



ความต้องการแรงงาน ในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ ภาคตะวันออก

ISBN 978-616-555-174-8

กกจ. 25/2561 กบต.8

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน

กรมการจัดหางาน

กระทรวงแรงงาน

ความต้องการแรงงาน
ในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

โดย

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

กรกฎาคม 2561

<http://lmi.doe.go.th>

จัดพิมพ์โดย

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

(สงวนลิขสิทธิ์ตามกฎหมาย)

ISBN 978-616-555-174-8

กกจ. 25/2561 กบต. 8

คำนำ

การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) เป็นนโยบายของรัฐบาลที่จะขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากภาคตะวันออกของประเทศไทยเป็นจุดยุทธศาสตร์ที่ดีที่สุดของภูมิภาคอาเซียน สามารถเชื่อมโยงไปยังประเทศจีนและอินเดียที่มีประชากรมากสามารถเป็นตลาดสินค้าส่งออกของประเทศไทยได้เป็นอย่างดี โดยมีนโยบายหลักในการส่งเสริมการค้าและการลงทุน การอำนวยความสะดวกในการประกอบกิจการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และกำหนดพื้นที่เป้าหมายไว้ 3 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ทั้งนี้เป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการลงทุนใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และก่อให้เกิดการจ้างงานมากขึ้นโดยเฉพาะตลาดแรงงานในระดับสูง

การขับเคลื่อนการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายในระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกดังกล่าว จำเป็นต้องใช้แรงงานในระดับทักษะฝีมือที่สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีขั้นสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการเตรียมความพร้อมกำลังแรงงานเพื่อตอบสนองตลาดแรงงานในพื้นที่ EEC จึงเป็นเรื่องสำคัญและเร่งด่วนที่ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการ กรมการจัดหางานตระหนักถึงความสำคัญในประเด็นดังกล่าว เนื่องจากได้มีการศึกษาวิเคราะห์สถานะตลาดแรงงานและแนวโน้มตลาดแรงงานรวมทั้งเป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน จึงมอบหมายให้กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เพื่อให้ทราบข้อมูลความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดแนวทางและมาตรการในการเตรียมความพร้อมกำลังแรงงาน ดังกล่าว

กรมการจัดหางาน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามสมควร หากมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะประการใด กรุณาแจ้งให้ทราบด้วย กรมการจัดหางานยินดีน้อมรับทุกความเห็นเพื่อนำไปปรับปรุงงานวิจัยให้ดียิ่งขึ้นต่อไป



(นายอนุรักษ์ ทศรัตน์)

อธิบดีกรมการจัดหางาน

กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการแรงงานในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนที่ได้อนุเคราะห์ข้อมูลสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในปี 2560 ในจังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อใช้ในการกำหนดขนาดตัวอย่าง และสุ่มตัวอย่างในการวิจัย อย่างไรก็ตามในการวิจัยมีขั้นตอนดำเนินการที่สำคัญยิ่ง คือ ขั้นตอนการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งจะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม จึงจะสามารถรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วน ซึ่งในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยอัตราค่าตอบแทนที่ดี จึงขอขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากบุคคลดังกล่าวแล้ว ยังมีผู้ที่สมควรได้รับการขอบคุณ คือ คณะเจ้าหน้าที่กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน คณะเจ้าหน้าที่ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก จัดหางานจังหวัดและเจ้าหน้าที่จังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ที่ให้ความร่วมมือในการจัดเก็บและบันทึกข้อมูล จึงขอขอบคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ศักดิ์สกล จินดาสวัสดิ์
รองอธิบดีกรมการจัดหางาน

บทสรุปผู้บริหาร

การวิจัยเรื่อง ความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก และเพื่อศึกษาความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน จำนวน 164 แห่ง โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการตัวอย่างในพื้นที่เขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดฉะเชิงเทรา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

ผลการศึกษาพบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการแรงงาน โดยจังหวัดชลบุรีมีความต้องการแรงงานมากที่สุด และในกลุ่มจังหวัด EEC กิจกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติกต้องการแรงงานมากกว่ากิจกรรมอื่น ซึ่งเป็นความต้องการแรงงานหมวดอาชีพงานพื้นฐาน รองลงมาคือ หมวดอาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ และหมวดอาชีพช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง โดยหมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานพื้นฐาน ต้องการอาชีพแรงงานในด้านการผลิต แรงงานทั่วไป หมวดอาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ ต้องการอาชีพวิศวกรอุตสาหกรรมการผลิต และหมวดอาชีพช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ต้องการอาชีพช่างเทคนิควิศวกรรมการผลิตมากที่สุด และสถานประกอบการต้องการแรงงานในระดับอาชีวศึกษามากที่สุด โดยในระดับ ปวช. และปวส. มีความต้องการแรงงานในสาขาวิชาเครื่องกลอุตสาหกรรม สำหรับระดับปริญญาตรี มีความต้องการแรงงานในสาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้ามากที่สุด

นายจ้าง/สถานประกอบการในประเภทกิจกรรมที่เกี่ยวกับคลังสินค้าและกิจกรรมสนับสนุนการขนส่งขาดแคลนแรงงานมากที่สุด โดยเฉพาะหมวดอาชีพช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องขาดแคลนแรงงานในอาชีพเจ้าหน้าที่ประจำห้องบังคับการเรือมากที่สุด และขาดแคลนแรงงานในระดับอาชีวศึกษามากที่สุด โดยระดับ ปวช. และปวส. ขาดแคลนแรงงานในสาขาวิชาเครื่องกลอุตสาหกรรมมากที่สุด สำหรับระดับปริญญาตรี ขาดแคลนแรงงานในสาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์มากที่สุด

ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก พบว่า มีสถานประกอบการตัวอย่างที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย 7 อุตสาหกรรม ประกอบด้วย (1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (2) อุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (3) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (4) อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร (5) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (6) อุตสาหกรรมดิจิทัล และ (7) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร โดยอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะเป็นอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด อาชีพหรือตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการในอุตสาหกรรมเป้าหมายของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่ใช้ทักษะฝีมือ โดยต้องการช่างเทคนิควิศวกรรมการผลิตมากที่สุด ทั้งนี้พบว่า อาชีพผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเงินเดือนเฉลี่ยสูงที่สุด วุฒิการศึกษาที่ต้องการคือ

ระดับอาชีวศึกษาขึ้นไป โดยแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีเงินเดือนเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้พบว่า ในระดับ ปวช. นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุง ระดับ ปวส. ต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเครื่องมือกลอุตสาหกรรม และระดับปริญญาตรีต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้ามากที่สุด

อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve) ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานในกลุ่มที่ใช้ทักษะฝีมือ โดยต้องการอาชีพช่างเทคนิควิศวกรรมการผลิตมากที่สุด ทั้งนี้พบว่า อาชีพผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเงินเดือนเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับอาชีวศึกษาขึ้นไป แรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีเงินเดือนเฉลี่ยมากที่สุด โดยระดับ ปวช. ต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุง ระดับ ปวส. ต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเครื่องมือกลอุตสาหกรรม และระดับปริญญาตรีต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้ามากที่สุด

อุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานในกลุ่มที่ใช้ทักษะฝีมือ โดยต้องการแรงงานในอาชีพช่างเทคนิควิศวกรรมการผลิตมากที่สุด ทั้งนี้พบว่า อาชีพวิศวกรอุตสาหกรรมการผลิตมีเงินเดือนเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับอาชีวศึกษาขึ้นไป แรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีเงินเดือนเฉลี่ยมากที่สุด โดยระดับ ปวช. ต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาเครื่องมือกลอุตสาหกรรม ระดับ ปวส. ต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาไฟฟ้า และระดับปริญญาตรีต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์มากที่สุด

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สำคัญ คือ (1) ภาครัฐควรเร่งผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดยเฉพาะแรงงานในกลุ่มระดับอาชีวศึกษาซึ่งจากผลการวิจัยยังคงมีการขาดแคลนแรงงานจำนวนมาก โดยการเพิ่มระบบการศึกษาตามข้อตกลง (MOU) ระหว่างสถานศึกษาที่ผลิตและหรือพัฒนากำลังคนกับสถานประกอบการโดยตรงโดยกระจายไปในทุกกลุ่มจังหวัดเพื่อให้มีแรงงานจำนวนเพียงพอและสามารถเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างจังหวัดใกล้เคียงได้ (2) การพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายซึ่งมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วนั้นอาจทำให้ภาคการผลิตบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานของอุตสาหกรรม ไม่สามารถตอบสนองต่อความเร็วในการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ดังนั้น ภาคการศึกษาควรเน้นพัฒนาความรู้พื้นฐานและทักษะวิชาชีพที่หลากหลาย (Multi-Skill) โดยเน้น Core-Skill ของอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-curve) ที่ควรต้องมีและเน้นเทคโนโลยีหลัก ๆ ที่ต้องใช้ โดยร่วมมือกับสถานประกอบการในปัจจุบันที่ได้มีการนำเทคโนโลยีขั้นสูงต่าง ๆ เข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตแล้ว (3) ภาครัฐควรมีมาตรการที่จูงใจให้สถานประกอบการเห็นความสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนตามความรู้ ความสามารถหรือทักษะของแรงงานมากกว่าการให้ความสำคัญกับวุฒิการศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้นักศึกษาระดับอาชีวศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานในสัดส่วนที่สูงขึ้นอันจะนำไปสู่การลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ในระดับหนึ่ง

(4) ภาครัฐควรสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการให้มากขึ้นในการให้โอกาสหรือสนับสนุนให้ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาที่ทำงานในสถานประกอบการแล้วมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นโดยเฉพาะในสาขาวิชาที่อุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-curve) มีความต้องการ (5) ภาครัฐและภาคเอกชนรวมทั้งสถานประกอบการที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรควรร่วมมือกันในการพัฒนากำลังแรงงานที่อยู่นอกระบบการศึกษาหรือผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละระดับการศึกษาแล้วให้มีทักษะความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-curve) เพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งภาคการศึกษาต้องใช้ระยะเวลาในการผลิตกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมดังกล่าว และ (6) การแนะแนวการศึกษาและอาชีพสำหรับนักศึกษาในระดับอาชีวศึกษาควรให้ข้อมูลด้านความต้องการของตลาดแรงงานให้มากขึ้น โดยใช้ให้เห็นถึงสาขาวิชาที่ตลาดแรงงานต้องการ และชี้ให้เห็นถึงความสูญเสียเปล่าทางการศึกษาในกรณีที่นักศึกษาระดับอาชีวศึกษาจะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแต่ศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตลาดแรงงานไม่มีความต้องการหรือมีความต้องการน้อย

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------------|
| คำนำ | (1) |
| กิตติกรรมประกาศ | (2) |
| บทสรุปผู้บริหาร | (3) |
| สารบัญ | (6) |
| สารบัญตาราง | (8) |
| บทที่ 1 บทนำ | 1-1 |
| 1.1 ที่มาและความสำคัญของการวิจัย | 1-4 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 1-4 |
| 1.3 ขอบเขตของการวิจัย | 1-4 |
| 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 1-4 |
| 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ | 1-5 |
| 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย | 1-5 |
| บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 2-1 |
| 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับเขตเศรษฐกิจพิเศษ | 2-1 |
| 2.2 ทฤษฎีด้านตลาดแรงงาน | 2-2 |
| 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงาน | 2-7 |
| 2.4 แนวคิดการสรรหาบุคลากร | 2-8 |
| 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 2-10 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 3-1 |
| 3.1 ประชากรและตัวอย่าง | 3-1 |
| 3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง | 3-1 |
| 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 3-1 |
| 3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ | 3-3 |
| 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล | 3-3 |
| 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล | 3-3 |
| บทที่ 4 ผลการศึกษา | 4-1 |
| ส่วนที่ 1 ความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-1 |
| ส่วนที่ 2 การขาดแคลนแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-9 |
| ส่วนที่ 3 ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-18 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------------|
| ส่วนที่ 4 ความต้องการทักษะแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในระยะเป็ียง เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-28 |
| บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 5-1 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย | 5-1 |
| 5.2 อภิปรายผล | 5-4 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ | 5-5 |
| บรรณานุกรม | บ-1 |
| ภาคผนวก | ผ-1 |
| แบบสอบถาม | ผ-2 |

สารบัญตาราง

| | | หน้า |
|---------------|--|------|
| ตารางที่ 4.1 | จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการจำแนกตามความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-1 |
| ตารางที่ 4.2 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานจำแนกรายจังหวัดในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-2 |
| ตารางที่ 4.3 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานจำแนกรายประเภทกิจการในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-2 |
| ตารางที่ 4.4 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานจำแนกตามหมวดอาชีพในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-3 |
| ตารางที่ 4.5 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานหมวดอาชีพผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ จำแนกตามอาชีพที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรกในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-4 |
| ตารางที่ 4.6 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานหมวดอาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำแนกตามอาชีพที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรกในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-4 |
| ตารางที่ 4.7 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานหมวดอาชีพช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามอาชีพที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรกในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-5 |
| ตารางที่ 4.8 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานหมวดอาชีพเสมียน เจ้าหน้าที่ จำแนกตามอาชีพที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรกในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-5 |
| ตารางที่ 4.9 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานหมวดอาชีพพนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำแนกตามอาชีพที่มีความต้องการแรงงานมาก 3 อันดับแรกในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-6 |
| ตารางที่ 4.10 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานหมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ จำแนกตามอาชีพที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรกในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-6 |
| ตารางที่ 4.11 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานหมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำแนกตามอาชีพที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรกในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-7 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 4.12 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานหมวดอาชีพ ผู้ปฏิบัติงานพื้นฐาน จำแนกตามอาชีพที่มีความต้องการแรงงานมาก 4 อันดับ ในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-7 |
| ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษาในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-8 |
| ตารางที่ 4.14 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงาน ในระดับอาชีวศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาและสาขาวิชาที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-8 |
| ตารางที่ 4.15 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงาน ในระดับปริญญาตรี และสูงกว่าจำแนกตามสาขาวิชาที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-9 |
| ตารางที่ 4.16 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงาน จำแนกตามการขาดแคลนแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-9 |
| ตารางที่ 4.17 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงาน จำแนกตาม ประเภทกิจการที่มีจำนวนการขาดแคลนมาก 5 อันดับแรก ในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-10 |
| ตารางที่ 4.18 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงาน จำแนกตามหมวดอาชีพในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-10 |
| ตารางที่ 4.19 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงานหมวดอาชีพ บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ จำแนกตามอาชีพที่มีจำนวน ขาดแคลนแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-11 |
| ตารางที่ 4.20 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงานหมวดอาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำแนกตามอาชีพที่มีจำนวนการขาดแคลนแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-12 |
| ตารางที่ 4.21 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงานหมวดอาชีพ ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามอาชีพที่มีจำนวนการขาดแคลน แรงงานมาก 5 อันดับแรกในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-12 |
| ตารางที่ 4.22 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงานหมวดอาชีพ เสมียน เจ้าหน้าที่ จำแนกตามอาชีพที่มีจำนวนการขาดแคลนแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-13 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | | หน้า |
|---------------|---|------|
| ตารางที่ 4.23 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงานหมวดอาชีพ พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำแนกตามอาชีพที่มีจำนวนการขาดแคลนแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-14 |
| ตารางที่ 4.24 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงาน หมวดอาชีพ ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ จำแนกตามอาชีพที่มีจำนวนการขาดแคลนแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-14 |
| ตารางที่ 4.25 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงานหมวดอาชีพ ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำแนกตามอาชีพที่มีจำนวนการขาดแคลนแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-15 |
| ตารางที่ 4.26 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงาน หมวดอาชีพ ผู้ปฏิบัติงานพื้นฐานจำแนกตามอาชีพที่มีจำนวนการขาดแคลนแรงงานมาก 5 อันดับแรกในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-15 |
| ตารางที่ 4.27 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษาในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-16 |
| ตารางที่ 4.28 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและสาขาวิชาที่มีจำนวนการขาดแคลนแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-17 |
| ตารางที่ 4.29 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงาน ในระดับปริญญาตรี และสูงกว่าจำแนกตามสาขาวิชาที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-17 |
| ตารางที่ 4.30 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงาน จำแนกตามอุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-18 |
| ตารางที่ 4.31 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงาน และเงินเดือนเฉลี่ย จำแนกตามอาชีพที่อุตสาหกรรมเป้าหมายมีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-19 |
| ตารางที่ 4.32 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงาน และเงินเดือนเฉลี่ย ของอุตสาหกรรมเป้าหมายจำแนกตามระดับการศึกษาในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-19 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | | หน้า |
|---------------|---|------|
| ตารางที่ 4.33 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายจำแนกตามระดับการศึกษาและสาขาวิชาที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรกในเขตระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-20 |
| ตารางที่ 4.34 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงาน และเงินเดือนเฉลี่ย จำแนกตามอาชีพที่กลุ่มอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve) มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-22 |
| ตารางที่ 4.35 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงาน และเงินเดือนเฉลี่ย จำแนกตามระดับการศึกษาที่อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve) ต้องการ ในเขตระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-22 |
| ตารางที่ 4.36 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve) จำแนกตามระดับการศึกษาและสาขาวิชาที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรกในเขตระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-23 |
| ตารางที่ 4.37 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงาน และเงินเดือนเฉลี่ย จำแนกตามอาชีพที่อุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรกในเขตระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-25 |
| ตารางที่ 4.38 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงาน และเงินเดือนเฉลี่ย จำแนกตามระดับการศึกษาที่อุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรกในเขตระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-26 |
| ตารางที่ 4.39 | จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) จำแนกตามระดับการศึกษาและสาขาวิชาที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรกในเขตระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-27 |
| ตารางที่ 4.40 | จำนวนและร้อยละความต้องการทักษะแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมาย ในเขตระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-28 |
| ตารางที่ 4.41 | จำนวนและร้อยละความต้องการให้ภาครัฐสนับสนุนการฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก | 4-28 |

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของการวิจัย

ความต้องการแรงงานของตลาดแรงงานเป็นความต้องการแรงงานจากหน่วยผลิตในระบบเศรษฐกิจ เนื่องจากแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตในภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจต่างๆ เมื่อหน่วยผลิต มีการผลิตมากขึ้น จะมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการจ้างงาน แรงงานมีงานทำ ซึ่งปัจจุบันในประเทศไทยภาวะการทำงานของแรงงานเริ่มปรับเปลี่ยนจากภาคเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรมจะเห็นได้จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี 2560 พบว่า ผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรกรรม มีจำนวน 25.68 ล้านคน ภาคเกษตรกรรม มีจำนวน 11.78 ล้านคน ซึ่งผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรกรรมเริ่มเพิ่มขึ้น ตั้งแต่ปี 2556 และเมื่อพิจารณาสัดส่วนของผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรกรรม ในปี 2560 มีสัดส่วนถึงร้อยละ 68.54 โดยเฉพาะภาคตะวันออกของประเทศนั้น พบว่า มีผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรกรรม จำนวน 2.63 ล้านคน ภาคเกษตรกรรม จำนวน 0.68 ล้านคน โดยผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรกรรม มีสัดส่วนถึงร้อยละ 79.41 ในขณะที่ผลิตภัณฑ์มวลรวมของภาคตะวันออก (GRP) ปี 2558 ขยายตัวร้อยละ 1.8 ปรับตัวดีขึ้นจากที่ขยายร้อยละ 0.6 ในปี 2557 เนื่องจากการผลิตนอกภาคเกษตรกรรม มีการขยายตัวถึงร้อยละ 2.1 ปรับขึ้นจากที่ขยายตัวร้อยละ 0.5 ในก่อนหน้า สำหรับการผลิตภาคเกษตรลดลงร้อยละ 2.8 ในปี 2558 จากที่ขยายตัวร้อยละ 3.9 ในปี 2557 เมื่อพิจารณาสัดส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมในภาคตะวันออกในปี 2558 พบว่า ผลิตภัณฑ์มวลรวมนอกภาคเกษตร มีสัดส่วนร้อยละ 94.09 ในขณะที่ผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคเกษตรกรรม มีสัดส่วนเพียงร้อยละ 6.05 จากผลิตภัณฑ์มวลรวมทั้งหมด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) จะเห็นได้ว่าภาคตะวันออกเป็นแหล่งการจ้างงานที่สำคัญในสาขานอกภาคเกษตรกรรม ดังนั้น เพื่อให้มีการยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศให้มีขีดความสามารถสูงสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และได้กำหนดยุทธศาสตร์การสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยหัวใจสำคัญของความสามารถในการแข่งขันของประเทศ คือเพิ่มผลิตภาพการผลิต (Productivity) โดยใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมในทุกสาขาของภาคการผลิตและบริการ โดยมีการเพิ่มสมรรถนะทางเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยการส่งเสริมการค้าและการลงทุนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีการพัฒนาภาคการผลิตและบริการและการเพิ่มพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง ตลอดจนการลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก รัฐบาลจึงกำหนดให้มีการพัฒนาเป็นระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออก

การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) เป็นนโยบายของรัฐบาลที่จะขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากภาคตะวันออกของประเทศไทยเป็นจุดยุทธศาสตร์ที่ดีที่สุดของภูมิภาคอาเซียนสามารถเชื่อมโยงไปยังประเทศจีนและอินเดียที่มีประชากรมากสามารถเป็นตลาดสินค้าส่งออกของประเทศไทยได้เป็นอย่างดี คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเห็นชอบหลักการโครงการพัฒนา

ระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออก โดยมีนโยบายหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการค้าและการลงทุน การอำนวยความสะดวกในการประกอบกิจการซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ และเป็นการกระจายการพัฒนาไปยังพื้นที่ นอกจากนี้ แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่ เศรษฐกิจ เพื่อกำหนดให้มีการพัฒนาเศรษฐกิจตามศักยภาพและภูมิหลังในแต่ละพื้นที่ ซึ่งโครงการ พัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ไทยแลนด์ 4.0 โดยกำหนด พื้นที่เป้าหมายไว้ 3 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา เนื่องจากเป็นฐานของ อุตสาหกรรมการผลิตที่สำคัญของประเทศ มีความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน เพียงพอสำหรับการ ขยายตัวของอุตสาหกรรม และยังกำหนดให้เป็นพื้นที่เศรษฐกิจชั้นนำของเอเชีย ที่จะสนับสนุน การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เพิ่มการจ้างงานและรายได้ของประชาชน โดยรัฐบาลได้จัดทำแผนงานพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาค ตะวันออก (พ.ศ. 2560-2564) คือ เพื่อสนับสนุนการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของ ประเทศส่งเสริม การขยายตัวทางเศรษฐกิจ เพิ่มการจ้างงาน ยกระดับคุณภาพชีวิตและรายได้ของ ประชาชน ดังนี้

(1) ยกระดับพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกเป็นเขตเศรษฐกิจชั้นนำของเอเชีย รองรับการลงทุนอุตสาหกรรม Super Cluster และอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศและกิจกรรม ทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ซึ่งจะสนับสนุนการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

