โครงการศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต

Study and Analysis of the Entry into the Labor Market and Employment of the Youth Workers in Thailand

โดย สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สนับสนุนโดย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน

รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)

โครงการ ศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต

Study and Analysis of the Entry into the Labor Market and Employment of the Youth Workers in Thailand

---

สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรกฎาคม 2562

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

โครงการ ศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงาน

ของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต

1. ความนำ (Introduction)

ปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาการขาดประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน สาเหตุส่วนหนึ่งเนื่องมาจากปัญหาการว่างงานของผู้จบการศึกษาใหม่ หางานทำได้ยาก หรือไม่สามารถหางานทำได้ทันที โดยเฉพาะผู้เรียนในระดับปริญญาตรี ในขณะที่แรงงานวัยหนุ่มสาวมีระดับการศึกษาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และต้องเผชิญการแข่งขันในตลาดแรงงานที่แตกต่างไปจากวัยแรงงานในช่วงก่อนหน้าอย่างชัดเจน แต่ข้อมูลจากการสำรวจการมีงานทำในปัจจุบัน ยังคงเน้นให้ข้อมูลสถานภาพการทำงานของวัยแรงงานในภาพรวมของประเทศ (การทำงานในแต่ละประเภท การว่างงาน และการอยู่นอกกำลังแรงงาน) ไม่สามารถให้ภาพที่ชัดเจนของอุปสรรคที่วัยหนุ่มสาวต้องเผชิญเกี่ยวกับลักษณะการจ้างงาน รายได้จากการทำงาน ความพอใจในงาน การคุ้มครองแรงงาน รวมถึงความยากง่ายในการเปลี่ยนผ่านระบบการศึกษาสู่ตลาดแรงงานของแรงงานวัยหนุ่มสาวอีกด้วย

ดังนั้น การศึกษาวิเคราะห์ประเด็นและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น (หมายถึง นักเรียน นิสิต นักศึกษาที่อยู่ในระบบการศึกษาและกำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผู้ที่ทำงานแล้ว ผู้ที่ว่างงานและ/หรืออยู่ระหว่างการหางาน) ในฐานะที่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่จะมีส่วนสำคัญที่จะสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จึงจำเป็นเพื่อนำมาปรับปรุงนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ผลการศึกษาวิเคราะห์ครั้งนี้ จะนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น รวมทั้งนโยบายและมาตรการที่รองรับกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างตลาดแรงงานในอนาคต อันจะนำไปสู่การสร้างสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์คุณลักษณะและคุณสมบัติของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

2. เพื่อวิเคราะห์ ความคาดหวังในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกประเภทงานและสาเหตุการว่างงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น

3. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการของนายจ้าง/สถานประกอบการ ในตำแหน่งงานที่ต้องการ ทักษะและคุณสมบัติของแรงงานทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

4. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กระบวนการ ข้อจำกัด ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการแก้ไข ทั้งในมิติของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น มิติของนายจ้าง/สถานประกอบการ มิติด้านนโยบายหรือมาตรการของรัฐบาล

5. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น รวมทั้งนโยบายและมาตรการที่รองรับกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างตลาดแรงงานในอนาคต

3. ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

งานวิจัยนี้ เป็นงานวิจัยแบบผสม (Mixed methods research) ระหว่างงานวิจัยเชิงปริมาณและงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีโจทย์วิจัยในเชิงปริมาณเกี่ยวกับจำนวน ข้อเท็จจริง และความเห็นจากประชากรเป้าหมาย (วัยแรงงานตอนต้น) และมีโจทย์วิจัยที่เป็นคำถามเชิงลึกจากประชากรแวดล้อม (นายจ้าง ครู/สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน) แบ่งเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

ช่วงที่หนึ่ง ศึกษา ทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมเกี่ยวข้องจากทั้งในและต่างประเทศ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน การเปลี่ยนผ่านในการทำงานของวัยแรงงานตอนต้น การเตรียมพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงาน การเข้าสู่ตลาดแรงงาน การทำงาน การว่างงาน ความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ที่คาดหวัง นโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน แนวคิดอนาคตศึกษาและการศึกษาอนาคต เพื่อประมวลเป็นแนวทางในการจัดทำเครื่องมือในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการส่งเสริมการทำงานในกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นอย่างเหมาะสมแบบมุ่งอนาคต

ช่วงที่สอง การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่เกี่ยวข้องทั้งฝั่งอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงาน โดยผู้ศึกษาเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ให้ครอบคลุมจำนวน 6 ภูมิภาค

ช่วงที่สาม การสำรวจข้อมูลกับกลุ่มประชากรเป้าหมายโดยใช้แนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ **การสำรวจ School-to-Work Transition Survey (SWTS)**[1] เป็นการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ตลาดแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่แท้จริงซึ่งมีพลวัตสูง เพื่อให้เห็นภาพของ

---

[1] ข้อมูลเพิ่มเติม http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/workingpapers/WCMS_141016/lang--en/index.htm

การเปลี่ยนผ่านตั้งแต่อยู่ในช่วงปลายของวัยเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น หรือกำลังใกล้จะจบการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง ไปจนถึงช่วงเข้าสู่ตลาดแรงงาน และมีงานทำที่มั่นคง (Permanent employment) หรือเป็นงานที่ตนเองพอใจในที่สุด (Satisfactory employment) เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการทำความเข้าใจ โดยทำการสำรวจประชากรที่มีอายุระหว่าง 15 – 35 ปี [2] มีเนื้อหาหลักในการสำรวจ ดังนี้

1) ลักษณะทางประชากรของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่กำลังทำงานอยู่ในตลาดแรงงาน และกลุ่มที่กำลังว่างงานหรือไม่ประสงค์จะทำงาน (เพศ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา สาขาที่จบ ฯลฯ)

2) วิธีการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ปัญหาและอุปสรรคในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน การเลือกหรือไม่เลือกทำงานบางประเภท การเปลี่ยนงาน/การเคลื่อนย้ายระหว่างภาคงาน

3) การว่างงาน (ประเภทการว่างงาน และระยะเวลาในการว่างงาน)

4) การไม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน (inactive worker)

5) ปัจจัยสาเหตุและองค์ประกอบต่างๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจด้านการทำงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น

6) การปรับตัว และการพัฒนาทักษะตนเองเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน

7) ความมั่นคงทางอาชีพ และรายได้ที่คาดหวัง

ช่วงที่สี่ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น เพื่อประมวลความเห็นและอภิปรายในประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ประเภทงานที่เลือกทำและไม่เลือกทำ การว่างงาน ความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ที่คาดหวังของกลุ่ม ทั้งนี้ หากไม่สามารถจัดกลุ่มสนทนาได้ เนื่องจากแรงงานบางกลุ่มไม่สามารถเข้าถึงตัวได้ หรือนัดเวลาได้ยาก จำเป็นต้องปรับวิธีการเพื่อความเหมาะสม คือ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแทน ในกรณีที่ต้องการข้อมูลมาขยายความเพิ่มเติมเพื่อตอบคำถามการวิจัย นอกจากนี้ มีการจัดประชุมระดมสมอง (Brainstorming) ระหว่างผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง และทีมนักวิจัย เพื่อให้ความเห็นและข้อแนะนำต่อผลการศึกษา และแนวทางการส่งเสริมการเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงการระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างตลาดแรงงานในอนาคต

[2] เดิมตามแนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กำหนดช่วงอายุของวัยแรงงานตอนต้นไว้ที่ 15-29 ปี แต่เมื่อพิจารณาบริบทตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นของประเทศไทยจะเริ่มมีงานทำที่มั่นคง หรือได้งานที่พึงพอใจช่วงอายุประมาณ 30 – 35 ปี จึงขยายอายุของกลุ่มประชากรที่จะศึกษาออกไปเป็น 15 – 35 ปี

4. ผลการศึกษา (Results)

ผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม ได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 1,892 คน แบ่งเป็น (1) กรุงเทพฯ และปริมณฑล (จังหวัดสมุทรปราการและปทุมธานี) จำนวน 753 คน (2) ภาคกลาง (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) จำนวน 99 คน (3) ภาคตะวันออก (จังหวัดชลบุรี) 70 คน (4) ภาคเหนือ (จังหวัดเชียงใหม่) 268 คน (5) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (จังหวัดขอนแก่น) จำนวน 443 คน และ (6) ภาคใต้ (สงขลา) จำนวน 259 คน

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ อายุ และระดับการศึกษาสูงสุด

จากการสำรวจวัยแรงงานตอนต้น พบว่า กลุ่มวัยแรงงานตอนต้นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ประมาณร้อยละ 60 และเพศชาย ร้อยละ 40 วัยแรงงานตอนต้นประมาณร้อยละ 60 มีอายุอยู่ในช่วง 20-29 ปี ซึ่งวัยแรงงานตอนต้น ร้อยละ 46 มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษาสูงสุดของวัยแรงงานตอนต้นกับระดับการศึกษาของพ่อแม่ พบว่า ประชากรรุ่นพ่อแม่มีการศึกษาต่ำกว่ากลุ่มวัยแรงงานตอนต้นอย่างเห็นได้ชัด ยกเว้นวัยแรงงานที่มีพ่อแม่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีที่มีแนวโน้มส่งเสียให้บุตรมีการศึกษาระดับปริญญาตรีเช่นเดียวกัน

สถานภาพสมรส และครอบครัว

วัยแรงงานตอนต้นอาศัยอยู่ในครัวเรือนที่มีจำนวนสมาชิกโดยเฉลี่ยประมาณ 4.42 คน โดยประมาณ ร้อยละ 75 ของวัยแรงงานตอนต้นยังคงครองโสด มีประมาณร้อยละ 20 ที่กำลังสมรสหรือมีคู่ครอง สำหรับอายุแรกสมรสเฉลี่ย วัยแรงงานตอนต้นที่สมรสแล้ว มีอายุแรกสมรสเฉลี่ยเท่ากับ 23.61 ปี และเกือบทั้งหมดมีบุตรเพียง 1-2 คน โดยอาชีพของคู่ครองของวัยแรงงานตอนต้น ส่วนใหญ่ทำงานเป็นลูกจ้างของภาครัฐและเอกชน รองลงมาคือ ทำงานเป็นนายจ้างตนเองและเจ้าของธุรกิจ และไม่ได้ทำงาน และกำลังหางาน

ผลการศึกษาและวิเคราะห์คุณลักษณะ และคุณสมบัติของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

กลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษา

กลุ่มที่กำลังเรียนอยู่เกือบทั้งหมดมีความหวังจะจบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี มีเพียงร้อยละ 10 เท่านั้น ที่ต้องการจบการศึกษาสูงสุดที่ระดับอาชีวศึกษา สำหรับการวางแผนหลังจบการศึกษาของกลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษา พบว่ามากกว่าครึ่งมีการวางแผนหลังจบการศึกษาว่าจะหางานทำ โดยครึ่งหนึ่งของกลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษาเริ่มหางานทำหรือเตรียมความพร้อมกับอาชีพในอนาคตแล้ว

ซึ่งช่องทางที่กลุ่มที่อยู่ในสถานศึกษาใช้ในการหางานทำหรือเตรียมความพร้อมกับอาชีพในอนาคต คือ ผ่านสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม รองลงมา คือ ผ่านอินเตอร์เน็ต

กลุ่มผู้ว่างงาน

สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการว่างงานในกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นของไทย กลุ่มตัวอย่างรายงานว่าเนื่องจากมีภาระต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับครอบครัว ตัวอย่างเช่น ต้องหยุดทำงานเพราะต้องเลี้ยงดูบุตร หรือดูแลพ่อแม่และผู้สูงอายุในครอบครัว อย่างไรก็ตาม พวกเขาก็สามารถเริ่มงานใหม่ได้ทันทีหากได้รับโอกาสในการทำงาน ความพยายามในการสมัครงานของกลุ่มนี้ ถือว่าค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีงานทำแล้วส่วนใหญ่ เฉลี่ยเท่ากับ 3.12 งาน จำนวนสมัครงานสูงสุด คือ 10 งาน โดยเกือบครึ่งหนึ่งของกลุ่มผู้ที่ว่างงานรายงานว่า ไม่เคยถูกเชิญให้ไปสัมภาษณ์งานเลย โดยอุปสรรคสำคัญในการหางานของกลุ่มนี้มองว่าเป็นเพราะมีการศึกษาไม่สูงพอที่จะหางานที่ดีได้ ยิ่งไปกว่านั้น ครึ่งหนึ่งของกลุ่มผู้ที่ว่างงาน รายงานว่าไม่เคยได้รับคำแนะนำหรือความช่วยเหลือเกี่ยวกับการหางาน

สำหรับลักษณะงานที่กลุ่มนี้มองหาอยู่คือ งานที่มีลักษณะเป็นงานที่มีขั้นตอนปฏิบัติอย่างชัดเจน รองลงมา คือ งานวิชาชีพ งานช่างเทคนิค และงานธุรการ และงานด้านการจัดการ ทั้งนี้ มากกว่าครึ่งของกลุ่มผู้ที่ว่างงานไม่เคยปฏิเสธงานที่เสนอมาให้ทำ อย่างไรก็ตาม ในกลุ่มผู้ว่างงานที่เคยปฏิเสธงานให้เหตุผลของการปฏิเสธงานเนื่องจากการเดินทางไปยังสถานที่ทำงานไม่สะดวก ในประเด็นด้านของเงินเดือนขั้นต่ำที่ต้องการอยู่ที่ประมาณ 10,000-15,000 บาท

สำหรับความคิดเห็นต่อการศึกษากับการได้งาน พบว่า กลุ่มผู้ที่ว่างงานมากกว่าครึ่งแสดงความคิดเห็นว่าการศึกษาหรือการฝึกอบรมมีส่วนช่วยอย่างมากต่อการให้ได้งาน โดยระดับการศึกษาหรือการฝึกอบรมที่จะช่วยให้ได้งานที่ดี คือ การสำเร็จการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งกลุ่มผู้ที่ว่างงานส่วนมากวางแผนที่จะเรียนหรือฝึกอบรมเพิ่มเติม โดยครึ่งหนึ่งวางแผนจะเรียนเพิ่มเติมให้สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี

กลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน (inactive)

เมื่อจัดกลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน ตามประวัติการทำงานและความต้องการทำงานในอนาคต สามารถแบ่งย่อยออกเป็น 4 กลุ่ม เรียงลำดับตามสัดส่วนจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) กลุ่มผู้ที่เคยทำงานและต้องการทำงานในอนาคต 2) กลุ่มผู้ที่ไม่เคยทำงานและต้องการทำงานในอนาคต 3) กลุ่มผู้ที่เคยทำงาน แต่ไม่ต้องการทำงานในอนาคต และ 4) กลุ่มผู้ที่ไม่เคยทำงานและไม่ต้องการทำงานในอนาคต ซึ่งจากการจัดกลุ่มสามารถวิเคราะห์และสรุปผลของคุณลักษณะและคุณสมบัติต่าง ๆ ได้ ดังนี้

เหตุผลสำคัญที่ทำให้ไม่ได้ทำงานส่วนใหญ่เป็นปัจจัยส่วนตัวของวัยแรงงานตอนต้นเอง ได้แก่ ปัญหาภายในครอบครัว โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ที่เคยทำงานมาแล้วและมีภาระต้องกลับมาดูแลคนในบ้าน รองลงมา คือ การตั้งครรภ์ เหตุผลนี้พบในกลุ่มหญิงสาวที่เคยทำงาน ต้องออกจากงานมาดูแลบุตร และมี

แนวโน้มที่จะไม่กลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีก มีเพียงส่วนน้อยที่ยังคงต้องการทำงานอยู่ นอกจากนี้ มีเหตุผลเรื่องการออกจากการเรียนกลางคัน หรือฝึกอบรมไม่ครบตามหลักสูตร ทำให้กลุ่มผู้ที่ไม่เคยทำงานและต้องการทำงานในอนาคตยังคงไม่ได้เข้าสู่ตลาดแรงงาน การเจ็บป่วยเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ไม่ได้ทำงานหรือคงหางานทำอยู่ พบมากในกลุ่มผู้ที่เคยทำงานและไม่ต้องการทำงานในอนาคต

กลุ่มผู้ที่กำลังทำงานอยู่ในตลาดแรงงาน (ผู้ที่ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง)

กลุ่มผู้ที่ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง ส่วนใหญ่ทำงานเป็นลูกจ้างภาครัฐหรือเอกชน และมีบางส่วนประกอบธุรกิจส่วนตัว มากกว่าครึ่งทำงานมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนใหญ่มีแนวโน้มจะเปลี่ยนงานในอนาคต โดยมีเหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนงาน คือ ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ค่าจ้างที่สูงขึ้น และความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตครอบครัว ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่ยังคงต้องการหางานทำหรือประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่ต้องการย้ายไปพื้นที่อื่น ๆ สำหรับประเด็นการหางานใหม่ กลุ่มผู้ที่ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมงส่วนใหญ่ใช้เวลาน้อยกว่า 3 เดือนในการหางานใหม่หรือเริ่มต้นธุรกิจ โดยต้องสมัครงานจำนวน 3-4 งาน ไปสัมภาษณ์งานเพียง 1-2 งานก่อนที่จะได้งานในปัจจุบัน และส่วนใหญ่มีรายได้จากการทำงานขั้นต่ำต่อเดือนที่ยอมรับได้อยู่ที่ประมาณ 15,000 บาท

กลุ่มผู้ที่ทำงานได้รับค่าจ้างจากคนอื่น ส่วนใหญ่หางานผ่านช่องทางเครือข่ายเพื่อนและญาติ รองลงมา คือ ผ่านการคัดเลือกจากนายจ้างโดยตรง ในการทำงานกลุ่มผู้ที่ทำงานได้รับค่าจ้างจากคนอื่นส่วนใหญ่เห็นว่า มีความเสมอภาคระหว่างเพศชายหญิงในด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน โดยส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการลาป่วย ลาพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง และค่ารักษาพยาบาล ในทางตรงกันข้ามกลุ่มผู้ที่ทำงานได้รับค่าจ้างจากคนอื่นส่วนใหญ่ไม่ได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับเงินชดเชยเมื่อออกจากงาน บำนาญชราภาพ และสวัสดิการด้านการดูแลบุตร

กลุ่มผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัว ส่วนใหญ่เลือกประกอบธุรกิจส่วนตัว เนื่องจากมีความอิสระมากกว่าการเป็นลูกจ้างภาครัฐหรือเอกชน โดยมีบางส่วนให้เหตุผลว่า ไม่สามารถหางานในระบบทำได้ สำหรับแหล่งเงินทุนในการตั้งต้นประกอบธุรกิจ ส่วนใหญ่เป็นเงินออมของตนเองและคนในครอบครัว โดยมีเพียงบางส่วนใช้เงินกู้จากธนาคารหรือสถาบันการเงิน สำหรับสถานะของธุรกิจในปัจจุบัน ส่วนใหญ่รายงานว่า มีกำไร และมีบางส่วนประสบปัญหาการดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับด้านการตลาด และการบริหารการเงินของธุรกิจ

ขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่ตลาดแรงงาน (School-to-work transitions)

เมื่อแบ่งวัยแรงงานตอนต้นออกเป็น 3 ขั้นตอนของการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยพิจารณาจากความพึงพอใจในงานที่ทำเป็นสำคัญ พบว่า กลุ่มที่ 1 ประมาณร้อยละ 38 ของวัยแรงงานตอนต้นเป็นผู้ที่เปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงานเรียบร้อยแล้ว โดยมีเพียงร้อยละ 23 ของวัยแรงงานตอนต้นเป็นผู้ที่ทำงานประจำ และพอใจกับงานที่ทำในปัจจุบัน สำหรับกลุ่มที่ 2 ประมาณร้อยละ 34 ของวัยแรงงานตอนต้นเป็นผู้ที่

กำลังเปลี่ยนผ่าน โดยมีประมาณร้อยละ 14 ของวัยแรงงานตอนต้นเป็นผู้ที่ทำงานประจำแบบไม่มีสัญญาจ้าง และร้อยละ 11 เป็นกลุ่ม inactive ที่ไม่ใช่นักเรียน และตั้งใจที่จะทำงานในอนาคต ส่วนกลุ่มที่ 3 ประมาณร้อยละ 28 เป็นผู้ที่ยังไม่เปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยประมาณร้อยละ 27 เป็นนักเรียนนักศึกษา และมีบางส่วนเป็นนักเรียนนักศึกษาที่ทำงานไปด้วย

ความคาดหวังในการทำงาน

วัยแรงงานตอนต้นส่วนใหญ่คาดหวังจะทำงานที่มีความมั่นคงในงานที่ทำ มีโอกาสที่จะก้าวหน้า มีความสำเร็จของงานที่ทำ มีค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่ดี สามารถในการจัดการกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถจัดการงานที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่ความท้าทายของงานที่ทำ จำนวนชั่วโมงในการทำงาน และชื่อเสียงองค์กร มีความสำคัญน้อยกว่าโดยเปรียบเทียบ สำหรับกรณีที่สามารถเปลี่ยนงานได้อย่างอิสระ วัยแรงงานตอนต้นคาดหวังที่จะเริ่มธุรกิจของตนเอง รองลงมา คือ ทำงานในหน่วยงานราชการ และทำงานในภาคเอกชน ตามลำดับ สำหรับเป้าหมายสำคัญที่สุดในชีวิตของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น คือ การมีชีวิตครอบครัวที่ดี รองลงมา คือ การประสบความสำเร็จในการทำงาน และความมั่งคั่งทางการเงิน โดยมีบางส่วนให้ความสำคัญกับการมีเวลาพักผ่อน การมีประสบการณ์ชีวิตที่หลากหลาย การค้นพบจุดมุ่งหมายของการมีชีวิต และการสร้างความนับถือตนเอง/มั่นใจในตนเอง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกประเภทงาน

วัยแรงงานตอนต้นให้ความสำคัญกับการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในที่ทำงาน การได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี และมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว (work-life balance) โดยเฉพาะการมีสิทธิลาไปดูแลสมาชิกในครัวเรือนและยังได้รับค่าตอบแทน ในการตัดสินใจเลือกประเภทงานโดยส่วนใหญ่เห็นว่า การศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปจะช่วยให้ได้งานที่ดีได้ รองลงมา คือ ปวส. มัธยมศึกษาตอนปลาย และ ปวช. ในขณะที่ความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้ได้งานที่ดีได้ รองลงมา คือ ความสามารถทางด้านภาษา และทักษะด้านการทำงานเป็นทีม สำหรับลักษณะงานที่ยอมรับได้ ส่วนใหญ่มีเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับความมั่นคงของงานที่ทำ หรือการได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนสูง หรืองานที่ตรงกับวุฒิการศึกษาที่จบมา โดยมีบางส่วนยอมรับที่จะทำงานใดก็ได้ โดยไม่มีข้อแม้ และเหตุผลหลักที่วัยแรงงานตอนต้นจะปฏิเสธงาน คือ การเดินทางไปยังที่ทำงานไม่สะดวก และงานไม่น่าสนใจ

ความต้องการของนายจ้าง/สถานประกอบการด้านทักษะและคุณสมบัติของแรงงานทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

บริบทการเปลี่ยนแปลงตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นในปัจจุบัน และแนวโน้มอนาคต

ผลจากการประชุมระดมสมองใน 6 ภูมิภาค กลุ่มนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานได้สะท้อนถึงบริบทการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอันส่งผลต่อความต้องการจ้างงานในตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นในอนาคต มีดังนี้

(1) การพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ส่งผลให้การนำเทคโนโลยีอัตโนมัติ (automation) และหุ่นยนต์ (robotics) มาใช้ในอุตสาหกรรม โดยเข้ามาทดแทนในประเภทงานที่มีการทำซ้ำและมีแบบแผนที่แน่นอนมากขึ้น (routine jobs) นอกจากนี้ ยังส่งผลให้ภาคเอกชนต้องปรับตัวทั้งเรื่องการลงทุนในเทคโนโลยีการผลิตสินค้าและบริการ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ตลอดจนความต้องการทักษะของบุคลากรที่เข้าสู่การทำงานภายใต้บริษัทของตัวเองก็ต้องสอดรับไปกับการเปลี่ยนแปลงภายในด้วย

(2) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในการวิเคราะห์และวางแผน ทำให้เกิดงานประเภทใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น โดยเป็นงานที่มีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์และเครื่องจักรซึ่งจะยิ่งมีความต้องการเพิ่มมากขึ้น เช่น งานด้าน Data Science ที่มีความต้องการเพิ่มสูงขึ้นหลังจากที่เทคโนโลยีด้านการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่มีต้นทุนที่ถูก

(3) การเติบโตของ Internet of things ส่งผลให้เกิดการเชื่อมโยงและการสร้างงานใหม่บน platform online

(4) การเติบโตของตลาดแรงงานนอกระบบในกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้เกิดงานไม่ประจำหรืองานชั่วคราวแบบ Gig Economy เช่น งาน Freelance ที่ทำงานผ่าน platform online ทั้งกระบวนการตั้งแต่เริ่มหาลูกค้า ผลิตงาน และส่งงานหรือให้บริการ เป็นต้น

ทักษะ และคุณสมบัติของวัยแรงงานตอนต้นที่เป็นที่ต้องการในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

<u>ทักษะด้านความรู้ความสามารถ (Hard Skills)</u>

(1) ทักษะเฉพาะ (Niche skills) สำหรับกลุ่มแรงงานมีฝีมือ ทักษะที่จำเป็นและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต โดยเฉพาะวัยแรงงานตอนต้น ได้แก่ การคิดค้นและประดิษฐ์นวัตกรรม (Innovative) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) การวิเคราะห์และจัดการ AI การออกแบบ (Design thinking) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การวิจัยและพัฒนา (R&D) โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี

(2) ทักษะที่หลากหลาย (Multi-skills) คนทำงานรุ่นใหม่มักถูกคาดหวังให้สามารถทำงานได้หลายหน้าที่หรือหลายบทบาท ดังนั้น การมีทักษะที่หลากหลายจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้วัยแรงงานตอนต้น

สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการได้ โดยต้องมีทั้งทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการทำงานในทุกตำแหน่ง เช่น ทักษะด้านภาษา ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ผสมผสานกับทักษะเฉพาะ (Niche skills)

ทักษะด้านอารมณ์ หรือทักษะด้านสังคม (Soft skills)

ทักษะด้านอารมณ์ หรือ soft skills นี้มีความสำคัญมากต่อการตัดสินใจรับเข้าทำงาน เพราะทักษะเฉพาะบางอย่างสามารถนำไปฝึกอบรมภายหลังจากรับเข้าทำงานแล้วได้ นอกจากนี้ ยังมี soft skills บางอย่างที่หุ่นยนต์ หรือ AI ไม่สามารถทดแทนมนุษย์ได้ ซึ่ง soft skills ที่เป็นที่ต้องการของนายจ้าง ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการทำงาน (Passion) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และมีใจพร้อมบริการ (Service mind) ความอดทน และมีวุฒิภาวะในการทำงาน ความสามารถในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการใช้เทคโนโลยีเข้มข้น

ข้อจำกัด ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางในการแก้ไข ทั้งในมิติของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น มิติของนายจ้าง/สถานประกอบการ มิติด้านนโยบายหรือมาตรการของรัฐบาล

มิติของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น

ปัญหาสำคัญของกลุ่มนี้ คือ 1) การออกจากโรงเรียนก่อนเรียนจบชั้นสูงสุด เนื่องจากไม่มีความสุขกับการเรียน หรือต้องการออกมาหางานทำ 2) การไม่ได้ทำงานในอาทิตย์ที่ผ่านมา เนื่องจากการไปทำธุระส่วนตัว หรือทำธุระของครอบครัว อันเป็นเหตุผลสำคัญเช่นเดียวกับวัยแรงงานตอนต้นที่มีการทำงานน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานปกติ ในช่วงสัปดาห์ที่ผ่านมา 3) สัญญาจ้างงาน พบว่า วัยแรงงานตอนต้นเกือบครึ่งหนึ่ง หรือร้อยละ 45.80 ทำงานโดยไม่มีสัญญาจ้างงาน สำหรับกลุ่มที่มีสัญญาจ้างงาน และพึงพอใจต่อสัญญาการจ้างงาน ให้เหตุผลว่าทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงานตามที่ต้องการ ขณะที่ในกลุ่มที่ไม่พึงพอใจต่อสัญญาการจ้างงาน เนื่องจากยังไม่มีความมั่นคงในการทำงานตามที่ต้องการ และปัญหาสำคัญลำดับสุดท้ายตามมุมมองของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น คือ 4) อุปสรรคในการหางานทำ ซึ่งพบว่าสาเหตุสำคัญคือเรื่องของการไม่มีการศึกษา หรือมีการศึกษาไม่สูงพอ

ข้อเสนอแนะเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคดังกล่าวตามมุมมองของวัยแรงงานตอนต้น สำหรับผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานแล้ว ควรมีการพิจารณาวุฒิการศึกษาจากประสบการณ์การทำงาน นอกเหนือการจบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาเมื่อศึกษาจบหลักสูตร

มิติของนายจ้างและเจ้าของสถานประกอบการ

ปัญหาสำคัญในมิติของนายจ้างและเจ้าของสถานประกอบการ ได้แก่ 1) ปัญหาขาดแคลนแรงงานในเชิงคุณภาพ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย 1. แรงงานมีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับที่

ผู้ประกอบการต้องการ (Qualification Mismatch) 2. แรงงานจบในสาขาที่ไม่ตรงกับที่ผู้ประกอบการต้องการ (Field of Study Mismatch) และ 3. แรงงานมีทักษะความสามารถไม่ตรงกับที่ผู้ประกอบการต้องการ (Skill Mismatch) 2) ปัญหาขาดแคลนแรงงานในเชิงปริมาณ ซึ่งงานบางประเภทกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นไม่นิยมทำ เช่น งานที่ใช้แรง งานในภาคบริการที่สถานประกอบการมีขนาดเล็ก 3) ความไม่ชัดเจนของกฎหมาย เช่น ความเป็นนายจ้าง-ลูกจ้างของการรับนักศึกษาในระบบทวิภาคีเข้าศึกษาทำงานในสถานประกอบการ 4) แรงงานมีคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ และการเปลี่ยนงานบ่อย เช่น ขาดความอดทน ไม่สามารถเข้ากับกฎระเบียบขององค์กร ไม่มีความรับผิดชอบต่องาน เป็นต้น

แนวทางการแก้ไข **ควรมีการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กร ทั้งระหว่างสถาบันการศึกษา ระหว่างภาคเอกชน ผู้ประกอบการ และภาครัฐในส่วนของการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมตรงความต้องการของตลาดแรงงาน** สำหรับการขาดแคลนแรงงาน ทางภาคเอกชนได้สร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ทั้งการพิจารณารับนักศึกษาฝึกงานเข้าทำงานต่อเมื่อเรียนจบ และเข้าไปเปิดรับสมัครงานในสถานศึกษา แต่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่หันมาจ้างแรงงานข้ามชาติเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้วย ในด้านความไม่ชัดเจนของกฎหมาย เป็นเรื่องของภาครัฐต้องเร่งประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจ ลดความวิตกกังวลแก่นายจ้าง ส่วนอุปสรรคในเรื่องของ**แรงงานมีคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ และการเปลี่ยนงานบ่อย** มีข้อเสนอแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ประกอบการมีการปรับตัว ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของวัยแรงงานตอนต้น เช่น ปรับรูปแบบและระบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น การทำงานผ่าน platform, การทำงานจากที่บ้าน (work from home) เพิ่มโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ปรับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เพิ่มสิ่งเสริมแรงงาน เพื่อจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น นอกจากนี้ ภาครัฐและสถาบันการศึกษาควรพิจารณานำหลักสูตรเกี่ยวข้องกับคุณธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและต่อองค์กร มาช่วยส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กตั้งแต่ในวัยเรียน

มิตินโยบายและมาตรการของรัฐ

สิ่งที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา ประกอบด้วยเรื่องของงบประมาณที่มีจำกัด ขาดอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย บุคลากรผู้สอนบางส่วนขาดทักษะที่เหมาะสมกับเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปรับหลักสูตรการเรียนการสอนต้องใช้ระยะเวลา ซึ่งไม่ทันกับความต้องการของตลาดแรงงาน ขณะที่ในส่วนของกระทรวงแรงงาน อุปสรรคที่พบคือเรื่องของข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบันถูกเก็บอยู่ภายในเฉพาะหน่วยงาน การเชื่อมโยงข้อมูลมีข้อจำกัด และไม่ครบถ้วน รวมถึงภาคเอกชนไม่พร้อมในการให้ข้อมูลแก่ภาครัฐ

ข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ การสร้างการเชื่อมโยงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ระหว่างหน่วยงาน เพื่อร่วมวางแนวทางยุทธศาสตร์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนตลาดแรงงานที่เหมาะสม เป็นจริง เร่งสร้าง

ความเข้าใจถึงความสำคัญของข้อมูล มีแนวทางในแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนอย่างเป็นรูปธรรม

5. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (Policy recommendations)

ข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น

กลุ่มที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Not transit yet)

(1) พัฒนากำลังคนในระบบการศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่กำลังอยู่ในระดับการศึกษาช่วงต้น จัดให้มีการปลูกฝังเรื่องทักษะด้านอารมณ์ในการทำงาน ความมุ่งมั่น และมีระเบียบวินัยในการทำงานผ่านการเรียนการสอนในวิชาเรียนปกติ และกิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นพิเศษ

กลุ่มที่กำลังจะจบการศึกษาและต้องการศึกษาต่อ ควรใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจ้างงาน และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต และจัดให้มีการแนะแนวการศึกษาต่อที่เชื่อมโยงกับโลกการทำงาน จบแล้วสามารถทำงานตรงกับสายที่เรียนมา เพื่อให้เด็กได้มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างครบถ้วน และถูกต้อง

กลุ่มที่กำลังจะจบการศึกษาและพร้อมออกไปทำงาน ควรใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจ้างงาน และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต และจัดให้มีการแนะแนวการทำงานโดยมีคอร์สระยะสั้นเป็นการเตรียมความพร้อมและฝึกทักษะจำเป็นเบื้องต้น ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

(2) สร้างจุดเชื่อมระหว่างระบบการศึกษาและตลาดแรงงาน เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นไปอย่างราบรื่น

ระดับสูง จัดให้มี Platform Online ในการหางานผ่านบริษัทต่าง ๆ ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ง่าย ได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนและถูกต้อง โดยที่กระทรวงแรงงานต้องเป็นศูนย์กลางในการรวบรวมและติดตามข้อมูลความต้องการจ้างงาน และความต้องการสมัครงานผ่านเครือข่ายออนไลน์ดังกล่าว

ระดับกลาง จัดให้มีศูนย์ประสานงานการผลิตและพัฒนากำลังคนที่สามารถจับคู่แรงงานกับสถานประกอบการตั้งแต่อยู่ในระบบการศึกษา ตัวอย่างเช่น ศูนย์ประสานงานการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เป็นต้น หรือระบบทวิภาคีที่เป็นการจัดระบบการเรียนรู้ในห้องเรียนควบคู่กับการลงมือทำงานจริง (Dual System of Education)

ระดับล่าง จัดระเบียบการรับสมัครงานของโรงงานอุตสาหกรรม สถานประกอบการที่ใช้แรงงานเข้มข้น เช่น มีการตรวจสอบจุดรับสมัครงานภาคเอกชน (HR Outsource) หน้านิคมอุตสาหกรรม ให้ได้รับการรับรองว่าแรงงานที่เข้าสู่สถานประกอบการจะได้รับการปฏิบัติตามมาตรฐานของงานที่มีคุณค่า (decent work)

(3) การจัดการกับกลุ่ม inactive แบบชั่วคราว

กระทรวงแรงงานต้องส่งเสริมให้กลุ่ม Inactive ที่ไม่ใช่นักเรียนเข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง ทั้งนี้ จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่ม Inactive ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะในกลุ่มของเด็กนอกสถานศึกษาตามความเข้าใจเดิมอีกต่อไป แต่หมายรวมถึงคนที่เคยทำงานอยู่ในตลาดแรงงาน แล้วมีเหตุทำให้ต้องออกนอกระบบ เพราะภาระครอบครัวและไม่สามารถจัดการกับภาวะสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวได้ ทั้งนี้ กลุ่มนี้ถือเป็นกลุ่มที่พร้อมจะกลับมาทำงานอีกครั้งหลังจากหมดภาวะความรับผิดชอบที่บ้าน หรือหายเจ็บป่วย หรือด้วยเหตุผลชั่วคราวอื่น ๆ กระทรวงแรงงานต้องมีการสำรวจผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในแต่ละพื้นที่ทั้งในเขตชนบทและเมือง และติดตามการเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม Inactive นี้ ตลอดจนสำรวจความต้องการทำงาน และอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด

กลุ่มที่อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน (In transition)

1) ออกแบบมาตรการคุ้มครองทางสังคมที่เหมาะสมกับกลุ่มแรงงานนอกระบบ ผลจากการสำรวจในกลุ่มที่ออกมาประกอบอาชีพอิสระ ไม่ได้ทำงานในระบบมีมากเกือบร้อยละ 20 โดยแบ่งเป็น ประกอบธุรกิจส่วนตัว ไม่มีลูกจ้าง ร้อยละ 6.41 ประกอบธุรกิจส่วนตัว มีลูกจ้าง ร้อยละ 7.28 และช่วยงานในครัวเรือน ร้อยละ 6.02 แรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม ไม่ได้รับสวัสดิการใด ๆ อีกทั้งไม่ได้ให้ความสำคัญกับการมีระบบประกันความเสี่ยงจากการทำงาน แนวโน้มในอนาคต แรงงานรุ่นใหม่จะเดินเข้าสู่งานประเภทนี้มากขึ้น ดังนั้น การออกแบบระบบและมาตรการคุ้มครองทางสังคมรองรับแรงงานกลุ่มนี้ในอนาคตเป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วน โดยเฉพาะควรมีมาตรการชักจูงให้กลุ่มนี้เข้าระบบการเสียภาษีหากมีรายได้ถึง และทำให้ได้รับสิทธิและสวัสดิการเช่นเดียวกับคนทำงานเต็มเวลาในระบบ

2) ส่งเสริมการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ผลจากการสำรวจในประเด็นสภาพการทำงานที่คาดหวัง หรืองานในอุดมคติควรเป็นอย่างไร ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการตัดสินใจเลือกงานในอนาคตของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น คือ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งหมายรวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงกายภาพ เช่น สถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น และสภาพแวดล้อมในการทำงานอื่น ๆ เช่น กฎระเบียบ วัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างคนในที่ทำงาน เป็นต้น กระทรวงแรงงานมีหน้าที่ในการติดตามและตรวจสอบให้ทุกองค์กร/สถานประกอบการ ต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีคุณค่าของแรงงาน ปฏิบัติตามมาตรฐานของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของแรงงาน

3) ส่งเสริมการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในการจ้างงาน และการทำงาน สำหรับในกรณีผลการสำรวจของประเทศไทย ไม่พบว่ามีความขัดแย้งแบบรุนแรงในประเด็นทางด้านเพศในที่ทำงาน หรือมีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมด้วยสาเหตุความเป็นหญิงชาย อย่างไรก็ตาม ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการประชุมระดมสมองพบว่า มีปัญหาความแตกต่างระหว่างวัย หรือระหว่างรุ่นของคนในองค์กรหรือหน่วยงานมากกว่า ดังนั้น ในทางปฏิบัติ ต้องมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีนะหว่างคนต่างรุ่น มีการสลับตำแหน่งการทำงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจการทำงานของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงพัฒนาทักษะในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรในวัยแรงงานตอนปลาย ควรสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ทักษะและการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถทำงานกับกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่เพิ่งเข้ามาทำงานได้อย่างราบรื่น

กลุ่มที่เปลี่ยนผ่านแล้ว (Transited)

ภาครัฐและภาคเอกชน ต้องมุ่งสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หรือ ให้ความสำคัญกับ Work-Life balance policy เช่น การลาไปดูแลสมาชิกในครัวเรือน โดยยังได้รับค่าตอบแทน นอกจากส่งเสริมให้มีนโยบายหรือสวัสดิการดังกล่าวในองค์กร/สถานประกอบการแล้ว ต้องสนับสนุนให้บุคลากรในที่ทำงานนั้น ๆ ใช้สิทธิสวัสดิการดังกล่าวด้วย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นการรักษาคนทำงานให้อยู่ในระบบต่อไป

ข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายและมาตรการที่รองรับกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างตลาดแรงงานในอนาคต

ข้อเสนอแนะขั้นก่อนกำหนดนโยบายและมาตรการรองรับ

เงื่อนไขที่ควรพิจารณาก่อนเข้าสู่กระบวนการกำหนดนโยบายและมาตรการ มีดังนี้

1) การกำหนดนโยบายควรเกิดขึ้นจากการระดมความคิดเห็นจาก Platform ที่ตั้งขึ้นอย่างมีส่วนร่วมจากภาคการศึกษา ภาคเอกชน และกระทรวงแรงงาน เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นร่วมกัน

2) การพิจารณาข้อมูลเชิง evidence-based จากฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการที่สอดคล้องกับความเป็นจริง เช่น ฐานข้อมูลภาวะการทำงานของประชากรวัยแรงงานตอนต้น ข้อมูลการสำรวจ SWTS ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และข้อมูลเกี่ยวกับ New business model ในฝั่งอุปสงค์ของไทยและ MNCs ที่เข้ามาลงทุนในไทย

3) การคำนึงถึงผลกระทบเชิงนโยบาย เช่น กรณีเมื่อภาครัฐกำหนดนโยบาย Thailand 4.0 หากส่วนที่เกี่ยวข้องไม่สามารถปรับตัวได้ทัน มีการนำเทคโนโลยีมาทดแทนกำลังคน มีผลทำให้แรงงานในภาคการผลิตซึ่งมีทักษะระดับต่ำตกงาน และไม่มีทักษะเพียงพอที่จะหางานใหม่ได้

4) ควรพิจารณาให้มีการสำรวจการเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นอย่างต่อเนื่อง ทุก ๆ 2 ปี เพื่อให้วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานที่อาจจะส่งผลต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มดังกล่าว ตลอดจนวิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิตและบริการ ตลอดจนเทคโนโลยีด้านข้อมูลข่าวสารที่ส่งผลต่อการความต้องการจ้างงานในอนาคต

สำหรับข้อเสนอแนะในการกำหนดนนโยบายและมาตรการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างตลาดแรงงานในอนาคต

ขั้นก่อนเปลี่ยนผ่านสู่ตลาดแรงงาน

1) การสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน (multi-stakeholder partnership approach) ในการปรับทัศนคติเรื่องคุณค่าต่องานของเด็กและเยาวชนตั้งแต่ในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น

2) การปฏิรูประบบการแนะแนวเพื่อการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ (Career Counseling) รวมถึงการพัฒนาระบบการฝึกอบรม (Training) ในขณะที่กำลังศึกษาให้วัยแรงงานตอนต้นสามารถนำทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานได้จริง ทั้งนี้ ผลจากการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมตามหลักสูตรไม่ตอบโจทย์เรื่องอาชีพที่คาดหวังของวัยแรงงานตอนต้นในอนาคต (โดยเฉพาะกลุ่มที่อยากเป็นเจ้าของธุรกิจในอนาคต) และทักษะจากงานที่ทำในระหว่างที่เรียนก็ไม่ได้เชื่อมโยงไปสู่งานในอนาคตได้

3) การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับวัยแรงงานตอนต้นก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มทักษะประเภท soft skills เพื่อให้กลุ่มที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานสามารถปรับตัวได้และยืดระยะเวลาการเปลี่ยนงานหรือออกจากงานเร็วเกินไป

ขั้นเปลี่ยนผ่านในตลาดแรงงาน

1) นโยบายกระตุ้นการ Reskill และ Upskill เพื่อพัฒนาให้คนทำงานเป็นมืออาชีพ พร้อมรับมือกับยุค Digital Transformation

2) นโยบายสร้างระบบรองรับแรงงานทักษะต่ำที่จะตกงานจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิตและการบริการ เช่น ระบบการพัฒนากำลังคนเพื่อส่งกลับสู่ตลาดแรงงาน (คอร์สอบรม/ฝึกทักษะใหม่ที่จำเป็นสำหรับการกลับเข้าสู่การทำงานแบบใหม่)

ขั้นเปลี่ยนผ่านแล้วในตลาดแรงงาน

1) นโยบายสนับสนุน Work-Life Balance สร้างความสมดุลระหว่างชั่วโมงการทำงาน กับกิจกรรมอื่น ๆ ในชีวิตของคนทำงาน

2) นโยบายสนับสนุนการทำงานผ่านระบบ Digitalization เพื่อให้แรงงานสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว

Executive Summary
Study and Analysis of the Entry into the Labor Market and Employment of the Youth Workers in Thailand

1. Introduction

At present, Thailand is experiencing inefficiencies in the labor market. One cause of this is the inability of graduates from school to find a job that is commensurate with their education, at least within the time frame of their expectations. This is especially true of graduates with a bachelor's degree, and at a time when Thai youth are achieving higher educational attainment than ever before. The lack of enough attractive jobs, and the growth in the number of graduates, means that competition in certain sectors of the labor market is more intense that it was in previous periods. Data on employment is still in aggregated form at the national (i.e., employment by sector, unemployment, and persons outside the labor market). Thus, it is not possible to analyze the obstacles to matching available jobs with persons who are newly entering the job market. Additional information that is needed is the wages and compensation by types of jobs, satisfaction with the work, labor protections/benefits, and the ease/difficulty of transitioning from school to the workplace for the new generation entering the labor market.

Therefore, it is important to study and analyze the issues and factors associated with entering the labor market of the new generation of working-age Thais (i.e., students in the education system, graduates who are entering labor market, the unemployed and those first looking for work). This new generation of the work force will play an important part in building the country's competitiveness in the years and decades ahead. Accordingly, it is necessary to improve policy and measures related to employment of the latest cohorts entering the job market. The results of this analysis can be used to make recommendations on policy and measures for boosting employment that are suitable for the new generation of workers, including policy and measures that support changes in the structure of the labor market, with the goal of achieving a sustainable balance between demand and supply of jobs and job-seekers.

2. Research Objectives

1. To study the characteristics and attributes of the new generation of persons entering the labor market;

2. To analyze the employment aspirations, factors affecting job-seeking decisions, and causes of unemployment among the new generation of workers.

3. To analyze the needs of employers for certain types of workers, skill sets, and attributes of people seeking employment, today and in the future;

4. To analyze the process, limitations, and obstacles of labor supply and demand affecting the new generation of job-seekers, and propose guidelines for government policy and measures to alleviate imbalances in the labor market.

5. To propose recommendations for policy and measures to increase employment that is commensurate with the education and skills of the new generation of workers, including policy and measures to accommodate the changing structure of the labor market in the years ahead.

3. Research Methodology

This research used a mix of methods for data collection, including both quantitative and qualitative tools. The quantitative portion looked at actual numbers, including the facts and opinions of the new generation of workers. The research also collected data by in-depth interviews (IDI) with key informants (e.g., employers, instructors, educational institutions, relevant government agencies, and labor experts). The following describes the steps in implementing the research.

Phase 1: Study and review the theoretical concepts and related literature on the topic, both domestic and international. Key issues of interest include labor market inefficiencies, changes in the labor market for the new generation of job-seekers, preparations for joining the labor market, factors affecting the employment environment, being hired,

unemployment, job security, commensurate wages/salary, labor policy and strategies, future trends, and anticipated advances in education. This information was used to inform the design of the data collection instruments and analysis to produce guidelines for improving the employment prospects for the new generation of workers that are commensurate with their education and experience.

Phase 2: In this phase, data were collected by IDI with key informants with special knowledge about the supply and demand factors of the labor market. Informants were selected by purposive sampling of individuals from all six regions of the country.

Phase 3: In this phase, data were collected from the target population using the guidelines provided by the international **School-to-Work Transition Survey (SWTS).**[3] This tool enables collection of information directly from the new generation of job-seekers, and can create a composite image of the employment dynamics, from the time a person is nearing the end of their formal education through the transition into the labor market toward permanent employment. A key focus is the attainment of satisfactory employment (i.e., commensurate with one's education and interests). The sample respondents included persons age 15 to 35 years.[4] The SWTS questionnaire includes the following topic areas:

1) General characteristics of the new generation of workers about to/or have entered the labor market, the unemployed, and those not seeking employment (e.g., sex, age, education, field of study, etc.).

2) Method of job-seeking/entering the labor market, problems/obstacles encountered, selection or rejection of certain types of employment, and changing between sectors of employment.

3) Unemployment (type and duration of unemployment).

---

[3] Additional information: http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/workingpapers/WCMS_141016/lang--en/index.htm

[4] Originally, according to the guidelines of the International Labor Organization (ILO), the age range of the new generation of workers was defined as 15-29 years. However, considering the context of the new generation labor market of workers in Thailand, and the time required to achieve stable employment, a more appropriate age range for job seekers is 15 - 35 years.

4) Lack of intention to enter the job market (inactive worker).

5) Factors and components, which influence the job-seeking decisions of the new generation of workers.

6) Adaptation and acquisition of skills to improve employment prospects.

7) Job security and achieving anticipated compensation from the job.

Phase 4: In order to probe certain issues, this research used focus group discussions (FGD) with a sub-sample of the new generation of workers. Topics of interest included problems/obstacles to entering the labor market, type of employment sought or rejected, unemployment, job security, expectation and realization of wages/salary, etc. In some situations, it was not possible to arrange a time or place where all selected members of the group could convene for the discussion. In those cases, the researchers used IDIs to probe certain issues. In addition, brainstorming sessions with labor experts and the research team were convened to exchange opinion and provide suggestions related to the research findings, and generate guidelines to improve labor market participation by the new generation of workers so that there is a better balance between labor supply and demand. The brainstorming sessions also helped to generate suggestions for government policy and measures to accommodate the emerging changes in the structure of the labor market, today and in the near future.

4. Results

The quantitative data collection yielded 1,892 questionnaires from the target population in the following locations: (1) Bangkok and environs (Samut Prakan and Pathum Thani) = 753 respondents; (2) Central Region (Ayuthaya) = 99; (3) Eastern Region (Chonburi) = 70; (4) North Region (Chiang Mai) = 268; (5) Northeast Region (Khon Kaen = 443; and (6) Southern Region (Songkhla) = 259 respondents.

General characteristics of the sample

Sex, age and highest educational attainment

Most of this sample of the new generation of workers was female (60%) and most (60%) were between the age of 20-29 years. Nearly half (46%) had achieved a bachelor's degree education or higher. When comparing between generations, the parents of the respondents had lower educational attainment than the current cohort. That said, a small group of the sample had parents with bachelor's degree education who were helping to pay for their child's higher education.

Marital status and family

At the time of the survey, this sample of the new generation of workers were living in households with an average of 4.4 persons. About three-fourths of the sample were still single while one-fifth were married or in a serious relationship. Among those currently married, the age at first marriage was 23.6 years and nearly all had one or two children. Most of the sample worked as officers of the government or as a company employee. Next most common employment categories were self-employed, business owner, unemployed, or currently looking for employment.

Results of the analysis of the sample characteristics and attributes of the new generation of workers

Full-time students

Nearly all of the persons enrolled in school were aiming for at least at bachelor's degree or higher. Only one in ten planned to end their education with vocational school. Over half planned to seek employment immediately after graduation and, of these, half were actively seeking employment while still enrolled in school, or pursuing some sort of in-school apprenticeship. Various channels for preparing to enter the job market include the host academic institution, another institution offering training, and the Internet.

The unemployed

An important determinant of unemployment among this sample of the new generation of Thai workers is family obligations. For example, this may refer to child care responsibilities, or need to care for infirm parents or elderly members of the household. In any case, these individuals are prepared to take a job immediately if the opportunity presents itself. This group of the sample has generally strong job-seeking behavior compared to those already employed. On average, the unemployed were pursuing three job opportunities simultaneously, with the highest reported as ten jobs. Nearly half had never been called in for an interview after applying for a job. Their perception of their difficulty in finding work is that they do not have high enough education for the jobs they desire. Also, half the respondents said they had never received career counseling or assistance in job seeking.

The type of work this group is seeking is work that has a clear set of procedures, followed by entry-level professional employment. Next most preferred job options are technician, administration, or management. Over half the unemployed had never refused a job offer. Those that had rejected a job offer said the main reason was that the travel requirement was too difficult. This group of the sample is seeking a minimum starting salary of 10,000 – 15,000 baht per month. Over half this sub-sample felt that their education or training is highly important in finding an appropriate job. They believe that having a university degree is a critical factor in employability today in Thailand. Indeed, this group of younger unemployed Thais intend to continue their education or training, and half aspire to achieve a bachelor's degree at some point.

Persons not in labour force (inactive)

This part of the sample can be classified into four sub-groups in order of largest to smallest size: (1) Those who have been employed before (in a full-time job) and wish to re-join the labor force; (2) Those who have never been employed full-time, but wish to join the labor force; (3) Those who have been employed but do not wish to re-join the labor force; and (4) Those who have never worked a full-time job and do not intend to join the formal labor market.

In sum, the major obstacle to joining the labor force for this new generation of the working-age population is family obligations, in particular, care for vulnerable members of the

household. Other obstacles include a current pregnancy that is being taken to term. A number of female respondents had been in full-time jobs, but became pregnant and left employment to focus on infant care after delivery. Many of these persons expressed no intention to return to full-time employment any time soon. Other factors inhibiting employment include dropping out of school or not completing the training requirements for a diploma or certificate. Others had health problems or physical conditions which prevented them from seeking full-time work. This is a common feature of those who had been employed before but are not seeking to re-enter the work force.

The currently employed (for at least one hour)

At the time of the survey, most of this part of the sample were an employee of the government or a private entity, i.e., only a minority were self-employed or business owners. Over half worked more than 40 hours per week, and most anticipate changing jobs in the future. Reasons for changing jobs include professional advancement, gaining a higher salary/wages, and achieving a better work-family-life balance. Most are continuing to look for better job opportunities or considering going into business for themselves. That said, they would like to remain in the same locality even if changing jobs. Those seeking better or self-employment reported spending at least three months doing so at the time of the interview. For their current job, on average, these individuals had applied to three or four job vacancies and were interviewed once or twice in response before being hired. Most were receiving their minimum desired income of about 15,000 baht per month.

Most of the sample found jobs through their peer network or relatives. Next most common channel for employment was direct recruitment by a potential employer. Most felt that salary and wages were equal for males and females performing the same jobs, and felt that there was no gender discrimination for professional advancement opportunity. Most who worked for government or private businesses had job benefits such as sick leave, annual leave, and compensation for medical care, though contract hires tended not to receive employee benefits such as workman's compensation, pension, or child care subsidy.

Most of the self-employed in this sample wanted to feel a sense of independence, rather than being beholden to a government agency or private company. Some admitted that they

could not find an appropriate job in the formal sector. The self-employed said they financed their business from personal savings or family member contributions. A minority took out a loan from a bank or finance institution. Most of the self-employed said they were making a profit in their business, though others were having trouble with marketing and financial management.

School-to-work transition

The sample of the new generation of the working-age population can be divided into different groups depending on what stage of school-to-work transition they are in and how satisfied they are with their current situation. Those who had successfully transitioned from school to employment comprise 38% of the sample (though only 23% were working full-time at the time of the interview and were satisfied with the job). Those who were in the process of transitioning from school to work comprise 34% of the sample. Only one in seven (14%) were employed full-time without an employment contract. About one in ten (11%) were not in school anymore but were looking for work. Finally, 28% were still full-time students and had not yet completed the transition into the job market, though some of these had taken on part-time jobs outside of school.

Employment aspirations

Most of this sample of the new generation of the working-age population would like to obtain a job that is secure, provides opportunity for career advancement, creates potential for successful achievement, provides wages/salary commensurate with performance, has good employee benefits, has an appropriate workload, and can be managed to optimize efficiency. The number of hours per week required at work, and the good name or reputation of the employer carries less weight for this new generation of the working-age population. In addition, for the longer-term, the respondents aspire to going into business for themselves, followed by securing a permanent government position, or working in the private sector. The most important life goal for this sample is having a quality family life, followed by being successful in one's occupation, or having financial security. Some respondents said that having enough leisure time was an important life goal, as well as having a diversity of life experiences, and leading a life of self-respect and being confident in oneself.

Factors affecting the type of employment sought

This sample of the new generation of workers prioritizes equal treatment in the workplace, working in a quality work environment, and being able to achieve an appropriate work-life balance. In particular, they would like to have adequate paid leave time in order to look after their family members and the household. Most felt that having at least a bachelor's degree opens the door toward quality employment, and significantly more than just having vocational or only high school education. Having confidence and ambition is an important attribute for the job-seeker. Also important are communication skills and ability to work effectively in a team setting. That said, the respondents have certain conditions of employment before they would consider taking a job, such as job security and minimum level of compensation. Ideally, they want to work in an area consistent with their field of study or personal interest. A minority of respondents said they would take any job they could find, without conditions. A principal reason for rejecting a job is difficulty of commuting, while a secondary reason is lack of interest in the work.

Needs of employers/worksites for skills and attributes of job applicants at present and in the future

In the context of a changing labor market for the new generation of the working-age population, at present and in the future

The brainstorming sessions with representatives from the six geographic regions, such as employers, worksite owners, and labor experts, produced reflections on the context of changes in the labor market which is affecting the demand for different types of workers and skill sets, as summarized below:

(1) The rapid pace of technological advancement (especially automation and robotics) is having a profound and disrupting effect on the human labor force. Any job, whether white collar or blue collar, that involves repetitive actions is prone to automation. In particular, competition in the private sector is pushing the use of technology in production and services, often at the expense of human labor. This requires companies to practice more flexibility in

task management, and is leading to changes in the demand for skill sets of new hires. What is more, the existing workforce has to adapt or be re-trained to accommodate these trends and to remain employable.

(2) The changes in the use of technology to analyze and plan the work is creating new types of jobs. However, most of these jobs involve teamwork and interfacing between humans and machines to maximize efficiency of production and services. This is reflected in the rapidly increasing demand for skills in data science and management of "big data" which technology is making more accessible.

(3) The growth and expansion of the "Internet of things" is creating new linkages and types of jobs and enterprise through online platforms.

(4) The non-formal labor market is increasingly attractive to the new generation of workers who are adept at using modern communication technology to pursue unique ways of earning income. This is sometimes referred to as the "Gig Economy," and is characterized by freelance entrepreneurs who link with consumers and other businesses through myriad online platforms. This virtual marketplace covers all aspects of traditional business, from product development, branding, marketing, production, delivery, and post-market services.

Skills and attributes that the new generation of the working-age population will need to possess, at present and in the future

Job-related knowledge and ability (hard skills)

(1) Niche skills: This refers to skilled labor which is needed to fulfill a specific task in production or services. Persons with this type of skill set will be in increased demand in the future, and those positions are likely to be filled by the younger cohorts of the labor force. The sills include conceptualization and development of innovation, data analytics, artificial intelligence (AI), design thinking, creativity, and research and development, especially the technology-dependent sectors.

(2) Multi-skill sets: The hope for the new generation of the working-age population is that they will have a range of skills and not just be adept in one, specific area. That way,

the workers can shift seamlessly across work groups and production centers, without having to hire additional staff. These workers will have to know the fundamentals of the job across disciplines and among different levels of an enterprise. The essential skills include language ability, computer literacy, and other niche skills that are relevant to the business or organization.

Skills related to emotional IQ and constructive social relationships (soft skills)

The soft skills are recognized as having increased importance in a work environment that relies less on assembly line production and more on teamwork and synergistic solutions. A job applicant who can demonstrate soft skills will be more attractive to employers since these abilities cannot be easily trained for. By contrast, many of the hard skills can be acquired through on-the-job training. In addition, soft skills are much more difficult to computerize or replicate with AI. Thus, humans who possess high emotional IQ and socialization skills are becoming more valuable to leading-edge companies. Some of the other soft skills include a passion for the work, empathy for others, having a service mindset, being tolerant, demonstrating maturity and professionalism toward the job, having the ability to adapt easily to changes in technology, and having the ability to troubleshoot problems and manage technology to maximize efficiency and productivity.

Limitations, problems, and obstacles in the changing labor market, guidelines to address these challenges with respect to both the new generation of workers and their employers, and recommendations for government policy and measures

The new generation of workers

The principal challenges facing the emerging cohorts of the working-age population include the following: (1) The need for a re-design of institutions of higher education to stimulate and sustain the interest of the students and prepare them for the changing work environment. (2) The need to compensate for lower per-week production of the labor force due to the younger generation's higher priority for attending to personal obligations outside the workplace or the family business. For example, ways need to be found to increase unit-time production to

compensate for this loss of work-hours. (3) Data from this study show that nearly half (46%) the employed sample were in jobs without an employment contract. This reduces job security and is a push factor leading to staff turnover. By contrast, respondents who had employment contracts and job security expressed significantly greater job satisfaction than those without contracts or job security. (4) Inability to find employment due to lack of higher or high-enough education. To address these challenges, the new-generation workers should be assessed and promoted for their work experience, not simply their academic credentials.

Employers and business owners

The following are the key challenges for employers in the years ahead: (1) At present, there are deficiencies in the quality of those seeking employment, which can be classified as follows: (a) Job applicants have skills, but not it the needed area (qualification mismatch); (b) The field of study of the applicant is not suitable for the job (field of study mismatch); and (c) The skills and ability which the applicant has is not what the employer seeks (skill mismatch). (2) Aside from the skills mismatch, there is an absolute shortage in the new generation of working-age Thais to fill vacancies. Some of this is due to the shrinking size of the younger Thai population. However, it is also true that the new generation of working-age Thais may shun jobs that previous generations were willing to do. For example, younger Thais may be averse to labor-intensive occupations, or working in services in small enterprises. (3) Thai law is still vague about certain issues. These include, for example, the ambiguity of the employer-employee relationship when students are taken as apprentices in the workplace. (4) The mismatch between an applicant's attributes and the needs of the employer can lead to high staff turnover, lack of tolerance for the work, inability to adapt to the organization culture, and lack of responsibility to the job.

Guidelines for addressing these challenges include the need for collaboration between educational and training institutions and public and private organizations which are hiring the new generation of workers. This is needed in order to ensure that graduates are prepared for the jobs that are available. Some private sector businesses have pursued a short-term measure to address labor shortages by partnering with academic institutions. Students are recruited for internships and, if successful, are guaranteed a job after graduation. However, in most cases,

industry is addressing labor shortages by hiring non-Thai migrant workers, though mostly for the lower-skilled jobs which younger Thais already shun. Where the labor law is vague, the government needs to urgently rectify the situation so there is justified confidence for both employer, apprentice and employee. Concerning mismatch of skill set and high staff turnover, it is recommended that, as an interim solution, companies should restructure their operations in order to accommodate the new generation of workers, and gradually equip them with the skills which the employer needs the most. This would require greater flexibility on the part of employers that currently exists. Some of these measures include allowing workers to perform tasks via online platforms or working from home. Companies can also do more to solicit opinions and feedback from the labor force to improve the work environment and boost company loyalty and production. Government should work with schools to integrate content on values, social responsibility, and professionalism into the learning curriculum to promote a quality work force, starting from a young age.

Government policy and measures

Government schools and training institutions are experiencing serious budget constraints, and this makes it difficult to acquire the latest technology and equipment for students to learn on. In addition, some instructors lack the latest skills in their field, especially in the rapidly-advancing areas of industrial technology. Making changes to the core curriculum of these public institutions takes an inordinate amount of time, and that makes it virtually impossible for these institutions to keep pace with the demands of the labor market. In the Ministry of Labor in particular, there is a lack of access to the relevant information on labor supply and demand, and the Ministry's database is incomplete, especially for the private sector. These gaps in data make it hard for the government planning agencies to allocate resources effectively.

Based on these challenges, it is recommended that the relevant agencies create better linkages for data compilation and exchange. That way, there can be a unified vision of the appropriate guidelines and strategy to address the imbalance in labor supply and demand. The government needs to give much higher priority to sharing of labor force data between the public and private sector.

5. Policy recommendations

Policy and measures for appropriate hiring of the new generation of the working-age population

Those preparing to enter the labor market (Not transitioned yet)

(1) Development of full-time students

Junior grade levels: Motivate students to understand the needed hard and soft skills in order to be more attractive to potential employers in the future. Instill a sense of ambition and discipline in academic and vocational pursuits.

Those about to graduate or study at a higher level: These students should become familiar with what potential employers are looking for in an applicant. They need to identify which skills will best equip them for pursuing an occupation in an area of interest. There should be guidance counselors to help students objectively assess their attributes and shortcomings. Ideally, the student should be able to equip themselves with the skills to pursue an occupation in their field of interest.

Those who are about to graduate and ready to enter the work force: As with the above group, these students should be well-versed in the skills which employers are seeking today and in the near future. Students should receive realistic job counseling or a short course to equip them with the basic skills to successfully enter the job market.

(2) Create linkages between academic institutions and employers to promote a smooth transition from the classroom to the workplace

High level: Create online platforms to help students search potential employers, with open and easy access for all. These resources should have complete, accurate and up-to-date information on the job market. The Ministry of Labor should be the focal point for managing data compilation and exchange. These platforms should also be a channel through which people can apply for jobs online.

Medium level: There should be a coordination center for production and development of students in collaboration with worksites to create opportunities for apprenticeships and direct hiring after graduation. There already exist prototypes of such a collaboration center, as well as entities such as the Special Vocational Educational Development Program of the Eastern Economic Corridor. There should also be formal collaborative relationships between educational institutions and worksites to create a " dual system of education."

Lower level: Mechanisms are needed to facilitate applications for employment to industry and worksites which are labor-intensive. There should be human resources outsourcing inspection centers at the entrance of industrial estates. These centers would ensure job seekers that the labor conditions meet quality standards (for decent work).

(3) Measures to address inactive members of the working-age population

The Ministry of Labor must make greater efforts to motivate the inactive members of the younger population (who are not in school, or have worked before) to enter/re-enter the labor force. This cohort is, in theory, well prepared to be productive members of society, once they are free from household obligations or have resolved other factors keeping them from seeking employment. As an initial step, the Ministry of Labor should survey the eligible population through the network of labor volunteers, in both urban and rural areas. That way, they could be reached and linked with employment opportunities as soon as they are ready to rejoin the work force. The survey could also assess their job preferences and existing skill sets and qualifications.

Those in the process of taking employment (In transition)

1. **Design measures to provide social protections for workers in the non-formal sector:** This study found that nearly one in five members of the sample of the younger generation prefer to work independently. This work includes solo enterprise (6.4%); personal enterprise with workers (7.3%); and assisting with the family business (6.0%). Most of these occupations are not covered by social security or other labor protections. Also, workman's compensation insurance is only an after-thought. However, current trends suggest that

emerging cohorts of the labor force will find self-employment and independent enterprise more attractive than government or company employment. Thus, there needs to be adjustments to the system and protections to ensure that this segment of the work force is protected. In particular, there should be measures to encourage this group to enter the system of taxation if their income reaches the threshold level in order to make them eligible for protections, the same as for those in the formal sector.

2. **Promote a quality workplace environment:** The survey in this study examined the desired or ideal workplace environment among the new generation of working-age Thais. One key workplace attribute is a place with amenities and an attractive layout. There should also be clear and fair regulations, and appropriate work culture. There should be positive and supportive work relationships among the staff at all levels. The Ministry of Labor has the key responsibility for monitoring the workplace environment of all worksites in the country. The Ministry must ensure that there is a decent work environment which respects and values the work force, complies with legal standards and worker protections, and provides in-serve capacity building opportunities for its workers.

3. **Promote equality in hiring and work practices:** The survey in this study did not find any reports of labor violations such as sex discrimination or unequal treatment for workers performing equivalent jobs. In any case, the IDIs and brainstorming sessions found that there is some age discrimination in some organizations. Thus, there is a need to orient worksites to help them understand these issues and implement corrections or measures to prevent discrimination. Ideally, there should be regular rotation of workers among the different positions so that they have access to any position-related preferences and learn the variety of tasks performed in their worksite. In particular, there should be special in-service training programs for the older workers to help them understand and use modern technology. That will promote a smoother integration of the different generations of workers.

Those who are employed (Transitioned)

The public and private sector must work together to achieve an appropriate work-life balance, and implement work-life balance policies. This should include paid leave to care for household members in need. In addition, workers should be encouraged to avail themselves

of their employee benefits, as that will promote health and effectiveness of the workforce and improve retention of productive employees.

Recommendations for policy and measures to accommodate the change structure of the labor market in the years ahead

Recommendations and steps in policy formulation and development of adaptive measures

1) The formulation of policy should be based on a variety of input through forums to tap into opinion to ensure full participation of the academic sector, the private sector and the Ministry of Labor. That will promote a more comprehensive strategy to stimulate the labor market to suit the new generation of workers.

2) There should be a review of evidence-based approaches to labor force adjustments through policy and measures that are appropriate for the prevailing context. These may include the database on the status of labor of the new generation of working-age Thais, data from the SWTS survey, data on the changing age-sex structure of the population, and data on new business models on the demand side in Thailand, and the multi-national corporations which are investing in Thailand.

3) There should be consideration of the impact of new policy. For example, after Thailand introduced the Thailand 4.0 initiative, some sectors were not prepared to adjust to a digitally-driven economy. Also, too rapid an introduction of automation and robotics could cause a backlash in the human labor sector, and cause considerable socio-economic harm in the displacement of the lower-skilled workforce.

4) There should be consideration of scheduling the School-to-Work Transition Survey (SWTS) in Thailand in every two year.

Before the transition into the labor market

1) Thailand should consider a multi-stakeholder partnership approach to help adjust attitudes of youth from an early age so that they have a realistic concept of changing professions and employment as adults.

2) There needs to be an upgrading of guidance in the school environment to become career counseling.

3) There should be short courses near the final academic term to help the graduating class to be prepared to enter the labor market.

During the transition into labor market

1) There should be policy to promote re-skill and up-skill activities to equip persons to become professionals in the era of the digital economic transformation.

2) There should be a policy to accommodate the population of lower-skilled laborers who will be displaced by automation, new technology and robotics in production and services sectors. There could be programs to help these individuals re-enter the labor market in different capacities and areas of emerging need that cannot be automated (e.g., soft skills areas).

After transitioning into the labor market

1) There should be a policy to create an appropriate work-life balance, and create a balance of work-hours and other activities in the life of the worker.

2) There should be a policy to support digital literacy for all workers so that they can more easily adapt to the rapidly-advancing technological environment, in the workplace and in society in general.

การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้น

ผลการศึกษา School-to-Work Transition Survey 2019

37.9% กลุ่มเปลี่ยนผ่านเรียบร้อยแล้ว

- 7.2 % กลุ่มประกอบธุรกิจส่วนตัวและพอใจในธุรกิจ
- 22.5% กลุ่มทำงานประจำและพอใจกับงานที่ทำ
- 4.0 % กลุ่มทำงานประจำแต่ยังไม่พอใจในงานที่ทำงาน
- 4.2 % กลุ่มทำงานไม่ประจำแต่พอใจในงานที่ทำ

34.6% กลุ่มที่กำลังเปลี่ยนผ่าน

- 4.1 % กลุ่มกำลังว่างงาน
- 14 % กลุ่มทำงานประจำแบบไม่มีสัญญาจ้าง
- 3.7 % กลุ่มกำลังทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างและช่วยธุรกิจในครัวเรือน
- 0.8% กลุ่มประกอบธุรกิจส่วนตัวแต่ไม่พอใจธุรกิจ
- 0.9% กลุ่มกำลังทำงานไม่ประจำและไม่พอใจกับงานที่ทำ
- 11.1 % กลุ่ม Inactive ที่ไม่ใช่นักเรียน และตั้งใจที่จะทำงานในอนาคต

27.6% กลุ่มที่ยังไม่เปลี่ยนผ่าน

- 19.9 % กลุ่มกำลังเรียนหนังสือ
- 6.6 % กลุ่มกำลังเรียนหนังสือและทำงานไปด้วย
- 1.1 % กลุ่ม Inactive ที่ไม่ใช่นักเรียนและตั้งใจไม่ทำงานในอนาคต

โดย สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สนับสนุนโดย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ลักษณะงานที่คาดหวัง/งานในอุดมคติของวัยแรงงานตอนต้น

69 % ความมั่นคงของงานที่ทำมีความสำคัญมาก

67 % โอกาสที่จะก้าวหน้าของงานที่ทำมีความสำคัญมาก

60 % ความสำเร็จของงานที่ทำ

33 % ชื่อเสียงองค์กรหรือบริษัทมีความสำคัญ

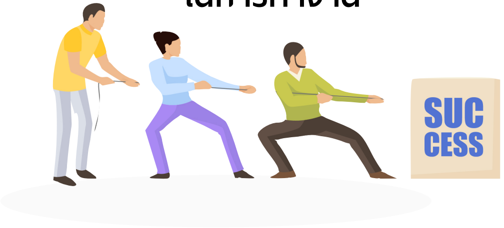
ผลการศึกษา School-to-Work Transition Survey 2019

โดย สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สนับสนุนโดย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน

เป้าหมายสำคัญที่สุดในชีวิต

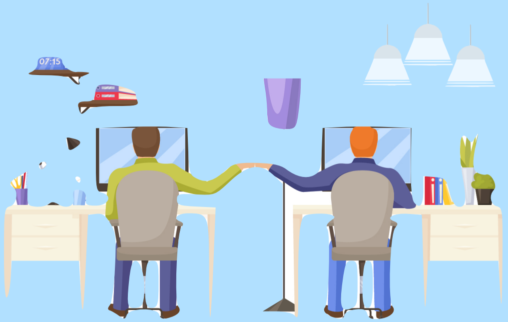
34%
มีชีวิตครอบครัวที่ดี

27 % ประสบความสำเร็จในการทำงาน

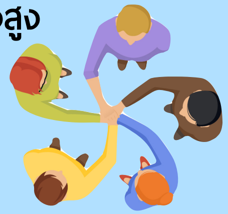


ลักษณะงานที่ยอมรับได้

28 % ยอมรับงานใดก็ได้ ไม่มีข้อแม้



15 % ยอมรับงานที่มั่นคง ค่าจ้างสูงและตรงกับวุฒิการศึกษาเท่านั้น



ปัจจัยกำหนดการเลือกงาน

71 % การได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมและการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี

58 % การลาไปดูแลสมาชิกในครอบครัวได้ โดยได้รับค่าตอบแทน

จากโลกการศึกษาสู่โลกการทำงาน

คุณลักษณะและคุณสมบัติ ของวัยแรงงานตอนต้น

ผลการศึกษา School-to-Work Transition Survey 2019

26 % เป็นกลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษา

86% คาดหวังเรียนจบ ป.ตรี หรือสูงกว่า

28% เรียนและทำงานไปพร้อมกัน โดยทำงานเป็นลูกจ้าง ใช้แรงงานเป็นหลัก

63% วางแผนหางานทำ หลังเรียนจบ

50% เริ่มหางานทำหรือ เตรียมความพร้อมกับอาชีพแล้ว

4% เป็นกลุ่มผู้ที่ว่างงาน

ผู้ว่างงานมีระดับการศึกษา ม.ต้น และ ม.ปลาย

59% ต้องการทำงาน

43% มีภาระเกี่ยวกับครอบครัว ทำให้ไม่ได้ทำงาน

30% หางานที่มีลักษณะเป็น งานที่มีขั้นตอนปฏิบัติชัดเจน

กลุ่มผู้ว่างงาน มีจำนวน สมัครงานเฉลี่ย 3.12 ครั้ง สูงสุด 10 ครั้ง

44% ไม่เคยถูกเชิญไปสัมภาษณ์งาน

29% เคยปฏิเสธงาน เหตุผลสำคัญ คือ การเดินทาง ไปทำงานไม่สะดวกและงานไม่น่าสนใจ

อุปสรรคสำคัญที่สุดต่อการหางานที่ดี คือ การไม่มีการศึกษาหรือการศึกษาไม่สูงพอ

12% เป็นกลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ ในกำลังแรงงาน (Inactive)

84% เป็นเพศหญิง

เกือบทั้งหมดไม่พร้อมที่ จะเริ่มงานใหม่

2% ไม่เคยทำงานและไม่ ต้องการทำงานในอนาคต

กลุ่ม Inactive คาดหวังจบการ ศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี

เหตุผลที่กลุ่ม Inactive ไม่ได้ ทำงานเพราะตั้งครรภ์ และ มีปัญหาภายในครอบครัว

65% เป็นกลุ่มผู้ที่ทำงาน อย่างน้อย 1 ชั่วโมง

7 % ของกลุ่มผู้ที่ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง เรียนหนังสือและทำงานไปด้วย

9% เป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน

81% ทำงานโดยได้รับค่าจ้าง จากผู้อื่น

80% พอใจกับทำงานที่ทำ ในปัจจุบัน

เกือบทั้งหมดมีเงินเดือนขั้นต่ำ ที่ยอมรับได้ 15,000 บาท

มากกว่าครึ่งทำงานมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

กลุ่มคนทำงานสมัครงานเฉลี่ย 3.5 ครั้ง และสัมภาษณ์ 1.5 ครั้ง จนได้งานปัจจุบัน

กลุ่มคนทำงานใช้เวลาน้อยกว่า 1 เดือนในการหางาน

โดย สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สนับสนุนโดย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน

สารบัญ

หน้า

บทที่ 1 บทนำ **1**

1.1 หลักการและเหตุผล 1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 2

1.3 ขอบเขตของการวิจัย 3

1.3.1 กลุ่มเป้าหมาย 3

1.3.2 พื้นที่ดำเนินงาน 4

1.3.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา 4

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 4

1.5 นิยามศัพท์สำคัญ 5

บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการศึกษา **6**

2.1 ทบทวนวรรณกรรม 6

2.1.1 ประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน 6

2.1.2 สถานการณ์ตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทย: ภาพสะท้อนจากข้อมูลทุติยภูมิ 10

2.1.3 การเปลี่ยนผ่านในการทำงานของวัยแรงงานตอนต้น 17

2.1.4 การเข้าสู่ตลาดแรงงาน การทำงาน การว่างงาน ความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ที่คาดหวัง 19

2.1.5 ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงาน 20

2.1.6 นโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน 21

2.1.7 แนวคิดอนาคตศึกษาและการศึกษาอนาคต 35

2.2 กรอบแนวคิดในการศึกษา 37

บทที่ 3 ขั้นตอนและวิธีการศึกษา **41**

3.1 รูปแบบการวิจัย 41

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นไปตามหลักวิชาการ 45

3.2.1 กลุ่มประชากรเป้าหมาย 45

3.2.2 กลุ่มประชากรแวดล้อม 53

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 54

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.4 การสร้างและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 54

3.4.1 การสร้างและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ 54

3.4.2 การสร้างและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ 58

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล 59

3.5.1 ผลการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณ (Field Survey) 59

3.5.2 การประชุมระดมสมอง (Brainstorming) 61

3.5.3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) 63

3.5.4 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) 64

3.5.5 ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการวิจัย และแนวทางแก้ไขปัญหา 64

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล 65

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ 65

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 68

3.6.3 วิธีการเข้าถึงผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย 71

3.6.4 วิธีการพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย 72

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา 73

4.1 ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง 73

4.1.1 คุณลักษณะของประชากรตัวอย่าง 73

4.1.2 ตัวชี้วัดด้านแรงงานของวัยแรงงานตอนต้น 82

4.2 ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การศึกษา 87

4.2.1 ผลการศึกษาและวิเคราะห์คุณลักษณะ และคุณสมบัติของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน 87

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกประเภทงาน และสาเหตุการว่างงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น 113

4.2.3 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการของนายจ้าง/สถานประกอบการในตำแหน่งงาน ทักษะและคุณสมบัติของแรงงานทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต 135

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.2.4 ผลการศึกษาและวิเคราะห์กระบวนการ ข้อจำกัด ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการแก้ไข ทั้งในมิติของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น มิติของนายจ้าง/สถานประกอบการ มิติด้านนโยบายหรือมาตรการของรัฐบาล 141

บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ 156

5.1 สรุปและอภิปรายผลการศึกษา 156

5.1.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง 156

5.1.2 ผลการศึกษาและวิเคราะห์คุณลักษณะ และคุณสมบัติของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน 157

5.1.3 ความต้องการของนายจ้าง/สถานประกอบการด้านทักษะและคุณสมบัติของแรงงานทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต 160

5.1.4 ข้อจำกัด ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางในการแก้ไข ทั้งในมิติของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น มิติของนายจ้าง/สถานประกอบการ มิติด้านนโยบายหรือมาตรการของรัฐบาล 162

5.2 ข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น รวมทั้งนโยบายและมาตรการที่รองรับกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างตลาดแรงงานในอนาคต 164

5.2.1 ข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น 164

5.2.2 ข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายและมาตรการที่รองรับกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างตลาดแรงงานในอนาคต 168

รายการอ้างอิง 172

ภาคผนวก ก แบบสอบถามสำหรับวัยแรงงานตอนต้น

ภาคผนวก ข โครงการ ศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต และแนวคำถามหลักในการประชุมระดมสมอง

ภาคผนวก ค รายชื่อผู้ประสานงานในพื้นที่

ภาคผนวก ง รายชื่อพนักงานเก็บข้อมูลในภาคสนาม

ภาคผนวก จ รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมระดมสมอง

ภาคผนวก ฉ สรุปผลการประชุมระดมสมอง 6 จังหวัด

ภาคผนวก ช ภาพการเก็บข้อมูลในภาคสนามและการประชุมระดมสมอง

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก ซ โครงการประชุมเพื่อนำเสนอผลการศึกษาและกำหนดการ

ภาคผนวก ฌ รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมเพื่อนำเสนอผลการศึกษา

ภาคผนวก ญ สรุปการประชุมเพื่อนำเสนอผลการศึกษาและรับฟังความเห็น

ภาคผนวก ฎ ภาพการประชุมเพื่อนำเสนอผลการศึกษา

สารบัญรูป

หน้า

รูป 1 ผลการจัดอันดับเกณฑ์ชี้วัดด้านค่าตอบแทนแรงงานในประเทศอาเซียน	7
รูป 2 ผลการจัดอันดับเกณฑ์ชี้วัดด้านการจ้างงานและการว่างงานในประเทศอาเซียน	7
รูป 3 ผลการจัดอันดับเกณฑ์ชี้วัดด้านผลิตภาพแรงงานในประเทศอาเซียน	8
รูป 4 ผลการจัดอันดับเกณฑ์ชี้วัดด้านแรงงานต่างชาติในประเทศอาเซียน	8
รูป 5 ผลการจัดอันดับเกณฑ์ชี้วัดด้านการธำรงรักษาแรงงานในประเทศอาเซียน	9
รูป 6 โครงสร้างประชากรประเทศไทย จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และระดับการศึกษา	11
รูป 7 อัตราการว่างงาน พ.ศ. 2559 จำแนกตามระดับการศึกษา	13
รูป 8 สัดส่วนของวัยแรงงานตอนต้นที่ทำงานในภาคเศรษฐกิจในระบบและนอกระบบ จำแนกตามกลุ่มประเทศที่มีระดับการพัฒนาแตกต่างกัน	18
รูป 9 วิธีการเก็บข้อมูล และผลที่คาดว่าจะได้รับ	44
รูป 10 กรอบคำถามหลักในการประชุมระดมสมอง	63
รูป 11 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	69
รูป 12 ขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น	84
รูป 13 ขั้นตอนการของการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงาน ไม่รวมผู้ที่กำลังเรียนหนังสือ	84
รูป 14 ขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น จำแนกตามประเทศ	86
รูป 15 สาขาวิชาที่กลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษาต้องการศึกษาต่อ	89
รูป 16 ลักษณะงานที่กลุ่มผู้ที่ว่างงานมองหา	93
รูป 17 สาเหตุสำคัญที่กลุ่มผู้ที่ว่างงานปฏิเสธงาน	93
รูป 18 ลักษณะงานที่กลุ่มผู้ที่ว่างงานยินดีที่จะตอบรับเข้าทำงาน	94
รูป 19 ความเห็นเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างชายหญิงต่อความก้าวหน้าในอาชีพของวัยแรงงานที่ทำงานได้รับค่าจ้างจากคนอื่น จำแนกตามเพศ	111
รูป 20 การขาดแคลนแรงงานในทักษะ วุฒิการศึกษา และระดับการศึกษาที่ต้องการ	148
รูป 21 การขาดแคลนแรงงานในสายอาชีวศึกษา	151

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 อัตราการว่างงาน (ทั่วราชอาณาจักร) พ.ศ. 2550–2559	10
ตาราง 2 จำนวนแรงงานต่างด้าว มาตรา 9 พ.ศ. 2557-2561	14
ตาราง 3 ประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด 3 อันดับแรก (ข้อมูลเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561)	15
ตาราง 4 สถิติคนไทยไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. 2557-2561	16
ตาราง 5 จำนวนแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามประเภทงาน พ.ศ. 2558-2561	16
ตาราง 6 ขนาดตัวอย่างในแต่ละภูมิภาค	46
ตาราง 7 ผลการคัดเลือกมิติการเติบโตทางเศรษฐกิจ	48
ตาราง 8 ผลการคัดเลือกมิติการจัดการศึกษา	50
ตาราง 9 ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับแรงงานและสถานประกอบการของพื้นที่	51
ตาราง 10 สรุปพื้นที่ศึกษา และขนาดตัวอย่าง	53
ตาราง 11 ขนาดตัวอย่างและจำนวนตัวอย่างที่เก็บได้ จำแนกตามภูมิภาค	60
ตาราง 12 คุณลักษณะด้านเพศ อายุ และครอบครัวของวัยแรงงานตอนต้น	75
ตาราง 13 กิจกรรมที่ทำในช่วงสัปดาห์ผ่านมา	76
ตาราง 14 การศึกษาของวัยแรงงานตอนต้น และประชากรรุ่นพ่อแม่	77
ตาราง 15 สัดส่วนวัยแรงงานที่มีการศึกษาสูงกว่าหรือต่ำกว่าการศึกษาของพ่อ หรือการศึกษาของแม่	78
ตาราง 16 คุณลักษณะด้านครอบครัวของวัยแรงงานตอนต้น	79
ตาราง 17 สถานะทางเศรษฐกิจของวัยแรงงานตอนต้น	81
ตาราง 18 ขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น	85
ตาราง 19 ร้อยละ อัตราของคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้ที่อยู่ในสถานศึกษา	89
ตาราง 20 ร้อยละ อัตราของคุณลักษณะและคุณสมบัติของกลุ่มผู้ที่ว่างงาน	94
ตาราง 21 ร้อยละของกลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน	99
ตาราง 22 ร้อยละของเหตุผลสำคัญที่ทำให้ไม่ได้ทำงานหรือยังคงหางานทำอยู่ จำแนกตามกลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน	101
ตาราง 23 คุณลักษณะและคุณสมบัติของวัยแรงงานตอนต้นที่ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง	104
ตาราง 25 คุณลักษณะและคุณสมบัติของวัยแรงงานตอนต้นที่ประกอบธุรกิจส่วนตัว	112
ตาราง 26 ร้อยละของวัยแรงงานตอนต้นที่เห็นว่า “สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้มีความสำคัญมากต่อลักษณะของงานที่คาดหวัง” จำแนกตามเพศ และกลุ่มมอายุ	116

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตาราง 27	ร้อยละของวัยแรงงานตอนต้นที่เห็นว่า “สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้มีความสำคัญมากต่อลักษณะของงานที่คาดหวัง” จำแนกขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงาน	117
ตาราง 28	ร้อยละของวัยแรงงานตอนต้นที่เห็นว่า “สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้มีความสำคัญที่สุดต่อลักษณะของงานที่คาดหวัง” จำแนกตามเพศ และกลุ่มอายุ	118
ตาราง 29	ร้อยละของวัยแรงงานตอนต้นที่เห็นว่า “สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้มีความสำคัญที่สุดต่อลักษณะของงานที่คาดหวัง” จำแนกตามขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงาน	119
ตาราง 30	ร้อยละของเป้าหมายสำคัญที่สุดในชีวิตของวัยแรงงานตอนต้น จำแนกตามเพศ และกลุ่มอายุ	120
ตาราง 31	ร้อยละของประเภทของงานที่คาดหวังของวัยแรงงานตอนต้น จำแนกตามเพศ และกลุ่มอายุ	121
ตาราง 32	ร้อยละของวัยแรงงานตอนต้นที่เห็นว่า “สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้มีความสำคัญมากต่อลักษณะของงานที่คาดหวัง” จำแนกตามเพศ และกลุ่มอายุ	125
ตาราง 33	ร้อยละของวัยแรงงานตอนต้นที่เห็นว่า “สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้มีความสำคัญมากต่อลักษณะของงานที่คาดหวัง” จำแนกขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงาน	126
ตาราง 34	ร้อยละของวัยแรงงานตอนต้นที่เห็นว่า “สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้มีความสำคัญที่สุดต่อลักษณะของงานที่คาดหวัง” จำแนกตามเพศ และกลุ่มอายุ	127
ตาราง 35	ร้อยละของวัยแรงงานตอนต้นที่เห็นว่า “สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้มีความสำคัญที่สุดต่อลักษณะของงานที่คาดหวัง” จำแนกขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงาน	128
ตาราง 36	ร้อยละของระดับการศึกษาต่ำสุดที่จะได้งานที่ดีได้ของวัยแรงงานตอนต้น จำแนกตามเพศ และกลุ่มอายุ	129
ตาราง 37	ร้อยละของทักษะสำคัญที่ช่วยให้ได้งานที่ดีได้ของวัยแรงงานตอนต้น จำแนกตามเพศ และกลุ่มอายุ	130
ตาราง 38	ร้อยละของเหตุผลที่อยากเปลี่ยนงานของวัยแรงงานตอนต้นที่ต้องการเปลี่ยนงาน จำแนกตามเพศ และกลุ่มอายุ	131
ตาราง 39	ร้อยละของลักษณะงานที่ยอมรับได้ของวัยแรงงานตอนต้น จำแนกตามเพศ และกลุ่มอายุ	132
ตาราง 40	ร้อยละของสาเหตุที่ไม่ได้ทำงาน หรือยังคงหางานอยู่ของวัยแรงงานตอนต้นที่ว่างงาน	133
ตาราง 41	ร้อยละของอุปสรรคที่ไม่ได้งานที่ดีของวัยแรงงานตอนต้นที่ว่างงาน	134
ตาราง 42	ร้อยละสาเหตุของการออกจากโรงเรียนก่อนเรียนจบชั้นสูงสุด (n=56)	141

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตาราง 43	ร้อยละสาเหตุที่ไม่ได้ทำงานในอาทิตย์ที่ผ่านมาและเหตุผลของการทำงานน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานปกติ ในช่วงสัปดาห์ที่ผ่านมา	142
ตาราง 44	ร้อยละ ประเภทสัญญาจ้างงานและความพึงพอใจต่อสัญญาจ้างงานในปัจจุบัน	143
ตาราง 45	ร้อยละอุปสรรคสำคัญที่สุดในการหางานทำ	145

โครงการ ศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงาน ของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต

The Analysis of Youth Labour Market Entry and Employment in Thailand

บทที่ 1
บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตและการทำงานที่ใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยี Big data ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงอาชีพที่มีแนวโน้มแตกต่างจากปัจจุบัน นอกจากนี้ ทัศนคติที่เกี่ยวกับโลกของการทำงานยุคปัจจุบันได้เปลี่ยนรูปแบบไปอย่างสิ้นเชิง โดยเฉพาะในกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น (Generation Y และ Generation Z) ที่ต้องการเป็นเจ้าของธุรกิจใหม่หรือ Start-Up สนใจทำงานที่เน้นความเป็นอิสระและมีความยืดหยุ่น จึงทำให้เกิดกระแสอาชีพในรูปแบบใหม่ ๆ เช่น Gig economy, Zero hour contract work, portfolio careers ที่มีรูปแบบและระยะเวลาการทำงานที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับความต้องการว่าจ้างของนายจ้าง การเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานดังกล่าวเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพในตลาดแรงงานของแต่ละประเทศว่าต้องมีความยืดหยุ่น สามารถจัดสรรให้แรงงานทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเศรษฐกิจ และมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพราะจูงใจให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาการขาดประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน สาเหตุส่วนหนึ่งเนื่องมาจากปัญหาการว่างงานของผู้จบการศึกษาใหม่ หางานทำได้ยาก หรือไม่สามารถหางานทำได้ทันที โดยเฉพาะผู้เรียนในระดับปริญญาตรี จากข้อมูลสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ตั้งแต่ พ.ศ. 2558–2560 พบว่าจำนวนผู้ว่างงานที่มีสัดส่วนมากที่สุด คือ อยู่ระหว่างช่วงอายุ 20-24 ปี รองลงมา คือ กลุ่ม 25-29 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุของผู้เพิ่งสำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษา และผู้ที่เพิ่งเข้าทำงาน ตามลำดับ โดยมีสาเหตุมาจากปัญหาค่าตอบแทนและค่านิยมที่เน้นไปยังการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากกว่าสายอาชีวศึกษา แต่ตลาดแรงงานต้องการผู้จบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพถึงอนุปริญญา ความไม่ยืดหยุ่นนี้ทำให้แรงงานกลุ่มจบใหม่ไม่มีทางเลือก ทำงานไม่ตรงกับวุฒิการศึกษาหรือทำงานต่ำระดับซึ่งมีผลต่อค่าตอบแทนที่ได้รับโดยตรง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน และความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว

ในขณะที่รัฐบาลมีความพยายามในการสร้างประสิทธิภาพในตลาดแรงงานผ่านยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันที่เน้นการพัฒนาคนรุ่นใหม่ให้ตอบสนองกับความต้องการของตลาดและรองรับอนาคตบนพื้นฐานจากอดีตและปัจจุบัน เพื่อยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิต

ดังนั้น การศึกษาวิเคราะห์ประเด็นและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น (หมายถึง นักเรียน นิสิต นักศึกษาที่อยู่ในระบบการศึกษาและกำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผู้ที่ทำงานแล้ว ผู้ที่ว่างงานและ/หรืออยู่ระหว่างการหางาน) ในฐานะที่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่จะมีส่วนสำคัญที่จะสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จึงจำเป็นเพื่อนำมาปรับปรุงนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน โดยศึกษาข้อมูลจากคุณลักษณะและคุณสมบัติของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น ความคาดหวังและความพึงพอใจของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นในโลกของการทำงาน ความต้องการด้านทักษะและคุณสมบัติของแรงงานที่เป็นความต้องการของนายจ้าง/สถานประกอบการ ทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ตลอดจนศึกษากระบวนการ ข้อจำกัด ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากโลกการศึกษาเข้าสู่โลกการทำงาน ทั้งในมิติของกลุ่มวัยแรงงาน มิติของนายจ้าง/สถานประกอบการ มิติด้านนโยบายหรือมาตรการของรัฐบาล ทั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษาวิเคราะห์ไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น รวมทั้งนโยบายและมาตรการที่รองรับกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างตลาดแรงงานในอนาคต อันจะนำไปสู่การสร้างสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานอย่างยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์คุณลักษณะและคุณสมบัติของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

1.2.2 เพื่อวิเคราะห์ความคาดหวังในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกประเภทงานและสาเหตุการว่างงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น

1.2.3 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการของนายจ้าง/สถานประกอบการ ในตำแหน่งงานที่ต้องการ ทักษะและคุณสมบัติของแรงงานทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

1.2.4 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กระบวนการ ข้อจำกัด ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางในการแก้ไข ทั้งในมิติของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น มิติของนายจ้าง/สถานประกอบการและมิติด้านนโยบายหรือมาตรการของรัฐบาล

1.2.5 เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น รวมทั้งนโยบายและมาตรการที่รองรับกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างตลาดแรงงานในอนาคต

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1.3.1 กลุ่มเป้าหมาย

- กลุ่มที่ 1 กลุ่มครู/อาจารย์ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตอนปลาย ปวช./ปวส. และมหาวิทยาลัย

- กลุ่มที่ 2 กลุ่มวัยแรงงานตอนต้นอายุระหว่าง 15–35 ปี แบ่งเป็น 3 กลุ่มย่อย ตามขั้นตอนของการเปลี่ยนผ่านจาก สถานศึกษาสู่ตลาดแรงงาน ได้แก่

1) กลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Transition not yet started) เช่น

- กลุ่มนักเรียน/นักศึกษาในสถานศึกษาที่ศึกษาอยู่ในปีสุดท้ายของแต่ละช่วงชั้นการศึกษา เช่น ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปวช. 3 ปวส. 2 ระดับอุดมศึกษา ชั้นปีที่ 4 เป็นต้น

- กลุ่มที่มีอายุอยู่ในช่วงวัยเรียน 15-24 ปี ที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา และไม่ได้อยู่ในตลาดแรงงาน

2) กลุ่มที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในช่วงแรกหรือกลุ่มที่กำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน (In transition) โดยเป็นผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ระยะเวลา 1–3 ปี ของแต่ละช่วงชั้นการศึกษา เช่น ผู้ที่ทำงานรับเงินเดือน ผู้ทำงานส่วนตัว ทำงานให้กับครอบครัว ทำงานอิสระ ทำงานบางเวลา (Part–time) หรือผู้ว่างงาน เป็นต้น

3) กลุ่มที่มีงานทำมั่นคงและพอใจในงานที่ทำแล้ว หรือกลุ่มที่พ้นช่วงเปลี่ยนผ่านแล้ว (Transited) โดยเป็นผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานมากกว่า 3 ปี

- กลุ่มที่ 3 กลุ่มนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ทั้งภาครัฐและเอกชน

- กลุ่มที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงาน จากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่ด้านแรงงาน มีความรู้ประสบการณ์ที่สามารถคาดการณ์หรือมองแนวโน้มต่าง ๆ ได้ชัดเจน หรือ/มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแนวโน้มต่าง ๆ ที่ยอมรับ/เป็นผู้นำทางนโยบาย หรือมีบทบาทในการชี้นำในการเปลี่ยนแปลงในระดับประเทศ หรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในสาขาที่เกี่ยวข้อง

1.3.2 พื้นที่ดำเนินงาน

ทั่วประเทศโดยครอบคลุมพื้นที่ที่เป็นตัวแทนในแต่ละภูมิภาค ทั้ง 6 ภูมิภาค ทั่วประเทศ ได้แก่ (1) กรุงเทพฯ และปริมณฑล (2) ภาคกลางและภาคตะวันตก (3) ภาคตะวันออก (4) ภาคเหนือ (5) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ (6) ภาคใต้

1.3.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1) ประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน

2) ลักษณะทางประชากรของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่กำลังทำงานอยู่ในตลาดแรงงาน และกลุ่มที่ว่างงานหรือไม่ประสงค์จะทำงาน การเปลี่ยนผ่านในการทำงานของวัยแรงงานตอนต้น การเตรียมพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน ปัญหาและอุปสรรคในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน การเลือกหรือไม่เลือกทำงานบางประเภท การเปลี่ยนงาน/การเคลื่อนย้ายระหว่างภาคงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงาน การเข้าสู่ตลาดแรงงาน การไม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน การทำงาน การว่างงาน การปรับตัว และการพัฒนาทักษะตนเองเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน ความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ที่คาดหวัง

3) นโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

4) แนวคิดการศึกษาอนาคต

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1 กระทรวงแรงงานได้แนวโน้มอุปทานของตลาดแรงงานที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา สาขาวิชา ทักษะ การฝึกอบรม อันส่งผลต่อความง่ายในการเข้าสู่ตลาดแรงงานการทำงานทั้งในระบบและนอกระบบ รวมทั้งการไม่ทำงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น

2 กระทรวงแรงงานได้แนวโน้มอุปสงค์ของตลาดแรงงานที่มีผลต่อการจ้างวัยแรงงานตอนต้น แนวทางการส่งเสริมความร่วมมือ และวิธีการแก้ไขปัญหากับผู้ประกอบการในการพัฒนาตลาดแรงงานให้ตอบสนองต่อความต้องการ

3 กระทรวงแรงงานสามารถเสนอแนะเชิงนโยบายแบบมุ่งอนาคตให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การจ้างงาน การทำงานที่สอดคล้องกับอนาคตรวมทั้งระบบบริหารจัดการแรงงานตอนต้นที่มีประสิทธิภาพ

1.5 นิยามศัพท์สำคัญ

“วัยแรงงานตอนต้น” หมายถึง ประชากรที่มีอายุระหว่าง 15–35 ปี เดิมตามแนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กำหนดช่วงอายุของวัยแรงงานตอนต้นไว้ที่ 15-29 ปี แต่เมื่อพิจารณาบริบทตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นของประเทศไทยจะเริ่มมีงานทำที่มั่นคง หรือได้งานที่พึงพอใจช่วงอายุประมาณ 30–35 ปี จึงขยายอายุของกลุ่มประชากรที่จะศึกษาออกไปเป็น 15–35 ปี

“กลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษา” หมายถึง กลุ่มนักเรียนหรือนักศึกษาที่กำลังเรียนหนังสืออยู่ในสถานศึกษาในสัปดาห์ที่สำรวจ โดยครอบคลุมทั้งการศึกษาในระบบปกติ และการศึกษานอกระบบ

“กลุ่มผู้ที่ว่างงาน” หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และในสัปดาห์แห่งการสำรวจ ไม่ได้ทำงานและไม่มีงานประจำ แต่ได้หางาน สมัครงานหรือรอการบรรจุ หรือยังไม่ได้หางาน แต่พร้อมที่จะทำงานหากมีโอกาสในการทำงานเข้ามา

“กลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน” หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และในสัปดาห์แห่งการสำรวจ ไม่ได้ทำงาน ไม่หางาน และไม่พร้อมที่จะทำงาน สำหรับในการศึกษานี้ “กลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน” ไม่รวมถึงนักเรียนหรือนักศึกษา ซึ่งถูกจัดอยู่ในกลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษาแล้ว แต่หมายรวมกลุ่ม Inactive ที่ไม่ได้ทำงาน และไม่ต้องการทำงานในสัปดาห์ที่สำรวจ ด้วยเหตุผลหลายประการ ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ (1) กลุ่มผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานชั่วคราว และรอทำงานในช่วงเวลาถัดไป (Temporary inactive) เนื่องจากมีภาระทางครอบครัว เช่น กำลังตั้งครรภ์หรือเลี้ยงดูบุตร ดูแลผู้สูงอายุในครอบครัว เป็นต้น (2) กลุ่มที่ไม่ได้ทำงาน ไม่หางานทำ และไม่ต้องการทำงานในอนาคต

“กลุ่มผู้ที่ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง” หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปและในสัปดาห์แห่งการสำรวจได้ทำงานตั้งแต่ 1 ชั่วโมงขึ้นไป โดยได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ผลกำไร เงินปันผล ค่าตอบแทนที่มีลักษณะอย่างอื่นสำหรับผลงานที่ทำ เป็นเงินสดหรือสิ่งของ

บทที่ 2
ทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการศึกษา

2.1 ทบทวนวรรณกรรม

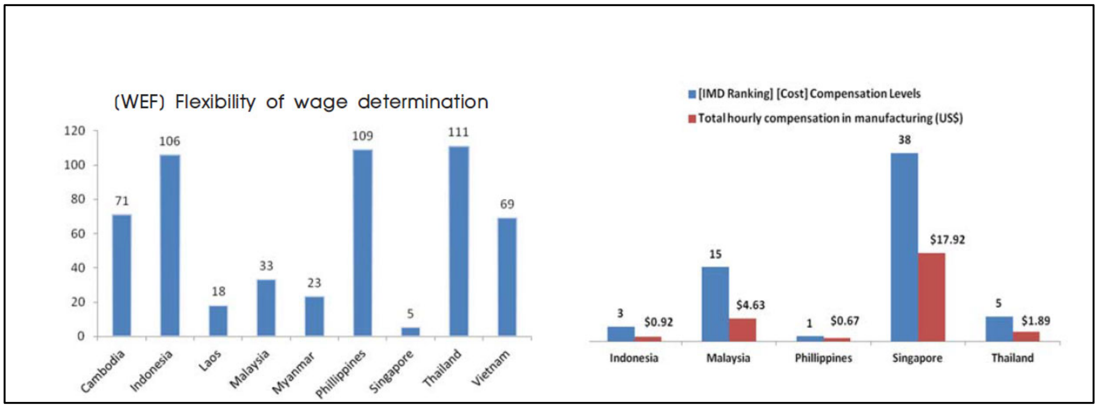
2.1.1 ประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน

World Economic Forum ได้นิยาม “ตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ” ว่าเป็น 1) ตลาดแรงงานที่มีความยืดหยุ่นและเอื้อให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่งได้สะดวกรวดเร็วและมีต้นทุนไม่มาก อาจทำให้ค่าจ้างผันผวนบ้าง แต่ไม่ได้มีผลกระทบมากนักในภาพรวม 2) ตลาดแรงงานสามารถจัดสรรให้แรงงานได้ทำงานในที่ซึ่งจะทำประโยชน์สูงสุดต่อเศรษฐกิจได้ และ 3) ตลาดแรงงานให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่แรงงาน ช่วยจูงใจให้แรงงานทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น การเพิ่มประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน จึงนับเป็นสิ่งสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศและสามารถช่วยให้ประเทศเติบโตได้อย่างรวดเร็ว (ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์ และฐิติมา ชูเชิด, 2556)

ประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน (Labor Market Efficiency) เป็นหนึ่งในเกณฑ์สำคัญของ การจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของแต่ละประเทศในโลก โดยในปัจจุบันผลการจัดอันดับของสถาบันการจัดการนานาชาติ (The International Institute for Management Development: IMD) และ World Economic Forum เป็นที่ยอมรับในระดับโลก โดยมีความสอดคล้องและความแตกต่างของเกณฑ์ในการจัดอันดับด้านประสิทธิภาพของตลาดแรงงานระหว่างสถาบันจัดอันดับ กล่าวคือ มีความสอดคล้องกันระหว่าง 2 สถาบัน ในส่วนของเกณฑ์ด้านค่าตอบแทน (Wage) และเกณฑ์การจ้างงาน และการว่างงาน (Employment and Unemployment) ในขณะที่สถาบันการจัดการนานาชาติได้กำหนดเกณฑ์ชี้วัดอื่น ๆ นอกเหนือไปจาก World Economic Forum ด้วย เช่น การอบรม/การฝึกงาน ทักษะด้านการเงิน ประสบการณ์ในการทำงานระดับสากล เป็นต้น (อนพัทย์ หนองคู, 2557)

ด้านค่าตอบแทนแรงงาน WEF ใช้เกณฑ์ความยืดหยุ่นในการกำหนดค่าจ้าง โดยพิจารณาจากวิธีการกำหนดหรือต่อรองค่าตอบแทน ในขณะที่ IMD ใช้เกณฑ์ระดับค่าตอบแทน หรืออัตราค่าตอบแทนต่อชั่วโมงของแรงงานในภาคธุรกิจและภาคการผลิต แต่ทว่า ผลการจัดอันดับมีความสอดคล้องต้องกัน กล่าวคือ ผลการจัดอันดับของ WEF ประเทศไทยมีความยืดหยุ่นในการกำหนดอัตราผลตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ โดยเปรียบเทียบกับประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (อยู่ในระดับเดียวกับประเทศอินโดนีเซีย และประเทศฟิลิปปินส์) โดยเป็นการกำหนดค่าจ้างจากส่วนกลาง ตรงกันข้ามกับประเทศสิงคโปร์และประเทศบรูไน ในขณะที่ผลการจัดอันดับของ IMD ประเทศไทยมีอัตราค่าตอบแทนต่อชั่วโมงต่ำกว่าประเทศสิงคโปร์ และประเทศมาเลเซียค่อนข้างมาก

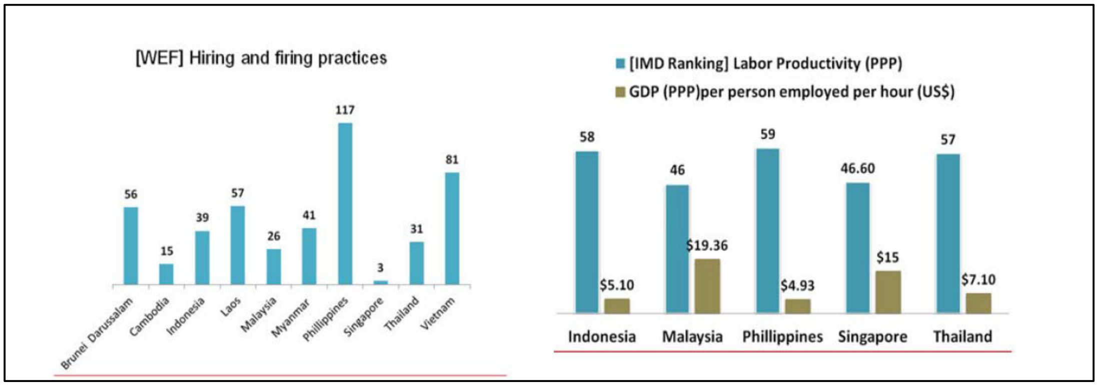
รูป 1 ผลการจัดอันดับเกณฑ์ชี้วัดด้านค่าตอบแทนแรงงานในประเทศอาเซียน



ที่มา: อนพัทย์ หนองคู (2557)

ด้านการจ้างงาน และการว่างงาน WEF จัดอันดับจากลักษณะการจ้างงาน และการออกจากงาน พบว่าประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีความยืดหยุ่นในระเบียบการจ้างงาน และการลาออกจากงานสูงที่สุด คือ สิงคโปร์ กัมพูชา มาเลเซีย และประเทศไทย ตามลำดับ โดยที่ประเทศฟิลิปปินส์ มีกฎระเบียบเข้มงวด หลายขั้นตอน และมีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบข้าราชการอยู่เสมอ จึงจัดอยู่ในกลุ่มที่มีความยืดหยุ่นในการจ้างงาน และออกจากงานต่ำที่สุด สำหรับ IMD จัดอันดับจากอัตราว่างงาน หรือสัดส่วนจำนวนคนว่างงานต่อจำนวนกำลังแรงงานทั้งหมด พบว่าประเทศไทยมีอัตราว่างงานในระดับต่ำมากใกล้เคียงกับประเทศเกาหลี

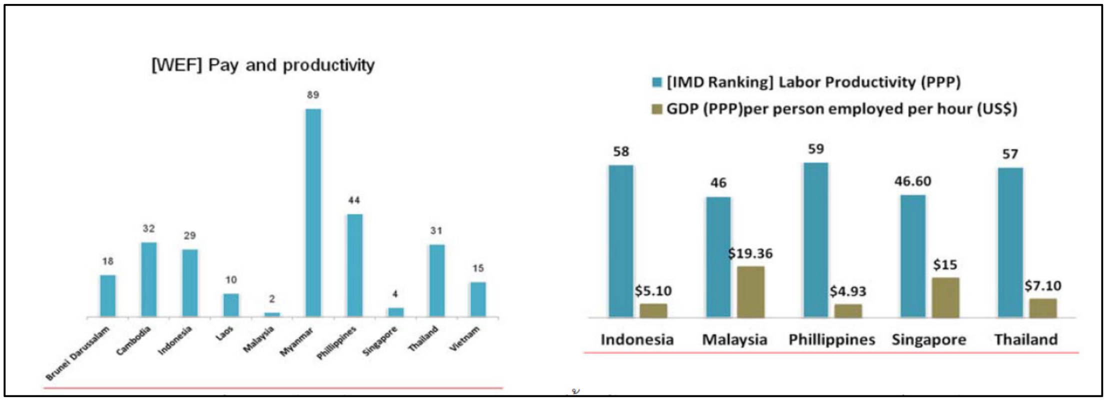
รูป 2 ผลการจัดอันดับเกณฑ์ชี้วัดด้านการจ้างงานและการว่างงานในประเทศอาเซียน



ที่มา: อนพัทย์ หนองคู (2557)

ด้านผลิตภาพแรงงาน WEF จัดอันดับจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับผลิตภาพแรงงาน พบว่าประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทนตามผลิตภาพแรงงานที่ทำได้ โดยประเทศมาเลเซียและประเทศสิงคโปร์ เป็นอันดับต้น ๆ ของโลก ในขณะที่ประเทศไทย ประเทศอินโดนีเซีย และประเทศกัมพูชา อยู่ในอันดับใกล้เคียงกัน (อันดับประมาณ 30 ของโลก) สำหรับ IMD จัดอันดับจาก GDP ต่อชั่วโมงที่แรงงานทำได้ พบว่าผลการศึกษาไม่ต่างจาก WEF มากนัก

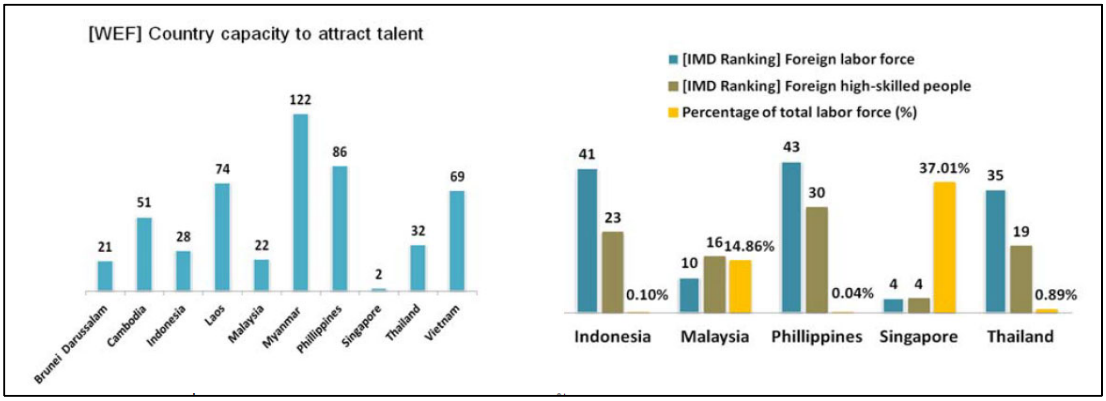
รูป 3 ผลการจัดอันดับเกณฑ์ชี้วัดด้านผลิตภาพแรงงานในประเทศอาเซียน



ที่มา: อนพัทย์ หนองคู (2557)

ด้านแรงงานต่างชาติ ทั้ง 2 สถาบันใช้การสำรวจความเห็นเกี่ยวกับการดึงดูดแรงงานจากต่างประเทศ โดย WEF พิจารณาจากจำนวนแรงงานทั้งหมด ส่วน IMD พิจารณาจากแรงงานที่มีฝีมือร่วมกับสัดส่วนของกำลังแรงงานต่างชาติต่อกำลังแรงงานทั้งหมด พบว่าประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีอันดับด้านการดึงดูดแรงงานต่างชาติสูง คือ ประเทศสิงคโปร์ (ระดับต้น ๆ ของโลก) รองลงมา คือ ประเทศมาเลเซีย ส่วนประเทศไทยและประเทศอินโดนีอยู่ที่อันดับประมาณ 30

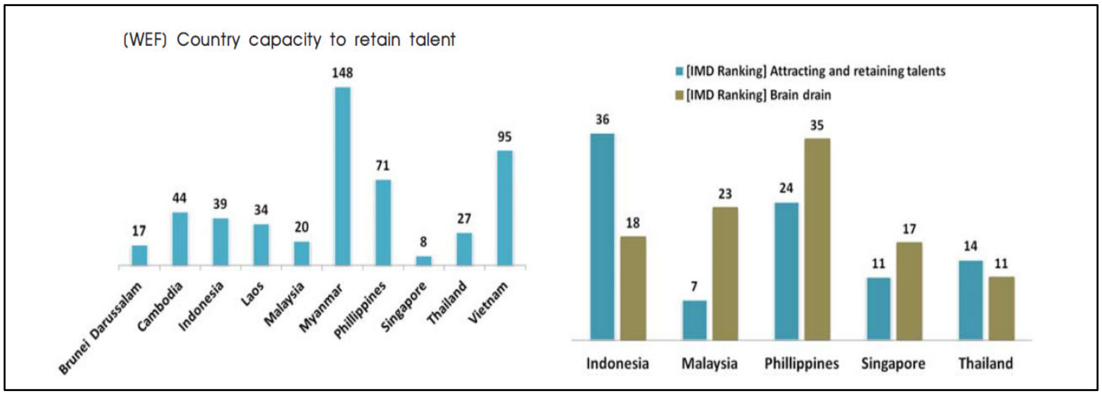
รูป 4 ผลการจัดอันดับเกณฑ์ชี้วัดด้านแรงงานต่างชาติในประเทศอาเซียน



ที่มา: อนพัทย์ หนองคู (2557)

ด้านการธำรงรักษาแรงงานในประเทศ เป็นการรักษากำลังแรงงานที่มีศักยภาพให้อยู่ในประเทศและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศต่อไป หรือเป็นการป้องกันภาวะสมองไหลของกำลังแรงงานออกจากประเทศ โดย WEF และ IMD จัดอันดับจากผลการสำรวจความเห็น พบว่า สิงคโปร์ เป็นประเทศที่ธำรงรักษาและจูงใจแรงงานในประเทศมากที่สุดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ส่วนประเทศพม่าและประเทศเวียดนาม มีแรงงานย้ายออกมากที่สุด ในขณะที่ประเทศไทย ประเทศลาว ประเทศกัมพูชา และประเทศอินโดนีเซีย มีความแตกต่างของอันดับระหว่าง WEF และ IMD แต่ยังคงอยู่ในกลุ่มที่ดี ในขณะเดียวกัน IMD ยังพิจารณาเพิ่มเติมจากปัญหาสมองไหล พบว่าประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้รับผลกระทบจากปัญหาสมองไหลอยู่ในระดับต่ำและไม่เป็นอุปสรรคในการแข่งขันทางธุรกิจ ยกเว้นประเทศฟิลิปปินส์

รูป 5 ผลการจัดอันดับเกณฑ์ชี้วัดด้านการธำรงรักษาแรงงานในประเทศอาเซียน



ที่มา: อนพัทย์ หนองคู (2557)

ในภาพรวม ตลาดแรงงานของไทยมีแนวโน้มเป็นตลาดที่มีประสิทธิภาพ ยกเว้นในประเด็นความยืดหยุ่นในการกำหนดค่าตอบแทนแรงงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของดิลกะ ลัทธพิพัฒน์ และฐิติมา ชูเชิด (2556) พบว่าอัตราการว่างงานทยอยลดลงมาอยู่ในระดับต่ำ และผลสำรวจความเห็นผู้ประกอบการของหลายสถาบันต่างชี้พ้องกันว่า ธุรกิจเผชิญปัญหาขาดแคลนแรงงาน ทั้งในด้านปริมาณและทักษะความชำนาญที่ตรงตามความต้องการ (skill mismatch) แต่อัตราค่าจ้างที่แท้จริงตามกลุ่มการศึกษาไม่ได้ปรับเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด ในขณะเดียวกัน ประเด็นด้านการจ้างงานและการว่างงานงานวิจัยชิ้นดังกล่าวยังชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนรสนิยมในการทำงานแรงงานไทยที่ชอบงานที่เป็นอิสระ ยืดหยุ่น และพึ่งพาการตัดสินใจของตนเองมากขึ้น แม้ว่าจะรับค่าจ้างต่ำกว่าหรือขาดสวัสดิการรองรับเมื่อเทียบกับที่จะได้รับจากการทำงานในภาคเศรษฐกิจในระบบ โดยเฉพาะประชากรวัยแรงงานที่มีการศึกษาสูง มีแนวโน้มทำงานในภาคนอกระบบเพิ่มมากขึ้น

2.1.2 สถานการณ์ตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทย: ภาพสะท้อนจากข้อมูลทุติยภูมิ

ประเทศไทยยังมีอัตราการว่างงานที่เพิ่มสูงขึ้นเป็นลำดับนับตั้งแต่ พ.ศ. 2555 ที่มีอัตราการว่างงานอยู่ที่ร้อยละ 0.7 ขณะที่ใน พ.ศ. 2559 มีอัตราการว่างงานเพิ่มสูงขึ้นโดยอยู่ที่ร้อยละ 1.0 แม้ตัวเลขการว่างงานของไทยจะต่ำมากเมื่อเทียบกับประเทศอื่นตามสถิติของธนาคารโลก ซึ่งใน พ.ศ. 2559 จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ 5.54 ก็ตาม หากแต่ตัวเลขการว่างงาน (Unemployed people) ของไทยดังกล่าวเกิดจากการคำนวณจำนวนผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานเท่านั้น โดยไม่นับรวมกลุ่มที่อยู่นอกกำลังแรงงาน เช่น ผู้ที่อยู่ในสถานศึกษา ทำงานที่บ้าน พิการ เป็นต้น

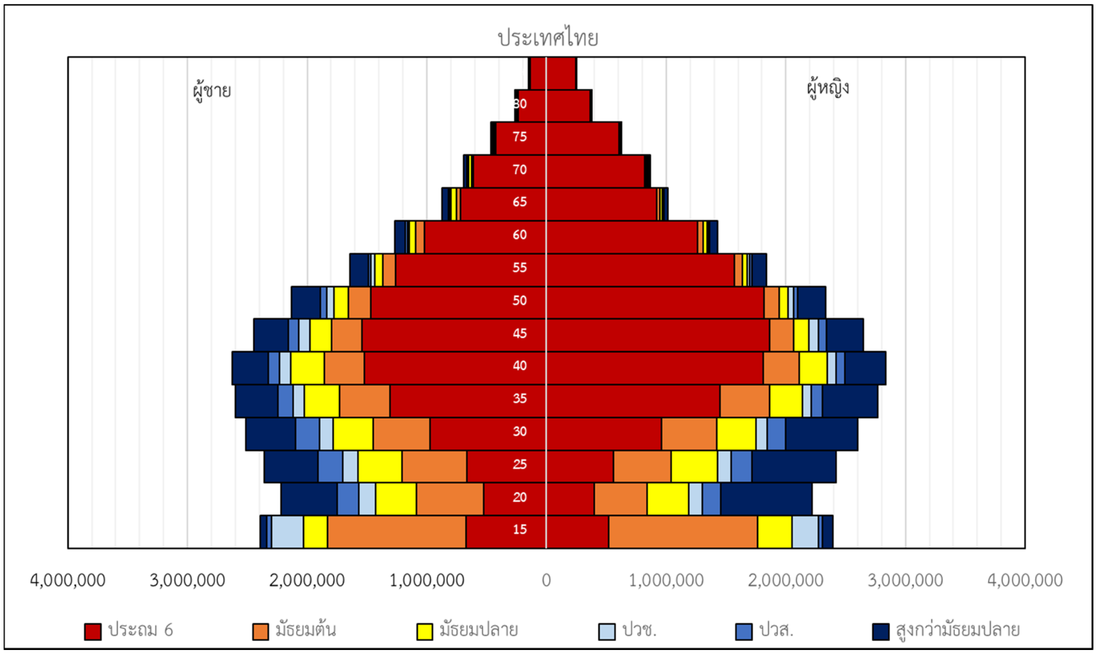
เมื่อพิจารณาปัญหาการว่างงานจำแนกตามอายุและระดับการศึกษา พบว่า ปัญหาที่บัณฑิตจบมาไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้บัณฑิตจบใหม่ต้องประสบปัญหาการไม่มีงานทำ หรือไม่สามารถหางานได้ทันทีหลังจากเรียนจบ ทำให้บัณฑิตกลุ่มนี้จำต้องทำงานไม่ตรงในสาขาที่จบ ซึ่งก็เชื่อมโยงมาจากปัญหาความไม่สอดคล้องของการศึกษาต่อตลาดแรงงาน (Educational Mismatch or Labor Market Mismatch) (Pholphirul, 2017) ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งเป็นผลจากความสำเร็จของนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษาส่งผลให้กำลังแรงงานตอนต้นประมาณช่วงอายุ 15–35 ปี ของประเทศไทย มีระดับการศึกษาสูงกว่ากลุ่มแรงงานตอนกลาง และตอนปลาย และในขณะเดียวกัน คนรุ่นถัดไปที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานก็จะมีระดับการศึกษาสูงขึ้นเรื่อย ๆ ระดับการศึกษาต่ำสุดที่จบคือ ประถมศึกษาปีที่ 6 และมีแนวโน้มที่นักเรียนจำนวนมากจะศึกษาต่อจนจบอย่างน้อยระดับมัธยมต้น (ดูรูป 6) ซึ่งสวนทางกับความต้องการแรงงานในฝั่งนายจ้าง จากรายงานการวิเคราะห์อุปสงค์อุปทานแรงงานของกระทรวงแรงงาน พบว่ากลุ่มแรงงานที่นายจ้างต้องการจ้างงานมากที่สุด คือ ระดับประถมศึกษาเท่านั้น

ตาราง 1 อัตราการว่างงาน (ทั่วราชอาณาจักร) พ.ศ. 2555–2559

	2555	2556	2557	2558	2559
รวม	0.7	0.7	0.8	0.9	1.0
ชาย	0.7	0.8	0.9	0.9	1.0
หญิง	0.6	0.7	0.8	0.9	1.0

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีและการสื่อสาร

รูป 6 โครงสร้างประชากรประเทศไทย จำแนกตามกลุ่มอายุ เพศ และระดับการศึกษา



ที่มา: ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมะโนประชากรปี 2553, คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

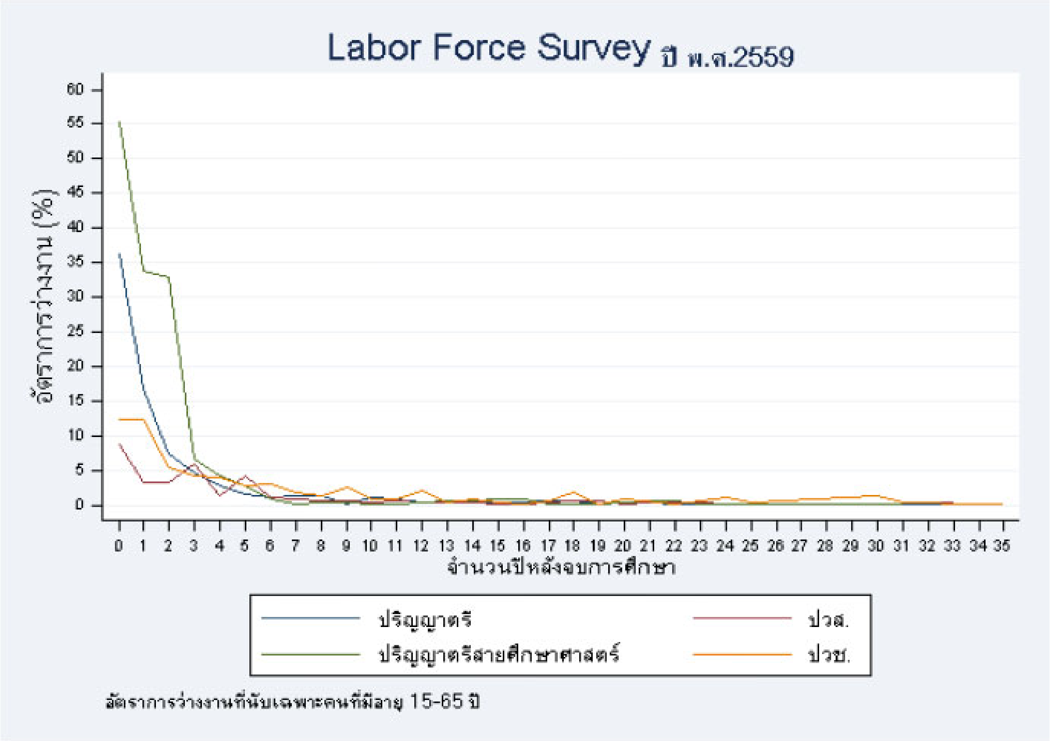
นอกจากปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงด้านระดับของทุนมนุษย์ หรือการศึกษาของแรงงานในตลาดแรงงาน และกลุ่มที่กำลังจะเข้าไปเป็นแรงงานแล้ว ประเด็นการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่โดยเฉพาะระดับปริญญาตรีก็ยังเกี่ยวข้องกับวิธีคิด และวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปจากคนรุ่นเดิม ทั้งนี้ คนยุคใหม่จะมีวิธีคิดที่แตกต่างกับคนยุคก่อนในการหางานทำ คือ คนยุคก่อนหลังจากจบการศึกษาแล้ว จะมุ่งหางานเพื่อให้ตนเองได้ทำงานเร็วที่สุด โดยในขั้นแรกจะมีเงื่อนไขหลาย ๆ อย่างกำหนดไว้ และเงื่อนไขนั้นจะลดลงเรื่อย ๆ เพื่อให้ตนเองได้งานทำโดยเร็ว ขณะที่คนยุคใหม่ จะมุ่งหางานเพื่อให้ตนเองได้งานตามที่ตนเองต้องการภายใต้เงื่อนไขเช่นเดียวกับคนยุคก่อน ประกอบกับเงื่อนไขเรื่องของวิถีชีวิต (Life style) เพื่อให้การทำงานและการใช้ชีวิตมีความสมดุลกัน หรือ การสร้าง Work-Life Balance ซึ่งหากยังไม่ได้งานตามที่ต้องการก็ยินยอมที่จะว่างงาน

งานศึกษาของ อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ และธณศพร พันธุ์มณี (2560) สนับสนุนให้เห็นว่ากระบวนการตัดสินใจ และวิธีการเลือกงานของกลุ่มแรงงานวัยหนุ่มสาวในปัจจุบันนั้นเปลี่ยนแปลงไปจากการศึกษาลักษณะงานที่นักศึกษาไทย Gen Y ปรารถนา พบว่ารูปแบบองค์กรที่นักศึกษาต้องการทำงานด้วยมากที่สุด คือ ธุรกิจส่วนตัวหรืออาชีพอิสระ รองลงมา คือ บริษัทเอกชน บริษัทข้ามชาติ รัฐวิสาหกิจ และราชการ ในด้านของการจ่ายค่าตอบแทน พบว่าการให้สิทธิการเป็นเจ้าของหุ้นของบริษัท นักศึกษาต้องการเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การแบ่งกำไรของบริษัท (Profit) ให้ และสุดท้ายคือการจ่ายเงินเดือน

ซึ่งผลการศึกษานี้จะสะท้อนให้เห็นว่า Gen Y ต้องการเป็นเจ้าของกิจการหรือเป็นส่วนหนึ่งของกิจการมากกว่าการได้รับเพียงเงินเดือน และผลในข้อนี้ก็สอดคล้องกับการที่ Gen Y ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ มากที่สุด สอดคล้องกับงานศึกษาของ ชญานี ชวะโนชทย์ และคณะ (2559) ที่สะท้อนภาพปัญหาความขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย มีสาเหตุสำคัญมาจากเหตุผลส่วนบุคคลของแรงงาน เช่น ความพึงพอใจที่จะเลือกทำงานในภาคบริการมากกว่าทำงานในภาคอุตสาหกรรม อันเกี่ยวโยงกับทัศนคติเชิงลบที่มีต่อภาคอุตสาหกรรม เช่น งานมีลักษณะจุกจิก สกปรก และเสี่ยงต่อที่จะได้รับอันตราย ต้องเผชิญกับความร้อน ไม่สามารถจัดสรรเวลาได้ด้วยตนเอง ต้องรอรับคำสั่งจากหัวหน้างาน เป็นต้น แต่มีทัศนคติที่ดีต่องานในภาคบริการ เช่น ลักษณะงานมีความยืดหยุ่นของเวลา เป็นนายของตัวเอง จากทัศนคติดังกล่าวของแรงงานส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างภาคอุตสาหกรรมสู่ภาคบริการ

ทั้งนี้ การว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ยังมีอีกหลายปัจจัยที่ซับซ้อน ไม่ได้มีเพียงแค่สาเหตุมาจากความไม่สอดคล้องของทักษะพื้นฐานของบัณฑิตที่มีอยู่ และทักษะพื้นฐานที่สถานประกอบการต้องการเพียงอย่างเดียว หากแต่การว่างงานยังมีสาเหตุมาจากความต้องการและความคาดหวังของตัวบัณฑิตเอง เช่น ความคาดหวังที่จะได้รับอัตราการเพิ่มเงินเดือนหรือค่าจ้างที่สูงจากการทำงาน เนื่องจากได้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างจากหลายแหล่งมาเปรียบเทียบ ข้อมูลที่มาสนับสนุนสาเหตุดังกล่าว คือ รายงานการสำรวจภาวะการมีงานทำ พ.ศ. 2559 รายงานว่า ผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีอัตราการว่างงานสูงในช่วงปีแรก ๆ หลังจบการศึกษา ซึ่งสูงกว่าผู้จบสายอาชีพ โดยอัตราการว่างงานของผู้จบปริญญาตรีในช่วงปีแรกหลังจบการศึกษาสูงถึงร้อยละ 35 และสูงถึงร้อยละ 65 สำหรับผู้จบปริญญาตรีสายศึกษาศาสตร์ ขณะที่ผู้ที่เพิ่งจบสายอาชีพมีอัตราการว่างงานไม่ถึงร้อยละ 13 แต่อย่างไรก็ตามสถานการณ์การว่างงานที่สูงของผู้จบการศึกษาปริญญาตรีจะเกิดขึ้นเพียงในช่วง 0-3 ปีแรก หลังจบการศึกษาเท่านั้น โดยภาวะการว่างงานของผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีลดลงอย่างรวดเร็วในช่วง 3 ปีแรกหลังจบการศึกษา และเมื่อจบการศึกษาเกิน 3 ปี ภาวะการว่างงานของผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีแทบไม่แตกต่างกับสายอาชีพ (ดูรูป 7)

รูป 7 อัตราการว่างงาน พ.ศ. 2559 จำแนกตามระดับการศึกษา



ที่มา: การสำรวจภาวะการมีงานทำ พ.ศ. 2559, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนี้จะสนับสนุนแนวความคิดที่ว่า ภาวะการว่างงานของผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นเรื่องของการค้นหางานและการจับคู่กับงาน (Searching and Matching) ที่การหางานต้องสอดคล้องกับค่าจ้างที่ต้องการ ตามกรอบทฤษฎีเกี่ยวกับการหางานและค่าจ้างที่ต้องการ (Reservation Wage) ที่อธิบายว่า ผู้ที่ต้องการอัตราค่าจ้างในระดับที่สูงจะไม่เลือกงานที่ได้ค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าที่ต้องการ และมักต้องใช้ระยะเวลาในการหางานนานกว่าผู้ที่ต้องการอัตราค่าจ้างในระดับที่ต่ำกว่า ซึ่งผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีต้องการอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าผู้จบสายอาชีพ (วีรชาติ กิเลนทอง และกิตติพงษ์ เรืองทิพย์, 2560)

นอกเหนือจากประเด็นการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่แล้ว ยังพบว่าบางส่วนของกลุ่มผู้ว่างงานเกิดขึ้นหลังจากเข้าทำงานแล้วในระยะหนึ่งร่วมด้วย พิจารณาได้จากการเก็บข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมในกลุ่มที่มาขอรับสิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน ซึ่งเป็นบุคคลที่ต้องมีการจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน พบว่า ใน พ.ศ. 2557 กลุ่มที่มาขอรับบริการมากที่สุด คือ ผู้ที่มีช่วงอายุระหว่าง 25–39 ปี ซึ่งมีจำนวนผู้ขอรับสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานสูงกว่าจำนวนผู้ประกันตน คิดเป็นร้อยละ 63 ของผู้ว่างงานทุกช่วงวัย แสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้ว่างงานเป็นกลุ่มวัยแรงงานที่อายุไม่มากนัก

เมื่อพิจารณาในเรื่องของค่าจ้างที่ได้รับก่อนว่างงานอยู่ระหว่าง 8,001–10,000 บาท และเป็นการลาออกโดยสมัครใจเป็นส่วนใหญ่ โดยใน พ.ศ. 2559 ผู้ว่างงานมาขอรับสิทธิประโยชน์รวมจำนวน 141,267 คน จำแนกเป็นผู้ถูกเลิกจ้าง จำนวน 29,748 คน สมัครใจลาออก จำนวน 105,068 สิ้นสุดสัญญาจ้าง จำนวน 6,451 คน (สถิติงานประกันสังคม 2559, online)

ในภาวะของสังคมไทยที่ยังพบคนไทยบางส่วนว่างงาน ไม่มีงานทำ แต่ก็ยังมีเสียงสะท้อนจากภาคเอกชนถึงการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคเกษตรกรรมและภาคบริการ จากรายงานการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ พ.ศ. 2556 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ที่ทำการสำรวจสถานประกอบการที่มีคนทำงานตั้งแต่ 6 คน ขึ้นไป จำนวน 31,856 แห่ง ครอบคลุมประเภทกิจการค้าปลีก ค้าส่ง ธุรกิจบริการ อุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้าง การขนส่งทางบก สถานที่เก็บสินค้า และโรงพยาบาลเอกชนทั่วประเทศ พบว่ายังมีความต้องการแรงงานมากกว่า 300,000 คน โดยต้องการแรงงานประเภทช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องมากที่สุด มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่าช่วงอายุของแรงงานที่ต้องการจ้างคืออยู่ระหว่าง 25–34 ปี

จากภาวะการขาดแคลนแรงงานส่วนหนึ่งนำไปสู่สถานการณ์การนำเข้าแรงงานข้ามชาติเพื่อทดแทนแรงงานในส่วนที่ขาด โดยเฉพาะในตลาดแรงงานระดับล่าง พิจารณาได้จากนโยบายของรัฐเพื่อการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศ โดยเริ่มออกประกาศคณะปฏิวัติบับที่ 322/2515 มีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมในแต่ละช่วงเวลา จนมาถึงปัจจุบันก็ยังคงพบว่ามีการจ้างแรงงานข้ามชาติอยู่เช่นเดิม และเพิ่มปริมาณมากขึ้นเรื่อย ๆ

ตาราง 2 จำนวนแรงงานต่างด้าว มาตรา 9 พ.ศ. 2557-2561

	2557	**2558**	**2559**	**2560**	**2561 (กุมภาพันธ์)**
จำนวนแรงงานต่างด้าว มาตรา 9	1,177,629	989,374	1,202,347	1,248,611	1,936,223

ที่มา: สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

จากตัวเลขการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 ที่ผ่านมาสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานในกิจการก่อสร้าง กิจการเกษตรและปศุสัตว์ กิจการต่อเนื่องการเกษตร กิจการให้บริการต่าง ๆ และกิจการผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป ยังคงมีความต้องการแรงงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งงานดังกล่าวล้วนต้องการแรงงานระดับล่างและระดับกลาง

ตาราง 3 ประเภทกิจการที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด 3 อันดับแรก (ข้อมูลเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561)

	ประเภทพิสูจน์สัญชาติ	MOU	ไป-กลับหรือนำเข้าตามฤดูกาล
กิจการก่อสร้าง	234,351	103,361	3,486
กิจการเกษตรและปศุสัตว์	165,087	กิจการต่อเนื่องการเกษตร 93,453	26,569
กิจการให้บริการต่าง ๆ	160,966	84,142	กิจการผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป (3,592)

ที่มา: สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

เมื่อพิจารณาข้อมูลทั้งสองชุดที่ยกมา อาจกล่าวได้ว่า มีความย้อนแย้งกันระหว่างคนไทยตกงาน แต่มีการเปิดนำเข้าแรงงานข้ามชาติเนื่องเพราะขาดแคลนแรงงาน ไม่สามารถหาแรงงานคนไทยเข้ามาทำได้ ส่วนหนึ่งได้รับคำอธิบายว่า งานที่แรงงานต่างด้าวทำนั้นมีลักษณะเป็นงานที่อันตราย (Dangerous Job) สกปรก (Dirty Job) หรือยากลำบาก (Demanding / Difficult Job) เช่น งานประมง งานต่อเนื่องประมง งานในภาคการเกษตรที่ต้องอาศัยกำลังกายเป็นหลักในการเพาะปลูก เก็บเกี่ยว ดูแลรักษา หรืองานในกิจการก่อสร้าง

อย่างไรก็ดี งานประเภทต่าง ๆ ที่กล่าวมา ล้วนเป็นประเภทงานที่คนไทยส่วนหนึ่งสมัครใจที่จะเดินทางออกไปทำยังต่างประเทศ จากสถิติของกรมการจัดหางาน กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ พบว่ามีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากกว่าหกหมื่นคนต่อปี โดยใน พ.ศ. 2560 มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ 61,874 คน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดถึงประเภทงานที่ขออนุญาตไปทำงาน พบว่าประเภทงานผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ มีคนไทยเดินทางไปทำงานมากที่สุด (1,914 คน) รองลงมา คือ อาชีพงานพื้นฐาน (720 คน) และประเภทงานผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง (713 คน) ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา อีกทั้งยังพบว่ามีคนไทยบางส่วนได้ลักลอบเข้าไปทำงานอย่างผิดกฎหมายที่ยังไม่ทราบข้อมูลที่ชัดเจนอีกด้วย

ตาราง 4 สถิติคนไทยไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. 2557-2561

	แจ้งการเดินทางด้วยตนเอง	กรมการจัดหางานจัดส่ง	นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน	นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงาน	บริษัทจัดหางานจัดส่ง	รวม 5 วิธีเดินทาง
พฤษภาคม 2561	600	746	475	302	2,415	4,538
พ.ศ. 2560	8,806	11,229	8,689	4,250	28,900	61,874
พ.ศ. 2559	10,640	12,931	7,276	4,446	33,124	68,417
พ.ศ. 2558	11,765	10,870	8,419	4,975	33,635	69,664
พ.ศ. 2557	11,125	10,164	6,838	4,915	35,760	68,802

ที่มา: กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

ตาราง 5 จำนวนแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ จำแนกตามประเภทงาน พ.ศ. 2558-2561

ประเภทงาน	พฤษภาคม 2561	พฤษภาคม 2560	พฤษภาคม 2559	พฤษภาคม 2558
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้จัดการ	37	45	41	39
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	172	217	188	194
ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	357	296	279	271
เสมียน เจ้าหน้าที่	10	4	19	29
พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด	149	122	221	192
ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง	713	702	1,025	784
ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ	466	595	617	742
ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	1,914	2,520	2,447	2,968
อาชีพงานพื้นฐาน	720	826	336	476

ที่มา: กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

ในขณะที่แรงงานวัยหนุ่มสาวมีระดับการศึกษาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และต้องเผชิญการแข่งขันในตลาดแรงงานที่แตกต่างไปจากวัยแรงงานในช่วงก่อนหน้าอย่างชัดเจน แต่ข้อมูลจากการสำรวจการมีงานทำในปัจจุบัน ยังคงเน้นให้ข้อมูลสถานภาพการทำงานของวัยแรงงานในภาพรวมของประเทศ (การทำงานในแต่ละประเภท การว่างงาน และการอยู่นอกกำลังแรงงาน) ไม่สามารถให้ภาพที่ชัดเจนของอุปสรรคที่วัยหนุ่มสาวต้องเผชิญเกี่ยวกับลักษณะการจ้างงาน รายได้จากการทำงาน ความพอใจในงาน การคุ้มครองแรงงาน รวมถึงความยากง่ายในการเปลี่ยนผ่านระบบการศึกษาสู่ตลาดแรงงานของแรงงานวัยหนุ่มสาวอีกด้วย

2.1.3 การเปลี่ยนผ่านในการทำงานของวัยแรงงานตอนต้น

การเปลี่ยนผ่านจากระบบการศึกษาสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น (from school-to-work transition) เป็นปรากฏการณ์ที่ได้รับความสนใจจากนักเศรษฐศาสตร์แรงงาน เนื่องจากสถิติการว่างงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่เพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว และกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา ทำให้ประเด็นการส่งเสริมการทำงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นกลายเป็นหัวใจสำคัญของการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตั้งแต่ในยุคของ Millennium Development Goals (MDGs) เพื่อขจัดปัญหาความยากจนและความหิวโหย มาจนถึง Sustainable Development Goals (SDGs) ดังนั้น ในอนาคตแม้หลายประเทศเข้าสู่ยุคสังคมสูงวัย (Ageing Society) แต่สำหรับการสนับสนุนกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นนี้ยิ่งต้องให้ความสำคัญ ด้วยในอนาคตจะเป็นฐานสำคัญของการสะสมความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจค้ำจุนระบบบำนาญวัยเกษียณและระบบการดูแลสุขภาพ (ILO, 2017)

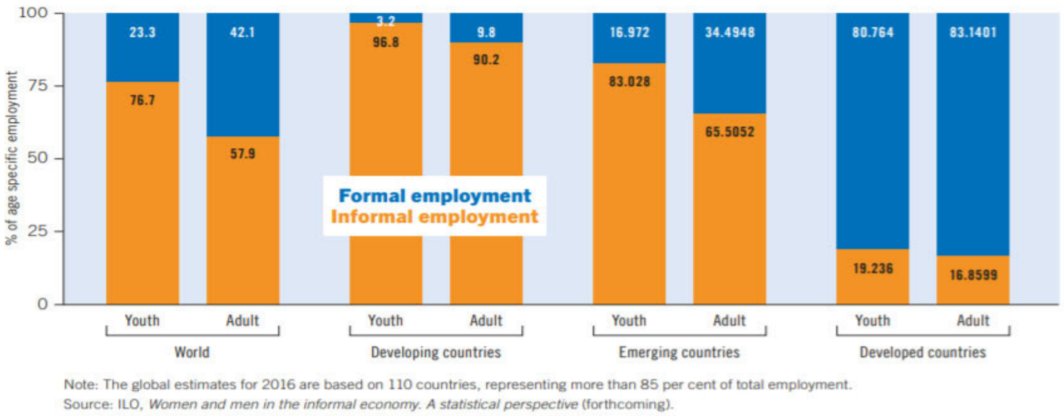
การเปลี่ยนผ่านจากระบบการศึกษาสู่ตลาดแรงงานถือเป็นขั้นตอนสำคัญของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่ต้องได้รับการสนับสนุนให้สามารถผ่านไปได้อย่างราบรื่น จนกระทั่งแรงงานกลุ่มนี้ได้ทำงานที่พึงพอใจและมีความมั่นคง ในกลุ่มประเทศที่มีระดับรายได้สูง การเปลี่ยนผ่านครั้งแรก (first transition) กลุ่มแรงงานตอนต้นมีแนวโน้มที่จะสามารถเข้าสู่งานที่มั่นคงได้เลย (stable wage employment) ในขณะที่ประเทศที่ระดับการพัฒนาที่ต่ำกว่า กลุ่มแรงงานตอนต้นที่ได้งานทำเร็ว อาจเป็นกลุ่มที่ไม่ได้เข้าสู่ระบบการศึกษา หรือเป็นกลุ่มที่ออกจากโรงเรียนเพื่อเข้าสู่การทำงานแบบไม่ปกติ หรืองานนอกระบบ โดยส่วนใหญ่เป็นงานอิสระ หรือประกอบกิจการของตนเอง (self-employed) ดังนั้น การเข้าสู่ตลาดแรงงานเร็วของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นในประเทศกำลังพัฒนาเหล่านี้ ไม่ได้สะท้อนถึงความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านสู่ตลาดแรงงาน

ทั้งนี้ ในรายงานการเปลี่ยนผ่านจากระบบการศึกษาสู่การทำงาน (School to-Work Transition Surveys-SWTS) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในระหว่าง ค.ศ. 2012-2016 ที่ดำเนินการสำรวจใน 34 ประเทศทั่วโลก ได้นำเสนอให้เห็นถึงความแตกต่างของสถานการณ์การเข้าสู่

ตลาดแรงงานของทั้ง 2 กลุ่มประเทศนี้ โดยพบว่า ระยะเวลาของการเปลี่ยนผ่านไปสู่งานที่มั่นคงและพึงพอใจ (full transition to a stable and satisfactory job) ของกลุ่มแรงงานตอนต้นในกลุ่มประเทศที่มีระดับรายได้สูงอยู่ประมาณ 13.8-14.4 เดือน เมื่อพิจารณาพื้นที่อยู่อาศัย กลุ่มที่อาศัยในเขตเมืองใช้เวลาในการเปลี่ยนผ่านสั้นกว่ากลุ่มแรงงานตอนต้นที่อาศัยในเขตชนบท กล่าวคือ กลุ่มที่อาศัยในเขตเมืองใช้เวลาประมาณ 13.3 เดือน ซึ่งเร็วกว่ากลุ่มที่อาศัยในเขตชนบทที่ใช้เวลาประมาณ 15.4 เดือน ในขณะที่กลุ่มแรงงานตอนต้นในกลุ่มประเทศที่มีระดับการพัฒนาต่ำกว่า เช่น ยุโรปตะวันออก เอเชียกลาง และตะวันตก ใช้เวลาในการเปลี่ยนผ่านก่อนจะเข้าสู่งานที่มั่นคงและพึงพอใจยาวนานกว่า หรือประมาณ 17.9 เดือน

นอกจากนี้ สำหรับประเทศที่มีระดับการพัฒนาสูงกว่า กลุ่มแรงงานจะสามารถเข้าสู่งานที่มั่นคงและพึงพอใจได้ในช่วงอายุประมาณ 25-29 ปี ประมาณร้อยละ 34.3 ในขณะที่อีกกลุ่มประเทศที่มีระดับการพัฒนาต่ำกว่า มีเพียงร้อยละ 11.2 ที่สามารถเปลี่ยนผ่านไปสู่งานที่มั่นคงและพึงพอใจได้ เมื่อพิจารณารูปแบบการจ้างงานพบว่า ในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา หรือประเทศที่เพิ่งเกิดขึ้นใหม่ มีสัดส่วนของแรงงานตอนต้นทำงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบสูงถึง 3 ใน 4 ของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่อยู่ในตลาดแรงงานทั้งหมด (ILO, 2015; ILO, 2017) ในขณะที่กลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว มีสัดส่วนของวัยแรงงานตอนต้นทำงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบเพียงร้อยละ 20 (ดูรูปที่ 8) สถานการณ์การเปลี่ยนผ่านของวัยแรงงานตอนต้นสู่ตลาดแรงงานนี้ นอกจากได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะของกลุ่มแรงงานแล้ว เช่น ระดับการศึกษา เป็นต้น ยังเป็นผลมาจากจำนวนและประเภทของงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน ณ ช่วงเวลาต่าง ๆ ซึ่งหากการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานในช่วงแรกไม่ราบรื่น หรือกลุ่มแรงงานเข้าสู่งานที่ไม่ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม ไม่ได้รับการพัฒนาทักษะ รวมถึงไม่ได้รับการคุ้มครองสวัสดิการที่พึงได้รับ ย่อมส่งผลต่อการเปลี่ยนผ่านสู่งานที่มั่นคงในขั้นต่อมา (Kilimani, Nicholas, 2017)

รูป 8 สัดส่วนของวัยแรงงานตอนต้นที่ทำงานในภาคเศรษฐกิจในระบบและนอกระบบ จำแนกตามกลุ่มประเทศที่มีระดับการพัฒนาแตกต่างกัน



ที่มา: ILO, 2017. Global Employment Trends for Youth 2017.

