทำงาน หรือจากสถาบันการศึกษาผลิตคนไม่สอดคล้องตามความต้องการของนายจ้าง JPMORGAN CHASE & Co.(2013) ได้วิเคราะห์การเกิดช่องว่างทักษะพบว่าเกิดช่องว่างทักษะระดับกลาง หรือก็คือผู้ที่จบระดับสายอาชีพและได้รับการอบรมทักษะตามที่นายจ้างต้องการ โดยการพิจารณาต้องจำแนกตามเมืองเนื่องจากเศรษฐกิจของสหรัฐฯ มีความหลากหลายและไม่สามารถประเมินช่องว่างทักษะทั้งประเทศได้ โดยการศึกษาพบว่า 3 เมืองหลักขาดแคลนกำลังคนทักษะระดับกลาง คือทักษะของกำลังคนที่มีอยู่ในเมืองดังกล่าวไม่เป็นไปตามทักษะที่นายจ้างต้องการ ได้แก่ วอชิงตัน มีช่องว่างทักษะรวมคิดเป็น 6,404 คน โดยทักษะด้านธุรกิจและการเงินเกิดปัญหารุนแรงที่สุด ฮิวสตันมีช่องว่างทักษะรวมคิดเป็น 5,135 คน โดยทักษะด้านการค้า ธุรกิจและการเงินเกิดปัญหารุนแรงที่สุด แดลลัสมีช่องว่างทักษะรวมคิดเป็น 4,549 คน โดยทักษะด้านเทคโนโลยีและวิศวกรรม การค้า ธุรกิจและการเงินเกิดปัญหารุนแรงที่สุด แชนแพนชิสโกขาดแคลนทักษะด้านเทคโนโลยีและวิศวกรรม และไม่เอมีขาดแคลนด้านธุรกิจและการเงิน ถ้าเมืองที่เกิดช่องว่างทักษะไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้จะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและถ้านายจ้างไม่สามารถจ้างงานตามที่ต้องการได้จะทำให้ผลผลิตที่ได้ไม่มีประสิทธิภาพส่งผลกระทบต่อรายได้และกำไรของอุตสาหกรรมด้วย เมื่อพิจารณาเฉพาะเมืองใหญ่อย่างนิวยอร์กซึ่งเผชิญกับปัญหาช่องว่างทักษะ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีและสุขภาพ ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่เพียงแต่จะส่งผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังลดโอกาสของผู้ที่หางานทำในนิวยอร์กไม่ต่ำกว่า 1 ล้านคนอีกด้วย ข้อมูลจาก JPMORGAN CHASE & Co.(2014) พบว่าใน ค.ศ. 2013 ผู้มีงานทำที่อยู่ในกลุ่มทักษะระดับกลาง จำนวน 1 ล้านคน มีค่าจ้างรายชั่วโมงเฉลี่ยประมาณ 31.88 เหรียญสหรัฐฯ ในแต่ละปีจะรับคนงานกลุ่มทักษะระดับกลางปีละ 44,000 คน แต่มีคนงานถึงร้อยละ 46 จากจำนวนที่รับขาดไปรับรองตามที่นายจ้างต้องการ

ปัญหาช่องว่างของทักษะเป็นปัญหาที่สำคัญต่อตลาดแรงงานของประเทศสหรัฐอเมริกาอย่างมาก และส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการผลิตและการเจริญเติบโตของประเทศ โดยข้อมูลจาก Business Roundtable พบว่า สถานประกอบการมากกว่าร้อยละ 52 มีปัญหาแรงงานในสถานประกอบการขาดแคลนทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่มีทักษะความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ ทั้งนี้ งานศึกษาของ Deloitte Development LLC & The Manufacturing Institute (2011) พบว่า แม้ว่าสหรัฐฯ จะมีอัตราว่างงานสูงมาก แต่ไม่ได้ช่วยให้สถานประกอบการสามารถค้นหาแรงงานที่มีทักษะเหมาะสมกับงานได้ เนื่องจากแรงงานที่ว่างงานไม่มีทักษะที่เพียงพอ หรือไม่มีทักษะตามที่สถานประกอบการต้องการ นอกจากนี้ ปัญหาดังกล่าวยังมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงขึ้นอีกในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทักษะที่เกี่ยวข้องกับการผลิต

ทั้งนี้ปัญหาช่องว่างของทักษะในประเทศสหรัฐฯ แบ่งเป็น 3 ประเภทหลัก ได้แก่ (1) การขาดแคลนทักษะที่จำเป็นขั้นพื้นฐานของแรงงาน โดยครอบคลุมทั้งทักษะด้านความรู้ (Hard Skill) และทักษะทางความคิด (Soft Skill) ของแรงงาน (2) การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะเฉพาะทาง และ (3) การขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ (STEM) (Business Roundtable, 2017)

การแก้ไขปัญหาในประเทศสหรัฐฯ พบว่าปัจจุบันสถานประกอบการส่วนใหญ่ยังคงใช้วิธีเดิมๆ เป็นระยะเวลานานในการแก้ไขปัญหาช่องว่างทักษะ ซึ่งวิธีดังกล่าวเริ่มไม่ได้ผลในเชิงปฏิบัติแล้ว จึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยเครื่องมือใหม่มาเป็นหลักในการช่วยบริหารจัดการ เพราะลำพังเพียงสถานประกอบการฝ่ายเดียวไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ทั้งหมด

การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับตลาดแรงงานนั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจาก 4 ฝ่ายด้วยกัน ทั้งแรงงาน สถานศึกษา สถานประกอบการ ตลอดจนรัฐในฐานะผู้ออกนโยบายซึ่งจะเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาแรงงาน เนื่องจากเป็นการยากที่จะแก้ปัญหาให้ลุล่วงด้วยการอาศัยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในการแก้ไขปัญหา จึงจำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือของทุกหน่วยงานร่วมกันสร้างทักษะที่ถูกต้อง เหมาะสมกับแรงงาน และอาจใช้มาตรการต่างๆ เข้ามาช่วยในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือที่ดีต่อกัน เช่น มาตรการด้านภาษีแก่สถานประกอบการให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา นอกจากนี้ รัฐควรเป็นตัวกลางในการออกนโยบายการสนับสนุน ตลอดจนช่วยในการรวบรวมข้อมูลของตลาดแรงงานทั้งจากสถานประกอบการในฐานะของผู้ที่กำหนดความต้องการ

แรงงาน และข้อมูลจากสภาศึกษาซึ่งเป็นแหล่งผลิตแรงงาน ไปสู่แรงงาน เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง และเกิดการตัดสินใจในการฝึกฝนทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ปัจจุบันสหรัฐฯ มีหน่วยงานมากมายที่คอยดูแล รวบรวมข้อมูล และวัดระดับความพร้อมของแรงงานที่เข้าทำงานในตลาดแรงงาน โดยหน่วยงานจะรวบรวมข้อมูลทางสถิติด้านต่างๆ มาเป็นตัวชี้วัดความพร้อมของแรงงานโดยรวม อาทิเช่น คะแนนสอบของนักเรียนในการทดสอบระดับรัฐ สัดส่วนของผู้ที่ได้รับใบประกาศคุณวุฒิจาก The General Education Development (GED) เป็นต้น ก็มีหน่วยงานคอยกำกับดูแลหลายหน่วยงานด้วยกัน เช่น The College and Career Readiness and Success Center the American Institutes for Research ที่รวบรวมข้อมูลและแสดงสถิติความพร้อมในการทำงานของแรงงานที่เข้าสู่ตลาด โดยใช้สถิติของสถานศึกษาเป็นหลักในการชี้วัด นอกจากนี้ ยังมีหน่วยงาน U.S. Chamber of Commerce Foundation , U.S. Department of Education เป็นต้น

3) แนวทางการแก้ไขปัญหในปัจจุบัน ได้แก่

- **การร่วมมือสร้างทักษะแรงงานระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา**
โดยความร่วมมืออาจจะเริ่มจากสถานประกอบการหรือสถานศึกษาก็ได้ ความร่วมมือดังกล่าวจะช่วยในการสื่อสารความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ และการสร้างทักษะแรงงานที่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานของสถานศึกษา ทั้งนี้ สถานประกอบการอาจมีบทบาทในการรับผู้เรียนเข้าฝึกงานที่สถานประกอบการ ซึ่งสถานประกอบการกว่าร้อยละ 70 นิยมใช้วิธีนี้ในการแก้ปัญหา และมีความเห็นว่าสามารถแก้ไขปัญหาคาดแคลนทักษะได้ดีที่สุด โดยอาจกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการศึกษาก็ได้และการสนับสนุนด้านอื่นๆ แก่สถานศึกษา เช่น การออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมต่อการทำงานร่วมกับสถานศึกษา การเข้าไปอบรมให้ความรู้โดยตรงกับผู้เรียน เป็นต้น

- **การส่งเสริมให้มีใบประกาศนียบัตร หรือใบรับรองคุณสมบัติทักษะด้านต่างๆ**
จุดประสงค์หลักของการส่งเสริมให้มีใบประกาศนียบัตร หรือใบรับรองคุณสมบัติทักษะด้านต่างๆ ก็เพื่อให้แรงงานให้ความสำคัญในการอบรมความรู้พิเศษเพิ่มเติมจากเดิมที่มี โดยใช้ใบประกาศนียบัตรหรือใบรับรองคุณสมบัติเป็นหลักฐานในการรับรองความรู้เฉพาะด้านที่สถานประกอบการต้องการ ทั้งนี้หลักสูตรการเรียนนั้นอาจเป็นหลักสูตรที่ออกแบบร่วมกับสถานประกอบการ หรืออาจได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการเอง ทั้งนี้สถานประกอบการเองต้องให้ความสำคัญกับใบประกาศนียบัตรหรือใบรับรองคุณสมบัติทักษะด้านต่างๆ ดังกล่าวด้วย

เพื่อให้เป็นสื่อกลางในการแสดงทักษะ และความสามารถของแรงงาน หรือเป็นตัวกลางข้อมูลระหว่างแรงงานและสถานประกอบการได้จริง และหากจะทำให้วิธีนี้เป็นที่ยอมรับแล้ว การฝึกอบรมเพื่อให้ได้ใบประกาศนียบัตร หรือใบรับรองคุณสมบัติจะต้องมีมาตรฐานที่ชัดเจนและเป็นกลางสามารถสะท้อนความสามารถของแรงงานได้จริง โดยแรงงานจะเข้าเรียนรู้เพื่อให้ได้ทักษะเพิ่มเติมตามที่สถานประกอบการต้องการ และเป็นแรงจูงใจให้แรงงานพัฒนาทักษะตนเองเพื่อให้ได้งานในขณะเดียวกันสถานประกอบการก็จะได้ประโยชน์จากการที่ได้รับแรงงานที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการเข้าทำงานไปพร้อมกัน

- การเพิ่มทักษะแรงงานโดยการสนับสนุนของสถานประกอบการเอง ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมเป็นอย่างมากสำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่ โดยสถานประกอบการนั้นจะเพิ่มทักษะแรงงานให้ตรงกับความต้องการ โดยการอบรมด้วยหลักสูตรของสถานประกอบการเอง การอบรมภายในสถานประกอบการ และการแนะนำโดยแรงงานที่มีประสบการณ์ เป็นต้น แต่ทั้งนี้พบว่าทักษะบางอย่างนั้นไม่สามารถทำได้หรือยากที่จะสร้างทักษะดังกล่าวที่สถานประกอบการต้องการให้กับแรงงานที่มีอยู่ในสถานประกอบการได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะทางความคิด เช่น ทักษะในการแก้ไขปัญหา เป็นต้น (Deloitte Development LLC & The Manufacturing Institute, 2011)

2.4.2 ประเทศสหราชอาณาจักร

- 1) สถานการณ์ด้านความต้องการกำลังคน จากการสำรวจข้อมูลของ The Employer Perspectives Survey 2016 พบว่า สถานประกอบการกว่าร้อยละ 48 ประสบความสำเร็จในการรับสมัครแรงงานที่มีคุณสมบัติตรงตามต้องการเข้าทำงานในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับข้อมูลในปีก่อน โดยมีสถานประกอบการเพียงร้อยละ 5 เท่านั้นที่ไม่สามารถรับสมัครพนักงานที่มีความสามารถตามที่กำหนดบรรจุลงตำแหน่งงานได้ นอกจากนี้ ข้อมูลจาก British Chambers of Commerce Quarterly Economic Survey 2018 พบว่า ภาคการผลิตประสบปัญหาในการรับสมัครแรงงานเข้าทำงานในสถานประกอบการมากกว่าภาคบริการ โดยภาคการผลิตส่วนใหญ่จะเผชิญปัญหาขาดแคลนแรงงานมีฝีมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ภาคบริการจะขาดแคลนแรงงานประเภทผู้จัดการ ผู้บริการ นอกจากนี้ ข้อมูลการสำรวจจาก CBI / Pearson Education and Skills Survey 2017 พบว่า ในอนาคตอีก 3-5 ปีข้างหน้า ภาคธุรกิจที่ต้องการบุคลากรที่มีทักษะระดับกึ่งฝีมือขึ้นไปมากที่สุด ได้แก่ ภาคก่อสร้าง ภาคบริการ

และภาคการค้าปลีกและการขนส่งกระจายสินค้า ตามลำดับ โดยแรงงานที่มีความต้องการสูงสุดโดยเฉลี่ย ได้แก่ แรงงานระดับหัวหน้างาน/ผู้จัดการ แรงงานฝีมือ และแรงงานกึ่งฝีมือ ตามลำดับ ซึ่งสถานประกอบการกว่าร้อยละ 61 ยังไม่มั่นใจว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาทักษะของแรงงานในอนาคต 3-5 ปีข้างหน้าได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการผลิต และภาคก่อสร้างกว่าร้อยละ 49 ไม่มั่นใจว่าจะสามารถหาแรงงานมีฝีมือเข้ามาทำงานในสถานประกอบการได้ในอนาคต และในส่วนของภาคธุรกิจดิจิทัลพบกว่ากว่าร้อยละ 50 ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะสูง (Study International Staff , 2018)

ตารางที่ 4 จำนวนของผู้เข้าเรียนมหาวิทยาลัยในสาขาต่าง ๆ เทียบกับความต้องการแรงงานโดยเฉลี่ยในแต่ละสาขา

อุตสาหกรรม	ความต้องการแรงงานโดยเฉลี่ยต่อปี		
กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	72,000	21,970	-69.49%
การก่อสร้าง	28,000	9,310	-66.75%
การศึกษา	50,000	16,745	-66.51%
กิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	133,000	64,115	-51.79%
การผลิต	59,000	34,020	-42.34%
ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	44,000	26,100	-40.68%
กิจกรรมทางการเงินและการประกันภัย	94,000	79,095	-15.86%
ศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	19,000	50,340	164.95%

ที่มา : ONS average industry vacancies 2018 and HESA full-time, first degree university enrolments 2017.

Source: Bidwells

จากตารางที่ 4 จะเห็นว่า จำนวนของนักเรียนที่เข้าศึกษามหาวิทยาลัยในสาขาต่างๆ ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเป็นอย่างมาก โดยเห็นได้ชัดเจนว่าอุตสาหกรรมที่ใช้ความรู้ด้านสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ (STEM) มีจำนวนผู้เข้าเรียนน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนที่ตลาดแรงงานต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมกิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค ซึ่งคาดว่าจะจะเป็นอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเจริญเติบโต

สูงสุด โดยคาดว่าจะมีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมส่วนเพิ่มสูงขึ้นเป็น 142,000 คนต่อปี ในปี 2023 ในขณะเดียวกันในอุตสาหกรรมศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการกลับมีผู้เข้าเรียน สูงกว่าจำนวนแรงงานที่ตลาดต้องการเป็นจำนวนมาก (Study International Staff , 2018)

2) ปัญหาช่องว่างทักษะ สหราชอาณาจักรเป็นอีกประเทศหนึ่งที่ประสบปัญหาช่องว่างของทักษะแรงงานมาเป็นระยะเวลานาน โดยสาเหตุมาจากการพัฒนารูปแบบอุตสาหกรรมไปสู่แนวคิดการผลิตแบบใหม่ที่ผสมผสานกันระหว่างการผลิตด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ และความเป็นดิจิทัล หรือที่เรียกกันว่า การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ประกอบกับการถอนตัวออกจากสหภาพยุโรปของสหราชอาณาจักร หลังการลงประชามติในวันที่ 23 มิถุนายน 2016 ส่งผลให้ปัญหาด้านแรงงานของสหราชอาณาจักรทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น โดยปัจจุบันยังไม่มีหน่วยงานใดในสหราชอาณาจักรรับผิดชอบเรื่องการสำรวจลักษณะและขนาดของปัญหาช่องว่างทักษะโดยตรง (The Edge Foundation , 2018)

นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาช่องว่างทักษะสูงสุดจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ ได้แก่ (The Edge Foundation , 2018)

- (1) การแข่งขันของสถานประกอบการในการคัดเลือกแรงงานที่มีคุณสมบัติดี มีประสิทธิภาพในการทำงาน ร้อยละ 62
- (2) การขาดแคลนแรงงานคุณสมบัติที่เหมาะสม ร้อยละ 55
- (3) ผู้เรียนในสถานศึกษาขาดความตระหนักรู้ถึงลักษณะ หรือรูปแบบการศึกษาที่สามารถนำไปต่อยอดในการทำงานได้ ร้อยละ 50
- (4) การแนะแนวทางการศึกษานั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ร้อยละ 49
- (5) การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างธุรกิจ ซึ่งส่งผลต่อทักษะที่สถานประกอบการต้องการเปลี่ยนแปลงไป แต่สถานศึกษานั้นไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ร้อยละ 35
- (6) แรงงานที่มีความสามารถย้ายออกไปทำงานที่ประเทศอื่น ร้อยละ 26
- (7) การเข้าถึงแรงงานที่มีทักษะความสามารถเป็นไปได้ยาก ร้อยละ 12
- (8) ปัจจัยอื่นๆ ร้อยละ 9

3) แนวทางการแก้ไขปัญหในปัจจุบัน

สหราชอาณาจักรเป็นประเทศที่สามารถลดปัญหาช่องว่างของทักษะแรงงานได้ดีที่สุดใน พ.ศ. 2560 (QS Intelligence Unit, 2018) โดยมีแนวทางการแก้ไขปัญหาดังนี้

- **ความร่วมมือในการสื่อสารข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการและสถานศึกษา** สหราชอาณาจักรประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคก่อสร้างเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพวิศวกร สถานประกอบการจึงมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับสถานศึกษา เพื่อผลักดันให้นักเรียนเข้าศึกษาทางด้านสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ (STEM) ให้มากยิ่งขึ้น ทั้งด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงสร้างความเข้าใจถึงบทบาทอาชีพ ข้อมูลหน้าที่ในการทำงาน ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน สามารถทำให้นักเรียนเห็นความสำคัญของอาชีพดังกล่าวต่อสังคมและตลาดแรงงาน

- **การเพิ่มบุคลากรในการสอนทางด้านสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ (STEM)** ซึ่งจำเป็นอย่างมากต่อการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยบุคลากรทางการสอนควรเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และความสามารถสูง เพื่อให้การสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสนับสนุนทางการศึกษาโดยไม่มีการเหยียดสีผิว เพศ ชชาติพันธุ์ และชนกลุ่มน้อย ทั้งนี้ พบว่าในสถานประกอบการที่ทำงานเกี่ยวข้องทางด้านสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ พบปัญหาขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะตรงตามความต้องการประมาณร้อยละ 97 และในภาคการเงิน พบว่าสถานประกอบการจำนวนร้อยละ 96 เผชิญปัญหาดังกล่าวเช่นกัน (Study International Staff , 2018)

- **เปลี่ยนแปลงวิธีการคัดเลือกคนเข้าทำงานให้มีความหลากหลาย และสามารถค้นหาแรงงานที่มีทักษะตามที่สถานประกอบการต้องการได้** เนื่องจากปัจจุบันสถานประกอบการส่วนใหญ่ค่อนข้างให้ความสำคัญกับทักษะทางความคิด (Soft Skill) เป็นอันมาก แตกต่างจากเดิมที่ให้ความสำคัญเฉพาะทักษะด้านความรู้ (Hard Skill) จึงทำให้สถานประกอบการต้องปรับเปลี่ยนวิธีการในการรับสมัครแรงงานใหม่ โดยเพิ่มกระบวนการในการทดสอบทักษะทางความคิด เพื่อให้ได้แรงงานที่มีทักษะตามที่สถานประกอบการต้องการ ซึ่งวิธีนี้ค่อนข้างเป็นที่นิยม โดยกว่าร้อยละ 74 ของสถานประกอบการในสหราชอาณาจักรเลือกใช้วิธีนี้ และมีสถานประกอบการในสหราชอาณาจักรเพียงร้อยละ 18 เท่านั้นที่ใช้วิธีการรับสมัครแรงงานแบบเดิม (The Edge Foundation , 2018)

● **การสร้างมาตรการป้องกันความเสียหายที่เกิดจากการถอนตัวออกจากสหภาพยุโรปของสหราชอาณาจักร** ซึ่งการถอนตัวออกจากสหภาพยุโรปส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดระเบียบควบคุมคนเข้าเมือง แต่จะมีการวางกรอบกำหนดเงื่อนไขให้ประชากรของทั้งสองฝ่ายเคลื่อนย้ายผ่านแดนกันได้ เพื่อศึกษาเล่าเรียนและทำงาน ทั้งนี้ สหราชอาณาจักรนั้นเป็นประเทศที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีรวมถึงผู้ที่ย้ายเข้ามาศึกษาต่อจำนวนมาก จึงทำให้ชาวสหราชอาณาจักรบางส่วนที่มีความคิดแบบอนุรักษ์นิยมไม่พอใจในประเด็นดังกล่าวและนำมาสู่การลงประชามติเพื่อขอแยกตัวออกจากสหภาพยุโรป ซึ่งหากเกิดการถอนตัวเกิดขึ้นแล้วมีแนวโน้มว่าแรงงานจำนวนมากจะย้ายออกจากสหราชอาณาจักร โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่มีฝีมือ มีระดับทักษะสูง (Bryson, Green, Collinson, & Sevinc, 2018) ปัจจุบันสหราชอาณาจักรมีกำลังแรงงานทั้งหมด 32 ล้านคน เป็นผู้มีถิ่นฐานอยู่ในสหภาพยุโรป 2.4 ล้านคน หรือประมาณร้อยละ 8 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด ซึ่งภาคอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มที่แรงงานจะย้ายออกจากสหราชอาณาจักรสูงสุดได้แก่ อุตสาหกรรมเทคโนโลยี อุตสาหกรรมบริการและกฎหมาย และอุตสาหกรรมก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์ตามลำดับ (KPMG, 2017) นอกจากนี้แล้วอาจจะส่งผลให้มีจำนวนผู้เข้ามาศึกษาในสหราชอาณาจักรลดลง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานอย่างชัดเจน

2.4.3 สหภาพยุโรป

1) **สถานการณ์ด้านความต้องการกำลังคน** สหภาพยุโรปมีแนวทางในการเตรียมกำลังคนให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีในปัจจุบันและอนาคต จึงมีความต้องการกำลังคนที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สหภาพยุโรปสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้ โดยทักษะที่เป็นที่ต้องการและคาดว่าจะต้องการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในอนาคตคือ e-skills และทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น วิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ (Computer Science) แต่จำนวนผู้ที่จบการศึกษาและเข้าทำงานที่เกี่ยวข้องกับทักษะดังกล่าวยังมีจำนวนไม่เพียงพอ ซึ่งจะทำให้เกิดช่องว่างทักษะ e-skill ตามมา (EMERALDINSIGHT, 2013)

ผลจากการขาดแคลนทักษะและช่องว่างทักษะ ทำให้สหภาพยุโรปมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศในภูมิภาคอื่นๆ น้อยลง และผลผลิตที่ได้ลดลงในอุตสาหกรรมที่ประสบปัญหาขาดแคลนทักษะ นอกจากนี้ ข้อมูลในปี 2013 พบว่า ในภาพรวมสหภาพยุโรปต้องการกำลังคน

เป็นผู้เชี่ยวชาญทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และคาดการณ์ว่า ในปี 2020 มีความต้องการกำลังคนที่เชี่ยวชาญด้านต่างๆ โดยประมาณ 900,000 คน เป็นกลุ่มคนที่มีการศึกษาด้านวิชาชีพขั้นสูง เน้นศึกษาด้านเทคโนโลยีเกี่ยวกับซอฟต์แวร์และการพัฒนาแอปพลิเคชัน ด้านสุขภาพในงานบริการด้านสุขภาพ ด้านวิศวกรรมเกี่ยวกับอุตสาหกรรม และช่างเทคนิคควบคุมกระบวนการผลิต และด้านการศึกษา ทั้งในมหาวิทยาลัยและครูผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียน นอกจากนี้ยังต้องการกำลังคนกลุ่มไร้อทักษะที่ทำงานในอุตสาหกรรม ก่อสร้าง และการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นด้วย (European Commission, 2014) อย่างไรก็ตาม สหภาพยุโรปยังขาดกำลังคนที่มีทักษะไม่เพียงพอตามที่นายจ้างต้องการคิดเป็นร้อยละ 40 โดยประมาณ (Cedefop, 2015) โดยประเทศที่มีแนวโน้มของการขาดแคลนทักษะที่นายจ้างต้องการรุนแรงมากขึ้นในช่วงปี 2006-2014 ได้แก่ ออสเตรีย บัลแกเรีย เยอรมนี และกรีซ (Manpower Group, 2014)

2) ปัญหาช่องว่างทักษะ ข้อมูลจาก OECD พบว่า ปัจจุบันกำลังคนไม่ต่ำกว่า 80 ล้านคนในสหภาพยุโรปมีคุณสมบัติไม่ตรงตามที่นายจ้างต้องการ โดยมีคนงานทั้งที่มีคุณสมบัติเกินและต่ำกว่าที่นายจ้างต้องการ เช่น ร้อยละ 42 ในประเทศกรีซ ร้อยละ 41 ในโปรตุเกส และร้อยละ 37 ในเยอรมนี ทั้งนี้ แรงงานที่นายจ้างต้องการมากที่สุด คือ กลุ่มงานที่มีทักษะสูง โดยเฉพาะผู้จัดการ กลุ่มงานสุขภาพ ครูอาจารย์ และกลุ่มงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งประเทศฟินแลนด์ เนเธอร์แลนด์ และสวีเดน ขาดแคลนแรงงานกลุ่มทักษะสูงดังกล่าวถึงร้อยละ 95 สำหรับประเทศอิตาลี โรมาเนีย และบัลแกเรีย ต้องการแรงงานทักษะระดับกลางคิดเป็นร้อยละ 40 ซึ่งผลกระทบจากการขาดแคลนทักษะนี้ทำให้ผู้ประกอบการเผชิญกับปัญหาเรื่องการจ้างคนที่มีคุณสมบัติต่ำกว่าที่ต้องการ และส่งผลให้นายจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายและเวลาเพื่อฝึกทักษะให้กับแรงงานกลุ่มนี้ ทำให้บริษัทนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในกระบวนการผลิตได้ช้าลง (EURACTIV, 2019)

ข้อมูลช่องว่างทักษะที่เกิดขึ้นปัจจุบันในภูมิภาคยุโรป เมื่อคิดจากคะแนนความสำคัญของทักษะที่นายจ้างให้เทียบกับคะแนนความพึงพอใจที่ได้จากการทำงานของแรงงานที่ได้รับการจ้างงาน พบว่า ในยุโรปตะวันตกเกิดปัญหาช่องว่างทักษะอย่างรุนแรงในหลายกลุ่มทักษะ เช่น ทักษะด้านการสื่อสาร มีคะแนนความสำคัญที่ 95 คะแนน แต่นายจ้างประเมินความพึงพอใจจากการทำงานของคนงานที่ 69 คะแนน ทักษะด้านการแก้ปัญหา มีคะแนนความสำคัญ 96 แต่มีคะแนนความพึงพอใจ 75 คะแนน ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม มีคะแนนความสำคัญ 95 คะแนน แต่ประเมินความพึงพอใจ 82 คะแนน ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ คะแนนความสำคัญ 77 แต่มี

คะแนนความพึงพอใจ 69 คะแนน และทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล คะแนนความสำคัญ 85 แต่มีคะแนนความพึงพอใจ 78 คะแนน และในยุโรปตะวันออกเกิดปัญหาช่องว่างทักษะรุนแรงในหลายกลุ่มทักษะเช่นกัน อาทิ ทักษะด้านการแก้ปัญหา มีคะแนนความสำคัญ 96 แต่มีคะแนนความพึงพอใจ 73 คะแนน ทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล คะแนนความสำคัญ 89 แต่มีคะแนนความพึงพอใจ 72 คะแนน ทักษะความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ คะแนนความสำคัญ 86 แต่มีคะแนนความพึงพอใจ 71 คะแนน ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม มีคะแนนความสำคัญ 94 คะแนน แต่ประเมินความพึงพอใจ 83 คะแนน ทักษะด้านการเจรจาต่อรอง มีคะแนนความสำคัญ 74 คะแนน แต่ประเมินความพึงพอใจ 64 คะแนน และทักษะด้านการสื่อสาร มีคะแนนความสำคัญ 92 คะแนน แต่ประเมินความพึงพอใจเพียง 83 คะแนน

สาเหตุที่ทำให้เกิดช่องว่างทักษะในสหภาพยุโรปมาจากเด็กจบใหม่หรือกำลังคนที่มีอยู่ไม่ได้รับการฝึกฝนและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับทักษะที่ผู้ประกอบการต้องการ ซึ่งประกอบกับการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการจ้างงาน ทำให้ทักษะของกำลังคนที่มีอยู่ไม่เพียงพอหรือไม่สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนที่มีทักษะสูงขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายิ่งมีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีมากขึ้น ก็มีแนวโน้มที่จะเกิดช่องว่างทักษะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย (OS INTELLIGENCEUNIT, 2018)

3) แนวทางการแก้ไขปัญหา สหภาพยุโรปมีการแก้ไขปัญหาเรื่องการขาดแคลนทักษะและช่องว่างทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยมีแนวทางดังนี้

- **ความร่วมมือในการพัฒนาทักษะของแรงงาน** จากทั้งภาครัฐ เอกชน และสถาบันส่งเสริมและพัฒนากำลังคน เพื่อพัฒนากำลังคนให้มีทักษะ e-skills ตามที่นายจ้างต้องการ ที่ผ่านมามีการทำงานร่วมกันของรัฐบาล นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญ สถาบันการศึกษาที่เป็นพันธมิตร อุตสาหกรรม และองค์กรเอกชน เพื่อหาวิธีการใหม่ๆ ในการใช้เทคโนโลยีสำหรับผลิตภัณฑ์และพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยมีการพัฒนาทักษะกำลังคนควบคู่ไปด้วย มีการเปลี่ยนแปลงและบูรณาการนโยบายการศึกษาและ ICT ให้สอดคล้องกันมากขึ้น เพื่อให้คนงานมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้าน IT เพิ่มขึ้น และมีการจัดตั้ง ICT Skill Certification Centre เพื่อรักษาและพัฒนาทักษะ ICT ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นและทำให้คุณภาพของการสอนทักษะ ICT ให้กับกำลังคนทุกประเทศในสหภาพยุโรปอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน (EMERALDINSIGHT, 2013)

- **ลงทุนในการปรับปรุงขอบข่ายของสถาบัน** ตั้งแต่หลัง ค.ศ. 2007 สหภาพยุโรปได้แก้ไขปัญหาช่องว่างทักษะโดยลงทุนในการปรับปรุงขอบข่ายของสถาบัน เพื่อควบคุมให้

ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาและการทำงานให้สอดคล้องกัน รวมถึงพัฒนาทักษะในระดับท้องถิ่น มีการใช้รูปแบบทางอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาช่วยรวบรวมข้อมูลทักษะของผู้สมัครงานที่จะนำไปสู่การจัดหางานให้ตรงกับตำแหน่งงานที่ว่างอยู่ มีการพัฒนาและออกแบบใหม่หลักสูตรการฝึกอบรมงานให้สอดคล้องตามความต้องการแรงงานในแต่ละภาคส่วนและในแต่ละกลุ่มอาชีพที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ (Cedefop, 2015)

- **สร้างระบบข้อมูลที่เชื่อถือได้** เพื่อให้ข้อมูลที่ชัดเจนครบถ้วนเกี่ยวกับอาชีพหรืองานต่างๆ การสร้างระบบข้อมูลที่เชื่อถือได้สำหรับผู้ปกครองและนักเรียนสามารถช่วยลดปัญหาในอนาคตได้ และข้อมูลต่างๆ ยังเป็นแนวทางการศึกษาเพิ่มเติมให้กับกำลังคนที่ต้องการจะพัฒนาทักษะด้วย (EURACTIV, 2019)

2.4.4 ประเทศญี่ปุ่น

1) **สถานการณ์ด้านความต้องการกำลังคน** มีการคาดการณ์ว่ากำลังแรงงานในประเทศญี่ปุ่นจะลดลงอย่างต่อเนื่อง จากที่มีกำลังแรงงานในปี 2010 ประมาณ 66.3 ล้านคนจะลดลงอย่างต่อเนื่องเหลือเพียง 56.8 ล้านคนในปี 2030 โดยแรงงานที่มีงานทำ 63 ล้านคนในปี 2010 จะลดเหลือ 54.5 ล้านคน แสดงให้เห็นว่าตลาดแรงงานในญี่ปุ่นมีประสิทธิผลลดลงโดยอัตราการว่างงานของญี่ปุ่นสูงขึ้น และตำแหน่งงานที่ว่างก็เพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งสะท้อนว่า แรงงานที่ว่างงานไม่ตรงตามความต้องการของนายจ้าง (Ganelli & Miake, 2015)

2) **ปัญหาช่องว่างทักษะ** ปัจจุบันญี่ปุ่นกำลังขาดแคลนแรงงานอาชีพวิศวกรซอฟต์แวร์หรือวิศวกรเครือข่าย ที่ทำงานด้านการจัดเก็บและรักษาข้อมูล มีความต้องการแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญด้าน IT โดยคาดว่าจะมีความต้องการเพิ่มถึง 193,010 ตำแหน่งในปี 2020 ซึ่งปัจจุบันคนงานที่ทำงานด้าน IT มีเพียงร้อยละ 26 ที่มีทักษะเพียงพอตามที่นายจ้างต้องการ (Matsubara, 2017)

3) **แนวทางการแก้ไขปัญหา** มหาวิทยาลัย Kosen ในญี่ปุ่นได้พยายามเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหากลุ่มช่างเทคนิค โดยให้นักเรียนมัธยมได้ใช้เวลาเรียนร่วมกับการทำงานจริงในสถานประกอบการ เช่น ใช้วิชาพีชคณิตในห้องเรียนกับการใช้เครื่องจักรตัดรูปทรงของชิ้นงานต่างๆ ในอุตสาหกรรม และมีการร่วมมือกับภูมิภาคเพิ่มการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการ ทางมหาวิทยาลัยจะให้ความรู้ที่เป็นทักษะเชิงเทคนิคที่เป็นที่ต้องการของนายจ้าง

นอกจากจะพัฒนาแรงงานในประเทศแล้ว ยังมีแนวทางพัฒนาแรงงานเพื่อทำงานกับโรงงานของญี่ปุ่นที่อยู่ต่างประเทศด้วย (The Washingtonpost, 2011)

2.4.5 ประเทศมาเลเซีย

1) **สถานการณ์ด้านความต้องการกำลังคน** ประเทศมาเลเซียประสบปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงานที่มีทักษะเป็นอันมาก แรงงานส่วนใหญ่ได้รับค่าแรงค่อนข้างต่ำ ในขณะที่เดียวกันเทคโนโลยีการผลิตในประเทศยังไม่ก้าวหน้ามากนัก และยังขาดความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา จึงทำให้การผลิตแรงงานจากสถานศึกษาไม่ตรงตามความต้องการจ้างงาน โดยผลการสำรวจของ World Bank ในปี 2014 พบว่า ร้อยละ 90 ของสถานประกอบการเห็นว่าสถานศึกษาควรมีการฝึกสอนเรื่องวิธีการทำงานในสถานประกอบการให้มากขึ้น ด้วยเกิดการย้ายถิ่นฐานการผลิตของกิจการที่เข้ามาลงทุนในประเทศมาเลเซียไปสู่ประเทศอินเดียที่มีกำลังคนที่มีทักษะที่สามารถตอบสนองต่อการผลิตของสถานประกอบการได้มากกว่า ซึ่งประเด็นนี้เป็นปัญหาใหญ่ของประเทศมาเลเซียที่ต้องพึ่งพาเงินลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจในประเทศอยู่ (Bhattacharjee & Jaafar, 2018)

2) **ปัญหาช่องว่างทักษะ** นอกจากการพัฒนาทักษะด้านความรู้ของแรงงานแล้ว การพัฒนาทักษะความคิดของแรงงานก็มีความสำคัญเช่นกัน ซึ่งไม่ได้เป็นเฉพาะในประเทศมาเลเซียเท่านั้น แต่ความต้องการทักษะทางความคิดนั้นเป็นแนวคิดที่ขยายไปในทุกตลาดแรงงานทั่วโลก แต่ในทางกลับกัน แม้ว่าสถานประกอบการในมาเลเซียมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะระดับสูง แต่ยังคงพบว่าประเทศมาเลเซียกลับมีอัตราค่าแรงต่ำ โดยชาวมาเลเซียส่วนใหญ่ทำงานในระดับงานที่ใช้ทักษะน้อยถึงปานกลาง อุตสาหกรรมภายในประเทศยังไม่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าได้มากนัก การผลิตจึงเน้นไปที่การลดต้นทุนด้วยการใช้แรงงานที่มีค่าแรงถูกมากกว่าการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการผลิตที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น นอกจากการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานโดยผลักดันให้แรงงานมีการศึกษาและทักษะการทำงานที่มีระดับสูงขึ้นไปแล้ว อีกปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขในประเทศมาเลเซียคือการยกระดับอุตสาหกรรมภายในประเทศให้สอดคล้องกับกำลังแรงงานที่ต้องการพัฒนาในอนาคต ซึ่งเป็นการพัฒนาที่ต้องควบคู่กันไป เพราะหากการพัฒนาไม่สอดคล้องกันแล้วอาจก่อให้เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะสูงเมื่ออุตสาหกรรมพัฒนาแล้วแต่แรงงานยังไม่พัฒนา หรือการที่แรงงานที่มีทักษะสูงไม่มีงานที่เหมาะสมทำเพราะอุตสาหกรรมขาดการพัฒนาเพียงอย่างเดียว

ตลาดแรงงานในประเทศมาเลเซียประสบปัญหาสำคัญคือ สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง มีทั้งทักษะด้านความรู้ และทักษะทางความคิด แต่ในขณะเดียวกันนั้นแรงงานที่มีกลับไม่มีคุณสมบัติเพียงพอต่อความต้องการของสถานประกอบการ ทำให้การรับสมัครแรงงานที่มีความสามารถนั้นเป็นไปได้ได้ยาก ซึ่งสาเหตุ มาจาก (1) แรงงานมีความคาดหวังว่าจะได้รับรายได้สูงจากสถานประกอบการ ทั้งที่แรงงานยังมีความสามารถไม่เพียงพอตามความต้องการของสถานประกอบการ (2) แรงงานขาดประสบการณ์ในการทำงาน (3) แรงงานขาดทักษะในการทำงาน โดยเฉพาะทักษะเทคนิคเฉพาะทางในการทำงาน และ (4) แรงงานขาดทักษะทางความคิด เช่น การคิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ความสามารถในการสื่อสาร เป็นต้น (Bhattacharjee และ Jaafar, 2018)

3) **แนวทางการแก้ไขปัญหา** ประเทศมาเลเซียจัดอยู่ในกลุ่มประเทศรายได้ปานกลาง (หมายถึง สภาวะที่ประเทศมีการชะลอการเจริญเติบโตเมื่อประเทศได้พัฒนามาถึงกลุ่มประเทศที่มีรายได้ปานกลางระดับสูง แต่ไม่สามารถก้าวข้ามสู่กลุ่มประเทศที่มีรายได้สูงได้) โดยมีอัตราการเจริญเติบโตของรายได้ประชาชาติในปี 2018 อยู่ที่ประมาณร้อยละ 4.7 สินค้าส่งออกส่วนใหญ่ ได้แก่ วงจรรวมก๊าซธรรมชาติ น้ำมัน น้ำมันปาล์ม น้ำมันดิบ และคอมพิวเตอร์อุปกรณ์และส่วนประกอบ³ นโยบายเศรษฐกิจของมาเลเซียมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศพัฒนาแล้วภายในปี 2563 โดยเน้นการสนับสนุนอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งภายใต้การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศมาเลเซีย พบว่าประเทศมาเลเซียมีแนวโน้มที่จะเป็นประเทศที่ติดอยู่ในกับดักรายได้ปานกลาง ซึ่งเป็นโจทย์สำคัญที่ประเทศมาเลเซียต้องแก้ไข สำหรับสาเหตุหลักของการเกิดปัญหากับดักรายได้ปานกลางมาจากปัจจัยหลักในการขาดการพัฒนาเทคโนโลยี และขาดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีทักษะสูงในการขับเคลื่อนประเทศ ประเทศมาเลเซียจึงได้มีความพยายามแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดการพัฒนาประเทศระยะยาว และผลักดันประเทศให้ก้าวไปสู่เศรษฐกิจที่พัฒนาด้วยทักษะความรู้เข้มข้น (Knowledge-intensive Economy) โดยจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีทักษะสูงเข้ามาเป็นปัจจัยที่สร้างความสามารถในการแข่งขันและผลักดันประเทศ ในปี 2011 รัฐบาลมาเลเซียจึงได้ลงทุนพัฒนาแรงงานที่มีทักษะระดับสูงด้วยงบประมาณถึงร้อยละ 25.7 ของงบประมาณทั้งหมด สำหรับแนวทางการแก้ไขของประเทศมาเลเซีย มีดังนี้

³ ที่มา : สำนักพัฒนาตลาดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและเอเชีย กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

- **สนับสนุน และส่งเสริมการลงทุนด้านการศึกษา** ประเทศมาเลเซียเน้นแก้ไขปัญหผ่านระบบการศึกษาพื้นฐานเป็นหลัก เพราะการลงทุนในทุนมนุษย์ หรือการศึกษานั้นเป็นการลงทุนที่ให้ประโยชน์มากในการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ปัจจุบันเทคโนโลยีพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตในแต่ละอุตสาหกรรม ส่งผลให้สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะสูงขึ้นเพื่อให้แรงงานสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีการผลิตใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แล้วประเทศมาเลเซียได้ผลักดันและสนับสนุนด้านการศึกษาและโภชนาการให้ประชากรตั้งแต่เด็ก เพื่อเป็นการวางรากฐานการพัฒนาประชากรที่ดี (Record, 2019) และมีเป้าหมายการพัฒนาในการลดความเหลื่อมล้ำภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (Skill-biased Technical Change) ด้วย (TALENTCORP, 2016) ประเทศมาเลเซียได้ออกนโยบาย Malaysia Education Blueprint 2015 – 2025 เพื่อปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้องกับกระแสของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

- **ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา** โดยรัฐในฐานะผู้ออกนโยบายควรสร้างเครือข่าย หรือสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา เพื่อให้สถานประกอบการใช้แลกเปลี่ยนข้อมูลความต้องการแรงงานให้แก่สถานศึกษา ในการปรับปรุงหลักสูตร และการเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงาน

- **ส่งเสริมการฝึกปฏิบัติในงานของสถานประกอบการ** แม้ว่าการแก้ไขระบบการศึกษาจะเป็นวิธีแก้ไขปัญหในระยะยาว แต่ในระยะสั้นนั้นสถานประกอบการควรมีส่วนร่วมในการอบรมแรงงานที่มีอยู่ให้มีทักษะเพิ่มเติมให้ตรงต่อความต้องการของสถานประกอบการ และในส่วนของแรงงานที่มีระดับการศึกษาไม่สูงมากนัก แรงงานอาจขาดเชยระดับการศึกษาด้วยประสบการณ์ที่แรงงานมี ดังนั้นแม้ว่าแรงงานจะมีระดับการศึกษาที่ไม่สูงนัก แต่หากมีประสบการณ์ในการทำงาน พร้อมการฝึกอบรมส่งเสริมจากสถานประกอบการก็สามารถพัฒนาเป็นแรงงานที่มีทักษะสูงได้ โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งแรงงานใหม่ที่จบการศึกษาระดับสูงเพียงอย่างเดียว (Chartered Institute of Management Accountants, 2016)

ตารางที่ 5 สรุปเปรียบเทียบกรณีศึกษาจากต่างประเทศ

กรณีศึกษา					
ประเด็น	สหรัฐอเมริกา	สหราชอาณาจักร	สหภาพยุโรป	ญี่ปุ่น	มาเลเซีย
สถานการณ์ด้านความต้องการกำลังคน	ปัจจุบันขาดแคลนแรงงานใน 3 กลุ่มทักษะ ได้แก่ (1) กลุ่มทักษะที่จำเป็นขั้นพื้นฐานของแรงงาน โดยครอบคลุมทั้งทักษะด้านความรู้ (Hard Skill) และทักษะทางความคิด (Soft Skill) ความสามารถพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ การสื่อสารเบื้องต้น การอ่าน ทักษะการทำงานร่วมกันผู้อื่น และทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (2) แรงงานที่มีทักษะเฉพาะทาง (3) แรงงานกลุ่มที่มีความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ (STEM) ซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องการมากที่สุด	(1) สถานประกอบการกว่าร้อยละ 48 ประสบความสำเร็จในการรับสมัครแรงงานที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการเข้าทำงาน โดยมีเพียงร้อยละ 5 ที่ไม่สามารถรับสมัครพนักงานที่มีความสามารถตามที่ต้องการได้ (2) ภาคการผลิตประสบปัญหาในการรับสมัครแรงงานทำงานในสถานประกอบการมากกว่าภาคบริการ โดยการผลิตเผชิญปัญหาขาดแคลนแรงงานที่มีมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ภาคบริการขาดแคลนแรงงานประเภทผู้จัดการ ผู้บริการ (3) ในอนาคต 3-5 ปีข้างหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการผลิต และภาคก่อสร้างกว่าร้อยละ 49 ไม่มีโอกาสจะสามารถหาแรงงานที่มีมือเข้ามาทำงานในสถานประกอบการได้ และภาคธุรกิจดิจิทัลจะ กว้างร้อยละ 50 ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะสูง	(1) คาดการณ์ว่า ในปี 2020 มีความต้องการกำลังคนที่เป็นกลุ่มคนที่มีการศึกษาด้านวิชาชีพขั้นสูง เซเว่นด้านต่างๆ ประมาณ 900,000 คน (2) สหภาพยุโรปยังขาดกำลังคนที่มีทักษะไม่เพียงพอตามที่ยังต้องการคิดเป็นร้อยละ 40 โดยประมาณ สำหรับประเทศที่มีแนวโน้มต้องการขาดแคลนทักษะที่นายจ้างต้องการรุนแรงมากขึ้น ในช่วงปี 2006-2014 ได้แก่ ออสเตรีย บัลแกเรีย เยอรมนี และกรีซ	มีการคาดการณ์กำลังแรงงานในประเทศญี่ปุ่นจะลดลงอย่างต่อเนื่อง ในปี 2010 จากที่มีกำลังแรงงาน ประมาณ 66.3 ล้านคนจะลดลงอย่างต่อเนื่อง เหลือเพียง 56.8 ล้านคนในปี 2030 โดยแรงงานที่มีงานทำ 63 ล้านคนในปี 2010 จะลดเหลือ 54.5 ล้านคน แสดงให้เห็นว่าตลาดแรงงานในญี่ปุ่นมีประสิทธิภาพลดลง โดยอัตราการว่างงานของญี่ปุ่นสูงขึ้น และตำแหน่งงานที่ว่างก็เพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งสะท้อนว่าแรงงานที่ว่างงานไม่ตรงตามความต้องการของนายจ้าง	แรงงานส่วนใหญ่ได้รับค่าแรงค่อนข้างต่ำ ในขณะเดียวกันเทคโนโลยีการผลิตในประเทศยังไม่ก้าวหน้ามากนัก และยังขาดความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา จึงทำให้การผลิตแรงงานไม่ตรงตามความต้องการจ้างงาน

ประเด็น	กรณีศึกษา				
ปัญหาช่องว่างทักษะ	สหรัฐอเมริกา	สหราชอาณาจักร	สหภาพยุโรป	ญี่ปุ่น	มาเลเซีย
	<p>แบ่งเป็น 3 ประเภทหลัก ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) การขาดแคลนทักษะที่จำเป็นขั้นพื้นฐานของแรงงาน โดยครอบคลุมทั้งทักษะด้านความรู้ (Hard Skill) และทักษะทางความคิด (Soft Skill) ของแรงงาน (2) การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะเฉพาะทาง (3) การขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ 	<p>ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาของว่างทักษะ</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) การแข่งขันของสถาบันประกอบการในการคัดเลือกแรงงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับภารกิจในการดำเนินงาน (2) การขาดแคลนแรงงานคุณสมบัติที่เหมาะสม (3) ผู้เรียนในสถานศึกษาขาดความรู้แบบการศึกษานำไปต่อยอดในการทำงานได้ (4) การแนะนำแนวทางการศึกษานั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ (5) การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างธุรกิจ ซึ่งส่งผลต่อทักษะที่สถานประกอบการต้องการ (6) แรงงานที่มีความสามารถย้ายออกไปทำงานที่ประเทศอื่น (7) การเข้าถึงแรงงานที่มีทักษะความสามารถเป็นไปได้อย่างจำกัด (8) ปัจจัยอื่นๆ (ร้อยละ 9) 	<p>ปัจจุบันกำลังคนไม่ต่ำกว่า 80 ล้านคนในสหภาพยุโรป มีคุณสมบัติตรงตามที่มีนายจ้างต้องการ โดยมีคนงานที่ที่มีคุณสมบัติเกินและต่ำกว่าที่นายจ้างต้องการ</p> <p>(2) สาเหตุที่ทำให้เกิดช่องว่างทักษะในสหภาพยุโรป มาจากเด็กจบใหม่หรือกำลังคนที่มีอยู่ไม่ได้รับการฝึกฝนและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับทักษะที่ผู้ประกอบการต้องการ และการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการจ้างงาน ทำให้ทักษะของกำลังคนที่มีอยู่ไม่เพียงพอหรือไม่สอดคล้องกับความต้องการกำลังคน</p>	<p>ปัจจุบันญี่ปุ่นกำลังขาดแคลนแรงงานอาชีพวิศวกรซอฟต์แวร์ ด้านการจัดเก็บและรักษาข้อมูล มีความต้องการแรงงานที่มีควมเชี่ยวชาญด้าน IT โดยคาดว่าจะมีความต้องการเพิ่มขึ้นถึง 193,010 ตำแหน่ง ในปี 2020 ซึ่งปัจจุบันงานที่ทำงานด้าน IT มีเพียงร้อยละ 26 ที่ทักษะเพียงพอตามที่ นายจ้างต้องการ</p>	<p>แรงงานไม่มีคุณสมบัติเพียงพอความต้องการของสถานประกอบการ จาก</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) แรงงานมีความคาดหวังว่าจะได้รับรายได้สูง ทั้งที่ยังมีความสามารถไม่เพียงพอ (2) แรงงานขาดประสบการณ์ในการทำงาน (3) แรงงานขาดทักษะในการทำงาน โดยเฉพาะทักษะเทคนิคเฉพาะ (4) แรงงานขาดทักษะทางความคิด เช่น การคิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า <p>ความสามารถในการสื่อสาร เป็นต้น</p>

ประเด็น	กรณีศึกษา			
สหราชอาณาจักร	สหรัฐอเมริกา	สหภาพยุโรป	ญี่ปุ่น	มาเลเซีย
<p>(1) การร่วมมือสร้างทักษะแรงงานระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา โดยความร่วมมืออาจจะเริ่มจากสถานประกอบการหรือสถานศึกษาก็ได้</p> <p>(2) การส่งเสริมให้ไปประกาศนียบัตร หรือใบรับรองคุณสมบัติตักษะในด้านต่างๆ เพื่อให้แรงงานมีความรู้พิเศษเพิ่มเติม</p> <p>(3) การเพิ่มทักษะแรงงานโดยการสนับสนุนของสถานประกอบการเอง ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมเป็นอย่างมาก สำหรับสถานประกอบการส่วนใหญ่ โดยสถานประกอบการนั้นจะเพิ่มทักษะแรงงานให้ตรงกับความต้องการ</p>	<p>(1) ความร่วมมือในการสื่อสารข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการและสถานศึกษา</p> <p>(2) การเพิ่มบุคลากรในการสอนทางด้านสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ (STEM) ซึ่งจำเป็นอย่างมากต่อการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยบุคลากรทางการสอนควรที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และความสามารถสูง</p> <p>(3) เปลี่ยนแปลงวิธีการคัดเลือกคนเข้าทำงานให้มีความหลากหลาย และสามารถค้นหาแรงงานที่มีทักษะตามที่สถานประกอบการต้องการได้</p> <p>(4) การสร้างมาตรการป้องกันความเสียหายที่เกิดจากการถอนตัวออกจากสหภาพยุโรปของสหราชอาณาจักร</p>	<p>(1) ความร่วมมือในการพัฒนาทักษะของแรงงาน จากทั้งภาครัฐ เอกชน และสถาบันส่งเสริมและพัฒนา กำลังคน เพื่อพัฒนา กำลังคนให้มีความสามารถ นายจ้างต้องการ</p> <p>(2) มีการจัดตั้ง ICT Skill Certification Centre เพื่อรักษาและพัฒนา ทักษะ ICT ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นและทำให้คุณภาพของภาครองรับการส่งมอบให้กับกำลังคนทุกประเภทในสหภาพยุโรป</p> <p>(3) ลงทุนในการปรับปรุง ขอบข่ายของสถาบัน เพื่อควบคุมให้ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาและการทำงานสอดคล้องกัน</p> <p>(4) สร้างระบบข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงให้ข้อมูลที่ดีขึ้น ครบถ้วนเกี่ยวกับอาชีพ หรืองานต่างๆ การสร้างระบบข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงได้สำหรับข้อมูลเครื่องและนักเรียนสามารถช่วยลดปัญหาในอนาคตได้</p>	<p>มหาวิทยาลัย Kosen ญี่ปุ่น ได้พยายามเข้าช่วยเหลือไขปัญหาช่องว่างทักษะ โดย</p> <p>(1) ให้นักเรียนมัธยมได้ใช้เวลาเรียนร่วมกับการทำงานจริง ในสถานประกอบการ เช่น ใช้วิชาที่จดจำในห้องเรียนกับการใช้เครื่องมือต่างๆ ในอุตสาหกรรม</p> <p>(2) มีการร่วมมือกับภูมิภาค เพื่อออกแบบและพัฒนา หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการ ทางมหาวิทยาลัยจะให้ความรู้ที่เป็นทักษะเชิงเทคนิค ที่เป็นที่ต้องการของ นายจ้าง</p> <p>(3) พัฒนาแรงงานเพื่อทำงานกับโรงงานของญี่ปุ่นที่อยู่ต่างประเทศ</p>	<p>(1) สนับสนุน และส่งเสริมการลงทุนด้านการศึกษา มาเลเซียเน้นแก้ไข้ปัญหาผ่านระบบการศึกษาพื้นฐานเป็นหลัก ได้มีการออกนโยบาย Malaysia Education Blueprint 2015 – 2025 เพื่อปฏิรูป การศึกษาให้สอดคล้องกับกระแสของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพ</p> <p>(2) ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา โดยรัฐในฐานะผู้ออกนโยบาย ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา เพื่อให้สถานประกอบการใช้แลกเปลี่ยนข้อมูล ความต้องการแรงงาน ให้แก่สถานศึกษา ในการปรับปรุงหลักสูตร ของสถานประกอบการ เพื่อแก้ไข้ปัญหาในระยะสั้น</p>

2.5 สรุปข้อค้นพบจากต่างประเทศ

จากการทบทวนวรรณกรรม กรณีศึกษาจากต่างประเทศสรุปข้อค้นพบที่สำคัญได้ดังนี้

1) **ปัญหาช่องว่างทักษะ** เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทุกประเทศ และเกิดขึ้นตลอดเวลา ความสำคัญในเชิงนโยบายคือการหาแนวทางที่จะปิดหรือลดช่องว่างทักษะให้เหลือน้อยที่สุด เพื่อให้สามารถพัฒนาประเทศให้เติบโตอย่างยั่งยืนได้ สำหรับแนวทางการแก้ปัญหาช่องว่างทักษะ จากกรณีศึกษาในต่างประเทศพบว่า แม้จะมีบริบทที่ต่างกันแต่มีแนวทางแก้ไขปัญหาค้ำคลึงกัน โดยสามารถแบ่งได้เป็น 3 แนวทาง ดังนี้

- **แนวทางที่ 1 การออกแบบระบบการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อสร้างทักษะในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน** เมื่อเรียนจบไปแล้วให้สามารถลดช่องว่างทักษะที่เกิดขึ้นในโลกของการทำงานได้ด้วยตนเอง

- **แนวทางที่ 2 การจัดตั้งศูนย์/หน่วยงาน/แพลตฟอร์ม** ที่เปิดโอกาสให้แรงงานได้ยกระดับทักษะของตนเอง โดยมีลักษณะสำคัญคือ (1) เข้าถึงได้ง่าย ตามความสะดวกของแรงงาน (2) ค่าใช้จ่ายต่ำ หรือสามารถกู้ยืมได้ (3) ออกแบบมาให้เป็นมิตรกับผู้เรียน และ (4) มีระบบรับรองคุณวุฒิ (Certification) ที่เป็นที่ยอมรับของนายจ้างและตลาดแรงงาน

- **แนวทางที่ 3 จัดการฝึกอบรม/พัฒนาทักษะในสถานประกอบการ** โดยเป็นการออกแบบหลักสูตรร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสถานประกอบการ เพื่อให้มีหลักสูตรที่เป็นปัจจุบัน ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการให้มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนได้

2) **ปัญหาการขาดแคลนกำลังคน** พบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหามิจำเป็นต้องแก้ไขด้วยการหาคนเพิ่มเสมอไป แต่อาจเลือกแนวทางยกระดับผลิตภาพของแรงงานเพื่อให้แรงงานหนึ่งคนสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนได้รวดเร็วกว่าการผลิตคนเพื่อตอบสนองความต้องการแรงงาน

3) **การยกระดับผลิตภาพของแรงงาน** จำเป็นต้องพึ่งพาเทคโนโลยีที่เหมาะสม ดังนั้นสถานประกอบการและตัวแรงงานเองจะต้องมีความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับลักษณะงานของตนเองได้

4) ระบบข้อมูลตลาดแรงงานที่เป็นปัจจุบันในระดับพื้นที่จึงมีความสำคัญต่อการวางแผนผลิตกำลังคน โดยข้อมูลสถานการณ์ตลาดแรงงานมีความสำคัญกับทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายการวางแผนการผลิตกำลังคน ตัวของแรงงาน ผู้ปกครอง รวมถึงสถานประกอบการด้วย

5) การวางแผนกำลังที่ประสบความสำเร็จ จะต้องเป็นการวางแผนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของพื้นที่ และพื้นที่นั้นๆ ต้องมีแผนการพัฒนาพื้นที่ที่ชัดเจน มีการนำไปใช้จริง ได้ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้ หากวางแผนกำลังคน โดยไม่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา ก็จะทำให้เกิดภาวะไม่สอดคล้องกันในตลาดแรงงาน (Labor Market Mismatch)

บทเรียนจากต่างประเทศ



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 วิธีการดำเนินงานและกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ประกอบด้วย 1) การศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เพื่อให้ได้บทเรียนจากต่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร สหภาพยุโรป ญี่ปุ่น และมาเลเซีย 2) การศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิควบคู่ไปกับข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการสัมภาษณ์ หรือสนทนากลุ่ม ของตัวแทนจากภาครัฐ สถานศึกษา ภาคเอกชน ชุมชน และตัวผู้เรียน และ 3) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการการศึกษาภาคสนาม โดยมีแนวทางการดำเนินงาน และกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

3.1.1 แนวทางการดำเนินงาน

1) ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใน 4 ประการ ได้แก่ (1) พัฒนารอบแนวคิด (2) ศึกษาวิเคราะห์บทเรียนกรณีศึกษาของต่างประเทศ (3) กำหนดเกณฑ์คัดเลือกพื้นที่ 6 จังหวัดจาก 6 ภาค เพื่อทำการศึกษาเชิงลึก และ (4) ออกแบบเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่เหมาะสม ทั้งนี้ ทบทวนวรรณกรรมครอบคลุมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวโน้มความต้องการกำลังคนและการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ สำหรับการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำกรณีศึกษาของต่างประเทศ มีการศึกษาทั้งเอกสาร งานวิจัย นโยบาย และข้อเสนอแนะของภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา กำลังคน ครอบคลุม 4 ประเทศ และ 1 ภาคพื้นทวีป ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร สหภาพยุโรป ญี่ปุ่น และมาเลเซีย เพื่อมาประกอบการศึกษาวิเคราะห์ร่วมกับแนวทางที่ดำเนินการอยู่ในประเทศไทย

2) กำหนดกรอบแนวคิด พัฒนาเครื่องมือวิจัย และแผนการดำเนินงาน โดยนำผลการศึกษาวิจัยเอกสารมาวิเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิด พัฒนาเครื่องมือวิจัย และแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ คำถามวิจัย และระยะเวลาตามขอบเขตของงาน

3) **ประชุมผู้ทรงคุณวุฒิ** เพื่อพิจารณาและรับฟังความเห็นต่อกรอบแนวคิด เครื่องมือวิจัย และแผนการดำเนินงาน เพื่อพัฒนา/ปรับปรุงให้มีความชัดเจน

4) **วิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ** โดยครอบคลุม 18 กลุ่มจังหวัด รวมถึงวิเคราะห์ข้อมูล ระดับภาค ซึ่งในขั้นตอนนี้ เป็นการนำเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นมาไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทุติยภูมิ และวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในระดับพื้นที่ ตลอดจนถึงปัญหาช่องว่างทักษะของ พื้นที่ โดยจะมีการศึกษาทั้งในระดับกลุ่มจังหวัด 18 กลุ่มจังหวัด และระดับภาคทั้ง 6 ภาค จากนั้น จึงคัดเลือกจังหวัด 6 จังหวัดจาก 6 ภาคเพื่อทำการศึกษาเชิงลึก โดยการคัดเลือกจากเกณฑ์ ที่กำหนดให้ครอบคลุมทั่วประเทศและพิจารณาประกอบกับนโยบายสำคัญของรัฐ เช่น การกำหนด เขตเศรษฐกิจพิเศษ และการกำหนดแบ่งกลุ่มจังหวัดและภาคตามประกาศคณะกรรมการนโยบาย การบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัด

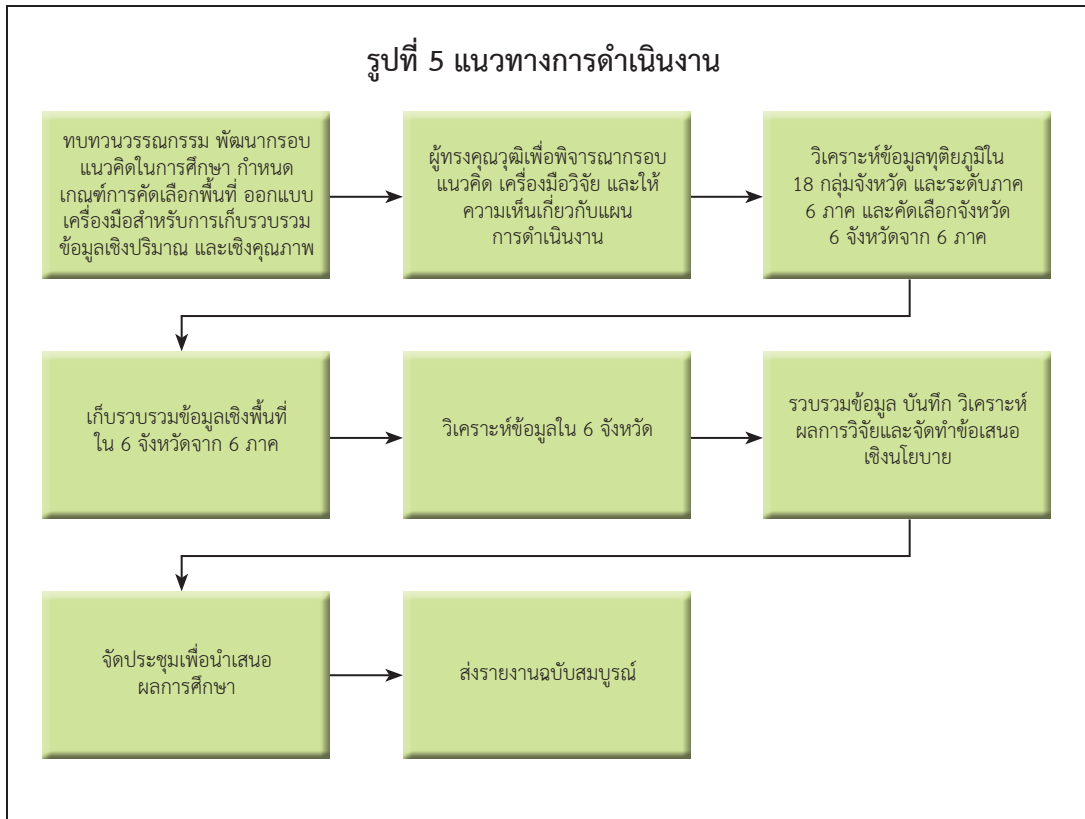
5) **ลงพื้นที่ศึกษาภาคสนาม** ด้วยการสัมภาษณ์ หรือสนทนากลุ่ม ใน 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดตาก จังหวัดนราธิวาส จังหวัดอุดรธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีตัวแทนจากภาครัฐ สถานศึกษา ภาคเอกชน ชุมชน และตัวผู้เรียน เข้าร่วมสนทนากลุ่มและให้สัมภาษณ์รวมทั้งสิ้น 183 คน

6) **วิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ** ร่วมกับผลการศึกษา เชิงลึกใน 6 จังหวัด

7) **สรุปผล และจัดทำรายงาน**ที่รวมถึงข้อเสนอเชิงนโยบาย

8) **ประชุมผู้ทรงคุณวุฒิ** เพื่อพิจารณา ร่าง รายงานผลการศึกษา สำหรับนำเสนอ ในการประชุมเพื่อเสนอร่างรายงานฉบับสมบูรณ์ โดยมีผู้แทนจากหน่วยงานระดับนโยบายที่ เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ เข้าร่วมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ

9) **ปรับปรุงรายงานฉบับสมบูรณ์** นำความเห็นที่ได้จากการประชุมมาปรับปรุง รายงานเพื่อจัดทำเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อไป



3.1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเอกสารได้วิเคราะห์จัดทำเป็นกรอบแนวคิด ดังรูปที่ 6 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความต้องการกำลังคนของพื้นที่จะขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 กลุ่ม ดังนี้

1) **บริบททางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และแนวโน้มการพัฒนาของพื้นที่** ซึ่งรวมถึงนโยบาย แผนการพัฒนา และความต้องการพัฒนาด้านเศรษฐกิจของพื้นที่

2) **ปัจจัยส่วนบุคคลและครัวเรือน** ได้แก่ เพศ ทักษะคติเกี่ยวกับการเรียน/การทำงาน ความถนัดของผู้เรียน การรู้จักตนเอง เศรษฐฐานะของครัวเรือน การศึกษาของผู้ปกครอง ทักษะคติเกี่ยวกับการเรียนและการทำงาน ขนาดครัวเรือน อาชีพของผู้ปกครอง

3) ปัจจัยด้านการผลิตกำลังคนในพื้นที่ ประกอบด้วย นโยบายและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)¹ และครอบคลุมถึงนโยบายและแนวทางในการพัฒนากำลังคนของหน่วยงานอื่นด้วย เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงพาณิชย์ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

4) ปัจจัยด้านความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ซึ่งขึ้นอยู่กับประเภทของสถานประกอบการ สภาพปัจจุบันของสถานประกอบการ ทิศทางการพัฒนาของสถานประกอบการ ขนาดของสถานประกอบการ และทัศนคติของผู้บริหารสถานประกอบการ



จากกรอบแนวคิดข้างต้นได้นำมาพัฒนาเป็นประเด็นและกรอบคำถามในการสร้างเครื่องมือในการศึกษา ดังรายละเอียดตามที่แสดงไว้ในตารางที่ 6

¹ ชื่อหน่วยงานในขณะที่ยังศึกษาวิจัย

ตารางที่ 6 ประเด็นและกรอบคำถามในการสร้างเครื่องมือในการศึกษา

ประเด็นการศึกษา	กรอบคำถามในการศึกษา
ศึกษาสถานการณ์ตลาดแรงงานในจังหวัดเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> ● อุตสาหกรรม/ธุรกิจใดบ้างที่มีการขาดแคลนแรงงาน ปัญหาดังกล่าวมีความรุนแรงแค่ไหน ● ปัญหาช่องว่างทักษะของพื้นที่ ● ในปัจจุบันนี้ผู้ประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและแรงงานมีการรับมือกับปัญหาดังกล่าวอย่างไร
ศึกษาแนวโน้มตลาดแรงงานในจังหวัด เป้าหมายในช่วง 5 ปีข้างหน้า	<ul style="list-style-type: none"> ● ทิศทางการพัฒนาจังหวัดตามแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัดและสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจริงในช่วง 5 ปีข้างหน้า ● แนวโน้มของตลาดแรงงานในช่วง 5 ปีข้างหน้าว่ามีความต้องการแรงงานในแต่ละกลุ่มเพิ่มขึ้น/ลดลงมากน้อยเพียงใด ● ความท้าทายด้านการพัฒนาตลาดแรงงานและการศึกษาในจังหวัดเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางของจังหวัดและพื้นที่ใกล้เคียงในช่วง 5 ปีข้างหน้า ● ศักยภาพของหน่วยงานต่างๆ ของจังหวัดในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในช่วง 5 ปีข้างหน้า
ศึกษาทักษะที่จำเป็นต่อความสำเร็จในอาชีพในช่วง 5 ปีข้างหน้า	<ul style="list-style-type: none"> ● ทักษะที่แรงงานทุกคนจะต้องมีเพื่อให้สามารถประสบความสำเร็จในตลาดแรงงานในช่วง 5 ปีข้างหน้า ● ทักษะเฉพาะทางอาชีพที่แรงงานในแต่ละระดับการศึกษาและแต่ละสาขาอาชีพต้องมีเพื่อให้ประสบความสำเร็จในตลาดแรงงานในช่วง 5 ปีข้างหน้า
จัดทำข้อเสนอเพื่อเตรียมการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างสมรรถนะของนักเรียนในพื้นที่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> ● ลักษณะพื้นฐานของหลักสูตรการศึกษาเพื่ออาชีพที่เหมาะสมกับความต้องการในพื้นที่ควรเป็นอย่างไร ● สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของแรงงานในพื้นที่ที่จำเป็นจะต้องใส่ไว้ในหลักสูตรมีอะไรบ้าง และจะพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้ได้อย่างไร ● สมรรถนะเฉพาะ (Specific Competency) ของแรงงานในพื้นที่ที่จำเป็นจะต้องบรรจุไว้ในหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละระดับการศึกษาและสาขาอาชีพมีอะไรบ้าง และพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้ได้อย่างไร ● แนวทางที่เหมาะสมในการสร้างการขับเคลื่อนเพื่อเตรียมการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่เหมาะสมและยั่งยืนในระดับจังหวัด ควรเป็นอย่างไร

รูปที่ 7 ประเด็นและกรอบคำถามในการสร้างเครื่องมือ

ประเด็นและกรอบคำถามในการสร้างเครื่องมือในการศึกษา



3.2 เครื่องมือในการวิจัย

เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นอกจากการทบทวนวรรณกรรมแล้ว เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ ยังมีเครื่องมือเพื่อศึกษาเชิงปริมาณและคุณภาพด้วย โดยที่การศึกษาเชิงปริมาณเป็นการศึกษาโครงสร้างเศรษฐกิจ ประชากร และตลาดแรงงานของจังหวัด รวมถึงการศึกษาปัญหาข้อว่างทักษะของสถานประกอบการ และการพยากรณ์แนวโน้มการจ้างงานของจังหวัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาเชิงคุณภาพ ตลอดจนการกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่ต่อไป โดยสรุปเครื่องมือและแนวทางที่ใช้เครื่องมือสำหรับการศึกษานี้ในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สรุปเครื่องมือและแนวทางการใช้เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

เครื่องมือ	ใช้ตอบวัตถุประสงค์	วิธีการดำเนินงาน	ข้อมูลที่ใช้ และจำนวนตัวอย่าง
การทบทวนวรรณกรรม	ข้อ 1, 2, 4	ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเชิงพื้นที่ แผนการพัฒนากำลังคน และการจัดการศึกษาในพื้นที่ ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	ข้อมูลจากงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องของประเทศสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร สหภาพยุโรป และประเทศญี่ปุ่น รวมถึงข้อมูลจากประเทศอื่นในประเด็นที่เกี่ยวข้อง
สถิติเบื้องต้น	ข้อ 1, 2	วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทางประชากรศาสตร์ การศึกษา และโครงสร้างตลาดแรงงานของจังหวัดที่ศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> ● การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (สำนักงานสถิติแห่งชาติ) ● การสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ) ● การสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน (กระทรวงแรงงาน) ● ข้อมูลจำนวนนักเรียน นักศึกษา และการจัดการศึกษาในพื้นที่ (กระทรวงศึกษาธิการ) ● ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ)
การพยากรณ์ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย	ข้อ 1, 2	สร้างแบบจำลองทางสถิติเพื่อประมาณค่าแนวโน้มการจ้างงานในจังหวัดที่ศึกษา	
การสัมภาษณ์เชิงลึกสถานประกอบการในพื้นที่	ข้อ 2, 3	สัมภาษณ์เชิงลึก	สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารหรือตัวแทนของสถานประกอบการ ซึ่งจะครอบคลุมสถานประกอบการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมถึงอุตสาหกรรมในจังหวัดชายแดน จำนวนไม่น้อยกว่า 10 สถานประกอบการต่อจังหวัด (รวมทั้งหมด 60 แห่ง)
การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ 2, 3, 4	สัมภาษณ์เชิงลึก	สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารหรือตัวแทนของสถานศึกษา ซึ่งจะครอบคลุมขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ และมีทั้งสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอาชีวะ และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา รวมแล้วจำนวนไม่น้อยกว่า 10 สถานศึกษาต่อจังหวัด (รวมทั้งหมด 60 แห่ง)
การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง	ข้อ 2, 3, 4	สัมภาษณ์เชิงลึก	สัมภาษณ์หน่วยงานภาครัฐและผู้เชี่ยวชาญในพื้นที่ จำนวน 10 คนต่อจังหวัด

เครื่องมือ	ใช้ตอบวัตถุประสงค์	วิธีการดำเนินงาน	ข้อมูลที่ใช้ และจำนวนตัวอย่าง
การจัดประชุมกลุ่มย่อย	ข้อ 2, 3, 4	จัดประชุมกลุ่มย่อย	จัดประชุมกลุ่มย่อย โดยในการจัดแต่ละครั้งจะมีผู้เข้าร่วมอย่าง น้อย 20 คน โดยเป็นตัวแทนของสถานประกอบการ ตัวแทนของภาครัฐและผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแทนของนักเรียนนักศึกษา และตัวแทนของประชาชนและผู้ปกครอง

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.1 การวิเคราะห์ศักยภาพของจังหวัด

การวิเคราะห์ศักยภาพทางเศรษฐกิจของจังหวัดเป็นการประยุกต์ใช้ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัด (Gross Provincial Product: GPP) และ Boston Consulting Group Matrix (BCG Matrix) เพื่อทำความเข้าใจถึงโครงสร้างระบบเศรษฐกิจและศักยภาพของแต่ละภาคการผลิต อันเป็นส่วนช่วยในการวางแผนดำเนินการขับเคลื่อนและพัฒนาาระบบการศึกษาของจังหวัดให้สอดคล้องและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและนำไปสู่การลดปัญหาการว่างงานของแรงงานในจังหวัด

การวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่

1) วิเคราะห์โครงสร้างทางเศรษฐกิจของจังหวัด และอัตราการเจริญเติบโตของแต่ละภาคการผลิตรายจังหวัด

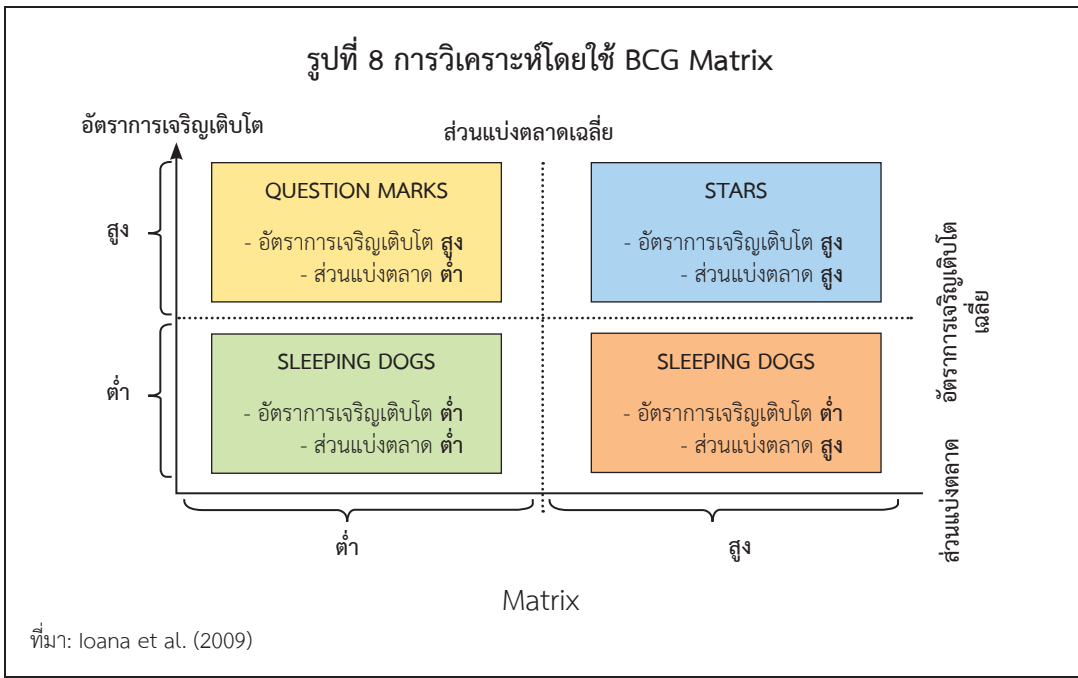
2) วิเคราะห์ศักยภาพของภาคการผลิต โดยใช้ค่าเฉลี่ยของอัตราการเจริญเติบโตและส่วนแบ่งตลาดเป็นเกณฑ์การแบ่งระดับศักยภาพของอุตสาหกรรม ซึ่งภาคเศรษฐกิจแบ่งเป็น 13 ภาค ได้แก่ (1) เกษตรกรรม การล่าสัตว์และการป่าไม้ (2) การประมง (3) การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน (4) อุตสาหกรรม (5) การก่อสร้าง (6) การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและครุภัณฑ์ (7) โรงแรมและภัตตาคาร (8) การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและการคมนาคม (9) ตัวกลางทางการเงิน (10) บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการทางธุรกิจ (11) การบริการด้านสุขภาพและสังคม (12) การให้บริการด้านชุมชน สังคมและบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ และ (13) ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล ทั้งนี้ การวิเคราะห์ศักยภาพของภาคการผลิตในการศึกษาครั้งนี้ได้ตัดออก 3 ภาคการผลิต ได้แก่ (1) ภาคการไฟฟ้า แก๊ส และ

การประปา (2) การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ และ (3) ภาคการศึกษา เนื่องจากทั้ง 3 ภาคการผลิตดังกล่าวขยายตัวจากการใช้จ่ายของรัฐบาล ซึ่งไม่ได้สะท้อนการขยายตัวของแรงงานหรือการบริโภคที่เกิดขึ้นในจังหวัด

นอกจากนี้ การศึกษาค้างนี้ได้นำ BCG Matrix มาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ศักยภาพของภาคเศรษฐกิจรายจังหวัดด้วย ซึ่ง BCG Matrix ถูกพัฒนาขึ้นในช่วงต้นปี 1970 โดย Bruce Henderson จุดประสงค์ในการพัฒนาเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ธุรกิจหรือสายการผลิต ซึ่งส่งผลทำให้ภาคอุตสาหกรรมมีเครื่องมือช่วยตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนาส่งเสริมสินค้าหรือบริการแต่ละชนิด ซึ่งจะขึ้นอยู่กับว่าสินค้าหรือบริการเหล่านั้นอยู่ ณ ตำแหน่งใดในตลาด โดยเริ่มแรกแบบจำลองนี้ถูกใช้ในบริษัท Boston Consulting Group

แบบจำลอง BCG Matrix ประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก คือ (1) อัตราการเจริญเติบโต เพื่อใช้อธิบายการขยายตัวของตลาดสินค้าโดยรวม โดยใช้อัตราการเจริญเติบโตของแต่ละอุตสาหกรรม ที่คำนวณมาจากมูลค่าของแต่ละภาคการผลิตในปีใดๆ เทียบกับมูลค่าของภาคการผลิตในปีฐาน คือปี พ.ศ. 2538 เพื่อให้เห็นการเติบโตในระยะยาวที่ผ่านมา และ (2) ส่วนแบ่งตลาด ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบสัดส่วนของมูลค่าหรือยอดขายของสินค้าชนิดนั้นต่อยอดขายรวม เพื่อให้รู้ว่าสินค้าและบริการชนิดใดเป็นสินค้าที่สามารถทำเงินได้มากที่สุดเมื่อเทียบกับยอดขายรวมทั้งหมด ดังนั้น การนำ BCG Matrix มาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ศักยภาพของภาคเศรษฐกิจรายจังหวัด ทำให้สะท้อนศักยภาพของพื้นที่มากกว่าแบบเดิมที่ใช้ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายจังหวัดเพียงอย่างเดียว

โดยที่เมื่อนำค่าเฉลี่ยของอัตราการเจริญเติบโตและส่วนแบ่งตลาด มาใช้เป็นเกณฑ์ในการแบ่งแกนของ BCG Matrix จะทำให้ได้เมทริกซ์ขนาด 2x2 ซึ่งจะประกอบด้วย Stars, Question Marks, Cash Cows และ Sleeping Dogs ดังรูปที่ 8



3.3.2 การวิเคราะห์ช่องว่างทักษะ

การคำนวณดัชนีช่องว่างทักษะจะพิจารณาทักษะด้านต่างๆ เพื่อดูช่องว่างของแรงงานในแต่ละด้านและนำมาคำนวณหาค่าดัชนี โดยในที่นี้จะพิจารณาโดยรวมจาก 2 ข้อ ได้แก่

1) ทักษะด้านความรู้ของแรงงาน ได้แก่ ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบด้านวิชาชีพ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ ด้านธุรกิจ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพ และความรู้ด้านอื่นๆ

2) คุณลักษณะของแรงงาน ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความขยันและอดทน ความประหยัด การทำงานเป็นทีม การคิดสร้างสรรค์ การใฝ่เรียนรู้ และความปลอดภัย

ทักษะและคุณลักษณะที่กล่าวมาทั้ง 2 ข้อข้างต้นจะบอกว่าคุณอุตสาหกรรมนั้นขาดแรงงานที่มีทักษะดังกล่าวจำนวนเท่าไร จากนั้นจึงหาค่า Principal Component Analysis โดยรวมของทักษะทั้ง 2 ข้อ แล้วทำการพยากรณ์ค่า Skillset จาก Principal Component ที่ได้ และคำนวณ Index จากสมการ

$$index = \frac{skillset_i - \min(skillset_i)}{\max(skillset_i) - \min(skillset_i)}$$

ใช้ Singh Maddula Distribution ในการประมาณการแจกแจงของ Index สมการการแจกแจงความน่าจะเป็น (Probability Density Function) คือ

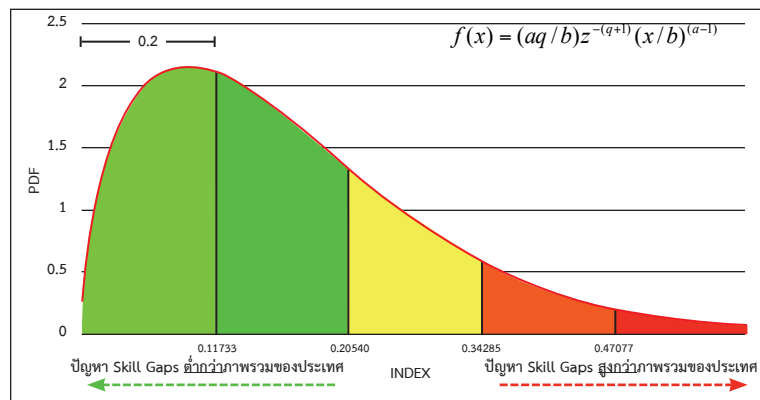
$$f(x) = (aq/b)z^{-(q+1)}(x/b)^{(a-1)}$$

โดย a, b และ q ได้จากการหา Principal Component Analysis ของทักษะ ทั้ง 2 ข้อ และ x คือค่า Index ที่เพิ่มขึ้นทีละ 0.001 ตั้งแต่ 0 ถึง 1

หลังจากได้การแจกแจงความน่าจะเป็นของ Index แล้ว จะแยกพิจารณา Index ออกเป็น 10 กลุ่ม โดยแบ่งการแจกแจงของ Index ตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ 10-100 กลุ่มที่อยู่ในเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่น้อยกว่า 10 จะมีค่า Index น้อยที่สุด นั่นคือมีปัญหาช่องว่างทักษะแรงงานน้อยที่สุด และเพิ่มขึ้นตามลำดับในกลุ่มเปอร์เซ็นต์ไทล์ต่อไป ซึ่งกลุ่มที่ 10 หรือกลุ่มที่อยู่ระหว่างเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 91-100 จะเป็นกลุ่มที่มีปัญหาช่องว่างทักษะแรงงานรุนแรงที่สุด ซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องพิจารณาแก้ไขอย่างมาก

รูปที่ 9 การวิเคราะห์จัดกลุ่มเพื่อประเมินปัญหาและความรุนแรงของช่องว่างทักษะ

ระดับความรุนแรงของ
ปัญหาช่องว่างทักษะ

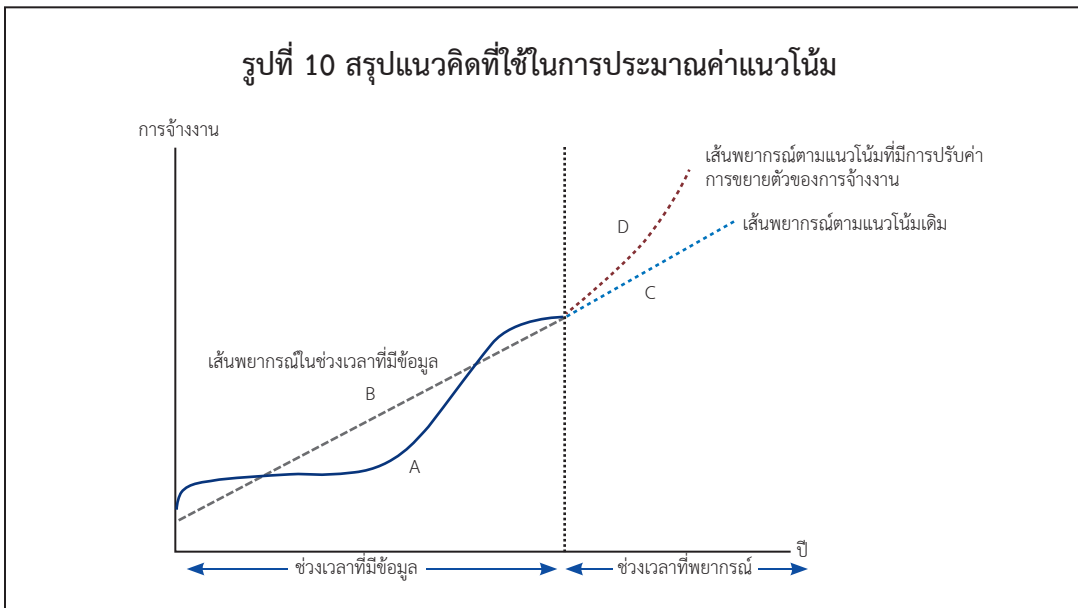


เพื่อให้ชัดเจนมากขึ้นจึงทำการแยกย่อยต่อไปอีกว่า ในแต่ละอุตสาหกรรมหลักตกอยู่ในระดับความรุนแรงใดของปัญหาช่องว่างทักษะแรงงาน และในอุตสาหกรรมนั้นมีแรงงานที่ขาดคุณลักษณะหรือทักษะแต่ละด้านจำนวนเท่าใด

3.3.3 การประมาณค่าแนวโน้มการจ้างงาน

สมมติฐานสำหรับการพยากรณ์การเติบโตของการจ้างงานเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการจ้างงานที่เหมือนเดิม ซึ่งมีข้อจำกัดว่าการพยากรณ์ในลักษณะนี้ไม่เหมาะสมกับการศึกษาแนวโน้มในกรณีที่การจ้างงานมีโอกาสเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอันเป็นผลมาจากการที่ภาครัฐมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาในพื้นที่ทำให้ทิศทางการเติบโตทางเศรษฐกิจของพื้นที่แตกต่างจากในอดีต สำหรับกรณีเช่นนี้จำเป็นต้องมีการประเมินว่านโยบายดังกล่าวจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างไร แล้วจึงนำผลของการเปลี่ยนแปลงมาเพิ่มเข้าไปในการประมาณค่าแนวโน้มอีกครั้งหนึ่ง

รูปที่ 10 แสดงให้เห็นได้ว่า การพยากรณ์จำเป็นต้องมีข้อมูลพื้นฐานจากช่วงเวลาหนึ่ง (เส้น A) เพื่อนำมาใช้ในการสร้างเส้นแนวโน้มในช่วงเวลาดังกล่าว (เส้น B) จากนั้นจึงนำผลที่ได้มาพยากรณ์ไปในอนาคตตามเส้นแนวโน้มเดิม (เส้น C) อย่างไรก็ตาม กรณีมีนโยบายที่ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้นกว่าทิศทางในอดีต เส้นแนวโน้มที่มีการปรับค่าแล้วจะสูงขึ้นกว่าเส้นแนวโน้มเดิม (เส้น D)



ในการพยากรณ์แนวโน้มการจ้างงานในช่วง 10 ปีข้างหน้าจะใช้ข้อมูลความต้องการจ้างงานจากระบบ PMANP ของกระทรวงแรงงาน และข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติเพื่อนำมาใช้ในการประมาณค่าความต้องการแรงงานในพื้นที่ในระยะ 5-10 ปีข้างหน้า โดยใช้ตัวแบบ Exponential Smoothing ซึ่งเหมาะกับการพยากรณ์ในกรณีข้อมูลที่ใช้แสดงแนวโน้มค่อนข้างชัดเจนในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกับช่วงเวลาที่ต้องการพยากรณ์ (Diebold, 2007; Gujarati and Porter, 2009) รูปที่ 10 แสดงให้เห็นแนวคิดที่ใช้ในการพยากรณ์ โดยสำหรับการศึกษาคั้งนี้ จะมีการถ่วงน้ำหนักของแนวโน้มในอดีตในอัตราที่ลดลง โดยมีสูตรการคำนวณตามสมการที่ 1 โดยค่า α คือ ค่าน้ำหนักที่ใช้ถ่วงข้อมูลที่ใช้ในการพยากรณ์ ซึ่งจะมีค่าลดลงตามช่วงเวลาในอดีตที่นำมาใช้พยากรณ์ ค่า \hat{y}_{T+1} คือ ผลการพยากรณ์ในอนาคต

$$\hat{y}_{T+1} = \sum_{t=1}^T \alpha(1 - \alpha)^{t-1} y_{T-t+1}$$

สำหรับประเด็นของความเหมาะสมในการใช้พยากรณ์นั้น Marinoiu (2015) ได้พยากรณ์การจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมโดยใช้เทคนิคนี้ และพบว่าสามารถให้ผลคาดการณ์ที่มีความคลาดเคลื่อนในระดับที่ยอมรับได้สำหรับการพยากรณ์ในระยะสั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Stekler and Thomas (2005) และ Elliot and Timmermann (2008) ที่พบว่าในกรณีของการพยากรณ์ข้อมูลตลาดแรงงานในสหรัฐอเมริกาในระยะสั้น การใช้วิธีนี้ให้ผลไม่แตกต่างกับแบบจำลองที่มีความซับซ้อนกว่า ซึ่งต้องใช้ข้อมูลจำนวนมากมาสร้างแบบจำลองเหล่านั้น

3.3.4 การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์เชิงคุณภาพจะเป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก การประชุมกลุ่มย่อย และผลการศึกษาที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และนำปัจจัยเหล่านี้มาใช้ในการจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ต่อไป

3.3.5 การประเมินความพร้อมของจังหวัด (Readiness Assessment)

การประเมินความพร้อมด้านการพัฒนากำลังคนของจังหวัด ใช้ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลภาคสนาม ซึ่งยึดตามแนวทางของ UNDP และ UNICEF โดยใช้ Readiness Assessment Matrix ใน 5 กลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการ ชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน และนักเรียน/นักศึกษาตามที่แสดงไว้ในตารางที่ 8 ถึง 12 โดยเป็นเครื่องมือที่ได้รับการประเมินและปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว

ตารางที่ 8 Readiness Assessment Matrix สำหรับสถานศึกษา

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพร้อมในปัจจุบัน				
	ไม่มีเลย	เริ่มต้น	ปานกลาง	สูง	หมายเหตุ
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหาร					
ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนา กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานใน จังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
การให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
ความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากร					
ข้อมูลที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ การพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
จำนวนบุคลากรในสถานศึกษาที่สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อ พัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อ พัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
ความสามารถและทัศนคติของบุคลากร					
ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อ การพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
ทัศนคติของบุคลากรในการให้ความสำคัญกับการจัดการ เรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพร้อมในปัจจุบัน				
	ไม่มีเลย	เริ่มต้น	ปานกลาง	สูง	หมายเหตุ
กลไกในการทำงานและการบูรณาการ					
กลไกการติดตามความก้าวหน้าของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
กลไกในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
กลไกการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
กลไกในการประเมินความดีความชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
กลไกที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
กลไกในการประเมินความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
การทำงานเชิงบูรณาการกับหน่วยงานอื่นเพื่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					

ตารางที่ 9 Readiness Assessment Matrix สำหรับหน่วยงานภาครัฐ

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพร้อมในปัจจุบัน				
	ไม่มีเลย	เริ่มต้น	ปานกลาง	สูง	หมายเหตุ
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหาร					
ความเข้าใจผู้บริหารของหน่วยงานของท่านเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
การให้ความสำคัญของผู้บริหารในการทำงานเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
ความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากร					
ข้อมูลที่เป็นต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
จำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
ความสามารถและทัศนคติของบุคลากร					
ทรัพยากรของหน่วยงานที่ดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
ทัศนคติของบุคลากรในการให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพร้อมในปัจจุบัน				
	ไม่มีเลย	เริ่มต้น	ปานกลาง	สูง	หมายเหตุ
กลไกในการทำงานและการบูรณาการ					
กลไกการติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
กลไกในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
กลไกการพัฒนาศูนย์บุคลากรที่ทำงานด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
กลไกในการประเมินความดีความชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
กลไกที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
กลไกในการประเมินความสำเร็จของการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
การทำงานเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					

ตารางที่ 10 Readiness Assessment Matrix สำหรับสถานประกอบการ

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพร้อมในปัจจุบัน				
	ไม่มีเลย	เริ่มต้น	ปานกลาง	สูง	หมายเหตุ
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหาร					
ความเข้าใจของผู้บริหารสถานประกอบการเกี่ยวกับการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
การให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานประกอบการในการร่วมทำงานเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
ความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากร					
ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
จำนวนบุคลากรของสถานประกอบการที่ร่วมดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด ทรัพยากรของสถานประกอบการที่ใช้สำหรับดำเนินการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
ความสามารถและทัศนคติของบุคลากร					
ทัศนคติของบุคลากรสถานประกอบการเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
กลไกการที่สถานประกอบการใช้ในการติดตามความก้าวหน้าในการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพร้อมในปัจจุบัน				
	ไม่มีเลย	เริ่มต้น	ปานกลาง		
กลไกในการทำงานและการบูรณาการ					
กลไกในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
กลไกการพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการที่ร่วมทำงานด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
กลไกในการประเมินความดีความชอบของบุคลากรในสถานประกอบการที่ร่วมการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
กลไกที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
กลไกที่สถานประกอบการใช้ในการประเมินความสำเร็จของการช่วยเหลือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
การทำงานเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					

ตารางที่ 11 Readiness Assessment Matrix สำหรับชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพร้อมในปัจจุบัน				
	ไม่มีเลย	เริ่มต้น	ปานกลาง	สูง	หมายเหตุ
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน					
ความเข้าใจของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน เกี่ยวกับการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
การให้ความสำคัญของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ในการร่วมทำงานเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
ความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน					
ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
จำนวนบุคลากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนที่ร่วมดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
ทรัพยากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนที่ใช้สำหรับดำเนินการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
ความสามารถและทัศนคติของบุคลากร					
ความสามารถของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนในการดำเนินการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
ทัศนคติของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพร้อมในปัจจุบัน				
	ไม่มีเลย	เริ่มต้น	ปานกลาง		
กลไกในการทำงานและการบูรณาการ					
กลไกการที่ชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนใช้ในการติดตามความก้าวหน้าในการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
กลไกในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรจาก ชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนในการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
กลไกการพัฒนาบุคลากรในชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนที่ร่วมทำงานด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
กลไกในการตอบสนองชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนที่ร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
กลไกที่ชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนใช้ในการประเมินความสำเร็จของการช่วยเหลือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
การทำงานเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					

ตารางที่ 12 Readiness Assessment Matrix นักเรียน/นักศึกษา

หัวข้อในการประเมิน	ระดับความพร้อมในปัจจุบัน				
	ไม่มีเลย	เริ่มต้น	ปานกลาง	สูง	หมายเหตุ
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของนักเรียน/นักศึกษา					
ความเข้าใจของนักเรียน/นักศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
การให้ความสำคัญของนักเรียน/นักศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจำนวนนักเรียน/นักศึกษา					
ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด					
จำนวนของนักเรียน/นักศึกษาที่คาดว่าจะสนใจเรียน “เพื่ออาชีพ”					
ทักษะ ทรัพยากร และโอกาสในการเรียนรู้					
ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียน “เพื่ออาชีพ”					
การรู้จักความถนัดของตนเอง เพื่อให้สามารถเลือกสายการเรียน “เพื่ออาชีพ” ที่สอดคล้องกับความถนัดของตนเองได้					
ทักษะพื้นฐานตามความถนัดที่จำเป็นต่อการเรียน “เพื่ออาชีพ”					
อุปกรณ์การเรียนที่จำเป็นต่อการเรียน “เพื่ออาชีพ”					
ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสการเรียนต่อในการเรียน “เพื่ออาชีพ”					
การเข้าร่วมเรียนรู้ในหลักสูตรระยะสั้น “เพื่ออาชีพ”					
การเข้าร่วมฝึกงานในสถานประกอบการเพื่อเพิ่มทักษะทางวิชาชีพ					
การทำแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังจบการศึกษา					
ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาทักษะด้านอาชีพ					

นอกจากนี้ ยังได้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจความเห็นที่ได้รับการประเมินและปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วด้วย

3.4 การศึกษาภาคสนาม

3.4.1 เกณฑ์ในการคัดเลือกจังหวัดสำหรับศึกษาเชิงลึก 6 จังหวัด

การศึกษาเชิงลึก 6 จังหวัดประกอบไปด้วยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ฉะเชิงเทรา สุราษฎร์ธานี ตาก อุตรธานี และนราธิวาส โดยคัดเลือกจากเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งเกณฑ์ในการคัดเลือกจังหวัดสำหรับการศึกษาคั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ความครอบคลุมทุกภาคของประเทศ โดยพิจารณาประกอบกับนโยบายสำคัญของรัฐ เช่น การกำหนดเขตเศรษฐกิจพิเศษ และการกำหนดแบ่งกลุ่มจังหวัดและภาคตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัด² 2) ระดับการพัฒนาในมิติเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน โดยวัดจากรายได้ต่อหัวของจังหวัด เพื่อให้สามารถพิจารณาข้อเสนอได้ตามความแตกต่างของการพัฒนา และ 3) ระดับความพร้อมของพื้นที่ในการจัดการศึกษาที่เพื่ออาชีพที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 ผลการคัดเลือกจังหวัด

จังหวัด	เกณฑ์ที่ 1: ภาค	เกณฑ์ที่ 2:รายได้ต่อหัว (ปี 2559)	เกณฑ์ที่ 3: ความพร้อมของพื้นที่
พระนครศรีอยุธยา	กลาง	460,223	กลุ่มที่มีความพร้อมมาก โดยมีการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพที่ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง
ฉะเชิงเทรา	ตะวันออก	433,400	กลุ่มที่มีความพร้อม มีความร่วมมือระหว่างสถาบันอาชีวศึกษาและสถานประกอบการ
สุราษฎร์ธานี	ใต้	191,927	กลุ่มที่มีการเตรียมการ โดยมีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาเพื่อการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ
ตาก	เหนือ	93,779	กลุ่มที่มีการเตรียมการโดยมีแผนการพัฒนากำลังคนเชิงพื้นที่ “ตากโมเดล”
อุตรธานี	ตะวันออกเฉียงเหนือ	85,359	กลุ่มที่ยังไม่แน่ชัดว่ามีความพร้อม โดยยังไม่มีการดำเนินการในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรมในภาพรวม
นราธิวาส	3 จังหวัดชายแดนภาคใต้	61,115	กลุ่มที่ยังไม่แน่ชัดว่ามีความพร้อม โดยยังไม่มีการดำเนินการในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรมในภาพรวม

² ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนพิเศษ 281 ง วันที่ 17 พฤศจิกายน 2560

3.4.2 การประชุมกลุ่มย่อยใน 6 จังหวัดที่คัดเลือกไว้

การประชุมกลุ่มย่อยใน 6 จังหวัด จัดในช่วงเดือนมิถุนายน-กรกฎาคม 2562 ประกอบด้วย

- 1) จังหวัดฉะเชิงเทรา 18 มิถุนายน 2562
- 2) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 20 มิถุนายน 2562
- 3) จังหวัดตาก 27 มิถุนายน 2562
- 4) จังหวัดสุราษฎร์ธานี 24 มิถุนายน 2562
- 5) จังหวัดอุดรธานี 19 กรกฎาคม 2562
- 6) จังหวัดนราธิวาส 23 กรกฎาคม 2562

ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแทนสถานศึกษา ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ ตัวแทนสถานประกอบการที่มีการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ ตัวแทนชุมชน/ประชาชน/ผู้ประกอบการ และตัวแทนของนักเรียน/นักศึกษา โดยแต่ละกลุ่มจะมีผู้เข้าร่วมประมาณ 6 ถึง 10 คน การจัดประชุมกลุ่มย่อยแบ่งเป็น 2 ช่วง โดยช่วงแรกจะเป็นการอธิบายวัตถุประสงค์ของโครงการและนำเสนอข้อมูลผลการศึกษาของจังหวัด จากนั้นจะแบ่งกลุ่มย่อย 5 กลุ่มตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อร่วมกันประเมินความพร้อมของพื้นที่ในการพัฒนากำลังคนของจังหวัด

บทที่ 4¹

ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ภาพรวมของประเทศ และผลการศึกษาเชิงลึกใน 6 จังหวัด

ในบทนี้ จะนำเสนอผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ภาพรวมของประเทศ ซึ่งได้จากการวิจัยเอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วยโมเดลทางสถิติ ประชากรศาสตร์ ทางเศรษฐศาสตร์ และทางการตลาด และผลการศึกษาเชิงลึกใน 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดตาก จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดอุดรธานี จังหวัดนราธิวาส จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งได้เพิ่มเติมผลการวิเคราะห์จากการศึกษาภาคสนามเข้าไว้ด้วย โดยการนำเสนอในแต่ละหัวข้อจะเริ่มด้วยการฉายภาพใหญ่ในภาพรวมแล้วต่อยอดด้วยผลการศึกษาของจังหวัดทั้ง 6 จังหวัด²

สำหรับกรณีศึกษา 6 จังหวัดในครั้งนี หากแบ่งตามรายได้ของจังหวัดใน พ.ศ. 2560 แล้วสามารถแบ่งเป็นตัวแทนของ 3 กลุ่ม คือ

- 1) กลุ่มรายได้ต่อหัวต่ำ ได้แก่ จังหวัดนราธิวาส (รายได้ต่อหัว 61,765 บาท)
- 2) กลุ่มรายได้ต่อหัวปานกลาง ได้แก่ จังหวัดตาก (รายได้ต่อหัว 94,902 บาท) อุดรธานี (รายได้ต่อหัว 88,673 บาท แต่อัตราการเติบโตรายได้อัตราเพิ่มขึ้นจากปี 2555 เกือบเท่าตัว) และจังหวัดสุราษฎร์ธานี (รายได้ต่อหัวที่ 200,471 บาท)
- 3) กลุ่มรายได้ต่อหัวสูง ได้แก่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (รายได้ต่อหัว 465,972 บาท) และฉะเชิงเทรา (รายได้ต่อหัว 427,409 บาท)

โดยผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ภาพรวมของประเทศ และผลการศึกษาเชิงลึกใน 6 จังหวัด มีดังนี้

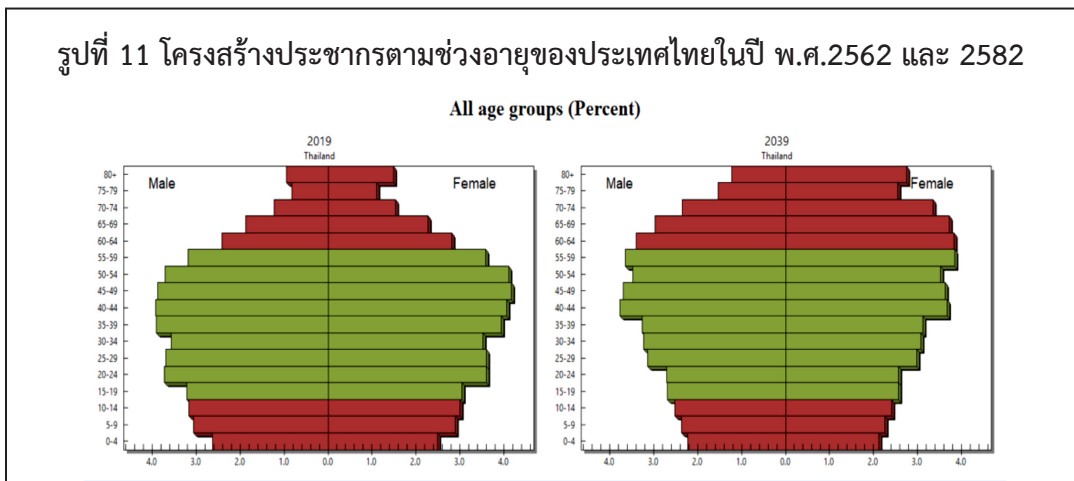
¹ เป็นบทที่วิเคราะห์และสังเคราะห์เพิ่มเติมจากรายงานการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน (Area-based) ประกอบกับเอกสารนำเสนอต่อที่ประชุมที่เสนอโดยคณะวิจัย และเรียบเรียงขึ้นใหม่เพื่อการจัดพิมพ์เผยแพร่ครั้งนี้ โดย ดร.รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

² รายละเอียดผลการศึกษาเชิงลึก 6 จังหวัด จำแนกรายจังหวัด สามารถอ่านได้ในภาคผนวก 2-7 ท้ายเล่ม