(2) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมโยงระบบคมนาคมขนส่งโลจิสติกส์ ทางบก ทางราง ทางเรือ และทางอากาศให้เชื่อมโยงทั้งระบบและบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) ส่งเสริมการพัฒนาเมืองและสภาพแวดล้อม เพื่อรองรับการขยายตัวของกิจกรรม ทางเศรษฐกิจและการเจริญเติบโตในพื้นที่

(4) อำนวยความสะดวกแก่ผู้ลงทุน การให้สิทธิประโยชน์ และการนำแนวคิด การให้บริการแบบเบ็ดเสร็จครบวงจรมาปรับใช้ในการให้บริการของภาครัฐ

(5) ส่งเสริมการลงทุนอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และการท่องเที่ยว โดยมีเป้าหมายการพัฒนา คือ

(1) พื้นที่เป้าหมาย ประกอบด้วย 3 จังหวัด คือ จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และ ระยอง รวมถึงพื้นที่อื่นใดที่จะมีการออกพระราชกฤษฎีกากำหนดเพิ่มเติม

(2) อุตสาหกรรมเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) ซูเปอร์คลัสเตอร์ ได้แก่ คลัสเตอร์ยานยนต์ และชิ้นส่วน คลัสเตอร์เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์โทรคมนาคม คลัสเตอร์ปิโตรเคมี และเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ 2) 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย : กลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เพื่ออนาคต (New Engine of Growth) ประกอบด้วย อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ อุตสาหกรรม ดิจิทัล และอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร

สำหรับแนวทางการพัฒนา เป็นการยกระดับการพัฒนาพื้นที่ต่อยอดสู่การเป็นพื้นที่เศรษฐกิจชั้นนำของเอเชีย ประกอบด้วย 5 แนวทาง ดังนี้

(1) พัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ พร้อมกับเร่งรัดการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ โดยส่งเสริมให้อุตสาหกรรมใช้เทคโนโลยีระดับสูงร่วมกับการวิจัยและพัฒนา

(2) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการขนส่งเชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจที่มีศักยภาพรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายและเชื่อมโยงสู่ตลาดโลก โดยขยายขีดความสามารถของโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งทุกรูปแบบให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล

(3) พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานและบริการทางสังคม และสิ่งแวดล้อมที่ได้มาตรฐาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน สร้างสมดุลของการพัฒนา และกระจายผลประโยชน์สู่ชุมชน

(4) พัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองสำคัญของจังหวัดให้เป็นเมืองน่าอยู่ เอื้อต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างมีสมดุล เมืองสำคัญในพื้นที่ EEC อาทิ ฉะเชิงเทรา : พัฒนาเป็นเมืองที่อยู่อาศัยขั้นดีที่ทันสมัยรองรับการขยายตัวของกรุงเทพฯ และ EEC พัทธยา : พัฒนาเป็นเมืองท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ สุขภาพและนันทนาการ ศูนย์ประชุมและศูนย์แสดงสินค้านานาชาติชั้นนำของอาเซียน และศูนย์การให้บริการด้านการแพทย์ระดับนานาชาติ (Medical Tourism) อุตะเภาะ : พัฒนาเป็นศูนย์ธุรกิจการบินและโลจิสติกส์อาเซียน ระยอง : พัฒนาเป็นเมืองแห่งการศึกษาและวิทยาศาสตร์ เมืองนานาชาติที่มีธุรกิจทันสมัย

(5) ให้สิทธิประโยชน์และการอำนวยความสะดวกเพื่อดึงดูดอุตสาหกรรมเป้าหมายทั้งในด้านภาษี การจัดตั้งกองทุนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมเป้าหมาย การอำนวยความสะดวก ในการอนุมัติ อนุญาต และการจัดตั้งเขตการค้าเสรี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

เป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการลงทุนใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และก่อให้เกิดการจ้างงานมากขึ้นโดยเฉพาะตลาดแรงงานในระดับสูง ซึ่งกระทรวงอุตสาหกรรมได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) เป็นการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว โดยเฉพาะ 10 อุตสาหกรรมหลัก คือ (1) การต่อยอด 5 อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve) ประกอบด้วย อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next-Generation automotive) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism) อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture and Biotechnology) และอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร (Food for the Future) และ (2) การเติม 5 อุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) ประกอบด้วย อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ (Robotics) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemicals) อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital) และอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub) โดยเริ่มจาก

การพัฒนาองค์ความรู้ สร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาสร้างเป็นผลิตภัณฑ์ และสามารถต่อยอดไปถึงการผลิตในเชิงพาณิชย์ในที่สุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ (1) การพัฒนาองค์ความรู้ (Pure Science) (2) การสร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology & Innovation) (3) การพัฒนาการผลิต (Engineering) และ (4) การพัฒนาเชิงพาณิชย์ (Commerce)

แต่อย่างไรก็ตาม การที่จะมีการพัฒนาอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่สำคัญคือ แรงงานที่จะนำมาใช้ในการดำเนินการผลิตของภาคอุตสาหกรรม ต้องมีเพียงพอ และมีคุณภาพตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม จึงจำเป็นต้องมีการแผนการผลิตกำลังคน เพื่อให้ทุกภาคส่วนมีข้อมูลความต้องการแรงงาน มาประกอบการวางแผน กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน จึงมีการศึกษาวิจัยความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เพื่อให้ได้ข้อมูลความรู้ ความสามารถ ทักษะของแรงงาน ที่ภาคอุตสาหกรรมต้องการ ที่จะสามารถนำมาพัฒนาอุตสาหกรรมต่าง ๆ และยังเป็นการป้องกันการขาดแคลนแรงงาน ที่อาจทำให้ภาคอุตสาหกรรมไม่สามารถดำเนินการผลิตได้ นอกจากนั้น ทำให้มีข้อมูลในการวางแผนการผลิตกำลังคนของประเทศ การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเป็นไปอย่างราบรื่น เพิ่มการจ้างงานในตลาดแรงงานระดับสูง ประชาชนและแรงงานในพื้นที่ มีรายได้ คุณภาพชีวิตดีขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาลักษณะความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

1.2.2 เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 **ขอบเขตประชากร** สถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนปี 2560 ในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 272 แห่ง

1.3.2 ขอบเขตเนื้อหา

- 1) ศึกษาความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
- 2) ศึกษาการขาดแคลนแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
- 3) ศึกษาความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายของเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
- 4) ศึกษาความต้องการทักษะแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทำให้ภาครัฐและภาคเอกชน มีข้อมูลด้านความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกและความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อวางแผนพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

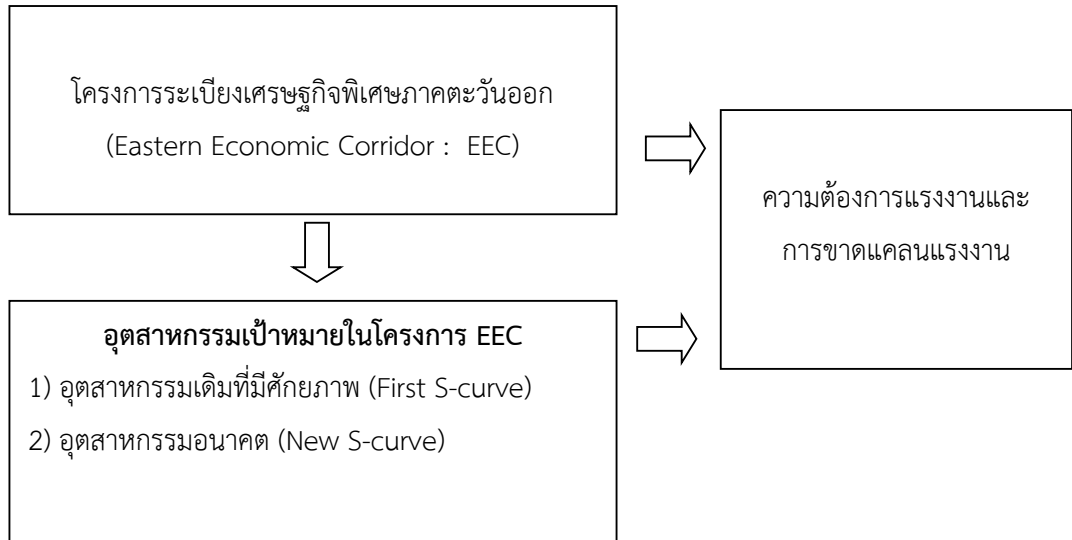
1.4.2 ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการเคลื่อนย้ายแรงงาน และข้อมูลการแนะแนวอาชีพ

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 นายจ้าง/สถานประกอบการ หมายถึง นายจ้าง/สถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ในจังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา

1.5.2 การขาดแคลนแรงงาน หมายถึง ตำแหน่งงานที่หาคนทำงานยากหรือหาคนไม่ได้ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางประกอบการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับเขตเศรษฐกิจพิเศษ
- 2.2 ทฤษฎีด้านตลาดแรงงาน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของแรงงาน
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับเขตเศรษฐกิจพิเศษ (Special Economic Zone)

เขตเศรษฐกิจพิเศษ (Special Economic Zone) เป็นลักษณะของเขตพื้นที่ในการประกอบอุตสาหกรรมและการค้าที่มีเงื่อนไขและสิทธิพิเศษบางประการแตกต่างจากการประกอบธุรกิจโดยทั่วไป เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมการลงทุนและพัฒนาประเทศ โดยมีรูปแบบและเรียกชื่อแตกต่างกัน เช่น ในประเทศจีนเรียกว่า “เขตเศรษฐกิจพิเศษ” (Special Economic Zone) ประเทศมาเลเซียเรียกว่า “เขตการค้าเสรี” (Free Trade Zone) ประเทศเกาหลีเรียกว่า “เขตส่งออกเสรี” (Free Export Zone) ซึ่งในปัจจุบันเขตเศรษฐกิจพิเศษมีอยู่ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งในยุโรป ตะวันออกกลาง ลาตินอเมริกา รวมทั้งภูมิภาคเอเชีย (สิริวิชา สิทธิชัย, 2551, น. 4) ในแต่ละประเทศแต่ละพื้นที่จะมีคำเรียกเขตเศรษฐกิจพิเศษที่ต่างกันไปขึ้นอยู่กับว่าจะให้ความสำคัญกับการประกอบกิจกรรมประเภทใด หรือคำใดจะเป็นชื่อที่นำดึงดูดนักลงทุนมากที่สุด เช่น การประกอบกิจกรรมในลักษณะของการนำชิ้นส่วนกึ่งสำเร็จรูปมาประกอบแล้วส่งออก จะใช้คำว่า เขตอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ส่วนการนำผลิตภัณฑ์มาบรรจุกล่องแล้วส่งออกอาจจะใช้คำว่า “คลังสินค้าทัณฑ์บน” และที่สำคัญเขตเศรษฐกิจพิเศษไม่ได้จำกัดเฉพาะประเภทของเขตประกอบการอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่จะครอบคลุมไปถึงเขตเศรษฐกิจพิเศษทางการค้า การบริการ การท่องเที่ยว หรือการเกษตร (ศิริเพ็ญ แดปรเมศรัมย์, 2549, น. 9)

ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC)

ในกรณีเขตเศรษฐกิจพิเศษของไทยที่เรียกว่า ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกนั้น ตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์ที่ดีที่สุดของภูมิภาคอาเซียน สามารถเชื่อมโยงไปยังประเทศจีนและอินเดียที่มีประชากรจำนวนมากและมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูง โดยสัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) ของภูมิภาคเอเชียและประเทศแถบแปซิฟิก คิดเป็น 1 ใน 3 ของมูลค่า GDP ของโลก นอกจากนี้ 3 จังหวัดภาคตะวันออก (จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง) ยังเป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศ ได้แก่ อุตสาหกรรมปิโตรเคมี และอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน และมีความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญประกอบด้วย ท่าเรือพาณิชย์แหลมฉบัง ท่าเรืออุตสาหกรรมมาบตาพุด ทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง (มอเตอร์เวย์) รถไฟทางคู่ และสนามบินอู่ตะเภา มีเมืองพัทยาเป็นแหล่ง

ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงระดับโลก รวมทั้งยังมีพื้นที่เพียงพอสำหรับรองรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม จึงสามารถพัฒนาต่อยอดสู่การเป็น “ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC)” เพื่อให้เป็นพื้นที่เศรษฐกิจชั้นนำของเอเชียที่จะสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งการยกระดับคุณภาพชีวิตและรายได้ของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) สำหรับการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกมีการดำเนินการตามแผนงานพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (พ.ศ. 2560-2564) คณะรัฐมนตรี ได้มีมติเห็นชอบหลักการโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ในวันที่ 28 มิถุนายน 2559 และมอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรี (นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์) ร่วมกับกระทรวงคมนาคม กองทัพอากาศ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาจัดทำแผนการดำเนินโครงการและงบประมาณ ค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2561 ให้แล้วเสร็จภายใน 3 เดือน โดยมีรายละเอียดครอบคลุมประเด็นต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, น. 2) ดังนี้

- (1) การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานการขนส่งที่เชื่อมโยงกันทั้งระบบ ด้านพลังงาน ด้านสาธารณสุขและสาธารณสุขการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งด้านการวิจัยและพัฒนา
- (2) แผนดำเนินการด้านผังเมืองและการใช้ประโยชน์ที่ดิน แผนบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการขยะ และมลภาวะต่าง ๆ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมและประชาชนในพื้นที่ด้วย
- (3) กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนและดึงดูดการลงทุนจากเอกชน โดยเฉพาะการให้สิทธิประโยชน์ด้านภาษี สิทธิการเช่าที่ดิน และการจัดหาแรงงาน รวมทั้งการจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จการลงทุน (One Stop Service) เพื่ออำนวยความสะดวกแก่นักลงทุนในการขออนุมัติอนุญาต การประกอบกิจการและให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ
- (4) แผนการพัฒนาศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยาน

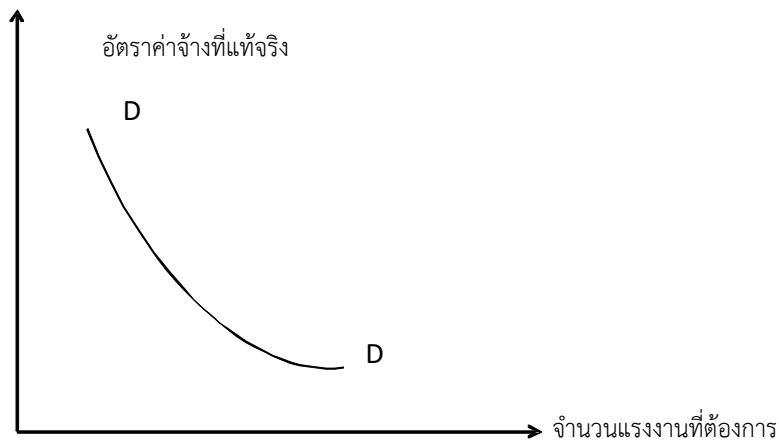
2.2 ทฤษฎีด้านตลาดแรงงาน (The Theory of Labor Market)

2.2.1 ทฤษฎีการจ้างงานของนักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิก

ทฤษฎีการจ้างงานของนักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิกมีความเห็นว่า ระดับการจ้างงานถูกกำหนดโดยอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับการจ้างงานจะมีความสัมพันธ์ตรงกับระดับผลผลิต กล่าวคือ ถ้าระดับการจ้างงานเพิ่มขึ้น ระดับผลผลิตก็จะสูงขึ้นด้วย หรือถ้าระดับการจ้างลดลง ระดับผลผลิตก็จะลดลงด้วย หรือถ้าระดับการจ้างคงที่ ระดับผลผลิตจะคงที่ นั่นคือระดับผลผลิตจะขึ้นอยู่กับระดับการจ้างเท่านั้น

1) อุปสงค์แรงงาน (Demand for Labour)

อุปสงค์แรงงาน (Demand for Labour) หมายถึง จำนวนความต้องการแรงงานซึ่งสำนักคลาสสิกเชื่อว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับอัตราค่าจ้างที่แท้จริง กล่าวคือ ถ้าระดับอัตราค่าจ้างสูง ผู้ผลิตมีอุปสงค์แรงงานน้อย แต่ถ้าอัตราค่าจ้างแท้จริงต่ำ อุปสงค์แรงงานก็จะเพิ่มขึ้น ดังนั้นลักษณะเส้นอุปสงค์ในสินค้าธรรมดาทั่วไป คือเส้นลาดลงจากซ้ายไปทางขวา ดังภาพ



ภาพที่ 2-1 แสดงเส้นอุปสงค์แรงงานตามแนวคิดของสำนักคลาสสิก

ค่าจ้างที่แท้จริง (Real Wage) หมายถึงอำนาจซื้อจากค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (Money Wage) นั่นคือ

ถ้าให้

W = ค่าจ้างที่แท้จริง

P = ระดับราคาสินค้า

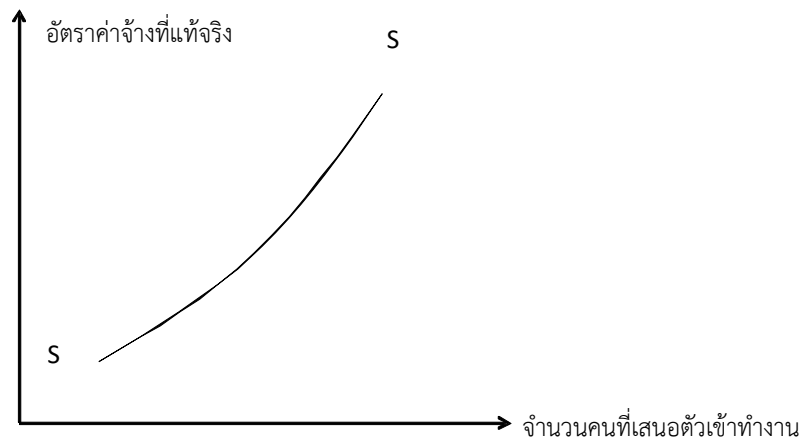
W = ค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน

$$W = \frac{W}{P}$$

หรืออาจกล่าวได้ว่า ค่าจ้างที่แท้จริงขึ้นอยู่กับค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน และระดับสินค้า ค่าจ้างที่แท้จริงจะลดลงถ้าระดับราคาสินค้าเพิ่มเร็วกว่าอัตราเพิ่มค่าจ้างที่เป็นตัวเงินและอัตราค่าจ้างที่แท้จริงจะเพิ่มขึ้นถ้าระดับราคาสินค้าเพิ่มช้ากว่าอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน

2) อุปทานแรงงาน (Supply of Labour)

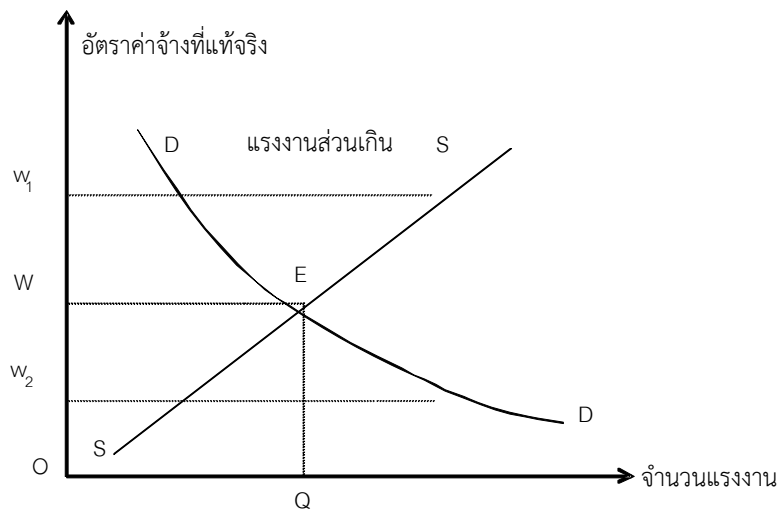
อุปทานแรงงาน (Supply of Labour) หมายถึง จำนวนชั่วโมงทำงานทั้งหมดของแรงงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง หรือหมายถึง จำนวนคนที่ต้องการทำงานโดยได้รับค่าจ้างหรือผลตอบแทน นักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิกเชื่อว่า อุปทานแรงงานมีความสัมพันธ์ทางตรงกับอัตราค่าจ้างที่แท้จริง คือถ้าอัตราค่าจ้างสูง คนงานก็จะเสนอตัวเข้าทำงานจำนวนมากขึ้น แต่ถ้าค่าจ้างแรงงานที่แท้จริงลดต่ำลง คนงานก็จะเสนอตัวทำงานน้อยลง ดังนั้น เส้นอุปทานแรงงานจึงมีลักษณะเหมือนกับเส้นอุปทานในสินค้าทั่วไปคือเอียงลาดจากซ้ายมือขึ้นไปทางขวามือ ดังตัวอย่าง



ภาพที่ 2-2 แสดงเส้นอุปทานแรงงานตามแนวคิดของสำนักคลาสสิก

อัตราค่าจ้างดุลยภาพ

นักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิกมีความเห็นว่า อุปสงค์และอุปทานแรงงาน เป็นปัจจัยกำหนดระดับการจ้างงานและอัตราค่าจ้างและอัตราค่าจ้างที่แท้จริง ณ จุดตัดของเส้นอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ดังแสดงในภาพ



ภาพที่ 2-3 แสดงอัตราค่าจ้างดุลยภาพ

เส้นอุปสงค์แรงงานตัดกับเส้นอุปทานแรงงาน ณ จุด E ระดับอัตราค่าจ้างที่แท้จริงเท่ากับ ow และระดับการจ้างงานเท่ากับ OQ ณ ระดับอัตราค่าจ้างและระดับการจ้างงานดังกล่าว เป็นระดับอัตราค่าจ้างดุลยภาพและระดับการจ้างงานดุลยภาพ กล่าวคือ ถ้าระดับอัตราค่าจ้างและระดับการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไปจากระดับดุลยภาพแล้ว ก็จะปรับตัวเข้าสู่ระดับอัตรา

ค่าจ้างและระดับการจ้างดุลยภาพในที่สุด เช่น ถ้าอัตราค่าจ้างสูงขึ้นชั่วคราว สมมติ ณ Ow_1 จะเกิดอุปทานแรงงานส่วนเกิน ณ ระดับอัตราค่าจ้างนั้น แรงงานที่ว่างอยู่จะแข่งขันกันเสนอตัวเข้าทำงาน ในอัตราค่าจ้างที่ต่ำลง ณ ระดับ ow ซึ่งจำนวนอุปสงค์แรงงานจะเท่ากับอุปทานแรงงานพอดี หรือถ้าอัตราค่าจ้างที่ลดต่ำกว่าอัตราค่าจ้างดุลยภาพ สมมติ ณ ระดับ ow_2 ก็จะเกิดอุปสงค์ส่วนเกินขึ้นในตลาดแรงงาน การขาดแคลนแรงงานทำให้ผู้ผลิตเสนออัตราค่าจ้างสูงขึ้นจนถึงระดับ ow ซึ่งจำนวนอุปสงค์แรงงานเท่ากับอุปทานแรงงาน