2.1.4 การเข้าสู่ตลาดแรงงาน การทำงาน การว่างงาน ความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ที่คาดหวัง

การเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือการทำงาน เป็นกระบวนต่อเนื่องภายหลังที่ทรัพยากรมนุษย์ได้รับการพัฒนาคุณภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดจนได้รับการเตรียมความพร้อมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับตลาดแรงงาน โดยกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญกลุ่มแรกในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน คือ กลุ่มเด็กและเยาวชนที่อยู่ในระบบการศึกษาและใกล้จบการศึกษา

ในปัจจุบัน การเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนหลังสำเร็จการศึกษาจะใช้ระยะเวลาที่ยาวนานกว่า ดังรายงานการศึกษาเกี่ยวกับการเข้าสู่ตลาดแรงงานของวีรชาติ กิเลนทอง และกิตติพงษ์ เรืองทิพย์ (2560) ให้ข้อมูลที่สะท้อนว่า ผู้เรียนที่จบออกไปจะใช้เวลาระยะหนึ่งในการค้นหางานและการจับคู่กับงาน (Searching and Matching) โดยจะมุ่งหางานเพื่อให้ตนเองได้งานตามที่ต้องการหากยังไม่ได้งานตามที่ต้องการก็ยินยอมที่จะว่างงาน ซึ่งงานที่ต้องการจะเป็นประเด็นเรื่องค่าจ้างหรือรายได้ที่คาดหวัง และเป็นประเด็นหลักของการหางานทำของวัยแรงงานรุ่นใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบทฤษฎีเกี่ยวกับการหางานและค่าจ้างที่ต้องการ (Reservation Wage) ที่อธิบายว่า ผู้ที่ต้องการอัตราค่าจ้างในระดับที่สูงจะไม่เลือกงานที่ได้ค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่าที่ต้องการ และมักต้องใช้ระยะเวลาในการหางานนานกว่าผู้ที่ต้องการอัตราค่าจ้างในระดับที่ต่ำกว่า ซึ่งผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจะต้องการอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าผู้จบสายอาชีพ

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการทำงานและการว่างงาน จากมุมมองของบัณฑิตจบใหม่ พบข้อมูลที่สอดคล้องกันว่า ประเด็นเรื่องของความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ที่คาดหวังเป็นเหตุผลสำคัญในการเลือกหรือไม่เลือกเข้าสู่ตลาดแรงงาน กล่าวคือ ผู้ที่จบการศึกษาคาดหมายที่จะได้รับอัตราเงินเดือนหรือค้าจ้างที่สูงจากงานที่ทำ หรือแม้กระทั่งการคาดหวังเงินเดือนที่ขั้นต่ำในระดับปริญญาตรีตามนโยบายของรัฐบาลในปัจจุบันได้ประกาศรับรองไว้ ในมุมของความมั่นคงทางอาชีพสะท้อนออกมาในลักษณะของค่านิยมในสังคมที่ว่า เมื่อเรียนจบมาแล้วต้องทำงานในบริษัทที่มีชื่อเสียงหรือบริษัทใหญ่ ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นคงและการถูกเลิกจ้าง ตลอดจนการได้รับระยะเวลาของสัญญาว่าจ้างที่ยาวนาน (สมชาย สุขสิริเสรีกุล, 2550; สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม, 2558; อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ และธณศพร พันธุ์มณี, 2560) ผลงานวิจัยในกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานแล้วยังสะท้อนเป็นไปในทิศทางเดียวกันอีกว่า ประเด็นเรื่องรายได้ที่คาดหวัง คือ ความต้องการเงินเดือนหรือค่าจ้างมากที่สุด มีความสำคัญต่อการทำงานให้บรรลุความมุ่งหมายของงาน (พรรณวดี สถิตถาวระ และประจวบ เพิ่มสุวรรณ, 2553)

การที่วัยแรงงานรุ่นใหม่หรือผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาตั้งเป้าหมายด้านความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ที่คาดหวังในการเลือกหรือไม่เลือกเข้าสู่ตลาดแรงงานนั้น ไม่ใช่เป็นประเด็นใหม่ในยุคปัจจุบัน เมื่อพิจารณาตามแนวคิดด้านความมั่นคงในการทำงาน แบ่งประเภทของความมั่นคงในการทำงานออกเป็น

2 ประเภท คือ 1) ความมั่นคงในงาน ซึ่งหมายถึง การถูกยุบ เลิกจ้าง หรือการให้ออกจากงานง่ายหรือยาก และ 2) ความมั่นคงในเงิน หมายถึง รายได้จากการประกอบอาชีพ รวมทั้งเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ที่เพียงพอแก่การครองชีพ (ประวีณ ณ นคร, 2514) ดังนั้น การที่บุคคลคนหนึ่งจะเลือกเข้าหรือไม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือยินยอมที่จะว่างงานนั้น เป็นเหตุผลของเรื่องความมั่นคงในการทำงานซึ่งงานที่ต้องการจะต้องมีความมั่นคงทั้งในด้านของความมั่นคงในงานและความมั่นคงในเงิน

2.1.5 ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงาน

การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีย่อมส่งผลดีกับแรงงานหรือลูกจ้าง การไม่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ตลอดจนการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งส่งผลต่อไปยังผลผลิตที่มีคุณภาพหรือประสิทธิภาพของการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ รอบตัวทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตซึ่งอยู่รอบตัวและมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และ 2) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ (เยาวลักษณ์ กลุพานิช, 2533)

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมต่อการทำงานในประเทศไทยพบมากในศาสตร์ทางการบริหาร ซึ่งนิยมศึกษาปัจจัยแวดล้อมในการทำงานในมุมมองที่กว้าง กล่าวคือ การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมจะแบ่งเป็นภายในและภายนอกองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน เช่น นโยบาย โครงสร้าง กระบวนการ บรรยากาศองค์กร และพฤติกรรม รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เศรษฐกิจ เทคโนโลยี การเมืองและกฎหมาย และสังคมวัฒนธรรม ซึ่งแต่ละปัจจัยสภาพแวดล้อมมีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกันตามบริบทของการทำงานที่แตกต่างกัน (ทิวากาล ด่านแก้ว , 2556; นงชนก ผิวเกลี้ยง และธีระเดช ริ้วมงคล, 2556)

รายงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมกับการทำงานในต่างประเทศในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณมุ่งสนใจศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ แสง พื้นที่ เฟอร์นิเจอร์ อุณหภูมิ ภาวะทางเสียง (Noise) ฯลฯ ซึ่งสภาพแวดล้อมทางกายกาพดังกล่าวส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผลิตผลการทำงาน ตลอดจนความพึงพอใจในการทำงาน (Khoso et al., 2016; Nadeem & Ahmad, 2017; Aram Hanna Massoudi & Hamdi, 2017) โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัยทำงานรุ่นใหม่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานของวัยแรงงานวัยรุ่นและยังมีผลต่อการคงอยู่ของวัยแรงงานรุ่นใหม่อีกด้วย (Westerman & Yamamura, 2007; Edem MJ, Akpan EU & Pepple NM, 2017)

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในกลุ่มวัยทำงานและเพิ่งออกจากการทำงาน อายุระหว่าง 25-30 ปี ได้ข้อค้นพบในลักษณะเดียวกับการศึกษาเชิงปริมาณ คือ ความสามารถในการทำงานจะดีขึ้นหรือแย่ลง เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน การทำงานที่แย่ลงเนื่องมาจากความเจ็บปวดจากลักษณะท่าทางการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบสถานที่ที่ทำงานที่ไม่ดี การระบายอากาศ ความร้อน และพื้นที่ที่ทำงานที่จำกัดทำให้ความสามารถในการทำงานลดลง ตลอดจนการทำงานกลางแจ้งที่มีสภาพอากาศที่แตกต่างกันทั้งด้านแสงและอุณหภูมิทำให้ความสามารถในการทำงานลดลงเช่นกัน ยกตัวอย่างเช่น ฝนตก ความร้อนหรือความหนาวเย็นของอากาศที่มากเกิดไป เป็นต้น นอกจากนี้ นโยบายและโครงสร้างขององค์กร ผู้บังคับบัญชาที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน บรรยากาศที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน วัยทำงานรุ่นใหม่อธิบายว่าเป็นประสบการณ์เชิงลบที่มีผลทำให้ความสามารถในการทำงานลดลงเช่นกัน (Bostrom et al., 2015)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น โครงสร้าง นโยบายองค์กร สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ฯลฯ มีผลต่อการทำงานของแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานรุ่นใหม่ ยกเว้นสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี การเมืองและกฎหมาย ยังไม่พบหลักฐานบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ของการทำงานในวัยแรงงานรุ่นใหม่

2.1.6 นโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

ประเด็นด้านแรงงานนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังพิจารณาได้จากการเป็นประเด็นหนึ่งที่ถูกกล่าวถึงไว้ในแผนการบริหารราชการแผ่นดินในทุกรัฐบาล มีรายละเอียด ดังนี้

1) นโยบายรัฐบาล

รัฐบาล	นโยบายด้านแรงงาน
พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา **(24 สิงหาคม 2557 – ปัจจุบัน)**	**ด้านที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและกาสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ** 3.1 ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาสทางอาชีพและการมีรายได้ที่มั่นคง แก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน

รัฐบาล	นโยบายด้านแรงงาน
	ด้านที่ 4 การศึกษาและเรียนรู้ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม 4.1 จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนได้เต็มศักยภาพ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ
ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร **(5 สิงหาคม 2554 – 7 พฤษภาคม 2557)**	**ด้านที่ 4 นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต** **4.2 นโยบายแรงงาน** 4.2.1 ส่งเสริมให้ผู้ต้องการมีงานทำในระบบสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตำแหน่งงานว่างของสถานประกอบการได้โดยสะดวก ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้สถานประกอบการสามารถรับทราบข้อมูลของผู้ต้องการมีงานทำได้ทุกระดับความต้องการและส่งเสริมให้แรงงานที่อยู่นอกระบบสามารถเลือกและมีงานทำได้ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสมกับสถานะ กลยุทธ์: พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้สามารถเชื่อมโยงได้ทุกพื้นที่ เพื่อให้ผู้ต้องการมีงานทำและสถานประกอบการสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานได้อย่างทั่วถึง และสอดคล้องกับความต้องการ 4.2.2 ให้การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย โดยให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการแรงงาน และดูแลหลักประกันความมั่นคงในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงาน กลยุทธ์: ส่งเสริมให้แรงงานทุกประเภทได้รับสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

รัฐบาล	นโยบายด้านแรงงาน
	4.2.3 ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย กลยุทธ์: เสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ ให้มีความยุติธรรมกับทุกฝ่าย รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนากฎระเบียบด้านแรงงานและการบังคับใช้ให้เกิดประสิทธิผล 4.2.4 เพิ่มสิทธิประโยชน์ประกันสังคมให้มากขึ้นเพื่อผู้ประกันตนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลได้อย่างทั่วถึง และปรับปรุงแนวทางการขยายความคุ้มครองและส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและเห็นประโยชน์ในการประกันตนของแรงงานนอกระบบ กลยุทธ์: เร่งรัดประชาสัมพันธ์ให้แรงงานทุกประเภทและสถานประกอบการเห็นความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงานนอกระบบ โดยพัฒนาฐานข้อมูลให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายเพิ่มช่องทางการให้และรับบริการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ และเร่งรัดประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคมมากขึ้น นอกจากนี้ยังดำเนินการขยายการให้บริการให้มีความยืดหยุ่นเพื่อให้ผู้ประกันตนสามารถใช้บริการได้ทุกพื้นที่ทั่วประเทศ 4.2.5 เร่งยกระดับแรงงานไร้ฝีมือให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือให้เป็นแรงงานมีฝีมือ โดยภาครัฐจะทำงานร่วมกับภาคเอกชน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่ใช้แรงงานมีฝีมือทั้งระบบ กลยุทธ์: ส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับแรงงานทุกระดับให้เป็นไปตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับแรงงานไทยให้เป็นแรงงานมีฝีมือทั่วประเทศ และเร่งจัดทำ

รัฐบาล	นโยบายด้านแรงงาน
	มาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกับภาคเอกชนให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ 4.2.6 เตรียมการรองรับการเปิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียนใน พ.ศ. 2558 โดยเน้นระบบบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ จัดระบบอำนวยความสะดวก และมาตรการการกำกับดูแลติดตามการเข้าออกของแรงงานทุกประเภทเพื่อดึงดูดแรงงานที่มีฝีมือเข้าประเทศควบคู่กับการป้องกันผลกระทบจากการเข้าประเทศของแรงงานไร้ฝีมือ กลยุทธ์: พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติให้มีประสิทธิภาพ โดยจัดทำฐานข้อมูลของแรงงานข้ามชาติเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการแรงงาน ลดขั้นตอนการอนุญาตการทำงานของแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งการจัดบริการทางสังคมให้กับแรงงานข้ามชาติตามความเหมาะสมและเป็นธรรม ดำเนินการเตรียมความพร้อมคนไทยในการรับประโยชน์และลดผลกระทบที่จะเข้ามาพร้อมกับการเข้าออกของแรงงานอย่างเสรี สร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถของคนไทยในการออกไปทำงานต่างประเทศ โดยยกระดับทักษะแรงงานด้านอาชีพและทักษะด้านภาษา อีกทั้งต้องมีการกำหนดมาตรการในการสร้างแรงจูงใจเพื่อดึงดูดให้แรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงในสาขาที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานเข้ามาในประเทศ 4.2.7 กำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการควบคุมการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานของภาคเอกชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ กลยุทธ์: กำหนดมาตรการควบคุมการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ

รัฐบาล	นโยบายด้านแรงงาน
อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ **(17 ธันวาคม 2551 – 5 สิงหาคม 2554)**	**นโยบายเร่งด่วน** **1. ดำเนินมาตรการเร่งด่วนเฉพาะหน้า เพื่อรองรับปัญหาแรงงานว่างงานจากภาคอุตสาหกรรมและนักศึกษาจบใหม่** โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้ 1.1 ฝึกอบรมเพิ่มทักษะความสามารถในการทำงานให้แก่ผู้ว่างงาน และนักศึกษาจบใหม่ โดยมีหลักสูตรที่หลากหลายเพื่อสร้างทางเลือกในการประกอบอาชีพได้ตามความถนัดและศักยภาพ 1.2 ส่งเสริมความร่วมมือกับนิคมอุตสาหกรรมกลุ่มอุตสาหกรรมและธุรกิจบริการสาขาที่มีความสามารถในการแข่งขันเพื่อสนับสนุนการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกอบรมเพิ่มเติมบนฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการ พร้อมทั้งให้มีการรับรองคุณภาพและสมรรถนะของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม 1.3 สร้างโอกาสการทำงานรองรับแรงงานกลับสู่ภูมิลำเนาโดยการประสานความร่วมมือภาคเอกชนเพื่อบรรจุคนว่างงานที่ผ่านการฝึกอบรมให้ตรงกับตำแหน่งงานที่ว่างอย่างเหมาะสม ตลอดจนประสานความร่วมมือกับท้องถิ่นและชุมชนเพื่อให้ผู้ที่ผ่านการอบรมกลับไปทำงานที่เป็นประโยชน์ในท้องถิ่นและชุมชน เช่น การทำงานธุรการในสถานศึกษา การเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระและผู้ประกอบการรายย่อย การทำประโยชน์ให้ชุมชน พัฒนาศักยภาพชุมชนและสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคม การสำรวจและจัดเก็บข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม และทรัพยากรธรรมชาติ และการบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น **2. เร่งรัดดำเนินการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ถูกเลิกจ้างและผู้ว่างงานอันเนื่องมาจากวิกฤตเศรษฐกิจ** ดำเนินการโดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

รัฐบาล	นโยบายด้านแรงงาน
	2.1 เร่งรัดการช่วยเหลือและดูแลผู้ถูกเลิกจ้างให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับตามกฎหมายอย่างรวดเร็ว รวมทั้งประสานความร่วมมือ เร่งรัดการจัดสวัสดิการที่จำเป็นแก่แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง 2.2 อำนวยความสะดวกให้กลุ่มเป้าหมายผู้ถูกเลิกจ้างและผู้ว่างงานสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนโดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในระดับพื้นที่/ชุมชน สำหรับการประกอบอาชีพอิสระ/การเป็นผู้ประกอบการ 2.3 เร่งตรวจสอบและวิเคราะห์ตำแหน่งงานว่างเพื่อยืนยันจัดหมวดหมู่และกระจายการจัดตลาดนัดแรงงานเพื่อเชื่อมโยงตำแหน่งงานว่างกับผู้ถูกเลิกจ้าง พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อทุกรูปแบบ ทั้งในชุมชนและส่วนกลาง **ด้านที่ 3 สังคมและคุณภาพชีวิต** **3.2 นโยบายด้านแรงงาน** 3.2.1 ดำเนินการให้แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานไทย โดยเฉพาะในด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพการจ้างงาน โดยการส่งเสริมให้สถานประกอบการผ่านการทดสอบและรับรองตามมาตรฐานระบบการจัดการปฏิบัติต่อแรงงานด้านสิทธิและคุ้มครองให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานสากล กลยุทธ์: ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้ารับการทดสอบและรับรองตามมาตรฐานระบบการจัดการปฏิบัติต่อแรงงานรวมทั้งกำกับดูแลการคุ้มครองให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทยและสากล เพื่อเสริมสร้างระบบความปลอดภัยอาชีวอนามัย ในการทำงาน 3.2.2 ปฏิรูประบบประกันสังคมให้มีความเข้มแข็งมั่นคง ให้มีการบริหารจัดการที่เป็นอิสระ โปร่งใส และขยายความคุ้มครองถึงบุตรและคู่สมรสของผู้ประกันตนในเรื่อง

รัฐบาล	นโยบายด้านแรงงาน
	การเจ็บป่วย รวมทั้งเพิ่มสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพิ่มเติมให้แก่ผู้ประกันตน กลยุทธ์: พัฒนาระบบประกันสังคมให้มีการบริหารจัดการที่คล่องตัว โปร่งใส โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างเสถียรภาพของกองทุนประกันสังคมให้มั่นคงยิ่งขึ้น และสนับสนุนการสร้างหลักประกันความมั่นคงและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีแก่แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ 3.2.3 พัฒนาและฝึกอบรมแรงงานทุกระดับให้มีความรู้และทักษะฝีมือที่มีมาตรฐานสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยการเพิ่มขีดความสามารถของสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอยู่ทั่วประเทศให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยการระดมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในลักษณะโรงเรียนในโรงงาน และการบูรณาการกับสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลยุทธ์: เพิ่มขีดความสามารถในการฝึกอบรมแรงงานให้มีความรู้และทักษะฝีมือที่มีมาตรฐาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเร่งสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ในการจัดฝึกอบรมแรงงานเพื่อเพิ่มทักษะให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน 3.2.4 ส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการสนับสนุนด้านสินเชื่อการไปทำงานในต่างประเทศ การฝึกอบรมทักษะฝีมือและทักษะการใช้ภาษา การสร้างหลักประกันการคุ้มครองดูแลการจัดส่งแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ และการติดตาม

รัฐบาล	นโยบายด้านแรงงาน
	ดูแลมิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบระหว่างการทำงานในต่างประเทศ กลยุทธ์: ส่งเสริมและกำกับดูแลแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศให้ได้รับความเป็นธรรม ตลอดจนคุ้มครองและช่วยเหลือให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และสร้างเครือข่ายกับต่างประเทศที่มีความต้องการแรงงานไทยในอาชีพใหม่ ๆ ที่คนไทยมีศักยภาพ เช่น สปา และการดูแลผู้สูงอายุ 3.2.5 สนับสนุนสวัสดิการด้านแรงงาน โดยจัดตั้งสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน จัดให้มีสถานดูแลเด็กอ่อนในสถานประกอบการ และเพิ่มศักยภาพกองทุนเงินทดแทนในการดูแลลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน รวมทั้งจัดระบบดูแลด้านสวัสดิการแรงงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบ และส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ในระบบไตรภาคี เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง และภาครัฐ กลยุทธ์: พัฒนาส่งเสริมและกำกับดูแลให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานโดยเคร่งครัด รวมทั้งขยายสวัสดิการให้ครอบคลุมแรงงานอย่างทั่วถึง เพื่อให้แรงงานได้รับสวัสดิการและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และดำเนินการส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานอย่างใกล้ชิด เพื่อลดข้อพิพาทและความไม่เป็นธรรมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง รวมถึงส่งเสริมสถานประกอบการให้มีการจัดสวัสดิการดูแลเด็กอ่อนในสถานประกอบการอย่างกว้างขวาง 3.2.6 จัดระบบการจ้างงานแรงงานต่างด้าวให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต ไม่กระทบต่อการจ้างแรงงานไทยและความมั่นคงของประเทศ โดยการจัดจำแนกประเภทงานที่อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำและ

รัฐบาล	นโยบายด้านแรงงาน
	การจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าว การขจัดปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และการจัดทำทะเบียนแรงงานต่างด้าวและระบบการตรวจสอบที่สะดวกต่อการควบคุม กลยุทธ์: เปิดโอกาสและเร่งรัดดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวทุกคนที่เข้ามาทำงาน พร้อมทั้งจัดให้มีการทำทะเบียนประวัติแรงงานต่างด้าวเป็นรายบุคลที่มีความชัดเจน สามารถควบคุม ติดตามตรวจสอบได้ตลอดเวลา และปราบปรามและลงโทษอย่างจริงจังสำหรับการจ้างงานแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนทั้งในส่วนผู้ประกอบการ นายจ้าง และแรงงาน รวมทั้งการจ้างงานในกิจการที่ไม่ได้รับการผ่อนผัน รวมทั้งเร่งสร้างความร่วมมือและกระชับความสัมพันธ์กับประเทศที่ทำ MOU ด้านแรงงานอย่างต่อเนื่อง และผลักดันให้มีการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด 3.2.7 ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุและคนพิการโดยการกำหนดให้มีรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมตามความสามารถของผู้สูงอายุและคนพิการ อาทิ การทำงานแบบบางเวลา การทำงานชั่วคราว การทำงานแบบสัญญาระยะสั้น รวมทั้งการขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน กลยุทธ์: ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุและคนพิการได้มีงานทำเพื่อสร้างความมั่นคงในการดำรงชีพ
สมชาย วงสวัสดิ์ **(18 กันยายน 2551 – 2 ธันวาคม 2551)**	**ด้านที่ 3 สังคมและคุณภาพชีวิต** **3.2 นโยบายแรงงาน** 3.2.1 ฝึกอบรมและพัฒนาคนที่ทำงานแล้วและคนที่ถูกเลิกจ้าง เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และสร้างโอกาสการเข้าสู่ภาคการผลิตและบริการที่มีระดับเทคโนโลยีที่สูงขึ้น หรือมีการบริการบนพื้นฐานความมีไมตรีจิตของไทยและให้มี

รัฐบาล	นโยบายด้านแรงงาน
	การฝึกอาชีพให้แก่ประชาชนทั้งในเมืองและชนบทอย่างสอดคล้องกับความต้องการ รวมทั้งการเสริมสร้างการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อสร้างรายได้และแก้ปัญหาความยากจน กลยุทธ์: จัดให้มีการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานและพัฒนาการแนะแนว ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งอำนวยความสะดวกในการจัดหาแหล่งเงินทุน เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำหรือการประกอบอาชีพ โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรม ภาคเอกชนในระดับพื้นที่/ชุมชน เพื่อหากลุ่มเป้าหมายและแหล่งเงินทุน 3.2.2 จัดให้มีระบบเตือนภัยและติดตามสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการจ้างงาน การเลิกจ้างอันเนื่องจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างภาคการผลิตและบริการ พร้อมทั้งจัดให้มีการจ้างงานใหม่โดยเร็ว กลยุทธ์: พัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบเตือนภัยและระบบสารสนเทศแรงงานเพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภาคการผลิตและบริการ รวมทั้งการช่วยเหลือแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง รวมถึงการเชื่อมโยงตำแหน่งงานว่างกับผู้หางานอย่างเป็นปัจจุบัน โดยการเสริมทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งงาน 3.2.3 ให้ความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย ซึ่งให้ความสำคัญแก่ความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการแรงงาน การดูแลหลักประกันความมั่นคงแก่ผู้ใช้แรงงาน พร้อมทั้งจัดระบบการคุ้มครองแก่แรงงานนอกระบบให้ครอบคลุมมากขึ้น กลยุทธ์: ส่งเสริมการคุ้มครองแรงงาน โดยการขยายฐานการคุ้มครองทางสังคมและประกันสังคมไปสู่แรงงาน

รัฐบาล	นโยบายด้านแรงงาน
	นอกระบบ รวมทั้งเสริมสร้างระบบความปลอดภัยในการทำงานและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ อีกทั้งพัฒนาระบบค่าจ้าง ค่าตอบแทนโดยพิจารณาตามสมรรถนะ 3.2.4 ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุและคนพิการในหลากหลายแนวทาง อาทิ การทำงานแบบบางเวลา การทำงานชั่วคราว การทำงานแบบสัญญาระยะสั้น รวมทั้งการขยายโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน กลยุทธ์: กำหนดมาตรการ ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติเพื่อจูงใจให้ผู้ประกอบการภาคการผลิตและบริการสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุและคนพิการ 3.2.5 ส่งเสริมแรงงานไทยให้มีฝีมือและมีโอกาสการทำงานในต่างประเทศ รวมทั้งดูแลให้แรงงานได้รับความเป็นธรรมในกระบวนการตั้งแต่ขั้นตอนการจ้างงานจนถึงระหว่างการทำงานในต่างประเทศ กลยุทธ์: ส่งเสริมให้แรงงานไทยมีความพร้อมในการทำงานในต่างประเทศทั้งในด้านพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และการเสริมสร้างประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตในต่างประเทศ ส่งเสริมให้มีการตรวจคุ้มครองแรงงานไทยไปต่างประเทศอย่างเข้มงวด เพื่อให้แรงงานได้รับความเป็นธรรมจากการจ้างงาน รวมถึงได้รับความคุ้มครอง และช่วยเหลือตามสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และสร้างเครือข่ายกับต่างประเทศที่มีความต้องการแรงงานไทย เพื่อขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ
พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร **(11 มีนาคม 2548 – 19 กันยายน 2549) (สมัยที่ 2)**	**ด้านที่ 1 ขจัดความยากจน** กลยุทธ์: สร้างระบบคุ้มครองทางสังคม โดยขยายขอบเขตการประกันสังคมให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ

รัฐบาล	นโยบายด้านแรงงาน
	และแรงงานภาคเกษตร รวมทั้งส่งเสริมการระดมเงินออมเพื่อสวัสดิการของชุมชน **ด้านที่ 2 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ** 2.1 ยุทธศาสตร์: การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม เตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับการพัฒนาและการแข่งขันของประเทศ กลยุทธ์: พัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ผู้ประกอบการ และสถาบันการศึกษาในการผลิตและพัฒนากำลังคน ฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบในทุกระดับ รวมทั้งสร้างสิ่งจูงใจให้มีการเรียนในสายอาชีวศึกษามากขึ้น 2.2 ยุทธศาสตร์: ปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมทั้งระบบเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน กลยุทธ์: พัฒนาระบบสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม ทั้งบุคลากรระดับพื้นฐานวิชาชีพเฉพาะ และบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี **ด้านที่ 8 การรักษาความมั่นคงของรัฐ** ยุทธศาสตร์: ระบบการบริหารจัดการสถานะบุคคล ระบบการป้องกันการลักลอบเข้าเมืองและการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์: แก้ไขปัญหาด้านความมั่นคง ผู้ลักลอบเข้าเมืองและแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย โดยการพัฒนาระบบการตรวจคนเข้าเมือง การสกัดกั้นการเข้ามาใหม่ ปราบปรามขบวนการนำเข้าและจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย และการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้เป็นไปตามข้อตกลงกับประเทศต้นทาง

จากแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานในช่วงรัฐบาล 5 ชุดที่ผ่านมา สามารถพิจารณาได้ว่า ประเด็นแรงงานแม้จะมีการกำหนดเป็นหนึ่งในนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลทุกยุค แต่ประเด็นปลีกย่อยย่อมมีความแตกต่างกันไปตามความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามบริบทของประเทศ อาทิเช่น ดำเนินมาตรการเร่งด่วนเฉพาะหน้าเพื่อรองรับปัญหาแรงงานว่างงานจากภาคอุตสาหกรรมและนักศึกษาจบใหม่ในช่วง พ.ศ. 2551 สมัยรัฐบาลของนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ เป็นนายกรัฐมนตรี ก็จะได้รับการดำเนินการแก้ไขก่อน บางช่วงเวลาการที่แรงงานไทยถูกละเมิดสิทธิเมื่อเดินทางไปทำงานต่างประเทศในขั้นที่รุนแรง รัฐบาลก็จะวางมาตรการป้องกันและช่วยเหลือเป็นลำดับต้น เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม สิ่งหนึ่งที่สะท้อนผ่านแผนการบริหารงานของรัฐ คือ แรงงาน เป็นกลุ่มที่มีความสำคัญและไม่สามารถมองข้ามได้

2) ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580)

ในภาพรวมของแผนยุทธศาสตร์ชาติ ช่วง พ.ศ. 2561–2580 ได้ระบุถึงสถานการณ์ด้านแรงงานที่ยังคงมีอุปสรรคหลากหลายด้าน อาทิ ปัญหาเรื่องคุณภาพและสรรถนะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ประชากรที่จะก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานมีจำนวนลดลงขณะเดียวกันความต้องการแรงงานต่างชาติมีเพิ่มมากขึ้น สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานเพิ่มสูงขึ้นส่วนหนึ่งเป็นผลจากความสะดวกของการคมนาคมขนส่ง ตลอดจนการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารความต้องการจ้างงานในต่างพื้นที่ล้วนเอื้อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากร โดยการเคลื่อนย้ายดังกล่าวเกิดขึ้นทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ

โดยประเด็นแรงงานได้มีการกล่าวถึงอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในหลายด้านประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง กล่าวถึงการเคลื่อนย้ายของทุนและแรงงานข้ามชาติที่จะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติและความมั่นคงของมนุษย์

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน สร้างแรงงานให้มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นและความถนัดที่แตกต่างและมีความสามารถที่หลากหลาย โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและธุรกิจรูปแบบใหม่ในอนาคต ตลอดจนสร้างและพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยการสร้างข้อมูลด้านแรงงาน

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีการกล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพคนตลอดชีวิต โดย *ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น* จัดให้มีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมต่อกับโลกการทำงาน รวมถึงทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ มีทักษะชีวิตสามารถอยู่ร่วมและทำงานกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม *ช่วงวัยแรงงาน* ให้มีการยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของ

ตลาดแรงงาน มีการทำงานตามหลักการทำงานที่มีคุณค่าเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศมีวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์ มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะทางการเงินเพื่อให้สามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองและครอบครัว มีการวางแผนทางการเงินและมีการออม การรับผิดชอบของพ่อแม่ต่อครอบครัว มีการพัฒนาระบบการเรียนรู้ และการอำนวยความสะดวกด้านความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ แรงงานฝีมือ ความชำนาญพิเศษการเป็นผู้ประกอบการใหม่และการพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ รวมทั้งมาตรการขยายอายุการทำงาน ตลอดจนพยายามสร้างให้เกิดการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชวิต โดยการให้สถานประกอบการเพิ่มผลิตภาพแรงงานผ่านการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ภายใต้กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีข้อมูลที่สนับสนุนการผลิตกำลังแรงงานที่มีทักษะตรงต่อความต้องการของตลาดงานในอนาคต

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มุ่งในการเพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทยให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพและความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนมุ่งให้เกิดการพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่ โดยการวางแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มจังหวัด และการพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของเมืองทั้งในปัจจุบันและอนาคต เน้นการส่งเสริมการยกระดับทักษะของผู้ประกอบการและกลุ่มวิสาหกิจในพื้นที่ทั้งในด้านภาษา การบริหารธุรกิจ การจัดการห่วงโซ่คุณค่าและตลาดการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงการพัฒนาระบบที่มีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยงความต้องการของกำลังแรงงานในพื้นที่กับระบบการผลิตกำลังคนในสายอาชีพ

3) แผนพัฒนาแรงงานไทยระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560–2564)

ตามแผนพัฒนาแรงงานไทยระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560–2564) โดยกระทรวงแรงงาน มีการระบุถึงวิสัยทัศน์ คือ แรงงานมีศักยภาพสูงและมีคุณภาพที่ดี และระบุพันธกิจไว้ 5 เรื่อง ประกอบด้วย 1) การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ 2) คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงานมีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี 3) พัฒนากระทรวงให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล 4) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

จากพันธกิจที่ระบุ เมื่อพิจารณาเฉพาะในประเด็นของวัยแรงงานตอนต้นพบว่า ภายใต้ยุทธศาตร์ที่ 1 เรื่องการพัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน มีการจัดทำกลยุทธ์ให้สอดคล้องความต้องการของตลาด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก มีการพัฒนาศักยภาพของแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องความต้องการของตลาด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศใน

เวทีโลก กลยุทธ์พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (10 อุตสาหกรรมเป้าหมายและความต้องการของตลาด) (Quick Win) กลยุทธ์ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) ภายใต้ยุทศาสตร์ที่ 2 เรื่องการคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงหลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี มีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพให้แก่กาลังแรงงาน ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 4 เรื่องการพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงานมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อบรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (Mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น นอกจากนี้ ยังพบว่ามียุทธศาสตร์ที่นำมาซึ่งประโยชน์ในภาพรวม อาทิ ยุทธศาตร์เพื่อการพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ เป็นต้น

4) แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564)

เป้าหมายหลักของแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 12 ประกอบด้วย 1) คุณภาพการศึกษาของไทยดีขึ้น คนไทยมีคุณธรรมจริยธรรม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศในอนาคต 2) กำลังคนได้รับการผลิตและพัฒนา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ 3) มีองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน 4) คนไทยได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และ 5) ระบบบริหารจัดการการศึกษามีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

จากเป้าหมายการศึกษาดังกล่าวข้างต้น เมื่อพิจารณาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน พบว่ามียุทธศาสตร์ในเรื่องของการผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ โดยส่งเสริมให้มีการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา และด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีที่มีคุณภาพ เพิ่มจำนวนบัณฑิตในสาขาวิชาที่ขาดแคลน มีสมรรถนะ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามาตรฐานวิชาชีพ และสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล ประชาชนได้รับการฝึกอาชีพตามความถนัดและความสนใจ

2.1.7 แนวคิดอนาคตศึกษาและการศึกษาอนาคต

อนาคตศึกษา (Futures Studies) เป็นทั้งแนวคิดและกระบวนการศึกษาถึงแนวโน้มหรือความเป็นไปได้ในอนาคตเกี่ยวกับประเด็นใดประเด็นหนึ่ง โดยมีระเบียบวิธีในการสำรวจหรือศึกษาโดยเฉพาะ ทั้งนี้ การพิจารณาเลือกวิธีวิจัยแบบใดเพื่อศึกษาอนาคต ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ เงื่อนไข และข้อจำกัดที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะสำคัญของอนาคตศึกษาประกอบด้วย มีการระบุช่วงเวลา เช่น 5 ปี 10 ปี 25 ปี เป็นต้น เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ ผสมผสานระหว่างวิธีการทางวิทยาศาสตร์และเชิงพรรณนา

และมีการนำผลที่ได้ไปใช้ เพื่อประกอบการวางแผนและการตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคต (ภาสกร เรืองรอง และคณะ, 2559) ทั้งนี้ ความเชื่อพื้นฐานบางประการของการศึกษาและการวิจัยอนาคต ประกอบไปด้วย

1) อนาคตเป็นเรื่องที่มนุษย์สามารถทำการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

2) ความเชื่อของมนุษย์ เกี่ยวกับอนาคต มีอิทธิพลต่อการตัดวินใจและพฤติกรรมของเขา

3) เชื่อว่ามนุษย์สามารถควบคุมและสร้างอนาคตได้

เป้าหมายสำคัญของการศึกษาอนาคต คือ ความพยายามในการแสวงหาทางเลือกที่คาดว่าจะมีความเป็นไปได้ (Possible Alternative Trends) ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ ในขณะเดียวกันก็แสวงหาแนวทางในการป้องกันหรือขจัดแนวโน้มที่ไม่พึงประสงค์ให้หมดไปด้วยการเริ่มลงมือทำตั้งแต่ปัจจุบัน ดังนั้น การวิจัยอนาคตจึงมีประโยชน์ต่อการวางแผน การตัดสินใจและกำหนดนโยบาย ตลอดจนการกำหนดยุทธศาสตร์และกลวิธีเพื่อสร้างเงื่อนไขไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์ (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2559) นอกจากนี้ นักวิชาการด้านอนาคตศึกษา หรืออนาคตวิทยาได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการวิจัยเชิงอนาคตไว้ ดังนี้ (ภาสกร เรืองรอง และคณะ, 2559)

1) เพื่อบรรยายทางเลือกในอนาคต (Alternative Futures) ที่เป็นไปได้หรือน่าจะเป็นของกลุ่มประชากรที่ศึกษา

2) เพื่อประเมินสถานภาพในปัจจุบัน เกี่ยวกับความรู้ต่าง ๆ ที่ผู้ให้สัมภาษณ์มีอยู่เกี่ยวกับอนาคตที่เป็นไปได้แต่ละทาง

3) เพื่อบ่งชี้ผลกระทบและผลต่อเนื่องที่อาจจะเกิดขึ้นจากอนาคตที่เป็นไปได้ในแต่ละอนาคต

4) เพื่อเตือนให้ทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับอนาคตที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้

5) เพื่อเข้าใจเบื้องหลังของกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

อนาคตศึกษา ประกอบไปด้วยเนื้อหา 2 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ 1) แนวคิด (Perspectives) และทฤษฎี (Theories) หรือเรียกว่า “อนาคตนิยม” (Futurism) และ 2) ระเบียบวิธีวิจัย (Methodologies) หรือการวิจัยอนาคต (Futures Research) (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2559) สำหรับวิธีวิทยาการศึกษาอนาคตที่นิยมใช้ เช่น เดลไฟล์ (Delphi technique) การสร้างภาพอนาคต (Scenario Building) ฟอร์ไซท์ (Foresight) EFR (Ethnographic Futures Research) หรือ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) และสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ในการศึกษานี้ เลือกใช้วิธีการสนทนากลุ่มเป็นเทคนิคเสริมในการศึกษาอนาคต หรือแนวโน้มความเป็นไปได้ของสถานการณ์การเปลี่ยนผ่านของตลาดแรงงานวัยแรงงานตอนต้น ตลอดจน

การกำหนดการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างเงื่อนไขให้การเข้าสู่ตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นเป็นไปอย่างราบรื่น และส่งเสริมประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน ทั้งนี้ เทคนิคการสนทนากลุ่ม หรือในที่นี้ คือ การประชุมระดมสมองระหว่างทีมวิจัยและผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง การรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในประเด็นที่เฉพาะเจาะจง โดยมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนาเพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิด แสดงประเด็นหรือแนวทางการสนทนาอย่างเปิดกว้าง และเชิงลึก

2.2 กรอบแนวคิดในการศึกษา

การสำรวจ School-to-Work Transition Survey (SWTS) ตามแนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นการเก็บข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสถานการณ์ตลาดแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่แท้จริงซึ่งมีพลวัตสูง เพื่อให้เห็นภาพของการเปลี่ยนผ่านตั้งแต่อยู่ในช่วงปลายของวัยเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น หรือกำลังใกล้จะจบการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง ไปจนถึงช่วงเข้าสู่ตลาดแรงงานและมีงานทำที่มั่นคง (Permanent employment) หรือเป็นงานที่ตนเองพอใจในที่สุด (Satisfactory employment) เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการทำความเข้าใจ โดยทำการสำรวจประชากรที่มีอายุระหว่าง 15–29 ปี[1] เนื่องจากในปัจจุบัน ผู้กำหนดนโยบายยังขาดข้อมูลหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ และการวิเคราะห์บนฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์ที่จะตอบคำถามว่าปัญหาหรืออุปสรรคที่แท้จริงของการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นคืออะไร กลุ่มไหนเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด กลุ่มเปราะบางเหล่านั้นอยู่ที่ไหน และผลกระทบจากการไม่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มนี้ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาวอย่างไร (ILO, 2009)

แม้หลายประเทศจะมีการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร หรือการสำรวจแรงงาน (Labour Force Survey) แต่ก็ไม่ได้ให้ภาพของปัญหาอุปสรรค หรือความยากลำบากในการเปลี่ยนผ่านสู่ตลาดแรงงาน เช่น รูปแบบการจ้างงาน (สัญญาการจ้างงาน) ค่าจ้างที่เหมาะสม ความพึงพอใจต่องานที่ทำ การคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น อย่างไรก็ตาม การสำรวจ SWTS ไม่สามารถนำข้อมูลมาสร้างเป็นดัชนีเกี่ยวกับแรงงานได้เช่นเดียวกับการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรที่ทำอยู่ หากแต่การสำรวจ SWTS จะเป็นข้อมูลเสริมสำหรับบางประเด็นที่การสำรวจระดับชาติอื่น ๆ ยังไม่มี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อมูลในช่วงรอยต่อที่วัยแรงงานตอนต้นออกจากสถานศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยสรุป ลักษณะเฉพาะของการสำรวจนี้ คือ 1) การพัฒนาดัชนีที่สามารถกำหนดขั้น (stage) ของ

---

[1] เดิมตามแนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กำหนดช่วงอายุของวัยแรงงานตอนต้นไว้ที่ 15-29 ปี แต่เมื่อพิจารณาบริบทตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นของประเทศไทยจะเริ่มมีงานทำที่มั่นคง หรือได้งานที่พึงพอใจช่วงอายุประมาณ 30–35 ปี จึงขยายอายุของกลุ่มประชากรที่จะศึกษาออกไปเป็น 15–35 ปี

การเปลี่ยนผ่าน และคุณภาพของการเปลี่ยนผ่าน และ 2) การประยุกต์ใช้แนวคิดงานที่มีคุณค่า (decent work) ในกรอบการวิเคราะห์ผลจากการสำรวจ SWTS

ตามแนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กรอบการวิเคราะห์การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่ตลาดแรงงานมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อประเมินคุณลักษณะสำคัญของวัยแรงงานตอนต้นที่ยังอยู่ในระบบการศึกษา กลุ่มที่ถูกจ้างงานแล้ว/ประกอบกิจการส่วนตัว กลุ่มที่ว่างงาน หรือกลุ่มที่อยู่นอกกำลังแรงงานด้วยเหตุผลต่าง ๆ ผลจากการสำรวจจะนำไปใช้ในการประมาณการ ดังนี้

1) กลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านไปสู่งานที่มีคุณค่าได้ (decent work)

2) กลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่ยังอยู่ในระหว่างการเปลี่ยนผ่าน กล่าวคือ ยังว่างงานอยู่ หรือได้งานทำที่ไม่ใช่งานที่มีคุณค่า หรือยังเป็นงานที่ไม่พึงพอใจ

3) กลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่ยังไม่เข้าสู่การเปลี่ยนผ่านสู่ตลาดแรงงาน ทั้งจากสาเหตุที่ยังอยู่ในระบบการศึกษาต่อเนื่อง หรืออยู่นอกตลาดแรงงานเนื่องจากไม่มีแผนที่จะทำงาน

นอกจากนี้ สำหรับกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่ยังไม่สามารถเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานที่มีคุณค่าได้ต้องวิเคราะห์ถึงความยากลำบาก หรืออุปสรรคระหว่างการเปลี่ยนผ่านนั้น (อาจแบ่งเป็นระดับง่าย ปานกลาง และยากลำบาก) โดยให้ประเมินบนฐานของการเข้าสู่งานที่ทำในปัจจุบัน

สำหรับกรอบในการวิเคราะห์เพื่อนิยาม “การเปลี่ยนผ่าน” และ “ระดับการเปลี่ยนผ่าน” ในแต่ละประเทศที่ดำเนินการสำรวจมามีวิธีการนิยามหลากหลายรูปแบบ แต่งานสำรวจส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับ “ระยะเวลาในการเปลี่ยนผ่าน” โดยพิจารณาช่วงเวลาตั้งแต่ออกจากระบบการศึกษา (ทั้งสำเร็จการศึกษาหรือออกกลางคัน) ไปจนถึงการเข้าสู่การจ้างงานครั้งแรก (first regular employment) ซึ่งอาจวัดจากการมีสัญญาการจ้างงานที่เป็นทางการเป็นครั้งแรก (permanent contract)

กรอบการวิเคราะห์ “ขั้นของการเปลี่ยนผ่าน” (Stages of Transition) แบ่งเป็น 2 กรอบการวิเคราะห์ด้วยกัน ได้แก่

<u>กรอบการวิเคราะห์ที่ 1 (Framework I)</u> การกำหนดขั้นของการเปลี่ยนผ่านตามความสามารถในการเข้าสู่การจ้างงานโดยทั่วไป หรือการได้งานทำที่พึงพอใจ (regular or satisfactory job) แบ่งเป็น 3 ขั้น ดังนี้

กลุ่ม 1: ขั้นการเปลี่ยนผ่านแล้ว (Transited) เป็นกลุ่มที่มีงานทำมั่นคงและพอใจในงานที่ทำแล้ว หรือกลุ่มที่พ้นช่วงเปลี่ยนผ่านแล้ว

1) กลุ่มที่ทำงานมั่นคงแล้ว และพอใจในงานที่ทำ
2) กลุ่มที่ทำงานมั่นคงแล้ว แต่ยังไม่พอใจในงานที่ทำ

3) กลุ่มที่ทำงานชั่วคราว ไม่มีสัญญาจ้างงาน แต่พอใจในงานที่ทำ

4) กลุ่มประกอบอาชีพอิสระ หรือประกอบธุรกิจส่วนตัวและพอใจในงานที่ทำ

กลุ่ม 2: ขั้นระหว่างเปลี่ยนผ่าน (In transition) เป็นกลุ่มที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในช่วงแรก หรือกลุ่มที่กำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน

1) กลุ่มที่กำลังทำงานชั่วคราว หรืองานที่ยังไม่เป็นที่พอใจของตนเอง

2) กลุ่มที่ยังคงทำงานที่ไม่มั่นคง ไม่มีสัญญาจ้างงาน

3) กลุ่มที่ประกอบอาชีพอิสระ หรือประกอบธุรกิจส่วนตัวและยังไม่พอใจในงานที่ทำ

4) กลุ่มที่ทำงานให้กับครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (ทั้งงานที่พอใจและไม่พอใจ)

5) กลุ่มว่างงาน กำลังหางานทำ หรือกำลังรองาน กลุ่มว่างงาน และกลุ่มที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา แต่ต้องการหางานทำ

กลุ่ม 3: ขั้นยังไม่เริ่มเปลี่ยนผ่าน (Transition not yet started) เป็นกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือกลุ่มที่ยังไม่ได้เปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นแรงงาน

1) นักเรียน/นักศึกษาในสถานศึกษา แต่อยู่ในช่วงปลายของการศึกษาที่จะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ รวมถึงการวางแผนการทำงานในอนาคต

2) กลุ่มที่มีอายุอยู่ในช่วงวัยเรียน 15-24 ปี แต่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา และไม่ต้องการหางานทำ

<u>กรอบการวิเคราะห์ที่ 2 (Framework II)</u> การกำหนดขั้นของการเปลี่ยนผ่านตามความสามารถในการเข้าสู่การจ้างงานที่มีคุณค่า หรืองานที่พึงพอใจ (decent or satisfactory job) แบ่งเป็น 3 ขั้น ดังนี้

กลุ่ม 1: ขั้นการเปลี่ยนผ่านแล้ว (Transited) เป็นกลุ่มที่มีงานทำมั่นคงและพอใจในงานที่ทำแล้ว หรือกลุ่มที่พ้นช่วงเปลี่ยนผ่านแล้ว

1) กลุ่มที่ได้ทำงานที่มีคุณค่า และพอใจในงานที่ทำ

2) กลุ่มที่ได้ทำงานที่มีคุณค่า แต่ยังไม่พอใจในงานที่ทำ

3) กลุ่มที่พอใจในงานที่ทำ แต่ไม่ใช่งานที่มีคุณค่า

กลุ่ม 2: ขั้นระหว่างเปลี่ยนผ่าน (In transition) เป็นกลุ่มที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในช่วงแรก หรือกลุ่มที่กำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน

1) กลุ่มที่ได้งานทำแล้ว

2) กลุ่มที่ได้งานทำแล้ว แต่ยังไม่พอใจในงานที่ทำ และไม่ใช่งานที่มีคุณค่า

3) กลุ่มว่างงาน และกลุ่มที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา แต่ต้องการหางานทำ

กลุ่ม 3: ขั้นยังไม่เริ่มเปลี่ยนผ่าน (Transition not yet started) เป็นกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือกลุ่มที่ยังไม่ได้เปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นแรงงาน

1) กลุ่มที่ยังอยู่ในระบบการศึกษา

2) กลุ่มที่มีอายุอยู่ในช่วงวัยเรียน 15-24 ปี แต่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา และไม่ต้องการหางานทำ

หลังจากประมวลผลกลุ่มต่าง ๆ ที่ผ่านประสบการณ์เปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่ตลาดแรงงานแล้ว จะนำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อจัดประเภทการเปลี่ยนผ่าน ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1) Short transition เป็นกลุ่มที่สามารถเข้าสู่งานที่พึงพอใจได้ตั้งแต่ในครั้งแรกที่เข้าสู่ตลาดแรงงานหลังจากออกจากระบบการศึกษาแล้ว (direct transition) ส่วนใหญ่ใช้เวลาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี หรืออาจจะมีช่วงว่างงานหรือหางานทำ แต่ใช้เวลาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 เดือน

2) Middling transition เป็นกลุ่มที่ได้งานทำชั่วคราวหรือประกอบอาชีพอิสระ โดยไม่มีสัญญาจ้างงานแบบเป็นทางการ เป็นระยะเวลา 1-2 ปี หลังจากออกจากระบบการศึกษา หรืออาจจะมีช่วงว่างงานหรือหางานทำ แต่ใช้เวลา 3 เดือน – 1 ปี

3) Lengthy transition เป็นกลุ่มที่ได้งานทำชั่วคราวหรือประกอบอาชีพอิสระ โดยไม่มีสัญญาจ้างงานแบบเป็นทางการ เป็นระยะเวลา 2 ปีขึ้นไป หลังจากออกจากระบบการศึกษา หรืออาจจะมีช่วงว่างงานหรือหางานทำ แต่ใช้เวลา 1 ปีขึ้นไป

บทที่ 3
ขั้นตอนและวิธีการศึกษา

3.1 รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นงานวิจัยแบบผสม (Mixed methods research) ระหว่างงานวิจัยเชิงปริมาณและงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีโจทย์วิจัยในเชิงปริมาณเกี่ยวกับจำนวน ข้อเท็จจริง และความเห็นจากประชากรเป้าหมาย (วัยแรงงานตอนต้น) และมีโจทย์วิจัยที่เป็นคำถามเชิงลึกจากประชากรแวดล้อม (นายจ้าง ครู/สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1.1 ช่วงที่หนึ่ง เป็นการศึกษา ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และวรรณกรรมเกี่ยวข้องจากทั้งในและต่างประเทศในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน การเปลี่ยนผ่านในการทำงานของวัยแรงงานตอนต้น การเตรียมพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงาน การเข้าสู่ตลาดแรงงาน การทำงาน การว่างงาน ความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ที่คาดหวัง นโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน แนวคิดอนาคตศึกษาและการศึกษาอนาคต เพื่อประมวลเป็นแนวทางในการจัดทำเครื่องมือในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการส่งเสริมการทำงานในกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นอย่างเหมาะสมแบบมุ่งอนาคต

3.1.2 ช่วงที่สอง เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจำนวน ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากประชากรเป้าหมาย และประชากรแวดล้อม

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรเป้าหมาย

การสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มประชากรเป้าหมายโดยใช้แนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ **การสำรวจ School-to-Work Transition Survey (SWTS)**[2] เป็นการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ตลาดแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่แท้จริงซึ่งมีพลวัตสูง เพื่อให้เห็นภาพของการเปลี่ยนผ่านตั้งแต่อยู่ในช่วงปลายของวัยเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น หรือกำลังใกล้จะจบการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง ไปจนถึงช่วงเข้าสู่ตลาดแรงงาน และมีงานทำที่มั่นคง (Permanent employment) หรือเป็นงานที่ตนเองพอใจในที่สุด (Satisfactory employment) เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการทำความเข้าใจ โดยทำการสำรวจประชากรที่มีอายุระหว่าง 15–35 ปี[3] มีเนื้อหาหลักในการสำรวจ ดังนี้

---

[2] ข้อมูลเพิ่มเติม http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/workingpapers/WCMS_141016/lang--en/index.htm

[3] เดิมตามแนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กำหนดช่วงอายุของวัยแรงงานตอนต้นไว้ที่ 15-29 ปี แต่เมื่อพิจารณาบริบทตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นของประเทศไทยจะเริ่มมีงานทำที่มั่นคง หรือได้งานที่พึงพอใจช่วงอายุประมาณ 30–35 ปี จึงขยายอายุของกลุ่มประชากรที่จะศึกษาออกไปเป็น 15–35 ปี

1) ลักษณะทางประชากรของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่กำลังทำงานอยู่ในตลาดแรงงาน และกลุ่มที่กำลังว่างงานหรือไม่ประสงค์จะทำงาน (เพศ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา สาขาที่จบ ฯลฯ)

2) วิธีการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ปัญหาและอุปสรรคในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน การเลือกหรือไม่เลือกทำงานบางประเภท การเปลี่ยนงาน/การเคลื่อนย้ายระหว่างภาคงาน

3) การว่างงาน (ประเภทการว่างงาน และระยะเวลาในการว่างงาน)

4) การไม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน (inactive worker)

5) ปัจจัยสาเหตุและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจด้านการทำงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น

6) การปรับตัว และการพัฒนาทักษะตนเองเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน

7) ความมั่นคงทางอาชีพ และรายได้ที่คาดหวัง

ในกรณีที่การสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณไม่พบประชากรเป้าหมายบางกลุ่มย่อยที่น่าสนใจ จะใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อทราบข้อมูลลักษณะประชากร ระดับการศึกษา การฝึกอบรม สถานภาพในการทำงาน เงื่อนไขในการทำงาน การจ้างงานในปัจจุบัน ชั่วโมงทำงาน ความสามารถในการหางาน ทัศนคติในการทำงาน ความคาดหวังอาชีพ รายได้ และการใช้ชีวิต ปัญหาและอุปสรรค การตัดสินใจทำงานในระบบหรือนอกระบบ รวมทั้งการเลือกไม่ทำงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรแวดล้อม

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยสัมภาษณ์เชิงลึกหรือสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่เกี่ยวข้องทั้งฝั่งอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงาน โดยผู้ศึกษาเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ให้ครอบคลุมจำนวน 6 ภูมิภาค ประกอบด้วย

- สถาบันการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตอนปลาย ปวช./ปวส. และมหาวิทยาลัย เพื่อทราบข้อมูลความต้องการในการศึกษาของผู้เรียน ความสามารถในการผลิตกำลังแรงงานที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ปัญหา/อุปสรรคในการพัฒนาผู้เรียนเพื่อเข้าสู่โลกของการทำงาน ตลอดจนบทเรียนจากการติดตามผู้ที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว

- กลุ่มนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการแรงงานแนวโน้มของลักษณะงานที่มีจ้างงานในวัยแรงงานตอนต้น ปัญหา อุปสรรคในปัจจุบันที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานตอนต้น และแนวทางการแก้ไขปัญหา รวมทั้งประเด็นอื่น ๆ ที่ที่ปรึกษาเห็นว่ามีประโยชน์ต่อการศึกษา

- หน่วยงานภาครัฐ เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนด้านกำลังคน ตลาดแรงงาน แนวทางการพัฒนาคุณภาพและทักษะแรงงานตอนต้นให้รองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านอาชีพ อันเนื่องมาจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี รวมทั้งประเด็นอื่น ๆ ที่ที่ปรึกษาเห็นว่ามีประโยชน์ต่อการศึกษา

- ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงาน เพื่อทราบข้อมูลภาพอนาคตด้านแรงงาน แนวโน้มสำคัญและผลกระทบที่จะเกิดในอนาคต ทางเลือกเชิงนโยบายด้านแรงงาน โอกาส ความเร่งด่วน และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงานตอนต้น

การคัดเลือกประชากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในช่วงที่ 2 พิจารณาคุณสมบัติ

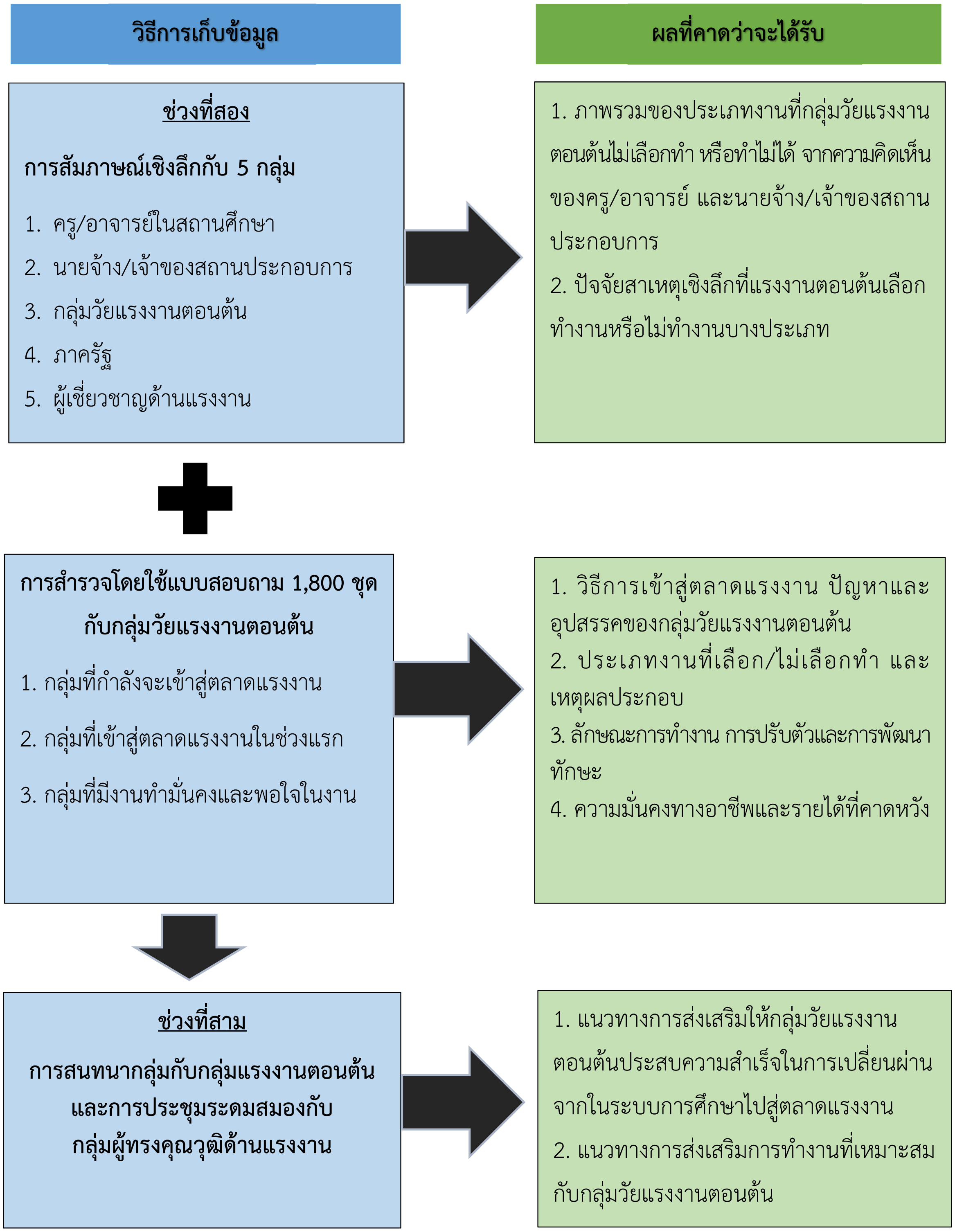
- สถาบันการศึกษา มีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ มีข้อมูลในเรื่องสถานการณ์เข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียน/นักศึกษา การพัฒนา/เตรียมความพร้อมนักศึกษา การพัฒนาทักษะเฉพาะสำหรับการทำงาน ปัญหา และอุปสรรคในการเตรียมนักเรียน/นักศึกษาเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน ความร่วมมือของสถานศึกษากับภาคอุตสาหกรรม มุมมองเกี่ยวกับนโยบายการศึกษา และมุมมองเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงาน และมีการดำรงตำแหน่งหน่วยงานที่ชัดเจน เช่น อาจารย์ประจำ ผู้บริหารสถานศึกษา หรือบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เกี่ยวข้อง

- นายจ้าง/ผู้ประกอบการ มีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ เป็นผู้ที่ทราบข้อมูลด้านสถานการณ์ของธุรกิจ ข้อมูลด้านกระบวนการเลือกและรักษาลูกจ้าง และให้ข้อคิดเห็นมุมมองเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานของรัฐได้อย่างดี ซึ่งอาจดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงาน/แผนก เจ้าของสถานประกอบการ หรือบุคคลใดที่ได้รับมอบหมายในการให้ข้อมูลดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม

- ผู้ทรงคุณวุฒิ มีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ เป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในประเด็นตลาดแรงงานทั้งในส่วนของแรงงาน นายจ้าง/สถานประกอบการ นโยบายการจัดการศึกษา และนโยบายการจ้างงานซึ่งพิจารณาได้จากประสบการณ์และผลงานที่ผ่านมา เช่น งานวิจัย บทความ การให้สัมภาษณ์ เป็นต้น

กระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือสนทนากลุ่ม จะดำเนินกิจกรรมโดยคณะผู้วิจัย ซึ่งทราบประเด็นการวิจัยเป็นอย่างดี โดยมีระยะเวลา ไม่เกิน 45 นาที ในการดำเนินการแต่ละครั้ง และเลือกใช้สถานที่ดำเนินกิจกรรมตามที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความสะดวก แต่ต้องไม่กระทบต่อการดำเนินกิจกรรม เช่น สามารถควบคุมเรื่องเสียงรบกวน แสงสว่าง ไม่พลุกพล่านเกินไป

รูป 9 วิธีการเก็บข้อมูล และผลที่คาดว่าจะได้รับ



ที่มา: คณะผู้วิจัย

3.1.3 ช่วงที่สาม การจัดประชุมระดมสมอง (Brainstorming) ระหว่างผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องและทีมนักวิจัย เพื่อให้ความเห็นและข้อแนะนำต่อผลการศึกษา และแนวทางการส่งเสริมการเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงการระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างตลาดแรงงานในอนาคต

เมื่อพิจารณาในเป้าประสงค์ของการดำเนินงานพบว่า ความแตกต่างระหว่างช่วงที่ 2 และช่วงที่ 3 ในประเด็นของคำถามนั้นมีความประสงค์ที่แตกต่างกัน โดยช่วงที่ 2 ข้อคำถาม เป็นไปเพื่อให้ทราบถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีตและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เช่น วิธีการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ปัญหา อุปสรรค เหตุผลของการเลือกอาชีพ ลักษณะการทำงาน เป็นต้น ขณะที่ช่วงที่ 3 ข้อคำถาม เป็นไปเพื่อให้ทราบแนวทางส่งเสริมที่การทำงานที่เหมาะสม และประสบความสำเร็จในช่วงเปลี่ยนผ่านของแรงงานตอนต้น อันเป็นส่วนหนึ่งของการให้ข้อคิดเห็นต่อผลการศึกษา

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นไปตามหลักวิชาการ

3.2.1 กลุ่มประชากรเป้าหมาย

ประชากรเป้าหมายหลักของการสำรวจ คือ วัยแรงงานตอนต้นในพื้นที่หรือชุมชนที่ศึกษา โดยกำหนดอายุในช่วง 15-35 ปี เพื่อให้ครอบคลุม 3 กลุ่มหลักตามขั้นตอนของการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่ตลาดแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (School-to-Work Transition) ได้แก่

กลุ่มที่ 1: กลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือกลุ่มที่ยังไม่ได้เปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นแรงงาน

กลุ่มที่ 2: กลุ่มที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในช่วงแรก หรือกลุ่มที่กำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน

กลุ่มที่ 3: กลุ่มที่มีงานทำมั่นคงและพอใจในงานที่ทำแล้ว หรือกลุ่มที่พ้นช่วงเปลี่ยนผ่านแล้ว

การกำหนดขนาดตัวอย่างใช้ 2 วิธีการร่วมกัน ประกอบด้วย 1) การคำนวณขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมด้วยวิธีการทางสถิติ โดยในกรณีที่ประชากรมีขนาดใหญ่ และกำหนดระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ร้อยละ 95 มีแนวโน้มได้ค่าขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมทางสถิติอยู่ที่ประมาณ 450 คน (ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมไม่แตกต่างกันระหว่างประชากรที่ศึกษา 5 แสนคน หรือ 5 ล้านคน) ในขณะที่ Green (1991) ได้เสนอว่า ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ด้วยสถิติอนุมาน (ตัวแบบการถดถอย) และตัวอย่างที่ได้มีความเป็นตัวแทนของประชากรที่ศึกษาควรมีจำนวนไม่น้อยกว่า 500 คน และ 2) การคำนวณขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมด้วยวิธีต้นทุนต่อหน่วย ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณได้

ประมาณ 1,800 คน ในขณะที่ต้องการเก็บข้อมูลให้ครอบคลุมพื้นพื้น 6 ภูมิภาค ทำให้ขนาดตัวอย่างที่เป็นไปได้น้อยกว่าขนาดตัวอย่างที่ควรจะเป็น (500 คน) ดังนั้น ในงานวิจัยนี้จึงเลือกเก็บตัวอย่างจากประชากรเป้าหมายจำนวน 1,800 คน ให้ครอบคลุมพื้นพื้น 6 ภูมิภาค (กทม. ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้) เพื่อสะท้อนภาพรวมของประเทศไทย

สำหรับประเด็นเกี่ยวกับพื้นที่ในการสำรวจ ประสบการณ์ในต่างประเทศได้แสดงให้เห็นว่ามีแตกต่างกันไปตามความสนใจของแต่ละประเทศ และข้อมูลพื้นฐานที่มีอยู่ในการออกแบบการวิจัย กล่าวคือ 1) ในบางประเทศเป็นการเพิ่มคำถามลงไปในแบบการสำรวจแรงงาน (Labor Force Survey) หรือการสำรวจการจ้างงานและการว่างงานของครัวเรือน (The Employment and Unemployment Housing Survey) เช่น ประเทศอะเซอไบจัน ประเทศจอร์แดน เป็นต้น และ 2) ประเทศอียิปต์ ประเทศเนปาล ประเทศโคโซโว ทำการสำรวจอย่างเป็นระบบในภูมิภาคที่สำคัญ แต่ครอบคลุมทั้งในเขตเมืองและเขตชนบท สำหรับ 3) ประเทศจีนเลือกเก็บข้อมูลเฉพาะใน 2 เมืองใหญ่ และพื้นที่ใกล้เคียง ส่วน 4) ประเทศคีร์กีซสถาน ใช้การสำรวจอย่างไม่เป็นระบบผ่านระบบเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม ทำให้ข้อมูลอาจมีปัญหาเกี่ยวกับความถูกต้องของคำตอบที่ได้จากประชากรตัวอย่าง อย่างไรก็ตาม ขนาดตัวอย่างที่เก็บได้อยู่ในแต่ละการสำรวจไม่มากนักอยู่ที่ประมาณ 1,500-2,000 คน

การกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละภูมิภาค ใช้วิธีการสัดส่วนต่อขนาด โดยใช้ข้อมูลการสำรวจแรงงาน พ.ศ. 2560 ไตรมาส 2 เป็นฐานในการคำนวณ รายละเอียดดังแสดงตาราง 6

ตาราง 6 ขนาดตัวอย่างในแต่ละภูมิภาค

	ร้อยละของประชากรอายุ 15-45 ปี	**ขนาดตัวอย่าง**
กทม. และปริมณฑล	39.76	716
ภาคกลาง	4.31	78
ภาคตะวันออก	2.31	42
ภาคเหนือ	14.95	269
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	24.30	437
ภาคใต้	14.37	259
รวม	**100.00**	**1,800**

ที่มา: ข้อมูลดิบสำรวจแรงงาน พ.ศ. 2560 ไตรมาส 2, คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

การสุ่มเลือกพื้นที่แบบ Multi-stages sampling แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ในการสุ่มเลือกตัวอย่างในการสำรวจ เพื่อให้เป็นตัวแทนที่ดีของในการศึกษา โดย 1) สุ่มเลือกจังหวัด เป็นตัวแทนในแต่ละภาค 2) สุ่มเลือกชุมชน เป็นตัวแทนของจังหวัด 3) สุ่มเลือกครัวเรือนตัวอย่างในแต่ละชุมชน และ 4) สุ่มเลือกตัวอย่างในการสำรวจ แต่ละส่วนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มเลือกจังหวัด

เลือกจังหวัดที่เป็นพื้นที่ที่มีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก เป็นตัวแทนของแต่ละภูมิภาค โดยเลือกจังหวัดเป้าหมายในแต่ละภูมิภาคจาก 1) เป็นจังหวัดที่มีระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจสูง เพื่อสะท้อนถึงการพัฒนาของตลาดแรงงานในระบบที่มีงานหลากหลายรูปแบบ (งานประจำ งานบางเวลา งานรับไปทำที่บ้าน งานฟรีแลนซ์) และเป็นพื้นที่รองรับการย้ายถิ่นของแรงงาน (มีบางส่วนต้องรองงาน บางส่วนตกงาน บางส่วนช่วยงานในครอบครัว) และ 2) เป็นจังหวัดที่มีสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้ภาพของการตัดสินใจเลือกของแรงงานในอนาคตในทุกระดับการศึกษา (รวมไปถึงระดับมัธยมปลาย และอาชีวศึกษา) สำหรับการกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละจังหวัดใช้วิธีการสัดส่วนต่อขนาดของภาค (Proportion to size) โดยใช้ข้อมูลจำนวนประชากรจากทะเบียนราษฎร์ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็นฐานในการคำนวณ ซึ่งรายละเอียดของการสุ่มเลือกจังหวัดปรากฏรายละเอียด ดังนี้

ภายหลังที่ได้จำแนกพื้นที่ของการศึกษาออกเป็น 6 ภาค จังหวัดในแต่ละภาคจะถูกพิจารณาในมิติการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยใช้ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด หรือ (Gross Provincial Products : GPP) เป็นมูลค่าของสินค้าและบริการขั้นสุดท้ายซึ่งผลิตขึ้นในรอบระยะเวลา 1 ปี โดย GPP นอกจากจะแสดงให้เห็นถึงระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ หรือการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแล้ว ยังสะท้อนให้เห็นภาพของการขยายตัวทางเศรษฐกิจ อาทิ การพัฒนาของตลาดแรงงานในระบบที่มีงานหลากหลายรูปแบบ ทั้งงานประจำ งานบางเวลา งานรับไปทำที่บ้าน งานฟรีแลนซ์ และด้วยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูง มีงานที่หลากหลาย จึงส่งผลให้เป็นพื้นที่รองรับการย้ายถิ่นของแรงงาน ดังจะเห็นได้จาก ในเมืองใหญ่ที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจสูง หรือมีงานที่หลากหลาย ทำให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงานเพื่อสร้างโอกาสของการทำงานของแรงงาน ด้วยเหตุและผลนี้ คณะผู้วิจัยจึงนำ GPP เป็นดัชนีหนึ่งในการเลือกพื้นที่ของการศึกษา

การศึกษานี้ใช้ GPP พ.ศ. 2559 จากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในการพิจารณาเลือกจังหวัดเป้าหมาย และคำนวณออกมาเป็นคะแนนตามสูตรด้านล่าง ซึ่งคัดเลือกจำนวนจังหวัดครึ่งหนึ่งหรือร้อยละ 50 ของจำนวนจังหวัดในภาคที่มีคะแนนสูงสุด

สำหรับกรุงเทพฯและเขตปริมณฑล หนึ่งในภาคที่ทำการศึกษาซึ่งมีจำนวนจังหวัดน้อย จะพิจารณาเพิ่มให้กรุงเทพมหานครเป็นพื้นที่ศึกษาพิเศษ และคัดเลือกเพิ่มอีก 1 จังหวัด รวมป็น 5 จังหวัด ผลการพิจารณา ดังตาราง 7

สูตรการคิดคะแนน

$$\frac{\text{ค่าตัวชี้วัด - ค่าต่ำสุดของภาค}}{\text{ค่าสูงสุดของภาค - ค่าต่ำสุดของภาค}}$$

คะแนนสูงสุดเท่ากับ 1 คะแนน และคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 0 คะแนน

ตัวอย่างการคิดคะแนน

ภาคเหนือ ค่า GPP สูงสุด เท่ากับ 399,176

ค่า GPP ต่ำสุด เท่ากับ 20,841

ค่า GPP ของจังหวัดเชียงราย เท่ากับ 99,827

แทนค่าในสูตร $= \frac{99827 - 20,841}{399,176 - 20,841}$

$= 0.4047$

ตาราง 7 ผลการคัดเลือกมิติการเติบโตทางเศรษฐกิจ

ภาค	จำนวนจังหวัด	จำนวนคัดเลือก	ผลการคัดเลือกขั้นที่ 1
ภาคเหนือ	17	9	เชียงใหม่ มีคะแนนของตัวชี้วัดสูงสุด รองลงมา คือ กำแพงเพชร นครสวรรค์ เชียงราย พิษณุโลก เพชรบูรณ์ ลำพูน ลำปาง และตาก
ภาคกลางและตะวันตก	13	7	พระนครศรีอยุธยา มีคะแนนของตัวชี้วัดสูงสุด รองลงมา คือ สระบุรี ราชบุรี ลพบุรี กาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ และสุพรรณบุรี

ภาค	จำนวนจังหวัด	จำนวนคัดเลือก	ผลการคัดเลือกขั้นที่ 1
กรุงเทพฯและปริมณฑล	6	5	กรุงเทพฯ มีคะแนนของตัวชี้วัดสูงสุด และให้เป็นพื้นที่ของการศึกษาพิเศษ รองลงมา คือ สมุทรปราการ สมุทรสาคร ปทุมธานี และนครปฐม
ภาคตะวันออก	7	4	ชลบุรี มีคะแนนของตัวชี้วัดสูงสุด รองลงมา คือ ระยอง ฉะเชิงเทรา และปราจีนบุรี
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	20	10	นครราชสีมา มีคะแนนของตัวชี้วัดสูงสุด รองลงมา คือ ขอนแก่น อุบลราชธานี อุดรธานี บุรีรัมย์ สุรินทร์ ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ ชัยภูมิ และมหาสารคาม
ภาคใต้	14	7	สงขลา มีคะแนนของตัวชี้วัดสูงสุด รองลงมา คือ สุราษฎร์ธานี ภูเก็ต นครศรีธรรมราช กระบี่ ชุมพร และพังงา

เมื่อได้คัดเลือกจังหวัดจากมิติด้านการเติบโตของเศรษฐกิจแล้ว จะดำเนินการพิจารณาในมิติของการจัดการศึกษาของจังหวัด เพื่อให้ได้ภาพของการตัดสินใจเลือกของแรงงานในอนาคตของแต่ละระดับการศึกษา ทั้งนี้ การพิจารณาคัดเลือกจังหวัดจากมิติการจัดการศึกษา เป็นการพิจารณาผลรวมเฉพาะจำนวนสถาบันอุดมศึกษากับจำนวนอาชีวศึกษา แต่ไม่ได้พิจารณาจำนวนโรงเรียน เนื่องจากการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือในโรงเรียนเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ทุกจังหวัดต้องตอบสนองนโยบายด้านการศึกษาของประเทศ หรือกล่าวโดยนัยคือ ทุกจังหวัดต้องมีโรงเรียนที่สนองนโยบายการจัดการขั้นพื้นฐาน

การคิดคะแนน ดำเนินการตามสูตรดังแสดงข้างต้นและเลือกจังหวัดที่มีคะแนนสูงที่สุด 3 อันดับ ปรากฏผล ดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการคัดเลือกมิติการจัดการศึกษา

ภาค	ผลการคัดเลือกขั้นที่ 2
ภาคเหนือ	จังหวัดเชียงราย มีคะแนนของตัวชี้วัดสูงสุด รองลงมา คือ เชียงใหม่ ลำปาง และนครสวรรค์
ภาคกลางและตะวันตก	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีคะแนนของตัวชี้วัดสูงสุด รองลงมา คือ สุพรรณบุรี และราชบุรี
กรุงเทพฯและปริมณฑล	กรุงเทพฯ มีคะแนนของตัวชี้วัดสูงสุด รองลงมา คือ สมุทรปราการ และ ปทุมธานี
ภาคตะวันออก	จังหวัดชลบุรี มีคะแนนของตัวชี้วัดสูงสุด รองลงมา คือ ระยอง และ ปราจีนบุรี
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	จังหวัดขอนแก่น มีคะแนนของตัวชี้วัดสูงสุด รองลงมา คือ นครราชสีมา และอุดรธานี
ภาคใต้	นครศรีธรรมราช มีคะแนนของตัวชี้วัดสูงสุด รองลงมา คือ สงขลา และสุราษฎร์ธานี

หมายเหตุ: จังหวัดลำปางและนครสวรรค์ มีคะแนนเท่ากับ คือ 0.385 คะแนน ภาคเหนือจึงมี 4 จังหวัดในการเลือกขั้นที่ 2

ขั้นตอนนี้จะเป็นการพิจารณาในมิติข้อมูลสถิติเกี่ยวกับแรงงานและสถานประกอบการของพื้นที่ ได้แก่ สัดส่วนแรงงานในระบบ สัดส่วนการว่างงาน และจำนวนสถานประกอบการ ซึ่งจะนำข้อมูลสถิติข้างต้นมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อประกอบการตัดสินใจเลือกจังหวัดของการศึกษาในแต่ละภาค รายละเอียดของข้อมูลสถิติปรากฏ ดังตาราง 9

ตาราง 9 ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับแรงงานและสถานประกอบการของพื้นที่

ภาค	จังหวัดตัวแทนภาค	สัดส่วนแรงงานในระบบ[4]	อัตราการว่างงาน[5]	จำนวนสถานประกอบการ[6]
ภาคเหนือ	เชียงราย	15.94	0.34	2,797
	เชียงใหม่	32.40	0.99	12,373
	ลำปาง	23.91	0.88	986
	นครสวรรค์	18.00	0.58	1,568
ภาคกลางและตะวันตก	พระนครศรีอยุธยา	75.29	0.85	5,098
	สุพรรณบุรี	15.42	0.32	1,643
	ราชบุรี	28.76	0.81	2,643
กรุงเทพฯและปริมณฑล	กรุงเทพฯ [7]	82.90	0.89	105,014
	สมุทรปราการ	64.88	1.03	29,708
	ปทุมธานี	53.26	1.77	23,984
ภาคตะวันออก	ชลบุรี	73.64	0.88	40,515
	ระยอง	80.38	1.13	8,795
	ปราจีนบุรี	46.04	1.37	1,748
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ขอนแก่น	19.77	0.98	3,627
	นครราชสีมา	22.88	1.67	5,637
	อุดรธานี	18.13	0.79	2,435
ภาคใต้	นครศรีธรรมราช	13.59	0.85	1,984
	สงขลา	29.00	1.30	5,627
	สุราษฎร์ธานี	24.03	0.33	10,992

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มเลือกชุมชน

การเลือกชุมชนในแต่ละจังหวัดมีความสำคัญยิ่ง เนื่องด้วยลักษณะที่ตั้งของชุมชนมักกำหนดคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ เศรษฐกิจและสังคม ในขณะที่โครงการวิจัยนี้มีเป้าหมายเฉพาะที่ต้องการ

---

[4] ร้อยละผู้อยู่ในระบบประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน พ.ศ. 2558, ดัชนีวัดการพัฒนาระดับจังหวัดและกลุ่มจังหวัด พ.ศ. 2559

[5] อัตราการว่างงาน พ.ศ. 2558, ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับแรงงานและสถานประกอบการของพื้นที่

[6] ข้อมูลดิบ (Law data) พ.ศ. 2560 กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์

[7] ดัชนีความก้าวหน้าของคน พ.ศ. 2560

สำรวจประชากรตัวอย่างครอบคลุม 3 ขั้นตอนของการเปลี่ยนผ่าน ดังนั้น ในการสุ่มเลือกชุมชนเป้าหมายในการศึกษาจะเลือกให้ครอบคลุมชุมชนใน 3 ลักษณะ คือ 1) ชุมชนใกล้สถานศึกษา 2) ชุมชนใกล้สถานประกอบการ และ 3) ชุมชนอยู่อาศัยทั่วไป โดยในแต่ละจังหวัดกำหนดโควต้าสัดส่วนชุมชนในแต่ละลักษณะเป็น 1 : 1 : 1

สำหรับวิธีการสุ่มเลือกชุมชนจะเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างทีมวิจัยและกระทรวงแรงงาน และขอความอนุเคราะห์ด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับลักษณะชุมชนในจังหวัดที่ถูกเลือกเป็นพื้นที่ศึกษา และใช้สุ่มอย่างง่ายในการเลือกชุมชุมชนในแต่ละลักษณะ โดยชุมชนตัวอย่างต้องไม่ใช่พื้นที่สีแดง และพื้นที่มีโรคระบาดที่เป็นอุปสรรคต่อการเก็บรวบรวมข้อมูล ในขณะเดียวกันต้องมีเครือข่ายช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอีกด้วย

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มเลือกครัวเรือน

การสุ่มเลือกครัวเรือนในชุมชน เริ่มต้นด้วย 1) การสร้างแผนที่ชุมชน เพื่อให้การสุ่มเลือกครัวเรือนกระจายตัวทั่วทั้งชุมชนที่ศึกษา 2) กำหนดให้โควตาในแต่ละชุมชนเท่ากับ 50 ครัวเรือน และในการลงชุมชนสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณจะดำเนินการเฉพาะในวันเสาร์อาทิตย์ สำหรับการสุ่มเลือกครัวเรือนจะเป็นการสุ่มอย่างง่ายด้วยการเว้นระยะจากบ้านที่ตกเป็นตัวอย่าง เช่น บ้านหลังที่ 3 นับจากบ้านที่ตกเป็นครัวเรือนตัวอย่าง เป็นต้น โดยในแต่ละชุมชนจะใช้ตัวเลขระยะห่างจากบ้านที่ตกเป็นครัวเรือนแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสัดส่วนของจำนวนครัวเรือนทั้งหมดต่อจำนวนครัวเรือนตัวอย่าง (50 ครัวเรือน) เช่น ชุมชน A มี 500 ครัวเรือน ระยะห่างจากบ้านที่ตกเป็นตัวอย่างเท่ากับ 10 หลัง ในขณะที่ชุมชน B มี 150 ครัวเรือน ระยะห่างจากบ้านที่ตกเป็นตัวอย่างเท่ากับ 3 หลัง เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 สุ่มเลือกตัวอย่าง

ตัวอย่างในแต่ละครัวเรือนสุ่มเลือกได้ไม่เกิน 3 คน (อายุอยู่ในช่วง 15-35 ปี) โดยแต่ละคนต้องอยู่คนละกลุ่มของการเปลี่ยนผ่าน (กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ยังไม่ได้เปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นแรงงาน กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่กำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน และกลุ่มที่ 3 กลุ่มที่พ้นช่วงเปลี่ยนผ่านแล้ว) สำหรับกรณีที่มีสมาชิกครัวเรือนในแต่ละขั้นตอนของการเปลี่ยนผ่านมากกว่า 1 คน เช่น มีกลุ่มที่ 2 กลุ่มที่กำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านจำนวน 3 คน เป็นต้น ให้เลือกตัวอย่างที่มีอายุมากเป็นอันดับ 2

ตาราง 10 สรุปพื้นที่ศึกษา และขนาดตัวอย่าง

ภาค	จังหวัดที่สุ่มเลือก	ขนาดตัวอย่าง (1,800 คน)	จำนวนชุมชน และขนาดตัวอย่าง		
			ใกล้สถานศึกษา	ใกล้สถานประกอบการ	อยู่อาศัยทั่วไป
กทม.และปริมณฑล	กทม. สมุทรปราการ ปทุมธานี	716	4 ชุมชน (239 คน)	4 ชุมชน (239 คน)	4 ชุมชน (238 คน)
ภาคกลาง	อยุธยา	78	1 ชุมชน (39 คน)	1 ชุมชน (39 คน)	
ภาคตะวันออก	ชลบุรี	42		1 ชุมขน (42 คน)	
ภาคเหนือ	เชียงใหม่	269	2 ชุมชน (90 คน)	2 ชุมชน (90 คน)	2 ชุมชน (89 คน)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ขอนแก่น อุดร	437	3 ชุมชน (146 คน)	3 ชุมชน (146 คน)	3 ชุมชน (145 คน)
ภาคใต้	สงขลา	259	2 ชุมชน (87 คน)	2 ชุมชน (86 คน)	2 ชุมชน (86 คน)

หมายเหตุ: ขนาดตัวอย่างในแต่ละชุมชนเท่ากับ 50 ครัวเรือน
พื้นที่ศึกษา และขนาดตัวอย่าง สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

3.2.2 กลุ่มประชากรแวดล้อม

กลุ่มประชากรแวดล้อมใช้การเลือกแบบสุ่มเจาะจง (Purposive Sampling) ให้ครอบคลุมจากฝั่งอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงาน ประกอบด้วย 1) สถาบันการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตอนปลาย ปวช./ปวส. และมหาวิทยาลัย 2) กลุ่มนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ 3) ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงาน

สำหรับจำนวนกลุ่มประชากรเป้าหมายในการสัมภาษณ์เชิงลึกต้องประกอบด้วยอย่างน้อย 1 คน ในแต่ละกลุ่มประชากรแวดล้อมของภูมิภาคที่ทำการศึกษา หรือขนาดตัวอย่างประชากรแวดล้อม อย่างน้อย 18 คน โดยจะขอความร่วมมือจากกระทรวงแรงงานในการแนะนำ หรือติดต่อประสานงานกับประชากรแวดล้อมที่น่าสนใจต่อไป

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษานี้ ประกอบด้วย 1) เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถามวัยแรงงานตอนต้น และ 2) เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสถานศึกษา แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสถานประกอบการ/นายจ้าง และแบบสอบถามเชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ

3.4 การสร้างและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

สำหรับการสร้างและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

3.4.1 การสร้างและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

3.4.1.1 การสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

แบบสอบถาม คือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งการศึกษานี้ใช้แบบสอบถามจากโครงการสำรวจ School-to-Work Transition Survey (SWTS) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นโครงการที่เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ตลาดแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่มีพลวัตสูง เพื่อให้เห็นภาพของการเปลี่ยนผ่านตั้งแต่กลุ่มเยาวชนในช่วงปลายของวัยเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น หรือกำลังใกล้จะสำเร็จการศึกษาในระดับหนึ่งไปจนถึงช่วงเข้าสู่ตลาดแรงงาน และมีงานทำที่มั่นคง หรือเป็นงานที่ตนเองพอใจในที่สุด

แบบสอบถามของโครงการสำรวจ School-to-Work Transition Survey (SWTS) สำหรับสอบถามวัยแรงงานตอนต้น มีโครงสร้าง ดังนี้

ส่วน A ข้อมูลในการอ้างอิง

ส่วน B ข้อมูลส่วนบุคคล ครอบครัว และครัวเรือน

ส่วน C การศึกษา กิจกรรมในชีวิต และแรงบันดาลใจ

ส่วน D คำถามเฉพาะผู้ที่ยังอยู่ในสถานศึกษา

ส่วน E คำถามเฉพาะผู้ที่ว่างงาน

ส่วน F คำถามเฉพาะผู้ที่ทำงาน

ส่วน G คำถามเฉพาะผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน

การสร้างแบบสอบถามในการสำรวจในแต่ละพื้นที่ มี 2 ประเด็นสำคัญในการพิจารณา คือ 1) แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นต้องมีความเหมาะสมกับบริบทในพื้นที่ และ 2) เนื้อหาของรายการ ข้อคำถามต้องครอบคลุมตามแต่ละพื้นที่ อย่างไรก็ตาม สำหรับแนวคิดของแบบสอบถามมีรายละเอียดของรายการข้อคำถามที่สำคัญ และช่วยในการวิเคราะห์ผลการศึกษาเพื่ออธิบายถึงการเปลี่ยนผ่านฯ ได้ ดังนี้

ตัวแปรเพศ อายุ เขตที่อยู่อาศัย (เขตชนบทและเขตเมือง) และระดับการศึกษาสูงสุดในส่วนของข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสะท้อนการเปลี่ยนผ่านฯ และยังมีความสำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การให้ข้อเสนอแนะสู่การกำหนดนโยบาย เช่นเดียวกับข้อมูลของคู่สมรส และจำนวนบุตรที่ต้องการมีในอนาคตที่มีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานและการเปลี่ยนผ่านฯ นอกจากนี้ยังมีคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จะสะท้อนถึงการเปลี่ยนผ่านฯ ได้ เช่น รายได้ของครัวเรือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาหรืออาชีพของผู้ปกครอง อีกทั้งตัวแปรการย้ายแหล่งที่อยู่อาศัยยังเป็นตัวแปรที่อาจสะท้อนหรืออธิบายการเปลี่ยนผ่านได้ เช่น เหตุผลของการย้ายแหล่งที่อยู่อาศัยเพื่อการทำงานหรือการศึกษาจะนำมาซึ่งการกำหนดนโยบายได้

ตัวแปรรายได้ของครัวเรือน การออกโรงเรียนก่อนกำหนด เป็นอีกมิติหนึ่งที่สะท้อนได้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เร็วขึ้นของเยาวชนสู่การเข้าสู่ตลาดแรงงาน ตัวแปรด้านการรับรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่สะท้อนถึงมุมมองความต้องการที่จะทำงานของเยาวชน การสะท้อนของเยาวชนถึงแรงจูงใจที่ทำงานไปด้วยเรียนไปด้วย ตัวแปรต่าง ๆ ข้างต้นบรรจุอยู่ในส่วน A ถึง C ของแบบสอบถามวัยแรงงานตอนต้น หลังจากส่วน C แล้ว จะเป็นคำถามเฉพาะกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มผู้ที่ยังอยู่ในสถานศึกษา กลุ่มผู้ที่ว่างงาน กลุ่มผู้ที่ทำงาน และกลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน

คำถามเฉพาะผู้ที่ว่างงานและกำลังหางานให้ความสนใจเกี่ยวกับรายละเอียดของการหางานหรือการคัดเลือกงาน วิธีของการค้นหางาน ทั้งของวัยแรงงานตอนต้นที่เริ่มหางานและวัยแรงงานตอนต้นที่ทำงานอยู่ และความท้อแท้ใจในการค้นหางาน ตลอดจนวิธีการสรรหาและการจ้างงานวัยแรงงานตอนต้นที่ปรากฏในแบบสอบถามของสถานประกอบการหรือนายจ้าง

ประเด็นเกี่ยวกับเงื่อนไขของการทำงาน เป็นอีกหนึ่งประเด็นสำคัญที่ทางโครงการสำรวจ School-to-Work Transition Survey (SWTS) กล่าวว่าสามารถสะท้อนได้ถึงคุณภาพของการจ้างงานวัยแรงงานตอนต้น ซึ่งประกอบด้วยระยะเวลาของสัญญา จำนวนชั่วโมงของการทำงานต่อสัปดาห์ การเจรจาต่อรองระหว่างรายได้กับจำนวนชั่วโมงของการทำงาน ความไม่เพียงพอของการจ้างงานรายได้ ความพึงพอใจต่องาน การเป็นสมาชิกของสมาคมด้านแรงงาน สวัสดิการของแรงงาน การคงอยู่ และการเปลี่ยนงาน

คำถามเฉพาะของผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน จะให้ความสำคัญไปที่เหตุผลของการไม่ทำงานหรือสมัครใจที่จะไม่ทำงาน

จากแนวคิดข้างต้นนำมาสู่การพิจารณาการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการแปลแบบสอบถามโครงการสำรวจ School-to-Work transition Survey (SWTS) จากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย ซึ่งมีลักษณะของข้อคำถามทั้งแบบปิด (Close end) การตอบมีทั้งแบบให้เลือกเพียง 1 คำตอบ ให้เลือกตอบได้หลายคำตอบ ให้ตอบแบบเรียงลำดับ และข้อคำถามแบบเปิด (Open end) แบบให้เติมคำ เช่น ระยะเวลาหน่วยเป็นเดือน หรือปี ซึ่งคณะผู้วิจัยยังคงไว้ซึ่งรายการข้อคำถามสำคัญ ดังแสดงตามแนวคิดข้างต้น

อนึ่ง คณะผู้วิจัยได้เพิ่มรายการข้อคำถามเพื่อคัดกรองกลุ่มเป้าหมายไว้ในหน้าปกของแบบสอบถามวัยแรงงานตอนต้น และให้กลุ่มเป้าหมายรายงานสถานะการเข้าสู่ตลาดแรงงานด้วยตนเอง ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Transition not yet started) เช่น

- กลุ่มนักเรียน/นักศึกษาในสถานศึกษาที่ศึกษาอยู่ในปีสุดท้ายของแต่ละ ช่วงชั้นการศึกษา เช่น ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปวช. 3 ปวส. 2 ระดับอุดมศึกษา ชั้นปีที่ 4 เป็นต้น

- กลุ่มที่มีอายุอยู่ในช่วงวัยเรียน 15-24 ปี ที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา และไม่ได้อยู่ในตลาดแรงงาน

2) กลุ่มที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในช่วงแรก หรือ กลุ่มที่กำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน (In transition) โดยเป็นผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ระยะเวลา 1–3 ปี ของแต่ละช่วงชั้นการศึกษา เช่น ผู้ที่ทำงานรับเงินเดือน ผู้ทำงานส่วนตัว ทำงานให้กับครอบครัว ทำงานอิสระ ทำงานบางเวลา (Part–time) หรือผู้ว่างงาน เป็นต้น

3) กลุ่มที่มีงานทำมั่นคงและพอใจในงานที่ทำแล้ว หรือกลุ่มที่พ้นช่วงเปลี่ยนผ่านแล้ว (Transited) โดยเป็นผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานมากกว่า 3 ปี

3.4.1.2 การตรวจสอบด้านความตรงของเนื้อหา

การตรวจสอบเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และคุณภาพเครื่องมือเก็บข้อมูลโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้แบบประเมิน ความเที่ยงตรง (Index of Item Objective Congruence: IOC) เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถามว่ามีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยหรือไม่ รวมถึงข้อคำถาม และตัวเลือกดังกล่าวสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยหรือไม่ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง ดังนี้

+1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

ผลการประเมินคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อความเหมาะสมของข้อคำถามและความสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารบุคคล (ภาครัฐ) ผู้เชี่ยวชาญจากกระทรวงแรงงาน และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล (ภาคเอกชน) พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องหรือของแต่ละข้อคำถามในแบบสอบถามวัยแรงงานตอนต้น **อยู่ระหว่าง 0.57–1.00 โดยเกณฑ์ในการพิจารณาตัดข้อคำถามอยู่ที่คะแนนต่ำกว่า 0.50 ดังนั้น จึงไม่มีข้อคำถามใดถูกตัดออกจากแบบสอบถาม** หากแต่มีการปรับแก้บางข้อให้เป็นไปตามคำแนะนำของคณะผู้เชี่ยวชาญ เช่น การปรับภาษาให้เข้าใจได้ง่ายมากขึ้น ไม่เป็นภาษาเขียนจนเกินไป การปรับคำที่ใช้ในตัวเลือกของแต่ละข้อคำถามที่มีเหมือนกันให้สอดคล้องกันทั้งเล่มแบบสอบถาม เช่น การแบ่งระดับการศึกษา เป็นต้น

นอกจากนี้ **การปรับด้านภาษาในแบบสอบถาม** เนื่องจากมีการแปลแบบสอบถามจากต้นฉบับภาษาอังกฤษมาเป็นภาษาไทย เมื่อส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน พร้อมกับมีการปรับแก้แล้ว จากนั้นจึงจะมีการแปลย้อนกลับเป็นภาษาอังกฤษโดยผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอีกครั้งหนึ่ง (back translation) เพื่อตรวจสอบเนื้อหาของแต่ละข้อคำถามที่ดึงมาใช้ให้มีใจความสำคัญเช่นเดียวกับของต้นฉบับ

3.4.1.3 การตรวจสอบด้านความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ

เมื่อเครื่องมือของการศึกษาผ่านการพิจารณาด้านความตรงของเนื้อหาแล้วจะถูกนำไปทดลองใช้ (Try out) กับตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเดียวกับตัวอย่างของการศึกษา แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา จำนวนอย่างน้อย 30 ราย และจะดำเนินการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของเครื่องมือในด้านความคงตัวภายใน (Internal Consistency) โดยพิจารณาด้วยค่าสัมประสิทธิแอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามทั้งฉบับไม่น้อยกว่า 0.7

ผลการทดสอบเครื่องมือวิจัยด้วยทดลองใช้ (Try out) แบบสอบถาม นักวิจัยและพนักงานสำรวจได้ทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างวัยแรงงานตอนต้นจำนวน 30 คน ครอบคลุมวัยแรงงานตอนต้น 5 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษา กลุ่มผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาและกำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน กลุ่มผู้ว่างงาน กลุ่มผู้ที่ทำงานทั้งที่ทำงานเป็นลูกจ้างเอกชน/ภาครัฐ และผู้ประกอบ

อาชีพอิสระ และกลุ่มผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อทดสอบความเหมาะสมเชิงเนื้อหาในแบบสอบถาม และพัฒนาแบบสอบถามให้เหมาะสมกับผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่ม

ด้านเนื้อหา มีหลายประเด็นที่ต้องปรับการเขียนข้อคำถาม เพิ่มคำอธิบายสำหรับพนักงานสำรวจ หรือเพิ่มเนื้อหาในการอบรมแบบสอบถามให้กับพนักงานสำรวจ อาทิ

1) ความหมายของข้อคำถามเกี่ยวกับการย้ายถิ่น “ท่านเกิด มีชีวิต และทำงานที่นี่ใช่หรือไม่”

2) ความหมายของคำตอบ “มีงานทำ แต่ไม่ได้ทำงานมาเป็นเวลาสั้น ๆ”

3) ความแตกต่างของคำตอบ “การศึกษาทั่วไปที่ได้รับไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน” กับ “ความไม่เหมาะสมของการศึกษาที่นายจ้างต้องการกับการศึกษาที่ได้รับ”

4) นิยามของ “อยู่ในบริเวณที่พักอาศัยของตัวเอง” และ

5) ความหมายของคำตอบ “ความปลอดภัยในการทำงาน” โดยผู้วิจัยได้เพิ่มการปรับคำถามให้ภาษาเข้าใจง่ายตรงกับความเข้าใจของประชากรตัวอย่าง คำพิมพ์ผิด ตกหล่น รวมทั้งปรับสัญลักษณ์การข้ามข้อ โดยใช้สีเข้ามีช่วยให้ข้ามข้อได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน ยังได้รวบรวมข้อสงสัยหรือคำถามจากผู้ตอบคำถาม เพื่อนำไปใช้ในการอบรมพนักงานสำรวจแต่ละพื้นที่ต่อไป

ด้านเวลา ผลการทดสอบแบบสอบถามได้แสดงให้เห็นว่า ในกลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษาใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 15 นาที (รวมเวลาการให้ข้อมูลรายละเอียดของโครงการวิจัยและประชากรที่ศึกษา และลงนามในใบยินยอมการให้สัมภาษณ์) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานหารายได้อย่างน้อยหนึ่งชั่วโมงเป็นกลุ่มที่ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ยาวนานที่สุดประมาณ 30 นาที โดยความช้าเร็วของการสัมภาษณ์ขึ้นอยู่กับความคุ้นเคยต่อแบบสอบถามของพนักงานสำรวจ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการสัมภาษณ์

อย่างไรก็ดี การศึกษานี้ไม่ได้วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในด้านความคงตัวภายใน (Internal Consistency) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) เนื่องด้วยไม่มีข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้ และความคิดเห็นที่มีคะแนนแบบลิเคิร์ทในแบบสอบถามแต่อย่างใด

3.4.2 การสร้างและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

3.4.2.1 การสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

การสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับสถานศึกษา สถานประกอบการ/นายจ้าง และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเก็บรวบรวบข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการสร้างจากการทบทวนวรรณกรรม

และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้กรอบของการศึกษาเป็นแนวทาง ประกอบกับใช้แบบสอบถามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในการสำรวจ School-to-Work transition Survey (SWTS) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้งนี้ ก็เพื่อให้ได้ข้อคำถามเชิงลึกที่มีความครอบคลุมของงานศึกษา ตลอดจนสามารถอธิบายหรือขยายผลการศึกษาเชิงปริมาณได้

ลักษณะของข้อคำถามแบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับสถานศึกษา สถานประกอบการ/นายจ้าง และผู้ทรงคุณวุฒิ จะเป็นข้อถามแบบเปิดเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) สามารถตอบคำถามได้อย่างเปิดกว้างและเป็นอิสระ และแบ่งหมวดหมู่ของข้อคำถามไว้เพื่อให้คณะผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ง่าย ประกอบกับสามารถเพิ่มประเด็นคำถามเพิ่มเติมได้ในระหว่างที่มีการสัมภาษณ์ เมื่อพิจารณาแล้วว่าประเด็นคำถามเพิ่มเติมจะสามารถอธิบายและตอบคำถามวิจัยได้มากขึ้น

3.4.2.2 การพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้พัฒนาขึ้นจะนำส่งผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารบุคคล (ภาครัฐ) ผู้เชี่ยวชาญจากกระทรวงแรงงาน และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล (ภาคเอกชน) จำนวน 7 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณาภาพรวมด้านเนื้อหา ภาษา และความครอบคลุม

การประเมินแบบสัมภาษณ์ถึงความสามารถของแบบสัมภาษณ์ในการตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ใช้แบบประเมินแบบเปิด กล่าวคือ ประเมินว่าแบบสัมภาษณ์สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้หรือไม่ หรือตอบได้เพียงบางส่วน หรือยังไม่สามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ประกอบกับการให้เหตุผล และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญในการปรับแก้ไข/พัฒนาแบบสัมภาษณ์ฯ ให้มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งผลการประเมินคุณภาพเครื่องมือเชิงคุณภาพพบว่า อยู่ระหว่าง 0.57–1.00 เช่นเดียวกับเครื่องมือเชิงปริมาณ โดยเกณฑ์ในการพิจารณาตัดข้อคำถามอยู่ที่คะแนนต่ำกว่า 0.50 ดังนั้นจึงไม่มีข้อคำถามใดถูกตัดออกจากแบบสอบถาม ในด้านเนื้อหา มีการปรับภาษาและจัดลำดับข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์เพื่อให้กระบวนการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพไหลลื่นมากยิ่งขึ้น

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมจากประชากรเป้าหมายใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และใช้แบบสอบถามที่พัฒนาต่อยอดจากการสำรวจ School-to-Work Transition Survey (SWTS) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ได้รับการประเมินคุณภาพเครื่องมือวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรตัวอย่างอายุ 15-35 ปี โดยเป็นการเก็บรวมข้อมูลในช่วงวันหยุด เพื่อให้สามารถเข้าถึงตัวอย่างวัยแรงงานตอนต้นได้

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรแวดล้อมใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยในกลุ่ม 1) สถาบันการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตอนปลาย ปวช./ปวส. และมหาวิทยาลัย 2) กลุ่มนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ และ 3) ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ จะเป็นการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัย ส่วนในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานจะเป็นการรวบรวมข้อมูลจากการระดมสมอง

3.5.1 ผลการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณ (Field Survey)

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามในช่วงระหว่างวันที่ 6 เมษายน ถึง 2 พฤษภาคม 2562 ได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 1,892 คน แบ่งเป็น กรุงเทพฯ และปริมณฑล (จังหวัดสมุทราปราการและปทุมธานี) จำนวน 753 คน ภาคกลาง (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) จำนวน 99 คน ภาคตะวันออก (จังหวัดชลบุรี) 70 คน ภาคเหนือ (จังหวัดเชียงใหม่) 268 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (จังหวัดขอนแก่น) จำนวน 443 คน และภาคใต้ (สงขลา) จำนวน 259 คน (ดูตาราง 11)

ตาราง 11 ขนาดตัวอย่างและจำนวนตัวอย่างที่เก็บได้ จำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	จังหวัดที่สุ่มเลือก	ขนาดตัวอย่าง (1,800 คน)	จำนวนตัวอย่างที่เก็บได้
กทม.และปริมณฑล	กทม. สมุทรปราการ ปทุมธานี	716	753
ภาคกลาง	อยุธยา	78	99
ภาคตะวันออก	ชลบุรี	42	70
ภาคเหนือ	เชียงใหม่	269	268
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ขอนแก่น อุดรธานี	437	443
ภาคใต้	สงขลา	259	259
รวม		**1,800**	**1,892**

3.5.2 การประชุมระดมสมอง (Brainstorming)

ในการเก็บข้อมูลภาคสนามมีการปรับวิธีการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มเป้าหมายมาเป็นการประชุมระดมสมอง เพื่อประมวลความคิดเห็นจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในแต่ละพื้นที่ อันส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริงของสถานะตลาดแรงงานวัยแรงงานตอนต้น ณ ปัจจุบัน ตลอดจนการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างฝั่งอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานที่สะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต โดยจัดประชุมทั้งหมด 6 ครั้ง ใน 6 ภูมิภาค ได้แก่

- ภาคเหนือ: จังหวัดเชียงใหม่ วันที่ 9 เมษายน 2562
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: จังหวัดขอนแก่น วันที่ 18 เมษายน 2562
- ภาคใต้: จังหวัดสงขลา วันที่ 23 เมษายน 2562
- ภาคตะวันออก: จังหวัดชลบุรี วันที่ 26 เมษายน 2562
- ภาคกลาง: จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ 2 พฤษภาคม 2562
- กรุงเทพฯ และปริมณฑล: กรุงเทพมหานคร วันที่ 10 พฤษภาคม 2562

ทั้งนี้ ในการประชุมระดมสมองแต่ละครั้ง จะมีผู้เข้าร่วมประมาณ 10-15 คน โดยผู้เข้าร่วมการประชุมระดมสมองประกอบด้วย

- *ฝั่งอุปทาน* ได้แก่ หน่วยงานด้านการศึกษา เช่น สถาบันการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย อาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นต้น

- *ฝั่งอุปสงค์* ได้แก่ นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการที่อยู่ในภาคการผลิตที่เป็นลักษณะเด่นของแต่ละพื้นที่ เช่น ภาคเหนือ คือ งานด้านการบริการและท่องเที่ยว เป็นต้น รวมถึงตัวแทนจากสภาหอการค้าจังหวัดและสภาอุตสาหกรรมจังหวัด

- *ฝ่ายหน่วยงานภาครัฐด้านแรงงาน* ที่เป็นผู้กำหนดและนำนโยบายด้านแรงงานไปปฏิบัติ

- *ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน* ได้กำหนดให้ กลุ่มผู้แทนจากสภาหอการค้าจังหวัดและสภาอุตสาหกรรมจังหวัด เป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในประเด็นตลาดแรงงาน ทั้งในส่วนของแรงงานนายจ้าง/สถานประกอบการ รวมถึงผู้แทนจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายการจัดการศึกษา

กรอบคำถามหลักในการประชุมระดมสมอง เพื่อประมวลข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบไปด้วย 3 ส่วนสำคัญ (ดูรูป 10) ได้แก่

ส่วนที่ 1 เน้นให้ฝ่ายอุปสงค์หรือฝ่ายนายจ้าง/สถานประกอบการในแต่ละพื้นที่ ฉายภาพของการเปลี่ยนแปลงตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นในอนาคต ผ่านบริบทการเปลี่ยนของธุรกิจตนเอง ทั้งภาพคุณลักษณะของวัยแรงงานตอนต้นที่พึงประสงค์ (คุณสมบัติและทักษะ) ประเภทงานที่ยังต้องการวัยแรงงานตอนต้นเข้าไปทำงาน และประเภทงานใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งต้องการวัยแรงงานตอนต้นเข้าไปร่วมงานด้วย

ส่วนที่ 2 เน้นให้ฝ่ายอุปทาน หรือภาคการศึกษาในแต่ละพื้นที่ให้ข้อมูลถึงนโยบายหรือกิจกรรมที่กำลังดำเนินการอยู่เพื่อตอบสนองต่อตลาดแรงงานในปัจจุบัน เช่น โครงการ/ความร่วมมือต่าง ๆ ระหว่างภาคการศึกษา ภาคเอกชน และภาครัฐ ที่จะช่วยทำให้การเปลี่ยนผ่านสู่ตลาดแรงงานของเด็กและเยาวชนไทยราบรื่นยิ่งขึ้น ตลอดจนการปรับตัวของภาคการศึกษาในทุกระดับ เพื่อรองรับกับความท้าทายและการเปลี่ยนของตลาดแรงงานในอนาคต

ส่วนที่ 3 เน้นให้ภาครัฐ โดยเฉพาะหน่วยงานภายใต้กระทรวงแรงงานในแต่ละพื้นที่ นำเสนอนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นอย่างเหมาะสม รวมถึงการสร้างความมั่นคงในการทำงานและความมั่นคงด้านรายได้ของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น

รูป 10 กรอบคำถามหลักในการประชุมระดมสมอง

3.5.3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การดำเนินการสนทนากลุ่มกับวัยแรงงานตอนต้นในแต่ละภูมิภาค เพื่อทำความเข้าใจถึงปัจจัยสาเหตุเชิงลึกที่กลุ่มวัยแรงงานตอนต้นเลือกทำงานหรือไม่ทำงานบางประเภท รวมถึงแนวทางการส่งเสริมให้กลุ่มวัยแรงงานตอนต้นประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านจากในระบบการศึกษาไปสู่ตลาดแรงงาน

ผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนา ประกอบไปด้วย 1) นักศึกษาในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา 2) ผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาและกำลังหางานทำ หรือไม่หางาน และ 3) ผู้ที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงาน จำนวนผู้เข้าร่วมต่อกลุ่มประมาณ 10–15 คน ทั้งนี้ มีการจัดการสนทนากลุ่ม จำนวน 6 ครั้ง ใน 6 จังหวัด ดังนี้

- ภาคเหนือ: จังหวัดเชียงใหม่ วันที่ 5 เมษายน 2562
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: จังหวัดมหาสารคาม วันที่ 17 เมษายน 2562 และจังหวัดอุดรธานี วันที่ 21 เมษายน 2562
- ภาคใต้: จังหวัดสงขลา วันที่ 19 เมษายน 2562
- กรุงเทพฯ และปริมณฑล: กรุงเทพมหานคร วันที่ 24 เมษายน 2562
- ภาคตะวันออก: จังหวัดชลบุรี วันที่ 25 เมษายน 2562
- ภาคกลาง: จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ 26 เมษายน 2562

3.5.4 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

การสัมภาษณ์เชิงลึกกับกรณีวัยแรงงานตอนต้นที่ไม่สามารถนำมาร่วมสนทนากลุ่มได้ และเป็นการเก็บข้อมูลเสริมในส่วนที่ข้อมูลเชิงปริมาณไม่สามารถลงรายละเอียดเชิงลึกได้ โดยกลุ่มที่ทำการสัมภาษณ์ ได้แก่

- กรณีวัยแรงงานตอนต้นที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมามากกว่า 3 ปีแล้ว แต่ยังทำงานชั่วคราว หรือเป็น freelance อยู่
- กรณีวัยแรงงานตอนต้นที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมามากกว่า 3 ปี ทำงานประจำที่มีความมั่นคงแล้ว แต่ยังอยากเปลี่ยนงานอยู่
- กรณีวัยแรงงานตอนต้นที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน เคยออกจากโรงเรียนก่อนจบการศึกษาเพื่อไปทำงานเต็มเวลา และกลับเข้ามาในระบบการศึกษาอีกครั้ง
- กรณีวัยแรงงานตอนต้นที่ไม่อยู่ระบบการศึกษาแล้ว ไม่ทำงาน และไม่ต้องการทำงาน

3.5.5 ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการวิจัย และแนวทางแก้ไขปัญหา

3.5.5.1 ความล่าช้าในการเก็บข้อมูลภาคสนาม เนื่องจากรอการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทำให้การเก็บข้อมูลต้องเลื่อนออกไปจากเดิมประมาณ 2 เดือน ทีมวิจัยมีระยะเวลาเก็บข้อมูลสั้นลง ทำให้ต้องปรับวิธีการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มเป้าหมาย 5 กลุ่มเดิม เป็นการประชุมระดมสมอง และการสนทนากลุ่มแทน

3.5.5.2 การเพิ่มจำนวนชุมชนในการเก็บแบบสอบถาม ตามระเบียบวิธีการกำหนดจำนวนชุมชนเดิม กำหนดให้โควตาในแต่ละชุมชนเท่ากับ 50 ครัวเรือน ดังนั้น จึงวางแผนเข้าชุมชนในแต่ละพื้นที่ (จังหวัด) ประมาณ 4–12 ชุมชน แต่ในทางปฏิบัติ เมื่อลงเก็บข้อมูลภาคสนามจริง พบว่ากลุ่มตัวอย่างวัยแรงงานตอนต้นไม่ได้มีการกระจายตัวในชุมชนเหมือนกลุ่มประชากรทั่วไปในช่วงเวลาที่เข้าไปเก็บข้อมูล ส่วนใหญ่จะไปอยู่ตามหอพักใกล้สถานศึกษา แหล่งท่องเที่ยว ห้างสรรพสินค้า บ้านเพื่อน ส่งผลให้ใน 1 ชุมชน จะสามารถเก็บวัยแรงงานตอนต้นได้ประมาณ 15–20 คน ซึ่งต่ำกว่าที่คาดการณ์ไว้ จึงจำเป็นต้องเพิ่มขยายพื้นที่ในการเก็บข้อมูล เพิ่มจำนวนชุมชน เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม บางชุมชนที่มีผู้นำเข้มแข็ง และผู้ประสานงานเตรียมพื้นที่ไว้อย่างดี ก็สามารถเก็บข้อมูลได้สูงสุดถึง 40 คน ต่อ 1 ชุมชน

3.5.5.3 ความยากลำบากในการเข้าถึงชุมชนเมือง ในภาพรวมของการเก็บข้อมูลภาคสนามในครั้งนี้ มีอัตราการปฏิเสธตอบแบบสอบถาม (non-response rate) ประมาณร้อยละ 10 ซึ่งถือว่า

ค่อนข้างต่ำ แต่ในกรณีที่เป็นชุมชนเมือง (Urban area) อัตราการปฏิเสธตอบแบบสอบถามจะยิ่งเพิ่มสูงขึ้น แม้จะมีการประสานงานเพื่อเตรียมพื้นที่กับผู้นำชุมชนก่อนแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในพื้นที่ชุมชนผู้มีรายได้น้อยในกรุงเทพฯ (เช่น ชุมชนสลัมคลองเตย ชุมชนบ้านมั่นคง เป็นต้น) ทำให้ต้องเพิ่มจำนวนชุมชนเมืองในการเก็บแบบสอบถาม และขยายพื้นที่ออกไปเขตรอบนอกกรุงเทพฯ มากยิ่งขึ้น

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอข้อมูลรายงานวิจัย จะมุ่งเน้นการสังเคราะห์ในเชิงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่านของวัยแรงงานตอนต้น โดยเน้นใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากการสำรวจเป็นหลักในการนำเสนอข้อมูล และเลือกใช้ข้อมูลเชิงลึกจากการจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นส่วนเพิ่มเติมในบางประเด็นที่ข้อมูลเชิงปริมาณไม่สามารถให้คำตอบได้ ในส่วนของหน่วยการวิเคราะห์ เน้นให้ภาพตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นของประเทศไทย และอาจยกตัวอย่างบางชุมชนที่น่าสนใจ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลไม่ได้มุ่งเน้นการเปรียบเทียบผลการวิจัยระหว่างชุมชน หรือระหว่างภูมิภาคแต่อย่างใด แต่จะให้ภาพรวมของทั้งประเทศ สำหรับในช่วงท้ายก่อนการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากผลการศึกษา จะมีการจัดประชุมระดมสมองเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เนื่องด้วยการศึกษานี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) คือ ดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพคู่ขนานกันไป เพื่อตอบโจทย์วิจัยในแต่ละด้าน จึงมีการแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ดำเนินตามแนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) Module 4: Key indicators of youth labour markets: Concepts, definitions and tabulations โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลจากการสำรวจใน 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดตลาดแรงงานวัยแรงงานตอนต้นที่สำคัญ (Key labour market indicators) และ 2) การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่ตลาดแรงงานครอบคลุมประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1) ตัวชี้วัดตลาดแรงงานวัยแรงงานตอนต้นที่สำคัญ (Key labour market indicators) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1) สถานะตลาดแรงงาน ได้แก่ วิเคราะห์การกระจายของกลุ่มตัวอย่างวัยแรงงานตอนต้น จำแนกตามตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานะด้านการศึกษา (ออกกลางคัน, จบการศึกษา, ระดับการศึกษา) สถานะการทำงาน การทำงานต่ำระดับด้านเวลา การทำงานเกินเวลา ค่าจ้างที่ได้รับหรือรายได้ที่แท้จริงจากการทำงาน (หักภาษีและเงินประกันสังคมแล้ว) เป็นต้น

1.2) ตัวชี้วัดอื่น ๆ ในตลาดแรงงาน ได้แก่

- การทำงาน (Employment) วิเคราะห์สถานะการทำงาน จำแนกตามประเภทค่าจ้างหรือรายได้ที่ได้รับ (ค่าจ้าง, กำไร, ทำงานให้ครอบครัว) และสำหรับกลุ่มที่ยังไม่ได้ทำงาน หรืออยู่ในช่วงว่างงานอยู่ (ว่างงานชั่วคราว และกำลังหางานทำ) ก็ต้องวิเคราะห์ถึงทรัพยากรหรือฐานที่มีอยู่เกี่ยวกับงาน เช่น ยังมีงานให้กลับไปทำได้หรือไม่ หรือมีงานที่รอให้ไปทำอยู่แล้ว มีธุรกิจหรือกิจการที่จะกลับไปทำหรือไม่ เป็นต้น

- การว่างงาน (Unemployment) การวิเคราะห์การว่างงานในกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นค่อนข้างซับซ้อน และมีการว่างงานหลายรูปแบบ ซึ่งตามนิยามมาตรฐานของผู้ที่อยู่สถานะว่างงาน คือ นอกจากไม่ได้ทำงานอยู่ ณ เวลาที่ทำการสำรวจ หรือช่วงเวลาที่กำหนดแล้ว ต้องเป็นผู้กำลังแสวงหางานทำ หรือต้องการทำงานหรือพร้อมที่จะทำงาน อย่างไรก็ตาม ในบรรดาผู้ที่ว่างงานหรือไม่ได้ทำงานนั้นก็ไม่อาจนับว่าเป็นกลุ่มว่างงานโดยสมบูรณ์ หากแต่มีเงื่อนไขหรือเหตุผลจำเป็นให้ต้องว่างงานชั่วคราว เช่น กลุ่มที่มีงานที่ต้องการจะทำแล้ว แต่ต้องรอเวลาตามสัญญาจ้างหรือเงื่อนไขที่กำหนด (หลังจากผ่านการอบรมแล้ว) กลุ่มที่เตรียมตัวจะประกอบกิจการของตัวเอง กลุ่มที่ถูกให้ออกจากงานชั่วคราว (ช่วงเศรษฐกิจถดถอยหรือไม่มีคำสั่งซื้อสินค้า) และเตรียมกลับเข้าสู่งานอีกครั้ง เป็นต้น

- การทำงานต่ำระดับ (Underemployment) และการทำงานเกินชั่วโมงทำงานที่กำหนด (Overemployment) โดยการทำงานต่ำระดับแบ่งออกเป็น การทำงานต่ำระดับด้านเวลา (Timed-related underemployment) การทำงานต่ำระดับด้านรายได้ (Income-related underemployment) และการทำงานต่ำระดับด้านทักษะ (Skills-related underemployment) ซึ่งในการศึกษานี้ จะเน้นวิเคราะห์การทำงานต่ำระดับด้านเวลา โดยใช้ 3 เกณฑ์ในการพิจารณาสถานะดังกล่าว ได้แก่ (1) ทำงานน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานปกติ (2) ทำงานด้วยความไม่เต็มใจ/ไม่สมัครใจ และ (3) แสวงหางานทำเพิ่ม สำหรับกลุ่มที่เข้าข่ายทำงานเกินชั่วโมงทำงานที่กำหนด ซึ่งเป็นอีกประเภทหนึ่งของการทำงานต่ำระดับด้านสถานการณ์การทำงาน[8] โดยการวิเคราะห์แรงงานที่เข้าข่ายกลุ่มนี้จะพิจารณาจากข้อคำถามเรื่องชั่วโมงการทำงานกับรายได้ (F14) หากเลือก “ต้องการชั่วโมงการทำงานที่ลดลง และทำงานยอมมีรายได้ลดลง” ถือว่าเข้าข่ายกลุ่มนี้

[8] การทำงานต่ำกว่าระดับด้านสถานการณ์การทำงาน (Inadequate Employment Situations) โดยส่วนใหญ่แล้วจะหมายถึง (1) ผู้ที่ทำงานต่ำกว่าระดับด้านความรู้ความสามารถ คือ ทำงานที่ใช้ความรู้ความสามารถต่ำกว่าระดับความรู้ความสามารถที่ตนเองมี หรือ (2) ผู้ที่ทำงานต่ำกว่าระดับด้านรายได้ คือ ทำงานที่ได้รับรายได้ต่ำกว่าที่ควรจะได้ โดยผู้ที่ทำงานต่ำกว่าระดับด้านสถานการณ์การทำงานนี้ต้องการที่จะหางานที่ดีขึ้นกว่าที่ทำอยู่แต่ไม่สามารถหาได้ โดยการทำงานต่ำกว่าระดับประเภทนี้ ไม่ได้มีนิยามที่เป็นทางการว่าจะวัดค่าได้อย่างไร และอาจวัดไม่ได้ง่ายจากข้อมูลโดยตรงเหมือนกับกรณีผู้ทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลา (วรประภา นาควัชระ, 2559)

- การทำงานนอกระบบ (Informal Employment) สำหรับในการศึกษานี้ยึดแนวทางในการนิยามของการทำงานนอกระบบตาม 17th International Conference of Labour Statisticians (ICLS) โดยกลุ่มแรงงานที่จัดอยู่ในการทำงานนอกระบบ ได้แก่

(1) กลุ่มที่ทำงานส่วนตัว (Own-account workers) ทำงานของตัวเอง โดยไม่มีลูกจ้าง และงานที่ทำอยู่ไม่ได้รับการจดทะเบียน

(2) กลุ่มที่ทำงานส่วนตัว แบบมีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป (self-employed with employees) และงานที่ทำอยู่ไม่ได้รับการจดทะเบียน (ไม่ได้จ่ายภาษีจากรายได้ในการประกอบกิจการส่วนตัว)

(3) กลุ่มที่ทำงานให้กับครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นกิจการประเภทใดก็ตาม

(4) กลุ่มที่ทำงานรับเหมาช่วง, รับงานมาทำที่บ้านจากกิจการที่ไม่ได้จดทะเบียน

(5) กลุ่มแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับสวัสดิการตามกฎหมาย และไม่ได้จ่ายภาษีจากรายได้

(6) กลุ่มที่ทำงานส่วนตัว และผลผลิตที่ได้เป็นของครอบครัว

2) การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่ตลาดแรงงาน (School-to-Work-Transition)

2.1) ขั้นของการเปลี่ยนผ่าน (Stages of transition) เป็นการวิเคราะห์ตามกรอบการวิเคราะห์ “ขั้นของการเปลี่ยนผ่าน” (Stages of Transition) แบ่งเป็น 2 กรอบการวิเคราะห์ด้วยกัน ได้แก่ (1) กรอบการวิเคราะห์ที่ 1 (Framework I) การกำหนดขั้นของการเปลี่ยนผ่านตามความสามารถในการเข้าสู่การจ้างงานโดยทั่วไป หรือการได้งานทำที่พึงพอใจ (regular or satisfactory job) และ (2) กรอบการวิเคราะห์ที่ 2 (Framework II) การกำหนดขั้นของการเปลี่ยนผ่านตามความสามารถในการเข้าสู่การจ้างงานที่มีคุณค่า หรืองานที่พึงพอใจ (decent or satisfactory job)

2.2) เส้นทางการเปลี่ยนผ่าน (Path of transition) สำหรับกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่เปลี่ยนผ่านไปสู่ขั้นสุดท้ายแล้ว (transited) คือ ได้ทำงานที่พึงพอใจและมั่นคงแล้ว เป็นการวิเคราะห์ย้อนหลัง (retrospective analysis) ไปยังช่วงระหว่างที่ออกจากสถานศึกษาจนถึงช่วงที่สามารถเข้าสู่งานที่พึงพอใจและมีการจ้างงานที่มั่นคงได้ว่ามีเส้นทางอย่างไร และนำมาจัดกลุ่มเป็นการเปลี่ยนผ่าน 3 แบบ ได้แก่ Short transition หรือ Direct transition, Middling transition และ Lengthy transition (ดูรายละเอียดในหัวข้อ “กรอบแนวคิดในการศึกษา”)

2.3) ระยะเวลาของการเปลี่ยนผ่าน (Length of transition) วิธีการคำนวณระยะเวลาหรือช่วงเวลาในการเปลี่ยนผ่านจากจุดเริ่มต้นหรือจุดที่เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานจนถึงได้งานที่

พึงพอใจและมั่นคง หรือในขั้นเปลี่ยนผ่านแล้ว นำไปสู่การแย่งกลุ่มย่อยของแรงงานตามระยะเวลาการเปลี่ยนผ่านได้ ดังนี้

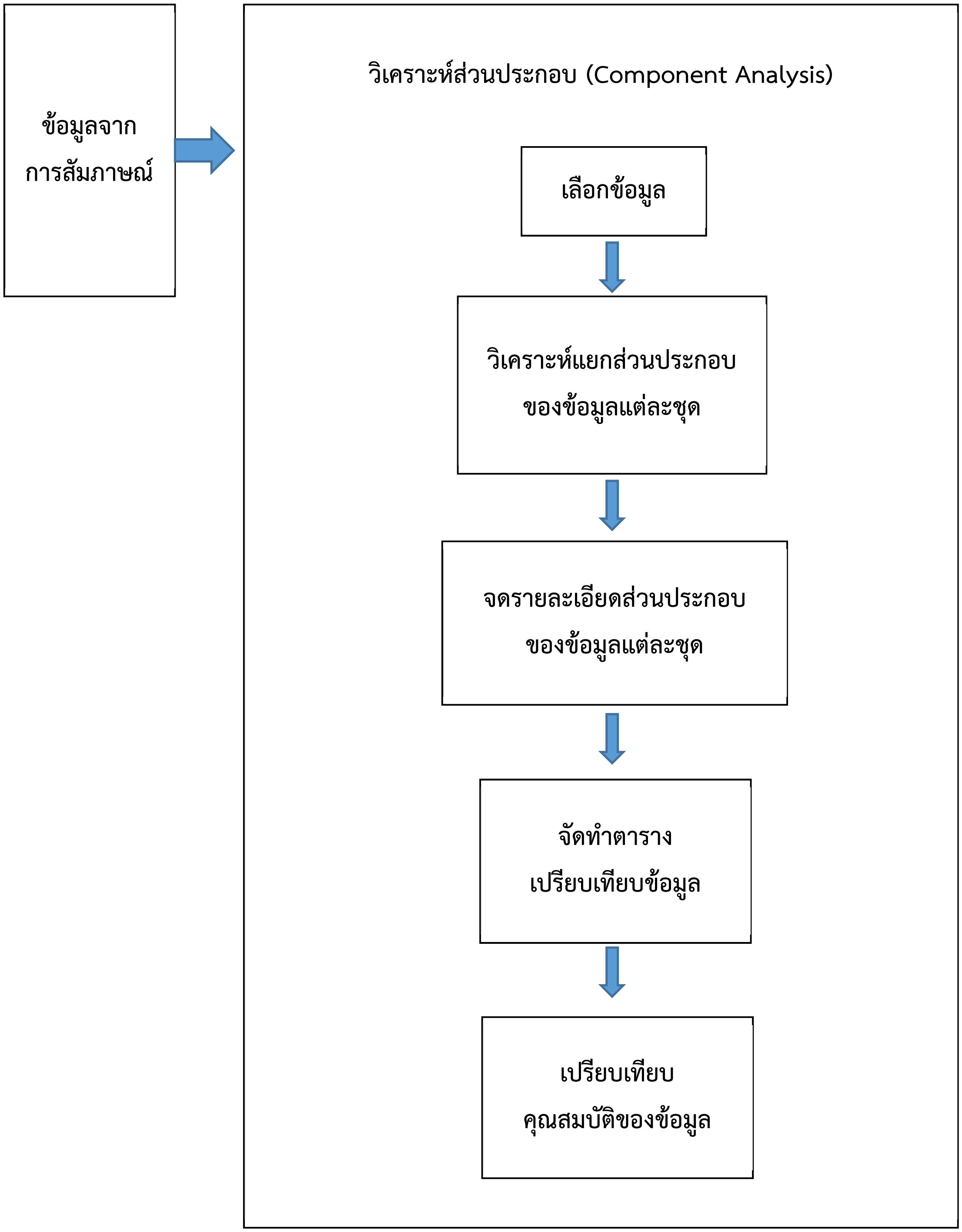
- กลุ่มที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในช่วงแรก หรือกลุ่มที่กำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน (In transition) คำนวณระยะเวลาตั้งแต่ "ออกจากระบบการศึกษา/จบการศึกษา" จนถึงวันที่สำรวจ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มย่อย ได้แก่ ระยะเวลาของ (1) กลุ่มที่ยังว่างงานอยู่ (Unemployed) (2) กลุ่มที่ทำงานแล้ว แต่เป็นยังเป็นงานชั่วคราว (ยังไม่ใช่งานที่พึงพอใจ ไม่มีสัญญาจ้างงานหรือจ้างงานชั่วคราว หรือไม่ใช่งานที่มีคุณค่า (Decent work)) และ (3) กลุ่มที่ยังไม่ได้ทำงาน แต่กำลังหางานทำอยู่

- กลุ่มที่ได้งานที่พึงพอใจและมั่นคงแล้ว (Transited) คำนวณระยะเวลาตั้งแต่ "ออกจากระบบการศึกษา/จบการศึกษา" จนถึงวันที่ได้งานทำหรือวันเริ่มงานที่พึงพอใจและมั่นคงครั้งแรก

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การสรุปจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยจัดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มนายจ้าง กลุ่มสถานศึกษา และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการศึกษาและด้านแรงงาน โดยแต่ละกลุ่มมีข้อคำถามที่มีความเฉพาะกลุ่ม ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ คณะผู้วิจัยอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่เรียกว่าเทคนิคการวิเคราะห์ส่วนประกอบ (Component Analysis) เพื่อช่วยในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

รูป 11 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ



ที่มา: คณะผู้วิจัย

ข้อมูลที่การจากการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1) สถานการณ์ผู้ประกอบการ/นายจ้าง

1.1) ข้อมูลด้านสถานการณ์ของธุรกิจ ประกอบด้วย กำลังคนของบริษัท ตลอดจนแผนการดำเนินงานในการขยายธุรกิจในระยะสั้น 3 ปี และระยะยาว 5 ปี ในเรื่องของแผนงาน แผนกำลังคน แผนในเรื่องของฐานการผลิต ตลอดจนแผนของผลิตภัณฑ์ สินค้า หรือบริการ

1.2) ข้อมูลด้านกระบวนการเลือกและรักษาลูกจ้าง ประกอบด้วย ความคาดหวังต่อแรงงานในช่วงเวลาต่าง ๆ เช่น แรงงานที่จบใหม่แล้วมาสมัครงาน แรงงานที่ทำงานมาแล้วระยะหนึ่ง และกลุ่มแรงงานที่ทำงานที่พอใจและมั่นคงแล้ว เกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างที่สำคัญ คุณลักษณะอันไม่พึงประสงค์ของลูกจ้างที่ไม่ต้องการ มาตรการเพื่อการรักษาการคงอยู่ของบุคลากรเพื่อลดอัตราการเปลี่ยนงาน ความร่วมมือทางธุรกิจด้านกำลังคน และการประเมินผลการทำงานของพนักงาน

1.3) ข้อมูลด้านมุมมองเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงาน ประกอบด้วย ความคิดเห็นต่อนโยบายของรัฐบาลในการจ้างงาน ความคิดเห็นต่อนโยบายการจัดการศึกษาหรือการเตรียมความพร้อมของแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ตลอดจนข้อเสนอแนะด้านนโยบายเพื่อการจ้างงานที่เหมาะสม และข้อเสนอแนะต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างตลาดแรงงานในอนาคต

2) สถานการณ์ของภาคการศึกษา

2.1) สถานการณ์เข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียน/นักศึกษา ประกอบด้วย ภาพรวมการเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียน/นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา และสถานการณ์การว่างงานของนักเรียน/นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา

2.2) การพัฒนา/เตรียมความพร้อมนักศึกษา ประกอบด้วย นโยบายในการเตรียมความพร้องนักศึกษาก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานของสถานศึกษา ความครอบคลุมของหลักสูตร/เนื้อหาในการเตรียมความพร้อม/พัฒนานักศึกษา ตลอดจนการส่งต่อนักเรียนสู่ระดับที่สูงขึ้น

2.3) การพัฒนาทักษะเฉพาะสำหรับการทำงาน ประกอบด้วย วิธีการได้มาซึ่งประเด็นในการจัดโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาทักษะเฉพาะสำหรับการทำงาน การสำรวจความต้องการการพัฒนาทักษะเฉพาะสำหรับการทำงาน โครงการหรือกิจกรรมที่พัฒนาทักษะเฉพาะสำหรับการทำงาน การประเมินความพร้อมของนักเรียน/นักศึกษาก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

2.4) ปัญหา และอุปสรรคในเตรียมนักเรียน/นักศึกษาเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมนักเรียน/นักศึกษา และแนวทางพัฒนาการเตรียมความพร้อมของนักเรียน/นักศึกษา

2.5) ความร่วมมือของสถานศึกษากับภาคอุตสาหกรรม ประกอบด้วย กระบวนการสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะของนายจ้างต่อนักเรียน/นักศึกษา

2.6) มุมมองเกี่ยวกับนโยบายการศึกษา ประกอบด้วย ความคิดเห็นต่อนโยบายการศึกษาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการศึกษาเพื่อการเตรียมความพร้อมของนักเรียน/นักศึกษา

2.7) มุมมองเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงาน ประกอบด้วย ความคิดเห็นต่อนโยบายการจ้างงานและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงาน

3) ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.1) ประเด็นวัยแรงงานตอนต้น ประกอบด้วย คุณสมบัติของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ปัจจัยการตัดสินใจ**เลือกประเภทงาน** และสาเหตุ**การว่างงาน**ของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น ปัจจัยการตัดสินใจเพื่อ**เปลี่ยนงาน**ของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น

3.2) ประเด็นนายจ้าง/สถานประกอบการ ประกอบด้วย ความต้องการจ้างงานในแง่มุมของปริมาณและสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ข้อจำกัด ปัญหาอุปสรรคของนายจ้างในการจ้างงาน และการดึงคนไม่ให้ออกจากงาน ตลอดจนข้อเสนอแนะ และแนวทางในการแก้ไขปัญหา

3.3) ประเด็นภาคการศึกษา ประกอบด้วย นโยบายการจัดการศึกษาในปัจจุบันและทิศทางที่ควรจะเป็น ผลกระทบของการจัดการศึกษาต่อการจ้างงานและแนวทางการพัฒนา โมเดลการจัดการศึกษาที่สามารถเชื่อมโยงนักเรียน/นักศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