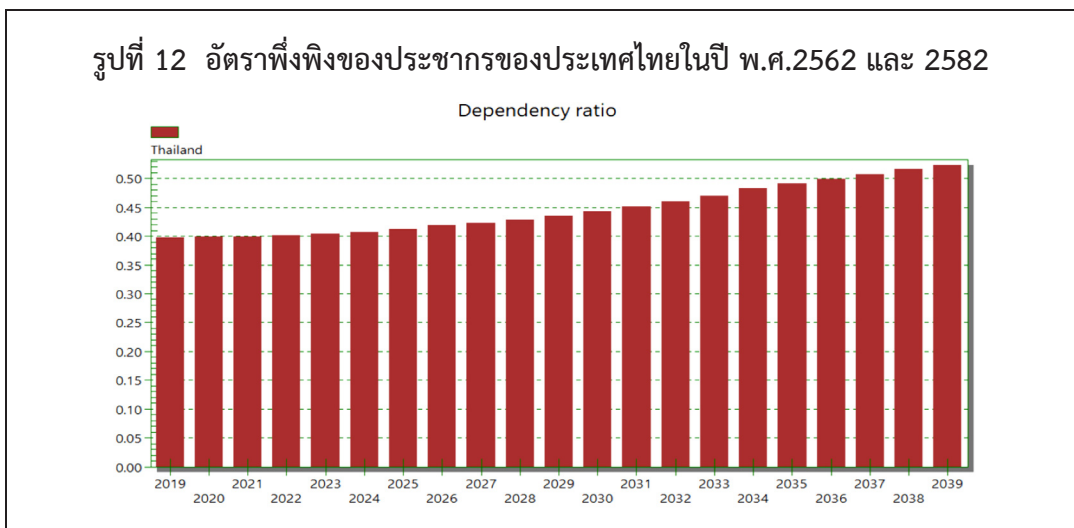
4.1 โครงสร้างประชากรไทยกับความท้าทายใน 20 ปีข้างหน้า

ประเทศไทยมีโครงสร้างประชากรจำแนกตามอายุ ดังแสดงในรูปที่ 11 ซึ่งหากอัตราเฉลี่ยการเกิดของประชากรต่อผู้หญิงหนึ่งคนยังคงที่ 1.48 และมีอายุขัยเฉลี่ยเพศชาย 71.7 ปี และเพศหญิง 78.3 ปีแล้วพบว่า ในอนาคต 20 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2582) ประชากรวัยแรงงานจะมีจำนวนน้อยลง และมีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างมาก ส่งผลให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และอัตราการพึ่งพิง (Dependency Ratio) หรืออัตราส่วนของผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) ต่อผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15 -59 ปี) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตามรูปที่ 12

รูปที่ 11 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของประเทศไทยในปี พ.ศ.2562 และ 2582



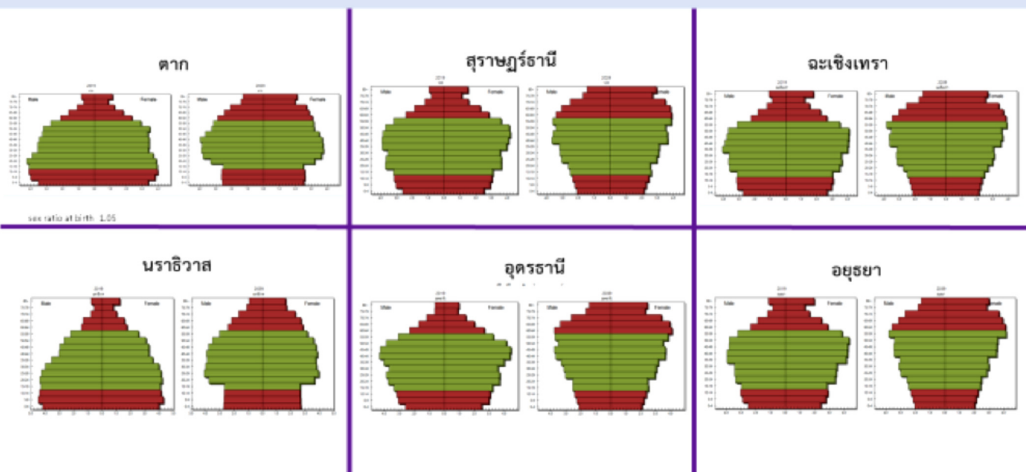
รูปที่ 12 อัตราพึ่งพิงของประชากรของประเทศไทยในปี พ.ศ.2562 และ 2582



ผลการศึกษาของ 6 จังหวัด พบว่า เป็นไปในทิศทางเดียวกับภาพใหญ่ของประเทศ โดยทุกจังหวัดเผชิญกับปัญหาสังคมสูงวัย ซึ่งส่งผลให้ในอีก 20 ปีข้างหน้าผู้ที่อยู่ในวัยทำงานจะต้องมีความสามารถเพิ่มขึ้นมากกว่าแรงงานในปัจจุบันประมาณ 2-2.2 เท่าจึงจะสามารถรักษาภาพเศรษฐกิจเช่นในปัจจุบันไว้ได้ ดังนั้นหากต้องการพัฒนาให้จังหวัดมีอัตราการเติบโตและรายได้ต่อหัวของจังหวัดเพิ่มขึ้น ประชากรวัยแรงงานต้องมีความสามารถในการทำงานสูงกว่าแรงงานในปัจจุบันไม่น้อยกว่า 2.5 เท่า การยกระดับความสามารถให้สูงขึ้นจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาช่วยในการทำงาน และมีระบบนิเวศการเรียนรู้ที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

รูปที่ 13 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดตาก สุราษฎร์ธานี อุตรธานี นราธิวาส พระนครศรีอยุธยา และฉะเชิงเทรา ในปี พ.ศ. 2562 และ 2582

โครงสร้างประชากรกับความท้าทายใน 20 ปีข้างหน้า: 2 เท่าเราถึงจะรอด



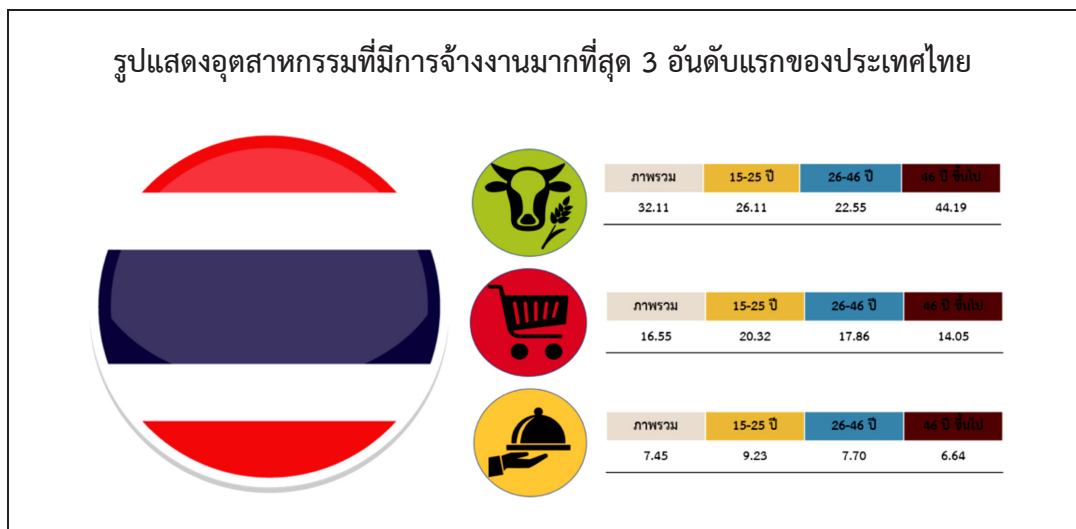
4.2 โครงสร้างตลาดแรงงาน

จากข้อมูลโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (The Labor Force Survey) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2561 โดยจำแนกสถานภาพแรงงาน พบว่า ปี พ.ศ. 2561 มีผู้มีงานทำร้อยละ 55.83 และมีผู้ว่างงานหรือไม่มีงานทำเพียงร้อยละ 0.62 ตามที่แสดงไว้ในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 โครงสร้างตลาดแรงงานจำแนกตามสถานภาพแรงงาน

	ภาพรวม	15 – 25 ปี	26 – 46 ปี	46 ปี ขึ้นไป
ผู้มีงานทำ	55.83	43.91	87.56	61.41
ผู้ไม่มีงานทำ	0.62	2.45	0.67	0.11
ผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน	26.24	53.38	11.53	38.06
ผู้มีอายุต่ำกว่า 15 ปี	17.03	-	-	-
รอดูกฤกษ์	0.27	0.26	0.23	0.42

เมื่อจำแนกผู้มีงานทำตามประเภทอุตสาหกรรม ตามการจัดประเภทอุตสาหกรรม ตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกประเภทตามมาตรฐานสากล (ISIC Rev. 3.0) ของสำนักงานสถิติแล้ว พบว่า อุตสาหกรรมภาพรวมที่มีสัดส่วนมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บก และสัตว์น้ำ ร้อยละ 33.11 รองลงมาคือ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ ร้อยละ 16.55 และที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ร้อยละ 7.45 ตามที่แสดงไว้ในตารางที่ 15 และ รูปที่ 13.1

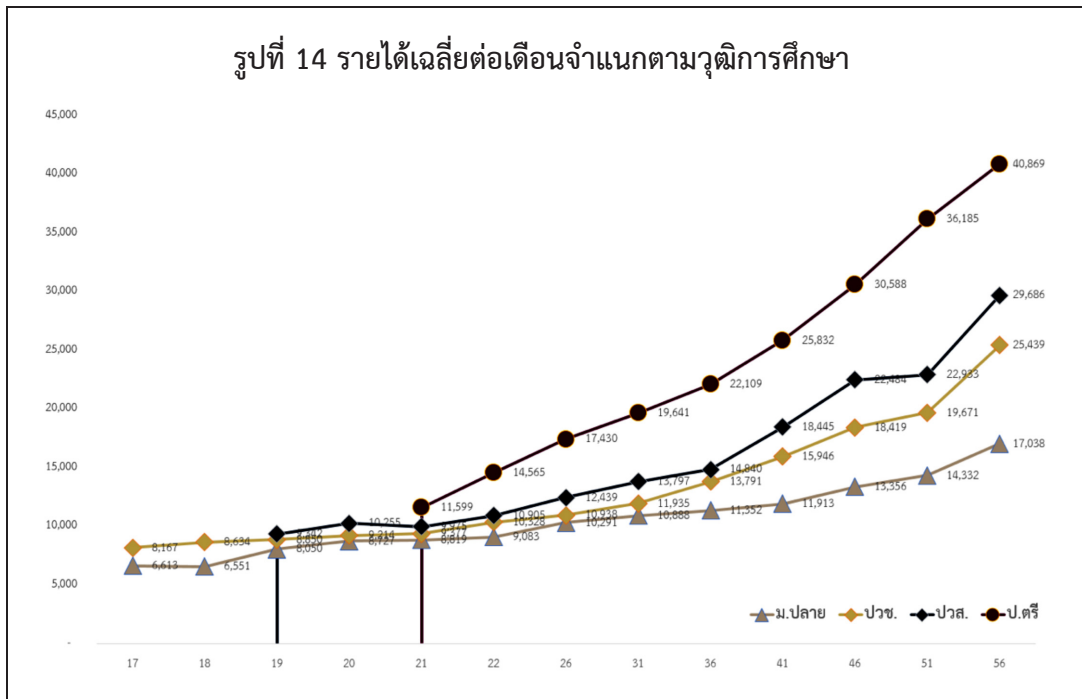


ตารางที่ 15 ร้อยละของผู้มีงานทำจำแนกตามอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม	15-25 ปี	26-45 ปี	46 ปีขึ้นไป	ภาพรวม
1. เกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	26.11	22.55	44.19	32.11
2. อาหารและอาหารสัตว์	6.47	4.73	3.05	4.23
3. การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.22	0.17	0.14	0.17
4. การผลิตสิ่งทอ	0.75	0.84	0.78	0.81
5. การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	1.30	1.58	1.22	1.39
6. การผลิตรองเท้าและเครื่องหนัง	0.47	0.39	0.23	0.33
7. อัญมณีและเครื่องประดับ	0.35	0.42	0.16	0.30
8. การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	0.73	0.55	0.77	0.67
9. เฟอร์นิเจอร์	0.63	0.54	0.40	0.49
10. การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ	0.69	0.71	0.29	0.53
11. ปิโตรเลียม	0.10	0.14	0.06	0.10
12. ปิโตรเคมี	0.65	0.62	0.23	0.46
13. การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี	0.12	0.23	0.08	0.15
14. การผลิตยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง	0.69	0.61	0.19	0.44
15. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	0.68	0.72	0.21	0.50
16. ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	0.85	0.77	0.49	0.66
17. การผลิตโลหะและผลิตภัณฑ์โลหะ	1.75	1.83	0.79	1.38

ประเภทอุตสาหกรรม	15-25 ปี	26-45 ปี	46 ปีขึ้นไป	ภาพรวม
18. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	2.41	2.74	0.73	1.85
19. ยานยนต์และชิ้นส่วน	1.84	2.42	0.59	1.58
20. อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	0.57	0.68	0.62	0.64
21. ก่อสร้าง	5.98	5.82	5.32	5.63
22. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์	20.32	17.86	14.05	16.55
23. ตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว	0.31	0.31	0.13	0.23
24. ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	9.26	7.70	6.64	7.45
25. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	2.38	3.81	3.07	3.32
26. การเงินและการประกันภัย	1.13	1.87	0.77	1.32
27. อสังหาริมทรัพย์	0.29	0.50	0.48	0.46
28. บริการด้านการแพทย์และงานสังคมสงเคราะห์	1.66	2.34	1.21	1.78
29. การบริการด้านความสวยงาม	0.63	0.90	0.79	0.82
30. การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ	2.21	4.70	4.47	4.30
31. การศึกษา	2.00	3.76	2.70	3.10
32. วิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	1.06	1.44	0.58	1.03
33. การบริการอื่น ๆ	5.39	5.73	4.59	5.21

จากรูปที่ 14 พบว่า ผู้มีงานทำที่จบการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรีจะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าวุฒิมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง แต่เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายกับระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ พบว่า เมื่อจบการศึกษาที่อายุ 17 ปี ผู้ที่จบมัธยมศึกษาตอนปลายมีรายได้เฉลี่ยเท่ากับ 6,613 บาท แต่ผู้ที่จบประกาศนียบัตรวิชาชีพมีรายได้เฉลี่ย 8,167 บาท ซึ่งมากกว่า 1,553 บาท (ร้อยละ 23.48) เมื่อทำงานมีประสบการณ์มากขึ้นความแตกต่างระหว่างรายได้ของทั้งสองวุฒิจะมีแนวโน้มมากขึ้นด้วย เช่น ที่อายุ 36 ปี ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 11,352 บาท และผู้จบการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 13,791 บาท ซึ่งมากกว่า 2,439 บาท (ร้อยละ 21.48) และเมื่ออายุ 56 ปี ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 17,038 บาท และผู้จบการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,439 บาท ซึ่งมากกว่า 8,402 บาท (ร้อยละ 49.81)



เมื่อพิจารณาจากการศึกษาเชิงลึกโดยเปรียบเทียบรายได้ของผู้มีงานทำระหว่างวุฒิการศึกษาในระดับชั้นปริญญาตรี และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 ใน 6 จังหวัด พบว่า มีทิศทางเดียวกัน โดยผู้ที่เรียนในระดับ ปวส. มีโอกาสที่จะมีรายได้เทียบเท่ากับผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี หากเป็นการเรียนในระดับ ปวส. ที่มุ่งการเรียนที่เน้นทักษะที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานและพื้นที่ ดังนี้

1) จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ในช่วงแรกของการทำงานอายุ 25 ถึง 30 ปี ผู้มีงานทำที่จบการศึกษาปริญญาตรีจะมีรายได้ต่อเดือนมากกว่าผู้มีงานทำที่จบการศึกษาระดับ ปวส. แต่ช่องว่างระหว่างรายได้จะมีแนวโน้มลดลง และเมื่อถึงอายุ 60 ปี รายได้ของผู้มีงานทำระหว่างวุฒิการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี และ ระดับการศึกษา ปวส. มีรายได้ต่างกันเพียง 1,515 บาท

2) **จังหวัดตาก** ในช่วงแรกของการทำงานที่อายุ 25 ถึง 30 ปี ผู้มีงานทำที่จบการศึกษา ทั้งระดับปริญญาตรีและระดับ ปวส. ได้รายได้ต่อเดือนที่ไม่แตกต่างกัน โดยผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีรายได้เฉลี่ย 11,689 บาท และ ระดับ ปวส. มีรายได้เฉลี่ย 12,000 บาท และตลอดช่วงอายุการทำงาน พบว่าค่าเฉลี่ยรายได้ต่อเดือนมีแนวโน้มที่จะไม่แตกต่างกัน โดยเมื่อถึงอายุ 60 ปี รายได้ของผู้มีงานทำระหว่างวุฒิมัธยมศึกษาในระดับชั้นปริญญาตรี และระดับการศึกษา ปวส. มีรายได้ต่างกันเพียง 3,968 บาท

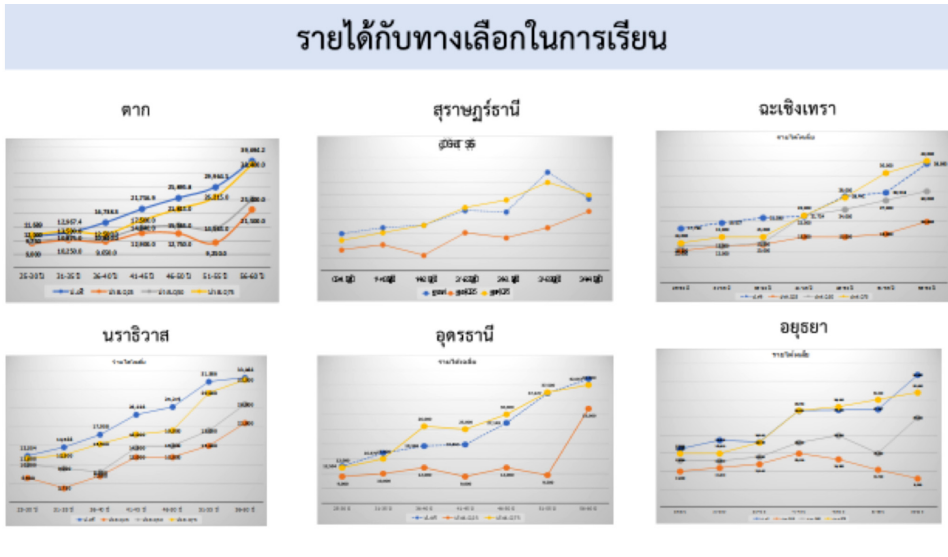
3) **จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** ในช่วงแรกของการทำงานอายุ 25 ถึง 35 ปี ผู้มีงานทำที่จบการศึกษาระดับ ปวส. มีแนวโน้มที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าผู้มีงานทำที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่เมื่อช่วงอายุ 36 ถึง 55 ปี ผู้มีงานทำจบการศึกษาระดับ ปวส. มีแนวโน้มที่จะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

4) **จังหวัดอุดรธานี** เมื่อจบการศึกษาและในช่วงแรกของการทำงานที่อายุ 25 ถึง 30 ปี ผู้จบการศึกษาทั้งระดับปริญญาตรีและระดับ ปวส. มีรายได้ต่อเดือนไม่แตกต่างกัน โดยผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีรายได้เฉลี่ย 12,500 บาท และระดับ ปวส. มีรายได้เฉลี่ย 12,000 บาท แต่เมื่อถึงช่วงอายุ 36 ถึง 55 ปี ผู้มีงานทำจบการศึกษาระดับ ปวส. มีแนวโน้มที่จะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

5) **จังหวัดนราธิวาส** ในช่วงแรกในของการทำงานอายุ 25 - 30 ปี ผู้มีงานทำที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจะมีรายได้ต่อเดือนมากกว่าผู้มีงานทำที่จบการศึกษาระดับ ปวส. แต่ช่องว่างระหว่างรายได้มีแนวโน้มลดลง และเมื่อถึงอายุ 60 ปี รายได้ของผู้มีงานทำวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี และ ปวส. มีรายได้ต่างกันเพียง 568 บาท

6) **จังหวัดฉะเชิงเทรา** ในช่วงแรกในของการทำงานอายุ 25 -30 ปี ผู้มีงานทำที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีรายได้ต่อเดือนมากกว่าผู้มีงานทำที่จบการศึกษาระดับ ปวส. แต่ช่องว่างระหว่างรายได้มีแนวโน้มลดลง และเมื่ออายุ 60 ปี รายได้ของผู้มีงานทำระหว่างวุฒิมัธยมศึกษาในระดับชั้นปริญญาตรี และ ปวส. มีรายได้ต่างกันเพียง 1,007 บาท

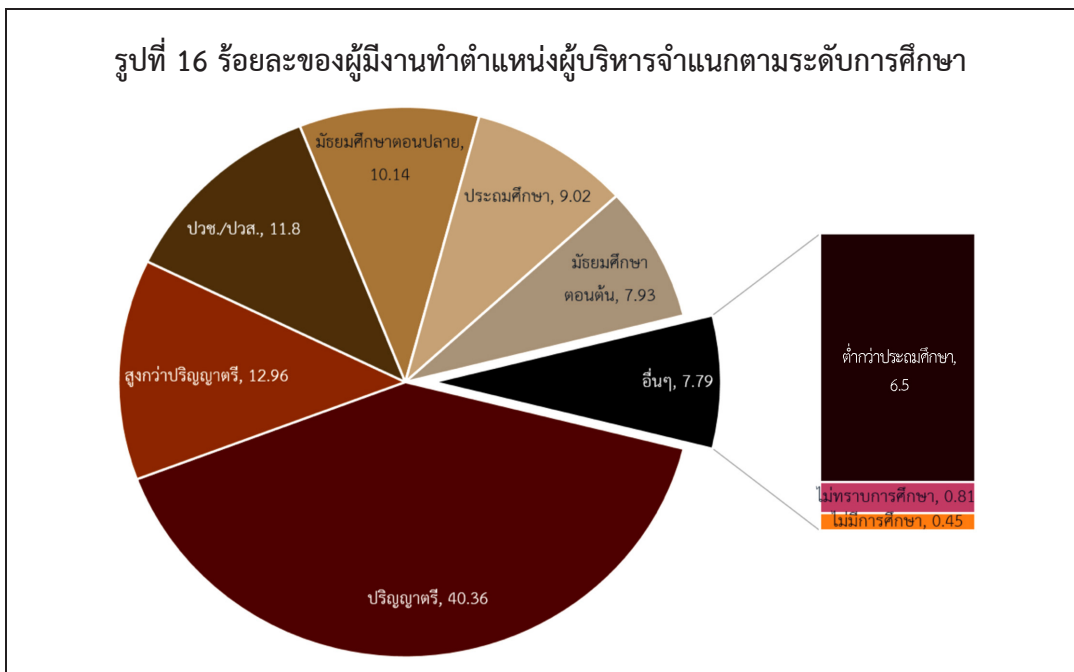
รูปที่ 15 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำแนกตามวุฒิการศึกษาของจังหวัดตาก นราธิวาส อุตรธานี สุราษฎร์ธานี พระนครศรีอยุธยา และฉะเชิงเทรา



เมื่อจำแนกผู้มีงานทำตำแหน่งผู้บริหาร (ข้าราชการระดับสูง ผู้จัดการบริษัท และผู้จัดการทั่วไป) พบว่า กลุ่มตำแหน่งผู้บริหาร ระดับการศึกษาชั้นปริญญาตรีมีมากที่สุด คือ ร้อยละ 40.36 รองลงมาคือ ระดับชั้นสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 12.96 และสายอาชีพ (ระดับชั้นปวช./ปวส.) ร้อยละ 11.80 ซึ่งเบื้องต้นอาจจะมองได้ว่า หากเรียนในระดับชั้นปริญญาตรีมีแนวโน้มจะได้ทำงานในตำแหน่งบริหารสูงกว่าสายอื่น แต่เมื่อวิเคราะห์โอกาสทำงานในตำแหน่งบริหารกับผู้ที่จบการศึกษาในระดับนั้น จะพบว่า ผู้จบการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรีมีโอกาสร้อยละ 11.09 สายอาชีพมีโอกาสร้อยละ 8.23 ซึ่งถือได้ว่าไม่ค่อยแตกต่างกัน ตามที่แสดงในตารางที่ และ รูปที่ 16

ตารางที่ 16 โอกาสทำงานในตำแหน่งผู้บริหารจำแนกตามระดับการศึกษา

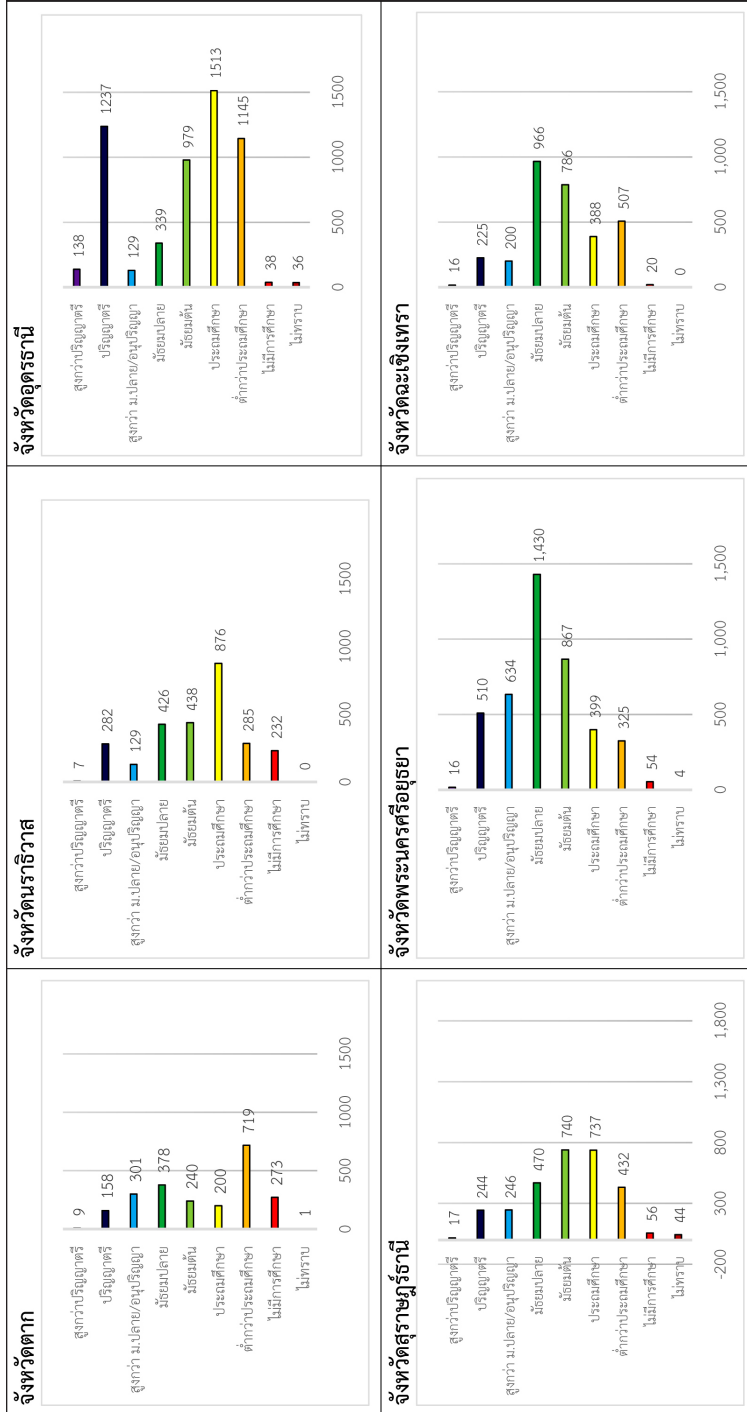
	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ปวช./ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
จำนวนทั้งหมด	73,627	54,696	40,319	26,518	34,532	3,653
ตำแหน่งบริหาร	856	753	963	1,119	3,831	1,230
ร้อยละ	1.16	1.38	2.39	8.23	11.09	33.68



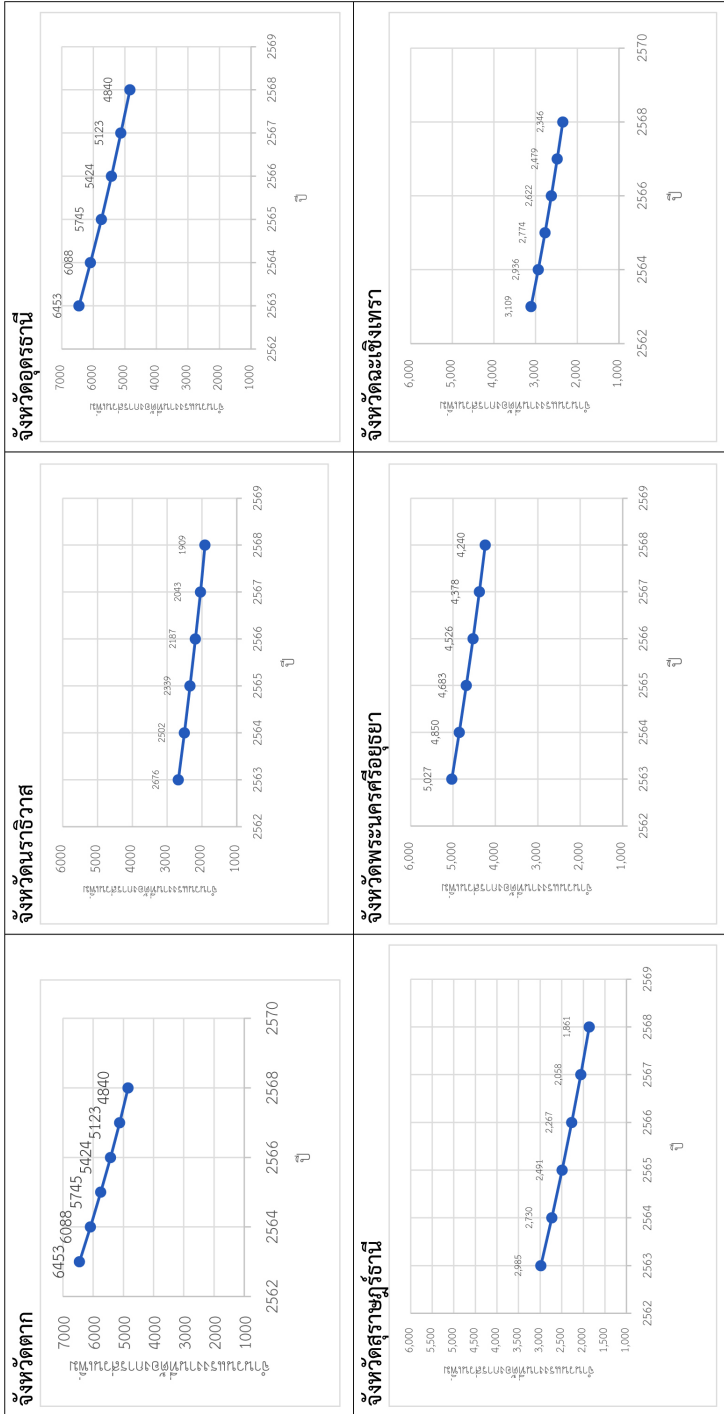
สำหรับความต้องการจ้างงานของ 6 จังหวัด พบว่า ความต้องการจ้างงานส่วนใหญ่ยังเป็นแรงงานทักษะต่ำ (วุฒิ ปวช./ม6. หรือต่ำกว่า) ดังแสดงในรูปที่ 17 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ผ่านมาไม่ได้เกิดจากการปรับโครงสร้างการผลิตให้มีความทันสมัยขึ้น อย่างไรก็ตาม ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และ Focus Groups พบว่า แนวโน้มความต้องการจ้างงานลดลงเนื่องจากผู้ประกอบการ 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มที่จะนำเทคโนโลยีมาแทนแรงงาน เพราะต้นทุนค่าแรงสูงขึ้น และเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ และ 2) กลุ่มที่จะลดขนาดธุรกิจ หรือปรับตัวไปทำธุรกิจอื่น เพราะไม่สามารถแข่งขันได้ นอกจากนี้ผู้ประกอบการให้ความเห็นว่า สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ความต้องการจ้างงานในระดับปริญญาตรีสูง เพราะปัญหาด้านคุณภาพของแรงงาน

ทั้งนี้ มีข้อสังเกตว่า 1) อาชีพที่ลดการจ้างงาน และอาชีพที่จ้างงานเพิ่มส่วนใหญ่ใช้แรงงานที่มีทักษะคล้ายคลึงกันโดยเป็นทักษะที่ไม่สูงนัก 2) จังหวัดอุดรธานี มีความต้องการจ้างงานในระดับปริญญาตรีมากที่สุด และมีความสมดุลของภาคเศรษฐกิจหลัก (เกษตร อุตสาหกรรม ค้าปลีกค้าส่ง ท่องเที่ยว) มากที่สุด ซึ่งทำให้เกิดความเกือกลึกรึ้นระหว่างภาคเศรษฐกิจต่างๆ และ 3) ผู้ประกอบการให้ความเห็นว่า ผู้จบระดับปริญญาตรีประมาณ 1 ใน 3 มีรายได้ใกล้เคียงกับผู้จบระดับ ปวส.

รูปที่ 17 ความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563 ของจังหวัดตาก นราธิวาส อุดรธานี สุราษฎร์ธานี พระนครศรีอยุธยา และฉะเชิงเทรา



รูปที่ 18 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 ของจังหวัดตาก นราธิวาส อุตรดิตถ์ สุราษฎร์ธานี พระนครศรีอยุธยา และฉะเชิงเทรา



สำหรับแนวโน้มความต้องการจ้างงาน 2563-2568 ของจังหวัดตาก นราธิวาส อุตรธานี สุราษฎร์ธานี พระนครศรีอยุธยา และฉะเชิงเทรา พบว่า ทุกจังหวัดมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ดังแสดงในรูปที่ 18 โดยโครงสร้างการจ้างงานของกรณีศึกษา 6 จังหวัดในครั้งนี แบ่งเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่

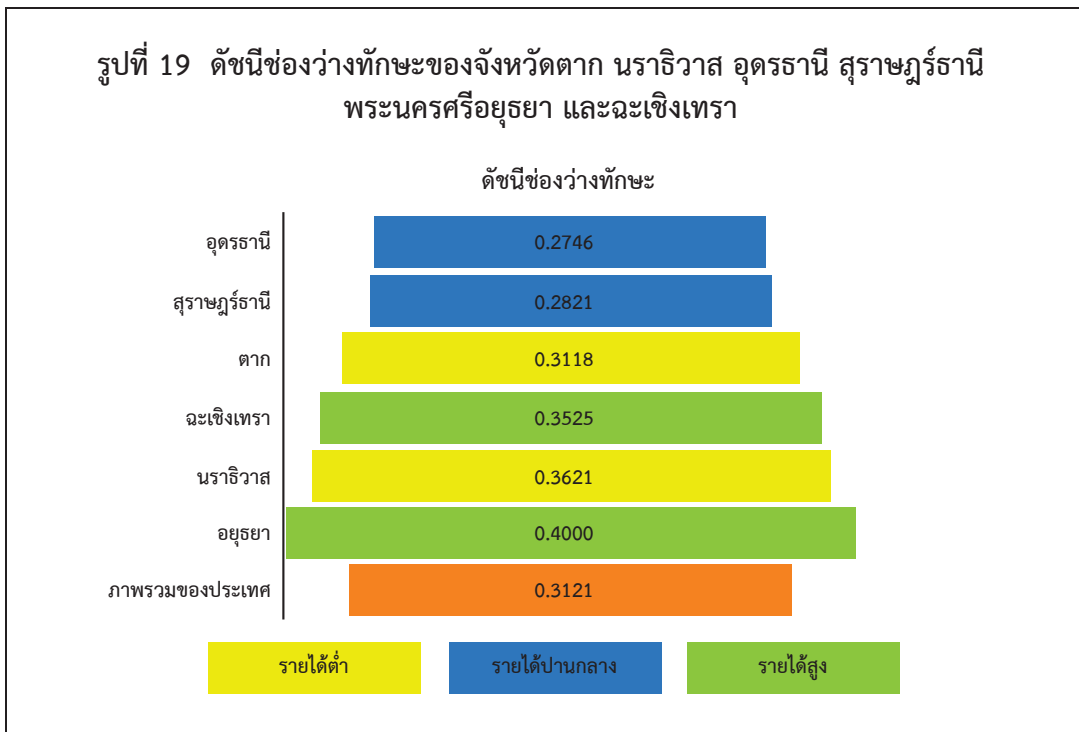
1) โครงสร้างการจ้างงานที่แรงงานส่วนใหญ่จะอยู่ในภาคเกษตร และภาคเศรษฐกิจนอกระบบ ซึ่งได้แก่จังหวัดที่อยู่ในกลุ่มรายได้ต่อหัวต่ำ (จังหวัดตาก และนราธิวาส) และจังหวัดที่อยู่ในกลุ่มรายได้ต่อหัวปานกลาง (จังหวัดสุราษฎร์ธานี และอุตรธานี)

2) โครงสร้างการจ้างงานที่ภาคเกษตรยังเป็นภาคการจ้างงานที่ใหญ่สุด แต่รายได้ส่วนใหญ่มาจากภาคอุตสาหกรรม ได้แก่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มจังหวัดรายได้ต่อหัวสูง

3) โครงสร้างการจ้างงานที่ภาคเกษตรมีการจ้างงานน้อยลง และมีการกระจายตัวของแรงงานในยังภาคเศรษฐกิจอื่น ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มจังหวัดที่มีรายได้ต่อหัวสูง

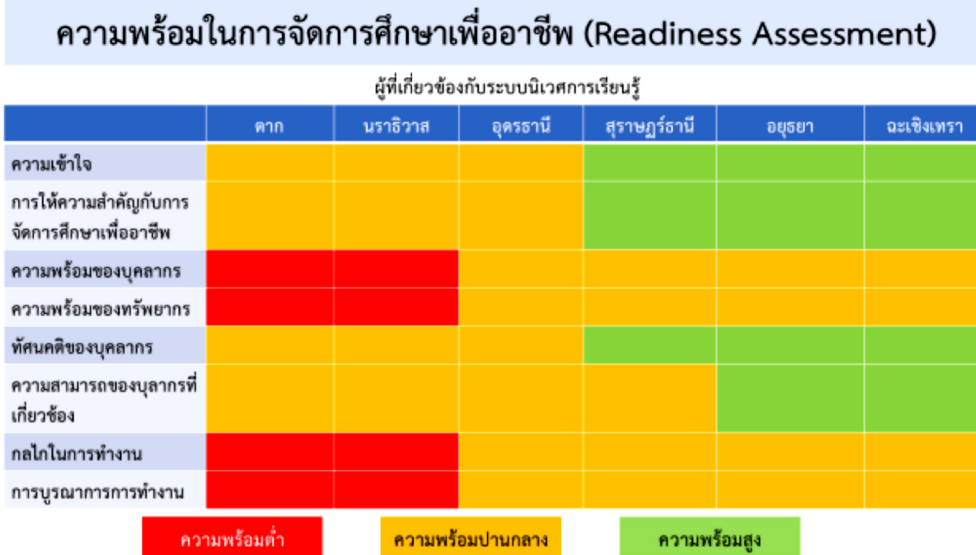
4.3 ปัญหาช่องว่างทักษะ

ในภาพรวมจากการศึกษาวิจัยเอกสารพบว่า ปัญหาช่องว่างทักษะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทุกประเทศ และเกิดขึ้นตลอดเวลา และในภาพรวมของทั้ง 6 จังหวัดที่เป็นกรณีศึกษา ก็พบปัญหาช่องว่างทักษะเช่นกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภาคการศึกษาไม่สามารถผลิตแรงงานให้ตรงกับความต้องการของนายจ้างได้

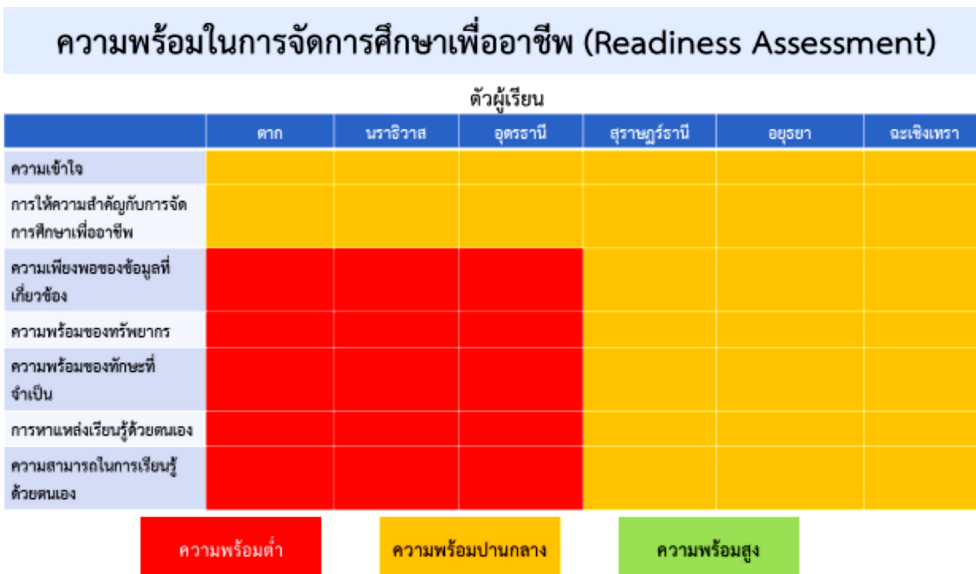


นอกจากนี้ ในบางจังหวัดยังคงขาดความพร้อมในการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพทั้งจากผู้เกี่ยวข้องในระบบนิเวศการเรียนรู้ และตัวผู้เรียนเองด้วย ดังแสดงในรูปที่ 20-21

รูปที่ 20 ความพร้อมในการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพของผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบนิเวศการเรียนรู้



รูปที่ 21 ความพร้อมในการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพของผู้เรียน



ทั้งนี้ การประเมินความพร้อมของการเตรียมกำลังคนด้วยการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพที่ยึดพื้นที่เป็นฐานของผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบนิเวศการเรียนรู้ (ไม่นับรวมถึงตัวของผู้เรียน) ได้แบ่งประเด็นในการประเมินไว้ 8 ด้าน พบว่ามี 3 จังหวัดที่มีความพร้อมในด้านนี้อยู่ในระดับสูง ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พระนครศรีอยุธยา และฉะเชิงเทรา

การที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีความพร้อมในระดับสูง เพราะในช่วงประมาณ 8 ปีที่ผ่านมา จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีการขับเคลื่อนเรื่องการศึกษาเพื่ออาชีพสำหรับเยาวชนในพื้นที่มาอย่างต่อเนื่อง มีการนำทุกภาคส่วนตามระบบนิเวศการเรียนรู้เข้ามาเป็นคณะทำงาน และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่เป็นอย่างดี จนทำให้มีระบบข้อมูลสารสนเทศการศึกษาของจังหวัดมีแนวทางการจัดการหลักสูตรที่ชัดเจนมากขึ้น ทุกภาคส่วนมีความเข้าใจในความสำคัญของประเด็นนี้มากขึ้นตามลำดับ โดยเฉพาะผู้ที่เป็นผู้บริหารหรือตัวแทนของหน่วยงาน สำหรับจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและฉะเชิงเทรามีบริบทของการเป็นเมืองที่มีนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นแหล่งจ้างงานหลักของแรงงานนอกภาคเกษตร สถานศึกษาในพื้นที่มีการผลิตบุคลากรโดยคำนึงถึงความต้องการของสถานประกอบการอยู่แล้ว มีโรงเรียนและสถานศึกษาระดับอาชีพที่เป็นต้นแบบในการผลิตกำลังคนตามความต้องการของสถานประกอบการในพื้นที่มายาวนาน จึงทำให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญของเรื่องนี้เป็นอย่างดี

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาถึงความพร้อมด้านทรัพยากรและบุคลากรที่จำเป็นต่อการเตรียมกำลังคนด้วยการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ พบว่าระดับความพร้อมของทั้ง 6 จังหวัดอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์เชิงลึกและผลจากการประชุมกลุ่มย่อย โดยมีประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระดับความพร้อม ดังนี้ (1) ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่ได้รับการจัดสรรเพื่อการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพไม่เพียงพอ เนื่องจากทรัพยากรเหล่านี้ต้องถูกใช้ในการจัดการศึกษาตามปกติของสถานศึกษาเช่นกัน และหากมีกรณีที่ต้องเลือกระหว่างการใช้ทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาตามปกติของสถานศึกษากับการจัดการศึกษาเพื่ออาชีวศึกษาปกติมักจะได้รับ การจัดลำดับความสำคัญที่สูงกว่า (2) การจัดการศึกษาเพื่ออาชีพของพื้นที่จำเป็นต้องมีอุปกรณ์ เครื่องมือ และสถานที่จัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน ตลอดจนถึงแนวโน้มของสภาพการทำงานในอนาคต แต่สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดแคลนทรัพยากรเหล่านี้ จึงไม่สามารถจัดการศึกษาให้ได้ผลสำเร็จตามที่ต้องการได้ (3) บุคลากรที่จะมาช่วยในการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพในสถานศึกษายังไม่เพียงพอ

หรือไม่มีความพร้อม เนื่องจากในปัจจุบันบุคลากรหลักในการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพยังเป็นบุคลากรของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะไม่ได้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับอาชีพในพื้นที่ ไม่มีประสบการณ์ในการทำอาชีพดังกล่าวด้วยตนเอง หากเป็นบุคลากรที่โอนย้ายมาจากจังหวัดอื่น ซึ่งมีบริบทที่แตกต่างกับสถานศึกษาในปัจจุบัน ก็ยิ่งทำให้การจัดการศึกษาเพื่ออาชีพโดยบุคลากรคนนั้นประสบความสำเร็จน้อยกว่าที่ควร **(4) มีข้อจำกัดเรื่องบุคลากรภายนอกที่ช่วยในการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ** ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรที่พื้นที่ต้องการจะเปิดประการแรก คือ บุคลากรเหล่านี้บางส่วนยังขาดทักษะในการถ่ายทอดความรู้ไปสู่ตัวผู้เรียน จึงทำให้ไม่สามารถประเมินผลได้อย่างเพียงพอ ประการที่สอง คือ บุคลากรภายนอกเหล่านี้มีงานประจำที่ต้องรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพของพวกเขาจึงขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการรับผิดชอบตามหน้าที่ จึงไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเต็มที่ โดยไม่กระทบกับงานประจำที่รับผิดชอบ

สำหรับผลการประเมินความพร้อมด้านกลไกการทำงานร่วมกันในเชิงบูรณาการของจังหวัด มีระดับความพร้อมต่ำถึงปานกลาง เนื่องจากการทำงานร่วมกันมักจะจำกัดอยู่ในระดับหน่วยงาน เช่น สถานศึกษา หน่วยงานที่ดูแลการศึกษาระดับจังหวัด ระดับอำเภอ กับสถานประกอบการ หรือหน่วยงานด้านการศึกษากับหน่วยงานจากกระทรวงแรงงาน แต่ยังไม่มีการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นทั้งในระดับภาพรวมของจังหวัด และระดับพื้นที่ ซึ่งเกิดจากการที่แต่ละภาคส่วนมีความพร้อมไม่เท่าเทียมกัน ยกตัวอย่างเช่น ในพื้นที่ซึ่งสมาชิกในชุมชนส่วนใหญ่เป็นผู้สูงวัยที่ทำการเกษตรแบบเดิม ก็อาจไม่สามารถเข้ามาช่วยจัดการเรียนรู้ในเรื่องการเป็นสมาร์ทฟาร์มเมอร์ได้ เป็นต้น

4.4 การวางแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคนจากกรณีศึกษา 6 จังหวัดในการศึกษาคั้งนี้ พบว่า แบ่งได้เป็น 3 กลุ่มกัน คือ

1) **กลุ่มพื้นที่ที่มีรายได้ต่อหัวสูง** จะให้ความสำคัญกับการสร้างคนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการจ้างงาน (Demand-driven Manpower Planning) ของภาคอุตสาหกรรม ภาคค้าปลีกค้าส่ง ภาคบริการ และภาคท่องเที่ยว ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับการสร้างกำลังคนที่มีคุณสมบัติตามที่สถานประกอบการต้องการ

2) **กลุ่มพื้นที่ที่มีรายได้ปานกลาง** จะให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลระหว่างการสร้างคนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการจ้างงาน (Demand-driven Manpower Planning) ของภาคอุตสาหกรรม ภาคค้าปลีกค้าส่ง ภาคบริการ ภาคท่องเที่ยว และการสร้างอาชีพให้กับผู้ที่อยู่ในภาคเกษตร และภาคเศรษฐกิจนอกระบบ ให้มีความสามารถในการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับตนเองได้ (Supply-focused Manpower Planning) เพราะล้าหลังความต้องการจ้างงานของสถานประกอบการ จะไม่เพียงพอในการดูดซับแรงงานทั้งหมดของพื้นที่

3) **กลุ่มพื้นที่ที่มีรายได้ต่ำ** เนื่องจากในจังหวัดเหล่านี้ภาคเศรษฐกิจนอกระบบ ภาคอุตสาหกรรม ภาคค้าปลีกค้าส่ง ภาคบริการ และภาคท่องเที่ยว มีขนาดเล็กไม่ใหญ่นัก และสามารถดูดซับแรงงานได้เพียงประมาณร้อยละ 10 ถึง 20 ของแรงงานทั้งหมด แรงงานส่วนใหญ่จึงอยู่ในภาคเกษตร และภาคเศรษฐกิจนอกระบบ การพัฒนากำลังคน จึงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสามารถในการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับตนเองได้ (Supply-focused Manpower Planning)

ตารางที่ 17 การจ้างงานมากที่สุด 3 อันดับของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

พ.ศ. 2550 พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2560

พ.ศ. 2550	พ.ศ. 2555	พ.ศ. 2560
1. สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง (ร้อยละ 32.26)	1. สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และ การประมง (ร้อยละ 34.96) ↑	1. สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และ การประมง (ร้อยละ 22.40) ↓
2. สาขาการผลิต (ร้อยละ 16.54)	2. สาขาการผลิต (ร้อยละ 14.02) ↓	2. สาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหาร (ร้อยละ 20.07)
3. สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ (ร้อยละ 12.60)	3. สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ (ร้อยละ 11.54) ↓	3. สาขาการผลิต (ร้อยละ 16.03) ↓

ทั้งนี้ มีข้อสังเกต ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเชิงนโยบายในการผลิตและพัฒนากำลังคน ดังนี้

1) การวิเคราะห์ศักยภาพของอุตสาหกรรมด้วย BCG Matrix ในช่วงปี พ.ศ. 2558-2559 แม้จะไม่พบการเปลี่ยนแปลงศักยภาพจนกระทั่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการจ้างงานมากนัก แต่มีบางภาคการผลิตที่ในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนต้องคำนึงถึงและเฝ้าระวัง เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงมากจนอาจจะกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการจ้างงานในอนาคตได้ ตัวอย่างเช่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในตารางที่ 17 จะพบว่า พ.ศ. 2560 สาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหารเติบโตจนขึ้นมาติดอันดับการจ้างงานอันดับที่ 2 ด้วยอัตราร้อยละ 20.07 ในขณะที่สาขาการผลิตที่เคยติดอยู่ในอันดับ 2 เมื่อ พ.ศ. 2550 ลดอันดับลงเหลืออันดับ 2 ด้วยอัตราเติบโตที่ลดลง และใน พ.ศ. 2560 ไม่อยู่ใน 3 อันดับแรกของการจ้างงานของจังหวัดสุราษฎร์ธานี และสาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมงที่แม้จะยังคงรักษาอันดับ 1 ของจังหวัดไว้ได้ แต่เมื่อพิจารณาจากอัตราการเติบโตจะพบว่า จากร้อยละ 32.26 ใน พ.ศ. 2550 ลดลงเหลือเพียง ร้อยละ 22.40 ใน พ.ศ. 2560 เป็นต้น อย่างไรก็ตาม อาชีพที่ลดการจ้าง และอาชีพที่จ้างงานเพิ่มส่วนใหญ่ใช้แรงงานที่มีทักษะคล้ายคลึงกัน โดยเป็นทักษะที่ไม่สูงนัก

2) ด้านรายได้ของการเรียนสายอาชีพกับสายวิชาการ พบว่า

- ในพื้นที่ที่มีรายได้ต่อหัวปานกลางและสูง รายได้ของผู้เรียนจบสายอาชีพที่มีคุณภาพที่มีทักษะตรงตามความต้องการของตลาดจะใกล้เคียงกับรายได้ของผู้ที่จบระดับปริญญาตรี ดังนั้นการส่งเสริมการเรียนสายอาชีพจึงช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน และช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดได้

- ในพื้นที่ที่มีรายได้ต่อหัวต่ำ รายได้ของผู้เรียนสายอาชีพจะต่ำกว่าผู้ที่จบระดับปริญญาตรี แต่เนื่องจากในพื้นที่เหล่านี้ แรงงานส่วนใหญ่ทำงานในภาคเกษตร หรือภาคเศรษฐกิจนอกระบบ ซึ่งวุฒิการศึกษาไม่ได้มีความสำคัญเท่ากับทักษะในการประกอบอาชีพ การพัฒนากำลังคนในพื้นที่จึงควรให้ความสำคัญกับทักษะในการประกอบอาชีพ มากกว่าการเร่งเพิ่มจำนวนผู้เรียนจบตามระบบการศึกษาปกติ

3) จังหวัดที่ระดับการพัฒนาดำ ผู้เรียนจบระดับอุดมศึกษาจะมีรายได้สูงกว่าผู้จบสายอาชีพ แต่ในจังหวัดที่มีระดับการพัฒนาปานกลางถึงสูง รายได้ของสองกลุ่มนี้จะใกล้เคียงกันมากขึ้น

4) การสร้างทักษะในการประกอบการ และการบริหารจัดการธุรกิจ (Business Leadership Skills) เมื่อต้องมีลูกน้อง (ไม่น้อยกว่า 5 คน) และความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับธุรกิจของตนเอง (Strategic Technology Adoption and Utilization) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะจะช่วยให้ผู้เป็นเจ้าของกิจการสามารถเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และสามารถขยายกิจการได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดต่อไป

5) ความต้องการกำลังคนตามศักยภาพของพื้นที่และช่องว่างของทักษะกำลังคน (Skills Gap) พบว่า (1) ความต้องการแรงงานส่วนใหญ่ยังเป็นความต้องการแรงงานระดับทักษะต่ำหรือแรงงานกึ่งฝีมือ (2) ความต้องการแรงงานมีแนวโน้มลดลงเนื่องจากการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ และการปรับตัวของผู้ประกอบการที่ไม่สามารถแข่งขันได้ และ (3) โครงสร้างของระบบเศรษฐกิจและสัดส่วนการจ้างงานในปัจจุบันมีผลต่อทิศทางการวางแผนกำลังคน ถ้าเป็นพื้นที่ที่มีระดับการพัฒนาสูง การวางแผนกำลังคนจะต้องให้ความสำคัญกับความต้องการของสถานประกอบการสำหรับพื้นที่ที่มีระดับการพัฒนาดำ จะต้องเน้นการสร้างอาชีพและรายได้ ส่วนพื้นที่ที่มีการพัฒนาในระดับปานกลาง จะต้องวางแผนโดยคำนึงถึงทั้งความต้องการจ้างงานของสถานประกอบการและการสร้างอาชีพและรายได้

บทที่ 5

สรุป และข้อเสนอแนะ

แนวทางการเตรียมกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน

บทนี้เป็นการนำเสนอสรุปผลการศึกษาในระดับจังหวัดเพื่อนำมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการเตรียมกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน โดยจะเริ่มจากการวิเคราะห์ผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร รายได้ โอกาสในการก้าวหน้า และทางเลือกในการเรียน แนวโน้มการจ้างงาน โครงสร้างเศรษฐกิจ และนัยยะต่อการวางแผนกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน ความพร้อมของการเตรียมกำลังคนด้วยการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน การสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนถึงข้อเสนอแนะแนวทางการเตรียมกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 สรุปผลการศึกษาเอกสารและบทเรียนจากต่างประเทศ

1) สถานการณ์ด้านแรงงานของไทย พบว่า ไทยเผชิญปัญหาการขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพ โดยยังมีสัดส่วนแรงงานฝีมือมีน้อย และมีความไม่สอดคล้องตามแนบราบทั้งแรงงานมีคุณลักษณะไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน คุณภาพของแรงงานไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบการ และแรงงานขาดความสามารถด้านสมรรถนะหลักและสรณะตามสายงาน

2) แนวทางที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาคุณสมบัติแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน จากงานวิจัยด้าน Skills Survey จะพบว่าการศึกษาเก็บข้อมูลด้านทักษะความชำนาญนั้นส่วนใหญ่จะมีจุดประสงค์หลักที่ใกล้เคียงกัน คือหาคุณลักษณะที่เหมาะสมของแรงงานในหน่วยงานนั้นๆ และคุณลักษณะของแรงงานที่นายจ้างต้องการ ซึ่งงานวิจัยในประเทศต่างๆ ก็จะมีผลการวิจัยที่แตกต่างกันตามลักษณะของเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่ทำการศึกษา อีกทั้งยังมีการสำรวจด้านทักษะของวัยรุ่นหรือผู้ใหญ่ไปประยุกต์ใช้ในการหาทางแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านทักษะของแรงงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้แรงงานในตลาดเป็นแรงงานที่มีทักษะ (Skilled Labor) ทั้งนี้มีข้อสังเกตที่สำคัญคืองานวิจัยหลายๆ งานพบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นจะไม่ได้อยู่ในขั้นตอนการแปลผล หากแต่เกิดขึ้นในส่วนของต้นทาง

3) การปรับทักษะของแรงงานให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศเป็น เรื่องใหญ่ โดยประเทศที่จริงจังกับการก้าวไปสู่ยุค 4.0 ต่างให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ จากการศึกษาแนวทางของประเทศเยอรมนี ออสเตรเลีย สหราชอาณาจักร อินเดีย และฟิลิปปินส์ แม้ว่าประเทศเหล่านี้มีความแตกต่างกันในระดับการพัฒนา โครงสร้างทางเศรษฐกิจ ตำแหน่งที่ตั้งเชิง ภูมิศาสตร์ และวัฒนธรรม แต่กลับพบว่ามีความเหมือนกันในการดำเนินงานที่เหมือนกัน คือ การสร้างระบบ นิเวศที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาทักษะของแรงงาน (Skill Development Ecosystem) และหัวใจ สำคัญของระบบนิเวศนี้ คือ โมเดล 3 ประสาน ที่เกิดจากการร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม โดยภาครัฐเป็นแม่ข่ายทำหน้าที่ประสานงานดึงเอาภาคเอกชนและภาค ประชาชนเข้ามาร่วมกันคิดว่าต้องยกระดับหรือเพิ่มทักษะใดบ้าง โดยแต่ละอุตสาหกรรมจะมีคณะที่ปรึกษาซึ่งมาจากผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมนั้น เพื่อช่วยกันประเมินว่า แรงงานในแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งงานของอุตสาหกรรมนั้น ต้องพัฒนาทักษะอะไรบ้าง และแนวทางไหนถึงจะเหมาะสมที่สุด โดยต้องพิจารณาลักษณะเฉพาะในเชิงพื้นที่ควบคู่กันไปด้วย

4) สถานการณ์ด้านความต้องการกำลังคนและปัญหาช่องว่างทักษะ: กรณีศึกษาต่างประเทศ

(1) สหรัฐอเมริกา พบปัญหาช่องว่างของทักษะ 3 ประเภทหลัก ได้แก่ (1) การขาดแคลนทักษะที่จำเป็นขั้นพื้นฐานของแรงงาน โดยครอบคลุมทั้งทักษะด้านความรู้ (Hard Skill) และทักษะทางความคิด (Soft Skill) ของแรงงาน (2) การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ เฉพาะทาง และ (3) การขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ (STEM) โดยแนวทางการแก้ไขปัญหในปัจจุบัน ได้แก่ (1) การร่วมมือสร้างทักษะ แรงงานระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา (2) การส่งเสริมให้มีใบประกาศนียบัตร หรือใบรับรองคุณสมบัติทักษะด้านต่างๆ และ (3) การเพิ่มทักษะแรงงานโดยการสนับสนุนของ สถานประกอบการเอง

(2) สหราชอาณาจักร พบว่า สถานประกอบการกว่าร้อยละ 48 ประสบความสำเร็จในการรับสมัครแรงงานที่มีคุณสมบัติตรงตามต้องการเข้าทำงานในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับข้อมูลในปีก่อน ทั้งนี้พบว่าสถานประกอบการเพียงร้อยละ 5 เท่านั้นที่ไม่สามารถรับสมัครพนักงานที่มีความสามารถตามที่กำหนดบรรจุลงตำแหน่งงานได้ อย่างไรก็ตาม สหราชอาณาจักรเป็นอีกประเทศหนึ่งที่ประสบปัญหาช่องว่างของทักษะแรงงานมา เป็นระยะเวลาช้านานเช่นกัน โดยสาเหตุมาจากการพัฒนารูปแบบอุตสาหกรรมไปสู่แนวคิดการผลิต

แบบใหม่ที่ผสมผสานกันระหว่างการผลิตด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ และความเป็นดิจิทัล หรือที่เรียกกันว่า การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ประกอบกับการถอนตัวออกจากสหภาพยุโรปของสหราชอาณาจักร หลังการลงประชามติในวันที่ 23 มิถุนายน 2016 ส่งผลให้ปัญหาด้านแรงงานของสหราชอาณาจักรทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น แต่ในขณะเดียวกัน QS Intelligence Unit, 2018 จัดให้สหราชอาณาจักรเป็นประเทศที่สามารถลดปัญหาช่องว่างของทักษะแรงงานได้ดีที่สุดในปี พ.ศ. 2560 โดยแนวทางที่สหราชอาณาจักรใช้แก้ไขปัญหามาในปัจจุบัน ได้แก่ (1) ความร่วมมือในการสื่อสารข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการและสถานศึกษา (2) การเพิ่มบุคลากรในการสอนทางด้านสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ (STEM) (3) เปลี่ยนแปลงวิธีการคัดเลือกคนเข้าทำงานให้มีความหลากหลาย และสามารถค้นหาแรงงานที่มีทักษะตามที่สถานประกอบการต้องการได้ และ (4) การสร้างมาตรการป้องกันความเสียหายที่เกิดจากการถอนตัวออกจากสหภาพยุโรปของสหราชอาณาจักร

(3) สหภาพยุโรป มีแนวทางในการเตรียมกำลังคนให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีในปัจจุบันและอนาคต จึงมีความต้องการกำลังคนที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สหภาพยุโรปสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้ โดยทักษะที่เป็นที่ต้องการและคาดว่าจะต้องการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในอนาคตคือ e-skills และทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งในภาพรวมสหภาพยุโรปต้องการกำลังคนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และคาดการณ์ว่า ในปี 2020 มีความต้องการกำลังคนที่เชี่ยวชาญด้านต่างๆ โดยประมาณ 900,000 คน เป็นกลุ่มคนที่มีการศึกษาด้านวิชาชีพชั้นสูง เน้นศึกษาด้านเทคโนโลยีเกี่ยวกับซอฟต์แวร์และการพัฒนาแอปพลิเคชัน ทั้งนี้ข้อมูลจาก OECD พบว่า ปัจจุบันกำลังคนไม่ต่ำกว่า 80 ล้านคนในยุโรปมีคุณสมบัติไม่ตรงตามที่นายจ้างต้องการ โดยมีคนงานทั้งที่มีคุณสมบัติเกินและต่ำกว่าที่นายจ้างต้องการ แนวทางการแก้ไขปัญหของสหภาพยุโรปในเรื่องการขาดแคลนทักษะและช่องว่างทักษะ โดย (1) ความร่วมมือในการพัฒนาทักษะของแรงงาน จากทั้งภาครัฐ เอกชน และสถาบันส่งเสริมและพัฒนากำลังคน เพื่อพัฒนากำลังคนให้มีทักษะ e-skills ตามที่นายจ้างต้องการ (2) ลงทุนในการปรับปรุงขอบข่ายของสถาบัน เพื่อควบคุมให้ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาและการทำงานให้สอดคล้องกัน รวมถึงพัฒนาทักษะในระดับท้องถิ่น และ (3) สร้างระบบข้อมูลที่เชื่อถือได้ เพื่อให้ข้อมูลที่ชัดเจนครบถ้วนเกี่ยวกับอาชีพหรืองานต่างๆ

(4) **ญี่ปุ่น** การคาดการณ์กำลังแรงงานในประเทศญี่ปุ่นจะลดลงอย่างต่อเนื่อง ในปี 2010 จากที่มีกำลังแรงงาน ประมาณ 66.3 ล้านคนจะลดลงอย่างต่อเนื่องเหลือเพียง 56.8 ล้านคนในปี 2030 โดยแรงงานที่มีงานทำ 63 ล้านคนในปี 2010 จะเหลือ 54.5 ล้านคน แสดงให้เห็นว่าตลาดแรงงานในญี่ปุ่นมีประสิทธิภาพลดลง โดยอัตราการว่างงานของญี่ปุ่นสูงขึ้น และตำแหน่งงานที่ว่างก็เพิ่มขึ้นด้วย สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหาพบว่า มหาวิทยาลัย Kosen ในญี่ปุ่นได้พยายามเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาลูกจ้างทักษะ โดยให้นักเรียนมัธยมได้ใช้เวลาเรียนร่วมกับการทำงานจริงในสถานประกอบการ และมีการร่วมมือกับภูมิภาคเพิ่มการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการ

(5) **มาเลเซีย** ประเทศมาเลเซียประสบปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงานที่มีทักษะเป็นอันมาก แรงงานส่วนใหญ่ได้รับค่าแรงค่อนข้างต่ำ ในขณะที่เดียวกันนั้นเทคโนโลยีการผลิตในประเทศยังไม่ก้าวหน้ามากนัก และยังขาดความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา จึงทำให้การผลิตแรงงานจากสถานศึกษานั้นไม่ตรงตามความต้องการจ้างงาน แนวทางการแก้ไขของประเทศไทย มีดังนี้ (1) สนับสนุน และส่งเสริมการลงทุนด้านการศึกษา เพราะการลงทุนในทุนมนุษย์ หรือการศึกษานั้นเป็นการลงทุนที่ให้ประโยชน์มากในระยะยาว (2) ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการ และสถานศึกษา และ (3) ส่งเสริมการฝึกปฏิบัติในงานของสถานประกอบการ

5.1.2 สรุปผลการศึกษาระณีศึกษา 6 จังหวัด

1) **ผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร** จากการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในช่วง 20 ปีข้างหน้า โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่าง พ.ศ. 2562 กับ พ.ศ. 2582 พบว่าทุกจังหวัดจะเผชิญกับปัญหาสังคมสูงวัย ภาวะการพึ่งพิงมีมากขึ้น เมื่อรวมกับสัดส่วนการทำงานต่ำกว่าระดับของแรงงาน และสัดส่วนการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานแล้ว จะพบว่าในอีก 20 ปีข้างหน้า ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานต้องมีผลิตภาพหรือความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นมากกว่าแรงงานในปัจจุบันประมาณ 2 ถึง 2.2 เท่า จึงจะสามารถดูแลผู้สูงวัยและเด็กที่อายุยังไม่ถึงเกณฑ์จะทำงานได้ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของจังหวัดและฐานะความเป็นอยู่ของตนเอง นอกจากนี้แล้ว หากต้องการให้รายได้ต่อหัวของจังหวัดเพิ่มขึ้น ให้ผู้ทำงานมีรายได้เพียงพอเลี้ยงดูครอบครัว ความสามารถในการทำงานควรสูงกว่าแรงงานในปัจจุบันไม่น้อยกว่า 2.5 เท่า และเนื่องจากเป็นการฉายภาพอนาคต ดังนั้น ระบบการเตรียมกำลังคนจึงขึ้นอยู่กับระบบการ

ศึกษาที่จะต้องหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้นให้ได้ตามเงื่อนไขข้างต้น ซึ่งจำเป็นต้องเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้แตกต่างไปจากปัจจุบันเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้แล้ว ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่จะต้องมีระบบนิเวศการเรียนรู้ที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เหมาะสมกับทิศทางการพัฒนาของจังหวัดหรือพื้นที่ด้วย

2) รายได้ โอกาสความก้าวหน้า และทางเลือกในการเรียน ในพื้นที่ที่มีรายได้ต่อหัวปานกลางและสูง รายได้ของผู้เรียนจบสายอาชีพที่มีคุณภาพ มีทักษะตรงตามความต้องการของตลาด จะใกล้เคียงกับรายได้ของผู้ที่จบระดับปริญญาตรี ดังนั้น การส่งเสริมการเรียนสายอาชีพจึงช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน และช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดได้ แต่สำหรับพื้นที่ที่มีรายได้ต่อหัวต่ำ รายได้ของผู้เรียนสายอาชีพจะต่ำกว่าผู้ที่จบระดับปริญญาตรี เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่ทำงานในภาคเกษตร หรือภาคเศรษฐกิจนอกระบบ อย่างไรก็ตาม วุฒิการศึกษาไม่ได้มีความสำคัญเท่ากับทักษะในการประกอบอาชีพ การพัฒนากำลังคนในพื้นที่จึงควรให้ความสำคัญกับทักษะในการประกอบอาชีพมากกว่าการเร่งเพิ่มจำนวนผู้เรียนจบตามระบบการศึกษาปกติ

3) แนวโน้มการจ้างงาน โครงสร้างเศรษฐกิจ และนัยยะต่อการวางแผนกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน จากการวิเคราะห์แนวโน้มการจ้างงานของ 6 จังหวัด พบว่า

- โดยภาพรวมความต้องการจ้างงานส่วนใหญ่ยังเป็นแรงงานทักษะต่ำ (วุฒิปวช./ม.6 หรือต่ำกว่า) ยกเว้นจังหวัดฉะเชิงเทราที่เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษและพระนครศรีอยุธยาที่มีความต้องการแรงงานฝีมือและกึ่งฝีมือในสัดส่วนที่สูง สะท้อนให้เห็นว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ผ่านมา ไม่ได้เกิดจากการปรับโครงสร้างการผลิตให้มีความทันสมัยขึ้น โดยทุกจังหวัดยังต้องเผชิญกับปัญหาแรงงานที่มีทักษะการทำงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง โดยเฉพาะทักษะพื้นฐานของความสามารถในการทำงาน (Soft Skills) เช่น ความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา มีวินัย ขยันอดทน ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน และรวมไปถึงทักษะด้านการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานได้ตามที่นายจ้างคาดหวัง

- ทุกจังหวัดมีการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะจังหวัดที่มีรายได้ต่อหัวสูง อย่างไรก็ตาม เป็นเพียงการจ้างงานที่มาทดแทนกำลังแรงงานเดิม และมีแนวโน้มลดลงเนื่องจาก 1) ผู้ประกอบการบางส่วนจะนำเทคโนโลยีมาแทนแรงงาน เพราะต้นทุนค่าแรงสูงขึ้น และเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ และ 2) ผู้ประกอบการบางส่วนมีแนวโน้มลดขนาดธุรกิจ หรือปรับตัวไปทำธุรกิจอื่นจากที่ไม่สามารถแข่งขันได้

● โครงสร้างการจ้างงานของทั้ง 6 จังหวัด พบว่า สำหรับกลุ่มพื้นที่ที่มีรายได้ต่อหัวสูง การกระจายตัวของแรงงานในพื้นที่จะมี 2 รูปแบบ คือ (1) ภาคเกษตรยังเป็นภาคการจ้างงานที่ใหญ่ แต่รายได้ส่วนใหญ่มาจากภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรมีการจ้างงานน้อยลง และมีการกระจายตัวของแรงงานในยังภาคเศรษฐกิจอื่น และ (2) กลุ่มพื้นที่ที่มีรายได้ปานกลาง พบว่า แม้ว่ามูลค่าทางเศรษฐกิจของจังหวัดที่เกิดจากภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยว ภาคการค้าปลีกค้าส่ง และภาคบริการ มีสัดส่วนที่สูง รวมแล้วประมาณร้อยละ 50 - 60 ของมูลค่าทางเศรษฐกิจทั้งหมดของจังหวัด แต่ไม่ได้ทำให้สัดส่วนการจ้างงานในภาคเกษตรลดลง ส่วนกลุ่มพื้นที่ที่มีรายได้ปานกลาง และรายได้ต่ำ (ตาก นราธิวาส) แรงงานส่วนใหญ่จะอยู่ในภาคเกษตร และภาคเศรษฐกิจนอกระบบ

4) ความพร้อมของการเตรียมกำลังคนด้วยการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน การประเมินความพร้อมของการเตรียมกำลังคนด้วยการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพที่ยึดพื้นที่เป็นฐานของผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบนิเวศการเรียนรู้ (ไม่นับรวมถึงตัวของผู้เรียน) ได้แบ่งประเด็นการประเมินไว้ 8 ด้าน พบว่ามี 3 จังหวัดที่มีความพร้อมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พระนครศรีอยุธยา และฉะเชิงเทรา

ตารางที่ 18 การประเมินความพร้อมของการเตรียมกำลังคนด้วยการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพที่ยึดพื้นที่เป็นฐานของผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบนิเวศการเรียนรู้ (ไม่รวมถึงตัวของผู้เรียน)

ด้านที่ประเมิน	ตาก	นราธิวาส	อุดรธานี	สุราษฎร์ฯ	อยุธยา	ฉะเชิงเทรา
ความเข้าใจ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูง	สูง
การให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูง	สูง
ความพร้อมของบุคลากร	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
ความพร้อมของทรัพยากร	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
ทัศนคติของบุคลากร	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูง	สูง
ความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูง
กลไกในการทำงาน	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
การบูรณาการการทำงาน	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาถึงความพร้อมด้านทรัพยากรและบุคลากรที่จำเป็นต่อการเตรียมกำลังคนด้วยการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ พบว่าระดับความพร้อมของทั้ง 6 จังหวัดอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์เชิงลึกและผลจากการประชุมกลุ่มย่อย นอกจากนี้ผลการประเมินความพร้อมด้านกลไกการทำงานร่วมกันในเชิงบูรณาการของจังหวัดมีระดับความพร้อมต่ำถึงปานกลาง เนื่องจากการทำงานร่วมกันมักจะจำกัดอยู่ในระดับหน่วยงาน ยังไม่มีการทำงานร่วมกันกับภาคส่วนอื่นทั้งในระดับภาพรวมของจังหวัด และระดับพื้นที่ ซึ่งเกิดจากการที่แต่ละภาคส่วนมีความพร้อมไม่เท่าเทียมกัน

5) ความพร้อมของการเตรียมกำลังคนด้วยการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพที่ยึดพื้นที่เป็นฐานของผู้เรียนทุกด้านอยู่ในระดับต่ำถึงกลาง โดยผู้เรียนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พระนครศรีอยุธยา และฉะเชิงเทรา มีความพร้อมในระดับปานกลางในทุกด้าน แต่ผู้เรียนในจังหวัดตาก นราธิวาส และอุดรธานี มีความพร้อมด้านความเพียงพอของข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ทรัพยากรทักษะที่จำเป็น และการหาแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ระดับต่ำ นอกจากนี้การสัมฤทธิ์เชิงลึกผู้เรียนที่เข้าร่วมประชุมกลุ่มย่อยใน 6 จังหวัด ยังพบว่าผู้เรียนในจังหวัดตาก นราธิวาส และอุดรธานี ประมาณ 3 ใน 4 ของแต่ละจังหวัดยังไม่มีเป้าหมายในการเรียนที่ชัดเจน ไม่ได้เลือกเรียนตามความชอบ และไม่ทราบถึงแนวโน้มการพัฒนาตลอดจนถึงโอกาสการทำงานในจังหวัดของตน

ตารางที่ 19 การประเมินความพร้อมของการเตรียมกำลังคนด้วยการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพที่ยึดพื้นที่เป็นฐานของผู้เรียน

ด้านที่ประเมิน	ตาก	นราธิวาส	อุดรธานี	สุราษฎร์ธานี	อยุธยา	ฉะเชิงเทรา
ความเข้าใจ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
การให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
ความเพียงพอของข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
ความพร้อมของทรัพยากร	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
ความพร้อมของทักษะที่จำเป็น	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
ความพร้อมในการหาแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง

5.2 ข้อสังเกต ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเชิงนโยบายในการผลิตและพัฒนากำลังคน

1) การวิเคราะห์ศักยภาพของอุตสาหกรรมด้วย BCG Matrix ในช่วง พ.ศ. 2558-2559 แม้จะไม่พบการเปลี่ยนแปลงศักยภาพจนกระทั่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการจ้างงานมากนัก แต่มีบางภาคการผลิตที่ในการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนต้องคำนึงถึง และเฝ้าระวัง เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงมากจนอาจจะกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการจ้างงานในอนาคตได้ ตัวอย่างเช่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่พบว่า พ.ศ. 2560 สาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหารเติบโตจนขึ้นมาติดอันดับการจ้างงานอันดับที่ 2 ด้วยอัตราร้อยละ 20.07 ในขณะที่สาขาการผลิตที่เคยติดอยู่ในอันดับ 2 เมื่อ พ.ศ. 2550 ลดอันดับลงเหลืออันดับ 2 ด้วยอัตราเติบโตที่ลดลง และใน พ.ศ. 2560 ไม่อยู่ใน 3 อันดับแรกของการจ้างงานของจังหวัดสุราษฎร์ธานี และสาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมงที่แม้จะยังคงรักษาอันดับ 1 ของจังหวัดไว้ได้ แต่เมื่อพิจารณาจากอัตราการเติบโตจะพบว่า อัตราการเติบโตลดลงจากร้อยละ 32.26 ใน พ.ศ. 2550 ลดลงเหลือเพียง ร้อยละ 22.40 ใน พ.ศ. 2560 เป็นต้น อย่างไรก็ตาม อาชีพที่ลดการจ้าง และอาชีพที่จ้างงานเพิ่มส่วนใหญ่นำไปใช้แรงงานที่มีทักษะคล้ายคลึงกัน เป็นทักษะที่ไม่สูงนัก

2) ด้านรายได้ของการเรียนสายอาชีพกับสายวิชาการ พบว่า

- ในพื้นที่ที่มีรายได้ต่อหัวปานกลางและสูง รายได้ของผู้เรียนจบสายอาชีพที่มีคุณภาพ มีทักษะตรงตามความต้องการของตลาดจะใกล้เคียงกับรายได้ของผู้ที่จบระดับปริญญาตรี ดังนั้นการส่งเสริมการเรียนสายอาชีพจึงช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน และช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดได้

- ในพื้นที่ที่มีรายได้ต่อหัวต่ำ รายได้ของผู้เรียนสายอาชีพจะต่ำกว่าผู้ที่จบระดับปริญญาตรี แต่เนื่องจากในพื้นที่เหล่านี้ แรงงานส่วนใหญ่ทำงานในภาคเกษตร หรือภาคเศรษฐกิจนอกระบบ ซึ่งวุฒิการศึกษาไม่ได้มีความสำคัญเท่ากับทักษะในการประกอบอาชีพ การพัฒนากำลังคนในพื้นที่ จึงควรให้ความสำคัญกับทักษะในการประกอบอาชีพ มากกว่าการเร่งเพิ่มจำนวนผู้ที่เรียนจบตามระบบการศึกษาปกติ

3) จังหวัดที่ระดับการพัฒนาต่ำ ผู้เรียนจบระดับอุดมศึกษาจะมีรายได้สูงกว่าผู้จบสายอาชีพ แต่ในจังหวัดที่มีระดับการพัฒนาปานกลางถึงสูง รายได้ของสองกลุ่มนี้จะใกล้เคียงกันมากขึ้น

4) การสร้างทักษะในการประกอบการ และการบริหารจัดการธุรกิจ (Business Leadership Skills) เมื่อต้องมีลูกน้อง (ไม่น้อยกว่า 5 คน) และความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับธุรกิจของตนเอง (Strategic Technology Adoption and Utilization) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะจะช่วยให้ผู้เป็นเจ้าของกิจการสามารถเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และสามารถขยายกิจการได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดต่อไป

5) ความต้องการกำลังคนตามศักยภาพของพื้นที่และช่องว่างของทักษะกำลังคน (Skill Gap) พบว่า (1) ความต้องการแรงงานส่วนใหญ่ยังเป็นความต้องการแรงงานระดับทักษะต่ำหรือแรงงานกึ่งฝีมือ (2) ความต้องการแรงงานมีแนวโน้มจะลดลงเนื่องจากการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ และการปรับตัวของผู้ประกอบการที่ไม่สามารถแข่งขันได้ และ (3) โครงสร้างของระบบเศรษฐกิจและสัดส่วนการจ้างงานในปัจจุบันมีผลต่อทิศทางการวางแผนกำลังคน ถ้าเป็นพื้นที่ที่มีระดับการพัฒนาสูง การวางแผนกำลังคนจะต้องให้ความสำคัญกับความต้องการของสถานประกอบการ สำหรับพื้นที่ที่มีระดับการพัฒนาดำ จะต้องเน้นการสร้างอาชีพและรายได้ ส่วนพื้นที่ที่มีการพัฒนา ระดับปานกลาง จะต้องวางแผนโดยคำนึงถึงทั้งความต้องการจ้างงานของสถานประกอบการและการสร้างอาชีพและรายได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะแนวทางการเตรียมกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน : กระบวนการจัดทำแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อเตรียมการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ (และประเทศ) ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาโครงสร้างประชากร เพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มโครงสร้างประชากร กำลังแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคต (2) ศึกษาโครงสร้างการจ้างงาน เพื่อให้ทราบถึงโครงสร้างการจ้างงานและการกระจายตัวของแรงงานในภาคเศรษฐกิจที่สำคัญ เพื่อนำไปสู่การคัดเลือกหลักสูตรและแนวทางการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับพื้นที่ต่อไป (3) ประเมินระดับปัญหาช่องว่างทักษะในพื้นที่ เพื่อให้ทราบถึงความสามารถของแรงงานในพื้นที่เทียบกับความคาดหวังของนายจ้างว่ามีประเด็นใดบ้างที่ยังต้องได้รับการพัฒนา รวมถึงความเร่งด่วนในการพัฒนาทักษะในแต่ละด้าน (4) ศึกษาโครงสร้างทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพของภาคเศรษฐกิจแต่ละภาค ตลอดจนจนถึงการเลือกวิธีการวางแผนกำลังคนว่าจะให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลระหว่างการพัฒนากำลังคนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ

ของสถานประกอบการ (Demand-driven Manpower Planning) กับการสร้างกำลังคนที่มีความสามารถในการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับตนเองได้ (Supply-focused Manpower Planning) (5) ศึกษาแนวโน้มการจ้างงานเพื่อให้ทราบถึงความต้องการจ้างงานในอนาคต (6) ศึกษาผลตอบแทนด้านรายได้และความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้ทราบถึงความคุ้มค่าต่อการลงทุนด้านการศึกษาและเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเลือกเรียนต่อของผู้เรียน (7) นำข้อมูลนำเสนอแก่ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่และรับฟังความคิดเห็น เพื่อให้ทุกภาคส่วนในพื้นที่ได้รับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนการผลิตกำลังคน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับพื้นที่ต่อไป (8) ประเมินความพร้อมของการดำเนินการด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ และ (9) ดำเนินการตามแผนกำลังคนที่พัฒนาขึ้น ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ดำเนินการตามแผนการที่ร่วมกันพัฒนาขึ้นมา ตามที่ได้ตกลงกันไว้จากการวางแผนร่วมกัน ซึ่งอาจจะต้องมีการทำแผนปฏิบัติการในการพัฒนากำลังคนเชิงพื้นที่ขึ้นมาด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย³

1) จัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการในแผนการพัฒนากำลังคนเชิงพื้นที่ เนื่องจากที่ผ่านมาแม้ว่าทุกจังหวัดจะมีแผนแม่บทในการพัฒนาจังหวัด ซึ่งมีแนวทางการพัฒนากำลังคนเป็นส่วนหนึ่งของแผนดังกล่าว และหน่วยงานในพื้นที่เองก็อาจมีแผนปฏิบัติการของหน่วยงานอยู่แล้ว เช่น แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นต้น แต่ก็มักจะเป็นแนวทางการดำเนินการในภาพใหญ่ หรือไม่ก็เป็นแผนตามภารกิจของหน่วยงาน เมื่อนำไปใช้จริงจึงไม่สามารถบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานอื่นได้เท่าที่ควร เพราะขาดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน ขาดการเชื่อมโยงกับภาคประชาชนและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอื่นในพื้นที่ จึงควรมีการจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการในการพัฒนากำลังคนเชิงพื้นที่ที่จะช่วยกำหนดแนวทางในการทำงานเชิงบูรณาการของภาคส่วนที่เกี่ยวข้องให้มีความชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้จริง เพื่อกำหนดประเภทของกำลังคนที่ต้องการพัฒนา จะให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการ (Demand-driven Manpower Planning) กับการสร้างกำลังคนที่มีความสามารถในการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับตนเองได้ (Supply-focused Manpower Planning) ในระดับใด ทักษะที่จำเป็นที่ากำลังคนต้องมีหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ทั้งยังจะ

³ วิเคราะห์และเพิ่มเติมข้อเสนอแนะโดย ดร. รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ช่วยสร้างความชัดเจนในการจัดสรรและระดมทรัพยากรและบุคลากรในพื้นที่มาใช้ในการพัฒนา กำลังคนของพื้นที่ได้มากขึ้น ทั้งยังช่วยให้การติดตามและประเมินผลความสำเร็จมีความครบถ้วน ชัดเจน ทั้งนี้ การวางแผนกำลังคนควรเหมาะสมกับบริบทและการพัฒนาของพื้นที่ โดย (1) **กลุ่มพื้นที่ที่มีรายได้ต่อหัวสูง** ควรให้ความสำคัญกับการสร้างคนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการจ้างงาน (Demand-driven Manpower Planning) (2) **กลุ่มพื้นที่ที่มีรายได้ปานกลาง** ให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลระหว่างการสร้างคนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการจ้างงาน (Demand-driven Manpower Planning) ให้มีความสามารถในการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับตนเองได้ (Supply-focused Manpower Planning) เพราะล้าพังความต้องการจ้างงานของสถานประกอบการจะไม่เพียงพอในการดูดซับแรงงานทั้งหมดของพื้นที่ และ (3) **กลุ่มพื้นที่ที่มีรายได้ต่ำ** ให้ความสำคัญกับการสร้างความสามารถในการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับตนเองได้ (Supply-focused Manpower Planning)

2) **พัฒนาความสามารถของพื้นที่ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน** เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจวางแผนผลิตกำลังคนของผู้บริหารหน่วยงาน ทั้งยังจะช่วยให้ประชาชนมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการลงทุนด้านการศึกษา รวมถึงการพัฒนาตนเอง ใช้ในการแนะแนวอาชีพ ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย เพื่อรับมือสภาพการจ้างงานในปัจจุบัน ทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับแนวโน้มการจ้างงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยการพัฒนาอาจจะเป็นหลักสูตรระยะสั้นสำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นการทำความร่วมมือกับสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ที่มีความพร้อมในด้านนี้

3) **ประเมินความพร้อมและเหมาะสมของทรัพยากรและบุคลากร** ผลการจากประเมินความพร้อม (Readiness Assessment) ของ 6 จังหวัดที่ศึกษาครั้งนี้พบว่าความพร้อมในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐานจำเป็นต้องมีอุปกรณ์ เครื่องมือ และสถานที่จัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน ตลอดจนถึงแนวโน้มของสภาพการทำงานในอนาคต แต่สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดแคลนทรัพยากรเหล่านี้ จึงไม่สามารถจัดการศึกษาให้ได้ผลสำเร็จตามที่ต้องการได้ เมื่อมีการกำหนดหลักสูตรที่จะใช้ กำหนดหน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักแล้ว จึงควรมีการประเมินความพร้อมของทรัพยากรและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อให้ทราบว่าจะต้องมีการจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากร และบุคลากรไปในด้านใดบ้าง

4) ควรมีจังหวัดที่เลี้ยงหรือคณะทำงานจากส่วนกลางที่คอยให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือแก่จังหวัดที่มีระดับความพร้อมในการเตรียมกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐานในระดับต่ำหรือปานกลาง เพื่อพัฒนาให้บุคลากรทุกภาคส่วนในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องมีความพร้อมมากขึ้น โดยให้พื้นที่เป็นผู้ประเมินว่าต้องการความช่วยเหลือในด้านใดบ้างถึงจะสามารถดำเนินการได้ตามแผนแม่บทที่วางไว้

5) มีการศึกษาและนำร่องระบบที่จะเอื้อต่อระบบนิเวศการเรียนรู้และพัฒนา กำลังงาน เช่น ระบบธนาคารหน่วยกิต เพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ภาคการศึกษา กับภาคการทำงาน อันเป็นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้เกิดการยกระดับผลิตภาพแรงงาน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5.3.3 ข้อเสนอแนะด้านการวิจัย

1) ขยายพื้นที่ศึกษาเชิงลึก เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ มีเวลาจำกัดจึงสามารถลงพื้นที่ศึกษาภาคสนามได้เพียง 6 จังหวัด ซึ่งแม้จะครอบคลุม 6 ภาคตามการแบ่งพื้นที่กลุ่มจังหวัด แต่อาจจะยังไม่เพียงพอต่อการเป็นตัวแทนในเชิงลักษณะเชิงพื้นที่ หากขยายขอบเขตการศึกษาไปยังจังหวัดอื่นที่มีลักษณะเชิงพื้นที่แตกต่างกับ 6 จังหวัดนี้จะช่วยให้การวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2) ขยายผลด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการในการนำข้อมูลไปพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับพื้นที่ เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการพัฒนาแนวทางในการใช้ข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิมาประกอบการเตรียมกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน แต่ยังไม่ได้ลงลึกในรายละเอียดถึงประเภทของหลักสูตรที่เหมาะสมของพื้นที่ การศึกษาต่อไปจึงควรเป็นการคัดเลือกพื้นที่เป้าหมาย 1 ถึง 2 พื้นที่เพื่อทำงานเชิงลึกกับพื้นที่ในการพัฒนาหลักสูตร และติดตามประเมินผลความสำเร็จจากการนำหลักสูตรดังกล่าวไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ในพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2562. **การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษในจังหวัดชายแดน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ภาษาอังกฤษ

Bryson, J. R., Green , A., Collinson , S., & Sevinc, D. (2018, July 7). *The London School of Economics and Political Science*. Retrieved from **The widespread increase in the skills gap across UK regions**: <https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2018/07/07/the-widespread-increase-in-the-skills-gap-across-uk-regions/>

Cedefop. (2015). **Skill shortages and gaps in European enterprises: striking a balance between vocational education and training and the labour market**. *European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop)*.

Chartered Institute of Management Accountants. (2016). **Bridging the employability gap The Malaysian perspective**. *Ready for business*.

Cheesman, A. 2012. **Special Economic Zones & Development: Geography and Linkages in the Indian EOU Scheme**. DPU Working Paper No. 145. London: The Bartlett/ University College London. <http://www.bartlett.ucl.ac.uk/dpu/publications/dpu/latest/publications/dpu-working-papers/WP145.pdf>

Elliot, G and Timmermann, A 2008, 'Economic Forecasting', *Journal of Economic Literature*, vol. 46, no. 1, pp. 3-56

- EMERALDINSIGHT. (2013). **E-skills gap a concern for EU: Competitiveness at risk in ICT economy.** *Human Resource Management International Digest*, 20(3), หน้า 9-11
- EURACTIV. (Jan 2019). *The skills gap – an economic burden for the EU.* เข้าถึงได้จาก EURACTIV.com : <https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/news/the-skills-gap-an-economic-burden-for-the-eu/>
- FIAS. 2008. “**Special Economic Zones: Performance, Lessons Learned, and Implications for Zone Development.**” World Bank, Washington, DC. <http://www.ifc.org/ifcext/fias.nsf/AttachmentsByTitle/SEZ>.
- Giovanni Ganelli, และ Naoko Miake. (July 2015). **Foreign Help Wanted: Easing Japan’s Shortages.** IMF working paper.
- HAYS Recruiting exports worldwide. (2019). HAYS Recruiting exports worldwide. เข้าถึงได้จาก **Global Skills Index ranks Japan’s talent mismatch as the most severe in the Asia Pacific:** https://www.hays.co.jp/en/press-releases/HAYS_1371123
- HR in ASIA. (2016). **Contracting could be the Solution to Close Skills Gap in Japan.** เข้าถึงได้จาก <http://www.hrinasia.com/news/contracting-could-be-the-solution-to-close-skills-gap-in-japan/>
- KPMG. (2017). **The Brexit effect on EU nationals.**
- ManpowerGroup. (2014). **ManpowerGroup.** เข้าถึงได้จาก <https://www.manpowergroup.com>
- Marinoiu. C. 2015. **Selecting the Best Model to Forecast Romanian Employment in Industry.** *Economic Insights – Trends and Challenges*, Vol 5., 53-61.
- Mihoko Matsubara. (2017). **How Japan Is Aiming to Close the Cybersecurity Skills Gap.** เข้าถึงได้จาก [SecurityRoundtable.org: https://www.securityroundtable.org/japan-aiming-close-cybersecurity-skills-gap-tokyo-2020/](https://www.securityroundtable.org/japan-aiming-close-cybersecurity-skills-gap-tokyo-2020/)
- QS Intelligence Unit. (2018). **The Global Skills Gap in the 21st Century.** *Institute of Student Employers (ISE).*

- Rash Behari Bhattacharjee , และ Syahirah Syed Jaafar. (28 February 2018). *Special Report: Missing skills: Is higher education on the mark?* เข้าถึงได้จาก The Edge Communications : <https://www.theedgemarkets.com/article/special-report-missing-skills-higher-education-mark>
- Richard Record. (15 April 2019). *3 Ways Malaysia Could Boost the Productivity of Its Human Capital*. เข้าถึงได้จาก BRINK: <https://www.brinknews.com/can-malaysia-realize-the-potential-of-its-human-capital/>
- Stekler, HO & Thomas, R 2005, 'Evaluating BLS labour force, employment and occupation projections for 2000', US Bureau of Labour Statistics Monthly Labour Review (July 2005), pp. 46-56
- Study International Staff . (2018, November 9). *Independent News for International Students*. Retrieved from Vacancies outweigh enrolments: The UK skills gap continues: <https://www.studyinternational.com/news/vacancies-outweigh-enrolments-uk-skills-gap-continues/>
- TALENTCORP. (2016). *Visioning Malaysia's Future Of Work: A Framework For Action*.
- The Edge Foundation . (2018). **Skills Shortages in the UK Economy**. *EDGE BULLETIN 1*.
- The Washingtonpost. (2011). With workplace training, Japan's Kosen colleges bridge 'skills gap'. เข้าถึงได้จาก The Washingtonpost: https://www.washingtonpost.com/local/education/with-workplace-training-japans-kosen-colleges-bridge-skills-gap/2011/10/03/gIQAF0gmjL_story.html?noredirect=on&utm_term=.be009111b2ff
- Woolfrey, S. 2013. **Special Economic Zones and Regional Integration in Africa**. Stellenboch: Tralac. <http://www.tralac.org/files/2013/07/S13WP102013-Woolfrey-Special-economic-zonesregional-integration-in-Africa-20130710-fin.pdf>

แนวทางในการ ดำเนินงาน

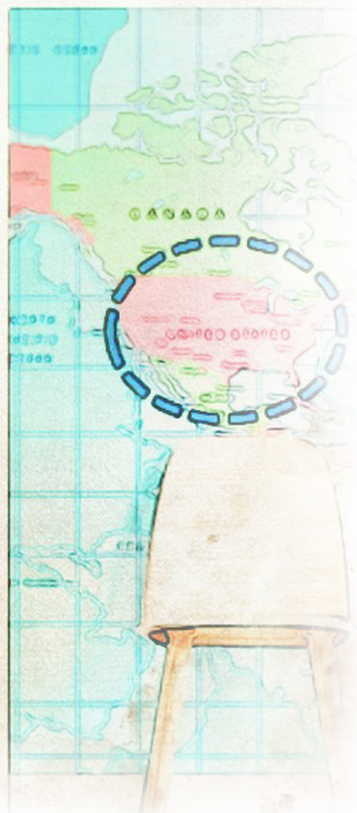
กรณี
เรา อุตสาหกรรม
และ
...

วิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ
ใน 18 กลุ่มจังหวัด
และระดับภาค 6 ภาค
และคัดเลือกจังหวัด 6
จังหวัดจาก 6 ภาค

เก็บรวบรวมข้อมูลเชิง
พื้นที่ 6 จังหวัด

วิเคราะห์ข้อมูลใน 6
จังหวัด

รวบรวมข้อมูล นำไป
วิเคราะห์ผลการวิจัย
และจัดทำข้อเสนอเชิง
นโยบาย



תוכן פורט

พื้นที่กรณีศึกษา 6 จังหวัด



ภาคผนวก 1

หน้า ๑๔

เล่ม ๑๓๔ ตอนพิเศษ ๒๘๑ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัด

และกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ

เรื่อง การจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(ฉบับที่ ๓)

โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัด และกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบมติคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัด และกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยความเห็นชอบ ของคณะรัฐมนตรี จึงออกประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัด แบบบูรณาการ เรื่อง การจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด โดยจัดตั้งกลุ่มจังหวัด จำนวน ๑๘ กลุ่มจังหวัด ๖ ภาค และกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการ ของกลุ่มจังหวัด ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ภาคกลาง ประกอบด้วย

(๑) กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ประกอบด้วย จังหวัดชัยนาท จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดลพบุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดสิงห์บุรี และจังหวัดอ่างทอง โดยให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๒) กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมนทล ประกอบด้วย จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดนครปฐม และจังหวัดสมุทรปราการ โดยให้จังหวัดนครปฐมเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๓) กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดราชบุรี และ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยให้จังหวัดราชบุรีเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๔) กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ ประกอบด้วย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดสมุทรสาคร โดยให้จังหวัดเพชรบุรีเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

ข้อ ๒ ภาคใต้ ประกอบด้วย

(๑) กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ประกอบด้วย จังหวัดชุมพร จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดสงขลา โดยให้จังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นศูนย์ปฏิบัติการ ของกลุ่มจังหวัด

(๒) กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ประกอบด้วย จังหวัดกระบี่ จังหวัดตรัง จังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต จังหวัดระนอง และจังหวัดสตูล โดยให้จังหวัดภูเก็ตเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

ข้อ ๓ ภาคใต้ชายแดน ประกอบด้วย

(๑) กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน ประกอบด้วย จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา โดยให้จังหวัดยะลาเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

หน้า ๑๕

เล่ม ๑๓๔ ตอนพิเศษ ๒๘๑ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ข้อ ๔ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

(๑) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วย จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และ จังหวัดระยอง โดยให้จังหวัดชลบุรีเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๒) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ ประกอบด้วย จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดนครนายก จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดสระแก้ว โดยให้จังหวัดปราจีนบุรีเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

ข้อ ๕ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

(๑) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วย จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดเลย จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดอุดรธานี โดยให้จังหวัดอุดรธานีเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๒) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ ประกอบด้วย จังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร และจังหวัดสกลนคร โดยให้จังหวัดสกลนครเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๓) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประกอบด้วย จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดร้อยเอ็ด โดยให้จังหวัดขอนแก่นเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๔) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดบุรีรัมย์ และจังหวัดสุรินทร์ โดยให้จังหวัดนครราชสีมาเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๕) กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒ ประกอบด้วย จังหวัดยโสธร จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดอุบลราชธานี โดยให้จังหวัดอุบลราชธานีเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

ข้อ ๖ ภาคเหนือ ประกอบด้วย

(๑) กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดลำปาง และจังหวัดลำพูน โดยให้จังหวัดเชียงใหม่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๒) กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ ประกอบด้วย จังหวัดเชียงราย จังหวัดน่าน จังหวัดพะเยา และจังหวัดแพร่ โดยให้จังหวัดเชียงรายเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

(๓) กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย จังหวัดตาก จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดสุโขทัย และจังหวัดอุตรดิตถ์ โดยให้จังหวัดพิษณุโลกเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

หน้า ๑๖

เล่ม ๑๓๔ ตอนพิเศษ ๒๘๑ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

(๔) กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๒ ประกอบด้วย จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดพิจิตร และจังหวัดอุทัยธานี โดยให้จังหวัดนครสวรรค์เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

ข้อ ๗ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับกับการดำเนินการจัดทำประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

นายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.น.จ.

ภาคผนวก 2

ผลการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 พื้นที่ของจังหวัดสุราษฎร์ธานีตั้งอยู่บนฝั่งตะวันออกของภาคใต้ ห่างจากกรุงเทพฯ ประมาณ 645 กิโลเมตร มีเนื้อที่มากเป็นอันดับ 6 ของประเทศ คือประมาณ 13,079.61 ตารางกิโลเมตร หรือ 8,174,758.61 ไร่ และมีพื้นที่มากที่สุดในภาคใต้ฝั่งทะเลด้านอ่าวไทย โดยมีความยาวประมาณ 156 กิโลเมตร มีเกาะขนาดใหญ่ ได้แก่ เกาะสมุยซึ่งเป็นเกาะที่ใหญ่ที่สุดในจังหวัด ห่างจากชายฝั่งทะเลประมาณ 20 กิโลเมตร มีเนื้อที่ 227.25 ตารางกิโลเมตร เกาะพะงันมีเนื้อที่ 194.2 ตารางกิโลเมตร นอกจากนี้ ยังมีหมู่เกาะอ่างทอง และเกาะบริวาร 42 เกาะ ทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดชุมพรและอ่าวไทย ทิศใต้ติดต่อกับจังหวัดนครศรีธรรมราชและกระบี่ ทิศตะวันออกติดต่อกับอ่าวไทยและจังหวัดนครศรีธรรมราช ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดพังงาและระนอง

1.2 ประชากร

จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีประชากรจำนวน 1,052,146 คน จำแนกเป็นชาย 517,023 คน หญิง 535,123 คน โดยอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีมีประชากรมากที่สุด รองลงมาคือ อำเภอกาญจนดิษฐ์ และอำเภอพุนพิน ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และประกอบอาชีพทางการเกษตรเป็นหลัก นอกจากนี้ ยังประกอบอาชีพ ด้านปศุสัตว์ประมง อุตสาหกรรม และทำเหมืองแร่ ทั้งนี้ จังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นจังหวัดที่มีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ประชากรมีรายได้ค่อนข้างสูง ทำให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นจำนวนมาก ส่งผลให้มีประชากรจากพื้นที่อื่นอพยพมาทำงานในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นจำนวนมาก แต่ไม่ได้ย้ายทะเบียนบ้านมาให้ถูกต้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เทศบาลเมืองเกาะสมุย และอำเภอเกาะพะงัน ทำให้มีประชากรแฝงทั้งจังหวัดประมาณ 500,000 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดสุราษฎร์ธานี)

1.3 แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์ “เมืองเกษตรคุณภาพ การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน สังคมเป็นสุข”

พันธกิจ/เป้าประสงค์รวม ประกอบด้วย 1) การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันภาคเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร 2) การส่งเสริมอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน 3) การเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมและศูนย์โลจิสติกส์ (Logistics) ภาคใต้ตอนบน 4) การพัฒนาสังคมปลอดภัยคุณภาพชีวิตที่ดี และมีศักยภาพในการแข่งขัน และ 5) การสร้างฐานทรัพยากรธรรมชาติที่มั่นคงและมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (สำนักงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี)

1.4 สภาพการใช้ประโยชน์พื้นที่

สภาพการใช้ประโยชน์พื้นที่ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีดังนี้

ตารางที่ 20 การใช้ประโยชน์พื้นที่ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

พื้นที่การเกษตร (กรมพัฒนาที่ดิน, 2560)	พื้นที่อุตสาหกรรม (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสุราษฎร์ธานี)
พื้นที่ทำการเกษตร 5,088,808 ไร่ (ร้อยละ 62.20 ของพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี) จำแนกเป็น ไม้ยืนต้น 4,665,908 ไร่ และไม้ผล 289,447 ไร่ นอกจากนี้ มีสถานที่เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ 86,390 ไร่ พื้นที่นา 41,822 ไร่ พืชหญ้าและโรงเรือนเลี้ยงสัตว์ 1,643 ไร่ พืชสวน 593 ไร่ เกษตรผสมผสาน/ไร่นาสวนผสม 979 ไร่ และพืชไร่ 2,026 ไร่	สภาพการใช้ที่ดินเพื่อการอุตสาหกรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีในปี 2559 มีพื้นที่โรงงานทั้งสิ้น 37,042,753 ตารางเมตร เพิ่มขึ้นจากปี 2558 จำนวน 1,778,870 ตารางเมตร คิดเป็นร้อยละ 4.8 โดยมีโรงงานอุตสาหกรรมได้รับใบอนุญาตเพิ่มขึ้นจำนวน 85 โรงงาน

1.5 การคมนาคม

จังหวัดสุราษฎร์ธานีสามารถเชื่อมโยงภาคใต้ตอนบนกับภาคใต้ตอนล่าง เชื่อมโยงทะเลฝั่งอันดามันและฝั่งอ่าวไทย และมีโครงข่ายการคมนาคม ดังนี้

1) การคมนาคมขนส่งทางน้ำ มีเรือโดยสารวิ่งรับส่งในแม่น้ำตาปีและมีการคมนาคมขนส่งสินค้าจากกรุงเทพฯ มายังจังหวัดสุราษฎร์ธานี และระหว่างอำเภอเมืองกับอำเภอเกาะสมุยและเกาะพะงัน นอกจากนี้มีการคมนาคมทางน้ำโดยเรือเฟอร์รี่ ซึ่งเป็นเรือโดยสารข้ามฟากขนาดใหญ่ ระหว่างฝั่งอำเภอดอนสัก-เกาะสมุย-เกาะพะงัน-เกาะเต่า มีท่าเทียบเรือบริเวณปากน้ำตาปีและคลองท่าทองสำหรับเรือขนถ่ายสินค้าขนาดระหว่าง 2,000 – 3,000 ตัน จำนวน 18 ท่า

- 2) เส้นทางรถไฟสายใต้ผ่านทุกขบวน มีทั้งสถานีขนส่งผู้โดยสารและลานขนส่งสินค้า
- 3) เส้นทางรถยนต์ การเดินทางระหว่างจังหวัดสุราษฎร์ธานีกับกรุงเทพมหานคร โดยมีเส้นทางที่สำคัญ คือ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 41 แยกจากถนนเพชรเกษมที่จังหวัดชุมพร เข้าสู่จังหวัดสุราษฎร์ธานีต่อไปยังจังหวัดนครศรีธรรมราชและสงขลา และมีเส้นทางหลักเชื่อมโยงจังหวัดในภูมิภาค เป็นถนน 4 ช่องทางจราจร รวมทั้งมีโครงข่ายมาตรฐานเชื่อมทุกพื้นที่อำเภอ
- 4) ทางเครื่องบิน สุราษฎร์ธานีมีท่าอากาศยาน 2 แห่ง คือ ท่าอากาศยานสุราษฎร์ธานี และเกาะสมุย มีเส้นทางบินเชื่อมโยงทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. สถานการณ์ด้านกำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน

2.1 ประชากรวัยทำงาน

ในไตรมาสที่ 2 ปี 2560 จังหวัดสุราษฎร์ธานีประชากรในวัยทำงานหรืออายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 861,364 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 581,483 คน โดยจำแนกเป็นผู้มีงานทำ 577,946 คน (ร้อยละ 99.39) ผู้ว่างงาน 3,537 คน (ร้อยละ 0.16) และไม่มีกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล ดังนั้นหมายความว่าผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 100 คน จะมีงานทำประมาณ 99 -100 คน โดยเป็นสัดส่วนผู้มีงานทำใกล้เคียงกับไตรมาส 1 ปี 2560 ที่มีอยู่ร้อยละ 99.24 และเมื่อคำนวณผู้มีงานทำจำแนกเพศต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานพบว่า เพศชายมีอัตราส่วนของการมีงานทำหรืออัตราการจ้างงานมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมี 326,716 อัตรา (ร้อยละ 56.18) ในขณะที่เพศหญิงมี 254,768 อัตรา (ร้อยละ 43.12)

สำหรับอัตราว่างงานซึ่งคำนวณจากผู้ว่างงานต่อผู้อยู่ในกำลังแรงงานคิดเป็นร้อยละ 0.61 โดยเพศชายมีอัตราการว่างงานร้อยละ 0.31 ซึ่งน้อยกว่าเพศหญิงที่มีอัตราการว่างงานร้อยละ 0.98 สำหรับผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานมีจำนวน 279,881 คน พบว่าเป็นผู้ทำงานบ้าน 100,179 คน (ร้อยละ 35.79) เรียนหนังสือ 66,436 คน (ร้อยละ 23.73) และทำงานอื่นๆ 113,265 คน (ร้อยละ 40.46)

ตารางที่ 21 ประชากรจังหวัดสุราษฎร์ธานีจำแนกตามเพศและสถานภาพแรงงาน ไตรมาส 2 ปี 2560

สถานภาพแรงงาน	ชาย	หญิง	รวม
ประชากรรวม	517,023	535,123	1,052,146
ประชากรอายุ 15 ปี ขึ้นไป	419,618	441,746	861,364
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	326,716	254,768	581,483
- ผู้มีงานทำ	325,677	252,269	577,946
- ผู้ว่างงาน	1,039	2,498	3,537
- กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล	0	0	0
ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	92,902	186,979	279,881
- ทำงานบ้าน	1,583	98,596	100,179
- เรียนหนังสือ	28,399	38,037	66,436
- อื่น ๆ	62,920	50,346	113,265
ประชากรอายุต่ำกว่า 15 ปี	97,405	93,377	190,782
อัตราการจ้างงานต่อกำลังแรงงาน	99.68	99.01	99.39
อัตราการว่างงาน	0.31	0.98	0.61

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.2 การพัฒนากำลังคน

แผนพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับแนวโน้มการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของจังหวัด โดยเน้นประเด็นขับเคลื่อนด้านเกษตรครบวงจรคุณภาพมาตรฐานสากล ภายใต้กลยุทธ์สำคัญ ได้แก่ พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระบบแนะแนวที่สามารถแนะนำให้ผู้เรียนเห็นทางเลือกทางด้านอาชีพและการศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญหรือสายอาชีพแทนการยุติการศึกษา โดยมีโครงการเพื่อเดินหน้าสู่การจัดการศึกษาเพื่ออาชีพแบบบูรณาการของจังหวัดที่น่าสนใจและตอบโจทย์การพัฒนาจังหวัด เช่น โครงการพัฒนาเยาวชนเกษตรกรเพื่อก้าวสู่ระบบเกษตรกรก้าวหน้า (Smart Farmer) โครงการสร้างและพัฒนากิจการเกษตรครบวงจร สามารถสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการผลิตและการจำหน่าย เช่น เกษตรเพื่อการท่องเที่ยว การจัดการตลาดนำการผลิต เช่น ตลาดดิจิทัล การสหกรณ์

2.3 กลยุทธ์ของจังหวัดในการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ

สุราษฎร์ธานีมีกลยุทธ์ในการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ ประกอบด้วย 1) สร้างกลไกการทำงานและความร่วมมือเพื่อเตรียมความพร้อมของเด็กและเยาวชนสู่โลกของการทำงาน 2) สนับสนุนให้เกิดแผนพัฒนาการศึกษาเพื่ออาชีพในระดับจังหวัดเชื่อมโยงกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของจังหวัด 3) พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพของนักเรียนให้เห็นทางเลือกทางด้านอาชีพและการศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญหรือสายอาชีพ (แผนการยุติการศึกษา) และ 4) สร้างความตระหนัก เจตคติ การรับรู้ของสังคมสู่การศึกษาเพื่อสัมมาชีพโดยใช้การณรงค์สื่อสารเป็นเครื่องมือ

ตารางที่ 22 แนวทางพัฒนากำลังคน 3 กลุ่มเป้าหมาย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ พัฒนาคุณภาพและเพิ่มขีดความสามารถ

กลุ่มที่ 1 วัยเรียน	กลุ่มที่ 2 วัยแรงงาน	กลุ่มที่ 3 วัยสูงอายุ
<ul style="list-style-type: none"> - จัดระบบติดตามนักเรียนที่หลุดออกนอกระบบการศึกษาภาคบังคับ - อปท., กศน., สพฐ., อาชีวะ ติดตามให้มาเรียนเพิ่มตามกฎหมาย - ปรับสัดส่วนให้นักเรียนมาเรียนสายอาชีพให้มากขึ้นในสัดส่วน 45/55 ตามนโยบาย - จัดตลาดนัดอาชีพ - ส่งเสริมการปรับปรุงหลักสูตร สร้างหลักสูตรวิชาชีพ - ขับเคลื่อนผ่านเครือข่าย ครูแนะแนว - การสื่อสารประชาสัมพันธ์ เครือข่าย 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบการแนะแนวในโรงเรียนผ่านการอบรมครูแนะแนว - พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสถาบัน เพื่อรองรับความต้องการแรงงานของจังหวัด - รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ให้ครู ผู้บริหารนักเรียน ผู้ปกครองให้รู้ถึงความสำคัญของการเรียนจบแล้วมีอาชีพ มีตลาดแรงงานรองรับ - ส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวของเครือข่ายด้านตลาดแรงงาน, SME ร่วมสร้างประชาสัมพันธ์ให้วัยแรงงานได้ศึกษาเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยจัดตลาดนัดแรงงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดหาข้อมูลสถานการณ์ของผู้สูงอายุ (ด้านทักษะ, สุขภาวะ, ความต้องการ) - เสริมสร้างความรู้ด้านสุขภาพด้านสภาวะทางจิตให้ผู้สูงอายุ - ขยายชมรมผู้สูงอายุให้มากขึ้นตามถิ่นที่อยู่ - พัฒนาการเรียนรู้ด้านทักษะฝีมือให้เกิดประโยชน์

ที่มา : (สำนักงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี, ม.ป.ป.)