อย่างไรก็ตาม อัตราค่าจ้างดุลยภาพ ที่ถูกกำหนดโดยอุปสงค์และอุปทานแรงงานนั้นมีเงื่อนไขว่า ตลาดแรงงานจะมีลักษณะเป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์ คือ มีผู้ต้องการจ้างงานและผู้ต้องการที่จะทำงานจำนวนมากไม่มีสหภาพแรงงาน องค์กรของนายจ้างหรือรัฐบาลเข้ามาแทรกแซงอัตราค่าจ้างและผลิตภาพของแรงงานไม่ขึ้นกับอัตราค่าจ้าง การเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงรายได้ที่แท้จริง ถ้าระดับราคาสินค้าทั่วไปเพิ่มเร็วกว่าอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินมีผลทำให้รายได้ที่แท้จริงลดลง แต่ถ้าระดับราคาสินค้าเพิ่มช้ากว่าอัตราการเพิ่มค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน รายได้ที่แท้จริงจะสูงขึ้น

ในทฤษฎีของนักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิกระดับการจ้างงานดุลยภาพจะถูกกำหนดโดยอุปสงค์และอุปทานแรงงาน และเป็นระดับการจ้างเต็มที่ (Full Employment) ณ ระดับการจ้างงานเต็มที่ ถ้ามีการว่างงานเกิดขึ้น จึงเป็นการว่างงานโดยความสมัครใจทั้งสิ้น เนื่องจาก

(1) การว่างงานที่เกิดขึ้นนั้นเนื่องจากคนงานเรียกร้องค่าจ้างที่เป็นตัวเงินสูงเกินไปไม่ยอมรับค่าจ้าง ณ ระดับค่าจ้างที่ปรากฏ จึงสมัครใจที่จะว่างงาน แต่ถ้าคนงานยอมรับค่าจ้างที่เป็นตัวเงินที่ต่ำลง ค่าจ้างที่แท้จริงจะลดลง ระดับการจ้างงานก็จะเพิ่มขึ้นถึงระดับการจ้างงานเต็มที่ที่การว่างงานก็จะหมดไป

(2) จากความเชื่อที่ว่า ระดับอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจะถูกกำหนดโดยการต่อรองระหว่างผู้ประกอบการและคนงานและค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจะเป็นปัจจัยกำหนดค่าจ้างที่แท้จริง ดังนั้นคนงานจึงอยู่ในฐานะสามารถกำหนดระดับค่าจ้างที่แท้จริง และกำหนดระดับการจ้างงานได้ ดังนั้นระดับค่าจ้างที่ปรากฏ ถ้ามีการว่างงานเกิดขึ้น จึงเป็นการว่างงานโดยสมัครใจ

นอกจากนี้ในทฤษฎีของสำนักคลาสสิก ระบบเศรษฐกิจจะอยู่ ณ ระดับการจ้างงานเต็มที่เสมอ และเป็นระดับที่ผลผลิตสูงสุด ณ ระดับการจ้างงานเต็มที่ อุปสงค์รวมของระบบเศรษฐกิจเท่ากับอุปทานรวมเสมอ ซึ่งอธิบายโดยใช้กฎของเซย์ (Say's Law) ซึ่งเป็นนักเศรษฐศาสตร์ที่มีชื่อเสียงคนหนึ่งของสำนักคลาสสิก มีความเชื่อว่า ระบบเศรษฐกิจมีการจ้างงานเต็มที่เนื่องจากอุปทานก่อให้เกิดอุปสงค์ (Supply creates its own demand) โดยให้คำอธิบายว่า ในการผลิตผู้ผลิตจะจ่ายค่าตอบแทนปัจจัยการผลิตให้กับเจ้าของและเจ้าของปัจจัยการผลิตจะนำรายได้ที่ได้รับนั้นไปจ่ายซื้อสินค้าและบริการ ผู้ผลิตก็จะขายสินค้าได้โดยรับกำไรปกติจึงจูงใจให้ทำการผลิตเพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงไม่มีผลผลิตส่วนเกินเกิดขึ้นในตลาด แต่อาจมีผลผลิตบางชนิดล้นเกิน เกิดขึ้นซึ่งเป็นลักษณะเพียงชั่วคราวเท่านั้น เนื่องจากการปรับตัวอุปสงค์ที่เปลี่ยนแปลงจากสินค้าชนิดหนึ่งไปยังสินค้าอีกชนิดหนึ่ง เมื่ออุปสงค์สามารถปรับตัวได้แล้วสินค้าทุกชนิดที่ผลิตขึ้นก็จะจำหน่ายได้หมด ระบบเศรษฐกิจจึงมีอุปสงค์รวมเท่ากับอุปทานรวมเสมอ และเป็นระดับที่ผลผลิตสูงสุด มีการจ้างงานเต็มที่

การว่างงานที่เกิดขึ้นเป็นการว่างงานโดยสมัครใจ และเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราว ถ้าหากปล่อยให้มีการแข่งขันเสรี กลไกราคาจะปรับตัวโดยอัตโนมัติ การว่างงานก็จะหมดไป โดยเหตุผลตามกฎของเฮย์

2.2.2 ทฤษฎีการจ้างงานของ Keynes

ทฤษฎีการจ้างงานของ Keynes Keynes ไม่ปฏิเสธทฤษฎีของสำนักคลาสสิก โดยสิ้นเชิง โดยยอมรับว่าระดับผลผลิตมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการจ้างงาน คือ เมื่อมีการจ้างงานเพิ่มทำให้ผลผลิตเพิ่ม และเมื่อลดการจ้างงานทำให้ผลผลิตลด ตราบใดที่การจ้างงานยังต่ำกว่าระดับการจ้างงานเต็มที่ การขยายผลผลิตทำให้การจ้างงานเพิ่มขึ้น แต่ Keynes มีความเห็นแย้งกับสำนักคลาสสิกที่ว่า ระบบเศรษฐกิจอยู่ในระดับดุลภาพ คือ อุปสงค์รวมเท่ากับอุปทานรวม และระดับการจ้างงานเต็มที่เสมอ Keynes มีความเห็นว่า ผลผลิตจะถูกกำหนดโดยอุปสงค์รวมของระบบเศรษฐกิจซึ่งไม่จำเป็นจะต้องเท่ากับอุปทานรวมเสมอไป อุปสงค์รวมอาจต่ำกว่าอุปทานรวมได้ ดังนั้นระดับการจ้างงานจึงอาจต่ำกว่าระดับการจ้างงานเต็มที่

ทฤษฎีของสำนักคลาสสิกไม่ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างกับอุปสงค์รวมของระบบเศรษฐกิจ เนื่องจากหน่วยธุรกิจแต่ละหน่วยเป็นหน่วยย่อยของระบบเศรษฐกิจ แต่ในระบบเศรษฐกิจโดยส่วนรวม ค่าจ้างคือ รายได้ในสัดส่วนที่สูงสุดของครัวเรือนและเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดรายจ่ายเพื่อการบริโภค ดังนั้นถ้าอัตราค่าจ้างที่แท้จริงลดลงจะส่งผลให้รายจ่ายเพื่อการบริโภคลดลงด้วย ซึ่งหน่วยธุรกิจจะพบว่าสินค้าที่ผลิตขึ้นไม่สามารถขายได้ ดังนั้นการลดอัตราค่าจ้างจะยิ่งมีผลให้การว่างงานรุนแรงยิ่งขึ้น ถ้าอัตราค่าจ้างที่แท้จริงลดลง ซึ่งอาจเป็นผลจากการลดลงของค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน แต่ระดับราคาสินค้าคงที่หรือระดับราคาสินค้าเพิ่มขึ้นในอัตราที่ช้ากว่าอัตราเพิ่มค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน จะส่งผลให้กำไรของผู้ผลิตเพิ่มขึ้น ผู้รับกำไรก็สามารถเพิ่มการออมได้มากกว่าอัตราเพิ่มของรายได้ของผู้รับรายได้จากค่าจ้าง การลดอัตราค่าจ้างที่แท้จริงจะเพิ่มกำไร จึงส่งผลให้รายจ่ายเพื่อการบริโภคลดลงและการออมเพิ่มขึ้น เมื่อระบบเศรษฐกิจมีการออมเพิ่มและรายจ่ายเพื่อการบริโภคลดลง จึงส่งผลให้รายได้ประชาชาติและการจ้างงานลดหรือการว่างงานเพิ่มขึ้น จึงสามารถสรุปได้ว่าตามทฤษฎีการจ้างงานของ Keynes การว่างงานเกิดขึ้นได้เมื่ออุปสงค์รวมไม่เพียงพอ ถ้าต้องการไม่ให้มีการว่างงานเกิดขึ้นจึงจำเป็นต้องให้มีอุปสงค์รวมเพียงพอ

(1) มาตรการเพื่อกระตุ้นให้มีการเพิ่มอุปสงค์แรงงาน

(1.1) การส่งเสริมการลงทุนทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐ โดยการส่งเสริมให้มีการลงทุนในอุตสาหกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น

(1.2) ส่งเสริมการส่งออก ในการส่งออกตลาดเป็นสิ่งจำเป็นหน่วยธุรกิจจะไม่มีแรงจูงใจให้ลงทุนทำการผลิตสินค้าใหม่ ๆ ถ้าไม่แน่ใจว่าจะสามารถขายได้ การส่งออกจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับประเทศที่มีตลาดภายในขนาดเล็ก ถ้าการส่งออกขยายตัวก็จะช่วยให้อุปสงค์แรงงานเพิ่ม

(1.3) ส่งเสริมการบริโภคสินค้าที่ผลิตภายในประเทศ เพื่อกระตุ้นให้ลดการนำเข้าและจูงใจให้มีการลงทุน ก็จะช่วยให้การจ้างงานเพิ่มขึ้น

(1.4) เพิ่มรายจ่ายรัฐบาล รัฐบาลจะต้องใช้จ่ายงบประมาณในโครงการต่างๆ เช่น การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคเพื่อให้เกิดความต้องการแรงงานเพิ่มมากขึ้น

อย่างไรก็ตามการเพิ่มรายจ่ายรัฐบาล มีสิ่งควรระวังก็คือ การใช้จ่ายเพิ่มโดยจัดทำงบประมาณขาดดุลติดกันเป็นระยะเวลานานอาจนำไปสู่ภาวะเงินเฟ้อได้

(2) มาตรการเพื่อปรับปรุงคุณภาพแรงงานให้สามารถสนองตอบอุปสงค์

แรงงาน

(2.1) การจัดตั้งสถาบันซึ่งดำเนินการโดยรัฐบาลหรือสหภาพแรงงานหรือสภาอุตสาหกรรม ทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ต้องการหางานทำ หรือต้องการโยกย้ายงานหรือเปลี่ยนงานใหม่ นายจ้างที่ต้องการจ้างงานสามารถแสดงความจำนงไว้ นอกจากนี้สถาบันยังอาจทำหน้าที่วิจัย รวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับความต้องการจ้างงานและพยากรณ์แนวโน้มความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมในอนาคต

(2.2) จัดระบบการศึกษาของประเทศให้สอดคล้องกับความต้องการและทิศทางของการพัฒนาเศรษฐกิจ เช่น การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มจำนวนช่างฝีมือในระดับกลางเพื่อที่จะแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานทักษะ และจัดการศึกษาเฉพาะอย่างเพื่อเพิ่มทักษะแรงงานระดับสูงในสาขาที่ขาดแคลน เช่น แพทย์ วิศวกร พยาบาล นักบริหารธุรกิจ เป็นต้น และถ้าประเทศประสบปัญหาแรงงานไร้ทักษะว่างงานมาก ขณะเดียวกันขาดแคลนแรงงานประเภททักษะ รัฐบาลโดยความร่วมมือของสภาอุตสาหกรรม ควรดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนทักษะของแรงงานที่ว่างงานหรือต้องการโยกย้ายงาน เปลี่ยนงานใหม่ เพื่อให้โอกาสปรับตัวเข้ากับงานใหม่และการโยกย้ายงานได้ง่ายขึ้น

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงาน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (อ้างถึงใน รัชดา เลิศไพฑูลย์สาคร 2544, น. 19) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งที่การทำงานใดไว้ว่า ควรมีลักษณะ “ALERT” จึงจะมีส่วนสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เห็นผลอย่างจริงจังได้ คุณลักษณะที่ว่ามี ได้แก่

A คือ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะทัศนคติเชิงบวก จะต้องมองงานมองปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ (Attitude)

L คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

E คือ มีความพยายามที่จะปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ (Effort to Improve)

R คือ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร (Readiness) และ

T คือ มีน้ำใจที่จะทำงานเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Team Spirit)

ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพหรือการทำงานใด ๆ ควรมีทักษะพื้นฐานที่สำคัญ 3 ด้าน คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านเทคนิควิธี (สังัด อุทานันท์ อ้างถึงใน รัชดา เลิศไพฑูลย์สาคร, 2544, น. 19-20)

ทักษะพื้นฐาน

1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) เป็นทักษะที่สำคัญยิ่งสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมมนุษย์ เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นหนทางนำไปสู่ความร่วมมือในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) เป็นทักษะที่เกี่ยวกับการเข้าใจความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง สามารถทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ทักษะความคิดรวบยอด ได้แก่ ทักษะเกี่ยวกับการมอง การวิเคราะห์ การวินิจฉัย การวิพากษ์วิจารณ์ และการซักถาม เป็นต้น

3) ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือรูปแบบต่าง ๆ ผู้ที่มีเทคนิควิธีสูงย่อมสามารถเลือกวิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะกับงานและสถานการณ์ ทักษะด้านเทคนิควิธีนี้ได้แก่ ทักษะในการพูด การเขียน การอ่าน การฟัง การกำหนดหัวข้อ โครงสร้าง การสาธิต การเขียนแผนภูมิ การคิดคำนวณ เป็นต้น

คุณลักษณะทั่วไป

คุณลักษณะทั่วไปที่ทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความประพฤติ ความรู้ และด้านมนุษยสัมพันธ์

สรุปได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต้องมีทักษะเทคนิค 3 ประการ คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดรวบยอด และเทคนิควิธี เมื่อพิจารณาโดยคุณลักษณะแล้วประกอบด้วยคุณลักษณะเฉพาะ ได้แก่ ระดับการศึกษา สาขาวิชา คุณลักษณะทั่วไป ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ ความประพฤติ และความรู้ความสามารถทั่วไป ส่วนคุณลักษณะอื่น ๆ ที่นายจ้างต้องการลูกจ้างที่มีคุณสมบัติที่มีความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์สุจริต อดทน มั่นคงทางอารมณ์ มีทัศนคติที่ดี ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพผลงานมีคุณภาพ มีความผูกพัน รับผิดชอบในงานและสร้างภาพพจน์ที่ดีให้เกิดต่อองค์กร (กรรณิกา ริยะตานนท์, 2540, น. 69)

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับสรรหาบุคคล

การสรรหาและเลือกบุคลากร ถือได้ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญมากของการบริหารงานบุคคล ดังนั้นในหลักการของขบวนการนี้คือ “หาคนดีที่มีความรู้ความสามารถที่สุดเท่าที่จะหาได้” โดยตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเสมอภาค และกระทำอย่างมีมาตรฐาน เป็นเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการจะให้ได้คนดี มีความรู้ความสามารถทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนโยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ รวมทั้งสามารถที่จะทำการพัฒนาได้ในอนาคต การสรรหาบุคลากรก็จะต้องคำนึงถึงการใช้วิธีการที่สะดวก รวดเร็ว ประหยัด และได้มาตรฐาน (วิลาส สิงหสัย, 2547, น. 532 อ้างถึงใน ปองหทัย พึ่งนุ่ม, 2550, น. 13-14)

หากพิจารณาคำว่า การสรรหาบุคคลอย่างถ่องแท้ จะทราบว่า การสรรหาบุคคลนั้น มีนัยแห่งความหมายทั้งในแง่ที่กว้างและแคบ ในความหมายอย่างกว้าง การสรรหา หมายถึง กระบวนการจัดหาคนที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน โดยเริ่มตั้งแต่การเสาะแสวงหาบุคคลตามที่ต้องการ มาทำการทดสอบเพื่อเลือกให้ได้คนที่ดีที่สุด และบรรจุแต่งตั้งให้ทำงานตามตำแหน่งที่เหมาะสม อย่างไรก็ตามก็มีความเห็นว่าการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นเป็นกระบวนการเลือกสรรหา (Selection) ซึ่งมีขอบเขตของการดำเนินการต่าง ๆ เช่น การค้นหา การใช้ประโยชน์จากตลาดแรงงาน การโฆษณา

ชักชวน การประชาสัมพันธ์ การคัดเลือกวิธีการทดสอบที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการบรรจุบุคคลให้เหมาะสมกับงานด้วย ส่วนความหมายแง่ที่แคบและเป็นที่ยอมรับทั่วไป การสรรหา หมายถึงเพียงการจัดการให้บุคคลมาสมัครเพื่อการเลือกสรร คือเริ่มตั้งแต่ก่อให้เกิดความสนใจในตำแหน่งที่ว่างหรือมีอยู่ การประกาศให้ทราบถึงตำแหน่งงานที่ว่างหรือลักษณะของงาน เงินเดือน หรือผลประโยชน์ที่จะได้รับรวมทั้งข้อมูลอื่น ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจของบุคคลตลอดจนการพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติในเอกสารของผู้สมัครที่นำมายื่นแสดงต่อความจำนงจะสมัครเข้าทำงานด้วย เพราะถือว่าการทดสอบความรู้เป็นกระบวนการเลือกสรร ซึ่งเป็นเรื่องใหญ่อีกเรื่องหนึ่ง การสรรหาเป็นเพียงแต่การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้ได้คนมาสมัครงานและตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นเพื่อรับไว้ทำการคัดเลือกอีกครั้งหนึ่ง อย่างไรก็ตามการสรรหามักจะเป็นกระบวนการต่อเนื่องกับการเลือกสรรด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสรรหาบุคคลในวงการธุรกิจเอกชนมักจะมีการสัมภาษณ์เบื้องต้นด้วย ก่อนการที่จะทำการคัดเลือกโดยวิธีอื่นต่อไป (อุทัย ทิรัญโต, 2532, น. 57)

หลักการสรรหาที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปก็คือ การหาคนที่มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุดเท่าที่จะได้โดยวิธีที่สะดวก รวดเร็ว และประหยัด พร้อมทั้งได้มาตรฐาน หลักการที่ได้รับความนิยมนำไปปฏิบัติกันมีอยู่ 2 ระบบ คือ (วิลาศ สิงหวิสัย, 2547, น. 536-537 อ้างถึงใน ปองหทัย พึ่งนุ่ม, 2550, น. 13-14)

(1) ระบบคุณธรรม (Merit System)

ระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นระบบการสรรหาบุคลากรที่ใช้หลักเกณฑ์แห่งความดีโดยใช้หลักการสรรหาบุคลากรที่ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ **หลักความสามารถ (Ability)** โดยการกำหนดเงื่อนไขการรับสมัครบุคลากร **หลักความเสมอภาค (Equality)** โดยคำนึงถึงหลักการแห่งสิทธิของความเสมอภาคของบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิทาง การศึกษา และประสบการณ์การทำงานหรือเคยผ่านงานมาแล้ว ตรงตามเงื่อนไขของการประกาศรับสมัคร **หลักความมั่นคง (Security)** เป็นการให้หลักประกันความมั่นคงแห่งอาชีพให้แก่บุคลากรทุกระดับ ในองค์การ **หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality)** ในการบริหารงานบุคคล องค์การจะกำหนดหลักการปฏิบัติสำหรับบุคลากร โดยให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การวางตนเป็นกลางทางการเมือง

(2) ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System)

ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) จัดเป็นระบบการสรรหาบุคลากรขององค์การ โดยอาศัยหลักการแห่งความเมตตา เกื้อกูล ช่วยเหลือสงเคราะห์ในบรรดางานสาธารณะ มิตร พรรคพวก และผู้อยู่ในอุปการะมาเมื่อมีโอกาสเห็นโอกาสสอบคัดเลือก มีการใช้บารมีของผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในองค์การที่ประกาศรับสมัครบุคลากร หรือจากภายนอกองค์การที่มีอิทธิพล และสามารถฝากผู้สมัครสอบคัดเลือกให้เข้าเป็นบุคลากรขององค์การได้โดยมิต้องคำนึงถึงระบบการสอบคัดเลือกจะพบว่าในองค์การที่มีระบบการบริหารงานที่ดี ประสิทธิภาพการทำงานสูงจะไม่มีระบบรับบุคลากรเข้ามาทำงานโดยระบบอุปถัมภ์

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน (2560) ได้ศึกษาวิเคราะห์ฐานข้อมูลแรงงานและประมาณการความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) โดยมีกรอบการศึกษาจากฐานข้อมูลด้านแรงงาน ของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ กระทรวงแรงงาน (NLIC) ข้อมูลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (Labor Force Survey: LFS) ข้อมูลของกระทรวงศึกษาและข้อมูลจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า การประมาณค่าความต้องการแรงงานในพื้นที่ EEC ใน 10 ปี ข้างหน้า (ปี 2561-2570) มีความต้องการจ้างงานเพิ่มจากการจ้างงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันอีกจำนวน 191,119 คน โดยกลุ่มที่มีความต้องการจ้างงานเพิ่มสูงสุด คือ วุฒิมัธยมศึกษา มีความต้องการจ้างงานเพิ่ม 83,183 คน และ วุฒิปริญญาตรี มีความต้องการจ้างงานเพิ่ม 62,979 คน ประกอบด้วย

(1) อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนและยานยนต์สมัยใหม่ จะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 40,447 คน โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นมาก คือ วุฒิมัธยมศึกษา 23,719 คน และ วุฒิปริญญาตรี มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 14,715 คน

(2) อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์โทรคมนาคมและอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ โดยภาพรวมจะมีการจ้างงานลดลง 2,903 คน โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานเพิ่มมาก คือ วุฒิมัธยมศึกษา มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 2,969 คน และ วุฒิปริญญาตรี มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 1,956 คน

(3) อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ จะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 49,794 คน กลุ่มที่มีการจ้างงานเพิ่มมาก คือ วุฒิมัธยมศึกษา มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 18,693 คน และ วุฒิปริญญาตรี มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 13,401 คน

(4) อุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ จะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 36,578 คน กลุ่มที่มีการจ้างงานเพิ่มมาก คือ วุฒิมัธยมศึกษา มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 13,613 คน วุฒิปริญญาตรี มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 8,834 คน

(5) อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารจะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 17,016 คน โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานเพิ่มมาก คือ วุฒิมัธยมศึกษา มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 7,756 คน และ วุฒิปริญญาตรี มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 5,467 คน

(6) เนื่องจากอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เป็นอุตสาหกรรมใหม่ที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้น จึงยึดเอาข้อมูล “การผลิตกำลังคนจากการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัด พ.ศ.2560-2564” ของกระทรวงแรงงานเป็นหลักโดยคาดว่าจะมีการผลิตกำลังคนในช่วงปี 2560-2564 จำนวน 2,836 คน