3.4) ประเด็นนโยบายการจ้างงาน ประกอบด้วย นโยบายและมาตรการเพื่อการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น นโยบายและมาตรการที่รองรับกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างตลาดแรงงานในอนาคต และข้อเสนอแนะในการจัดทำนโยบายและมาตรการในการจ้างงานในอนาคต

3.6.3 วิธีการเข้าถึงผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ จะดำเนินการตาม 3 ขั้นนี้เป็นหลัก คือ 1) หลังจากได้สุ่มเลือกจังหวัดและชุมชนในแต่ละจังหวัดเรียบร้อยแล้ว ทีมวิจัยจะทำงานร่วมกับแรงงานจังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน (เช่น สมาคมบริหารงานบุคคลภาค สมาคมบริหารงานบุคคลจังหวัด หอการค้า สภาอุตสาหกรรม เป็นต้น) เพื่อชี้แจง

วัตถุประสงค์การศึกษา และขอความร่วมมือในการอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงพื้นที่ 2) ก่อนที่จะเข้าเก็บข้อมูลในพื้นที่ จะมีการเตรียมพื้นที่ก่อน โดยประสานกับแรงงานจังหวัด ผู้นำชุมชน และผู้นำในพื้นที่ (อาสาสมัครแรงงาน/อาสาสมัครสาธารณสุข/ตัวแทนที่ผู้นำชุมชนมอบหมาย) ศึกษาแผนที่ชุมชน กำหนดแผนการเดินเข้าเก็บข้อมูลในแต่ละบ้านจากแผนสุ่มตัวอย่าง และให้ผู้นำชุมชนประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเก็บข้อมูลก่อนนักวิจัยและเจ้าหน้าที่เก็บข้อมูลลงพื้นที่ และ 3) เข้าเก็บข้อมูลตามแผนการเดินเก็บข้อมูลที่วางไว้

3.6.4 วิธีการพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

การเก็บข้อมูลภาคสนามภายใต้โครงการ ศึกษาวิเคราะห์เข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต เริ่มดำเนินการหลังจาก**ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยของคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2562 ตามใบรับรองโครงการวิจัยที่ 035.1/62 รหัสอนุมัติ COA No.089/2562** ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิ และปกป้องผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจจะ เกิดขึ้นกับกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดทำเอกสารชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของงานวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างรับทราบ ทั้งนี้ โครงการวิจัยจะเก็บข้อมูลเฉพาะกับผู้ที่สมัครใจตอบแบบสอบถามเท่านั้น ในระหว่างการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะละเว้นการตอบบางข้อคำถามที่ไม่ต้องการตอบหรือขอหยุดการตอบแบบสอบถามได้ตลอดเวลา โดยการปฏิเสธการให้ข้อมูลนี้ จะไม่มีผลใด ๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น นอกจากนี้ จะไม่มีการบันทึกชื่อ-นามสกุล และที่อยู่ของกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถาม ทำให้ผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถามสามารถให้ข้อมูลได้อย่างสะดวกใจ และเป็นไปตามความเป็นจริงที่สุด โดยในการนำเสนอผลการศึกษา ผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างต่าง ๆ จะไม่มีข้อมูลใดที่สามารถเชื่อมโยงกลับไปถึงตัวผู้ให้ข้อมูลได้

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

4.1 ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง

ในส่วนนี้ นำเสนอข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการประมวลผล โดยแบ่งการนำเสนออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะของประชากรตัวอย่าง เป็นการนำเสนอข้อมูลการกระจายตัวของประชากรตัวอย่างวัยแรงงานตอนต้นที่เก็บรวบรวมมาได้ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ครอบครัว กิจกรรมที่ทำ เป็นต้น และ 2) ตัวชี้วัดด้านแรงงานของวัยแรงงานตอนต้น ซึ่งเป็นผลการศึกษาที่นำเสนอการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้น เพื่อฉายภาพใหญ่ของประชากรตัวอย่างวัยแรงงานตอนต้นที่ได้จากการสำรวจ โดยแต่ละส่วนมีรายละเอียด ดังนี้

4.1.1 คุณลักษณะของประชากรตัวอย่าง

เพศและอายุ

กลุ่มวัยแรงงานตอนต้นจากการสำรวจส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง (ประมาณร้อยละ 60 เปรียบเทียบกับผู้ชายร้อยละ 40) ยกเว้นในภาคเหนือที่พบว่า สัดส่วนวัยแรงงานตอนต้นผู้ชายมากกว่าเล็กน้อยโดยเปรียบเทียบกับสัดส่วนวัยแรงงานตอนต้นผู้หญิง สำหรับกลุ่มอายุของวัยแรงงานตอนต้น พบว่าประมาณ ร้อยละ 60 มีอายุอยู่ในช่วง 20-29 ปี และมีบางส่วนอายุ 15-19 ปี และอายุ 30-35 ปี ขึ้นไป โดยการกระจายตัวของกลุ่มอายุในแต่ละภูมิภาคไม่แตกต่างกันมากนัก (ตาราง 12)

ขนาดครัวเรือนเฉลี่ยและอายุแรกสมรสเฉลี่ย

ในภาพรวม วัยแรงงานตอนต้นอาศัยอยู่ในครัวเรือนที่มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 คน โดยวัยแรงงานตอนต้นในภาคกลางอาศัยอยู่ในครัวเรือนที่มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนจำนวนสูงสุด จำนวนสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ยเท่ากับ 5.06 คน ขณะที่วัยแรงงานตอนต้นในภาคเหนืออาศัยอยู่ในครัวเรือนที่มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนจำนวนต่ำที่สุด จำนวนสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 คน (ตาราง 12)

สำหรับอายุแรกสมรสเฉลี่ย ในภาพรวม วัยแรงงานตอนต้นที่สมรสแล้ว มีอายุแรกสมรสเฉลี่ยเท่ากับ 23.61 ปี วัยแรงงานตอนต้นในภาคกลางที่สมรสแล้ว มีอายุแรกสมรสเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 21.81 ปี ขณะที่วัยแรงงานตอนต้นในภาคเหนือที่สมรสแล้ว มีอายุแรกสมรสเฉลี่ยสูงสุด 25.75 ปี (ตาราง 12)

กิจกรรมหลักที่ทำในช่วงสัปดาห์ที่ผ่านมา

ในภาพรวม วัยแรงงานตอนต้นส่วนใหญ่ หรือประมาณร้อยละ 55 ทำกิจกรรมหลักในช่วงสัปดาห์ที่ผ่านมา คือ ทำงานที่ได้รับค่าจ้างอย่างน้อย 1 ชั่วโมง รองลงมาคือ เรียน หนังสือ หรือฝึกอบรม ว่างงาน คิดเป็นร้อยละ 26.16 และ 10.36 ตามลำดับ

เกือบทุกภูมิภาค วัยแรงงานตอนต้นทำกิจกรรมหลักในช่วงสัปดาห์ที่ผ่านเป็นไปตามรูปแบบของภาพรวมระดับประเทศ คือ ทำงานที่ได้รับค่าจ้างอย่างน้อย 1 ชั่วโมง รองลงมาเป็น เรียนหนังสือหรือฝึกอบรม และว่างงาน โดยจะพบว่า ภาคใต้จะมีรูปแบบกิจกรรมที่ทำในช่วงสัปดาห์ที่ผ่านมาแตกต่างเล็กน้อย กล่าวคือ ทำงานที่ได้รับค่าจ้างอย่างน้อย 1 ชั่วโมง เป็นอันดับแรก รองลงมาเป็น เรียนหนังสือ หรือฝึกอบรม และมีงานทำ แต่ไม่ได้ทำงานมาเป็นเวลาสั้น สำหรับภาคตะวันออกจะมีสัดส่วนของวัยแรงงานตอนต้นที่ทำงานที่ได้รับค่าจ้างอย่างน้อย 1 ชั่วโมง กับเรียนหนังสือ หรือฝึกอบรม ที่ไม่แตกต่างกันมากนัก (เปรียบเทียบระหว่าง ร้อยละ 45.71 กับ ร้อยละ 42.86 ตามลำดับ) (ตาราง 13)

ตาราง 12 คุณลักษณะด้านเพศ อายุ และครอบครัวของวัยแรงงานตอนต้น

คุณลักษณะ	กรุงเทพและปริมณฑล		ภาคกลาง		ภาคตะวันออก		ภาคเหนือ		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**
เพศ														
หญิง	476	63.20	52	52.50	42	60.00	130	48.50	271	61.20	174	67.20	1,145	60.50
ชาย	277	36.80	47	47.50	28	40.00	138	51.50	172	38.80	85	32.80	747	39.50
อายุ														
15-19 ปี	139	18.50	22	22.20	8	11.40	43	16.00	94	21.20	40	15.40	346	22.05
20-24 ปี	263	34.90	26	26.30	34	48.60	94	35.10	167	37.70	58	22.40	642	34.27
25-29 ปี	165	21.90	21	21.20	14	20.00	79	29.50	104	23.50	102	39.40	485	27.81
30-35 ปี	186	24.70	30	30.30	14	20.00	52	19.40	78	17.60	59	22.80	419	15.86
รวม	**753**	**100.00**	**99**	**100.00**	**70**	**100.00**	**268**	**100.00**	**443**	**100.00**	**259**	**100.00**	**1,892**	**100.00**
ขนาดครัวเรือนเฉลี่ย (คน)	4.29		5.06		4.46		3.75		4.78		4.64		4.42	
อายุสมรสเฉลี่ย (ปี)	24.90		21.81		24.83		25.75		21.93		23.64		23.61	

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

ตาราง 13 กิจกรรมที่ทำในช่วงสัปดาห์ผ่านมา

คุณลักษณะ	กรุงเทพและปริมณฑล		ภาคกลาง		ภาคตะวันออก		ภาคเหนือ		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		ภาคใต้		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กิจกรรมที่ทำในช่วงสัปดาห์ที่ผ่านมา														
เรียนหนังสือหรือฝึกอบรม	236	31.34	21	21.21	30	42.86	50	18.66	106	23.93	52	20.08	495	26.16
ว่างงาน	68	9.03	9	9.09	4	5.71	14	5.22	85	19.19	16	6.18	196	10.36
ทำงานที่ได้รับค่าจ้างอย่างน้อย 1 ชั่วโมง	405	53.78	59	59.60	32	45.71	185	69.03	200	45.15	142	54.83	1,023	54.07
มีงานทำ แต่ไม่ได้ทำงานมาเป็นเวลาสั้น	10	1.33	0	0.00	0	0.00	6	2.24	11	2.48	26	10.04	53	2.80
ดูแลสมาชิกในครัวเรือน	15	1.99	7	7.07	2	2.86	7	2.61	23	5.19	18	6.95	72	3.81
ไม่ได้ทำงานหรือหางานใหม่ด้วยเหตุผลอื่น	9	1.20	0	0.00	2	2.86	2	0.75	5	1.13	2	0.77	20	1.06
เพิ่งจบการศึกษาและวางแผนจะเริ่มหางานทำในอนาคตอันใกล้	9	1.20	3	3.03	0	0.00	4	1.49	11	2.48	3	1.16	30	1.59
เพิ่งจบการศึกษาและวางแผนจะทำงานในอนาคตอันใกล้	1	0.13	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.45	0	0.00	3	0.16
รวม	**753**	**100.00**	**99**	**100.00**	**70**	**100.00**	**268**	**100.00**	**443**	**100.00**	**259**	**100.00**	**1,892**	**100.00**

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

ระดับการศึกษา

กลุ่มวัยแรงงานตอนต้น ประมาณร้อยละ 46 มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีขึ้นไป รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ประมาณร้อยละ 32) และระดับ ปวช. และ ปวส. (ประมาณร้อยละ 16) ตามลำดับ ในขณะที่ประชากรรุ่นพ่อแม่มีการศึกษาต่ำกว่ากลุ่มวัยแรงงานตอนต้นอย่างเห็นได้ชัด โดยมีเพียงร้อยละ 13-14 ของประชากรรุ่นพ่อแม่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป (ตาราง 14)

เมื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษาของวัยแรงงานตอนต้นกับการศึกษาของพ่อแม่ พบว่า วัยแรงงานตอนต้นส่วนใหญ่มีแนวโน้มมีการศึกษาสูงกว่าการศึกษาของพ่อแม่ของตนเองอย่างเห็นได้ชัด ยกเว้นวัยแรงงานที่มีพ่อแม่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีที่มีแนวโน้มส่งเสียให้บุตรมีการศึกษาระดับปริญญาตรีเช่นเดียวกัน ในขณะที่สัดส่วนของวัยแรงงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าการศึกษาของพ่อแม่ของตนเองมีไม่มากนัก แต่สัดส่วนมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามระดับการศึกษาของพ่อแม่ตนเอง เห็นได้ว่า พ่อแม่ที่มีการศึกษาต่ำมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับการลงทุนด้านการศึกษาของบุตร เพื่อให้หลุดพ้นจากความลำบากที่ประชากรรุ่นพ่อแม่ต้องเผชิญ (ตาราง 15)

ตาราง 14 การศึกษาของวัยแรงงานตอนต้น และประชากรรุ่นพ่อแม่

ระดับการศึกษา	พ่อ	แม่	วัยแรงงานตอนต้น
ไม่ได้รับการศึกษา	10.86	13.20	0.56
ประถมศึกษา	29.39	32.16	5.55
มัธยมต้น	16.02	14.83	14.91
มัธยมปลาย	12.00	13.63	16.97
ปวช.	3.69	3.42	5.95
ปวส.	5.76	5.11	9.75
ปริญญาตรี	12.06	11.19	39.89
ปริญญาโท และปริญญาเอก	2.23	1.58	5.47
อื่น ๆ	7.98	4.89	0.95
รวม	**100.00**	**100.00**	**100.00**

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

ตาราง 15 สัดส่วนวัยแรงงานที่มีการศึกษาสูงกว่าหรือต่ำกว่าการศึกษาของพ่อ หรือการศึกษาของแม่

ระดับการศึกษาของพ่อแม่	เทียบกับการศึกษาของแม่		เทียบกับการศึกษาของพ่อ	
	สูงกว่า	ต่ำกว่า	สูงกว่า	ต่ำกว่า
ไม่ได้รับการศึกษา	100.00	-	100.00	-
ประถมศึกษา	92.03	-	92.03	-
มัธยมต้น	70.72	5.52	68.42	6.32
มัธยมปลาย	59.51	8.59	60.90	10.53
ปวช.	64.71	14.71	64.71	11.76
ปวส.	60.34	12.07	61.29	16.13
ปริญญาตรี	19.01	12.40	12.93	17.69

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

ครอบครัวของวัยแรงงานตอนต้น

กลุ่มวัยแรงงานตอนต้น อาศัยอยู่ในครัวเรือนที่มีจำนวนสมาชิกโดยเฉลี่ยประมาณ 4.42 คน โดยขนาดครัวเรือนเฉลี่ยของวัยแรงงานตอนต้นไม่แตกต่างกันมากนักระหว่างภูมิภาคที่อยู่อาศัย ยกเว้นในภาคเหนือที่มีขนาดครัวเรือนเฉลี่ยต่ำกว่าเล็กน้อยโดยเปรียบเทียบ โดยประมาณ ร้อยละ 75 ของวัยแรงงานตอนต้นยังคงครองโสด มีประมาณร้อยละ 20 ที่กำลังสมรสหรือมีคู่ครอง ส่วนร้อยละ 2 เคยสมรส (เป็นหม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่) (ตาราง 16)

สำหรับวัยแรงงานตอนต้นที่เคยสมรส (รวมเป็นหม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่) สมรสหรือมีคู่ครองครั้งแรกที่อายุเฉลี่ยประมาณ 23 ปี ไม่แตกต่างไปจากอายุแรกสมรสของประชากรไทยมากนัก แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ประมาณร้อยละ 25 ของวัยแรงงานตอนต้นที่เคยสมรส แต่งงานหรือมีคู่ครองก่อนอายุ 20 ปี ในขณะที่มีบางส่วนสมรสครั้งแรกอายุ 30 ปี ขึ้นไป (ประมาณร้อยละ 12) เห็นได้ว่าในกลุ่มของวัยแรงงานตอนต้นมีทั้งกลุ่มที่แต่งงานหรือมีคู่ครองเร็ว และกลุ่มที่เลื่อนอายุแรกสมรสออกไปตามระยะเวลาที่ใช้กับการศึกษาในระบบ ส่วนวัยแรงงานตอนต้นที่เคยสมรสและมีบุตรแล้วเกือบทั้งหมดมีบุตรเพียง 1-2 คน ตามบรรทัดฐานทางสังคมเกี่ยวกับจำนวนบุตรที่เหมาะสมตามวัฒนธรรมไทย (ตาราง 16)

อาชีพของคู่ครองของวัยแรงงานตอนต้น ส่วนใหญ่ทำงานเป็นลูกจ้างของภาครัฐและเอกชน คิดเป็นประมาณร้อยละ 56 รองลงมาคือ ทำงานเป็นนายจ้างตนเองและเจ้าของธุรกิจ และไม่ได้ทำงานและกำลังหางาน (ร้อยละ 21 และ 4 ตามลำดับ) (ตาราง 16)

ตาราง 16 คุณลักษณะด้านครอบครัวของวัยแรงงานตอนต้น

คุณลักษณะด้านครอบครัว	ร้อยละ
ขนาดครัวเรือน	
ค่าเฉลี่ย	4.42
กรุงเทพและปริมณฑล	4.29
ภาคกลาง	5.06
ภาคตะวันออก	4.46
ภาคเหนือ	3.75
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.78
ภาคใต้	4.64
สถานภาพสมรส	
โสด/ยังไม่แต่งงาน	75.77
กำลังสมรส (สถานภาพสมรสแบบสมรส)	19.72
มีคู่หมั้นและวางแผนแต่งงาน	2.39
หย่างร้าง	1.36
แยกกันอยู่	0.49
เป็นหม้าย	0.27
อายุที่สมรส	
น้อยกว่า 15 ปี	0.50
15-19 ปี	23.38
20-24 ปี	37.31
25-29 ปี	27.11
30 ปีขึ้นไป	11.69
อายุเฉลี่ยที่สมรส (ปี)	23.05
จำนวนบุตร	
1 คน	55.93
2 คน	32.69
3 คน	8.72
มากกว่า 3 คน	1.69
ไม่ตอบ	0.97

คุณลักษณะด้านครอบครัว	ร้อยละ
อาชีพของคู่สมรส	
ทำงานเป็นลูกจ้าง (รัฐ และเอกชน)	56.28
ทำงานเป็นนายจ้างตนเอง เจ้าของธุรกิจ	21.36
ไม่เข้าข่าย (หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่)	6.28
ไม่ได้ทำงาน และกำลังหางาน	3.77
ดูแลสมาชิกในบ้าน เช่น บุตร ผู้สูงอายุ	3.02
กำลังเรียนหนังสือ หรืออบรม	1.26
ช่วยงานในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน	0.75
อื่น ๆ	7.29

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

สถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัววัยแรงงานตอนต้น

เมื่อพิจารณาถึงสถานะทางเศรษฐกิจจากอาชีพของพ่อและแม่ของวัยแรงงานตอนต้น พบว่า ทำงานในภาคเกษตรมีสัดส่วนสูงที่สุด รองลงมา คือ งานด้านการขาย โดยมีบางส่วนทำงานภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจ และดูแลบ้านและสมาชิกครัวเรือน โดยเฉพาะแม่ของวัยแรงงานตอนต้น สำหรับรายได้ของครอบครัว พบว่า มากกว่าครึ่งของครัวเรือนของวัยแรงงานตอนต้นมีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาท และมีประมาณร้อยละ 35 ที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท โดยร้อยละ 21.56 ของครัวเรือนวัยแรงงานตอนต้นที่มีสัดส่วนสมาชิกในครัวเรือนที่รายงานว่า ไม่ได้ทำงาน และไม่ได้หาหางาน (inactive) มากกว่าจำนวนสมาชิกครัวเรือนที่ทำงานหารายได้ (ตาราง 17)

ตาราง 17 สถานะทางเศรษฐกิจของวัยแรงงานตอนต้น

สถานะทางเศรษฐกิจ	ร้อยละ
อาชีพของพ่อ	
งานในภาคเกษตร	22.31
เสียชีวิต	14.27
งานขาย	11.25
งานภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจ	11.13
งานบริการอื่นๆ	10.75
งานวิชาชีพและช่างเทคนิค	5.97
เกษียณอายุจากการทำงาน	5.41
งานในโรงงานหรือการผลิต	5.34
งานรับมาทำที่บ้าน รับเหมาช่วงบริการ	4.02
ทหาร ตำรวจ	3.21
ว่างงานหรือกำลังหางาน	2.51
งานการจัดการ	1.38
ดูแงบ้านและสมาชิกครัวเรือน	1.01
พิการ	0.57
ช่วยงานในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	0.44
อาชีพของแม่	
งานขาย	21.66
งานในภาคเกษตร	20.00
ดูแลบ้านและสมาชิกครัวเรือน	13.66
งานภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจ	9.72
งานบริการอื่น ๆ	8.80
งานในโรงงานหรือการผลิต	6.15
เสียชีวิต	5.29
ว่างงานหรือกำลังหางาน	3.69
เกษียณอายุจากการทำงาน	3.02
งานรับมาทำที่บ้าน รับเหมาช่วงบริการ	2.71
ช่วยงานในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	1.66
งานวิชาชีพและช่างเทคนิค	1.54

สถานะทางเศรษฐกิจ	ร้อยละ
งานวิชาชีพและช่างเทคนิค	1.54
งานเสมียนและธุรการ	1.29
งานการจัดการ	0.80
งานการจัดการ	0.80
รายได้ของครอบครัวต่อเดือน	
น้อยกว่า 20,000 บาท	35.45
20,000 – 29,999 บาท	6.69
30,000 – 39,999 บาท	17.89
40,000 – 49,999 บาท	10.26
50,000 ขึ้นไป	29.71
สัดส่วนคนที่ไม่ได้ทำงานและไม่ได้หางานมากกว่าร้อยละ 50	**21.56**

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

4.1.2 ตัวชี้วัดด้านแรงงานของวัยแรงงานตอนต้น

ผลการสำรวจสถานภาพการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นอายุ 15-35 ปี จำนวน 1,892 คน พบว่า ประมาณร้อยละ 72 อยู่ในกำลังแรงงาน (ทำงาน และว่างงาน) และมีประมาณร้อยละ 28 ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน (นักเรียน และคนที่ว่างงาน แต่ไม่ต้องการทำงาน)

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน พบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในระบบการศึกษา (ประมาณร้อยละ 26 ของวัยแรงงานตอนต้น) โดยมีบางส่วนของผู้ที่อยู่ในระบบการศึกษาทำงานไปด้วย (ประมาณร้อยละ 7 ของวัยแรงงานตอนต้น) ในขณะเดียวกันมีวัยแรงงานตอนต้นบางส่วนเป็นผู้ที่ไม่ได้ทำงาน ไม่ได้หางานทำ และตั้งใจที่จะไม่ทำงานในอนาคต หรือกลุ่ม Inactive (ประมาณร้อยละ 1 ของวัยแรงงานตอนต้น)

สำหรับกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่อยู่ในกำลังแรงงาน มีเพียงร้อยละ 4 ของกำลังแรงงานที่รายงานว่า ไม่ได้ทำงาน และกำลังหางาน เห็นได้ว่า หากยึดนิยามในการคำนวณอัตราว่างงานแบบเดิมแล้ว สัดส่วนวัยแรงงานตอนต้นที่ว่างงานของประเทศไทยอยู่ในระดับไม่สูงมากนัก แต่อย่างไรก็ดี หากนับรวมกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่ปัจจุบันไม่ได้ทำงาน ไม่ได้หางาน แต่มีแนวโน้มจะหางานทำในอนาคต (ประมาณร้อยละ 11 ของวัยแรงงานตอนต้น จัดเป็นกลุ่ม Inactive ชั่วคราว) เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกำลังแรงงานในการคำนวณสัดส่วนการทำงานและสัดส่วนผู้ว่างงานแล้ว สัดส่วนผู้ว่างงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 14 เลยทีเดียว

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่กำลังทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานในระบบ เป็นลูกจ้างภาครัฐ และเอกชน (ประมาณร้อยละ 46 ของวัยแรงงานตอนต้น) รองลงมา คือ ทำงานนอกระบบ เป็นผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัว (ประมาณร้อยละ 8 ของวัยแรงงานตอนต้น) และกำลังทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (ประมาณร้อยละ 3 ของวัยแรงงานตอนต้น)

การวิเคราะห์ขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น กลุ่มอายุของวัยแรงงานตอนต้นเป็นประเด็นที่น่าสนใจ กล่าวคือ ในการศึกษาที่ผ่านมาเลือกใช้ กลุ่มอายุ 15-29 ปี และแบ่งวัยแรงงานตอนต้นออกได้เป็น 3 กลุ่ม ตามขั้นตอนการเปลี่ยนผ่าน ได้แก่

กลุ่มเปลี่ยนผ่านเรียบร้อยแล้ว

1. งานประจำ และพอใจกับงานที่ทำ
2. งานประจำ แต่ยังไม่พอใจในงานที่ทำ
3. งานไม่ประจำ แต่พอใจในงานที่ทำ
4. ประกอบธุรกิจส่วนตัว และพอใจในงานที่ทำ

กลุ่มที่กำลังเปลี่ยนผ่าน

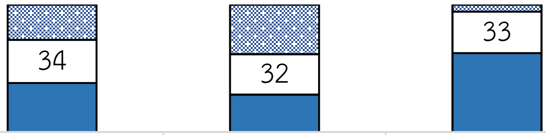
5. กำลังว่างงาน
6. กำลังทำงานประจำ แบบไม่มีสัญญาจ้าง
7. กำลังทำงานไม่ประจำ และไม่พอใจกับงานที่ทำ
8. ประกอบธุรกิจส่วนตัว แต่ไม่พอในงานที่ทำ
9. Inactive ที่ไม่ใช่นักเรียน และตั้งใจที่จะทำงานในอนาคต

กลุ่มที่ยังไม่เปลี่ยนผ่าน

10. กำลังเรียนหนังสือ
11. Inactive ที่ไม่ใช่นักเรียน และตั้งใจที่ไม่ได้จะทำงาน

ตาราง 18 และรูป 12 แสดงขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น พบว่า ในกลุ่มอายุ 15-29 ปี มีสัดส่วนของกลุ่มผู้ที่ยังไม่เปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงานสูงกว่าโดยเปรียบเทียบกับผลการวิเคราะห์ในกลุ่มอายุ 15-35 ปี และสัดส่วนของกลุ่มที่เปลี่ยนผ่าน เรียบร้อยแล้วสูงกว่าโดยเปรียบเทียบกับผลกการวิเคราะห์ในกลุ่มอายุ 15-35 ปี เนื่องจากในกลุ่มอายุ 30-35 ปี มีสัดส่วนผู้ที่ทำงานประจำ และพอใจกับงานที่ทำในปัจจุบันสูงกว่าโดยเปรียบเทียบ อีกทั้งยังพบว่า ประมาณร้อยละ 33 ของวัยแรงงานกลุ่มอายุ 30-35 ปี เป็นผู้ที่กำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงาน เห็นได้ว่า สัดส่วนผู้ที่กำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงานของวัยแรงงานกลุ่มอายุ 30-35 ปี ไม่ได้ต่างไปจากสัดส่วนผู้ที่กำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงานของวัยแรงงานกลุ่มอายุ 15-35 ปี ในขณะเดียวกันในกลุ่มอายุ 30-35 ปี มีกลุ่มของวัยแรงงานเป็นกลุ่ม Inactive อยู่ถึงร้อยละ 10

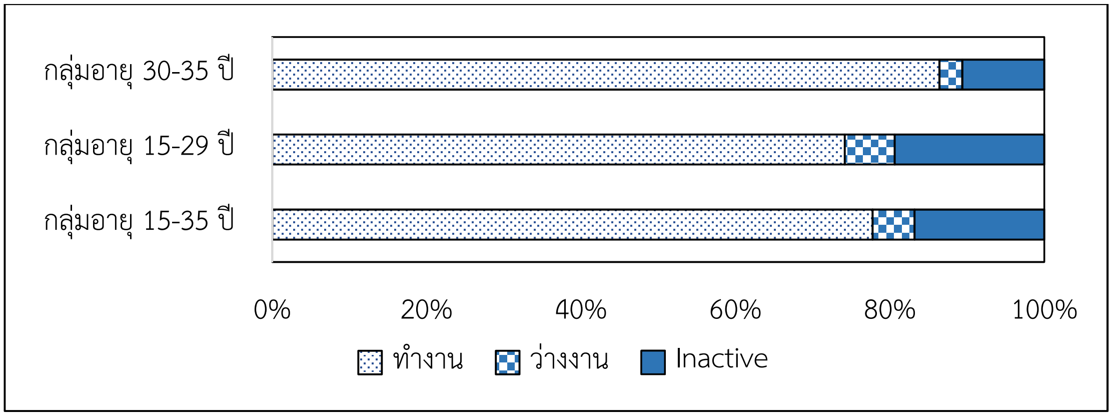
รูป 12 ขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น



	กลุ่มอายุ 15-35 ปี	กลุ่มอายุ 15-29 ปี	กลุ่มอายุ 30-35 ปี
กลุ่มที่ยังไม่เปลี่ยนผ่าน	27.57	38.86	5.50
กลุ่มที่กำลังเปลี่ยนผ่าน	34.03	31.87	32.54
กลุ่มเปลี่ยนผ่านเรียบร้อยแล้ว	38.40	29.27	61.96

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

รูป 13 ขั้นตอนการของการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงาน ไม่รวมผู้ที่กำลังเรียนหนังสือ



ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

อย่างไรก็ดี การศึกษาในต่างประเทศได้แสดงให้เห็นว่า สัดส่วนของวัยแรงงานตอนต้นที่ยังไม่เปลี่ยนผ่านขึ้นอยู่กับสัดส่วนของประชากรที่กำลังเรียนหนังสือ ซึ่งแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละสังคม ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบควรตัดประชากรที่กำลังเรียนหนังสือออกจากการวิเคราะห์ รูป 13 แสดงขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น ไม่รวมผู้ที่กำลังเรียนหนังสือ พบว่า ในกลุ่มอายุ 30-35 ปี ยังมีผู้ที่ว่างงาน และผู้ที่ถูกจัดอยู่ในกลุ่ม Inactive ด้วยเหตุนี้ในการศึกษานี้จึงรวมกลุ่มอายุ 30-35 ปี เข้ามาในการวิเคราะห์ขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นด้วย

ตาราง 18 ขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น

ขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงาน	กลุ่มอายุ 15-35 ปี	กลุ่มอายุ 15-29 ปี	กลุ่มอายุ 30-35 ปี
กลุ่มเปลี่ยนผ่านเรียบร้อยแล้ว	**38.40**	**29.27**	**61.96**
1. งานประจำ และพอใจกับงานที่ทำ	23.15	17.46	38.04
2. งานประจำ แต่ยังไม่พอใจในงานที่ทำ	4.11	3.11	6.70
3. งานไม่ประจำ แต่พอใจในงานที่ทำ	4.16	3.68	4.78
4. ประกอบธุรกิจส่วนตัว และพอใจในงานที่ทำ	6.99	5.02	12.44
กลุ่มที่กำลังเปลี่ยนผ่าน	**34.03**	**31.87**	**32.54**
5. กำลังว่างงาน	4.00	4.00	2.87
6. กำลังทำงานประจำ แบบไม่มีสัญญาจ้าง	13.81	12.19	16.03
กำลังทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง และช่วยธุรกิจในครัวเรือน	3.36	3.24	2.87
7. กำลังทำงานไม่ประจำ และไม่พอใจกับงานที่ทำ	0.91	0.83	0.96
8. ประกอบธุรกิจส่วนตัว แต่ไม่พอในงานที่ทำ	0.75	0.38	1.91
9. Inactive ที่ไม่ใช่นักเรียน และตั้งใจที่จะทำงานในอนาคต	11.20	11.24	7.89
กลุ่มที่ยังไม่เปลี่ยนผ่าน	**27.57**	**38.86**	**5.50**
10. กำลังเรียนหนังสือ	19.79	30.60	3.11
กำลังเรียนหนังสือ และทำงานไปด้วย	6.61	7.49	
11. Inactive ที่ไม่ใช่นักเรียน และตั้งใจที่ไม่ได้จะทำงานในอนาคต	1.17	0.76	2.39
รวม	**100.00**	**100.00**	**100.00**

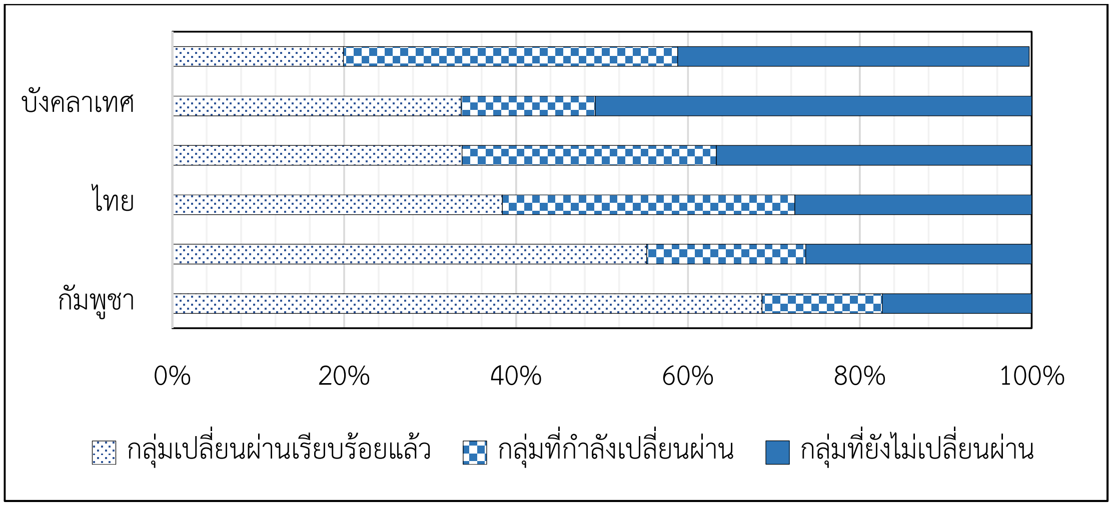
ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

เมื่อแบ่งวัยแรงงานตอนต้นออกเป็น 3 กลุ่ม ตามขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยพิจารณาจากความพึงพอใจในงานที่ทำเป็นสำคัญ (รายละเอียดดังตาราง 18) พบว่า กลุ่มแรก กลุ่มที่เปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงานเรียบร้อยแล้ว ประมาณร้อยละ 38 ของวัยแรงงานตอนต้น ถูกจัดอยู่ในกลุ่มนี้ โดยมีประมาณร้อยละ 23 ของวัยแรงงานตอนต้นเป็นผู้ที่ทำงานประจำ และประมาณร้อยละ 7 ของวัยแรงงานตอนต้นเป็นผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัว อย่างไรก็ดี เป็นที่น่าสังเกตว่า มีประมาณร้อยละ 4 ของวัยแรงงานตอนต้นรายงานว่าทำงานไม่ประจำ แต่พอใจในงานที่ทำ เมื่อพิจารณาระยะเวลาในการเปลี่ยนผ่านไปสู่งานที่พอใจของกลุ่มที่เปลี่ยนผ่านเรียบร้อยแล้ว พบว่า ประมาณร้อยละ 30 ได้งานที่พึงพอใจหลังจากเรียนจบทันทีและทำงานนั้นมาจนถึงปัจจุบัน ในขณะส่วนใหญ่ของกลุ่มที่เปลี่ยนผ่านเรียบร้อยแล้วใช้เวลาในการหางาน ทำงาน และเปลี่ยนงานจนได้งานที่พึงพอใจประมาณ 3-5 ปี

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่กำลังเปลี่ยนผ่าน ประมาณร้อยละ 34 ของวัยแรงงานตอนต้นถูกจัดอยู่ในกลุ่มนี้ โดยมีประมาณร้อยละ 14 ของวัยแรงงานตอนต้นเป็นผู้ที่ทำงานประจำแบบไม่มีสัญญจ้าง ร้อยละ 11 เป็นกลุ่ม Inactive ที่ไม่ใช่นักเรียน และตั้งใจที่จะทำงานในอนาคต และร้อยละ 3 ทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือทำงานช่วยธุรกิจครัวเรือน เห็นได้ว่า ในกลุ่มที่กำลังเปลี่ยนผ่าน ครึ่งหนึ่งจัดว่าเป็นผู้ที่ว่าง ทั้งที่กำลังหางาน และตั้งใจที่จะหางานในอนาคต และอีกครึ่งหนึ่งเป็นผู้ที่กำลังทำงานแบบไม่มีสัญญาจ้าง หรือต้องการเปลี่ยนงานใหม่

สำหรับกลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้ที่ยังไม่เปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในระบบการศึกษา โดยประมาณร้อยละ 27 ของวัยแรงงานตอนต้นเป็นนักเรียนนักศึกษา และมีประมาณร้อยละ 7 อยู่ในระบบการศึกษาและทำงานไปด้วย ในขณะเดียวกันมีวัยแรงงานตอนต้นจำนวนหนึ่งที่ถูกจัดเป็นกลุ่ม Inactive ที่ไม่ใช่นักเรียน และตั้งใจที่จะไม่ทำงานในอนาคต

รูป 14 ขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น จำแนกตามประเทศ



ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

รูป 14 แสดงการเปรียบเทียบขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นของประเทศไทยกับประเทศกำลังพัฒนา (ข้อมูลจากรายงานของแต่ละประเทศจากเว็บไซต์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ) พบว่า แม้ว่าการเปรียบเทียบระหว่างพื้นที่จะทำได้ยาก เนื่องจากความแตกต่างของระเบียบวิธีวิจัยในการเลือกพื้นที่ศึกษา ย่อมทำให้สัดส่วนของผู้ที่กำลังศึกษาแตกต่างกันออกไปตามบริบทของพื้นที่ที่ศึกษา แต่อย่างไรก็ดี ในประเทศไทยวัยแรงงานตอนต้นที่อยู่ในขั้นตอนกำลังเปลี่ยนผ่านมีสัดส่วนสูงกว่าโดยเปรียบเทียบ

4.2 ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การศึกษา

4.2.1 ผลการศึกษาและวิเคราะห์คุณลักษณะ และคุณสมบัติของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ถึงคุณลักษณะและคุณสมบัติของวัยแรงงานตอนต้น จำแนกตามสถานะของการเข้าสู่ตลาดแรงงาน สามารถแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษา โดยกลุ่มนี้หมายรวมถึงวัยแรงงานตอนต้นที่เรียนหนังสืออย่างเดียว และที่เรียนหนังสือและทำงานไปด้วย กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ที่ว่างงาน กลุ่มที่ 3) กลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน ซึ่งจะประกอบด้วยกลุ่ม Inactive ที่ไม่ใช่นักเรียน และตั้งใจที่จะทำงานในอนาคต และกลุ่ม Inactive ที่ไม่ใช่นักเรียน และตั้งใจที่จะไม่ทำงานในอนาคต และ 4) กลุ่มผู้ที่ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง โดยจะหมายรวมวัยแรงงานตอนต้นที่เรียนหนังสือและทำงานไปด้วย โดยคุณลักษณะและคุณสมบัติของวัยแรงงานตอนต้นแต่ละกลุ่มมีรายละเอียด ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์วัยแรงงานตอนต้น จำนวน 1,892 ราย พบว่า ประมาณร้อยละ 26 ของวัยแรงงานตอนต้นเป็นกลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษาหรือกำลังเรียนหนังสืออยู่ในสถานศึกษา ซึ่งคุณลักษณะและคุณสมบัติของกลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษานำเสนอในตาราง 19 มีรายละเอียด ดังนี้

ความคาดหวังและสาขาวิชาที่ต้องการศึกษาต่อ

ความคาดหวังและสาขาวิชาที่ต้องการศึกษาต่อ พบว่า ประมาณร้อยละ 86 ของกลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษามีความคาดหวังเรียนจบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้ ร้อยละ 9.50 ของกลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษามีความคาดหวังเรียนจบการศึกษาสูงสุดในระดับอาชีวศึกษา โดยประมาณร้อยละ 25 ของผู้ที่อยู่ในสถานศึกษาต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาบริหารธุรกิจและการบัญชี รองลงมา คือ สาขาวิชาภาษาศาสตร์ ศิลปศาสตร์ สาขาวิชาสังคมศาสตร์

และอุตสาหการและการบัญชี คิดเป็น ร้อยละ 18.00 12.40 และ 12.20 ตามลำดับ (รูป 12) สำหรับกลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษาที่ฝึกงานไปพร้อมกับการเรียนหนังสือ พบว่า ร้อยละ 62.60 เป็นการฝึกงานตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ และร้อยละ 42.10 เป็นการฝึกงานเองโดยสมัครใจ

การหยุดเรียนเพื่อออกไปทำงาน

กลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษา แม้ว่าจะเป็นกลุ่มผู้ที่กำลังเรียนหนังสืออยู่ในสถานศึกษา แต่พบว่า ร้อยละ 3.30 ของกลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษา เคยหยุดเรียนเพื่อออกไปทำงานเต็มเวลา และกลับเข้ามาเรียนหนังสืออีกรอบ ซึ่งส่วนใหญ่ออกจากโรงเรียนในช่วงประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น โดย ร้อยละ 44.40 ของผู้ที่เคยหยุดเรียนเพื่อออกไปทำงานและกลับเข้ามาเรียนนั้น เนื่องจากไม่สามารถหางานที่มั่นคงได้ รองลงมา คือ ไม่แน่ใจว่าต้องการทำงานอะไรกันแน่ และมีเงินมากพอที่จะจ่ายเป็นค่าเล่าเรียนได้ ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากัน ร้อยละ 22.20 และต้องการเปลี่ยนงานใหม่ ร้อยละ 11.10

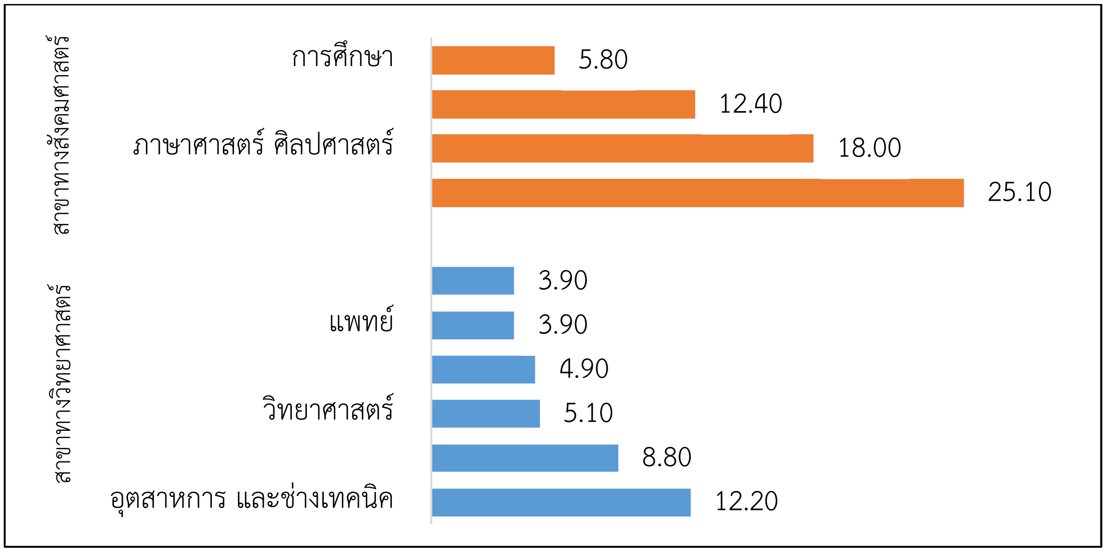
อย่างไรก็ตาม กลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษาส่วนใหญ่ ร้อยละ 72.20 ไม่ได้ทำงานในระหว่างเรียนหนังสือ มีประมาณร้อยละ 27.80 ที่ทำงานและเรียนหนังสือไปพร้อมกัน

การวางแผนหลังจบการศึกษา

การวางแผนหลังจบการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยกลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษามากกว่าครึ่ง หรือร้อยละ 63.30 มีการวางแผนหลังจบการศึกษาว่าจะหางานทำ รองลงมา คือ เรียนต่อหรือฝึกอบรมทันที คิดเป็นร้อยละ 32.20 โดยมีประมาณร้อยละ 4 ที่รายงานว่าไม่ทราบในเรื่องของการวางแผนหลังจบการศึกษา โดยอาจสะท้อนได้ว่ากลุ่มนี้ยังไม่ได้วางแผน หรือยังตัดสินใจเรื่องการวางแผนหลังจบการศึกษาไม่ได้ อย่างไรก็ตาม พบว่า ครึ่งหนึ่ง หรือร้อยละ 50 ของกลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษา เริ่มหางานทำหรือเตรียมความพร้อมกับอาชีพในอนาคต

สำหรับช่องทางการเริ่มหางานทำหรือเตรียมความพร้อมกับอาชีพในอนาคต พบว่า กลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษาที่รายงานว่ามีการเริ่มเตรียมความพร้อมกับอาชีพในอนาคต ร้อยละ 39.60 ใช้ช่องทางผ่านสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรมในการหางานหรือเตรียมความพร้อมกับอาชีพในอนาคต รองลงมา คือ สมัครงานผ่านทางอินเตอร์เน็ต หางานผ่านเครือข่าย เช่น เพื่อน ญาติ และลงทะเบียนหางานกับหน่วยงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 30.30 19.60 และ 15.10 ตามลำดับ โดยการเตรียมความพร้อมกับอาชีพในอนาคตในช่องทางประกาศรับสมัครงานตามหน้าหนังสือพิมพ์ และร่วมงานนัดพบแรงงาน เป็นสองอันดับสุดท้ายที่กลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษาใช้เตรียมความพร้อมกับอาชีพในอนาคต

รูป 15 สาขาวิชาที่กลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษาต้องการศึกษาต่อ



ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

ตาราง 19 ร้อยละ อัตราของคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้ที่อยู่ในสถานศึกษา

คุณลักษณะ/คุณสมบัติ	ร้อยละ
ความคาดหวังของการเรียนจบการศึกษาสูงสุด	
อาชีวศึกษา	9.50
มัธยมศึกษาตอนต้น	0.40
มัธยมศึกษาตอนปลาย	3.40
ปริญญาตรี	45.90
สูงกว่าปริญญาตรี	40.80
สาขาวิชาที่ต้องการศึกษาต่อ	
บริหารธุรกิจ และการบัญชี	25.10
ภาษาศาสตร์ ศิลปศาสตร์	18.00
สังคมศาสตร์	12.40
อุตสาหกรรม และช่างเทคนิค	12.20
วิศวกรรมศาสตร์	8.80
การศึกษา	5.80
วิทยาศาสตร์	5.10
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	4.90

คุณลักษณะ/คุณสมบัติ	ร้อยละ
แพทย์	3.90
เกษตรศาสตร์	3.90
ประเภทของการฝึกงานไปพร้อมกับเรียนหนังสือ (อัตรา)	
ฝึกงานตามหลักสูตรกำหนด	62.60
ฝึกงานเองโดยสมัครใจ	42.10
การหยุดเรียนเพื่อออกไปทำงานเต็มเวลา และกลับมาเรียนหนังสือ	
เคย	3.30
ไม่เคย	96.70
สาเหตุของการกลับเข้ามาเรียนหนังสือ หลังจากหยุดเรียนเพื่อออกไปทำงานเต็มเวลา	
ไม่สามารถหางานที่มั่นคงได้	44.40
ไม่แน่ใจว่าต้องการทำงานอะไรกันแน่	22.20
มีเงินมากพอที่จะจ่ายเป็นค่าเล่าเรียนได้	22.20
ต้องการเปลี่ยนงานใหม่	11.10
การทำงานในช่วงระหว่างเรียนหนังสือ	
ไม่ได้ทำงาน	72.20
ทำงาน	27.80
การวางแผนหลังจบการศึกษา หรือฝึกอบรม	
หางานทำ	63.30
เรียนต่อหรือฝึกอบรมต่อทันที	32.20
อยู่กับที่บ้าน	0.60
ไม่ทราบ	3.80
มีการเริ่มหางานทำหรือเตรียมความพร้อมกับอาชีพในอนาคต	
ใช่	50.40
ไม่ใช่	49.60
การหางานหรือเตรียมความพร้อมกับอาชีพในอนาคต (อัตรา)	
ผ่านสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม	39.60
สมัครงานผ่านอินเตอร์เน็ต	30.30
หางานผ่านเครือข่าย เช่น เพื่อน ญาติ	19.60
ลงทะเบียนหางานกับหน่วยงานราชการ	15.10
มองหาที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง อุปกรณ์เครื่องมือในการเริ่มต้นธุรกิจของตัวเอง	10.60

คุณลักษณะ/คุณสมบัติ	ร้อยละ
ส่งใบสมัคร สมัครงานกับนายจ้างโดยตรง	9.20
จัดเตรียมใบอนุญาต ใบประกอบวิชาชีพ	8.80
ลงทะเบียนหางานกับหน่วยงานเอกชน	7.60
จัดหาแหล่งเงินทุน	4.10
ประกาศรับสมัครงานหน้าโรงงาน บริษัท	4.00
ร่วมงานนัดพบแรงงาน	2.40
ประกาศรับสมัครงานตามหน้าหนังสือพิมพ์	0.40

ที่มา: คำนวณโดยตณะผู้วิจัย

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ที่ว่างงาน

ผลการวิเคราะห์วัยแรงงานตอนต้น จำนวน 1,892 ราย พบว่า ร้อยละ 4 ของวัยแรงงานตอนต้นอยู่ในกลุ่มผู้ที่ว่างงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์คุณลักษณะและคุณสมบัติของกลุ่มผู้ที่ว่างงานนำเสนอในตาราง 20 มีรายละเอียด ดังนี้

ความต้องการทำงานและสาเหตุของการไม่ได้หางานทำในช่วงที่ผ่านมา

ความต้องการทำงานพบว่า กลุ่มผู้ที่ว่างงานประมาณร้อยละ 60 มีความต้องการทำงาน แต่สาเหตุสำคัญที่ทำให้กลุ่มผู้ว่างงานเหล่านี้ไม่ได้หางานทำ คือ มีภาระต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 42.90 รองลงมา คือ ไม่รู้ว่าจะหางานอย่างไร ไปหางานได้ที่ไหน และการฝึกอบรม ประสบการณ์ อายุ คิดเป็นร้อยละ 10.20 และร้อยละ 8.20 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม กลุ่มผู้ที่ว่างงานส่วนใหญ่ หรือร้อยละ 80 รายงานว่า สามารถที่จะเริ่มงานใหม่ได้ทันที หากได้รับโอกาสทำงาน

ลักษณะงานที่มองหา

กลุ่มผู้ว่างงานเหล่านี้พยายามค้นหางานที่เหมาะสมกับตนเอง โดยพบว่า ประมาณร้อยละ 30 มองหางานที่มีลักษณะเป็นงานที่มีขั้นตอนปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รองลงมา คือ งานวิชาชีพ งานช่างเทคนิค และงานธุรการและงานด้านการจัดการ ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 19.70 16.90 และ 12.70 ตามลำดับ (รูป 16) กลุ่มผู้ที่ว่างงาน ร้อยละ 67.70 รายงานว่า ไม่เคยปฏิเสธงานที่เสนอมาให้ทำ นั่นอาจแสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้ว่างงานพยายามทดลองทำงานเพื่อค้นหางานที่เหมาะสมกับตนเอง อย่างไรก็ตาม ร้อยละ 26.90 ของกลุ่มผู้ว่างงาน เคยปฏิเสธงานที่เสนอมาให้ทำ ทั้งนี้เนื่องจาก ร้อยละ 28.60 รายงานเหตุผลที่ปฏิเสธงาน คือ การเดินทางไปยังสถานที่ทำงานไม่สะดวก รองลงมา คือ งานที่เสนอมาให้ทำเป็นงานไม่น่าสนใจ คิดเป็นร้อยละ 23.80 สำหรับเหตุผลของการปฏิเสธงานด้วยอัตราค่าจ้างที่ต่ำเกินไป มีกลุ่มผู้ว่างงานปฏิเสธงานด้วยเหตุผลดังกล่าว ประมาณร้อยละ 14.30 (รูป 17)

หากพิจารณาลักษณะงานที่กลุ่มผู้ว่างยินดีที่จะตอบรับเข้าทำงาน พบว่า ร้อยละ 30 ของกลุ่มผู้ว่างงาน ค้นหางานโดยพิจารณาจากองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ งานที่มีความมั่นคง จ่ายค่าตอบแทนสูง และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ซึ่งมีกลุ่มผู้ที่ว่างงาน ร้อยละ 30 เช่นกันที่รายงานว่ายินดีที่ตอบรับทำงานอะไรก็ได้ที่มีความมั่นคง อย่างไรก็ตาม พบว่า ประมาณร้อยละ 17 ของกลุ่มผู้ว่างงาน รายงานลักษณะงานที่ยินดีจะตอบรับทำงาน โดยเป็นงานอะไรก็ได้ ไม่มีข้อจำกัด (รูป 18) สำหรับประเด็นด้านเงินเดือนขั้นต่ำสุดที่จะตัดสินใจไม่ตอบรับงานที่เสนอมาให้พบว่า มากกว่าครึ่ง ประมาณร้อยละ 56 รายงานเงินเดือนขั้นต่ำสุดที่จะตัดสินใจไม่ตอบรับงานที่เสนอมาให้ประมาณ 10,000 – 15,000 บาท ซึ่งนั่นหมายความว่า เงินเดือนขั้นต่ำสุดที่จะไม่ตอบรับงานของกลุ่มผู้ว่างงานเหล่านี้จะเป็นไปตามกรอบเงินเดือนขั้นต่ำตามนโยบายของรัฐบาล แต่ก็ยังพบกลุ่มผู้ว่างงาน ประมาณร้อยละ 18 ที่ไม่มีเงินเดือนขั้นต่ำสุดที่จะตัดสินใจไม่ตอบรับงานที่เสนอมาให้

จำนวนของการสมัครงานและการไปสัมภาษณ์งาน

กลุ่มผู้ว่างงานสมัครงานโดยเฉลี่ย 3.12 งาน โดยมีจำนวนงานสูงสุดที่สมัครงานนับตั้งแต่เริ่มต้นหางานในครั้งนี้ 10 งาน โดยมีประมาณร้อยละ 31 ของกลุ่มผู้ว่างงาน สมัครงานเพียงครั้งเดียวนับตั้งแต่เริ่มต้นหางานในครั้งนี้ สำหรับการถูกเชิญให้ไปสัมภาษณ์งาน พบว่า ร้อยละ 43.60 ของกลุ่มผู้ว่างงานรายงานว่าไม่เคยถูกเชิญให้ไปสัมภาษณ์งานนับตั้งแต่เริ่มต้นหางานในครั้งนี้ รองลงมา คือ เคยถูกเชิญให้ไปสัมภาษณ์งาน 1 ครั้ง 2 ครั้ง และ 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 27.70 12.80 และ 7.40 ตามลำดับ

อุปสรรคในการหางานที่ดี

กลุ่มผู้ว่างงานครึ่งหนึ่ง (ประมาณร้อยละ 50) ไม่มีความต้องการที่จะย้ายถิ่นเพื่อไปหางานที่อื่น โดยร้อยละ 18.30 ของกลุ่มผู้ว่างงาน รายงานว่าสามารถทำงานที่ไหนก็ได้ สำหรับอุปสรรคสำคัญที่สุดต่อการหางานที่ดี กลุ่มผู้ว่างงาน ร้อยละ 25 รายงานว่าการไม่มีการศึกษา หรือมีการศึกษาไม่สูงพอเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการหางานที่ดี รองลงมา คือ การไม่มีประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานว่างไม่มากนัก คิดเป็นร้อยละ 15.90 และ 13.60 ตามลำดับ ทั้งนี้ ครึ่งหนึ่งของกลุ่มผู้ว่างงาน รายงานว่าไม่เคยได้รับคำแนะนำหรือความช่วยเหลือเกี่ยวกับการหางาน โดยมีเพียง ร้อยละ 15 ของกลุ่มผู้ว่างงานเท่านั้นที่เคยได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือเกี่ยวกับข้อมูลตำแหน่งงานว่าง

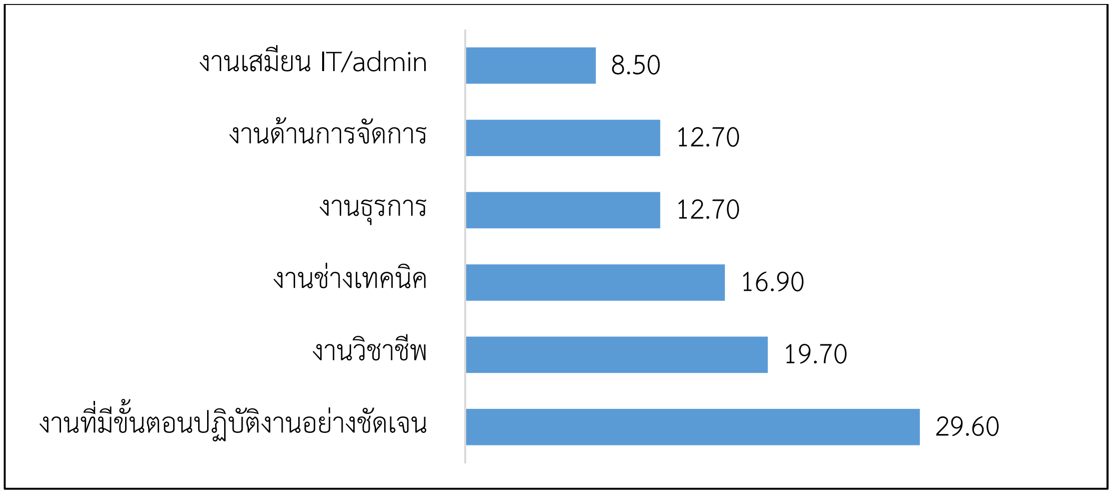
ความคิดเห็นในประโยชน์ของการศึกษา การฝึกอบรมต่อการช่วยให้ได้งาน

กลุ่มผู้ว่างงานมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 65) แสดงความคิดเห็นว่าการศึกษาหรือการฝึกอบรมมีส่วนช่วยอย่างมากต่อการให้ได้งาน ซึ่งระดับการศึกษาหรือประเภทของการฝึกอบรมที่จะช่วยให้ได้งานที่ดี พบว่า ร้อยละ 22.60 ของกลุ่มผู้ว่างงาน รายงานว่าเป็นการสำเร็จการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย รองลงมา คือ การสำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา การสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปลาย และการฝึกงานกับ

นายจ้าง ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากัน และความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 21.50 12.90 11.80 ตามลำดับ

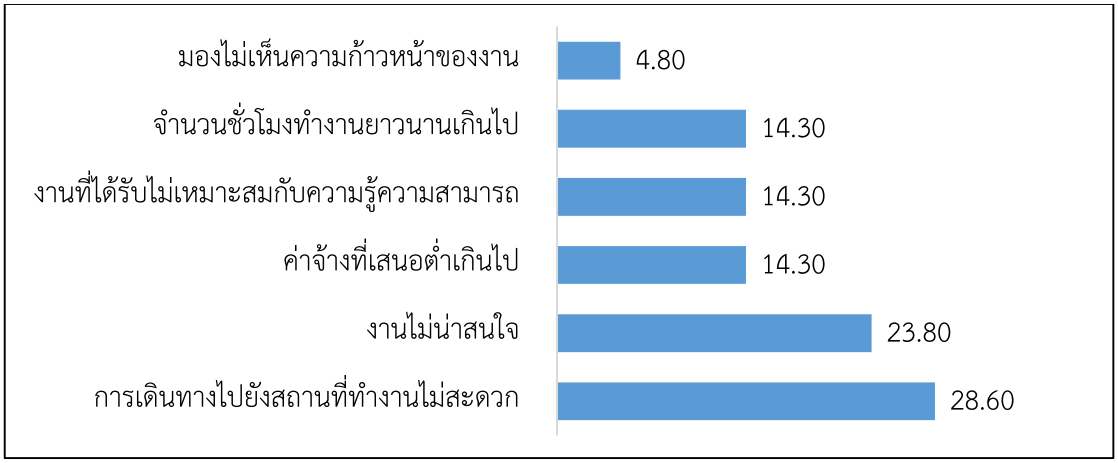
สำหรับการวางแผนเรียนหรือการฝึกอบรมเพิ่มเติมของกลุ่มผู้ว่างงาน พบว่า ร้อยละ 38.70 วางแผนที่จะเรียนหรือฝึกอบรมเพิ่มเติม โดยร้อยละ 29 ยังไม่ทราบเกี่ยวกับการวางแผนเรียนหรือฝึกอบรมเพิ่มเติม กลุ่มผู้ว่างงานที่วางแผนจะเรียนหรือฝึกอบรมเพิ่มเติมครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 51) วางแผนจะเรียนเพิ่มเติมให้สูงสุดในระดับปริญญาตรี และร้อยละ 20.70 วางแผนจะเรียนเพิ่มเติมให้สูงสุดระดับปริญญาโท หรือเอก

รูป 16 ลักษณะงานที่กลุ่มผู้ที่ว่างงานมองหา



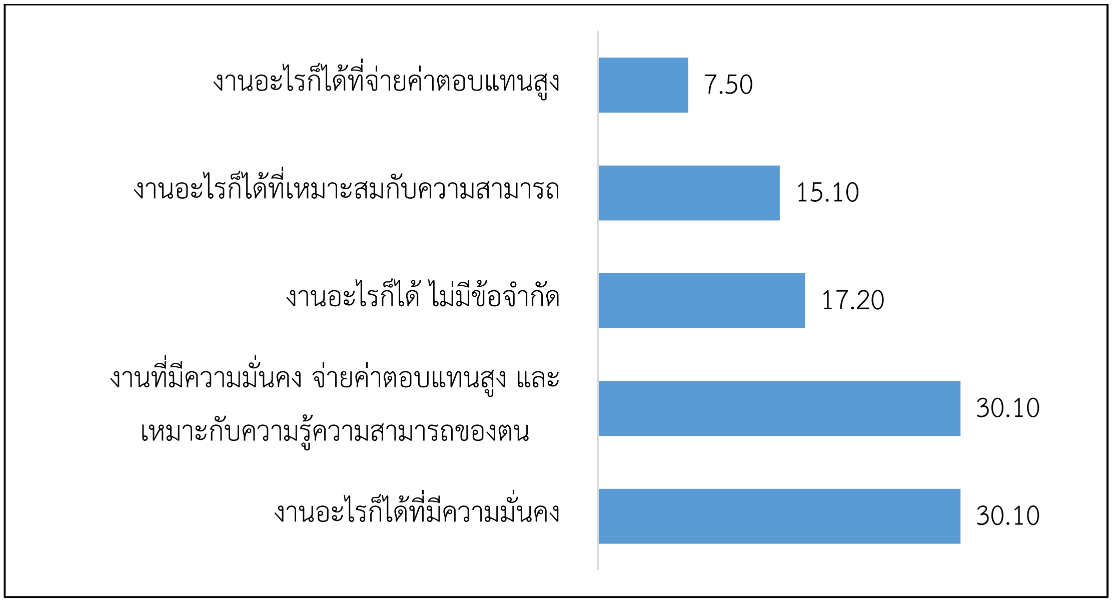
ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

รูป 17 สาเหตุสำคัญที่กลุ่มผู้ที่ว่างงานปฏิเสธงาน



ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

รูป 18 ลักษณะงานที่กลุ่มผู้ที่ว่างงานยินดีที่จะตอบรับเข้าทำงาน



ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

ตาราง 20 ร้อยละ อัตราของคุณลักษณะและคุณสมบัติของกลุ่มผู้ที่ว่างงาน

คุณลักษณะ/คุณสมบัติ	ร้อยละ
ความต้องการทำงานในช่วงสัปดาห์ที่ผ่านมา	
ต้องการ	59.40
ไม่ต้องการ	40.60
สาเหตุสำคัญของการไม่ได้หางานทำในช่วงสัปดาห์ที่ผ่านมา	
มีภาระต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับครอบครัว	42.90
ไม่รู้จะหางานอย่างไร ไปหางานได้ที่ไหน	10.20
การฝึกอบรม ประสบการณ์ อายุ	8.20
ต้องไปเรียนหนังสือ หรืออบรมเพิ่มเติม	6.10
รอให้ผ่านช่วงเวลาที่ยุ่งยากไปก่อน	6.10
ไม่สามารถหางานที่เหมาะสมได้	6.10
ได้งานแล้วแต่ยังไม่ได้เริ่มทำงาน	4.10
เตรียมพร้อมในการเริ่มต้นธุรกิจของตนเองไว้แล้วแต่ยังไม่ได้เริ่มดำเนินธุรกิจในเวลานี้	4.10
ป่วย บาดเจ็บ	4.10
ยังไม่ได้เริ่มหางาน	4.10

คุณลักษณะ/คุณสมบัติ	ร้อยละ
ตั้งครรภ์	4.10
การเริ่มงานใหม่ได้ทันที หากได้รับโอกาสทำงานในช่วงสัปดาห์ที่ผ่านมา	
ใช่	80.20
ไม่ใช่	19.80
ลักษณะงานที่มองหา	
งานที่มีขั้นตอนปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	29.60
งานวิชาชีพ	19.70
งานช่างเทคนิค	16.90
งานธุรการ	12.70
งานด้านการจัดการ	12.70
งานเสมียน IT/Admin	8.50
การปฏิเสธงานที่เสนอมาให้ทำ	
เคยปฏิเสธ	26.90
ไม่เคยปฏิเสธ	67.70
ไม่เคยได้รับการเสนองานให้ทำ	5.40
สาเหตุหลักที่ปฏิเสธงานที่เสนอมาให้ทำ	
การเดินทางไปยังสถานที่ทำงานไม่สะดวก	28.60
งานไม่น่าสนใจ	23.80
ค่าจ้างที่เสนอต่ำเกินไป	14.30
งานที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	14.30
จำนวนชั่วโมงทำงานยาวนานเกินไป	14.30
มองไม่เห็นความก้าวหน้าของงาน	4.80
ลักษณะงานที่ยินดีตอบรับเข้าทำงาน	
งานอะไรก็ได้ที่มีความมั่นคง	30.10
งานที่มีความมั่นคง จ่ายค่าตอบแทนสูง และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน	30.10
งานอะไรก็ได้ ไม่มีข้อจำกัด	17.20
งานอะไรก็ได้ที่เหมาะสมกับความสามารถ	15.10
งานอะไรก็ได้ที่จ่ายค่าตอบแทนสูง	7.50

คุณลักษณะ/คุณสมบัติ	ร้อยละ
เงินเดือนขั้นต่ำสุดที่จะตัดสินใจไม่ตอบรับงานที่เสนอมาให้	
ไม่มี	17.40
5,000 – 6,999 บาท	4.30
7,000 – 9,999 บาท	21.70
10,000 - 12,999 บาท	28.30
13,000 – 15,000 บาท	28.30
จำนวนของการสมัครงาน นับตั้งแต่เริ่มต้นหางานในครั้งนี้	
1 งาน	31.00
2 งาน	15.50
3 งาน	26.20
4 งาน	7.10
5 งาน	7.10
6 งาน	2.40
7 งาน	3.60
มากกว่า 7 งาน	7.20
จำนวนของการสมัครงานเฉลี่ย 3.12 งาน **ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.38** **จำนวนการสมัครงานสูงสุด 10 งาน ต่ำสุด 1 งาน**	
จำนวนการได้รับคำเชิญให้ไปสัมภาษณ์งาน นับตั้งแต่เริ่มต้นหางานในครั้งนี้	
ไม่เคยถูกเชิญให้ไปสัมภาษณ์งาน	43.60
1	27.70
2	12.80
3	7.40
มากกว่า 3 ครั้ง	8.60
ความต้องการย้ายถิ่นเพื่อไปหางาน (อัตรา)	
ไม่ย้ายไปหางานที่อื่น	49.50
ทำงานที่ไหนก็ได้	18.30
ต้องการย้ายไปหางานในเมืองหลวง	14.10
ต้องการย้ายไปหางานในเมืองใหญ่	11.80
ต้องการย้ายไปหางานในเขตชนบท	5.40

คุณลักษณะ/คุณสมบัติ	ร้อยละ
ย้ายไปหางานในประเทศอื่น	3.20
อุปสรรคสำคัญในการหางานที่ดีให้ได้	
ไม่มีการศึกษา หรือมีการศึกษาไม่สูงพอ	25.00
ไม่มีประสบการณ์	15.90
มีตำแหน่งงานว่างไม่มากนัก	13.60
การศึกษาทั่วไปที่ได้รับไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	8.00
ยังเด็กเกินไป	8.00
ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	6.80
ความเป็นผู้ชายหรือผู้หญิง	6.80
ความไม่เหมาะสมของการศึกษาที่นายจ้างต้องการกับการศึกษาที่ได้รับ	5.70
ตำแหน่งงานว่างมีค่าจ้างต่ำ	5.70
ตำแหน่งงานว่างมีสภาพการทำงานไม่ดี	3.40
การศึกษาทั่วไปที่ได้รับไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง	1.10
การได้รับคำแนะนำหรือความช่วยเหลือเกี่ยวกับการหางาน	
ไม่เคย	47.30
คำแนะนำในการหางาน	34.10
ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง	15.40
จัดหาให้เกี่ยวกับการศึกษา หรือฝึกอบรมเพิ่มเติม	2.20
ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา และการฝึกอบรมที่น่าสนใจ	1.10
ความคิดเห็นต่อประโยชน์ของการศึกษาหรือฝึกอบรมต่อการช่วยให้ได้งาน	
มีส่วนช่วยมาก	65.20
มีส่วนช่วยอยู่บ้าง	28.10
ไม่มีส่วนช่วยเลย	6.70
ความคิดเห็นต่อประเภทของการฝึกอบรม หรือระดับการศึกษาที่จะช่วยให้ได้งานที่ดี	
การสำเร็จการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย	22.60
การสำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา	21.50
การสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปลาย	12.90
การฝึกงานกับนายจ้าง	12.90
ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ	11.80
การฝึกอบรมของแต่ละองค์กรวิชาชีพ	7.50

คุณลักษณะ/คุณสมบัติ	ร้อยละ
การฝึกอบรมการเป็นเจ้าของธุรกิจ	6.50
การอบรมด้านคอมพิวเตอร์ และไอที	4.30
การวางแผนที่จะเรียนเพิ่มเติมหรือฝึกอบรมเพิ่มเติมในอนาคต	
ใช่	38.70
ไม่ใช่	32.30
ยังไม่ทราบ	29.00
ระดับการศึกษาสูงสุดที่คิดว่าจะเรียนเพิ่ม	
ประถมศึกษา	1.20
มัธยมศึกษาตอนต้น	2.40
มัธยมศึกษาตอนปลาย	8.50
ปวช.	3.70
ปวส.	12.20
ปริญญาตรี	51.20
ปริญญาโท หรือเอก	20.70

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

กลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน

ผลการวิเคราะห์วัยแรงงานตอนต้น จำนวน 1,892 ราย พบว่า ร้อยละ 12 ของวัยแรงงานตอนต้นเป็นกลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน ซึ่งผู้ที่อยู่ในกลุ่มนี้ถูกคัดกรองมาเป็นกลุ่ม Inactive ที่ไม่ใช่นักเรียน โดยผลการวิเคราะห์คุณลักษณะและคุณสมบัติของกลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงานมีรายละเอียด ดังนี้

ประเภทของกลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน

กลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ 3.14 เป็นกลุ่มผู้ที่ว่างงานชั่วคราวและรอทำงานในช่วงเวลาถัดไป (Temporary Inactive) หรือพร้อมที่จะเริ่มทำงานใหม่ได้ทันที เมื่อได้รับโอกาสในการทำงาน เมื่อพิจารณาแบ่งกลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน ตามประวัติการทำงานและความต้องการทำงานในอนาคต สามารถแบ่งย่อยออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้ที่เคยทำงานและต้องการทำงานในอนาคต คิดเป็นร้อยละ 72.20 2) กลุ่มผู้ที่เคยทำงานและไม่ต้องการทำงานในอนาคต คิดเป็นร้อยละ 6.73 3) กลุ่มผู้ที่ไม่เคยทำงานและต้องการทำงานในอนาคต ร้อยละ 18.83 และ 4) กลุ่มผู้ที่ไม่เคยทำงานและไม่ต้องการทำงานในอนาคต ร้อยละ 2.24 (ตาราง 21)

ตาราง 21 ร้อยละของกลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน

กลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน	ร้อยละ
ประเภทของกลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน	
ผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน แต่พร้อมที่จะเริ่มงานใหม่ได้ทันที	3.14
ผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน และไม่พร้อมที่จะเริ่มงานใหม่ได้ทันที	96.86
การทำงานและความต้องการทำงานในอนาคต	
กลุ่มผู้ที่เคยทำงานและต้องการทำงานในอนาคต	72.20
กลุ่มผู้ที่เคยทำงานและไม่ต้องการทำงาน ในอนาคต	6.73
กลุ่มผู้ที่ไม่เคยทำงานและต้องการทำงานในอนาคต	18.83
กลุ่มผู้ที่ไม่เคยทำงานและไม่ต้องการทำงานในอนาคต	2.24

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

ภายหลังที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จัดกลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงานออกเป็น 4 กลุ่ม ตามประวัติการทำงานและความต้องการทำงานในอนาคต และได้ดำเนินการวิเคราะห์คุณลักษณะและคุณสมบัติของแต่ละกลุ่ม ซึ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์ในตาราง 22 โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

เหตุผลสำคัญที่ทำให้ไม่ได้ทำงาน

กลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน ที่ยังไม่ได้ทำงานหรือยังคงหางานทำอยู่เนื่องจากปัญหาภายในครอบครัว คือ กลุ่มผู้ที่เคยทำงานและไม่ต้องการทำงานในอนาคต (ร้อยละ 60.00) รองลงมา คือ กลุ่มผู้ที่เคยทำงานและต้องการทำงานในอนาคต (ร้อยละ 18.20) สำหรับเหตุผลของการไม่ได้ทำงานหรือยังคงหางานทำอยู่ จากเหตุผลของการตั้งครรภ์ที่พบในกลุ่มผู้ที่ไม่เคยทำงานและไม่ต้องการทำงานในอนาคต (ร้อยละ 50.00) รองลงมา คือ กลุ่มผู้ที่เคยทำงานและไม่ต้องการทำงานในอนาคต (ร้อยละ 20.00) (รายละเอียดในตาราง 22)

เหตุผลของการออกจากการเรียนกลางคัน/ฝึกอบรมไม่ครบตามหลักสูตรเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงานไม่ได้ทำงานหรือยังคงหางานทำอยู่ ซึ่งพบในกลุ่มผู้ที่ไม่เคยทำงานและต้องการทำงานในอนาคต (ร้อยละ 20.00) และการเจ็บป่วยเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ไม่ได้ทำงานหรือคงหางานทำอยู่ พบในกลุ่มผู้ที่เคยทำงานและไม่ต้องการทำงานในอนาคต (ร้อยละ 20.00) รองลงมา คือ กลุ่มผู้ที่เคยทำงานและต้องการทำงานในอนาคต (ร้อยละ 6.10)

สำหรับเหตุผลที่คิดว่ายังไม่มีงานที่เหมาะสมกับทักษะและความสามารถของตนเอง พบในกลุ่มผู้ที่เคยทำงานและต้องการทำงานในอนาคต และกลุ่มผู้ที่ไม่เคยทำงานและต้องการทำงาน

ในอนาคต (ร้อยละ 15.20 และ 13.30 ตามลำดับ) และเหตุผลของการยังไม่ได้หางานทำ เป็นเหตุลผลของกลุ่มผู้ที่เคยทำงานและต้องการทำงานในอนาคต และกลุ่มผู้ที่ไม่เคยทำงานและต้องการทำงานในอนาคตเช่นกัน (ร้อยละ 7.60 และ 6.70 ตามลำดับ)

การไม่มีเหตุผลของการไม่ได้ทำงานหรือยังคงหางานทำอยู่ พบในกลุ่มผู้ที่ไม่เคยทำงานและไม่ต้องการทำงานในอนาคต (ร้อยละ 50.00) รองลงมา คือ กลุ่มผู้ที่ไม่เคยทำงานและต้องการทำงานในอนาคต (ร้อยละ 33.30)

ความต้องการศึกษาต่อหรือฝึกอบรม

กลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน ที่ต้องการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมต่อ คือ กลุ่มผู้ที่ไม่เคยทำงานและไม่ต้องการทำงานในอนาคต (ร้อยละ 60.00) รองลงมา คือ กลุ่มผู้ที่ไม่เคยทำงานและต้องการทำงานในอนาคต (ร้อยละ 57.10) สำหรับกลุ่มที่ไม่ต้องการศึกษาหรือฝึกอบรมต่อ คือ กลุ่มที่เคยทำงานและไม่ต้องการทำงานในอนาคต (ร้อยละ 69.20) รองลงมา คือ กลุ่มผู้ที่เคยทำงานและต้องการทำงานในอนาคต (ร้อยละ 42.80)

ความคาดหวังของระดับการศึกษาหรือฝึกอบรมสูงสุด

กลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน ที่คาดหวังว่าจะได้รับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี คือ กลุ่มผู้ที่เคยทำงานและไม่ต้องการทำงานในอนาคต (ร้อยละ 100.00) รองลงมา คือ กลุ่มผู้ที่ไม่เคยทำงานและไม่ต้องการทำงานในอนาคต (ร้อยละ 50.00) และกลุ่มที่คาดหวังว่าจะได้รับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโทขึ้นไป คือ กลุ่มผู้ที่ไม่เคยทำงานและไม่ต้องการทำงานในอนาคต (ร้อยละ 50.00) เป็นที่น่าสังเกตว่า กลุ่มผู้ที่ไม่ต้องการทำงานในอนาคตมีความคาดหวังที่จะได้รับการศึกษาสูง

ตาราง 22 ร้อยละของเหตุผลสำคัญที่ทำให้ไม่ได้ทำงานหรือยังคงหางานทำอยู่ จำแนกตามกลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน

คุณลักษณะ/คุณสมบัติ	ผู้ที่เคยทำงานและต้องการทำงานในอนาคต	ผู้ที่เคยทำงานและไม่ต้องการทำงานในอนาคต	ผู้ที่ไม่เคยทำงานและต้องการทำงานในอนาคต	ผู้ที่ไม่เคยทำงานและไม่ต้องการทำงานในอนาคต
เหตุผลสำคัญที่ทำให้ไม่ได้ทำงานหรือยังคงหางานทำอยู่				
เจ็บป่วย	6.10	20.00	0.00	0.00
ปัญหาภายในครอบครัว	18.20	60.00	13.30	0.00
ออกจากเรียนกลางคัน/ฝึกอบรมไม่ครบตามหลักสูตร	1.50	0.00	20.00	0.00
เตรียมตัวประกอบธุรกิจส่วนตัว	9.10	0.00	0.00	0.00
รอช่วงที่มีงานเยอะ ๆ	7.60	0.00	6.70	0.00
คิดว่ายังไม่มีงานที่เหมาะสมกับทักษะและความสามารถของตนเอง	15.20	0.00	13.30	0.00
คุณสมบัติไม่ตรงตามที่นายจ้างต้องการ	3.00	0.00	6.70	0.00
ไม่สามารถหางานทำที่เหมาะสมได้	3.00	0.00	0.00	0.00
ไม่รู้ว่าจะไปหางานที่ไหน	3.00	0.00	0.00	0.00
ยังไม่ได้หางานทำ	7.60	0.00	6.70	0.00
ไม่มีเหตุผล	6.10	0.00	33.30	50.00
ตั้งครรภ์	19.70	20.00	0.00	50.00
รวม	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**
ความต้องการศึกษาต่อหรือฝึกอบรม				
ต้องการ	48.40	15.40	57.10	60.00
ไม่ต้องการ	42.80	69.20	26.20	40.00
ยังไม่ทราบ	8.80	15.40	16.70	0.00
รวม	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**

คุณลักษณะ/คุณสมบัติ	ผู้ที่เคยทำงานและต้องการทำงานในอนาคต	ผู้ที่เคยทำงานและไม่ต้องการทำงานในอนาคต	ผู้ที่ไม่เคยทำงานและต้องการทำงานในอนาคต	ผู้ที่ไม่เคยทำงานและไม่ต้องการทำงานในอนาคต
ความคาดหวังของระดับการศึกษาหรือฝึกอบรมสูงสุดที่จะได้รับ				
อาชีวศึกษา	18.80	0.00	0.00	0.00
มัธยมศึกษา	10.10	0.00	13.60	0.00
ปริญญาตรี	42.00	100.00	45.50	50.00
ปริญญาโทขึ้นไป	29.00	0.00	40.90	50.00
รวม	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

กลุ่มที่ 4 กลุ่มผู้ที่ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง

ในกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น จำนวน 1,892 คน มีประมาณร้อยละ 62 ที่รายงานว่าทำงานในช่วงคาบเวลาที่สำรวจ และเมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่รายงานว่า ทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 81 ทำงานและได้รับค่าจ้างจากผู้อื่น รองลงมา คือ ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยมี/ไม่มีลูกจ้าง และทำงานในที่ดินของตนเองโดยมี/ไม่มีลูกจ้าง (ร้อยละ 13) ในขณะที่มีบางส่วนของวัยแรงงานตอนต้นรายงานว่าช่วยงาน/ธุรกิจในครัวเรือน (ร้อยละ 5) ในส่วนถัดจากนี้ไปจะนำเสนอคุณลักษณะของกลุ่มผู้ที่ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง ทั้งในภาพรวม และเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่ทำงานได้รับค่าจ้างจากผู้อื่นและประกอบธุรกิจส่วนตัว (รายละเอียดดังแสดงตาราง 23)

จำนวนชั่วโมงทำงาน

โดยเฉลี่ยวัยแรงงานตอนต้นทำงานประมาณ 43 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยวัยแรงงานตอนต้นที่ประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานของตัวเองใช้เวลากับงานยาวนานกว่าอย่างเห็นได้ชัดโดยเปรียบเทียบกับวัยแรงงานตอนต้นที่ทำงานเป็นลูกจ้างได้รับเงินจากผู้อื่น ๆ (50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เปรียบเทียบกับ 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) เห็นได้ว่า วัยแรงงานตอนต้นมีแนวโน้มมีจำนวนชั่วโมงการทำงานยาวนานกว่ามาตรฐาน (40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) อย่างไรก็ดี เมื่อรวมเวลาการเดินทาง พักกลางวัน และทำโอทีเข้ากับเวลาทำงานด้วยแล้ว พบว่า วัยแรงงานตอนต้นใช้เวลากับการทำงานประมาณ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยความแตกต่างของจำนวนชั่วโมงทำงานระหว่างผู้ที่ทำงานเป็นลูกจ้าง กับผู้ที่ประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานของตัวเองมีแนวโน้มลดลงอย่างเห็นได้ชัด โดยมีคำอธิบาย คือ ผู้ที่ประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานของตัวเองมีแนวโน้มรายงานจำนวนชั่วโมงทำงาน โดยบวกเวลาในการเดินทาง และพักทานอาหารเข้าไปเรียบร้อยแล้ว

ความพอใจและความคาดหวังที่จะเปลี่ยนงาน

วัยแรงงานตอนต้น ส่วนใหญ่พอใจกับงานที่ทำในปัจจุบัน (ร้อยละ 86) แต่มีเพียงร้อยละ 25 ของวัยแรงงานตอนต้นที่ทำงาน พอใจกับงานที่ทำในปัจจุบัน และไม่เปลี่ยนงานในอนาคต ในขณะเดียวกันมีถึงร้อยละ 12 ที่ทำงาน ไม่พอใจกับงานที่ทำในปัจจุบัน และมีแนวโน้มเปลี่ยนงานในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัยแรงงานตอนต้นที่ได้ทำงานได้รับเงินจากผู้อื่น (ร้อยละ 13 ไม่พอใจกับงานที่ทำในปัจจุบัน และมีแนวโน้มเปลี่ยนงานในอนาคต) ในขณะเดียวกัน วัยแรงงานตอนต้นที่ประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานของตัวเองแนวโน้มพอใจกับงานที่ทำในปัจจุบัน และไม่เปลี่ยนงานในอนาคต (ร้อยละ 43) สูงกว่าอย่างเห็นได้ชัดโดยเปรียบเทียบกับวัยแรงงานตอนต้นที่ทำงานเป็นลูกจ้างได้รับเงินจากผู้อื่น เห็นได้ว่า การเปลี่ยนงานในอนาคตไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะในกลุ่มที่ไม่พอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น โดยมีวัยแรงงานที่ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง พอใจกับงานที่ทำในปัจจุบัน แต่มีแนวโน้มเปลี่ยนงานในอนาคตด้วยเช่นกัน

เมื่อถามถึงความมั่นใจมากน้อยเพียงใดว่าอีก 1 ปีข้างหน้าจะได้ทำงานอยู่ที่ทำงานในปัจจุบัน พบว่า ประมาณร้อยละ 36 ของวัยแรงงานตอนต้นที่ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง รายงานว่าไม่มั่นใจ และไม่ทราบ และประมาณร้อยละ 22 มั่นใจ แต่อาจเปลี่ยนแปลงได้ เห็นได้ว่า ส่วนใหญ่ของวัยแรงงานตอนต้นมีแนวโน้มย้ายงาน และรู้สึกถึงความไม่มั่นคงกับงานที่ทำ โดยประมาณร้อยละ 42 มั่นใจมากว่าจะยังคงทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน โดยผู้ที่ประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานของตัวเองมีแนวโน้มมั่นใจมากสูงกว่าอย่างเห็นได้ชัด (ประมาณร้อยละ 56) โดยความไม่มั่นคงในงานทำให้วัยแรงงานตอนต้นประมาณร้อยละ 37 รายงานว่า มีความวิตกกังวลในชีวิต

เหตุผลที่ต้องการเปลี่ยนงาน (ตอบเฉพาะผู้ที่อยากเปลี่ยนงาน) พบว่า ส่วนใหญ่รายงานเหตุผลทางเศรษฐกิจ เช่น เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (ร้อยละ 35) และเพื่อให้ได้ค่าจ้างที่สูงขึ้น (ร้อยละ 31) และมีบางส่วนรายงานเหตุผลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เช่น เพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตครอบครัว (ร้อยละ 12) และเพื่อให้มีสถานภาพการทำงานที่ดีขึ้น (ร้อยละ 11) โดยเหตุผลที่ต้องการเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกันนักระหว่างผู้ที่ทำงานได้รับค่าจ้างจากผู้อื่น และผู้ที่ประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานของตัวเอง

แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงาน ส่วนใหญ่ของวัยแรงงานตอนต้นรายงานว่า ไม่ต้องการย้ายไปหางานทำที่อื่น โดยเฉพาะวัยแรงงานตอนต้นที่ประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานของตัวเอง (ประมาณร้อยละ 71) สำหรับกลุ่มผู้ที่ต้องการย้ายถิ่นไปหางานที่ที่อื่น พบว่า มีแนวโน้มอาจจะย้ายไปเมืองหลวง อาจจะย้ายไปเมืองอื่น ๆ (นอกจากเมืองหลวง) และอาจจะย้ายไปพื้นที่ชนบทไม่แตกต่างกัน

การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

สำหรับวัยแรงงานที่ทำงานเป็นลูกจ้างรับเงินจากผู้อื่น มีเพียงร้อยละ 10 เท่านั้นที่รายงานว่า เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยเหตุผลหลักที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน คือ ไม่รู้เรื่องสหภาพแรงงานในที่ทำงาน รองลงมา คือ ไม่เคยคิดที่จะเข้าร่วม และไม่ได้รับการสนับสนุนจากนายจ้าง เป็นที่น่าสังเกตว่า ส่วนใหญ่วัยแรงงานที่ทำงานเป็นลูกจ้างเอกชน ไม่รู้จักสหภาพแรงงานมาก่อน และไม่ทราบว่าบริษัทที่ตนเองทำงานอยู่ในปัจจุบันมีสหภาพแรงงานหรือไม่

การฝึกอบรม

วัยแรงงานตอนต้นประมาณร้อยละ 45 รายงานว่า เคยได้รับการฝึกอบรม โดยผู้ที่ประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานของตัวเองมีแนวโน้มเคยได้รับการฝึกอบรมมากกว่าผู้ที่ทำงานเป็นลูกจ้างได้รับเงินเดือนจากผู้อื่น (ร้อยละ 63) ในการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้ระหว่างทำงาน โดยระบบพี่เลี้ยง และการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีแบบใหม่ รองลงมา คือ การฝึกงาน และการฝึกอบรมการพัฒนาธุรกิจ/พัฒนาเป็นผู้ประกอบการ โดยวัยแรงงานตอนต้นที่ประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานของตัวเองมีแนวโน้มฝึกอบรมการพัฒนาธุรกิจ/พัฒนาเป็นผู้ประกอบการสูงกว่าอย่างเห็นได้ชัด (ร้อยละ 39)

ตาราง 23 คุณลักษณะและคุณสมบัติของวัยแรงงานตอนต้นที่ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง

คุณลักษณะ/คุณสมบัติ	ทำงานเป็นลูกจ้าง	ธุรกิจส่วนตัว	รวม
จำนวนชั่วโมงการทำงาน			
จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์	42.16	49.67	42.80
จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์ รวมการเดินทาง พักกลางวัน และทำโอที	47.59	50.45	47.46
รายได้จากการทำงาน			
น้อยกว่า 9,000 บาท	16.77	14.86	17.74
9,000 – 14,999 บาท	33.75	26.35	32.56
15,000 – 19,999 บาท	23.38	10.81	20.93
20,000 บาทขึ้นไป	26.10	47.97	28.77
รายได้จากการทำงานเฉลี่ยต่อเดือน	**16,468.86**	**29,243.36**	**17,931.45**
ความพอใจและความคาดหวังที่จะเปลี่ยนงาน			
พอใจ และไม่เปลี่ยนงาน	22.64	43.24	25.47
พอใจ แต่จะเปลี่ยนงาน	32.39	20.95	30.62

คุณลักษณะ/คุณสมบัติ	ทำงานเป็นลูกจ้าง	ธุรกิจส่วนตัว	รวม
พอใจ และไม่แน่ใจว่าจะเปลี่ยนงาน	28.51	27.70	28.56
ไม่พอใจ และจะเปลี่ยนงาน	13.10	5.41	11.92
ไม่พอใจ ไม่แน่ใจว่าจะเปลี่ยนงาน	2.31	1.35	2.40
ความมั่นใจในงานต่องานที่ทำอยู่ (12 เดือนข้างหน้า)			
มั่นใจมาก	39.98	56.00	42.32
มั่นใจ แต่อาจเปลี่ยนแปลงได้	22.34	17.33	21.76
ไม่มั่นใจ	33.30	22.00	31.31
ไม่ทราบ	4.28	4.67	4.52
เหตุผลสำคัญที่อยากเปลี่ยนงาน			
เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	34.93	28.21	35.00
เพื่อให้ได้ค่าจ้างที่สูงขึ้น	31.74	28.21	31.00
เพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตครอบครัว	11.19	15.38	11.60
เพื่อให้มีสถาพการทำงานที่ดีขึ้น	10.73	10.26	10.60
เพื่อให้ได้รับสวัสดิการที่ดีขึ้น	2.97	5.13	3.20
ความไม่มั่นคงในงาน มีส่วนทำให้เกิดความวิตกกังวล	**36.18**	**44.78**	**37.12**
แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงาน			
ไม่ย้าย	55.23	71.33	57.86
อาจจะย้ายไปเมืองหลวง	8.68	6.00	8.38
อาจจะย้ายไปเมืองอื่น ๆ (นอกจากเมืองหลวง)	10.04	9.33	10.09
อาจจะย้ายไปพื้นที่ชนบท	9.31	5.33	8.29
อาจจะย้ายไปประเทศอื่น	6.07	2.67	5.47
ไม่มีความเห็น	10.56	5.33	9.83
การเป็นสมาชิกสหภาพ (เฉพาะลูกจ้างเอกชน)			
เป็นสมาชิก	9.72		
ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพ	90.18		
เหตุผลที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพ			
ไม่รู้เรื่องสหภาพแรงงานในที่ทำงาน	52.03		
ไม่เคยคิดที่จะเข้าร่วม	10.86		

คุณลักษณะ/คุณสมบัติ	ทำงานเป็นลูกจ้าง	ธุรกิจส่วนตัว	รวม
ไม่มีเวลา	7.88		
ไม่ได้รับการสนับสนุนจากนายจ้าง	6.80		
ไม่สนใจกิจกรรมส่วนรวม	6.68		
ไม่แน่ใจว่าสหภาพแรงงานจะช่วยอะไรได้	4.89		
ไม่เห็นด้วย/มีทัศนคติในแง่ลบต่อสหภาพแรงงาน	0.84		
ต้องเสียค่าใช้จ่ายมากเกินไป	0.12		
การฝึกอบรม			
ไม่เคย	59.31	36.67	54.92
เคย	40.69	62.67	45.00
ประเภทของการฝึกอบรม			
เรียนรู้ระหว่างทำงาน โดยระบบพี่เลี้ยง	30.39	19.51	28.67
ฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีแบบใหม่	28.57	14.63	27.31
การฝึกงาน	21.30	24.39	21.44
ฝึกอบรมการพัฒนาธุรกิจ/พัฒนาเป็นผู้ประกอบการ	11.69	39.02	15.12
ฝึกอบรมด้านบัญชี	4.42	-	3.84
ฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ	3.64	2.44	3.61
จำนวนงานที่สมัครก่อนได้งานปัจจุบัน			
1 ครั้ง	37.60	37.86	38.06
2 ครั้ง	21.77	22.33	21.78
3 ครั้ง	16.30	10.68	15.48
4 ครั้ง	7.57	8.74	7.79
5 ครั้ง	7.10	6.80	6.79
6 ครั้ง	1.51	3.88	1.70
7 ครั้ง	0.93	-	0.80
8 ครั้ง	1.05	-	0.90
9 ครั้ง	0.23	1.94	0.50
10 ครั้งขึ้นไป	5.94	7.77	6.09
จำนวนงานสมัครเฉลี่ย	**2.81**	**3.02**	**2.82**

คุณลักษณะ/คุณสมบัติ	ทำงานเป็นลูกจ้าง	ธุรกิจส่วนตัว	รวม
จำนวนครั้งที่สัมภาษณ์งานก่อนได้งานปัจจุบัน			
ไม่เคยสัมภาษณ์งาน	26.73	57.72	33.42
1 ครั้ง	35.95	21.48	32.82
2 ครั้ง	17.61	8.05	15.68
3 ครั้ง	9.85	4.70	8.65
4 ครั้ง	3.04	4.70	3.43
5 ครั้ง	3.04	0.67	2.57
6 ครั้งขึ้นไป	3.77	2.68	3.43
จำนวนครั้งที่สัมภาษณ์งานเฉลี่ย	**1.59**	**0.93**	**1.44**
ระยะเวลาในการหางาน หรือสร้างธุรกิจ			
น้อยกว่า 1 สัปดาห์	28.81	32.89	30.40
1-3 สัปดาห์	22.96	13.42	21.52
1-3 เดือน	26.51	17.45	24.94
4-6 เดือน	7.83	1.34	6.58
7 เดือน - 1 ปี	5.74	8.05	5.81
มากกว่า 1 ปี	7.93	26.17	10.50
รายได้จากการทำงานขั้นต่ำต่อเดือนที่ยอมรับได้			
ไม่มี	20.02	22.67	20.39
มี	79.98	77.33	79.61
รายได้จากการทำงานขั้นต่ำต่อเดือนที่ยอมรับได้	**15,671.44**	**15,282.96**	**15,520.84**
ความสำคัญของการศึกษาต่องานปัจจุบัน			
เป็นประโยชน์มาก	66.14	55.33	63.88
ค่อนข้างเป็นประโยชน์	20.38	17.33	20.58
ไม่เป็นประโยชน์	8.05	14.67	8.88
ไม่ทราบ	5.43	11.33	6.49

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

การสมัครงาน และการสัมภาษณ์งาน

โดยเฉลี่ยของวัยแรงงานตอนต้นต้องสมัครงานประมาณ 2.82 งาน กว่าจะได้งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน โดยมีประมาณร้อยละ 38 ของวัยแรงงานตอนต้นที่ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมงที่สมัครงานเพียง 1 งานแล้วได้งานเลย ในขณะเดียวกัน มีแรงงานตอนต้นจำนวนหนึ่งที่ต้องสมัครงานมากกว่า 10 งาน กว่าจะได้ทำงานในปัจจุบัน อย่างไรก็ดี โดยเฉลี่ยวัยแรงงานตอนต้นไปสัมภาษณ์งานเพียง 1.44 ครั้งก่อนที่จะได้งานที่ทำงานในปัจจุบัน โดยมีบางส่วนเคยปฏิเสธงานด้วยเหตุผลค่าจ้างที่เสนอต่ำเกินไป และสถานที่ทำงานเดินทางไม่สะดวก เห็นได้ว่า วัยแรงงานตอนต้นมีแนวโน้มสมัครงานในหลายที่พร้อม ๆ กัน และเลือกเดินทางไปสัมภาษณ์งานเฉพาะที่ตรงกับความต้องการของตนเป็นสำคัญ

ระยะเวลาในการหางาน หรือสร้างธุรกิจ

วัยแรงงานตอนต้นประมาณร้อยละ 52 ที่ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมงใช้เวลาน้อยกว่า 1 เดือนในการหางานจนกว่าจะได้งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน หรือจนกว่าจะสร้างธุรกิจของตนเองได้ โดยมีประมาณร้อยละ 14 ของผู้ที่ทำงานเป็นลูกจ้างได้รับเงินเดือนจากผู้อื่นที่ต้องรองานใหม่อยู่มากกว่า 6 เดือน และประมาณร้อยละ 26 ของผู้ที่ประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานของตัวเองที่รายงานว่า ต้องใช้เวลามากกว่า 1 ปี จนกว่าจะสร้างธุรกิจของตนเองได้

รายได้จากการทำงานขั้นต่ำต่อเดือนที่ยอมรับได้

ประมาณร้อยละ 80 วัยแรงงานตอนต้นที่ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง มีเงินเดือนขั้นต่ำที่จะยอมรับทำงาน โดยคาดหวังจากได้รับเงินเดือนต่ำสุดประมาณ 15,000 บาท อย่างไรก็ดีมีวัยแรงงานตอนต้นจำนวนหนึ่งที่ยอมรับทำงานโดยไม่คำนึงถึงเงินเดือนขันต่ำที่ยอมรับได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่พบว่า มีวัยแรงงานตอนต้นจำนวนหนึ่งที่ไม่ย้ายถิ่นไปทำงานที่อื่น และยอมทำงานรับเงินเดือนต่ำกว่าระดับการศึกษาสูงสุดของตนเอง โดยเฉพาะงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานที่มีวุฒิการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวส.

ในส่วนถัดจากนี้ไป เป็นผลการวิเคราะห์คุณลักษณะและคุณสมบัติของวัยแรงงานที่ทำงานได้รับค่าจ้างจากคนอื่น (รายละเอียดดังแสดงตาราง 24) โดยเป็นข้อคำถามที่ถามเฉพาะวัยแรงงานที่ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง และทำงานเป็นลูกจ้างได้รับค่าจ้างจากผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างเอกชน หรือภาครัฐก็ตาม มีรายละเอียด ดังนี้

ช่องทางในการหางาน

กลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่ทำงานได้รับเงินเดือนจากผู้อื่น ประมาณร้อยละ 57 หางานผ่านเครือข่ายเพื่อนและครอบครัว รองลงมา คือ ผ่านการคัดเลือกจากนายจ้างโดยตรง (ร้อยละ 20) ผ่านทางสถานศึกษา/สถาบันฝึกอบรม (ร้อยละ 8) และผ่านโฆษณาวิทยุ/โทรทัศน์/หนังสือพิมพ์ (ร้อยละ 5)

โดยมีจำนวนเพียงเล็กน้อยที่หางานผ่านทางบริการจัดหางานของรัฐ เห็นได้ว่า ช่องทางในการหางานของกลุ่มที่กำลังทำงานแตกต่างไปจากกลุ่มผู้ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างชัดเจน กล่าวคือ ในช่วงต้นของการเข้าสู่ตลาดแรงงานจะเน้นการหางานผ่านช่องทางในระบบ แต่เมื่อมีประสบการณ์ทำงานในตลาดแรงงานแล้วจะเปลี่ยนมาใช้เครือข่ายครอบครัวและญาติในการหางานมากยิ่งขึ้น

การได้รับสวัสดิการ

กลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่ทำงานได้รับเงินเดือนจากผู้อื่น ส่วนใหญ่ได้รับสิทธิในการลาป่วย การลาพักผ่อนประจำปี (โดยได้รับค่าจ้าง) ได้รับค่ารักษาพยาบาล โดยประมาณครึ่งหนึ่งได้รับสิทธิเกี่ยวกับเครื่องมือและอุปกรณ์ป้องกัน/ความปลอดภัยในการทำงาน ลาคลอด (ตนเองและคู่สมรส) โบนัส/รางวัล และสิทธิในการจ่ายเงินสมทบประกันสังคม เห็นได้ว่า ยังคงมีวัยแรงงานตอนต้นจำนวนหนึ่งที่ไม่ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานควรได้รับ สำหรับสวัสดิการด้านการดูแลบุตร บำนาญชราภาพ และเงินชดเชยเมื่อออกจากงาน มีเพียงบางส่วนของวัยแรงงานตอนต้นที่ทำงานได้รับเงินเดือนจากผู้อื่นที่ได้รับสวัสดิการดังกล่าว

ตาราง 24 คุณลักษณะและคุณสมบัติของวัยแรงงานที่ทำงานได้รับค่าจ้างจากคนอื่น

คุณลักษณะ/คุณสมบัติ	ร้อยละ
ช่องทางในการหางาน	
ผ่านทางเพื่อนและญาติ	57.40
ผ่านการคัดเลือกจากนายจ้างโดยตรง	19.98
ผ่านทางสถานศึกษา/สถาบันฝึกอบรม	7.82
ผ่านโฆษณาวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์	5.05
ผ่านทางบริการจัดหางานของรัฐ	3.97
ผ่านงาน job fairs	3.37
ผ่านทางนายหน้าจัดหางาน	2.41
การได้รับสวัสดิการ	
ลาป่วย	78.83
ลาพักผ่อนประจำปี (โดยได้รับค่าจ้าง)	61.84
ค่ารักษาพยาบาล	59.12
เครื่องมือและอุปกรณ์ป้องกัน/ความปลอดภัยในการทำงาน	53.91
ลาคลอด (ตนเองและคู่สมรส)	53.18
โบนัส/รางวัล	52.76
จ่ายสมทบประกันสังคม	52.55

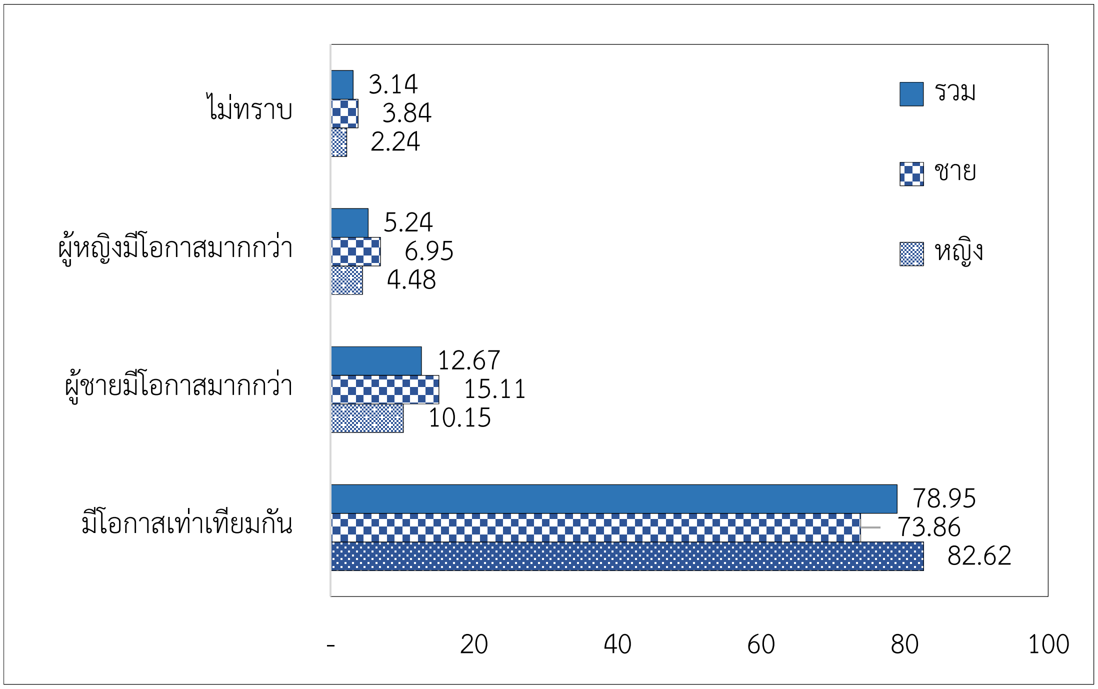
คุณลักษณะ/คุณสมบัติ	ร้อยละ
ศึกษาต่อ/ฝึกอบรม	39.73
สวัสดิการด้านการดุแลบุตร	37.12
ค่าอาหาร	31.60
เงินชดเชยเมื่อออกจากงาน	28.68
ค่าเดินทาง	23.77
บำนาญชราภาพ	18.77

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

ความเสมอภาคระหว่างชายหญิงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

กลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่ทำงานได้รับเงินเดือนจากผู้อื่น ประมาณร้อยละ 79 เห็นว่าความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศชายหญิง (รายละเอียดดังแสดงในรูป 19) โดยมีประมาณร้อยละ 5 ที่เห็นว่า ผู้หญิงมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าผู้ชาย อย่างไรก็ดีมีบางส่วน (ร้อยละ 13) มีความเห็นในทางตรงกันข้าม กล่าวคือ ผู้ชายมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าผู้หญิง เมื่อเปรียบเทียบความเห็นระหว่างชายหญิง พบว่า ชายหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างชายหญิงต่อความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันนัก เห็นได้ว่า ความเสมอภาคระหว่างชายหญิงต่อความก้าวหน้าในอาชีพอาจไม่ใช่ประเด็นท้าทายของสังคมไทย

รูป 19 ความเห็นเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างชายหญิงต่อความก้าวหน้าในอาชีพของวัยแรงงานที่ทำงานได้รับค่าจ้างจากคนอื่น จำแนกตามเพศ



ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

ในส่วนถัดจากนี้ไป เป็นผลการวิเคราะห์คุณลักษณะและคุณสมบัติของวัยแรงงานที่ประกอบธุรกิจส่วนตัว (รายละเอียดดังแสดงตาราง 25) โดยเป็นข้อคำถามที่ถามเฉพาะวัยแรงงานที่ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง และประกอบธุรกิจส่วนตัว ไม่ว่าจะมีลูกจ้างหรือไม่มีลูกจ้างก็ตาม มีรายละเอียด ดังนี้

สาเหตุที่เลือกประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานของตัวเอง

วัยแรงงานตอนต้นที่ประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานของตัวเอง ส่วนใหญ่รายงานเหตุผลที่เลือกประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานของตัวเองว่า เป็นงานที่มีอิสระ และมีชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นมากกว่าการทำงานเป็นลูกจ้าง (ร้อยละ 72) ซึ่งสะท้อนถึงวิถีวิชีวิตหรือความคิดของคนสมัยใหม่ที่ให้ความสำคัญกับความอิสระและความยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิต ในขณะที่ประมาณร้อยละ 15 เลือกประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานของตัวเอง เนื่องจากมีรายได้ที่ดีกว่าการทำงานเป็นลูกจ้าง อย่างไรก็ดีมีประมาณร้อยละ 4 รายงานว่า ไม่สามารถหางานทำได้ จึงตัดสินใจมาประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานของตัวเอง

เมื่อพิจารณาประเภทของธุรกิจ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นงานที่เกี่ยวเนื่องกับการขาย ไม่ว่าจะเป็นการเปิดร้านขายของชำ การขายของออนไลน์ ร้านอาหาร ร้านกาแฟ และร้านขายของกินอื่น ๆ ในขณะเดียวกัน มีบางส่วนเป็นผู้รับเหมาก่อสร้าง ตัดเย็บเสื้อผ้า และฟรีแลนซ์อื่น ๆ

แหล่งเงินทุนในการตั้งต้นประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานของตัวเอง

วัยแรงงานตอนต้นที่ประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานของตัวเอง ส่วนใหญ่ใช้เงินตั้งต้นในการประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานของตัวเองจากเงินของตนเองหรือสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ เงินออมของตัวเอง เงินออมจากคนในครอบครัว และเงินกู้จากคนในครอบครัวและเพื่อน โดยมีบางส่วนที่ใช้เงินกู้จากธนาคารหรือสถาบันทางการเงิน และเงินทุนจากเงินออมหรือบัตรเครดิตในการตั้งต้นประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานของตัวเอง

ลูกค้า สถานะธุรกิจ และปัญหาในการดำเนินธุรกิจ

ลูกค้าของวัยแรงงานตอนต้นที่ประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานของตัวเองเกือบทั้งหมดเป็นคนทั่วไป/ ครัวเรือนทั่วไป รองลงมา คือ พ่อค้าคนกลาง นายหน้า (ร้อยละ 5) และเกือบทั้งหมดรายงานว่า มีกำไร หรือคุ้มทุน โดยมีเพียงร้อยละ 3 ที่รายงานว่า ขาดทุน (ค้าขายและร้านอาหาร) โดยการดำเนินธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานของตนเองประสบปัญหาในการดำเนินธุรกิจ ได้แก่ บริการด้านการตลาด และบริการด้านการเงิน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการประกอบธุรกิจส่วนตัว

ตาราง 25 **คุณลักษณะและคุณสมบัติของวัยแรงงานตอนต้นที่ประกอบธุรกิจส่วนตัว**

คุณลักษณะ/คุณสมบัติ	ร้อยละ
สาเหตุที่เลือกประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานของตัวเอง	
มีอิสระมากกว่าการเป็นลูกจ้าง	72.06
มีรายได้ดีกว่าการเป็นลูกจ้าง	15.44
มีชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นมากกว่าการเป็นลูกจ้าง	8.82
ไม่สามารถหางานทำได้	3.68
แหล่งเงินทุน	
เงินออมของตัวเอง	45.95
เงินออมจากคนในครอบครัว	32.43
ไม่จำเป็นต้องใช้เงินลงทุน	8.78
เงินกู้จากธนาคารหรือสถาบันทางการเงิน	6.08
เงินกู้จากคนในครอบครัวและเพื่อน	4.73
ลูกค้าหลัก	
คนทั่วไป/ ครัวเรือนทั่วไป	87.84
ธุรกิจขนาดเล็ก	2.70
พ่อค้าคนกลาง นายหน้า	4.73

คุณลักษณะ/คุณสมบัติ	ร้อยละ
ร้านค้าขนาดใหญ่/บริษัทห้างร้านภายในประเทศ	2.03
ส่งออกไปขายต่างประเทศ	0.68
ภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ	0.68
สถานะของธุรกิจ	
มีกำไร	76.35
คุ้มทุน	19.59
ขาดทุน	3.38
การประสบปัญหาในการดำเนินธุรกิจ	
บริการด้านการเงิน	43.33
บริการด้านการตลาด	42.00
การทำบัญชี	36.67
การเข้าถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่	36.00
ข้อมูลเกี่ยวกับการทำธุรกิจ	32.67
การพัฒนาผลิตภัณฑ์	32.00
บริการด้านอินเทอร์เน็ต	30.67
การได้รับคำแนะนำ/ปรึกษา	30.00
การได้รับการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ	22.00
การได้รับการฝึกอบรมในการประกอบธุรกิจ	19.33
บริการด้านกฎหมาย	18.67
การได้รับการฝึกอบรมด้านภาษา	12.00

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกประเภทงาน และสาเหตุการว่างงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น

ก. ความคาดหวังในการทำงาน

สำหรับประเด็นความคาดหวังในการทำงานของวัยแรงงานตอนต้น พิจารณาจาก 3 ข้อคำถาม ได้แก่ 1) ลักษณะของงานที่คาดหวังจากข้อคำถาม C01 เมื่อพูดถึงงานที่คาดหวังหรืองานในอุดมคติ ในความคิดของท่านสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้มีความสำคัญมากน้อยเพียงใด 2) เป้าหมายสำคัญที่สุดในชีวิต

จากคำถาม C15 อะไร คือ เป้าหมายสำคัญที่สุดในชีวิตของท่าน และ 3) ประเภทงานที่คาดหวังจากคำถามข้อ C17 หากเปลี่ยนงานได้อย่างอิสระท่านจะเลือกทำงานประเภทใด

ลักษณะของงานที่คาดหวัง วัยแรงงานตอนต้นส่วนใหญ่รายงานว่า ความมั่นคงของงานที่ทำ โอกาสที่จะก้าวหน้าของงานที่ทำ ความสำเร็จของงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การจัดการงานที่มีประสิทธิภาพ และความสามารถในการจัดการกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสำคัญมากต่อลักษณะงานที่วัยแรงงานตอนต้นคาดหวัง ในขณะที่ความท้าทายของงานที่ทำ จำนวนชั่วโมงในการทำงาน และชื่อเสียงองค์กรหรือบริษัท มีความสำคัญน้อยกว่าโดยเปรียบเทียบ (รายละเอียดดังแสดงตาราง 26)

เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ กลุ่มอายุ และขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านการทำงาน (รายละเอียดดังแสดงตาราง 26 และตาราง 27) พบว่า มีความแตกต่างเพียงเล็กน้อยของลักษณะงานที่คาดหวังระหว่างเพศ กลุ่มอายุ และขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงาน กล่าวคือ ผู้หญิงให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานที่ทำ โอกาสที่จะก้าวหน้าของงานที่ทำ และความมั่นคงของงานที่ทำมากกว่าเล็กน้อยโดยเปรียบเทียบกับผู้ชาย ส่วนผู้ชายให้ความสำคัญกับความท้าทายของงานที่ทำมากกว่าเล็กน้อย โดยเปรียบเทียบกับผู้หญิง สำหรับกลุ่มอายุ กลุ่มอายุที่เพิ่มขึ้นมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับความมั่นคงของงานที่ทำเพิ่มมากขึ้น

เมื่อถามถึงลักษณะของงานคาดหวังที่สำคัญที่สุด (รายละเอียดดังแสดงตาราง 28 และตาราง 29) พบว่า ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ความมั่นคงของงานที่ทำ มีความสำคัญที่สุด รองลงมา คือ โอกาสที่จะก้าวหน้าของงานที่ทำ ความสำเร็จของงานที่ทำ ตามลำดับ ในขณะที่ไม่มีวัยแรงงานตอนต้นที่รายงานว่า ชื่อเสียงองค์กรหรือบริษัทเป็นลักษณะสำคัญที่สุดของงานที่คาดหวังแต่อย่างใด โดยมีความแตกต่างเพียงเล็กน้อยของลักษณะงานที่คาดหวังระหว่างเพศ กลุ่มอายุ และขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านการทำงาน

เป้าหมายสำคัญที่สุดในชีวิต ร้อยละ 34 ของวัยแรงงานตอนต้นรายงานว่า การมีชีวิตครอบครัวที่ดี เป็นเป้าหมายสำคัญที่สุดในชีวิต รองลงมา คือ การประสบความสำเร็จในการทำงาน และความมั่งคั่งทางการเงิน (รายละเอียดดังแสดงตาราง 30) เห็นได้ว่า ครอบครัวเป็นเป้าหมายสำคัญของวัยแรงงานตอนต้น ในขณะเดียวกันมีบางส่วนของวัยแรงงานตอนต้นที่รายงานว่า การมีประสบการณ์ชีวิตที่หลากหลาย การค้นพบจุดมุ่งหมายของการมีชีวิต การสร้างความนับถือตนเอง/มั่นใจในตนเอง และการมีเวลาพักผ่อน เป็นเป้าหมายสำคัญที่สุดของชีวิต ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า คำตอบเกี่ยวกับเป้าหมายสำคัญของชีวิตวัยแรงงานตอนต้นมีความหลากหลาย และมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับอัตลักษณ์ของตนเอง

เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ กลุ่มอายุ และขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างเพียงเล็กน้อยของคำตอบเกี่ยวกับเป้าหมายสำคัญที่สุดในชีวิตระหว่างเพศ กลุ่มอายุ

และขั้นตอนการเปลี่ยนผ่าน โดยวัยแรงงานตอนต้นมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับการมีชีวิตครอบครัวที่ดีเพิ่มมากขึ้นตามกลุ่มอายุที่เพิ่มขึ้น (รายละเอียดดังแสดงตาราง 30)

ประเภทงานที่คาดหวัง

กลุ่มวัยแรงงานตอนต้น ประมาณร้อยละ 37 ไม่ตอบคำถามประเภทงานที่คาดหวังในกรณีที่สามารถเปลี่ยนงานได้อย่างอิสระ ในกลุ่มที่ตอบประเภทงานที่คาดหวังรายงานว่า คาดหวังที่จะเริ่มธุรกิจของตนเอง (ร้อยละ 36) รองลงมา คือ ทำงานในหน่วยงานราชการ (ร้อยละ 10) และทำงานในภาคเอกชน (ร้อยละ 4) (รายละเอียดดังแสดงตาราง 31)

เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ กลุ่มอายุ และขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างเพียงเล็กน้อยของคำตอบเกี่ยวกับประเภทงานที่คาดหวังระหว่างเพศ กลุ่มอายุ และขั้นตอนการเปลี่ยนผ่าน โดยวัยแรงงานตอนต้นมีแนวโน้มต้องการทำงานในหน่วยงานราชการ หรือทำงานในภาคเอกชนลดลงตรงกันข้ามกับอายุที่เพิ่มขึ้น เห็นได้ว่า กลุ่มอายุที่เพิ่มขึ้นมีแนวโน้มต้องการทำงานในระบบลดลงอย่างเห็นได้ชัด และต้องการเปลี่ยนไปทำงานในภาคเกษตร หรือทำงานในธุรกิจของครัวเรือนมากขึ้น

ตาราง 26 ร้อยละของวัยแรงงานตอนต้นที่เห็นว่า “สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้มีความสำคัญมากต่อลักษณะของงานที่คาดหวัง” จำแนกตามเพศ และกลุ่มอายุ

ลักษณะงานที่คาดหวัง	ภาพรวม	หญิง	ชาย	15-19 ปี	20-24 ปี	30-34 ปี	30-35 ปี
ความมั่นคงของงานที่ทำ	68.60	71.97	63.54	62.07	67.99	70.31	76.03
โอกาสที่จะก้าวหน้าของงานที่ทำ	66.90	70.77	61.09	59.11	71.79	66.60	67.70
ความสำเร็จของงานที่ทำ	61.98	64.92	57.55	60.84	61.17	62.70	64.04
ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์	60.35	61.03	59.32	44.58	62.44	65.82	68.15
การจัดการงานที่มีประสิทธิภาพ	52.36	53.35	50.88	49.75	50.08	53.91	58.22
ความสามารถในการจัดการกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	50.24	52.08	47.48	48.52	49.92	51.17	51.71
ชื่อเสียงองค์กรหรือบริษัท	32.61	33.12	31.84	28.57	30.9	34.96	37.80
จำนวนชั่วโมงในการทำงาน	29.93	30.74	28.71	29.31	28.53	32.03	30.14
ความท้าทายของงานที่ทำ	25.86	23.24	29.80	20.94	27.26	29.10	23.97

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

ตาราง 27 ร้อยละของวัยแรงงานตอนต้นที่เห็นว่า "สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้มีความสำคัญมากต่อลักษณะของงานที่คาดหวัง" จำแนกขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ลักษณะงานที่คาดหวัง	ขั้นยังไม่เปลี่ยนผ่าน	ขั้นกำลังเปลี่ยนผ่าน	ขั้นเปลี่ยนผ่านแล้ว
ความมั่นคงของงานที่ทำ	68.45	69.56	67.77
โอกาสที่จะก้าวหน้าของงานที่ทำ	65.67	68.50	67.49
ความสำเร็จของงานที่ทำ	60.71	62.30	63.44
ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์	62.50	57.88	60.55
การจัดการงานที่มีประสิทธิภาพ	53.37	53.10	51.59
ความสามารถในการจัดการกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	50.60	53.10	48.70
ชื่อเสียงองค์กรหรือบริษัท	33.93	32.57	32.80
จำนวนชั่วโมงในการทำงาน	30.56	32.92	28.47
ความท้าทายของงานที่ทำ	25.60	25.13	27.31

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

ตาราง 28 ร้อยละของวัยแรงงานตอนต้นที่เห็นว่า “สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้มีความสำคัญที่สุดต่อลักษณะของงานที่คาดหวัง” จำแนกตามเพศ และกลุ่มอายุ

ลักษณะงานที่คาดหวัง	ภาพรวม	หญิง	ชาย	15-19 ปี	20-24 ปี	30-34 ปี	30-35 ปี
ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์	27.43	28.21	26.26	17.49	28.37	31.45	32.19
ความมั่นคงของงานที่ทำ	26.02	28.66	22.04	26.60	25.20	25.39	28.08
โอกาสที่จะก้าวหน้าของงานที่ทำ	18.69	17.81	20.00	17.24	22.35	16.21	17.12
ความสำเร็จของงานที่ทำ	13.47	13.29	13.74	19.46	12.84	11.72	9.59
ความสามารถในการจัดการกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	5.16	4.25	6.53	7.39	4.75	4.69	3.77
การจัดการงานที่มีประสิทธิภาพ	4.40	3.98	5.03	5.67	2.22	6.05	4.45
ความท้าทายของงานที่ทำ	3.48	2.62	4.76	3.69	2.85	3.52	4.45
จำนวนชั่วโมงในการทำงาน	1.36	1.18	1.63	2.46	1.43	0.98	0.34
ชื่อเสียงองค์กรหรือบริษัท	-	-	-	-	-	-	-
รวม	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

ตาราง 29 ร้อยละของวัยแรงงานตอนต้นที่เห็นว่า “สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้มีความสำคัญที่สุดต่อลักษณะของงานที่คาดหวัง” จำแนกตามขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ลักษณะงานที่คาดหวัง	**ขั้นยังไม่เปลี่ยนผ่าน**	**ขั้นกำลังเปลี่ยนผ่าน**	**ขั้นเปลี่ยนผ่านแล้ว**
ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์	29.56	25.84	26.59
ความมั่นคงของงานที่ทำ	26.79	26.55	25.00
โอกาสที่จะก้าวหน้าของงานที่ทำ	18.45	19.47	18.64
ความสำเร็จของงานที่ทำ	11.51	13.45	14.60
ความสามารถในการจัดการกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	5.75	4.60	5.35
การจัดการงานที่มีประสิทธิภาพ	3.97	5.31	4.48
ความท้าทายของงานที่ทำ	2.38	3.19	4.34
จำนวนชั่วโมงในการทำงาน	1.59	1.59	1.01
ชื่อเสียงองค์กรหรือบริษัท	-	-	-
รวม	**100.00**	**100.00**	**100.00**

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

ตาราง 30 ร้อยละของเป้าหมายสำคัญที่สุดในชีวิตของวัยแรงงานตอนต้น จำแนกตามเพศ และกลุ่มอายุ

เป้าหมายสำคัญที่สุดในชีวิต	ภาพรวม	หญิง	ชาย	15-19 ปี	20-24 ปี	30-34 ปี	30-35 ปี
มีชีวิตครอบครัวที่ดี	33.82	34.38	32.97	28.57	30.45	38.86	40.88
ประสบความสำเร็จในการทำงาน	27.18	25.96	29.04	33.10	27.82	23.19	23.27
มีความมั่งคั่งทางการเงิน	17.95	21.11	13.10	12.20	22.31	17.77	18.24
มีประสบการณ์ชีวิตที่หลากหลาย	7.51	7.13	8.08	12.20	5.51	6.63	5.66
ค้นพบจุดมุ่งหมายของการมีชีวิต	5.87	4.85	7.42	6.62	5.51	5.72	5.66
ได้ทำประโยชน์ต่อสังคม	3.45	2.71	4.59	1.74	3.67	4.22	4.40
สร้างความนับถือตนเอง/มั่นใจในตนเอง	1.29	1.57	0.87	1.39	1.31	1.51	0.63
มีเวลาพักผ่อน	1.21	0.57	2.18	1.05	1.57	1.20	0.63
มีส่วนในการพัฒนาชุมชนของตนเอง	0.95	0.71	1.31	2.09	0.79	0.60	-
อื่นๆ	0.78	1.00	0.44	1.05	1.05	0.30	0.63
รวม	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

ตาราง 31 ร้อยละของประเภทของงานที่คาดหวังของวัยแรงงานตอนต้น จำแนกตามเพศ และกลุ่มอายุ

ประเภทของงานที่คาดหวัง	ภาพรวม	หญิง	ชาย	15-19 ปี	20-24 ปี	30-34 ปี	30-35 ปี
ไม่ตอบ	37.15	36.62	37.96	29.56	39.78	35.16	45.55
เริ่มธุรกิจของตนเอง	35.85	37.16	33.88	36.95	33.60	39.84	32.19
ทำงานในหน่วยงานราชการ	9.72	9.67	9.80	14.04	9.83	8.40	5.82
ทำงานในภาคเอกชน	3.69	3.71	3.67	5.42	2.85	4.88	1.03
ไม่แน่ใจ	3.04	2.44	3.95	6.40	3.01	1.56	1.03
ทำงานในธุรกิจของครัวเรือน	2.66	2.62	2.72	1.48	1.74	3.71	4.45
ทำงานในบรรษัทข้ามชาติ	2.28	2.35	2.18	1.72	3.01	1.76	2.40
ทำงานด้านเกษตรในครัวเรือน	1.79	1.63	2.04	1.72	1.43	2.15	2.05
ไม่ต้องการเปลี่ยนงาน	1.47	1.72	1.09	0.74	1.58	0.98	3.08
ทำงานองค์กรไม่หวังผลกำไร	0.98	1.08	0.82	1.23	1.27	0.39	1.03
ทำงานด้านเกษตรนอกครัวเรือน	0.60	0.63	0.54	0.25	0.79	0.59	0.68
ไม่ได้คาดหวังว่าจะทำงาน	0.60	0.27	1.09	0.49	0.79	0.59	0.34
รวม	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

ข. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกประเภทงาน

สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกประเภทงานของวัยแรงงานตอนต้น พิจารณาจาก 3 ข้อคำถาม ได้แก่ 1) ลักษณะของงานที่คาดหวังจากข้อคำถาม C02 เมื่อพูดถึงงานที่คาดหวังหรืองานในอุดมคติ ในความคิดของท่าน สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้มีความสำคัญมากน้อยเพียงใด 2) ระดับการศึกษาต่ำสุดที่จะได้งานที่ดีได้จากข้อคำถาม C14 ท่านคิดว่า ควรมีการศึกษาอย่างน้อยในระดับใด เพื่อให้ได้งานตามที่ต้องการ 3) ทักษะสำคัญที่ช่วยให้ได้งานที่ดีได้จากข้อคำถาม C16 ท่านคิดว่า ทักษะใดสำคัญที่สุดที่ช่วยให้ท่านได้งานที่ดีได้ 4) เหตุผลที่อยากเปลี่ยนงานจากข้อคำถาม F20 เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านอยากจะเปลี่ยนงาน และ 5) ลักษณะงานที่ยอมรับได้จากข้อคำถาม F39 ในช่วงที่ท่านกำลังหางาน ส่วนใหญ่ท่านมักจะยอมรับงานในลักษณะใด

ลักษณะของงานที่คาดหวัง ผลการศึกษาได้แสดงให้เห็นว่า วัยแรงงานตอนต้นให้ความสำคัญกับการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม และการได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี รองลงมา คือ การลาไปดูแลสมาชิกในครัวเรือนได้ โดยยังได้รับค่าตอบแทน และการลาไปดูแลบุตรได้ โดยยังได้รับค่าตอบแทน ในขณะเดียวกัน มีวัยแรงงานตอนต้นบางส่วนเห็นว่า การทำงานบางเวลา Part-time การลางานไปช่วงเวลาหนึ่งได้ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง และการทำงานจากที่บ้านได้ เป็นลักษณะของงานที่คาดหวัง และเมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ กลุ่มอายุ และขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างเพียงเล็กน้อยของคำตอบเกี่ยวกับลักษณะของงานที่คาดหวังระหว่างเพศ กลุ่มอายุ และขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านการทำงาน (รายละเอียดดังแสดงตาราง 32 และตาราง 33)

เมื่อพิจารณาลักษณะสำคัญที่สุดของงานที่คาดหวัง (รายละเอียดดังแสดงตาราง 34 และตาราง 35) พบว่า วัยแรงงานตอนต้นรายงานว่า การลาไปดูแลสมาชิกในครัวเรือนได้ โดยยังได้รับค่าตอบแทน การได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี และการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม มีสัดส่วนสูงที่สุด รองลงมา คือ การได้ทำงานร่วมกับพนักงานอื่น ๆ ระยะทางจากที่พักไปยังที่ทำงาน ความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงาน เห็นได้ว่า การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมหรือให้เกียรติกับทุกความคิดเห็นโดยไม่เลือกปฏิบัติจากอายุ และการได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีมีบรรยากาศที่เป็นมิตรหรือสังคมของการเรียนรู้เป็นหนึ่งในลักษณะที่สำคัญของงานที่คาดหวัง ในขณะเดียวกันยังให้ความสำคัญกับการลาไปดูแลสมาชิกในครัวเรือนได้ โดยยังได้รับค่าตอบแทน เป็นความคิดสะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับครอบครัวของวัยแรงงานตอนต้น

ระดับการศึกษาต่ำสุดที่จะได้งานที่ดีได้ ประมาณร้อยละ 49 ของวัยแรงงานตอนต้นรายงานว่า การศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปจะช่วยให้ได้งานที่ดีได้ รองลงมา คือ ปวส. มัธยมศึกษาตอนปลาย และ ปวช. (ร้อยละ 35) โดยมีจำนวนเพียงเล็กน้อยที่รายงานว่า การศึกษาในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้นจะช่วยให้ได้งานที่ดีได้ (รายละเอียดดังแสดงตาราง 36)

เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ กลุ่มอายุ และขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านการทำงาน พบว่า มีความแตกต่าง เพียงเล็กน้อยของคำตอบเกี่ยวกับระดับการศึกษาต่ำสุดที่จะได้งานที่ดีได้ระหว่างเพศ กลุ่มอายุ และขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านการทำงาน โดยผู้หญิงมีแนวโน้มรายงานว่า การศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปจะช่วยให้ได้งานที่ดีได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบกับผู้ชาย ในขณะที่ผู้ชายมีแนวโน้มรายงานว่า การศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และ ปวส. จะช่วยให้ได้งานที่ดีได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบกับผู้หญิง เห็นได้ว่าวัยแรงงานตอนต้นยังคงมีความคิดว่า การมีการศึกษาสูงมีส่วนให้ได้งานที่ดีได้

ทักษะสำคัญที่ช่วยให้ได้งานที่ดีได้ วัยแรงงานตอนต้นรายงานว่า ความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้ได้งานที่ดีได้ มีสัดส่วนสูงที่สุด รองลงมา คือ ความสามารถทางด้านภาษา ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีบางส่วนรายงานว่า การศึกษาที่ดี มีส่วนสำคัญที่ช่วยให้ได้งานที่ดีได้ (รายละเอียดดังแสดงตาราง 37) เห็นได้ว่า ในมุมมองของวัยแรงงานตอนต้นแล้ว ทักษะสำคัญที่ช่วยให้ได้งานที่ดีได้ไม่ใช่เพียงต้องมีการศึกษาที่ดีเท่านั้น โดยมีความทั้งใจจริงที่จะทำงาน และทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills) เป็นทักษะสำคัญที่มีส่วนช่วยให้ได้งานที่ดีได้อีกด้วย

เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ กลุ่มอายุ และขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างเพียงเล็กน้อยของคำตอบเกี่ยวกับทักษะสำคัญที่ช่วยให้ได้งานที่ดีได้ระหว่างเพศ กลุ่มอายุ และขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านการทำงาน โดยผู้หญิงมีแนวโน้มรายงานว่า ความมุ่งมั่นในการทำงาน และความสามารถทางด้านภาษา เป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้ได้งานที่ดีได้ มากกว่าโดยเปรียบเทียบกับผู้ชาย ในขณะที่ผู้ชายมีแนวโน้มรายงานว่า คุณสมบัติด้านวิทยาศาสตร์ และช่างเทคนิค เป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้ได้งานที่ดีได้ มากกว่าโดยเปรียบเทียบกับผู้หญิง

เหตุผลที่อยากเปลี่ยนงานของวัยแรงงานตอนต้นที่อยากเปลี่ยนงาน วัยแรงงานตอนต้นรายงานว่า เพื่อความก้าวหน้าและเพื่อให้ได้ค่าจ้างที่สูงขึ้น มีสัดส่วนสูงที่สุด รองลงมา คือ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตครอบครัว และเพื่อให้มีสภาพการทำงานที่ดีขึ้น (รายละเอียดดังแสดงตาราง 38) เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ กลุ่มอายุ และขั้นตอนการเปลี่ยนผ่าน การทำงาน พบว่ามีความแตกต่างเพียงเล็กน้อยของคำตอบเกี่ยวกับเหตุผลที่อยากเปลี่ยนงานระหว่างเพศ กลุ่มอายุ และขั้นตอนการเปลี่ยนผ่าน โดยในกลุ่มอายุที่เพิ่มมากขึ้น ให้ความสำคัญกับการย้ายงานเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตครอบครัวเพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ในขณะที่ลดความสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพลง อาจด้วยเป็นช่วยอายุที่เริ่มสร้างครอบครัวและมีบุตร อีกทั้งอาจต้องมีส่วนร่วมดูแลพ่อแม่ที่มีแนวโน้มอยู่ในวัยผู้สูงอายุที่ต้องการให้ลูกหลานช่วยกันดูแล

ลักษณะงานที่ยอมรับได้ วัยแรงงานตอนต้นส่วนใหญ่มีเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งที่จะยอมรับงานเกี่ยวกับความมั่นคงของงาน การได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนสูง และงานที่ตรงกับวุฒิการศึกษาที่

จบมา โดยมีบางส่วนของวัยแรงงานตอนต้นที่รายงานว่า จะยอมรับเฉพาะ “งานที่มีความมั่นคง มีค่าจ้างสูง และตรงกับวุฒิการศึกษาที่จบมาเท่านั้น” (ร้อยละ 15) อย่างไรก็ดี ประมาณร้อยละ 28 ของวัยแรงงานตอนต้นรายงานว่า ยอมรับงานใดก็ได้ ไม่มีข้อแม้ (รายละเอียดดังแสดงตาราง 39)

เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ กลุ่มอายุ และขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างเพียงเล็กน้อยของคำตอบเกี่ยวกับเหตุผลที่อยากเปลี่ยนงานระหว่างเพศ กลุ่มอายุ และขั้นตอนการเปลี่ยนผ่าน โดยในกลุ่มอายุที่เพิ่มมากขึ้นมีแนวโน้มรายงานว่า ยอมรับงานใดก็ได้ ไม่มีข้อแม้ลดลงอย่างเห็นได้ชัด และมีแนวโน้มรายงานว่า จะยอมรับเฉพาะ “งานที่มีความมั่นคง มีค่าจ้างสูง และตรงกับวุฒิการศึกษาที่จบมาเท่านั้น” เพิ่มมากขึ้น

ตาราง 32 ร้อยละของวัยแรงงานตอนต้นที่เห็นว่า “สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้มีความสำคัญมากต่อลักษณะของงานที่คาดหวัง” จำแนกตามเพศ และกลุ่มอายุ

ลักษณะงานที่คาดหวัง	ภาพรวม	หญิง	ชาย	15-19 ปี	20-24 ปี	30-34 ปี	30-35 ปี
การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม	70.83	72.51	68.3	69.95	72.42	70.31	69.52
การได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี	70.02	71.76	67.39	62.81	74.17	69.74	71.58
การลาไปดูแลสมาชิกในครัวเรือนได้ โดยยังได้รับค่าตอบแทน	58.01	57.23	59.18	48.28	62.28	59.96	58.9
การลาไปดูแลบุตรได้ โดยยังได้รับค่าตอบแทน	51.28	53.25	48.3	40.15	54.36	55.08	53.42
การได้ทำงานร่วมกับพนักงานคนอื่น ๆ	47.42	46.93	48.16	50.49	49.76	45.31	41.78
ระยะทางจากที่พักไปยังที่ทำงาน	44.09	46.11	41.06	39.41	45.64	48.03	40.41
การฝึกอบรมในงาน On the job training	34.93	35.08	34.69	28.57	36.93	37.7	34.59
การลาเรียนได้	34.42	34.57	34.2	35.47	36.61	35.49	26.37
ความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงาน (เวลาเข้าออก)	26.07	26.04	26.12	19.21	29.16	27.54	26.37
การได้ทำโครงการพิเศษ	21.7	21.9	21.39	23.4	22.86	22.7	15.07
การลาไปงานร่วมงานบุญ/ประเพณี/ศาสนา/กลุ่มทางสังคมได้	20.61	18.99	23.06	22.41	22.5	18.63	17.47
การทำงานจากที่บ้านได้	20.39	20.47	20.27	17.49	20.44	21.76	21.92
การลางานไปช่วงเวลาหนึ่งได้ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง	17.6	17.9	17.14	10.59	19.81	21.29	16.1
การทำงานบางเวลา Part-time	13.74	13.47	14.15	17.24	14.26	12.89	9.25

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

ตาราง 33 ร้อยละของวัยแรงงานตอนต้นที่เห็นว่า "สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้มีความสำคัญมากต่อลักษณะของงานที่คาดหวัง" จำแนกขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ลักษณะงานที่คาดหวัง	ขั้นยังไม่เปลี่ยนผ่าน	ขั้นกำลังเปลี่ยนผ่าน	ขั้นเปลี่ยนผ่านแล้ว
การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม	70.83	68.85	72.69
การได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี	71.83	70.8	68.5
การลาไปดูแลสมาชิกในครัวเรือนได้ โดยยังได้รับค่าตอบแทน	60.52	56.28	57.51
การลาไปดูแลบุตรได้ โดยยังได้รับค่าตอบแทน	53.37	50.27	50
การได้ทำงานร่วมกับพนักงานคนอื่น ๆ	47.82	47.96	47.4
ระยะทางจากที่พักไปยังที่ทำงาน	45.04	42.12	44.51
การฝึกอบรมในงาน On the job training	34.92	34.69	35.12
การลาเรียนได้	35.52	36.11	32.66
ความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงาน (เวลาเข้าออก)	25.99	26.55	25.58
การได้ทำโครงการพิเศษ	21.23	22.3	21.53
การลาไปงานร่วมงานบุญ/ประเพณี/ศาสนา/กลุ่มทางสังคมได้	22.62	18.76	20.23
การทำงานจากที่บ้านได้	20.83	19.47	21.39
การลางานไปช่วงเวลาหนึ่งได้ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง	16.07	17.88	18.35
การทำงานบางเวลา Part-time	13.69	14.16	12.86

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

ตาราง 34 ร้อยละของวัยแรงงานตอนต้นที่เห็นว่า “สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้มีความสำคัญที่สุดต่อลักษณะของงานที่คาดหวัง” จำแนกตามเพศ และกลุ่มอายุ

ลักษณะงานที่คาดหวัง	ภาพรวม	หญิง	ชาย	15-19 ปี	20-24 ปี	30-34 ปี	30-35 ปี
การลาไปดูแลสมาชิกในครัวเรือนได้ โดยยังได้รับค่าตอบแทน	22.00	21.88	22.18	19.46	22.35	21.29	26.03
การได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี	20.21	20.98	19.05	18.72	24.56	16.41	19.52
การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม	19.17	17.81	21.22	22.66	17.75	19.92	16.10
การได้ทำงานร่วมกับพนักงานคนอื่น ๆ	8.91	8.23	9.93	10.84	9.51	8.20	6.16
ระยะทางจากที่พักไปยังที่ทำงาน	7.17	8.05	5.85	7.39	6.50	8.01	6.85
ความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงาน (เวลาเข้าออก)	6.30	5.70	7.21	3.94	7.45	6.84	6.16
การลาไปดูแลบุตรได้ โดยยังได้รับค่าตอบแทน	4.40	5.24	3.13	2.22	3.17	6.45	6.51
การทำงานจากที่บ้านได้	3.53	3.89	2.99	3.45	2.85	4.10	4.11
การทำงานบางเวลา Part-time	2.82	2.98	2.59	3.45	1.43	3.71	3.42
การฝึกอบรมในงาน On the job training	2.61	2.62	2.59	2.71	2.69	1.76	3.77
การลาไปงานร่วมงานบุญ/ประเพณี/ศาสนา/กลุ่มทางสังคมได้	0.87	0.45	1.50	1.97	0.48	0.78	0.34
การลางานไปช่วงเวลาหนึ่งได้ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง	0.71	0.81	0.54	1.23	0.48	0.98	-
การได้ทำโครงการพิเศษ	0.65	0.72	0.54	1.23	0.32	0.78	0.34
ไม่ตอบ	0.65	0.63	0.68	0.74	0.48	0.78	0.68
รวม	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

ตาราง 35 ร้อยละของวัยแรงงานตอนต้นที่เห็นว่า “สิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้มีความสำคัญที่สุดต่อลักษณะของงานที่คาดหวัง” จำแนกขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ลักษณะงานที่คาดหวัง	ขั้นยังไม่เปลี่ยนผ่าน	ขั้นกำลังเปลี่ยนผ่าน	ขั้นเปลี่ยนผ่านแล้ว
การลาไปดูแลสมาชิกในครัวเรือนได้ โดยยังได้รับค่าตอบแทน	24.21	19.82	22.40
การได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี	18.45	21.24	20.66
การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม	18.25	18.05	21.10
การได้ทำงานร่วมกับพนักงานคนอื่น ๆ	7.34	10.80	8.53
ระยะทางจากที่พักไปยังที่ทำงาน	9.52	5.84	6.07
ความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงาน (เวลาเข้าออก)	4.76	8.32	6.07
การลาไปดูแลบุตรได้ โดยยังได้รับค่าตอบแทน	6.15	3.54	3.61
การทำงานจากที่บ้านได้	3.37	2.83	4.05
การทำงานบางเวลา Part-time	3.57	3.01	2.17
การฝึกอบรมในงาน On the job training	2.38	2.48	2.89
การลาไปงานร่วมงานบุญ/ประเพณี/ศาสนา/กลุ่มทางสังคมได้	0.79	0.88	0.72
การลางานไปช่วงเวลาหนึ่งได้ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง	0.20	1.77	0.29
การได้ทำโครงการพิเศษ	0.79	0.71	0.58
ไม่ตอบ	0.20	0.71	0.87
รวม	**100.00**	**100.00**	**100.00**

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

ตาราง 36 ร้อยละของระดับการศึกษาต่ำสุดที่จะได้งานที่ดีได้ของวัยแรงงานตอนต้น จำแนกตามเพศ และกลุ่มอายุ