2.4 การจัดการศึกษา

จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีสถานศึกษาทั้งสิ้น 664 แห่ง มีครู/อาจารย์ 10,987 คน มีนักเรียนนักศึกษา 211,683 คน อัตราส่วนครู/อาจารย์ต่อนักเรียนนักศึกษา เป็น 1 : 19.26 ซึ่งส่วนใหญ่จำนวนสถานศึกษาและจำนวนผู้สอนจะมีจำนวนมากที่สุดในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ประเภทสถานศึกษาของรัฐบาล) สำหรับสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา 12 แห่ง แบ่งเป็นของอาชีวศึกษา (รัฐบาล) จำนวน 7 แห่ง และอาชีวศึกษา (เอกชน) จำนวน 5 แห่ง โดยจำแนกประเภทได้ดังนี้

ตารางที่ 23 ข้อมูลการศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สังกัด	จำนวนสถานศึกษา	จำนวนผู้สอน	จำนวนนักเรียนนักศึกษา	อัตราส่วนครู:นักเรียน
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน				
รัฐบาล	554	6,905	139,048	1:20.37
เอกชน	75	1,592	41,125	1:25.83
เทศบาล/อบจ.	14	426	9,465	1:22.21
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	4	38	730	1:19.21
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี				
อาชีวศึกษา (รัฐบาล)	7	574	8,769	1:15.28
อาชีวศึกษา (เอกชน)	5	334	5,650	1:16.92
ระดับอุดมศึกษา				
รัฐบาล	2	784	1,246	1:1.59
เอกชน	3	334	5,650	1:16.92
รวม	664	10,987	211,683	1:19.26

นอกจากนี้ ยังมี 1) ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งมีสถานศึกษาทุกอำเภอ 2) สถาบันที่เปิดสอนระดับปริญญาโท คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ศูนย์วิทยบริการจังหวัดสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (วัดธรรมบูชา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย (วัดพัฒนาราม) และมหาวิทยาลัยตาปี และ 3) สถาบันเปิดสอนวิชาชีพ คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 11 สุราษฎร์ธานี วิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยการอาชีพไชยา

3. ด้านเศรษฐกิจและศักยภาพพื้นที่

3.1 โครงสร้างผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP)

โครงสร้างเศรษฐกิจของจังหวัดสุราษฎร์ธานี เมื่อจำแนกตามรายอุตสาหกรรม ในปี 2550 ปี 2555 และปี 2560 จากข้อมูลของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ดังแสดงในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 สัดส่วนรายได้จากอุตสาหกรรมสาขาต่างๆ 10 อันดับแรกของจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. 2550 พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2560

อุตสาหกรรม	สัดส่วนรายได้					
	2550	อันดับ	2555	อันดับ	2560	อันดับ
1 สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	32.26%	1	34.96%	1	22.40%	1
2 สาขาการผลิต	16.54%	2	14.02%	2	16.03%	3
3 สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์	12.60%	3	11.54%	3	13.01%	4
4 สาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	8.02%	4	9.61%	4	20.07%	2
5 สาขาการศึกษา	4.06%	5	3.87%	7	3.69%	7
6 สาขาการบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	4.02%	6	5.07%	5	3.96%	6
7 สาขาการเงินและการประกันภัย	3.98%	7	3.92%	6	4.72%	5
8 สาขาการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	3.62%	8	3.24%	9	3.46%	8
9 สาขากิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์	3.56%	9	3.08%	10	2.82%	9
10 สาขาการก่อสร้าง	2.85%	10	3.36%	8	2.09%	10
11 สาขาอื่น ๆ	8.49%		7.34%		7.76%	

ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

3.2 อัตราการขยายตัวของแต่ละภาคอุตสาหกรรม

อัตราการขยายตัวของแต่ละภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในช่วง พ.ศ. 2558-2559 และในช่วง พ.ศ. 2559-2560 จากข้อมูลของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีดังนี้

ตารางที่ 25 อัตรายายตัวรายอุตสาหกรรมของจังหวัดสุราษฎร์ธานี
ในช่วง พ.ศ. 2558-2559 และช่วง พ.ศ. 2559-2560

อุตสาหกรรม	ปี 2558-2559 (ร้อยละ)	ปี 2559-2560 (ร้อยละ)
สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	10.73	3.30
สาขาการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	22.60	-23.05
สาขาการผลิต	3.38	17.35
สาขาการไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	2.84	3.85
สาขาจัดการน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	-7.99	29.74
สาขาการก่อสร้าง	-2.62	-14.59
สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์	20.12	10.15
สาขาการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	-7.76	2.34
สาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	18.22	17.11
สาขาข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	-25.05	17.81
สาขาการเงินและการประกันภัย	8.25	3.61
สาขากิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์	-1.47	11.40
สาขากิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	16.95	3.99
สาขากิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน	4.02	16.39
สาขาการบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	7.05	5.86
สาขาการศึกษา	6.51	3.78
สาขาการบริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	6.36	3.26
สาขาศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	28.73	22.75
สาขากิจกรรมการบริการอื่น ๆ	4.10	18.63
ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP)	9.57	8.57

ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

จากข้อมูลข้างต้น พบว่า อัตราการขยายตัวสูงสุด 3 อันดับแรกของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในช่วงปี พ.ศ. 2558-2559 ได้แก่ สาขาศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ (ร้อยละ 28.73) สาขาการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน (ร้อยละ 22.60) และสาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ (ร้อยละ 20.12) สำหรับในช่วง พ.ศ. 2559-2560 สาขาจัดการน้ำ การจัดการและการบำบัดน้ำเสีย (ร้อยละ 29.74) และสาขาศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ (ร้อยละ 22.75) และสาขากิจกรรมการบริการอื่นๆ (ร้อยละ 18.63)

4. ผลการวิเคราะห์ศักยภาพจังหวัดสุราษฎร์ธานี

4.1 การวิเคราะห์ศักยภาพของอุตสาหกรรมด้วย BCG Matrix

4.1.1 ศักยภาพการผลิตของจังหวัดสุราษฎร์ธานีช่วง พ.ศ. 2558-2559 หากใช้ค่าเฉลี่ยของอัตราการเจริญเติบโตที่มาจากจังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นเกณฑ์ มีกลุ่มภาคอุตสาหกรรมที่น่าสนใจ 3 กลุ่ม คือ

1) กลุ่มอุตสาหกรรมดาวรุ่ง (Stars) ที่มีอัตราการเจริญเติบโตและส่วนแบ่งตลาดที่สูง ซึ่งเป็นภาคการผลิตที่น่าจับตามอง และควรทำการสนับสนุนด้านการเงินเพื่อขยายการเจริญเติบโตและส่วนแบ่งตลาดให้เพิ่มสูงขึ้น ได้แก่ สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ สาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหาร และสาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง

2) กลุ่มอุตสาหกรรมที่ทำเงิน (Cash Cows) ซึ่งเป็นภาคการผลิตหลักในจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัดนั้นๆ โดยมีส่วนแบ่งตลาดมากที่สุด กลุ่มนี้ ได้แก่ สาขาการผลิต

3) กลุ่มอุตสาหกรรมที่ยังไม่ชัดเจน (Question Marks) เป็นภาคการผลิตที่มีโอกาสเติบโตได้ในอนาคต มีอัตราการเจริญเติบโตสูงภายใต้ส่วนแบ่งการตลาดที่ต่ำ จึงต้องมีการดูแลวางแผนการขับเคลื่อนอย่างเป็นพิเศษ ซึ่งได้แก่ สาขาการเงินและการประกันภัย

4.1.2 ศักยภาพการผลิตของจังหวัดสุราษฎร์ธานีในช่วง พ.ศ. 2559-2560 หากใช้ค่าเฉลี่ยของอัตราการเจริญเติบโตที่มาจากจังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นเกณฑ์ มีกลุ่มภาคอุตสาหกรรมที่น่าสนใจ 3 กลุ่มคือ

1) **กลุ่มอุตสาหกรรมดาวรุ่ง (Stars)** ที่มีอัตราการเจริญเติบโตและส่วนแบ่งตลาดที่สูง ซึ่งน่าจับตามองและควรให้การสนับสนุนด้านการเงินเพื่อขยายการเจริญเติบโตและส่วนแบ่งตลาดให้เพิ่มสูงขึ้น ได้แก่ สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ สาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหาร และสาขาการผลิต

2) **กลุ่มอุตสาหกรรมที่ทำเงิน (Cash Cows)** เป็นภาคการผลิตหลักในจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัดนั้นๆ ที่มีส่วนแบ่งตลาดมากที่สุด กลุ่มนี้ ได้แก่ สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง

3) **กลุ่มอุตสาหกรรมที่ยังไม่ชัดเจน (Question Marks)** เป็นภาคการผลิตที่มีโอกาสเติบโตได้ในอนาคต โดยมีอัตราการเจริญเติบโตสูงภายใต้ส่วนแบ่งการตลาดต่ำ ต้องมีการดูแลวางแผนการขับเคลื่อนเป็นพิเศษ ซึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานีไม่พบว่ามีกลุ่มนี้

4.1.3 เปรียบเทียบศักยภาพของภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดสุราษฎร์ธานีใน พ.ศ. 2558-2559 กับ พ.ศ. 2559-2560 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของอัตราการเจริญเติบโตที่มาจากจังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นเกณฑ์เฉลี่ยจากทั้ง 2 ช่วงเวลา ในรูปที่ 22 พบว่า

1) **สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง** มีอัตราการขยายตัวลดลงอย่างชัดเจน แต่มีส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ซึ่งหมายความว่าศักยภาพของอุตสาหกรรมนั้นลดระดับจากอุตสาหกรรมที่เป็นอุตสาหกรรมดาวรุ่งของพื้นที่ ไปสู่อุตสาหกรรมทำเงิน

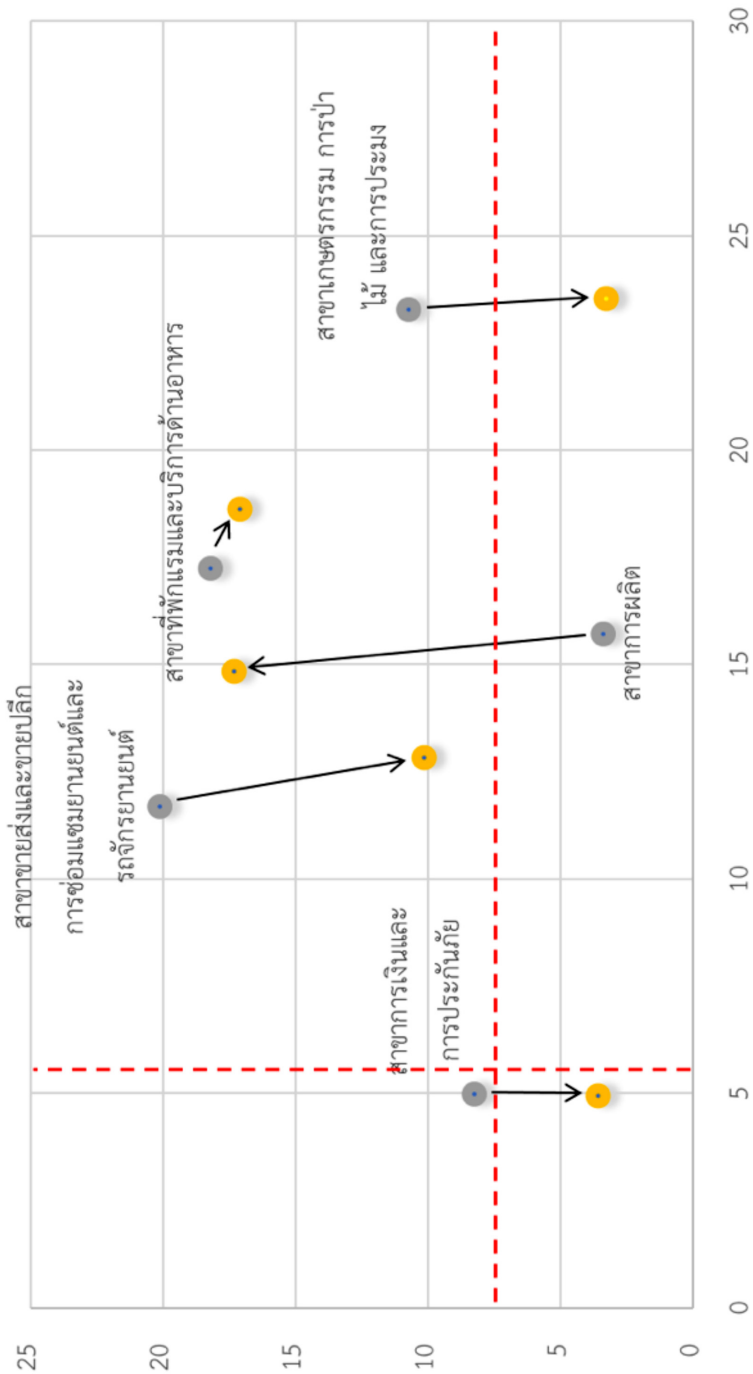
2) **สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์** พบว่ามีอัตราขยายตัวลดลง และส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้นเล็กน้อย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงกลุ่มอุตสาหกรรม และยังคงอยู่ในอุตสาหกรรมดาวรุ่ง

3) **สาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหาร** พบว่า มีอัตราขยายตัวลดลง และส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้นเล็กน้อย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงกลุ่มอุตสาหกรรม และยังคงอยู่ในอุตสาหกรรมดาวรุ่ง

4) **สาขาการผลิต** พบว่า มีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างมาก แม้ว่าจะมีส่วนแบ่งตลาดลดลงเล็กน้อย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ส่งผลให้ศักยภาพของอุตสาหกรรมยกระดับจากอุตสาหกรรมทำเงินไปสู่อุตสาหกรรมดาวรุ่ง

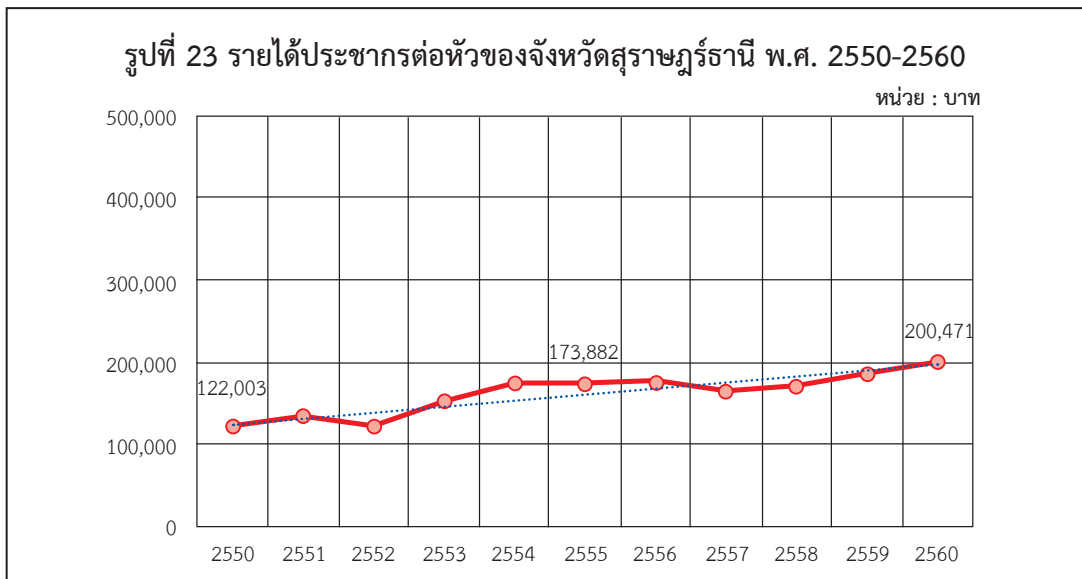
5) **สาขาการเงินและการประกันภัย** พบว่า มีอัตราขยายตัวลดลงและส่วนแบ่งตลาดลดลงเล็กน้อย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้ศักยภาพของอุตสาหกรรมนั้นลดระดับจากอุตสาหกรรมที่ยังไม่ชัดเจน เป็นกลุ่มผลิตภัณฑ์รายย่อย

รูปที่ 22 ศักยภาพของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เปรียบเทียบศักยภาพระหว่างช่วง พ.ศ. 2558-2559 และ พ.ศ. 2559-2560



4.2 การวิเคราะห์รายได้ต่อหัว และผลิตภัณฑ์มวลรวมในจังหวัดต่อหัว (GPP per Capita) ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีรายได้ประชากรต่อหัวสูงสุดเป็นลำดับที่ 17 ของประเทศไทย รูปที่ 23 แสดงถึงรายได้ประชากรต่อหัวของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ช่วงปี พ.ศ. 2550-2560 ซึ่งพบว่ารายได้ประชากรต่อหัวของจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีรายได้ประชากรต่อหัวใน พ.ศ. 2550 เท่ากับ 122,003 บาท พ.ศ. 2555 เท่ากับ 173,882 บาท และ พ.ศ. 2560 เท่ากับ 200,471 บาท ตามลำดับ

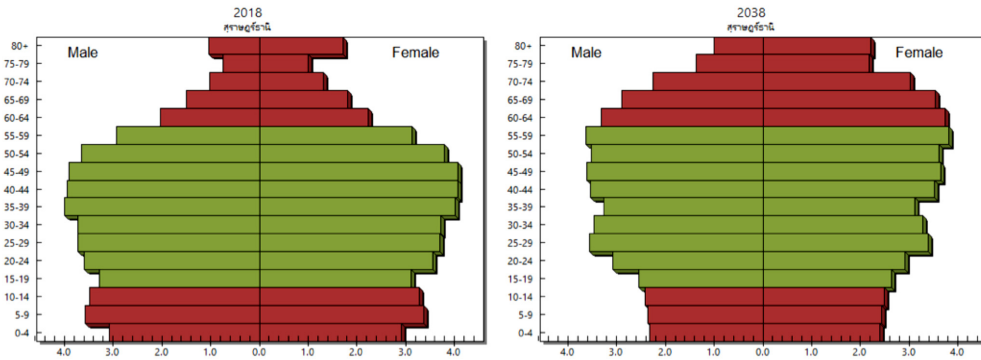


4.3 การวิเคราะห์โครงสร้างประชากรจังหวัดสุราษฎร์ธานี

จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีโครงสร้างประชากรจำแนกตามอายุดังรูปที่ 24 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หากอัตราเฉลี่ยการเกิดของประชากรต่อผู้หญิงหนึ่งคนยังคงที่เท่ากับ 1.48 อายุขัยเฉลี่ยเพศชายและเพศหญิงเท่ากับ 71.7 และ 78.3 ปีตามลำดับแล้ว เมื่อเปรียบเทียบกับ พ.ศ. 2561 แล้วในอนาคต 20 ปี ข้างหน้า (พ.ศ. 2581) ประชากรแรงงานจะมีจำนวนน้อยลง และมีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างมาก ส่งผลให้จังหวัดสุราษฎร์ธานีก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยอัตราการพึ่งพิง (Dependency Ratio) หรืออัตราส่วนของผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) ต่อผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15-59 ปี) มีแนวโน้มลดลงจนถึง พ.ศ. 2572 จากนั้นแนวโน้มก็เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่องตามรูปที่ 25

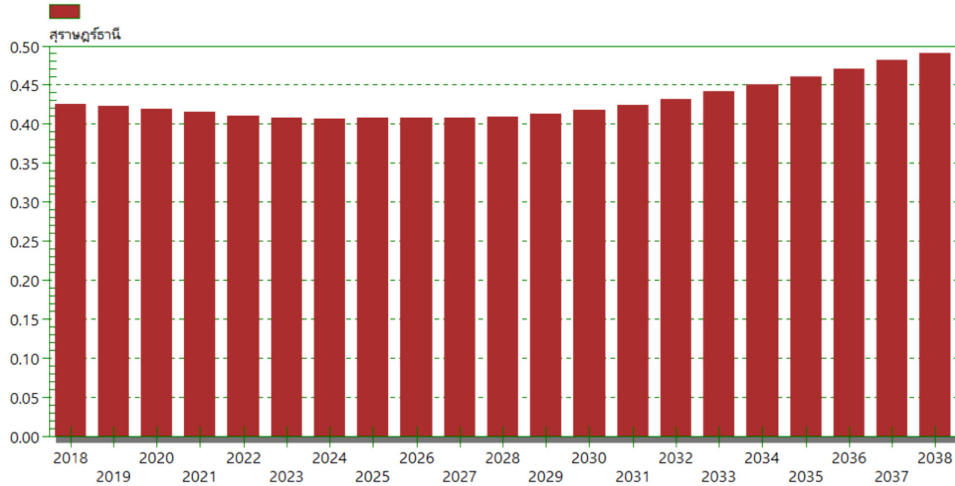
รูปที่ 24 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ.2561 และ 2581

All age groups (Percent)



รูปที่ 25 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดสุราษฎร์ธานีใน พ.ศ.2561 และ 2581

Dependency ratio



4.4 การวิเคราะห์โครงสร้างการจ้างงานของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

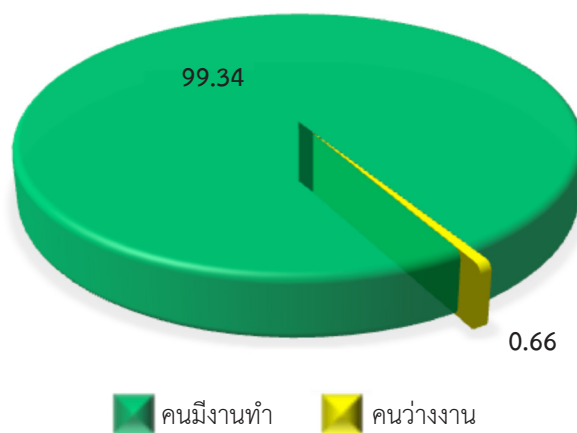
4.4.1 จำนวนและการเติบโตของกำลังงาน

สัดส่วนคนมีงานทำ (ตารางที่ 26 และรูปที่ 26) และร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงานของจังหวัดสุราษฎร์ธานี (รูปที่ 27) มีดังนี้

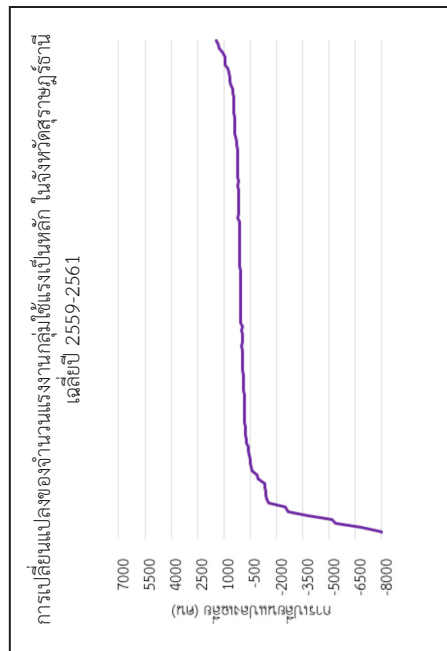
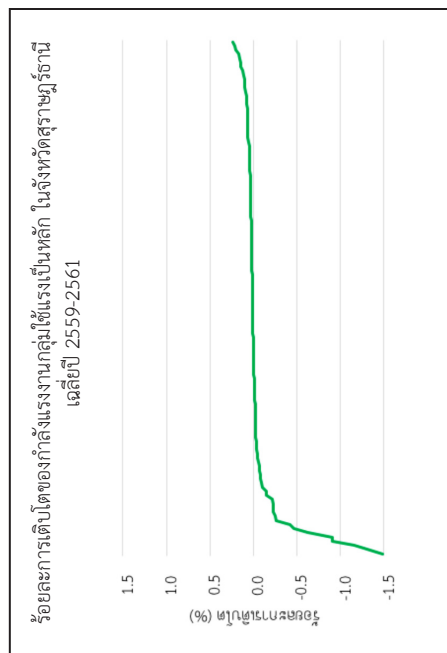
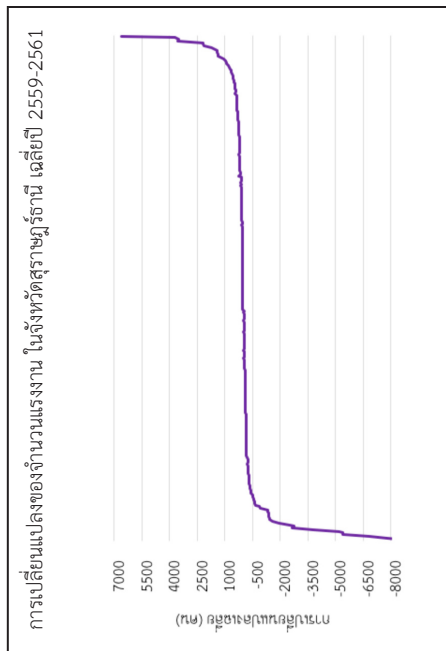
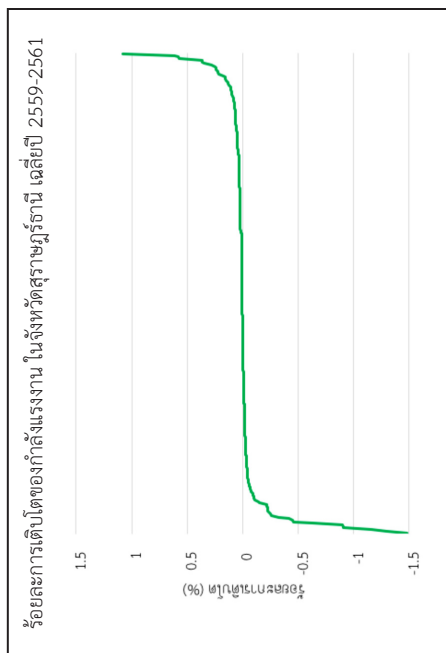
ตารางที่ 26 สัดส่วนคนมีงานทำจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปี	คนมีงานทำ	คนว่างงาน	รวม
2559	6,155 (99.11)	55 (0.89)	6,210 (100.00)
2560	6,061 (99.41)	36 (0.59)	6,097 (100.00)
2561	4,556 (99.56)	20 (0.44)	4,576 (100.00)
เฉลี่ย	5,591 (99.34)	37 (0.66)	5,628 (100.00)

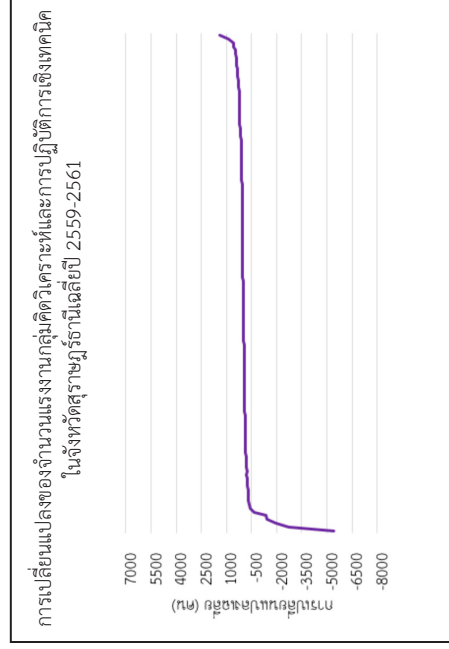
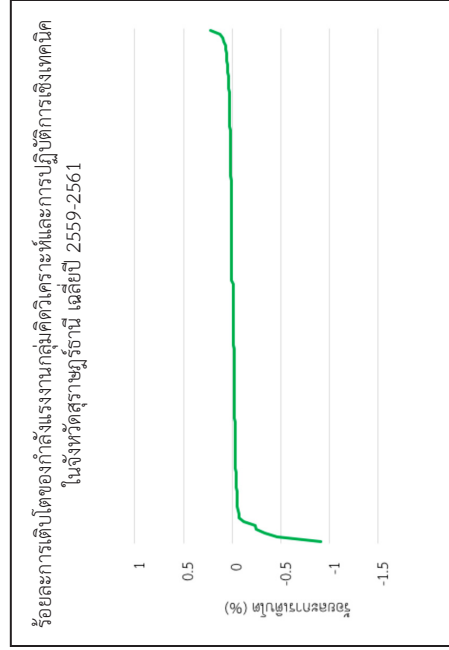
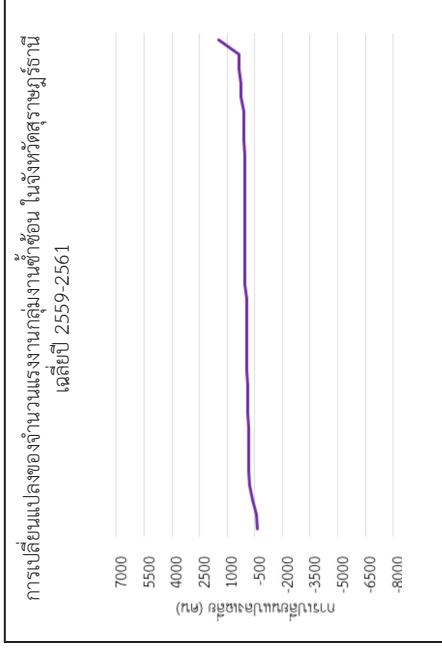
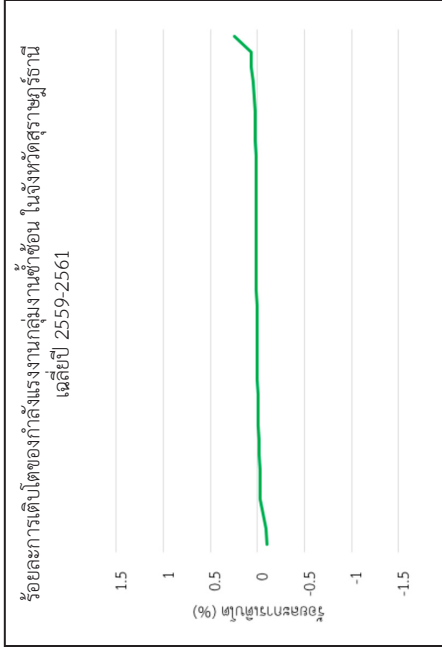
รูปที่ 26 ร้อยละคนมีงานทำจังหวัดสุราษฎร์ธานี



รูปที่ 27 ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงาน การเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงาน ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี



รูปที่ 27 ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงาน การเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงาน เฉลี่ยปี 2559-2561 จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ต่อ)



4.4.2 ประมาณค่าความต้องการจ้างงาน จำแนกตามที่มีการจ้างงานสูงสุด 10 อันดับแรก ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประมาณการ 10 อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด 5 ปี ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด คือ การเกษตร การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ โดยใน พ.ศ. 2562 มีจำนวน 331,650 คน และจะเพิ่มขึ้นเป็น 337,719 คน ใน พ.ศ. 2567 หรือเพิ่มขึ้นจำนวน 6,896 คน รองลงมาคือ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ใน พ.ศ. 2562 จำนวน 96,147 คน เพิ่มขึ้นเป็น 97,906 คน ใน พ.ศ. 2567 หรือเพิ่มขึ้นจำนวน 1,759 คน ดังข้อมูลในตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ประมาณการ 10 อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด 5 ปี ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

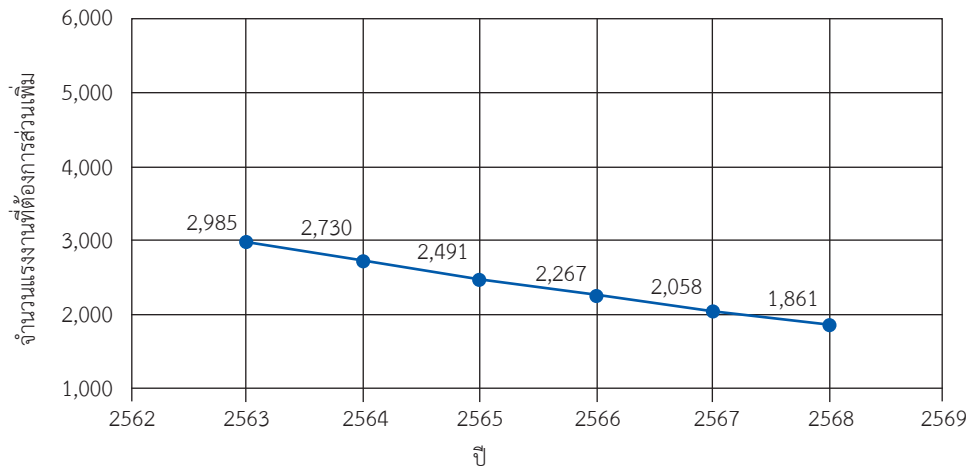
ประเภทอุตสาหกรรม	2562	2563	2564	2565	2566	2567
การเกษตร การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	331,650	333,151	334,499	335,704	336,774	337,719
ขายส่งขายปลีก ซ่อมแซมรถ/จักรยานยนต์	96,147	96,582	96,973	97,322	97,633	97,906
การบริการอื่น ๆ*	53,618	53,861	54,079	54,274	54,447	54,600
ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	44,906	45,109	45,292	45,455	45,600	45,728
ก่อสร้าง	20,827	20,922	21,006	21,082	21,149	21,209
อาหารและอาหารสัตว์	9,216	9,258	9,295	9,329	9,359	9,385
การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	7,426	7,459	7,490	7,517	7,541	7,562
บริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	7,400	7,434	7,464	7,491	7,515	7,536
การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	4,310	4,329	4,347	4,362	4,376	4,389
การเงินและการประกันภัย	3,254	3,269	3,282	3,294	3,304	3,314

*หมายเหตุ 1 ข้อมูลจากการประมาณอุปสงค์แรงงานระบบ PMANP กระทรวงแรงงาน
2 การบริการอื่น ๆ หมายถึง กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่นอกเหนือจากการจัดประเภทอุตสาหกรรม

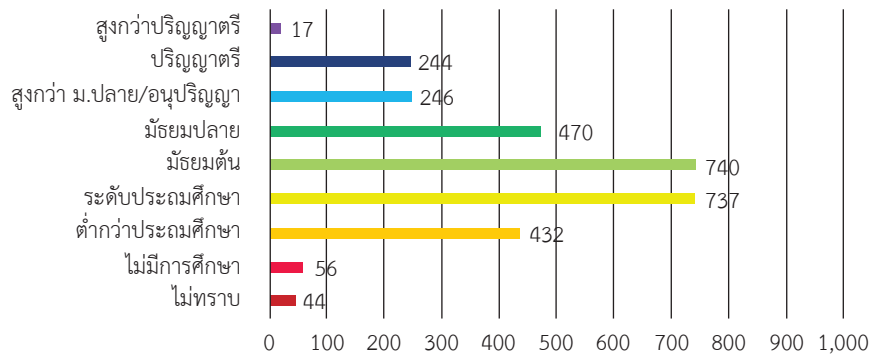
4.4.3 ประมาณการความต้องการจ้างงานจำแนกตามวุฒิการศึกษา

รูปที่ 28 แสดงให้เห็นถึงการประมาณการความต้องการแรงงานของจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. 2563-2568 โดยมีความต้องการจำนวนแรงงานทั้งหมด 2,985 คน และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องจนถึงจำนวน 1,861 คนในปี 2568 และเมื่อจำแนกความต้องการแรงงานตามระดับการศึกษา พบว่า พ.ศ. 2563 จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีความต้องการแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 740 คน ระดับประถมศึกษา 737 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 470 คน ดังแสดงในรูปที่ 29

รูปที่ 28 ประมาณการความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มของจังหวัดสุราษฎร์ธานี
พ.ศ. 2563-2568



รูปที่ 29 ประมาณการความต้องการแรงงาน พ.ศ. 2563 ตามระดับการศึกษา
ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี



4.4.4 อาชีพที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ

ร้อยละการจ้างงานลดลงและเพิ่มขึ้นมากที่สุดในสาขาภูธรธานี 10 อันดับอาชีพพบว่า อาชีพที่มีการจ้างงานลดลงมากที่สุด คือ ช่างก่อสร้างที่อยู่อาศัย (ร้อยละการขยายตัว -1.49) รองลงมา คือ ช่างฉาบปูนและตกแต่งงานปูน (ร้อยละการขยายตัว -1.30) และพนักงานช่วยขายในร้านค้า (ร้อยละการขยายตัว -1.16) ส่วนอาชีพที่มีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุด คือ คนงานปลูกพืชผัก (ร้อยละการขยายตัว 1.08) รองลงมาคือ คนงานก่อสร้างอาคาร สิ่งปลูกสร้าง (ร้อยละการขยายตัว 0.61) และคนงานด้านการผลิต ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น (ร้อยละการขยายตัว 0.58)

ตารางที่ 28 อาชีพที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

อาชีพจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว	อาชีพจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว
1. ช่างก่อสร้างที่อยู่อาศัย	-1.49	1. คนงานปลูกพืชผัก	1.08
2. ช่างฉาบปูนและตกแต่งงานปูน	-1.30	2. คนงานก่อสร้างอาคาร สิ่งปลูกสร้าง	0.61
3. พนักงานช่วยขายในร้านค้า	-1.16	3. คนงานด้านการผลิต ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	0.58
4. พนักงานเคาน์เตอร์บริการอาหาร	-0.91	4. ผู้ปฏิบัติงานด้านการประมงน้ำจืดและประมงชายฝั่งทะเล	0.57
5. เจ้าของร้านค้า	-0.90	5. คนงาน และผู้ช่วยทำความสะอาดสำนักงาน โรงแรม และสถานประกอบการอื่น ๆ	0.36
6. ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ช่างทำเสื้อผ้าขนสัตว์ และช่างทำหมวก	-0.63	6. ผู้ปฏิบัติงานด้านการประมงทะเลน้ำลึก	0.36
7. พ่อครัว / แม่ครัว	-0.46	7. ช่างเสริมสวยและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	0.35
8. ผู้นำตามประเพณีและหัวหน้าหมู่บ้าน	-0.46	8. ผู้ขับรถบรรทุกขนาดใหญ่	0.28
9. ผู้ให้บริการด้านการป้องกันภัย ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	-0.42	9. ผู้จัดการขายสินค้าตามถนน (ยกเว้นอาหารพร้อมบริโภค)	0.25
10. ผู้จัดการขายสินค้าตามแผงลอยและตลาด	-0.25	10. เสมียนคลังสินค้า	0.24

สำหรับอาชีพกลุ่มที่ใช้แรงเป็นหลัก มีร้อยละการจ้างงานลดลงและเพิ่มขึ้นมากที่สุด 10 อันดับในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า อาชีพที่มีการจ้างงานลดลงมากที่สุดคือ ช่างก่อสร้างที่อยู่อาศัย (ร้อยละการขยายตัว -1.49) รองลงมาคือ ช่างฉาบปูนและตกแต่งงานปูน (ร้อยละการขยายตัว -1.30) และพนักงานช่วยขายในร้านค้า (ร้อยละการขยายตัว -1.16) ส่วนอาชีพที่มีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุดคือ คนงานปลูกพืชผัก (ร้อยละการขยายตัว 1.08) รองลงมาคือ คนงานก่อสร้างอาคาร สิ่งปลูกสร้าง (ร้อยละการขยายตัว 0.61) และคนงานด้านการผลิต ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น (ร้อยละการขยายตัว 0.58)

ตารางที่ 29 อาชีพกลุ่มที่ใช้แรงเป็นหลักที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

อาชีพจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว	อาชีพจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว
1. ช่างก่อสร้างที่อยู่อาศัย	-1.49	1. คนงานปลูกพืชผัก	1.08
2. ช่างฉาบปูนและตกแต่งงานปูน	-1.30	2. คนงานก่อสร้างอาคาร สิ่งปลูกสร้าง	0.61
3. พนักงานช่วยขายในร้านค้า	-1.16	3. คนงานด้านการผลิต ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	0.58
4. พนักงานเคาน์เตอร์บริการอาหาร	-0.91	4. ผู้ปฏิบัติงานด้านประมงน้ำจืดและประมงชายฝั่งทะเล	0.57
5. เจ้าของร้านค้า	-0.90	5. คนงาน และผู้ช่วยทำความสะอาดสำนักงาน โรงแรม และสถานประกอบการอื่น ๆ	0.36
6. ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ช่างทำเสื้อผ้าขนสัตว์ และช่างทำหมวก	-0.63	6. ผู้ปฏิบัติงานด้านการประมงทะเลน้ำลึก	0.36
7. พ่อครัว / แม่ครัว	-0.46	7. ช่างเสริมสวยและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	0.35
8. ผู้ให้บริการด้านการป้องกันภัย ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	-0.42	8. ผู้ขับรถบรรทุกขนาดใหญ่	0.28
9. ผู้จำหน่ายสินค้าตามแผงลอยและตลาด	-0.25	9. ผู้จำหน่ายสินค้าตามถนน (ยกเว้นอาหารพร้อมบริโภค)	0.25
10. พนักงานดูแลความเรียบร้อยของอาคารสถานที่	-0.23	10. ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกพืชสวน ไม้ดอกไม้ประดับ และพืชในเรือนเพาะชำ	0.24

นอกจากนี้ อาชีพกลุ่มงานซ้ำซ้อนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีร้อยละการจ้างงานลดลง และเพิ่มขึ้นมากที่สุด 10 อันดับ พบว่า อาชีพที่มีการจ้างงานลดลงมากที่สุดคือ ผู้ควบคุมเครื่องจักรเย็บผ้า (ร้อยละการขยายตัวคิดเป็น -0.10) รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (ร้อยละการขยายตัว -0.09) และผู้ประกอบการไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ร้อยละการขยายตัว -0.06) ส่วนอาชีพที่มีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุดคือ เสมียนคลังสินค้า (ร้อยละการขยายตัว 0.24) รองลงมาคือ เสมียนด้านสถิติ การเงิน และการประกันภัย (ร้อยละการขยายตัว 0.07) และเสมียนด้านบัญชีและการลงรายการบัญชี (ร้อยละการขยายตัว 0.07)

ตารางที่ 30 อาชีพกลุ่มงานซ้ำซ้อนที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

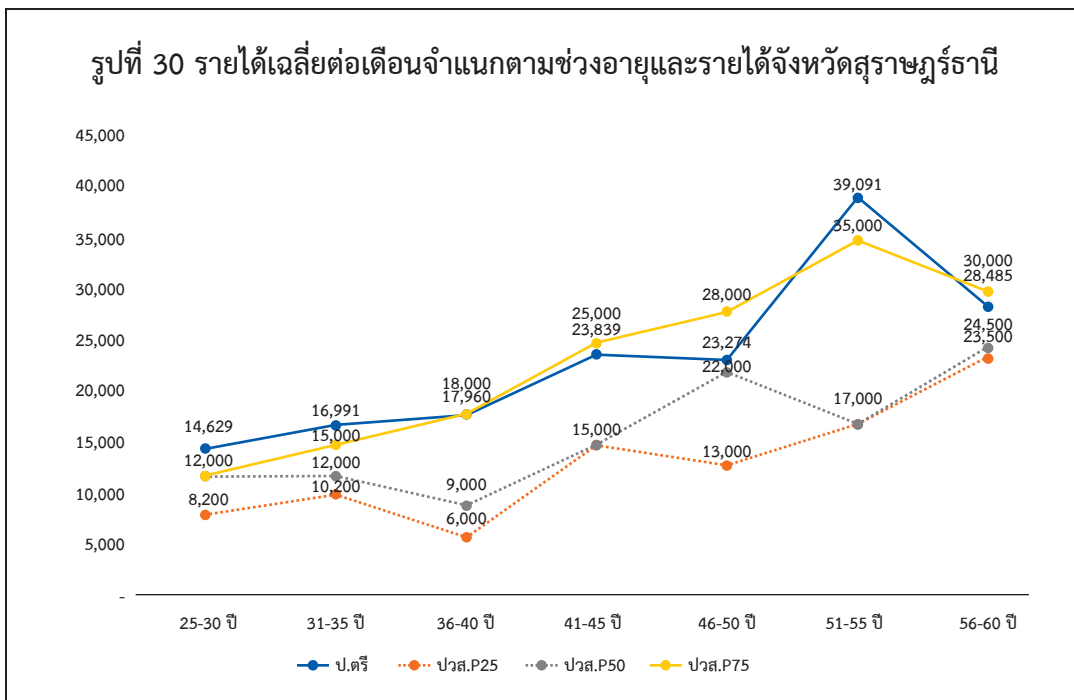
อาชีพจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว	อาชีพจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว
1. ผู้ควบคุมเครื่องจักรเย็บผ้า	-0.10	1. เสมียนคลังสินค้า	0.24
2. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-0.09	2. เสมียนด้านสถิติ การเงิน และการประกันภัย	0.07
3. ผู้ประกอบการอุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	-0.06	3. เสมียนด้านบัญชีและการลงรายการบัญชี	0.07
4. พนักงานเร่งรัดหนี้สินและพนักงานที่เกี่ยวข้อง	-0.03	4. ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานแปรรูปแร่และหิน	0.05
5. เสมียนคลังสินค้า	-0.03	5. เสมียนทั่วไป	0.04
6. เสมียนอื่น ๆ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	-0.03	6. ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์ยาง	0.02
7. พนักงานบริการติดต่อสอบถาม	-0.02	7. ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์ซีเมนต์ หิน และแร่อื่น ๆ	0.02
8. พนักงานให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ลูกค้า ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	-0.02	8. พนักงานต้อนรับของโรงแรม	0.02
9. ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร และผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	-0.01	9. เสมียนรับฝาก-ถอนเงินของธนาคาร และเสมียนที่เกี่ยวข้อง	0.02
10. เสมียนและเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาด้านการท่องเที่ยว	-0.01	10. ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานแปรรูปไม้	0.01

อาชีพกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิค ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีร้อยละการจ้างงานลดลงและเพิ่มขึ้นมากที่สุด 10 อันดับ พบว่า อาชีพที่มีการจ้างงานลดลงมากที่สุดคือ ผู้นำตามประเพณีและหัวหน้าหมู่บ้าน (ร้อยละการขยายตัว -0.46) รองลงมาคือ ผู้จัดการด้านการค้าปลีกและค้าส่ง (ร้อยละการขยายตัว -0.24) และผู้ประกอบการวิชาชีพอื่นๆ ด้านการสอน ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น (ร้อยละการขยายตัว -0.23) ส่วนอาชีพที่มีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุดคือผู้ประกอบการวิชาชีพที่เกี่ยวข้องทางด้านบัญชี (ร้อยละการขยายตัว 0.14) รองลงมาคือ ทนายความ (ร้อยละการขยายตัว 0.10) และผู้จัดการด้านการเงิน (ร้อยละการขยายตัว 0.10) ดังแสดงในตาราง 31

ตารางที่ 31 อาชีพกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิค ที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับจากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

อาชีพจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว	อาชีพจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว
1. ผู้นำตามประเพณีและหัวหน้าหมู่บ้าน	-0.46	1. ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องทางด้านบัญชี	0.14
2. ผู้จัดการด้านการค้าปลีกและค้าส่ง	-0.24	2. ทนายความ	0.10
3. ผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ด้านการสอน ซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	-0.23	3. ผู้จัดการด้านการเงิน	0.10
4. ผู้บัญญัติกฎหมาย	-0.11	4. ผู้จัดการด้านการขายและการตลาด	0.08
5. หัวหน้าทีมงานในสำนักงาน	-0.07	5. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านนโยบายการบริหาร	0.07
6. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการประชาสัมพันธ์	-0.05	6. ผู้ให้คำปรึกษาด้านการเกษตร การป่าไม้ และการประมง	0.07
7. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านสังคมสงเคราะห์ และให้คำปรึกษา	-0.05	7. ผู้จัดการด้านการบริการ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	0.07
8. เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ช่วยด้านกายภาพบำบัด	-0.05	8. ผู้จัดการซื้อ	0.06
9. ตัวแทนขายด้านการค้า	-0.05	9. ช่างเทคนิคปฏิบัติการด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร	0.06
10. ผู้จัดการด้านการศึกษา	-0.04	10. ผู้จัดการด้านการจัดหาและจัดส่งสินค้า	0.055

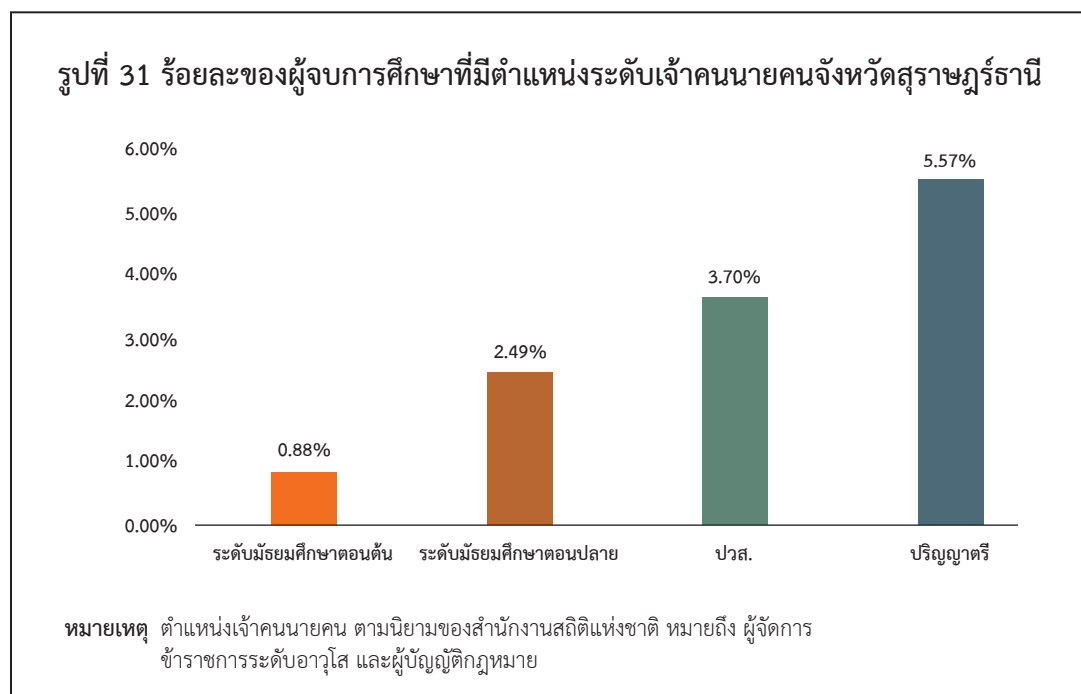
4.5 รายได้ตลอดช่วงอายุของผู้ที่จบการศึกษาระดับต่างๆ (Age – earning Profile)



จากรูปที่ 30 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำแนกตามช่วงอายุและรายได้จังหวัดสุราษฎร์ธานี เมื่อเปรียบเทียบรายได้ของผู้มีงานทำระหว่างวุฒิมัธยมศึกษาในระดับชั้นปริญญาตรี และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่ Percentile 75 พบว่า ในช่วงแรกในของการทำงานอายุ 25 ถึง 30 ปี ผู้มีงานทำที่จบการศึกษาปริญญาตรีจะมีรายได้ต่อเดือนมากกว่าผู้มีงานทำที่จบการศึกษาระดับ ปวส. แต่ช่องว่างระหว่างรายได้จะมีแนวโน้มลดลง และเมื่อถึงอายุ 60 ปี รายได้ของผู้มีงานทำระหว่างวุฒิมัธยมศึกษาในระดับชั้นปริญญาตรี และระดับการศึกษา ปวส. มีรายได้ต่างกันเพียง 1,515 บาท แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่เรียนในระดับ ปวส. มีโอกาสที่จะมีรายได้เทียบเท่ากับผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี หากเป็นการเรียนในระดับ ปวส. ที่มุ่งการเรียนที่เน้นทักษะที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานและพื้นที่

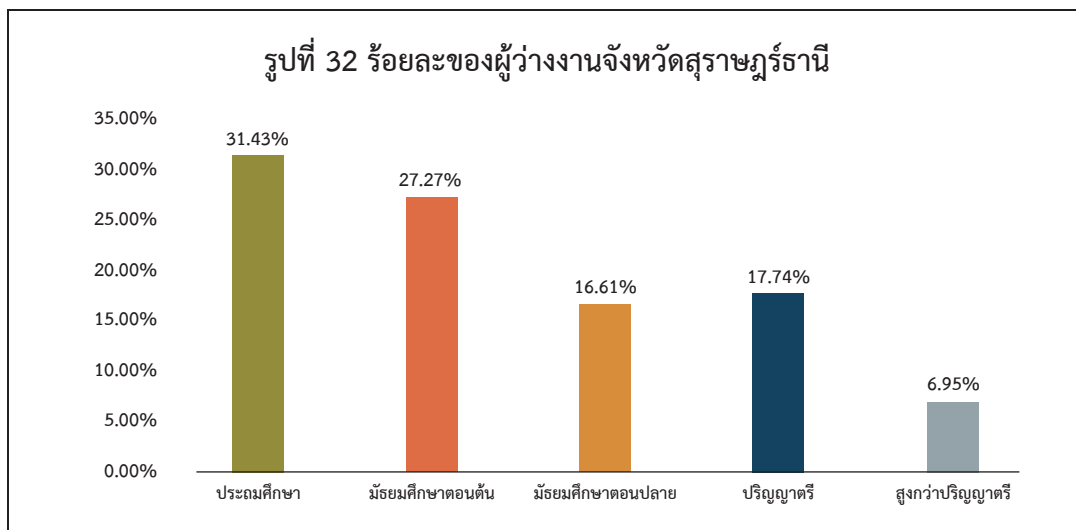
4.6 อัตราการเป็นเจ้าคนนายคน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

รูปที่ 31 แสดงให้เห็นว่า ระดับเจ้าคนนายคนหรือผู้มีงานที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมายของจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นผู้ที่จบระดับปริญญาตรี ร้อยละ 5.57 รองลงมาคือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ร้อยละ 3.70 และผู้มีงานทำระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ 2.49 ตามลำดับ แต่เมื่อวิเคราะห์ผู้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จะพบว่า มีเพียงร้อยละ 30 ที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย จะจบการศึกษาระดับวิชาชีพมาก่อนแล้ว มาศึกษาต่อยังระดับปริญญาตรี



4.7 อัตราการว่างงานของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

รูปที่ 32 แสดงผู้ว่างงานของจังหวัดสุราษฎร์ธานีเมื่อจำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่มีการว่างงานมากที่สุด คือ ประถมศึกษา (ร้อยละ 31.43) รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 27.27) และปริญญาตรี (ร้อยละ 17.74) แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนปริญญาตรีก็มีแนวโน้มที่จะว่างไม่แตกต่างกับระดับการศึกษาชั้นอื่น



4.8 ความต้องการด้านความรู้ของพนักงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 32 ความต้องการด้านความรู้ของพนักงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	1.18	2.01	2.22	3.09	3.17	4.08	4.32	4.84	2.53	3.36
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.23	2.04	2.25	3.12	3.28	4.20	4.26	4.85	2.58	3.42
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.27	2.13	2.38	3.20	3.51	4.33	4.52	4.87	2.74	3.51
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	1.35	2.12	2.48	3.31	3.55	4.40	4.54	4.88	2.80	3.57
5. ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ	1.43	2.16	2.54	3.28	3.59	4.36	4.54	4.89	2.85	3.55

ที่มา: (สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2560)

จากตารางที่ 32 แสดงให้เห็นถึงความต้องการด้านความรู้ของพนักงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยความคาดหวังความต้องการด้านความรู้ของพนักงาน 3 อันดับแรก จำแนกตามระดับฝีมือแรงงานมีดังนี้

ระดับแรงงานไร้ฝีมือ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (2.16 คะแนน) ความรู้ด้านธุรกิจ (2.13 คะแนน) และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (2.12 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีความรู้ด้านความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (1.43 คะแนน) ความรู้ด้านธุรกิจ (1.27 คะแนน) และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (1.35 คะแนน) ซึ่งต่ำกว่าที่คาดหวัง

ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (3.31 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (3.28 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (3.20 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (2.48 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (2.54 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (2.38 คะแนน) ซึ่งต่ำกว่าที่คาดหวัง

ระดับแรงงานฝีมือ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (4.40 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (4.36 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (4.33 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (3.55 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (3.59 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (3.51 คะแนน) ซึ่งต่ำกว่าที่คาดหวัง

ระดับผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (4.89 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (4.88 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (4.87 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (4.54 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (4.54 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (4.52 คะแนน) ต่ำกว่าที่คาดหวัง

4.9 ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 33 ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.35	2.09	2.12	2.97	3.03	3.94	4.17	4.75	2.48	3.29
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.38	2.13	2.33	3.15	3.35	4.23	4.35	4.84	2.68	3.46
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์และการคำนวณ	1.40	2.18	2.41	3.22	3.46	4.33	4.40	4.82	2.75	3.53
4. ทักษะในการสื่อสาร	1.75	2.43	2.68	3.43	3.64	4.45	4.52	4.89	2.99	3.70
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	1.69	2.40	2.62	3.41	3.66	4.46	4.57	4.92	2.97	3.69
6. ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ	1.74	2.41	2.73	3.45	3.70	4.48	4.55	4.89	3.03	3.71

ที่มา: (สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2560)

ตารางที่ 33 แสดงความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งพบว่าความคาดหวังความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงาน 3 อันดับแรก จำแนกตามระดับฝีมือแรงงานมีดังนี้

ระดับแรงงานไร้ฝีมือ ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร 2.43 (คะแนน) ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (2.41 คะแนน) และทักษะในการบริหารจัดการ (2.40 คะแนน) แต่ปัจจุบันแรงงานมีทักษะด้านการสื่อสาร (1.75 คะแนน) ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (1.74 คะแนน) และทักษะในการบริหารจัดการ (1.69 คะแนน) ต่ำกว่าที่คาดหวัง

ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (3.45 คะแนน) ทักษะด้านการสื่อสาร (3.43 คะแนน) และทักษะในการบริหารจัดการ (3.41 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (2.73 คะแนน) ทักษะด้านการสื่อสาร (2.68 คะแนน) และทักษะในการบริหารจัดการ (2.62 คะแนน) ซึ่งต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับแรงงานฝีมือ ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (4.48 คะแนน) ทักษะในการบริหารจัดการ (4.46 คะแนน) และทักษะด้านการสื่อสาร (4.45 คะแนน) แต่ปัจจุบันแรงงานมีทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (3.70 คะแนน) ทักษะในการบริหารจัดการ (3.66 คะแนน) และทักษะด้านการสื่อสาร (3.64 คะแนน) ซึ่งต่ำกว่าที่คาดหวัง

ระดับผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร ได้แก่ ทักษะในการบริหารจัดการ (4.92 คะแนน) ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ และทักษะด้านการสื่อสารที่มีคะแนนเท่ากันที่ (4.89 คะแนน) และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ (4.84 คะแนน) แต่ปัจจุบันแรงงานมีทักษะในการบริหารจัดการ (4.57 คะแนน) ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (4.55 คะแนน) ทักษะด้านการสื่อสาร (4.52 คะแนน) และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ (4.35 คะแนน) ซึ่งต่ำกว่าที่คาดหวัง

4.10 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 34 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเภทคุณลักษณะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	2.93	3.69	3.13	4.02	3.71	4.44	4.20	4.77	3.55	4.28
2. ความอดทน	2.92	3.70	3.11	3.98	3.66	4.42	4.16	4.78	3.52	4.27
3. ความขยัน หมั่นเพียร	2.89	3.70	3.11	3.98	3.67	4.43	4.16	4.79	3.52	4.28
4. การตรงต่อเวลา	2.96	3.72	3.10	3.98	3.64	4.44	4.14	4.77	3.51	4.28
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	2.95	3.74	3.13	4.04	3.74	4.48	4.22	4.78	3.57	4.31
6. ความมีระเบียบวินัย	2.88	3.70	3.08	3.97	3.63	4.52	4.14	4.77	3.49	4.30
7. ความใฝ่เรียนรู้	2.74	3.65	3.03	3.94	3.66	4.42	4.19	4.79	3.47	4.26
8. การมีจิตสาธารณะ	2.83	3.65	3.07	4.02	3.63	4.40	4.18	4.78	3.49	4.27

ที่มา: (สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2560)

ตารางที่ 34 แสดงความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ความคาดหวังความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงาน 3 อันดับแรก จำแนกตามระดับฝีมือแรงงานดังนี้

ระดับแรงงานไร้ฝีมือ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (3.74 คะแนน) การตรงต่อเวลา (3.72 คะแนน) และความขยัน หมั่นเพียร กับความอดทนและความมีระเบียบวินัยมีคะแนนเท่ากัน (3.70 คะแนน) แต่ปัจจุบันแรงงานมีคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (2.95 คะแนน) การตรงต่อเวลา (2.96 คะแนน) ความขยัน หมั่นเพียร (2.89 คะแนน) ความอดทน (2.92 คะแนน) และความมีระเบียบวินัย (2.88 คะแนน) ซึ่งต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (4.04 คะแนน) ความซื่อสัตย์ สุจริต และการมีจิตสาธารณะมีคะแนนเท่ากัน (4.02 คะแนน) และการตรงต่อเวลากับความขยัน หมั่นเพียร และความอดทน ที่มีคะแนนเท่ากัน (3.98 คะแนน) แต่ปัจจุบันแรงงานมีคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (3.13 คะแนน) ความซื่อสัตย์ สุจริต (3.13 คะแนน) การมีจิตสาธารณะ (3.07 คะแนน) การตรงต่อเวลา (3.10 คะแนน) ความขยัน หมั่นเพียร และความอดทน (3.11 คะแนน) ต่ำกว่าที่คาดหวัง

ระดับแรงงานฝีมือ ได้แก่ ความมีระเบียบวินัย (4.52 คะแนน) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (4.48 คะแนน) และความซื่อสัตย์ สุจริต และการตรงต่อเวลามีคะแนนเท่ากัน (4.44 คะแนน) แต่ปัจจุบันแรงงานมีคุณลักษณะด้านความมีระเบียบวินัย (3.63 คะแนน) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (3.74 คะแนน) ความซื่อสัตย์ สุจริต (3.71 คะแนน) และการตรงต่อเวลา (3.64 คะแนน) ซึ่งต่ำกว่าที่คาดหวัง

ระดับผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร ได้แก่ ความขยัน หมั่นเพียร และความใฝ่เรียนรู้ที่มีคะแนนเท่ากัน (4.79 คะแนน) ความอดทน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และการมีจิตสาธารณะ มีคะแนนเท่ากัน (4.78 คะแนน) และความซื่อสัตย์ สุจริต การตรงต่อเวลาและความมีระเบียบวินัย มีคะแนนเท่ากันที่ (4.77 คะแนน) แต่ปัจจุบันแรงงานมีคุณลักษณะด้านความขยัน หมั่นเพียร (4.16 คะแนน) ความใฝ่เรียนรู้ (4.19 คะแนน) ความอดทน (4.16 คะแนน) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (4.22 คะแนน) การมีจิตสาธารณะ (4.18 คะแนน) ความซื่อสัตย์ สุจริต (4.20 คะแนน) การตรงต่อเวลาและความมีระเบียบวินัย (4.14 คะแนน) ซึ่งทั้งหมดต่ำกว่าค่าความคาดหวัง

4.11 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) พื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ครู และอาจารย์

การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับสถานศึกษาของจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีผลแสดงในตาราง 35 โดยด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหารมีความเข้าใจอยู่ในระดับสูง ด้านความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากร มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสามารถและทัศนคติของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกลไกในการทำงานและการบูรณาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 35 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับสถานศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหาร			
1. ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.57	0.787	สูง
2. การให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.71	0.488	สูง
ความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากร			
3. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.14	0.378	ปานกลาง
4. จำนวนบุคลากรในสถานศึกษาที่สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.29	0.756	สูง
5. ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.71	0.488	ปานกลาง
6. ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.86	0.378	ปานกลาง
7. ทัศนคติของบุคลากรในการให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.577	ปานกลาง

ตารางที่ 35 (ต่อ)

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
กลไกในการทำงานและการบูรณาการ			
8. กลไกการติดตามความก้าวหน้าของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.14	0.690	ปานกลาง
9. กลไกในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.000	ปานกลาง
10. กลไกการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.29	0.756	สูง
11. กลไกในการประเมินความดีความชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.86	0.378	ปานกลาง
12. กลไกที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.000	ปานกลาง
13. กลไกในการประเมินความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.14	0.378	ปานกลาง
14. การทำงานเชิงบูรณาการกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.43	0.787	สูง
รวม	2.15	0.489	ปานกลาง

2) กลุ่มหน่วยงานภาครัฐ

การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี แสดงในตารางที่ 36 โดยด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหารมีความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากร เรื่องข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง และจำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดมีความพร้อมอยู่ในระดับเริ่มต้น ด้านความสามารถและทัศนคติของบุคลากร เรื่องทรัพยากรของหน่วยงานที่ดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง

และทัศนคติของบุคลากรในการให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดอยู่ในระดับสูง ด้านกลไกในการทำงานและการบูรณาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 36 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับหน่วยงานภาครัฐ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหาร			
1. ความเข้าใจของผู้บริหารของหน่วยงานของท่านเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.20	0.422	ปานกลาง
2. การให้ความสำคัญของผู้บริหารในการทำงานเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.10	0.568	ปานกลาง
ความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากร			
3. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.80	0.632	ปานกลาง
4. จำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.50	0.527	เริ่มต้น
ความสามารถและทัศนคติของบุคลากร			
5. ทรัพยากรของหน่วยงานที่ดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.60	0.516	ปานกลาง
6. ทัศนคติของบุคลากรในการให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.30	0.483	สูง
กลไกในการทำงานและการบูรณาการ			
7. กลไกการติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.40	0.966	เริ่มต้น
8. กลไกในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.60	0.699	ปานกลาง
9. กลไกการพัฒนาบุคลากรที่ทำงานด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.90	0.738	ปานกลาง
10. กลไกในการประเมินความดีความชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.60	0.699	ปานกลาง

ตารางที่ 36 (ต่อ)

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
11. กลไกที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.80	0.789	ปานกลาง
12. กลไกในการประเมินความสำเร็จของการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.30	0.483	เริ่มต้น
13. การทำงานเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.10	0.738	ปานกลาง
รวม	1.78	0.635	ปานกลาง

3) กลุ่มชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน

การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี แสดงในตารางที่ 37 โดยด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญกับชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน เรื่องความเข้าใจของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน เกี่ยวกับการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดมีความเข้าใจอยู่ในระดับเริ่มต้น และการให้ความสำคัญของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ในการร่วมทำงานเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดมีความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนมีความพร้อมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสามารถและทัศนคติของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกลไกในการทำงานและการบูรณาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 37 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน			
1. ความเข้าใจของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน เกี่ยวกับการร่วมพัฒนา กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.43	0.787	เริ่มต้น
2. การให้ความสำคัญของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ในการร่วมทำงาน เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.86	0.690	ปานกลาง
ความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน			
3. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.57	0.976	ปานกลาง
4. จำนวนบุคลากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ที่ร่วมดำเนินการด้าน การพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานใน จังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.14	0.690	ปานกลาง
5. ทรัพยากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ที่ใช้สำหรับดำเนินการ ร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.43	0.787	เริ่มต้น
6. ความสามารถของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนในการดำเนินการ ร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.816	ปานกลาง
7. ทักษะคิดของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน เกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับ การร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.71	0.756	ปานกลาง
กลไกการทำงานและการบูรณาการ			
8. กลไกในการที่ชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนใช้ในการติดตามความก้าวหน้า ในการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.86	0.900	ปานกลาง
9. กลไกในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรจาก ชุมชน/ผู้ประกอบการ/ ประชาชน ในการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.57	0.535	ปานกลาง
10. กลไกการพัฒนาบุคลากรในชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ที่ร่วมทำงาน ด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.816	ปานกลาง
11. กลไกในการตอบสนองชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนที่ร่วมการพัฒนา กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อ พัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.57	0.976	ปานกลาง

ตารางที่ 37 (ต่อ)

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
12. กลไกที่ชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ใช้ในการประเมินความสำเร็จของการช่วยเหลือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.43	1.134	เริ่มต้น
13. การทำงานเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.71	1.113	ปานกลาง
รวม	1.71	0.844	ปานกลาง

4) กลุ่มนักเรียน/นักศึกษา

การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับนักเรียน/นักศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี แสดงในตารางที่ 38 โดยด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญของนักเรียน/นักศึกษา เรื่องความเข้าใจของนักเรียน/นักศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด มีความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง และการให้ความสำคัญของนักเรียน/นักศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดมีความเข้าใจอยู่ในระดับสูง ด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจำนวนนักเรียน/นักศึกษายู่ในระดับเริ่มต้น เรื่องข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดอยู่ในระดับเริ่มต้น และจำนวนของนักเรียน/นักศึกษาที่คาดว่าจะสนใจเรียน “เพื่ออาชีพ” อยู่ในระดับปานกลาง ด้านทักษะ ทรัพยากร และโอกาสในการเรียนรู้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 38 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับนักเรียน/นักศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของนักเรียน/นักศึกษา			
1. ความเข้าใจของนักเรียน/นักศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.63	0.518	ปานกลาง
2. การให้ความสำคัญของนักเรียน/นักศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.63	0.518	สูง
ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจำนวนนักเรียน/นักศึกษา			
3. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.50	0.535	เริ่มต้น
4. จำนวนของนักเรียน/นักศึกษาที่คาดว่าจะสนใจเรียน “เพื่ออาชีพ”	1.63	0.518	ปานกลาง
ทักษะ ทรัพยากร และโอกาสในการเรียนรู้			
5. ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียน “เพื่ออาชีพ”	2.00	0.000	ปานกลาง
6. การรู้จักความถนัดของตนเอง เพื่อให้สามารถเลือกสายการเรียน “เพื่ออาชีพ” ที่สอดคล้องกับความถนัดของตนเองได้	1.88	0.835	ปานกลาง
7. ทักษะพื้นฐานตามความถนัดที่จำเป็นต่อการเรียน “เพื่ออาชีพ”	1.75	0.707	ปานกลาง
8. อุปกรณ์การเรียนที่จำเป็นต่อการเรียน “เพื่ออาชีพ”	1.25	0.463	เริ่มต้น
9. ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสการเรียนต่อในการเรียน “เพื่ออาชีพ”	1.50	0.535	เริ่มต้น
10. การเข้าร่วมเรียนรู้ในหลักสูตรระยะสั้น “เพื่ออาชีพ”	1.88	0.354	ปานกลาง
11. การเข้าร่วมฝึกงานในสถานประกอบการเพื่อเพิ่มทักษะทางวิชาชีพ	1.38	0.518	เริ่มต้น
12. การหาแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังจบการศึกษา	1.75	1.165	ปานกลาง
13. ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทักษะด้านอาชีพ	1.88	0.991	ปานกลาง
รวม	1.74	0.589	ปานกลาง

5) กลุ่มสถานประกอบการ

การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี แสดงในตารางที่ 39 โดยด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหาร มีความเข้าใจในระดับปานกลาง ด้านความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสามารถและทัศนคติของบุคลากรอยู่ในระดับเริ่มต้น ด้านกลไกในการทำงานและการบูรณาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับเริ่มต้น

ตารางที่ 39 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับสถานประกอบการ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหาร			
1. ความเข้าใจของผู้บริหารสถานประกอบการเกี่ยวกับการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.25	0.500	ปานกลาง
2. การให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานประกอบการในการร่วมทำงานเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.25	0.500	ปานกลาง
ความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากร			
3. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.75	0.957	ปานกลาง
4. จำนวนบุคลากรของสถานประกอบการที่ร่วมดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.25	0.500	ปานกลาง
5. ทรัพยากรของสถานประกอบการที่ใช้สำหรับดำเนินการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.75	0.957	ปานกลาง
ความสามารถและทัศนคติของบุคลากร			
6. ทัศนคติของบุคลากรในสถานประกอบการเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.50	1.000	เริ่มต้น
7. กลไกในการที่สถานประกอบการใช้ในการติดตามความก้าวหน้าในการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.25	0.500	เริ่มต้น
กลไกในการทำงานและการบูรณาการ			
8. กลไกในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.25	0.500	เริ่มต้น
9. กลไกการพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการที่ร่วมทำงานด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.50	0.577	เริ่มต้น
10. กลไกในการประเมินความดีความชอบของบุคลากรในสถานประกอบการที่ร่วมการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.25	0.500	เริ่มต้น

ตารางที่ 39 (ต่อ)

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
11. กลไกที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.50	0.577	เริ่มต้น
12. กลไกที่สถานประกอบการใช้ในการประเมินความสำเร็จของการช่วยเหลือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.50	1.000	เริ่มต้น
13. การทำงานเชิงบูรณาการกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.25	0.500	เริ่มต้น
รวม	1.63	0.659	ปานกลาง

4.12 การวิเคราะห์ SWOT Analysis ของการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐานของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

4.12.1 การวิเคราะห์ศักยภาพของจังหวัดสุราษฎร์ธานี (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ศักยภาพของจังหวัดสุราษฎร์ธานี (SWOT Analysis) จากการระดมความคิดเห็นของตัวแทนสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการ นักเรียน นักศึกษา และกลุ่มผู้ประกอบการ ประชาชนทั่วไป จากการจัดประชุมกลุ่มย่อย โดยมีการพิจารณาปัจจัยสภาพแวดล้อมของพื้นที่ ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อหาศักยภาพของพื้นที่ จุดแข็ง จุดอ่อน รวมถึงโอกาส และอุปสรรค ใน 3 ประเด็นหลัก ประกอบด้วย ศักยภาพในภาพรวมของพื้นที่ ศักยภาพระบบการพัฒนากำลังคน และศักยภาพกำลังคนในพื้นที่ปัจจุบัน สรุปได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 40 การวิเคราะห์ศักยภาพในภาพรวมของพื้นที่ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การวิเคราะห์ SWOT Analysis	
<p style="text-align: center;">จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ศักยภาพด้านการท่องเที่ยว 2) ศักยภาพด้านการคมนาคมขนส่ง 3) ศูนย์กลางทางการค้าการลงทุน 4) ศูนย์กลางทางการเกษตร อาหาร ประมง 5) ศูนย์กลางทางการศึกษา 6) ศูนย์กลางทางด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา 7) ความหลากหลายทางทรัพยากร ความอุดมสมบูรณ์ 8) ประชากรได้รับการศึกษาและฝึกงานเป็นกลุ่มแรงงานคุณภาพ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน 	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ระบบการบริหารจัดการนโยบายการพัฒนาจังหวัดกับส่วนกลาง 2) ปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด ปัญหาสังคม 3) กลไกการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐกับภาคประชาชนยังขาดการบูรณาการและความต่อเนื่อง 4) ประชากรแฝงที่เข้ามาในระบบแรงงานในจังหวัดมากขึ้นส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา 5) ประชาชนยังคงพึ่งพารายได้จากภาคการเกษตรเป็นหลัก 6) สินค้าเกษตรราคาตกต่ำ 7) ขาดการต่อยอดธุรกิจ และสร้างมูลค่าเพิ่มในการแปรรูปสินค้าเกษตร 8) ขาดแคลนแรงงานกึ่งทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานอาชีพ และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง
<p style="text-align: center;">โอกาส (Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) นโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวส่งผลให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจ 2) นโยบายการพัฒนาด้านการคมนาคมโครงสร้างพื้นฐาน 3) ผลผลิตทางการเกษตรส่งออกต่างประเทศที่สำคัญ อาทิทุเรียน 4) นโยบายภาครัฐที่ส่งเสริมการเรียนสายอาชีพเพิ่มขึ้น 5) เทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าทันสมัยจะส่งผลให้เกิดนวัตกรรมที่ส่งเสริมการศึกษา การท่องเที่ยว การแพทย์ การติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว 6) โอกาสในการพัฒนาอุตสาหกรรมหลากหลาย 	<p style="text-align: center;">อุปสรรค (Threat)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ปัญหาย้ายธรรมชาติ อาทิ วาตภัย น้ำท่วม 2) ราคาสินค้าผลผลิตทางการเกษตรที่ผันผวนไม่แน่นอน จำนวนผลผลิตที่ควบคุมได้ยาก 3) อุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร โดยเฉพาะ แปรรูปยางพารา ยังมีน้อย 4) นักท่องเที่ยวจีนที่ลดลงส่งผลกระทบต่อการท่องเที่ยว 5) โรคระบาดสายพันธุ์ใหม่ๆ ทำให้เกิดการเจ็บป่วย 6) ต้นทุนทางการผลิตสินค้าทางการเกษตรมี ต้นทุนการผลิตสูง 7) ทักษะคติของประชาชนต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบธุรกิจเพื่อให้ก้าวทันเทคโนโลยี 8) การสนับสนุนด้านความรู้และการเข้าถึงแหล่งทุน ยังไม่เห็นเป็นรูปธรรม 9) การสนับสนุนทางวัสดุ ครุภัณฑ์ที่ทันสมัยในการจัดการอาชีวศึกษา 10) ปัญหายาเสพติด

ตารางที่ 41 การวิเคราะห์ศักยภาพระบบการพัฒนากำลังคนของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การวิเคราะห์ SWOT Analysis	
<p style="text-align: center;">จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) มีความหลากหลายทางการศึกษา บุคลากรทางการศึกษามีความพร้อม มีคุณภาพ 2) การจัดการศึกษาทวิภาคีช่วยให้ผู้เรียนได้รับค่าตอบแทนระหว่างเรียนสร้างโอกาสการมีงานทำให้กับผู้เรียนมากขึ้น 3) การสร้างความร่วมมือกับสถานศึกษาในต่างประเทศในการจัดการศึกษา 4) สถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการในการจัดทำหลักสูตร ร่วมเป็นอาจารย์ วิทยากรให้ความรู้กับผู้เรียน 5) สถานประกอบการให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้รับการฝึกงานมากขึ้น 6) สถานประกอบการและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนอาชีวศึกษามากขึ้น 7) ครอบครัวยังส่งเสริมให้บุตรหลานได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น 8) หลักสูตรการศึกษาที่มีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น 	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ระบบการประเมินทางการศึกษาที่ไม่เป็นไปตามความจริง ขาดความโปร่งใส 2) ค่านิยมในการเลือกศึกษาต่อในระดับสูงชันมากกว่าการเข้าสู่ตลาดแรงงาน 3) การจัดการศึกษาไม่สอดคล้องกับโลกอาชีพ ทรัพย์สินและเทคโนโลยีในสถานศึกษาล้าหลัง ระบบการศึกษามิมีการปรับตามยุคสมัย 4) สถานศึกษามุ่งสร้างผลงานทางวิชาการ มีเวลาพัฒนาใส่ให้ผู้เรียนน้อยลง 5) การผลิตกำลังคนไม่ทันต่อความต้องการของตลาดแรงงาน 6) ผู้เรียนออกจากระบบการศึกษามากขึ้น 7) งบประมาณไม่ตรงกับวัตถุประสงค์การพัฒนา 8) ความไม่เท่าเทียมกับทางการศึกษา 9) การบูรณาการระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการนั้นยังมีน้อย 10) ระบบการพัฒนาคนจากสถาบันการศึกษา ยังไม่ตอบโจทย์ตามความต้องการของตลาด
<p style="text-align: center;">โอกาส (Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การเข้าถึงการศึกษามีมากขึ้น ตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานมากขึ้น 2) นโยบายภาครัฐในการส่งเสริมการเรียนสายอาชีวศึกษา 3) การจ้างแรงงานที่พิจารณาจากคุณวุฒิวิชาชีพมาตรฐานฝีมือแรงงานมากกว่าคุณวุฒิการศึกษา 4) การทำความร่วมมือทางการศึกษากับสถาบันการศึกษาต่างประเทศร่วมกันจัดการศึกษาหลักสูตรใหม่ๆ 5) การสนับสนุนงบประมาณให้กับหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ 6) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมสนับสนุนสถานศึกษาในการทดสอบคุณวุฒิวิชาชีพ 7) การแลกเปลี่ยนนักศึกษาระหว่างสถานศึกษาในประเทศและต่างประเทศเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกงานในต่างประเทศ 8) ทุนการศึกษาจากหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ 9) สถานศึกษาในจังหวัดมีจำนวนมาก และมีหลากหลายระดับทั้งโรงเรียนของรัฐบาล และเอกชน 	<p style="text-align: center;">อุปสรรค (Threat)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การปรับปรุงหลักสูตรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี 2) กฎระเบียบ ขั้นตอน ไม่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมความร่วมมือการพัฒนากำลังคนระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ 3) ขาดงบประมาณในการสนับสนุนเพื่อพัฒนากำลังคนที่หลากหลาย 4) การใช้จ่ายงบประมาณขาดความยืดหยุ่นในการใช้จ่ายติดขัดกฎระเบียบทางราชการ 5) ค่านิยมทางการศึกษา คนในพื้นที่ส่วนใหญ่ยังมีค่านิยมในการสนับสนุนให้ลูกหลานเรียนสายสามัญ 6) ทศนคติครอบครัว ครอบครัวที่ประกอบอาชีพเกษตรกร มักไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนากำลังคนจากการศึกษา

ตารางที่ 42 การวิเคราะห์ศักยภาพกำลังคนในพื้นที่ปัจจุบันของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การวิเคราะห์ SWOT Analysis	
<p style="text-align: center;">จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนและมีการประกอบอาชีพมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มระดับฝีมือ 2) แรงงานระดับฝีมือจำนวนมากได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการ 3) นักเรียนมีคุณภาพสามารถเข้าร่วมแข่งขันวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ 4) นักเรียนที่เรียนจบแล้วประกอบธุรกิจส่วนตัวเป็นเจ้าของธุรกิจของตนเอง 5) คนในพื้นที่ส่วนใหญ่มีเป้าหมายในการเป็นเจ้าของธุรกิจ 6) นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถนำความรู้จากการทำงานไปสร้างเป็นธุรกิจของตัวเองได้ 	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) คุณธรรม จริยธรรม แรงงานขาดวินัย ไม่ตรงต่อเวลา ไม่สู้งาน 2) การย้ายถิ่นของแรงงานที่มีทักษะการทำงาน “สมองไหล” 3) คนรุ่นใหม่สมาธิสั้น ความอดทนในการทำงานลดลง 4) แรงงานขาดทักษะในการทำงาน และทักษะทางความคิด 5) แรงงานขาดคุณลักษณะที่สำคัญในการทำงาน 6) อบายมุข สิ่งมอมเมาเยาวชน
<p style="text-align: center;">โอกาส (Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) กลไกทางสังคมผลักดันให้เกิดการพัฒนาทักษะ 2) ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ 3) ความก้าวหน้าทางนวัตกรรมและเทคโนโลยี 4) การเจริญเติบโตทางสังคมและเศรษฐกิจของจังหวัด 5) ความต้องการแรงงานในพื้นที่มีมาก ไม่ต้องมีการเคลื่อนย้ายแรงงานหรือย้ายถิ่นฐาน 6) การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องสามารถดึงดูดแรงงานกลุ่มดังกล่าวกลับเข้ามาทำงานในจังหวัดบ้านเกิดได้ 7) สถานศึกษามีงบประมาณสนับสนุนให้ออกไปฝึกอาชีพในชุมชน 	<p style="text-align: center;">อุปสรรค (Threat)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) กระบวนการในการพิจารณาอนุมัติหลักสูตรค่อนข้างยุ่งยากและใช้เวลานาน 2) แนวโน้มสังคมผู้สูงอายุสูงขึ้นทำให้ขาดแคลนคนวัยทำงาน 3) เงื่อนไขของสถานประกอบการทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะ 4) หลักสูตรการพัฒนากำลังคนขาดความยืดหยุ่น ขาดความหลากหลาย 5)ทัศนคติของผู้ปกครองที่ไม่ต้องการให้บุตรหลานที่เรียนจบชั้น ปวช./ปวส. เข้าสู่ตลาดแรงงานเพราะเห็นว่าย่างเด็กอยู่ 6) ปัญหายาเสพติด 7) การขาดบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี ที่ทันสมัยเพื่อเข้ามาพัฒนาจังหวัด

4.12.2 ข้อเสนอจากการประชุมกลุ่มย่อย

การจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการศึกษา แนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ตัวแทนสถาบัน การศึกษา หน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการ นักเรียนนักศึกษา และกลุ่มผู้ประกอบการ ประชาชนทั่วไป เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพทั้งในภาพรวมของจังหวัด ศักยภาพระบบการพัฒนากำลังคน และ ศักยภาพของคนในพื้นที่ปัจจุบัน โดยวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทั้งปัจจัยภายในและ ปัจจัยภายนอก หาศักยภาพของพื้นที่ จุดแข็ง จุดอ่อน รวมถึงโอกาส และอุปสรรค จากการ วิเคราะห์ศักยภาพของพื้นที่ที่สามารถสรุปข้อเสนอถึงการส่งเสริมและพัฒนาคนให้สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด ได้ดังต่อไปนี้

1) ปรับปรุงกระบวนการขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร รูปแบบการจัดการ เรียนรู้ที่เอื้ออำนวยต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำหลักสูตรการพัฒนา กำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงานในพื้นที่ กระบวนการที่มีความยืดหยุ่น ลดขั้นตอน ใช้ระยะเวลาที่สั้น เพื่อให้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นทันต่อความต้องการพัฒนากำลังคน

2) การสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญ ตรงตามสาขาวิชาหรือความรู้เฉพาะทางที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการ พัฒนาของจังหวัด เพื่อรองรับหลักสูตร/วิชาชีพ ที่จะพัฒนากำลังคน

3) การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์อย่างแท้จริง ภายหลังจากการศึกษา เพื่อให้สามารถเข้าสู่ภาคการทำงานโดยมี คุณลักษณะที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนสำหรับสถานศึกษาสายอาชีวศึกษา โดยมุ่งเน้นการจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกปฏิบัติงาน และด้านวัสดุครุภัณฑ์ในการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการจัดการเรียนรู้การพัฒนากำลังคนตามความต้องการของตลาดแรงงาน ในจังหวัด

5) ส่งเสริมกลไกกระบวนการการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการ พัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนการ ร่วมวางแผน แลกเปลี่ยนข้อมูลความต้องการด้านวิชาชีพระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำผลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

6) การพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนรู้ ผ่านการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียนนักศึกษา เพื่อแสวงหาจุดร่วมและความต้องการร่วมกันในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนตามบริบทของพื้นที่ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและเมื่อสำเร็จการศึกษาสามารถทำงานได้ตามความต้องการของสถานประกอบการ มีการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่สะท้อนความเป็นจริงและนำผลที่ได้มาทบทวนและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในพื้นที่มากยิ่งขึ้น

ภาคผนวก 3

ผลการศึกษาจังหวัดตาก

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 **พื้นที่ของจังหวัดตาก** ตั้งอยู่ภาคเหนือตอนล่างของประเทศ มีเนื้อที่ 10,814,809 ไร่ ซึ่งมากเป็นอันดับที่ 4 ของประเทศ ภูมิประเทศของจังหวัดตากเป็นพื้นที่ตามแนวเทือกเขา สภาพพื้นที่ถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วนโดยมีเทือกเขาถนนธงชัยกั้นกลาง ทำให้ลักษณะภูมิอากาศแตกต่างกันไป เนื่องจากเทือกเขาถนนธงชัยเป็นตัวปะทะมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ที่พัดมาจากมหาสมุทรอินเดีย และทะเลอันดามันทำให้ซีกตะวันออกได้รับความชุ่มชื้นจากลมมรสุมไม่เต็มที่และมีสภาพแห้งแล้ง ส่วนฝั่งตะวันตกจะได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมมากกว่าทำให้ปริมาณฝนตกมีความชุ่มชื้นโดยเฉพาะในที่อยู่เขตภูเขา ด้วยลักษณะภูมิประเทศทำให้เกิดความแตกต่างและเกิดความหลากหลายของกลุ่มคนทั้งเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรมและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ รวมถึงรายได้ของประชาชนในแต่ละพื้นที่ยังมีความแตกต่างกันด้วย จุดเด่นของจังหวัดตากคือตั้งอยู่ปลายแนวเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ East – West Economic Corridor (EWEC) และเป็นจุดตัดระหว่างแนวเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ North – South Economic Corridor (NSEC) มีโครงข่ายการคมนาคมทางบกที่สนับสนุนการขนส่งทั้งผู้โดยสารและสินค้า มีสนามบินพาณิชย์ เป็นแหล่งผลิตทางการเกษตรและแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่มีความโดดเด่นเฉพาะตัว และเป็นประตูสู่อันดามันและประเทศในอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขง คือ พม่าและจีน นอกจากนี้ ยังมีกลุ่มนักธุรกิจ นักลงทุน ทั้งในและต่างประเทศ เช่น จีน มาเลเซีย เกาหลีใต้ เวียดนาม ต่างสนใจมาลงทุนด้านการค้าขาย ด้านอุตสาหกรรม ด้านการท่องเที่ยว ด้านค้าอัญมณี ด้านเกษตรกรรมในพื้นที่อำเภอแม่สอด

1.2 **ประชากร** จังหวัดตากมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 645,047 คน เป็นชาย 326,833 คน หญิง 318,214 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2561, ที่ทำการปกครองจังหวัดตาก) โดยประกอบด้วยประชากรหลากหลายชนเผ่า ได้แก่ชนเผ่ากระเหรี่ยง 143,592 คน ม้ง 54,617 คน คนไทยที่อาศัยอยู่บนพื้นที่สูง 10,302 คน มูเซอ 7,378 คน ลีซอ 2,518 คน เมี่ยน (เย้า) 1,492 คน อาข่า 1,492 คน และอื่น ๆ 2,053 คน (สำนักงานสถิติ, 2561) ทั้งนี้ ประชากรส่วนใหญ่ของจังหวัด

ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ การทำนา ทำไร่ โดยมีการปลูกพืชผักผลไม้ที่สำคัญ ได้แก่ ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ถั่วเหลือง ถั่วเขียวถั่วมัน มันสำปะหลัง กระเทียม ฯลฯ รวมทั้งการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืด และเลี้ยงวัวพันธุ์เนื้อ รองลงมา ได้แก่ อาชีพรับจ้างและค้าขาย

1.3 แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์ “เมืองน่าอยู่ ประตูกการค้าชายแดน”

พันธกิจ/เป้าประสงค์รวม ประกอบด้วย 1) พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ให้มีรายได้ และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 2) อนุรักษ์ฟื้นฟู และป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน 3) พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตรและเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตร 4) พัฒนาการท่องเที่ยว สินค้า OTOP และส่งเสริมการค้า การลงทุน ในพื้นที่การค้าชายแดน และ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และ 5) พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐและการบริหารจัดการ เพื่อป้องกันรักษาความมั่นคงชายแดน การรักษาความสงบเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ (สำนักงาน จังหวัดตาก)

ตารางที่ 43 ประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าประสงค์ เป้าหมายและกลยุทธ์จังหวัดตาก

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายปี 61-64	กลยุทธ์
1. การพัฒนา คุณภาพชีวิต ประชาชน และ แก้ไข ปัญหาความยากจน	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ประชาชน ให้มีรายได้และ คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	ร้อยละของประชากรที่อยู่ ได้เส้นความยากจนลดลง ไม่น้อยกว่า (%)	ร้อยละ 5	1. พัฒนาระบบสุขภาพ การศึกษา การเรียนรู้ การทำงาน รายได้ ที่อยู่อาศัย ครอบครัว ชุมชน และการเข้าถึงบริการภาครัฐ ส่งเสริมการเรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง 2. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ถนน ไฟฟ้า ประปา ให้ครอบคลุมในทุกพื้นที่
2. การจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	เพื่อป้องกัน อนุรักษ์ฟื้นฟู และบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม	อัตราการ เปลี่ยนแปลงของ พื้นที่ป่าไม้เพิ่มขึ้น (%)	ร้อยละ 5	1. ป้องกัน อนุรักษ์ฟื้นฟู และบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม 2. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน และ บริหารจัดการ ขยะ นำเสียอย่างยั่งยืน
3. การพัฒนาผลิต ภาพทางการเกษตร	เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ การผลิตทางการเกษตร และเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตร	ขนาดเศรษฐกิจ ภาคเกษตร เพิ่มขึ้น (%)	ร้อยละ 5	1. ส่งเสริมการทำเกษตรปลอดภัย เกษตรผสมผสานอย่างยั่งยืน 2. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
4. การส่งเสริมการท่องเที่ยว สินค้า OTOP และการค้า ขายแดน	เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยว สินค้า OTOP และส่งเสริม การค้า การลงทุนใน พื้นที่การค้าขายแดน และ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	1. รายได้จากการท่องเที่ยว เพิ่มขึ้น (%) 2. สัดส่วนมูลค่าการค้า ขายแดนต่อ GPP (%)	ร้อยละ 5	1. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก นักท่องเที่ยว 2. พัฒนาคุณภาพและเพิ่มช่องทางการ จำหน่ายสินค้า OTOP 3. ส่งเสริมการค้าขายแดน และเขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษ
5. การบริหารจัดการภาครัฐ และ การศึกษาความมั่นคง ขายแดนและความสงบ รียบร้อย	1. การบริหารจัดการเพื่อ ป้องกันรักษาความมั่นคง ขายแดน การรักษาความ สงบเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ 2. พัฒนาระบบบริหาร จัดการภาครัฐ ให้มี ประสิทธิภาพ	จำนวนร้อยละ เหตุการณ์ ความไม่สงบในพื้นที่ลดลง (%)	ร้อยละ 5	1. สร้างจิตอาสาสมัครในการรักษาความ สงบเรียบร้อย และความมั่นคงชายแดน 2. พัฒนาระบบการให้บริการ สิ่งอำนวยความสะดวกประชาชน และ ข้าราชการ

ที่มา : สำนักงานจังหวัดตาก

1.4 สภาพการใช้ประโยชน์พื้นที่

ตารางที่ 44 การใช้ประโยชน์พื้นที่ของจังหวัดตาก

พื้นที่การเกษตร (สำนักงานการเกษตรจังหวัดตาก)	พื้นที่อุตสาหกรรม (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดตาก)
<p>พื้นที่การเกษตรของจังหวัดตากส่วนใหญ่จะเพาะปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์มากที่สุด พืชที่มีการเพาะปลูกรองลงมา ได้แก่ ข้าวนาปี มันสำปะหลัง ถั่วเขียวถั่วลิ้ม และอ้อยโรงงาน ตามลำดับ และปัจจุบันได้ส่งเสริมการปลูกอ้อยเพื่อผลิตเอทานอล นับว่าเป็นพืชใหม่ และจะเป็นพืชที่มีอนาคตดีชนิดหนึ่งของจังหวัด และในพื้นที่การทำเกษตรในพื้นที่สูง ยังเหมาะกับ พืชผล เช่น อะโวคาโด กาแฟ มะคาเดเมีย พลับพลึง ซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจที่สามารถสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่</p>	<p>จำนวนโรงงานของจังหวัดตาก มี 740 แห่ง ตั้งอยู่ในอำเภอแม่สอดมากที่สุด (359 แห่ง/ร้อยละ 54.73) เนื่องจากเป็นเขตเศรษฐกิจการค้าของจังหวัด รองลงมาคืออำเภอเมืองตาก (141 แห่ง/ร้อยละ 21.49) นอกนั้นจะกระจายตัวอยู่ในพื้นที่อำเภออื่นๆ โดยเป็นโรงงานอุตสาหกรรมการเกษตรมากที่สุด คือ 130 แห่ง (ร้อยละ 19.82) รองลงมาเป็นโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย 124 แห่ง (ร้อยละ 18.90)</p> <p>อุตสาหกรรมที่สำคัญของจังหวัด ได้แก่ 1) อุตสาหกรรมการเกษตร เช่น สีส้ม รองลงมา ได้แก่ ไซโลบพืชหรือเมล็ดพืช 2) อุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย เช่น ตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ทอเสื่อกันหนาว และ 3) อุตสาหกรรมอื่นๆ เช่น ช่อมเครื่องยนต์ เคาะ ฟันสี ทำผลิตภัณฑ์คอนกรีต</p>

1.5 การคมนาคม

จังหวัดตากเป็นพื้นที่ตั้งอยู่ปลายแนวเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ (East – West Economic Corridor : EWEC) และเป็นจุดตัดระหว่างแนวเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ North – South Economic Corridor (NSEC) มีโครงข่ายการคมนาคม ดังนี้

1) การคมนาคมทางบก สนับสนุนการขนส่งทั้งผู้โดยสารและสินค้า มีถนนทางหลวงหมายเลข 1 (ถนนพหลโยธิน) และถนนหมายเลข 12 ตาก ซึ่งเป็นเส้นทางเชื่อมโยงการค้าการลงทุนที่สำคัญต่อการค้าชายแดนมีสภาพลาดชัน คดโค้งอยู่ระหว่างการปรับปรุงเพื่อรองรับเศรษฐกิจพิเศษ อย่างไรก็ตามสภาพการคมนาคมทางบกยังมีถนนในพื้นที่ห่างไกลที่การคมนาคมค่อนข้างลำบาก

2) การขนส่งทางอากาศ มีท่าอากาศยานแม่สอด ขนาดรันเวย์ 30 x 1,500 เมตร สามารถรองรับและให้บริการผู้โดยสารเส้นทางภายในประเทศ ปัจจุบันมีสายการบินที่ให้บริการและในอนาคตจะมีสายการบินเปิดให้บริการเส้นทางบินระหว่างประเทศ เส้นทางแม่สอด - ย่างกุ้ง - แม่สอด

2. สถานการณ์ด้านกำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน

2.1 ประชากรวัยทำงาน

ไตรมาสแรก ปี 2560 (มกราคม-มีนาคม 2562) จังหวัดตากมีประชากรเฉลี่ย 656,658 คน มีผู้อยู่ในวัยทำงาน (ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป) จำนวน 389,082 คน โดยเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 259,123 คน จำแนกเป็น ผู้มีงานทำ 254,525 คน (ร้อยละ 98.23) ผู้ว่างงาน 1,390 คน (ร้อยละ 0.54) และผู้รอฤดูกาล 2,308 คน (ร้อยละ 1.24) หมายความว่าผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 100 คนจะมีงานทำประมาณ 98 คน ซึ่งน้อยกว่าไตรมาสก่อนหน้า (ร้อยละ 99.21) ทั้งนี้ เพศชายมีการจ้างงาน ร้อยละ 55.53 ซึ่งมากกว่าเพศหญิงที่มีอัตราการจ้างงาน ร้อยละ 44.47

อัตราว่างงานภาพรวม ร้อยละ 0.60 โดยเพศชายมีจำนวนผู้ว่างงานน้อยกว่าเพศหญิงคือ เพศชายว่างงานร้อยละ14.60 ในขณะที่เพศหญิงว่างงาน ร้อยละ 85.40 สำหรับผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานมีจำนวน 129,959 คน พบว่า เป็นทำงานบ้าน ร้อยละ 30.19 เรียนหนังสือ ร้อยละ 26.85 และอื่นๆ ร้อยละ 42.96

ทั้งนี้ ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการและขาดแคลนแรงงานสถานประกอบการ ปี 2560 ซึ่งดำเนินการสำรวจสถานประกอบการ 29 อุตสาหกรรมในจังหวัดตากจำนวน 353 แห่ง คาดประมาณได้ว่า ในปี 2561 มีความต้องการแรงงานในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือสูงสุด จำนวน 7,767 คน รองลงมาคือ แรงงานฝีมือ 6,347 คน โดยระดับการศึกษาของแรงงานที่ต้องการส่วนใหญ่คือผู้ที่จบระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.3 (10,578 คน) รองลงมาคือระดับ ม.6 (3,706 คน) เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานโดยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกายมีความต้องการแรงงานสูงสุด

2.2 การพัฒนากำลังคน

จังหวัดตากมีเป้าหมายในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ดังนี้ 1) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต 2) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง 3) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ 4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี และ 5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย (กระทรวงอุตสาหกรรมจังหวัดตาก)

2.3 การพัฒนาศักยภาพแรงงาน

จังหวัดตากมีการดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาผู้ใช้แรงงานในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกอาชีพเสริม การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานไทยให้มีมาตรฐานฝีมือทัดเทียมประเทศต่างๆ ขณะเดียวกันเป็นการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การฝึกเตรียมเข้าทำงานมีผู้เข้ารับการฝึกจำนวน 59 คน อยู่ในระหว่างการฝึกโดยฝึกในกลุ่มอาชีพ ธุรกิจและบริการมากที่สุด 25 คน รองลงมาคือ ช่างเครื่องกล 16 คน, ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ 13 คน และช่างอุตสาหกรรม 5 คน การฝึกอาชีพเสริม มีผู้ผ่านการฝึก 86 คน เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอาชีพ 3 ลำดับแรก มีผู้เข้ารับการฝึกในกลุ่มอาชีพ ธุรกิจและบริการสูงสุด 86 คน สำหรับการฝึกยกระดับฝีมือ พบว่า มีผู้ผ่านการฝึก 106 คน โดยเป็นผู้ฝึกในกลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ 88 คน รองลงมาคือ ช่างก่อสร้าง 40 คน ช่างกล 44 คน และช่างเครื่องกล 18 คน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีผู้เข้ารับการทดสอบในกลุ่มอาชีพ ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์จำนวน 201 คน ผ่านการทดสอบ 170 คน และช่างเครื่องกล จำนวน 112 คน ผ่านการทดสอบ 107 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดตาก)

2.4 การจัดการศึกษา

จังหวัดตากมีการจัดการศึกษาหลากหลายรูปแบบทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย โดยมีสถาบันอุดมศึกษา 5 แห่ง อาชีวศึกษา 5 แห่ง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน 247 แห่ง มีนักเรียน 78,042 คน มีครูจำนวน 3,858 คน คิดเป็นอัตราส่วนครู : นักเรียน 1 : 20 และมีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จำนวน 22 แห่ง รวมถึงมีศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยด้วย นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคคลครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมหรือภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้ประชากรวัยเรียนผู้ด้อยโอกาสสามารถเข้าถึงการรับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง รายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1) ระดับปฐมวัย ประชากรวัยเรียนกลุ่มอายุ 4 – 5 ปีได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ตามหลักสูตรการจัดประสบการณ์เด็กก่อนประถมศึกษาทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100

2) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 247 แห่ง มีนักเรียน 78,042 คน มีครู 3,858 คน คิดเป็นอัตราส่วนครู:นักเรียน 1 : 20 นอกจากนี้ ยังมีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จำนวน 22 แห่ง

(1) ประชากรวัยเรียนตาม ทร.14 ที่เกิดปี พ.ศ. 2550 จำนวน 2,583 คน เข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในปีการศึกษา 2557 จำนวน 2,583 คน คิดเป็นร้อยละ 100

(2) นักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2556 จากสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จำนวน 1,968 คน เข้าเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 1,968 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และ เขต 2

(3) นักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2556 ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 732 คน เข้าเรียนชั้น มัธยมศึกษาตอนปลาย (สายสามัญ สายอาชีพ หรือเทียบเท่า) ปีการศึกษา 2557 จำนวน 720 คน คิดเป็นร้อยละ 98.36

(4) นักเรียนที่เรียนจบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภายในเวลาที่หลักสูตรกำหนด (6 ปี) ในปี การศึกษา 2556 จำนวน 1,952 คน จากจำนวนนักเรียนทั้งหมด จำนวน 1,968 คน คิดเป็นร้อยละ 99.19 และใช้เวลาเรียนมากกว่า 6 ปี ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 0.81