(7) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์จะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 21,187 คน โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานเพิ่มมาก คือ วุฒิมัธยมศึกษา มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 9,105 คน และ วุฒิปริญญาตรี มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 5,983 คน

(8) อุตสาหกรรมปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์และเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพจะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 4,661 คน โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานเพิ่มมาก คือ วุฒิมัธยมศึกษา มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 2,191 คน และ วุฒิปริญญาตรี มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 1,684 คน

(9) อุตสาหกรรมดิจิทัล จะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 5,806 คน โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานเพิ่มมาก คือ วุฒิมัธยมศึกษา มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 1,460 คน และ วุฒิปริญญาตรี มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 3,600 คน

(10) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจรจะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 11,528 คน โดยกลุ่มที่มีการจ้างงานเพิ่มมากที่สุด คือ วัสดุวิชาชีพมีการจ้างงานเพิ่มขึ้น 3,267 คน และวุฒิปริญญาตรีมีการจ้างเพิ่มขึ้น 6,814 คน

โดยภาพรวมการศึกษาความต้องการจ้างงานเพิ่มของอุตสาหกรรมเป้าหมาย พบว่ามีความต้องการจ้างงานในวุฒิ ม.3 หรือต่ำกว่า และวุฒิ ม.6 ลดลง โดยการจ้างงานในวุฒิดังกล่าวจะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะสูง เนื่องจากจะมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการกระบวนการผลิตแทนแรงงานคนมากขึ้นเพื่อลดต้นทุนการผลิตและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

การประเมินช่องว่างทักษะของแรงงานในพื้นที่พบว่า ประเด็นที่ช่องว่างทักษะสูงที่สุด 5 อันดับแรก คือ ความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพมีค่า 39.7% ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีค่า 38.2% ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ มีค่า 38% ความรู้ด้านธุรกิจ 37.1% และความรู้ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพ 36% แต่หากพิจารณาในภาพรวมการพัฒนาแรงงานในพื้นที่เพื่อรองรับอุตสาหกรรม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายที่ต้องใช้แรงงานทักษะสูงพอที่จะทำงานร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ทักษะในการสื่อสาร และทักษะความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ พบว่ามีช่องว่างทักษะที่สูงเกินกว่า 30% จึงเป็นประเด็นเร่งด่วนที่จะต้องพัฒนาเพื่อให้ช่องว่างทักษะลดลงมาอยู่ในระดับไม่เกิน 25% และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการประชุมกลุ่มย่อย พบว่า ผู้ประกอบการมีข้อกังวลเรื่องการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของพื้นที่ควรผลิตกำลังคนให้ตอบสนองความต้องการของธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กได้ด้วยเพราะธุรกิจเหล่านี้มีความสำคัญในฐานะของผู้ผลิตในห่วงโซ่การผลิตของอุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2560) โดยสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ได้ทำการศึกษาความเหมาะสมของโครงการ “เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EECI)” โดยรวบรวมข้อมูลจากการหารือและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและศึกษาข้อมูลผ่านรายงานการศึกษาและเอกสารเผยแพร่ต่าง ๆ ที่อ้างอิงการพัฒนา “เขตนวัตกรรม” (Area of Innovation) ในรูปแบบต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จในต่างประเทศ ทำให้ยิ่งเห็นความสำคัญในการพัฒนา “เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EECI)” เพิ่มขึ้นโดยลำดับ ทั้งนี้ การพัฒนาให้เกิดเขตนวัตกรรมจะส่งผลให้การพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความเข้มข้นสูงและเต็มไปด้วยประสิทธิภาพเนื่องจากมีความพร้อมในทุกด้าน เช่น กำลังคน โครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ อุตสาหกรรมที่จะรองรับผลงานวิจัยไปจนถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อการพักอาศัยของนักวิจัย เพื่อทำให้เกิดเป็นชุมชนวิจัยที่สามารถจะแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กันได้ตลอดเวลาทั้งในเวลาปฏิบัติงานและผ่านการปฏิสัมพันธ์กันในหลายมิติ

จากผลการศึกษา พบว่าพื้นที่ในการพัฒนาที่เหมาะสม คือ พื้นที่ “วังจันทร์วัลเลย์” อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง ที่อยู่ในครอบครองของ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) และพื้นที่ “อุทยานรังสรรค์นวัตกรรมอวกาศ” อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ทั้งทางด้านกายภาพและขนาดของพื้นที่ การเข้าถึงทางด้านคมนาคม ศักยภาพในการพัฒนา การเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่ โครงสร้างพื้นฐานเดิมทางนวัตกรรมที่มีอยู่แล้ว ในเบื้องต้นได้กำหนดให้ “วังจันทร์วัลเลย์” เป็นพื้นที่

สำหรับการพัฒนาใน 2 ด้าน ได้แก่ “ARIPOLIS” เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม ระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ และระบบอัจฉริยะ (Automation Robotics and Intelligence Systems) เพื่อการยกระดับความสามารถของอุตสาหกรรมในพื้นที่ใกล้เคียงให้พร้อมสู่การพัฒนาไปสู่อุตสาหกรรมที่มีเทคโนโลยีขั้นสูงในอนาคต และ “BIOPOLIS” เป็นพื้นที่เพื่อเป็นแหล่งสร้างองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม สำหรับผลิตภัณฑ์ฐานชีวภาพที่มีมูลค่าสูง ซึ่งสอดคล้องกับศักยภาพของประเทศไทยที่มีความหลากหลายทางชีวภาพสูงเป็นลำดับต้น ๆ ของโลก และได้กำหนดให้พื้นที่ “อุทยานรังสรรค์นวัตกรรมอวกาศ” เป็นพื้นที่สำหรับการพัฒนาเป็น “SPACE KRENOVAPOLIS” เพื่อรองรับการพัฒนาเทคโนโลยีอากาศยาน เทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ

ในการพัฒนาเขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก คณะผู้ศึกษาได้กำหนดระยะเวลาการพัฒนาเป็น 4 ระยะ ๆ ละ 5 ปี ให้สอดคล้องกับระดับความพร้อมของอุตสาหกรรมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด คือ “ระยะที่ 1: อุตสาหกรรมเดิมเพิ่มความเข้มแข็ง” “ระยะที่ 2 : อุตสาหกรรมทันสมัยมุ่งวิจัยพัฒนา” “ระยะที่ 3 : ผลิตภัณฑ์ไทยก้าวไกล นวัตกรรมไทยก้าวหน้า” และ “ระยะที่ 4 : เศรษฐกิจไทยรุ่งเรือง นวัตกรรมไทยเข้มแข็ง”

ซึ่งในระยะแรกจะเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของอุตสาหกรรม และเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อขยายผลการวิจัยพัฒนาจากห้องปฏิบัติการไปสู่การผลิต และเครื่องมือวิเคราะห์ทดสอบเพื่อให้พร้อมสำหรับการพัฒนา ระยะที่ 2 ที่มุ่งสร้างขีดความสามารถด้านนวัตกรรมเพื่อเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์โดยทำงานร่วมกับภาครัฐ สถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมเพื่อพัฒนานวัตกรรมให้ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรมและชุมชน และระยะต่อไป คือ ระยะที่ 3 ลงทุนและสนับสนุนในอุตสาหกรรมที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีขั้นสูง รวมถึงสามารถเก็บเกี่ยวผลงานวิจัยนวัตกรรมที่สนับสนุนในระยะที่ 1 และ 2 ที่สามารถถ่ายทอดออกไปสู่เชิงพาณิชย์ ระยะที่ 4 อุตสาหกรรมในพื้นที่ที่มีความเข้มแข็งด้านเทคโนโลยี โดยภาคอุตสาหกรรมใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น ลดการพึ่งพิงเทคโนโลยีจากต่างประเทศและสามารถต่อยอดหรือพัฒนาเทคโนโลยีได้เอง

กระทรวงแรงงาน ได้ร่วมกับคณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรมและการแรงงาน สถานิติบัญญัติแห่งชาติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย (2559) ดำเนินการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2559 โดยสำรวจจากสถานประกอบการที่อยู่ในระบบประกันสังคมที่มีลูกจ้าง 1-200 คน จำนวน 166,860 แห่ง (สถานประกอบการตอบกลับมา จำนวน 8,414 แห่ง) พบว่า

(1) ในปี 2559 สถานประกอบการมีจำนวนผู้ทำงานทั้งสิ้น 9,817,512 คน เป็นคนไทย 8,265,366 คน (ร้อยละ 94.38) เป็นคนต่างด้าว 552,146 คน (ร้อยละ 5.62) โดยผู้ทำงานส่วนใหญ่อยู่ในสถานประกอบการขนาด 1,001 คนขึ้นไป ผู้ทำงานในสถานประกอบการมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 24.67) ประเภทกิจการที่มีจำนวนผู้ทำงานมากที่สุด คือ กิจการค้าปลีก (ร้อยละ 8.43)

(2) ความต้องการพัฒนาความรู้ของแรงงาน สถานประกอบการต้องการพัฒนาความรู้ของแรงงานด้านความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพมากที่สุด (ร้อยละ 34.59) สถานประกอบการเกือบทุกประเภทกิจการต้องการพัฒนาความรู้ของแรงงานด้านความรู้เฉพาะในสาขาวิชาชีพมากที่สุด

ยกเว้น กิจการตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว กิจการประกันภัย ที่ต้องการพัฒนาความรู้ด้านธุรกิจมากที่สุด ส่วนกิจการด้านการเงิน ต้องการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในวิชาชีพให้กับแรงงานมากที่สุด

(3) ความต้องการพัฒนาทักษะของแรงงาน สถานประกอบการต้องการพัฒนาทักษะของแรงงานด้านช่างอุตสาหกรรมมากที่สุด (ร้อยละ 23.48) สถานประกอบการในภาคเกษตรต้องการพัฒนาทักษะของแรงงานด้านเกษตรกรรมและการเลี้ยงสัตว์มากที่สุด ภาคอุตสาหกรรมต้องการพัฒนาทักษะของแรงงานด้านช่างอุตสาหกรรมมากที่สุด ส่วนภาคบริการต้องการพัฒนาทักษะของแรงงานด้านพาณิชยกรรมมากที่สุด

(4) ความต้องการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงาน สถานประกอบการต้องการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานด้านความรับผิดชอบมากที่สุด (ร้อยละ 46.50)

(5) แนวทางการดำเนินธุรกิจในอนาคตด้วยวิธีการปรับปรุงกระบวนการผลิต และ/หรือ นำเครื่องจักรมาใช้ สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการขอรับความช่วยเหลือด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน จากทางภาครัฐเป็นมากที่สุด (ร้อยละ 37.92) แนวทางการดำเนินธุรกิจในอนาคตด้วยการปรับขนาดการผลิตตามสภาพเศรษฐกิจ สถานประกอบการ (ร้อยละ 8.26) ต้องการปรับขนาดการผลิตตามสภาพเศรษฐกิจ โดยต้องการลดคนงาน จำนวน 10,109 คน โดยสถานประกอบการขนาด 201-500 คน ต้องการลดคนงานมากที่สุด กิจการที่ต้องการลดคนงานมากที่สุด คือ กิจการการผลิตยานยนต์และชิ้นส่วน แนวทางการดำเนินธุรกิจในอนาคตด้วยการขยายธุรกิจ/กิจการ พบว่าสถานประกอบการ ร้อยละ 14.54 ต้องการขยายกิจการในปี 2559 โดยต้องการความช่วยเหลือด้านเงินทุนหรือการลงทุนมากที่สุด สำหรับในปี 2560 - 2565 สถานประกอบการที่ตอบแบบสำรวจมีแนวทางการดำเนินธุรกิจในอนาคต ด้วยการขยายธุรกิจ/กิจการ ในปี 2560 ร้อยละ 7.63 โดยในทุกปีที่ขยายธุรกิจ ต้องการความช่วยเหลือด้านเงินทุนหรือการลงทุนมากที่สุด

(6) ความต้องการแรงงานในปี 2559 สถานประกอบการต้องการแรงงานจำนวนทั้งสิ้น 571,429 คน เป็นความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมากที่สุด สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1-10 คน มีความต้องการแรงงานมากที่สุด (ร้อยละ 32.14) สำหรับประเภทกิจการที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด คือ กิจการก่อสร้าง ร้อยละ 10.81

(7) ความต้องการแรงงานในปี 2560 - 2561 หรือในอีก 1-2 ปีข้างหน้า สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานจำนวนทั้งสิ้น 724,472 คน เป็นความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 23.14) โดยสถานประกอบการขนาด 1- 10 คน มีความต้องการแรงงานมากที่สุด (ร้อยละ 27.56) ประเภทกิจการที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด คือ กิจการก่อสร้าง (ร้อยละ 10.81)

(8) ความต้องการแรงงานในปี 2562 - 2564 หรือในอีก 3-5 ปี สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานจำนวนทั้งสิ้น 605,397 คน เป็นความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มากที่สุด (ร้อยละ 26.63) โดยสถานประกอบการขนาด 1-10 คน มีความต้องการแรงงานมากที่สุด (ร้อยละ 26.71) สำหรับประเภทกิจการที่ต้องการแรงงานมากที่สุด คือ กิจการก่อสร้าง (ร้อยละ 8.93)

(9) ความต้องการแรงงานในปี 2565 - 2569 หรือในอีก 6-10 ปี สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานจำนวนทั้งสิ้น 665,107 คน เป็นความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 27.25) สถานประกอบการขนาด 1,001 คนขึ้นไป มีความต้องการแรงงานมากที่สุด (ร้อยละ 30.58) ประเภทกิจการที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด คือ กิจการขายปลีก (ร้อยละ 7.96)

(10) ความรู้ของแรงงานที่ต้องการ สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีความรู้เฉพาะด้านในสาขาวิชาชีพมากที่สุด (ร้อยละ 32.75) ยกเว้น กิจการการเงิน และกิจการประกันภัยที่ต้องการแรงงานที่มีความรู้ด้านธุรกิจมากที่สุด สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีทักษะด้านช่างอุตสาหกรรมมากที่สุด (ร้อยละ 22.94)

(11) ความคิดเห็นของผู้ประกอบการเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาคาราคาเขินแรงงาน สถานประกอบการแก้ไขปัญหาคาราคาเขินแรงงานด้วยการเพิ่มค่าจ้างเพื่อจูงใจมากที่สุด (ร้อยละ 20.09)

(12) ความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่ต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือ สถานประกอบการต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือในด้านการลดภาษีเงินได้ของธุรกิจมากที่สุด (ร้อยละ 44.51) สถานประกอบการขนาดเล็กที่มีลูกจ้าง 1-50 คน ต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือด้านการลดภาษีเงินได้ของธุรกิจมากที่สุด ส่วนสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้าง 51 คนขึ้นไป ต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือด้านการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานมากที่สุด ทั้งนี้สถานประกอบการในภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ ต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือด้านการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานมากที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย โดยมีการกำหนดประชากร ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา วิธีการสุ่มตัวอย่าง การสร้างและทดสอบเครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (The Board of Investment of Thailand : BOI) ที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในปี 2560 จำนวน 272 แห่ง

3.1.2 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนที่ตกเป็นตัวอย่างโดยการคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{N k^2 V^2}{k^2 V^2 + N E'^2}$$

โดยที่ n คือขนาดของตัวอย่างที่ควรสุ่มจากที่มีอยู่ทั้งหมด N หน่วย

N = ขนาดประชากร

K = ค่าจากตาราง z ที่ระดับความเชื่อมั่น ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% $k = 1.96$

$V = CV =$ ค่าสัมประสิทธิ์ความผันแปร ในการวิจัยครั้งนี้ใช้สัมประสิทธิ์ความผันแปรเท่ากับ 1

$E' = \%$ ความเคลื่อนที่ยอมรับได้ ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 10

จากสูตรกำหนดขนาดตัวอย่างดังกล่าวสามารถคำนวณขนาดตัวอย่างขั้นต่ำได้จำนวน 160 แห่ง แต่ในการวิจัยครั้งนี้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ จำนวน 164 แห่ง

3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การวิจัย เรื่อง ความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ใช้แผนการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และทำการเลือกตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling : SRS)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

3.3.3 สร้างแบบสอบถามให้มีเนื้อหาที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 5 ข้อ ดังนี้

ข้อที่ 1 ข้อมูลสถานประกอบการเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 ความต้องการแรงงาน ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

- ตำแหน่ง/อาชีพที่ต้องการเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- จำนวนที่ต้องการ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio Scale)
- เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- สาขาวิชา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- อายุโดยเฉลี่ย เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ratio Scale)
- ประสบการณ์การทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- ประเภทการจ่ายค่าจ้าง เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- ค่าจ้าง เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ratio Scale)
- ตำแหน่ง/อาชีพที่ต้องการเป็นตำแหน่ง/อาชีพที่ขาดแคลนหรือไม่ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 3 สวัสดิการต่าง ๆ สำหรับพนักงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 4 ทักษะของแรงงานที่ต้องการ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 5 ความต้องการให้ภาครัฐช่วยในการพัฒนาทักษะหรือฝีมือแรงงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.4.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของเนื้อหา (Content Validity) เพื่อปรับปรุงให้มีความเหมาะสม

3.4.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้ว ไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง (Pre-test) จำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่า 0.709

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยมีหนังสือถึงผู้บริหารสถานประกอบการที่เป็นตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ในการอธิบายผลการศึกษา

โดยในการวิเคราะห์นั้นได้จัดกลุ่มแรงงานออกเป็นสองกลุ่มโดยพิจารณาจากหมวดอาชีพตามการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพ (ประเทศไทย) ปี 2544 ดังนี้

- 1) กลุ่มแรงงานที่ใช้ทักษะฝีมือ ผู้วิจัยกำหนดให้ประกอบด้วยหมวดอาชีพ ดังต่อไปนี้
 - 1.1) หมวดอาชีพผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ
 - 1.2) หมวดอาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ
 - 1.3) หมวดอาชีพช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง
 - 1.4) หมวดอาชีพเสมียน เจ้าหน้าที่
 - 1.5) หมวดอาชีพพนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด
 - 1.6) หมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง
 - 1.7) หมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ
 - 1.8) หมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการประกอบ

- 2) กลุ่มแรงงานที่ใช้แรงงาน ผู้วิจัยกำหนดเฉพาะหมวดอาชีพงานพื้นฐาน

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก และเพื่อศึกษาความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน จำนวน 164 แห่ง โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ซึ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์ ในรูปแบบความเรียงประกอบตาราง 4 ส่วน มาตรวจสอบความถูกต้องแล้วจึงมาแยกแยะข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์และแปรผลตามทฤษฎีงานวิจัยเพื่อให้ได้ผลวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดและขั้นตอนดังต่อไปนี้

- ส่วนที่ 1 ความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
- ส่วนที่ 2 การขาดแคลนแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
- ส่วนที่ 3 ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
- ส่วนที่ 4 ความต้องการทักษะแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

การอธิบายตารางที่แสดงความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานในบทนี้ในตารางที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจะเรียงลำดับความมากน้อยของข้อมูลในตารางจากตัวเลขจำนวนความต้องการแรงงานหรือการขาดแคลนแรงงานเป็นลำดับแรกก่อนกรณีที่ตัวเลขจำนวนความต้องการแรงงานหรือการขาดแคลนแรงงานเท่ากันจะพิจารณาจำนวนตำแหน่งงานเป็นลำดับถัดมา

ส่วนที่ 1 ความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

กลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกมีจำนวน 164 แห่ง เป็นสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน จำนวน 139 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 84.76 และสถานประกอบการที่ไม่มีความต้องการแรงงาน จำนวน 25 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 15.24 ตามลำดับปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการจำแนกตามความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| ความต้องการแรงงาน | จำนวนสถานประกอบการ | |
|------------------------|--------------------|--------|
| | แห่ง | ร้อยละ |
| ไม่มีความต้องการแรงงาน | 25 | 15.24 |
| มีความต้องการแรงงาน | 139 | 84.76 |
| รวม | 164 | 100 |

สถานประกอบกิจการที่มีความต้องการแรงงานเป็นสถานประกอบกิจการในจังหวัดชลบุรีมากที่สุด 205 ตำแหน่ง มีความต้องการแรงงาน 753 คน คิดเป็นร้อยละ 43.78 รองลงมาคือ จังหวัดระยอง 151 ตำแหน่ง มีความต้องการแรงงาน 637 คน คิดเป็นร้อยละ 37.03 และจังหวัดฉะเชิงเทรา 73 ตำแหน่ง มีความต้องการแรงงาน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 19.19 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานจำแนกรายจังหวัดในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| จังหวัด | ตำแหน่งงาน | | ความต้องการแรงงาน | |
|------------|------------|------------|-------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| ชลบุรี | 205 | 47.79 | 753 | 43.78 |
| ระยอง | 151 | 35.20 | 637 | 37.03 |
| ฉะเชิงเทรา | 73 | 17.01 | 330 | 19.19 |
| รวม | 429 | 100 | 1,720 | 100 |

สถานประกอบกิจการที่อยู่ในกลุ่มการผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก มีความต้องการแรงงานมากที่สุด ร้อยละ 18.84 รองลงมาคือ กลุ่มกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคลังสินค้าและกิจกรรมสนับสนุนการขนส่ง ร้อยละ 13.49 และกลุ่มผลิตรถยนต์ รถพ่วงและรถกึ่งพ่วง ร้อยละ 13.26 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.3) โดยมีความต้องการแรงงานในหมวดอาชีพงานพื้นฐานมากที่สุด ร้อยละ 36.40 รองลงมาคือ หมวดอาชีพช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 17.15 และหมวดอาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ ร้อยละ 16.74 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.3, 4.4

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานจำแนกรายประเภทกิจการในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| ประเภทกิจการ | ตำแหน่งงาน | | ความต้องการแรงงาน | |
|--|------------|--------|-------------------|--------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| 1. การผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก | 48 | 11.19 | 324 | 18.84 |
| 2. กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคลังสินค้าและกิจกรรมสนับสนุนการขนส่ง | 23 | 5.36 | 232 | 13.49 |
| 3. การผลิตรถยนต์ รถพ่วงและรถกึ่งพ่วง | 101 | 23.54 | 228 | 13.26 |
| 4. การผลิตผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์ | 44 | 10.26 | 211 | 12.27 |
| 5. การผลิตเครื่องจักรและเครื่องมือ | 33 | 7.69 | 114 | 6.63 |
| 6. การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร | 8 | 1.86 | 90 | 5.23 |
| 7. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซม ยานยนต์และจักรยายนต์ | 11 | 2.56 | 84 | 4.88 |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานจำแนกรายประเภทกิจการในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| ประเภทกิจการ | ตำแหน่งงาน | | ความต้องการแรงงาน | |
|---------------------------|------------|------------|-------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| 8. การผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้า | 24 | 5.59 | 63 | 3.66 |
| 9. การผลิตสิ่งทอ | 2 | 0.47 | 52 | 3.02 |
| 10. การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน | 9 | 2.10 | 51 | 2.97 |
| อุตสาหกรรมอื่น ๆ | 126 | 29.38 | 271 | 15.75 |
| รวม | 429 | 100 | 1,720 | 100 |