(5) นักเรียนที่เรียนจบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ภายในเวลาที่หลักสูตรกำหนด (3 ปี) ในปี การศึกษา 2556 จำนวน 730 คน คิดเป็นร้อยละ 99.73 และใช้เวลาเรียนมากกว่า 3 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.27

อย่างไรก็ดี ยังคงมีปัญหาด้านการศึกษา หลายประการ ได้แก่

(1) คุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากอัตราการเกิดที่มีแนวโน้มลดลง และข้อจำกัดของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้นงบประมาณไม่เพียงพอเนื่องจากได้รับจัดสรรงบประมาณตามจำนวนรายหัวของนักเรียน การบริหารขาดความคล่องตัว ไม่ยืดหยุ่น ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้แก้ปัญหา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาในภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษาที่เชื่อมโยงและบูรณาการกัน

(2) การขยายโอกาสทางการศึกษา ในการยกระดับการบริหารจัดการศึกษา ผู้เรียนได้รับการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศจำนวน 2 กลุ่มสาระ ได้แก่ กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย 25.72) และกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย 38.78) นอกจากนี้ ยังได้มีการลงนามความร่วมมือ กับสถานศึกษาที่เปิดสอนสายอาชีพ ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคตาก วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีตาก วิทยาลัยการอาชีพบ้านตาก วิทยาลัยไฮเทค-เทคโนโลยีตาก ตลอดจนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 31 โรงเรียน เพื่อเป็นการส่งต่อนักเรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้นักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 6 เรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 100 และนักเรียนที่เรียนจบระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เรียนต่อสายสามัญและสายอาชีพ ร้อยละ 98.36 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และเขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38)

3. ด้านเศรษฐกิจและศักยภาพพื้นที่

3.1 โครงสร้างผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP)

โครงสร้างเศรษฐกิจของจังหวัดตาก เมื่อจำแนกตามรายอุตสาหกรรมในปี 2550 ปี 2555 และปี 2560 จากข้อมูลของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 45

ตารางที่ 45 สัดส่วนรายได้จากอุตสาหกรรมสาขาต่างๆ 10 อันดับแรก
ของจังหวัดตาก พ.ศ. 2550 พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2560

อุตสาหกรรม	สัดส่วนรายได้					
	2550	อันดับ	2555	อันดับ	2560	อันดับ
1 สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	23.58%	1	26.54%	1	23.01%	1
2 สาขาการผลิต	13.78%	2	14.55%	2	19.31%	2
3 สาขาการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	11.45%	3	4.65%	7		
4 สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์	11.15%	4	12.32%	3	16.44%	3
5 สาขาการบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	9.02%	5	10.38%	4	8.41%	4
6 สาขาการศึกษา	6.74%	6	6.92%	5	7.56%	5
7 สาขาการก่อสร้าง	6.54%	7	6.82%	6	3.87%	7
8 สาขากิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์	4.13%	8	3.96%	9	2.94%	9
9 สาขาการเงินและการประกันภัย	3.78%	9	3.96%	8	5.54%	6
10 สาขาการบริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	2.55%	10	2.66%	10	3.20%	8
11 สาขาการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า					2.43%	10
12 สาขาอื่น ๆ	7.29%		7.24%		7.29%	

ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

3.2 อัตราการขยายตัวของของแต่ละภาคอุตสาหกรรม

อัตราการขยายตัวของแต่ละภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดตาก จากข้อมูลของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในช่วงปี พ.ศ. 2558-2559 พบว่า อัตราการขยายตัวสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สาขาศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ (ร้อยละ 24.95) สาขาการผลิต (ร้อยละ 11.71) และสาขาการเงินและการประกันภัย (ร้อยละ 11.42) และในช่วง พ.ศ. 2559-2560 อัตราการขยายตัวสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สาขากิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค (ร้อยละ 37.37) สาขาจัดการน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย (ร้อยละ 35.60) และสาขาศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ (ร้อยละ 18.80) ดังข้อมูลในตารางที่ 46

ตารางที่ 46 อัตราการขยายตัวรายอุตสาหกรรมของจังหวัดตาก ในช่วง
พ.ศ. 2558-2559 และช่วงปี พ.ศ. 2559-2560

อุตสาหกรรม	ปี 2558-2559 (ร้อยละ)	ปี 2559-2560 (ร้อยละ)
สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	-3.91	-8.35
สาขาการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	1.69	-64.17
สาขาการผลิต	11.71	10.65
สาขาการไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	2.08	0.74
สาขาจัดการน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	7.92	35.60
สาขาการก่อสร้าง	-11.40	-0.38
สาขาขนส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์	9.25	-1.67
สาขาการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	8.18	12.88
สาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	8.19	7.57
สาขาข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	-18.91	-14.26
สาขาการเงินและการประกันภัย	11.42	4.90
สาขากิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์	6.29	-4.42
สาขากิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	-13.70	37.37
สาขากิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน	1.37	7.58
สาขาการบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	4.71	3.68
สาขาการศึกษา	3.24	5.20
สาขาการบริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	6.06	9.34
สาขาศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	24.95	18.80
สาขากิจกรรมการบริการอื่น ๆ	2.56	4.54
ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP)	3.51	-1.60

ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

4. การวิเคราะห์ศักยภาพจังหวัดตาก

4.1 การวิเคราะห์ศักยภาพของอุตสาหกรรมด้วย BCG Matrix

4.1.1 ศักยภาพการผลิตของจังหวัดตาก ช่วงปี พ.ศ. 2558-2559 หากใช้ค่าเฉลี่ยของอัตราการเจริญเติบโตที่มาจากจังหวัดตากเป็นเกณฑ์ จะมีกลุ่มของภาคอุตสาหกรรมที่น่าสนใจ 3 กลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มอุตสาหกรรมดาวรุ่ง (Stars) ที่มีอัตราการเจริญเติบโตและส่วนแบ่งตลาดที่สูง ได้แก่ สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ และสาขาการผลิต

2) กลุ่มอุตสาหกรรมที่ทำเงิน (Cash Cows) ที่ตกอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมทำเงิน เป็นภาคการผลิตหลักในจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัดนั้นๆ โดยมีส่วนแบ่งตลาดมากที่สุด ได้แก่ สาขาการศึกษา และสาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง

3) กลุ่มอุตสาหกรรมที่ยังไม่ชัดเจน (Question Marks) มีอัตราการเจริญเติบโตสูงภายใต้ส่วนแบ่งการตลาดที่ต่ำ มีโอกาสเติบโตได้ในอนาคตหากมีการดูแลวางแผนขับเคลื่อนเป็นพิเศษ ได้แก่ สาขาการเงินและการประกันภัย

4.1.2 ศักยภาพการผลิตของจังหวัดตากในช่วงปี พ.ศ.2559-2560 หากใช้ค่าเฉลี่ยของอัตราการเจริญเติบโตที่มาจากจังหวัดตากเป็นเกณฑ์ มีกลุ่มของภาคอุตสาหกรรมที่น่าสนใจ 3 กลุ่มคือ

1) กลุ่มอุตสาหกรรมดาวรุ่ง (Stars) ส่วนรูปที่ 33 เป็นการพิจารณาศักยภาพการผลิตของจังหวัดตากในช่วงปี พ.ศ.2559-2560 ได้แก่ สาขาการผลิต และสาขาการศึกษา

2) กลุ่มอุตสาหกรรมที่ทำเงิน (Cash Cows) ได้แก่ สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง และสาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์

3) กลุ่มอุตสาหกรรมที่ยังไม่ชัดเจน (Question Marks) ได้แก่ สาขาการเงินและการประกันภัย

4.1.3 เปรียบเทียบศักยภาพของภาคอุตสาหกรรมจังหวัดตากใน พ.ศ. 2558-2559 กับ พ.ศ. 2559-2560 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของอัตราการเจริญเติบโตที่มาจากจังหวัดตากเป็นเกณฑ์เฉลี่ยจากทั้ง 2 ช่วงเวลา ในรูปที่ 33 พบว่า

1) **สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง** มีอัตราการขยายตัวและมี ส่วนแบ่งตลาดลดลง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงกลุ่มอุตสาหกรรม ทำให้อุตสาหกรรมอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมทำเงินเหมือนเดิม

2) **สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์** มีอัตราขยายตัวลดลง และส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้นเล็กน้อย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้ ศักยภาพของอุตสาหกรรมลดระดับจากอุตสาหกรรมดาวรุ่ง เป็นอุตสาหกรรมทำเงิน

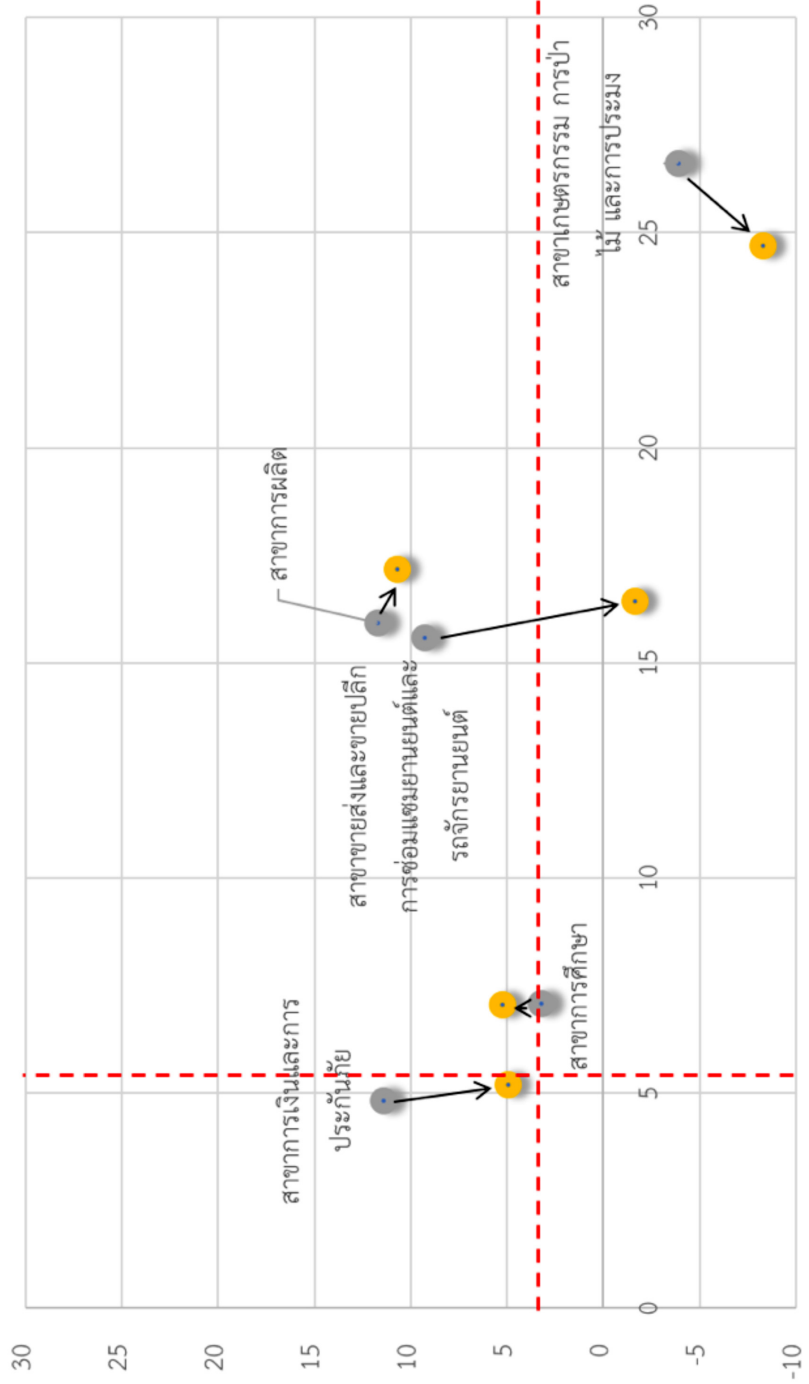
3) **สาขาการผลิต** มีอัตราการขยายตัวลดลงเล็กน้อย และมีส่วนแบ่งตลาดสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงกลุ่มอุตสาหกรรม ทำให้อุตสาหกรรมอยู่ใน กลุ่มอุตสาหกรรมดาวรุ่งเหมือนเดิม

4) **สาขาการเงินและการประกันภัย** มีอัตราขยายตัวลดลง และส่วนแบ่ง ตลาดเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงกลุ่ม อุตสาหกรรม ทำให้อุตสาหกรรมอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่ยังไม่ชัดเจนเหมือนเดิม

5) **สาขาการศึกษา** มีอัตราขยายตัวเพิ่มขึ้น และส่วนแบ่งตลาดลดลง เล็กน้อย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้ศักยภาพของอุตสาหกรรมเพิ่มระดับจากอุตสาหกรรม ทำเงินเป็นอุตสาหกรรมดาวรุ่ง

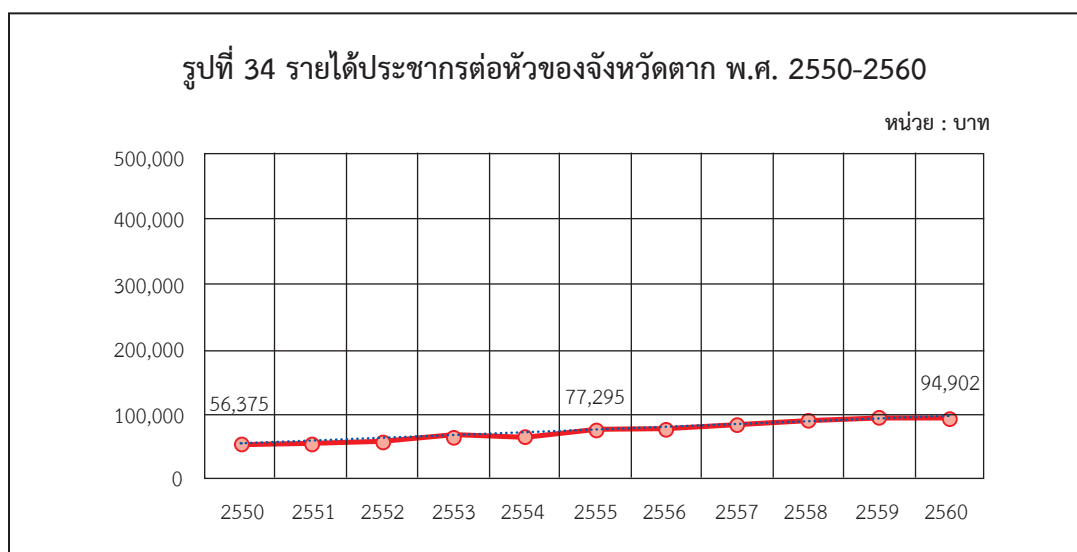
รูปที่ 33 ศักยภาพของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดตาก เปรียบเทียบศักยภาพระหว่างช่วง

พ.ศ. 2558-2559 และ พ.ศ. 2559-2560



4.2 การวิเคราะห์รายได้ต่อหัว และผลิตภัณฑ์มวลรวมในจังหวัดต่อหัว (GPP per Capita) ของจังหวัดตาก

จังหวัดตากมีรายได้ประชากรต่อหัวสูงสุดเป็นลำดับที่ 45 ของประเทศไทย รูปที่ 34 แสดงถึงรายได้ประชากรต่อหัวของจังหวัดตาก ช่วง พ.ศ. 2550-2560 ซึ่งพบว่ารายได้ประชากรต่อหัวของจังหวัดตากมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเล็กน้อย โดยมีรายได้ประชากรต่อหัวใน พ.ศ. 2550 เท่ากับ 56,375 บาท พ.ศ. 2555 เท่ากับ 77,295 บาท และ พ.ศ. 2560 เท่ากับ 94,902 บาท

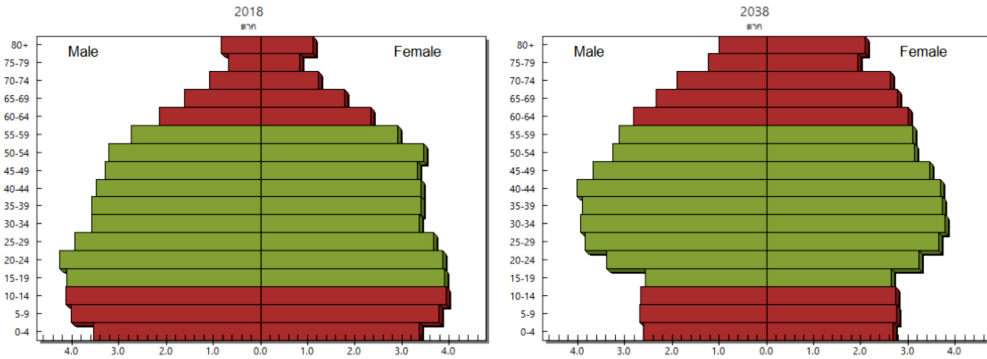


4.3 การวิเคราะห์โครงสร้างประชากรของจังหวัดตาก

จังหวัดตากมีโครงสร้างประชากรจำแนกตามอายุตามรูปที่ 35 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หากอัตราเฉลี่ยการเกิดของประชากรต่อผู้หญิงหนึ่งคนยังคงที่ 1.48 และมีอายุขัยเฉลี่ยเพศชาย และเพศหญิงเท่ากับ 71.7 และ 78.3 ปีตามลำดับแล้ว เมื่อเปรียบเทียบกับ พ.ศ. 2561 ในอนาคต 20 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2581) ประชากรแรงงานจะมีจำนวนน้อยลง และมีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างมาก ส่งผลให้จังหวัดตากก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยอัตราการพึ่งพิง (Dependency Ratio) หรืออัตราส่วนของผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) ต่อผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15 -59 ปี) มีแนวโน้มลดลงจนถึง พ.ศ. 2571 จากนั้นแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตามรูปที่ 36

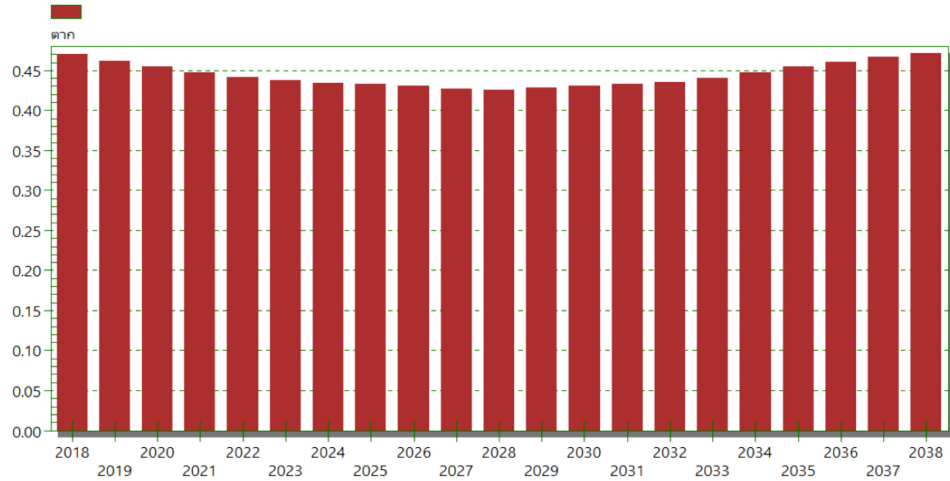
รูปที่ 35 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดตากใน พ.ศ. 2561 และ 2581

All age groups (Percent)



รูปที่ 36 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดตากใน พ.ศ.2561 และ 2581

Dependency ratio



4.4 การวิเคราะห์โครงสร้างการจ้างงานของจังหวัดตาก

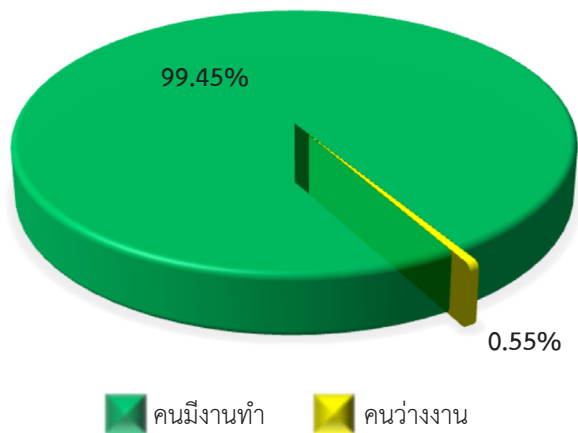
4.4.1 จำนวนและการเติบโตของกำลังงาน

สัดส่วนคนมีงานทำ (ตารางที่ 47 และรูปที่ 37) และร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงานจังหวัดตาก แสดงในรูปที่ 38

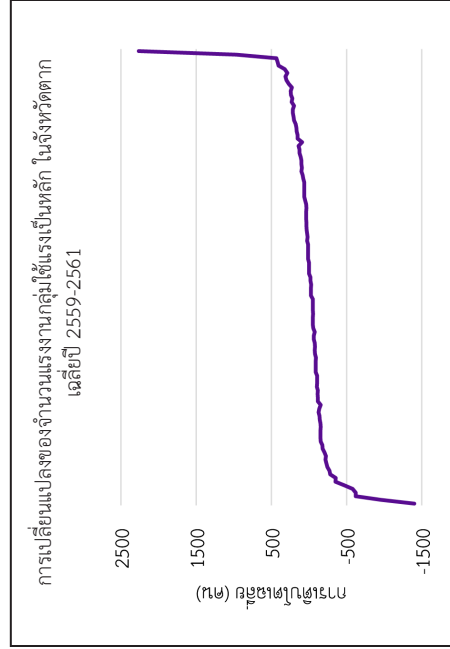
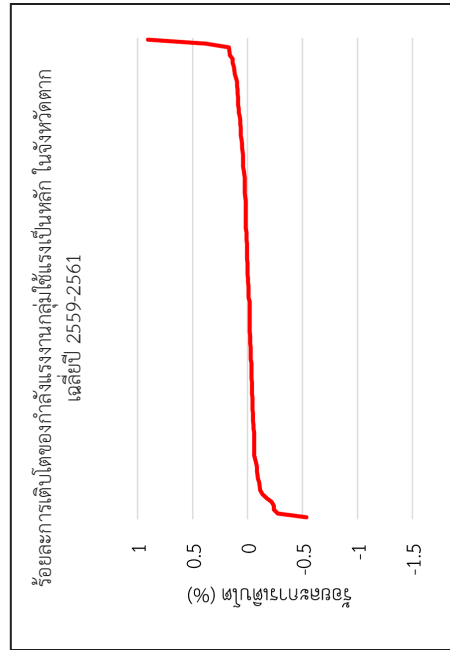
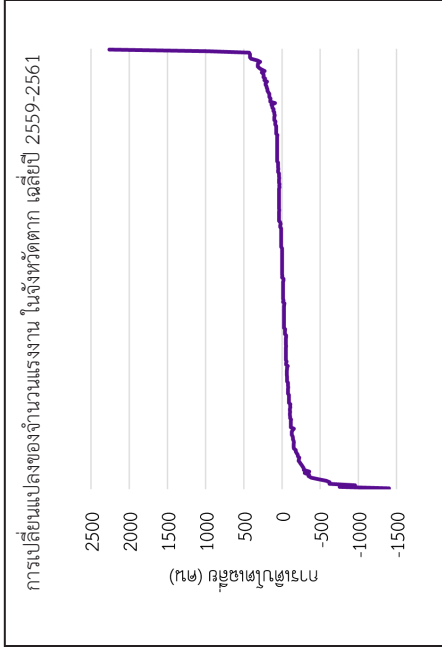
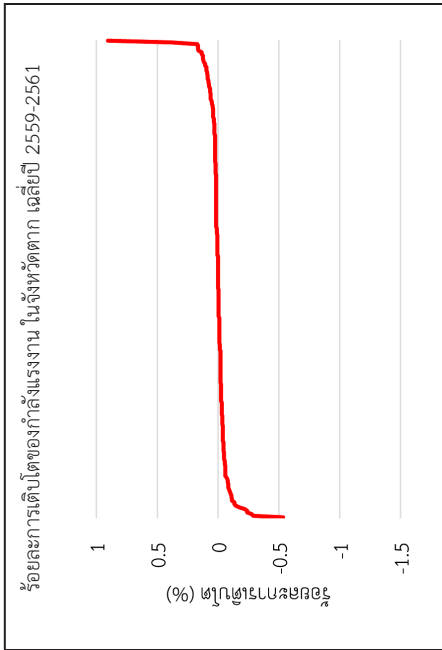
ตารางที่ 47 สัดส่วนคนมีงานทำของจังหวัดตาก

ปี	คนมีงานทำ	คนว่างงาน	รวม
2559	5,175 (99.37)	33 (0.63)	5,208 (100.00)
2560	4,962 (99.42)	29 (0.58)	4,991 (100.00)
2561	3,844 (99.61)	15 (0.39)	3,859 (100.00)
เฉลี่ย	4,660 (99.45)	26 (0.55)	4,686 (100.00)

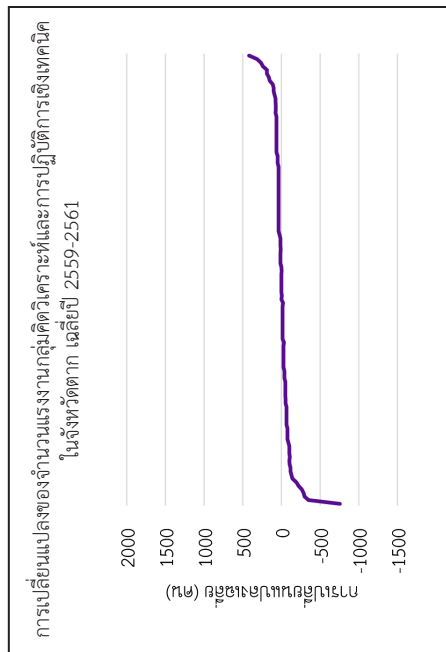
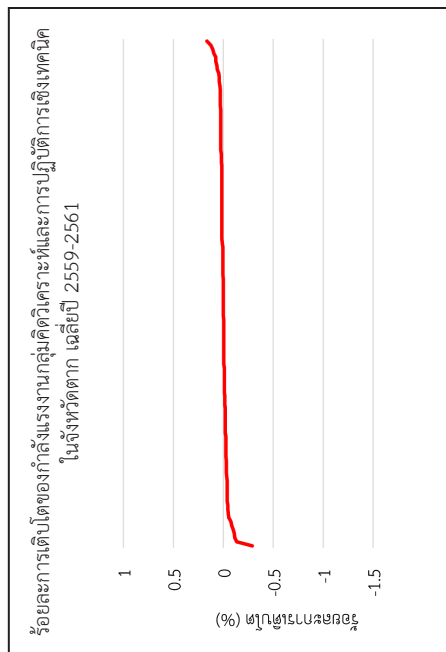
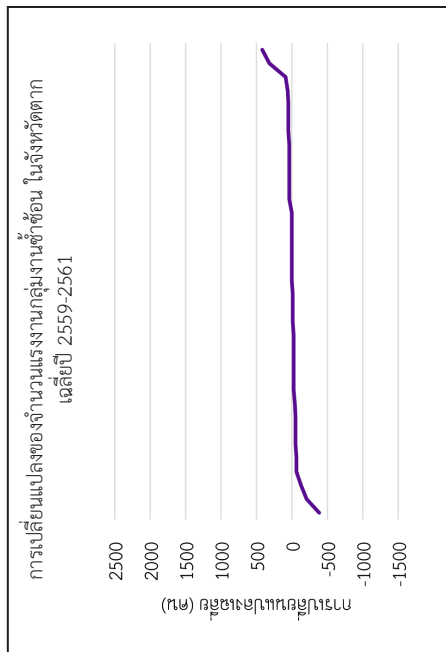
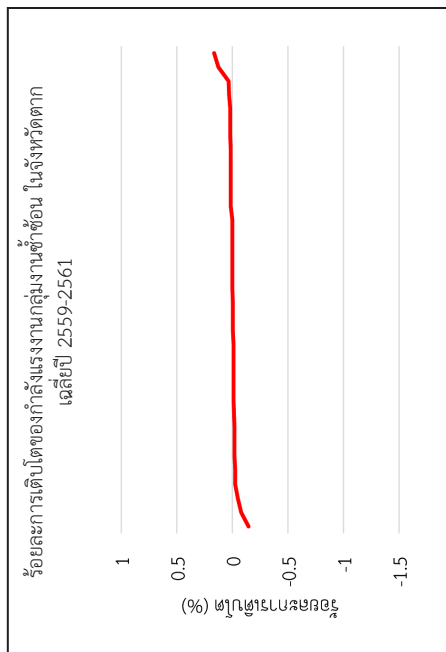
รูปที่ 37 ร้อยละคนมีงานทำของจังหวัดตาก



รูปที่ 38 ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงาน เฉลี่ยปี 2559-2561 จังหวัดตาก



รูปที่ 38 ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงาน เฉลี่ยปี 2559-2561 จังหวัดตาก (ต่อ)



4.4.2 ประมาณค่าความต้องการจ้างงาน จำแนกตามที่มีการจ้างงานสูงสุด 10 อันดับแรกของจังหวัดตาก

ประมาณการ 10 อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด 5 ปี ของจังหวัดตาก พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด คือ การเกษตร การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ โดยจะเพิ่มจำนวนจาก 146,778 คน ในปี พ.ศ. 2562 เป็น 149,155 คน ใน พ.ศ. 2567 (เพิ่มขึ้น 2,377 คน) รองลงมาคือ การบริการอื่นๆ เพิ่มจำนวนจาก 46,490 คน ใน พ.ศ. 2562 เป็น 47,243 คน ใน พ.ศ. 2567 (เพิ่มขึ้น 1,999 คน)

ตารางที่ 48 ประมาณการ 10 อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด 5 ปี ของจังหวัดตาก

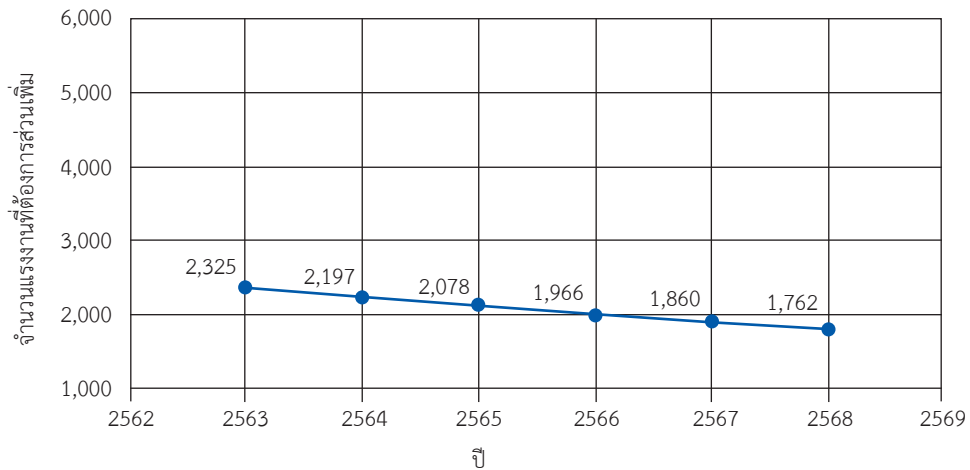
ประเภทอุตสาหกรรม	2562	2563	2564	2565	2566	2567
การเกษตร การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	146,778	147,372	147,903	148,375	148,791	149,155
การบริการอื่น ๆ*	46,490	46,678	46,846	46,996	47,127	47,243
ขายส่งขายปลีก ซ่อมแซมรถ/จักรยานยนต์	42,020	42,190	42,342	42,477	42,596	42,701
ก่อสร้าง	21,043	21,128	21,204	21,272	21,331	21,383
ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	13,027	13,080	13,127	13,169	13,206	13,238
อาหารและอาหารสัตว์	8,933	8,970	9,002	9,031	9,056	9,078
การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	4,564	4,583	4,599	4,614	4,627	4,638
การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	4,359	4,377	4,393	4,407	4,419	4,430
บริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	4,277	4,295	4,310	4,324	4,336	4,347
การผลิตโลหะและผลิตโลหะประดิษฐ์	2,923	2,935	2,946	2,955	2,963	2,971

*หมายเหตุ 1. ข้อมูลจากการประมาณอุปสงค์แรงงานระบบ PMANP กระทรวงแรงงาน
2. การบริการอื่น ๆ หมายถึง กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่นอกเหนือจากการจัดประเภทอุตสาหกรรม

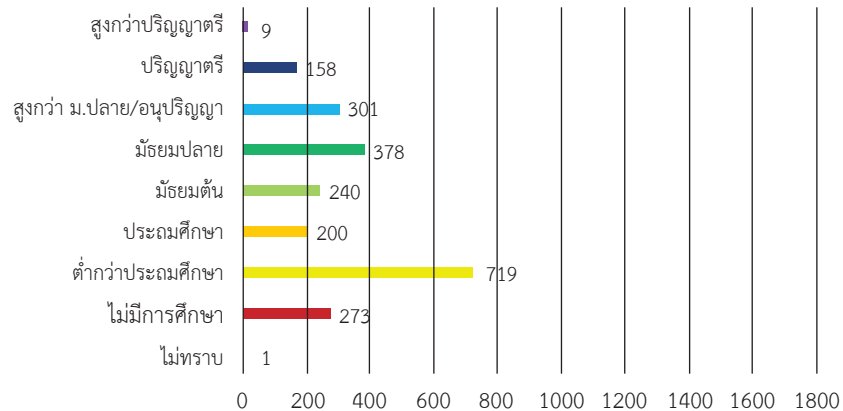
4.4.3 ประมาณการความต้องการจ้างงานจำแนกตามวุฒิการศึกษา

รูปที่ 39 แสดงจำนวนความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มของจังหวัดตาก พ.ศ. 2563-2568 จะเห็นได้ว่าในปี พ.ศ. 2563 มีความต้องการจำนวนแรงงานทั้งหมด 2,325 คน และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องจนถึงจำนวน 1,762 คนในปี พ.ศ. 2568 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาแล้ว พบว่า ปี พ.ศ. 2563 มีความต้องการแรงงานตามระดับการศึกษาสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา (719 คน) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (378 คน) และระดับสูงกว่า ม.ปลาย/อนุปริญญา (301 คน) ดังแสดงในรูปที่ 40

รูปที่ 39 จำนวนความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มของจังหวัดตาก พ.ศ. 2563-2568



รูปที่ 40 ความต้องการแรงงานแบ่งตามระดับการศึกษาของจังหวัดตาก พ.ศ. 2563



4.4.4 อาชีพที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ

ร้อยละการจ้างงานจำแนกตามอาชีพที่ลดลงและเพิ่มขึ้นมากที่สุดของจังหวัดตากพบว่า อาชีพที่มีการจ้างงานลดลงมากที่สุดคือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกไม้ยืนต้นและไม้ผล (ร้อยละการขยายตัว -0.54) รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกพืชไร่และพืชผัก (ร้อยละการขยายตัว -0.28) และช่างไม้ (ร้อยละการขยายตัว -0.24) ส่วนอาชีพที่มีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุดคือ คนงานปลูกพืชผัก (ร้อยละการขยายตัว 0.90) รองลงมาคือ ช่างทำเฟอร์นิเจอร์ไม้และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละการขยายตัว 0.38) และช่างงานหัตถกรรมสิ่งทอ เครื่องหนัง และวัสดุที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละการขยายตัว 0.17)

ตารางที่ 49 อาชีพที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมด ในจังหวัดตาก

อาชีพจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว	อาชีพจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว
1. ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกไม้ยืนต้นและไม้ผล	-0.54	1. คนงานปลูกพืชผัก	0.90
2. ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกพืชไร่และพืชผัก	-0.28	2. ช่างทำเฟอร์นิเจอร์ไม้และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	0.38
3. ช่างไม้	-0.24	3. ช่างงานหัตถกรรมสิ่งทอ เครื่องหนัง และวัสดุที่เกี่ยวข้อง	0.17
4. ช่างเดินสายไฟภายในอาคารและอุปกรณ์ไฟฟ้าที่เกี่ยวข้อง	-0.24	4. คนงานด้านการผลิต ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	0.17
5. ผู้ฆ่าชำแหละเนื้อสัตว์และสัตว์น้ำ และผู้จัดเตรียมอาหารที่เกี่ยวข้อง	-0.22	5. เสมียนคลังสินค้า	0.17
6. คนงานก่อสร้างอาคารสิ่งปลูกสร้าง	-0.17	6. ผู้ขับรถโดยสารและรถราง	0.17
7. ผู้ควบคุมเครื่องจักรเย็บผ้า	-0.15	7. ผู้ขับรถยนต์ รถแท็กซี่ และรถตู้	0.16
8. ผู้จัดการด้านการค้าปลีกและค้าส่ง	-0.14	8. พนักงานช่วยขายในร้านค้า	0.14
9. ผู้ขับซีรตจักรยานยนต์	-0.14	9. ผู้ถนอมผลไม้ พืชผัก และอาหารที่เกี่ยวข้อง	0.14
10. เจ้าของร้านค้า	-0.12	10. พนักงานเร่งรัดหนี้สินและพนักงานที่เกี่ยวข้อง	0.13

สำหรับอาชีพกลุ่มที่ใช้แรงเป็นหลัก 10 อันดับในจังหวัดตาก พบว่า อาชีพที่มีการจ้างงานลดลงมากที่สุดคือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกไม้ยืนต้นและไม้ผล (ร้อยละการขยายตัว -0.54) รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกพืชไร่และพืชผัก (ร้อยละการขยายตัว -0.28) และช่างไม้ (ร้อยละการขยายตัว -0.24) ส่วนอาชีพที่มีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุด คือ คนงานปลูกพืชผัก (ร้อยละการขยายตัว 0.90) รองลงมาคือ ช่างทำเฟอร์นิเจอร์ไม้และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละการขยายตัว 0.38) และช่างงานหัตถกรรมสิ่งทอ เครื่องหนัง และวัสดุที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละการขยายตัว 0.17)

ตารางที่ 50 อาชีพกลุ่มที่ใช้แรงเป็นหลักที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดตาก

อาชีพจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว	อาชีพจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว
1. ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกไม้ยืนต้นและไม้ผล	-0.54	1. คนงานปลูกพืชผัก	0.90
2. ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกพืชไร่และพืชผัก	-0.28	2. ช่างทำเฟอร์นิเจอร์ไม้และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	0.38
3. ช่างไม้	-0.24	3. ช่างงานหัตถกรรมสิ่งทอ เครื่องหนัง และวัสดุที่เกี่ยวข้อง	0.17
4. ช่างเดินสายไฟภายในอาคาร และอุปกรณ์ไฟฟ้าที่เกี่ยวข้อง	-0.24	4. คนงานด้านการผลิต ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	0.17
5. ผู้ฆ่าชำแหละเนื้อสัตว์และสัตว์น้ำ และผู้จัดเตรียมอาหารที่เกี่ยวข้อง	-0.22	5. ผู้ขับรถโดยสารและรถราง	0.16
6. คนงานก่อสร้างอาคาร สิ่งปลูกสร้าง	-0.17	6. ผู้ขับรถยนต์ รถแท็กซี่ และรถตู้	0.14
7. ผู้ขับขีรถจักรยานยนต์	-0.14	7. พนักงานช่วยขายในร้านค้า	0.14
8. เจ้าของร้านค้า (ไม่เน้นการบริหารจัดการ แต่ทำหน้าที่ตรวจสอบสินค้า ให้คำแนะนำและทดลองสินค้า)	-0.12	8. ผู้ถนอมผลไม้ พืชผัก และผู้ถนอมอาหารที่เกี่ยวข้อง	0.13
9. ช่างทาสีและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	-0.11	9. คนงานรับจ้างทั่วไป	0.12
10. ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกพืชสวน ไม้ดอกไม้ประดับ และพืชในเรือนเพาะชำ	-0.11	10. พนักงานเคาน์เตอร์บริการอาหาร	0.12

นอกจากนี้ อาชีพกลุ่มงานซ้ำซ้อน 10 อันดับในจังหวัดตาก พบว่า อาชีพที่มีการจ้างงานลดลงมากที่สุดคือ ผู้ควบคุมเครื่องจักรเย็บผ้า (ร้อยละการขยายตัว -0.15) รองลงมาคือ เสมียนด้านบัญชี และรายการลงบัญชี (ร้อยละการขยายตัว -0.08) และเสมียนจัดเก็บและทำสำเนาเอกสาร (ร้อยละการขยายตัว -0.05) ส่วนอาชีพที่มีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุดคือ เสมียนคลังสินค้า (ร้อยละการขยายตัว 0.13) รองลงมาคือ พนักงานเร่รัดหนี้สินและพนักงานที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละการขยายตัว 0.04) และพนักงานต้อนรับทั่วไป (ร้อยละการขยายตัว 0.03)

ตารางที่ 51 อาชีพกลุ่มงานซ้ำซ้อนมีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดตาก

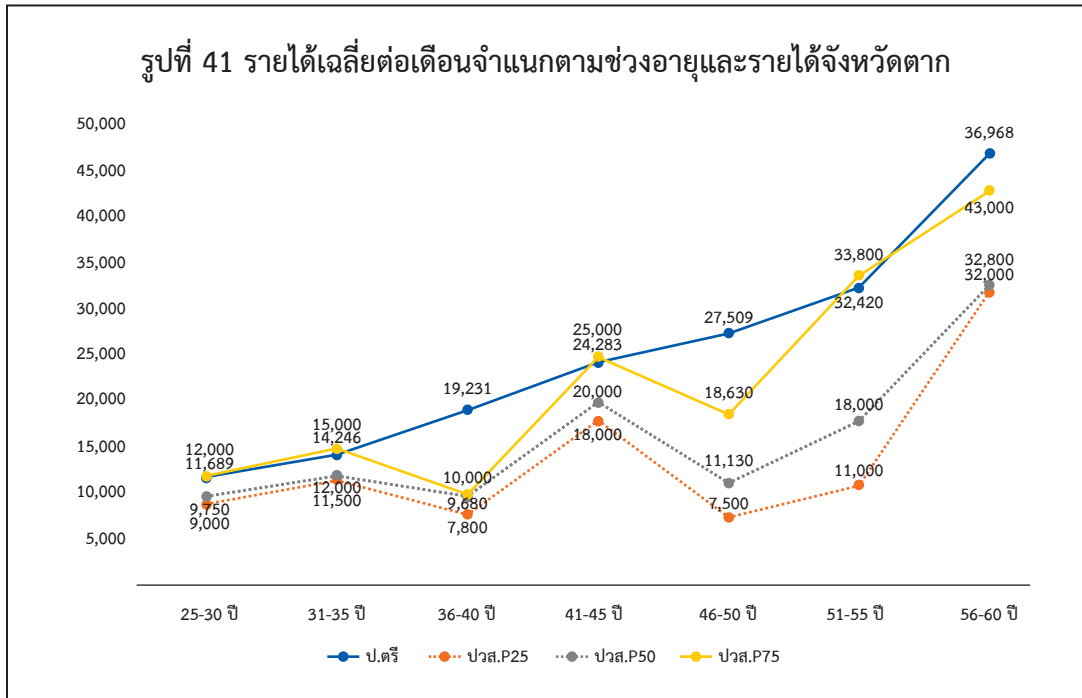
อาชีพจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว	อาชีพจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว
1. ผู้ควบคุมเครื่องจักรเย็บผ้า	-0.15	1. เสมียนคลังสินค้า	0.13
2. เสมียนด้านบัญชี และรายการลงบัญชี	-0.08	2. พนักงานเร่รัดหนี้สินและพนักงานที่เกี่ยวข้อง	0.04
3. เสมียนจัดเก็บและทำสำเนาเอกสาร	-0.05	3. พนักงานต้อนรับทั่วไป	0.03
4. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-0.03	4. เสมียนทั่วไป	0.02
5. ผู้ควบคุมเครื่องจักรด้านการชกกรีต	-0.03	5. เสมียนรับฝาก-ถอนเงินของธนาคาร และเสมียนที่เกี่ยวข้อง	0.02
6. เสมียนและเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาด้านการท่องเที่ยว	-0.02	6. เสมียนอื่น ๆ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	0.02
7. ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์ยาง	-0.02	7. เสมียนด้านสถิติ การเงิน และการประกันภัย	0.02
8. ผู้ควบคุมเครื่องจักรทำรองเท้า และเครื่องจักรที่เกี่ยวข้อง	-0.02	8. ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	0.02
9. ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร และผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	-0.02	9. ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานแปรรูปไม้	0.02
10. พนักงานพิมพ์ดีดและเจ้าหน้าที่เครื่องประมวลผลคำ	-0.01	10. เสมียนด้านการขนส่ง	0.02

อาชีพกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิค 10 อันดับในจังหวัดตาก พบว่า อาชีพที่มีการจ้างงานลดลงมากที่สุดคือ ผู้จัดการด้านการค้าปลีกและค้าส่ง (ร้อยละการขยายตัว -0.14) รองลงมาคือ ผู้บัญญัติกฎหมาย (ร้อยละการขยายตัว -0.11) และผู้นำตามประเพณีและหัวหน้าหมู่บ้าน (ร้อยละการขยายตัว -0.10) ส่วนอาชีพที่มีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุดคือ ช่างเทคนิคด้านวิศวกรรมโยธา (ร้อยละการขยายตัว 0.13) รองลงมาคือ นายหน้าทางการค้า (ร้อยละการขยายตัว 0.11) และเลขานุการด้านการบริหารและเลขานุการผู้บริหาร (ร้อยละการขยายตัว 0.10)

ตารางที่ 52 อาชีพกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิคที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดตาก

อาชีพจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว	อาชีพจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว
1. ผู้จัดการด้านการค้าปลีกและค้าส่ง	-0.14	1. ช่างเทคนิคด้านวิศวกรรมโยธา	0.13
2. ผู้บัญญัติกฎหมาย	-0.11	2. นายหน้าทางการค้า	0.11
3. ผู้นำตามประเพณีและหัวหน้าหมู่บ้าน	-0.10	3. เลขานุการด้านการบริหารและเลขานุการผู้บริหาร	0.10
4. เจ้าหน้าที่เทคนิคด้านเภสัชกรรมและผู้ช่วย	-0.09	4. ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านการพยาบาล	0.08
5. ผู้จัดการภัตตาคาร/ร้านอาหาร	-0.08	5. ผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ด้านสุขภาพ ที่มีได้จัดไว้ในประเภทอื่น	0.08
6. ช่างเทคนิคด้านวิศวกรรมไฟฟ้า	-0.06	6. ผู้ช่วยด้านการแพทย์	0.07
7. ตัวแทนพิธีการศุลกากรและตัวแทนผู้รับ จัดการขนส่งสินค้า	-0.05	7. หัวหน้าทีมงานด้านการก่อสร้าง	0.06
8. ผู้ประกอบวิชาชีพการขยายด้านเทคนิค และด้านการแพทย์ (ยกเว้นด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร)	-0.05	8. เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ช่วยด้านกายภาพบำบัด	0.05
9. ผู้จัดการด้านการศึกษา	-0.05	9. ช่างเทคนิคปฏิบัติการด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร	0.04
10. ผู้จัดการด้านการบริการสุขภาพ	-0.04	10. ผู้จัดการโรงแรม	0.04

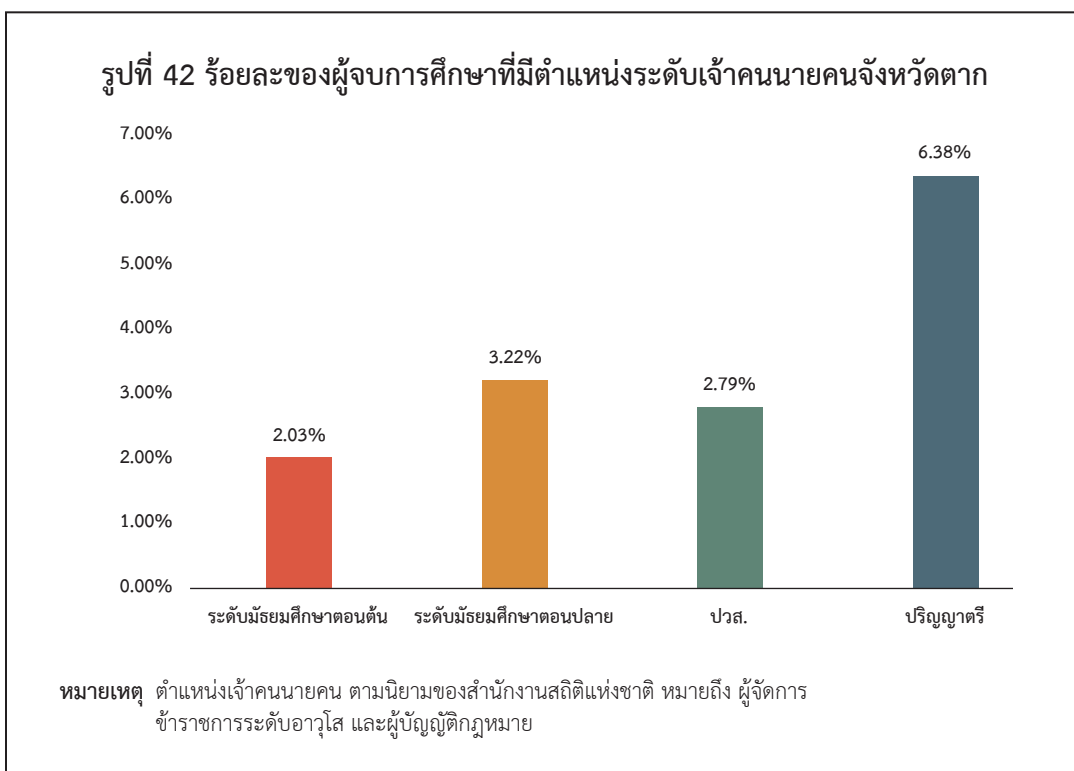
4.5 รายได้ตลอดช่วงอายุของผู้ที่จบการศึกษาระดับต่าง ๆ (Age – earning Profile)



จากรูปที่ 41 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเมื่อจำแนกตามช่วงอายุ และรายได้จังหวัดตากเมื่อเปรียบเทียบรายได้ของผู้มีงานทำระหว่างวุฒิการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่ Percentile 75 พบว่า ในช่วงแรกของการทำงานที่อายุ 25 ถึง 30 ปี ผู้มีงานทำที่จบการศึกษาทั้งระดับปริญญาตรีและระดับ ปวส. ได้รายได้ต่อเดือนที่ไม่แตกต่างกัน โดยผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีรายได้เฉลี่ย 11,689 บาท และ ระดับ ปวส. มีรายได้เฉลี่ย 12,000 บาท และตลอดช่วงอายุการทำงาน ค่าเฉลี่ยรายได้ต่อเดือนมีแนวโน้มที่จะไม่แตกต่างกัน และเมื่อถึงอายุ 60 ปี รายได้ของผู้มีงานทำระหว่างวุฒิการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี และระดับการศึกษา ปวส. มีรายได้ต่างกันเพียง 3,968 บาท แสดงให้เห็นกว่า ผู้ที่เรียนในระดับ ปวส. มีโอกาสที่จะมีรายได้เทียบเท่ากับผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี หากเป็นการเรียนในระดับ ปวส. ที่มุ่งการเรียนที่เน้นทักษะที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานและพื้นที่

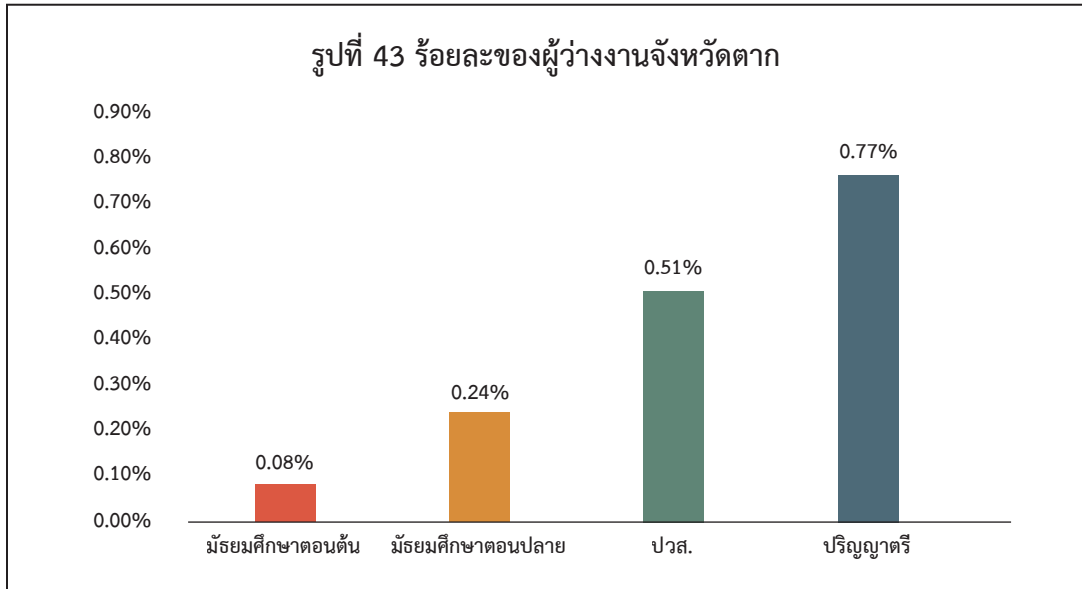
4.6 อัตราการเป็นเจ้าคนนายคน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

รูปที่ 42 แสดงให้เห็นว่า ร้อยละของผู้จบการศึกษาที่มีตำแหน่งระดับเจ้าคนนายคน จังหวัดตาก ซึ่งหมายถึงผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งระดับ ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมายตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า เป็นผู้จบการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 6.38) รองลงมาคือ ผู้มีจบมัธยมศึกษาตอนปลาย (ร้อยละ 3.22) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (ร้อยละ 2.79) แต่เมื่อวิเคราะห์ผู้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี พบว่า ร้อยละ 30 ที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย จบการศึกษา ระดับวิชาชีพมาก่อนแล้วจึงศึกษาต่อยังระดับปริญญาตรี



4.7 อัตราการว่างงานของจังหวัดตาก

จากรูปที่ 43 ผู้ว่างงานตามระดับการศึกษาของจังหวัดตาก พบว่า ระดับปริญญาตรีว่างงานมากที่สุด (ร้อยละ 0.77) รองลงมาคือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (ร้อยละ 0.51) และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ร้อยละ 0.24)



4.8 ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดตาก

ตารางที่ 53 ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดตาก

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	1.1	1.99	1.46	2.49	1.89	3.14	3.1	3.82	1.95	2.94
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.13	2.01	1.49	2.48	1.97	3.21	3.12	3.81	1.99	2.95
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.08	1.95	1.47	2.38	1.99	3.07	3.16	3.84	1.99	2.87
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	1.28	2.07	1.67	2.57	2.21	3.28	3.29	3.91	2.18	3.03
5. ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ	1.24	2.05	1.66	2.58	2.27	3.28	3.24	3.88	2.18	3.02

จากตารางที่ 53 แสดงให้เห็นถึงความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดตากเมื่อจำแนกตามระดับฝีมือแรงงานดังนี้

ระดับแรงงานไร้ฝีมือ ได้แก่ ผู้ทำงานที่มีความรู้ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรมากที่สุด (2.07 คะแนน) รองลงมาคือ ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (2.05 คะแนน) และความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ (2.01 คะแนน) ทั้งนี้ ปัจจุบันแรงงานมีความรู้ต่ำกว่าความคาดหวังโดยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (1.28 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (1.24 คะแนน) และความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ (1.13 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (2.58 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (2.57 คะแนน) และความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ (2.49 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (1.66 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (1.67 คะแนน) และความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ (1.46 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับแรงงานฝีมือ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร และความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพมีคะแนนเท่ากัน (3.28 คะแนน) รองลงมาคือ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ (3.21 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร

(2.21 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (2.27 คะแนน) และความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ (1.97 คะแนน) ซึ่งต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (3.91 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (3.88 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (3.84 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (3.29 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (3.24 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (3.16 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

4.9 ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดตาก

ตารางที่ 54 ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดตาก

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.24	2.3	1.75	2.88	2	3.46	3.21	4.06	2.11	3.25
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.2	2.21	1.88	2.88	2.34	3.54	3.43	4.11	2.29	3.27
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์และการคำนวณ	1.38	2.31	2.04	2.88	2.49	3.49	3.47	4.11	2.42	3.27
4. ทักษะในการสื่อสาร	1.48	2.38	2.13	2.99	2.63	3.63	3.56	4.2	2.53	3.37
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	1.33	2.3	2.04	2.93	2.56	3.58	3.63	4.24	2.47	3.34
6. ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ	1.46	2.3	2.13	2.96	2.72	3.63	3.63	4.2	2.57	3.36

ตารางที่ 54 แสดงความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดตากพบว่า ความคาดหวังความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงาน 3 อันดับแรก จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน เป็นดังนี้

ระดับแรงงานไร้ฝีมือ ได้แก่ ทักษะด้านทักษะในการสื่อสาร (2.38 คะแนน) ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์และการคำนวณ (2.31 คะแนน) และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศกับทักษะในการบริหารจัดการและทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ มีคะแนนเท่ากัน (2.3 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีทักษะด้านทักษะในการสื่อสาร (1.48 คะแนน) ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์ และการคำนวณ (1.38 คะแนน) ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ (1.24 คะแนน)

ทักษะในการบริหารจัดการ (1.33 คะแนน) และทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (1.46 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวังมาก

ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ ได้แก่ ทักษะด้านทักษะในการสื่อสาร (2.99 คะแนน) ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (2.96 คะแนน) และทักษะในการบริหารจัดการ (2.93 คะแนน) ปัจจุบันแรงงานมีทักษะด้านทักษะในการสื่อสาร (2.13 คะแนน) ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (2.13 คะแนน) และทักษะในการบริหารจัดการ (2.04 คะแนน) ซึ่งยังต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับแรงงานฝีมือ ได้แก่ ทักษะด้านทักษะในการสื่อสารและทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพมีคะแนนเท่ากัน (3.63 คะแนน) และทักษะในการบริหารจัดการ (3.58 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีทักษะด้านทักษะในการสื่อสาร (2.63 คะแนน) และทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (2.72 คะแนน) และทักษะในการบริหารจัดการ (2.56 คะแนน) ต่ำกว่าที่คาดหวัง

ระดับผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร ได้แก่ ทักษะในการบริหารจัดการได้คะแนนมากที่สุด (4.24 คะแนน) ทักษะในการสื่อสารและทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพมีคะแนนเท่ากัน (4.2 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีทักษะในการบริหารจัดการ (3.63 คะแนน) ทักษะในการสื่อสาร (3.56 คะแนน) และทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (3.63 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

4.10 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดตาก

ตารางที่ 55 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดตาก

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	3.41	4.18	3.54	4.27	3.81	4.49	4.27	4.67	3.78	4.42
2. ความอดทน	3.42	4.17	3.55	4.26	3.76	4.49	4.24	4.67	3.76	4.42
3. ความขยัน หมั่นเพียร	3.38	4.18	3.55	4.28	3.73	4.48	4.21	4.68	3.74	4.42
4. การตรงต่อเวลา	3.36	4.13	3.45	4.21	3.69	4.42	4.22	4.65	3.7	4.37
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.34	4.2	3.49	4.27	3.77	4.49	4.28	4.67	3.75	4.42
6. ความมีระเบียบวินัย	3.27	4.16	3.46	4.27	3.69	4.48	4.25	4.67	3.7	4.41
7. ความใฝ่เรียนรู้	3.23	4.12	3.46	4.24	3.73	4.48	4.23	4.68	3.69	4.4
8. การมีจิตสาธารณะ	3.33	4.13	3.55	4.25	3.81	4.47	4.28	4.91	3.77	4.46

จากตารางที่ 55 แสดงให้เห็นว่า ความคาดหวังความต้องการด้านคุณลักษณะของ
ผู้ทำงาน 3 อันดับแรกของจังหวัดตากจำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน สรุปได้ดังนี้

ระดับแรงงานไร้ฝีมือ ได้แก่ คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (4.2 คะแนน)
ความซื่อสัตย์ สุจริตและความขยัน หมั่นเพียรซึ่งมีคะแนนเท่ากัน (4.18 คะแนน) แต่ปัจจุบัน
แรงงานมีคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (3.34 คะแนน) ความซื่อสัตย์ สุจริต (3.41
คะแนน) และความขยัน หมั่นเพียร (3.38 คะแนน) คะแนน ซึ่งต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ ได้แก่ คุณลักษณะด้านความขยันหมั่นเพียร คะแนนเท่ากับ
(4.28 คะแนน) ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และความมีระเบียบวินัยซึ่งมีคะแนน
เท่ากัน (4.27 คะแนน) ปัจจุบันแรงงานมีคุณลักษณะต่ำกว่าที่คาดหวังโดยคุณลักษณะด้าน
ความขยันหมั่นเพียรมีคะแนน (3.55 คะแนน) ความซื่อสัตย์สุจริต (3.54 คะแนน) ความรับผิดชอบ
ต่อหน้าที่ (3.49 คะแนน) และความมีระเบียบวินัย (3.46 คะแนน)

ระดับแรงงานฝีมือ ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทน และความรับผิดชอบ
ต่อหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากัน (4.49 คะแนน) แต่ปัจจุบันแรงงานมีคุณลักษณะด้านด้านความซื่อสัตย์
สุจริต (3.81 คะแนน) ความอดทน (3.76 คะแนน) และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (3.77 คะแนน)
ซึ่งต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร ได้แก่ ด้านการมีจิตสาธารณะมากที่สุด (4.91 คะแนน)
ความขยัน หมั่นเพียร และความใฝ่เรียนรู้มีคะแนนเท่ากัน (4.68 คะแนน) แต่ปัจจุบันแรงงานมี
คุณลักษณะด้านการมีจิตสาธารณะ (4.28 คะแนน) ความขยัน หมั่นเพียร (4.21 คะแนน) และ
ความใฝ่เรียนรู้ (4.23 คะแนน) ซึ่งต่ำกว่าที่คาดหวัง

4.11 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) พื้นที่จังหวัดตาก

1) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ครู และอาจารย์

การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับสถานศึกษา
ในจังหวัดตาก ผลการประเมินแสดงในตารางที่ 56 โดยด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญของ
ผู้บริหารมีความเข้าใจอยู่ในระดับสูง ด้านความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรมีความพร้อมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ด้านความสามารถและทัศนคติของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกลไกในการ
ทำงานและการบูรณาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 56 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับสถานศึกษา จังหวัดตาก

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหาร			
1. ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	3.00	0.000	สูง
2. การให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	3.00	0.000	สูง
ความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากร			
3. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.75	1.258	ปานกลาง
4. จำนวนบุคลากรในสถานศึกษาที่สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.25	0.500	ปานกลาง
5. ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.75	0.500	ปานกลาง
ความสามารถและทัศนคติของบุคลากร			
6. ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.25	0.500	ปานกลาง
7. ทัศนคติของบุคลากรในการให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.25	0.500	ปานกลาง
กลไกในการทำงานและการบูรณาการ			
8. กลไกการติดตามความก้าวหน้าของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.50	1.000	เริ่มต้น
9. กลไกในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.816	ปานกลาง
10. กลไกการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.816	ปานกลาง
11. กลไกในการประเมินความดีความชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.25	1.500	ปานกลาง
12. กลไกที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.75	1.258	ปานกลาง

ตารางที่ 56 (ต่อ)

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
13. กลไกในการประเมินความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.75	1.258	ปานกลาง
14. การทำงานเชิงบูรณาการกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.816	ปานกลาง
รวม	2.11	0.766	ปานกลาง

2) กลุ่มหน่วยงานภาครัฐ

การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตาก ผลการประเมินแสดงในตารางที่ 57 โดยด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหารมีความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสามารถและทัศนคติของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกลไกในการทำงานและการบูรณาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับเริ่มต้น

ตารางที่ 57 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับหน่วยงานภาครัฐ จังหวัดตาก

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหาร			
1. ความเข้าใจของผู้บริหารของหน่วยงานของท่านเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.756	ปานกลาง
2. การให้ความสำคัญของผู้บริหารในการทำงานเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.13	0.835	ปานกลาง
ความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากร			
3. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.13	0.835	ปานกลาง
4. จำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.75	0.707	ปานกลาง

ตารางที่ 57 (ต่อ)

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความสามารถและทัศนคติของบุคลากร			
5. ทรัพยากรของหน่วยงานที่ดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.756	ปานกลาง
6. ทัศนคติของบุคลากรในการให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.75	0.707	ปานกลาง
กลไกในการทำงานและการบูรณาการ			
7. กลไกการติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.50	0.756	เริ่มต้น
8. กลไกในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.50	0.756	เริ่มต้น
9. กลไกการพัฒนาบุคลากรที่ทำงานด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.63	0.518	ปานกลาง
10. กลไกในการประเมินความดีความชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.50	0.926	เริ่มต้น
11. กลไกที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.63	0.916	ปานกลาง
12. กลไกในการประเมินความสำเร็จของการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.50	0.756	เริ่มต้น
13. การทำงานเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.75	0.707	ปานกลาง
รวม	1.75	0.764	ปานกลาง

3) กลุ่มชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน

การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนในจังหวัดตาก มีผลการประเมินดังแสดงในตารางที่ 58 โดยด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนมีความเข้าใจอยู่ในระดับเริ่มต้น ด้านความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนมีความพร้อมอยู่ในระดับเริ่มต้น ด้านความสามารถและทัศนคติของบุคลากรอยู่ในระดับเริ่มต้น ด้านกลไกในการทำงานและการบูรณาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับเริ่มต้น

ตารางที่ 58 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน จังหวัดตาก

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน			
1. ความเข้าใจของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน เกี่ยวกับการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.16	0.958	เริ่มต้น
2. การให้ความสำคัญของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ในการร่วมทำงานเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	0.89	0.737	เริ่มต้น
ความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน			
3. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	0.63	0.761	ไม่มีเลย
4. จำนวนบุคลากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ที่ร่วมดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	0.84	0.834	เริ่มต้น
5. ทรัพยากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ที่ใช้สำหรับดำเนินการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	0.95	0.780	เริ่มต้น
ความสามารถและทัศนคติของบุคลากร			
6. ความสามารถของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนในการดำเนินการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.00	0.816	เริ่มต้น
7. ทัศนคติของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน เกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	0.95	0.621	เริ่มต้น
กลไกการทำงานและการบูรณาการ			
8. กลไกในการที่ชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนใช้ในการติดตามความก้าวหน้าในการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.16	0.958	เริ่มต้น
9. กลไกในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรจาก ชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ในการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	0.95	0.911	เริ่มต้น
10. กลไกการพัฒนาบุคลากรในชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ที่ร่วมทำงานด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	0.79	0.855	เริ่มต้น
11. กลไกในการตอบสนองชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนที่ร่วมการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	0.89	0.737	เริ่มต้น

ตารางที่ 58 (ต่อ)

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
12. กลไกที่ชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ใช้ในการประเมินความสำเร็จของการช่วยเหลือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.00	0.943	เริ่มต้น
13. การทำงานเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.16	0.898	เริ่มต้น
รวม	0.95	0.832	เริ่มต้น

4) กลุ่มนักเรียน/นักศึกษา

การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับนักเรียน/นักศึกษาในจังหวัดตาก ผลการประเมินแสดงในตารางที่ 59 โดยด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญของนักเรียน/นักศึกษา เรื่องความเข้าใจของนักเรียน/นักศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดมีความเข้าใจอยู่ในระดับเริ่มต้น และการให้ความสำคัญของนักเรียน/นักศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดมีความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจำนวนนักเรียน/นักศึกษายู่ในระดับเริ่มต้น ด้านทักษะ ทรัพยากร และโอกาสในการเรียนรู้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเริ่มต้น

ตารางที่ 59 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับนักเรียน/นักศึกษาจังหวัดตาก

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของนักเรียน/นักศึกษา			
1. ความเข้าใจของนักเรียน/นักศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.00	0.000	เริ่มต้น
2. การให้ความสำคัญของนักเรียน/นักศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.000	ปานกลาง
ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจำนวนนักเรียน/นักศึกษา			
3. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	0.50	0.577	เริ่มต้น
4. จำนวนของนักเรียน/นักศึกษาที่คาดว่าจะสนใจเรียน “เพื่ออาชีพ” ทักษะ ทรัพยากร และโอกาสในการเรียนรู้	0.00	0.000	-
5. ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียน “เพื่ออาชีพ”	2.00	0.000	ปานกลาง
6. การรู้จักความถนัดของตนเอง เพื่อให้สามารถเลือกสายการเรียน “เพื่ออาชีพ” ที่สอดคล้องกับความถนัดของตนเองได้	1.75	0.500	ปานกลาง
7. ทักษะพื้นฐานตามความถนัดที่จำเป็นต่อการเรียน “เพื่ออาชีพ”	1.50	0.577	เริ่มต้น
8. อุปกรณ์การเรียนที่จำเป็นต่อการเรียน “เพื่ออาชีพ”	1.25	0.500	เริ่มต้น
9. ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสการเรียนต่อในการเรียน “เพื่ออาชีพ”	1.00	0.000	เริ่มต้น
10. การเข้าร่วมเรียนรู้ในหลักสูตรระยะสั้น “เพื่ออาชีพ”	1.50	0.577	เริ่มต้น
11. การเข้าร่วมฝึกงานในสถานประกอบการเพื่อเพิ่มทักษะทางวิชาชีพ	2.00	1.155	ปานกลาง
12. การหาแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังจบการศึกษา	1.00	0.000	เริ่มต้น
13. ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทักษะด้านอาชีพ	1.25	0.500	เริ่มต้น
รวม	1.29	0.337	เริ่มต้น

4.12 การวิเคราะห์ SWOT Analysis ของการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐานของจังหวัดตาก

4.12.1 การวิเคราะห์ศักยภาพของจังหวัดตาก (SWOT Analysis)

จากการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อระดมความคิดเห็นของตัวแทนสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการ นักเรียนนักศึกษา และกลุ่มผู้ประกอบการ ประชาชนทั่วไป ในการวิเคราะห์ศักยภาพของจังหวัดตาก (SWOT Analysis) โดยพิจารณาปัจจัยสภาพแวดล้อม

ของพื้นที่ ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน รวมถึงโอกาส และอุปสรรค ใน 3 ประเด็นหลัก ประกอบด้วย ศักยภาพในภาพรวมของพื้นที่ ศักยภาพระบบการพัฒนากำลังคน และศักยภาพกำลังคนในพื้นที่ปัจจุบัน สรุปได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 60 การวิเคราะห์ศักยภาพในภาพรวมของพื้นที่ของจังหวัดตาก

การวิเคราะห์ SWOT Analysis	
<p style="text-align: center;">จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) เขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดชายแดน การลงทุน การค้าชายแดน 2) ศักยภาพด้านการเกษตร พื้นที่เพาะปลูกทางการเกษตร 3) ศักยภาพด้านการท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ชนชาติ 4) การคมนาคมขนส่ง ทางถนน สนามบิน 	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ขาดโอกาส อาชีพ เด็กเยาวชนบนพื้นที่สูงติดชายแดน กลุ่มชาติพันธุ์ 2) ปัญหาเสียดิน ปัญหาความมั่นคงตามแนวชายแดน 3) การเดินทางที่ยากลำบากในถิ่นทุรกันดารและพื้นที่ห่างไกล 4) ปัญหาโรคติดต่อ โรคภัยไข้เจ็บ 5) แรงงานต่างด้าว การถูกแย่งอาชีพ 6) การประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว 7) ขาดน้ำสำหรับการอุปโภค บริโภค และทำการเกษตรในพื้นที่ 8) ปัญหาอุบัติเหตุทางถนนสูง
<p style="text-align: center;">โอกาส (Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การส่งเสริมการค้าชายแดน และการส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว 2) การพัฒนาระบบการคมนาคมขนส่ง โครงสร้างพื้นฐาน อาชีพ ถนนเส้นทาง ตาก – แม่สอด 3) นโยบายภาครัฐในการสนับสนุนหรือการประกันราคา ผลผลิตทางการเกษตร 4) การพัฒนาเกษตรแปรรูป 5) การรวมตัวสร้างเครือข่ายเกษตรกร 	<p style="text-align: center;">อุปสรรค (Threat)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) แรงงานผิดกฎหมาย 2) กฎระเบียบขั้นตอนทางราชการที่ไม่เอื้ออำนวย อาชีพ การตรวจคนเข้าเมือง ศุลกากร 3) การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการจากระดับนโยบายสู่ระดับปฏิบัติ 4) ความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างประเทศ 5) การจัดสรรงบประมาณ 6) ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและเชื้อชาติ 7) ปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับทำการเกษตร 8) ปัญหาโรคระบาดในพืช และสัตว์ แมลงศัตรูพืช

ตารางที่ 61 การวิเคราะห์ศักยภาพระบบการพัฒนากำลังคน จังหวัดตาก

การวิเคราะห์ SWOT Analysis	
<p style="text-align: center;">จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) มีสถานศึกษาที่รองรับการศึกษาทุกช่วงวัยทั้งภาครัฐและเอกชน 2) ทรัพยากรบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านที่หลากหลาย 3) การทำความร่วมมือ ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอน 4) การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนตรงตามความต้องการของชุมชนและตลาดแรงงาน 5) ครอบคลุมสนับสนุนบุตรหลานให้เรียนศึกษาตามความชอบความถนัด 6) แผนพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดตาก 7) ผู้ปกครองและชุมชนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนสายอาชีพ 	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) เยาวชนไม่รู้จักตัวตน ไม่ทราบว่ามีความชอบหรือถนัดสิ่งใดเยาวชนขาดการรับรู้ไม่ได้รับการแนะแนวการศึกษาด้านอาชีพ 2) ชุมชน ผู้ปกครองขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษา 3) วัสดุอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอไม่ทันสมัย 4) การพัฒนาผู้เรียน ครูผู้สอนไม่มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีและสาขาวิชาใหม่ 5) สถานประกอบการไม่เพียงพอต่อการฝึกปฏิบัติงาน 6) ขาดแคลนบุคลากรชำนาญการในการพัฒนาการศึกษา 7) หลักสูตรยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ ขาดการบูรณาการร่วมกันระหว่างสถานประกอบการ สถานศึกษา และชุมชน
<p style="text-align: center;">โอกาส (Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) สถานศึกษามีการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น 2) มีการจัดการศึกษาในพื้นที่ชายแดนเพื่อผลิตกำลังคนตามความต้องการของชุมชน 3) มีโอกาสทางการศึกษามากขึ้น อาทิ ทุนการศึกษา 4) นโยบายการส่งเสริมการศึกษาภาครัฐ ในสาขาวิชาชีพที่หลากหลายเพื่อเป็นการศึกษาทางเลือก 5) การจัดทำความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา อาชีวศึกษากับโรงเรียนเป็นการจัดการเรียนการสอนแบบทวิศึกษา 6) โรงเรียนสามารถพัฒนาเป็นศูนย์พัฒนากำลังคนขั้นต้นหรือขั้นค้นหาได้ 7) การส่งเสริมอาชีพโดยหน่วยงานรัฐ 	<p style="text-align: center;">อุปสรรค (Threat)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาเพื่อเรียนรู้เทคโนโลยีไทยแลนด์ 4.0 ไม่ทั่วถึง 2) ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านในการเรียนการสอนวิชาชีพเฉพาะ 3) สภาพเศรษฐกิจของครัวเรือนที่ยากจน 4) ทัศนคติครอบครัว ที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มักไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนากำลังคนจากการศึกษา 5) ปัญหาด้านยาเสพติดในแถบชายแดน

ตารางที่ 62 การวิเคราะห์ศักยภาพกำลังคนในพื้นที่ปัจจุบันของจังหวัดตาก

การวิเคราะห์ SWOT Analysis	
<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) มีกำลังคนวัยแรงงานที่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน 2) มีจำนวนแรงงานที่มีฝีมือ และแรงงานที่รอการฝึกฝนและพัฒนาที่เพียงพอ 3) มีผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ อาทิ การปลูกพืชเมืองหนาว การเกษตร งานฝีมือ งานตัดเย็บ ปราชญ์ชาวบ้าน 4) กำลังคนที่มีวัฒนธรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีคุณธรรมจริยธรรม 5) เกษตรกรมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเกษตรพื้นบ้าน การแปรรูปสินค้าเกษตร 	<p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ขาดโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา อาทิ ขาดทุนทรัพย์ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ 2) ขาดระเบียบวินัย ความอดทน ความรับผิดชอบ เลือกลงาน 3) แรงงานขาดทักษะฝีมือ 4) การสื่อสาร ทักษะภาษา 5) ขาดการพัฒนาและเผยแพร่ความรู้ด้านการเกษตร ให้กับเกษตรกรในพื้นที่ 6) ความรู้ทางการเกษตรกรรม และการแปรรูปสินค้าเกษตร
<p>โอกาส (Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การส่งเสริมการสร้างงานและการประกอบอาชีพในท้องถิ่น 2) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน 3) การเรียนการสอนแบบเทียบโอนประสบการณ์ 4) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสถานศึกษา 5) โรงเรียนสนับสนุนให้นักเรียนได้แสดงความสามารถหรือทักษะที่ตนถนัด 	<p>อุปสรรค (Threat)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การเข้าถึงการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการพัฒนา ทักษะฝีมือแรงงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบยังไม่ทั่วถึง 2) เวลาการปฏิบัติงานในสถานประกอบการไม่เอื้อต่อการเข้ารับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน 3) ขาดผู้ชำนาญการ หรือหน่วยงานศูนย์สนับสนุน

4.12.2 ข้อเสนอจากการประชุมกลุ่มย่อย

จากการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นฐาน ได้แก่ ตัวแทนสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการ นักเรียนนักศึกษา และกลุ่มผู้ประกอบการ ประชาชนทั่วไป ที่ประชุมมีข้อเสนอในการส่งเสริมและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด สรุปได้ดังนี้

- 1) ควรจัดงบประมาณสนับสนุนสถานศึกษาที่เหมาะสม สอดคล้องกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความยืดหยุ่นในการใช้จ่ายงบประมาณ
- 2) ส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาที่เท่าเทียมกันในทุกพื้นที่ สนับสนุนทุนการศึกษาให้กับนักเรียนนักศึกษาในพื้นที่ห่างไกลในการเรียนสายอาชีพ
- 3) จัดให้มีกลไกการส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาในพื้นที่และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ที่ต้องการให้มีการพัฒนาทั้งภาคอุตสาหกรรมเกษตร เกษตรอินทรีย์ ผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชน
- 4) สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาหรือความรู้เฉพาะทางที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาของจังหวัด เพื่อรองรับหลักสูตร/วิชาชีพ ที่จะพัฒนากำลังคน
- 5) จัดให้มีกลไกการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงานของจังหวัด มีสถานที่ฝึกปฏิบัติงานของนักเรียนนักศึกษาอย่างเพียงพอ โดยการสร้างแรงจูงใจให้กับสถานประกอบการเห็นความสำคัญในการพัฒนากำลังคน
- 6) ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการแนะแนวทางการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนสามารถค้นพบตนเองตามความชอบและความถนัดตั้งแต่ก่อนเข้าสู่ระดับการเรียนสายอาชีพหรือสายสามัญ สามารถเลือกเรียนในสิ่งที่ตนเองมีความชอบ

ภาคผนวก 4

ผลการศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 **พื้นที่ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา** ตั้งอยู่บริเวณที่ราบลุ่มภาคกลางตอนล่างของประเทศ ห่างจากกรุงเทพมหานครทางถนนสายเอเชียประมาณ 75 กิโลเมตร ทางรถไฟประมาณ 72 กิโลเมตรและทางเรือประมาณ 103 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 2,556.64 ตารางกิโลเมตร หรือ 1,597,900 ไร่ เป็นจังหวัดที่มีขนาดใหญ่เป็นอันดับที่ 63 ของประเทศไทย และเป็นอันดับที่ 11 ของจังหวัดในภาคกลาง ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มน้ำท่วมถึง พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นทุ่งนา ไม่มีภูเขา ไม่มีป่าไม้ มีแม่น้ำไหลผ่าน 4 สาย ได้แก่ แม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำป่าสัก แม่น้ำลพบุรี และแม่น้ำน้อย รวมความยาวประมาณ 200 กิโลเมตร มีลำคลองใหญ่น้อยประมาณ 1,254 คลอง เชื่อมต่อกับแม่น้ำเกือบทั่วบริเวณพื้นที่มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดอ่างทองและจังหวัดลพบุรี ทิศใต้ติดต่อกับจังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรีและจังหวัดปทุมธานี ทิศตะวันออกติดต่อกับจังหวัดสระบุรี ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดสุพรรณบุรี

1.2 ประชากร

จังหวัดอยุธยา มีประชากรจำนวน 817,748 คน เป็นชาย 393,684 คน และหญิง 424,064 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 24 มกราคม 2562) อำเภอที่มีประชากรมากที่สุด คือ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จำนวน 141,038 คน และอำเภอที่มีประชากรน้อยที่สุด ได้แก่ อำเภอบ้านแพรก จำนวน 9,037 ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ

1.3 **แผนพัฒนาจังหวัด** ปี พ.ศ. 2561-2564 จังหวัดอยุธยาได้จัดทำแผนพัฒนาจังหวัด โดยกำหนดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ที่คงจุดเด่น เสริมจุดด้อย ที่มาจากแนวทางใน พ.ศ.2557-2560 และเพิ่มเป้าหมาย ในด้านการสร้างเกษตรกรรมแบบยั่งยืน และสร้างมาตรฐานด้านอุตสาหกรรม ลดปัญหาที่ยังมีอยู่ให้น้อยลง สร้างเมืองให้น่าอยู่ เพื่อการสร้างนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ในยุค Thailand 4.0

วิสัยทัศน์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา “อยุธยาเมืองมรดกโลก เป็นแหล่งเรียนรู้ น่าเที่ยว น่าอยู่ น่าลงทุน”

เป้าประสงค์ ประกอบด้วย 1) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีโอกาสเข้าถึงบริการของรัฐอย่างเท่าเทียมกัน มีสุขภาวะที่ดี ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ครอบครัวอบอุ่น มีความยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม และมีความสามัคคีและเอื้ออาทร ตลอดจนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 2) ฐานเศรษฐกิจหลักของจังหวัดมีการเติบโตอย่างมั่นคงและมีเสถียรภาพโดยภาคการผลิตทั้งเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ มีมูลค่าเพิ่มขึ้นตามห่วงโซ่การผลิตแบบครบวงจร รวมทั้งสามารถสร้างงานและรายได้จากฐานอาชีพที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลายในจังหวัดมากขึ้น และ 3) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และการบริหารจัดการอย่างสมดุล เพื่อเป็นฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งขีดความสามารถในการรองรับภัยพิบัติที่จะเกิดขึ้น

1) ประเด็นที่ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพการท่องเที่ยวและบริการสู่มาตรฐานสากลผ่านกลยุทธ์ (1) ส่งเสริมการพัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพด้านการเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม เกษตร และการท่องเที่ยวทางเลือกใหม่ (2) พัฒนาคุณภาพการให้บริการ สิ่งอำนวยความสะดวก และความปลอดภัยการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานสากล และ (3) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวด้านประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมท่องเที่ยวเชิงเกษตร และการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านการท่องเที่ยว

2) ประเด็นที่ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาเมืองและชุมชนให้น่าอยู่ ผ่านกลยุทธ์ (1) จัดทัศนียภาพของเมืองให้สวยงาม มีพื้นที่สีเขียวและสวนสาธารณะ (2) ส่งเสริมการเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ และการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ (3) เตรียมการป้องกันและควบคุมปัญหาสิ่งแวดล้อมอันเนื่องมาจากการขยายตัวของชุมชนเมือง อาทิ การแก้ไขปัญหาน้ำท่วม การบริหารจัดการระบบบำบัดน้ำเสียและการกำจัดขยะ (4) จัดเตรียมระบบสาธารณสุขปโรค สาธารณูปการ และบริการทางสังคม ให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึงและเพียงพอกับความต้องการของประชาชน และ (5) ครอบครัวเข้มแข็ง และส่งเสริมกิจกรรมสร้างสรรค์แก่เด็ก เยาวชนและผู้สูงอายุ

3) ประเด็นที่ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาภาคการผลิต การค้าและบริการโดยใช้นวัตกรรมและภูมิปัญญาที่สร้างสรรค์ ผ่านกลยุทธ์ (1) ส่งเสริมเกษตรกรที่มีคุณภาพ ปลอดภัย ได้มาตรฐานสากลโดยปรับกระบวนการผลิตทางการเกษตรไปสู่การทำเกษตรกรรมอย่างยั่งยืนมากขึ้น และสอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อาทิ เกษตรปลอดภัย (GAP) เกษตรทฤษฎีใหม่ เกษตรผสมผสาน และเกษตรอินทรีย์ เป็นต้น (2) ส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำ

ไปสู่พื้นที่เกษตรอย่างครบวงจรโดยการเสริมขีดความสามารถของแหล่งน้ำที่มีอยู่ให้สามารถเก็บกักน้ำได้เพิ่มขึ้น การพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็กในพื้นที่ที่เหมาะสม และสนับสนุนการขุดสระน้ำในไร่นาของเกษตรกร (3) ส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีสะอาดและใช้พลังงานทดแทน โดยการเสริมสร้างประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีการผลิต การวิจัยและพัฒนา รวมทั้งการออกแบบและนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพและรูปแบบผลิตภัณฑ์ให้หลากหลาย ได้มาตรฐานสากล และมีต้นทุนการผลิตที่สามารถแข่งขันได้ (4) ส่งเสริมการสร้างผลิตภัณฑ์ชุมชนโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและนวัตกรรมสู่สากล (5) ส่งเสริมการดำเนินงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เพื่อสร้างอาชีพและรายได้ให้กับประชาชนอย่างยั่งยืนและช่วยเหลือตนเองได้ และ (6) ยกระดับศักยภาพกำลังคน ภาคการผลิต การค้า และบริการให้เป็นผู้มีอาชีพโดยเฉพาะการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (สำนักงานพระนครศรีอยุธยา)

1.4 สภาพการใช้ประโยชน์พื้นที่

สภาพการใช้ประโยชน์พื้นที่ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีดังนี้

ตารางที่ 63 การใช้ประโยชน์พื้นที่ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
(สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2558)

พื้นที่การเกษตร	พื้นที่อุตสาหกรรม
<ul style="list-style-type: none"> ● คราวเรือนผู้ถือครองการเกษตร ทั้งสิ้น 52,859 คราวเรือน หรือร้อยละ 22.48 ของจำนวนคราวเรือน ทั้งหมด (จำนวนประชากร โดยเฉลี่ย 3-5 คน/คราวเรือน) ● พืชเศรษฐกิจ ได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง อ้อยคั้น น้ำ มะม่วง สัตว์เศรษฐกิจ ได้แก่ ไก่ สุกร โค และสัตว์น้ำจืด ● เนื้อที่ถือครองทางการเกษตร 1,038,448 ไร่ (ร้อยละ 63.13 ของพื้นที่ทั้งหมด) จำแนกเป็นพื้นที่ปลูกข้าว 948,518.25 ไร่ พื้นที่ปลูกไม้ผล 19,034 ไร่ พื้นที่ปลูกผัก 6,445 ไร่ พื้นที่ปลูกไร่ 2,918 ไร่ พื้นที่ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ 1,681 ไร่ พื้นที่เพาะเห็ด/อื่นๆ 8,723 ไร่ ● คราวเรือนเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ 20,023 คราวเรือน ● พื้นที่เลี้ยงสัตว์ 140,781 ไร่ และมีฟาร์มที่ใช้เพาะเลี้ยง 5,651 แห่ง โดยมีปศุสัตว์ที่สำคัญคือ ไก่เนื้อ และไก่ไข่ 	<ul style="list-style-type: none"> ● นิคมอุตสาหกรรม 3 แห่ง ได้แก่ 1) นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน 1,962 ไร่ 2) นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค) พื้นที่ 2,465 ไร่ และ 3) นิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร พื้นที่ 1,441 ไร่ ● เขตประกอบการอุตสาหกรรม 2 แห่ง ได้แก่ 1) แพคตอรีแลนด์วงษ์น้อย พื้นที่ 176 ไร่ 2) บริษัทสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำกัด (มหาชน) พื้นที่ 11,000 ไร่ ● โรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการ 2,471 โรงงาน

1.5 การคมนาคม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการคมนาคมทั้ง 1) การคมนาคมทางบก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีเส้นทางรถโดยสารภายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและระหว่างจังหวัดต่างๆ รวมทั้งสิ้น 63 เส้นทาง 2) การคมนาคมขนส่งทางน้ำ เส้นทางเดินเรือแม่น้ำป่าสัก และ 3) การคมนาคมขนส่งทางรถไฟ เส้นทางรถไฟจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีขบวนรถไฟเที่ยวไปและเที่ยวกลับผ่านสถานีรถไฟในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 10 สถานี

2. สถานการณ์ด้านกำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน

2.1 ประชากรวัยทำงาน

ปี 2561 จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีประชากรวัยแรงงาน (ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป) 740,368 คน โดยเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน 494,072 คน จำแนกเป็น

- ผู้มีงานทำ 487,560 คน โดยทำงานในภาคเกษตร 41,068 คน (ร้อยละ 8.4) และทำงานนอกภาคเกษตร 446,492 คน (ร้อยละ 91.6) ซึ่งทำงานในสาขาการผลิตมากที่สุด 197,187 คน (ร้อยละ 40.4) รองลงมาคือสาขาการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน 75,148 คน (ร้อยละ 15.4) และเป็นผู้ที่ทำงานในกลุ่มลูกจ้างภาคเอกชนมากที่สุด 286,872 คน (ร้อยละ 58.8) รองลงมาคือทำงานส่วนตัว 101,820 คน (ร้อยละ 20.9) ทั้งนี้ ผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษา 126,305 คน (ร้อยละ 25.9)

- ผู้ว่างงาน 5,832 คน มีจำนวน 5,832 คน (ร้อยละ 1.2) จำแนกเป็นเพศชาย 2,954 คน และเพศหญิง 2,877 คน

- กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล 681 คน ในปี 2561 (มกราคม – ธันวาคม) สำนักงานจัดหางานจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้รับแจ้งตำแหน่งงานว่าง จำนวน 10,947 อัตรา มีผู้สมัครงาน 3,395 คน (ร้อยละ 31.01 ของตำแหน่งงานว่าง) และได้รับการบรรจุงาน 2,723 คน (ร้อยละ 24.87 ของตำแหน่งงานว่าง หรือร้อยละ 80.20 ของผู้สมัครงาน) โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมากในไตรมาสนี้ คือ อุตสาหกรรมการผลิต 9,098 อัตรา (ร้อยละ 83.10) รองลงมาคือ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ของใช้ส่วนบุคคล (ร้อยละ 8.64) และของใช้ในครัวเรือน 946 อัตรา การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และคมนาคม 292 อัตรา (ร้อยละ 2.66)

ตารางที่ 64 ประชากรวัยทำงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พ.ศ. 2561

สถานภาพแรงงาน	จำนวน (คน)
ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป	740,368
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	494,072
1. กำลังแรงงานปัจจุบัน	493,392
1.1 ผู้มีงานทำ	487,560
1.2 ผู้ว่างงาน	5,832
2. ผู้ที่รอฤดูกาล	681

2.2 การพัฒนากำลังคน

ในแผนพัฒนาจังหวัดได้กำหนดยุทธศาสตร์โดยครอบคลุมถึงการยกระดับศักยภาพกำลังคน ภาคการผลิต การค้า และบริการให้เป็นมืออาชีพโดยเฉพาะการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ความรู้ ความสามารถ และทักษะเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้ด้วย (สำนักงานพระนครศรีอยุธยา) ซึ่งใน ปี 2561 (มกราคม - ธันวาคม 2561) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยาได้จัดฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 3,682 คน ผ่านการทดสอบ 3,542 คน (ร้อยละ 96.19 ของผู้เข้ารับการฝึก) ซึ่งกลุ่มอาชีพที่มีการเข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ จำนวน 1,847 คน รองลงมาคือช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 677 คน

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 1,107 คน ผ่านการทดสอบ 815 คน (ร้อยละ 73.62) โดยกลุ่มอาชีพที่มีผู้เข้ารับการทดสอบส่วนใหญ่เป็นกลุ่มช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ (778 คน) รองลงมาคือช่างเครื่องกล (177 คน) สำหรับการพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีผู้เข้ารับพัฒนาศักยภาพแรงงาน 65 คน ผ่านการฝึกและทดสอบทั้งหมด กลุ่มอาชีพที่เข้ารับการทดสอบเป็นกลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ และมีการรับรองความรู้ความสามารถ สาขาช่างไฟฟ้าในอาคาร ได้แก่ ช่างเดินสายไฟฟ้าภายในอาคาร มีผู้เข้ารับรองความรู้ความสามารถ 695 คน ผ่านการรับรองทั้งหมด

นอกจากนี้ ยังมีการฝึกอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพและการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ มีผู้เข้ารับการฝึก 773 คน ผ่านการฝึกทั้งหมด โดยส่วนใหญ่เป็นอาชีพธุรกิจและบริการ (205 คน) รวมถึงมีการฝึกอบรมโครงการยกระดับศักยภาพกำลังคนภาคการผลิต การค้าและการบริการให้เป็นมืออาชีพ โดยมีผู้เข้ารับการฝึก 470 คน ผ่านการฝึกทั้งหมด

สำหรับการดำเนินงานภายใต้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 ประกอบด้วย (1) สถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนส่งเสริมฝีมือแรงงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 478 แห่ง จำแนกเป็นขนาดใหญ่ 117 แห่ง กลาง 149 แห่ง และเล็ก 212 แห่ง (2) พนักงานของสถานประกอบการที่ยื่นรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผู้เข้ารับการฝึก 183,924 คน ผ่านการฝึกทั้งหมด (3) สถาบันพัฒนา

ฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา ดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน สาขา STEM Workforce เพื่อการปรับปรุงการทำงาน (STEM Workforce Forwards Work Improvement) 12 ชั่วโมง รุ่นที่ 2/2562 ให้แก่สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนวินัยรวยเจริญ 40 คน เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2562 ภายใต้โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME 4.0 ปี 2562 เพื่อพัฒนาแรงงานคุณภาพให้เป็นแรงงานฝีมือชั้นสูง (Super Worker) ด้านรักษากฎมีปัญญาการทำมีต่อรัฐถูก

2.4 การจัดการศึกษา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีสถาบันระดับอุดมศึกษา 3 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ สถาบันเทคโนโลยีแห่งอยุธยา และสถาบันการอาชีวศึกษา 7 แห่ง โดยมีการแบ่งเขตการศึกษาออกเป็น 3 เขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ (1) **เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1** ครอบคลุม 9 อำเภอ คืออำเภอพระนครศรีอยุธยา อำเภอท่าเรือ อำเภอนครหลวง อำเภอบางปะหัน อำเภอบ้านแพรก อำเภอภาชี อำเภอมหาราช อำเภอวังน้อย และอำเภออุทัย มีสถานศึกษา 216 แห่ง มีนักเรียน 60,558 คน จำแนกเป็นโรงเรียนรัฐบาล 39,190 คน โรงเรียนเอกชน 21,368 คน ข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษา 3,323 คน จำแนกเป็นข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษารัฐบาล 2,025 คน ข้าราชการครูผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชน 1,298 คน (2) **เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2** ครอบคลุม 7 อำเภอ คือ อำเภอบางซ้าย อำเภอบางไทร อำเภอบางบาล อำเภอบางปะอิน อำเภอผักไห่ อำเภอลาดบัวหลวง และอำเภอเสนา มีสถานศึกษา 205 แห่ง โดยมีนักเรียน 52,526 คน จำแนกเป็นโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 28,039 คน โรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา 9,334 คน โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทศบาล 3,177 คน โรงเรียนเอกชน 11,976 คน และมีข้าราชการครูและผู้บริหาร 2,869 คน และ (3) **เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 3** ครอบคลุมพื้นที่ 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีโรงเรียนในสังกัด 47 โรงเรียน มีนักเรียน 70,569 คน และข้าราชการครูจำนวน 3,213 คน จำแนกเป็นโรงเรียนนักเรียน และข้าราชการครูที่อยู่ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 29 โรงเรียน นักเรียน 28,330 คน และข้าราชการครู 1,394 คน

สำหรับทิศทางแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (พ.ศ. 2562 - 2565) มุ่งเน้นโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ ยกระดับคุณภาพการศึกษาตั้งแต่เด็กแรกเกิดจนถึงมีงานทำ และบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาให้มีมาตรฐาน มีคุณภาพเท่าเทียมกัน

ด้วยการสร้างความเชื่อมั่นให้นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครอง ประชาชนในพื้นที่ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาตลอดชีวิตอย่างเสมอภาค สามารถพัฒนาเยาวชนให้มีคุณธรรม จริยธรรม พึ่งพาตนเองได้ ทักษะที่สำคัญ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา ได้แก่ (1) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2) ส่งเสริมโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ (3) พัฒนาคุณภาพและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนสู่ทักษะ (4) พัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา และ (5) ส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังที่สอดคล้องกับการพัฒนาอาชีพ และความต้องการแรงงานในอนาคต

3. ด้านเศรษฐกิจและศักยภาพพื้นที่

3.1 โครงสร้างผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP)

สัดส่วนรายได้ 3 อันดับแรกของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในช่วง 15 ปีที่ผ่านมา ดังแสดงในตารางที่ 65 สรุปดังนี้

(1) ปี พ.ศ. 2550 ได้แก่ สาขาการผลิต (ร้อยละ 68.76) สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ (ร้อยละ 10.88) และสาขากิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 3.12)

(2) ปี พ.ศ. 2555 ได้แก่ สาขาการผลิต (ร้อยละ 65.66) สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ (ร้อยละ 9.47) และสาขากิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค (ร้อยละ 3.85)

(3) ปี พ.ศ. 2560 ได้แก่ สาขาการผลิต (ร้อยละ 66.67) สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ (ร้อยละ 11.64) และสาขาการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า (ร้อยละ 3.26)

ตารางที่ 65 สัดส่วนรายได้จากอุตสาหกรรมสาขาต่างๆ 10 อันดับแรกของ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พ.ศ. 2550 พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2560

อุตสาหกรรม	สัดส่วนรายได้					
	2550	อันดับ	2555	อันดับ	2560	อันดับ
1 สาขาการผลิต	68.76%	1	65.66%	1	66.67%	1
2 สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์	10.88%	2	9.47%	2	11.64%	2
3 สาขากิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	3.12%	3	3.85%	3	2.47%	5
4 สาขาการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	2.77%	4	3.71%	4	3.26%	3
5 สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	2.53%	5	3.59%	5	2.64%	4
6 สาขาการไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	1.78%	6	1.79%	7	1.70%	7
7 สาขาการศึกษา	1.49%	7	1.49%	10	1.45%	9
8 สาขากิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์	1.40%	8			1.29%	10
9 สาขาการบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	1.31%	9	1.88%	6	1.67%	8
10 สาขาการก่อสร้าง			1.77%	8		
11 สาขาการเงินและการประกันภัย	1.24%	10	1.69%	9	2.00%	6
12 สาขาอื่น ๆ	4.72%		5.11%		5.21%	

ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

3.2 อัตราการขยายตัวของแต่ละภาคอุตสาหกรรม

อัตราการขยายตัวของแต่ละภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในช่วง พ.ศ. 2558-2559 และในช่วง พ.ศ. 2559-2560 จากข้อมูลของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีดังนี้

อุตสาหกรรมที่มีอัตราการขยายตัวสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สาขาศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ (ร้อยละ 24.76) สาขาการเงินและการประกันภัย (ร้อยละ 12.12) และสาขาการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน (ร้อยละ 9.49) และในช่วงปี พ.ศ. 2559-2560 อุตสาหกรรมที่มีอัตราการขยายตัวสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง (ร้อยละ 19.71) สาขาศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ (ร้อยละ 19.47) และสาขาจัดการน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย (ร้อยละ 19.14) ดังข้อมูลในตารางที่ 66

ตารางที่ 66 อัตราขยายตัวรายอุตสาหกรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ในช่วง พ.ศ. 2558-2559 และช่วง พ.ศ. 2559-2560

อุตสาหกรรม	ปี 2558-2559 (ร้อยละ)	ปี 2559-2560 (ร้อยละ)
สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	-14.90	19.71
สาขาการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	9.49	4.58
สาขาการผลิต	-6.97	-1.12
สาขาการไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	1.13	2.36
สาขาจัดการน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	6.75	19.14
สาขาการก่อสร้าง	8.82	16.50
สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์	2.43	6.49
สาขาการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	-2.53	11.08
สาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	5.52	12.95
สาขาข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	-10.27	3.34
สาขาการเงินและการประกันภัย	12.12	-0.14
สาขากิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์	4.33	25.14
สาขากิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	-12.48	-5.52
สาขากิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน	-0.10	14.56
สาขาการบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	8.83	2.67
สาขาการศึกษา	-0.78	3.51
สาขาการบริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	5.47	4.39
สาขาศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	24.76	19.47
สาขากิจกรรมการบริการอื่น ๆ	-7.25	2.40
ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP)	-4.89	1.46

ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

4. ผลการวิเคราะห์ศักยภาพภาพจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.1 การวิเคราะห์ศักยภาพของอุตสาหกรรมด้วย BCG Matrix

4.1.1 ศักยภาพการผลิตของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาช่วง พ.ศ. 2558-2559

หากใช้ค่าเฉลี่ยของอัตราการเจริญเติบโตที่มาจากจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นเกณฑ์มีกลุ่มภาคอุตสาหกรรมที่น่าสนใจ 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มอุตสาหกรรมดาวรุ่ง (Stars) ภาคการผลิตที่มีอัตราการเจริญเติบโตและส่วนแบ่งตลาดที่สูง ซึ่งเป็นภาคการผลิตที่น่าจับตามอง และทำการสนับสนุนด้านการเงินเพื่อขยายการเจริญเติบโตและส่วนแบ่งตลาดให้เพิ่มสูงขึ้น ได้แก่ สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์

กลุ่มอุตสาหกรรมที่ทำเงิน (Cash Cows) ภาคการผลิตที่ตกอยู่ในกลุ่มของอุตสาหกรรมที่ทำเงิน จะเป็นภาคการผลิตหลักในจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัดนั้นๆ ที่ทำการพิจารณาเนื่องจากมีส่วนแบ่งตลาดมากที่สุด จะพบว่าภาคการผลิตที่ตกอยู่ในกลุ่มนี้ ได้แก่ สาขาการผลิต

กลุ่มอุตสาหกรรมที่ยังไม่ชัดเจน (Question Marks) ภาคการผลิตที่อยู่กลุ่มอุตสาหกรรมนี้จะเป็นภาคการผลิตที่มีโอกาสเติบโตได้ในอนาคต เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีอัตราการเจริญเติบโตสูงภายใต้ส่วนแบ่งการตลาดที่ต่ำ จึงต้องมีการดูแลวางแผนการขับเคลื่อนอย่างเป็นพิเศษ ซึ่งภาคการผลิตที่ตกอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมนี้ ได้แก่ สาขาการเงินและการประกันภัย และสาขาการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน

4.1.2 ศักยภาพการผลิตของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาช่วง พ.ศ. 2559-2560

หากใช้ค่าเฉลี่ยของอัตราการเจริญเติบโตที่มาจากจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นเกณฑ์ มีกลุ่มของภาคอุตสาหกรรมที่น่าสนใจ 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มอุตสาหกรรมดาวรุ่ง (Stars) ภาคการผลิตที่มีอัตราการเจริญเติบโตและส่วนแบ่งตลาดที่สูง ซึ่งเป็นภาคการผลิตที่น่าจับตามอง และทำการสนับสนุนด้านการเงินเพื่อขยายการเจริญเติบโตและส่วนแบ่งตลาดให้เพิ่มสูงขึ้น นั้นไม่มีอุตสาหกรรมในกลุ่มนี้

กลุ่มอุตสาหกรรมที่ทำเงิน (Cash Cows) เป็นภาคการผลิตหลักในจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัดนั้นๆ ที่ทำการพิจารณาเนื่องจากมีส่วนแบ่งตลาดมากที่สุด ได้แก่ สาขาการผลิตและสาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์

กลุ่มอุตสาหกรรมที่ยังไม่ชัดเจน (Question Marks) เป็นภาคการผลิตที่มีโอกาสเติบโตได้ในอนาคต เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีอัตราการเจริญเติบโตสูงภายใต้ส่วนแบ่งการตลาดที่ต่ำ จึงต้องมีการดูแลวางแผนการขับเคลื่อนอย่างเป็นพิเศษ ได้แก่ สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง

4.1.3 เปรียบเทียบศักยภาพของภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาใน พ.ศ. 2558-2559 กับ พ.ศ. 2559-2560 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของอัตราการเจริญเติบโตที่มาจากจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นเกณฑ์เฉลี่ยจากทั้ง 2 ช่วงเวลา ตามรูปที่ 44 พบว่า

1) **สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง** มีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นสูงมากอย่างเห็นได้ชัด แต่มีส่วนแบ่งตลาดลดลงเล็กน้อย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ส่งผลให้ศักยภาพของอุตสาหกรรมเพิ่มจากกลุ่มอุตสาหกรรมรายได้ต่ำ เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่ยังไม่ชัดเจน ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีการเจริญเติบโตสูง มีแนวโน้มในการพัฒนาในอนาคต

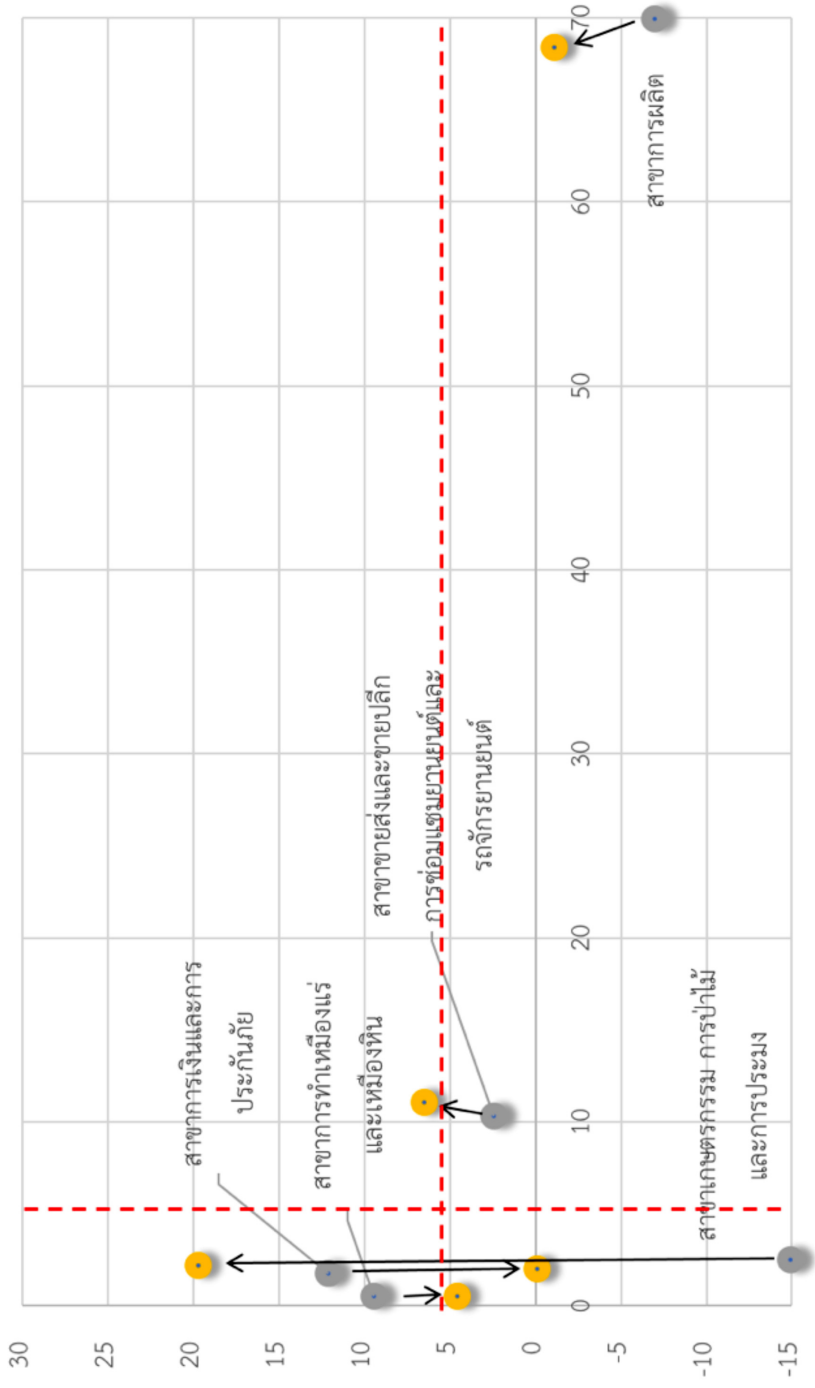
2) **สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์** มีอัตราขยายตัวและส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้ศักยภาพของอุตสาหกรรมเพิ่มระดับจากอุตสาหกรรมทำเงิน เป็นอุตสาหกรรมดาวรุ่ง

3) **สาขาการผลิต** มีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้น และมีส่วนแบ่งตลาดลดลง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงกลุ่มอุตสาหกรรม ทำให้อุตสาหกรรมอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมทำเงินเหมือนเดิม

4) **สาขาการเงินและการประกันภัย** มีอัตราขยายตัวลดลงอย่างมาก และส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้ศักยภาพของอุตสาหกรรมลดระดับจากอุตสาหกรรมไม่ชัดเจน เป็นอุตสาหกรรมรายได้ต่ำ

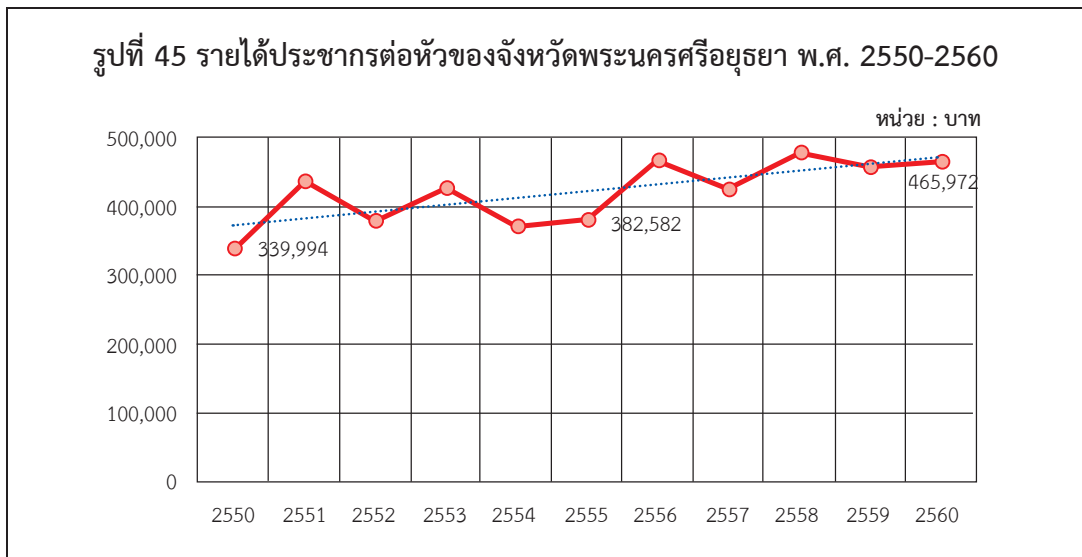
5) **สาขาการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน** มีอัตราขยายตัวลดลงอย่างมาก และส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้ศักยภาพของอุตสาหกรรมลดระดับจากอุตสาหกรรมไม่ชัดเจน เป็นอุตสาหกรรมรายได้ต่ำ

รูปที่ 44 คักยภาพของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
เปรียบเทียบศักยภาพระหว่างช่วง พ.ศ. 2558-2559 และ พ.ศ. 2559-2560



4.2 การวิเคราะห์รายได้ต่อหัว และผลิตภัณฑ์มวลรวมในจังหวัดต่อหัว (GPP Per Capita) ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีรายได้ประชากรต่อหัวสูงสุดเป็นลำดับที่ 4 ของประเทศไทย จากรูปที่ 45 แสดงถึงรายได้ประชากรต่อหัวของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาช่วง พ.ศ. 2550-2560 โดยพบว่าแนวโน้มเพิ่มขึ้น แต่ลักษณะรายได้ต่อหัวของจังหวัดค่อนข้างมีความผันผวนอยู่มาก โดย พ.ศ. 2550 มีรายได้ประชากรต่อหัว เท่ากับ 339,994 บาท พ.ศ. 2555 มีรายได้ประชากรต่อหัว 382,582 บาท และ พ.ศ. 2560 มีรายได้ประชากรต่อหัว 465,972 บาท

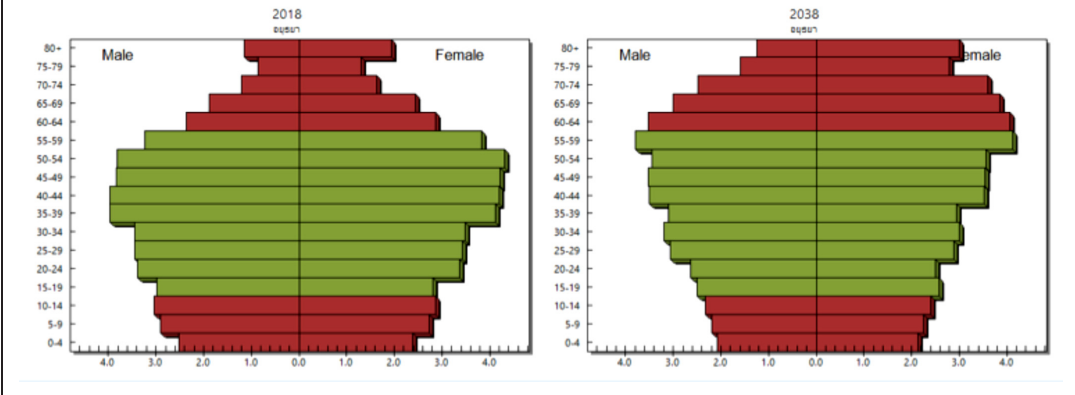


4.3 การวิเคราะห์โครงสร้างประชากรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีโครงสร้างประชากรจำแนกตามอายุตามรูปที่ 46 ที่แสดงให้เห็นว่าหากอัตราเฉลี่ยการเกิดของประชากรต่อผู้หญิงหนึ่งคนยังคงที่ 1.48 และมีอายุขัยเฉลี่ยเพศชาย และเพศหญิงเท่ากับ 71.7 และ 78.3 ปีตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบกับ พ.ศ. 2561 แล้ว ในอนาคต 20 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2581) จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจะมีประชากรแรงงานน้อยลง และมีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างมาก ส่งผลให้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยอัตราการพึ่งพิง (Dependency Ratio) หรืออัตราส่วนของผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) ต่อผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15 -59 ปี) ตามรูปที่ 47 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

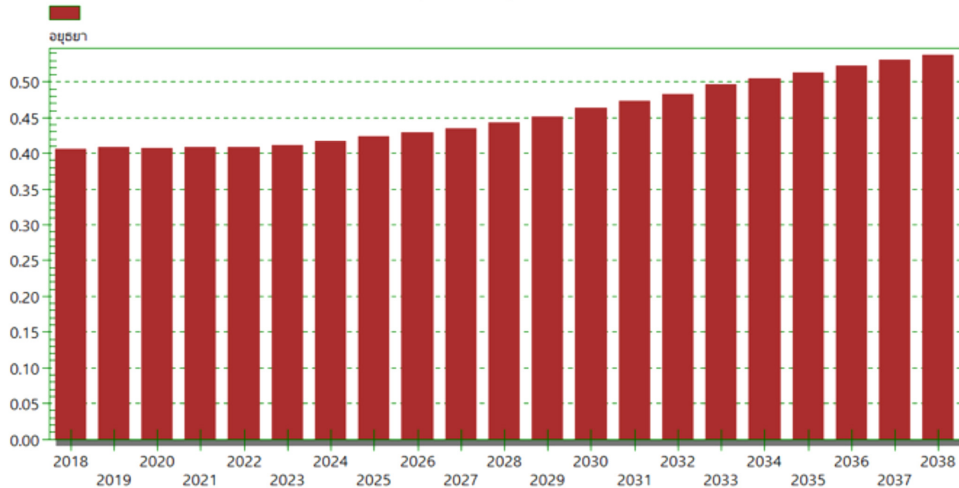
รูปที่ 46 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ใน พ.ศ.2561 และ 2581

All age groups (Percent)



รูปที่ 47 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาใน พ.ศ.2561 และ 2581

Dependency ratio



4.4 การวิเคราะห์โครงสร้างการจ้างงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

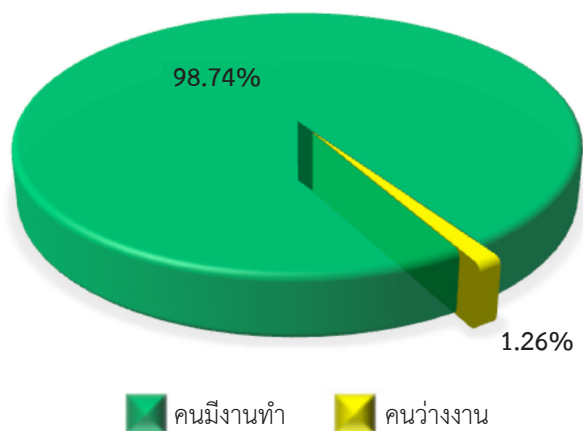
4.4.1 จำนวนและการเติบโตของกำลังงาน

สัดส่วนคนมีงานทำ และร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แสดงในตารางที่ 67 และรูปที่ 48

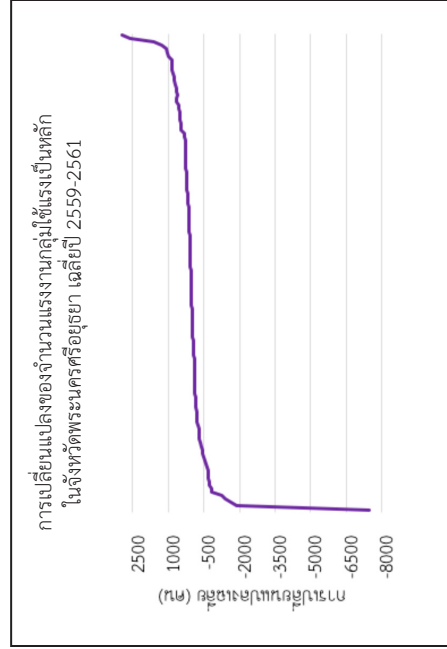
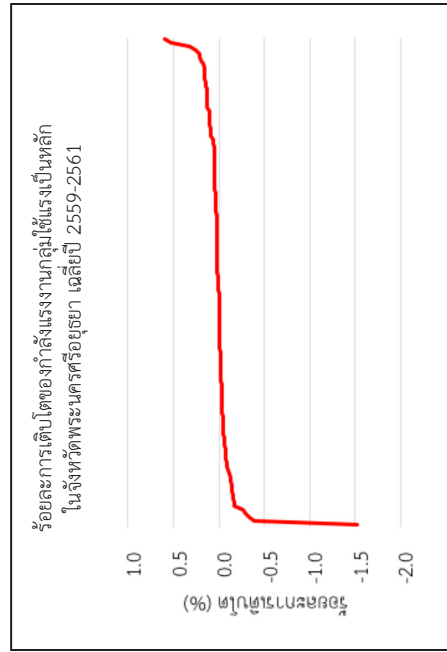
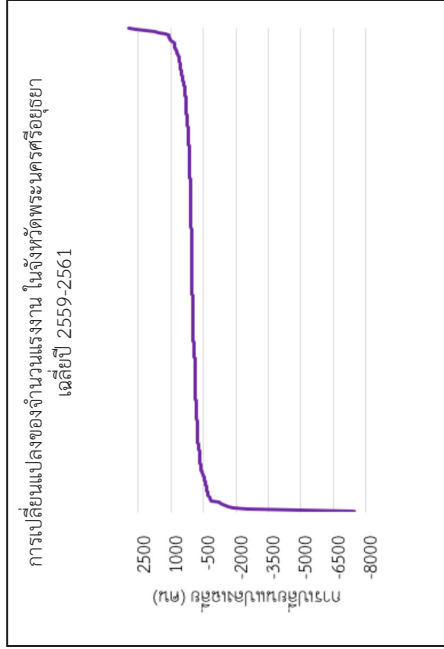
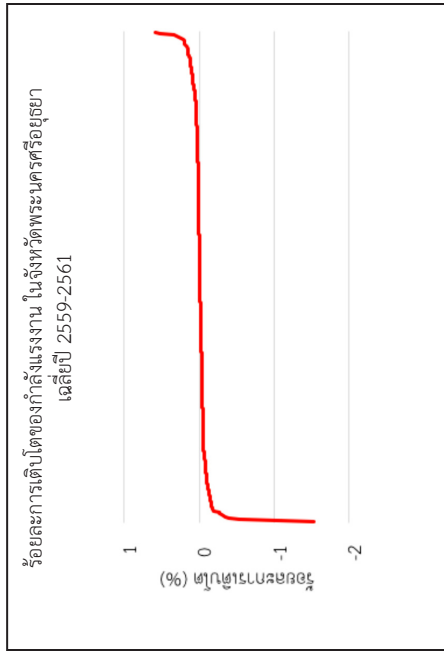
ตารางที่ 67 สัดส่วนผู้มีงานทำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปี	คนมีงานทำ	คนว่างงาน	รวม
2559	4,427 (99.17)	37 (0.83)	4,464 (100.00)
2560	5,133 (98.30)	89 (1.70)	5,222 (100.00)
2561	3,713 (98.86)	43 (1.14)	3,756 (100.00)
เฉลี่ย	4,424 (98.74)	56 (1.26)	4,481 (100.00)

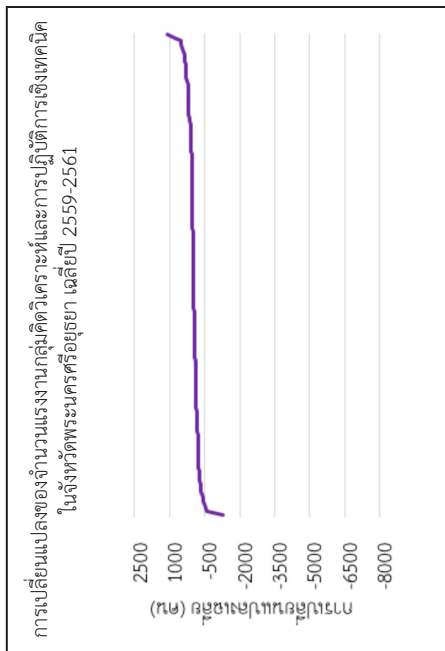
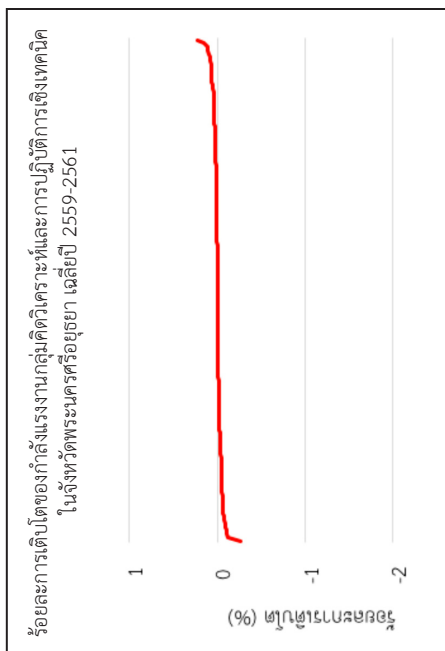
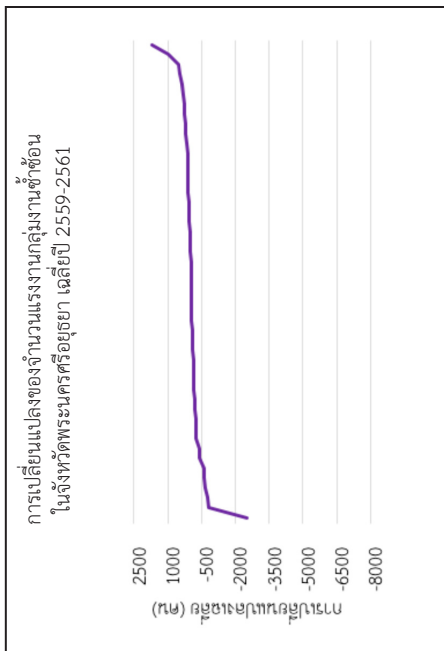
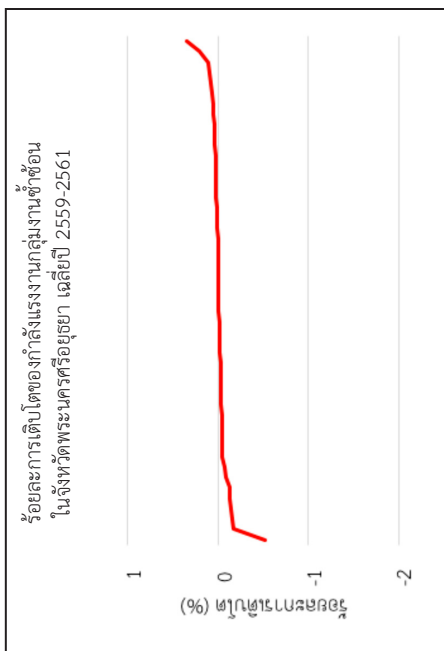
รูปที่ 48 ร้อยละคนมีงานทำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา



รูปที่ 49 ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงาน เฉลี่ยปี 2559-2561 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



รูปที่ 49 ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงาน เฉลี่ยปี 2559-2561 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ต่อ)



4.4.2 ประมาณค่าความต้องการจ้างงาน จำแนกตามที่มีการจ้างงานสูงสุด 10 อันดับแรก ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประมาณการ 10 อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด 5 ปี ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด คือ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ซึ่งในปี พ.ศ. 2562 จำนวน 60,967 คน แล้วเพิ่มเป็น 61,955 คน ใน ปี พ.ศ. 2567 (เพิ่มขึ้น 988 คน) รองลงมา คือ ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในปี พ.ศ. 2562 จำนวน 56,728 คน เพิ่มขึ้นเป็น 57,646 คน ใน พ.ศ. 2567 (เพิ่มขึ้น 918 คน) และการเกษตร การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำใน พ.ศ. 2562 จำนวน 47,205 คน เพิ่มขึ้นเป็น 47,970 คน ใน พ.ศ. 2567 (เพิ่มขึ้น 765 คน) ดังข้อมูลในตารางที่ 68

ตารางที่ 68 ประมาณการ 10 อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด 5 ปี ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประเภทอุตสาหกรรม	2562	2563	2564	2565	2566	2567
ขายส่งขายปลีก ซ่อมแซมรถ/จักรยานยนต์	60,967	61,214	61,435	61,630	61,803	61,955
ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	56,728	56,957	57,162	57,344	57,505	57,646
การเกษตร การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	47,205	47,396	47,567	47,719	47,852	47,970
ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	28,881	28,997	29,102	29,195	29,277	29,348
ก่อสร้าง	24,184	24,282	24,369	24,447	24,516	24,576
อาหารและอาหารสัตว์	23,574	23,670	23,755	23,831	23,898	23,956
การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	22,649	22,741	22,823	22,896	22,960	23,016
อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ*	20,787	20,871	20,946	21,013	21,072	21,124
ยานยนต์และชิ้นส่วน	17,093	17,162	17,224	17,279	17,327	17,369
ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	11,532	11,579	11,620	11,657	11,690	11,719

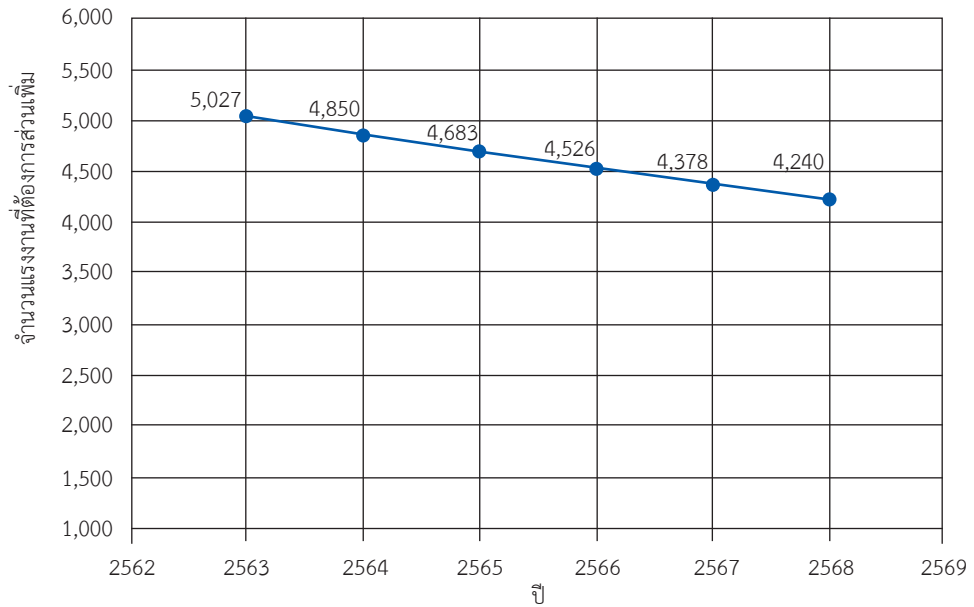
*หมายเหตุ 1 ข้อมูลจากการประมาณอุปสงค์แรงงานระบบ PMANP กระทรวงแรงงาน

2 การบริการอื่น ๆ หมายถึง กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่นอกเหนือจากการจัดประเภทอุตสาหกรรม

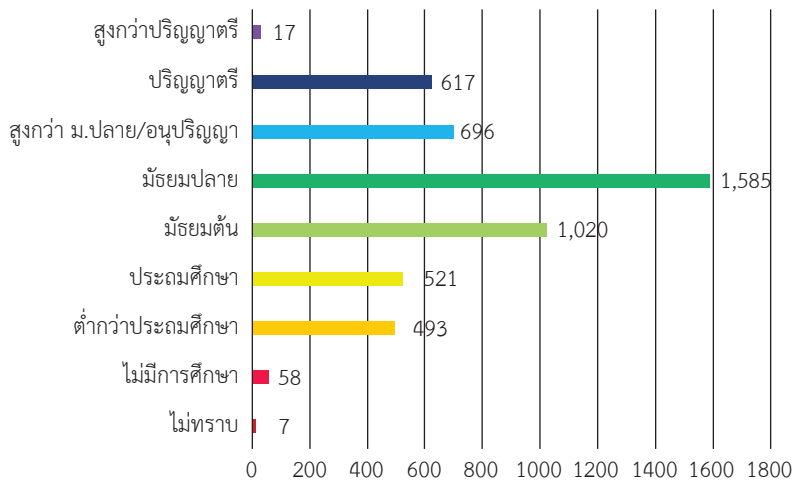
4.4.3 ประมาณการความต้องการจ้างงานจำแนกตามวุฒิการศึกษา

รูปที่ 50 แสดงจำนวนความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พ.ศ. 2563-2568 จะเห็นได้ว่าในปี พ.ศ. 2563 มีความต้องการจำนวนแรงงาน 5,027 คน และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องจนถึงจำนวน 4,240 คน ใน พ.ศ. 2568 โดยมีความต้องการแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษาในระดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (1,585 คน) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (1,020 คน) และระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/อนุปริญญา (696 คน)

รูปที่ 50 จำนวนความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2563-2568



รูปที่ 51 ความต้องการแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษา
ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พ.ศ. 2563



4.4.4 อาชีพที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ

ร้อยละของการจ้างงานเพิ่มขึ้นและลดลงมากที่สุด 10 อันดับในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอาชีพ พบว่า 10 อันดับอาชีพที่มีร้อยละการจ้างงานลดลงมากที่สุดคือ คนงานด้านการผลิต ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น (ร้อยละการขยายตัว -1.53) รองลงมาคือผู้ประกอบการไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ร้อยละการขยายตัว -0.52) และช่างเครื่องและช่างปรับเครื่องจักรกลทางการเกษตรหรืออุตสาหกรรม (ร้อยละการขยายตัว -0.38) ส่วนอาชีพที่มีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุดคือ พนักงานช่วยขายในร้านค้า (ร้อยละการขยายตัว 0.59) รองลงมาคือผู้จำหน่ายสินค้าตามแผงลอยและตลาด (ร้อยละการขยายตัว 0.53) และผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น (ร้อยละการขยายตัว 0.35)

ตารางที่ 69 อาชีพที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

อาชีพจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว	อาชีพจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว
1. คนงานด้านการผลิต ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	-1.53	1. พนักงานช่วยขายในร้านค้า	0.59
2. ผู้ประกอบอุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	-0.52	2. ผู้จำหน่ายสินค้าตามแผงลอยและตลาด	0.53
3. ช่างเครื่องและช่างปรับเครื่องจักรกลทางการเกษตรหรืออุตสาหกรรม	-0.38	3. ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	0.35
4. ช่างเหล็ก ช่างตีเหล็ก และช่างคุมเครื่องอัดขึ้นรูปโลหะ	-0.34	4. ผู้จำหน่ายอาหารตามถนน	0.32
5. ผู้ขับรถยนต์ รถแท็กซี่ และรถตู้	-0.29	5. พ่อครัว/แม่ครัว	0.26
6. ครูสอนระดับมัธยมศึกษา	-0.26	6. ผู้จัดการด้านการผลิต	0.22
7. ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกพืชไร่และพืชผัก	-0.26	7. ช่างหล่อเทคอนกรีต ตกแต่งผิวซีเมนต์และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	0.22
8. ช่างฉาบปูนและตกแต่งงานปูน	-0.18	8. เจ้าของร้านค้า	0.21
9. ช่างงานหัตถกรรมไม้ เครื่องจักรสานและวัสดุที่เกี่ยวข้อง	-0.17	9. ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก	0.20
10. เสมียนทั่วไป	-0.17	10. ช่างงานหัตถกรรม ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	0.20

สำหรับกลุ่มอาชีพที่ใช้แรงเป็นหลัก 10 อันดับในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีร้อยละการจ้างงานลดลงมากที่สุด คือ คนงานด้านการผลิต ซึ่งมีได้จัดไว้ในประเภทอื่น (ร้อยละการขยายตัว -1.53) รองลงมาคือ ช่างเครื่องและช่างปรับเครื่องจักรกลทางการเกษตรหรืออุตสาหกรรม (ร้อยละการขยายตัว -0.38) และช่างเหล็ก ช่างตีเหล็ก และช่างคุมเครื่องอัดขึ้นรูปโลหะ (ร้อยละการขยายตัว -0.34) ส่วนอาชีพที่มีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุดคือ พนักงานช่วยขายในร้านค้า (ร้อยละการขยายตัว 0.59) รองลงมาคือ ผู้จำหน่ายสินค้าตามแผงลอยและตลาด (ร้อยละการขยายตัว 0.53) และผู้จำหน่ายอาหารตามถนน (ร้อยละการขยายตัว 0.32)

ตารางที่ 70 อาชีพกลุ่มที่ใช้แรงเป็นหลักที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

อาชีพจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว	อาชีพจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว
1. คนงานด้านการผลิต ซึ่งมีได้จัดไว้ในประเภทอื่น	-1.53	1. พนักงานช่วยขายในร้านค้า	0.59
2. ช่างเครื่องและช่างปรับเครื่องจักรกลทางการเกษตรหรืออุตสาหกรรม	-0.38	2. ผู้จำหน่ายสินค้าตามแผงลอยและตลาด	0.53
3. ช่างเหล็ก ช่างตีเหล็ก และช่างคุมเครื่องอัดขึ้นรูปโลหะ	-0.34	3. ผู้จำหน่ายอาหารตามถนน	0.32
4. ผู้ขับรถยนต์ รถแท็กซี่ และรถตู้	-0.29	4. พ่อครัว / แม่ครัว	0.26
5. ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกพืชไร่และพืชผัก	-0.26	5. ช่างหล่อเทคอนกรีต ตกแต่งผิวซีเมนต์ และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	0.22
6. ช่างฉาบปูนและตกแต่งงานปูน	-0.18	6. เจ้าของร้านค้า	0.21
7. ช่างงานหัตถกรรมไม้ เครื่องจักสาน และวัสดุที่เกี่ยวข้อง	-0.17	7. ช่างงานหัตถกรรม ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	0.20
8. ผู้ทำขนมปัง ขนมเค้ก ขนมหวาน และลูกกวาด	-0.16	8. พนักงานรักษาความปลอดภัย	0.17
9. ช่างทำรองเท้าและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	-0.15	9. ช่างเครื่องและช่างปรับอุปกรณ์ไฟฟ้า	0.17
10. ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกพืชสวน ไม้ดอกไม้ประดับ และพืชในเรือนเพาะชำ	-0.15	10. ผู้ปฏิบัติงานด้านการประมงน้ำจืดและประมงชายฝั่งทะเล	0.17

สำหรับอาชีพกลุ่มงานซ้ำซ้อน 10 อันดับที่มีร้อยละการจ้างงานลดลงมากที่สุดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ ผู้ประกอบอุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ร้อยละการขยายตัว -0.52) รองลงมาคือ เสมียนทั่วไป (ร้อยละการขยายตัว -0.17) และผู้ควบคุมเครื่องจักรเย็บผ้า (ร้อยละการขยายตัว -0.15) ส่วนอาชีพที่มีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุดคือ ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละการขยายตัว 0.35) รองลงมาคือ ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก (ร้อยละการขยายตัว 0.20) และผู้ควบคุมเครื่องจักรทำรองเท้าและเครื่องจักรที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละการขยายตัว 0.11)

ตารางที่ 71 อาชีพกลุ่มงานซ้ำซ้อนมีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

อาชีพจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว	อาชีพจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว
1. ผู้ประกอบอุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	-0.52	1. ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	0.35
2. เสมียนทั่วไป	-0.17	2. ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก	0.20
3. ผู้ควบคุมเครื่องจักรเย็บผ้า	-0.15	3. ผู้ควบคุมเครื่องจักรทำรองเท้าและเครื่องจักรที่เกี่ยวข้อง	0.11
4. ผู้ปฏิบัติงานเครื่องจักรที่ใช้ในการห่อและบรรจุผลิตภัณฑ์ การบรรจุขวดและการติดฉลาก	-0.14	4. ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรอื่น ๆ เครื่องจักรอื่น ๆ ชนิดติดตั้งประจำที่ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	0.10
5. เสมียนคลังสินค้า	-0.13	5. เสมียนด้านสถิติ การเงิน และการประกันภัย	0.08
6. ผู้ปฏิบัติงานเครื่องจักรโรงงานผลิตแก้วและเซรามิก	-0.12	6. ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์เคมี	0.07
7. ผู้ประกอบเครื่องจักรกล	-0.08	7. ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	0.06
8. ผู้ควบคุมเครื่องจักรตกแต่ง ชุบและเคลือบผิวโลหะ	-0.07	8. เสมียนรับส่งและแยกประเภทจดหมายไปรษณีย์ภัณฑ์	0.06
9. เสมียนด้านบุคลากร	-0.05	9. ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานแปรรูปไม้	0.05
10. ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์กระดาษ	-0.05	10. ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานแปรรูปโลหะ	0.05

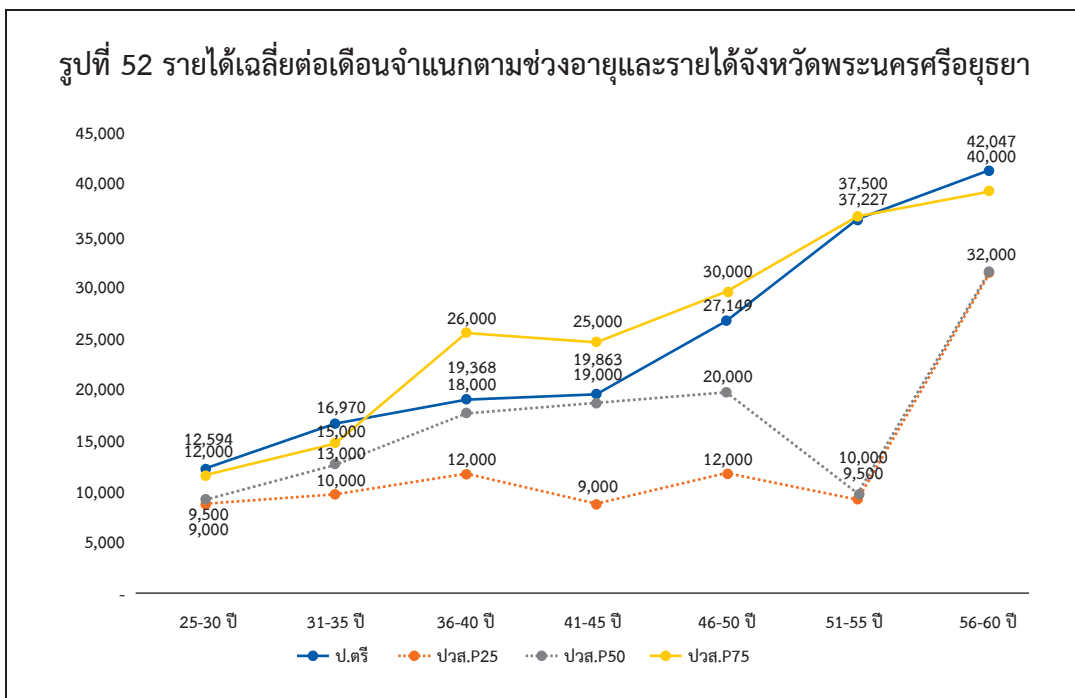
อาชีพกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิค 10 อันดับที่มีร้อยละการจ้างงานลดลงมากที่สุดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ หัวหน้าคํมงานด้านการก่อสร้าง (ร้อยละการขยายตัว -0.09) รองลงมาคือ ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องทางด้านบัญชี (ร้อยละการขยายตัว -0.08) และผู้จัดการด้านการบริการธุรกิจและการบริหารจัดการ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น (ร้อยละการขยายตัว -0.08) ส่วนอาชีพที่มีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุดคือ ผู้จัดการด้านการผลิต (ร้อยละการขยายตัว 0.22) รองลงมาคือ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านสังคมสงเคราะห์และให้คำปรึกษา (ร้อยละการขยายตัว 0.16) และช่างเทคนิคด้านวิศวกรรมโยธา (ร้อยละการขยายตัว 0.11)

ตารางที่ 72 อาชีพกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิค ที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับจากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

อาชีพจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว	อาชีพจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว
1. หัวหน้าคํมงานด้านการก่อสร้าง	-0.09	1. ผู้จัดการด้านการผลิต	0.22
2. ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องทางด้านบัญชี	-0.08	2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านสังคมสงเคราะห์และให้คำปรึกษา	0.16
3. ผู้จัดการด้านการบริการธุรกิจและการบริหารจัดการ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	-0.08	3. ช่างเทคนิคด้านวิศวกรรมโยธา	0.11
4. เจ้าหน้าที่เทคนิคด้านอุปกรณ์การแพทย์เทียมและทันเทียม	-0.07	4. ผู้จัดการด้านทรัพยากรบุคคล	0.11
5. ช่างเทคนิคด้านวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์	-0.07	5. ผู้จัดการภัตตาคาร/ร้านอาหาร	0.09
6. เจ้าหน้าที่สินเชื่อและให้กู้ยืม	-0.07	6. ช่างเทคนิคด้านวิศวกรรมไฟฟ้า	0.08
7. บรรณารักษ์และผู้ประกอบวิชาชีพด้านงานสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง	-0.06	7. ช่างเทคนิคให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับผู้ใช้งาน	0.07
8. ช่างเทคนิคควบคุมเครื่องจักรโรงงานกลั่นปิโตรเลียมและก๊าซธรรมชาติ	-0.06	8. เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ช่วยด้านกายภาพบำบัด	0.07
9. เลขานุการด้านการบริหารและเลขานุการผู้บริหาร	-0.06	9. ผู้จัดการด้านการก่อสร้าง	0.07
10. ผู้จัดการด้านการค้าปลีกและค้าส่ง	-0.05	10. ช่างเทคนิคปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	0.07

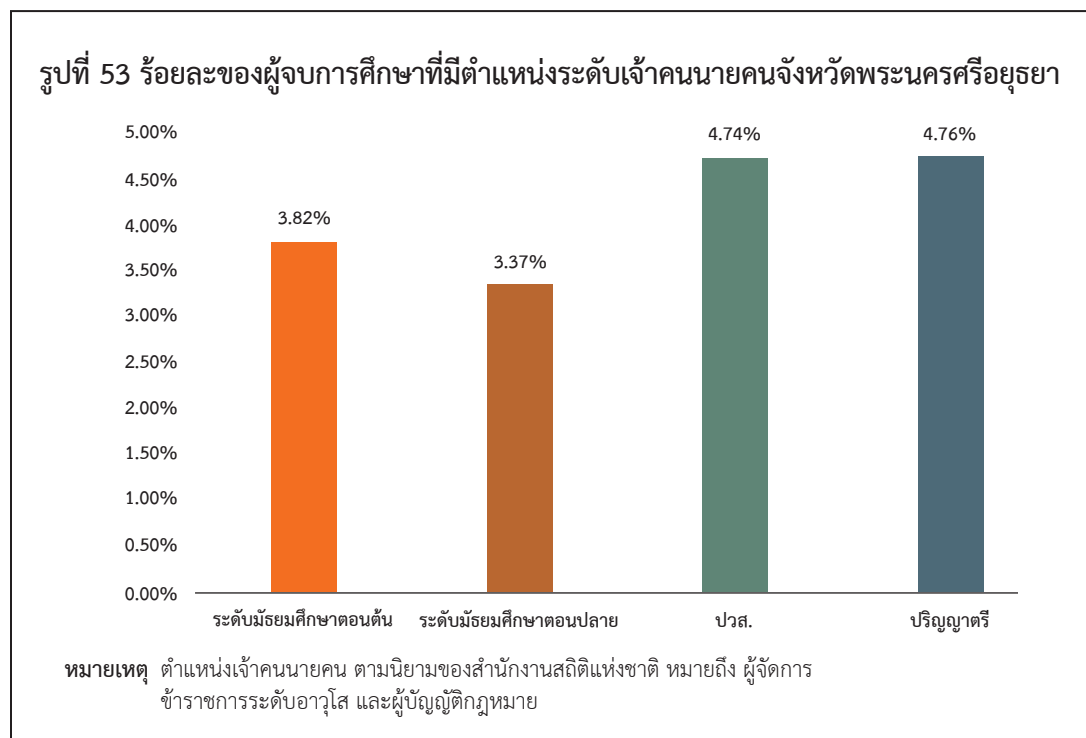
4.5 รายได้ตลอดช่วงอายุของผู้ที่จบการศึกษาระดับต่างๆ (Age – earning Profile)

รูปที่ 52 แสดงถึงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำแนกตามช่วงอายุและรายได้จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อเปรียบเทียบรายได้ของผู้มีงานทำระหว่างวุฒิการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรีและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่ Percentile 75 พบว่า ในช่วงแรกของการทำงานอายุ 25 ถึง 35 ปี ผู้มีงานทำที่จบการศึกษาระดับ (ปวส.) มีแนวโน้มที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าผู้มีงานทำที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่เมื่อช่วงอายุ 36 ถึง 55 ปี ผู้มีงานทำจบการศึกษาระดับ (ปวส.) มีแนวโน้มที่จะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่เรียนในระดับ (ปวส.) มีโอกาสที่จะมีรายได้เทียบเท่ากับผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี หากเป็นการเรียนในระดับ (ปวส.) ที่มุ่งการเรียนที่เน้นทักษะที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานและพื้นที่



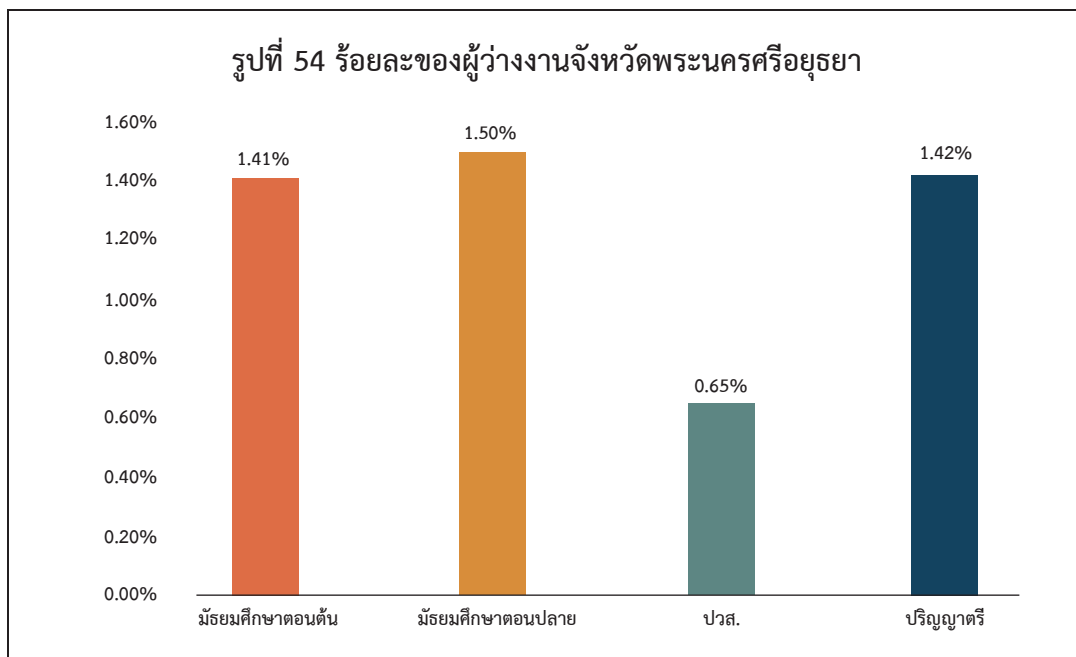
4.6 อัตราการเป็นเจ้าคนนายคน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

รูปที่ 53 แสดงให้เห็นว่า ระดับเจ้าคนนายคนหรือผู้มีงานที่ตำแหน่งระดับผู้จัดการข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย (ตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ) ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นผู้มีงานทำที่จบระดับปริญญาตรี ร้อยละ 4.76 รองลงมาคือ ผู้มีงานทำที่จบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ร้อยละ 4.74 และผู้มีงานทำที่จบระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 3.82



4.7 อัตราการว่างงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

รูปที่ 54 จำแนกผู้ว่างงานตามระดับการศึกษาของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าระดับการศึกษาที่มีการว่างงานมากที่สุด คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ร้อยละ 1.50) รองลงมา คือระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 1.42) และมัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 1.41) แสดงให้เห็นว่าจากจำนวนผู้เรียนปริญญาตรีมีแนวโน้มที่จะตกงานมากกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)



4.8 ความต้องการด้านความรู้ของพนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 73 ความต้องการด้านความรู้ของพนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	1.05	1.36	1.93	2.42	3.27	3.94	4.05	4.71	2.90	3.47
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.35	1.73	2.07	2.66	3.24	3.75	4.20	4.76	3.02	3.54
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.31	1.59	2.00	2.47	3.28	3.75	4.14	4.55	2.98	3.40
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	1.37	1.59	2.12	2.54	3.33	3.81	4.17	4.60	3.05	3.46
5. ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ	1.42	1.62	2.16	2.63	3.38	3.82	4.34	4.79	3.13	3.55

ที่มา: (สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2560)

จากตารางที่ 73 แสดงให้เห็นถึงความต้องการด้านความรู้ของพนักงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาว่า คาดหวังความต้องการด้านความรู้ของพนักงาน 3 อันดับแรก โดยจำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน ดังนี้

ระดับแรงงานไร้ฝีมือ ได้แก่ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ (1.73 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (1.62 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรที่มีคะแนนเท่ากัน (1.59 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ (1.35 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (1.42 คะแนน) ความรู้ด้านธุรกิจ (1.31 คะแนน) และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (1.37 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ ได้แก่ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ (2.66 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (2.63 คะแนน) และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (2.54 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ (2.07 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (2.16 คะแนน) และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (2.12 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับแรงงานฝีมือ ได้แก่ ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ (3.94 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (3.82 คะแนน) และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (3.81 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ (3.27 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (3.38 คะแนน) และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (3.33 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (4.79 คะแนน) ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ (4.76 คะแนน) และความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ (4.71 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (4.34 คะแนน) เท่ากับที่คาดหวัง ส่วนความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ (4.20 คะแนน) และความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ (4.05 คะแนน) ต่ำกว่าที่คาดหวัง

4.9 ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัด

ตารางที่ 74 ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.09	1.25	1.97	2.41	3.40	3.96	4.10	4.53	2.97	3.39
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.43	1.66	2.11	2.64	3.26	3.78	4.22	4.71	3.05	3.52
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์และการคำนวณ	1.34	1.57	2.04	2.51	3.31	3.76	4.16	4.62	3.02	3.44
4. ทักษะในการสื่อสาร	1.34	1.56	2.06	2.50	3.41	3.81	4.22	4.66	3.07	3.46
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	1.40	1.64	2.13	2.61	3.37	3.81	4.29	4.73	3.10	3.53
6. ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ	1.43	1.66	2.17	2.62	3.39	3.86	4.37	4.81	3.15	3.57

ที่มา: (สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2560)

ตารางที่ 74 แสดงความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่า ความคาดหวังความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงาน 3 อันดับแรก จำแนกตามระดับฝีมือแรงงานมีดังนี้

ระดับแรงงานไร้ฝีมือ ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์มีคะแนนเท่ากัน (1.66 คะแนน) ทักษะในการบริหารจัดการ (1.64 คะแนน) และทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์และการคำนวณ (1.57 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ (1.43 คะแนน) ทักษะในการบริหารจัดการ (1.40 คะแนน) และทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์และการคำนวณ (1.34 คะแนน) ซึ่งต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ ได้แก่ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ (2.64 คะแนน) ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (2.62 คะแนน) และทักษะในการบริหารจัดการ (2.61 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ (2.11 คะแนน) ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (2.17 คะแนน) และทักษะในการบริหารจัดการ (2.13 คะแนน) ซึ่งต่ำกว่าที่คาดหวัง

ระดับแรงงานฝีมือ ได้แก่ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ (3.96 คะแนน) ทักษะความสามารถในวิชาชีพ (3.86 คะแนน) และทักษะในการสื่อสารและทักษะในการบริหารจัดการมีคะแนนเท่ากัน (3.81 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ (3.40 คะแนน) ทักษะความสามารถในวิชาชีพ (3.39 คะแนน) ทักษะในการสื่อสาร (3.41 คะแนน) และทักษะในการบริหารจัดการ (3.37 คะแนน) ซึ่งต่ำกว่าที่คาดหวัง

ระดับผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (4.81 คะแนน) ทักษะในการบริหารจัดการ (4.73 คะแนน) และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ (4.71 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (4.37 คะแนน) ทักษะในการบริหารจัดการ (4.29 คะแนน) และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ (4.22 คะแนน) ซึ่งต่ำกว่าความคาดหวัง

4.10 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 75 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประเภทคุณลักษณะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	3.05	4.56	3.31	4.46	3.69	4.73	4.27	4.95	3.56	4.68
2. ความอดทน	3.06	4.58	3.33	4.5	3.68	4.71	4.24	4.93	3.56	4.68
3. ความขยัน หมั่นเพียร	3.05	4.58	3.33	4.50	3.67	4.72	4.21	4.92	3.54	4.69
4. การตรงต่อเวลา	3.05	4.58	3.29	4.49	3.70	4.70	4.18	4.91	3.53	4.67
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.03	4.58	3.31	4.51	3.71	4.74	4.28	4.94	3.56	4.69
6. ความมีระเบียบวินัย	2.96	4.56	3.20	4.51	3.65	4.71	4.21	4.93	3.48	4.68
7. ความใฝ่เรียนรู้	2.89	4.52	3.15	4.47	3.58	4.70	4.23	4.93	3.44	4.66
8. การมีจิตสาธารณะ	2.79	4.51	3.13	4.43	3.59	4.67	4.13	4.90	3.38	4.63

ที่มา: (สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2560)

ตารางที่ 75 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความคาดหวังความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงาน 3 อันดับแรก จำแนกตามระดับฝีมือแรงงานดังนี้

ระดับแรงงานไร้ฝีมือ ได้แก่ ความอดทน ความขยัน หมั่นเพียร การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีคะแนนเท่ากัน (4.58 คะแนน) ความซื่อสัตย์ สุจริต ความมีระเบียบวินัยที่มีคะแนนเท่ากัน (4.56 คะแนน) และความใฝ่เรียนรู้ (4.52 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีคุณลักษณะด้านความอดทน (3.06 คะแนน) ความขยัน หมั่นเพียร และการตรงต่อเวลา (3.05 คะแนน) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (3.03 คะแนน) ความซื่อสัตย์ สุจริต (3.05 คะแนน) ความมีระเบียบวินัย (2.96 คะแนน) และความใฝ่เรียนรู้ (2.89 คะแนน)

ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีระเบียบวินัยที่มีคะแนนเท่ากัน (4.51 คะแนน) ความอดทน ความขยันหมั่นเพียรมีคะแนนเท่ากัน (4.50 คะแนน) และการตรงต่อเวลา (4.49 คะแนน) ในปัจจุบันแรงงานมีคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (3.31 คะแนน) ความมีระเบียบวินัย (3.20 คะแนน) ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร (3.33 คะแนน) และการตรงต่อเวลา (3.29 คะแนน)

ระดับแรงงานฝีมือ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (4.74 คะแนน) ความซื่อสัตย์ สุจริต (4.73 คะแนน) และความขยันหมั่นเพียร (4.72 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (3.71 คะแนน) ความซื่อสัตย์ สุจริต (3.69 คะแนน) และความขยันหมั่นเพียร (3.67 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร ได้แก่ ความซื่อสัตย์ สุจริต (4.95 คะแนน) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (4.94 คะแนน) และความอดทน ความมีระเบียบวินัย และความใฝ่เรียนรู้มีคะแนนเท่ากัน (4.93 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีคุณลักษณะด้านความซื่อสัตย์ สุจริต (4.27 คะแนน) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (4.28 คะแนน) ความอดทน (4.24 คะแนน) ความมีระเบียบวินัย (4.21 คะแนน) และความใฝ่เรียนรู้ (4.23 คะแนน)

4.11 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ครู และอาจารย์

การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผลแสดงในตารางที่ 76 โดยด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหารมีความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสามารถและทัศนคติของบุคลากร เรื่องความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง และทัศนคติของบุคลากรในการให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดอยู่ในระดับสูง ด้านกลไกในการทำงานและการบูรณาการอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 76 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับสถานศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหาร			
1. ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.80	0.447	ปานกลาง
2. การให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.707	ปานกลาง
ความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากร			
3. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.20	0.837	ปานกลาง
4. จำนวนบุคลากรในสถานศึกษาที่สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.707	ปานกลาง
5. ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.000	ปานกลาง
ความสามารถและทัศนคติของบุคลากร			
6. ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.20	0.447	ปานกลาง
7. ทัศนคติของบุคลากรในการให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.40	0.894	สูง
กลไกในการทำงานและการบูรณาการ			
8. กลไกการติดตามความก้าวหน้าของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.20	0.837	ปานกลาง
9. กลไกในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.20	0.837	ปานกลาง
10. กลไกการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.20	0.837	ปานกลาง
11. กลไกในการประเมินความดีความชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.80	0.447	ปานกลาง

ตารางที่ 76 (ต่อ)

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
12. กลไกที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.80	0.447	ปานกลาง
13. กลไกในการประเมินความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.707	ปานกลาง
14. การทำงานเชิงบูรณาการกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.20	0.837	ปานกลาง
รวม	2.07	0.642	ปานกลาง

2) กลุ่มหน่วยงานภาครัฐ

การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผลแสดงในตารางที่ 77 โดยด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหารมีความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสามารถและทัศนคติของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกลไกในการทำงานและการบูรณาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 77 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix)
สำหรับหน่วยงานภาครัฐ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหาร			
1. ความเข้าใจของผู้บริหารของหน่วยงานของท่านเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.80	1.082	ปานกลาง
2. การให้ความสำคัญของผู้บริหารในการทำงานเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.73	1.100	ปานกลาง
ความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากร			
3. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.73	0.704	ปานกลาง

ตารางที่ 77 (ต่อ)

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
4. จำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.80	0.676	ปานกลาง
ความสามารถและทัศนคติของบุคลากร			
5. ทรัพยากรของหน่วยงานที่ดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.87	0.640	ปานกลาง
6. ทัศนคติของบุคลากรในการให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.67	0.724	ปานกลาง
กลไกในการทำงานและการบูรณาการ			
7. กลไกการติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.33	0.488	เริ่มต้น
8. กลไกในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.53	0.516	ปานกลาง
9. กลไกการพัฒนาบุคลากรที่ทำงานด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.73	0.458	ปานกลาง
10. กลไกในการประเมินความดีความชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.93	1.163	ปานกลาง
11. กลไกที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.67	0.816	ปานกลาง
12. กลไกในการประเมินความสำเร็จของการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.60	0.986	ปานกลาง
13. การทำงานเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.73	0.704	ปานกลาง
รวม	1.70	0.774	ปานกลาง

3) กลุ่มชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน

การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผลแสดงในตารางที่ 78 โดยด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนมีความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนมีความพร้อมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสามารถและทัศนคติของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกลไกในการทำงานและการบูรณาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 78 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน			
1. ความเข้าใจของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน เกี่ยวกับการร่วมพัฒนา กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.80	0.414	ปานกลาง
2. การให้ความสำคัญของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ในการร่วมทำงานเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัด เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.53	0.834	ปานกลาง
ความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน			
3. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.80	0.676	ปานกลาง
4. จำนวนบุคลากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ที่ร่วมดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัด เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.60	0.632	ปานกลาง
5. ทรัพยากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ที่ใช้สำหรับดำเนินการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.73	0.458	ปานกลาง
ความสามารถและทัศนคติของบุคลากร			
6. ความสามารถของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนในการดำเนินการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.73	0.458	ปานกลาง
7. ทัศนคติของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน เกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.67	0.724	ปานกลาง

ตารางที่ 78 (ต่อ)

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
กลไกการทำงานและการบูรณาการ			
8. กลไกในการที่ชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนใช้ในการติดตามความก้าวหน้าในการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.60	0.986	ปานกลาง
9. กลไกในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรจากชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ในการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.20	0.941	เริ่มต้น
10. กลไกในการพัฒนาบุคลากรในชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ที่ร่วมทำงานด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.73	0.884	ปานกลาง
11. กลไกในการตอบสนองชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนที่ร่วมการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.53	0.834	ปานกลาง
12. กลไกที่ชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ใช้ในการประเมินความสำเร็จของการช่วยเหลือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.53	0.834	ปานกลาง
13. การทำงานเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.87	0.834	ปานกลาง
รวม	1.64	0.731	ปานกลาง

4) นักเรียน/นักศึกษา

การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับนักเรียน/นักศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผลแสดงในตารางที่ 79 โดยด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญของนักเรียน/นักศึกษา มีความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจำนวนนักเรียน/นักศึกษายู่ในระดับเริ่มต้น ด้านทักษะ ทักษะการ และโอกาสในการเรียนรู้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเริ่มต้น

ตารางที่ 79 ประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับนักเรียน/นักศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของนักเรียน/นักศึกษา			
1. ความเข้าใจของนักเรียน/นักศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.75	0.463	ปานกลาง
2. การให้ความสำคัญของนักเรียน/นักศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.000	ปานกลาง
ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจำนวนนักเรียน/นักศึกษา			
3. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	0.75	0.707	ไม่มีเลย
4. จำนวนของนักเรียน/นักศึกษาที่คาดว่าจะสนใจเรียน “เพื่ออาชีพ”	1.13	0.641	เริ่มต้น
ทักษะ ทรัพยากร และโอกาสในการเรียนรู้			
5. ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียน “เพื่ออาชีพ”	1.75	0.463	ปานกลาง
6. การรู้จักความถนัดของตนเอง เพื่อให้สามารถเลือกสายการเรียน “เพื่ออาชีพ” ที่สอดคล้องกับความถนัดของตนเองได้	1.13	0.641	เริ่มต้น
7. ทักษะพื้นฐานตามความถนัดที่จำเป็นต่อการเรียน “เพื่ออาชีพ”	2.00	0.000	ปานกลาง
8. อุปกรณ์การเรียนที่จำเป็นต่อการเรียน “เพื่ออาชีพ”	2.50	0.535	สูง
9. ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสการเรียนต่อในการเรียน “เพื่ออาชีพ”	1.00	0.756	เริ่มต้น
10. การเข้าร่วมเรียนในหลักสูตรระยะสั้น “เพื่ออาชีพ”	1.38	1.188	เริ่มต้น
11. การเข้าร่วมฝึกงานในสถานประกอบการเพื่อเพิ่มทักษะทางวิชาชีพ	1.25	1.389	เริ่มต้น
12. การหาแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังจบการศึกษา	1.38	0.518	เริ่มต้น
13. ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทักษะด้านอาชีพ	1.38	0.518	เริ่มต้น
รวม	1.49	0.601	เริ่มต้น

4.12 การวิเคราะห์ SWOT Analysis ของการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.12.1 การวิเคราะห์ศักยภาพของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (SWOT Analysis)

การจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อระดมความคิดเห็นของตัวแทนสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการ นักเรียนนักศึกษา และกลุ่มผู้ประกอบการ ประชาชนทั่วไป เพื่อการวิเคราะห์ศักยภาพของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (SWOT Analysis) โดยพิจารณาปัจจัยสภาพแวดล้อมของพื้นที่ ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อหาศักยภาพของพื้นที่ จุดแข็ง

จุดอ่อน รวมถึงโอกาส และอุปสรรค ใน 3 ประเด็นหลัก ประกอบด้วย ศักยภาพในภาพรวมของพื้นที่ ศักยภาพระบบการพัฒนากำลังคน และศักยภาพกำลังคนในพื้นที่ปัจจุบัน สรุปได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 80 การวิเคราะห์ศักยภาพในภาพรวมของพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การวิเคราะห์ SWOT Analysis	
<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ศักยภาพด้านการท่องเที่ยว อุทยานประวัติศาสตร์มรดกโลก วัฒนธรรม การท่องเที่ยวชุมชน 2) ศักยภาพด้านอุตสาหกรรม การผลิต การเกษตร 3) ศักยภาพด้านการคมนาคมขนส่ง 4) แหล่งสินค้าเกษตร ตกกุ้ง และการประมงน้ำจืด 	<p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ปัญหาผลกระทบจากภัยธรรมชาติ อาทิ น้ำท่วม 2) ปัญหาสิ่งแวดล้อม อาทิ ขยะ น้ำเสีย มลพิษ 3) ประชากรแฝงในพื้นที่ที่เข้ามาทำงาน ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคม 4) การบริหารการใช้ประโยชน์จากพื้นที่ 5) การสื่อสารกับนักท่องเที่ยวต่างชาติ
<p>โอกาส (Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การพัฒนาระบบการคมนาคมขนส่ง โครงสร้างพื้นฐาน 2) การลงทุน การค้า ส่งผลให้มีเงินหมุนเวียนในจังหวัด ทำให้เศรษฐกิจดีขึ้น 3) แหล่งขนส่งทางน้ำ อาทิ แม่น้ำป่าสัก แม่น้ำเจ้าพระยา 4) การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งมรดกโลก 5) โครงการคลองระบายน้ำหลากบางบาล – บางไทร แก้ปัญหาน้ำท่วม 	<p>อุปสรรค (Threat)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ปัญหาภัยธรรมชาติ อาทิ น้ำท่วม 2) ปัญหาสิ่งแวดล้อม มลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรม 3) งบประมาณที่ได้รับนำไปใช้พัฒนาในทางที่ไม่ถูกต้อง 4) การทุจริตคอร์รัปชัน 5) ปัญหายาเสพติด

ตารางที่ 81 การวิเคราะห์ศักยภาพพระบการพัฒนากำลังคนของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การวิเคราะห์ SWOT Analysis	
<p style="text-align: center;">จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) มีสถานศึกษาที่รองรับการศึกษาทุกช่วงวัยทั้งภาครัฐและเอกชน 2) บุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพมีความเชี่ยวชาญ 3) ผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความสามารถสูงขึ้น 4) มีสถานประกอบการรองรับแรงงานอย่างเพียงพอ 5) สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากท้องถิ่น หน่วยงานท้องถิ่น อปท. 6) สถานศึกษาในจังหวัดมีการแนะแนว และส่งนักเรียนในการเรียนสายอาชีพ 7) ชุมชนมีส่วนช่วยเหลือ ในการสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อสร้างอาชีพ 8) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนในจังหวัด มีศูนย์ และบริษัทต่าง ๆ รองรับบริการฝึกอาชีพให้ นักเรียนสายอาชีพ 	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การจัดการศึกษาไม่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน 2) นักเรียนนักศึกษาขาดระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรมในตนเอง 3) การจัดการศึกษาไม่เน้นด้านความรู้มากกว่าทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 4) ครอบครัวยังไม่มีเวลาดูแลอบรม ให้คำแนะนำ คำปรึกษา บุตรหลาน 5) ทักษะที่ไม่ดีต่อการเรียนสายอาชีพของผู้ปกครอง 6) การประสานความร่วมมือด้านการจัดการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา กับสถานประกอบการ 7) ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาระหว่างสถานศึกษาในเมือง/นอกตัวเมือง และสถานศึกษาของรัฐบาล/เอกชน
<p style="text-align: center;">โอกาส (Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) นโยบายภาครัฐในการส่งเสริมการฝึกปฏิบัติงานกับสถานประกอบการ ตามโครงการประชารัฐ 2) นโยบายภาครัฐส่งเสริมการศึกษาสายอาชีพแบบทวิศึกษา 3) สถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการในการจัดทำหลักสูตร 4) เครือข่ายโรงเรียนมัธยมและสถาบันอาชีวศึกษา 5) กิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถของนักเรียน นักศึกษาในการบริการชุมชน Fix it center 6) ศูนย์การเรียนรู้ทางอาชีพในพื้นที่ 7) ทุนการศึกษาจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน 	<p style="text-align: center;">อุปสรรค (Threat)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ปัญหาความยากจน 2) นโยบายการส่งเสริมการศึกษา ข้อจำกัดจากผู้บริหารระดับสูง 3) การจัดสรรงบประมาณ 4) การบูรณาการการทำงานร่วมกันของหน่วยงานด้านการจัดการศึกษาในพื้นที่ 5) ความต้องการกำลังคนที่ไม่แน่นอน 6) ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ไม่เหมาะสม 7) แรงงานจากนอกพื้นที่ แรงงานต่างด้าว 8) ปัญหายาเสพติด

ตารางที่ 82 การวิเคราะห์ศักยภาพกำลังคนในพื้นที่ปัจจุบันของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การวิเคราะห์ SWOT Analysis	
<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) กำลังคนต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความก้าวหน้า มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองได้ 2) สถานประกอบการให้การสนับสนุนการพัฒนาตนเอง 3) มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย 4) แรงงานทางเลือกศึกษาทักษะทางวิชาชีพอย่างหลากหลาย จากการที่มีศูนย์ฝึกอาชีพ หน่วยงานสนับสนุนทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ทางวิชาชีพ 	<p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ขาดแรงจูงใจ 2) ขาดระเบียบวินัย ความอดทน ความรับผิดชอบ ขาดทักษะในการทำงาน 3) ขาดทักษะชีวิต 4) ขาดการประชาสัมพันธ์ข้อมูลหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>โอกาส (Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ภาครัฐมีงบประมาณให้ชุมชนพัฒนาคน อาทิ ฝึกอาชีพ 2) นโยบายภาครัฐ ยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน 3) ทุนการศึกษาสนับสนุนการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน 4) อุตสาหกรรมในจังหวัดมีตำแหน่งงานรองรับแรงงานในพื้นที่ 5) โอกาสฝึกงานในสถานที่จริงและตามสายอาชีพที่ต้องการ 	<p>อุปสรรค (Threat)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ระเบียบทางราชการไม่เอื้อต่อการเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นมาให้การสนับสนุน 2) หน่วยงานด้านการจัดการศึกษาในพื้นที่ขาดการประสานการทำงานร่วมกัน 3) ขาดแคลนงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรในจังหวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรนอกภาคอุตสาหกรรม 4) ทักษะคิดและรายได้ของครอบครัว บางครอบครัวยังไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้เลือกเรียนตามความถนัดและความชอบ

4.12.2 ข้อเสนอจากการประชุมกลุ่มย่อย

การประชุมกลุ่มย่อยเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน ซึ่งผู้ประกอบด้วย ตัวแทนสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการ นักเรียนนักศึกษา และกลุ่มผู้ประกอบการ ประชาชนทั่วไป เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพทั้งในภาพรวมของจังหวัด ศักยภาพระบบการพัฒนากำลังคน และศักยภาพของคนในพื้นที่ปัจจุบัน โดยวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ศักยภาพของพื้นที่ จุดแข็ง จุดอ่อน รวมถึงโอกาส และอุปสรรค จากการวิเคราะห์ศักยภาพของพื้นที่ที่สามารถสรุปข้อเสนอเพื่อส่งเสริมและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด ได้ดังต่อไปนี้

1) ส่งเสริมกลไกการทำงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ในการจัดการศึกษาการพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัด มุ่งเน้นให้หน่วยงานตระหนักเห็นความสำคัญในการพัฒนากำลังคน การจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ผ่านกลไกการทำงานโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน

2) สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาหรือความรู้เฉพาะทางที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาของจังหวัด เพื่อรองรับหลักสูตร/วิชาชีพ ที่จะพัฒนากำลังคน

3) พัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นด้านทักษะฝีมือและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนเมื่อจบการศึกษา เพื่อตอบสนองการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ

4) พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างแท้จริง ภายหลังจากจบการศึกษา เพื่อให้สามารถเข้าสู่ภาคการทำงานมีคุณลักษณะที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพเท่าเทียมกัน ทั้งคุณภาพบุคลากร คุณภาพการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพื่อลดช่องว่างคุณภาพการเรียนที่แตกต่างกันระหว่างสถานศึกษา

6) ปรับปรุงกระบวนการขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำหลักสูตรการพัฒนา กำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงานในพื้นที่ กระบวนการที่มีความยืดหยุ่นลดขั้นตอน ใช้ระยะเวลาที่สั้น เพื่อให้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นทันต่อความต้องการพัฒนา กำลังคน

ภาคผนวก 5

ผลการศึกษาจังหวัดอุดรธานี

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 **พื้นที่จังหวัดอุดรธานี** ตั้งอยู่บนที่ราบสูงของประเทศ เป็นดินแดนที่มีอารยธรรมเก่าแก่แห่งหนึ่งของโลก มีพื้นที่ ประมาณ 11,730.30 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 7,331,438 ไร่ (สำนักงานเกษตรจังหวัดอุดรธานี 2561) ซึ่งมากเป็นอันดับ 4 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเป็นอันดับ 11 ของประเทศ ห่างจากกรุงเทพฯ 564 กม. ทั้งนี้ มีพื้นที่ซึ่งเป็นพื้นที่ป่าไม้ 1,847 ตารางกิโลเมตร หรือร้อยละ 15.75 ประกาศเป็นป่าสงวนแห่งชาติจำนวน 21 แห่ง พื้นที่ 2,908,723.5 ไร่ วนอุทยาน 5 แห่ง

ทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดหนองคาย ทิศใต้ติดต่อกับจังหวัดขอนแก่นและกาฬสินธุ์ ทิศตะวันออกติดต่อกับจังหวัดสกลนครและกาฬสินธุ์ และทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดหนองบัวลำภูและเลย ลักษณะภูมิประเทศประกอบด้วยภูเขา ที่สูง ที่ราบลุ่ม และพื้นที่ลูกคลื่นลอนตื้น อยู่ในแนวเส้นทางตามยุทธศาสตร์เส้นทางสายไหมแห่งศตวรรษที่ 21 (One Belt One Road) ของจีน และแนวระเบียงเศรษฐกิจ (Corridor) ตามแผนพัฒนาระบบรถไฟทางคู่ของรัฐบาลไทย โดยมีแผนเริ่มก่อสร้าง ในราวปี 2562 และคาดว่าจะแล้วเสร็จภายในปี 2565 พร้อมกับโครงการพัฒนาเส้นทางรถไฟความเร็วสูง คุณหมิง – หลวงพระบาง – เวียงจันทน์

1.2 ประชากร

ประชากรจังหวัดอุดรธานี ส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 95 เป็นคนไทย มีเพียงส่วนน้อยที่เป็นชาวต่างชาติที่สำคัญ ได้แก่ คนจีน คนญวน ซึ่งส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ (<http://www.dnp.go.th/>) โดยในปี 2561 จังหวัดอุดรธานีมีประชากร 1,586,666 คน เป็นชาย 788,698 คน หญิง 797,968 คน โดยโครงสร้างประชากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 45-59 ปี รองลงมาเป็นผู้มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป และเป็นผู้อยู่ในวัยแรงงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป) 1,009,262 คน (ร้อยละ 63) (http://stat.bora.dopa.go.th/stat/pk/pk_61.pdf)

1.3 แผนพัฒนาจังหวัด

จังหวัดอุดรธานี มีแผนพัฒนา (สำนักงานจังหวัดอุดรธานี) โดยสรุปดังนี้
วิสัยทัศน์ “เป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุนของอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง”

1.3.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการค้าการลงทุนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยเทคโนโลยี ที่ทันสมัยและเป็นสากล มีเป้าประสงค์เพื่อเพิ่มมูลค่าการค้าการลงทุน โดยผ่าน 4 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) ส่งเสริมอุตสาหกรรมและกำลังแรงงาน เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (2) พัฒนาแผนการตลาดด้านการลงทุนเพื่อให้แข่งขันได้ (3) ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานสิ่งอำนวยความสะดวกและพัฒนาด้านเทคโนโลยีเพื่อรองรับการค้าการลงทุน และการบริการ และ (4) สร้างมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อให้แข่งขันได้

1.3.2 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการพัฒนาเกษตรอุตสาหกรรม ยกระดับมาตรฐานการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์ มีเป้าประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตเกษตรกรให้พึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยผ่าน 5 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) ขยายผลการทำการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (2) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร (3) พัฒนาการผลิตการแปรรูป และเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้า เกษตรอินทรีย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและภาคอุตสาหกรรม (4) ส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกรสู่ความเข้มแข็งและยั่งยืน และ (5) เพิ่มช่องทางการตลาดสินค้าเกษตรให้กับภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร

1.3.3 ยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สังคมมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มีเป้าประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชนให้มีความเข้มแข็ง มีความรู้ มีการศึกษามีสุขภาพที่ดีทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยผ่าน 4 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมสู่สังคมผู้สูงอายุคุณภาพดี (2) พัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิตคนอุดรธานี (3) พัฒนากลไกการดำเนินงานลดความเหลื่อมล้ำด้านสังคมคนอุดรธานี และ (4) พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านสังคมคุณภาพชีวิต

1.3.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนากองท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การบริการ และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น มีเป้าประสงค์เพื่อให้จังหวัดอุดรธานีเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ และเติบโตอย่างมีดุลยภาพตอบสนองการท่องเที่ยวทุกรูปแบบอย่างคุ้มค่าและยั่งยืน โดยผ่าน 4 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการท่องเที่ยว โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (2) พัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์

ผลิตภัณฑ์ และบริการด้านการท่องเที่ยวมุ่งสู่ MICE City (3) พัฒนาคุณภาพของแหล่งท่องเที่ยว สินค้า และบริการโดยคงไว้ซึ่งอัตลักษณ์วิถีไทย และ (4) ส่งเสริมการตลาดการท่องเที่ยวและสร้างโอกาสจากการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่หลากหลาย

1.3.5 ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน มีเป้าประสงค์เพื่อรักษาความสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี ให้กับประชาชน โดยผ่าน 3 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) ปกป้อง อนุรักษ์ พื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (2) ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษแบบมีส่วนร่วม และ (3) พัฒนาระบบเครือข่ายด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติแบบมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินของประชาชน มีเป้าประสงค์เพื่อให้ประเทศชาติมีความมั่นคง และประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน โดยผ่าน 3 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสถียรและจัดระเบียบสังคม (2) รักษาความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และ (3) ยกกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ

1.4 สภาพการใช้ประโยชน์พื้นที่ สภาพการใช้ประโยชน์พื้นที่ของจังหวัดอุดรธานี มีดังนี้

ตารางที่ 83 การใช้ประโยชน์พื้นที่ของจังหวัดอุดรธานี

พื้นที่การเกษตร (สำนักงานการเกษตรจังหวัดอุดรธานี, 2561)	พื้นที่อุตสาหกรรม (สำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานี, 2560 และสำนักงานเกษตรจังหวัดอุดรธานี, 2561)
<p>ครัวเรือนที่ทำการเกษตร รวม 220,764 ครัวเรือน ครอบคลุมพื้นที่ทำการเกษตร 4,531,663 ไร่ (ร้อยละ 61.81 ของพื้นที่จังหวัดอุดรธานี) จำแนกเป็น ที่นา 2,079,905 ไร่ (ร้อยละ 28.37) ที่ไร่ 1,381,977 ไร่ (ร้อยละ 18.85) ไม้ผล 50,469 ไร่ (ร้อยละ 0.69) ไม้ยืนต้น 176,309 ไร่ (ร้อยละ 2.4) พืชผัก 14,778 ไร่ (ร้อยละ 0.20) ไม้ดอก ไม้ประดับ 896 ไร่ (ร้อยละ 0.01) ยางพารา 504,211 ไร่ (ร้อยละ 6.87) ปาล์ม 16,785 ไร่ (ร้อยละ 0.23) และอื่นๆ 306,343 ไร่ (ร้อยละ 4.18)</p>	<p>ครัวเรือนที่อยู่นอกภาคการเกษตร รวม 215,402 ครัวเรือน และใช้ประโยชน์พื้นที่สำหรับนอกภาคการเกษตร จำนวน 2,799,775 ไร่ โดยสาขาการผลิตที่สำคัญของจังหวัดอุดรธานี 5 อันดับแรก ได้แก่ สาขาการขนส่ง การขายปลีก สาขาอุตสาหกรรม สาขาเกษตรกรรม สาขาตัวกลางทางการเงินฯ และสาขาการบริหารราชการ</p>

1.5 การคมนาคม

จังหวัดอุดรธานีมีการคมนาคมที่สามารถเชื่อมโยงกับภายนอก ดังนี้

- 1) การคมนาคมทางบก โดย
 - รถยนต์ผ่านทางหลวงหมายเลข 1 (ถ.พหลโยธิน) และทางหลวงหมายเลข 2 (ถ.มิตรภาพ)
 - รถโดยสารประจำทางมีบริการรถโดยสารทั้งรถธรรมดาและรถปรับอากาศวิ่งระหว่างกรุงเทพฯ-อุดรธานี
 - รถไฟ โดยการรถไฟแห่งประเทศไทย จัดบริการรถไฟวิ่งระหว่างกรุงเทพฯ-อุดรธานี ทุกวัน
- 2) การคมนาคมทางอากาศ มีสายการบินให้บริการระหว่างกรุงเทพฯ-อุดรธานีทุกวัน

2. สถานการณ์ด้านกำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน

2.1 ประชากรวัยทำงาน

ในไตรมาส 1 ปี 2562 จังหวัดอุดรธานีมีผู้อยู่ในวัยทำงาน 610,428 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 600,113 คน จำแนกเป็นผู้ที่มีงานทำ 593,850 คน ผู้ว่างงาน 6,263 คน และกำลังแรงงานที่รอฤดูกาลจำนวน 10,315 คน

ทั้งนี้ ผู้มีงานทำในจังหวัดอุดรธานี 593,850 คน จำแนกเป็น

- 1) ผู้อยู่ในภาคเกษตร 240,748 คน
- 2) ผู้อยู่นอกภาคเกษตร 353,102 คน โดยอยู่ในสาขาการผลิต 32,908 คน รองลงมาคือการขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ 15,054 คน

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า จบการศึกษาประถมศึกษา 102,499 คน รองลงมาคือต่ำกว่าประถมศึกษา 99,253 คน

ผู้ว่างงานในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 6,263 คน จำแนกเป็นชาย 3,833 คน และหญิง 2,431 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดอุดรธานี)

2.2 การพัฒนากำลังคน

จังหวัดอุดรธานีมีการเตรียมความพร้อมเข้าทำงาน ในปี 2561 โดยมีผู้เข้าร่วมฝึกอบรม 383 คน จำแนกเป็นกลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ 136 คน รองลงมาคือช่างเครื่องกล 85 คน ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ 69 คน ช่างก่อสร้าง 34 คน ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ 31 คน

และช่างอุตสาหกรรม 4 คน ซึ่งมีผู้ผ่านการฝึก 55 คน (เนื่องจากบางกลุ่มอาชีพอยู่ระหว่างการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในช่วงการเก็บข้อมูล)

สำหรับไตรมาสที่ 2 ปี 2562 มีผู้เข้ารับการฝึก 1,155 คน ประกอบด้วย 1) กลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ 399 คน ผ่านการฝึก 325 คน 2) เกษตรและอุตสาหกรรม 257 คน ผ่านการฝึก 148 คน 3) ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ 256 คน ผ่านการฝึก 159 คน 4) ช่างเครื่องกล 183 คน ผ่านการฝึก 161 คน 5) ช่างก่อสร้าง 40 คน ผ่านการฝึก 40 คน และ 6) ช่างเกษตรอุตสาหกรรมจำนวน 20 คน ผ่านการฝึก 20 คน

2.3 กลยุทธ์ของจังหวัดในการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ

จังหวัดอุดรธานีส่งเสริมโดยฝึกอาชีพเสริม ซึ่งมีผู้เข้ารับการฝึก 550 คน ดังนี้ 1) กลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรม 228 คน ผ่านการฝึก 227 คน 2) ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ 82 คน ผ่านการฝึก 82 คน 3) ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ 80 คน ผ่านการฝึก 60 คน 4) ช่างก่อสร้าง 80 คน ผ่านการฝึก 80 คน 5) ธุรกิจและบริการ 60 คน ผ่านการฝึก 60 คน และ 6) ช่างเครื่องกล 20 คน ผ่านการฝึกจำนวน 20 คน (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุดรธานี)

2.4 การจัดการศึกษา (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี)

1) จำนวนสถานศึกษา จังหวัดอุดรธานีมีสถานศึกษา 1,023 แห่ง จำแนกเป็น

(1) สถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ 963 แห่ง (ร้อยละ 94.13) โดยอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 849 แห่ง สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 154 แห่ง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 26 แห่ง สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบฯ (กศน.) 20 แห่ง ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดอุดรธานี 1 แห่ง โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดอุดรธานี 1 แห่ง และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 8 แห่ง

(2) สถานศึกษาสังกัดหน่วยงานอื่นๆ 60 แห่ง (ร้อยละ 5.87) ได้แก่ สำนักพระพุทธศาสนา (ร.ร.พระปริยัติธรรม) 21 แห่ง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 33 แห่ง

2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ โดยประกอบด้วย

(1) ยุทธศาสตร์พัฒนากิจการการศึกษาเพื่อความมั่นคง ผ่าน 2 กลยุทธ์ คือ (ก) พัฒนาการจัดการศึกษาในทุกระดับทุกกลุ่มเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีปรองดอง ความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติและความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรม การเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ (ข) เสริมสร้างกลไกการป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติด หรือภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคง

(2) ยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคน การวิจัย เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ผ่าน 3 กลยุทธ์ คือ (ก) เสริมสร้างทักษะกำลังแรงงานที่มีศักยภาพตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่และภูมิภาค อาทิ เกษตรกรรม อุตสาหกรรม ท่องเที่ยว โครงสร้างพื้นฐาน ผู้ประกอบการยุคใหม่ (ข) เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ และ (ค) ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษา

(3) ยุทธศาสตร์พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ผ่าน 4 กลยุทธ์ คือ (ก) พัฒนาหลักสูตร เนื้อหาสาระ สื่อและนวัตกรรม กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ให้สอดคล้องกับสังคมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (ข) ส่งเสริมและบูรณาการจัดการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมจิตสาธารณะและความเป็นพลเมือง (ค) พัฒนาคนทุกช่วงวัยให้มีทักษะการเรียนรู้ ทักษะอาชีพ ทักษะชีวิตสามารถอยู่ร่วมและทำงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 และ (ง) พัฒนาศักยภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย กลยุทธ์ 5 ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เชิงบูรณาการองค์ความรู้แบบสหวิทยาการ (อาทิ สะเต็ม วิชาศึกษา)

(4) ยุทธศาสตร์สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ผ่าน 2 กลยุทธ์ คือ (ก) เพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงโอกาสทางการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ครอบคลุมทุกพื้นที่ และกลุ่มเป้าหมาย และ (ข) พัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(5) ยุทธศาสตร์เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ผ่าน 2 กลยุทธ์ คือ (ก) ส่งเสริม สนับสนุน และจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมและนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ และ (ข) พัฒนาองค์ความรู้ งานวิจัย ด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(6) ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ผ่าน 6 กลยุทธ์ คือ (ก) พัฒนาและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการและให้บริการประชาชน (ข) พัฒนาระบบฐานข้อมูลของจังหวัด และฐานข้อมูลกลางด้านการศึกษาให้เป็นเอกภาพเชื่อมโยงกัน เป็นปัจจุบันและทันต่อการใช้งาน (ค) พัฒนากลไกการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และบูรณาการเชื่อมโยงทุกระดับ ทุกพื้นที่ และพัฒนาภาคีเครือข่ายด้านการศึกษา (ง) จัดระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ (จ) ส่งเสริมคุณธรรมความโปร่งใส และสร้าง

เครือข่ายต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ และ (ฉ) พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

3. ด้านเศรษฐกิจและศักยภาพพื้นที่

3.1 โครงสร้างผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP)

โครงสร้างเศรษฐกิจของจังหวัดอุดรธานี เมื่อจำแนกตามรายอุตสาหกรรม ในปี 2550 ปี 2555 และ ปี 2560 จากข้อมูลของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ดังแสดงในตารางที่ 84

ตารางที่ 84 สัดส่วนรายได้จากอุตสาหกรรมสาขาต่างๆ 10 อันดับแรก
ของจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. 2550 พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2560

อุตสาหกรรม	สัดส่วนรายได้					
	2550	อันดับ	2555	อันดับ	2560	อันดับ
1 สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	14.33%	1	19.20%	1	16.96%	1
2 สาขาการผลิต	12.48%	2	14.20%	2	15.71%	2
3 สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์	12.36%	3	10.67%	4	14.84%	3
4 สาขาการศึกษา	12.24%	4	13.48%	3	12.42%	4
5 สาขาการบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	9.60%	5	8.98%	5	6.39%	6
6 สาขากิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์	7.86%	6	5.32%	8	4.94%	7
7 สาขาการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	6.78%	7	5.82%	7	3.50%	9
8 สาขาการเงินและการประกันภัย	6.36%	8	6.10%	6	8.28%	5
9 สาขาการก่อสร้าง	3.98%	9	4.81%	9	3.88%	8
10 สาขาการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	3.85%	10				
11 สาขาการบริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์			3.05%	10	3.45%	10
12 สาขาอื่น ๆ	10.15%		8.38%		9.63%	

ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

3.2 อัตราการขยายตัวของแต่ละภาคอุตสาหกรรม

อัตราการขยายตัวของแต่ละภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดอุดรธานี ในช่วง พ.ศ. 2558-2559 และในช่วง พ.ศ. 2559-2560 จากข้อมูลของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีดังนี้

ตารางที่ 85 อัตราขยายตัวรายอุตสาหกรรมของจังหวัดอุดรธานี
ในช่วง พ.ศ. 2558-2559

อุตสาหกรรม	ปี 2558-2559 (ร้อยละ)	ปี 2559-2560 (ร้อยละ)
สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	-0.69	5.04
สาขาการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	-11.42	-39.93
สาขาการผลิต	25.45	0.44
สาขาการไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	3.88	4.10
สาขาจัดการน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	4.36	14.14
สาขาการก่อสร้าง	-1.07	-9.70
สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์	12.59	12.94
สาขาการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	10.50	6.08
สาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	7.10	16.74
สาขาข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	-2.21	20.27
สาขาการเงินและการประกันภัย	16.35	1.87
สาขากิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์	-26.13	24.18
สาขากิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	13.18	-16.06
สาขากิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน	-2.34	15.35
สาขาการบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	5.18	2.96
สาขาการศึกษา	0.90	2.12
สาขาการบริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	6.45	6.11
สาขาศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	24.27	18.17
สาขากิจกรรมการบริการอื่น ๆ	0.77	3.90
ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP)	4.85	2.48

ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

จากข้อมูลข้างต้น พบว่า อัตราการขยายตัวสูงสุด 3 อันดับแรกของจังหวัดอุดรธานี ในช่วงปี พ.ศ. 2558-2559 ได้แก่ สาขาการผลิต (ร้อยละ 25.45) สาขาศิลปะ ความบันเทิง และ นันทนาการ (ร้อยละ 24.27) และสาขาการเงินและการประกันภัย (ร้อยละ 16.35) และในช่วงปี พ.ศ. 2559-2560 ได้แก่ สาขากิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์ (ร้อยละ 24.18) สาขาข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสาร (ร้อยละ 20.27) และสาขาศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ (ร้อยละ 18.17)

4. ผลการวิเคราะห์ศักยภาพจังหวัดอุดรธานี

4.1 การวิเคราะห์ศักยภาพของอุตสาหกรรมด้วย BCG Matrix

4.1.1 ศักยภาพการผลิตของจังหวัดอุดรธานีช่วงปี พ.ศ.2558-2559 หากใช้ค่าเฉลี่ยของอัตราการเจริญเติบโตที่มาจากจังหวัดอุดรธานีเป็นเกณฑ์ มีกลุ่มภาคอุตสาหกรรมที่น่าสนใจ 3 กลุ่ม คือ

1) กลุ่มอุตสาหกรรมดาวรุ่ง (Stars) คือ ภาคการผลิตที่มีอัตราการเจริญเติบโตและส่วนแบ่งตลาดที่สูง ซึ่งน่าจับตามอง และควรสนับสนุนด้านการเงินเพื่อขยายการเจริญเติบโตและส่วนแบ่งตลาดให้เพิ่มสูงขึ้น ได้แก่ สาขาการผลิต และสาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์

2) กลุ่มอุตสาหกรรมที่ทำเงิน (Cash Cows) คือ ภาคผลิตที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่ทำเงินหลักในจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัดนั้น ๆ โดยมีส่วนแบ่งตลาดมากที่สุด ได้แก่ สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง

3) กลุ่มอุตสาหกรรมที่ยังไม่ชัดเจน (Question Marks) คือ ภาคการผลิตที่มีโอกาสเติบโตได้ในอนาคต มีอัตราการเจริญเติบโตสูงภายใต้ส่วนแบ่งการตลาดต่ำ จึงต้องดูแลวางแผนขับเคลื่อนเป็นพิเศษ ซึ่งได้แก่ สาขาการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า และสาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหาร

4.1.2 ศักยภาพการผลิตของจังหวัดอุดรธานีในช่วงปี พ.ศ.2559-2560 หากใช้ค่าเฉลี่ยของอัตราการเจริญเติบโตที่มาจากจังหวัดอุดรธานีเป็นเกณฑ์ มีกลุ่มภาคอุตสาหกรรมที่น่าสนใจ 3 กลุ่มคือ

1) **กลุ่มอุตสาหกรรมดาวรุ่ง (Stars)** คือ ภาคการผลิตที่มีอัตราการเจริญเติบโตและส่วนแบ่งตลาดสูง ควรสนับสนุนด้านการเงินเพื่อขยายการเจริญเติบโตและส่วนแบ่งตลาดให้เพิ่มสูงขึ้น ได้แก่ สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง และสาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์

2) **กลุ่มอุตสาหกรรมที่ทำเงิน (Cash Cows)** คือ ภาคผลิตที่ทำเงินหลักในจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัดนั้นๆ ได้แก่ สาขาการผลิต

3) **กลุ่มอุตสาหกรรมที่ยังไม่ชัดเจน (Question Marks)** คือ ภาคการผลิตที่มีโอกาสเติบโตได้ในอนาคต มีอัตราการเจริญเติบโตสูงภายใต้ส่วนแบ่งการตลาดต่ำ ได้แก่ สาขาการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า และสาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหาร

4.1.3 เปรียบเทียบศักยภาพของภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดอุดรธานีใน พ.ศ. 2558-2559 กับ พ.ศ. 2559-2560 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของอัตราการเจริญเติบโตที่มาจากจังหวัดอุดรธานีเป็นเกณฑ์เฉลี่ยจากทั้ง 2 ช่วงเวลา ในรูปที่ 55 พบว่า

1) **สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง** พบว่า มีอัตราการขยายตัวสูง แต่ส่วนแบ่งตลาดลดลงเล็กน้อย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้ศักยภาพของอุตสาหกรรมเพิ่มจากกลุ่มอุตสาหกรรมทำเงิน เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมดาวรุ่ง

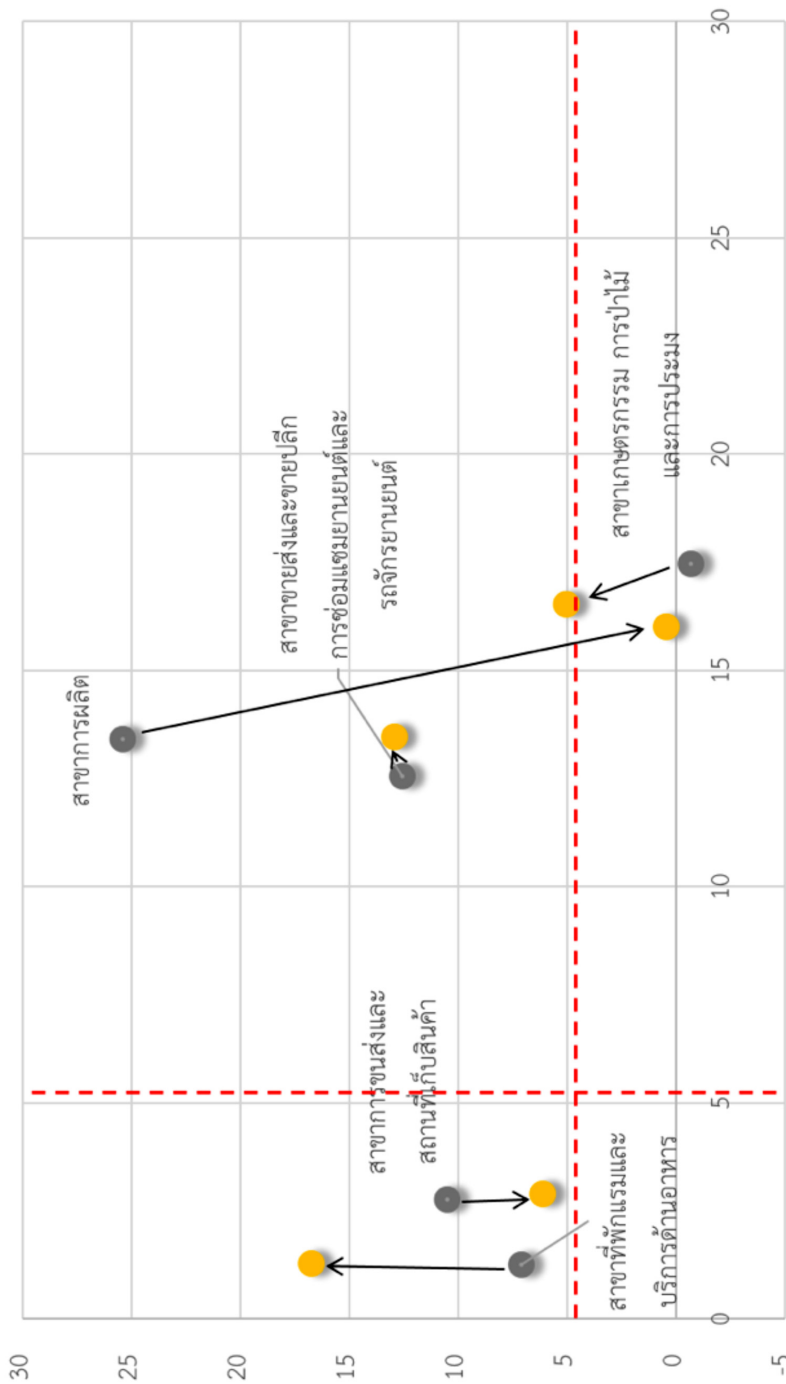
2) **สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์** พบว่ามีอัตราขยายตัวและส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้นเล็กน้อย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงกลุ่มอุตสาหกรรม ทำให้อุตสาหกรรมอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมดาวรุ่งเหมือนเดิม

3) **สาขาการผลิต** พบว่า มีอัตราการขยายตัวลดลงอย่างมาก แต่ยังคงมีส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้ศักยภาพของอุตสาหกรรมลดลงจากกลุ่มอุตสาหกรรมดาวรุ่ง เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมทำเงิน

4) **สาขาการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า** พบว่า มีอัตราขยายตัวลดลง และส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงกลุ่มอุตสาหกรรม ทำให้อุตสาหกรรมอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมไม่ชัดเจนเหมือนเดิม

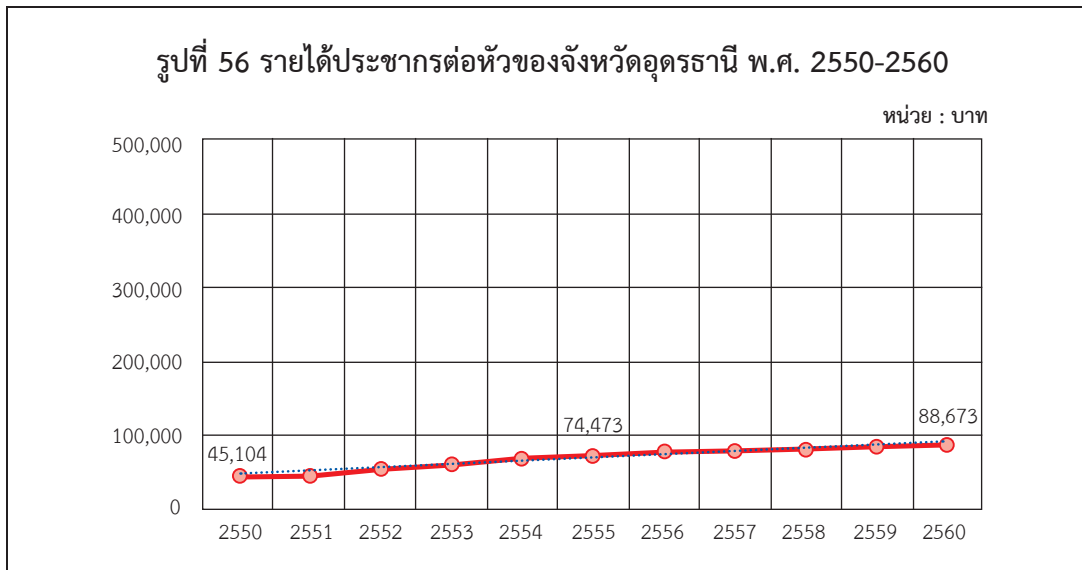
5) **สาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหาร** พบว่าอุตสาหกรรมมีอัตราขยายตัวเพิ่มขึ้นมาก และส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงกลุ่มอุตสาหกรรม ทำให้อุตสาหกรรมอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมไม่ชัดเจนเหมือนเดิม

รูปที่ 55 คักยภาพของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดอุดรธานี
เปรียบเทียบศักยภาพระหว่างช่วง พ.ศ. 2558-2559 และ พ.ศ. 2559-2560



4.2 การวิเคราะห์รายได้ต่อหัว และผลิตภัณฑ์มวลรวมในจังหวัดต่อหัว (GPP Per Capita) ของจังหวัดอุดรธานี

จังหวัดอุดรธานีมีรายได้ประชากรต่อหัวสูงสุดเป็นลำดับที่ 49 ของประเทศไทย รูปที่ 56 แสดงถึงรายได้ประชากรต่อหัวของจังหวัดอุดรธานีในช่วง พ.ศ. 2550-2560 ซึ่งพบว่า รายได้ประชากรต่อหัวของจังหวัดอุดรธานีมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีรายได้ประชากรต่อหัวใน พ.ศ. 2550 เท่ากับ 45,104 บาท พ.ศ. 2555 เท่ากับ 74,473 บาท และ พ.ศ. 2560 เท่ากับ 88,673 บาท เปรียบเทียบ พ.ศ. 2550 กับ พ.ศ. 2560 รายได้ประชากรต่อหัวเพิ่มขึ้นเกือบเท่าตัว

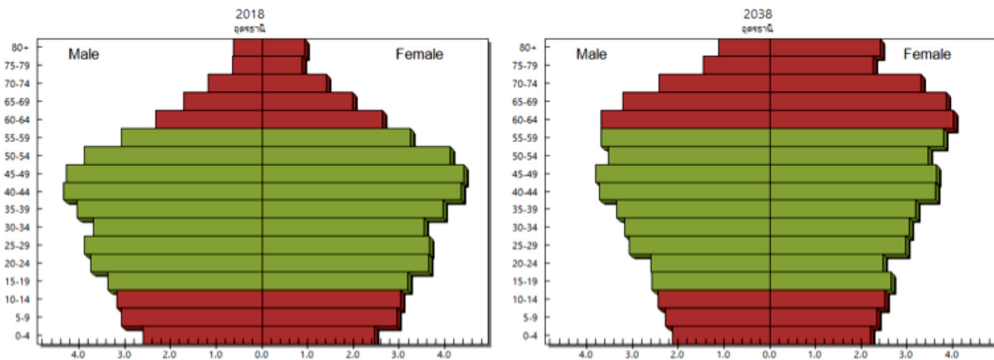


4.3 การวิเคราะห์โครงสร้างประชากรจังหวัดอุดรธานี

จังหวัดอุดรธานีมีโครงสร้างประชากรจำแนกอายุ ดังรูปที่ 57 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หากอัตราเฉลี่ยการเกิดของประชากรต่อผู้หญิงหนึ่งคนยังคงที่ 1.48 และมีอายุขัยเฉลี่ยเพศชาย และเพศหญิงเท่ากับ 71.7 และ 78.3 ปีตามลำดับแล้ว เมื่อเปรียบเทียบกับ พ.ศ. 2561 แล้วในอนาคต 20 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2581) จะมีประชากรแรงงานจำนวนน้อยลง และมีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างมาก ส่งผลให้จังหวัดอุดรธานีก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยอัตราพึ่งพิง (Dependency Ratio) หรืออัตราส่วนของผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) ต่อผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15 -59 ปี) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

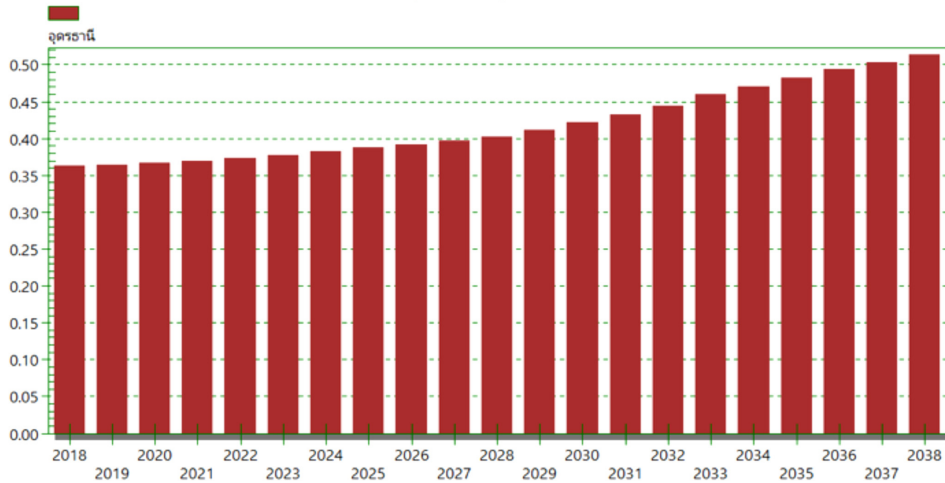
รูปที่ 57 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดอุดรธานีใน พ.ศ. 2561 และ 2581

All age groups (Percent)



รูปที่ 58 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดอุดรธานีใน พ.ศ. 2561 และ 2581

Dependency ratio



4.4 การวิเคราะห์โครงสร้างการจ้างงานของจังหวัดอุดรธานี

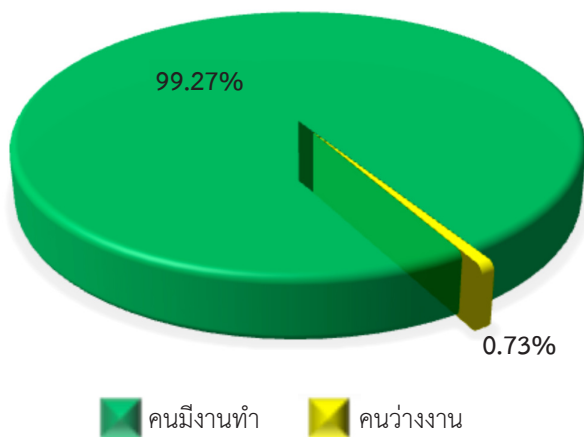
4.4.1 จำนวนและการเติบโตของกำลังงาน

สัดส่วนคนมีงานทำ (ตารางที่ 86 และรูปที่ 59) และร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงานของจังหวัดอุดรธานี (รูปที่ 60)

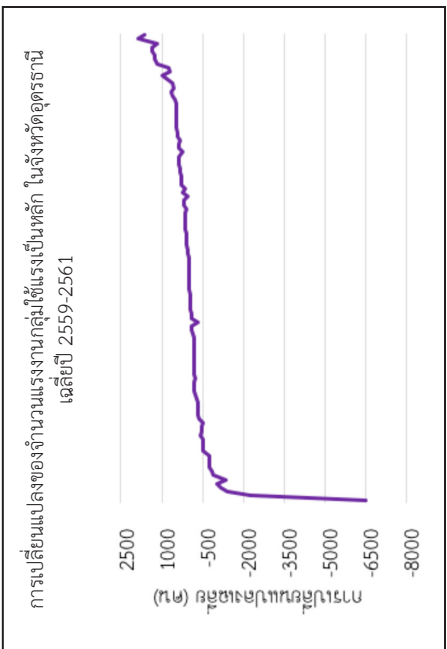
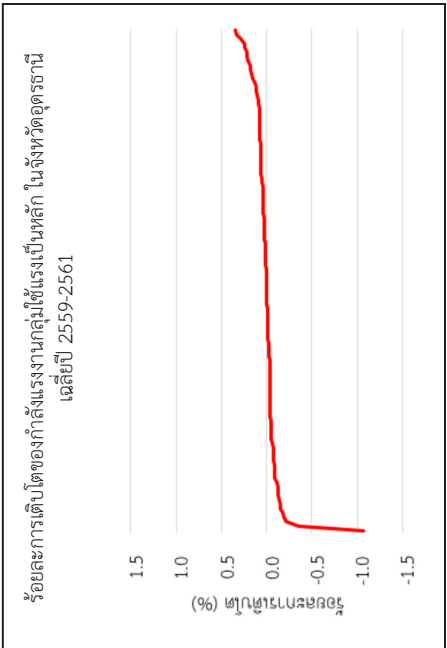
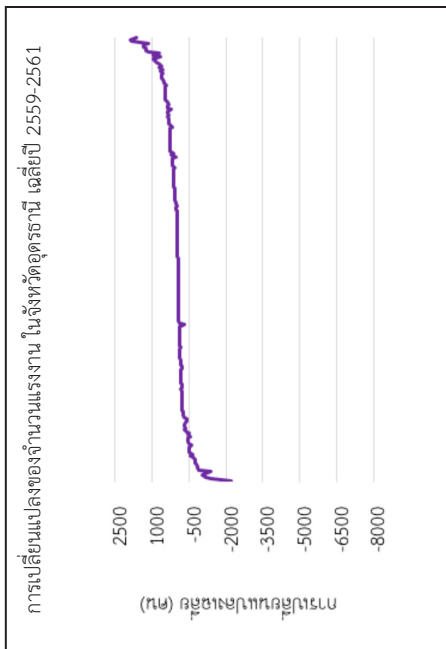
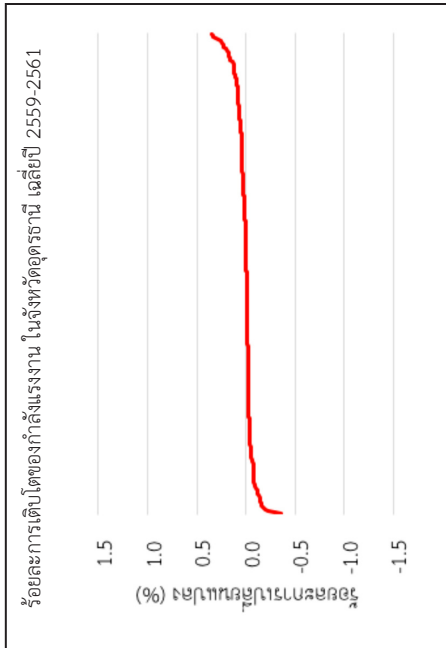
ตารางที่ 86 สัดส่วนคนมีงานทำจังหวัดอุดรธานี

ปี	คนมีงานทำ	คนว่างงาน	รวม
2559	5,395 (99.58)	23 (0.42)	5,418 (100.00)
2560	5,175 (98.99)	53 (1.01)	5,228 (100.00)
2561	4,063 (99.22)	32 (0.78)	4,095 (100.00)
เฉลี่ย	4,878 (99.27)	36 (0.73)	5,074 (100.00)

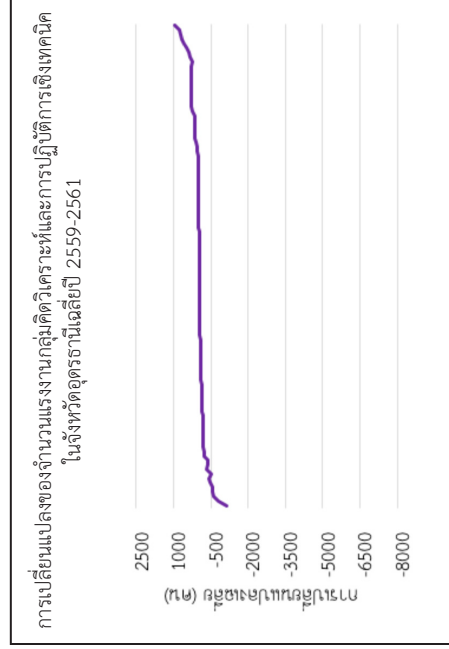
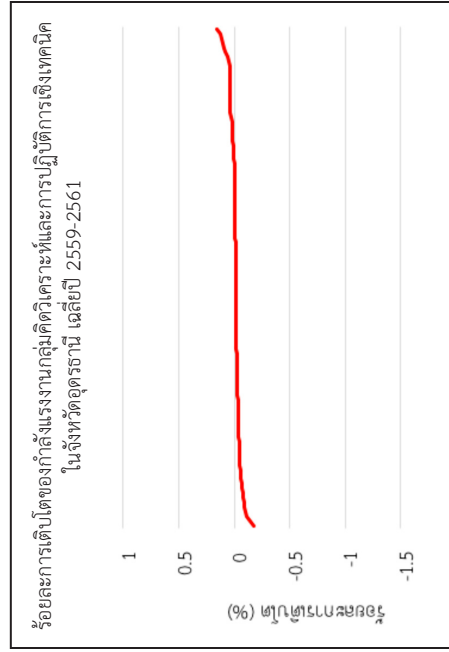
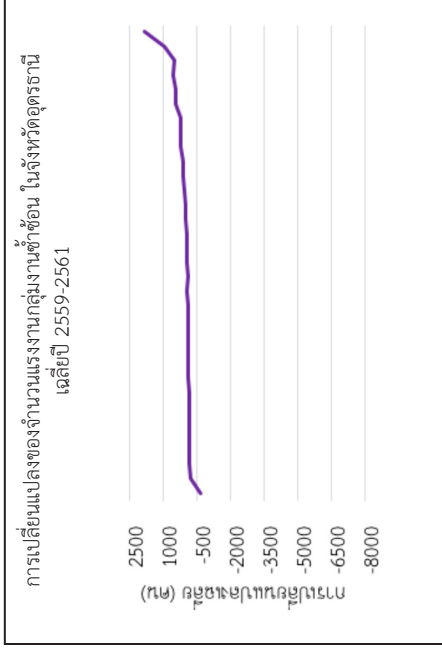
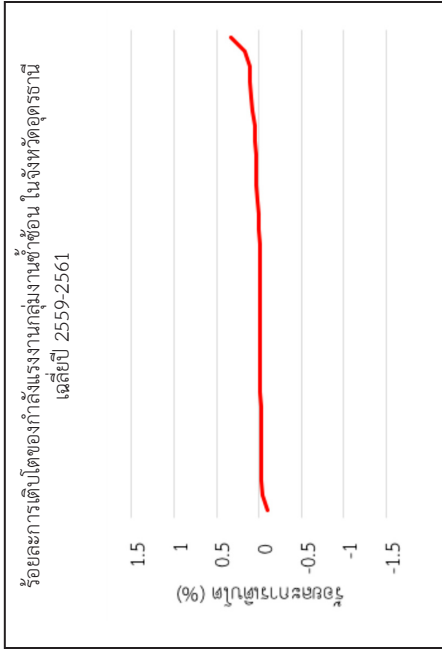
รูปที่ 59 ร้อยละคนมีงานทำจังหวัดอุดรธานี