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานจำแนกตามหมวดอาชีพในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| หมวดอาชีพ | ตำแหน่งงาน | | ความต้องการแรงงาน | |
|---|------------|------------|-------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ | 39 | 9.09 | 56 | 3.26 |
| ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ | 121 | 28.21 | 288 | 16.74 |
| ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง | 107 | 24.94 | 295 | 17.15 |
| เสมียน เจ้าหน้าที่ | 54 | 12.59 | 126 | 7.33 |
| พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด | 4 | 0.93 | 7 | 0.41 |
| ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ | 37 | 8.62 | 152 | 8.84 |
| ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและ ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ | 17 | 3.96 | 170 | 9.88 |
| อาชีพงานพื้นฐาน | 50 | 11.66 | 626 | 36.39 |
| รวม | 429 | 100 | 1,720 | 100 |

หมายเหตุ : การวิจัยครั้งนี้ไม่ปรากฏข้อมูลความต้องการแรงงานในหมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง

เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานแต่ละหมวดอาชีพ ในรายละเอียดอาชีพที่มีความต้องการแรงงานมาก พบว่า หมวดอาชีพผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ มีความต้องการแรงงานในอาชีพผู้จัดการฝ่ายผลิตและปฏิบัติการด้านการผลิตมากที่สุด ร้อยละ 44.64 รองลงมาคือ ผู้จัดการฝ่ายผลิตอื่น ๆ และผู้จัดการฝ่ายการเงินและบัญชี ร้อยละ 7.14 ตามลำดับปรากฏตามตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานหมวดอาชีพผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ จำแนกตามอาชีพที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| อาชีพ | ตำแหน่งงาน | | ความต้องการแรงงาน | |
|--|------------|------------|-------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| 1. ผู้จัดการฝ่ายผลิตและปฏิบัติการด้านการผลิต | 11 | 28.21 | 25 | 44.64 |
| 2. ผู้จัดการฝ่ายผลิตอื่น ๆ | 3 | 7.69 | 4 | 7.14 |
| 3. ผู้จัดการฝ่ายการเงินและการบัญชี | 3 | 7.69 | 4 | 7.14 |
| 4. ผู้จัดการฝ่ายบุคคล | 4 | 10.26 | 4 | 7.14 |
| 5. ผู้จัดการฝ่ายคลังสินค้า | 4 | 10.26 | 4 | 7.14 |
| อาชีพอื่น ๆ | 14 | 35.89 | 15 | 26.80 |
| รวม | 39 | 100 | 56 | 100 |

ความต้องการแรงงานในหมวดอาชีพผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ พบว่า อาชีพวิศวกรอุตสาหกรรมการผลิตมีความต้องการแรงงานมากที่สุด ร้อยละ 11.11 รองลงมา คือ ล่าม ร้อยละ 10.76 และวิศวกรอิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 10.42 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานหมวดอาชีพผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำแนกตามอาชีพที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| อาชีพ | ตำแหน่งงาน | | ความต้องการแรงงาน | |
|------------------------------|------------|------------|-------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| 1. วิศวกรอุตสาหกรรมการผลิต | 17 | 14.05 | 32 | 11.11 |
| 2. ล่าม | 13 | 10.74 | 31 | 10.76 |
| 3. วิศวกรอิเล็กทรอนิกส์ | 6 | 4.96 | 30 | 10.42 |
| 4. วิศวกรเครื่องกล (ยานยนต์) | 9 | 7.44 | 22 | 7.64 |
| 5. วิศวกรไฟฟ้าทั่วไป | 2 | 1.65 | 21 | 7.29 |
| อาชีพอื่น ๆ | 74 | 61.16 | 152 | 52.78 |
| รวม | 121 | 100 | 288 | 100 |

ความต้องการแรงงานในหมวดอาชีพช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า อาชีพช่างเทคนิควิศวกรรมการผลิตมีความต้องการแรงงานมากที่สุด ร้อยละ 16.61 รองลงมา คือ ผู้ตรวจสอบด้านความปลอดภัย สุขภาพและคุณภาพผลิตภัณฑ์ ร้อยละ 13.22 และเจ้าหน้าที่ประจำห้องบังคับการเรือ ร้อยละ 10.17 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานหมวดอาชีพช่างเทคนิค และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามอาชีพที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรกในเขต ระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| อาชีพ | ตำแหน่งงาน | | ความต้องการแรงงาน | |
|---|------------|------------|-------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| 1. ช่างเทคนิควิศวกรรมการผลิต | 10 | 9.35 | 49 | 16.61 |
| 2. ผู้ตรวจสอบด้านความปลอดภัย สุขภาพและคุณภาพผลิตภัณฑ์ | 6 | 5.61 | 39 | 13.22 |
| 3. เจ้าหน้าที่ประจำห้องบังคับการเรือ | 1 | 0.93 | 30 | 10.17 |
| 4. ผู้ตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์สินค้า (ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องกล) | 5 | 4.67 | 17 | 5.76 |
| 5. พนักงานขายด้านเทคนิค | 10 | 9.35 | 17 | 5.76 |
| อาชีพอื่น ๆ | 75 | 70.09 | 143 | 48.48 |
| รวม | 107 | 100 | 295 | 100 |

ความต้องการแรงงานในหมวดอาชีพเสมียน เจ้าหน้าที่ พบว่า อาชีพเจ้าหน้าที่คลังสินค้ามีความต้องการแรงงานมากที่สุด ร้อยละ 28.57 รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ซังน้ำหนักรถยนต์ ร้อยละ 19.84 และพนักงานธุรการ ร้อยละ 14.29 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานหมวดอาชีพเสมียน เจ้าหน้าที่ จำแนกตามอาชีพที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| อาชีพ | ตำแหน่งงาน | | ความต้องการแรงงาน | |
|--------------------------------|------------|------------|-------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| 1. เจ้าหน้าที่คลังสินค้า | 7 | 12.96 | 36 | 28.57 |
| 2. เจ้าหน้าที่ซังน้ำหนักรถยนต์ | 1 | 1.85 | 25 | 19.84 |
| 3. พนักงานธุรการ | 12 | 22.22 | 18 | 14.29 |
| 4. เจ้าหน้าที่วางแผนการผลิต | 12 | 22.22 | 16 | 12.70 |
| 5. พนักงานรับโทรศัพท์ | 1 | 1.85 | 10 | 7.94 |
| อาชีพอื่น ๆ | 21 | 38.90 | 21 | 16.66 |
| รวม | 54 | 100 | 126 | 100 |

ความต้องการแรงงานในหมวดอาชีพพนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้า และตลาด พบว่า อาชีพพนักงานขายและผู้แนะนำสินค้ามีความต้องการแรงงานมากที่สุด ร้อยละ 57.14 รองลงมา คือ แม่บ้านและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 28.58 และพนักงานขายในสถานประกอบการค้าส่ง ร้อยละ 14.28 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานหมวดอาชีพพนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำแนกตามอาชีพที่มีความต้องการแรงงานมาก 3 อันดับแรก ในเขตระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| อาชีพ | ตำแหน่งงาน | | ความต้องการแรงงาน | |
|---|------------|------------|-------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| 1. พนักงานขายและผู้แนะนำสินค้า | 1 | 25.00 | 4 | 57.14 |
| 2. แม่บ้านและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง | 2 | 50.00 | 2 | 28.58 |
| 3. พนักงานขายในสถานประกอบการค้าส่ง | 1 | 25.00 | 1 | 14.28 |
| รวม | 4 | 100 | 7 | 100 |

หมายเหตุ : หมวดอาชีพพนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด ในการวิจัยครั้งนี้ นายจ้าง/สถานประกอบการแจ้งตำแหน่งงานหรืออาชีพที่ต้องการเพียง 3 อาชีพเท่านั้น

ความต้องการแรงงานในหมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ พบว่า อาชีพช่างซ่อมและปรับแต่งเครื่องจักรกล (เครื่องจักรทำสิ่งทอ สิ่งถัก) มีความต้องการแรงงานมากที่สุด ร้อยละ 32.90 รองลงมา คือ ช่างซ่อมและปรับแต่งเครื่องจักรกล (ทางอุตสาหกรรมการผลิต) ร้อยละ 13.82 และช่างไฟฟ้าทั่วไป ร้อยละ 11.84 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานหมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ จำแนกตามอาชีพที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| อาชีพ | ตำแหน่งงาน | | ความต้องการแรงงาน | |
|---|------------|------------|-------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| 1. ช่างซ่อมและปรับแต่งเครื่องจักรกล (เครื่องจักรทำสิ่งทอ สิ่งถัก) | 1 | 2.70 | 50 | 32.90 |
| 2. ช่างซ่อมและปรับแต่งเครื่องจักรกล (ทางอุตสาหกรรมการผลิต) | 8 | 21.62 | 21 | 13.82 |
| 3. ช่างไฟฟ้าทั่วไป | 4 | 10.81 | 18 | 11.84 |
| 4. ช่างซ่อมและปรับแต่งเครื่องจักรกลทั่วไป | 3 | 8.11 | 13 | 8.55 |
| 5. ช่างแม่พิมพ์อื่น ๆ | 2 | 5.41 | 11 | 7.24 |
| อาชีพอื่น ๆ | 19 | 51.35 | 39 | 25.66 |
| รวม | 37 | 100 | 152 | 100 |

ความต้องการแรงงานในหมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ พบว่า อาชีพผู้ควบคุมเครื่องจักร เครื่องยนต์ที่ใช้ในการขนย้ายวัสดุ มีความต้องการแรงงานมากที่สุด ร้อยละ 29.41 รองลงมา คือ พนักงานขับรถยก (fork lift) ร้อยละ 17.65 และผู้ควบคุมเครื่องจักรและอุปกรณ์แปรรูปโลหะ ร้อยละ 14.12 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานหมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำแนกตามอาชีพที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| อาชีพ | ตำแหน่งงาน | | ความต้องการแรงงาน | |
|---|------------|------------|-------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| 1. ผู้ควบคุมเครื่องจักร เครื่องยนต์ที่ใช้ในการขนย้ายวัสดุ | 1 | 5.88 | 50 | 29.41 |
| 2. พนักงานขับรถยก (fork lift) | 1 | 5.88 | 30 | 17.65 |
| 3. ผู้ควบคุมเครื่องจักรและอุปกรณ์แปรรูปโลหะ | 2 | 11.77 | 24 | 14.12 |
| 4. พนักงานขับรถจักร (รถไฟ) | 1 | 5.88 | 20 | 11.77 |
| 5. ผู้ควบคุมเครื่องมือกล (งานโลหะ) ทั่วไป | 1 | 5.88 | 17 | 10.00 |
| อาชีพอื่น ๆ | 11 | 64.71 | 29 | 17.06 |
| รวม | 17 | 100 | 170 | 100 |

ความต้องการแรงงานในหมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานพื้นฐาน พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการอาชีพแรงงานในด้านการผลิต แรงงานทั่วไป ร้อยละ 91.37 รองลงมา คือ แรงงานด้านการประกอบ ร้อยละ 8.31 และยามรักษาการณ์ ร้อยละ 0.16 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานหมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานพื้นฐาน จำแนกตามอาชีพที่มีความต้องการแรงงานมาก 4 อันดับแรก ในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| อาชีพ | ตำแหน่งงาน | | ความต้องการแรงงาน | |
|--------------------------------------|------------|------------|-------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| 1. แรงงานในด้านการผลิต แรงงานทั่วไป | 45 | 90.00 | 572 | 91.37 |
| 2. แรงงานด้านการประกอบ | 3 | 6.00 | 52 | 8.31 |
| 3. ยามรักษาการณ์ | 1 | 2.00 | 1 | 0.16 |
| 4. แรงงานก่อสร้างอาคาร สิ่งปลูกสร้าง | 1 | 2.00 | 1 | 0.16 |
| รวม | 50 | 100 | 626 | 100 |

หมายเหตุ : หมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานพื้นฐาน ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง/สถานประกอบการจ้างตำแหน่งงานหรืออาชีพที่ต้องการเพียง 4 อาชีพเท่านั้น

เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานตามระดับการศึกษา พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานในระดับอาชีวศึกษามากที่สุด ร้อยละ 38.31 รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนปลายและต่ำกว่า ร้อยละ 36.57 และระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 25.12 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.13) โดยในระดับ ปวช. มีความต้องการแรงงานในสาขาวิชาเครื่องกลอุตสาหกรรมมากที่สุด ร้อยละ 28.19 รองลงมาคือ สาขาวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุง ร้อยละ 18.79 และสาขาวิชาเทคนิคไฟฟ้ากำลัง ร้อยละ 2.69 ตามลำดับ ระดับ ปวส. มีความต้องการแรงงานในสาขาวิชา

เครื่องกลอุตสาหกรรม ร้อยละ 32.75 รองลงมาคือ สาขาวิชาไฟฟ้า ร้อยละ 16.08 และสาขาวิชาเครื่องกลยานยนต์ ร้อยละ 5.09 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.14) สำหรับระดับปริญญาตรี มีความต้องการแรงงานในสาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้ามากที่สุด ร้อยละ 11.34 รองลงมาคือ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ร้อยละ 10.88 และสาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 9.95 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษาในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| ระดับการศึกษา | ตำแหน่งงาน | | ความต้องการแรงงาน | |
|-----------------------------|------------|------------|-------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| มัธยมศึกษาตอนปลายและต่ำกว่า | 61 | 14.22 | 629 | 36.57 |
| อาชีวศึกษา | 131 | 30.54 | 659 | 38.31 |
| ปริญญาตรีขึ้นไป | 237 | 55.24 | 432 | 25.12 |
| รวม | 429 | 100 | 1,720 | 100 |

ตารางที่ 4.14 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงาน ในระดับอาชีวศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาและสาขาวิชาที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| ระดับการศึกษา/สาขาวิชา | ตำแหน่งงาน | | ความต้องการแรงงาน | |
|-----------------------------|------------|------------|-------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| รวมระดับอาชีวศึกษา | 131 | 100 | 659 | 100 |
| ระดับ ปวช. | 25 | 100 | 149 | 100 |
| 1. เครื่องกลอุตสาหกรรม | 6 | 24.00 | 42 | 28.19 |
| 2. เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง | 5 | 20.00 | 28 | 18.79 |
| 3. เทคนิคไฟฟ้ากำลัง | 1 | 4.00 | 4 | 2.69 |
| 4. โลหะการ | 3 | 12.00 | 3 | 2.01 |
| 5. เทคนิคการผลิต | 2 | 8.00 | 2 | 1.34 |
| ปวช. สาขาอื่น ๆ | 8 | 32.00 | 70 | 46.98 |
| ระดับ ปวส. | 106 | 100 | 510 | 100 |
| 1. เครื่องกลอุตสาหกรรม | 37 | 34.91 | 167 | 32.75 |
| 2. ไฟฟ้า | 18 | 16.98 | 82 | 16.08 |
| 3. เครื่องกลยานยนต์ | 5 | 4.72 | 26 | 5.09 |
| 4. โลหะการ | 6 | 5.66 | 20 | 3.92 |
| 5. อิเล็กทรอนิกส์ | 5 | 4.72 | 19 | 3.73 |
| ปวส. สาขาอื่น ๆ | 35 | 33.02 | 196 | 38.43 |

ตารางที่ 4.15 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงาน ในระดับปริญญาตรี และสูงกว่าจำแนกตามสาขาวิชาที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| รวมระดับปริญญาตรี | 237 | 100 | 432 | 100 |
|---------------------------|-----|-------|-----|-------|
| 1. วิศวกรรมไฟฟ้า | 18 | 7.59 | 49 | 11.34 |
| 2. บริหารธุรกิจ | 25 | 10.55 | 47 | 10.88 |
| 3. วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ | 16 | 6.75 | 43 | 9.95 |
| 4. วิศวกรรมอุตสาหการ | 19 | 8.02 | 42 | 9.72 |
| 5. วิศวกรรมเครื่องกล | 19 | 8.02 | 35 | 8.10 |
| ปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ | 140 | 59.07 | 216 | 50.01 |

ส่วนที่ 2 การขาดแคลนแรงงานในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานดังกล่าว มีการขาดแคลนแรงงาน 176 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 41.03 ของตำแหน่งงานที่มีความต้องการแรงงานทั้งหมด โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 719 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 ของจำนวนแรงงานที่ต้องการทั้งหมด ปรากฏตามตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงาน จำแนกตามการขาดแคลนแรงงานในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| การขาดแคลนแรงงาน | ตำแหน่งงาน | | การขาดแคลนแรงงาน | |
|------------------|------------|------------|------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| ไม่ขาดแคลนแรงงาน | 253 | 58.97 | 1,001 | 58.20 |
| ขาดแคลนแรงงาน | 176 | 41.03 | 719 | 41.80 |
| รวม | 429 | 100 | 1,720 | 100 |

ประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุดเมื่อพิจารณาจากจำนวนคนที่ขาดแคลนคือ กิจการที่เกี่ยวกับคลังสินค้าและกิจการสนับสนุนการขนส่ง ขาดแคลนแรงงาน จำนวน 11 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 6.25 โดยขาดแคลนแรงงานจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 23.09 รองลงมาคือ การผลิตยานยนต์รถพ่วงและรถกึ่งรถพ่วง ขาดแคลนแรงงาน จำนวน 40 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 22.73 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60 และการผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก ขาดแคลนแรงงาน จำนวน 26 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 14.77 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 14.46 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงาน จำแนกตามประเภทกิจการที่มีจำนวนการขาดแคลนมาก 5 อันดับแรก ในเขตระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| ประเภทกิจการ | ตำแหน่งงาน | | การขาดแคลนแรงงาน | |
|---|------------|------------|------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| 1. กิจการที่เกี่ยวกับคลังสินค้าและกิจการขนส่ง | 11 | 6.25 | 166 | 23.09 |
| 2. การผลิตยานยนต์รถพ่วงและรถกึ่งพ่วง | 40 | 22.73 | 105 | 14.60 |
| 3. การผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก | 26 | 14.77 | 104 | 14.46 |
| 4. การผลิตผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์อิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ไฟฟ้า | 17 | 9.66 | 86 | 11.96 |
| 5. การผลิตเครื่องจักรและเครื่องมือ | 15 | 8.52 | 78 | 10.85 |
| ประเภทกิจการอื่น ๆ | 67 | 38.07 | 180 | 25.04 |
| รวม | 176 | 100 | 719 | 100 |

หมวดอาชีพที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด เมื่อพิจารณาจากจำนวนคนที่ขาดแคลนคือ หมวดอาชีพช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ขาดแคลนแรงงาน จำนวน 50 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 28.41 โดยขาดแคลนแรงงานจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 รองลงมาคือ หมวดอาชีพงานพื้นฐาน ขาดแคลนแรงงาน จำนวน 17 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 9.66 โดยขาดแคลนแรงงานจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 22.11 และหมวดอาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ ขาดแคลนแรงงาน จำนวน 44 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 25.00 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงาน จำแนกตามหมวดอาชีพในเขตระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| หมวดอาชีพ | ตำแหน่งงาน | | การขาดแคลนแรงงาน | |
|--|------------|--------|------------------|--------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ | 17 | 9.66 | 33 | 4.59 |
| ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ | 44 | 25.00 | 124 | 17.25 |
| ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง | 50 | 28.41 | 174 | 24.20 |
| เสมียน เจ้าหน้าที่ | 23 | 13.07 | 78 | 10.85 |
| พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด | 2 | 1.13 | 5 | 0.70 |
| ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ | 16 | 9.09 | 51 | 7.09 |

ตารางที่ 4.18 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงาน จำแนกตามหมวดอาชีพในเขตระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| หมวดอาชีพ | ตำแหน่งงาน | | การขาดแคลนแรงงาน | |
|---|------------|------------|------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ | 7 | 3.98 | 95 | 13.21 |
| อาชีพงานพื้นฐาน | 17 | 9.66 | 159 | 22.11 |
| รวม | 176 | 100 | 719 | 100 |

หมายเหตุ : การวิจัยครั้งนี้ไม่ปรากฏข้อมูลการขาดแคลนแรงงานในหมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง

หมวดอาชีพผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ เมื่อพิจารณาจากจำนวนคนที่ขาดแคลน พบว่า อาชีพผู้จัดการฝ่ายผลิตและปฏิบัติการด้านการผลิตขาดแคลนแรงงานจำนวน 6 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 35.30 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 60.61 รองลงมาคือ ผู้จัดการฝ่ายผลิต ขาดแคลนแรงงาน จำนวน 1 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 5.88 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 และผู้จัดการฝ่ายคลังสินค้า ขาดแคลนแรงงาน จำนวน 2 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 11.76 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงานหมวดอาชีพผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ จำแนกตามอาชีพที่มีจำนวนการขาดแคลนแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| อาชีพ | ตำแหน่งงาน | | การขาดแคลนแรงงาน | |
|--|------------|------------|------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| 1. ผู้จัดการฝ่ายผลิตและปฏิบัติการด้านการผลิต | 6 | 35.30 | 20 | 60.61 |
| 2. ผู้จัดการฝ่ายผลิต | 1 | 5.88 | 2 | 6.06 |
| 3. ผู้จัดการฝ่ายคลังสินค้า | 2 | 11.76 | 2 | 6.06 |
| 4. ผู้จัดการฝ่ายบุคคล | 1 | 5.88 | 1 | 3.03 |
| 5. ผู้จัดการฝ่ายการเงินและบัญชี | 1 | 5.88 | 1 | 3.03 |
| อาชีพอื่น ๆ | 11 | 35.30 | 7 | 21.21 |
| รวม | 17 | 100 | 33 | 100 |

หมวดอาชีพผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ เมื่อพิจารณาจากจำนวนคนที่ขาดแคลนพบว่า อาชีพล่าม จำนวน 11 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 25.00 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 22.58 รองลงมาคือ วิศวกรไฟฟ้าทั่วไป ขาดแคลนแรงงาน จำนวน 1 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 2.27 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.13 และวิศวกรไฟฟ้ากำลัง ขาดแคลนแรงงาน จำนวน 1 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 2.27 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.13 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงานหมวดอาชีพผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ จำแนกตามอาชีพที่มีจำนวนการขาดแคลนแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| อาชีพ | ตำแหน่งงาน | | การขาดแคลนแรงงาน | |
|--------------------------|------------|------------|------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| 1. ล่าม | 11 | 25.00 | 28 | 22.58 |
| 2. วิศวกรไฟฟ้าทั่วไป | 1 | 2.27 | 20 | 16.13 |
| 3. วิศวกรไฟฟ้ากำลัง | 1 | 2.27 | 20 | 16.13 |
| 4. วิศวกรเครื่องกลทั่วไป | 1 | 2.27 | 12 | 9.67 |
| 5. วิศวกรควบคุมคุณภาพ | 7 | 15.91 | 9 | 7.26 |
| อาชีพอื่น ๆ | 23 | 52.27 | 35 | 28.23 |
| รวม | 44 | 100 | 124 | 100 |