รูปที่ 60 ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงาน เฉลี่ยปี 2559-2561 จังหวัดอุดรธานี



รูปที่ 60 ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงาน เฉลี่ยปี 2559-2561 จังหวัดอุดรธานี (ต่อ)



4.4.2 ประมาณค่าความต้องการจ้างงาน จำแนกตามที่มีการจ้างงานสูงสุด 10 อันดับแรก ของจังหวัดอุดรธานี

ประมาณการ 10 อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด 5 ปี ของจังหวัดอุดรธานี พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด คือ การเกษตร การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำในปี พ.ศ. 2562 จำนวน 387,826 คน เพิ่มขึ้น 6,280 คน เป็น 394,106 คน ในปี พ.ศ. 2567 รองลงมาคือ การบริการอื่นๆ ในปี พ.ศ. 2562 จำนวน 122,691 คน เพิ่มขึ้น 1,986 คน เป็น 124,677 คน ใน พ.ศ. 2567 และการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ 2562 จำนวน 122,683 คน เพิ่มขึ้น 1,986 คน เป็น 124,669 คน ในปี พ.ศ. 2567 ดังข้อมูลในตารางที่ 87

ตารางที่ 87 ประมาณการ 10 อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด 5 ปี ของจังหวัดอุดรธานี

ประเภทอุตสาหกรรม	2562	2563	2564	2565	2566	2567
การเกษตร การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	387,826	389,395	390,798	392,044	393,143	394,106
การบริการอื่น ๆ*	122,691	123,187	123,631	124,025	124,373	124,677
ขายส่งขายปลีก ซ่อมแซมรถ/จักรยานยนต์	122,683	123,179	123,623	124,017	124,365	124,669
ก่อสร้าง	65,447	65,712	65,948	66,159	66,344	66,507
ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	49,418	49,618	49,797	49,955	50,096	50,218
อาหารและอาหารสัตว์	28,811	28,928	29,032	29,124	29,206	29,278
บริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	16,994	17,062	17,124	17,178	17,227	17,269
การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	16,872	16,940	17,001	17,055	17,103	17,145
การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	13,891	13,948	13,998	14,043	14,082	14,116
การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	7,934	7,966	7,995	8,020	8,042	8,062

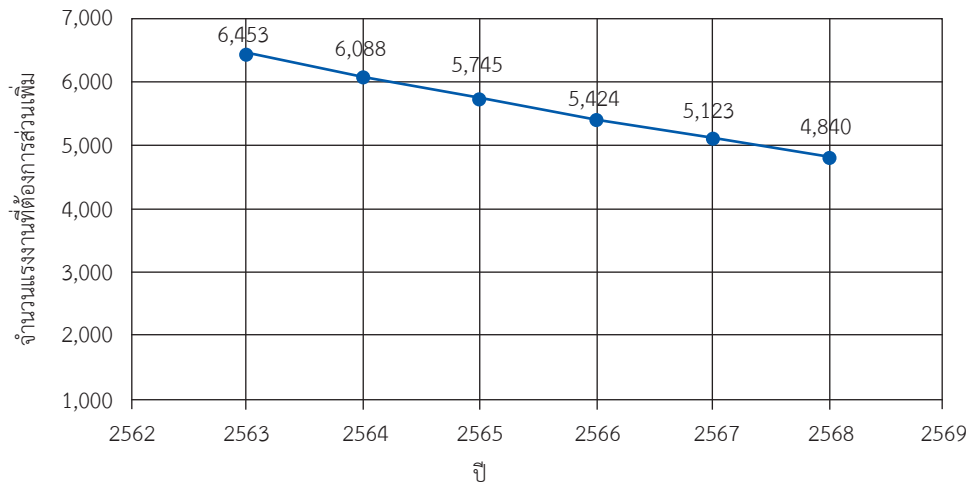
*หมายเหตุ 1 ข้อมูลจากการประมาณอุปสงค์แรงงานระบบ PMANP กระทรวงแรงงาน

2 การบริการอื่น ๆ หมายถึง กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่นอกเหนือจากการจัดประเภทอุตสาหกรรม

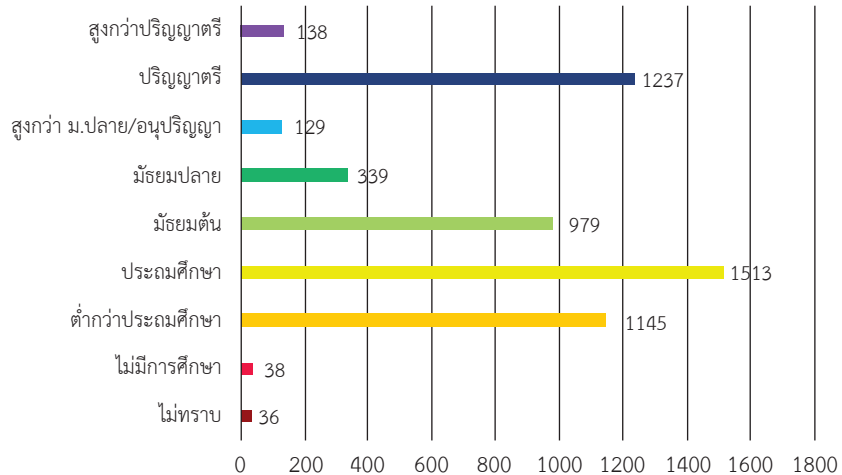
4.4.3 ประมาณการความต้องการจ้างงานจำแนกตามวุฒิการศึกษา

รูปที่ 61 แสดงให้เห็นถึงการประมาณการความต้องการแรงงานของจังหวัดอุดรธานี พ.ศ 2563 - 2568 โดย พ.ศ 2563 มีความต้องการจำนวนแรงงานทั้งหมด 6,453 คน และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องจนถึงจำนวน 4,840 คนในปี พ.ศ. 2568 และเมื่อจำแนกความต้องการแรงงานตามระดับการศึกษา พบว่า พ.ศ. 2563 จังหวัดอุดรธานีมีความต้องการแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ระดับประถมศึกษา (1,513 คน) ปริญญาตรี (1,237 คน) และระดับต่ำกว่าประถมศึกษา (1,145 คน) ดังแสดงในรูปที่ 62

รูปที่ 61 จำนวนความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มของจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. 2563-2568



รูปที่ 62 ความต้องการแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษาของจังหวัดอุดรธานี พ.ศ. 2563



4.4.4 อาชีพที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ

ร้อยละการจ้างงานลดลงและเพิ่มขึ้นมากที่สุดในอุตสาหกรรม 10 อันดับอาชีพ พบว่าอาชีพที่มีการจ้างงานลดลงมากที่สุด คือ ผู้ขับรถยนต์ รถแท็กซี่ และรถตู้ (ร้อยละการขยายตัว -0.36) รองลงมาคือ ผู้จัดการร้านอาหารตามถนน (ร้อยละการขยายตัว -0.22) และพนักงานดูแลงานบ้าน/แม่บ้าน (ร้อยละการขยายตัว -0.20) ส่วนอาชีพที่มีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุด คือ ผู้จัดการสินค้าตามแผงลอยและตลาด (ร้อยละการขยายตัว 0.34) รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานในเหมืองแร่และเหมืองหิน (ร้อยละการขยายตัว 0.33) และผู้ฆ่าฆ่าแหละเนื้อสัตว์และสัตว์น้ำ และผู้จัดเตรียมอาหารที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละการขยายตัว 0.33) ดังข้อมูลในตารางที่ 88

ตารางที่ 88 อาชีพที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมด
ในจังหวัดอุดรธานี

อาชีพจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว	อาชีพจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว
1. ผู้ขับรถยนต์ รถแท็กซี่ และรถตู้	-0.36	1. ผู้จัดการสินค้าตามแผงลอยและตลาด	0.34
2. ผู้จัดการร้านอาหารตามถนน	-0.22	2. ผู้ปฏิบัติงานในเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.33
3. พนักงานดูแลงานบ้าน/แม่บ้าน	-0.20	3. ผู้ฆ่าฆ่าแหละเนื้อสัตว์และสัตว์น้ำ และผู้จัดเตรียมอาหารที่เกี่ยวข้อง	0.33
4. พนักงานบริการในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง	-0.17	4. เจ้าของร้านค้า	0.28
5. พนักงานช่วยขายในร้านค้า	-0.16	5. ช่างเดินสายไฟภายในอาคารและอุปกรณ์ไฟฟ้าที่เกี่ยวข้อง	0.25
6. ช่างเชื่อมและช่างตัดโลหะด้วยเปลวไฟ	-0.15	6. ผู้จัดการสินค้าตามบ้าน	0.23
7. ผู้จัดการด้านการผลิต	-0.14	7. ช่างก่อสร้างที่อยู่อาศัย	0.23
8. ช่างทำเครื่องปั้นดินเผาและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	-0.14	8. คนงานบรรจุผลิตภัณฑ์ด้วยมือ	0.21
9. คนงานเติมสินค้าบนชั้นวาง	-0.13	9. คนงานก่อสร้างอาคาร สิ่งปลูกสร้าง	0.19
10. พนักงานดูแลความเรียบร้อยของอาคารสถานที่	-0.12	10. ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	0.18

สำหรับอาชีพกลุ่มที่ใช้แรงเป็นหลัก 10 อันดับในจังหวัดอุดรธานี ที่มีร้อยละการจ้างงานลดลงมากที่สุดคือ คนงานรับจ้างทั่วไป (ร้อยละการขยายตัว -1.08) รองลงมาคือ ผู้ขับรถยนต์ รถแท็กซี่ และรถตู้ (ร้อยละการขยายตัว -0.36) และผู้จัดการร้านอาหารตามถนน (ร้อยละการขยายตัว -0.22) ส่วนอาชีพที่มีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุดคือ ผู้จัดการสินค้าตามแผงลอย

และตลาด (ร้อยละการขยายตัว 0.34) รองลงมาคือ ผู้ฆ่าชำแหละเนื้อสัตว์และสัตว์น้ำ และผู้จัดเตรียมอาหารที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละการขยายตัว 0.33) และเจ้าของร้านค้า (ร้อยละการขยายตัว 0.28) ดังข้อมูลในตารางที่ 89

ตารางที่ 89 อาชีพกลุ่มที่ใช้แรงเป็นหลักที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดอุดรธานี

อาชีพจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว	อาชีพจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว
1. คนงานรับจ้างทั่วไป	-1.08	1. ผู้จำหน่ายสินค้าตามแผงลอยและตลาด	0.34
2. ผู้ขับรถยนต์ รถแท็กซี่ และรถตุ้	-0.36	2. ผู้ฆ่าชำแหละเนื้อสัตว์และสัตว์น้ำ และผู้จัดเตรียมอาหารที่เกี่ยวข้อง	0.33
3. ผู้จำหน่ายอาหารตามถนน	-0.22	3. เจ้าของร้านค้า	0.28
4. พนักงานดูแลงานบ้าน/แม่บ้าน	-0.20	4. ช่างเดินสายไฟภายในอาคารและอุปกรณ์ไฟฟ้าที่เกี่ยวข้อง	0.25
5. พนักงานบริการในสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง	-0.17	5. ผู้จำหน่ายสินค้าตามบ้าน	0.25
6. พนักงานช่วยขายในร้านค้า	-0.16	6. ช่างก่อสร้างที่อยู่อาศัย	0.23
7. ช่างเชื่อมและช่างตัดโลหะด้วยเปลวไฟ	-0.15	7. คนงานบรรจุผลิตภัณฑ์ด้วยมือ	0.23
8. ช่างทำเครื่องปั้นดินเผาและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	-0.14	8. คนงานก่อสร้างอาคาร สิ่งปลูกสร้าง	0.21
9. คนงานเติมสินค้าบนชั้นวาง	-0.13	9. พนักงานเคาน์เตอร์บริการอาหาร	0.19
10. พนักงานดูแลความเรียบร้อยของอาคารสถานที่	-0.12	10. ช่างงานหัตถกรรม ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	0.18

นอกจากนี้ อาชีพกลุ่มงานซ้ำซ้อน 10 อันดับในจังหวัดอุดรธานี ที่มีร้อยละการจ้างงานลดลงมากที่สุด คือ ผู้ควบคุมเครื่องจักรเย็บผ้า (ร้อยละการขยายตัว -0.10) รองลงมา คือ พนักงานเร่งรัดหนี้สินและพนักงานที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละการขยายตัว -0.03) และเลขานุการทั่วไป (ร้อยละการขยายตัว -0.02) ส่วนอาชีพที่มีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุดคือ ผู้ปฏิบัติงานในเหมืองแร่และเหมืองหิน (ร้อยละการขยายตัว 0.33) รองลงมาคือ ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละการขยายตัว 0.18) และเสมียนทั่วไป (ร้อยละการขยายตัว 0.12) ดังข้อมูลในตารางที่ 90

ตารางที่ 90 อาชีพกลุ่มงานเข้าซ้อนมีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ
จากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดอุดรธานี

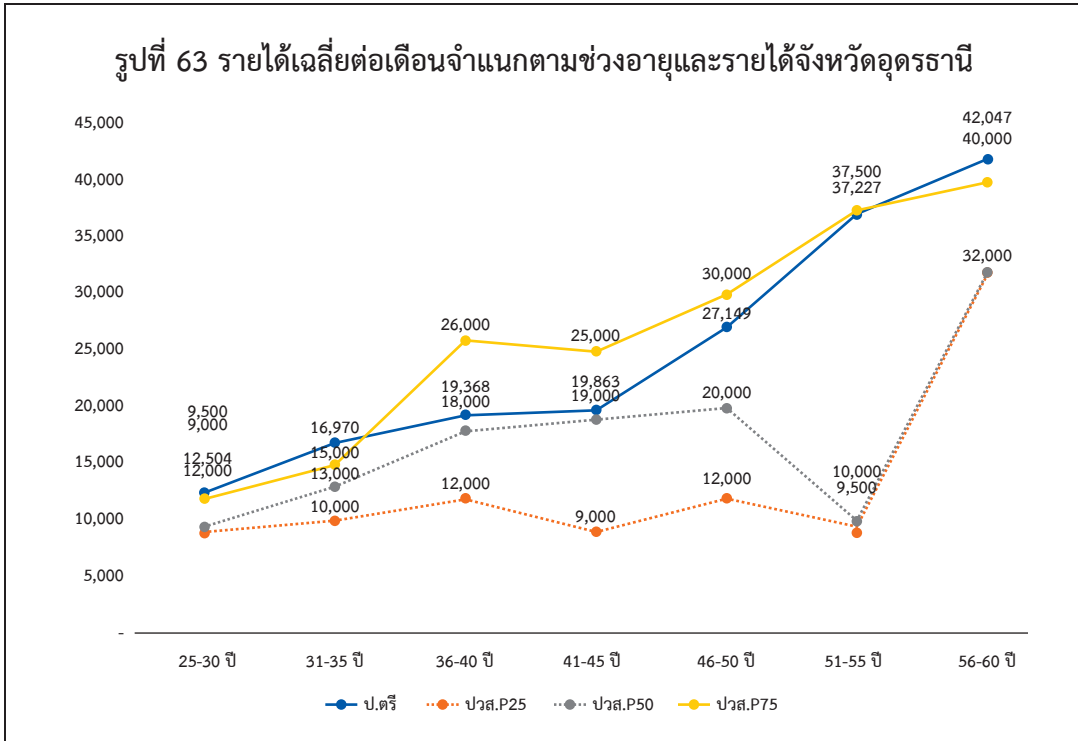
อาชีพจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว	อาชีพจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว
1. ผู้ควบคุมเครื่องจักรเย็บผ้า	-0.10	1. ผู้ปฏิบัติงานในเหมืองแร่และเหมืองหิน	0.33
2. พนักงานเร่งรัดหนี้สินและพนักงานที่เกี่ยวข้อง	-0.03	2. ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	0.18
3. เลขานุการทั่วไป	-0.02	3. เสมียนทั่วไป	0.12
4. พนักงานต้อนรับของโรงแรม	-0.02	4. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	0.11
5. พนักงานต้อนรับทั่วไป	-0.02	5. เสมียนรับส่งและแยกประเภทจดหมายไปรษณีย์ภัณฑ์	0.10
6. พนักงานให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ลูกค้าซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	-0.02	6. พนักงานบริการติดต่อสอบถาม	0.09
7. ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์ซีเมนต์หิน และแร่อื่น ๆ	-0.02	7. เสมียนด้านสถิติ การเงิน และการประกันภัย	0.06
8. ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์ด้านการถ่ายภาพ	-0.02	8. ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์ยาง	0.05
9. เสมียนอื่น ๆ ซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	-0.01	9. ผู้ปฏิบัติงานเครื่องจักรที่ใช้ในการหล่อและบรรจุผลิตภัณฑ์ การบรรจุขวด และการติดฉลาก	0.05
10. พนักงานพิมพ์ดีดและเจ้าหน้าที่เครื่องประมวลผลคำ	-0.01	10. เสมียนจัดเก็บและทำสำเนาเอกสาร	0.04

อาชีพกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิค 10 อันดับในจังหวัดอุดรธานีที่มีร้อยละการจ้างงานลดลงมากที่สุด คือ ผู้จัดการด้านการผลิต (ร้อยละการขยายตัว -0.14) รองลงมาคือ ผู้จัดการด้านการเงิน (ร้อยละการขยายตัว -0.11) และผู้จัดการด้านการก่อสร้าง (ร้อยละการขยายตัว -0.09) ส่วนอาชีพที่มีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุดคือ ผู้จัดการด้านการบริการ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น (ร้อยละการขยายตัว 0.16) รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่สินเชื่อและให้กู้ยืม (ร้อยละการขยายตัว 0.13) และนักปรัชญา นักประวัติศาสตร์ และนักรัฐศาสตร์ (ร้อยละการขยายตัว 0.12) ดังข้อมูลในตารางที่ 91

ตารางที่ 91 อาชีพกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิค ที่มีการจ้างงาน
ต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับจากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดอุดรธานี

อาชีพจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว	อาชีพจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว
1. ผู้จัดการด้านการผลิต	-0.14	1. ผู้จัดการด้านการบริการ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	0.16
2. ผู้จัดการด้านการเงิน	-0.11	2. เจ้าหน้าที่สินเชื่อและให้กู้ยืม	0.13
3. ผู้จัดการด้านการก่อสร้าง	-0.09	3. นักปรัชญา นักประวัติศาสตร์ และนักรัฐศาสตร์	0.12
4. ผู้จัดการภัตตาคาร/ร้านอาหาร	-0.09	4. ทนายความ	0.10
5. ผู้ประกอบวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับด้านศิลปะวัฒนธรรม ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	-0.08	5. ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล	0.09
6. ผู้นำตามประเพณีและหัวหน้าหมู่บ้าน	-0.08	6. เจ้าหน้าที่ควบคุมงานด้านก่อสร้าง	0.07
7. ผู้บัญญัติกฎหมาย	-0.06	7. ผู้จัดการด้านการบริการวิชาชีพ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	0.06
8. ผู้ประกาศทางวิทยุ โทรทัศน์ และผู้ประกาศด้านอื่น ๆ	-0.05	8. ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องทางด้านบัญชี	0.05
9. เจ้าหน้าที่เทคนิคด้านการเกษตรและการประมง	-0.05	9. ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย และงานที่เกี่ยวข้อง	0.05
10. ผู้จัดการด้านการจัดหาและจัดส่งสินค้า	-0.04	10. ตัวแทนอสังหาริมทรัพย์และผู้จัดการทรัพย์สิน	0.05

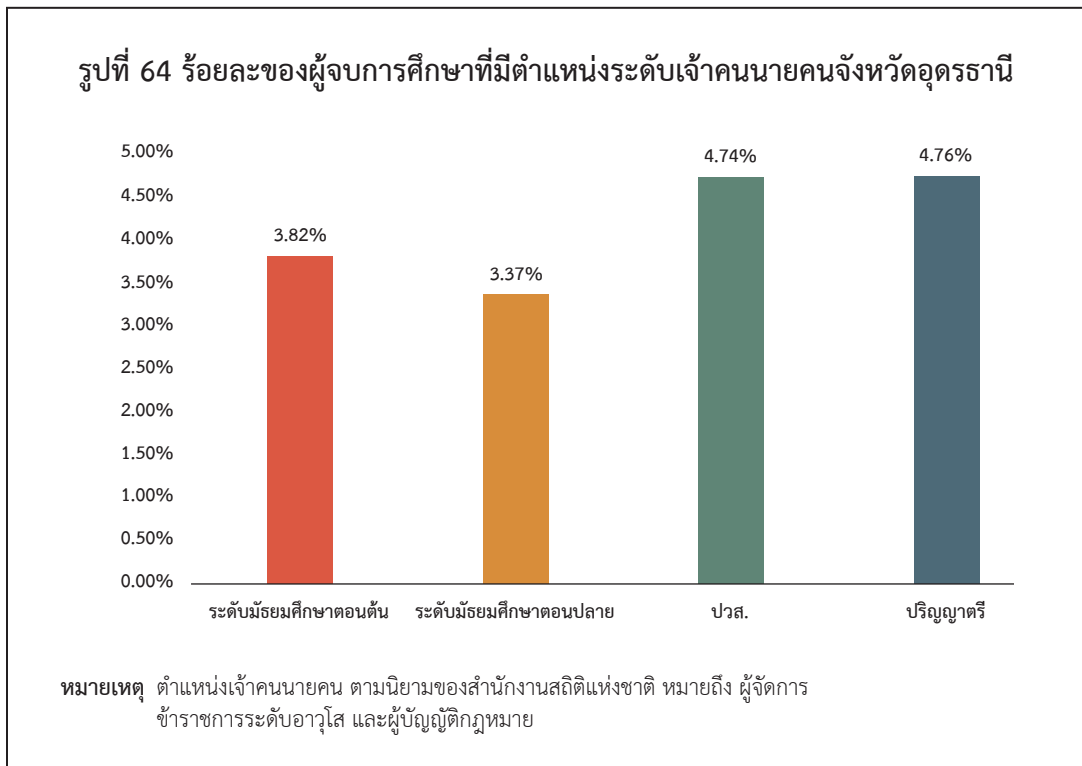
4.5 รายได้ตลอดช่วงอายุของผู้ที่จบการศึกษาระดับต่างๆ (Age – earning Profile)



จากรูปที่ 63 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำแนกตามช่วงอายุและรายได้จังหวัดอุดรธานี เมื่อเปรียบเทียบรายได้ของผู้มีงานทำระหว่างวุฒิการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่ Percentile 75 พบว่า เมื่อจบการศึกษาและในช่วงแรกของการทำงานที่อายุ 25 ถึง 30 ปี ผู้จบการศึกษาทั้งระดับปริญญาตรีและระดับ ปวส. มีรายได้ต่อเดือนไม่แตกต่างกัน โดยผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีรายได้เฉลี่ย 12,500 บาท และระดับ ปวส. มีรายได้เฉลี่ย 12,000 บาท แต่เมื่อถึงช่วงอายุ 36 ถึง 55 ปี ผู้มีงานทำจบการศึกษาระดับ ปวส. มีแนวโน้มที่จะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่เรียนในระดับ ปวส. มีโอกาสที่จะมีรายได้เทียบเท่ากับผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี หากเป็นการเรียนที่มุ่งการเรียนที่เน้นทักษะที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานและพื้นที่

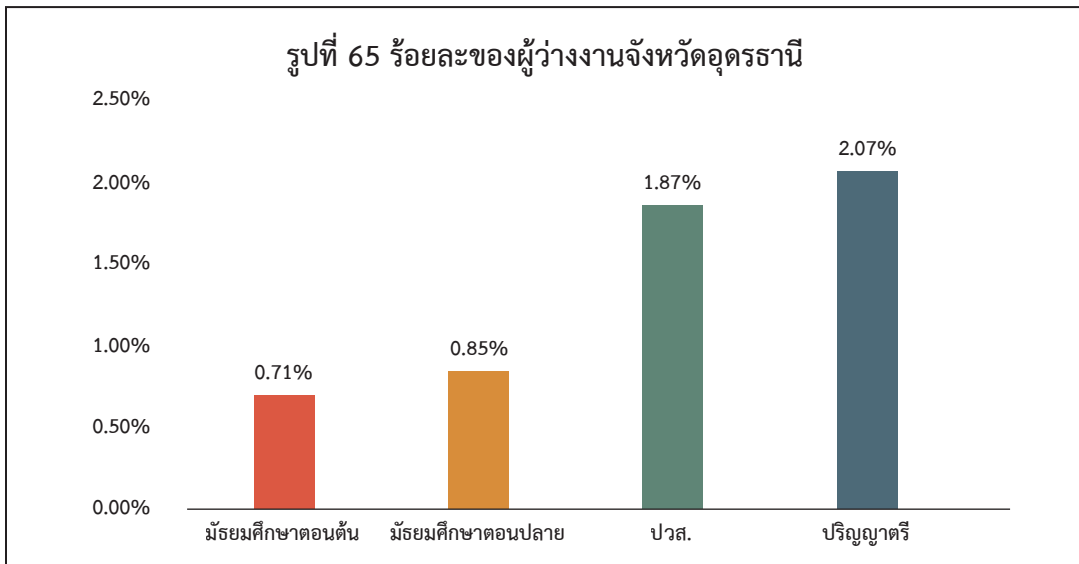
4.6 อัตราการเป็นเจ้าคนนายคน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

รูปที่ 64 แสดงให้เห็นว่า ระดับเจ้าคนนายคนหรือผู้มีงานที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมายของจังหวัดอุดรธานีตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นผู้ที่จบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ร้อยละ 4.74 รองลงมาคือ ระดับชั้นปริญญาตรี ร้อยละ 4.76 และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 3.82 แสดงให้เห็นว่า การเรียนในระดับชั้นปริญญาตรีมีโอกาสได้ตำแหน่งระดับ ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย ไม่แตกต่างกับระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)



4.7 อัตราการว่างงานของจังหวัดอุดรธานี

รูปที่ 65 จำแนกผู้ว่างงานของจังหวัดอุดรธานี เมื่อจำแนกผู้ว่างงานทั้งหมดตามระดับวุฒิการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่มีการว่างงานมากที่สุด คือ ปริญญาตรี (ร้อยละ 2.07) รองลงมา คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ร้อยละ 1.87) และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ร้อยละ 0.85)



4.8 ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดอุดรธานี

ตารางที่ 92 ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดอุดรธานี

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	1.21	2.95	1.66	3.53	3.16	4.6	4.44	4.98	2.63	3.98
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.21	2.95	1.65	3.54	3.18	4.61	4.46	4.98	2.64	3.99
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.21	3	1.75	3.57	3.22	4.62	4.5	4.98	2.69	4.01
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	1.24	2.98	1.77	3.61	3.25	4.65	4.51	5	2.71	4.03
5. ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ	1.26	2.98	1.78	3.65	3.26	4.66	4.5	5	2.72	4.05

จากตารางที่ 92 แสดงให้เห็นถึงความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดอุดรธานี ว่า ความคาดหวังความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงาน 3 อันดับแรก จำแนกตามระดับฝีมือ แรงงานดังนี้

ระดับแรงงานไร้ฝีมือ ได้แก่ ความรู้ด้านธุรกิจ (3 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรและความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพซึ่งมีคะแนนเท่ากัน (2.98 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบัน แรงงานมีความรู้ด้านธุรกิจ (1.21 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (1.24 คะแนน) และ ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (1.26 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวังมาก

ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (3.65 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (3.61 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (3.57 คะแนน) โดยปัจจุบัน แรงงานมีความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (1.78 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (1.77 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (1.75 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับแรงงานฝีมือ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (4.66 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (4.65 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (4.62 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบัน แรงงานมีความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (3.26 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (3.25 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (3.22 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร และความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ มีคะแนนเท่ากัน (5 คะแนน) และความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ และความรู้ด้านธุรกิจมีคะแนนเท่ากัน (4.98 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (4.51 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (4.5 คะแนน) ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ (4.44 คะแนน) ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ (4.46 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (4.5 คะแนน) ซึ่งต่ำกว่าความคาดหวัง

4.9 ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดอุดรธานี

ตารางที่ 93 ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดอุดรธานี

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.17	3.01	1.61	3.59	3.26	4.66	4.54	4.99	2.66	4.02
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.17	3.02	1.61	3.6	3.27	4.67	4.54	5	2.66	4.03
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์และการคำนวณ	1.21	3.06	1.66	3.63	3.31	4.68	4.55	5	2.7	4.05
4. ทักษะในการสื่อสาร	1.26	3.09	1.73	3.69	3.35	4.69	4.55	4.99	2.74	4.09
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	1.25	3.06	1.73	3.72	3.35	4.73	4.55	5	2.74	4.11
6. ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ	1.23	3.09	1.75	3.75	3.37	4.75	4.57	5	2.75	4.13

ตารางที่ 93 แสดงความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดอุดรธานี ซึ่งพบว่า ความคาดหวังความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงาน 3 อันดับแรก จำแนกตามระดับฝีมือแรงงานมีดังนี้

ระดับแรงงานไร้ฝีมือ ได้แก่ ทักษะด้านทักษะในการสื่อสาร ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ มีคะแนนเท่ากัน (3.09 คะแนน) และทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์และการคำนวณ และทักษะในการบริหารจัดการ มีคะแนนเท่ากัน (3.06 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีทักษะด้านทักษะในการสื่อสาร (1.26 คะแนน) ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (1.23 คะแนน) ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์และการคำนวณ (1.21 คะแนน) และทักษะในการบริหารจัดการ (1.25 คะแนน) ซึ่งต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (3.75 คะแนน) ทักษะในการบริหารจัดการ (3.72 คะแนน) และทักษะในการสื่อสาร (3.69 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (1.75 คะแนน) ทักษะในการบริหารจัดการ (1.73 คะแนน) และทักษะในการสื่อสาร (1.73 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับแรงงานฝีมือ ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (4.75 คะแนน) ทักษะในการบริหารจัดการ (4.73 คะแนน) และทักษะในการสื่อสาร (4.69 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (3.37 คะแนน) ทักษะในการบริหารจัดการ (3.35 คะแนน) และทักษะในการสื่อสาร (3.35 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร ได้แก่ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์และการคำนวณ ทักษะในการบริหารจัดการ และทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ มีคะแนนคาดหวังสูงสุดเท่ากันที่ (5 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ (4.54 คะแนน) ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์และการคำนวณ (4.55 คะแนน) ทักษะในการบริหารจัดการ (4.55 คะแนน) และทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (4.57 คะแนน) ซึ่งต่ำกว่าที่คาดหวัง

4.10 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดอุดรธานี

ตารางที่ 94 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดอุดรธานี

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	4.48	5	4.49	4.98	4.67	4.99	4.84	5	4.61	4.99
2. ความอดทน	4.49	5	4.5	4.98	4.67	4.99	4.84	5	4.62	4.99
3. ความขยัน หมั่นเพียร	4.49	5	4.52	4.98	4.68	4.99	4.85	5	4.63	4.99
4. การตรงต่อเวลา	4.49	5	4.54	4.98	4.7	4.98	4.85	5	4.65	4.99
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.49	5	4.54	4.99	4.7	4.98	4.87	5	4.65	4.99
6. ความมีระเบียบวินัย	4.51	5	4.57	4.98	4.7	4.98	4.87	5	4.66	4.99
7. ความไม่เรียนรู้	4.52	5	4.57	4.98	4.7	4.98	4.86	5	4.66	4.99
8. การมีจิตสาธารณะ	4.52	5	4.68	4.99	4.7	4.98	4.86	5	4.7	4.99

ตารางที่ 94 แสดงความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดอุดรธานีพบว่า ความคาดหวังความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงาน 3 อันดับแรก จำแนกตามระดับฝีมือแรงงานดังนี้

ระดับแรงงานไร้ฝีมือ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทน ความขยัน หมั่นเพียร การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีระเบียบวินัย ความไม่เรียนรู้ และการมีจิตสาธารณะ มีคะแนนเท่ากัน โดยคาดหวังที่คะแนนสูงสุด (5 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีคุณลักษณะด้านความซื่อสัตย์สุจริต (4.48 คะแนน) ความอดทน (4.49 คะแนน) ความขยันหมั่นเพียร

(4.49 คะแนน) การตรงต่อเวลา (4.49 คะแนน) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (4.49 คะแนน) ความมีระเบียบวินัย (4.51 คะแนน) ความใฝ่เรียนรู้ (4.52 คะแนน) และการมีจิตสาธารณะ (4.52 คะแนน) ซึ่งล้วนแล้วแต่ต่ำกว่าที่คาดหวัง

ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และความมีจิตสาธารณะ มีคะแนนเท่ากัน (4.99 คะแนน) ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทน ความขยัน หมั่นเพียร การตรงต่อเวลา ความมีระเบียบวินัยและความใฝ่เรียนรู้ซึ่งมีคะแนนเท่ากัน (4.98 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (4.54 คะแนน) การมีจิตสาธารณะ (4.68 คะแนน) ความซื่อสัตย์สุจริต (4.49 คะแนน) ความอดทน (4.5 คะแนน) ความขยันหมั่นเพียร (4.52 คะแนน) การตรงต่อเวลา (4.54 คะแนน) ความมีระเบียบวินัย (4.57 คะแนน) และความใฝ่เรียนรู้ (4.57 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับแรงงานฝีมือ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทน ความขยัน หมั่นเพียร มีคะแนนเท่ากัน (4.99 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีคุณลักษณะด้านความซื่อสัตย์สุจริต (4.67 คะแนน) ความอดทน (4.67 คะแนน) และความขยันหมั่นเพียร (4.68 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทน ความขยัน หมั่นเพียร การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีระเบียบวินัย ความใฝ่เรียนรู้ และการมีจิตสาธารณะ มีคะแนนเท่ากัน (5 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีคุณลักษณะด้านดังกล่าว 4.84, 4.84, 4.85, 4.85, 4.87, 4.87, 4.86 และ 4.86 คะแนนตามลำดับ

4.11 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) พื้นที่จังหวัดอุดรธานี

1) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ครู และอาจารย์

การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับสถานศึกษาของจังหวัดอุดรธานี มีผลแสดงในตาราง 95 โดยด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหารมีความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสามารถและทัศนคติของบุคลากร เรื่องความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดอยู่ในระดับสูง และทัศนคติของบุคลากรในการให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกลไกในการทำงานและการบูรณาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 95 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับสถานศึกษา จังหวัดอุดรธานี

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหาร			
1. ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.11	0.601	ปานกลาง
2. การให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.500	ปานกลาง
ความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากร			
3. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.89	0.601	ปานกลาง
4. จำนวนบุคลากรในสถานศึกษาที่สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.500	ปานกลาง
5. ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.500	ปานกลาง
ความสามารถและทัศนคติของบุคลากร			
6. ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.33	0.500	สูง
7. ทัศนคติของบุคลากรในการให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.22	0.667	ปานกลาง
กลไกในการทำงานและการบูรณาการ			
8. กลไกการติดตามความก้าวหน้าของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.500	ปานกลาง
9. กลไกในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.11	0.782	ปานกลาง
10. กลไกการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.78	0.441	ปานกลาง
11. กลไกในการประเมินความดีความชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.000	ปานกลาง

ตารางที่ 95 (ต่อ)

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
12. กลไกที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.89	0.333	ปานกลาง
13. กลไกในการประเมินความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.11	0.601	ปานกลาง
14. การทำงานเชิงบูรณาการกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.89	0.333	ปานกลาง
รวม	2.02	0.490	ปานกลาง

2) กลุ่มหน่วยงานภาครัฐ

การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดอุดรธานี แสดงในตารางที่ 96 โดยด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหารมีความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสามารถและทัศนคติของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกลไกในการทำงานและการบูรณาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 96 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix)
สำหรับหน่วยงานภาครัฐของจังหวัดอุดรธานี

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหาร			
1. ความเข้าใจของผู้บริหารของหน่วยงานของท่านเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.63	0.684	ปานกลาง
2. การให้ความสำคัญของผู้บริหารในการทำงานเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.58	0.692	ปานกลาง
ความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากร			
3. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.79	0.713	ปานกลาง

ตารางที่ 96 (ต่อ)

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
4. จำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.74	0.562	ปานกลาง
ความสามารถและทัศนคติของบุคลากร			
5. ทรัพยากรของหน่วยงานที่ดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.11	0.567	ปานกลาง
6. ทัศนคติของบุคลากรในการให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.79	0.713	ปานกลาง
กลไกในการทำงานและการบูรณาการ			
7. กลไกการติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.74	0.562	ปานกลาง
8. กลไกในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.89	0.315	ปานกลาง
9. กลไกการพัฒนาบุคลากรที่ทำงานด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.26	0.653	สูง
10. กลไกในการประเมินความดีความชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.21	0.787	ปานกลาง
11. กลไกที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.05	0.524	ปานกลาง
12. กลไกในการประเมินความสำเร็จของการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.89	0.315	ปานกลาง
13. การทำงานเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.37	0.597	สูง
รวม	1.93	0.591	ปานกลาง

3) กลุ่มชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน

การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนในจังหวัดอุดรธานี ดังผลในตารางที่ 97 โดยด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนมีความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนมีความพร้อมส่วนใหญ่อยู่ในระดับเริ่มต้น ด้านความสามารถและทัศนคติของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกลไกในการทำงานและการบูรณาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับเริ่มต้น

ตารางที่ 97 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนของจังหวัดอุดรธานี

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน			
1. ความเข้าใจของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน เกี่ยวกับการร่วมพัฒนา กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.86	0.573	ปานกลาง
2. การให้ความสำคัญของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ในการร่วมทำงานเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัด เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.775	ปานกลาง
ความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน			
3. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.43	0.811	เริ่มต้น
4. จำนวนบุคลากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ที่ร่วมดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.95	0.590	ปานกลาง
5. ทรัพยากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ที่ใช้สำหรับดำเนินการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.43	0.746	เริ่มต้น
ความสามารถและทัศนคติของบุคลากร			
6. ความสามารถของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนในการดำเนินการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.62	0.669	ปานกลาง
7. ทัศนคติของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน เกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.62	0.740	ปานกลาง

ตารางที่ 97 (ต่อ)

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
กลไกการทำงานและการบูรณาการ			
8. กลไกในการที่ชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนใช้ในการติดตามความก้าวหน้าในการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.48	0.750	เริ่มต้น
9. กลไกในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรจาก ชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ในการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.48	0.680	เริ่มต้น
10. กลไกในการพัฒนาบุคลากรในชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ที่ร่วมทำงานด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.43	0.746	เริ่มต้น
11. กลไกในการตอบแทนชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนที่ร่วมการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.33	0.730	เริ่มต้น
12. กลไกที่ชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ใช้ในการประเมินความสำเร็จของการช่วยเหลือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.43	0.746	เริ่มต้น
13. การทำงานเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.76	0.625	ปานกลาง
รวม	1.60	0.706	ปานกลาง

4) กลุ่มนักเรียน/นักศึกษา

การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับนักเรียน/นักศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ดังผลแสดงในตารางที่ 98 โดยด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญของนักเรียน/นักศึกษา เรื่องความเข้าใจของนักเรียน/นักศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดมีความเข้าใจอยู่ในระดับเริ่มต้น และการให้ความสำคัญของนักเรียน/นักศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดมีความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจำนวนนักเรียน/นักศึกษายู่ในระดับเริ่มต้น ด้านทักษะ ทรัพยากร และโอกาสในการเรียนรู้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 98 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับนักเรียน/นักศึกษาของจังหวัดอุดรธานี

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของนักเรียน/นักศึกษา			
1. ความเข้าใจของนักเรียน/นักศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.38	0.506	เริ่มต้น
2. การให้ความสำคัญของนักเรียน/นักศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.85	0.555	ปานกลาง
ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจำนวนนักเรียน/นักศึกษา			
3. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	0.62	0.650	ไม่มีเลย
4. จำนวนของนักเรียน/นักศึกษาที่คาดว่าจะสนใจเรียน “เพื่ออาชีพ”	0.85	0.801	เริ่มต้น
ทักษะ ทักษะ และโอกาสในการเรียนรู้			
5. ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียน “เพื่ออาชีพ”	1.69	0.480	ปานกลาง
6. การรู้จักความถนัดของตนเอง เพื่อให้สามารถเลือกสายการเรียน “เพื่ออาชีพ” ที่สอดคล้องกับความถนัดของตนเองได้	1.77	0.599	ปานกลาง
7. ทักษะพื้นฐานตามความถนัดที่จำเป็นต่อการเรียน “เพื่ออาชีพ”	2.00	0.408	ปานกลาง
8. อุปกรณ์การเรียนที่จำเป็นต่อการเรียน “เพื่ออาชีพ”	1.54	0.519	ปานกลาง
9. ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสการเรียนต่อในการเรียน “เพื่ออาชีพ”	1.62	0.768	ปานกลาง
10. การเข้าร่วมเรียนรู้ในหลักสูตรระยะสั้น “เพื่ออาชีพ”	1.62	0.961	ปานกลาง
11. การเข้าร่วมฝึกงานในสถานประกอบการเพื่อเพิ่มทักษะทางวิชาชีพ	1.38	0.961	เริ่มต้น
12. การหาแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังจบการศึกษา	1.46	0.519	เริ่มต้น
13. ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทักษะด้านอาชีพ	1.77	0.439	ปานกลาง
รวม	1.50	0.628	เริ่มต้น

4.12 การวิเคราะห์ SWOT Analysis ของการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐานของจังหวัดอุดรธานี

4.12.1 การวิเคราะห์ศักยภาพของจังหวัดอุดรธานี (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ศักยภาพของจังหวัดอุดรธานี (SWOT Analysis) จากการระดมความคิดเห็นของตัวแทนสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการ นักเรียน

นักศึกษา และกลุ่มผู้ประกอบการ ประชาชนทั่วไป จากการจัดประชุมกลุ่มย่อย โดยมีการพิจารณา ปัจจัยสภาพแวดล้อมของพื้นที่ ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อหาศักยภาพของพื้นที่ จุดแข็ง จุดอ่อน รวมถึงโอกาส และอุปสรรค ใน 3 ประเด็นหลัก ประกอบด้วย ศักยภาพในภาพรวม ของพื้นที่ ศักยภาพระบบการพัฒนากำลังคน และศักยภาพกำลังคนในพื้นที่ปัจจุบัน สรุปได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 99 การวิเคราะห์ศักยภาพในภาพรวมของพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

การวิเคราะห์ SWOT Analysis	
<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ศักยภาพที่เป็นศูนย์กลางทางการค้าและการลงทุน 2) ศักยภาพด้านการคมนาคมขนส่ง 3) ศูนย์กลางทางการศึกษา 4) ศักยภาพทางการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวทาง ทรัพยากรธรรมชาติ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี 5) จังหวัด Sport City 6) สินค้าเกษตรอินทรีย์ 7) ผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชน ผ้าทอ ผ้าไหม 	<p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) นักลงทุนขาดความเชื่อมั่น ไม่กล้าลงทุน 2) ปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด ปัญหาสังคม 3) ปัญหาสิ่งแวดล้อม อาทิ ขยะ น้ำเสีย 4) การใช้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านส่งผลกระทบต่อ แรงงานในพื้นที่ และปัญหาสังคม ประชากรแฝง 5) ระบบการเอื้อเพื่ออุปถัมภ์พวกพ้องในสายงาน 6) ราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ 7) ขาดการประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว
<p>โอกาส (Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) นโยบายรัฐบาลที่ส่งเสริมการลงทุน นิคมอุตสาหกรรม ระบบการคมนาคมทางถนน และโครงการรถไฟทางคู่ รถไฟความเร็วสูง 2) ศูนย์กลางการผลิต แปรรูปผลผลิตทางการเกษตร 3) การสร้างตลาดกลางอาเซียน เปิดโอกาสทางการค้า 4) นโยบายศูนย์กลางด้านการคมนาคมขนส่งระบบราง เชื่อมต่อกับประเทศจีน 5) นโยบายที่จะสนับสนุนผลักดันให้จังหวัดจัดงาน พืชสวนโลก 6) การส่งเสริมจากหน่วยงานรัฐในการพัฒนาองค์ความรู้ และส่งเสริมด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง 	<p>อุปสรรค (Threat)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกันของแต่ละ หน่วยงาน 2) ขาดการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างต่อเนื่อง 3) การพัฒนากำลังคนยังไม่ก้าวทันเทคโนโลยี เนื่องจาก อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้ในการเรียนการสอน ไม่ทันสมัย 4) การจัดสรรงบประมาณที่ไม่ต่อเนื่องหรือเปลี่ยนแปลง นโยบายบ่อยครั้ง 5) ปัญหาการขาดแคลนน้ำที่ใช้ในการเกษตรและภาค อุตสาหกรรม 6) ขาดผู้เชี่ยวชาญ วิทยากร ที่มีความรู้ความสามารถ ในการถ่ายทอดองค์ความรู้แก่เยาวชน แรงงาน 7) การขาดหลักทรัพย์ค้ำประกันในการขอเงินทุน เพื่อพัฒนาการเกษตร

ตารางที่ 100 การวิเคราะห์ศักยภาพระบบการพัฒนากำลังคนจังหวัดอุตรธานี

การวิเคราะห์ SWOT Analysis	
<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) มีสถานศึกษาที่สามารถรองรับการพัฒนากำลังคนในพื้นที่จำนวนมาก ทั้งสถานศึกษาของรัฐและเอกชน 2) สถาบันครอบครัวมีความใส่ใจในการส่งเสริมบุตรหลานให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียน 3) สถานศึกษามีหลักสูตรที่สามารถพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ 4) ความร่วมมือที่ดีของสถานศึกษาและสถานประกอบการในการจัดหลักสูตรแบบทวิภาคี 5) หน่วยงานด้านการพัฒนากำลังคน อาทิ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน รับรองคุณภาพฝีมือแรงงาน ที่ให้การสนับสนุนการพัฒนากำลังคนร่วมกับสถานประกอบการและสถานศึกษา 	<p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ขาดบุคลากร ผู้เชี่ยวชาญ ในการให้ความรู้เกี่ยวกับการเรียน การทำงาน การประกอบอาชีพ 2) ผู้ประกอบการยังไม่ให้ความสำคัญในการส่งเสริมอบรมการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเต็มที่ 3) การเรียนการสอนที่ไม่เน้นการฝึกฝนระเบียบวินัย ความอดทน ทำให้ผู้ที่จบการศึกษาขาดระเบียบวินัยในการทำงาน 4) คุณภาพการเรียนการสอนของแต่ละสถานศึกษา ที่มีคุณภาพไม่เท่ากัน 5) การบูรณาการระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ที่เกี่ยวข้อง 6) การขาดการสนับสนุนทุนการศึกษา สำหรับนักเรียนยากจนในพื้นที่ชนบทที่ห่างไกล 7) ผู้เรียนที่ไม่รู้จักตนเอง ความถนัดของตนเอง
<p>โอกาส (Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) นโยบายภาครัฐในการส่งเสริมการศึกษาสายอาชีพมากขึ้น 2) นโยบายภาครัฐในการส่งเสริมความเสมอภาคในการศึกษา 3) การให้ทุนการศึกษาในการเรียนระบบทวิภาคี และเมื่อจบการศึกษามีงานทำกับสถานประกอบการ 4) ระบบการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการปฏิบัติให้กับผู้เรียนมากยิ่งขึ้น 5) ศูนย์การเรียนรู้ประจำจังหวัดที่มีหลากหลาย 6) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้เด็กไปฝึกงานและศึกษาต่อต่างประเทศ เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้ทักษะและได้ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย 	<p>อุปสรรค (Threat)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) สถาบันการศึกษาที่เปิดสอนด้านเทคโนโลยีหรือการเรียนการสอนเฉพาะทางมีจำนวนน้อย 2) นโยบายด้านการศึกษาของภาครัฐ 3) หลักสูตรการเรียนการสอนที่ไม่สอดคล้องกับการพัฒนากำลังคน 4) เทคโนโลยี อุปกรณ์เครื่องมือทางการศึกษาไม่เพียงพอขาดแคลน 5) งบประมาณสนับสนุนสถานศึกษาสายอาชีพมีงบประมาณน้อยไม่เพียงพอสำหรับการฝึกปฏิบัติ 6) สถานประกอบการในพื้นที่ยังไม่รองรับและมีไม่เพียงพอกับการฝึกปฏิบัติงาน 7) ทักษะคนรุ่นใหม่ยังไม่เชื่อมั่นในคนรุ่นใหม่ ทำให้คนรุ่นใหม่ไม่เป็นที่ยอมรับในหน่วยงานต่าง ๆ 8) ปัญหายาเสพติด

ตารางที่ 101 การวิเคราะห์ศักยภาพกำลังคนในพื้นที่ปัจจุบันจังหวัดอุดรธานี

การวิเคราะห์ SWOT Analysis	
<p style="text-align: center;">จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) เยาวชน มีทักษะทางด้านเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และเข้าถึงการใช้งาน 2) เยาวชนมีความเป็นตัวของตัวเองสูง 3) มีจำนวนแรงงานที่เพียงพอที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน 4) แรงงานมีศักยภาพสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน 5) การสร้างโครงการสร้างเครือข่ายการพัฒนา การเกษตร และปศุสัตว์ประจำจังหวัด เพื่อพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร 6) มีการฝึกและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) แรงงานขาดวินัย ไม่ตรงต่อเวลา เปลี่ยนงานบ่อย เลือกลงงาน - แรงงานขาดคุณลักษณะที่สำคัญในการทำงาน 2) การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร ขาดทักษะในการสื่อสาร 3) ขาดการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะ 4) ผู้เรียนไม่รู้จักความถนัดตัวเอง ไม่รู้ว่าจะไปทำงานอะไร
<p style="text-align: center;">โอกาส (Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) มีหน่วยงานภาครัฐสนับสนุนในการพัฒนากำลังคน ทักษะฝีมือแรงงาน 2) สามารถหาข้อมูลสำหรับการพัฒนาตนเองได้มากขึ้น และมีช่องทางที่หลากหลายในการเรียนรู้ 3) นโยบายภาครัฐในการส่งเสริมให้แรงงานได้รับการพัฒนาและยกระดับทักษะเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูง 4) การอบรมเพื่อการพัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่ดีต่อการทำงาน 5) การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานภาครัฐ และสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชนบทที่ห่างไกล ที่ยังขาดการพัฒนาองค์ความรู้ และเทคโนโลยีในการพัฒนา 	<p style="text-align: center;">อุปสรรค (Threat)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ขาดบุคลากร ผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่ต้องการ 2) ขาดการส่งเสริมด้านการศึกษาที่เหมาะสมจากภาครัฐ 3) การทำงานในสถานประกอบการยังไม่เอื้อต่อการส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงาน 4) การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะของเยาวชนและแรงงาน 5) พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของวัยรุ่น เช่น การจับกลุ่มมั่วสุม การแข่งขั้มอเตอร์ไซค์ในยามวิกาล 6) ปัญหายาเสพติด

4.12.2 ข้อเสนอจากการประชุมกลุ่มย่อย

การจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยตัวแทนสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการ นักเรียนนักศึกษา และกลุ่มผู้ประกอบการ ประชาชนทั่วไป เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพทั้งในภาพรวมของจังหวัด ศักยภาพระบบ

การพัฒนากำลังคน และศักยภาพของคนในพื้นที่ปัจจุบัน โดยวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก าศักยภาพของพื้นที่ จุดแข็ง จุดอ่อน รวมถึงโอกาส และอุปสรรคจากการวิเคราะห์ศักยภาพของพื้นที่ที่สามารถสรุปข้อเสนอถึงการส่งเสริมและพัฒนาากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด ได้ดังต่อไปนี้

1) สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาหรือความรู้เฉพาะทางที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาของจังหวัด เพื่อรองรับหลักสูตร/วิชาชีพ ที่จะพัฒนาากำลังคน

2) พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างแท้จริง ภายหลังจากการศึกษา เพื่อให้สามารถเข้าสู่ภาคการทำงานมีคุณลักษณะที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ส่งเสริมกลไกกระบวนการการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนการร่วมวางแผน แลกเปลี่ยนข้อมูลความต้องการด้านวิชาชีพระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำผลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

4) วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพเท่าเทียมกัน ทั้งคุณภาพบุคลากร คุณภาพการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพื่อลดช่องว่างคุณภาพการเรียนที่แตกต่างกันระหว่างสถานศึกษา

5) การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนสำหรับสถานศึกษาสายอาชีวศึกษา โดยมุ่งเน้นการจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกปฏิบัติงาน ด้านวัสดุครุภัณฑ์ในการเรียนการสอน สอดคล้องกับหลักสูตรการจัดการเรียนรู้การพัฒนาากำลังคนตามความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัด

6) ส่งเสริมกลไกการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาที่เป็นที่ต้องการ โดยสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการเห็นความสำคัญในการฝึกปฏิบัติงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มทักษะประสิทธิภาพการทำงานให้กับแรงงาน และนักเรียนนักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ภาคผนวก 6

ผลการศึกษาจังหวัดนราธิวาส

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 พื้นที่ของจังหวัดนราธิวาส ตั้งอยู่บนชายฝั่งทะเลตะวันออกของแหลมมลายู ห่างจากกรุงเทพฯ ทางรถยนต์ประมาณ 1,149 กิโลเมตร มีพื้นที่ 2,797,143.75 ไร่ ทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดปัตตานีในเขตอำเภอสายบุรี อำเภอไม้แก่น และอำเภอไทย ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอไทย และรัฐกลันตัน ประเทศมาเลเซีย ทิศใต้ติดต่อกับรัฐกลันตัน ประเทศมาเลเซีย ทิศตะวันตกติดต่อกับเขตอำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา

ลักษณะภูมิประเทศ เป็นพื้นที่ป่าและภูเขาประมาณ 2 ใน 3 ของพื้นที่ทั้งหมดมีลุ่มน้ำสำคัญ 4 ลุ่มน้ำได้แก่ ลุ่มน้ำสายบุรี ลุ่มน้ำบางนรา ลุ่มน้ำตากใบและลุ่มน้ำโก-ลก มีชายแดนเชื่อมกับรัฐกลันตัน ประเทศมาเลเซีย มีด่านผ่านแดน 3 ด่าน ได้แก่ ด่านศุลกากรสุโขทัย-โก-ลก ด่านศุลกากรตากใบ และด่านศุลกากรบูเกะตา โดยตากใบเป็นด่านการค้าชายชายแดน ซึ่งในอนาคตอันใกล้จะเป็นประตูเชื่อมโยงกับทางด่วนของมาเลเซีย ด้านทิศตะวันออกกับทางหลวงหมายเลข 42 สามารถเชื่อมต่อกับระเบียงเศรษฐกิจทางทิศเหนือ ทิศตะวันตก และทิศตะวันออก จังหวัดนราธิวาสมีศักยภาพในการเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ เป็นที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ที่เป็นประตู (Gateway) สู่อาเซียนทางใต้ผ่านทางทิศตะวันออกของมาเลเซียและติดอำเภอไทย

1.2 ประชากร

จังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย 13 อำเภอ 77 ตำบล 586 หมู่บ้าน มีประชากร 802,474 คน จำแนกเป็น ชาย 397,100 คน และหญิง 405,3748 คน มีประชากรวัยแรงงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำนวน 512,730 คน (ร้อยละ 63.89) ประชากรส่วนใหญ่จะทำงานในภาคเกษตร รองลงมาเป็นพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า และตลาด

ตารางที่ 102 จำนวนประชากรของไตรมาสที่ 3/2561 จังหวัดนราธิวาส

สถานภาพแรงงาน	รวม	ชาย	หญิง
ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป	512,730	250,931	261,798
1. ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	342,203	197,148	145,055
1.1 กำลังแรงงานปัจจุบัน	342,203	197,148	145,055
1.1.1 ผู้มีงานทำ	321,768	183,823	137,945
1.1.2 ผู้ว่างงาน	20,436	13,325	7,111
1.2 ผู้ที่รอฤดูกาล	-	-	-
2. ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	170,526	53,783	116,743
2.1 ทำงานบ้าน	53,389	537	52,852
2.2 เรียนหนังสือ	40,521	17,968	22,553
2.3 อื่น ๆ	76,616	35,278	41,338

ที่มา : (สำนักงานแรงงานจังหวัดนราธิวาส)

1.3 แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์ “เศรษฐกิจมั่นคง การค้าเฟื่องฟู นราน่าอยู่ มุ่งสู่สันติสุขอย่างยั่งยืน”

ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

1) เสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจส่งเสริมการค้า การลงทุน และการค้าชายแดน (Strengthening for Economic Stability, Trading and Investment Promotion and Border Trading) ผ่านกลยุทธ์การยกระดับคุณภาพของแรงงาน เพื่อรองรับการท่องเที่ยว การค้า การลงทุนและการค้าชายแดน

2) ลดความเหลื่อมล้ำ พัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชาชนบนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Inequality Reduce and Quality of Life on Sufficiency Economic Based) ผ่านกลยุทธ์ (1) สร้างโอกาสในชีวิตด้วยศาสตร์พระราชาส่งเสริมการขยายผลและประยุกต์ใช้แนวทางตามโครงการพระราชดำริและเสริมสร้างศักยภาพ การพึ่งตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) สร้างโอกาสแก่ผู้ด้อยโอกาส คนยากจน เยียวยาและฟื้นฟูผู้ได้รับผลกระทบจากความไม่สงบให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพึ่งตนเองได้ และ (3) ลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ ด้วยระบบเศรษฐกิจชุมชนที่เข้มแข็ง สร้างงาน อาชีพรายได้แก่ชุมชนจากต้นทุนทรัพยากรและภูมิปัญญา

3) จัดการทรัพยากรธรรมชาติให้มีความอุดมสมบูรณ์ ใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน และมีสิ่งแวดล้อมที่ดี (Natural Resource and Environment Management and Sustainability)

4) เสริมสร้างสันติสุขและความมั่นคงภายในพื้นที่แบบมีส่วนร่วม อย่างเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา (Peaceful and Security on Integration Strengthening) ผ่านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้าน และชุมชนเมืองในการจัดการตนเองให้มีความปลอดภัย สงบเรียบร้อย และมีความมั่นคงในพื้นที่ (สำนักงานจังหวัดนราธิวาส)

1.4 สภาพการใช้ประโยชน์พื้นที่ สภาพการใช้ประโยชน์พื้นที่ของจังหวัดนราธิวาส มีดังนี้

ตารางที่ 103 การใช้ประโยชน์พื้นที่ของจังหวัดนราธิวาส

พื้นที่การเกษตร (สำนักงานจังหวัดนราธิวาส, 2561)	พื้นที่อุตสาหกรรม (สำนักงานจังหวัดนราธิวาส, 2561)
<p>ครุฑเรือที่ทำการเกษตร รวม 95,395 ครุฑเรือ ครอบคลุมพื้นที่ทำการเกษตร 1,561,072.5 ไร่ (ร้อยละ 55.61 ของพื้นที่ จังหวัดนราธิวาส) จำแนกเป็นไม้ผล 178,881 ไร่ ไม้ยืนต้น (ยางพารา ปาล์มน้ำมัน มะพร้าว และไม้ยืนต้นอื่นๆ) 1,164,659 ไร่ พืชผัก 11,301.54 ไร่ พืชไร่ 6,130.98 ไร่ และพื้นที่ ทำการเกษตรอื่นๆ 78,049.61 ไร่</p>	<p>ครุฑเรือที่อยู่นอกภาคการเกษตร รวม 62,822 ครุฑเรือ และใช้ประโยชน์ พื้นที่สำหรับนอกภาคการเกษตร จำนวน 1,245,899.5 ไร่</p>

1.5 การคมนาคม

จังหวัดนราธิวาส มีเส้นทางคมนาคมและการขนส่งติดต่อกับจังหวัดต่างๆ ได้สะดวก ทั้ง 3 ทาง คือ ทางรถไฟ ทางรถยนต์ และทางอากาศ เส้นทางคมนาคมของจังหวัดนราธิวาส ใช้ทางบก เป็นเส้นทางหลัก เส้นทางคมนาคมทางอากาศมีสายการบินที่บินตรง กรุงเทพฯ – นราธิวาส ทุกวัน นอกจากนี้ ท่าอากาศยานนราธิวาส มีแผนขยายสนามบินเป็นศูนย์กลางคมนาคมทางอากาศของภาคใต้ด้วย

2. สถานการณ์ด้านกำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน

2.1 ประชากรวัยทำงาน (สำนักงานแรงงานจังหวัดนครราชสีมา, 2562)

ในไตรมาส 1 ปี 2562 จังหวัดนครราชสีมามีผู้อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป) 514,549 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 334,941 คน (ร้อยละ 65.09) จำแนกเป็นผู้ที่มีงานทำ 317,683 คน (ร้อยละ 61.74) ผู้ว่างงาน 16,850 คน (ร้อยละ 3.27) และกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล จำนวน 408 คน (ร้อยละ 0.08)

ทั้งนี้ ผู้มีงานทำในจังหวัดนครราชสีมา 317,683 คน จำแนกเป็น

1) ผู้อยู่ในภาคเกษตร 133,524 คน (ร้อยละ 42.03)

2) อยู่นอกภาคเกษตร 184,159 คน (ร้อยละ 57.97) โดยอยู่ในสาขาการขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์มากที่สุด 49,774 คน (ร้อยละ 27.03) รองลงมาคือ กิจการโรงแรม และอาหาร 26,115 คน (ร้อยละ 14.18) และสาขาก่อสร้าง 22,743 คน (ร้อยละ 12.35) ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของผู้มีงานทำพบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา 120,869 คน (ร้อยละ 38.05) รองลงมา คือมัธยมศึกษาตอนปลาย 51,851 คน (ร้อยละ 16.32) มหาวิทยาลัย 51,353 คน (ร้อยละ 16.16) มัธยมศึกษาตอนต้น 35,203 คน (ร้อยละ 11.08) และ ไม่มีการศึกษา 31,624 คน (ร้อยละ 9.95)

ผู้ว่างงานในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 16,850 คน (ร้อยละ 3.27) จำแนกเป็นชาย 8,826 คน (ร้อยละ 1.71) คน และหญิง 8,024 คน (ร้อยละ 1.56)

2.2 การพัฒนากำลังคน

ในรอบไตรมาส 1 ปี 2562 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 25 นครราชสีมา ได้ฝึกอบรม พัฒนาผู้ใช้แรงงานในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ ฝึกเตรียมเข้าทำงาน และการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานเพื่อ เพิ่มศักยภาพให้มีมาตรฐานฝีมือทัดเทียมประเทศต่างๆ ขณะเดียวกันเป็นการพัฒนาทักษะให้ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยภาพรวมของการฝึกต่างๆ จำแนกตามกลุ่มอาชีพ พบว่า ในไตรมาส 1 ปี 2562 มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 722 คน โดยเป็นกลุ่มอาชีพช่าง ก่อสร้างมากที่สุด 340 คน (ร้อยละ 47.09) ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ 180 คน (ร้อยละ 24.93) ช่างกิจ และบริการ 98 คน (ร้อยละ 13.57) ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น 44 คน (ร้อยละ 6.09) และช่างยนต์ 40 คน (ร้อยละ 5.54) ทั้งนี้ มีผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 702 คน (ร้อยละ 97.23) ของผู้

เข้ารับการฝึกทั้งหมด สำหรับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ 722 คน พิจารณาตามกลุ่มอาชีพที่ฝึกพบว่า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์เข้ารับการทดสอบมากที่สุด 103 คน (ร้อยละ 31.89) รองลงมาเป็นช่างยนต์ 100 คน (ร้อยละ 30.96) ช่างไฟฟ้า 33 คน (ร้อยละ 10.22) ช่างก่อสร้าง 30 คน (ร้อยละ 9.29) และช่างเขียนแบบ 29 คน (ร้อยละ 8.98)

2.3 กลยุทธ์ของจังหวัดในการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ

ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับอาชีพและการพัฒนาในอนาคต เช่น มีแนวทางการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาแบบบูรณาการในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษนราธิวาส โดยมีกรณีศึกษาจากผลการวิจัย เช่น

กรณีศึกษาที่ 1 ความรู้ การรับรู้ผลกระทบ และแนวทางการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ โดยผลการศึกษานักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ชั้นปีที่ 1 – 4 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 179 คน พบว่า นักศึกษามีความรู้อยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยการรับรู้ผลกระทบของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก สำหรับแนวทางในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษาส่วนใหญ่ ได้แก่ การพัฒนาทักษะด้านภาษาในระดับที่สื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา รองลงมาได้แก่ การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน การยอมรับวัฒนธรรมที่แตกต่าง เคารพความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนาและวัฒนธรรม และการศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพ (คงคุณ, 2556)

กรณีศึกษาที่ 2 กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายส่งเสริมการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาแบบบูรณาการในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษนราธิวาส ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญ คือ ความพร้อมด้านภาษา ทักษะอาชีพ ความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน โดยมีแนวทางการจัดการศึกษาทั้งในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายในพื้นที่ ได้แก่ การจัดการศึกษาที่ฝึกทักษะด้านภาษา การจัดการศึกษาที่พัฒนาทักษะอาชีพ การจัดการศึกษาที่พัฒนาด้านเทคโนโลยี การจัดการศึกษาที่พัฒนาทักษะด้านอุตสาหกรรม การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้กับสถานประกอบการ และการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาด้านการเกษตร นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นให้เด็กและเยาวชนในพื้นที่มีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ ความมีวินัย ความขยัน ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการมีจิตสาธารณะ (กระทรวงศึกษาธิการ)

2.4 การจัดการศึกษา

2.4.1 สถานศึกษา จังหวัดนราธิวาสมีการจัดการศึกษาหลายระดับ โดย

1) รัฐบาลดำเนินการ มีตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลาย อาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษา (มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์เปิดสอนระดับปริญญาตรีและปริญญาโท และวิทยาลัยชุมชนนราธิวาสเปิดสอนอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา) ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐที่ดำเนินการจัดการศึกษามีทั้งกระทรวงศึกษาธิการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตำรวจตระเวนชายแดน

2) เอกชนดำเนินการ โดยมีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สถาบันการศึกษาปอเนาะ และศูนย์การศึกษาประจำมัสยิด (ตาดีกา) กระจายตามเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 3 เขต ในจังหวัด

2.4.2 ทิศทางการพัฒนาการศึกษา ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นเข็มทิศนำทางให้ดำเนินการบรรลุเป้าหมาย โดยจังหวัดนราธิวาสกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการศึกษาไว้ว่า “ผู้เรียน มีคุณภาพ มีคุณธรรม มีความพร้อมสู่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ นำชีวิตสู่สันติสุข” โดยมีเป้าประสงค์หลัก 13 ประการ ได้แก่ (1) นักเรียน นักศึกษา ได้รับโอกาสทางการศึกษา ตามช่วงวัยในแต่ละระดับการศึกษา (2) ประชาชนทุกกลุ่มทุกวัย ได้รับโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างทั่วถึง (3) ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา (4) ผู้เรียนทุกช่วงวัย มีคุณธรรมจริยธรรม (5) ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (6) สถานศึกษามีหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนสอดคล้องกับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ นราธิวาสที่เหมาะสมกับระดับการศึกษา (7) ครู/อาจารย์ มีและ นำความรู้อรรถศาสตร์ทางด้านภาษา และอาชีพไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน (8) ผู้เรียนมีความรู้มีทักษะทางด้านภาษา และอาชีพที่เหมาะสมในแต่ละระดับการศึกษา (9) ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ (10) มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (11) ครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษา ได้รับการดูแลรักษาความปลอดภัย (12) ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในพหุวัฒนธรรม และ (13) ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (ศึกษาธิการจังหวัดนราธิวาส)

3. ด้านเศรษฐกิจและศักยภาพพื้นที่

3.1 โครงสร้างผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP)

โครงสร้างเศรษฐกิจของจังหวัดนราธิวาส เมื่อจำแนกตามรายอุตสาหกรรม ในปี 2550 ปี 2555 และ ปี 2560 จากข้อมูลของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ดังแสดงในตารางที่ 104

ตารางที่ 104 สัดส่วนรายได้จากอุตสาหกรรมสาขาต่าง ๆ 10 อันดับแรกของ จังหวัดนราธิวาส พ.ศ. 2550 พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2560

อุตสาหกรรม	สัดส่วนรายได้					
	2550	อันดับ	2555	อันดับ	2560	อันดับ
1 สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	51.54%	1	41.39%	1	29.68%	1
2 สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซม ยานยนต์และรถจักรยานยนต์	11.63%	2	9.70%	4	10.54%	3
3 สาขาการศึกษา	8.35%	3	14.34%	2	19.94%	2
4 สาขาการบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	7.43%	4	10.80%	3	9.73%	4
5 สาขาการผลิต	5.79%	5	5.61%	5	6.87%	5
6 สาขากิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์	4.11%	6	3.70%	7	3.42%	9
7 สาขาการก่อสร้าง	2.85%	7	3.89%	6	4.82%	6
8 สาขาการเงินและการประกันภัย	1.98%	8	2.90%	8	4.70%	7
9 สาขาการบริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	1.97%	9	2.61%	9	3.86%	8
10 สาขาการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	1.22%	10	1.20%	10	1.77%	10
11 สาขาอื่น ๆ	3.15%		3.87%		4.68%	

ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

3.2 อัตราการขยายตัวของแต่ละภาคอุตสาหกรรม

อัตราการขยายตัวของแต่ละภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดนราธิวาส ในช่วง พ.ศ. 2558-2559 และในช่วง พ.ศ. 2559-2560 จากข้อมูลของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีดังนี้

ตารางที่ 105 อัตราขยายตัวรายอุตสาหกรรมของจังหวัดนราธิวาส
ในช่วง พ.ศ. 2558-2559 และช่วง พ.ศ. 2559-2560

อุตสาหกรรม	ปี 2558-2559 (ร้อยละ)	ปี 2559-2560 (ร้อยละ)
สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	16.63	-6.54
สาขาการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	13.26	-11.06
สาขาการผลิต	8.59	9.75
สาขาการไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	5.48	3.97
สาขาจัดการน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	5.92	12.42
สาขาการก่อสร้าง	5.74	-3.91
สาขาขนส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์	23.86	1.67
สาขาการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	-11.23	25.23
สาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	8.36	7.69
สาขาข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	-33.93	17.91
สาขาการเงินและการประกันภัย	16.08	4.79
สาขากิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์	6.41	-0.62
สาขากิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	71.96	-23.41
สาขากิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน	-3.69	18.40
สาขาการบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	3.37	3.32
สาขาการศึกษา	6.03	6.56
สาขาการบริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	6.32	13.49
สาขาศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	24.95	18.80
สาขากิจกรรมการบริการอื่น ๆ	3.44	3.37
ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP)	10.52	1.35

ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

4. ผลการวิเคราะห์ศักยภาพจังหวัดนราธิวาส

4.1 การวิเคราะห์ศักยภาพของอุตสาหกรรมด้วย BCG Matrix

4.1.1 ศักยภาพการผลิตของจังหวัดนราธิวาสช่วง พ.ศ.2558-2559 หากใช้ค่าเฉลี่ยของอัตราการเจริญเติบโตที่มาจากจังหวัดนราธิวาสเป็นเกณฑ์ มีกลุ่มภาคอุตสาหกรรมที่น่าสนใจ 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มอุตสาหกรรมดาวรุ่ง (Stars) คือ ภาคการผลิตที่มีอัตราการเจริญเติบโตและส่วนแบ่งตลาดสูง ควรมีการสนับสนุนด้านการเงินเพื่อขยายการเจริญเติบโตและส่วนแบ่งตลาดให้เพิ่มสูงขึ้น ได้แก่ สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง และสาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์

กลุ่มอุตสาหกรรมที่ทำเงิน (Cash Cows) คือ ภาคผลิตที่ทำเงินหลักในจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัดนั้นๆ มีส่วนแบ่งตลาดมากที่สุด ได้แก่ สาขาการผลิต และสาขาการศึกษา

กลุ่มอุตสาหกรรมที่ยังไม่ชัดเจน (Question Marks) คือ ภาคการผลิตที่มีโอกาสเติบโตได้ในอนาคต มีอัตราการเจริญเติบโตสูงภายใต้ส่วนแบ่งการตลาดต่ำ ต้องมีการดูแลวางแผนการขับเคลื่อนเป็นพิเศษ ได้แก่ สาขาการเงินและการประกันภัย

4.1.2 ศักยภาพการผลิตของจังหวัดนราธิวาสในช่วง พ.ศ.2559-2560 หากใช้ค่าเฉลี่ยของอัตราการเจริญเติบโตที่มาจากจังหวัดนราธิวาสเป็นเกณฑ์ มีกลุ่มภาคอุตสาหกรรมที่น่าสนใจ 3 กลุ่มคือ

กลุ่มอุตสาหกรรมดาวรุ่ง (Stars) คือ ภาคการผลิตที่มีอัตราการเจริญเติบโตและส่วนแบ่งตลาดสูง ควรสนับสนุนด้านการเงินเพื่อขยายการเจริญเติบโตและส่วนแบ่งตลาดให้เพิ่มสูงขึ้น ได้แก่ สาขาการผลิต และสาขาการศึกษา

กลุ่มอุตสาหกรรมที่ทำเงิน (Cash Cows) คือภาคผลิตที่ทำเงินหลักในจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัดนั้นๆ มีส่วนแบ่งตลาดมากที่สุด ได้แก่ สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง และสาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์

กลุ่มอุตสาหกรรมที่ยังไม่ชัดเจน (Question Marks) คือ ภาคการผลิตที่มีโอกาสเติบโตได้ในอนาคต เป็นกลุ่มที่มีอัตราการเจริญเติบโตสูงภายใต้ส่วนแบ่งการตลาดต่ำ จึงต้องมีการดูแลวางแผนการขับเคลื่อนเป็นพิเศษ ซึ่งจังหวัดนราธิวาสไม่มีภาคการผลิตที่อยู่ในกลุ่มนี้

4.1.3 เปรียบเทียบศักยภาพของภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดนราธิวาสใน พ.ศ. 2558-2559 กับพ.ศ. 2559-2560 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของอัตราการเจริญเติบโตที่มาจากจังหวัดนราธิวาสเป็นเกณฑ์เฉลี่ยจากทั้ง 2 ช่วงเวลา ในรูปที่ 66 พบว่า

1) **สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง** พบว่า แม้จะมีส่วนแบ่งตลาดเพิ่ม แต่มีอัตราการขยายตัวลดลงอย่างมาก ส่งผลให้ศักยภาพของอุตสาหกรรมลดลงจากกลุ่มอุตสาหกรรมดาวรุ่ง เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมทำเงิน

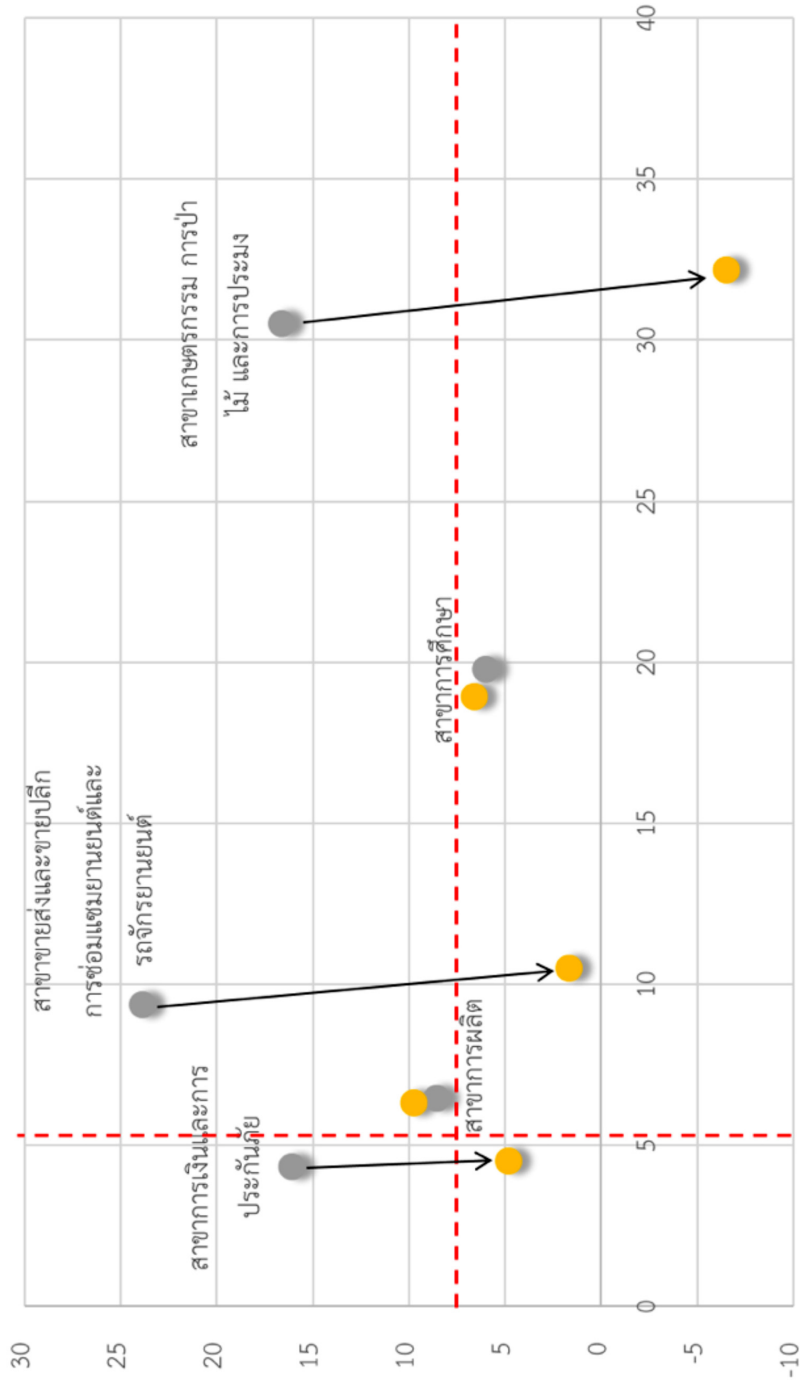
2) **สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์** พบว่ามีส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้น แต่อัตราการขยายตัวลดลงอย่างมาก ส่งผลให้ศักยภาพของอุตสาหกรรมลดลงจากกลุ่มอุตสาหกรรมดาวรุ่ง เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมทำเงิน

3) **สาขาการผลิต** พบว่าอุตสาหกรรมมีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นเล็กน้อย แต่มีส่วนแบ่งตลาดลดลง อย่างไรก็ตาม ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงกลุ่มอุตสาหกรรมจึงยังจัดอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมดาวรุ่งเหมือนเดิม

4) **สาขาการเงินและการประกันภัย** พบว่า มีส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้นเล็กน้อย แต่อัตราขยายตัวลดลงอย่างมาก ส่งผลให้ศักยภาพของอุตสาหกรรมลดลงจากกลุ่มอุตสาหกรรมที่ยังไม่ชัดเจนไปเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมรายได้ต่ำ

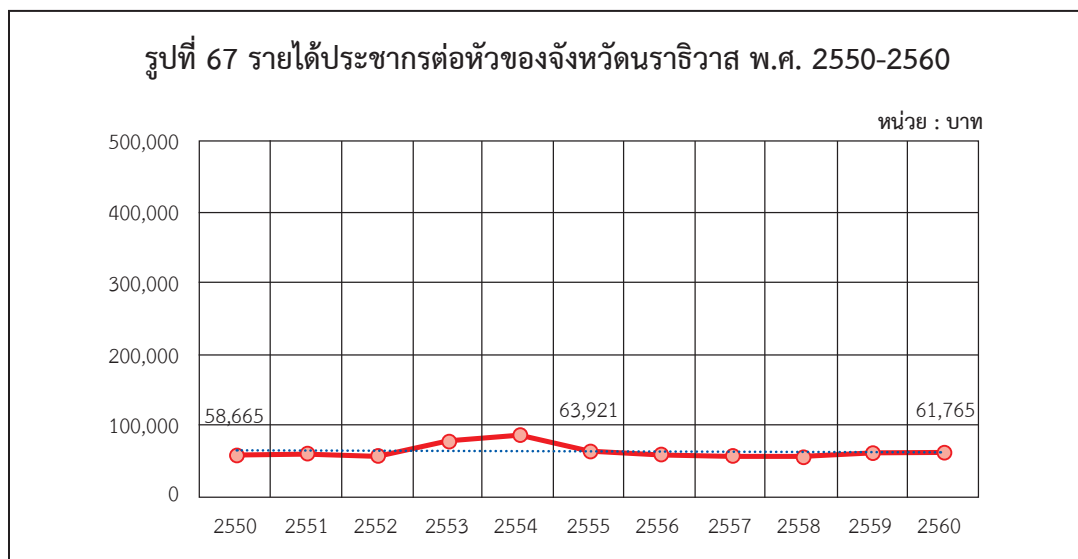
5) **สาขาการศึกษา** พบว่า อุตสาหกรรมมีอัตราขยายตัวเพิ่มขึ้นมาก และส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้นแต่เพิ่มเพียงเล็กน้อยไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทำให้อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมทำเงินเหมือนเดิม

รูปที่ 66 ศักยภาพของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดนครราชสีมา
เปรียบเทียบศักยภาพระหว่างช่วง พ.ศ. 2558-2559 และ พ.ศ. 2559-2560



4.2 การวิเคราะห์รายได้ต่อหัว และผลิตภัณฑ์มวลรวมในจังหวัดต่อหัว (GPP Per Capita) ของจังหวัดนราธิวาส

จังหวัดนราธิวาสมีรายได้ประชากรต่อหัวสูงสุดเป็นลำดับที่ 73 ของประเทศไทย จากรูปที่ 67 พบว่ารายได้ประชากรต่อหัวของจังหวัดนราธิวาสมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แต่ในช่วงใน พ.ศ. 2555-2560 รายได้ประชากรต่อหัวของจังหวัดมีแนวโน้มลดลง โดยมีรายได้ประชากรต่อหัวใน พ.ศ. 2550 เท่ากับ 58,665 บาท พ.ศ. 2555 เท่ากับ 63,921 บาท และ พ.ศ. 2560 เท่ากับ 61,765 บาท

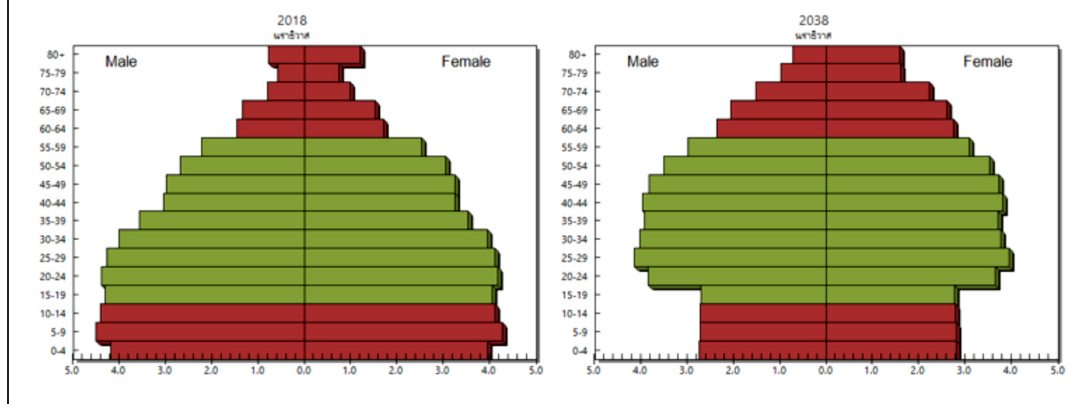


4.3 การวิเคราะห์โครงสร้างประชากรจังหวัดนราธิวาส

จังหวัดนราธิวาสมีโครงสร้างประชากร จำแนกตามอายุ ดังรูปที่ 68 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากอัตราเฉลี่ยการเกิดของประชากรต่อผู้หญิงหนึ่งคนยังคงที่ 1.48 และมีอายุขัยเฉลี่ยเพศชายและเพศหญิงเท่ากับ 71.7 และ 78.3 ปีตามลำดับแล้ว เมื่อเปรียบเทียบกับปี พ.ศ. 2561 แล้วในอนาคต 20 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2581) จะมีประชากรแรงงานจำนวนน้อยลง และมีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างมาก ส่งผลให้จังหวัดนราธิวาสก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยอัตราการพึ่งพิง (Dependency Ratio) หรืออัตราส่วนของผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) ต่อผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15 -59 ปี) มีแนวโน้มลดลงจนถึงปี พ.ศ.2576 และหลังจากนั้นจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

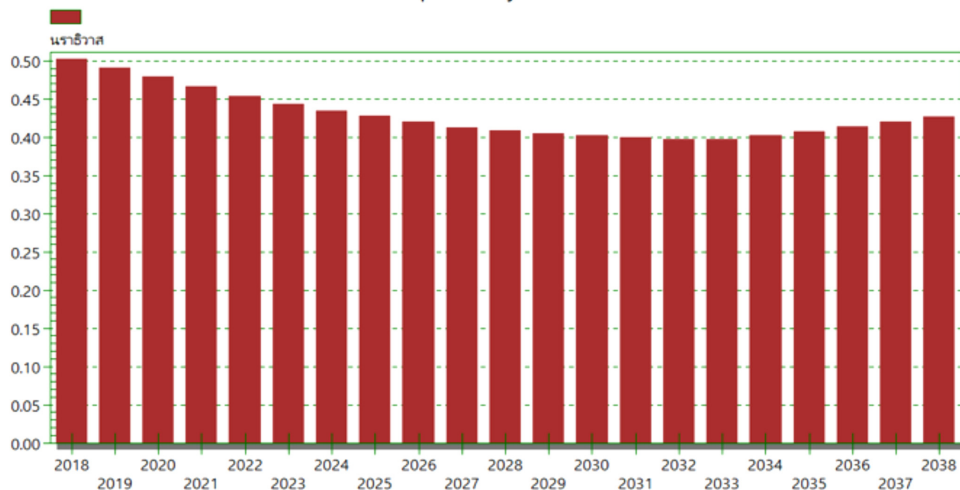
รูปที่ 68 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดนราธิวาส
ใน พ.ศ.2561 และ 2581

All age groups (Percent)



รูปที่ 69 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดนราธิวาสใน พ.ศ.2561 และ 2581

Dependency ratio



4.4 การวิเคราะห์โครงสร้างการจ้างงานของจังหวัดนราธิวาส

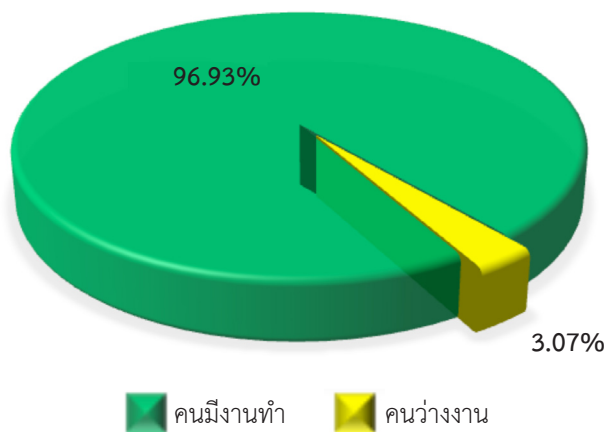
4.4.1 จำนวนและการเติบโตของกำลังงาน

สัดส่วนคนมีงานทำ (ตารางที่ 106 และรูปที่ 70) และร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงานของจังหวัดนราธิวาส (รูปที่ 71)

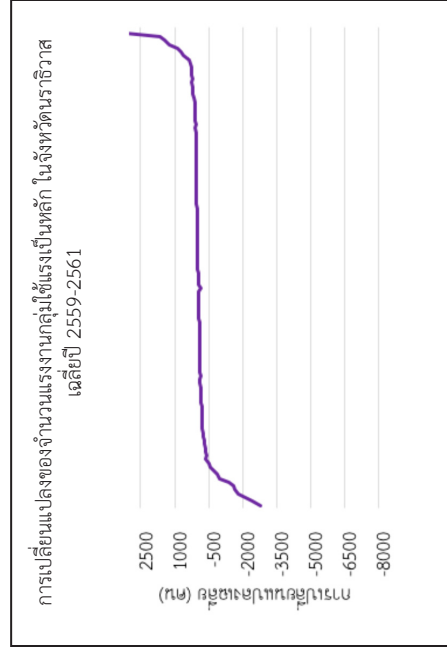
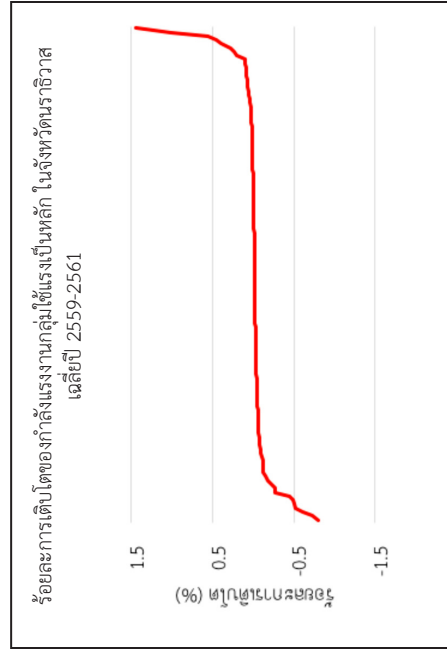
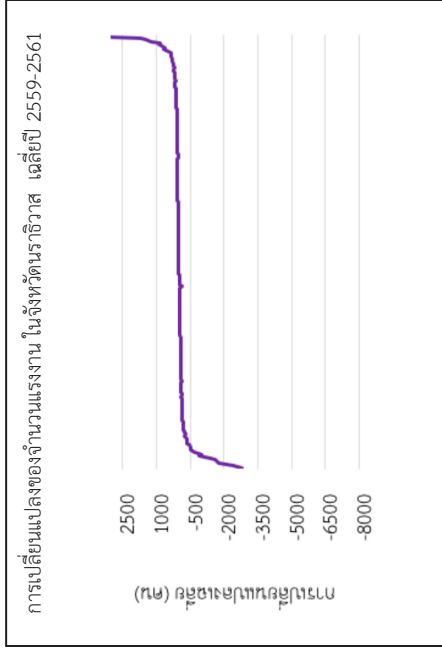
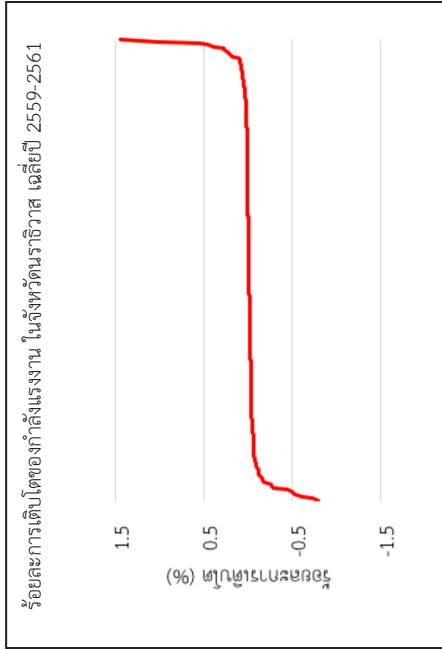
ตารางที่ 106 สัดส่วนคนมีงานทำจังหวัดนราธิวาส

ปี	คนมีงานทำ	คนว่างงาน	รวม
2559	5,556 (98.46)	87 (1.54)	5,643 (100.00)
2560	5,246 (95.85)	227 (4.15)	5,473 (100.00)
2561	3,889 (96.26)	151 (3.74)	4,040 (100.00)
เฉลี่ย	4,897 (96.93)	155 (3.07)	4,136 (100.00)

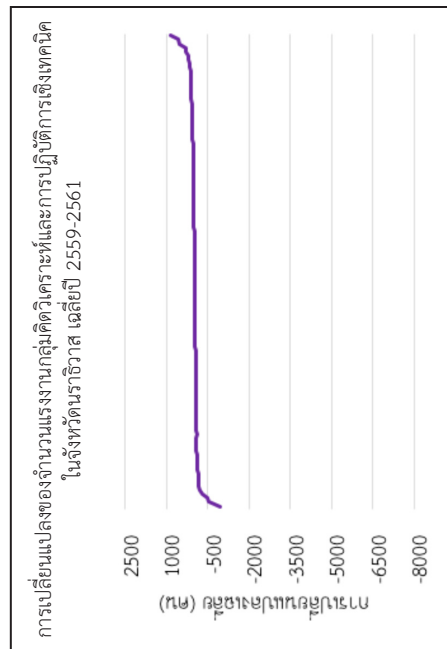
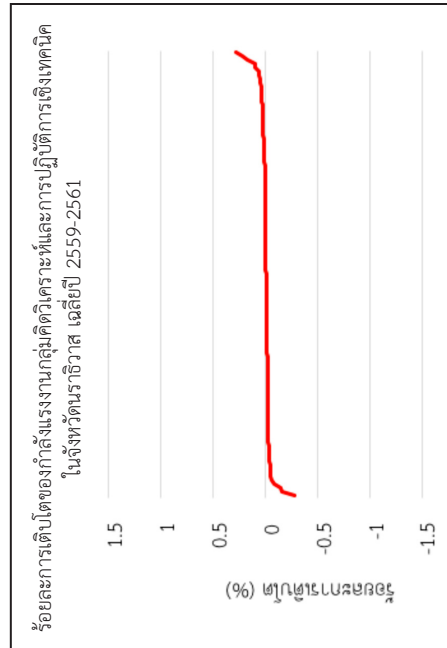
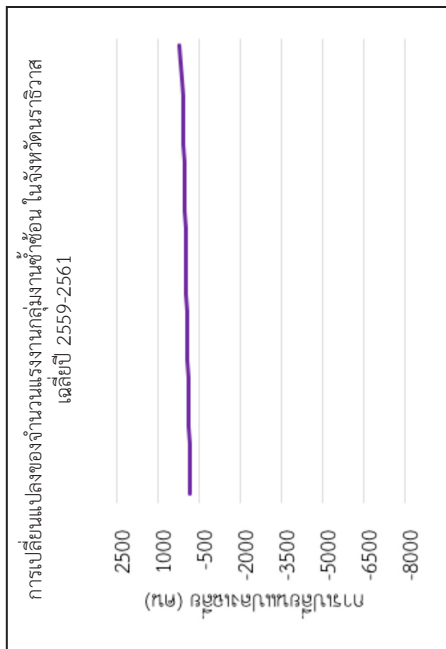
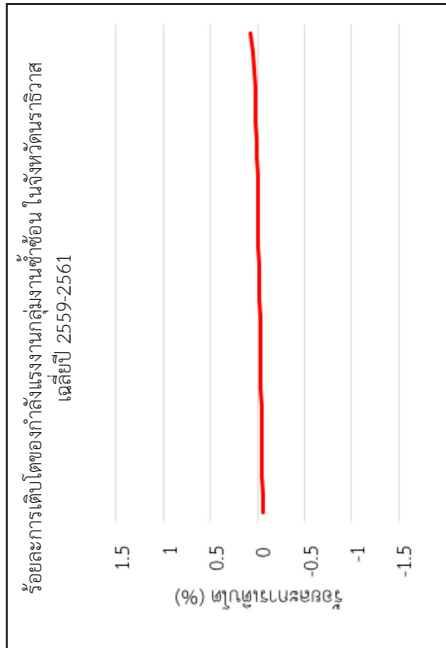
รูปที่ 70 ร้อยละคนมีงานทำจังหวัดนราธิวาส



รูปที่ 71 ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงาน เฉลี่ยปี 2559-2561 จังหวัดนราธิวาส



รูปที่ 71 ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงาน เฉลี่ยปี 2559-2561 จังหวัดนราธิวาส (ต่อ)



4.4.2 ประมาณค่าความต้องการจ้างงาน จำแนกตามที่มีการจ้างงานสูงสุด 10 อันดับแรกของจังหวัดนราธิวาส

ประมาณการ 10 อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด 5 ปี ของจังหวัดนราธิวาส พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด คือ การเกษตร การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำใน พ.ศ. 2562 จำนวน 180,197 คน เพิ่มขึ้น 2,918 คน เป็น 183,115 คน ใน พ.ศ. 2567 รองลงมาคือ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ใน พ.ศ. 2562 จำนวน 64,307 คน เพิ่มขึ้นจำนวน 1,041 คน เป็น 65,348 คน ใน พ.ศ. 2567 ดังแสดงในตารางที่ 107

ตารางที่ 107 ประมาณการ 10 อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด 5 ปี ของจังหวัดนราธิวาส

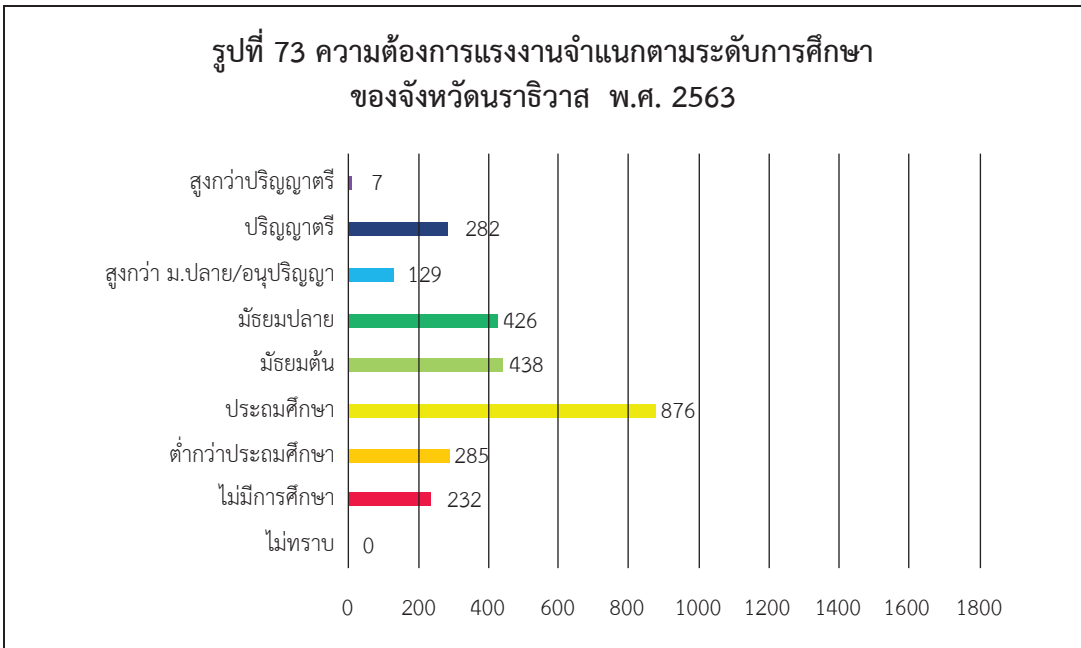
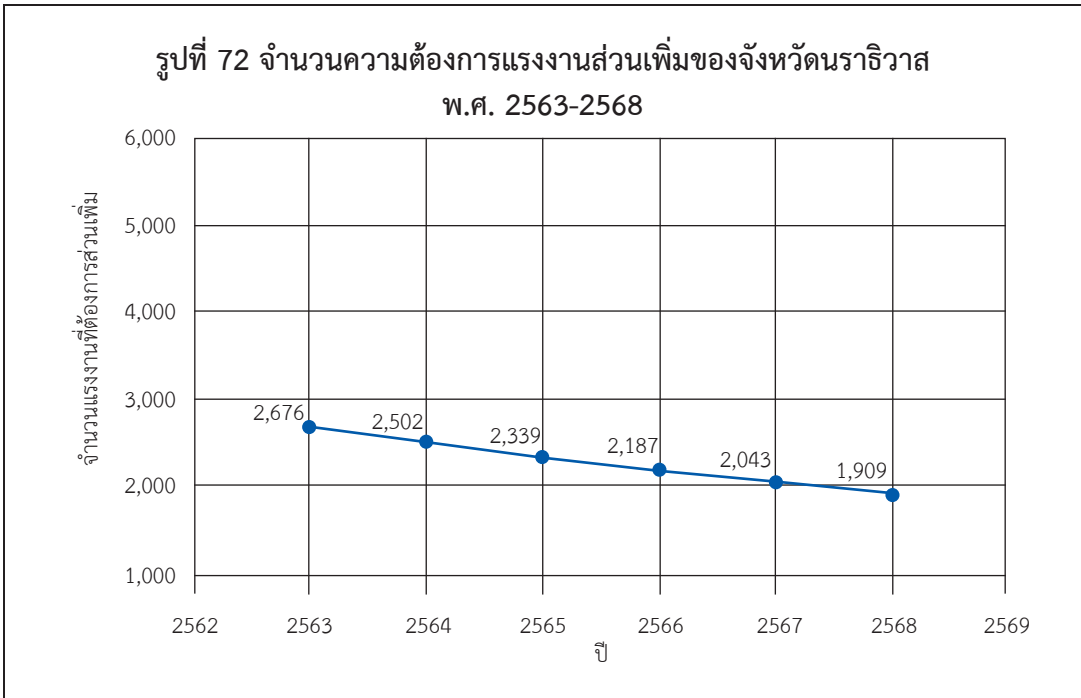
ประเภทอุตสาหกรรม	2562	2563	2564	2565	2566	2567
การเกษตร การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	180,197	180,926	181,578	182,157	182,668	183,115
ขายส่งขายปลีก ซ่อมแซมรถ/จักรยานยนต์	64,307	64,567	64,800	65,006	65,189	65,348
การบริการอื่น ๆ*	55,603	55,828	56,029	56,208	56,366	56,504
ก่อสร้าง	41,613	41,782	41,932	42,066	42,184	42,287
ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	22,742	22,834	22,917	22,990	23,054	23,111
การผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย	13,098	13,151	13,198	13,240	13,277	13,310
บริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	11,920	11,968	12,011	12,049	12,083	12,113
การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	8,276	8,310	8,340	8,366	8,390	8,410
อาหารและอาหารสัตว์	4,909	4,928	4,946	4,962	4,976	4,988
การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์	2,679	2,690	2,700	2,708	2,716	2,723

*หมายเหตุ 1 ข้อมูลจากการประมาณอุปสงค์แรงงานระบบ PMANP กระทรวงแรงงาน

2 การบริการอื่น ๆ หมายถึง กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่นอกเหนือจากการจัดประเภทอุตสาหกรรม

4.4.3 ประมาณการความต้องการจ้างงานจำแนกตามวุฒิการศึกษา

จากรูปที่ 72 แสดงให้เห็นถึงการประมาณการความต้องการแรงงานของจังหวัดนราธิวาส พ.ศ. 2563-2568 โดย พ.ศ. 2563 มีความต้องการแรงงาน 2,676 คน และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องเป็น 1,909 คนในปี พ.ศ. 2568 และเมื่อจำแนกความต้องการแรงงานตามระดับการศึกษา พบว่า พ.ศ. 2563 จังหวัดนราธิวาส มีความต้องการแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด 3 อันดับแรก คือระดับประถมศึกษา 876 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 438 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 426 คน ดังแสดงในรูปที่ 72 และ 73



4.4.4 อาชีพที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ

ร้อยละการจ้างงานลดลงและเพิ่มขึ้นมากที่สุดในจังหวัดนราธิวาส 10 อันดับ อาชีพ พบว่า อาชีพที่มีการจ้างงานลดลงมากที่สุด คือ เจ้าของร้านค้า (ร้อยละการขยายตัว -0.79) รองลงมาคือ ช่างฉาบปูนและตกแต่งงานปูน (ร้อยละการขยายตัว -0.72) และพนักงานช่วยขายในร้านค้า (ร้อยละการขยายตัว -0.60) ส่วนอาชีพที่มีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกไม้ผลและไม้ยืนต้น(ร้อยละการขยายตัว 1.45) รองลงมาคือ ช่างก่อสร้างที่อยู่อาศัย (ร้อยละการขยายตัว 0.57) และคนงานรับจ้างทั่วไป (ร้อยละการขยายตัว 0.47)

ตารางที่ 108 อาชีพที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมด ในจังหวัดนราธิวาส

อาชีพจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว	อาชีพจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว
1. เจ้าของร้านค้า	-0.79	1. ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกไม้ผลและไม้ยืนต้น	1.45
2. ช่างฉาบปูนและตกแต่งงานปูน	-0.72	2. ช่างก่อสร้างที่อยู่อาศัย	0.57
3. พนักงานช่วยขายในร้านค้า	-0.60	3. คนงานรับจ้างทั่วไป	0.47
4. พนักงานเคาน์เตอร์บริการอาหาร	-0.51	4. ผู้ให้บริการด้านการป้องกันภัย ซึ่งมีได้จัดไว้ในประเภทอื่น ๆ	0.40
5. ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ช่างทำเสื้อผ้าขนสัตว์ และช่างทำหมวก	-0.50	5. ผู้ทำขนมปัง ขนมเค้ก ขนมหวาน และลูกกวาด	0.29
6. ผู้ปฏิบัติงานด้านการประมงน้ำจืดและประมงชายฝั่งทะเล	-0.49	6. คนกวาดถนนและผู้ใช้แรงงานที่เกี่ยวข้อง	0.24
7. พนักงานเสิร์ฟอาหารและเครื่องดื่ม	-0.43	7. ช่างเชื่อมและช่างตัดโลหะด้วยเปลวไฟ	0.21
8. ผู้จัดการด้านการค้าปลีกและค้าส่ง	-0.28	8. ช่างฆ่าชำแหละเนื้อสัตว์และสัตว์น้ำ และผู้จัดเตรียมอาหารที่เกี่ยวข้อง	0.12
9. พ่อครัว / แม่ครัว	-0.27	9. ผู้ถนอมผลไม้ พืชผัก และผู้ถนอมอาหารที่เกี่ยวข้อง	0.11
10. คนงานปลูกพืชผัก	-0.26	10. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านนโยบายการบริหาร	0.11

สำหรับอาชีพกลุ่มที่ใช้แรงเป็นหลัก 10 อันดับในจังหวัดนราธิวาส ที่มีร้อยละการจ้างงานลดลงมากที่สุดคือ คณงานด้านการผลิต ซึ่งมีได้จัดไว้ในประเภทอื่น (ร้อยละการขยายตัว -0.79) รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกพีชไร่และพีชฝัก (ร้อยละการขยายตัว -0.72) และช่างเหล็ก ช่างตีเหล็ก และช่างควบคุมเครื่องจักรอัดรูป (ร้อยละการขยายตัว -0.60) ส่วนอาชีพที่มีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุดคือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกไม้ยืนต้นและไม้ผล (ร้อยละการขยายตัว 1.45) รองลงมาคือ ช่างก่อสร้างที่อยู่อาศัย (ร้อยละการขยายตัว 0.57) และคณงานรับจ้างทั่วไป (ร้อยละการขยายตัว 0.47)

ตารางที่ 109 อาชีพกลุ่มที่ใช้แรงเป็นหลักที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดนราธิวาส

อาชีพจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว	อาชีพจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว
1. คณงานด้านการผลิต ซึ่งมีได้จัดไว้ในประเภทอื่น	-0.79	1. ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกไม้ยืนต้นและไม้ผล	1.45
2. ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกพีชไร่และพีชฝัก	-0.72	2. ช่างก่อสร้างที่อยู่อาศัย	0.57
3. ช่างเหล็ก ช่างตีเหล็ก และช่างควบคุมเครื่องจักรอัดรูป	-0.60	3. คณงานรับจ้างทั่วไป	0.47
4. ช่างเดินสายไฟภายในอาคารและอุปกรณ์ไฟฟ้าที่เกี่ยวข้อง	-0.51	4. ผู้ให้บริการด้านการป้องกันภัย ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	0.40
5. ช่างเครื่องและช่างปรับเครื่องจักรกลทางการเกษตรและอุตสาหกรรม	-0.50	5. ผู้ทำขนมปัง ขนมเค้ก ขนมหวาน และลูกกวาด	0.29
6. ช่างทำรองเท้าและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	-0.49	6. คนกวาดถนนและผู้ใช้แรงงานที่เกี่ยวข้อง	0.24
7. ช่างฉาบปูนและตกแต่งงานปูน	-0.43	7. ช่างเชื่อมและช่างตัดโลหะด้วยเปลวไฟ	0.21
8. พ่อครัว / แม่ครัว	-0.27	8. ผู้ฆ่าชำแหละเนื้อสัตว์และสัตว์น้ำ และผู้จัดเตรียมอาหารที่เกี่ยวข้อง	0.12
9. คณงานปลูกพีชฝัก	-0.26	9. ผู้ถนอมผลไม้ พีชฝัก และผู้ถนอมอาหารที่เกี่ยวข้อง	0.11
10. ผู้จำหน่ายสินค้าตามถนน (ยกเว้นอาหารพร้อมบริโภค)	-0.21	10. ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกพีชไร่และพีชฝัก	0.10

อาชีพกลุ่มงานซ้ำซ้อน 10 อันดับในจังหวัดนราธิวาส ที่มีร้อยละการจ้างงานลดลงมากที่สุด คือ เสมียนคลังสินค้า (ร้อยละการขยายตัว -0.06) รองลงมาคือ ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตภัณฑ์พลาสติก (ร้อยละการขยายตัว -0.05) และผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานแปรรูปไม้ (ร้อยละการขยายตัว -0.05) ส่วนอาชีพที่มีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุด คือ เสมียนทั่วไป (ร้อยละการขยายตัว 0.08) รองลงมาคือ ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์ยาง (ร้อยละการขยายตัว 0.05) และผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละการขยายตัว 0.04) ดังข้อมูลที่แสดงในตาราง 110

**ตารางที่ 110 อาชีพกลุ่มงานซ้ำซ้อนมีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ
จากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดนราธิวาส**

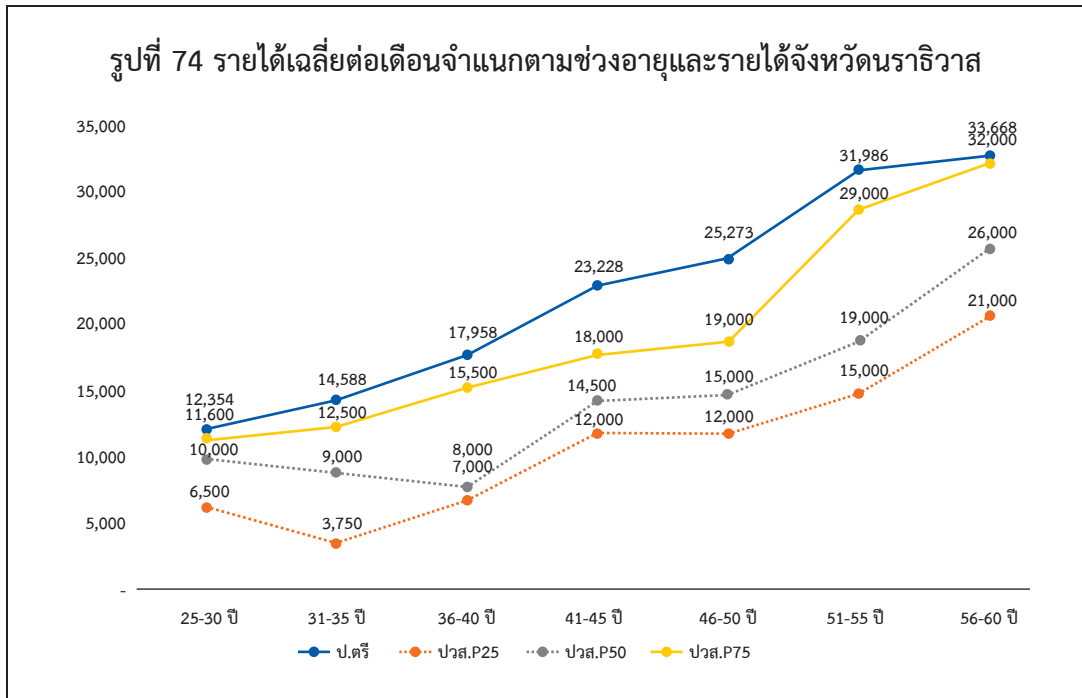
อาชีพจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว	อาชีพจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว
1. เสมียนคลังสินค้า	-0.06	1. เสมียนทั่วไป	0.08
2. ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตภัณฑ์พลาสติก	-0.05	2. ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์ยาง	0.05
3. ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานแปรรูปไม้	-0.05	3. ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	0.04
4. เสมียนจัดเก็บและทำสำเนาเอกสาร	-0.05	4. ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	0.03
5. เสมียนคลังสินค้า	-0.04	5. พนักงานดูแลและเก็บค่าโดยสารยานพาหนะ	0.03
6. ผู้ควบคุมเครื่องจักรเย็บผ้า	-0.04	6. พนักงานสัมภาษณ์ในโครงการสำรวจและวิจัยตลาด	0.03
7. เสมียนรับส่งและแยกประเภทจดหมายไปรษณีย์ภัณฑ์	-0.04	7. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	0.02
8. พนักงานต้อนรับของโรงแรม	-0.03	8. ผู้ประกอบอุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	0.02
9. ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานแปรรูปไม้	-0.03	9. ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตภัณฑ์อาหารและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	0.01
10. เสมียนและเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาด้านการท่องเที่ยว	-0.02	10. ผู้ประกอบเครื่องจักรกล	0.01

กลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิค 10 อันดับในจังหวัดนราธิวาส ที่มีร้อยละการจ้างงานลดลงมากที่สุด คือ ผู้จัดการด้านการค้าปลีกและค้าส่ง (ร้อยละการขยายตัว -0.28) รองลงมาคือ ผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆ ด้านการสอน ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น (ร้อยละการขยายตัว -0.16) และผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องทางด้านบัญชี (ร้อยละการขยายตัว -0.14) ส่วนอาชีพที่มีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุดคือ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านสังคมสงเคราะห์และให้คำปรึกษา (ร้อยละการขยายตัว 0.11) รองลงมาคือ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านนโยบายการบริหาร (ร้อยละการขยายตัว 0.11) และเจ้าหน้าที่เทคนิคด้านการป่าไม้ (ร้อยละการขยายตัว 0.07) ดังข้อมูลแสดงในตารางที่ 111

ตารางที่ 111 อาชีพกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิค ที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับจากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดนราธิวาส

อาชีพจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว	อาชีพจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว
1. ผู้จัดการด้านการค้าปลีกและค้าส่ง	-0.28	1. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านสังคมสงเคราะห์และให้คำปรึกษา	0.11
2. ผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ด้านการสอน ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	-0.16	2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านนโยบายการบริหาร	0.11
3. ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องทางด้านบัญชี	-0.14	3. เจ้าหน้าที่เทคนิคด้านการป่าไม้	0.07
4. ตัวแทนขายด้านการค้า	-0.05	4. นักปรัชญา นักประวัติศาสตร์ และนักรัฐศาสตร์	0.07
5. ผู้จัดการโรงแรม	-0.04	5. ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านกฎระเบียบของรัฐ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	0.06
6. หัวหน้าคุมงานในสำนักงาน	-0.04	6. ผู้ให้คำปรึกษาด้านการเกษตร การป่าไม้ และการประมง	0.06
7. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านศาสนา	-0.03	7. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการรักษาสัตว์และแมลง	0.05
8. ผู้ช่วยและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสัตว์แพทย์	-0.03	8. ผู้นำตามประเพณีและหัวหน้าหมู่บ้าน	0.05
9. ผู้ช่วยด้านการแพทย์	-0.03	9. ตัวแทนพิธีการศุลกากรและตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้า	0.05
10. ผู้จัดการสาขาด้านการบริการทางการเงิน	-0.02	10. ผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ด้านสุขภาพ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	0.05

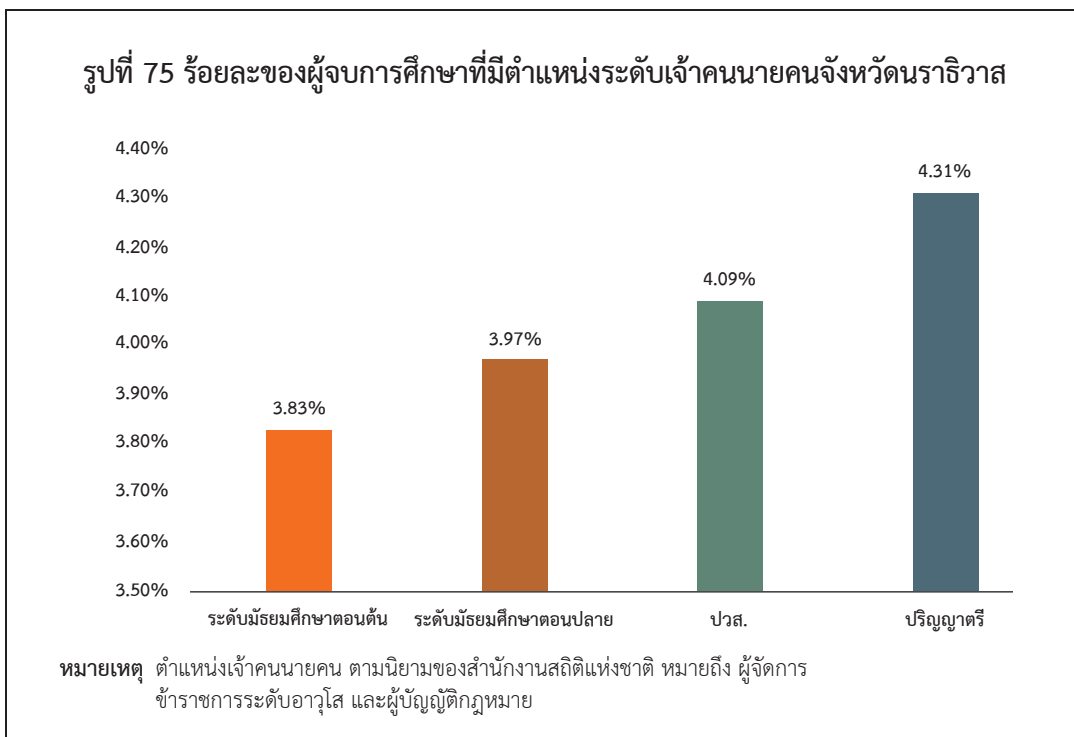
4.5 รายได้ตลอดช่วงอายุของผู้ที่จบการศึกษาระดับต่างๆ (Age – earning Profile)



จากรูปที่ 74 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำแนกตามช่วงอายุและรายได้จังหวัดนราธิวาส เมื่อเปรียบเทียบรายได้ของผู้มีงานทำระหว่างวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่ Percentile 75 พบว่า ในช่วงแรกของการทำงานอายุ 25 - 30 ปี ผู้มีงานทำที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจะมีรายได้ต่อเดือนมากกว่าผู้มีงานทำที่จบการศึกษาระดับ ปวส. แต่ช่องว่างระหว่างรายได้มีแนวโน้มลดลง และเมื่อถึงอายุ 60 ปี รายได้ของผู้มีงานทำวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี และ ปวส. มีรายได้ต่างกันเพียง 568 บาท แสดงให้เห็นว่าผู้ที่เรียนในระดับ ปวส. มีโอกาสที่จะมีรายได้เทียบเท่ากับผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี หากเป็นการเรียน ปวส. ที่มุ่งเน้นทักษะที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานและพื้นที่

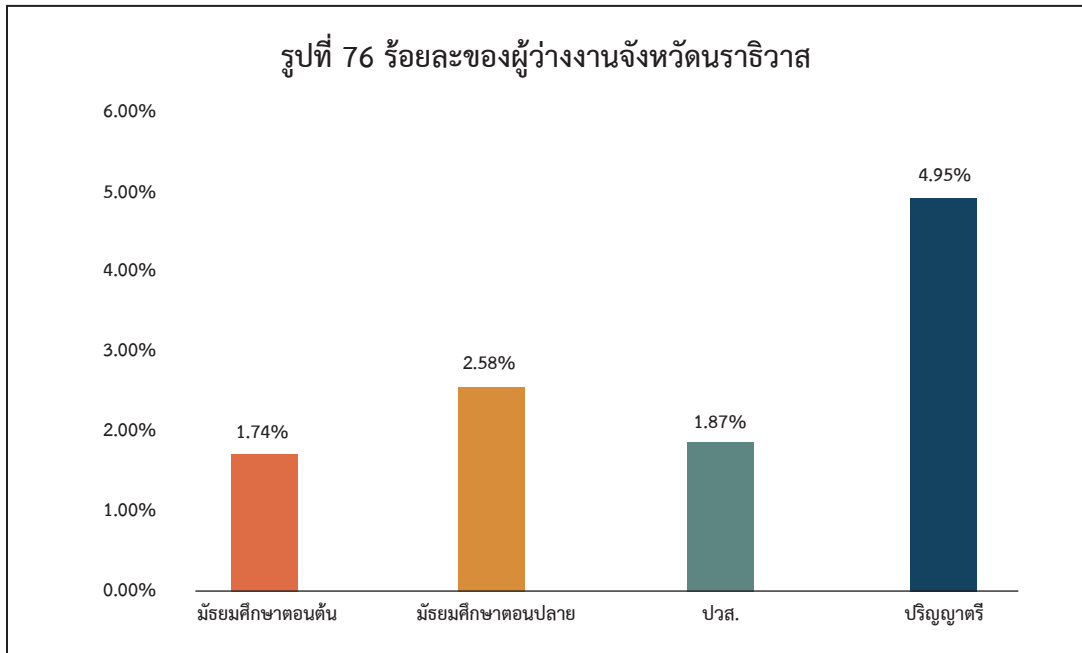
4.6 อัตราการเป็นเจ้าของคนงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

รูปที่ 75 แสดงให้เห็นว่า ระดับเจ้าคนนายคนหรือผู้มีงานที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมายของจังหวัดนราธิวาสตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นผู้ที่จบระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 4.31) รองลงมาคือ ระดับ ปวส. (ร้อยละ 4.09) และชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ร้อยละ 3.97) เมื่อวิเคราะห์ผู้จบการศึกษาปริญญาตรี พบว่า ร้อยละ 30 ที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย เป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับวิชาชีพมาก่อนแล้วมาศึกษาต่อระดับปริญญาตรี



4.7 อัตราการว่างงานของจังหวัดนราธิวาส

รูปที่ 76 จำแนกผู้ว่างงานของจังหวัดนราธิวาส เมื่อจำแนกผู้ว่างงานทั้งหมดตามระดับอุดมศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่มีการว่างงานมากที่สุดคือ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 4.95 รองลงมาคือ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 2.58 และ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ร้อยละ 1.87



4.8 ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดนราธิวาส

ตารางที่ 112 ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดนราธิวาส

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	1.64	2.92	2.15	3.46	2.61	3.94	3.97	4.69	2.65	3.83
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.77	3.01	2.2	3.45	2.74	3.95	3.85	4.65	2.7	3.83
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.83	3.07	2.35	3.59	2.97	4.05	4.1	4.73	2.89	3.93
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	2.07	3.2	2.53	3.72	3.1	4.17	4.13	4.81	3.02	4.05
5. ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ	2.14	3.23	2.54	3.66	3.12	4.14	4.15	4.75	3.05	4.01

ที่มา: (สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2560)

จากตารางที่ 112 แสดงให้เห็นถึงความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดนราธิวาส ว่า คาดหวังความรู้จากผู้ทำงาน 3 อันดับแรก จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน ดังนี้

ระดับแรงงานไร้ฝีมือ ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (3.23 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (3.2 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (3.07 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีความรู้ด้านความรู้ ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (2.14 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (2.07 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (1.83 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (3.72 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (3.66 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (3.59 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีความรู้ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (2.53 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (2.54 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (2.35 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับแรงงานฝีมือ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (4.17 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (4.14 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (4.05 คะแนน) แต่ปัจจุบันแรงงานมีความรู้ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (3.1 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (3.12 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (2.97 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (4.81 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (4.75 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (4.73 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีความรู้ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (4.13 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (4.15 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (4.1 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

4.9 ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดนราธิวาส

ตารางที่ 113 ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดนราธิวาส

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.65	2.89	2.01	3.38	2.5	3.83	3.53	4.32	2.48	3.68
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.83	2.92	2.23	3.5	2.8	3.98	3.85	4.53	2.74	3.82
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์และการคำนวณ	2	3.17	2.56	3.79	2.93	4.12	4.04	4.68	2.94	4.01
4. ทักษะในการสื่อสาร	2.32	3.38	2.77	3.83	3.15	4.15	4.15	4.77	3.15	4.09
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	2.14	3.24	2.63	3.77	3.09	4.15	4.21	4.8	3.08	4.06
6. ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ	2.27	3.35	2.79	3.85	3.24	4.25	4.18	4.83	3.19	4.14

ที่มา: (สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2560)

ตารางที่ 113 แสดงความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดนราธิวาส ซึ่งพบว่าความคาดหวังความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงาน 3 อันดับแรก จำแนกตามระดับฝีมือแรงงานมีดังนี้

ระดับแรงงานไร้ฝีมือ ได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร (3.38 คะแนน) ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (3.35 คะแนน) และทักษะในการบริหารจัดการ (3.24 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีทักษะในการสื่อสาร (2.32 คะแนน) ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (2.27 คะแนน) และทักษะในการบริหารจัดการ (2.14 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (3.85 คะแนน) ทักษะในการสื่อสาร (3.83 คะแนน) และทักษะในการบริหารจัดการ (3.77 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (2.79 คะแนน) ทักษะในการสื่อสาร (2.77 คะแนน) และทักษะในการบริหารจัดการ (2.63 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับแรงงานฝีมือ ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (4.25 คะแนน) ทักษะในการสื่อสารและทักษะในการบริหารจัดการมีคะแนนเท่ากัน (4.15 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (3.24 คะแนน) ทักษะในการสื่อสาร (3.15 คะแนน) และทักษะในการบริหารจัดการ (3.09 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (4.83 คะแนน) ทักษะในการบริหารจัดการ (4.8 คะแนน) และทักษะในการสื่อสาร (4.77 คะแนน) แต่ปัจจุบันแรงงานมีทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (4.18 คะแนน) ทักษะในการสื่อสาร (4.15 คะแนน) และทักษะในการบริหารจัดการ (4.21 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

4.10 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดนราธิวาส

ตารางที่ 114 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดนราธิวาส

ประเภทคุณลักษณะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	3.42	4.38	3.35	4.47	3.63	4.58	4.47	4.87	3.72	4.58
2. ความอดทน	3.28	4.31	3.28	4.4	3.58	4.57	4.45	4.9	3.66	4.56
3. ความขยัน หมั่นเพียร	3.36	4.35	3.32	4.34	3.59	4.58	4.45	4.87	3.68	4.55
4. การตรงต่อเวลา	3.18	4.36	3.35	4.38	3.55	4.53	4.46	4.87	3.65	4.54
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.28	4.32	3.47	4.4	3.74	4.56	4.54	4.91	3.78	4.56
6. ความมีระเบียบวินัย	3.13	4.23	3.27	4.27	3.6	4.51	4.51	4.88	3.65	4.49
7. ความไม่เรียนรู้	3.22	4.22	3.21	4.32	3.45	4.81	4.47	4.9	3.58	4.62
8. การมีจิตสาธารณะ	3.29	4.3	3.28	4.37	3.51	4.48	4.36	4.84	3.61	4.51

ที่มา: (สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2560)

ตารางที่ 114 แสดงความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดนราธิวาส โดยพบว่า ความคาดหวังความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงาน 3 อันดับแรก จำแนกตามระดับฝีมือแรงงานดังนี้

ระดับแรงงานไร้ฝีมือ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต (4.38 คะแนน) การตรงต่อเวลา (4.36 คะแนน) และความขยันหมั่นเพียร (4.35 คะแนน) แต่ปัจจุบันแรงงานมีคุณลักษณะด้านความซื่อสัตย์สุจริต (3.42 คะแนน) การตรงต่อเวลา (3.18 คะแนน) และความขยันหมั่นเพียร (3.36 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต (4.47 คะแนน) ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และความอดทนมีคะแนนเท่ากัน (4.4 คะแนน) ปัจจุบันแรงงานมีคุณลักษณะด้านความซื่อสัตย์สุจริต (3.35 คะแนน) ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (3.47 คะแนน) และความอดทน (3.28 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับแรงงานฝีมือ ได้แก่ ความใฝ่เรียนรู้ (4.81 คะแนน) ความซื่อสัตย์สุจริตและความขยัน หมั่นเพียรมีคะแนนเท่ากัน (4.58 คะแนน) แต่ปัจจุบันแรงงานมีคุณลักษณะด้านความใฝ่เรียนรู้ (3.45 คะแนน) ความซื่อสัตย์สุจริต (3.63 คะแนน) และความขยัน หมั่นเพียร (3.59 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (4.91 คะแนน) ความอดทนและความใฝ่เรียนรู้มีคะแนนเท่ากัน (4.9 คะแนน) แต่ปัจจุบันแรงงานมีคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (4.54 คะแนน) ความอดทน (4.45 คะแนน) และความใฝ่เรียนรู้ (4.47 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

4.11 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) พื้นที่จังหวัดนราธิวาส

1) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ครู และอาจารย์

การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับสถานศึกษาของจังหวัดนราธิวาส มีผลแสดงในตาราง 115 โดยด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหารมีความเข้าใจอยู่ในระดับสูง ด้านความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากร เรื่องข้อมูลที่เป็นต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดมีความพร้อมอยู่ในระดับสูง จำนวนบุคลากรในสถานศึกษาที่สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัด

เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง และทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดมีความพร้อมอยู่ในระดับเริ่มต้น ด้านความสามารถและทัศนคติของบุคลากร เรื่องความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดอยู่ในระดับเริ่มต้น และทัศนคติของบุคลากรในการให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกลไกในการทำงานและการบูรณาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับเริ่มต้น

ตารางที่ 115 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับสถานศึกษา จังหวัดนราธิวาส

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหาร			
1. ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.50	0.707	สูง
2. การให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	3.00	0.000	สูง
ความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากร			
3. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.50	0.707	สูง
4. จำนวนบุคลากรในสถานศึกษาที่สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.000	ปานกลาง
5. ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.50	0.707	เริ่มต้น
ความสามารถและทัศนคติของบุคลากร			
6. ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.50	0.707	เริ่มต้น
7. ทัศนคติของบุคลากรในการให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.000	ปานกลาง

ตารางที่ 115 (ต่อ)

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
กลไกในการทำงานและการบูรณาการ			
8. กลไกการติดตามความก้าวหน้าของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.50	0.707	เริ่มต้น
9. กลไกในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.00	0.000	เริ่มต้น
10. กลไกการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.000	ปานกลาง
11. กลไกในการประเมินความดีความชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.00	0.000	เริ่มต้น
12. กลไกที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.000	ปานกลาง
13. กลไกในการประเมินความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.50	0.707	เริ่มต้น
14. การทำงานเชิงบูรณาการกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.50	0.707	เริ่มต้น
รวม	1.82	0.354	ปานกลาง

2) กลุ่มหน่วยงานภาครัฐ

การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดนราธิวาส มีผลแสดงในตาราง 116 โดยด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหารมีความเข้าใจอยู่ในระดับสูง ด้านความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสามารถและทัศนคติของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกลไกในการทำงานและการบูรณาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 116 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับหน่วยงานภาครัฐ จังหวัดนราธิวาส

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหาร			
1. ความเข้าใจของผู้บริหารของหน่วยงานของท่านเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.29	0.488	สูง
2. การให้ความสำคัญของผู้บริหารในการทำงานเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.57	0.535	สูง
ความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากร			
3. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.14	0.378	ปานกลาง
4. จำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.14	0.690	ปานกลาง
ความสามารถและทัศนคติของบุคลากร			
5. ทรัพยากรของหน่วยงานที่ดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.86	0.690	ปานกลาง
6. ทัศนคติของบุคลากรในการให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.14	0.378	ปานกลาง
กลไกในการทำงานและการบูรณาการ			
7. กลไกการติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.86	0.378	ปานกลาง
8. กลไกในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.86	0.378	ปานกลาง
9. กลไกการพัฒนาบุคลากรที่ทำงานด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.577	ปานกลาง
10. กลไกในการประเมินความดีความชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.29	0.756	สูง
11. กลไกที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.14	0.900	ปานกลาง
12. กลไกในการประเมินความสำเร็จของการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.14	0.900	ปานกลาง
13. การทำงานเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.57	0.787	สูง
รวม	2.15	0.603	ปานกลาง

3) กลุ่มชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน

การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนในจังหวัดนราธิวาส มีผลแสดงในตาราง 117 โดยด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนมีความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนส่วนใหญ่มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสามารถและทัศนคติของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกลไกในการทำงานและการบูรณาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 117 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน จังหวัดนราธิวาส

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน			
1. ความเข้าใจของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน เกี่ยวกับการร่วมพัฒนา กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.91	0.302	ปานกลาง
2. การให้ความสำคัญของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ในการร่วมทำงานเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัด เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.447	ปานกลาง
ความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน			
3. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.73	0.647	ปานกลาง
4. จำนวนบุคลากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ที่ร่วมดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัด เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.27	0.905	เริ่มต้น
5. ทรัพยากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ที่ใช้สำหรับดำเนินการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัด เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.73	0.786	ปานกลาง
ความสามารถและทัศนคติของบุคลากร			
6. ความสามารถของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนในการดำเนินการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัด เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.82	0.603	ปานกลาง
7. ทัศนคติของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน เกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.09	0.539	ปานกลาง

ตารางที่ 117 (ต่อ)

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
กลไกการทำงานและการบูรณาการ			
8. กลไกในการที่ชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนใช้ในการติดตามความก้าวหน้าในการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.775	ปานกลาง
9. กลไกในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรจาก ชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ในการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.73	0.647	ปานกลาง
10. กลไกการพัฒนาบุคลากรในชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ที่ร่วมทำงานด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.36	0.674	เริ่มต้น
11. กลไกในการตอบสนองชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนที่ร่วมการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.73	0.467	ปานกลาง
12. กลไกที่ชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ใช้ในการประเมินความสำเร็จของการช่วยเหลือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.09	0.539	ปานกลาง
13. การทำงานเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.447	ปานกลาง
รวม	1.80	0.598	ปานกลาง

4) กลุ่มนักเรียน/นักศึกษา

การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับนักเรียน/นักศึกษาในจังหวัดนราธิวาส ดังแสดงในตารางที่ 118 โดยด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญของนักเรียน/นักศึกษา เรื่องความเข้าใจของนักเรียน/นักศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดมีความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง และการให้ความสำคัญของนักเรียน/นักศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดมีความเข้าใจอยู่ในระดับสูง ด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจำนวนนักเรียน/นักศึกษายู่ในระดับเริ่มต้น ด้านทักษะ ทรัพยากร และโอกาสในการเรียนรู้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 118 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับนักเรียน/นักศึกษา จังหวัดนราธิวาส

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของนักเรียน/นักศึกษา			
1. ความเข้าใจของนักเรียน/นักศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.816	ปานกลาง
2. การให้ความสำคัญของนักเรียน/นักศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.50	0.577	สูง
ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจำนวนนักเรียน/นักศึกษา			
3. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.50	0.577	เริ่มต้น
4. จำนวนของนักเรียน/นักศึกษาที่คาดว่าจะสนใจเรียน “เพื่ออาชีพ”	1.50	0.577	เริ่มต้น
ทักษะ ทรัพยากร และโอกาสในการเรียนรู้			
5. ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียน “เพื่ออาชีพ”	4.00	5.354	สูง
6. การรู้จักความถนัดของตนเอง เพื่อให้สามารถเลือกสายการเรียน “เพื่ออาชีพ” ที่สอดคล้องกับความถนัดของตนเองได้	2.25	0.957	ปานกลาง
7. ทักษะพื้นฐานตามความถนัดที่จำเป็นต่อการเรียน “เพื่ออาชีพ”	2.50	0.577	สูง
8. อุปกรณ์การเรียนที่จำเป็นต่อการเรียน “เพื่ออาชีพ”	2.25	0.957	ปานกลาง
9. ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสการเรียนต่อในการเรียน “เพื่ออาชีพ”	2.00	0.816	ปานกลาง
10. การเข้าร่วมเรียนในหลักสูตรระยะสั้น “เพื่ออาชีพ”	2.50	0.577	สูง
11. การเข้าร่วมฝึกงานในสถานประกอบการเพื่อเพิ่มทักษะทางวิชาชีพ	2.25	0.500	ปานกลาง
12. การหาแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังจบการศึกษา	2.25	0.500	ปานกลาง
13. ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทักษะด้านอาชีพ	2.25	0.500	ปานกลาง
รวม	2.29	1.022	สูง

4.12 การวิเคราะห์ SWOT Analysis ของการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐานของจังหวัดนราธิวาส (SWOT Analysis)

4.12.1 การวิเคราะห์ศักยภาพของจังหวัดนราธิวาส (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ศักยภาพของจังหวัดนราธิวาส (SWOT Analysis) จากการระดมความคิดเห็นของตัวแทนสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการ นักเรียน นักศึกษา และกลุ่มผู้ประกอบการ ประชาชนทั่วไป จากการจัดประชุมกลุ่มย่อย โดยมีการพิจารณา

ปัจจัยสภาพแวดล้อมของพื้นที่ ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อหาศักยภาพของพื้นที่ จุดแข็ง จุดอ่อน รวมถึงโอกาส และอุปสรรค ใน 3 ประเด็นหลัก ประกอบด้วย ศักยภาพในภาพรวมของพื้นที่ ศักยภาพระบบการพัฒนากำลังคน และศักยภาพกำลังคนในพื้นที่ปัจจุบัน สรุปได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 119 การวิเคราะห์ศักยภาพในภาพรวมของพื้นที่จังหวัดนราธิวาส

การวิเคราะห์ SWOT Analysis	
<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) สังคมพหุวัฒนธรรม ความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา คนไทยพุทธ คนไทยมุสลิม คนไทยเชื้อสายจีน ความหลากหลายทางภาษา มีทั้งภาษาถิ่น ภาษาจีน และภาษามลายู 2) ระบบสาธารณสุขโรคพื้นฐามีความพร้อม และมีเส้นทางคมนาคมครอบคลุมทุกพื้นที่ สนามบินประจำจังหวัด 3) การค้าชายแดน เนื่องจากติดกับมาเลเซีย มีจุดผ่านแดนเชื่อมโยง 3 แห่ง ได้แก่ สุโงโกล-ลก ตากใบ และบูเกะตา ทำให้เกิดการค้าระหว่างชายแดนขึ้น 4) ผลิตภัณฑ์ชุมชนสินค้า OTOP หลากหลาย อาทิเช่น ผลิตภัณฑ์กระจูด ใบไม้สีทอง เรือกอและ ข้าวเกียบปลา ผ้าบาติก 5) การทำการเกษตร สวนยางพารา สวนผลไม้ 6) แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ศิลปวัฒนธรรม 	<p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) สินค้าผิดกฎหมาย สินค้าหนีภาษี 2) ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่นราธิวาส 3) มีสถานประกอบการจำนวนน้อย ขาดการลงทุนอุตสาหกรรมในจังหวัดเกิดปัญหาอัตราการว่างงานในจังหวัด ขาดการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ 4) ปัญหาความยากจน ขาดแคลนเงินทุน ทุนทรัพย์ 5) เยาวชนบางกลุ่มขาดโอกาสทางการศึกษาเนื่องจากฐานะทางครอบครัวยากจน 6) ค่านิยมของคนในพื้นที่ไม่นิยมทำงานภาคเอกชน ไม่ออกไปทำงานนอกพื้นที่ 7) ที่ดินไม่เหมาะสมต่อการปลูกยางพารา เนื่องจากเดิมเป็นพื้นที่สำหรับทำนาข้าว แต่เกิดการขุดลอก และสร้างคลองใหม่ ทำให้สภาพแวดล้อมเปลี่ยนไป ทำให้เกษตรกรหันมาปลูกยางพาราแทน แต่ได้ผลผลิตไม่ดีนัก
<p>โอกาส (Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การสนับสนุนการลงทุนอุตสาหกรรมในจังหวัด โดยจังหวัดนราธิวาส ได้รับการประกาศให้เป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ระยะที่ 2 2) ศูนย์เรียนรู้ตามพระราชดำริ โดยภาพในจังหวัดจะมีศูนย์เรียนรู้เพื่อฝึกฝนอาชีพให้กับชาวบ้าน โดยเฉพาะงานฝีมือ และหัตถกรรมให้แก่ ผู้หญิง และผู้สูงอายุ ให้สามารถสร้างรายได้ให้กับครัวเรือนได้ 3) นโยบายภาครัฐ สามเหลี่ยม มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน 4) การสร้างความร่วมมือทางการศึกษากับหน่วยงานในประเทศและต่างประเทศเพื่อเป็นการยกระดับการศึกษาแก่เยาวชน ประชาชน 5) เส้นทางการค้าชายแดน ระหว่างไทย - มาเลเซีย 6) มีทุนให้พี่น้องชาวไทยมุสลิมได้ไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ นครเมกกะ ทุนการศึกษาจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน 	<p>อุปสรรค (Threat)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่นราธิวาส 2) ปัญหายาเสพติด 3) การนำเสนอข่าวสารต่างๆ ที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของจังหวัด ขาดการนำเสนอข่าวด้านบวก 4) คุณภาพการศึกษาที่มีความแตกต่างในพื้นที่ 5) การพัฒนาที่ขาดความต่อเนื่อง 6) หน่วยงานภาครัฐในระดับท้องถิ่นไม่จริงจังในการแก้ไขปัญหา 7) โอกาสทางการศึกษาที่ไม่เท่าเทียมกัน 8) ปัญหาความยากจน 9) ปัญหาการว่างงาน

ตารางที่ 120 การวิเคราะห์ศักยภาพระบบการพัฒนากำลังคนจังหวัดนราธิวาส

การวิเคราะห์ SWOT Analysis	
<p style="text-align: center;">จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) สถานศึกษามีความพร้อมและมีศักยภาพในการพัฒนากำลังคน 2) มีสถานศึกษาจำนวนมากเพียงพอต่อจำนวนนักเรียนในจังหวัด 3) หลักสูตรการเรียน เสาร์ – อาทิตย และหลักสูตรระยะสั้นในการฝึกอาชีพ 4) มีการสอนภาษามลายูและภาษาอาหรับที่สามารถใช้ติดต่อสื่อสารกับชายแดนประเทศมาเลเซียได้ 5) ผู้ปกครองส่งเสริมให้บุตรหลานเข้าสู่ระบบการศึกษามากขึ้น 6) มีหน่วยงานฝึกอบรมอาชีพให้กับคนในจังหวัดทั้งคนที่ต้องการเรียนรู้ทักษะใหม่เพื่อประกอบอาชีพ 	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) บุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมีไม่เพียงพอ 2) สถานศึกษาขาดงบประมาณในการจัดจ้างบุคลากรและจัดซื้ออุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน 3) หลักสูตรการศึกษาในพื้นที่ขาดความหลากหลายและขาดการปรับเปลี่ยนหลักสูตร 4) ปัญหาคุณภาพทางการศึกษา 5) เด็กนักเรียนที่จบการศึกษามาไม่มีสถานประกอบการในจังหวัดรองรับ ทำให้ขาดความเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการ 6) ปัญหาการจัดการศึกษาบนพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่แตกต่างและความรู้สึกแปลกแยกระหว่างพุทธและมุสลิม
<p style="text-align: center;">โอกาส (Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 2) นโยบายครุคืนถิ่น ช่วยให้บุคลากรทางการศึกษากลับมาแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากร และปัญหาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ 3) นโยบายของกระทรวงแรงงานที่พัฒนากำลังคนให้มีทักษะวิชาชีพที่สูงขึ้น 4) นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการเพิ่มสัดส่วนผู้เรียนสายอาชีพเพิ่มขึ้น 5) หน่วยงานภาครัฐสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างอาชีพให้กับชุมชน 6) โครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาตามพระราชดำริทุนการศึกษาจากศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ หน่วยงานภาครัฐและเอกชน 	<p style="text-align: center;">อุปสรรค (Threat)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่นราธิวาส 2) ปัญหาภัยเสฟตีด 3) ปัญหาความยากจน 4) ขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาสถานศึกษา 5) ช่องว่างของระดับการศึกษาระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก 6) บุคลากรด้านการศึกษาไม่มีความกระตือรือร้น

ตารางที่ 121 การวิเคราะห์ศักยภาพกำลังคนในพื้นที่ปัจจุบัน จังหวัดนราธิวาส

การวิเคราะห์ SWOT Analysis	
<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) นักเรียนนักศึกษา muslim มีทักษะในการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษได้ดี และสามารถสื่อสารด้วยภาษามลายู 2) กำลังคนวัยแรงงานมาก เมื่อเทียบกับจำนวนงานที่มีในจังหวัด เยาวชนมีศักยภาพด้านการกีฬา 	<p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ขาดวินัยอุตสาหกรรม ขาดความอดทนในการทำงาน 2) ขาดการวางแผนทางการเงินและการดำเนินชีวิต 3) แรงงานขาดคุณลักษณะที่สำคัญในการทำงาน 4) ขาดสถานประกอบการ ส่งผลให้ไม่เกิดการสร้างงานสร้างอาชีพขึ้นในจังหวัด
<p>โอกาส (Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) มีทุนการศึกษาระดับอุดมศึกษาสำหรับนักเรียน/นักศึกษา 2) การลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ทำให้เด็กมีเวลาฝึกปฏิบัติ 3) การสนับสนุนการลงทุนในอุตสาหกรรมจากภาครัฐ เงินกู้ยืมเพื่อให้ผู้ที่ฝึกอาชีพสามารถเปิดกิจการของตัวเองได้ 	<p>อุปสรรค (Threat)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ ยาเสพติด 2) ขาดการประชาสัมพันธ์ด้านการจัดหางาน 3) ขาดการแนะแนวทางอาชีพให้กับนักเรียน/นักศึกษา 4) ความนิยมไปทำงานต่างประเทศ

4.12.2 ข้อเสนอจากการประชุมกลุ่มย่อย

การจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ตัวแทนสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการ นักเรียน/นักศึกษา และกลุ่มผู้ประกอบการ ประชาชนทั่วไป เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพทั้งในภาพรวมของจังหวัด ศักยภาพระบบการพัฒนากำลังคน และศักยภาพของคนในพื้นที่ปัจจุบัน โดยวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก หาศักยภาพของพื้นที่ จุดแข็ง จุดอ่อน รวมถึงโอกาส และอุปสรรค จากการวิเคราะห์ศักยภาพของพื้นที่ที่สามารถสรุปข้อเสนอถึงการส่งเสริมและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด ได้ดังต่อไปนี้

1) ส่งเสริมการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาบนพื้นฐานสังคมพหุวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ศาสนา ให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สร้างการรับรู้ ความเข้าใจ ความสำคัญในการพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัด

2) จัดให้มีกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาด้านการลงทุนในพื้นที่เพื่อให้เกิดการพัฒนาการสร้างงานสร้างอาชีพ โดยมีมาตรการกระตุ้นนักลงทุนให้เข้ามาลงทุนในพื้นที่ สร้างโอกาสแก่นักเรียนนักศึกษาในการเข้ารับการฝึกปฏิบัติวิชาชีพในสถานประกอบการ

3) สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาหรือความรู้เฉพาะทางที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาของจังหวัด เพื่อรองรับหลักสูตร/วิชาชีพ ที่จะพัฒนากำลังคน

4) จัดสรรงบประมาณในการจัดจ้างบุคลากรทางการศึกษา วัสดุครุภัณฑ์ทางการศึกษาที่มีความเหมาะสม เพียงพอในการจัดการเรียนการสอน การใช้จ่ายงบประมาณที่ยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

5) ส่งเสริมและพัฒนาการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ความต้องการของชุมชน โดยคำนึงถึงวิถีชีวิต ความเป็นอยู่การประกอบอาชีพ ทัศนคติที่มีต่อระบบการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนสอนศาสนา เพื่อให้สามารถนำไปสู่การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ตรงตามความต้องการของชุมชนท้องถิ่น โดยการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมการจัดการเรียนรู้ร่วมกับสถานศึกษาเริ่มจากพื้นที่ชุมชนท้องถิ่น

6) ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการแนะแนวทางการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนสามารถค้นพบตนเองตามความชอบและความถนัดตั้งแต่ก่อนเข้าสู่ระดับการเรียนสายอาชีพหรือสายสามัญ สามารถเลือกเรียนในสิ่งที่ตนเองมีความชอบ

ภาคผนวก 7

ผลการศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 พื้นที่ของจังหวัดฉะเชิงเทรา หรืออีกชื่อหนึ่งที่คนท้องถิ่นนิยมเรียกคือ “แปดริ้ว” เป็นเมืองหนึ่งซึ่งในอดีตเคยอยู่ในอำนาจการปกครองของขอม พื้นที่บางส่วนของเมืองฉะเชิงเทราจึงเป็นชุมชนโบราณ สมัยอิทธิพลของอาณาจักรลพบุรี (ขอม) จังหวัดฉะเชิงเทราตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของประเทศไทย บริเวณลุ่มแม่น้ำบางปะกง มีพื้นที่ 5,351 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 3,344,375 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 13.8 ของเนื้อที่ทั้งหมดของภาคตะวันออก อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 75 กิโลเมตร ทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดนครนายกและจังหวัดปราจีนบุรี ทิศใต้ติดต่อกับจังหวัดจันทบุรี จังหวัดชลบุรี และอ่าวไทย ทิศตะวันออกติดต่อกับจังหวัดสระแก้ว ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดสมุทรปราการ กรุงเทพมหานคร และจังหวัดปทุมธานี รวมถึงมีอาณาเขตติดกับอ่าวไทยยาวประมาณ 12 กิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศของจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นที่ราบชายฝั่งทะเลทางด้านตะวันตกเฉียงใต้สูงกว่าระดับน้ำทะเลประมาณ 2 เมตร มีสภาพพื้นที่ราบที่เกิดจากการทับถมของตะกอนลำน้ำ แล้วค่อยๆ ลาดสูงขึ้นไปทางทิศตะวันออกและทิศเหนือ ประมาณครึ่งหนึ่งของจังหวัดมีสภาพเป็นลูกคลื่นและสูงชัน และส่วนหนึ่งเป็นพื้นที่ภูเขา

จังหวัดฉะเชิงเทรามีพื้นฐานด้านการเกษตร โดยเป็นแหล่งผลิตอาหารเพื่อเลี้ยงประชากรในภูมิภาคและกรุงเทพ ประชากรร้อยละ 70 ประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรม นอกจากนี้ จังหวัดฉะเชิงเทราเป็นเมืองที่รองรับความเจริญและการขยายตัวของกรุงเทพฯ จากนโยบายของรัฐบาลที่กำหนดให้มีเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วย จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง มีการสนับสนุนส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมให้ลงทุนใน 10 อุตสาหกรรม เพื่อยกระดับพื้นที่ดังกล่าวให้เป็นเขตเศรษฐกิจชั้นนำของเอเชีย มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงอย่างมีประสิทธิภาพ อำนวยความสะดวกและสิทธิประโยชน์แก่นักลงทุน สนับสนุนอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง และการท่องเที่ยว (แผนพัฒนาจังหวัดฉะเชิงเทรา)

1.2 ประชากร

ณ เดือนธันวาคม 2561 จังหวัดฉะเชิงเทรามีประชากรจำนวน 715,009 คน จำแนกเป็น ชาย 350,690 คน หญิง 364,319 คน โดยมี 286,027 ครัวเรือน (ระบบสถิติทางการทะเบียน) โดยในปี 2561 (มกราคม-ธันวาคม) มีประชากรวัยแรงงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป) 666,748 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 93.25 ของประชากรทั้งหมดในจังหวัด (สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา)

1.3 แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาจังหวัดฉะเชิงเทรา (พ.ศ. 2561 – 2565) กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “ศูนย์กลางแห่งบูรพาวิถีสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ฐานอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมโดดเด่น เป็นเลิศสินค้าเกษตรปลอดภัย ท่องเที่ยวเชิงนิเวศและวัฒนธรรมได้มาตรฐาน สังคมเป็นสุข” โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) การจัดทำผังเมืองที่เหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่ 2) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม 3) การยกระดับการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในพื้นที่ 4) การสร้างความเชื่อมโยงเศรษฐกิจชุมชนและอุตสาหกรรมในพื้นที่ 5) การพัฒนาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิต และ 6) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้และบุคลากร

ทั้งนี้ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาทั้งภายใต้ยุทธศาสตร์ข้างต้น 5 ประเด็น ได้แก่

- 1) พัฒนาศักยภาพการผลิตการบริหารจัดการ ภาคอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 2) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานและมีอัตลักษณ์สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ชุมชน
- 3) พัฒนาการผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตร ให้เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และได้มาตรฐานสากล
- 4) พัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการสังคม รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ให้ครอบคลุมประชาชนทุกวัยอย่างทั่วถึง
- 5) อนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างบูรณาการ มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และตอบสนองต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
(สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา และกรมโรงงานอุตสาหกรรม)

1.4 สภาพการใช้ประโยชน์พื้นที่

ที่ดินของจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นเนื้อที่ป่าไม้ 497,386 ไร่ และที่เหลือเป็นพื้นที่เพื่อใช้ประโยชน์ในภาคการเกษตร และนอกภาคการเกษตร โดยสภาพการใช้ประโยชน์พื้นที่ของจังหวัดฉะเชิงเทรา มีดังนี้

ตารางที่ 122 การใช้ประโยชน์พื้นที่ของจังหวัดฉะเชิงเทรา

พื้นที่การเกษตร (สำนักงานสถิติจังหวัดฉะเชิงเทราและ สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา)	พื้นที่อุตสาหกรรม (สำนักงานสถิติจังหวัดฉะเชิงเทราและ สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา)
<p>ประชากรผู้ประกอบอาชีพเกษตรมีประมาณ 70% ของประชากรทั้งจังหวัด จำนวนครัวเรือนเกษตรกร 65,562 ครัวเรือน แต่ละปีมูลค่าผลผลิตภาคเกษตรกรรม สูงกว่า 14,000 ล้านบาท และใช้พื้นที่เพื่อภาคการเกษตร 2,090,636 ไร่ ประกอบด้วย ที่นา 763,052 ไร่ พืชไร่ 521,330 ไร่ ผลไม้และไม้ยืนต้น 266,874 ไร่ ผักและดอกไม้ 20,100 ไร่ และที่เหลือเป็นพื้นที่สำหรับภาคเกษตรอื่นๆ เช่น ปศุสัตว์</p>	<p>พื้นที่ใช้ประโยชน์นอกภาคการเกษตร 923,279 ไร่ โดยเป็นพื้นที่ภาคอุตสาหกรรม (นิคมอุตสาหกรรม เขตประกอบการอุตสาหกรรม สวนอุตสาหกรรม และชุมชนอุตสาหกรรม) 15,590 ไร่ โดยในปี 2561 มีโรงงานอุตสาหกรรมมากกว่า 1,600 โรงงาน ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรม เกี่ยวเนื่องทางการเกษตร อุปกรณ์ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนรถยนต์และประกอบรถยนต์ พลาสติก และผลิตภัณฑ์จากไม้ ฯลฯ โดยเป็นการจดทะเบียนโรงงานใหม่ รายปี 2561 (มกราคม - ธันวาคม) 96 โรงงาน</p>

1.5 การคมนาคม

จากกรุงเทพฯ สามารถเดินทางไปยังจังหวัดฉะเชิงเทราได้ 3 เส้นทาง คือ 1) ไปตามทางหลวงหมายเลข 304 (กรุงเทพฯ-มีนบุรี-ฉะเชิงเทรา) ระยะทาง 82 กิโลเมตร 2) ไปตามทางหลวงหมายเลข 34 (ถนนสายบางนา-ตราด) และทางหลวงหมายเลข 314 (บางปะกง-ฉะเชิงเทรา) ระยะทาง 100 กิโลเมตร และ 3) ไปตามทางหลวงหมายเลข 3 (ผ่านสมุทรปราการ-บางปะกง) ใช้ทางหลวงหมายเลข 314 ระยะทาง 106 กิโลเมตร นอกจากนี้ สามารถเดินทางโดยรถไฟ ซึ่งมีขบวนรถไฟไปฉะเชิงเทราทุกวัน วันละ 11 ขบวน

2. สถานการณ์ด้านกำลังแรงงาน การมีงานทำ การว่างงาน

2.1 ประชากรวัยทำงาน

ไตรมาส 4 ปี 2561 จังหวัดฉะเชิงเทรามีผู้อยู่ในวัยทำงาน 670,700 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 433,446 คน (ร้อยละ 64.62 ของประชากรวัยแรงงาน) จำแนกเป็น

1) ผู้มีงานทำ 432,580 คน (ร้อยละ 99.80 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน) โดยทำงานในภาคเกษตร 90,851 คน (ร้อยละ 21) และทำงานนอกภาคเกษตร 341,730 คน (ร้อยละ 79) ในจำนวนผู้ทำงานนี้ ทำงานมากที่สุดในสาขาการผลิต 154,391 คน (ร้อยละ 35.69) รองลงมาคือการขายส่ง ขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ 51,941 คน (ร้อยละ 5.81) ทั้งนี้ ผู้มีงานทำส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 111,085 คน (ร้อยละ 25.68) รองลงมาคือ ประถมศึกษา 99,253 คน (ร้อยละ 22.94)

นอกจากนี้ พบว่า มีแรงงานนอกระบบ 189,411 คน (ร้อยละ 43.79 ของผู้มีงานทำ) เมื่อจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมจะอยู่นอกระบบในภาคการเกษตร (เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และป่าไม้) 87,059 คน (ร้อยละ 45.96) และแรงงานนอกระบบนอกภาคเกษตรกรรม ซึ่งสาขาที่มีจำนวนสูงสุด คือ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ ฯ 40,189 คน (ร้อยละ 21.22) ทั้งนี้ แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าประถมศึกษา 53,612 คน (ร้อยละ 28.30)

2) ผู้ว่างงาน 476 คน (ร้อยละ 0.11) โดยเป็นชายทั้งหมด

3) กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล 390 คน

นอกจากนี้ ปี 2561 ได้มีการสำรวจข้อมูลของสถานประกอบการในฉะเชิงเทรา 3,202 แห่ง จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ คือ 1) มีลูกจ้าง 1 - 10 คน จำนวน 1,946 แห่ง (ร้อยละ 60.77) 2) มีลูกจ้าง 11 - 50 คน 763 แห่ง (ร้อยละ 23.83) 3) มีลูกจ้าง 51 - 200 คน 292 แห่ง (ร้อยละ 9.12) และ 4) มีลูกจ้างตั้งแต่ 201 คนขึ้นไป 201 แห่ง (ร้อยละ 6.28) พบว่าสถานประกอบการมีความต้องการแรงงาน 474 แห่ง (ร้อยละ 14.80) รวม 6,073 คน อาชีพที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด ได้แก่ งานการผลิต 3,463 คน (ร้อยละ 57.02) รองลงมาคืองานขนส่ง 505 คน (ร้อยละ 8.31) และงานบำรุงรักษา 284 คน (ร้อยละ 4.67) เมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษาที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด ได้แก่ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย 2,575 คน (ร้อยละ 42) รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) 1,373 คน (ร้อยละ 22)ปริญญาตรี 924 คน

(ร้อยละ 15) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 707 คน (ร้อยละ 12) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 479 คน (ร้อยละ 8) และปริญญาโทหรือสูงกว่า 15 คน (ร้อยละ 1) (สำนักงานแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา)

2.2 การพัฒนากำลังคน

ในปี 2561 จังหวัดฉะเชิงเทรามีการฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน 4,776 คน โดยกลุ่มอาชีพที่ฝึกยกระดับฝีมือสูงสุด คือ ช่างธุรกิจและบริการ 2,452 คน (ร้อยละ 51.34) มีผู้ผ่านการฝึก 1,997 คน (ร้อยละ 49.55) รองลงมาเป็นช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ 1,102 คน (ร้อยละ 23.07) มีผู้ผ่านการฝึก 1,054 คน (ร้อยละ 26.15) และช่างกล 762 คน (ร้อยละ 15.95) มีผู้ผ่านการฝึก 560 คน (ร้อยละ 13.90) รวมทั้งมีการฝึกเตรียมเข้าทำงานในจังหวัดฉะเชิงเทรา 94 คน เป็นสาขาช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ทั้งหมด และผ่านการเตรียมฝึกเข้าทำงานทั้งหมด

นอกจากนี้ มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 964 คน โดยกลุ่มอาชีพที่เข้ารับการทดสอบมากที่สุด คือ ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ 205 คน (ร้อยละ 52.07) และผ่านการฝึกการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 434 คน (ร้อยละ 54.39) รองลงมาเป็นช่างเครื่องกล 363 คน (ร้อยละ 37.65) และผ่านการฝึกการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 322 คน (ร้อยละ 40.35) และช่างอุตสาหกรรม 73 คน ซึ่งผ่านการฝึกการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 15 คน (ร้อยละ 2.01)

2.3 กลยุทธ์ของจังหวัดในการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ

จังหวัดฉะเชิงเทราจะเป็นเมืองที่รองรับความเจริญและการขยายตัวของกรุงเทพฯ ตามนโยบายของรัฐบาลการสนับสนุนส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมให้ลงทุนใน 10 อุตสาหกรรม โดยยกระดับพื้นที่ดังกล่าวให้เป็นเขตเศรษฐกิจชั้นนำของเอเชีย จึงมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงอย่างมีประสิทธิภาพ อำนวยความสะดวกและสิทธิประโยชน์แก่นักลงทุน สนับสนุนอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง และการท่องเที่ยว เพื่อเป็นการรองรับการพัฒนาที่รวดเร็วและก้าวกระโดด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในฐานะของหน่วยงานภาครัฐ ที่ดูแลด้านการจัดการเรียนการสอนสายอาชีพ จึงได้จัดตั้งศูนย์ประสานงานการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาเขตพัฒนาพิเศษประจำจังหวัด โดยวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทราเป็นสถานที่จัดตั้งศูนย์ประสานงานการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาเขตพัฒนาพิเศษจังหวัดฉะเชิงเทรา และมีศูนย์ประสานงานย่อยอีก 4 แห่ง ทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาร่วมกันระหว่าง

สถานประกอบการและนิคมอุตสาหกรรมและสถานศึกษา โดยวิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา ร่วมกับวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา รับผิดชอบดูแลสถานประกอบการนอกนิคมอุตสาหกรรม 1,749 แห่ง วิทยาลัยการอาชีพบางปะกง รับผิดชอบดูแลสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม เวลโกลด์ และ ที เอฟ ดี 93 แห่ง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีฉะเชิงเทรา รับผิดชอบดูแลสถานประกอบการในสวนนิคมอุตสาหกรรม 304 จำนวน 25 แห่ง และวิทยาลัยการอาชีพ พนมสารคาม รับผิดชอบดูแลสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ 182 แห่ง โดย ศูนย์ย่อยทั้ง 4 ศูนย์จะนำส่งข้อมูลต่างๆ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะผู้เรียนเข้าสู่มาตรฐานอาชีพ รวมถึงมีการส่งเสริมการระดมทรัพยากรและความร่วมมือด้านการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการมีงานทำ การวิจัยและพัฒนา การประสานงานและสร้างการรับรู้ เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคน เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมถึงร่วมมือกับสถานประกอบการในการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรทางการศึกษา และในอนาคตเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกจะมีศูนย์ฝึกทักษะวิชาชีพด้าน อาชีวศึกษาเพื่อรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษ ศูนย์อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ศูนย์ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ ศูนย์ปฏิบัติการทางภาษา และโลจิสติกส์ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลรองรับความต้องการกำลังคนในอุตสาหกรรม 4.0 และภาคบริการด้วย (วันทิพพา, 2561)

2.4 การจัดการศึกษา

จังหวัดฉะเชิงเทรามีโรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษา โดยสถานศึกษาที่เปิดสอนการศึกษาขั้นพื้นฐานหลากหลายสังกัด ทั้งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน) รวม 363 แห่ง จำแนกเป็นเปิดสอนอนุบาลถึงประถมศึกษา 219 แห่ง เปิดสอนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น (โรงเรียนขยายโอกาส) 102 แห่ง และเปิดสอนตั้งแต่ชั้น ม.1-ม.6 จำนวน 29 แห่ง นอกจากนี้ มีสถานศึกษาอาชีวศึกษา 14 แห่ง กระจายอยู่ในอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอบางปะกง อำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอพนมสารคาม อำเภอบางน้ำเปรี้ยว และมีสถาบันอุดมศึกษา 1 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ทั้งนี้ ในปี 2561 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีครู 5,280 คน นักเรียน 112,779 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา)

เป้าประสงค์ของจังหวัดฉะเชิงเทราด้านการศึกษากำหนดไว้ว่า เพื่อ (1) จัดการศึกษา ได้ทุกระดับอย่างมีคุณภาพที่สอดคล้องเหมาะสมกับการเสริมสร้างความมั่นคง (2) พัฒนาการอาชีวศึกษาและจัดการเรียนรู้ ทักษะอาชีพในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา (3) จัดการศึกษาที่สอดคล้อง

กับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (4) พัฒนานวัตกรรมและหลักสูตรสำหรับผู้เรียนในทุกกระดับ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทุกกลุ่มเป้าหมายได้อย่างครอบคลุมทั่วถึง (5) สถานศึกษาน้อมนำศาสตร์พระราชานำแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติที่ยั่งยืน (6) ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของจังหวัดฉะเชิงเทรา (7) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และ (8) การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา)

สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1) พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคม โดยผ่านกลยุทธ์ (1) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (2) การเสริมสร้างความรู้และทักษะความเป็นพลเมืองดี (Civic Education) (3) สร้างเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินชีวิต และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามที่หลักสูตรกำหนด และ (4) การพัฒนาทักษะชีวิตและการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับผู้เรียนทุกช่วงวัยเพิ่มพื้นที่ดี ลดพื้นที่เสี่ยง เพื่อเพิ่มคนดีในสังคม

2) พัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยผ่านกลยุทธ์ (1) การพัฒนาทักษะด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ (STEM Education) สำหรับผู้เรียนทุกระดับ ทุกประเภท (2) ส่งเสริมและพัฒนากำลังคนให้มีคุณลักษณะที่จำเป็นต่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตรงตามความต้องการกับตลาดงาน (3) ส่งเสริมและพัฒนาให้ประชาชนมีความรู้ ความสามารถในการสื่อสารด้านภาษาต่างประเทศทั้งภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียนเพื่อประกอบอาชีพการมืองานทำโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา และสถาบันอุดมศึกษา (4) ขับเคลื่อนการพัฒนาผู้เรียนโดยใช้พื้นฐานของการวิจัย (5) ปรับทิศทางการผลิตบัณฑิตมุ่งเน้นศักยภาพ คุณภาพมากกว่าปริมาณ (6) การสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ในการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อการมืองานทำ และ (7) พัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความเป็นเลิศเฉพาะทาง และรองรับระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) โดยสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ และภาคีเครือข่ายระดับนานาชาติ

3) พัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยผ่านกลยุทธ์ (1) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน นักศึกษาทุกระดับทุกประเภทบนพื้นฐานของการวิจัย นวัตกรรม และเทคโนโลยี ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น (2) พัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา และทักษะด้านภาษาที่เหมาะสมตามวัย

(3) การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารโดยอาศัยกระบวนการเทคโนโลยี และสื่อการเรียนรู้อย่างหลากหลาย (4) สร้างสังคมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีหลายช่องทาง ให้ครอบคลุมกลุ่มผู้เรียนทุกช่วงวัย (5) การพัฒนาเด็กวัยเรียนให้มีทักษะ การคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์ และ (6) การพัฒนานักเรียนให้มีความเชี่ยวชาญ และเป็นเลิศเฉพาะด้าน

4) สร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา โดยผ่านกลยุทธ์

(1) การบูรณาการทรัพยากรทางการศึกษาระหว่างหน่วยงานการศึกษาเพื่อใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกัน (2) ส่งเสริมสนับสนุนการใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV และการศึกษาทางไกล DLIT ที่ขาดแคลนครู มีครูสอนไม่ครบชั้น และไม่ครบสาขาวิชาเอก (3) สร้างระบบดูแลช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้เรียนที่ด้อยโอกาสผู้ยากไร้และผู้พิการ ได้มีโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา และ (4) ส่งเสริมการวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบการจัดการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาให้แก่ผู้เรียนที่สอดคล้องกับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม

5) ส่งเสริมและจัดการศึกษาเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยผ่านกลยุทธ์

(1) ส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (2) การส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนตระหนัก มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม (3) การน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (4) ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างจิตสำนึกให้กับผู้เรียนและประชาชนให้มีการอนุรักษ์ใช้พลังงานอย่างคุ้มค่าและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (5) ส่งเสริมให้สถานศึกษาทั้งภาครัฐ เอกชน และท้องถิ่นเป็นต้นแบบในการบริหาร จัดการขยะ และ (6) สร้างจิตสำนึกให้แก่ผู้เรียนและประชาชนมีความรักและหวงแหนประเพณี วัฒนธรรม อันดิงามของไทย อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมสืบต่อไป

6) พัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา โดยผ่านกลยุทธ์

(1) จัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้ครอบคลุมทุกระดับทุกประเภทมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันมีฐานข้อมูลเชื่อมโยงกับหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (2) ส่งเสริมให้หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาทุกแห่งบริหารจัดการในรูปแบบขององค์กรสำนักงานอัตโนมัติ (Automatic Office) (3) จัดระบบการสื่อสารภายในองค์กรและระหว่างองค์กรแบบหลายช่องทางโดยอาศัยระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีที่มีความเหมาะสม (4) ส่งเสริมและพัฒนาให้หน่วยงานทางการศึกษา และสถานศึกษา จัดระบบการบริหารจัดการแก่ผู้รับบริการในรูปแบบให้เบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One Stop Service) (5) การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้มี

ประสิทธิภาพ (6) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพโรงเรียนพระราชรัฐ (7) บริหารจัดการงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด (8) นิเทศ ติดตาม กำกับ สนับสนุน ส่งเสริมประเมิณผลและรายงานผลการ จัดการศึกษาให้ตอบสนองนโยบายเป้าหมายทิศทางการพัฒนาประเทศไทยตามแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และ สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของจังหวัด และ (9) สร้างมาตรการเชิงป้องกันการปฏิบัติ ราชการของหน่วยงานทางการศึกษา และสถานศึกษาเพื่อป้องกันการทุจริต คอร์รัปชั่นและตามหลัก ธรรมาภิบาล

3. ด้านเศรษฐกิจและศักยภาพพื้นที่

3.1 โครงสร้างผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP)

โครงสร้างเศรษฐกิจของจังหวัดฉะเชิงเทรา เมื่อจำแนกตามรายอุตสาหกรรม ในปี 2550 ปี 2555 และปี 2560 จากข้อมูลของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ดังแสดงในตารางที่ 123

ตารางที่ 123 สัดส่วนรายได้จากอุตสาหกรรมสาขาต่าง ๆ 10 อันดับแรก ของจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2550 พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2560

อุตสาหกรรม	สัดส่วนรายได้					
	2550	อันดับ	2555	อันดับ	2560	อันดับ
1 สาขาการผลิต	66.65%	1	69.52%	1	66.49%	1
2 สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซม ยานยนต์และรถจักรยานยนต์	10.31%	2	9.41%	2	12.00%	2
3 สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	6.46%	3	6.16%	3	5.33%	3
4 สาขาการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	3.47%	4	3.14%	4	3.11%	4
5 สาขาการไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	2.02%	5	1.76%	6	2.02%	5
6 สาขากิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์	1.86%	6	1.13%	9	1.10%	10
7 สาขาการก่อสร้าง	1.78%	7	2.25%	5	1.82%	8
8 สาขาการศึกษา	1.66%	8	1.73%	7	1.92%	6
9 สาขาการเงินและการประกันภัย	1.36%	9	1.10%	9	1.82%	7
10 สาขาการบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	1.25%	10	1.21%	8	1.16%	9
11 สาขาอื่น ๆ	3.17%		2.59%		3.24%	

ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

3.2 อัตราการขยายตัวของแต่ละภาคอุตสาหกรรม

อัตราการขยายตัวของแต่ละภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดฉะเชิงเทรา ในช่วง พ.ศ. 2558-2559 และในช่วง พ.ศ. 2559-2560 จากข้อมูลของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีดังนี้

ตารางที่ 124 อัตราขยายตัวรายอุตสาหกรรมของจังหวัดฉะเชิงเทรา ในช่วง พ.ศ. 2558-2559 และช่วง พ.ศ. 2559-2560

อุตสาหกรรม	ปี 2558-2559 (ร้อยละ)	ปี 2559-2560 (ร้อยละ)
สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	0.86	-2.25
สาขาการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	37.19	13.55
สาขาการผลิต	9.08	-1.55
สาขาการไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และระบบปรับอากาศ	-0.09	2.25
สาขาจัดการน้ำ การจัดการ และการบำบัดน้ำเสีย	2.71	9.16
สาขาการก่อสร้าง	-10.90	11.45
สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์	10.33	6.32
สาขาการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	-0.71	-3.45
สาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	4.54	9.12
สาขาข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	-1.48	-3.26
สาขาการเงินและการประกันภัย	9.83	4.39
สาขากิจการด้านอสังหาริมทรัพย์	-10.13	4.22
สาขากิจการทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค	7.55	3.47
สาขากิจการกรรมการบริหารและการสนับสนุน	1.81	17.71
สาขาการบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคมภาคบังคับ	8.41	8.43
สาขาการศึกษา	2.34	3.43
สาขาการบริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์	5.26	5.47
สาขาศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ	25.12	5.40
สาขากิจการบริการอื่น ๆ	2.37	1.85
ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP)	7.29	0.12

ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

จากตารางข้างต้น พบว่า จังหวัดฉะเชิงเทราอุตสาหกรรมที่มีอัตราการขยายตัวสูงสุด 3 อันดับแรก ในช่วง พ.ศ. 2558-2559 ได้แก่ สาขาการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน (ร้อยละ 37.19) สาขาศิลปะ ความบันเทิง และนันทนาการ (ร้อยละ 25.12) และสาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ (ร้อยละ 10.33) และในช่วง พ.ศ. 2559-2560 ได้แก่ สาขากิจกรรมการบริหารและการสนับสนุน (ร้อยละ 17.71) สาขาการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน (ร้อยละ 13.55) และสาขาการก่อสร้าง (ร้อยละ 11.45)

4. ผลการวิเคราะห์ศักยภาพจังหวัดฉะเชิงเทรา

4.1 การวิเคราะห์ศักยภาพของอุตสาหกรรมด้วย BCG Matrix

4.1.1 ศักยภาพการผลิตของจังหวัดฉะเชิงเทราช่วง พ.ศ.2558-2559 หากใช้ค่าเฉลี่ยของอัตราการเจริญเติบโตที่มาจากจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นเกณฑ์ มีกลุ่มภาคอุตสาหกรรมที่น่าสนใจ 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มอุตสาหกรรมดาวรุ่ง (Stars) คือ มีอัตราการเจริญเติบโตและส่วนแบ่งตลาดสูง จึงน่าจับตามอง และสนับสนุนด้านการเงินเพื่อขยายการเจริญเติบโตและส่วนแบ่งตลาดให้เพิ่มสูงขึ้น ได้แก่ สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ และสาขาการผลิต

กลุ่มอุตสาหกรรมที่ทำเงิน (Cash Cows) คือ อุตสาหกรรมที่ทำเงินหลักในจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัดนั้นๆ ได้แก่ สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง

กลุ่มอุตสาหกรรมที่ยังไม่ชัดเจน (Question Marks) คือกลุ่มที่มีโอกาสเติบโตได้ในอนาคต มีอัตราการเจริญเติบโตสูงภายใต้ส่วนแบ่งการตลาดต่ำ ต้องดูแลวางแผนขับเคลื่อนเป็นพิเศษ ได้แก่ สาขาการเงินและการประกันภัย และสาขาการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน

4.1.2 ศักยภาพการผลิตของจังหวัดฉะเชิงเทราในช่วง พ.ศ.2559-2560 หากใช้ค่าเฉลี่ยของอัตราการเจริญเติบโตที่มาจากจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นเกณฑ์ มีกลุ่มภาคอุตสาหกรรมที่น่าสนใจ 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มอุตสาหกรรมดาวรุ่ง (Stars) ที่มีอัตราการเจริญเติบโตและส่วนแบ่งตลาดสูง ได้แก่ สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ และรถจักรยานยนต์

กลุ่มอุตสาหกรรมที่ทำเงิน (Cash Cows) มีส่วนแบ่งตลาดมากที่สุด ได้แก่ สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง และสาขาการผลิต

กลุ่มอุตสาหกรรมที่ยังไม่ชัดเจน (Question Marks) กลุ่มที่มีโอกาสเติบโตได้ในอนาคต ได้แก่ สาขาการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน

4.1.3 เปรียบเทียบศักยภาพของภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดฉะเชิงเทราใน พ.ศ. 2558-2559 กับ พ.ศ. 2559-2560 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของอัตราการเจริญเติบโตที่มาจากจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นเกณฑ์เฉลี่ยจากทั้ง 2 ช่วงเวลา ในรูปที่ 77 พบว่า

1) **สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง** พบว่า มีอัตราการขยายตัวและมีส่วนแบ่งตลาดลดลงเล็กน้อย แต่ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงกลุ่มอุตสาหกรรมทำให้อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมทำเงินเหมือนเดิม

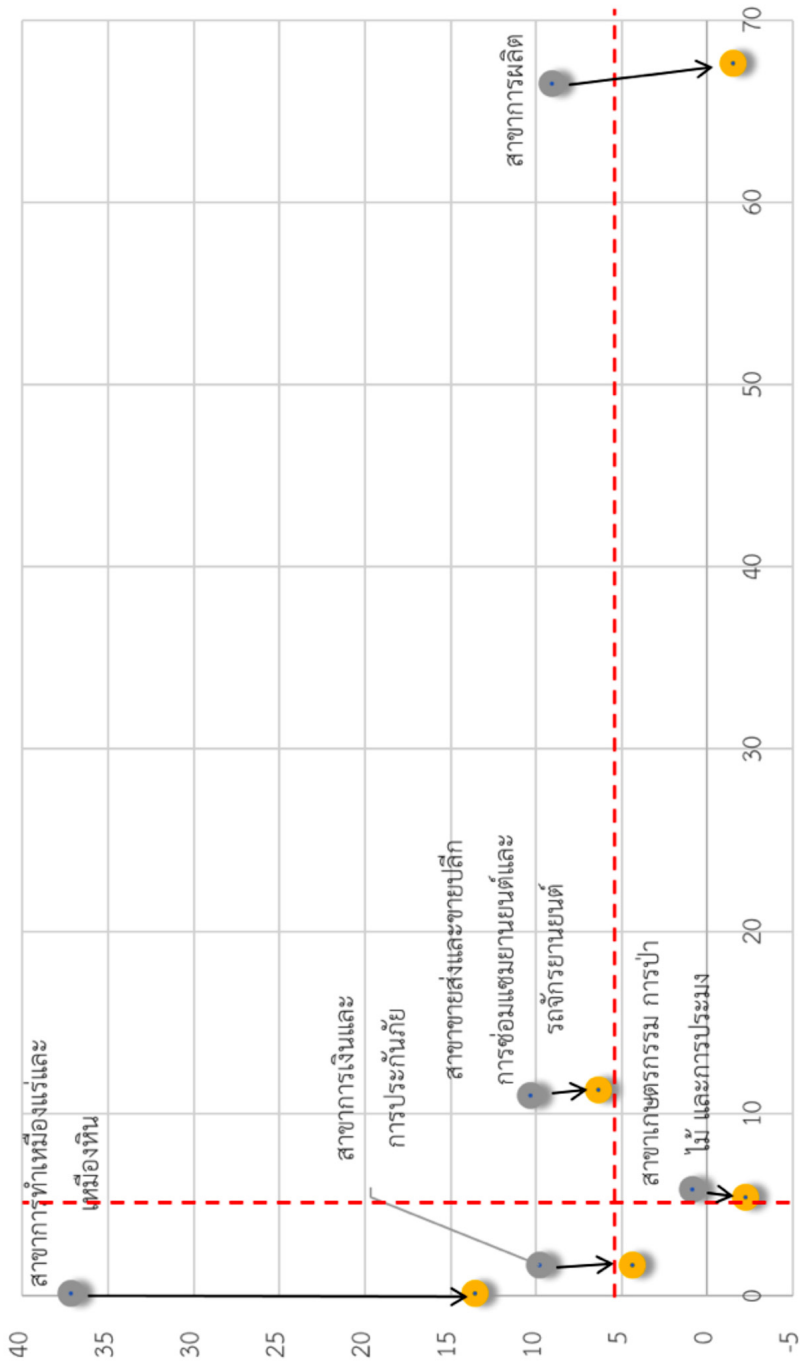
2) **สาขาขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์** พบว่ามีอัตราขยายตัวลดลง และส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ซึ่งไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงกลุ่มอุตสาหกรรมจึงยังคงอยู่ในอุตสาหกรรมดาวรุ่ง

3) **สาขาการผลิต** พบว่า อุตสาหกรรมมีอัตราการขยายตัวลดลงมาก และมีส่วนแบ่งตลาดสูงขึ้นเพียงเล็กน้อย ส่งผลให้ศักยภาพของอุตสาหกรรมลดระดับจากอุตสาหกรรมดาวรุ่ง เป็นอุตสาหกรรมทำเงิน

4) **สาขาการเงินและการประกันภัย** พบว่า แม้จะมีส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้นเล็กน้อย แต่อัตราขยายตัวลดลงอย่างเห็นได้ชัด ส่งผลให้ศักยภาพของอุตสาหกรรมลดระดับจากอุตสาหกรรมที่ยังไม่ชัดเจน เป็นกลุ่มผลิตภัณฑ์รายย่อย

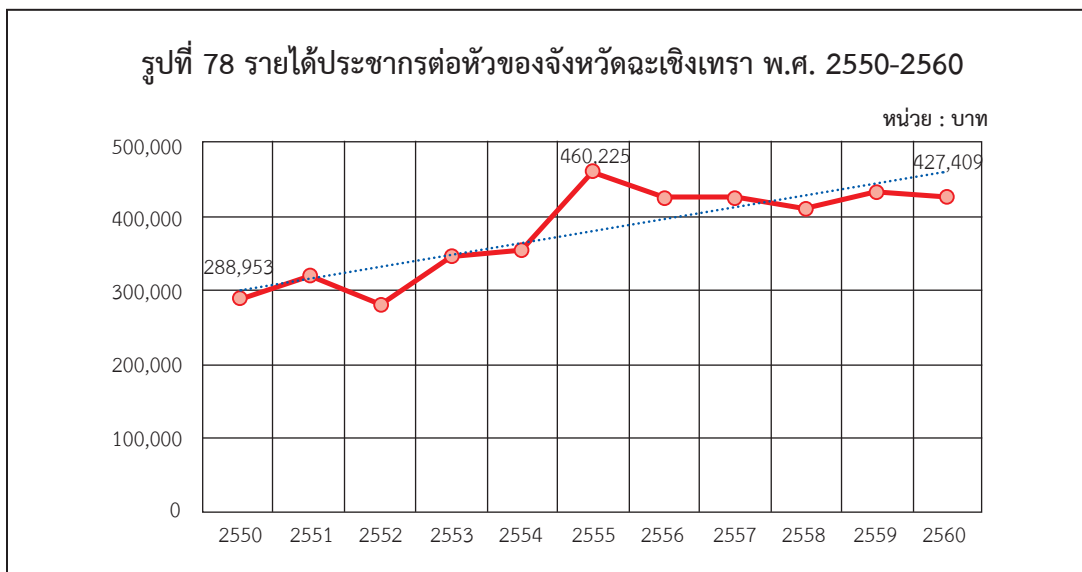
5) **สาขาการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน** พบว่า แม้มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างมากในช่วงปี พ.ศ.2558-2559 แต่ในช่วง ปี พ.ศ.2559-2560 กลับมีการขยายตัวที่ลดลง แต่ยังคงนับว่าเป็นระดับการขยายตัวที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่น และมีส่วนแบ่งตลาดเพิ่มขึ้นเล็กน้อย อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงกลุ่มอุตสาหกรรม โดยยังอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่ยังไม่ชัดเจนเหมือนเดิม ซึ่งอาจมีโอกาสนในการพัฒนาขึ้นได้ในอนาคต

รูปที่ 77 ศักยภาพของภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดฉะเชิงเทรา
เปรียบเทียบศักยภาพระหว่างช่วง พ.ศ. 2558-2559 และ พ.ศ. 2559-2560



4.2 การวิเคราะห์รายได้ต่อหัว และผลิตภัณฑ์มวลรวมในจังหวัดต่อหัว (GPP Per Capita) ของจังหวัดฉะเชิงเทรา

จังหวัดฉะเชิงเทรามีรายได้ประชากรต่อหัว ดังรูปที่ 78 ที่แสดงถึงรายได้ประชากรต่อหัวของจังหวัดฉะเชิงเทรา ช่วง พ.ศ. 2550-2560 ซึ่งพบว่ารายได้ประชากรต่อหัวของจังหวัดฉะเชิงเทรามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างมาก ในช่วง พ.ศ. 2550-2555 โดยมีรายได้ประชากรต่อหัวใน พ.ศ. 2550 เท่ากับ 288,953 บาท และเท่ากับ 460,225 บาท ใน พ.ศ. 2555 จากนั้น ในช่วง พ.ศ. 2555-2560 รายได้ประชากรต่อหัวลดลงแต่ไม่มากนัก โดยรวมยังนับว่าเป็นจังหวัดที่มีการเจริญเติบโตที่ดีอยู่ โดยมีรายได้ประชากรต่อหัวใน พ.ศ. 2560 เท่ากับ 427,409 บาท

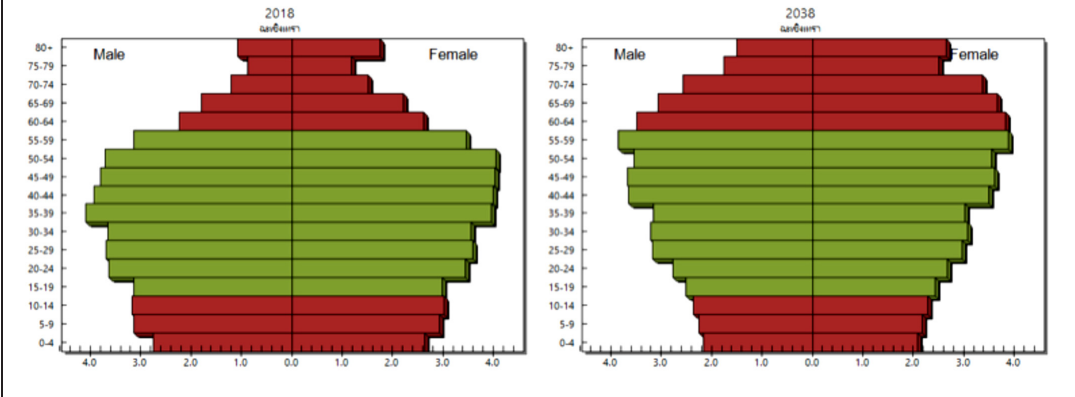


4.3 การวิเคราะห์โครงสร้างประชากรจังหวัดฉะเชิงเทรา

จังหวัดฉะเชิงเทรามีโครงสร้างประชากรจำแนกตามอายุดังรูปที่ 79 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากอัตราเฉลี่ยการเกิดของประชากรต่อผู้หญิงหนึ่งคนยังคงที่ 1.48 อายุขัยเฉลี่ยเพศชายและเพศหญิงเท่ากับ 71.7 และ 78.3 ปีตามลำดับแล้ว เมื่อเปรียบเทียบกับ พ.ศ. 2561 แล้วในอนาคต 20 ปี ข้างหน้า (พ.ศ. 2581) ประชากรแรงงานจะมีจำนวนน้อยลง และมีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างมาก ส่งผลให้จังหวัดฉะเชิงเทราก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยอัตราการพึ่งพิง (Dependency ratio) หรืออัตราส่วนของผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) ต่อผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15 - 59 ปี) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง ตามรูปที่ 80

รูปที่ 79 โครงสร้างประชากรตามช่วงอายุของจังหวัดฉะเชิงเทราใน พ.ศ.2561 และ 2581

All age groups (Percent)



รูปที่ 80 อัตราพึ่งพิงของประชากรของจังหวัดฉะเชิงเทราใน พ.ศ.2561 และ 2581

Dependency ratio



4.4 การวิเคราะห์โครงสร้างการจ้างงานของจังหวัดฉะเชิงเทรา

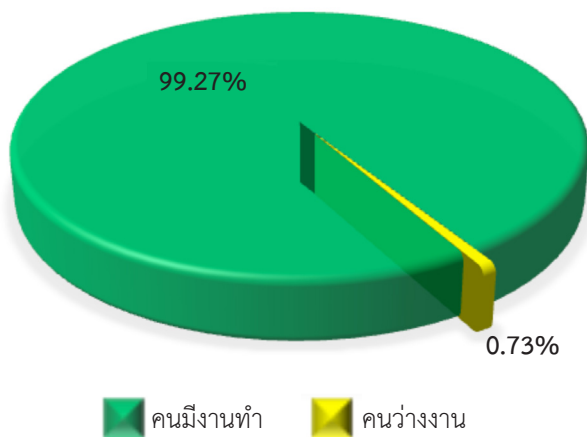
4.4.1 จำนวนและการเติบโตของกำลังงาน

สัดส่วนคนมีงานทำ (ตารางที่ 125 และรูปที่ 81) และร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงานของจังหวัดฉะเชิงเทรา (รูปที่ 82)

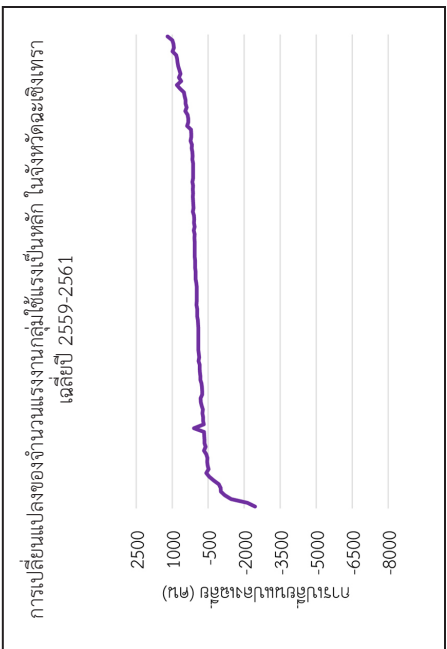
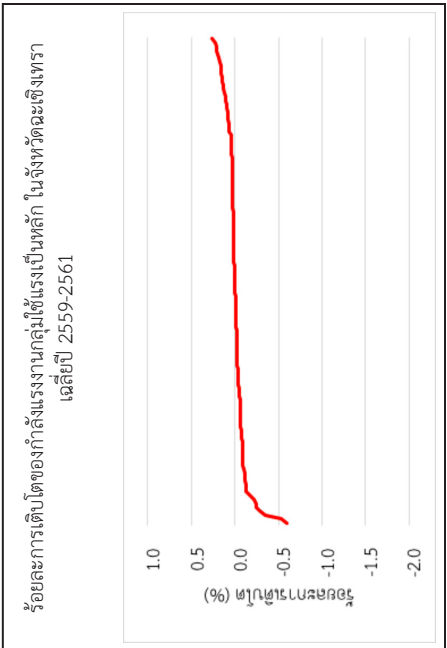
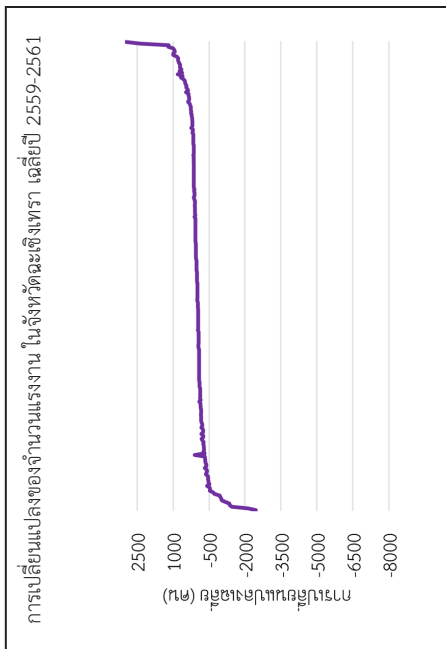
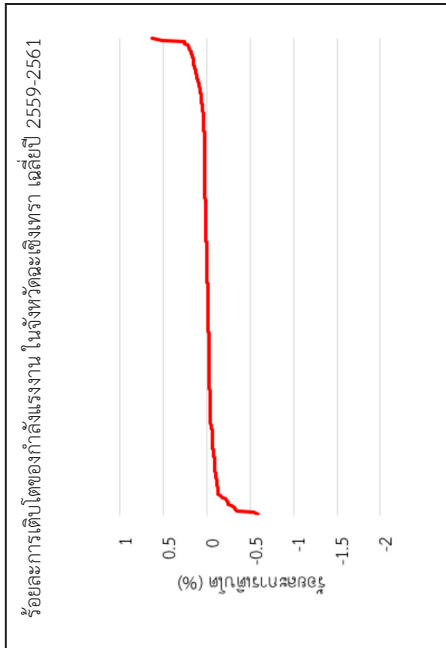
ตารางที่ 125 สัดส่วนคนมีงานทำจังหวัดฉะเชิงเทรา

ปี	คนมีงานทำ	คนว่างงาน	รวม
2559	4,991 (99.13)	44 (0.87)	5,035 (100.00)
2560	4,672 (99.32)	32 (0.68)	4,704 (100.00)
2561	1,172 (99.07)	11 (0.93)	1,183 (100.00)
เฉลี่ย	4,374.00 (99.27)	32.00 (0.73)	3,640.67 (100.00)

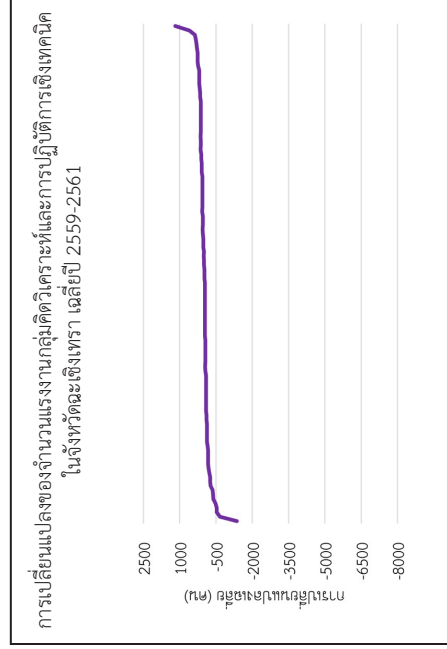
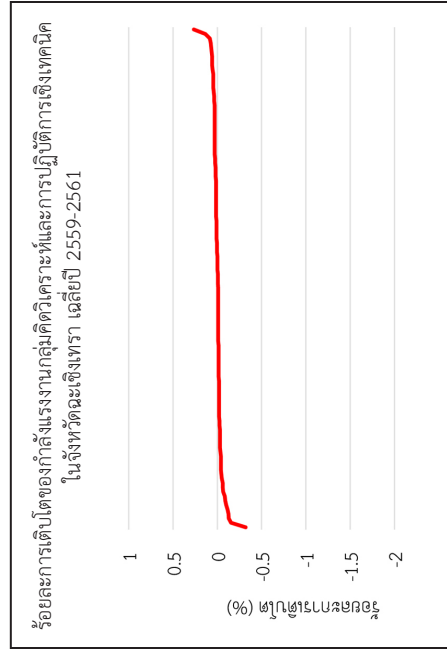
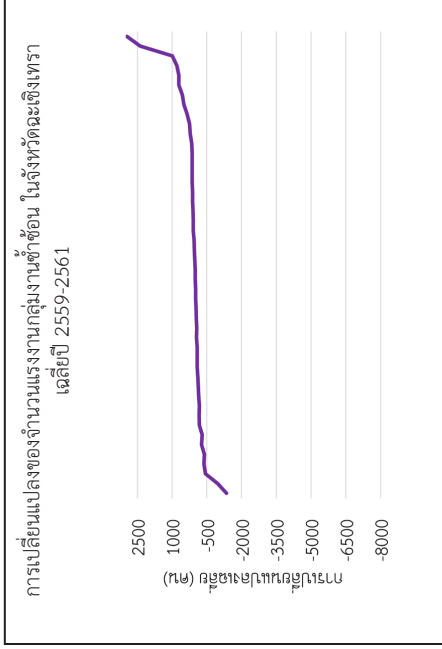
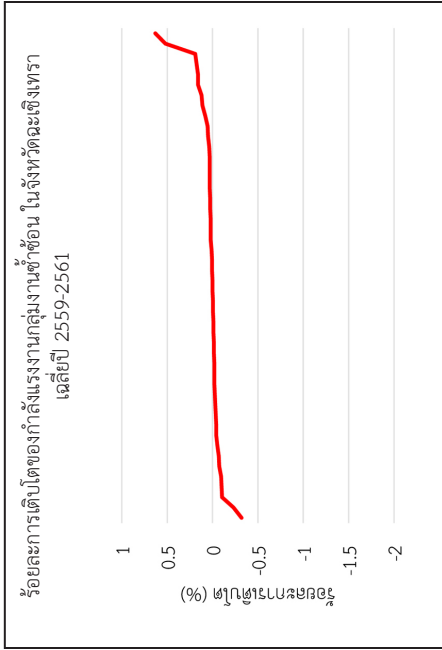
รูปที่ 81 ร้อยละคนมีงานทำจังหวัดฉะเชิงเทรา



รูปที่ 82 ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงาน เฉลี่ยปี 2559-2561 จังหวัดฉะเชิงเทรา



รูปที่ 82 ร้อยละการเติบโตของกำลังแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงาน เฉลี่ยปี 2559-2561 จังหวัดฉะเชิงเทรา (ต่อ)



4.4.2 ประมาณค่าความต้องการจ้างงาน จำแนกตามที่มีการจ้างงานสูงสุด 10 อันดับแรกของจังหวัดฉะเชิงเทรา

ประมาณการ 10 อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด 5 ปี ของจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด คือ การเกษตร การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำใน พ.ศ. 2562 จำนวน 107,364 คน เพิ่มขึ้น 1,738 คน เป็น 109,102 คน ใน พ.ศ. 2567 รองลงมาคือ การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ใน พ.ศ. 2562 จำนวน 56,099 คน เพิ่มขึ้น 908 คน เป็น 57,007 คน ใน พ.ศ. 2567 ดังข้อมูลในตารางที่ 126

ตารางที่ 126 ประมาณการ 10 อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด 5 ปี ของจังหวัดฉะเชิงเทรา

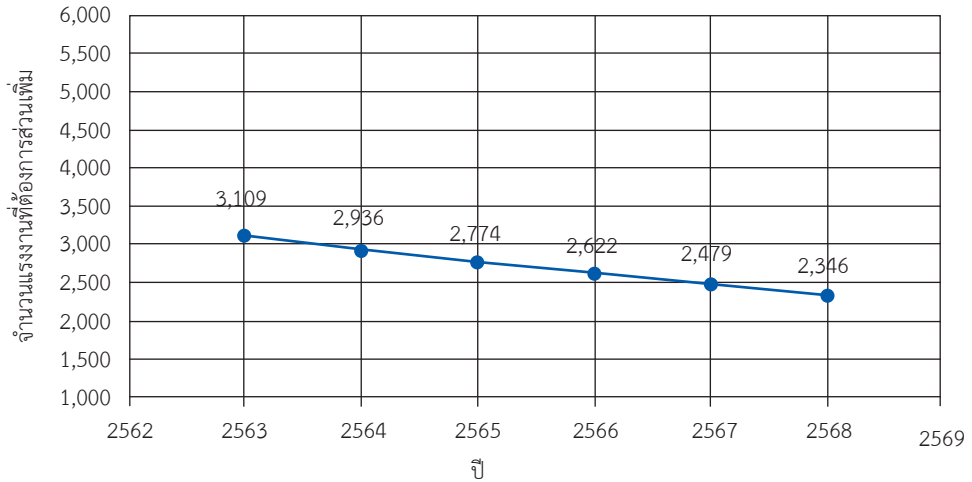
ประเภทอุตสาหกรรม	2562	2563	2564	2565	2566	2567
การเกษตร การเลี้ยงสัตว์บกและสัตว์น้ำ	107,364	107,798	108,186	108,531	108,836	109,102
ขายส่งขายปลีก ซ่อมแซมรถ/จักรยานยนต์	56,099	56,326	56,529	56,709	56,868	57,007
ยานยนต์และชิ้นส่วน	42,342	42,513	42,666	42,802	42,922	43,027
การบริการอื่น ๆ*	37,035	37,185	37,319	37,438	37,543	37,635
ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร	22,997	23,090	23,173	23,247	23,312	23,369
ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	21,786	21,874	21,953	22,023	22,084	22,138
ก่อสร้าง	18,458	18,533	18,600	18,659	18,711	18,757
การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า	15,691	15,754	15,811	15,861	15,906	15,945
อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	15,306	15,368	15,424	15,473	15,516	15,554
อาหารและอาหารสัตว์	14,837	14,897	14,951	14,999	15,041	15,077

*หมายเหตุ 1. ข้อมูลจากการประมาณอุปสงค์แรงงานระบบ PMANP กระทรวงแรงงาน
2. การบริการอื่น ๆ หมายถึง กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่นอกเหนือจากการจัดประเภทอุตสาหกรรม

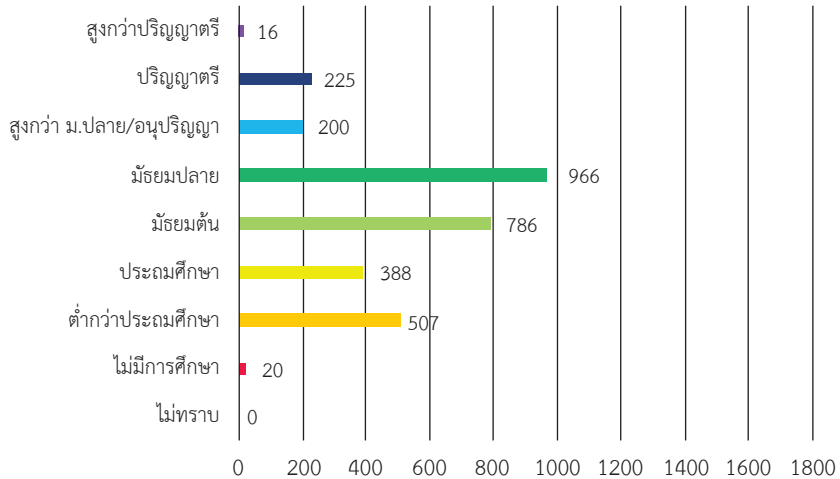
4.4.3 ประมาณการความต้องการจ้างงานจำแนกตามวุฒิการศึกษา

รูปที่ 83 แสดงให้เห็นถึงการประมาณการความต้องการแรงงานของจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ 2563-2568 โดยมีความต้องการจำนวนแรงงานทั้งหมด 3,109 คน และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องจนถึงจำนวน 2,346 คนในปี 2568 และเมื่อจำแนกความต้องการแรงงานตามระดับการศึกษา พบว่า พ.ศ. 2563 จังหวัดฉะเชิงเทรามีความต้องการแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (966 คน) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (786 คน) และระดับต่ำกว่าประถมศึกษา (507 คน) ดังแสดงในรูปที่ 84

รูปที่ 83 จำนวนความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มของจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2563-2568



รูปที่ 84 ความต้องการแรงงานแบ่งตามระดับการศึกษาของจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2563



4.4.4 อาชีพที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ

ร้อยละการจ้างงานลดลงและเพิ่มขึ้นมากที่สุดในฉะเชิงเทรา 10 อันดับอาชีพ พบว่า อาชีพที่มีการจ้างงานลดลงมากที่สุด ได้แก่ พนักงานเคาน์เตอร์บริการอาหาร (ร้อยละการขยายตัว -0.6) รองลงมาคือ เจ้าของร้านค้า ซึ่งไม่เน้นที่บริหารจัดการ แต่ทำหน้าที่จำหน่ายสินค้า ตรวจสอบสินค้า และแนะนำวิธีใช้ (ร้อยละการขยายตัว -0.54) และผู้เลี้ยงปศุสัตว์และผลิตภัณฑ์นม (ร้อยละการขยายตัว -0.38) สำหรับอาชีพที่มีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุด ได้แก่ ผู้ประกอบเครื่องจักรกล (ร้อยละการขยายตัว 0.66) รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานเครื่องจักรที่ใช้ในการห่อและบรรจุผลิตภัณฑ์ การบรรจุขวด และการติดฉลาก (ร้อยละการขยายตัว 0.54) และผู้จัดการด้านการก่อสร้าง (ร้อยละการขยายตัว 0.29)

ตารางที่ 127 อาชีพที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมด ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

อาชีพจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว	อาชีพจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว
1. พนักงานเคาน์เตอร์บริการอาหาร	-0.60	1. ผู้ประกอบเครื่องจักรกล	0.66
2. เจ้าของร้านค้า (ไม่เน้นที่บริหารจัดการ แต่ทำหน้าที่จำหน่ายสินค้า ตรวจสอบสินค้า และแนะนำวิธีใช้)	-0.54	2. ผู้ปฏิบัติงานเครื่องจักรที่ใช้ในการห่อและบรรจุผลิตภัณฑ์ การบรรจุขวด และการติดฉลาก	0.54
3. ผู้เลี้ยงปศุสัตว์และผลิตภัณฑ์นม	-0.38	3. ผู้จัดการด้านการก่อสร้าง	0.29
4. ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านบัญชี	-0.33	4. ผู้ขับรถบรรทุกขนาดใหญ่	0.27
5. เสมียนคลังสินค้า	-0.29	5. คนงานรับจ้างทั่วไป	0.24
6. ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกพืชสวน ไม้ดอกไม้ประดับ และพืชในเรือนเพาะชำ	-0.28	6. ผู้ทำขนมปัง ขนมเค้ก ขนมหวานและลูกกวาด	0.22
7. ผู้จัดการจำหน่ายสินค้าตามถนน	-0.25	7. ผู้ถนอมผลไม้ พืชผัก และผู้ถนอมอาหารที่เกี่ยวข้อง	0.22
8. พนักงานรับส่งข่าวสาร หีบห่อสิ่งของ และสัมภาระ	-0.25	8. พ่อครัว/แม่ครัว	0.21
9. ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานแปรรูปไม้	-0.24	9. ผู้ประกอบอุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	0.21
10. คนงานเลี้ยงสัตว์	-0.23	10. คนงานด้านการผลิต ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	0.19

สำหรับอาชีพกลุ่มที่ใช้แรงเป็นหลัก 10 อันดับในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีร้อยละการจ้างงานลดลงมากที่สุด คือ พนักงานเคาน์เตอร์บริการอาหาร (ร้อยละการขยายตัว -0.60) รองลงมา คือ เจ้าของร้านค้าที่ไม่เน้นที่บริหารจัดการ แต่ทำหน้าที่จำหน่ายสินค้า ตรวจสอบสินค้า และแนะนำวิธีใช้ (มีร้อยละการขยายตัว -0.54) และผู้เลี้ยงปศุสัตว์และผลิตภัณฑ์นม (ร้อยละการขยายตัว -0.38) และอาชีพที่มีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุด คือ ผู้ขับรถบรรทุกขนาดใหญ่ (ร้อยละการขยายตัว 0.26) คนงานรับจ้างทั่วไป (ร้อยละการขยายตัว 0.23) และผู้ทำขนมปัง ขนมเค้ก ขนมหวานและลูกกวาด (ร้อยละการขยายตัว 0.21) ดังข้อมูลแสดงในตารางที่ 128

ตารางที่ 128 อาชีพกลุ่มที่ใช้แรงเป็นหลักที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดฉะเชิงเทรา

อาชีพจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว	อาชีพจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว
1. พนักงานเคาน์เตอร์บริการอาหาร	-0.60	1. ผู้ขับรถบรรทุกขนาดใหญ่	0.26
2. เจ้าของร้านค้า (ไม่เน้นที่บริหารจัดการ แต่ทำหน้าที่จำหน่ายสินค้า ตรวจสอบสินค้า และแนะนำวิธีใช้)	-0.54	2. คนงานรับจ้างทั่วไป	0.23
3. ผู้เลี้ยงปศุสัตว์และผลิตภัณฑ์นม	-0.38	3. ผู้ทำขนมปัง ขนมเค้ก ขนมหวานและลูกกวาด	0.21
4. ผู้ปฏิบัติงานด้านการปลูกพืชสวน ไม้ดอกไม้ประดับ และพืชในเรือนเพาะชำ	-0.28	4. ผู้ถนอมผลไม้ พืชผัก และผู้ถนอมอาหาร 0.21 ที่เกี่ยวข้อง	
5. ผู้จำหน่ายอาหารตามถนน	-0.25	5. พ่อครัว/ แม่ครัว	0.2
6. พนักงานรับส่งข่าวสาร หีบห่อสิ่งของ และสัมภาระ	-0.24	6. คนงานด้านการผลิต ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	0.19
7. คนงานเลี้ยงสัตว์	-0.22	7. ช่างก่อสร้างที่อยู่อาศัย	0.18
8. ผู้ทำขนมปัง ขนมเค้ก ขนมหวาน และลูกกวาด	-0.17	8. ผู้ฆ่าชำแหละเนื้อสัตว์และสัตว์น้ำ และผู้จัดเตรียมอาหารที่เกี่ยวข้อง	0.17
9. คนงานเติมสินค้าบนชั้นวาง	-0.13	9. ผู้ปฏิบัติงานด้านการประมงน้ำจืดและประมงชายฝั่งทะเล	0.17
10. พนักงานช่วยขายในร้านค้า	-0.13	10. พนักงานดูแลความเรียบร้อยของอาคารสถานที่	0.16

นอกจากนี้ ยังมีอาชีพกลุ่มงานซ้ำซ้อน 10 อันดับในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยอาชีพที่มีการจ้างงานลดลงมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ เสมียนคลังสินค้า (ร้อยละการขยายตัว -0.32) ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานแปรรูปไม้ (ร้อยละการขยายตัว -0.23) และเสมียนด้านบุคลากร (ร้อยละการขยายตัว -0.11) สำหรับอาชีพที่มีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้ประกอบเครื่องจักรกล (ร้อยละการขยายตัว 0.63) ผู้ปฏิบัติงานเครื่องจักรที่ใช้ในการห่อและบรรจุผลิตภัณฑ์ การบรรจุขวด และการติดฉลาก (ร้อยละการขยายตัว 0.52) และผู้ประกอบอุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ร้อยละการขยายตัว 0.19) ดังข้อมูลที่แสดงในตารางที่ 129

ตารางที่ 129 อาชีพกลุ่มงานซ้ำซ้อนมีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดฉะเชิงเทรา

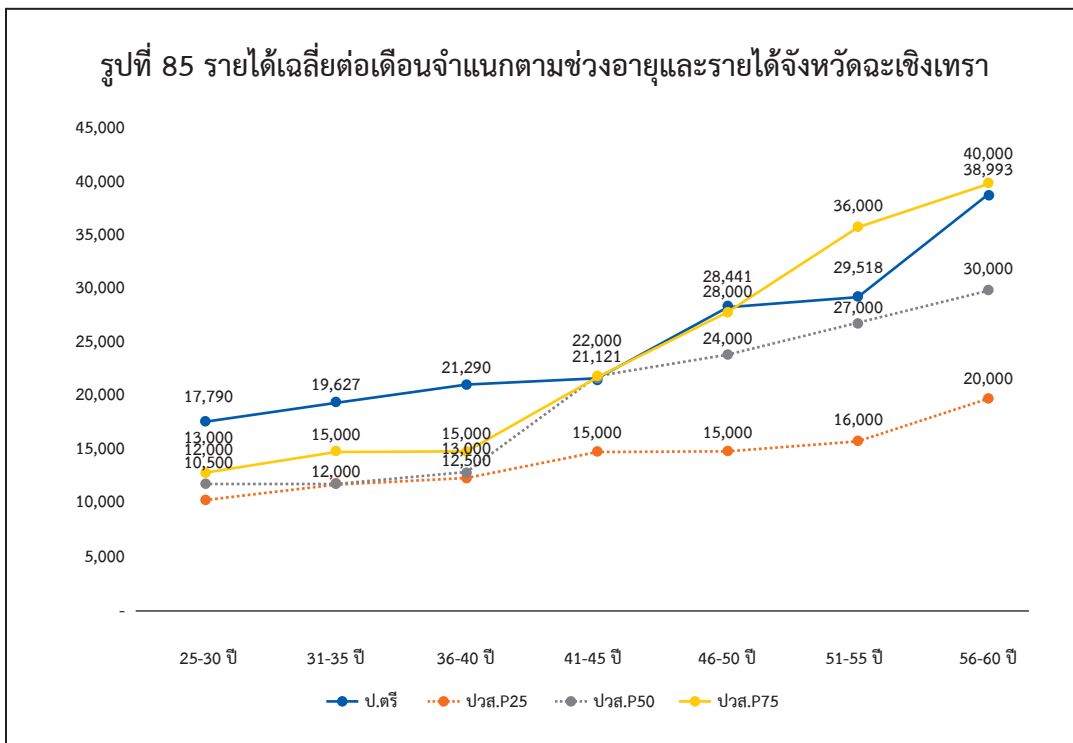
อาชีพจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว	อาชีพจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว
1. เสมียนคลังสินค้า	-0.32	1. ผู้ประกอบเครื่องจักรกล	0.63
2. ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานแปรรูปไม้	-0.23	2. ผู้ปฏิบัติงานเครื่องจักรที่ใช้ในการห่อและบรรจุผลิตภัณฑ์ การบรรจุขวด และการติดฉลาก	0.52
3. เสมียนด้านบุคลากร	-0.11	3. ผู้ประกอบอุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	0.19
4. ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	-0.10	4. ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	0.18
5. ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์เคมี	-0.10	5. ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานผลิตเยื่อกระดาษและกระดาษ	0.16
6. เสมียนทั่วไป	-0.08	6. ผู้ควบคุมเครื่องจักรตกแต่ง ชุบ และเคลือบผิวโลหะ	0.16
7. เสมียนด้านบัญชีและการลงรายการบัญชี	-0.07	7. ผู้ควบคุมเครื่องจักรเย็บผ้า	0.12
8. ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก	-0.05	8. ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์กระดาษ	0.11
9. พนักงานเร่งรัดหนี้สินและพนักงานที่เกี่ยวข้อง	-0.04	9. เสมียนรับส่งและแยกประเภทจดหมายไปรษณีย์ภัณฑ์	0.08
10. พนักงานควบคุมแผงเครื่องติดต่อทางโทรศัพท์ (พนักงานต่อโทรศัพท์)	-0.04	10. ผู้ควบคุมเครื่องจักรผลิตผลิตภัณฑ์ยาง	0.06

อาชีพกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิค 10 อันดับในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีร้อยละการจ้างงานลดลงมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านบัญชี (ร้อยละการขยายตัว -0.28) เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ช่วยด้านกายภาพบำบัด (ร้อยละการขยายตัว -0.16) และหัวหน้าทีมงานด้านการผลิต (ร้อยละการขยายตัว -0.13) และอาชีพที่มีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ผู้จัดการด้านการก่อสร้าง (ร้อยละการขยายตัว 0.27) ผู้ประกอบวิชาชีพด้านงานบุคคลและอาชีพ (ร้อยละการขยายตัว 0.15) และผู้จัดซื้อ (ร้อยละการขยายตัว 0.10) ดังข้อมูลแสดงในตารางที่ 130

ตารางที่ 130 อาชีพกลุ่มคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติการเชิงเทคนิค ที่มีการจ้างงานต่ำสุดและสูงสุด 10 อันดับ จากอาชีพทั้งหมดในจังหวัดฉะเชิงเทรา