หมวดอาชีพผู้ประกอบวิชาชีพช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เมื่อพิจารณาจากจำนวนคนที่ขาดแคลนพบว่า เจ้าหน้าที่ประจำห้องบังคับการเรือ จำนวน 1 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 2.00 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 17.24 รองลงมาคือ ช่างเทคนิควิศวกรรมการผลิต จำนวน 6 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 12.00 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.52 และช่างไฟประจำเรือ ขาดแคลนแรงงาน จำนวน 1 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 2.00 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.62 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงานหมวดอาชีพช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามอาชีพที่มีจำนวนการขาดแคลนแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| อาชีพ | ตำแหน่งงาน | | การขาดแคลนแรงงาน | |
|--------------------------------------|------------|--------|------------------|--------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| 1. เจ้าหน้าที่ประจำห้องบังคับการเรือ | 1 | 2.00 | 30 | 17.24 |
| 2. ช่างเทคนิควิศวกรรมการผลิต | 6 | 12.00 | 27 | 15.52 |
| 3. ช่างไฟประจำเรือ | 1 | 2.00 | 15 | 8.62 |

ตารางที่ 4.21 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงานหมวดอาชีพช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามอาชีพที่มีจำนวนการขาดแคลนแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| อาชีพ | ตำแหน่งงาน | | การขาดแคลนแรงงาน | |
|---|------------|------------|------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| 4. ผู้ตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์สินค้า (ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องกล) | 4 | 8.00 | 15 | 8.62 |
| 5. ช่างเทคนิควิศวกรรมไฟฟ้า | 2 | 4.00 | 13 | 7.47 |
| อาชีพอื่น ๆ | 36 | 72.00 | 74 | 42.53 |
| รวม | 50 | 100 | 174 | 100 |

หมวดอาชีพเสมียนเจ้าหน้าที่ เมื่อพิจารณาจากจำนวนคนที่ขาดแคลน พบว่าเจ้าหน้าที่คลังสินค้า จำนวน 2 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 8.70 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ซังน้ำหนักรักษา จำนวน 1 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 4.35 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 32.05 และพนักงานธุรการ ขาดแคลนแรงงาน จำนวน 5 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 21.74 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงานหมวดอาชีพเสมียนเจ้าหน้าที่ จำแนกตามอาชีพที่มีจำนวนการขาดแคลนแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| อาชีพ | ตำแหน่งงาน | | การขาดแคลนแรงงาน | |
|-------------------------------|------------|------------|------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| 1. เจ้าหน้าที่คลังสินค้า | 2 | 8.70 | 26 | 33.33 |
| 2. เจ้าหน้าที่ซังน้ำหนักรักษา | 1 | 4.35 | 25 | 32.05 |
| 3. พนักงานธุรการ | 5 | 21.74 | 11 | 14.10 |
| 4. เจ้าหน้าที่วางแผนการผลิต | 7 | 30.43 | 8 | 10.26 |
| 5. เลขานุการ | 3 | 13.04 | 3 | 3.85 |
| อาชีพอื่น ๆ | 5 | 21.74 | 5.00 | 6.41 |
| รวม | 23 | 100 | 78 | 100 |

หมวดอาชีพพนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด เมื่อพิจารณาจากจำนวนคนที่ขาดแคลน พบว่า พนักงานขาย จำนวน 1 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 50.00 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมาคือ แม่บ้าน จำนวน 1 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 50.00 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ปรากฏตามตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงานหมวดอาชีพพนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำแนกตามอาชีพที่มีจำนวนการขาดแคลนแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| อาชีพ | ตำแหน่งงาน | | การขาดแคลนแรงงาน | |
|---------------|------------|------------|------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| 1. พนักงานขาย | 1 | 50.00 | 4 | 80.00 |
| 2. แม่บ้าน | 1 | 50.00 | 1 | 20.00 |
| รวม | 2 | 100 | 5 | 100 |

หมายเหตุ : หมวดอาชีพพนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด ในการวิจัยครั้งนี้ นายจ้าง/สถานประกอบการแจ้งตำแหน่งงานหรืออาชีพที่ขาดแคลนแรงงานเพียง 2 อาชีพเท่านั้น

หมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ เมื่อพิจารณาจากจำนวนคนที่ขาดแคลน พบว่า ช่างไฟฟ้าฝ่ายบำรุงรักษา จำนวน 2 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 12.50 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 31.37 รองลงมาคือ ช่างซ่อมและปรับแต่งเครื่องจักรกลทั่วไป จำนวน 2 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 12.50 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 23.53 และช่างซ่อมและปรับแต่งเครื่องจักรกล (ทางอุตสาหกรรมการผลิต) จำนวน 3 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 18.75 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 ปรากฏตามตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงานหมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ จำแนกตามอาชีพที่มีจำนวนการขาดแคลนแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| อาชีพ | ตำแหน่งงาน | | การขาดแคลนแรงงาน | |
|--|------------|------------|------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| 1. ช่างไฟฟ้าฝ่ายบำรุงรักษา | 2 | 12.50 | 16 | 31.37 |
| 2. ช่างซ่อมและปรับแต่งเครื่องจักรกลทั่วไป | 2 | 12.50 | 12 | 23.53 |
| 3. ช่างซ่อมและปรับแต่งเครื่องจักรกล (ทางอุตสาหกรรมการผลิต) | 3 | 18.75 | 9 | 17.65 |
| 4. ช่างแม่พิมพ์ (โลหะ) | 1 | 6.25 | 3 | 5.88 |
| 5. ช่างปรับไฟฟ้า (อุปกรณ์ทำความเย็นและปรับอากาศ) | 2 | 12.50 | 3 | 5.88 |
| อาชีพอื่น ๆ | 6 | 37.50 | 8.00 | 15.69 |
| รวม | 16 | 100 | 51 | 100 |

หมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ เมื่อพิจารณาจากจำนวนคนที่ขาดแคลน พบว่า ผู้ควบคุมเครื่องจักร เครื่องยนต์ที่ใช้ในการขนย้ายวัสดุ จำนวน 1 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 14.29 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63 รองลงมาคือ ผู้ควบคุมเครื่องจักรและอุปกรณ์แปรรูปโลหะ จำนวน 1 ตำแหน่ง

คิดเป็นร้อยละ 14.29 โดยขาดแคลนแรงงานจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 และพนักงานขับรถจักร (รถไฟ) จำนวน 1 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 14.29 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 ปรากฏตามตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงานหมวดอาชีพ ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ จำแนกตามอาชีพที่มีจำนวนการขาดแคลนแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| อาชีพ | ตำแหน่งงาน | | การขาดแคลนแรงงาน | |
|---|------------|------------|------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| 1. ผู้ควบคุมเครื่องจักร เครื่องยนต์ที่ใช้ในการขนย้ายวัสดุ | 1 | 14.29 | 50 | 52.63 |
| 2. ผู้ควบคุมเครื่องจักรและอุปกรณ์แปรรูปโลหะ | 1 | 14.29 | 20 | 21.05 |
| 3. พนักงานขับรถจักร (รถไฟ) | 1 | 14.29 | 20 | 21.05 |
| 4. ผู้ควบคุมเครื่องจักรในการประกอบชิ้นส่วนแบบอัตโนมัติ | 1 | 14.29 | 2 | 2.11 |
| 5. ผู้ควบคุมเครื่องดึง อัดและบีบโลหะ | 1 | 14.29 | 1 | 1.05 |
| อาชีพอื่น ๆ | 2 | 28.57 | 2 | 2.11 |
| รวม | 7 | 100 | 95 | 100 |

หมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานพื้นฐาน เมื่อพิจารณาจากจำนวนคนที่ขาดแคลน พบว่าแรงงานในด้านการผลิต จำนวน 16 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 94.12 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 99.37 รองลงมาคือ ยามรักษาการณ์ จำนวน 1 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 5.88 โดยขาดแคลนแรงงานจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.63 ปรากฏตามตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงาน หมวดอาชีพ ผู้ปฏิบัติงานพื้นฐานจำแนกตามอาชีพที่มีจำนวนการขาดแคลนแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| อาชีพ | ตำแหน่งงาน | | การขาดแคลนแรงงาน | |
|------------------------|------------|------------|------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| 1. แรงงานในด้านการผลิต | 16 | 94.12 | 158 | 99.37 |
| 2. ยามรักษาการณ์ | 1 | 5.88 | 1 | 0.63 |
| รวม | 17 | 100 | 159 | 100 |

หมายเหตุ : หมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานพื้นฐาน ในการวิจัยครั้งนี้ นายจ้าง/สถานประกอบการแจ้งตำแหน่งงานหรืออาชีพที่ขาดแคลนแรงงานเพียง 2 อาชีพเท่านั้น

เมื่อพิจารณาการขาดแคลนแรงงานจากจำนวนคนที่ขาดแคลนตามระดับการศึกษา พบว่า สถานประกอบการขาดแคลนแรงงานในระดับอาชีวศึกษามากที่สุด จำนวน 64 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 36.36 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 314 คน คิดเป็นร้อยละ 43.67 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและต่ำกว่า จำนวน 20 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 11.36 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 29.62 และระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 92 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 52.27 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 ปรากฏตามตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษาในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| ระดับการศึกษา | ตำแหน่งงาน | | การขาดแคลนแรงงาน | |
|-----------------------------|------------|------------|------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| มัธยมศึกษาตอนปลายและต่ำกว่า | 20 | 11.36 | 213 | 29.62 |
| อาชีวศึกษา | 64 | 36.36 | 314 | 43.67 |
| ปริญญาตรีขึ้นไป | 92 | 52.27 | 192 | 26.70 |
| รวม | 176 | 100 | 719 | 100 |

การขาดแคลนแรงงานในระดับ ปวช. เมื่อพิจารณาจากจำนวนคนที่ขาดแคลน พบว่า ขาดแคลนแรงงานในสาขาวิชาเครื่องกลอุตสาหกรรมมากที่สุด จำนวน 4 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 36.36 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 23.16 รองลงมาคือ สาขาวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุง จำนวน 1 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 9.09 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.53 และสาขาวิชาเทคนิคการผลิต จำนวน 2 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 18.18 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.11 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.28

การขาดแคลนแรงงานในระดับ ปวส. เมื่อพิจารณาจากจำนวนคนที่ขาดแคลนพบว่า ขาดแคลนแรงงานในสาขาวิชาเครื่องกลอุตสาหกรรมมากที่สุด จำนวน 19 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 35.85 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 32.88 รองลงมาคือ สาขาวิชาไฟฟ้า จำนวน 7 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 13.21 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.81 และสาขาวิชาเครื่องกลยานยนต์ จำนวน 5 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 9.43 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.87 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.28

การขาดแคลนแรงงานในระดับปริญญาตรี เมื่อพิจารณาจากจำนวนคนที่ขาดแคลนพบว่า ขาดแคลนแรงงานในสาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์มากที่สุด จำนวน 8 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 8.70 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 รองลงมาคือ สาขาวิชาภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศ จำนวน 10 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 10.87 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10 และสาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า จำนวน 9 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 9.78 โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.58 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.28 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและสาขาวิชาที่มีจำนวนการขาดแคลนแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระยอง เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| ระดับการศึกษา/สาขาวิชา | ตำแหน่งงาน | | การขาดแคลนแรงงาน | |
|-----------------------------|------------|------------|------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| รวมระดับอาชีวศึกษา | 64 | 100 | 314 | 100 |
| ระดับปวช. | 11 | 100 | 95 | 100 |
| 1. เครื่องกลอุตสาหกรรม | 4 | 36.36 | 22 | 23.16 |
| 2. เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง | 1 | 9.09 | 10 | 10.53 |
| 3. เทคนิคการผลิต | 2 | 18.18 | 2 | 2.11 |
| 4. โลหะการ | 1 | 9.09 | 1 | 1.05 |
| 5. การบัญชี | 1 | 9.09 | 1 | 1.05 |
| ปวช. สาขาอื่น ๆ | 2 | 18.18 | 59 | 62.11 |
| ระดับปวส. | 53 | 100 | 219 | 100 |
| 1. เครื่องกลอุตสาหกรรม | 19 | 35.85 | 72 | 32.88 |
| 2. ไฟฟ้า | 7 | 13.21 | 39 | 17.81 |
| 3. เครื่องกลยานยนต์ | 5 | 9.43 | 26 | 11.87 |
| 4. อิเล็กทรอนิกส์ | 2 | 3.77 | 15 | 6.85 |
| 5. โลหะการ | 4 | 7.55 | 13 | 5.94 |
| ปวส. สาขาอื่น ๆ | 16 | 30.19 | 54 | 24.66 |

ตารางที่ 4.29 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและการขาดแคลนแรงงานในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าจำแนกตามสาขาวิชาที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระยอง เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| สาขาวิชา | ตำแหน่งงาน | | การขาดแคลนแรงงาน | |
|------------------------------------|------------|------------|------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| รวมระดับปริญญาตรีและสูงกว่า | 92 | 100 | 192 | 100 |
| 1. วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ | 8 | 8.70 | 32 | 16.67 |
| 2. ภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศ | 10 | 10.87 | 29 | 15.10 |
| 3. วิศวกรรมไฟฟ้า | 9 | 9.78 | 28 | 14.58 |
| 4. บริหารธุรกิจ | 10 | 10.87 | 18 | 9.38 |
| 5. วิศวกรรมเครื่องกล | 6 | 6.52 | 18 | 9.38 |
| ปริญญาตรีและสูงกว่าสาขาอื่น ๆ | 49 | 53.26 | 67 | 34.90 |

ส่วนที่ 3 ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

เมื่อพิจารณาเฉพาะความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเป้าหมายของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก พบว่า มีสถานประกอบการตัวอย่างที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย 7 อุตสาหกรรม โดยอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะเป็นอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด จำนวน 66 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 27.16 ของตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดยมีความต้องการแรงงานจำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 33.97 ของความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก รองลงมาคือ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ จำนวน 100 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 41.15 โดยมีความต้องการแรงงานจำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 และอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ จำนวน 47 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 19.34 โดยมีความต้องการแรงงานจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 17.62 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงาน จำแนกตามอุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| อุตสาหกรรมเป้าหมาย | ตำแหน่งงาน | | ความต้องการแรงงาน | |
|---|------------|------------|-------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ | 100 | 41.15 | 307 | 32.80 |
| อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ | 66 | 27.16 | 318 | 33.97 |
| อุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ | 10 | 4.12 | 22 | 2.35 |
| อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร | 8 | 3.29 | 90 | 9.62 |
| อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ | 47 | 19.34 | 165 | 17.62 |
| อุตสาหกรรมดิจิทัล | 7 | 2.88 | 17 | 1.82 |
| อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร | 5 | 2.06 | 17 | 1.82 |
| รวม | 243 | 100 | 936 | 100 |

อาชีพหรือตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการในอุตสาหกรรมเป้าหมายของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกต้องการมากที่สุด (ร้อยละ 56.95) เป็นกลุ่มแรงงานที่ใช้ทักษะฝีมือ โดยต้องการช่างเทคนิควิศวกรรมการผลิต จำนวน 8 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 3.29 โดยมีความต้องการแรงงานจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 4.06 และวิศวกรอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 5 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 2.06 โดยมีความต้องการแรงงานจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 2.88 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มที่ใช้แรงกายเป็นหลัก ต้องการแรงงานในด้านการผลิต จำนวน 28 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 11.52 ของตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดยมีความต้องการแรงงานจำนวน 403 คน คิดเป็นร้อยละ 43.05 ของความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ปรากฏตามตารางที่ 4.31

เมื่อพิจารณาเงินเดือนเฉลี่ยของอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายของระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก พบว่า มีเงินเดือนเฉลี่ย 18,595 บาทต่อเดือน โดยอาชีพผู้จัดการฝ่ายผลิต มีเงินเดือนเฉลี่ยสูงสุด จำนวน 31,875 บาทต่อเดือน รองลงมาคือ วิศวกรอุตสาหกรรมการผลิต มีเงินเดือนเฉลี่ย 23,420 บาทต่อเดือน และอาชีพวิศวกรอิเล็กทรอนิกส์ มีเงินเดือนเฉลี่ย 23,200 บาทต่อเดือน ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงาน และเงินเดือนเฉลี่ย จำแนกตามอาชีพที่อุตสาหกรรมเป้าหมายมีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| อาชีพ | ตำแหน่งงาน | | ความต้องการแรงงาน | | เงินเดือนเฉลี่ย บาท |
|------------------------------|------------|------------|-------------------|------------|------------------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ | |
| 1. แรงงานในด้านการผลิต | 28 | 11.52 | 403 | 43.05 | 9,202 |
| 2. ช่างเทคนิควิศวกรรมการผลิต | 8 | 3.29 | 38 | 4.06 | 14,775 |
| 3. วิศวกรอิเล็กทรอนิกส์ | 5 | 2.06 | 27 | 2.88 | 23,200 |
| 4. วิศวกรอุตสาหกรรมการผลิต | 12 | 4.94 | 22 | 2.35 | 23,420 |
| 5. ผู้จัดการฝ่ายผลิต | 8 | 3.29 | 22 | 2.35 | 31,875 |
| อาชีพอื่น ๆ | 182 | 74.90 | 424 | 45.31 | 19,048 |
| รวม | 243 | 100 | 936 | 100 | 18,595 |

อุตสาหกรรมเป้าหมายของระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับอาชีวศึกษาขึ้นไป จำนวน 210 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 86.42 โดยมีความต้องการแรงงาน จำนวน 509 คน คิดเป็นร้อยละ 54.38 ส่วนความต้องการแรงงานในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและต่ำกว่ามีจำนวน 33 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 13.58 โดยมีความต้องการแรงงาน จำนวน 427 คน คิดเป็นร้อยละ 45.62 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.32

เมื่อพิจารณาเงินเดือนเฉลี่ยของแต่ละวุฒิการศึกษา พบว่า แรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีเงินเดือนเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน 23,384 บาทต่อเดือน รองลงมาคือ ระดับอาชีวศึกษา มีเงินเดือนเฉลี่ย 13,533 บาทต่อเดือน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและต่ำกว่า มีเงินเดือนเฉลี่ย 8,716 บาทต่อเดือน ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงาน และเงินเดือนเฉลี่ย ของอุตสาหกรรมเป้าหมาย จำแนกตามระดับการศึกษาในเขตระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| ระดับการศึกษา | ตำแหน่งงาน | | ความต้องการแรงงาน | | เงินเดือนเฉลี่ย บาท |
|-----------------------------|------------|------------|-------------------|------------|------------------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ | |
| มัธยมศึกษาตอนปลายและต่ำกว่า | 33 | 13.58 | 427 | 45.62 | 8,716 |
| อาชีวศึกษา | 69 | 28.40 | 218 | 23.29 | 13,533 |
| ปริญญาตรีขึ้นไป | 141 | 58.02 | 291 | 31.09 | 23,384 |
| รวม | 243 | 100 | 936 | 100 | 18,595 |

เมื่อพิจารณารายละเอียดของสาขาวิชาที่อุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกต้องการ พบว่า ในระดับ ปวช. ต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุงมากที่สุด จำนวน 2 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 20 โดยมีความต้องการแรงงาน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 45.71 รองลงมาคือ สาขาวิชาเครื่องกลอุตสาหกรรม จำนวน 2 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 20 โดยมีความต้องการแรงงาน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 34.29 และสาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องกลยานยนต์ และสาขาวิชาโลหะการ มีความต้องการแรงงานสาขาวิชาละ 1 ตำแหน่ง และสาขาวิชาละ 1 คนเท่ากัน ปรากฏตามตารางที่ 4.33

ระดับ ปวส. ต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเครื่องกลอุตสาหกรรมมากที่สุด จำนวน 26 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 44.07 โดยมีความต้องการแรงงาน จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 รองลงมาคือ สาขาวิชาไฟฟ้า จำนวน 10 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 16.95 โดยมีความต้องการแรงงาน จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 และสาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 4 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 6.78 โดยมีความต้องการแรงงาน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.74 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.33

ระดับปริญญาตรีต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้ามากที่สุด จำนวน 12 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 8.51 โดยมีความต้องการแรงงาน จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.78 รองลงมาคือ สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 14 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 9.93 โดยมีความต้องการแรงงาน จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 14.09 และสาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม จำนวน 16 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 11.35 โดยมีความต้องการแรงงาน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.03 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายจำแนกตามระดับการศึกษาและสาขาวิชาที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

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

ตารางที่ 4.33 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมาย จำแนกตามระดับการศึกษาและสาขาวิชาที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| ระดับการศึกษา/สาขาวิชา | ตำแหน่งงาน | | ความต้องการแรงงาน | |
|------------------------------------|------------|------------|-------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| ระดับ ปวส. | 59 | 100 | 183 | 100 |
| 1. เครื่องกลอุตสาหกรรม | 26 | 44.07 | 84 | 45.90 |
| 2. ไฟฟ้า | 10 | 16.95 | 43 | 23.50 |
| 3. อิเล็กทรอนิกส์ | 4 | 6.78 | 16 | 8.74 |
| 4. เครื่องกลยานยนต์ | 4 | 6.78 | 11 | 6.01 |
| 5. โลหะการ | 1 | 1.69 | 10 | 5.46 |
| ปวส. สาขาอื่น ๆ | 14 | 23.73 | 19 | 10.39 |
| รวมระดับปริญญาตรีและสูงกว่า | 141 | 100 | 291 | 100 |
| 1. วิศวกรรมไฟฟ้า | 12 | 8.51 | 43 | 14.78 |
| 2. วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ | 14 | 9.93 | 41 | 14.09 |
| 3. วิศวกรรมอุตสาหกรรม | 16 | 11.35 | 35 | 12.03 |
| 4. บริหารธุรกิจ | 9 | 6.38 | 28 | 9.62 |
| 5. วิศวกรรมเครื่องกล | 15 | 10.64 | 28 | 9.62 |
| ปริญญาตรีและสูงกว่าสาขาอื่น ๆ | 75 | 53.19 | 116 | 39.86 |

ส่วนที่ 3.1 ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve) ในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

อาชีพหรือตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการในอุตสาหกรรมเป้าหมายของเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เมื่อพิจารณาเฉพาะอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve) พบว่า ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 57.94) ต้องการแรงงานในกลุ่มที่ใช้ทักษะฝีมือ โดยต้องการอาชีพช่างเทคนิควิศวกรรมการผลิต จำนวน 6 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 3.26 โดยมีความต้องการแรงงานจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 3.53 และวิศวกรอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 4 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 2.17 โดยมีความต้องการแรงงาน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 3.39 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มที่ใช้ร่างกายเป็นหลักมีความต้องการแรงงาน ร้อยละ 42.06 โดยต้องการแรงงานในด้านการผลิต จำนวน 17 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 9.24 ของตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ โดยมีความต้องการแรงงาน จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 42.06 ของความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ ปรากฏตามตารางที่ 4.34

เมื่อพิจารณาเงินเดือนเฉลี่ยของอาชีพในอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพของเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก พบว่า มีเงินเดือนเฉลี่ย 18,679 บาทต่อเดือน โดยอาชีพผู้จัดการ

ฝ่ายผลิต มีเงินเดือนเฉลี่ยสูงที่สุด จำนวน 31,875 บาทต่อเดือน รองลงมาคือ วิศวกรอิเล็กทรอนิกส์ มีเงินเดือนเฉลี่ย 23,500 บาทต่อเดือน และอาชีพวิศวกรไฟฟ้าทั่วไป มีเงินเดือนเฉลี่ย 20,150 บาทต่อเดือน ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงาน และเงินเดือนเฉลี่ย จำแนกตามอาชีพที่กลุ่มอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve) มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| อาชีพ | ตำแหน่งงาน | | ความต้องการแรงงาน | | เงินเดือนเฉลี่ย |
|------------------------------|------------|------------|-------------------|------------|-----------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ | บาท |
| 1. แรงงานในด้านการผลิต | 17 | 9.24 | 310 | 42.06 | 9,056 |
| 2. ช่างเทคนิควิศวกรรมการผลิต | 6 | 3.26 | 26 | 3.53 | 15,500 |
| 3. วิศวกรอิเล็กทรอนิกส์ | 4 | 2.17 | 25 | 3.39 | 23,500 |
| 4. ผู้จัดการฝ่ายผลิต | 8 | 4.35 | 22 | 2.99 | 31,875 |
| 5. วิศวกรไฟฟ้าทั่วไป | 2 | 1.09 | 21 | 2.85 | 20,150 |
| อาชีพอื่น ๆ | 147 | 79.89 | 333 | 45.18 | 19,048 |
| รวม | 184 | 100 | 737 | 100 | 18,679 |

อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพของเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับอาชีวศึกษาขึ้นไป จำนวน 162 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 88.04 โดยมีความต้องการแรงงาน จำนวน 404 คน คิดเป็นร้อยละ 54.82 ส่วนความต้องการแรงงานในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและต่ำกว่า มีจำนวน 22 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 11.96 โดยมีความต้องการแรงงาน จำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ 45.18 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.35

เมื่อพิจารณาเงินเดือนเฉลี่ยของแต่ละวุฒิการศึกษา พบว่า แรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีเงินเดือนเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน 22,884 บาทต่อเดือน รองลงมาคือ ระดับอาชีวศึกษา มีเงินเดือนเฉลี่ย 13,862 บาทต่อเดือน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและต่ำกว่า มีเงินเดือนเฉลี่ย 8,634 บาทต่อเดือน ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงาน และเงินเดือนเฉลี่ย จำแนกตามระดับการศึกษาที่อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve) ต้องการในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| ระดับการศึกษา | ตำแหน่งงาน | | ความต้องการแรงงาน | | เงินเดือนเฉลี่ย |
|-----------------------------|------------|------------|-------------------|------------|-----------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ | บาท |
| มัธยมศึกษาตอนปลายและต่ำกว่า | 22 | 11.96 | 333 | 45.18 | 8,634 |
| อาชีวศึกษา | 51 | 27.72 | 164 | 22.25 | 13,862 |
| ปริญญาตรีขึ้นไป | 111 | 60.32 | 240 | 32.57 | 22,884 |
| รวม | 184 | 100 | 737 | 100 | 18,679 |

เมื่อพิจารณารายละเอียดของสาขาวิชาที่อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพในเขตระยอง เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกต้องการพบว่า ในระดับ ปวช. ต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษา ในสาขาวิชาเครื่องกลและซ่อมบำรุงมากที่สุด จำนวน 1 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67 โดยมีความ ต้องการแรงงาน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือ สาขาวิชาเครื่องกลยานยนต์ สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ สาขาวิชาไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สาขาวิชาการบัญชี มีความต้องการ แรงงานเท่ากันคือ สาขาวิชาละ 1 ตำแหน่ง และ 1 คน ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.36

ระดับ ปวส. ต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเครื่องกลอุตสาหกรรม มากที่สุด จำนวน 20 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 44.44 โดยมีความต้องการแรงงาน จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 50.66 รองลงมาคือ สาขาวิชาไฟฟ้า จำนวน 7 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 15.56 โดยมีความ ต้องการแรงงาน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 17.76 และสาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 4 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 8.89 โดยมีความต้องการแรงงาน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.53 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.36

ระดับปริญญาตรีต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า มากที่สุด จำนวน 8 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 7.21 โดยมีความต้องการแรงงาน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.83 รองลงมาคือ สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ จำนวน 14 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 12.61 โดยมีความต้องการแรงงาน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 และสาขาวิชาวิศวกรรม อิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 10 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 9.01 โดยมีความต้องการแรงงาน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเดิมที่มี ศักยภาพ (First S-curve) จำแนกตามระดับการศึกษาและสาขาวิชาที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| ระดับการศึกษา/สาขาวิชา | ตำแหน่งงาน | | ความต้องการแรงงาน | |
|---------------------------|------------|--------|-------------------|--------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| รวมระดับอาชีวศึกษา | 51 | 100 | 164 | 100 |
| ระดับ ปวช. | 6 | 100 | 12 | 100 |
| 1. เครื่องกลและซ่อมบำรุง | 1 | 16.67 | 6 | 50.00 |
| 2. เครื่องกลยานยนต์ | 1 | 16.67 | 1 | 8.33 |
| 3. อิเล็กทรอนิกส์ | 1 | 16.67 | 1 | 8.33 |
| 4. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ | 1 | 16.67 | 1 | 8.33 |
| 5. การบัญชี | 1 | 16.67 | 1 | 8.33 |
| ปวช. สาขาอื่น ๆ | 1 | 16.67 | 2 | 16.68 |

ตารางที่ 4.36 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve) จำแนกตามระดับการศึกษาและสาขาวิชาที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| ระดับการศึกษา/สาขาวิชา | ตำแหน่งงาน | | ความต้องการแรงงาน | |
|------------------------------------|------------|------------|-------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| ระดับ ปวส. | 45 | 100 | 152 | 100 |
| 1. เครื่องกลอุตสาหกรรม | 20 | 44.44 | 77 | 50.66 |
| 2. ไฟฟ้า | 7 | 15.56 | 27 | 17.76 |
| 3. อิเล็กทรอนิกส์ | 4 | 8.89 | 16 | 10.53 |
| 4. เครื่องกลยานยนต์ | 4 | 8.89 | 11 | 7.24 |
| 5. โลหะการ | 1 | 2.22 | 10 | 6.58 |
| ปวส. สาขาอื่น ๆ | 9 | 20.00 | 11 | 7.23 |
| รวมระดับปริญญาตรีและสูงกว่า | 111 | 100 | 240 | 100 |
| 1. วิศวกรรมไฟฟ้า | 8 | 7.21 | 38 | 15.83 |
| 2. วิศวกรรมอุตสาหการ | 14 | 12.61 | 32 | 13.33 |
| 3. วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ | 10 | 9.01 | 32 | 13.33 |
| 4. บริหารธุรกิจ | 9 | 8.11 | 28 | 11.67 |
| 5. วิศวกรรมเครื่องกล | 15 | 13.51 | 28 | 11.67 |
| ปริญญาตรีและสูงกว่าสาขาอื่น ๆ | 55 | 49.55 | 82 | 34.17 |

ส่วนที่ 3.2 ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) ในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

อาชีพหรือตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการในอุตสาหกรรมเป้าหมายของเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เมื่อพิจารณาเฉพาะอุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) พบว่า ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 53.27) ต้องการแรงงานในกลุ่มที่ใช้ทักษะฝีมือ โดยต้องการแรงงานในอาชีพช่างเทคนิควิศวกรรมการผลิตมากที่สุด จำนวน 2 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 3.39 โดยมีความต้องการแรงงาน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.03 และช่างทำแม่พิมพ์ และพนักงานควบคุมเครื่องจักรในการผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก มีความต้องการแรงงานเท่ากัน คือ จำนวนอาชีพละ 1 ตำแหน่ง และมีความต้องการแรงงานจำนวนอาชีพละ 10 คน ส่วนกลุ่มที่ใช้แรงกายเป็นหลักมีความต้องการแรงงานร้อยละ 46.73 โดยต้องการแรงงานในด้านการผลิต จำนวน 11 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 18.64 ของตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมอนาคต โดยมีความต้องการแรงงาน จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 46.73 ของความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมอนาคต ปรากฏตามตารางที่ 4.37

เมื่อพิจารณาเงินเดือนเฉลี่ยของอาชีพในอุตสาหกรรมอนาคตของเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก พบว่า มีเงินเดือนเฉลี่ย 18,331 บาทต่อเดือน โดยอาชีพวิศวกรอุตสาหกรรม

การผลิตมีเงินเดือนเฉลี่ยสูงสุด จำนวน 26,750 บาทต่อเดือน รองลงมาคือ ช่างเทคนิควิศวกรรม การผลิต มีเงินเดือนเฉลี่ย 12,600 บาทต่อเดือน และอาชีพช่างทำแม่พิมพ์ และพนักงานควบคุม เครื่องจักรในการผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก มีเงินเดือนเฉลี่ยเท่ากันคือ 11,000 บาทต่อเดือน ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงาน และเงินเดือนเฉลี่ย จำแนกตามอาชีพที่อุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| อาชีพ | ตำแหน่งงาน | | ความต้องการ แรงงาน | | เงินเดือน เฉลี่ย |
|--|------------|------------|-----------------------|------------|---------------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ | บาท |
| 1. แรงงานในด้านการผลิต | 11 | 18.64 | 93 | 46.73 | 9,455 |
| 2. ช่างเทคนิควิศวกรรมการผลิต | 2 | 3.39 | 12 | 6.03 | 12,600 |
| 3. ช่างทำแม่พิมพ์ | 1 | 1.69 | 10 | 5.03 | 11,000 |
| 4. พนักงานควบคุมเครื่องจักรในการ ผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก | 1 | 1.69 | 10 | 5.03 | 11,000 |
| 5. วิศวกรอุตสาหกรรมการผลิต | 4 | 6.78 | 9 | 4.52 | 26,750 |
| อาชีพอื่น ๆ | 40 | 67.81 | 65 | 32.66 | 19,048 |
| รวม | 59 | 100 | 199 | 100 | 18,331 |

อุตสาหกรรมอนาคตของระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกส่วนใหญ่ต้องการ แรงงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับอาชีวศึกษาขึ้นไป จำนวน 48 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 81.36 โดยมีความต้องการแรงงาน จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.76 ส่วนความต้องการแรงงาน ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและต่ำกว่ามีจำนวน 11 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 18.64 โดยมีความต้องการแรงงาน จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 47.24 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.38

เมื่อพิจารณาเงินเดือนเฉลี่ยของแต่ละวุฒิการศึกษา พบว่า แรงงานที่มีวุฒิการศึกษา ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีเงินเดือนเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน 25,233 บาทต่อเดือน รองลงมาคือ ระดับ อาชีวศึกษา มีเงินเดือนเฉลี่ย 12,602 บาทต่อเดือน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและต่ำกว่า มีเงินเดือนเฉลี่ย 8,879 บาทต่อเดือน ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงาน และเงินเดือนเฉลี่ย จำแนกตามระดับการศึกษาที่อุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| ระดับการศึกษา | ตำแหน่งงาน | | ความต้องการแรงงาน | | เงินเดือนเฉลี่ย |
|-----------------------------|------------|------------|-------------------|------------|-----------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ | บาท |
| มัธยมศึกษาตอนปลายและต่ำกว่า | 11 | 18.64 | 94 | 47.24 | 8,879 |
| อาชีวศึกษา | 18 | 30.51 | 54 | 27.14 | 12,602 |
| ปริญญาตรีขึ้นไป | 30 | 50.85 | 51 | 25.62 | 25,233 |
| รวม | 59 | 100 | 199 | 100 | 18,331 |

เมื่อพิจารณารายละเอียดของสาขาวิชาที่อุตสาหกรรมอนาคตในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกต้องการพบว่า ระดับ ปวช. ต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาเครื่องกลอุตสาหกรรมมากที่สุด จำนวน 2 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 50 โดยมีความต้องการแรงงานจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 52.17 รองลงมาคือ สาขาวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุงจำนวน 1 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 25 โดยมีความต้องการแรงงานจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 43.48 และสาขาวิชาโลหะการ จำนวน 1 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 25 โดยมีความต้องการแรงงานจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.39

ระดับ ปวส. ต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาไฟฟ้ามากที่สุดจำนวน 3 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 21.43 โดยมีความต้องการแรงงานจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 51.61 รองลงมาคือ สาขาวิชาเครื่องกลอุตสาหกรรม จำนวน 6 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 42.86 โดยมีความต้องการแรงงานจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 22.59 และสาขาวิชาบริหารธุรกิจจำนวน 2 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 14.29 โดยมีความต้องการแรงงานจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.45 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.39

ระดับปริญญาตรีต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์มากที่สุด จำนวน 4 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 13.33 โดยมีความต้องการแรงงานจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 รองลงมาคือ สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 2 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 6.67 โดยมีความต้องการแรงงานจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.73 และสาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า จำนวน 4 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 13.33 โดยมีความต้องการแรงงานจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งงานและความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) จำแนกตามระดับการศึกษาและสาขาวิชาที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรก ในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| ระดับการศึกษา/สาขาวิชา | ตำแหน่งงาน | | ความต้องการแรงงาน | |
|------------------------------------|------------|------------|-------------------|------------|
| | ตำแหน่ง | ร้อยละ | คน | ร้อยละ |
| รวมระดับอาชีวศึกษา | 18 | 100 | 54 | 100 |
| ระดับ ปวช. | 4 | 100 | 23 | 100 |
| 1. เครื่องกลอุตสาหกรรม | 2 | 50.00 | 12 | 52.17 |
| 2. เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง | 1 | 25.00 | 10 | 43.48 |
| 3. โลหะการ | 1 | 25.00 | 1 | 4.35 |
| ระดับ ปวส. | 14 | 100 | 31 | 100 |
| 1. ไฟฟ้า | 3 | 21.43 | 16 | 51.61 |
| 2. เครื่องกลอุตสาหกรรม | 6 | 42.86 | 7 | 22.59 |
| 3. บริหารธุรกิจ | 2 | 14.29 | 2 | 6.45 |
| 4. แมคคาทรอนิกส์ | 1 | 7.14 | 2 | 6.45 |
| 5. ปีโตรเคมี | 1 | 7.14 | 2 | 6.45 |
| ปวส. สาขาอื่น ๆ | 1 | 7.14 | 2 | 6.45 |
| รวมระดับปริญญาตรีและสูงกว่า | 30 | 100 | 51 | 100 |
| 1. วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ | 4 | 13.33 | 9 | 17.65 |
| 2. วิทยาการคอมพิวเตอร์ | 2 | 6.67 | 7 | 13.73 |
| 3. วิศวกรรมไฟฟ้า | 4 | 13.33 | 5 | 9.80 |
| 4. การบัญชี | 3 | 10.00 | 4 | 7.84 |
| 5. การออกแบบด้านวิศวกรรม | 1 | 3.33 | 3 | 5.88 |
| ปริญญาตรีและสูงกว่าสาขาอื่น ๆ | 16 | 53.34 | 23 | 45.10 |

ส่วนที่ 4 ความต้องการทักษะแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมาย ในระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

ส่วนที่ 4.1 ทักษะแรงงานที่อุตสาหกรรมเป้าหมายต้องการ

นายจ้าง/สถานประกอบการในอุตสาหกรรมเป้าหมาย มีความต้องการทักษะแรงงานด้านช่างมากที่สุด ร้อยละ 23.80 รองลงมาคือ ทักษะภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 22.28 และทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะด้าน ร้อยละ 20.22 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 จำนวนและร้อยละความต้องการทักษะแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมาย ในเขตระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

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

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ส่วนที่ 4.2 ความต้องการสนับสนุนการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานจากภาครัฐ

นายจ้าง/สถานประกอบการในอุตสาหกรรมเป้าหมายมีความต้องการให้ภาครัฐสนับสนุนการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านช่างมากที่สุด ร้อยละ 38.06 รองลงมาคือด้านภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 21.64 และด้านเทคโนโลยี ร้อยละ 7.46 ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 จำนวนและร้อยละความต้องการให้ภาครัฐสนับสนุนการฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมาย ในเขตระบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| ทักษะฝีมือแรงงานที่ต้องการให้ภาครัฐสนับสนุนการฝึกอบรม | จำนวนสถานประกอบการที่ต้องการรับการสนับสนุน | |
|---|--|--------|
| | แห่ง | ร้อยละ |
| ทักษะด้านช่าง | 51 | 38.06 |
| 1. ทักษะด้านช่างไฟฟ้า | 12 | 8.96 |
| 2. ทักษะการเขียนแบบ | 12 | 8.96 |
| 3. การซ่อมบำรุงเชิงป้องกัน PREVENTIVE MAINTENANCE | 7 | 5.22 |

ตารางที่ 4.41 (ต่อ) จำนวนและร้อยละความต้องการให้ภาครัฐสนับสนุนการฝึกอบรมทักษะฝีมือ
แรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมาย ในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

| ทักษะฝีมือแรงงานที่ต้องการให้ภาครัฐสนับสนุนการฝึกอบรม | จำนวนสถานประกอบการ ที่ต้องการรับการสนับสนุน | |
|---|--|--------------|
| | แห่ง | ร้อยละ |
| ทักษะด้านช่าง | 51 | 38.06 |
| 4. การทำแม่พิมพ์ MOLD MAINTENANCE | 7 | 5.22 |
| 5. ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานเครื่องจักร และการดูแล บำรุงรักษาเครื่องจักรอย่างถูกวิธี | 7 | 5.22 |
| 6. งานช่างเครื่องกล | 2 | 1.49 |
| 7. งานช่างไฮดรอลิค | 2 | 1.49 |
| 8. ทักษะทางด้านอิเล็กทรอนิกส์ | 2 | 1.49 |
| ทักษะภาษาต่างประเทศ | 29 | 21.64 |
| 1. ภาษาอังกฤษ | 18 | 13.43 |
| 2. ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ | 11 | 8.21 |
| ทักษะด้านเทคโนโลยี | 10 | 7.46 |
| 1. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ | 5 | 3.73 |
| 2. พัฒนาศักยภาพพนักงานให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรม ยุค 4.0 (AI) | 3 | 2.24 |
| 3. อบรมความรู้ทางด้าน Automation | 2 | 1.49 |
| ทักษะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม | 44 | 32.84 |
| 1. อบรมความรู้การเขียนแบบ Autocad, Solidwork, 2D, D | 14 | 10.45 |
| 2. ทักษะด้านการนำเสนองาน | 12 | 8.96 |
| 3. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม | 6 | 4.48 |
| 4. อบรมทักษะเฉพาะด้านแต่ละตำแหน่ง | 5 | 3.73 |
| 5. ระบบ Logistic | 3 | 2.24 |
| 6. ต้องการคำปรึกษาด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม | 2 | 1.49 |
| 7. อบรม Welding | 2 | 1.49 |
| รวม | 134 | 100 |

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก และเพื่อศึกษาความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน จำนวน 164 แห่ง โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการตัวอย่างในพื้นที่ระเบียงเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดฉะเชิงเทรา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ซึ่งมีข้อสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็น 4 ส่วน ดังนี้

5.1.1 ความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

สถานประกอบการส่วนใหญ่ ร้อยละ 84.76 มีความต้องการแรงงาน โดยจังหวัดชลบุรีมีความต้องการแรงงานมากที่สุด มีความต้องการแรงงาน 205 ตำแหน่ง ต้องการแรงงานจำนวน 753 คน กิจกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติกต้องการแรงงานมากที่สุด รองลงมาคือกิจกรรมที่เกี่ยวกับคลังสินค้าและกิจกรรมสนับสนุนการขนส่ง และการผลิตยานยนต์ รถพ่วงและรถกึ่งพ่วง ตามลำดับ โดยหมวดอาชีพงานพื้นฐานต้องการแรงงานมากที่สุด รองลงมาคือ หมวดอาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ และหมวดอาชีพช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานในแต่ละหมวดอาชีพ พบว่า หมวดอาชีพผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ มีความต้องการแรงงานในอาชีพผู้จัดการฝ่ายผลิต และปฏิบัติการด้านการผลิตมากที่สุด หมวดอาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ ต้องการอาชีพวิศวกรอุตสาหกรรมการผลิตมากที่สุด หมวดอาชีพช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ต้องการอาชีพช่างเทคนิควิศวกรรมการผลิตมากที่สุด หมวดอาชีพเสมียน เจ้าหน้าที่ ต้องการอาชีพเจ้าหน้าที่คลังสินค้ามากที่สุด หมวดอาชีพพนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด ต้องการอาชีพพนักงานขายและผู้นำเสนอสินค้ามากที่สุด หมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ ต้องการอาชีพช่างซ่อมและปรับแต่งเครื่องจักรกล (เครื่องจักรทำสิ่งทอ สิ่งถัก) มากที่สุด หมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ต้องการอาชีพผู้ควบคุมเครื่องจักร เครื่องยนต์ที่ใช้ในการขนย้ายวัสดุมากที่สุด และหมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานพื้นฐาน ต้องการอาชีพแรงงานในด้านการผลิต แรงงานทั่วไปมากที่สุด

ระดับการศึกษาที่สถานประกอบการต้องการ พบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานในระดับอาชีวศึกษามากที่สุด โดยในระดับ ปวช. และปวส. มีความต้องการแรงงานในสาขาวิชาเครื่องกลอุตสาหกรรมมากที่สุด สำหรับระดับปริญญาตรี มีความต้องการแรงงานในสาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้ามากที่สุด

5.1.2 การขาดแคลนแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

สถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานมีการขาดแคลนแรงงาน 176 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 41.03 ของตำแหน่งงานที่มีความต้องการแรงงานทั้งหมด โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 719 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 ของจำนวนแรงงานที่ต้องการทั้งหมด โดยประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือ กิจการที่เกี่ยวกับคลังสินค้าและกิจกรรมสนับสนุนการขนส่ง หมวดอาชีพที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือ หมวดอาชีพช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

เมื่อพิจารณาการขาดแคลนแรงงานในแต่ละหมวดอาชีพ พบว่า หมวดอาชีพผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ ขาดแคลนแรงงานในอาชีพผู้จัดการฝ่ายผลิตและปฏิบัติการด้านการผลิตมากที่สุด หมวดอาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ ขาดแคลนแรงงานในอาชีพล่ามมากที่สุด หมวดอาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ขาดแคลนแรงงานในอาชีพเจ้าหน้าที่ประจำห้องบังคับการเรือมากที่สุด หมวดอาชีพเสมียนเจ้าหน้าที่ ขาดแคลนแรงงานอาชีพเจ้าหน้าที่คลังสินค้ามากที่สุด หมวดอาชีพพนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด ขาดแคลนแรงงานอาชีพพนักงานขายมากที่สุด หมวดอาชีพพนักงานผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ ขาดแคลนแรงงานอาชีพช่างไฟฟ้าฝ่ายบำรุงรักษามากที่สุด หมวดอาชีพพนักงานผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ขาดแคลนแรงงานอาชีพผู้ควบคุมเครื่องจักร เครื่องยนต์ที่ใช้ในการขนย้ายวัสดุมากที่สุด และหมวดอาชีพผู้ปฏิบัติงานพื้นฐาน ขาดแคลนแรงงานในด้านการผลิตมากที่สุด