อาชีพจ้างงานต่ำสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว	อาชีพจ้างงานสูงสุด 10 อันดับ	ร้อยละการขยายตัว
1. ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านบัญชี	-0.28	1. ผู้จัดการด้านการก่อสร้าง	0.27
2. เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ช่วยด้านกายภาพบำบัด	-0.16	2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านงานบุคคลและอาชีพ	0.15
3. หัวหน้าทีมงานด้านการผลิต	-0.13	3. ผู้จัดซื้อ	0.10
4. ผู้จัดการด้านการค้าปลีกและค้าส่ง	-0.13	4. ตัวแทนพิธีการศุลกากรและตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้า	0.08
5. หัวหน้าทีมงานในสำนักงาน	-0.11	5. ผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ด้านสุขภาพที่ไม่ได้จัดอยู่ในประเภทอื่น	0.08
6. ช่างเทคนิคด้านเครือข่ายและระบบคอมพิวเตอร์	-0.11	6. นักบัญชี	0.07
7. ช่างเทคนิคด้านวิศวกรรมโยธา	-0.10	7. ผู้สร้างสรรค์งานศิลปะและงานแสดง	0.06
8. ตัวแทนการให้บริการทางธุรกิจ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	-0.09	8. ผู้จัดการโรงแรม	0.06
9. ช่างเทคนิคด้านวิศวกรรมเคมี	-0.06	9. ช่างเทคนิคด้านวิศวกรรมเครื่องกล	0.06
10. ตัวแทนอสังหาริมทรัพย์และผู้จัดการทรัพย์สิน	-0.06	10. นักแปล ล่าม และนักภาษาศาสตร์อื่น ๆ	0.05

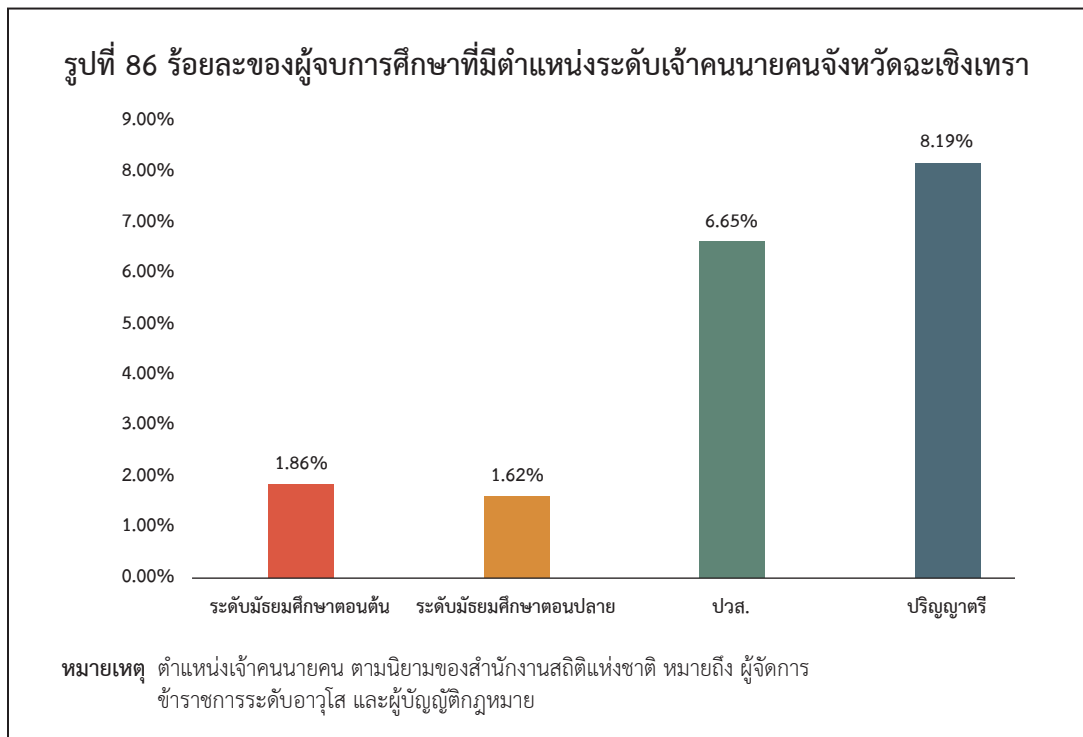
4.5 รายได้ตลอดช่วงอายุของผู้ที่จบการศึกษาระดับต่างๆ (Age – earning Profile)



จากรูปที่ 85 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำแนกตามช่วงอายุและรายได้จังหวัดฉะเชิงเทรา เมื่อเปรียบเทียบรายได้ของผู้มีงานทำระหว่างวุฒิมัธยมศึกษาในระดับชั้นปริญญาตรี และ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่ Percentile 75 พบว่า ในช่วงแรกของการทำงานอายุ 25 -30 ปี ผู้มีงานทำที่จบการศึกษาปริญญาตรีมีรายได้ต่อเดือนมากกว่าผู้มีงานทำที่จบการศึกษาระดับ ปวส. แต่ช่องว่างระหว่างรายได้มีแนวโน้มลดลง และเมื่ออายุ 60 ปี รายได้ของผู้มีงานทำระหว่างวุฒิมัธยมศึกษาในระดับชั้นปริญญาตรี และ ปวส. มีรายได้ต่างกันเพียง 1,007 บาท แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่เรียนในระดับ ปวส. มีโอกาสที่จะมีรายได้เทียบเท่ากับผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หากเป็นการเรียนในระดับ ปวส. ที่มุ่งการเรียนที่เน้นทักษะที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานและพื้นที่

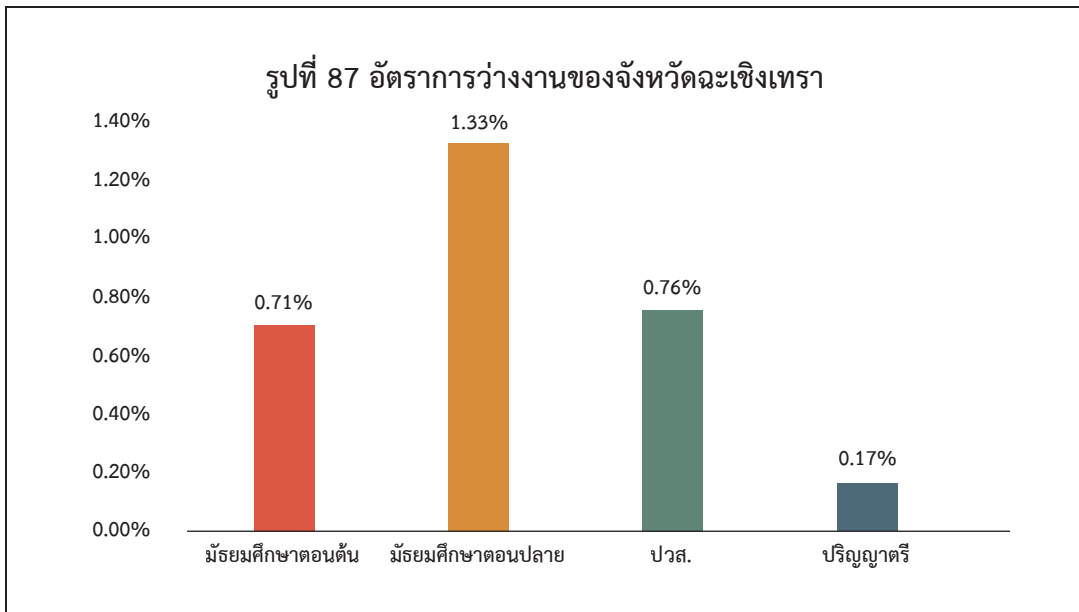
4.6 อัตราการเป็นเจ้าคนนายคน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

รูปที่ 86 แสดงให้เห็นว่า ระดับเจ้าคนนายคนหรือผู้มีงานที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมายของจังหวัดฉะเชิงเทราตามนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ผู้เป็นผู้ที่จบปริญญาตรีร้อยละ 8.19 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ร้อยละ 6.65 และมีมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 1.86 เมื่อวิเคราะห์ผู้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ที่มีตำแหน่งระดับ ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย ร้อยละ 30 จบการศึกษา ระดับวิชาชีพมาก่อนแล้วมาศึกษาต่อระดับปริญญาตรี



4.7 อัตราการว่างงานของจังหวัดฉะเชิงเทรา

รูปที่ 87 แสดงผู้ว่างงานของจังหวัดฉะเชิงเทราเมื่อจำแนกผู้ว่างงานทั้งหมดตามระดับวุฒิการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่มีการว่างงานมากที่สุด คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ร้อยละ 1.33) รองลงมาคือ ประกาศนียบัตรชั้นสูง (ปวส.) (ร้อยละ 0.76) และมีมัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 0.71)



4.8 ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตารางที่ 131 ความต้องการด้านความรู้ของผู้ทำงานจังหวัดฉะเชิงเทรา

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพ	1.05	1.96	1.72	2.69	2.51	3.44	3.28	4.32	2.09	3.05
2. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่	1.07	1.97	1.84	2.82	2.62	3.52	3.34	4.37	2.17	3.12
3. ความรู้ด้านธุรกิจ	1.13	2.05	1.95	2.92	2.72	3.63	3.49	4.46	2.28	3.22
4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร	1.26	2.16	2.01	2.98	2.79	3.70	3.51	4.48	2.35	3.28
5. ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ	1.27	2.15	2.02	2.99	2.80	3.71	3.52	4.48	2.36	3.29

จากตารางที่ 131 แสดงให้เห็นถึงความต้องการด้านความรู้ของพนักงานจังหวัด ฉะเชิงเทราว่า ความคาดหวังความต้องการด้านความรู้ของพนักงาน 3 อันดับแรก จำแนกตามระดับฝีมือแรงงานดังนี้

ระดับแรงงานไร้ฝีมือ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (2.16 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (2.15 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (2.05 คะแนน) แต่ปัจจุบันแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (1.26 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (1.27 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (1.13 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (2.99 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (2.98 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (2.92 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (2.02 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (2.01 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (1.95 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับแรงงานฝีมือ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (3.71 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (3.70 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (3.63 คะแนน) แต่ปัจจุบันแรงงานมีความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (2.80 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (2.79 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (2.72 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (4.48 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (4.48 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (4.46 คะแนน) แต่ปัจจุบันแรงงานมีความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ (3.52 คะแนน) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (3.51 คะแนน) และความรู้ด้านธุรกิจ (3.49 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

4.9 ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตารางที่ 132 ความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดฉะเชิงเทรา

ประเภททักษะ	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	1.18	2.10	1.79	2.77	2.58	3.55	3.45	4.47	2.20	3.17
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1.24	2.17	2.08	3.10	2.91	3.85	3.75	4.74	2.44	3.42
3. ทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์และการคำนวณ	1.64	2.54	2.19	3.15	3.02	3.96	3.87	4.81	2.63	3.56
4. ทักษะในการสื่อสาร	1.78	2.67	2.27	3.24	3.14	4.06	3.92	4.84	2.72	3.65
5. ทักษะในการบริหารจัดการ	1.63	2.54	2.29	3.27	3.14	4.07	3.92	4.85	2.70	3.63
6. ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ	1.67	2.56	2.30	3.28	3.19	4.13	3.92	4.86	2.72	3.66

ตารางที่ 132 แสดงความต้องการด้านทักษะของผู้ทำงานจังหวัดฉะเชิงเทรา 3 อันดับแรก จำแนกตามระดับฝีมือแรงงานดังนี้

ระดับแรงงานไร้ฝีมือ ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร (2.67 คะแนน) ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (2.56 คะแนน) และทักษะในการบริหารจัดการ และทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์และการคำนวณมีคะแนนเท่ากัน (2.54 คะแนน) แต่ปัจจุบันแรงงานมีทักษะด้านการสื่อสาร (1.78 คะแนน) ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (1.67 คะแนน) ทักษะในการบริหารจัดการ (1.63 คะแนน) และทักษะด้านการใช้คณิตศาสตร์และการคำนวณ (1.64 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (3.28 คะแนน) ทักษะในการบริหารจัดการ (3.27 คะแนน) และทักษะด้านการสื่อสาร (3.24 คะแนน) ในขณะที่ปัจจุบันแรงงานมีทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (2.30 คะแนน) ทักษะในการบริหารจัดการ (2.29 คะแนน) และทักษะด้านการสื่อสาร (2.27 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับแรงงานฝีมือ ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (4.13 คะแนน) ทักษะในการบริหารจัดการ (4.07 คะแนน) และทักษะด้านการสื่อสาร (4.06 คะแนน) แต่ปัจจุบันแรงงานมีทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (3.19 คะแนน) ทักษะในการบริหารจัดการ (3.14 คะแนน) และทักษะด้านการสื่อสาร (3.14 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร ได้แก่ ทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (4.86 คะแนน) ทักษะในการบริหารจัดการ (4.85 คะแนน) และทักษะด้านการสื่อสาร (4.84 คะแนน) แต่ปัจจุบันแรงงานมีทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ ทักษะในการบริหารจัดการ และทักษะด้านการสื่อสารด้วยคะแนนเท่ากัน (3.92 คะแนน) ซึ่งต่ำกว่าความคาดหวังอย่างมาก

4.10 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตารางที่ 133 ความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดฉะเชิงเทรา

ประเภทความรู้	แรงงานไร้ฝีมือ		แรงงานกึ่งฝีมือ		แรงงานฝีมือ		ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร		เฉลี่ยทั้งหมด	
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง	ปัจจุบัน	คาดหวัง
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	3.30	4.69	3.48	4.82	3.81	4.86	4.16	4.98	3.66	4.83
2. ความอดทน	3.46	4.80	3.57	4.88	3.84	4.88	4.16	4.98	3.74	4.88
3. ความขยัน หมั่นเพียร	3.44	4.80	3.56	4.87	3.87	4.97	4.16	4.98	3.74	4.90
4. การตรงต่อเวลา	3.29	4.65	3.49	4.78	3.86	4.88	4.16	4.97	3.68	4.81
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.38	4.72	3.58	4.86	3.88	4.88	4.16	4.99	3.73	4.86
6. ความมีระเบียบวินัย	3.22	4.62	3.51	4.74	3.81	4.81	4.14	4.97	3.65	4.78
7. ความไม่เรียนรู้	2.95	4.42	3.32	4.63	3.71	4.74	4.14	4.97	3.51	4.68
8. การมีจิตสาธารณะ	2.99	4.43	3.33	4.64	3.75	4.80	4.23	4.96	3.55	4.70

ตารางที่ 133 แสดงความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงานจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความคาดหวังความต้องการด้านคุณลักษณะของผู้ทำงาน 3 อันดับแรก จำแนกตามระดับฝีมือแรงงานดังนี้

ระดับแรงงานไร้ฝีมือ ได้แก่ ความขยัน หมั่นเพียร (4.80 คะแนน) ความอดทน (4.80 คะแนน) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (4.72 คะแนน) และความซื่อสัตย์ สุจริต (4.69 คะแนน) แต่ปัจจุบันแรงงานมีคุณลักษณะด้านความขยัน หมั่นเพียร (3.44 คะแนน) ความอดทน (3.46 คะแนน) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (3.38 คะแนน) และความซื่อสัตย์ สุจริต (3.30 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ ได้แก่ ความอดทน (4.88 คะแนน) ความขยันหมั่นเพียร (4.87 คะแนน) และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (4.86 คะแนน) แต่ปัจจุบันแรงงานมีคุณลักษณะด้านความอดทน (3.57 คะแนน) ความขยัน หมั่นเพียร (3.56 คะแนน) และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (3.58 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับแรงงานฝีมือ ได้แก่ ความขยัน หมั่นเพียร (4.97 คะแนน) ความอดทน (4.88 คะแนน) การตรงต่อเวลา (4.88 คะแนน) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (4.88 คะแนน) และความซื่อสัตย์สุจริต (4.86 คะแนน) แต่ปัจจุบันแรงงานมีคุณลักษณะด้านความขยันหมั่นเพียร (3.87 คะแนน) ความอดทน (3.84 คะแนน) การตรงต่อเวลา (3.86 คะแนน) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (3.88 คะแนน) และความซื่อสัตย์ สุจริต (3.81 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

ระดับผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (4.99 คะแนน) ความซื่อสัตย์สุจริต (4.98 คะแนน) ความอดทน (4.98 คะแนน) ความขยันหมั่นเพียร (4.98 คะแนน) การตรงต่อเวลา (4.97 คะแนน) การมีระเบียบวินัย (4.97 คะแนน) ความใฝ่เรียนรู้ (4.97 คะแนน) แต่ปัจจุบันแรงงานมีคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (4.16 คะแนน) ความซื่อสัตย์ สุจริต (4.16 คะแนน) ความอดทน (4.16 คะแนน) ความขยัน หมั่นเพียร (4.16 คะแนน) การตรงต่อเวลา (4.16 คะแนน) การมีระเบียบวินัย (4.14 คะแนน) ความใฝ่เรียนรู้ (4.14 คะแนน) ต่ำกว่าความคาดหวัง

4.11 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

1) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ครู และอาจารย์

การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับสถานศึกษาของจังหวัดฉะเชิงเทรา มีผลแสดงในตาราง 134 โดยด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหารมีความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรมีความพร้อมอยู่ในระดับเริ่มต้น ด้านความสามารถและทัศนคติของบุคลากร เรื่องความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดอยู่ในระดับเริ่มต้น และทัศนคติของบุคลากรในการให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกลไกในการทำงานและการบูรณาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับเริ่มต้น

ตารางที่ 134 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหาร			
1. ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.92	1.115	ปานกลาง
2. การให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.85	1.144	ปานกลาง
ความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากร			
3. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.38	0.870	เริ่มต้น
4. จำนวนบุคลากรในสถานศึกษาที่สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.31	0.751	เริ่มต้น
5. ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.15	0.801	เริ่มต้น
ความสามารถและทัศนคติของบุคลากร			
6. ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.23	0.832	เริ่มต้น
7. ทัศนคติของบุคลากรในการให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.54	0.776	ปานกลาง
กลไกในการทำงานและการบูรณาการ			
8. กลไกการติดตามความก้าวหน้าของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.23	0.725	เริ่มต้น
9. กลไกในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.23	0.832	เริ่มต้น
10. กลไกการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.31	0.855	เริ่มต้น
11. กลไกในการประเมินความดีความชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.15	0.801	เริ่มต้น

ตารางที่ 134 (ต่อ)

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
12. กลไกที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.15	0.899	เริ่มต้น
13. กลไกในการประเมินความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.00	1.000	เริ่มต้น
14. การทำงานเชิงบูรณาการกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.23	1.092	เริ่มต้น
รวม	1.34	0.892	เริ่มต้น

2) กลุ่มหน่วยงานภาครัฐ

การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีผลดังแสดงในตารางที่ 135 โดยด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหารมีความเข้าใจอยู่ในระดับสูง ด้านความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสามารถและทัศนคติของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกลไกในการทำงานและการบูรณาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 135 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับหน่วยงานภาครัฐ จังหวัดฉะเชิงเทรา

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของผู้บริหาร			
1. ความเข้าใจของผู้บริหารของหน่วยงานของท่านเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.70	0.483	สูง
2. การให้ความสำคัญของผู้บริหารในการทำงานเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.50	0.527	สูง
ความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากร			
3. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.471	ปานกลาง

ตารางที่ 135 (ต่อ)

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
4. จำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.80	0.422	ปานกลาง
ความสามารถและทัศนคติของบุคลากร			
5. ทรัพยากรของหน่วยงานที่ดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.80	0.789	ปานกลาง
6. ทัศนคติของบุคลากรในการให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.471	ปานกลาง
กลไกในการทำงานและการบูรณาการ			
7. กลไกการติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.90	0.738	ปานกลาง
8. กลไกในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.70	0.483	ปานกลาง
9. กลไกการพัฒนาบุคลากรที่ทำงานด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.80	0.422	ปานกลาง
10. กลไกในการประเมินความดีความชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.90	0.568	ปานกลาง
11. กลไกที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.667	ปานกลาง
12. กลไกในการประเมินความสำเร็จของการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.90	0.738	ปานกลาง
13. การทำงานเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.471	ปานกลาง
รวม	2.00	0.558	ปานกลาง

3) กลุ่มชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน

การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีผลดังแสดงในตารางที่ 136 โดยด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนมีความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนมีความพร้อมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสามารถและทัศนคติของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกลไกในการทำงานและการบูรณาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 136 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix)
สำหรับชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน จังหวัดฉะเชิงเทรา

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน			
1. ความเข้าใจของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน เกี่ยวกับการร่วมพัฒนา กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.000	ปานกลาง
2. การให้ความสำคัญของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ในการร่วมทำงานเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัด เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.22	0.441	ปานกลาง
ความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน			
3. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.000	ปานกลาง
4. จำนวนบุคลากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ที่ร่วมดำเนินการด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัด เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.000	ปานกลาง
5. ทรัพยากรของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ที่ใช้สำหรับดำเนินการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.000	ปานกลาง
ความสามารถและทัศนคติของบุคลากร			
6. ความสามารถของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนในการดำเนินการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.000	ปานกลาง
7. ทัศนคติของชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน เกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.000	ปานกลาง

ตารางที่ 97 (ต่อ)

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
กลไกการทำงานและการบูรณาการ			
8. กลไกในการที่ชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนใช้ในการติดตามความก้าวหน้าในการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.000	ปานกลาง
9. กลไกในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรจาก ชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ในการร่วมพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.000	ปานกลาง
10. กลไกการพัฒนาบุคลากรในชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ที่ร่วมทำงานด้านการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.000	ปานกลาง
11. กลไกในการตอบแทนชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชนที่ร่วมการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.000	ปานกลาง
12. กลไกที่ชุมชน/ผู้ประกอบการ/ประชาชน ใช้ในการประเมินความสำเร็จของการช่วยเหลือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.00	0.000	ปานกลาง
13. การทำงานเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	2.11	0.333	ปานกลาง
รวม	2.03	0.060	ปานกลาง

หมายเหตุ : ค่า S.D. = 0 เนื่องจากผู้ตอบในข้อนั้นๆ ให้คะแนนเท่ากัน

4) กลุ่มนักเรียน/นักศึกษา

การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix) สำหรับนักเรียน/นักศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา ดังผลแสดงในตารางที่ 137 โดยด้านความเข้าใจและการให้ความสำคัญของนักเรียน/นักศึกษา เรื่องความเข้าใจของนักเรียน/นักศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดมีความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง และการให้ความสำคัญของนักเรียน/นักศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดมีความเข้าใจอยู่ในระดับเริ่มต้น ด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจำนวนนักเรียน/นักศึกษายู่ในระดับเริ่มต้น ด้านทักษะ ทรัพยากร และโอกาสในการเรียนรู้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเริ่มต้น

**ตารางที่ 137 การประเมินความพร้อม (Readiness Assessment Matrix)
สำหรับนักเรียน/นักศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา**

หัวข้อการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ความเข้าใจและการให้ความสำคัญของนักเรียน/นักศึกษา			
1. ความเข้าใจของนักเรียน/นักศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.64	0.674	ปานกลาง
2. การให้ความสำคัญของนักเรียน/นักศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.45	0.820	เริ่มต้น
ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจำนวนนักเรียน/นักศึกษา			
3. ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด	1.00	0.632	เริ่มต้น
4. จำนวนของนักเรียน/นักศึกษาที่คาดว่าจะสนใจเรียน “เพื่ออาชีพ”	0.27	0.467	ไม่มีเลย
ทักษะ ทักษะ และโอกาสในการเรียนรู้			
5. ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียน “เพื่ออาชีพ”	1.73	0.647	ปานกลาง
6. การรู้จักความถนัดของตนเอง เพื่อให้สามารถเลือกสายการเรียน “เพื่ออาชีพ” ที่สอดคล้องกับความถนัดของตนเองได้	1.18	0.603	เริ่มต้น
7. ทักษะพื้นฐานตามความถนัดที่จำเป็นต่อการเรียน “เพื่ออาชีพ”	1.36	0.674	เริ่มต้น
8. อุปกรณ์การเรียนที่จำเป็นต่อการเรียน “เพื่ออาชีพ”	1.64	0.674	ปานกลาง
9. ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสการเรียนต่อในการเรียน “เพื่ออาชีพ”	1.00	0.447	เริ่มต้น
10. การเข้าร่วมเรียนรู้ในหลักสูตรระยะสั้น “เพื่ออาชีพ”	0.82	1.079	เริ่มต้น
11. การเข้าร่วมฝึกงานในสถานประกอบการเพื่อเพิ่มทักษะทางวิชาชีพ	0.45	0.522	ไม่มีเลย
12. การหาแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานหลังจบการศึกษา	1.18	0.405	เริ่มต้น
13. ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทักษะด้านอาชีพ	1.09	0.302	เริ่มต้น
รวม	1.14	0.611	เริ่มต้น

4.12 การวิเคราะห์ SWOT Analysis ของการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐานของจังหวัดฉะเชิงเทรา

4.12.1 การวิเคราะห์ศักยภาพของจังหวัดฉะเชิงเทรา (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ศักยภาพของจังหวัดฉะเชิงเทรา (SWOT Analysis) จากการระดมความคิดเห็นของตัวแทนสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการ นักเรียน นักศึกษา และกลุ่มผู้ประกอบการ ประชาชนทั่วไป จากการจัดประชุมกลุ่มย่อย โดยมีการพิจารณาปัจจัยสภาพแวดล้อมของพื้นที่ ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อหาศักยภาพของพื้นที่ จุดแข็ง จุดอ่อน รวมถึงโอกาส และอุปสรรค ใน 3 ประเด็นหลัก ประกอบด้วย ศักยภาพในภาพรวมของพื้นที่ ศักยภาพระบบการพัฒนากำลังคน และศักยภาพกำลังคนในพื้นที่ปัจจุบัน สรุปได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 138 การวิเคราะห์ศักยภาพในภาพรวมของพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

การวิเคราะห์ SWOT Analysis	
<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ศักยภาพด้านอุตสาหกรรม ด้านการเกษตร 2) ศักยภาพทางการท่องเที่ยว อาทิ การท่องเที่ยวทางทรัพยากรธรรมชาติ ศิลปวัฒนธรรม 3) ศักยภาพด้านการคมนาคมขนส่ง 4) โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก 5) ต้นแบบเมืองพัฒนาเมืองอัจฉริยะ หรือ Smart City 6) ศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขานินชอนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ 7) แหล่งสินค้าเกษตร และการประมงน้ำจืด 8) พื้นที่จังหวัดติดต่อกับกรุงเทพมหานคร 9) มีสถาบันการศึกษาในทุกช่วงระดับการศึกษา 	<p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ปัญหาผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม 2) ปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 3) ประชากรแฝงจำนวนมาก 4) ระเบียบวินัยของประชาชน 5) การกระจายรายได้ และการพัฒนาไม่ทั่วถึง 6) การจราจรติดขัด 7) แรงงานผิดกฎหมาย แรงงานต่างด้าว 8) การจัดวางผังเมืองที่ไม่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่
<p>โอกาส (Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) นโยบายรัฐบาลในการพัฒนาพื้นที่จังหวัด เขตการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) 2) การพัฒนาระบบการคมนาคมขนส่ง 3) เปิดโอกาสทางการลงทุน การค้า การทำงาน ความต้องการแรงงานมีมากขึ้น เศรษฐกิจดีขึ้น 4) นโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวชนบท 	<p>อุปสรรค (Threat)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การวางผังเมืองในการพัฒนาเมือง ชุมชนเมืองพื้นที่เกษตรกรรม 2) กำลังคนในพื้นที่ขาดความพร้อมในการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ 3) ขาดการประชาสัมพันธ์ และสนับสนุนการท่องเที่ยว 4) ขาดบุคลากรด้านภาษา 5) ปัญหาสิ่งแวดล้อม มลพิษ

ตารางที่ 139 การวิเคราะห์ศักยภาพระบบการพัฒนากำลังคนจังหวัดฉะเชิงเทรา

การวิเคราะห์ SWOT Analysis	
<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) แหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม 2) สถานศึกษาที่มีหลากหลายสามารถรองรับการศึกษาได้ทุกระดับ 3) สถานประกอบการมีความพร้อมและให้ความร่วมมือในการพัฒนากำลังคน 4) สถานศึกษามีความพร้อมในการจัดการศึกษาตามความต้องการของสถานประกอบการ 	<p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) สถานศึกษาขาดบุคลากร ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ในสาขาวิชาเฉพาะทาง ที่จะพัฒนากำลังคน 2) สถานศึกษามีอุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอต่อการพัฒนากำลังคน 3) คุณภาพของผู้เรียน เนื่องจากมีปัญหาทางสังคม ทำให้ผู้เรียนไม่สนใจใฝ่ใจการเรียน 4) หลักสูตรยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ 5) คุณภาพของสถานศึกษาที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่
<p>โอกาส (Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน 2) นโยบายภาครัฐในการส่งเสริมการฝึกปฏิบัติงานกับสถานประกอบการ ซึ่งสถานประกอบการจะได้รับสิทธิประโยชน์ 3) การส่งเสริมด้านการศึกษาจากนโยบายการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก 4) เกิดการพัฒนาหลักสูตรสาขาวิชาในสถานศึกษาที่เป็นเทคโนโลยีทันสมัยตรงตามความต้องการของสถานประกอบการเพื่อรองรับ EEC 5) ทุนการศึกษาจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน 	<p>อุปสรรค (Threat)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) สภาพแวดล้อมทำให้เยาวชนได้รับการศึกษาที่ไม่มากพอ จบการศึกษาไม่มีคุณภาพ 2) ทักษะคติที่ไม่ดีในการเรียนสายอาชีพของผู้ปกครอง 3) ขาดการสนับสนุนด้านบุคลากรในการสอนในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง 4) ภาระงานของครูผู้สอนไม่สอดคล้องกับการเรียนการสอน 5) งบประมาณในสถานศึกษาไม่เพียงพอ ทำให้จ้างบุคลากรไม่เพียงพอต่อจำนวนเด็กและวิชาที่เปิดสอน 6) นโยบายกับการปฏิบัติไม่สอดคล้องกัน

ตารางที่ 140 การวิเคราะห์ศักยภาพกำลังคนในพื้นที่ปัจจุบันจังหวัดฉะเชิงเทรา

การวิเคราะห์ SWOT Analysis	
<p style="text-align: center;">จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) เยาวชน มีทักษะทางด้านเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และเข้าถึงการใช้งาน 2) ผู้เรียนได้รับการฝึกทักษะในสายงานที่ศึกษา 3) การสร้างโครงการสร้างเครือข่ายการพัฒนาการเกษตรประจำจังหวัด 4) ศูนย์การพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน ผู้สูงอายุ และคนพิการในพื้นที่ 	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) แรงงานขาดวินัย ไม่ตรงต่อเวลา เปลี่ยนงานบ่อย เลือกลงงาน แรงงานขาดคุณลักษณะที่สำคัญในการทำงาน 2) เยาวชนขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง 3) ขาดคำแนะนำ คำปรึกษาจากสมาชิกในครอบครัว 4) การรับเข้าทำงานบางโรงงานจำกัดศาสนา รับเฉพาะศาสนาพุทธ 5) การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการเพิ่มมากขึ้น
<p style="text-align: center;">โอกาส (Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) มีการสนับสนุนทุนการศึกษา ทั้งจากสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชน 2) มีกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา 3) นโยบายภาครัฐในการส่งเสริมให้แรงงานได้รับการพัฒนาและยกระดับทักษะเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูง 4) การปรับเปลี่ยนหลักสูตรโดยใช้การบูรณาการจากทุกภาคส่วนออกความคิดเห็น 5) การพัฒนาบุคลากรจากนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจตะวันออก 6) เยาวชนสามารถใช้เทคโนโลยีในการค้นคว้า ข้อมูลต่างๆ จากเทคโนโลยีที่ทันสมัย 	<p style="text-align: center;">อุปสรรค (Threat)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ขาดงบประมาณที่มาสสนับสนุนอย่างเพียงพอ 2) ขาดบุคลากร ผู้เชี่ยวชาญในสถานศึกษา 3) การทำงานในสถานประกอบการยังไม่เอื้อต่อการส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงาน 4) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในปัจจุบันที่รัฐสนับสนุน มุ่งเน้นไปยังกลุ่มคนเฉพาะกลุ่ม และในบางครั้งผู้เข้าร่วมการอบรมมักจะเป็นกลุ่มเดิมซ้ำ ๆ ยังไม่สามารถกระจายประโยชน์ที่ได้จากการพัฒนาไปสู่ประชาชนทั่วจังหวัดได้ 5) ขาดแคลนงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรในจังหวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรนอกภาคอุตสาหกรรม

4.12.2 ข้อเสนอจากการประชุมกลุ่มย่อย

การจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการศึกษาแนวโน้มความต้องการกำลังคนที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ตัวแทนสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการ นักเรียน/นักศึกษา และกลุ่มผู้ประกอบการประชาชนทั่วไป เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพทั้งในภาพรวมของจังหวัด ศักยภาพระบบการพัฒนากำลังคน และศักยภาพของคนในพื้นที่ปัจจุบัน โดยวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก หาศักยภาพของพื้นที่ จุดแข็ง จุดอ่อน รวมถึงโอกาส และอุปสรรค จากการวิเคราะห์ศักยภาพของพื้นที่ที่สามารถสรุปข้อเสนอถึงการส่งเสริมและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัดเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด ได้ดังต่อไปนี้

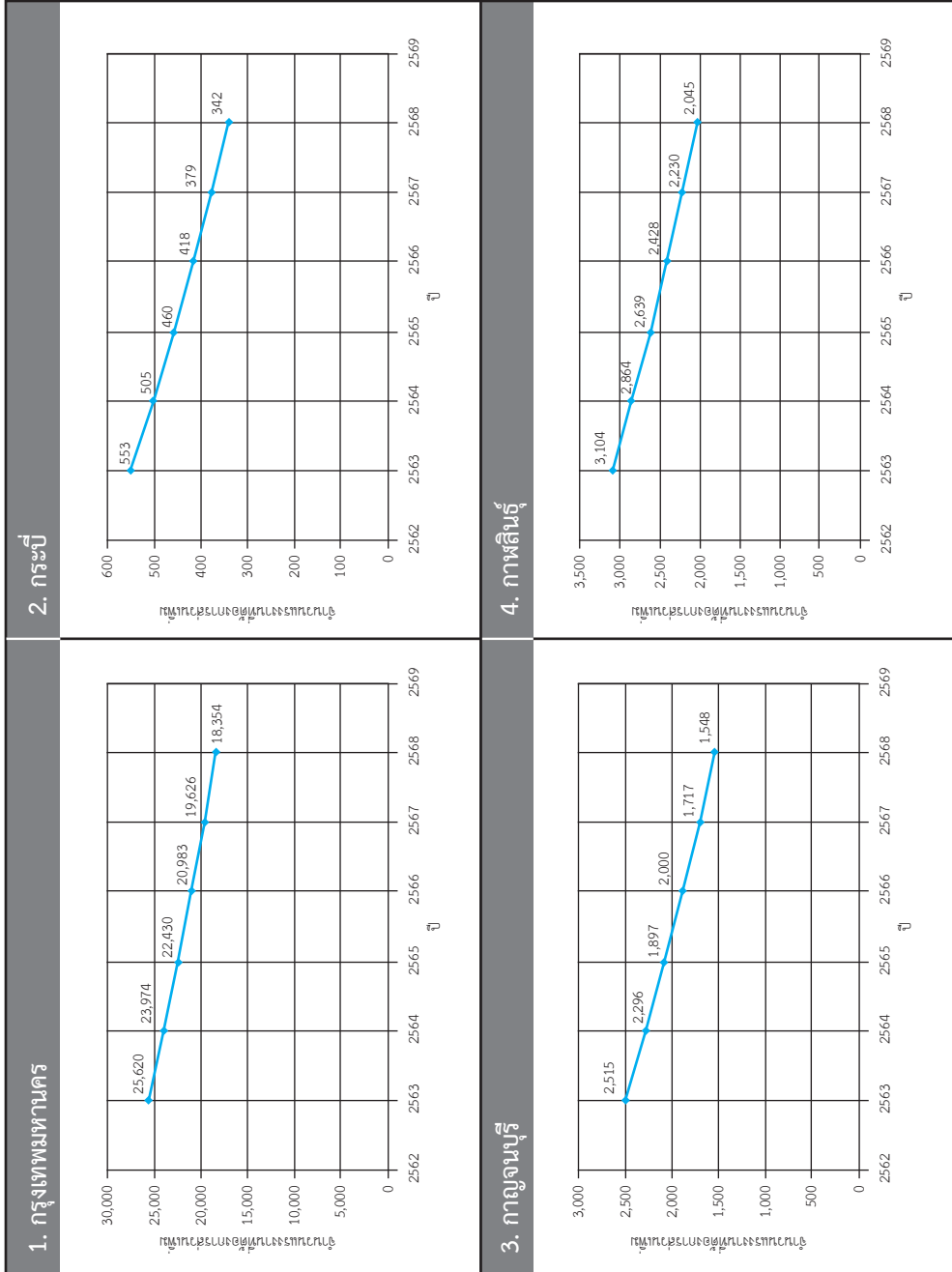
- 1) การสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาหรือความรู้เฉพาะทางที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาของจังหวัด เพื่อรองรับหลักสูตร/วิชาชีพ ที่จะพัฒนากำลังคน
- 2) ส่งเสริมกลไกกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- 3) วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพเท่าเทียมกัน ทั้งคุณภาพบุคลากร คุณภาพการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพื่อลดช่องว่างคุณภาพการเรียนที่แตกต่างกันระหว่างสถานศึกษา
- 4) การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างแท้จริง ภายหลังจากการศึกษา เพื่อให้สามารถเข้าสู่ภาคการทำงานมีคุณลักษณะที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการแนะแนวทางการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนสามารถค้นพบตนเองตามความชอบและความถนัดตั้งแต่ก่อนเข้าสู่ระดับการเรียนสายอาชีพหรือสายสามัญ สามารถเลือกเรียนในสิ่งที่ตนเองมีความชอบ
- 6) งบประมาณสนับสนุนสถานศึกษาที่เหมาะสม สอดคล้องกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความยืดหยุ่นในการใช้จ่ายงบประมาณ

ภาคผนวก 8

แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 รายจังหวัด

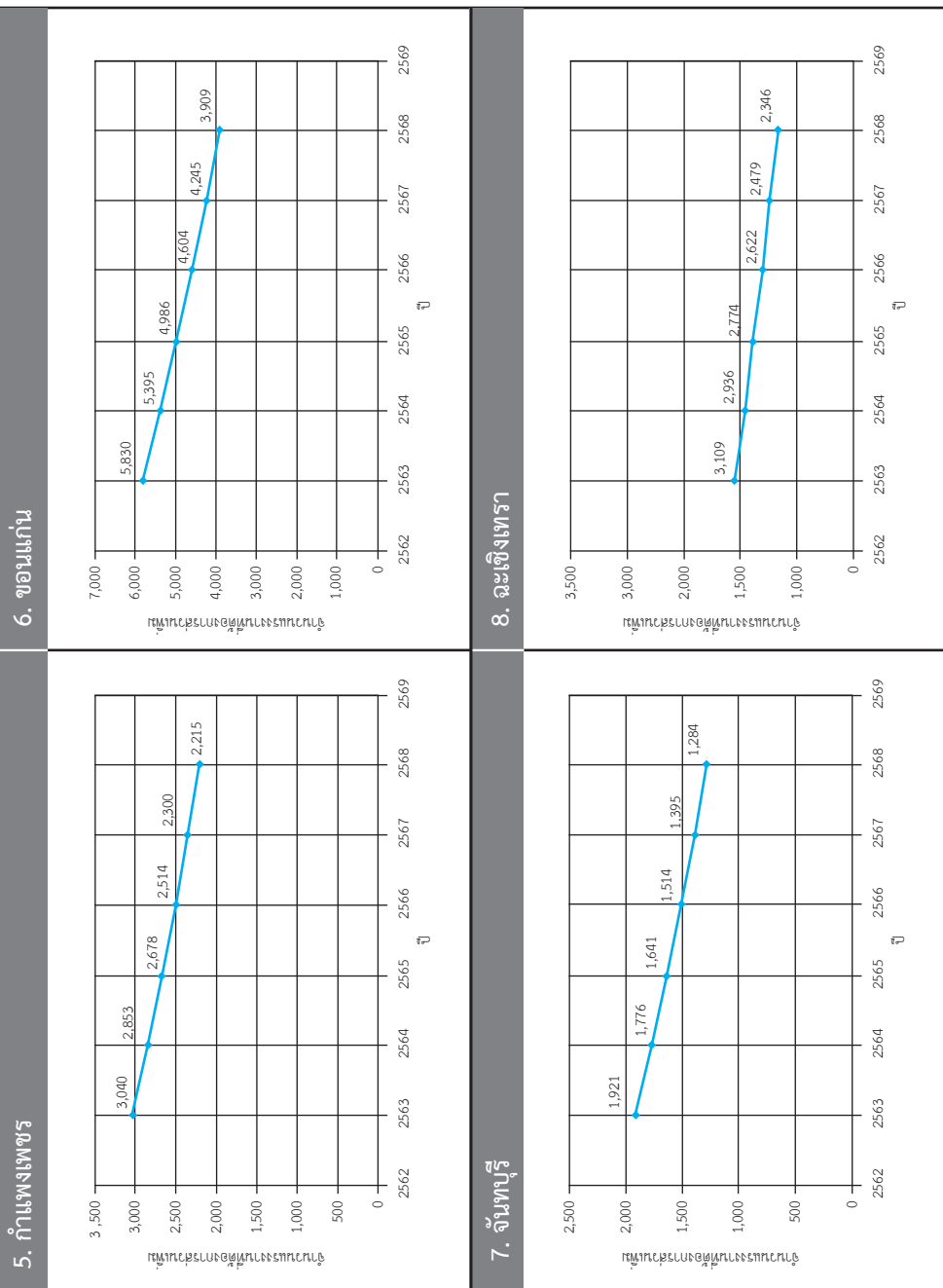
รูปที่ 88 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 จำแนกรายจังหวัด (เรียงตามอักษรชื่อจังหวัด)

หน่วยจำนวน (คน)



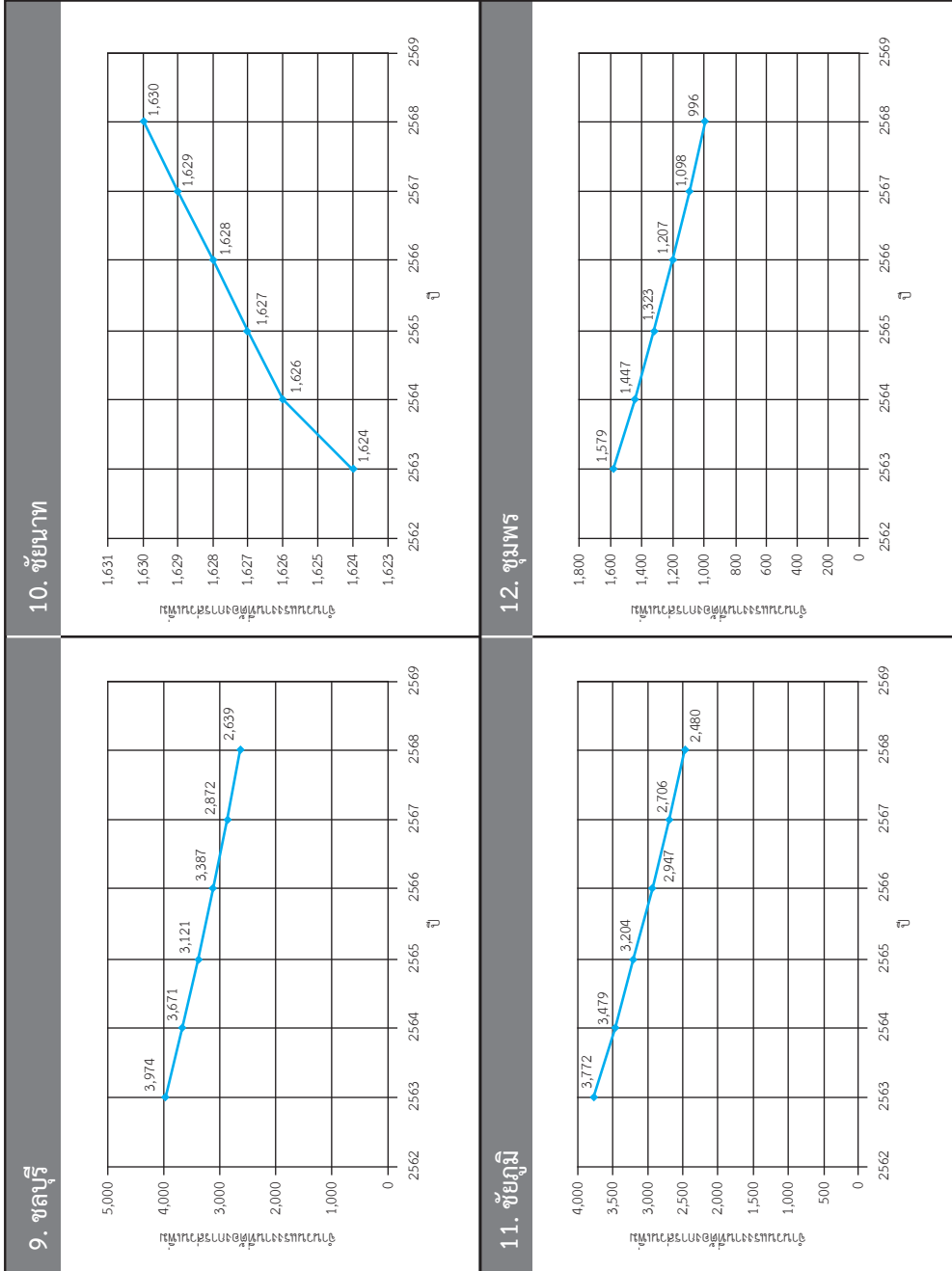
รูปที่ 88 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 จำแนกรายจังหวัด (เรียงตามอักษรชื่อจังหวัด) (ต่อ)

หน่วยจำนวน (คน)



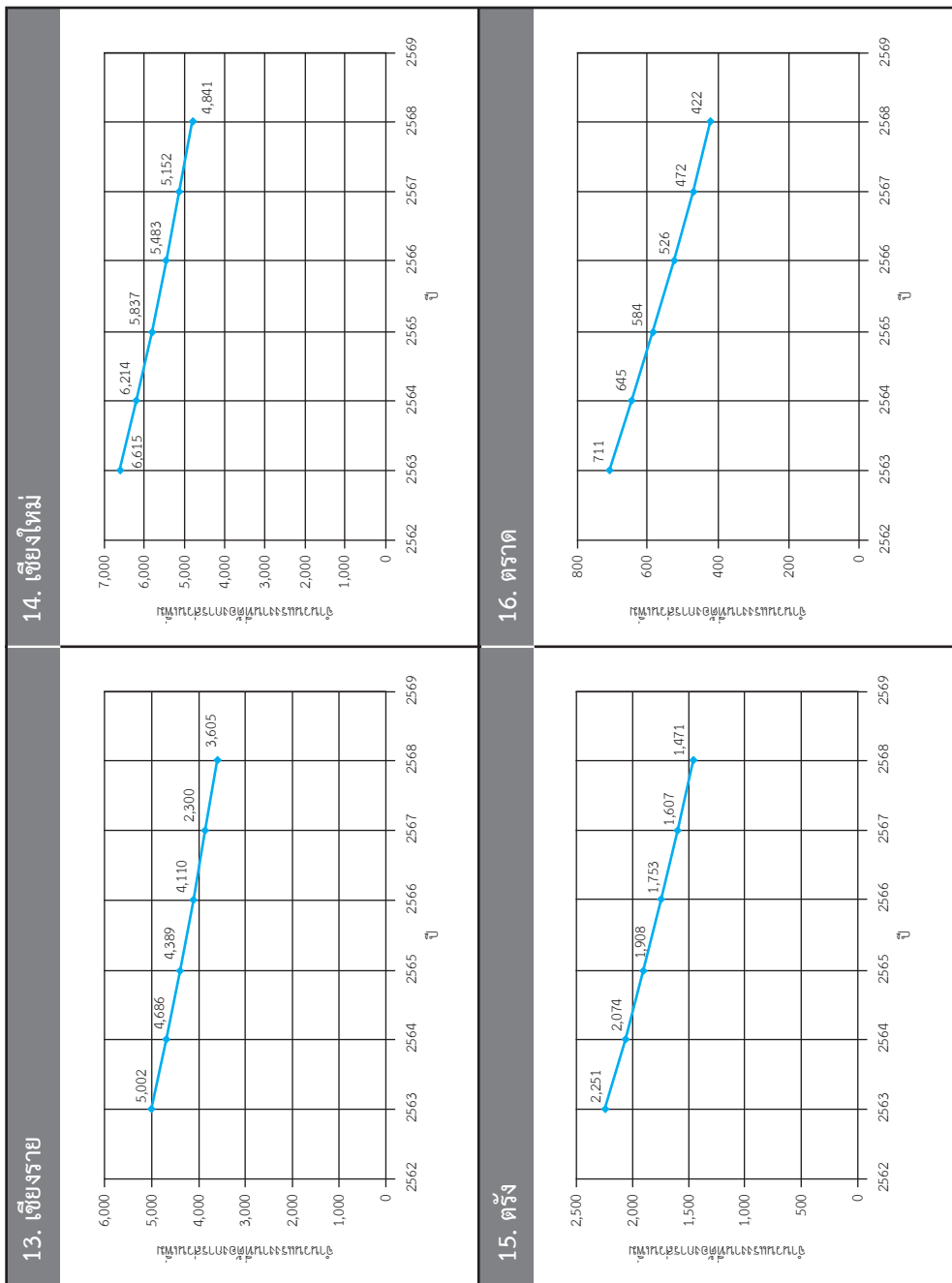
รูปที่ 88 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 จำแนกรายจังหวัด (เรียงตามอักษรชื่อจังหวัด) (ต่อ)

หน่วยจำนวน (คน)



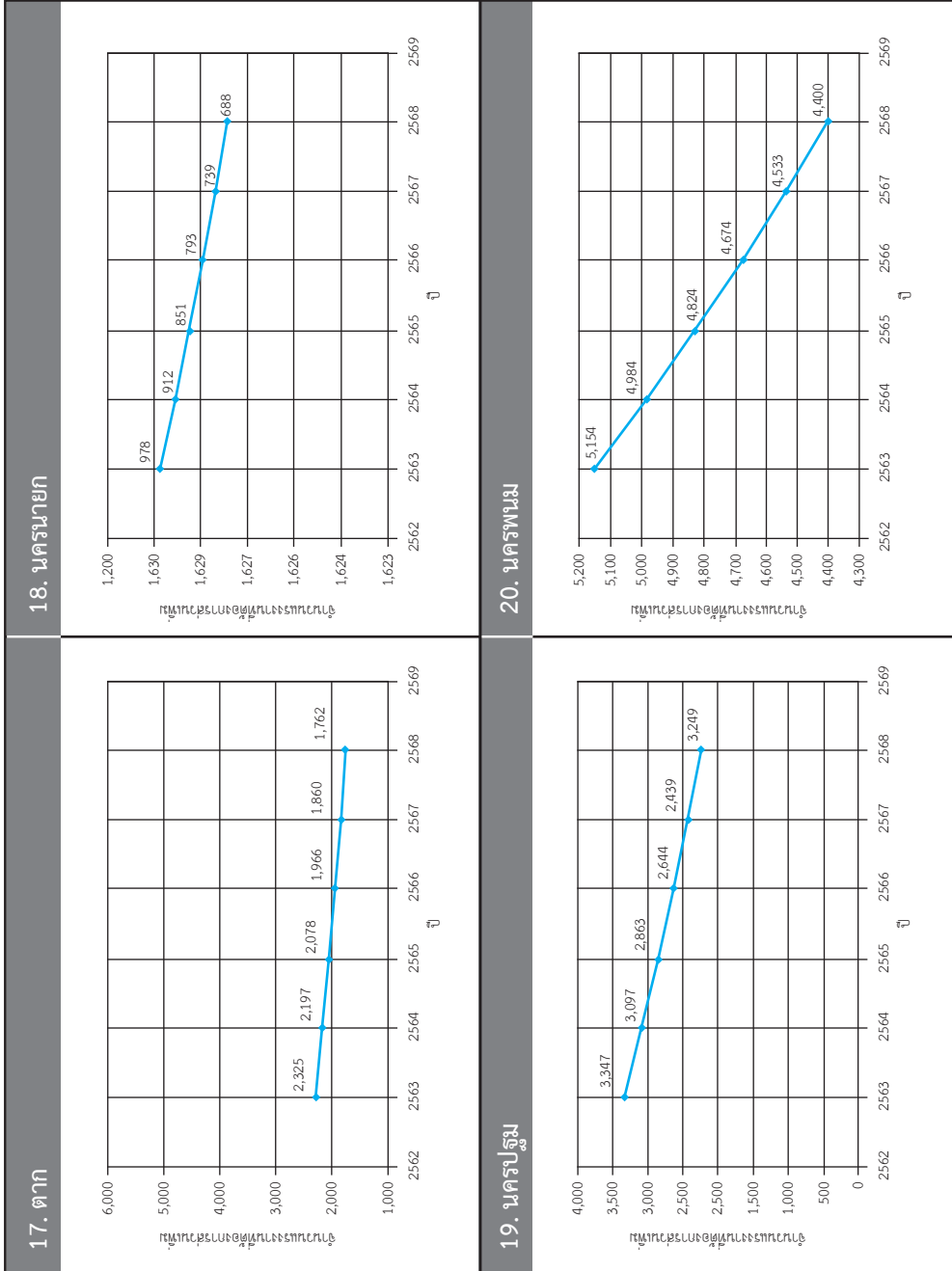
รูปที่ 88 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 จำแนกรายจังหวัด (เรียงตามอักษรชื่อจังหวัด) (ต่อ)

หน่วยจำนวน (คน)



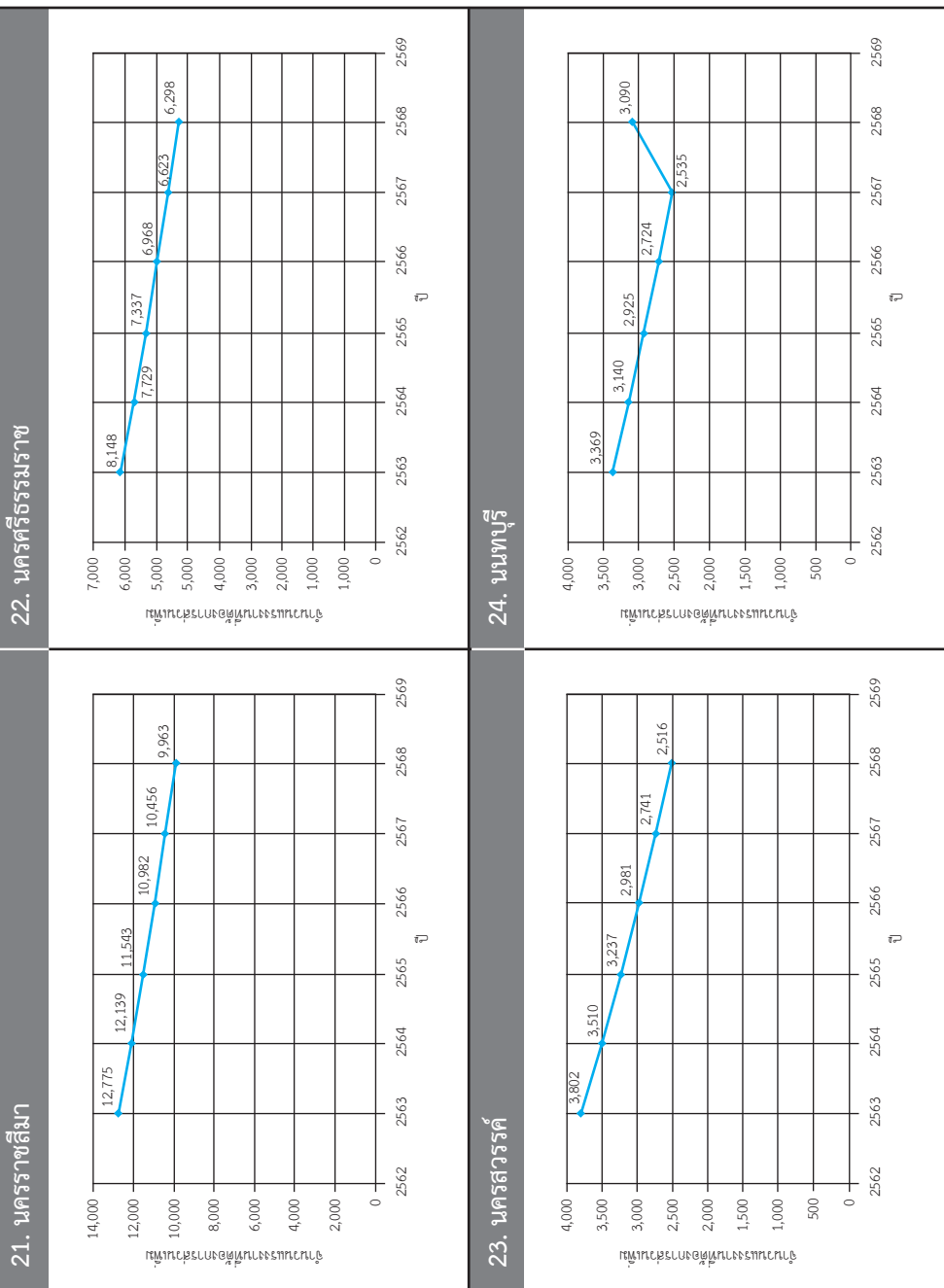
รูปที่ 88 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 จำแนกรายจังหวัด (เรียงตามอักษรชื่อจังหวัด) (ต่อ)

หน่วยจำนวน (คน)



รูปที่ 88 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 จำแนกรายจังหวัด (เรียงตามอักษรชื่อจังหวัด) (ต่อ)

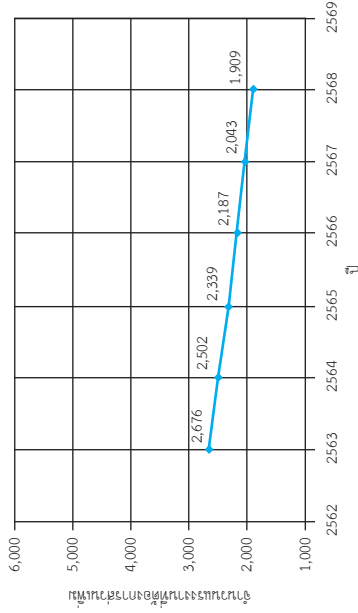
หน่วยจำนวน (คน)



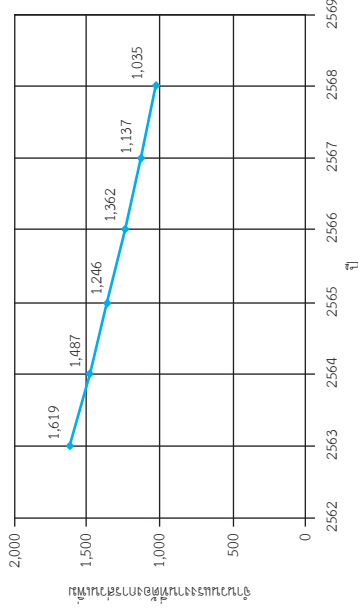
รูปที่ 88 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 จำแนกรายจังหวัด (เรียงตามอักษรชื่อจังหวัด) (ต่อ)

หน่วยจำนวน (คน)

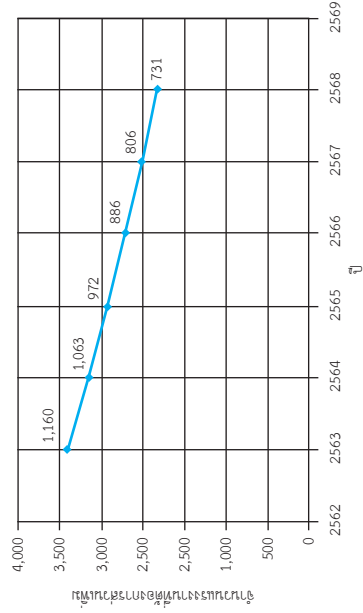
25. นราธิวาส



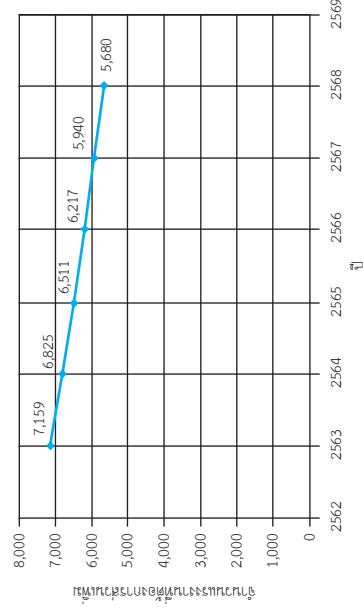
26. น่าน



27. ปังกาฬ



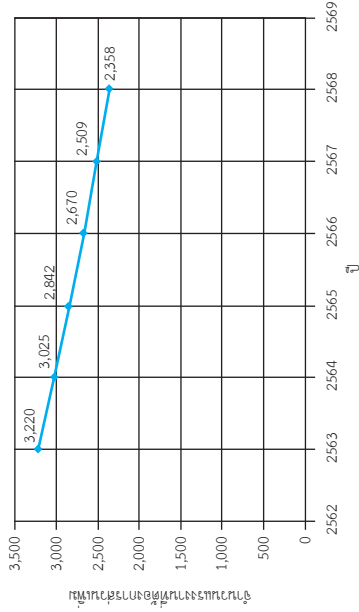
28. บุรีรัมย์



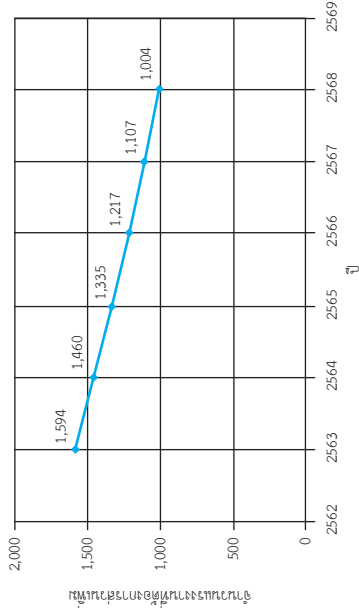
รูปที่ 88 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 จำแนกรายจังหวัด (เรียงตามอักษรชื่อจังหวัด) (ต่อ)

หน่วยจำนวน (คน)

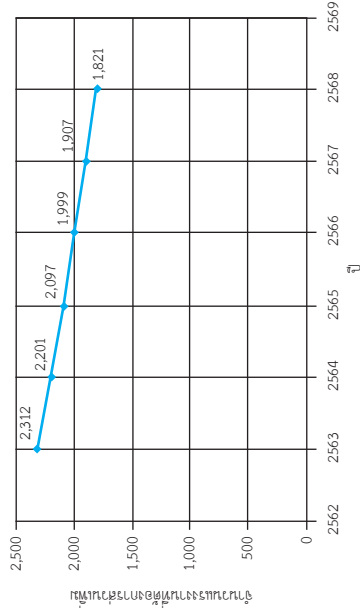
29. ปทุมธานี



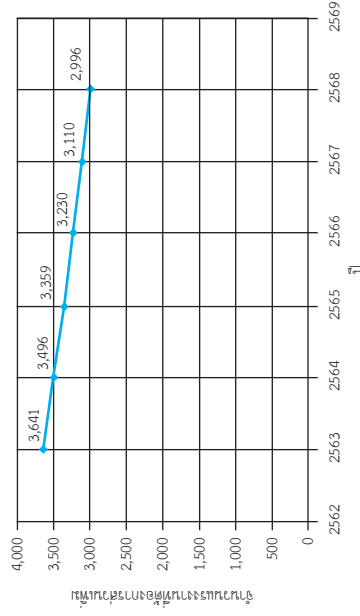
30. ประจวบคีรีขันธ์



31. ปราจีนบุรี

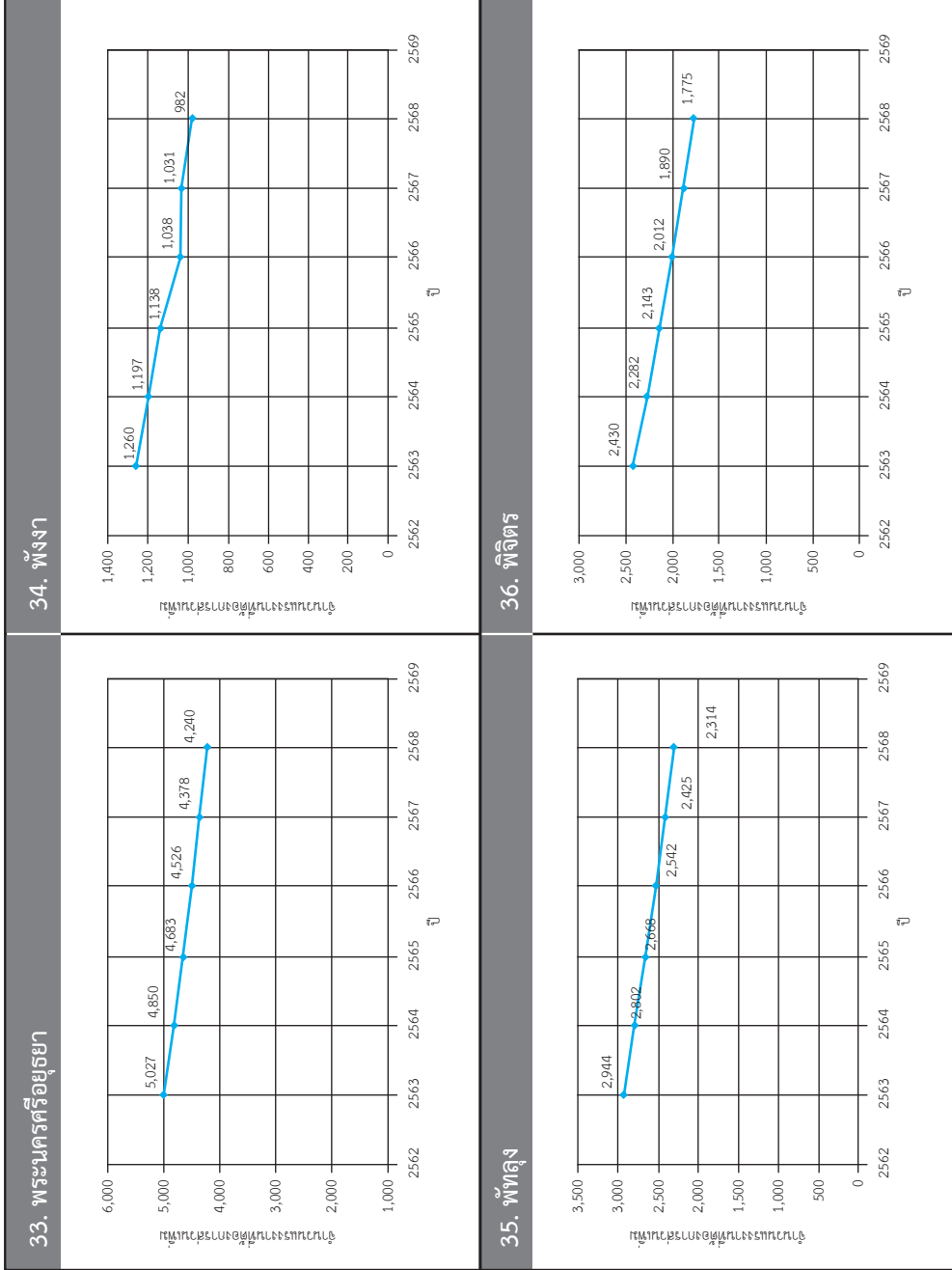


32. ปัตตานี



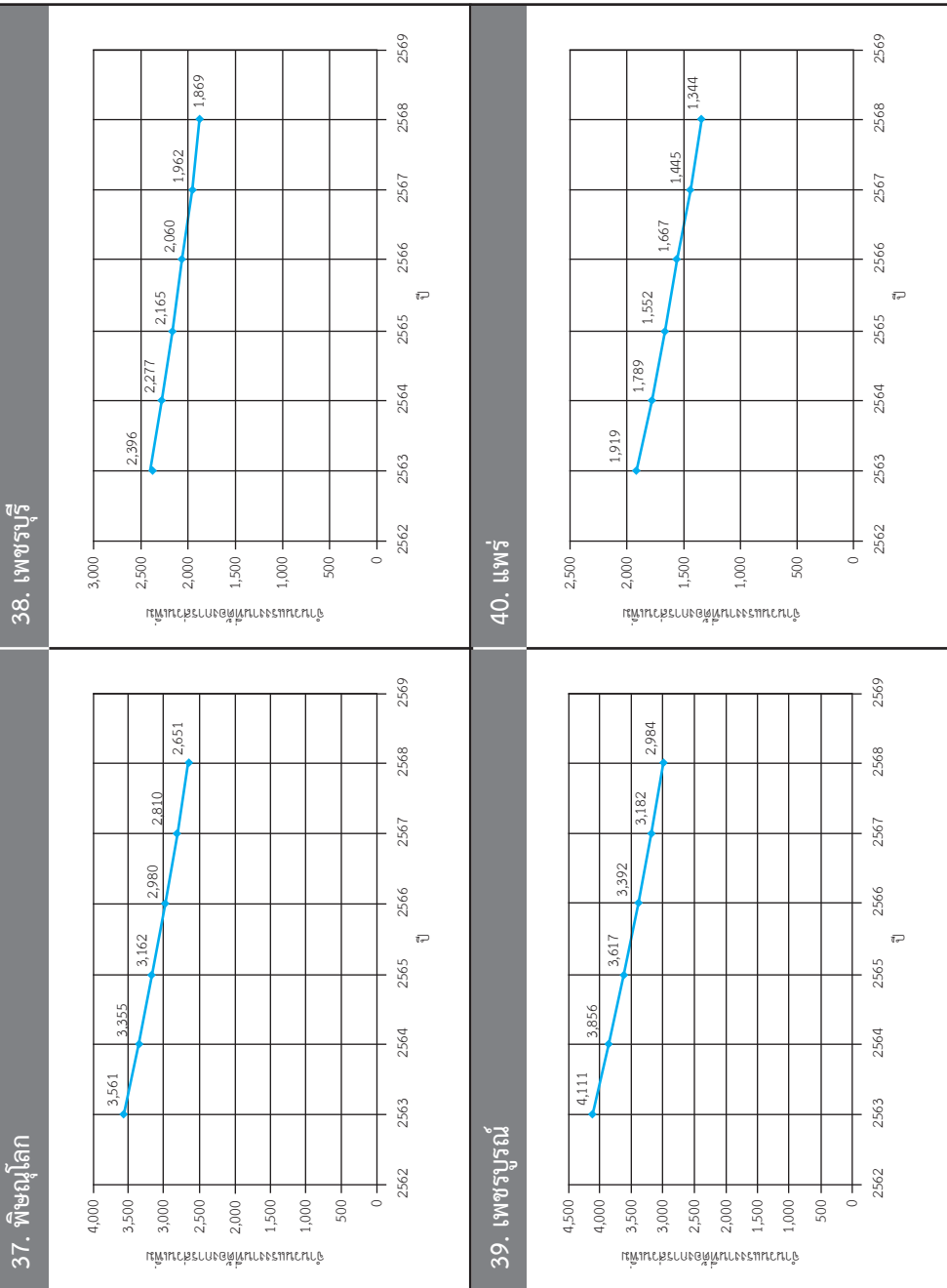
รูปที่ 88 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 จำแนกรายจังหวัด (เรียงตามอีกซีกจังหวัด) (ต่อ)

หน่วยจำนวน (คน)



รูปที่ 88 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 จำแนกรายจังหวัด (เรียงตามอักษรชื่อจังหวัด) (ต่อ)

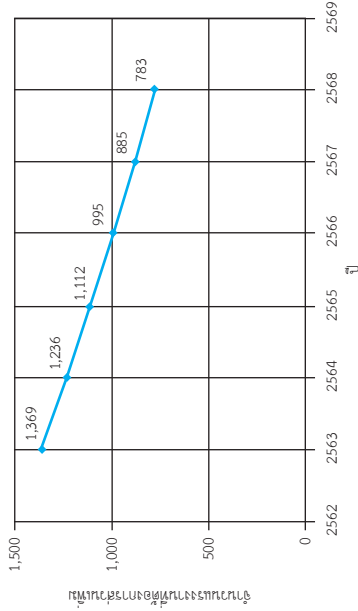
หน่วยจำนวน (คน)



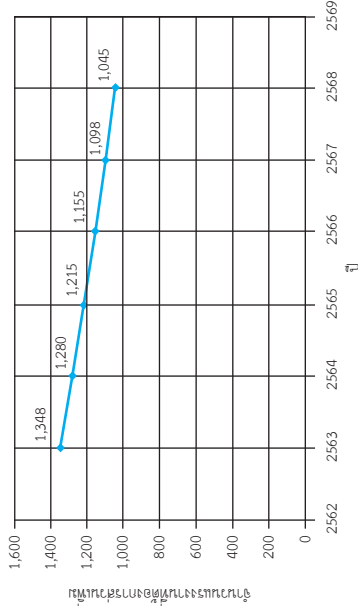
รูปที่ 88 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 จำแนกรายจังหวัด (เรียงตามอักษรชื่อจังหวัด) (ต่อ)

หน่วยจำนวน (คน)

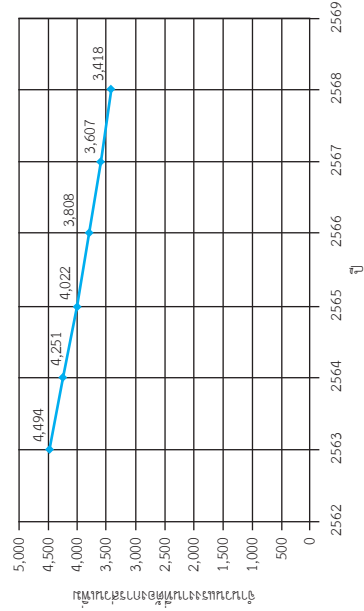
41. พะเยา



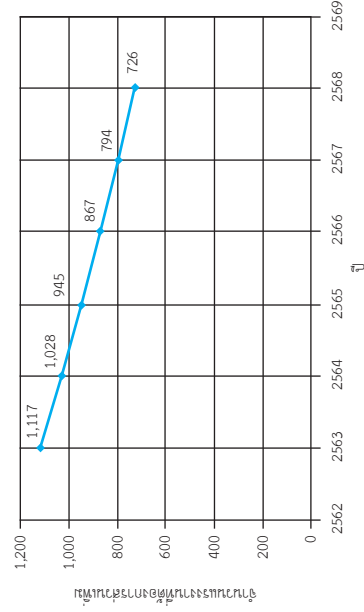
42. อุบลราชธานี



43. มหาสารคาม

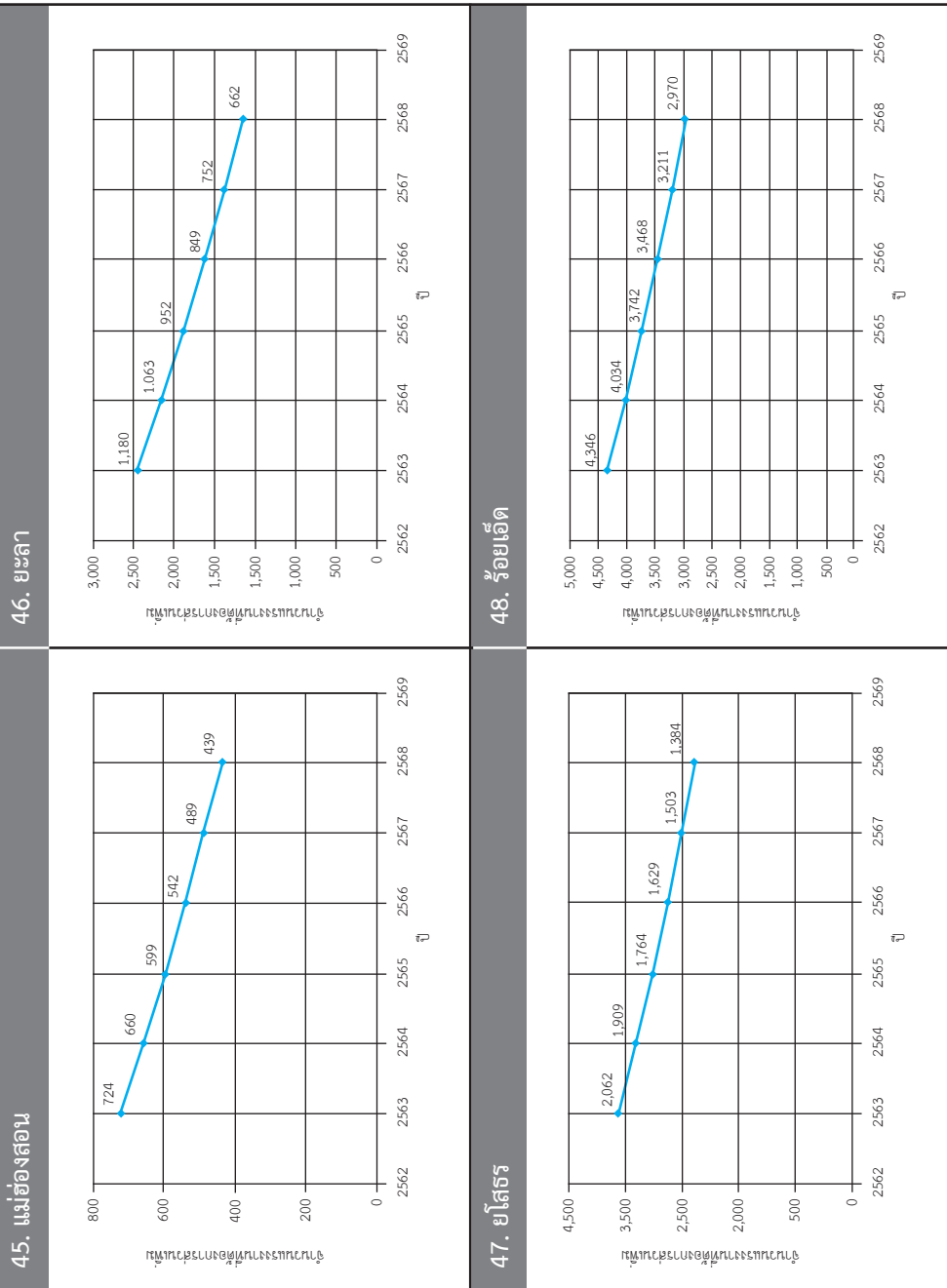


44. มุกดาหาร



รูปที่ 88 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 จำแนกรายจังหวัด (เรียงตามอักษรชื่อจังหวัด) (ต่อ)

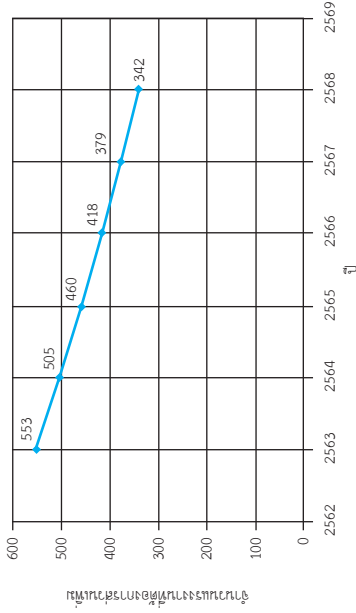
หน่วยจำนวน (คน)



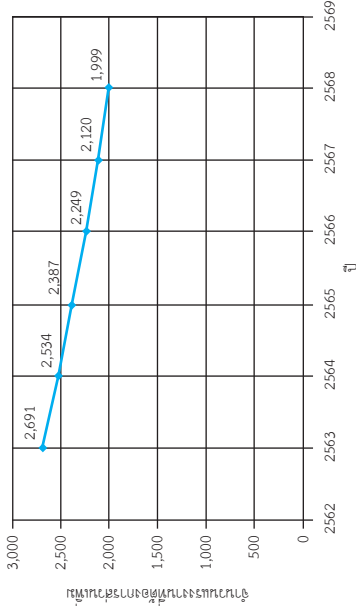
รูปที่ 88 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 จำแนกรายจังหวัด (เรียงตามอีกชื่อจังหวัด) (ต่อ)

หน่วยจำนวน (คน)

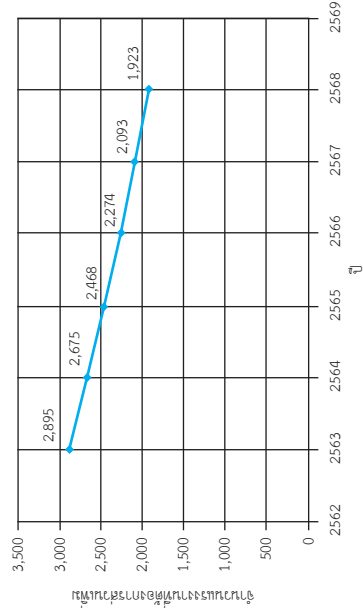
49. ระนอง



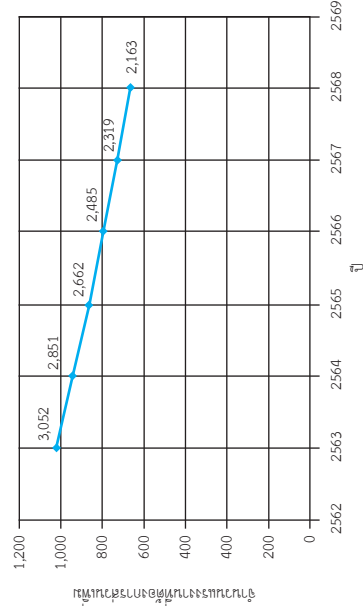
50. ระยอง



51. ราชบุรี

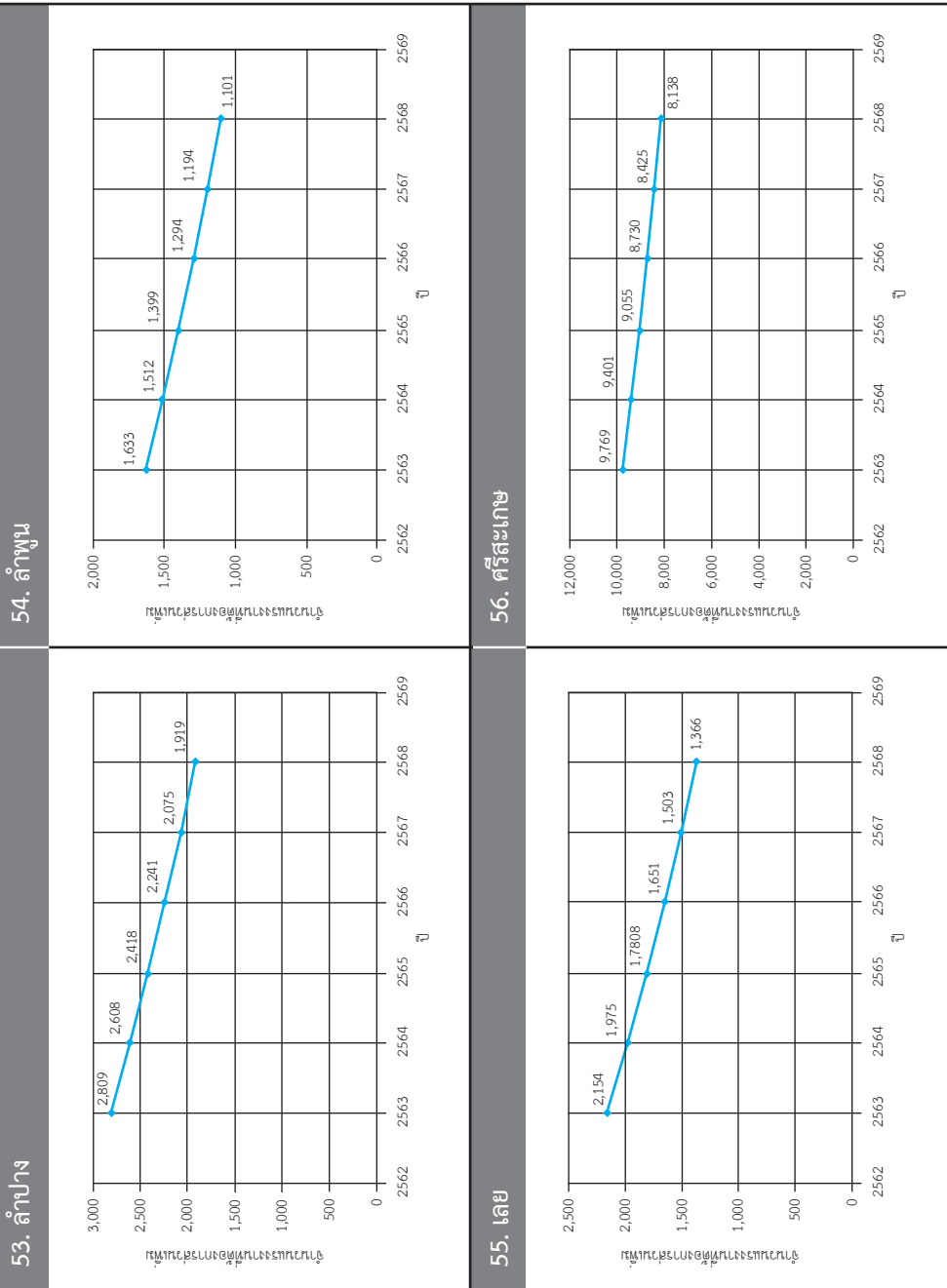


52. ลพบุรี



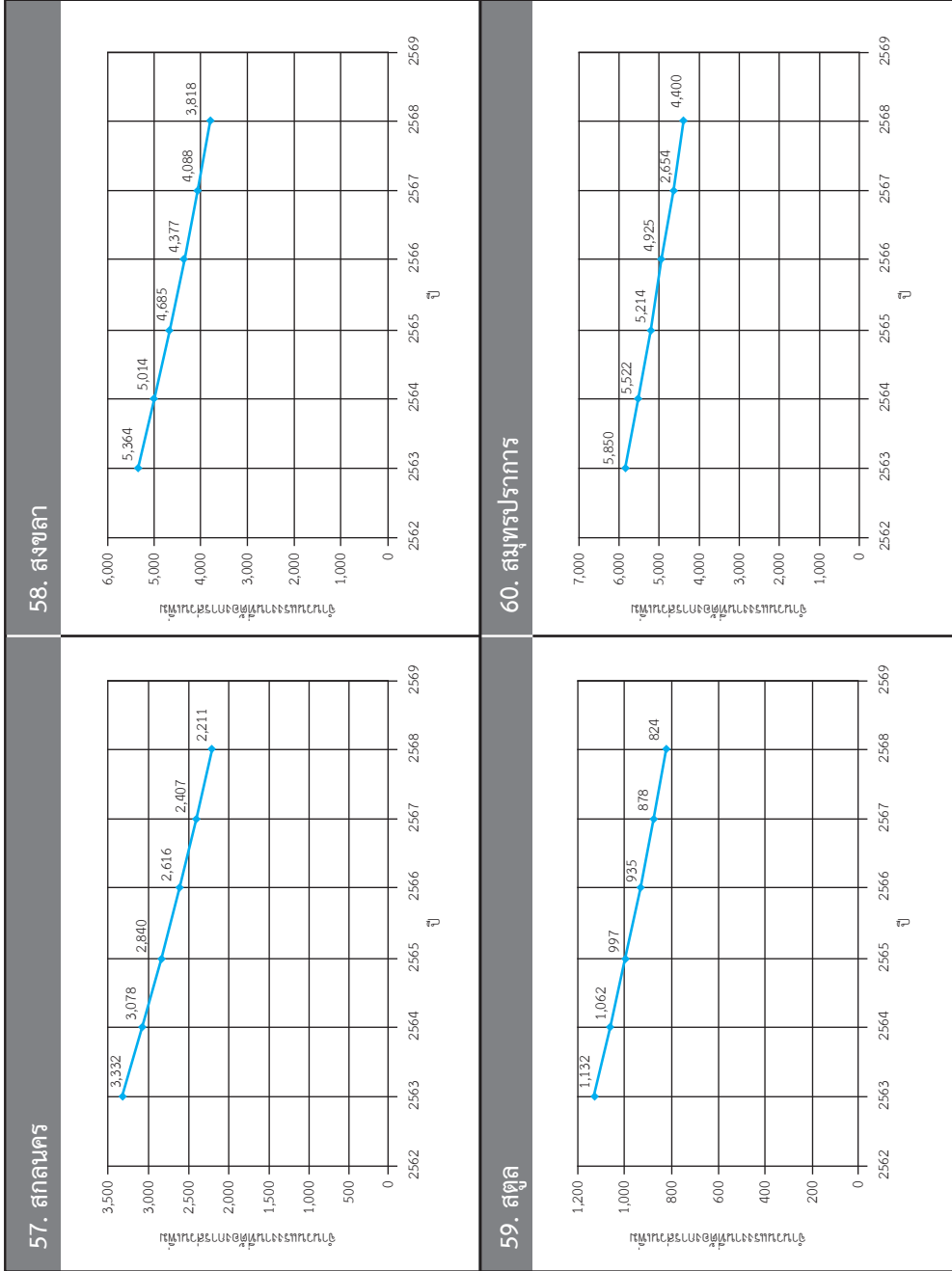
รูปที่ 88 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 จำแนกรายจังหวัด (เรียงตามอักษรชื่อจังหวัด) (ต่อ)

หน่วยจำนวน (คน)



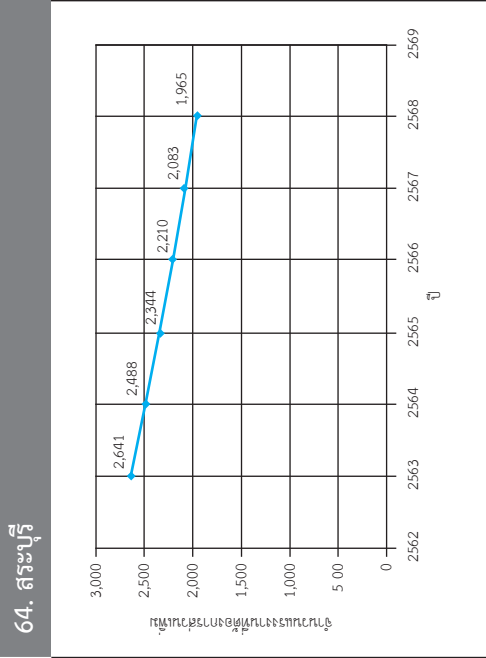
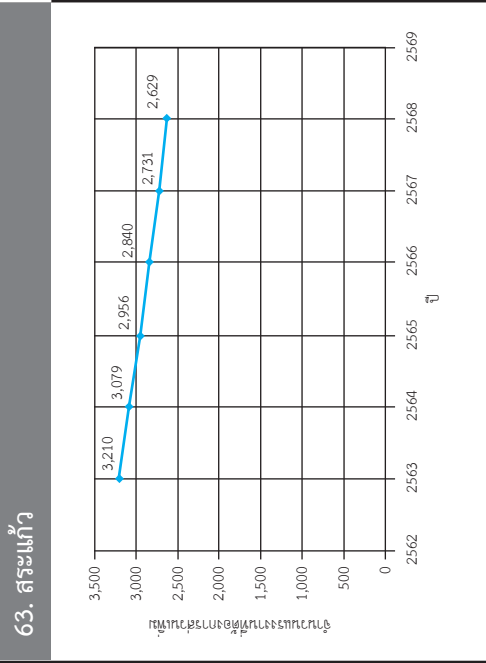
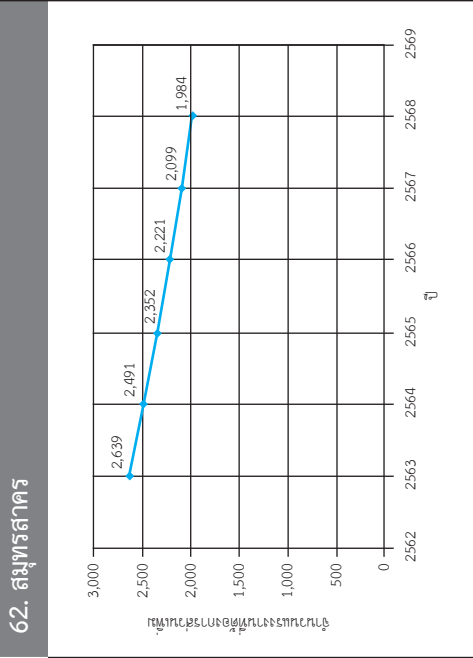
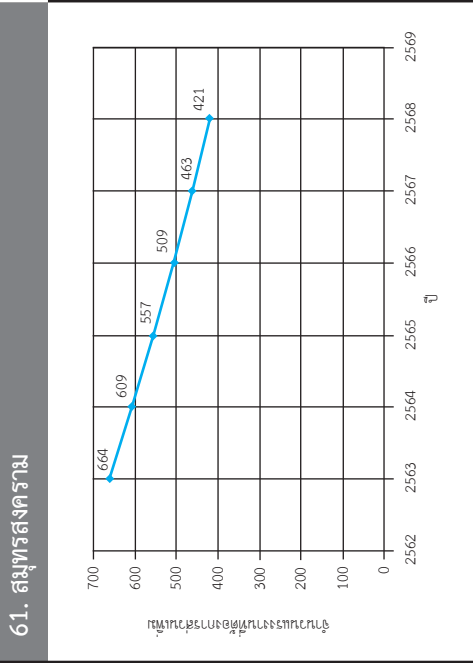
รูปที่ 88 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 จำแนกรายจังหวัด (เรียงตามอักษรชื่อจังหวัด) (ต่อ)

หน่วยจำนวน (คน)



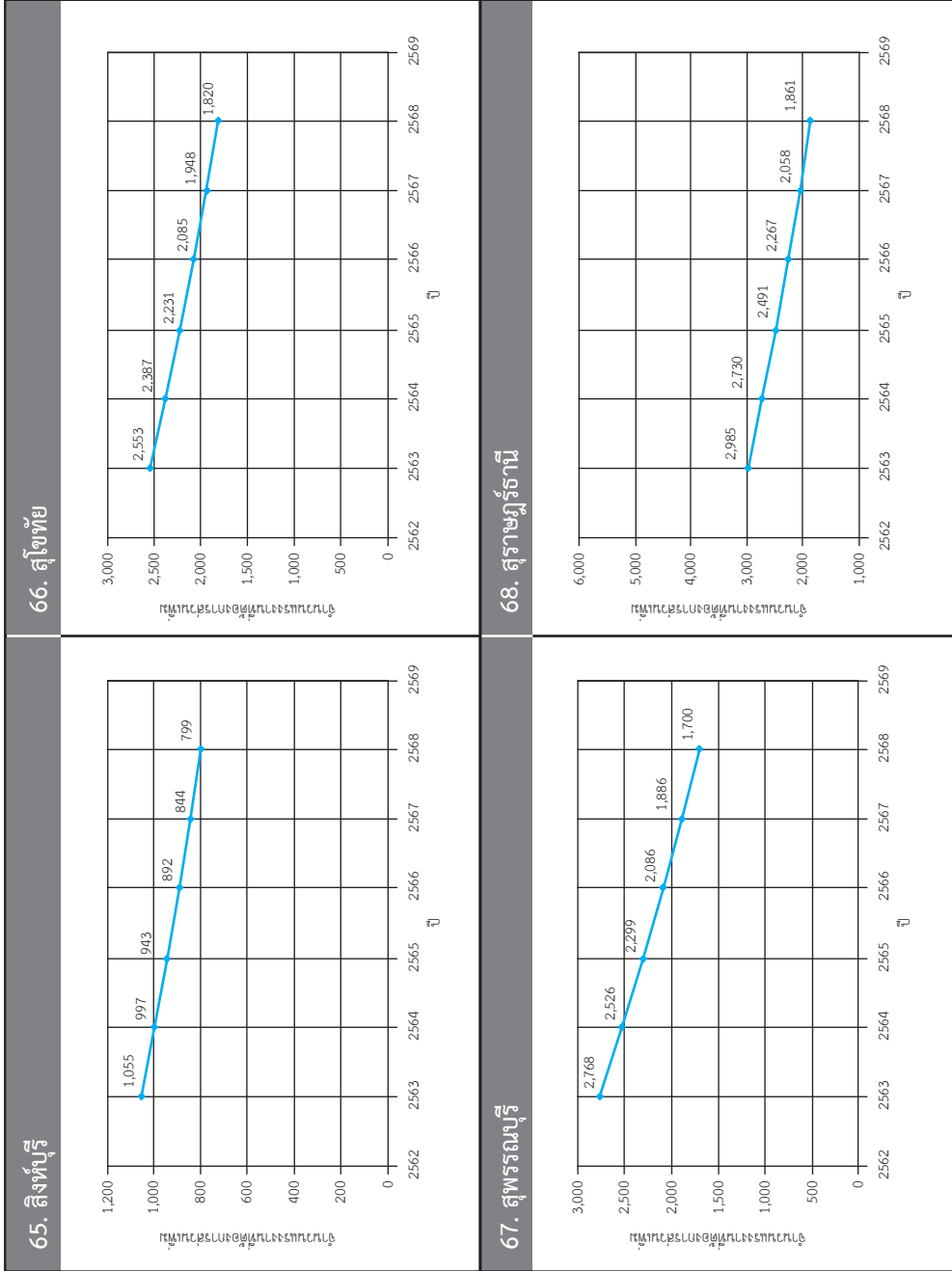
รูปที่ 88 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 จำนวนอัครจังหวัด (เรียงตามอักษรชื่อจังหวัด) (ต่อ)

หน่วยจำนวน (คน)



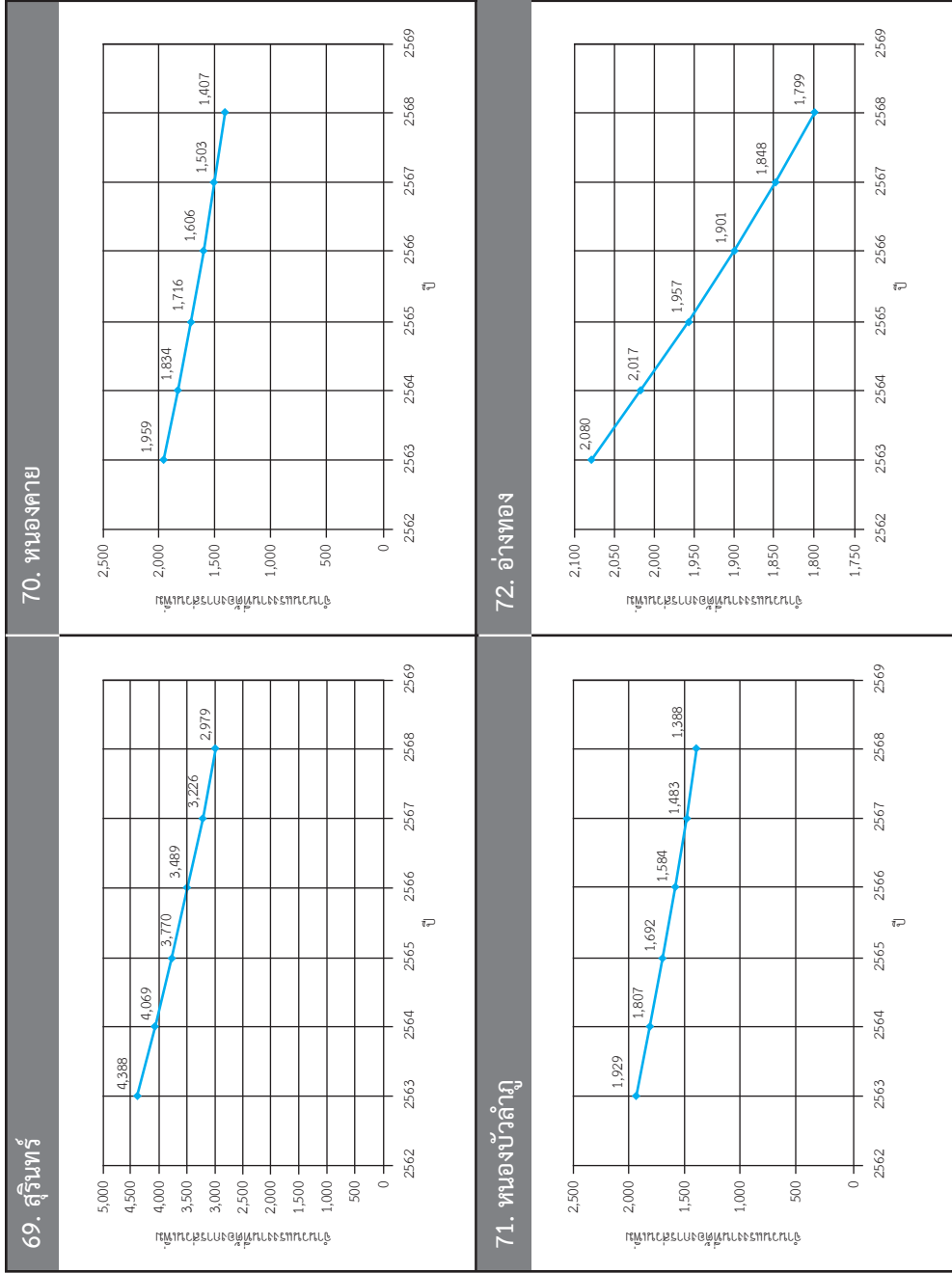
รูปที่ 88 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 จำแนกรายจังหวัด (เรียงตามอักษรชื่อจังหวัด) (ต่อ)

หน่วยจำนวน (คน)



รูปที่ 88 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 จำนวนรายจังหวัด (เรียงตามอักษรชื่อจังหวัด) (ต่อ)

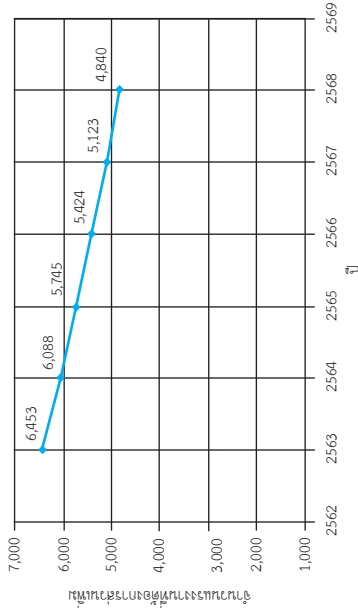
หน่วยจำนวน (คน)



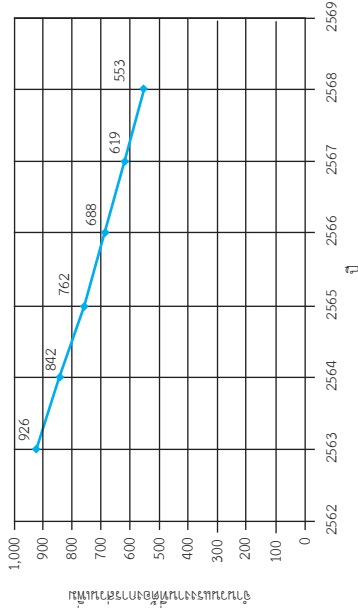
รูปที่ 88 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 จำแนกรายจังหวัด (เรียงตามอักษรชื่อจังหวัด) (ต่อ)

หน่วยจำนวน (คน)

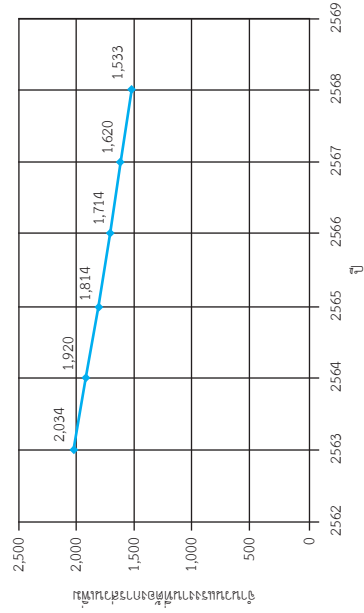
73. อุตรดิตถ์



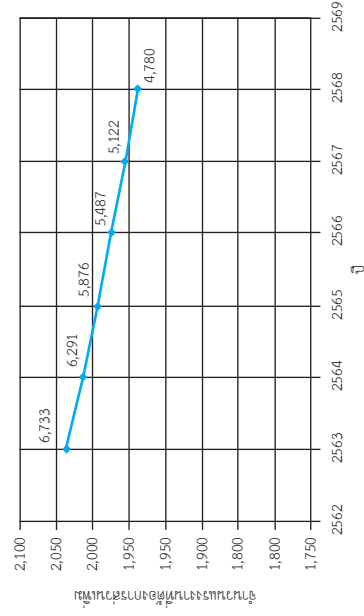
74. อุทัยธานี



75. อุตรดิตถ์

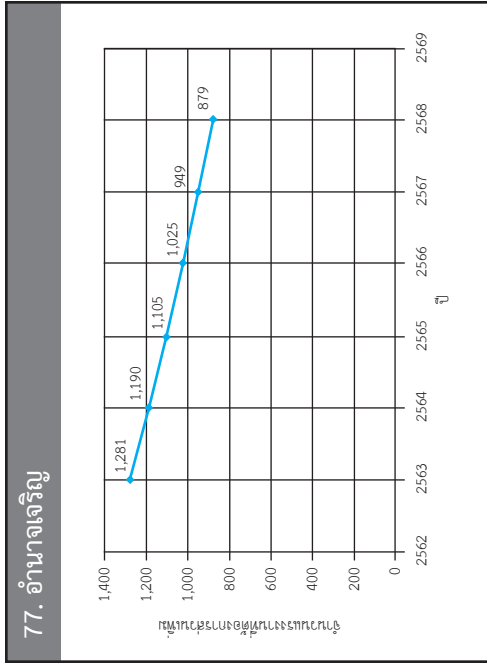


76. อุบลราชธานี



รูปที่ 88 แนวโน้มความต้องการจ้างงาน พ.ศ. 2563-2568 จำแนกรายจังหวัด (เรียงตามอักษรชื่อจังหวัด) (ต่อ)

หน่วยจำนวน (คน)



คณะวิจัย

ดร. เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว

นายธีรชัย ลิ้มภูวัฒน์

นายทงศักดิ์ ศิริยงค์

นายเชียง เกาซิต

นางสาวกาญจนา บุญชม

นางสาวกนกพร ดวงเสาร์

นางสาวสร้อยพร ลอดลาย

นางสาวเบญจวรรณ แวสะมะแอ

นางสาวชัชชลัยย์ ยลอารีย์

นางสาวปิยะพร ประเสริฐ

หัวหน้าโครงการ

นักวิจัย

นักวิจัย

นักวิจัย

นักวิจัย

ผู้ช่วยนักวิจัยและประสานงาน

ผู้ช่วยนักวิจัยและประสานงาน

ผู้ช่วยนักวิจัยและประสานงาน

ผู้ช่วยนักวิจัยและประสานงาน

ผู้ช่วยนักวิจัยและประสานงาน

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ดร. สุภัทร จำปาทอง	เลขาธิการสภาการศึกษา
ดร. สมศักดิ์ ตลประสิทธิ์	รองเลขาธิการสภาการศึกษา
นางสาวสมรชนีกร อ่องเอิบ	ผู้ช่วยเลขาธิการสภาการศึกษา
นายกวิน เสือสกุล	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนการศึกษา

บริหารโครงการ

ดร. รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายการศึกษาเฉพาะด้าน
---------------------------	---

กำกับติดตามโครงการ และให้ความเห็นวิชาการ

ดร. รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายการศึกษาเฉพาะด้าน
ดร. ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ
นางสาวดวงดาว ศิลาอาสน์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
นายธีระพงษ์ คำรณฤทธิศร	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
นางสาวณัฐราพร บัณฑิตสกุลชัย	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

วิเคราะห์เพิ่มเติม เรียบเรียง และบรรณาธิการฉบับจัดพิมพ์เผยแพร่

ดร. รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายการศึกษาเฉพาะด้าน
---------------------------	---

พิสูจน์อักษร

ดร. รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายการศึกษาเฉพาะด้าน
นางสาวณัฐราพร บัณฑิตสกุลชัย	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
นางสาวณภัชนันท์ นุชบุษบา	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

หน่วยงานรับผิดชอบ

กลุ่มนโยบายการศึกษาเฉพาะด้าน
 สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
 โทรศัพท์ 0 2668 7123 ต่อ 2421, 2476, 2418 โทรสาร 0 2243 2787
 E-Mail: pse.oec@gmail.com
 เว็บไซต์สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา <http://www.onec.go.th>

สิ่งพิมพ์ ลกศ.อันดับที่ 4/2563
ISBN 978-616-270-236-5