วุฒิการศึกษาที่สถานประกอบการขาดแคลนแรงงาน พบว่า สถานประกอบการขาดแคลนแรงงานในระดับอาชีวศึกษามากที่สุด โดยระดับ ปวช. และปวส. ขาดแคลนแรงงานในสาขาวิชาเครื่องกลอุตสาหกรรมมากที่สุด สำหรับระดับปริญญาตรี ขาดแคลนแรงงานในสาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์มากที่สุด

5.1.3 ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเป้าหมายของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก พบว่า มีสถานประกอบการตัวอย่างที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย 7 อุตสาหกรรมประกอบด้วย อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ อุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมทางการแพทย์ครบวงจร โดยอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะเป็นอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด

อาชีพหรือตำแหน่งงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการในอุตสาหกรรมเป้าหมายของระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกต้องการมาก เมื่อพิจารณาเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ใช้ทักษะฝีมือ และกลุ่มที่ใช้ร่างกายเป็นหลัก พบว่า มีความต้องการแรงงานในกลุ่มที่ใช้ทักษะ ร้อยละ 56.95 โดยต้องการอาชีพช่างเทคนิควิศวกรรมการผลิตมากที่สุด ส่วนกลุ่มที่ใช้ร่างกายเป็นหลัก มีความต้องการแรงงาน ร้อยละ 43.05 โดยต้องการแรงงานในด้านการผลิตมากที่สุด โดยเงินเดือนเฉลี่ยของอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายของระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก พบว่า มีเงินเดือนเฉลี่ย 18,595 บาทต่อเดือน โดยอาชีพผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเงินเดือนเฉลี่ยสูงที่สุด

วุฒิการศึกษาที่อุตสาหกรรมเป้าหมายของระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกต้องการ คือ ระดับอาชีวศึกษาขึ้นไป จำนวน 210 ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 86.42 โดยแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีเงินเดือนเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้พบว่า ในระดับ ปวช. นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุงมากที่สุด ระดับ ปวส. ต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเครื่องกลอุตสาหกรรมมากที่สุด และระดับปริญญาตรีต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้ามากที่สุด

อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve) ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 57.94) ต้องการแรงงานในกลุ่มที่ใช้ทักษะฝีมือ โดยต้องการอาชีพช่างเทคนิควิศวกรรมการผลิตมากที่สุด ส่วนกลุ่มที่ใช้ร่างกายเป็นหลักมีความต้องการแรงงาน ร้อยละ 42.06 โดยต้องการแรงงานในด้านการผลิตมากที่สุด โดยนายจ้าง/สถานประกอบการในอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพมีความต้องการจ้างแรงงานโดยให้ค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 18,679 บาท โดยอาชีพผู้จัดการฝ่ายผลิตมีเงินเดือนเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับอาชีวศึกษาขึ้นไป โดยมีความต้องการแรงงาน ร้อยละ 54.81 ของความต้องการแรงงานทั้งหมดในอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ แรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีเงินเดือนเฉลี่ยมากที่สุด โดยระดับ ปวช. ต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุงมากที่สุด ระดับ ปวส. ต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเครื่องกลอุตสาหกรรมมากที่สุด และระดับปริญญาตรีต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้ามากที่สุด

อุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 53.27) ต้องการแรงงานในกลุ่มที่ใช้ทักษะฝีมือ โดยต้องการแรงงานในอาชีพช่างเทคนิควิศวกรรมการผลิตมากที่สุด ส่วนกลุ่มที่ใช้ร่างกายเป็นหลักมีความต้องการแรงงาน ร้อยละ 46.73 โดยต้องการแรงงานด้านการผลิตมากที่สุด โดยนายจ้าง/สถานประกอบการในอุตสาหกรรมอนาคตมีความต้องการจ้างแรงงานโดยให้ค่าจ้างเฉลี่ยเดือนละ 18,331 บาท โดยอาชีพวิศวกรอุตสาหกรรมการผลิตมีเงินเดือนเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับอาชีวศึกษาขึ้นไป โดยมีความต้องการแรงงาน ร้อยละ 52.77 ของความต้องการแรงงานทั้งหมดในอุตสาหกรรมอนาคต แรงงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีเงินเดือนเฉลี่ยมากที่สุด โดยระดับ ปวช. ต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาเครื่องมือกลอุตสาหกรรมมากที่สุด ระดับ ปวส. ต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาไฟฟ้ามากที่สุด และระดับปริญญาตรีต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์มากที่สุด

5.1.4 ความต้องการทักษะแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในระยะเป็ียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

นายจ้าง/สถานประกอบการในอุตสาหกรรมเป้าหมายมีความต้องการทักษะแรงงานด้านช่างมากที่สุด รองลงมาคือ ทักษะภาษาต่างประเทศ และทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะด้าน ตามลำดับ ทั้งนี้พบว่า ต้องการให้ภาครัฐสนับสนุนการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านช่างมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านภาษาต่างประเทศ และด้านเทคโนโลยี ตามลำดับ โดยการพัฒนาด้านช่างที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการให้ภาครัฐสนับสนุนมาก 3 อันดับแรก คือ ทักษะด้านช่างไฟฟ้า ทักษะการเขียนแบบ และการซ่อมบำรุงเชิงป้องกัน PREVENTIVE MAINTENANCE ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง ความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

5.2.1 ความต้องการแรงงานแรงงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63.60) ในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ต้องการแรงงานที่ใช้ทักษะแรงงาน โดยมีเพียงร้อยละ 36.40 ที่เป็นการต้องการแรงงานในหมวดอาชีพงานพื้นฐานซึ่งเป็นหมวดอาชีพที่ใช้ร่างกายเป็นหลัก โดยแรงงานที่มีทักษะนั้นต้องการในหมวดอาชีพช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องมากที่สุด โดยเฉพาะกลุ่มวิศวกรต้องการแรงงานมากที่สุด ร้อยละ 36.46 โดยวุฒิการศึกษาที่ต้องการ คือ ระดับ ปวช. ขึ้นไป ร้อยละ 63.43 ซึ่งความต้องการแรงงานดังกล่าว สอดคล้องกับแผนพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่มีเป้าหมายการพัฒนา คือ พัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมาย ชูเปอร์คลัสเตอร์ และ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย : กลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth) เช่น คลัสเตอร์ยานยนต์ และชิ้นส่วน คลัสเตอร์เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คลัสเตอร์ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อุตสาหกรรมท่องเที่ยว อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ เป็นต้น ซึ่งอุตสาหกรรมดังกล่าวเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ดังนั้นจึงมีความต้องการแรงงานในระดับทักษะฝีมือ ซึ่งความต้องการแรงงานดังกล่าว ยังสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ศึกษาวิเคราะห์ฐานข้อมูลแรงงาน และประมาณการความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) พบว่า การประมาณค่าความต้องการแรงงานในพื้นที่ EEC ใน 10 ปี ข้างหน้า (ปี 2561-2570) มีความต้องการจ้างงานเพิ่มจากการจ้างงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันอีกจำนวน 191,119 คน โดยกลุ่มที่มีความต้องการจ้างงานเพิ่มสูงสุด คือ วุฒิวิชาชีพ มีความต้องการจ้างงานเพิ่ม 83,183 คน และวุฒิปริญญาตรี มีความต้องการ จ้างงานเพิ่ม 62,8979 คน

5.2.2 จากผลการศึกษา พบว่า อุตสาหกรรมเป้าหมายของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกยังคงมีความต้องการแรงงานในกลุ่มแรงงานในด้านการผลิต ร้อยละ 43.05 ซึ่งเป็นแรงงานในหมวดอาชีพงานพื้นฐาน คือ ใช้ร่างกายเป็นหลัก ดังนั้นจึงอาจไม่สอดคล้องกับทิศทางของการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายในระยะเป็ียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกที่ต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงแผนงานพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (พ.ศ. 2560 – 2564) จะพบว่าในปี 2561 โครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณส่วนใหญ่เป็นโครงการที่พัฒนาโครงสร้าง

สาธารณูปโภค ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้แรงงานในหมวดอาชีพงานพื้นฐานซึ่งใช้ร่างกายเป็นหลัก และเมื่อโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ แล้วเสร็จสมบูรณ์คาดว่าทิศทางของความต้องการแรงงานจะมีความต้องการแรงงานที่ใช้ทักษะสูงตามการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงดังกล่าวข้างต้น

5.2.3 จากผลการศึกษาที่พบว่า นายจ้าง/สถานประกอบการในอุตสาหกรรมเป้าหมายของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกยังมีความต้องการใช้แรงงานในหมวดอาชีพงานพื้นฐานจำนวนมากอยู่นั้นสะท้อนให้เห็นว่านายจ้าง/สถานประกอบการดังกล่าว มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการผลิตไม่มากนัก ดังนั้นอาจทำให้การพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายในระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกล่าช้ากว่ากำหนด

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1) ภาครัฐควรเร่งผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดยเฉพาะแรงงานในกลุ่มระดับอาชีวศึกษา ซึ่งจากผลการวิจัยยังคงมีการขาดแคลนแรงงานจำนวนมาก โดยการเพิ่มระบบการศึกษาตามข้อตกลง (MOU) ระหว่างสถานศึกษาที่ผลิตและหรือพัฒนากำลังคนกับสถานประกอบการโดยตรง โดยกระจายไปในทุกกลุ่มจังหวัดเพื่อให้มีแรงงานจำนวนเพียงพอและสามารถเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างจังหวัดได้

2) การพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายซึ่งมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วนั้นอาจทำให้ภาคการผลิตบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานของอุตสาหกรรม ไม่สามารถตอบสนองต่อความเร็วในการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ดังนั้น ภาคการศึกษาควรเน้นพัฒนาความรู้พื้นฐานและทักษะวิชาชีพที่หลากหลาย (Multi-Skill) โดยเน้น Core-Skill ของอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-curve) ที่ควรต้องมีและเน้นเทคโนโลยีหลัก ๆ ที่ต้องใช้ โดยร่วมมือกับสถานประกอบการในปัจจุบันที่ได้มีการนำเทคโนโลยีขั้นสูงต่าง ๆ เข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตแล้ว

3) ภาครัฐควรมีมาตรการที่จูงใจให้สถานประกอบการเห็นความสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนตามความรู้ ความสามารถหรือทักษะของแรงงาน มากกว่าการให้ความสำคัญกับวุฒิการศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้นักศึกษาระดับอาชีวศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานในสัดส่วนที่สูงขึ้นอันจะนำไปสู่การลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ในระดับหนึ่ง

4) ภาครัฐควรสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการให้มากขึ้นในการให้โอกาสหรือสนับสนุนให้ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาที่ทำงานในสถานประกอบการแล้ว มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นโดยเฉพาะในสาขาวิชาที่อุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-curve) มีความต้องการ

5) ภาครัฐและภาคเอกชนรวมทั้งสถานประกอบการที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรควรร่วมมือกันในการพัฒนากำลังแรงงานที่อยู่นอกระบบการศึกษาหรือผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละระดับการศึกษาแล้วให้มีทักษะความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการแรงงาน

ในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-curve) เพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งภาคการศึกษาต้องใช้ระยะเวลาในการผลิตกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมดังกล่าว

6) การแนะแนวการศึกษาและอาชีพสำหรับนักศึกษาในระดับอาชีวศึกษา ควรให้ข้อมูลด้านความต้องการของตลาดแรงงานให้มากขึ้น โดยชี้ให้เห็นถึงสาขาวิชาที่ตลาดแรงงานต้องการ และชี้ให้เห็นถึงความสูญเปล่าทางการศึกษาในกรณีที่นักศึกษาระดับอาชีวศึกษาจะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแต่ศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตลาดแรงงานไม่มีความต้องการ หรือมีความต้องการน้อย

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเชิงลึกในรายอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-curve) ทั้งการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อให้เห็นถึงแนวโน้มของอุตสาหกรรม ทั้งในประเด็นแนวโน้มของความต้องการแรงงาน ในมิติของอาชีพที่ต้องการ วุฒิการศึกษาและสาขาวิชาที่ต้องการ ทักษะที่ต้องการ เป็นต้น รวมทั้งแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีของแต่ละอุตสาหกรรม

บรรณานุกรม

- กรรณิกา ริยะตานนท์. (2540). *ความต้องการแรงงานระดับกลางของผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี). สืบค้นจาก http://arit.rmutr.ac.th/?page_id=211
- กระทรวงแรงงาน. *ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2559*. (2559). สืบค้น 19 เมษายน 2561, จาก http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:RhtYEWLZGxEJ:www.dsd.go.th/it/Region/Download_Doc/12313+&cd=1&hl=th&ct=clnk&gl=th
- กระทรวงแรงงาน. (2560). *รายงานการศึกษาวเคราะห์ฐานข้อมูลแรงงานและประมาณการความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC)*. กรุงเทพฯ: กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักปลัดกระทรวงกระทรวงแรงงาน.
- ขวลิต สละ. (2551). *หลักเศรษฐศาสตร์แรงงานเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพวรรณ จันทร์ชุกกลิน. (ม.ป.ป.). *ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. สืบค้น 19 เมษายน 2561, จาก http://ebooks.dusit.ac.th/sdubook/obcontent.nsp?view=IKNOW&db0=ThesisManagement&cid_bookid=201310141115302500000003142&cid_chapid=1000000005&sortfield=recid&sortorder=ASCENDING&numresults=10000
- ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์. (2558). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน Labor Economics*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ปองหทัย พึ่งนุ่ม. (2550). *ปัญหาและข้อจำกัดในการสรรหาบุคลากรให้กับองค์กร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://arit.rmutr.ac.th/?page_id=211
- พรธณี จรัมย์พร. (2548). *เศรษฐศาสตร์แรงงานร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ท็อป.
- รัชดา เลิศไพบูลย์สาคร. (2544). *ศึกษาความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการธุรกิจก่อสร้างในจังหวัดสระแก้ว*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี). สืบค้นจาก http://arit.rmutr.ac.th/?page_id=211
- ศิริเพ็ญ แตปรเมศามัย. (2549). *ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับที่ดินของเขตเศรษฐกิจพิเศษ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริวิชา สิทธิชัย. (2551). *สิทธิประโยชน์ทางภาษีเพื่อประโยชน์ในการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://arit.rmutr.ac.th/?page_id=211

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ผลิตภัณฑ์ภาคและจังหวัด*. สืบค้น 6 กุมภาพันธ์ 2561, จาก <http://www.nesdb.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนงานพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (พ.ศ. 2560-2564)*. สืบค้น 19 เมษายน 2561, จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6381
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)*. สืบค้น 20 เมษายน 2561, จาก www.nesdb.go.th/download/document/SAC/NS_Draftplan-Aug2017.pdf
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2560). *รายงานการศึกษาความเหมาะสม (Feasibility Study) การจัดตั้งเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ เขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก*. กรุงเทพฯ: กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). *การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรที่ว่างหาอาชีพ รายไตรมาส*. สืบค้น 6 กุมภาพันธ์ 2561, จาก <http://service.nso.go.th/nso/web/survey/surpop2-2-1-57.html>.
- อิทธิ บุญมาก. (2551). *ระบบการสรรหาบุคลากรโดยองค์กรจัดหางานเอกชนตามกระแสโลกาภิวัตน์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี). สืบค้นจาก http://arit.rmutr.ac.th/?page_id=211
- อุทัย หิรัญโต. (2532). *หลักการบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮาส์.

ภาคผนวก



ลำดับที่.....

แบบสอบถามความต้องการแรงงานในเขตระเบียบงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

วัตถุประสงค์ : เพื่อศึกษาลักษณะความต้องการแรงงานในเขตระเบียบงเศรษฐกิจภาคตะวันออกทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในเขต EEC

ข้อ 1 ข้อมูลสถานประกอบการ

ชื่อสถานประกอบการ.....ประเภทกิจการ.....ที่ตั้งสถานประกอบการเลขที่.....

หมู่ที่.....ถนน.....ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....

ข้อ 2 การสำรวจความต้องการแรงงาน (เพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายโปรดตอบแบบสำรวจให้ครบถ้วนตามความเป็นจริง)

| ตำแหน่ง/อาชีพที่ต้องการ | จำนวนที่ต้องการ (คน) | เพศ | ระดับการศึกษา | สาขาวิชา | อายุ (ปี) โดยเฉลี่ย | ประสบการณ์การทำงาน โดยเฉลี่ย | ประเภทการจ่ายค่าจ้าง | ค่าจ้าง (บาท) | ตำแหน่ง/อาชีพที่ต้องการเป็นตำแหน่ง/อาชีพที่ขาดแคลนหรือไม่ |
|--|----------------------|---|--|---|---------------------|--|--|---------------|--|
| (กรุณาระบุที่รายละเอียดตำแหน่ง/อาชีพที่ต้องการ เช่น เลขานุการ โพรแกรมเมอร์ ช่างซ่อมบำรุง ผู้จัดการฝ่ายขาย เจ้าหน้าที่จัดซื้อ เป็นต้น | | ชาย.....1 หญิง 2 ไม่จำกัดเพศ....3 | ต่ำกว่า 31 ม.3 – ม. 62 ปวช.3 ปวส.4 ปริญญาตรี5 ปริญญาโท.....6 ปริญญาเอก.....7 การศึกษาคืออื่น (ระบุ) | (กรุณาระบุเป็นทึกรายละเอียดสาขาวิชาที่ต้องการ เช่น สาขาบริหารธุรกิจ สาขาคอมพิวเตอร์ สาขาช่างอุตสาหกรรม เป็นต้น) | | 1 - 2 ปี.....1 3 - 4 ปี.....2 >= 5 ปี.....3 ไม่กำหนด... 4 | รายเดือน.... 1 รายชั่วโมง.. 2 รายวัน..... 3 อื่น ๆ (ระบุ) | | ไม่ขาดแคลน....0 ขาดแคลน.....1 **ขาดแคลน หมายถึงตำแหน่งงานที่หาคนทำงานยากหรือหาคนงานไม่ได้ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป |
| (บันทึกรายละเอียด) | (บันทึกจำนวน) | (บันทึกเพศ) | (บันทึกหลักสูตร) | (บันทึกรายละเอียด) | (บันทึกอายุ) | (บันทึกหลักสูตร) | (บันทึกหลักสูตร) | (บันทึกจำนวน) | (บันทึกหลักสูตร) |
| ตัวอย่างการบันทึก | 1 | 1 | 4 | สาขาเลขานุการ | 20 ปี | 1 | 1 | 15,000 | 0 |
| เลขานุการ | 1 | 1 | 4 | สาขาเลขานุการ | 20 ปี | 1 | 1 | 15,000 | 0 |

ข้อ 2 (ต่อ) การสำรวจความต้องการแรงงาน (เพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายโปรดตอบแบบสำรวจให้ครบถ้วนตามความเป็นจริง)

| ตำแหน่ง/อาชีพที่ต้องการ | จำนวนที่ต้องการ (คน) | เพศ | ระดับการศึกษา | สาขาวิชา | อายุ (ปี) โดยเฉลี่ย | ประสบการณ์การทำงาน โดยเฉลี่ย | ประเภทการจ่ายค่าจ้าง | ค่าจ้าง (บาท) | ตำแหน่ง/อาชีพที่ต้องการเป็นลำดับแรกหรือเป็นลำดับถัดไป |
|--|---|--|--|--|--|---|----------------------|---------------|---|
| (กรุณาระบุชื่อรายละเอียดตำแหน่ง/อาชีพที่ต้องการ เช่น เลขานุการ โปรแกรมเมอร์ ช่างซ่อมบำรุง ผู้จัดการฝ่ายขาย เจ้าหน้าที่จัดซื้อ เป็นต้น) | ชาย.....1 หญิง 2 ไม่จำกัดเพศ....3 | ต่ำกว่าม. 31 ม.3 – ม. 62 ปวช.3 ปวส.4 ปริญญาตรี5 ปริญญาโท.....6 ปริญญาเอก.....7 การศึกษาคืออื่น (ระบุ) | (กรุณาระบุชื่อรายละเอียดสาขาวิชาที่ต้องการ เช่น สาขาบริหารธุรกิจ สาขาคอมพิวเตอร์ สาขาช่างอุตสาหกรรม เป็นต้น) | 1 - 2 ปี.....1 3 - 4 ปี.....2 >= 5 ปี.....3 ไม่กำหนด... 4 | รายเดือน.... 1 รายชั่วโมง.. 2 รายวัน..... 3 อื่น ๆ (ระบุ) | ไม่ขาดแคลน...0 ขาดแคลน.....1 **ขาดแคลน หมายถึงตำแหน่งงานที่หาคนทำงานยากหรือหาคนงานไม่ได้ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป | | | |
| (บันทึกรายละเอียด) | (บันทึกจำนวน) | (บันทึกอัตรา) | (บันทึกรายละเอียด) | (บันทึกอัตรา) | (บันทึกอายุ) | (บันทึกอัตรา) | (บันทึกอัตรา) | (บันทึกจำนวน) | (บันทึกอัตรา) |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

ข้อ 3 สถานประกอบการของท่านจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับพนักงานหรือไม่ (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง มี หรือ ไม่มี ตามความเป็นจริง)

| สวัสดิการ | | มี | ไม่มี |
|---------------------------------|--|----|-------|
| 1. ที่พัก | | | |
| 2. การขึ้นเงินเดือนรายปี | | | |
| 3. โบนัส | | | |
| 4. ประกันสังคม | | | |
| 5. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ | | | |
| 6. สวัสดิการอื่น ๆ (ระบุ) | | | |

ข้อ 4 สถานประกอบการของท่านต้องการแรงงานที่มีทักษะอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ใน ○)

- 1) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ทักษะภาษาต่างประเทศ 3) ทักษะด้านช่าง
 4) ทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะด้าน 5) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 6) ทักษะอื่น ๆ (ระบุ)

ข้อ 5 สถานประกอบการของท่านต้องการให้ภาครัฐรัฐเข้าไปช่วยในการพัฒนาทักษะหรือฝีมือแรงงานหรือไม่ (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ใน ○)

- 1) ไม่ต้องการ 2) ต้องการ

↓
 กรณีต้องการโปรดระบุความต้องการที่จะให้ภาครัฐช่วยเหลือ

- 1)
 2)
 3)
 4)
 5)

กรมการจัดหางานขอขอบคุณที่ท่านสละเวลาตอบแบบสอบถามดังกล่าวข้างต้น และขอความกรุณาตอบแบบสอบถามส่งทาง E-mail : kiathana@hotmail.co.th

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน โทรศัพท์/โทรสาร 0 2246 7870