ระดับการศึกษาต่ำสุดที่จะได้งานที่ดีได้	ภาพรวม	หญิง	ชาย	15-19 ปี	20-24 ปี	30-34 ปี	30-35 ปี
ประถมศึกษา	0.43	0.14	0.87	0.70	-	0.60	0.63
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.89	3.43	4.59	5.23	3.41	3.32	3.77
มัธยมศึกษาตอนปลาย	13.04	10.57	16.81	12.89	12.07	14.80	11.95
ปวช.	4.84	3.43	6.99	6.27	3.67	4.53	5.66
ปวส.	17.53	16.00	19.87	18.12	17.59	17.52	16.35
ปริญญาตรี	48.96	53.57	41.92	46.69	50.13	48.64	50.94
ปริญญาโท	9.24	10.86	6.77	7.67	11.29	8.16	9.43
อื่น ๆ	2.07	2.00	2.18	2.44	1.84	2.42	1.26
รวม	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

ตาราง 37 ร้อยละของทักษะสำคัญที่ช่วยให้ได้งานที่ดีได้ของวัยแรงงานตอนต้น จำแนกตามเพศ และกลุ่มอายุ

ทักษะสำคัญที่ช่วยให้ได้งานที่ดีได้	ภาพรวม	หญิง	ชาย	15-19 ปี	20-24 ปี	30-34 ปี	30-35 ปี
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	30.54	32.24	27.95	31.36	27.56	31.63	33.96
ความสามารถทางด้านภาษา	15.70	18.4	11.57	12.89	22.05	13.25	10.69
ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	13.81	10.27	19.21	12.89	13.39	15.06	13.84
การศึกษาที่ดี	12.08	12.13	12.01	12.54	10.24	12.05	15.72
ทักษะในการสื่อสาร	11.91	13.69	9.17	11.15	14.17	10.84	10.06
คุณสมบัติด้านวิทยาศาสตร์ ช่างเทคนิค	5.18	2.14	9.83	9.06	3.94	3.92	3.77
การฝึกงานฝึกอบรมที่เหมาะสม	4.92	4.14	6.11	5.57	4.46	5.72	3.14
ทักษะด้านข้อมูลข่าวสาร	2.59	3.85	0.66	2.44	1.05	3.92	3.77
การมีรูปลักษณ์ภายนอกที่ดี	1.21	1.57	0.66	0.7	1.05	1.2	2.52
ความรู้ด้านธุรกิจในระดับโลก	1.04	0.86	1.31	0.7	1.31	1.51	-
รวม	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

ตาราง 38 ร้อยละของเหตุผลที่อยากเปลี่ยนงานของวัยแรงงานตอนต้นที่ต้องการเปลี่ยนงาน จำแนกตามเพศ และกลุ่มอายุ

เหตุผลที่อยากเปลี่ยนงาน	ภาพรวม	หญิง	ชาย	15-19 ปี	20-24 ปี	30-34 ปี	30-35 ปี
เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	34.93	34.71	36.95	39.39	36.04	41.82	15.15
เพื่อให้ได้ค่าจ้างที่สูงขึ้น	31.74	30.58	30.54	33.33	34.01	24.85	31.82
เพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตครอบครัว	11.19	9.28	14.29	6.06	6.60	13.33	25.76
เพื่อให้มีสภาพการทำงานที่ดีขึ้น	10.73	11.00	8.37	9.09	11.17	6.06	16.67
เพื่อให้ได้รับสวัสดิการที่ดีขึ้น	2.97	3.44	2.96	1.52	3.05	4.85	1.52
อื่นๆ / ไม่ตอบ	8.44	10.99	6.89	10.61	9.13	9.09	9.08
รวม	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

ตาราง 39 ร้อยละของลักษณะงานที่ยอมรับได้ของวัยแรงงานตอนต้น จำแนกตามเพศ และกลุ่มอายุ

ลักษณะงานที่ยอมรับได้	ภาพรวม	หญิง	ชาย	15-19 ปี	20-24 ปี	30-34 ปี	30-35 ปี
ยอมรับงานใดก็ได้ ไม่มีข้อแม้	28.15	25.23	32.16	41.23	31.06	23.89	25.10
ยอมรับงานที่มีความมั่นคง	22.07	22.67	21.24	19.30	19.35	24.12	23.87
ยอมรับงานที่จ้างค่าจ้างดี	15.90	15.32	16.70	14.04	18.53	15.69	13.17
ยอมรับงานที่เหมาะสมและตรงกับวุฒิการศึกษาที่จบมา	15.46	18.17	11.75	12.28	14.17	17.10	16.05
ยอมรับงานที่มั่นคง ค่าจ้างสูง และตรงกับวุฒิการศึกษาที่จบมาเท่านั้น	14.51	14.71	14.23	7.89	13.35	15.22	18.11
ไม่ตอบ	0.87	0.90	0.82	1.75	0.82	0.94	0.41
อื่น ๆ	3.04	3.00	3.09	3.51	2.72	3.04	3.29
รวม	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

ค. สาเหตุการว่างงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น

สำหรับประเด็นเกี่ยวกับสาเหตุของการว่างงานของวัยแรงงานตอนต้น พิจารณาจาก 3 ข้อคำถาม ได้แก่ 1) สาเหตุที่ไม่ได้ทำงาน หรือยังคงหางานอยู่จากข้อคำถาม G1 เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านยังไม่ได้ทำงาน หรือยังคงหางานทำอยู่ และ 2) อุปสรรคสำคัญในการหางานที่ดีได้จากข้อคำถาม E18 สำหรับท่าน อะไรเป็นอุปสรรคสำคัญที่สุดในการหางานที่ดีให้ได้

สาเหตุที่ไม่ได้ทำงาน หรือยังคงหางานอยู่ สำหรับวัยแรงงานตอนต้นที่ไม่ได้ทำงาน หรือยังคงหางานอยู่ มีแนวโน้มรายงานว่า การเลี้ยงดูบุตร หรือพ่อแม่เป็นเหตุผลที่ไม่ได้ทำงาน หรือยังหางานอยู่ มีสัดส่วนสูงที่สุด รองลงมา คือ การมีปัญหาในครอบครัว และการตั้งครรภ์ โดยมีบางส่วนรายงานว่าคิดว่ายังไม่มีงานที่เหมาะสมกับทักษะและความสามารถของตนเอง คุณสมบัติไม่ตรงตามที่นายจ้างต้องการ และไม่สามารถหางานที่เหมาะสมได้ด้วยเช่นเดียวกัน (รายละเอียดดังแสดงตาราง 40)

อุปสรรคสำคัญในการหางานที่ดีได้ สำหรับวัยแรงงานตอนต้นที่ไม่ได้ทำงานมีแนวโน้มรายงานว่า ไม่มีการศึกษา หรือมีการศึกษาไม่สูงพอเป็นอุปสรรคสำคัญในการหางานที่ดีได้มีสัดส่วนสูงที่สุด รองลงมา คือ ไม่มีประสบการณ์ และมีตำแหน่งงานว่างไม่มากนัก (รายละเอียดดังแสดงตาราง 41)

ตาราง 40 ร้อยละของสาเหตุที่ไม่ได้ทำงาน หรือยังคงหางานอยู่ของวัยแรงงานตอนต้นที่ว่างงาน

สาเหตุที่ไม่ได้ทำงาน หรือยังคงหางานทำ	ภาพรวม
ปัญหาภายในครอบครัว	17.82
ตั้งครรภ์	14.85
คิดว่ายังไม่มีงานที่เหมาะสมกับทักษะและความสามารถของตนเอง	11.88
ไม่มีเหตุผล	9.90
เตรียมตัวประกอบธุรกิจส่วนตัว	8.91
รอช่วงที่มีงานเยอะ ๆ	6.93
ยังไม่ได้เริ่มหางานทำ	5.94
เจ็บป่วย	4.95
ไม่สามารถหางานที่เหมาะสมได้	4.95
ออกจากเรียนกลางคัน/ฝึกอบรมไม่ครบตามหลักสูตร	3.96

สาเหตุที่ไม่ได้ทำงาน หรือยังคงหางานทำ	ภาพรวม
คุณสมบัติไม่ตรงตามที่นายจ้างต้องการ	3.96
ได้งานแล้ว กำลังจะเริ่มทำ	2.97
ไม่รู้ว่าจะไปหางานที่ไหน	1.98
รอเรียกตัวกลับไปทำงานเดิม ไม่มีสัญญาจ้างงาน	0.99
ปัญหาภายในครอบครัว	17.82
รวม	**100.00**

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

ตาราง 41 ร้อยละของอุปสรรคที่ไมได้งานที่ดีของวัยแรงงานตอนต้นที่ว่างงาน

อุปสรรคที่ไม่ได้งานที่ดี	ภาพรวม
ไม่มีการศึกษา หรือมีการศึกษาไม่สูงพอ	23.40
ไม่มีประสบการณ์	14.89
มีตำแหน่งงานว่างไม่มากนัก	12.77
การศึกษาทั่วไปที่ได้รับไม่เหมาะกับตำแหน่งงาน	7.45
ยังเด็กเกินไป	7.45
ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	6.38
ความเป็นผู้ชายหรือผู้หญิง	6.38
ความไม่เหมาะสมของการศึกษาที่นายจ้างต้องการรกับการศึกษาที่ได้รับ	5.32
ตำแหน่งงานว่างมีค่าจ้างต่ำ	5.32
ตำแหน่งงานว่างมีสภาพการทำงานที่ไม่ดี	3.19
การศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้รับไม่เหมาะกับตำแหน่งงาน	1.06
อื่น ๆ	6.38
รวม	**100.00**

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

4.2.3 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการของนายจ้าง/สถานประกอบการในตำแหน่งงาน ทักษะและคุณสมบัติของแรงงานทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

4.2.3.1 บริบทการเปลี่ยนแปลงตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นในปัจจุบันและแนวโน้มอนาคต

ผลจากการประชุมระดมสมองใน 6 ภูมิภาค กลุ่มนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานได้สะท้อนถึงบริบทการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอันส่งผลต่อความต้องการจ้างงานในตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นในอนาคต มีดังนี้

1) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิตสินค้าและบริการ: Technology Disruptive ทั้งในกระบวนการและผลผลิต, Robotics และ Automation การพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วในปัจจุบันส่งผลให้ให้การนำเทคโนโลยีอัตโนมัติ (automation) และหุ่นยนต์ (robotics) มาใช้ในอุตสาหกรรมมีต้นทุนที่ถูกลง จนหลาย ๆ บริษัทในภาคอุตสาหกรรมในต่างประเทศเริ่มมีการนำเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้ในงานที่มีการทำซ้ำและมีแบบแผนที่แน่นอนมากขึ้น (routine jobs) โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ และการแพทย์ นอกจากนี้ การใช้หุ่นยนต์เป็นเหมือนทางออกหนึ่งของปัญหาการขาดแคลนแรงงานและค่าจ้างที่สูงขึ้น ในขณะที่ประเทศไทยก็มีมาตรการสนับสนุนการใช้เครื่องจักรในกระบวนการผลิต เช่น การยกเว้นภาษีนำเข้าเครื่องจักรและวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตเพื่อส่งออกและเพื่อการวิจัยและพัฒนาของบริษัทในโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จนเกิดความกังวลว่าเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์จะมาแย่งงานแรงงานมนุษย์ ส่งผลกระทบต่อเนื่องไปยังรายได้ภาคครัวเรือนและการบริโภคภาคเอกชน (SCB Economic Intelligence Center, 2561)

นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาที่ยืนยันภาพการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานไทย โดย Microsoft Research Cambridge ได้ทำการศึกษาร่วมกับ International Data Group (IDC) (2017) พบว่า ในช่วง 3 ปีข้างหน้า ตำแหน่งงานประมาณร้อยละ 30 ของตำแหน่งงานทั้งหมดของไทย มีความเสี่ยงที่จะถูกทดแทนโดยแรงงานข้ามชาติ เทคโนโลยี และ/หรือหมดความจำเป็น ขณะที่ร้อยละ 35 ของตำแหน่งงานทั้งหมดในไทยจะยังคงเป็นรูปแบบเดิม อย่างไรก็ดี จะมีความต้องการตำแหน่งงานอื่นเพิ่มสูงขึ้นจากการพัฒนาของเทคโนโลยีเช่นเดียวกัน ดังนั้น เทคโนโลยีไม่ได้จะมาแทนที่แรงงานมนุษย์เพียงอย่างเดียว หากแต่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างในตลาดแรงงานทั่วโลกอีกด้วย

ปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สอดคล้องกับความเห็นของภาคเอกชนจากการจัดประชุมระดมสมอง โดยเฉพาะในภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และกรุงเทพมหานครที่มองถึงความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงนี้เช่นเดียวกัน อันส่งผลให้ภาคเอกชนต้องปรับตัวทั้งเรื่องการลงทุนในเทคโนโลยีการผลิตสินค้าและบริการ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ตลอดจนความต้องการทักษะของบุคลากรที่เข้าสู่การทำงานภายใต้บริษัทของตัวเองก็ต้องสอดรับไปกับ

การเปลี่ยนแปลงภายในด้วย ทั้งนี้ เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ ตลอดจนลดต้นทุนการจ้างงานในตำแหน่งที่ไม่จำเป็นในโลกยุคเทคโนโลยีดิจิทัลอีกต่อไป

2) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในการวิเคราะห์และวางแผน: Artificial intelligence (AI) ในขณะที่การนำเทคโนโลยีอัตโนมัติ (automation) และหุ่นยนต์ (robotics) จะเข้ามาแทนที่งานประเภท routine หรืองานที่ทำซ้ำ ๆ งานใช้แรงได้ แต่ปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI เป็นขั้นสุดของ automation กล่าวคือ หุ่นยนต์สามารถที่จะเรียนรู้ พัฒนา และตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุดจากตัวแปรเซ็ทที่กำหนดให้หุ่นยนต์จะประมวลผลและตัดสินใจ ขณะที่มนุษย์คอยเพิ่มลักษณะการตัดสินใจและเซ็ทของตัวแปรทั้งหมด ตัวอย่างหนึ่งคือ chatbot หรือ ผู้ช่วยดิจิตอลซึ่งสามารถสื่อสารกับลูกค้าและจัดการกับข้อเรียกร้องในการบริการได้ ผู้ช่วยดิจิตอลนี้จะมีศักยภาพมากขึ้นเรื่อย ๆ และแทนที่งานหน้าโต๊ะทั้งหลาย ทั้งร้านหนังสือ ตัวแทนประกัน ประชาสัมพันธ์โรงแรม โรงพยาบาล โดยเฉพาะธนาคารและบริการทางการเงินแม้จะมีงานที่อาจหายไปจากการทดแทนแรงงานมนุษย์ด้วยหุ่นยนต์และเครื่องจักร (เทวฤทธิ์ มณีฉาย, 2561) อย่างไรก็ตาม จะมีงานประเภทใหม่ ๆ เกิดขึ้น โดยเป็นงานที่มีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์และเครื่องจักรซึ่งจะยิ่งมีความต้องการเพิ่มมากขึ้น เช่น งานด้าน Data Science ที่มีความต้องการเพิ่มสูงขึ้นหลังจากที่เทคโนโลยีด้านการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่มีต้นทุนที่ถูกลง

3) การเติบโตของ Internet of things ส่งผลให้เกิดการเชื่อมโยงและการสร้างงานใหม่บน platform online ทั้งนี้ Internet of Things หรือ IoT เป็นกรอบแนวคิดของระบบโครงข่ายที่รองรับการเชื่อมต่อกับอุปกรณ์หลากหลายชนิด ตั้งแต่ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ อุปกรณ์โครงข่าย อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เซนเซอร์ และวัตถุต่าง ๆ เข้าด้วยกัน อันเป็นผลให้ระบบต่าง ๆ สามารถติดต่อสื่อสารและทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นอัตโนมัติทั้งยังเป็นผลให้มนุษย์สามารถเข้าถึงข้อมูลได้หลากหลายยิ่งขึ้น ควบคุมอุปกรณ์และระบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เทคโนโลยี Internet of Things (IoT) ถือเป็นเทคโนโลยีสำคัญที่ทำให้มนุษย์สามารถเก็บข้อมูลหลากหลายชนิดเป็นปริมาณมหาศาลอย่างที่ไม่เคยทำได้มาก่อน ซึ่งจะช่วยให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล (Digital Transformation) และเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจดิจิทัลในประเทศไทย (กสทช., 2560)

การประยุกต์ใช้งาน IoT เช่น การเกษตรแม่นยำ (Precision Farming) อินเทอร์เน็ตอุตสาหกรรม (Industrial Internet) โครงข่ายข้อมูลขนาดใหญ่ที่เชื่อมต่ออุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องวัด และระบบการควบคุมในระบบอุตสาหกรรมเข้าด้วยกัน การส่งข้อมูลผ่านโครงข่ายจะช่วยให้อุปกรณ์และระบบต่าง ๆ มีการทำงานที่แม่นยำ สามารถทำงานสอดคล้องกันได้โดยไม่ต้องใช้แรงงานคน ระบบค้าปลีกและเทคโนโลยีการเงิน (Retail Environment) ซึ่งทำให้เกิดระบบการชำระเงินอัตโนมัติ (Auto-payment) ในร้านค้าปลีก ระบบการชำระเงินโดยผ่าน Wearable devices และโทรศัพท์เคลื่อนที่ ผลที่ตามมา คือ การเติบโตของธุรกิจการค้าออนไลน์ทั้งรายใหญ่ และรายย่อย

4) การเติบโตของตลาดแรงงานนอกระบบในกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำงานให้เกิดงานไม่ประจำหรืองานชั่วคราวแบบ Gig Economy เช่น งาน Freelance ที่ทำงานผ่าน platform online ทั้งกระบวนการตั้งแต่เริ่มหาลูกค้า ผลิตงาน และส่งงานหรือให้บริการ เป็นต้น

4.2.3.2 ทักษะ และคุณสมบัติของวัยแรงงานตอนต้นที่เป็นที่ต้องการในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

ขณะที่ผลจากการประชุมระดมสมองทั้ง 6 ภูมิภาค ประกอบกับการทบทวนเอกสารเพิ่มเติม ได้ฉายภาพของการเปลี่ยนแปลงตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นในอนาคตอย่างสิ้นเชิง และมีหลายปัจจัยที่ส่งผลให้ลักษณะการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานเปลี่ยนแปลงไป มีอาชีพใหม่เกิดขึ้นเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิตและบริการ เมื่อตลาดแรงงานขยายตัวกว้างออกไปในขณะเดียวกัน ก็ทำให้เกิดปรากฏการณ์ที่เรียกว่า Labour market polarlization คือ การแบ่งตลาดแรงงานออกเป็น 2 ขั้วอย่างชัดเจน กลุ่มแรงงานที่เป็นที่ต้องการของตลาดของกลุ่มมีทักษะสูง หรือแรงงานมีฝีมือ เช่น งานผู้บริหารระดับสูง/ผู้จัดการ งานช่างเทคนิค งานด้านวิชาชีพ (เช่น วิศวกร แพทย์ พยาบาล เป็นต้น) ในอีกด้านหนึ่ง เป็นงานประเภทไม่ได้ใช้ทักษะสูง เน้นใช้แรงงานในส่วนที่หุ่นยนต์ทำไม่ได้ หรืองานประเภทต้องใช้ทักษะด้านการบริการ มีทักษะด้านอารมณ์ประเภทความเห็นอกเห็นใจ และความใส่ใจ ดังนั้น กลุ่มงานที่อาจจะหายไปหรือถูกลดบทบาทลงในอนาคตอันใกล้ คือ งานที่ใช้ทักษะระดับกลาง หรือ middle-skilled เช่น กลุ่มเสมียน ผู้ทำงานในสายพานการผลิต เป็นต้น

ทั้งนี้ ในงานวิจัย เรื่อง “หุ่นยนต์ในภาคอุตสาหกรรม: กระแสใหม่ที่แรงงานต้องกังวลจริงหรือ” ของ พัชรพร ลีพิพัฒน์ไพบูลย์ และ นันทนิตย์ ทองศรี (2561) พบว่า เทคโนโลยีจะส่งผลกระทบต่อแรงงาน 3 กลุ่ม ชัดเจนขึ้นกว่าในอดีต ได้แก่

(1) แรงงานที่ไม่สามารถปรับตัวได้บางส่วนจะถูกเลิกจ้าง โดยเฉพาะประเภท outsource กลุ่มนี้ถือเป็นกลุ่มเปราะบางที่สุด

(2) แรงงานที่ไม่สามารถปรับตัวพัฒนาทักษะได้ แม้ไม่ถูกเลิกจ้าง แต่จะต้องไปทำงานอื่นหรืองานที่มีทักษะต่ำกว่าเดิม แม้ปัจจุบันเทคโนโลยีจะช่วยตอบโจทย์การขาดแคลนแรงงานและสังคมสูงวัย แต่ในอนาคตอาจก่อให้เกิดปัญหา โดยแรงงานไทยมากกว่าร้อยละ 15 ทำงานต่ำกว่าความสามารถของตนเอง (underemployment)

(3) แรงงานจบใหม่อาจหางานได้ยากขึ้น เพราะระบบการศึกษายังเป็นแบบเดิม แต่ความต้องการแรงงาน เปลี่ยนไปตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยผลการศึกษาพบว่า สาขาที่ไม่ได้เน้นความจำเพาะต่อวิชาชีพเป็นกลุ่มที่มีโอกาสถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีสูง เช่น ผู้ที่จบจากสายสังคมศาสตร์

มีโอกาสที่จะถูกแทนที่สูงกว่าผู้จบสายแพทย์และพยาบาลถึงร้อยละ 40 อย่างไรก็ตาม ไม่จำเป็นที่แรงงานสายสังคมศาสตร์จะเสี่ยงตกงานหากแรงงานมีการปรับตัวให้มีทักษะที่หลากหลาย เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา รวมทั้งความฉลาดทางอารมณ์

ดังนั้น ทักษะและคุณสมบัติที่เป็นที่ต้องการของนายจ้างจึงมีความแตกต่างในแต่ละกลุ่มระดับฝีมือของแรงงานซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับวัยแรงงานตอนต้นในยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่มทักษะ ได้แก่[9]

ทักษะด้านความรู้ความสามารถ (Hard Skills)

1) ทักษะเฉพาะ (Niche skills) สำหรับกลุ่มแรงงานมีฝีมือ ทักษะที่จำเป็นและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต โดยเฉพาะวัยแรงงานตอนต้น ได้แก่

1.1) การคิดค้นและประดิษฐ์นวัตกรรม (Innovative) ในขณะที่ การเพิ่มขึ้นของการใช้เทคโนโลยีอัตโนมัติ (automation) และหุ่นยนต์ (robotics) ส่งผลกระทบโดยตรงต่อแรงงานเพราะมีต้นทุนที่ต้องปรับตัวในการพัฒนาทักษะให้เข้ากับเทคโนโลยีหรืองานใหม่และมีความเสี่ยงที่อาจตกงานหากมีทักษะไม่เพียงพอ อย่างไรก็ดี นอกจากผลกระทบด้านลบแล้ว หุ่นยนต์ยังช่วยก่อให้เกิดการสร้างงานด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับระบบควบคุมหุ่นยนต์ อาทิ นักพัฒนาวิศวกรรมด้านซอฟแวร์และนักวิเคราะห์ข้อมูล โดยอาชีพดังกล่าวมีอัตราการเติบโตที่เร่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ในงานวิจัย เรื่อง "หุ่นยนต์ในภาคอุตสาหกรรม: กระแสใหม่ที่แรงงานต้องกังวลจริงหรือ" ของ พัชรพร ลีพิพัฒน์ไพบูลย์ และนันทนิตย์ ทองศรี (2561) สรุปว่า หุ่นยนต์จะเข้ามามีบทบาททั้ง ช่วย "สร้างงาน" และ"แย่งงาน" แต่อาจแตกต่างกันในแต่ละประเทศ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวของแรงงาน และนโยบายของภาครัฐในการสนับสนุนให้แรงงานสามารถทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ได้ อีกทั้ง จากการศึกษาประสบการณ์ในต่างประเทศพบว่า หากมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการเพิ่มขึ้นของเทคโนโลยีดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจะมีผลเชิงบวกมากกว่า ยกตัวอย่าง กรณีประสบการณ์จากประเทศที่พัฒนาแล้ว อาทิ เยอรมนี ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ สิงคโปร์ พบว่าเทคโนโลยีไม่ได้ทำให้แรงงานตกงานอย่างรุนแรง เพราะ (1) ใช้หุ่นยนต์มานานแล้ว ทำให้มีการเตรียมตัวที่ดีทั้งด้านตลาดแรงงาน และนโยบายของรัฐในการเพิ่มทักษะแรงงานให้รองรับกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป (2) มีข้อบังคับทำให้การปลดคนงานเป็นไปได้ยากและมีค่าใช้จ่ายสูง และ (3) สหภาพแรงงานเข้มแข็งและมีอำนาจในการต่อรองสูง

---

[9] สรุปประเภทของทักษะเฉพาะ (Niche skills) ที่จำเป็นสำหรับวัยแรงงานตอนต้นในยุคของการเปลี่ยนผ่านด้านเทคโนโลยี จากการบรรยายของท่าน ดร.ธนิต โสรัตน์ รองประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 17 ในการประชุมระดมสมองที่กรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2562 ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยการบรรยายของท่าน ดร.ธนิต โสรัตน์ รองประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 17

1.2) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) การวิเคราะห์และจัดการ AI ประกอบกับกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ด้าน Data Analytics จะยิ่งเป็นที่ต้องการของตลาดมากกว่าการรอเป็นผู้ใช้ข้อมูลเพียงอย่างเดียวเหมือนในอดีต ซึ่งผลจากการประชุมระดมสมอง ทุกภาคส่วนเห็นพ้องกันว่าทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และความสามารถในการจัดการ AI นี้ เป็นทักษะที่สามารถเข้าไปทำงานในตำแหน่งที่หลากหลายในแต่ละองค์กรได้ทั้งภาครัฐและเอกชน

1.3) การออกแบบ (Design thinking) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) แม้ประโยชน์ของเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เห็นได้ชัด คือ ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เพื่อให้สามารถผลิตสินค้าที่ตอบโจทย์ผู้บริโภคได้ อย่างไรก็ตาม ในเนื้องานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์คิดวิเคราะห์ วางแผนทักษะการบริหารจัดการ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ รวมไปถึงการคิดค้นนวัตกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันนั้นหุ่นยนต์อัตโนมัติยังไม่สามารถทดแทนมนุษย์ได้ เพียงแต่ช่วยให้งานเหล่านี้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้เท่านั้น ดังนั้น กลุ่มคนที่มีทักษะด้านการออกแบบในโลกดิจิทัล (Visual Designer) และมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนาระบบแอพลิเคชั่น และผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ย่อมเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

1.4) การวิจัยและพัฒนา (R&D) โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี ทักษะการเป็นนักวิจัยและพัฒนาทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในบริบทที่มีการแข่งขันสูง ดังนั้น บุคลากรที่สามารถแสวงหาหนทางในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือสามารถคิดค้นนวัตกรรมเพื่อใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี Machine Learning, Internet-of-Things และ Artificial Intelligence จะยิ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

2) ทักษะที่หลากหลาย (Multi-skills) คนทำงานรุ่นใหม่มักถูกคาดหวังให้สามารถทำงานได้หลายหน้าที่หรือหลายบทบาท ดังนั้น การมีทักษะที่หลากหลายจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้วัยแรงงานตอนต้นสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการได้ โดยต้องมีทั้งทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการทำงานในทุกตำแหน่ง เช่น ทักษะด้านภาษา ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ผสมผสานกับทักษะเฉพาะ (Niche skills)

<u>ทักษะด้านอารมณ์ หรือทักษะด้านสังคม (Soft skills)</u>

นอกจากทักษะเฉพาะด้านที่จะทวีความสำคัญในอนาคต สิ่งที่นายจ้างต้องการไม่น้อยไปกว่ากัน อีกทั้ง ผลจากการประชุมระดมสมอง ภาคเอกชนบางแห่งระบุว่าทักษะด้านอารมณ์ หรือ soft skills นี้มีความสำคัญมากต่อการตัดสินใจรับเข้าทำงาน เพราะทักษะเฉพาะบางอย่างสามารถนำไปฝึกอบรมภายหลังจากรับเข้าทำงานแล้วได้ นอกจากนี้ ยังมี soft skills บางอย่างที่หุ่นยนต์ หรือ AI ไม่สามารถทดแทนมนุษย์ได้ ซึ่งสามารถสรุปทักษะสำคัญได้ ดังนี้

1) ความมุ่งมั่นในการทำงาน (Passion) นับว่าเป็นทักษะทางด้านอารมณ์ลำดับแรก ๆ ที่ทุกการประชุมระดมสมองได้ระบุถึง โดยเฉพาะฝ่ายนายจ้างที่มีความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากร ขอเพียงมีความมุ่งมั่นทำให้งานให้ประสบผลสำเร็จ หรือมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้จากปัญหาที่สะท้อนออกมาจากนายจ้างส่วนใหญ่ พบว่า สาเหตุที่แรงงานตอนต้นมีการเปลี่ยนงานบ่อยหรือ turn over สูง เนื่องจากคำนึงถึงปัจจัยด้านค่าจ้าง และสภาพการทำงานที่ไม่หนักเกินไปเป็นหลัก โดยไม่ได้คำนึงความสำเร็จของงานเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้คงอยู่ในงานนั้นต่อไป เมื่อไม่มีจุดโฟกัสที่ความสำเร็จของงานแล้ว หากเกิดปัญหาในการทำงานเพียงเล็กน้อย หรือไม่พึงพอใจกับค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับ ก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงานไปยังที่ใหม่ที่ดีกว่า ในขณะเดียวกัน การไม่มี passion ในการทำงาน ยังเป็นอุปสรรคสำคัญให้บุคลากรดังกล่าวไม่สามารถพัฒนาตนเอง และก้าวหน้าในสายงานของตนเองได้

2) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และมีใจพร้อมบริการ (Service mind) โดยเฉพาะในงานภาคบริการที่บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะเฉพาะสำหรับงาน เช่น ทักษะด้านการโรงแรม ทักษะด้านการเป็นไกด์ แต่ยังขาดการมีใจพร้อมบริการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นายจ้างใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน สิ่งที่สะท้อนจากการประชุมระดมสมอง พบว่าสาเหตุสำคัญคือ เด็กและเยาวชนยุคใหม่ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการปฏิสัมพันธ์กับโลกเสมือน หรือหน้าจอมือถือและคอมพิวเตอร์มากกว่าจะใช้เวลาไปกับการปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์จริง ๆ เป็นผลให้ไม่มีทักษะในการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ และการให้ บริการด้วยใจ ดังนั้น ในอนาคตที่งานบริการส่วนใหญ่จะถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติ แต่ก็ยังมีงานบริการใหม่ ๆ ที่ต้องอาศัยลักษณะเฉพาะของความเป็นมนุษย์ในการทำงาน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมด้านการดูแล (Care Industry) ที่จะเป็นที่ต้องการมาขึ้นในยุคสังคมสูงวัย

3) ความอดทนและมีวุฒิภาวะในการทำงาน ทักษะทั้ง 2 ประการนี้ เป็นสิ่งที่นายจ้างต้องการในทุกประเภทงานที่ทำ และเป็นทักษะด้านอารมณ์ที่มีการกล่าวถึงว่าเป็นจุดอ่อนสำคัญของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น อย่างไรก็ตาม หากมองว่า 2 ทักษะจะพัฒนาไปตามวัยของแรงงาน สามารถเกิดขึ้นได้เองในภายหลัง ก็คงไม่สามารถใช้คำอธิบายนี้ได้กับแรงงานในยุคปัจจุบันที่มีทางเลือกในการทำงานมากกว่าในอดีต โดยเฉพาะกลุ่มที่มีต้นทุนด้านความรู้ การศึกษา และทุนทรัพย์อื่น ๆ กลุ่มวัยแรงงานตอนต้นบางส่วนไม่ต้องการอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ไม่ต้องการอดทนอยู่ภายใต้สภาพการทำงานที่ไม่ดี หรือมีความกดดันมากเกินไป และไม่นิ่งหรือมีวุฒิภาวะพอที่จะจัดการกับปัญหาจากการทำงานที่เข้ามาอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ทางออกที่พบได้มาก คือ หันไปประกอบชีพอิสระ หรือประกอบธุรกิจของตนเอง ดังนั้น สำหรับคนที่ต้องการเข้าสู่การทำงานในระบบ และต้องการเติบโตก้าวหน้าในสายงานที่ตนเองมุ่งมั่นเรียนมา จึงต้องมีทักษะด้านความอดทน และมี EQ ในการจัดการอารมณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ความสามารถในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการใช้เทคโนโลยีเข้มข้น เมื่อมี

การเปลี่ยนแปลงในองค์กรให้มีการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น บุคลากรในองค์กรก็ต้องมีการปรับตัวในการพัฒนาทักษะให้เข้ากับเทคโนโลยีหรืองานใหม่ สำหรับบุคลากรกลุ่มเดิมที่มีศักยภาพปรับตัวกับการใช้เทคโนโลยีหรืออยู่ร่วมกับหุ่นยนต์ได้ แม้ไม่ตกงาน แต่ต้องพัฒนาทักษะด้วย เช่น การเข้าโครงการพัฒนาทักษะ (Reskill, Upskill) ทั้งที่จัดโดยองค์กร/สถานประกอบการ หรือโครงการพัฒนาทักษะที่อยู่ภายใต้สถาบันพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ

4.2.4 ผลการศึกษาและวิเคราะห์กระบวนการ ข้อจำกัด ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางในการแก้ไข ทั้งในมิติของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น มิติของนายจ้าง/สถานประกอบการ มิติด้านนโยบายหรือมาตรการของรัฐบาล

4.2.4.1 มิติของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น

การออกจากโรงเรียนก่อนเรียนจบชั้นสูงสุด

จากข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า วัยแรงงานตอนต้นที่ออกจากโรงเรียนก่อนเรียนจบชั้นสูงสุด มีจำนวน 56 คน จากทั้งหมด 1,892 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 3 ที่ออกจากโรงเรียนก่อนเรียนจบชั้นสูงสุด เมื่อพิจารณาถึงสาเหตุการออกจากโรงเรียน พบว่า สาเหตุสำคัญ คือ วัยแรงงานตอนต้นไม่มีความสุขกับการเรียน คิดเป็นร้อยละ 26.20 ซึ่งเท่ากับสาเหตุในเรื่องของความต้องการที่จะออกมาหางานทำ ขณะที่สาเหตุในเรื่องปัญหาเศรษฐกิจ สอบไม่ผ่าน พ่อแม่ไม่ให้เรียนหนังสือต่อไป ออกมาแต่งงาน จบหลักสูตรที่ต้องการแล้ว คิดเป็นร้อยละ 13.80, 10.80, 4.60, 3.10 และ 1.50 ตามลำดับ (จากตาราง 42)

ตาราง 42 ร้อยละสาเหตุของการออกจากโรงเรียนก่อนเรียนจบชั้นสูงสุด (n=56)

สาเหตุของการออกจากโรงเรียนก่อนเรียนจบชั้นสูงสุด	ร้อยละ
ไม่มีความสุขกับการเรียน	26.20
ต้องการออกมาหางานทำ	26.20
ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	13.80
สอบไม่ผ่าน	10.80
พ่อแม่ไม่ให้เรียนหนังสือต่อไป	4.60
ออกมาแต่งงาน	3.10
จบหลักสูตรที่ต้องการแล้ว	1.50
อื่น ๆ	13.80

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

สาเหตุที่ไม่ทำงานในอาทิตย์ที่ผ่านมาและเหตุผลของการทำงานน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานปกติในช่วงสัปดาห์ที่ผ่านมา

กลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่ไม่ได้ทำงานในช่วงอาทิตย์ที่ผ่านมาครึ่งหนึ่งหรือร้อยละ 50.00 มีสาเหตุมาจากการไปทำธุระส่วนตัว หรือทำธุระของครอบครัว แต่ยังคงพบว่ามีผู้ว่างงานตามฤดูกาล คิดเป็นร้อยละ 15.00 ขณะที่เหตุผลของการทำงานน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานปกติ ในช่วงสัปดาห์ที่ผ่านมา เหตุผลที่สำคัญคือเรื่องของการทำธุระส่วนตัวหรือทำธุระของครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 21.80 รองลงมา คือ มีสาเหตุมาจากไม่มีงาน, ไม่มีลูกค้า, ไม่มีออเดอร์, ขาดแคลนวัตถุดิบในการผลิต คิดเป็นร้อยละ 14.90 ซึ่งใกล้เคียงกับผู้ที่มีสาเหตุมาจากว่างงานตามฤดูกาล ที่ส่งผลให้วัยแรงงานตอนต้นมีการทำงานน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานปกติ ในช่วงสัปดาห์ที่ผ่านมา (จากตาราง 43)

ตาราง 43 ร้อยละสาเหตุที่ไม่ได้ทำงานในอาทิตย์ที่ผ่านมาและเหตุผลของการทำงานน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานปกติ ในช่วงสัปดาห์ที่ผ่านมา

สาเหตุที่ไม่ได้ทำงานในอาทิตย์ที่ผ่านมา	ร้อยละ
ทำธุระส่วนตัว, ทำธุระของครอบครัว	50.00
ว่างงานตามฤดูกาล	15.00
งานลดลง (ปริมาณออเดอร์สินค้าลดลง)	10.00
เหตุผลทางเศรษฐกิจอื่น ๆ	10
ป่วยหรือบาดเจ็บ	5.00
ลาศึกษาต่อ, ลาไปเข้ารับการอบรม (นอกที่ทำงาน)	5.00
หยุดพักชั่วคราว (ตามสัญญาจ้าง)	5.00
เหตุผลของการทำงานน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานปกติ ในช่วงสัปดาห์ที่ผ่านมา	
ทำธุระส่วนตัว, ทำธุระของครอบครัว	21.80
ไม่มีงาน, ไม่มีลูกค้า, ไม่มีออเดอร์, ขาดแคลนวัตถุดิบในการผลิต	14.90
ว่างงานตามฤดูกาล	13.90
เริ่มและทำงานเสร็จภายในเวลาที่กำหนด	9.90
ป่วยหรือบาดเจ็บ	8.90
ลาศึกษาต่อ,ลาไปเข้ารับการอบรม (นอกที่ทำงาน)	7.90
เหตุผลอื่นๆ (ไม่ใช่ทางเศรษฐกิจ)	6.90
เหตุผล (ทางเศรษฐกิจ) อื่น ๆ	5.80
ไม่ต้องการชั่วโมงการทำงานเพิ่ม	5.00

สาเหตุที่ไม่ได้ทำงานในอาทิตย์ที่ผ่านมา	ร้อยละ
การปิดงานหรืองดจ้างชั่วคราว (เนื่องจาก ไม่สามารถไกล่เกลี่ยข้อพาทกับลูกจ้างได้)	4.00
มีปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน (สภาพภูมิอากาศแย่, เครื่องจักรเสีย, มีวัตถุดิบในการผลิตไม่พอ, ไม่มีเชื้อเพลิง)	1.00

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

สัญญาจ้างงาน

ประเด็นประเภทของสัญญาจ้างงานที่กำลังทำอยู่ปัจจุบันของวัยแรงงานตอนต้นพบว่า วัยแรงงานตอนต้นเกือบครึ่งหนึ่ง หรือร้อยละ 45.80 ทำงานโดยไม่มีสัญญาจ้างงาน รองลงมา คือ ผู้ที่ทำงานและมีสัญญาจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่กำหนดอายุการทำงาน (ถาวร) คิดเป็นร้อยละ 25.50 แต่อย่างไรก็ตามยังคงพบว่าวัยแรงงานตอนต้นบางส่วน คิดเป็นร้อยละ 1.40 ไม่ทราบว่าตนเองมีสัญญาจ้างงานประเภทใดอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นสิ่งที่น่ากังวลหากแรงงานกลุ่มดังกล่าวเกิดปัญหาในประเด็นการจ้างงานในอนาคต

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจต่อสัญญาจ้างงานในปัจจุบัน เฉพาะกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่มีสัญญาจ้างงาน พบว่ากลุ่มวัยแรงงานตอนต้นมีความพึงพอใจกับสัญญาจ้างงาน เนื่องจากเป็นการสร้างความมั่นคงในการทำงานตามที่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 49.30 นอกจากนี้ ยังพบว่า มีความพึงพอใจเพราะทำให้มีความยืดหยุ่นในการทำงานตามที่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 20.60 ขณะที่ในกลุ่มที่ไม่พึงพอใจต่อสัญญาจ้างที่กำลังทำอยู่ปัจจุบัน เหตุผลสำคัญเนื่องจากยังไม่มีความมั่นคงในการทำงานตามที่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 9.30 นอกจากนี้ ยังพบว่ามีสาเหตุมาจากการไม่ได้รับผลประโยชน์เท่าเทียมกับลูกจ้างคนอื่น ยังไม่มีความยืดหยุ่นในการทำงานตามที่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 2.50 และ 1.80 ตามลำดับ (จากตาราง 44)

ตาราง 44 ร้อยละประเภทสัญญาจ้างงานและความพึงพอใจต่อสัญญาจ้างงานในปัจจุบัน

ประเภทของสัญญาจ้างงานที่กำลังทำอยู่ปัจจุบัน	ร้อยละ
ไม่มีสัญญาจ้างงาน	45.80
สัญญาจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่กำหนดอายุการทำงาน (ถาวร)	25.50
สัญญาจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่กำหนดระยะการทำงานระหว่าง 12–36 เดือน (ชั่วคราว)	12.80
สัญญาจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่กำหนดระยะการทำงานไม่เกิน 12 เดือน (ชั่วคราว)	6.10
สัญญาจ้างงานที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่กำหนดอายุการทำงาน (ถาวร)	4.50

ประเภทของสัญญาจ้างงานที่กำลังทำอยู่ปัจจุบัน	ร้อยละ
สัญญาจ้างงานที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่กำหนดระยะการทำงานระหว่าง 12–36 เดือน (ชั่วคราว)	1.90
สัญญาจ้างงานที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่กำหนดระยะการทำงานไม่เกิน 12 เดือน (ชั่วคราว)	1.70
ไม่ทราบ	1.40
ไม่ตอบ	0.30
ความพึงพอใจต่อสัญญาจ้างงานในปัจจุบัน	
พอใจ เพราะทำให้มีความมั่นคงในการทำงานตามที่ต้องการ	49.30
พอใจ เพราะทำให้มีความยืดหยุ่นในการทำงานตามที่ต้องการ	20.60
ไม่ได้สนใจเนื้อหาของสัญญาจ้างงานเพราะได้รับเงินเดือนสูงอยู่แล้ว	4.80
เหตุผลอื่น ๆ ที่พอใจสัญญา	6.30
ไม่พอใจ เพราะยังไม่มีความมั่นคงในการทำงานตามที่ต้องการ	9.30
ไม่พอใจ เพราะไม่ได้รับผลประโยชน์เท่าเทียมกับลูกจ้างคนอื่น	2.50
ไม่พอใจ เพราะยังไม่มีความยืดหยุ่นในการทำงานตามที่ต้องการ	1.80
เหตุผลอื่น ๆ ที่ไม่พอใจสัญญา	2.30
ไม่ตอบ	3.10

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

อุปสรรคสำคัญที่สุดในการหางานทำ

จากมุมมองของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นในการกล่าวถึงอุปสรรคสำคัญในการหางานทำ พบว่าปัญหาสำคัญ คือ ไม่มีการศึกษาหรือมีการศึกษาไม่สูงพอ คิดเป็นร้อยละ 23.40 รองลงมา คือ ปัญหาในเรื่องการไม่มีประสบการณ์ ร้อยละ 14.90 ปัญหาเรื่องของการมีตำแหน่งงานว่างไม่มากนัก ร้อยละ 12.80 นอกจากนี้ ยังพบว่ามีอุปสรรคสำคัญในเรื่องของการศึกษาทั่วไปที่ได้รับไม่เหมาะกับตำแหน่งงาน ยังเด็กเกินไป ความเป็นผู้ชายหรือผู้หญิง ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความไม่เหมาะสมของการศึกษาที่นายจ้างต้องการกับการศึกษาที่ได้รับ ตำแหน่งงานว่างมีค่าจ้างต่ำ และมีเพียงร้อยละ 1.10 ที่มีอุปสรรคในเรื่องของการศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้รับไม่เหมาะกับตำแหน่งงาน (จากตาราง 45)

ตาราง 45 ร้อยละอุปสรรคสำคัญที่สุดในการหางานทำ

อุปสรรคสำคัญที่สุดในการหางานทำ	ร้อยละ
ไม่มีการศึกษา หรือมีการศึกษาไม่สูงพอ	23.40
ไม่มีประสบการณ์	14.90
มีตำแหน่งงานว่างไม่มากนัก	12.80
การศึกษาทั่วไปที่ได้รับไม่เหมาะกับตำแหน่งงาน	7.40
ยังเด็กเกินไป	7.40
ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	6.40
ความเป็นผู้ชายหรือผู้หญิง	6.40
ความไม่เหมาะสมของการศึกษาที่นายจ้างต้องการกับการศึกษาที่ได้รับ	5.30
ตำแหน่งงานว่างมีค่าจ้างต่ำ	5.30
ตำแหน่งงานว่างมีสภาพการทำงานไม่ดี	3.20
การศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้รับไม่เหมาะกับตำแหน่งงาน	1.10
อื่น ๆ	6.40

ที่มา: คำนวณโดยคณะผู้วิจัย

นอกจากนี้พบว่า แม้ปัจจุบันได้ทำงานในตำแหน่งที่มีความมั่นคงและมีรายได้ที่เพียงพอในการเลี้ยงดูครอบครัว แต่ยังมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานในอนาคต ทั้งนี้ให้เหตุผลถึงการตัดสินใจดังกล่าวว่าเป็นเรื่องของความคิดเห็นของครอบครัวที่ต้องการที่จะให้ทำงานในระบบราชการมากกว่าทำงานในบริษัทเอกชน เพราะไม่ต้องกังวลเรื่องการถูกเลิกจ้างหากภาวะเศรษฐกิจไม่ดี

> “...ตนเองนั้นจบวิศวกรรมเครื่องกล ตอนนี้ก็ทำงานในบริษัทที่เรียกว่าใหญ่ในภาคใต้ ดูแลเครื่องจักรในฝ่ายการผลิต ซึ่งการทำงานก็มีความกังวล ทั้งเรื่องของลูกน้องที่บางคนก็มีอายุมากกว่า ให้ทำอะไรก็ไม่ทำ เตือนก็ไม่เชื่อ บางคนก็ต้องให้ออกไป แล้วยังต้องกังวลเรื่องของภาวะเศรษฐกิจ หากไม่ดีก็ไม่รู้ว่าจะถูกกดดันให้ออกหรือเปล่า ตอนนี้ก็มองหางานราชการทำอยู่...”
>
> วัยแรงงานตอนต้น, จังหวัดสงขลา

ยังพบว่ามีวัยแรงงานตอนต้นอีกกลุ่มหนึ่งที่เปลี่ยนงาน หรือลาออกจากงานเพราะต้องการประกอบธุรกิจของตนเอง โดยจะทำงานที่มีรายได้ประจำในอัตราที่สูงมากพอกับที่ต้องการให้มีเงินเหลือเก็บ โดยจะทำงานสัก 3-4 ปี แล้วลาออก เพื่อประกอบธุรกิจของตนเอง

> "...ตอนนี้ก็พยายามทำงานเก็บเงินอยู่ ตัวเองอยากเปิดร้านขายกาแฟ หรือไม่ก็เสื้อผ้า ยังไม่แน่ใจ แต่ก็ไม่อยากทำงานเป็นลูกจ้างเขา เหนื่อย ไปทำของตัวเองดีกว่า เป็นนายตัวเอง หรืออาจจะขายของ online ก็ได้ พอเก็บเงินได้สักสี่ห้าหมื่น หรือไม่ก็สักแสนก็จะลาออก..."
>
> วัยแรงงานตอนต้น, จังหวัดปทุมธานี

บางคนก็เลือกที่จะประกอบอาชีพอิสระตั้งแต่เรียนจบ เช่น การเป็นอาสาสมัครหรือเจ้าหน้าที่ในมูลนิธิต่าง ๆ เพื่อหาประสบการณ์ชีวิต มีลักษณะการทำงานที่ไม่ผูกมัด ไม่มีกฎระเบียบที่เคร่งครัด การทำงานมีลักษณะของพี่น้อง แม้ค่าตอบแทนจะไม่มากและไม่แน่นอน เนื่องจากลักษณะการทำงานของหน่วยงานที่ไม่ได้แสวงหาผลกำไรจากการดำเนินงาน แต่วัยแรงงานตอนต้นบางส่วนเห็นว่าข้อจำกัดเรื่องค่าตอบแทนไม่ใช่สิ่งสำคัญในการเลือกทำงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการสัมภาษณ์วัยแรงงานตอนต้นบางส่วน สามารถแบ่งออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มที่ได้เข้าสู่ตลาดแรงงานแล้ว และกลุ่มที่กำลังเตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงาน

กลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่เข้าสู่ตลาดแรงงานแล้ว ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เสนอให้มีการพิจารณามอบวุฒิการศึกษาโดยพิจารณาจากประสบการณ์ที่มีจากการทำงาน เนื่องจากพิจารณาว่าบางคนนั้นมีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ อันเกิดจากประสบการณ์การทำงาน แต่ไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งไปสู่หัวหน้างานได้ เนื่องจากไม่มีวุฒิการศึกษาที่ตรงกับที่สถานประกอบการต้องการ คือ ระดับปริญญา ดังนั้น ในมุมมองของวัยแรงงานตอนต้นพิจารณาว่า หากมีระดับการศึกษาไม่สูงพอ จะส่งผลให้ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงเสนอให้หน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงศึกษาและกระทรวงแรงงาน ควรพิจารณาเรื่องของการนำประสบการณ์จากการทำงานมาเทียบเป็นวุฒิการศึกษาได้นอกเหนือจากการได้รับวุฒิการศึกษาจากการศึกษาในสถาบันการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัย วิทยาลัย หรือสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรอาชีวศึกษาตามปกติ เพื่อแก้ปัญหาแรงงานย้ายถิ่นออกนอกพื้นที่ หรือเพื่อลาออกไปเรียนต่อ

กลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เสนอให้หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งกระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษา เข้ามาให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ที่มีในปัจจุบันและอาชีพที่จำเป็นในอนาคต เพื่อที่ผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้มีการศึกษาและทราบในรายละเอียดว่ามีอาชีพใดบ้าง และแต่ละอาชีพมีลักษณะการทำงานอย่างไร ซึ่งอาจประสานขอข้อมูลจากหน่วยงานในท้องที่ถึงความต้องการของพื้นที่ เพื่อให้สามารถเลือกอนาคตการทำงานได้ตรงกับความต้องการของตนเอง และความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต ลดปัญหาการว่างงานหรือการลาออกจากงาน

4.2.4.2 มิติของนายจ้าง/สถานประกอบการ

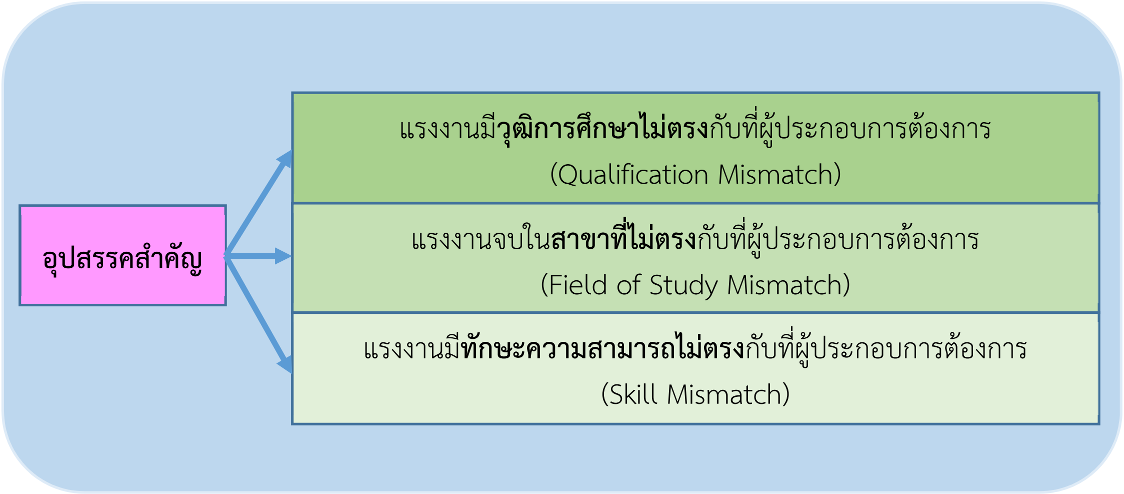
จากการจัดประชุมระดมสมอง ใน 6 พื้นที่ ประกอบด้วย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดสงขลา จังหวัดชลบุรี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และกรุงเทพมหานคร โดยเชิญผู้แทนจากหน่วยงานด้านการศึกษา ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ ผู้แทนนายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญด้านแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานภายใต้กระทรวงแรงงาน ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน อาทิเช่น สภาหอการค้า สภาอุตสาหกรรม ร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อประมวลความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานของวัยแรงงานตอนต้น ตลอดจนปัญหาอุปสรรค ข้อจำกัด และแนวทางในการแก้ไขอุปสรรคดังกล่าว โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

1) ข้อจำกัด ปัญหา อุปสรรค

1.1) ขาดแคลนแรงงานในทักษะ วุฒิการศึกษา และระดับการศึกษาที่ต้องการ

ภาพรวมของสภาพตลาดแรงงานในปัจจุบันที่ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างแรงงานระดับปฏิบัติการและแรงงานกึ่งทักษะในจำนวนที่มากกว่าแรงงานระดับฝีมือหรือผู้บริหาร ดังนั้น ความต้องการจ้างแรงงานจึงเป็นเพียงเพื่อป้อนเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่ใช้แรงงานเข้มข้น ระดับการศึกษาของคนกลุ่มนี้ไม่จำเป็นต้องสูง เพียงจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาก็เพียงพอ ขณะที่โดยส่วนใหญ่ของวัยแรงงานตอนต้นเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จึงเกิดภาพของความไม่สอดคล้องกันระหว่างทักษะของแรงงานและความต้องการของผู้ประกอบการ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) แรงงานมีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับที่ผู้ประกอบการต้องการ (Qualification Mismatch) 2) แรงงานจบในสาขาที่ไม่ตรงกับที่ผู้ประกอบการต้องการ (Field of Study Mismatch) และ 3) แรงงานมีทักษะความสามารถไม่ตรงกับที่ผู้ประกอบการต้องการ (Skill Mismatch)

รูป 20 การขาดแคลนแรงงานในทักษะ วุฒิการศึกษา และระดับการศึกษาที่ต้องการ



ที่มา: คณะผู้วิจัย

ความไม่สอดคล้องในประเด็นของวุฒิการศึกษาที่ไม่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการ (Qualification Mismatch) เห็นได้อย่างชัดเจนในทุกพื้นที่ศึกษา กล่าวคือ ผู้ประกอบการมีความต้องการผู้ที่จบในสายอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ขณะที่ผู้สมัครงานเป็นผู้ที่จบระดับปริญญาตรี ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากค่านิยมของครอบครัวของวัยแรงงานตอนต้นที่ให้ความสำคัญกับใบปริญญาและการเข้าทำงานในภาครัฐ คือการสมัครสอบเป็นข้าราชการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เกิดภาพการทำงานต่ำกว่าวุฒิ (Over education)

> “...แนะนำให้เรียนสายอาชีพ ซึ่งเดี๋ยวนี้ตลาดแรงงานต้องการมาก แต่เขาไม่เอา เขาบอกว่าคุณป้า คุณลุง คุณพ่อบอกว่าสู้รับราชการไม่ได้ ซึ่งบางครั้งความรู้เขาผิด ๆ ไปฟังมา เราก็ช่วยแนะนำ แต่ก็ไม่เอา...”
>
> ผู้แทนสถานศึกษา

บางส่วนของความไม่สอดคล้องในประเด็นวุฒิการศึกษาดังกล่าวก็เป็นผลส่วนหนึ่งของนโยบายการสนับสนุนจากภาครัฐ เช่น นโยบายของกระทรวงศึกษาในการให้เงินอุดหนุนเป็นรายหัวแก่สถานศึกษา (Per Capitation School Grants) สถานศึกษาบางแห่งจึงไม่ยินดีที่

สนับสนุนให้เด็กเปลี่ยนสถานศึกษา เช่น เมื่อเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจบแล้ว ก็สนับสนุนให้เด็กศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มากกว่าที่จะแนะนำให้ไปศึกษาในโรงเรียนอาชีวะหรือสายอาชีพ

อุปสรรคอีกด้านหนึ่งที่ผู้ประกอบการพบ คือความไม่สอดคล้องของสาขาวิชาที่แรงงานจบกับความต้องการของผู้ประกอบการต้องการ (Field of Study Mismatch) กล่าวคือ กลุ่มผู้ที่จบระดับปริญญาตรีหากจบในสาขาวิทยาศาสตร์ สุขภาพ การแพทย์ เทคโนโลยีระดับสูง จะมีตลาดแรงงานรองรับอย่างชัดเจน

> "...เด็กที่จบพวก หมอ พวกพยาบาล พวกเภสัช เป็นพวกวิทยาศาสตร์ พวกนี้เกือบร้อยเปอร์เซ็นต์มีงานทำ ไม่มีปัญหา.."
>
> ผู้แทนสถานศึกษา

แต่ทว่าในความเป็นจริงผู้ที่จบระดับปริญญาตรีจะเป็นผู้ที่เรียนใน สายสังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ ซึ่งเป็นกลุ่มที่พบว่ามีสัดส่วนตกงานสูง หรือต้องทำงานไม่ตรงกับสาขาที่จบ และบางส่วนต้องทำงานต่ำกว่าวุฒิการศึกษา

> "...ส่วนหนึ่งต้องยอมรับว่าสายสังคมศาสตร์จบแล้ว เป็นสายที่ตกงานเยอะที่สุดในประเทศไทย และก็เป็นสายการทำงานไม่มีงานทำ อันนี้ยอมรับว่าเป็นผลต่อเนื่องจากนโยบายการพัฒนาประเทศสมัยก่อนที่ต้องการสร้างคนดูแลท้องถิ่น...ทุกวันนี้บอกตรง ๆ ว่าไม่อยากปล่อยเด็กจบ เพราะจบไปแล้วสงสารมัน ไม่รู้ไปทำงานอะไร..."
>
> ผู้แทนสถานศึกษา

อุปสรรคอีกด้านหนึ่งที่ผู้ประกอบการพบ คือ แรงงานมีทักษะความสามารถไม่ตรงกับที่ผู้ประกอบการต้องการ (Skill Mismatch) ส่วนหนึ่งเป็นปัญหาจากการขาดความพร้อมของหน่วยงานการศึกษาที่จะสามารถพัฒนาหลักสูตรได้ทันต่อเทคโนโลยีที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ผู้ประกอบการบางส่วนจึงหันมาฝึกทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้แก่แรงงานด้วยตนเอง เช่น ส่งแรงงานไปเข้ารับการฝึกอบรมในช่วงการทำงาน หรือสถานประกอบการขนาดใหญ่บางแห่งก็ผันตัวเองเป็นผู้จัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตแรงงานเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมของตนเอง เช่น สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ภายใต้กลุ่มบริษัทซีพีออล์ จำกัด (มหาชน) โดยมีลักษณะการเรียนควบคู่การฝึกปฏิบัติการจริง (Work based Education)

นอกเหนือจากทักษะเฉพาะตำแหน่งแล้ว แรงงานควรมีทักษะที่หลากหลาย (Multi skill) มีทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และมีความเข้าใจระบบงาน (Soft Skill) เพื่อรองรับกับรูปแบบการทำงาน

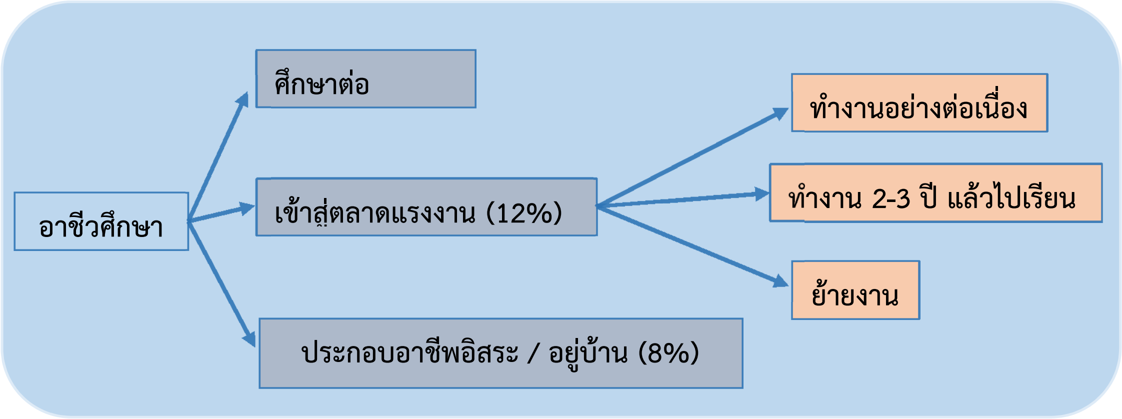
> "...แม้ภาพการเปลี่ยนแปลงในอนาคตยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน ทักษะที่ต้องการจึงไม่ต่างจากเดิมมากนัก คือ เรื่องของ Multi skill คือสามารถทำงานได้มากกว่าหนึ่งอย่าง และ Skill พื้นฐานสำหรับการทำงานผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เช่น Microsoft Office Excel PowerPoint หรือ AI และมี Soft Skill ที่เข้าใจระบบงาน มี service mind..."
>
> ผู้แทนผู้ประกอบการ

1.2) ขาดแคลนแรงงาน (เชิงปริมาณ)

ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานในจำนวนที่มากกว่าจำนวนแรงงานที่มาสมัครงาน ซึ่งการขาดแคลนแรงงานเป็นอีกหนึ่งอุปสรรคที่ทุกพื้นที่ศึกษาพบ และกระจายในหลากหลายประเภทอุตสาหกรรม อาทิเช่น ภาคบริการ ธุรกิจโรงแรม ที่ผู้สมัครงานเลือกที่จะสมัครเข้าทำงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ มีชื่อเสียง ในภาคอุตสาหกรรมการผลิต เช่น ผู้ผลิตถุงมือยางที่ต้องใช้กำลังแรงงานคนเป็นหลัก แนวทางหนึ่งในการปรับตัวของผู้ประกอบการจึงหันไปจ้างแรงงานข้ามชาติเพื่อทดแทนแรงงานในส่วนที่ขาดแคลน

ส่วนหนึ่งของปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาในสายอาชีพ ซึ่งเป็นวุฒิการศึกษาที่ต้องการของผู้ประกอบการ คือการเลือกที่จะเรียนต่อในระดับปริญญา ซึ่งมีจำนวนมากถึงร้อยละ 80 ของผู้ที่สำเร็จการศึกษาและแม้มีบางส่วนเมื่อจบการศึกษาแล้วจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน แต่เมื่อทำงานไประยะหนึ่งที่สามารถเก็บเงินได้แล้วก็จะลาออกเพื่อไปศึกษาต่อ ปรากฏการณ์ดังกล่าวมีความเกี่ยวโยงกับเรื่องของค่านิยมการให้คุณค่าของผู้ที่มีใบปริญญาบัตรสูงกว่าผู้ที่จบประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ดังนั้น ภาวะการขาดแคลนแรงงานจึงยังคงเป็นปัญหาสำคัญของผู้ประกอบการ

รูป 21 การขาดแคลนแรงงานในสายอาชีวศึกษา



ที่มา: คณะผู้วิจัย

1.3) ความไม่ชัดเจนของกฎหมาย

สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ได้มีการจัดทำหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระบบทวิภาคี คือ เป็นหลักสูตรที่มีความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ กล่าวคือ ผู้เรียนจะมี 2 สถานภาพในช่วงเวลาเดียวกัน คือเป็นทั้งนักเรียนนักศึกษาในสถานศึกษา และเป็นพนักงานฝึกอาชีพของสถานประกอบการด้วย

จากรูปแบบที่ผู้เรียนได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ และมีการจ่ายค่าตอบแทนระหว่างการฝึกงาน ทางผู้ประกอบการจึงมีความกังวลว่าคนกลุ่มนี้ซึ่งมีอายุไม่ถึง 18 ปี จัดว่าเป็นลูกจ้างหรือไม่ หากอยู่ในสถานะลูกจ้างก็จะมีความเกี่ยวโยงกับเรื่องของอายุที่สามารถทำงานได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน สถานประกอบการในฐานะนายจ้างต้องแจ้งแก่กระทรวงแรงงาน ซึ่งนับว่าเป็นภาระที่เพิ่มขึ้น หรือหากผู้ประกอบการไม่แจ้งก็จะเป็นการทำผิดกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

ดังนั้น เกณฑ์การพิจารณาถึงความเป็นลูกจ้าง-นายจ้าง ในส่วนของนักศึกษาที่กำลังศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ที่มีหลักสูตรทวิภาคีที่ไม่ชัดเจน จึงเป็นสิ่งที่สถานประกอบการมีความกังวล

1.4) แรงงานมีคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ และการเปลี่ยนงานบ่อย

ผู้ประกอบการในทุกพื้นที่ได้เผชิญกับปัญหาคุณลักษณะเฉพาะของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น โดยเฉพาะกลุ่มเด็กรุ่นใหม่ คือ ขาดความอดทน ยึดความต้องการของตนเอง

เป็นหลัก เช่น การหยุดงาน, ค่าตอบแทน ไม่พอใจต่อลักษณะการทำงานที่มีกฎเกณฑ์ที่ต้องเข้าออกเป็นเวลา ขาดความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการทำงานเท่าที่ควร ยึดความต้องการของตนเองเป็นหลัก

> "...ส่งคนไทยไปต่างประเทศนะคะเหมือนกันเลย ความอดทนเด็กไม่มี ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ความอดทน กฎระเบียบ ความรักในองค์กร หายากมากเลย ต้องถามทางบริษัทเลยว่า ความรักในองค์กรเด็กรุ่นใหม่เป็นอย่างไรบ้าง ยากไหมคะ ยากมากเลย ถ้าไม่พึงพอใจนะคะ มาขึ้นทะเบียนว่างงานได้เงินไม่กี่บาท ก็ยังยอมรับเงินไม่กี่บาท..."
>
> ผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ

การขาดความอดทนส่วนหนึ่งมองว่าเป็นผลจากแนวคิดการเลี้ยงดูบุตรของครอบครัว โดยเฉพาะในครอบครัวที่มีฐานะจะมีมุมมองที่ไม่ต้องการให้บุตรลำบาก และหากเลือกที่จะไม่ทำงาน ครอบครัวมีความพร้อมที่จะดูแลฐานะความเป็นอยู่ และบางส่วนเลือกที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ เพราะไม่ต้องทำงาน

> "... ไม่มีงานทำ ฉันก็เรียน ป.โท ต่อ ฉันก็เรียนไปเรื่อย ๆ อันนี้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เด็กอยุธยาเนี้ยเลือกงานค่อนข้างเยอะ นี่คงเป็นรูปแบบสังคมและเศรษฐกิจที่ค่อนข้างโอเค อย่างลูกศิษย์เนี่ยจบแล้วพ่อแม่เป็นผู้ใหญ่บ้าน กำนัน เขาก็ไม่ต้องดิ้นรนหางาน มันไม่อยากทำก็ไม่ต้องทำ เดี๋ยวว่าง ๆ มันไปทำนู่นทำนี่ 2-3 เดือนมันก็ออก อันนี้คือดูจากตัวอย่างลูกศิษย์ตัวเอง ..."
>
> ผู้แทนสถานศึกษา

> "... เด็กปัจจุบัน Gen X Gen Y อัตราความอดทนค่อนข้างจะต่ำมาก อาจจะเป็นเรื่องของเทคโนโลยีที่เข้ามา เรื่องพื้นฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับครอบครัวเองก็ทำให้คนอดทนน้อย อัตราการลาออกค่อนข้างจะเยอะ..."
>
> ผู้แทนจากสถานประกอบการ

สถานการณ์การออกจากงาน (Turn Over) ของวัยแรงงานตอนต้น เป็นอีกอุปสรรคหนึ่งที่ผู้ประกอบการพบในทุกพื้นที่ ซึ่งประกอบขึ้นจากสาเหตุที่หลากหลาย แต่ที่มีความสำคัญคือเรื่องของการมองว่าการย้ายงานเปลี่ยนงานเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่ดีในการสร้างการเติบโตด้านเงินเดือนที่รวดเร็วและรวมถึงตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เนื่องเพราะที่ทำงานใหม่จะพิจารณา**ค่าตอบแทน**เพิ่มจากประสบการณ์ที่มี ดังนั้นคนกลุ่มนี้จะทำงานประมาณ 2-3 ปี แล้วลาออก และพบว่าบางส่วนนั้นหันไปประกอบธุรกิจของตนเอง เช่น ขายสินค้าออนไลน์ เปิดร้านกาแฟ

2) แนวทางแก้ไข

อุปสรรคในเรื่องของการขาดแคลนแรงงานในทักษะ วุฒิการศึกษา และระดับการศึกษาที่ต้องการ จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น พบว่ามีความเกี่ยวโยงกับหลายภาคส่วนทั้งในส่วนของหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ผลิตกลุ่มคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน หน่วยงานภาครัฐ ผู้กำหนดนโยบาย และหน่วยงานภาคเอกชน ผู้ประกอบการ อันเป็นหน่วยในการรองรับผู้ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งทั้งสามส่วนนับเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนตลาดแรงงานของไทย ดังนั้น ทั้งสามส่วนต้องมองภาพเดียวกันและจัดทำยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกัน เพื่อคนทุกกลุ่มสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และตอบสนองต่อความต้องการของผู้ประกอบการได้อย่างเหมาะสม

> “...ตอนนี้คือมองว่าทุกอย่างแยกส่วนหมดเลยครับ แผนพัฒนาก็ตาม มหาวิทยาลัยก็ตาม เอกชน แยกส่วนกันหมดเลยไม่ได้เชื่อมโยงเป็นระบบไม่มีความสอดคล้องกัน ผมมองอย่างนี้ว่าต้องดูว่าพื้นที่สงขลาต้องการบุคลากรด้านไหนเพื่อรองรับตลาดแรงงานแผน 5 ปีของภาคใต้เป็นอย่างไร ต้องผลิตแรงงานด้านไหน... ทุกคนมองเห็นเป็นทิศทางเดียวกัน ต้องไปพร้อมกันไม่แยกส่วน...”
>
> ผู้แทนจากสถานประกอบการ

อุปสรรคในเรื่องของการขาดแคลนแรงงาน ผู้ประกอบการได้พยายามปรับตัวและหามาตราการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหานี้ อาทิเช่น การสร้างความร่วมมือกับสถานศึกษา ในการรับนักศึกษาฝึกงานและพิจารณาจ้างงานต่อเมื่อสำเร็จการศึกษา สถานประกอบการเข้าไปรับสมัครงานในสถานศึกษาโดยตรง ขณะที่ในบางตำแหน่งงานที่ไม่ต้องอาศัยทักษะในการทำงาน ผู้ประกอบการในทุกพื้นที่ได้หันมาดำเนินการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้วยการจ้างแรงงานข้ามชาติ

อุปสรรคในเรื่องของความไม่ชัดเจนของกฎหมาย ผู้ประกอบการบางส่วนเลือกที่จะไม่เข้าร่วมในระบบทวิภาคี เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้น แนวทางออกที่ผู้ประกอบการเลือกใช้จึงเป็นการลดโอกาสสำหรับเด็กนักเรียนนักศึกษาที่จะเพิ่มประสบการณ์ในการทำงานและรวมถึงรายได้ระหว่างเรียน ภาครัฐโดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานจัดหางาน และ สำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นองค์กรในพื้นที่ควรเร่งสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่ผู้ประกอบการ นอกจากนี้มีการประชาสัมพันธ์แนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง เพื่อสร้างความเข้าใจแก่นายจ้าง ลดความวิตกังวล กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายของภาครัฐ

อุปสรรคในเรื่องของคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ และการออกจากงานของวัยแรงงานตอนต้น ส่วนหนึ่งผู้ประกอบการได้มีความพยายามที่จะปรับลักษณะการทำงานให้ตรงกับความต้องการของแรงงานรุ่นใหม่ อาทิเช่น การปรับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน (working environment) ให้เอื้อต่อการทำงาน สะดวก มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่เหมาะสมเพียงพอ ปรับรูปแบบและระบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น การทำงานผ่าน platform, การทำงานจากที่บ้าน (work from home)

ในกลุ่มที่ทำงานแล้วลาออก ทั้งเพื่อศึกษาต่อหรือเปลี่ยนสถานประกอบการ ผู้ประกอบการได้พยายามปรับบรรยากาศในการทำงาน ให้เกิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น เพิ่มสิ่งเสริมแรงที่นอกเหนือจากเรื่องของเงิน เช่น คำชมเชย ติดบอร์ดชื่นชม มอบหมายงานที่มีความท้าทาย ให้อำนาจในการตัดสินใจ และรวมถึงการพิจารณาปรับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับประสบการณ์การทำงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในความก้าวหน้าในสายงาน ผ่านการเข้าร่วมอบรมพัฒนาทักษะ

4.2.4.3 มิติด้านนโยบายหรือมาตรการของรัฐบาล

1) ข้อจำกัด ปัญหา อุปสรรค

1.1) ความพร้อมของสถาบันการศึกษา

งบประมาณที่มีจำกัด ขาดอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย บุคลากรผู้สอนบางส่วนขาดทักษะที่เหมาะสมกับเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปรับหลักสูตรการเรียการสอนต้องใช้ระยะเวลาซึ่งไม่ทันกับความต้องการของตลาดแรงงาน

1.2) ขาดข้อมูลที่เพียงพอในการกำหนดนโยบายตลาดแรงงาน

ข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบันถูกเก็บอยู่ภายเฉพาะหน่วยงาน การเชื่อมโยงข้อมูลมีข้อจำกัด และไม่ครบถ้วน ภาคเอกชนไม่พร้อมในการให้ข้อมูลแก่ภาครัฐ เช่น การสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงาน ได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนไม่เกิน ร้อยละ 50

2) แนวทางการแก้ไข

ความไม่พร้อมของสถาบันการศึกษาเป็นอุปสรรคหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนตลาดแรงงาน แนวทางออกโดยการพิจารณาปรับหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของตลาดในอนาคตจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ต้องมีการพัฒนาศักยภาพของคนให้เพิ่มมากขึ้น โดยมีลักษณะของ multi skill และเป็นในรูปแบบของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning framework) ในกลุ่มที่จบมาแล้วมีวุฒิการศึกษาที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ต้องนำแนวคิด re-skill และ up-skill มาปรับใช้

> “...เพื่อช่วยเหลือน้องที่จบปริญญาตรี เพราะว่าเราต้องการที่เราคุยกันว่า Re Skill Up Skill นะคะ ตัวนี้ต้องทำเลยเพราะน้องเรียนมาจบมามันไม่ตรงตามตลาดแรงงาน...”
>
> ผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ

สถาบันการศึกษาควรต้องมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด เช่น หลักสูตรในการผลิตและพัฒนาหุ่นยนต์ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ขณะเดียวกันกระทรวงศึกษาพิจารณาหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาด โดยเน้นการผลิตเด็กเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญ และลดหลักสูตรหรือสาขาวิชาที่จะผลิตบัณฑิตไปสู่การเป็นแรงงานกึ่งฝีมือ

หลักสูตรที่มีสำหรับนักเรียนนักศึกษาในสายอาชีพ ควรเน้นทั้งในส่วนของเนื้อหาวิชาการที่เรียนในสถาบัน และประสบการณ์ในการทำงานจริงในสถานประกอบการ เพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ และพร้อมในการปฏิบัติงานจริงในอนาคต ปัจจุบันมีระบบทวิภาคี

อุปสรรคในเรื่องของการขาดข้อมูลที่เพียงพอในการกำหนดนโยบายตลาดแรงงาน เพื่อเป็นการขจัดอุปสรรคดังกล่าว จึงควรสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กร ทั้งระหว่างสถาบันการศึกษา ระหว่างภาคเอกชน ผู้ประกอบการ และภาครัฐในส่วนของการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมตรงความต้องการ ตลอดจนมีการเชื่อมโยงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ระหว่างหน่วยงาน เพื่อร่วมวางแนวทางยุทธศาสตร์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนตลาดแรงงานที่เหมาะสม เป็นจริง

ในขณะเดียวกัน ภาครัฐควรเร่งสร้างความเข้าถึงความสำคัญของข้อมูลภาคเอกชน อุตสาหกรรม สถานประกอบการ เพื่อเพิ่มความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่จะเอื้อให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพของภาครัฐ เช่น การให้ความร่วมมือในการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงาน เป็นต้น อันเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาระบบข้อมูลที่สามารถใช้ทำนายภาพตลาดแรงงานในอนาคตได้

บทที่ 5
สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

ผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม School-to-Work Transition Survey ได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 1,892 คน แบ่งเป็น (1) กรุงเทพฯ และปริมณฑล (จังหวัดสมุทรปราการและปทุมธานี) จำนวน 753 คน (2) ภาคกลาง (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) จำนวน 99 คน (3) ภาคตะวันออก (จังหวัดชลบุรี) 70 คน (4) ภาคเหนือ (จังหวัดเชียงใหม่) 268 คน (5) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (จังหวัดขอนแก่น) จำนวน 443 คน และ (6) ภาคใต้ (สงขลา) จำนวน 259 คน นอกจากนี้ ยังมีการจัดประชุมระดมสมองกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานในแต่ละพื้นที่ทั้ง 6 ภูมิภาค เพื่อประมวลสถานการณ์การเข้าสู่ตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้น ความต้องการแรงงาน (ทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ) ของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ตลอดจนสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาของพื้นที่ ผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลสามารถสรุปและอภิปรายได้ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ อายุ และระดับการศึกษาสูงสุด

จากการสำรวจวัยแรงงานตอนต้น พบว่า กลุ่มวัยแรงงานตอนต้นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงประมาณร้อยละ 60 และเพศชาย ร้อยละ 40 วัยแรงงานตอนต้นประมาณร้อยละ 60 มีอายุอยู่ในช่วง 20-29 ปี ซึ่งวัยแรงงานตอนต้น ร้อยละ 46 มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษาสูงสุดของวัยแรงงานตอนต้นกับระดับการศึกษาของพ่อแม่ พบว่า ประชากรรุ่นพ่อแม่มีการศึกษาต่ำกว่ากลุ่มวัยแรงงานตอนต้นอย่างเห็นได้ชัด ยกเว้นวัยแรงงานที่มีพ่อแม่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีที่มีแนวโน้มส่งเสียให้บุตรมีการศึกษาระดับปริญญาตรีเช่นเดียวกัน

สถานภาพสมรส และครอบครัว

วัยแรงงานตอนต้นอาศัยอยู่ในครัวเรือนที่มีจำนวนสมาชิกโดยเฉลี่ยประมาณ 4.42 คน โดยประมาณ ร้อยละ 75 ของวัยแรงงานตอนต้นยังคงครองโสด มีประมาณร้อยละ 20 ที่กำลังสมรสหรือมีคู่ครอง สำหรับอายุแรกสมรสเฉลี่ย วัยแรงงานตอนต้นที่สมรสแล้ว มีอายุแรกสมรสเฉลี่ยเท่ากับ 23.61 ปี และเกือบทั้งหมดมีบุตรเพียง 1-2 คน โดยอาชีพของคู่ครองของวัยแรงงานตอนต้น ส่วนใหญ่ทำงานเป็นลูกจ้างของภาครัฐและเอกชน รองลงมา คือ ทำงานเป็นนายจ้างตนเองและเจ้าของธุรกิจ และไม่ได้ทำงานและกำลังหางาน

เมื่อพิจารณาถึงสถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ด้านรายได้ของครอบครัว พบว่ามากกว่าครึ่งของครัวเรือนของวัยแรงงานตอนต้นมีรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาท และมีประมาณร้อยละ 35 ที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท สำหรับอาชีพของพ่อและแม่ของวัยแรงงานตอนต้น พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานในภาคเกษตรโดยมีสัดส่วนสูงที่สุด รองลงมา คือ งานด้านการขาย โดยมีบางส่วนงานภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจ และดูแลบ้านและสมาชิกครัวเรือน โดยเฉพาะแม่ของวัยแรงงานตอนต้น

5.1.2 ผลการศึกษาและวิเคราะห์คุณลักษณะ และคุณสมบัติของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

กลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษา

กลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษามีความคาดหวังเรียนจบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี และมีประมาณเพียงร้อยละ 10 เท่านั้น ที่คาดหวังเรียนจบการศึกษาสูงสุดในระดับอาชีวศึกษา โดยสาขาวิชาที่กลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษาต้องการศึกษาต่อ คือ สาขาวิชาด้านบริหารธุรกิจและการบัญชี นอกจากนี้ สำหรับการทำงานในระหว่างเรียน พบว่า กลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานในระหว่างเรียนหนังสือ แต่มีบางส่วนที่ฝึกงานพร้อมกับการเรียนหนังสือ โดยส่วนใหญ่ของการฝึกงานเป็นการฝึกงานตามหลักสูตรที่กำหนดไว้

ผลการศึกษายังระบุอีกว่า ประมาณร้อยละ 3 ของกลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษาเคยหยุดเรียนเพื่อออกไปทำงานเต็มเวลาและกลับเข้ามาเรียนหนังสืออีกรอบ โดยส่วนใหญ่ออกจากโรงเรียนในช่วงประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งเหตุผลสำคัญที่ทำให้ผู้ที่หยุดเรียนออกไปทำงานแล้วกลับเข้ามาเรียนอีกครั้ง เนื่องจากไม่สามารถหางานที่มั่นคงได้

สำหรับการวางแผนหลังจบการศึกษาของกลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษา พบว่า มากกว่าครึ่งมีการวางแผนหลังจบการศึกษาว่าจะหางานทำ โดยครึ่งหนึ่งของกลุ่มผู้ที่อยู่ในสถานศึกษาเริ่มหางานทำหรือเตรียมความพร้อมกับอาชีพในอนาคตแล้ว ซึ่งช่องทางที่กลุ่มที่อยู่ในสถานศึกษาใช้ในการหางานทำหรือเตรียมความพร้อมกับอาชีพในอนาคต คือ ผ่านสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม รองลงมา คือ ผ่านอินเตอร์เน็ต

กลุ่มผู้ว่างงาน

สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการว่างงานในกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นของไทย กลุ่มตัวอย่างรายงานว่าเนื่องจากมีภาระต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับครอบครัว ตัวอย่างเช่น ต้องหยุดทำงานเพราะต้องเลี้ยงดูบุตรหรือดูแลพ่อแม่และผู้สูงอายุในครอบครัว อย่างไรก็ตาม พวกเขาก็สามารถเริ่มงานใหม่ได้ทันที หากได้รับโอกาสในการทำงาน ความพยายามในการสมัครงานของกลุ่มนี้ถือว่าค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับ

กลุ่มที่มีงานทำแล้ว ส่วนใหญ่เฉลี่ยเท่ากับ 3.12 งาน จำนวนสมัครงานสูงสุด คือ 10 งาน โดยเกือบครึ่งหนึ่งของกลุ่มผู้ที่ว่างงานรายงานว่า ไม่เคยถูกเชิญให้ไปสัมภาษณ์งานเลย โดยอุปสรรคสำคัญในการหางานของกลุ่มนี้มองว่าเป็นเพราะมีการศึกษาไม่สูงพอที่จะหางานที่ดีได้ ยิ่งไปกว่านั้น ครึ่งหนึ่งของกลุ่มผู้ที่ว่างงานรายงานว่าไม่เคยได้รับคำแนะนำหรือความช่วยเหลือเกี่ยวกับการหางาน

สำหรับลักษณะงานที่กลุ่มนี้มองหาอยู่ คือ งานที่มีลักษณะเป็นงานที่มีขั้นตอนปฏิบัติอย่างชัดเจน รองลงมา คือ งานวิชาชีพ งานช่างเทคนิค และงานธุรการ และงานด้านการจัดการ ทั้งนี้มากกว่าครึ่งของกลุ่มผู้ที่ว่างงานไม่เคยปฏิเสธงานที่เสนอมาให้ทำ อย่างไรก็ตาม ในกลุ่มผู้ว่างงานที่เคยปฏิเสธงานให้เหตุผลของการปฏิเสธงานเนื่องจากการเดินทางไปยังสถานที่ทำงานไม่สะดวก ในประเด็นด้านของเงินเดือนขั้นต่ำที่ต้องการอยู่ที่ประมาณ 10,000-15,000 บาท

สำหรับความคิดเห็นต่อการศึกษากับการได้งาน พบว่า กลุ่มผู้ที่ว่างงานมากกว่าครึ่งแสดงความคิดเห็นว่าการศึกษาหรือการฝึกอบรมมีส่วนช่วยอย่างมากต่อการให้ได้งาน โดยระดับการศึกษาหรือการฝึกอบรมที่จะช่วยให้ได้งานที่ดี คือ การสำเร็จการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งกลุ่มผู้ที่ว่างงานส่วนมากวางแผนที่จะเรียนหรือฝึกอบรมเพิ่มเติม โดยครึ่งหนึ่งวางแผนจะเรียนเพิ่มเติมให้สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี

กลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน (Inactive)

เมื่อจัดกลุ่มผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน ตามประวัติการทำงานและความต้องการทำงานในอนาคต สามารถแบ่งย่อยออกเป็น 4 กลุ่ม เรียงลำดับตามสัดส่วนจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) กลุ่มผู้ที่เคยทำงานและต้องการทำงานในอนาคต 2) กลุ่มผู้ที่ไม่เคยทำงานและต้องการทำงานในอนาคต 3) กลุ่มผู้ที่เคยทำงานแต่ไม่ต้องการทำงานในอนาคต และ 4) กลุ่มผู้ที่ไม่เคยทำงานและไม่ต้องการทำงานในอนาคต ซึ่งจากการจัดกลุ่มสามารถวิเคราะห์และสรุปผลของคุณลักษณะและคุณสมบัติต่าง ๆ ได้ ดังนี้

เหตุผลสำคัญที่ทำให้ไม่ได้ทำงานส่วนใหญ่เป็นปัจจัยส่วนตัวของวัยแรงงานตอนต้นเอง ได้แก่ ปัญหาภายในครอบครัว โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ที่เคยทำงานมาแล้วและมีภาระต้องกลับมาดูแลคนในบ้าน รองลงมา คือ การตั้งครรภ์ เหตุผลนี้พบในกลุ่มหญิงสาวที่เคยทำงาน ต้องออกจากงานมาดูแลบุตรและมีแนวโน้มที่จะไม่กลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีก มีเพียงส่วนน้อยที่ยังคงต้องการทำงานอยู่ นอกจากนี้มีเหตุผลเรื่องการออกจากการเรียนกลางคัน หรือฝึกอบรมไม่ครบตามหลักสูตร ทำให้กลุ่มผู้ที่ไม่เคยทำงานและต้องการทำงานในอนาคตยังคงไม่ได้เข้าสู่ตลาดแรงงาน การเจ็บป่วยเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ไม่ได้ทำงานหรือคงหางานทำอยู่ พบมากในกลุ่มผู้ที่เคยทำงานและไม่ต้องการทำงานในอนาคต

กลุ่มผู้ที่กำลังทำงานอยู่ในตลาดแรงงาน (ผู้ที่ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง)

กลุ่มผู้ที่ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง ส่วนใหญ่ทำงานเป็นลูกจ้างภาครัฐหรือเอกชน และมีบางส่วนทำประกอบธุรกิจส่วนตัว มากกว่าครึ่งทำงานมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนใหญ่มีแนวโน้ม

จะเปลี่ยนงานในอนาคต โดยมีเหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนงาน คือ ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ค่าจ้างที่สูงขึ้น และความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตครอบครัว ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่ยังคงต้องการหางานทำหรือประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่ต้องการย้ายไปพื้นที่อื่น ๆ สำหรับประเด็นการหางานใหม่ กลุ่มผู้ที่ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมงส่วนใหญ่ใช้เวลาน้อยกว่า 3 เดือนในการหางานใหม่หรือเริ่มต้นธุรกิจ โดยต้องสมัครงานจำนวน 3-4 งาน ไปสัมภาษณ์งานเพียง 1-2 งานก่อนที่จะได้งานในปัจจุบัน และส่วนใหญ่มีรายได้จากการทำงานขั้นต่ำต่อเดือนที่ยอมรับได้อยู่ที่ประมาณ 15,000 บาท

กลุ่มผู้ที่ทำงานได้รับค่าจ้างจากคนอื่น ส่วนใหญ่หางานผ่านช่องทางเครือข่ายเพื่อนและญาติ รองลงมา คือ ผ่านการคัดเลือกจากนายจ้างโดยตรง ในการทำงานกลุ่มผู้ที่ทำงานได้รับค่าจ้างจากคนอื่นส่วนใหญ่เห็นว่า มีความเสมอภาคระหว่างเพศชายหญิงในด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน โดยส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการลาป่วย ลาพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง และค่ารักษาพยาบาล ในทางตรงกันข้ามกลุ่มผู้ที่ทำงานได้รับค่าจ้างจากคนอื่นส่วนใหญ่ไม่ได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับเงินชดเชยเมื่อออกจากงาน บำนาญชราภาพ และสวัสดิการด้านการดูแลบุตร

กลุ่มผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัว ส่วนใหญ่เลือกประกอบธุรกิจส่วนตัว เนื่องจากมีความอิสระมากกว่าการเป็นลูกจ้างภาครัฐหรือเอกชน โดยมีบางส่วนให้เหตุผลว่า ไม่สามารถหางานในระบบทำได้ สำหรับแหล่งเงินทุนในการตั้งต้นประกอบธุรกิจ ส่วนใหญ่เป็นเงินออมของตนเองและคนในครอบครัว โดยมีเพียงบางส่วนใช้เงินกู้จากธนาคารหรือสถาบันการเงิน สำหรับสถานะของธุรกิจในปัจจุบัน ส่วนใหญ่รายงานว่า มีกำไร และมีบางส่วนประสบปัญหาการดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับด้านการตลาด และการบริหารการเงินของธุรกิจ

ขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่ตลาดแรงงาน (School-to-work transitions)

เมื่อแบ่งวัยแรงงานตอนต้นออกเป็น 3 ขั้นตอนของการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยพิจารณาจากความพึงพอใจในงานที่ทำเป็นสำคัญ พบว่า กลุ่มที่ 1 ประมาณร้อยละ 38 ของวัยแรงงานตอนต้นเป็นผู้ที่เปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงานเรียบร้อยแล้ว โดยมีเพียงร้อยละ 23 ของวัยแรงงานตอนต้นเป็นผู้ที่ทำงานประจำ และพอใจกับงานที่ทำในปัจจุบัน สำหรับกลุ่มที่ 2 ประมาณร้อยละ 34 ของวัยแรงงานตอนต้นเป็นผู้ที่กำลังเปลี่ยนผ่าน โดยมีประมาณร้อยละ 14 ของวัยแรงงานตอนต้นเป็นผู้ที่ทำงานประจำแบบไม่มีสัญญาจ้าง และร้อยละ 11 เป็นกลุ่ม Inactive ที่ไม่ใช่นักเรียน และตั้งใจที่จะทำงานในอนาคต ส่วนกลุ่มที่ 3 ประมาณร้อยละ 28 เป็นผู้ที่ยังไม่เปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยประมาณร้อยละ 27 เป็นนักเรียนนักศึกษา และมีบางส่วนเป็นนักเรียนนักศึกษาที่ทำงานไปด้วย

ความคาดหวังในการทำงาน

วัยแรงงานตอนต้นส่วนใหญ่คาดหวังจะทำงานที่มีความมั่นคงในงานที่ทำ มีโอกาสที่จะก้าวหน้า มีสำเร็จของงานที่ทำ มีค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่ดี สามารถในการจัดการกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถจัดการงานที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่ความท้าทายของงานที่ทำ จำนวนชั่วโมงในการทำงาน และชื่อเสียงองค์กร มีความสำคัญน้อยกว่าโดยเปรียบเทียบ สำหรับกรณีที่สามารถเปลี่ยนงานได้อย่างอิสระ วัยแรงงานตอนต้นคาดหวังที่จะเริ่มธุรกิจของตนเอง รองลงมา คือ ทำงานในหน่วยงานราชการ และทำงานในภาคเอกชน ตามลำดับ สำหรับเป้าหมายสำคัญที่สุดในชีวิตของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น คือ การมีชีวิตครอบครัวที่ดี รองลงมา คือ การประสบความสำเร็จในการทำงาน และความมั่งคั่งทางการเงิน โดยมีบางส่วนรายงานว่า การมีเวลาพักผ่อน การมีประสบการณ์ชีวิตที่หลากหลาย การค้นพบจุดมุ่งหมายของการมีชีวิต และการสร้างความนับถือตนเอง/มั่นใจในตนเอง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกประเภทงาน

วัยแรงงานตอนต้นให้ความสำคัญกับการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในที่ทำงาน การได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี และมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว (work-life balance) โดยเฉพาะการมีสิทธิลาไปดูแลสมาชิกในครัวเรือนและยังได้รับค่าตอบแทน ในการตัดสินใจเลือกประเภทงาน โดยส่วนใหญ่เห็นว่า การศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปจะช่วยให้ได้งานที่ดีได้ รองลงมา คือ ปวส. มัธยมศึกษาตอนปลาย และ ปวช. ในขณะที่ความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้ได้งานที่ดีได้ รองลงมา คือ ความสามารถทางด้านภาษา และทักษะด้านการทำงานเป็นทีม สำหรับลักษณะงานที่ยอมรับได้ ส่วนใหญ่มีเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับความมั่นคงของงานที่ทำ หรือการได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนสูง หรืองานที่ตรงกับวุฒิการศึกษาที่จบมา โดยมีบางส่วนยอมรับที่จะทำงานใดก็ได้ โดยไม่มีข้อแม้ และเหตุผลหลักที่วัยแรงงานตอนต้นจะปฏิเสธงาน คือ การเดินทางไปยังที่ทำงานไม่สะดวก และงานไม่น่าสนใจ

5.1.3 ความต้องการของนายจ้าง/สถานประกอบการด้านทักษะและคุณสมบัติของแรงงานทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

บริบทการเปลี่ยนแปลงตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นในปัจจุบัน และแนวโน้มอนาคต

ผลจากการประชุมระดมสมองใน 6 ภูมิภาค กลุ่มนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานได้สะท้อนถึงบริบทการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอันส่งผลต่อความต้องการจ้างงานในตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นในอนาคต มีดังนี้

(1) การพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ส่งผลให้ให้การนำเทคโนโลยีอัตโนมัติ (automation) และหุ่นยนต์ (robotics) มาใช้ในอุตสาหกรรม โดยเข้ามาทดแทนในประเภทงานที่มีการทำซ้ำและมีแบบแผนที่แน่นอนมากขึ้น (routine jobs) นอกจากนี้ ยังส่งผลให้ภาคเอกชนต้องปรับตัวทั้งเรื่องการลงทุนในเทคโนโลยีการผลิตสินค้าและบริการ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ตลอดจนความต้องการทักษะของบุคลากรที่เข้าสู่การทำงานภายใต้บริษัทของตัวเองก็ต้องสอดรับไปกับการเปลี่ยนแปลงภายในด้วย

(2) การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในการวิเคราะห์และวางแผน ทำให้เกิดงานประเภทใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น โดยเป็นงานที่มีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์และเครื่องจักรซึ่งจะยิ่งมีความต้องการเพิ่มมากขึ้น เช่น งานด้าน Data Science ที่มีความต้องการเพิ่มสูงขึ้นหลังจากที่เทคโนโลยีด้านการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่มีต้นทุนที่ถูก

(3) การเติบโตของ Internet of things ส่งผลให้เกิดการเชื่อมโยงและการสร้างงานใหม่บน platform online

(4) การเติบโตของตลาดแรงงานนอกระบบในกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำงานให้เกิดงานไม่ประจำหรืองานชั่วคราวแบบ Gig Economy เช่น งาน Freelance ที่ทำงานผ่าน platform online ทั้งกระบวนการตั้งแต่เริ่มหาลูกค้า ผลิตงาน และส่งงานหรือให้บริการ เป็นต้น

ทักษะ และคุณสมบัติของวัยแรงงานตอนต้นที่เป็นที่ต้องการในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

<u>ทักษะด้านความรู้ความสามารถ (Hard Skills)</u>

(1) ทักษะเฉพาะ (Niche skills) สำหรับกลุ่มแรงงานมีฝีมือ ทักษะที่จำเป็นและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต โดยเฉพาะวัยแรงงานตอนต้น ได้แก่ การคิดค้นและประดิษฐ์นวัตกรรม (Innovative) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) การวิเคราะห์และจัดการ AI การออกแบบ (Design thinking) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การวิจัยและพัฒนา (R&D) โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี

(2) ทักษะที่หลากหลาย (Multi-skills) คนทำงานรุ่นใหม่มักถูกคาดหวังให้สามารถทำงานได้หลายหน้าที่หรือหลายบทบาท ดังนั้น การมีทักษะที่หลากหลายจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้วัยแรงงานตอนต้นสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการได้ โดยต้องมีทั้งทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการทำงานในทุกตำแหน่ง เช่น ทักษะด้านภาษา ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ผสมผสานกับทักษะเฉพาะ (Niche skills)

<u>ทักษะด้านอารมณ์ หรือทักษะด้านสังคม (Soft skills)</u>

ทักษะด้านอารมณ์ หรือ soft skills นี้มีความสำคัญมากต่อการตัดสินใจรับเข้าทำงาน เพราะทักษะเฉพาะบางอย่างสามารถนำไปฝึกอบรมภายหลังจากรับเข้าทำงานแล้วได้ นอกจากนี้ยังมี soft skills บางอย่างที่หุ่นยนต์ หรือ AI ไม่สามารถทดแทนมนุษย์ได้ ซึ่ง soft skills ที่เป็นที่ต้องการของนายจ้าง ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการทำงาน (Passion) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และมีใจพร้อมบริการ (Service mind) ความอดทน และมีวุฒิภาวะในการทำงาน ความสามารถในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการใช้เทคโนโลยีเข้มข้น

5.1.4 ข้อจำกัด ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางในการแก้ไข ทั้งในมิติของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น มิติของนายจ้าง/สถานประกอบการ มิติด้านนโยบายหรือมาตรการของรัฐบาล

มิติของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น

ปัญหาสำคัญของกลุ่มนี้ คือ 1) การออกจากโรงเรียนก่อนเรียนจบชั้นสูงสุด เนื่องจากไม่มีความสุขกับการเรียน หรือต้องการออกมาหางานทำ 2) การไม่ได้ทำงานในอาทิตย์ที่ผ่านมา เนื่องจากการไปทำธุระส่วนตัว หรือทำธุระของครอบครัว อันเป็นเหตุผลสำคัญเช่นเดียวกับวัยแรงงานตอนต้นที่มีการทำงานน้อยกว่าชั่วโมงการทำงานปกติ ในช่วงสัปดาห์ที่ผ่านมา 3) สัญญาจ้างงาน พบว่า วัยแรงงานตอนต้นเกือบครึ่งหนึ่ง หรือร้อยละ 45.80 ทำงานโดยไม่มีสัญญาจ้างงาน สำหรับกลุ่มที่มีสัญญาจ้างงานและพึงพอใจต่อสัญญาการจ้างงาน ให้เหตุผลว่าทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงานตามที่ต้องการ ขณะที่ในกลุ่มที่ไม่พึงพอใจต่อสัญญาการจ้างงาน เนื่องจากยังไม่มีความมั่นคงในการทำงานตามที่ต้องการ และปัญหาสำคัญลำดับสุดท้ายตามมุมมองของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น คือ 4) อุปสรรคในการหางานทำ ซึ่งพบว่าสาเหตุสำคัญ คือ เรื่องของการไม่มีการศึกษา หรือมีการศึกษาไม่สูงพอ

ข้อเสนอแนะเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคดังกล่าวตามมุมมองของวัยแรงงานตอนต้น สำหรับผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานแล้ว ควรมีการพิจารณาวุฒิการศึกษาจากประสบการณ์การทำงาน นอกเหนือการจบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาเมื่อศึกษาจบหลักสูตร

มิติของนายจ้างและเจ้าของสถานประกอบการ

ปัญหาสำคัญในมิติของนายจ้างและเจ้าของสถานประกอบการ ได้แก่ 1) ปัญหาขาดแคลนแรงงานในเชิงคุณภาพ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย 1. แรงงานมีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับที่ผู้ประกอบการต้องการ (Qualification Mismatch) 2. แรงงานจบในสาขาที่ไม่ตรงกับที่ผู้ประกอบการต้องการ (Field of Study Mismatch) และ 3. แรงงานมีทักษะความสามารถไม่ตรงกับที่ผู้ประกอบการ

ต้องการ (Skill Mismatch) 2) ปัญหาขาดแคลนแรงงานในเชิงปริมาณ ซึ่งงานบางประเภทกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นไม่นิยมทำ เช่น งานที่ใช้แรงงานในภาคบริการที่สถานประกอบการมีขนาดเล็ก 3) ความไม่ชัดเจนของกฎหมาย เช่น ความเป็นนายจ้าง-ลูกจ้างของการรับนักศึกษาในระบบทวิภาคีเข้าศึกษาทำงานในสถานประกอบการ 4) แรงงานมีคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์และการเปลี่ยนงานบ่อย เช่น ขาดความอดทน ไม่สามารถเข้ากับกฎระเบียบขององค์กร ไม่มีความรับผิดชอบต่องาน เป็นต้น

แนวทางการแก้ไข **ควรมีการสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กร ทั้งระหว่างสถาบันการศึกษา ระหว่างภาคเอกชน ผู้ประกอบการ และภาครัฐในส่วนของการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมตรงความต้องการของตลาดแรงงาน** สำหรับการขาดแคลนแรงงาน ทางภาคเอกชนได้สร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ทั้งการพิจารณารับรับนักศึกษาฝึกงานเข้าทำงานต่อเมื่อเรียนจบ และเข้าไปเปิดรับสมัครงานในสถานศึกษา แต่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่หันมาจ้างแรงงานข้ามชาติเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้วย ในด้านความไม่ชัดเจนของกฎหมาย เป็นเรื่องของภาครัฐต้องเร่งประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจ ลดความวิตกกังวลแก่นายจ้าง ส่วนอุปสรรคในเรื่องของ**แรงงานมีคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ และการเปลี่ยนงานบ่อย** มีข้อเสนอแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ประกอบการมีการปรับตัว ปรับโครงสร้าง การบริหารจัดการให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของวัยแรงงานตอนต้น เช่น ปรับรูปแบบและระบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น การทำงานผ่าน platform, การทำงานจากที่บ้าน (work from home) เพิ่มโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ปรับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เพิ่มสิ่งเสริมแรงเพื่อจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น นอกจากนี้ ภาครัฐและสถาบันการศึกษาควรพิจารณานำหลักสูตรเกี่ยวข้องกับคุณธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและต่อองค์กร มาช่วยส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กตั้งแต่ในวัยเรียน

มิตินโยบายและมาตรการของรัฐ

สิ่งที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา ประกอบด้วยเรื่องของงบประมาณที่มีจำกัด ขาดอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย บุคลากรผู้สอนบางส่วนขาดทักษะที่เหมาะสมกับเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปรับหลักสูตรการเรียนการสอนต้องใช้ระยะเวลาซึ่งไม่ทันกับความต้องการของตลาดแรงงาน ขณะที่ในส่วนของกระทรวงแรงงาน อุปสรรคที่พบ คือ เรื่องของข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบันถูกเก็บอยู่ภายในเฉพาะหน่วยงาน การเชื่อมโยงข้อมูลมีข้อจำกัด และไม่ครบถ้วน รวมถึงภาคเอกชนไม่พร้อมในการให้ข้อมูลแก่ภาครัฐ

ข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ การสร้างการเชื่อมโยงข้อมูลข้อมูลที่เป็นประโยชน์ระหว่างหน่วยงานเพื่อร่วมวางแนวทางยุทธศาสตร์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนตลาดแรงงานที่เหมาะสมเป็นจริง เร่งสร้างความเข้าใจถึงความสำคัญของข้อมูล มีแนวทางในแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนอย่างเป็นรูปธรรม

5.2 ข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น รวมทั้งนโยบายและมาตรการที่รองรับกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างตลาดแรงงานในอนาคต

5.2.1 ข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น

<u>กลุ่มที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Not transit yet)</u>

1) พัฒนากำลังคนในระบบการศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่กำลังอยู่ในระดับการศึกษาช่วงต้น จัดให้มีการปลูกฝังเรื่องทักษะด้านอารมณ์ในการทำงาน ความมุ่งมั่น และมีระเบียบวินัยในการทำงานผ่านการเรียนการสอนในวิชาเรียนปกติ และกิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นพิเศษ

กลุ่มที่กำลังจะจบการศึกษาและต้องการศึกษาต่อ ควรใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจ้างงาน และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต และจัดให้มีการแนะแนวการศึกษาต่อที่เชื่อมโยงกับโลกการทำงาน จบแล้วสามารถทำงานตรงกับสายที่เรียนมา เพื่อให้เด็กได้มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างครบถ้วน และถูกต้อง

กลุ่มที่กำลังจะจบการศึกษาและพร้อมออกไปทำงาน ควรใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจ้างงาน และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต และจัดให้มีการแนะแนวการทำงาน โดยมีคอร์สระยะสั้นเป็นการเตรียมความพร้อมและฝึกทักษะจำเป็นเบื้องต้นก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

2) สร้างจุดเชื่อมระหว่างระบบการศึกษาและตลาดแรงงาน เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นไปอย่างราบรื่น

ระดับสูง จัดให้มี Platform Online ในการหางานผ่านบริษัทต่าง ๆ ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ง่าย ได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนและถูกต้อง โดยที่กระทรวงแรงงานต้องเป็นศูนย์กลางในการรวบรวมและติดตามข้อมูลความต้องการจ้างงาน และความต้องการสมัครงานผ่านเครือข่ายออนไลน์ดังกล่าวจากบริษัทของเอกชน โดยสร้างบันทึกความเข้าใจร่วมกัน (MOU) ระหว่างกระทรวงแรงงานและบริษัทจัดหางาน (อาจเริ่มจากบริษัทขนาดใหญ่ก่อน) เพื่อเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน (ข้อมูลคนหางานและข้อมูลนายจ้างที่ต้องการคนทำงาน)

ระดับกลาง จัดให้มีศูนย์ประสานงานการผลิตและพัฒนากำลังคนที่สามารถจับคู่แรงงานกับสถานประกอบการตั้งแต่อยู่ในระบบการศึกษา ตัวอย่างเช่น ศูนย์ประสานงานการผลิตและ

พัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เป็นต้น หรือระบบทวิภาคีที่เป็นการจัดระบบการเรียนรู้ในห้องเรียนควบคู่กับการลงมือทำงานจริง (Dual System of Education)

ระดับล่าง จัดระเบียบการรับสมัครงานของโรงงานอุตสาหกรรม และสถานประกอบการที่ใช้แรงงานเข้มข้น โดยผู้รับผิดชอบหลักควรเป็นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ร่วมมือกับบริษัทจัดหางานภาคเอกชน เช่น มีการตรวจสอบจุดรับสมัครงานภาคเอกชน (HR Outsource) หน้านิคมอุตสาหกรรมให้ได้รับการรับรองว่าแรงงานที่เข้าสู่สถานประกอบการจะได้รับการปฏิบัติตามมาตรฐานของงานที่มีคุณค่า (decent work)

3) การจัดการกับกลุ่ม Inactive แบบชั่วคราว

กระทรวงแรงงานต้องส่งเสริมให้กลุ่ม Inactive ที่ไม่ใช่นักเรียนเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง ทั้งนี้ จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่ม Inactive ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะในกลุ่มของเด็กนอกสถานศึกษาตามความเข้าใจเดิมอีกต่อไป แต่หมายรวมถึงคนที่เคยทำงานอยู่ในตลาดแรงงาน แล้วมีเหตุทำให้ต้องออกนอกระบบ เพราะภาระครอบครัวและไม่สามารถจัดการกับภาวะสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวได้ ทั้งนี้ กลุ่มนี้ถือเป็นกลุ่มที่พร้อมจะกลับมาทำงานอีกครั้งหลังจากหมดภาระความรับผิดชอบที่บ้าน หรือหายเจ็บป่วย หรือด้วยเหตุผลชั่วคราวอื่น ๆ กระทรวงแรงงานต้องมีการสำรวจผ่านเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในแต่ละพื้นที่ทั้งในเขตชนบทและเมือง และติดตามการเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม Inactive นี้ ตลอดจนสำรวจความต้องการทำงานและอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ เพื่อเพิ่มกำลังแรงงานที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน ตลอดจนช่วยเพิ่มผลิตภาพแรงงานโดยรวมให้กับตลาดแรงงานไทยที่กำลังประสบกับภาวะกำลังแรงงานลดลงอย่างรวดเร็วเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมสูงวัยโดยสมบูรณ์ (Aged society) ใน พ.ศ. 2565 นี้

<u>กลุ่มที่อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน (In transition)</u>

1) ออกแบบมาตรการคุ้มครองทางสังคมที่เหมาะสมกับกลุ่มแรงงานนอกระบบ ผลจากการสำรวจในกลุ่มที่ออกมาประกอบอาชีพอิสระ ไม่ได้ทำงานในระบบมีมากเกือบร้อยละ 20 โดยแบ่งเป็น ประกอบธุรกิจส่วนตัว ไม่มีลูกจ้าง ร้อยละ 6.41 ประกอบธุรกิจส่วนตัว มีลูกจ้าง ร้อยละ 7.28 และช่วยงานในครัวเรือน ร้อยละ 6.02 แรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม ไม่ได้รับสวัสดิการใด ๆ อีกทั้งไม่ได้ให้ความสำคัญกับการมีระบบประกันความเสี่ยงจากการทำงาน แนวโน้มในอนาคต แรงงานรุ่นใหม่จะเดินเข้าสู่งานประเภทนี้มากขึ้น ดังนั้น การออกแบบระบบและมาตรการคุ้มครองทางสังคมรองรับแรงงานกลุ่มนี้ในอนาคตเป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วน โดยเฉพาะควรมีมาตรการชักจูงให้กลุ่มนี้เข้าระบบการเสียภาษีหากมีรายได้ถึงเกณฑ์ที่กำหนด และทำให้ได้รับสิทธิและสวัสดิการเช่นเดียวกับคนทำงานเต็มเวลาในระบบ

สำหรับตัวอย่างรูปแบบการคุ้มครองทางสังคมสำหรับกลุ่มแรงงานนอกระบบในรายงานการศึกษาส่วนใหญ่ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ จะมุ่งเน้นไปที่การขยายการคุ้มครองทางสังคมโดยเฉพาะในรูปแบบของประกันสังคม (social insurance) ไปในกลุ่มแรงงานนอกระบบที่เป็นกลุ่มเปราะบางเป็นหลัก เช่น กลุ่มรับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน กลุ่มแรงงานในภาคเกษตร กลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระ (แบบไม่มีลูกจ้าง) เป็นต้น เนื่องจากกลุ่มเหล่านี้ต้องประสบกับปัญหาขาดการคุ้มครองสวัสดิการในระบบประกันสังคม ซึ่งจะมีเฉพาะบางประเทศที่มีระบบให้ความคุ้มครองแรงงานนอกระบบเหล่านี้เช่นเดียวกับแรงงานในระบบ สำหรับในเอเชีย ยกตัวอย่างเช่น ประเทศฟิลิปปินส์ที่มีระบบประกันสังคมให้กับแรงงานกลุ่มนี้แล้ว อย่างไรก็ตาม ไม่มีรูปแบบของประเทศใดที่เป็นโมเดลที่ดีที่สุด กล่าวคือ สามารถให้การคุ้มครองทางสังคมกับแรงงานนอกระบบได้อย่างครอบคลุมในทุกกรณี ในแต่ละประเทศจะออกแบบการคุ้มครองแต่ละกรณีที่เป็นปัญหาสำคัญ หรือความต้องการได้รับความคุ้มครองของแรงงานนอกระบบซึ่งสามารถยกตัวอย่างรูปแบบสำคัญ ๆ ได้ดังนี้[11]

<u>กรณีชราภาพ</u> ประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งมีระบบประกันสังคมที่ครอบคลุมถึงกลุ่มลูกจ้างทำงานบ้าน ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ตลอดจนผู้ประกันตนโดยสมัครใจ ได้แก่ แรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่ทำงานต่างประเทศที่สมัครใจจ่ายเงินสมทบ ผู้ประกันตนที่ไม่เข้าข่ายได้รับความคุ้มครองในระบบประกันสังคมภาคบังคับ และคู่สมรสของผู้ประกันตนที่ไม่ได้ทำงาน การจ่ายเงินสมทบ ผู้ประกันตนภาคบังคับต้องจ่ายสมทบร้อยละ 3.33 ของรายได้ต่อเดือน ผู้ประกันตนภาคสมัครใจต้องจ่ายเงินสมทบมากกว่า โดยจ่ายสมทบทั้งในส่วนของลูกจ้างและนายจ้างในอัตราร้อยละ 11 ของรายได้ต่อเดือนโดยรวม เช่นเดียวกับกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระ จ่ายเงินสมทบร้อยละ 11 ของรายได้ต่อเดือนโดยรวม นายจ้างจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 7.37 ของรายได้ต่อเดือนโดยรวมของลูกจ้าง โดยเงินสมทบข้างต้นคุ้มครองกรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร และเสียชีวิต การได้รับสิทธิประโยชน์ก็ต่อเมื่ออายุ 60 ปี และส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 120 เดือน หรือหยุดการประกอบอาชีพอิสระ

<u>กรณีการประกันการว่างงาน</u> เป็นความเสี่ยงสำคัญที่แรงงานนอกระบบต้องแบกรับเมื่อไม่มีงานจ้าง หรือไม่มีความต้องการซื้อจากลูกค้า ยกตัวอย่างของประเทศไอซ์แลนด์ มีระบบประกันสังคมให้ความคุ้มครองกับลูกจ้าง โดยนายจ้างจ่ายสมทบร้อยละ 7.79 ของค่าจ้าง และผู้ประกอบอาชีพอิสระต้องจ่ายเงินสมทบร้อยละ 7.79 ของรายได้ โดยเงินสมทบครอบคลุมเงินช่วยเหลือบิดา-มารดา เงินชดเชยการบาดเจ็บจากการทำงาน และเงินชดเชยกรณีว่างงานด้วย โดยผู้ประกอบอาชีพอิสระจะต้องจ่ายเงินสมทบอย่างน้อย 12 เดือนก่อนการยุติการจ้างงานและจ่ายภาษีรายได้อย่างน้อย 3 เดือน นอกจากนี้ผู้ที่ทำงาน part-time ก็เข้าข่ายได้รับสิทธิประโยชน์จากการประกันการว่างงาน แต่ก็มีการจ่ายเงินชดเชย

---

[11] สรุปสาระสำคัญจากงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ จงสุขไกล และคณะ. 2559. *รายงานวิจัยการศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายความคุ้มครองประกันสังคมไปสู่ลูกจ้างทำงานบ้าน.* กรุงเทพฯ: สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน.

การว่างงานในอัตราที่แตกต่างออกไป โดยสิทธิประโยชน์จะลดลงตามสัดส่วนของชั่วโมงการทำงาน และเงินที่ได้รับเฉลี่ยอยู่บนฐานของรายได้ของผู้ประกันตนในช่วง 6 เดือน ก่อนการว่างงาน 2 เดือน

กรณีคลอดบุตร ตัวอย่างประเทศอาร์เจนติน่า ประเทศอาร์เจนตินา มีการให้ความคุ้มครองและประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร (เกี่ยวกับการจ้างงาน) สำหรับลูกจ้างผู้หญิงทุกคน รวมถึงลูกจ้างทำงานบ้านทั้งแบบชั่วคราวและเต็มเวลา ทั้งนี้ ไม่รวมผู้ประกอบอาชีพอิสระ ด้านการจ่ายสมทบเพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนการคลอดบุตรนั้น ผู้ประกันตนไม่ต้องจ่ายสมทบ โดยที่เงื่อนไขการเกิดสิทธิ คือ ต้องได้รับการจ้างงานอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 3 เดือนก่อนลาคลอดบุตร หรือได้รับอันตรายจากการทำงาน หรือได้รับสิทธิประโยชน์การประกันการว่างงาน โดยการได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอด ลูกจ้างหญิงที่ลาคลอดจะได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนตามรายได้รวมเฉลี่ยที่ได้รับในช่วงเวลา 3 เดือนก่อนการลาคลอด และสามารถขยายการจ่ายเงินชดเชยเพิ่มเป็น 6 เดือน ในกรณีบุตรที่คลอดออกมาได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นดาวน์ซินโดรม

กรณีสงเคราะห์บุตร มีตัวอย่างที่น่าสนใจ คือ กรณีประเทศไอซ์แลนด์ ประเทศไอซ์แลนด์ มีระบบถ้วนหน้าสำหรับผู้อยู่อาศัยในไอซ์แลนด์ทั้งหมด โดยผู้ประกันตน ผู้ประกอบอาชีพอิสระ และนายจ้างไม่ต้องสมทบ รัฐบาลเป็นผู้อุดหนุนทั้งหมด อย่างไรก็ตาม ก่อนได้รับสวัสดิการดังกล่าวจะต้องเคยได้รับค่าลดหย่อนภาษีสำหรับครอบครัวที่มีเด็กและรายได้ต่ำกว่าอัตราที่กำหนดมาก่อน ดังนั้น สิทธิประโยชน์ขึ้นอยู่กับรายได้ในปีที่ผ่านมา โดยสิทธิประโยชน์ ได้แก่ สิทธิลดหย่อนภาษีสำหรับคู่สมรส หรือคู่ชีวิตที่มีบุตรคนแรก และบุตรคนที่ 2 เป็นต้นไป และสำหรับกรณีพ่อ/แม่เลี้ยงเดี่ยวจะได้รับลดหย่อนภาษีสำหรับบุตรคนแรกและบุตรคนที่ 2 เป็นต้นไปเช่นกัน แต่ในอัตราลดหย่อนที่สูงกว่ากรณียังมีคู่สมรสอยู่ ด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร (child education grant) รัฐจะจ่ายให้กับเด็กอายุ 18-20 ปี ที่ยังเรียนหนังสือเต็มเวลา หรือฝึกอาชีพเป็นรายเดือน ในกรณีที่พ่อ/แม่ คนใดคนหนึ่งเสียชีวิต จะได้รับบำนาญชราภาพหรือทุพพลภาพ รวมถึงมีเงินช่วยเหลือทางสังคมไว้ใช้จ่ายค่าครองชีพบางอย่าง เช่น ค่าที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2) ส่งเสริมการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ผลจากการสำรวจในประเด็นสภาพแวดล้อมการทำงานที่คาดหวัง หรืองานในอุดมคติควรเป็นอย่างไร ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการตัดสินใจเลือกงานในอนาคตของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น คือ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งหมายรวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงกายภาพ เช่น สถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น และสภาพแวดล้อมในการทำงานอื่น ๆ เช่น กฎระเบียบ วัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างคนในที่ทำงาน เป็นต้น กระทรวงแรงงานมีหน้าที่ในการติดตามและตรวจสอบให้ทุกองค์กร/สถานประกอบการ ต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีคุณค่าของแรงงาน ปฏิบัติตามมาตรฐานของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และส่งเสริมให้การพัฒนาศักยภาพของแรงงาน

3) ส่งเสริมการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในการจ้างงาน และการทำงาน สำหรับในกรณีผลการสำรวจของประเทศไทย ไม่พบว่ามีความขัดแย้งแบบรุนแรงในประเด็นทางด้านเพศในที่ทำงาน หรือมีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมด้วยสาเหตุความเป็นหญิงชาย อย่างไรก็ตาม ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการประชุมระดมสมองพบว่า มีปัญหาความแตกต่างระหว่างวัย หรือระหว่างรุ่น

ของคนในองค์กรหรือหน่วยงานมากกว่า ดังนั้น ในทางปฏิบัติ ต้องมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนต่างรุ่น มีการสลับตำแหน่งการทำงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจการทำงานของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงพัฒนาทักษะในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรในวัยแรงงานตอนปลายควรสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ทักษะและการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถทำงานกับกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่เพิ่งเข้ามาทำงานได้อย่างราบรื่น

<u>กลุ่มที่เปลี่ยนผ่านแล้ว (Transited)</u>

ภาครัฐและภาคเอกชน ต้องมุ่งสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หรือให้ความสำคัญกับ Work-Life balance policy เช่น การลาไปดูแลสมาชิกในครัวเรือนโดยยังได้รับค่าตอบแทน นอกจากส่งเสริมให้มีนโยบายหรือสวัสดิการดังกล่าวในองค์กร/สถานประกอบการแล้ว ต้องสนับสนุนให้บุคลากรในที่ทำงานนั้น ๆ ใช้สิทธิสวัสดิการดังกล่าวด้วย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นการรักษาคนทำงานในอยู่ในระบบต่อไป

นอกจากนี้ มาตรการเชิงรุกที่สำคัญที่ต้องดำเนินการในทุกขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านของวัยแรงงานตอนต้น คือ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับอาชีพและการทำงาน (Career Counseling) ตลอดช่วงชีวิตการทำงาน โดยจัดให้มีกระบวนการให้คำปรึกษาและติดตามประเมินผล ทั้งกลุ่มที่ยังไม่เข้าสู่ตลาดแรงงานและกลุ่มที่เข้าสู่ตลาดแรงงานแล้ว (จัดกิจกรรมให้กับกลุ่มที่อยู่ในจุดเปลี่ยนผ่านแต่ละช่วง การทำงาน เช่น อายุ 25 ปี 35 ปี 45 ปี และ 55 ปี เป็นต้น)

5.2.2 ข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายและมาตรการที่รองรับกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างตลาดแรงงานในอนาคต

<u>ข้อเสนอแนะขั้นก่อนกำหนดนโยบายและมาตรการรองรับ</u>

เงื่อนไขที่ควรพิจารณาก่อนเข้าสู่กระบวนการกำหนดนโยบายและมาตรการ มีดังนี้

1) การกำหนดนโยบายควรเกิดขึ้นจากการระดมความคิดเห็นจาก Platform ที่ตั้งขึ้นอย่างมีส่วนร่วมจากภาคการศึกษา ภาคเอกชน และกระทรวงแรงงาน เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นร่วมกัน

2) การพิจารณาข้อมูลเชิง evidence-based จากฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการที่สอดคล้องกับความเป็นจริง เช่น ฐานข้อมูลภาวะการทำงานของประชากรวัยแรงงานตอนต้น ข้อมูลการสำรวจ SWTS ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และข้อมูลเกี่ยวกับ New business model ในฝั่งอุปสงค์ของไทยและ MNCs ที่เข้ามาลงทุนในไทย

3) การคำนึงถึงผลกระทบเชิงนโยบาย เช่น กรณีเมื่อภาครัฐกำหนดนโยบาย Thailand 4.0 หากส่วนที่เกี่ยวข้องไม่สามารถปรับตัวได้ทัน มีการนำเทคโนโลยีมาทดแทนกำลังคน มีผลทำให้แรงงานในภาคการผลิตซึ่งมีทักษะระดับต่ำตกงาน และไม่มีทักษะเพียงพอที่จะหางานใหมได้

4) ควรพิจารณาให้มีการสำรวจการเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นอย่างต่อเนื่อง ทุก ๆ 2 ปี เพื่อให้วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานที่อาจจะส่งผลต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มดังกล่าว ตลอดจนวิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิตและบริการ เทคโนโลยีด้านข้อมูลข่าวสารที่ส่งผลต่อการความต้องการจ้างงานในอนาคต

สำหรับข้อเสนอแนะในการกำหนดนนโยบายและมาตรการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างตลาดแรงงานในอนาคต

<u>ขั้นก่อนเปลี่ยนผ่านสู่ตลาดแรงงาน</u>

1) การสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน (multi-stakeholder partnership approach) ในการปรับทัศนคติเรื่องคุณค่าต่องานของเด็กและเยาวชนตั้งแต่ในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น โดยสร้างความร่วมมือผ่าน platform กลางในรูปแบบของคณะกรรมการร่วมเพื่อพัฒนาหลักสูตรหรือกิจกรรมที่สามารถส่งเสริมเรื่องทัศนคติเรื่องคุณค่าต่องาน องค์ประกอบของคณะกรรมการร่วมที่สำคัญ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ควรเป็นเจ้าภาพหลัก และร่วมด้วยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระทรวงศึกษาธิการ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา หน่วยงานในกระทรวงแรงงาน เช่น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2) การปฏิรูประบบการแนะแนวเพื่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ (Career Counseling) โดยสร้างความร่วมมือทั้งหน่วยงานด้านการศึกษาในภาพรวมและในแต่ละพื้นที่กับทางภาคเอกชน เพื่อดึงบุคคลที่มีศักยภาพของภาคเอกชนมาร่วมออกแบบกระบวนการแนะแนวในการศึกษาต่อเพื่อทำงาน และแนวทางการประกอบอาชีพให้ประสบความสำเร็จทั้งในชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัว นอกจากนี้ ควรมีการพัฒนาระบบการฝึกอบรม (Training) ในขณะที่กำลังศึกษาให้วัยแรงงานตอนต้นสามารถนำทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานได้จริง ทั้งนี้ เนื่องจากผลจากการศึกษาพบว่าการฝึกอบรมตามหลักสูตรไม่ตอบโจทย์เรื่องอาชีพที่คาดหวังของวัยแรงงานตอนต้นในอนาคต (โดยเฉพาะกลุ่มที่อยากเป็นเจ้าของธุรกิจในอนาคต) และทักษะจากงานที่ทำในระหว่างที่เรียนก็ไม่ได้เชื่อมโยงไปสู่งานในอนาคตได้

3) การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับวัยแรงงานตอนต้นก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มทักษะประเภท soft skills เพื่อให้กลุ่มที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานสามารถปรับตัวได้ และยืดระยะเวลาการเปลี่ยนงานหรือออกจากงานเร็วเกินไป ปัจจุบันเริ่มมีการจัดกิจกรรมเตรียม

ความพร้อมก่อนออกสู่ตลาดแรงงานในระดับอุดมศึกษาบ้างแล้วในบางมหาวิทยาลัย หากแต่ในระดับมัธยมศึกษา และอาชีวศึกษาบางแห่ง ยังเน้นเรื่องการศึกษาต่อเป็นหลัก แต่ไม่ได้มีกิจกรรมหรือหลักสูตรระยะสั้นที่จะรองรับกลุ่มที่ต้องการออกไปทำงาน ดังนั้น สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน เช่น กรมการจัดหางาน จำเป็นต้องพัฒนากิจกรรมหรือหลักสูตรระยะสั้นเตรียมความพร้อมให้กับวัยแรงงานตอนต้น โดยเน้น soft skills ที่ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับโลกของการทำงานได้เป็นหลัก รวมถึงทักษะความรู้ความสามารถพื้นฐาน อาจเป็นการทบทวนและปรับทักษะให้วัยแรงงานตอนต้นสามารถเอาไปใช้ได้จริงเมื่อเข้าสู่การทำงาน เช่น ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ทักษะด้านเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่จำเป็นกับการทำงานเป็นต้น

<u>**ขั้นเปลี่ยนผ่านในตลาดแรงงาน**</u>

1) นโยบายกระตุ้นการ Reskill และ Upskill เพื่อพัฒนาให้คนทำงานเป็นมืออาชีพพร้อมรับมือกับยุค Digital Transformation ในกระบวนการกำหนดนโยบายหรือมาตรการเพื่อกระตุ้นการ Reskill และ Upslill ให้แก่วัยแรงงานตอนต้น จำเป็นต้องเริ่มจากการวิเคราะห์บริบทการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีการผลิตสินค้าและบริการ รวมถึงทักษะที่จำเป็นใหม่ ๆ สำหรับการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีที่เข้ามา จากนั้นกระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งของภาครัฐและเอกชนสร้างความร่วมมือในการส่งเสริมให้คนทำงานที่อยู่ในตลาดแรงงานแล้วได้พัฒนาหรือยกระดับทักษะของตนเอง ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งแห่งที่ (positioning) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสำคัญในการปรับเปลี่ยนในโลกยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดำเนินไปอย่างรวดเร็วและใช้เวลาสั้นกว่าเดิม กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องยกระดับบทบาทของตนเองเป็นผู้สนับสนุนให้คนทำงานได้เข้าสู่ระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถาบันเอกชนในประเทศและต่างประเทศที่มีความพร้อมด้านเครื่องมือรวมถึงด้านครูผู้สอน และเทคโนโลยี

2) นโยบายสร้างระบบรองรับแรงงานทักษะต่ำที่จะตกงานจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิตและการบริการ เช่น ระบบการพัฒนากำลังคนเพื่อส่งกลับสู่ตลาดแรงงาน (คอร์สอบรม/ฝึกทักษะใหม่ที่จำเป็นสำหรับการกลับเข้าสู่การทำงานแบบใหม่) รวมถึงควรมีการศึกษาเส้นทางอาชีพ (career path) แบบใหม่ของคนทำงานโดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมและบริการที่ได้รับผลกระทบจาก Technology Disruptive เพื่อนำมาให้ความรู้ และสร้างความตระหนักในการพัฒนาทักษะของคนงานในสถานประกอบการ ตลอดจนชี้ช่องทางในการทำงานต่อในตลาดแรงงานปัจจุบัน เพื่อป้องกันคนทำงานหลุดออกไปสู่การทำงานนอกระบบ

<u>**ขั้นเปลี่ยนผ่านแล้วในตลาดแรงงาน**</u>

1) นโยบายสนับสนุน Work-Life Balance สร้างความสมดุลระหว่างชั่วโมงการทำงานกับกิจกรรมอื่น ๆ ในชีวิตของคนทำงาน ภาคเอกชนและภาครัฐที่มีสถานะเป็นนายจ้างควรให้ความสำคัญ

กับการให้สวัสดิการที่เอื้อต่อการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตในส่วนอื่น ๆ ของคนทำงาน เช่น มีนโยบายลาคลอดบุตรทั้งพ่อและแม่โดยได้รับค่าจ้าง พร้อมทั้งส่งเสริมให้คนทำงานได้ใช้สิทธินั้นอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องกังวลเรื่องกลับเข้าทำงาน มีนโยบายให้ลาเพื่อไปดูแลบุตรหรือพ่อแม่ที่เจ็บป่วยโดยได้รับค่าจ้างภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด เพื่อสร้างความยืดหยุ่นให้คนทำงานสามารถจัดการกับภาระทางครอบครัวได้อย่างไม่ตึงเครียดมากนัก เป็นต้น

2) นโยบายสนับสนุนการทำงานผ่านระบบ Digitalization เพื่อให้แรงงานสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ระบบการทำงานต่าง ๆ ภายในองค์กรหรือหน่วยงานกำลังเปลี่ยนไปเป็นระบบอัตโนมัติผ่านเครือข่ายออนไลน์มากยิ่งขึ้น สิ่งสำคัญ คือ การเตรียมความพร้อมให้คนทำงานสามารถปรับตัวและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงนั้นด้วย โดยเฉพาะในกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่ส่วนใหญ่ถูกละเลยว่าน่าจะสามารถทำงานกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อยู่แล้ว หากแต่ในความเป็นจริงคนทำงานกลุ่มนี้ก็ยังคงต้องการการเตรียมตัว การฝึกฝนเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยกับสภาพ การทำงานแบบใหม่ไม่แตกต่างกับกลุ่มวัยแรงงานตอนปลายเช่นกัน ดังนั้น ภาคเอกชนและภาครัฐในฐานะนายจ้างมีหน้าที่ในการส่งเสริมให้วัยแรงงานทุกช่วงวัยในสถานที่ทำงานสามารถทำงานผ่านระบบ Digitalization ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยอายุ หรือตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

รายการอ้างอิง

กสทช. (2560). *เทคโนโลยี Internet of Things และนโยบาย Thailand 4.0.* แหล่งที่มา: http://www.nbtc.go.th/getattachment/Services/quarter2560/ (เข้าถึงเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2562).

คำแถลงของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ จันโอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. แหล่งที่มา: http://muabudget.buu.ac.th/uploadfiles_new/e55857cee78453562c97403fcd6b4a9b.pdf (เข้าถึงเมื่อ 28 ตุลาคม 2561).

จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2559). *การวิจัยเชิงอนาคต (Futures Research).* เอกสารประกอบการประชุมมหกรรมการวิจัยแห่งชาติ 2559. 20 สิงหาคม 2559. โรงแรมเซ็นทาราแกรนด์ และบางกอกคอนเวนชั่นเซ็นเตอร์ เซ็นทรัลเวิลด์ กรุงเทพฯ.

ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์ และฐิติมา ชูเชิด. (2556). บทบาทของตลาดแรงงานกับความสามารถในการแข่งขันของไทย. แหล่งที่มา: https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/ArticleAndResearch/SymposiumDocument/Paper2_Thai_2556.pdf (เข้าถึงเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2561).

ทิวากาล ด่านแก้ว. (2556). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารบริการศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2*(3), 49-64.

เทวฤทธิ์ มณีฉาย. (2561). “หุ่นยนต์ vs แรงงาน (1) ความก้าวหน้าอันน่าหวาดหวั่น?” *ประชาไท.* แหล่งที่มา: https://prachatai.com/journal/2018/08/78147 (เข้าถึงเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2562).

นงชนก ผิวเกลี้ยง และธีระเดช ริ้วมงคล. (2556). ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ, 3*(2), 304-317.

ประวีณ ณ นคร. (2514). ข้าราชการมีความมั่นคงพอหรือ?. ใน อมร รักษาสัตย์ และโสรัจ สุจริตกุล. *การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี.

แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2555–2558. *รัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี.* แหล่งที่มา: http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=5058 (เข้าถึงเมื่อ 28 ตุลาคม 2561).

แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2552–2554. *รัฐบาลนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี.* แหล่งที่มา: http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=5067 (เข้าถึงเมื่อ 28 ตุลาคม 2561).

แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548–2551. รัฐบาลพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี. แหล่งที่มา: http://www.soc.go.th/pol_55.htm (เข้าถึงเมื่อ 28 ตุลาคม 2561).

พรรณวดี สถิตถาวระ และประจวบ เพิ่มสุวรรณ. (2553). ทัศนคติของคนวัยรุ่น Gen Y ต่อการทำงานในระบบราชการ. *BU Academic Review, 9*(1), 177-190.

พัชรพร ลีพิพัฒน์ไพบูลย์ และ นันทนิตย์ ทองศรี. (2561). “หุ่นยนต์ในภาคอุตสาหกรรม: กระแสใหม่ที่แรงงานต้องกังวลจริงหรือ” ที่มา: https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/AAA/3AutomationLobur16Aug2017.pdf (เข้าถึงเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2562).

ภาสกร เรืองรองและคณะ. (2559). การวิจัยอนาคต (Future Research). แหล่งที่มา: https://www.gotoknow.org/posts/614257 (เข้าถึงเมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2561).

เยาวลักษณ์ กลุพานิช. (2533). สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน. *ข้าราชการ, 35*, 16–18.

ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 125 ตอนพิเศษ 175 ง. ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2551. *ประกาศสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เรื่อง แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2552–2554.* แหล่งที่มา: http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=5084 (เข้าถึงเมื่อ 28 ตุลาคม 2561).

วรประภา นาควัชระ. (2559). Underemployment 101. *กรุงเทพธุรกิจ.* วันที่ 3 พฤษภาคม. แหล่งที่มา: http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/637617 (เข้าถึงเมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2561).

วีรชาติ กิเลนทอง และกิตติพงษ์ เรืองทิพย์. (2560). *ข้อเท็จจริงและมายาคติเกี่ยวกับการว่างงานและอัตราค่าจ้างของผู้จบปริญญาตรีและอาชีวศึกษาในประเทศไทย.* แหล่งที่มา: https://www.pier.or.th/wp-content/uploads/2017/05/aBRIDGEd_2017_008.pdf (เข้าถึงเมื่อวันที่19 ตุลาคม 2561).

สมชาย สุขสิริเสรีกุล. (2550). *สาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. (ม.ป.ป.). *ทำเนียบสมาชิก สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพ*

รัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. แหล่งที่มา: http://www.pvet.or.th/_files/down/pic_HCdqEsdK.xlsx (เข้าถึงเมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2561).

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *สถานศึกษาในสังกัด สอศ.* แหล่งที่มา: https://goo.gl/UChgqc (เข้าถึงเมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2561).

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2560). *ข้อมูลสถิติศึกษา 2560.* แหล่งที่มา: http://www.info.mua.go.th/information/show_all_statdata_table.php?data_show=2. (เข้าถึงเมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2561).

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). *สรุปข้อมูลสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญา จำแนกตามภาคและจังหวัด 2558.* แหล่งที่มา: http://www.mua.go.th/users/bpp/main/download/other/HiEduSum_0458.pdf. (เข้าถึงเมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2561).

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2561). *ตารางสถิติผลิตภัณฑ์ภาคและจังหวัด (2547-2559).* แหล่งที่มา: http://www.nesdb.go.th/main.php?filename=gross_regional 2561. (เข้าถึงเมื่อวันที่19 ตุลาคม 2561).

สุภางค์ จันทวานิช. (2553). *การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม. (2558). *อัตลักษณ์นักศึกษาในยุคปริญญาล้นประเทศ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 5*(1 มกราคม–มิถุนายน 2558), 119-207.

อนพนธ์ หนองคู. (2557). การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพตลาดแรงงานในกลุ่มอาเซียน. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.), 20*(1), 94-108.

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ และธณศพร พันธุ์มณี. (2560). ลักษณะงานที่นักศึกษาไทย Gen Y ปรารถนา. แหล่งที่มา: http://as.nida.ac.th/gsas/article/ลักษณะงานที่นักศึกษาไท/ (เข้าถึงเมื่อวันที่19 ตุลาคม 2561).

Bostrom, M., & et al. (2015). Experiences of work ability in young workers: an exploratory interview study. *Int Arch Occup Environ Health, 89*(4), 629-40.

Edem MJ, Akpan EU, & Pepple NM. (2017). Impact of Workplace Environment on Health Workers. *Occup Med Health Aff, 5*(2), 261.

ILO. (2009). *Module 1: Basic Concept, Roles and Implementation Process, ILO School-to-Work Transition Survey: A Methodological Guide.* Geneva: International Labour Office.

ILO. (2015). *Global Employment Trends for Youth 2015.* Geneva: International Labour Organization. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_412015.pdf. Date accessed: 10 oct. 2018.

ILO. (2017). *Global Employment Trends for Youth 2017.* Geneva: International Labour Organization. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_598669.pdf. Date accessed: 10 oct. 2018.

Green, S. B. (1991). How Many Subjects Does It Take To Do A Regression Analysis. *Multivariate Behavioral Research*, *26*(3), 499–510. doi:10.1207/s15327906mbr2603_7

Kerchner, S. L., et al. (2015). Youth transitions to and within the labour market: A literature. *Bis Research Paper Number 255A.* Brighton, UK: Institute for Employment Studies.

Khoso, A. A., et al. (2016). The impact of workplace environment that affect employee's performance in private hospitals of Hyderabad, Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development, 3*(7), 28-33.

Kilimani, N., (2017). Youth Employment in Developing Economies: Evidence on Policies and Interventions. *IDS Bulletin, 48*(3). doi:http://dx.doi.org/10.19088/1968-2017.124.

Massoudi, A.H., & Hamdi, S. S. A. (2017). The Consequence of work environment on Employees Productivity. *IOSR Journal of Business and Management, 19*(1), 35-42.

Nadeem, K., & Ahmad, A. (2017). Impact of Work Environment Factors on Employee Performance; Empirical Evidence from Manufacturing Industry of Lahore**.** *Future of Marketing and Management, 10*(3), 421-436.

O'Higgins, S. N., (2003). Trends in the Youth Labour Market in Developing and Transition Countries (October). *World Bank Social Protection Discussion Paper Series No. 0321.* Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=758907 >. Date accessed: 28 oct. 2018. http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.758907.

SCB Economic Intelligence Center, 2561. “แรงงานไทยในยุคที่ต้องแข่งขันกับเทคโนโลยี” ที่มา: https://www.moneyandbanking.co.th/new/23105/25/ (เข้าถึงเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2562).

Westerman, J. W., & Yamamura, J. H. (2007). Generational preferences for work environment fit: effects on employee outcomes. *Career Development International, 12*(2), 150-161.

แบบสอบถามหมายเลข..

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามของวัยแรงงานตอนต้น

สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สนับสนุนโดย

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน

โครงการ "ศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงาน ของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต"

มีนาคม - พฤษภาคม 2562

ที่ตั้งของครัวเรือน

บ้านเลขที่ .... หมู่ที่ ....

ชุมชน .... ตำบล ....

อำเภอ .... จังหวัด ....

จำนวนประชากรตัวอย่าง (อายุ 15-35 ปี) สัมภาษณ์ได้ ....คน

ลำดับที่	**ชื่อ**	**อายุ**	**รหัสสถานะการเข้าสู่ตลาดแรงงาน**
1			
2			
3			

หมายเหตุ: ในแต่ละครัวเรือนสัมภาษณ์ได้ 1 คน ในแต่ละสถานะการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

	พนักงานสัมภาษณ์
ชื่อ	
วันที่	
ผลการสัมภาษณ์	
	บรรณาธิกรในสนาม
ชื่อ	
วันที่	
ผลการสัมภาษณ์	

	บรรณาธิกรในสำนักงาน
ชื่อ	
วันที่	
	พนักงานลงรหัส
ชื่อ	
วันที่	

รหัสสถานะการเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่ 1: กลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

1 นักเรียนในสถานศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

2 นักเรียน/นักศึกษาในสถานศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ ปวช. 3

3 นักเรียน/นักศึกษาในสถานศึกษา ชั้นอนุปริญญา หรือ ปวส. 2

4 นิสิต/นักศึกษาในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ชั้นปีที่ 4

5 กลุ่มที่มีอายุอยู่ในช่วงวัยเรียน 15-24 ปี แต่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา และไม่ต้องการหางานทำ

กลุ่มที่ 2: กลุ่มที่ทำงานในช่วงแรก คือ 1-3 ปี

6 ผู้ที่ทำงานชั่วคราว ไม่มีสัญญาจ้างงาน (Freelance รับจ้างทั่วไป)

7 ผู้ที่ทำงานรับเงินเดือน

8 ผู้ที่ทำงานส่วนตัว ประกอบอาชีพอิสระ หรือประกอบธุรกิจส่วนตัว

9 ผู้ที่ทำงานให้กับครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (ทั้งงานที่พอใจและไม่พอใจ)

10 ผู้ที่ทำงานบางเวลา (Part-time) (ทำงานไม่ถึง 8 ชั่วโมงต่อวัน)

11 ผู้ว่างงาน และมีกำลังหางานทำ

กลุ่มที่ 3: กลุ่มที่มีงานทำมั่นคงและพอใจในงานที่ทำแล้ว

12 ผู้ที่ทำงานมั่นคงแล้ว และพอใจในงานที่ทำ (ไม่คิดเปลี่ยนงานหรือย้ายงานแล้ว)

13 ผู้ที่ทำงานมามากกว่า 3 ปี

ตัวอย่างการบันทึกตัวเลข

I	2	3	4	5	6	7	8	9	0

ส่วน A ข้อมูลสำหรับการอ้างอิง

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
A5	เวลาที่เริ่มสัมภาษณ์	.... นาฬิกา .... นาที	

ส่วน B ข้อมูลส่วนบุคคล ครอบครัว และครัวเรือน

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
B2	ท่านเกิดวันที่เท่าไร เดือนอะไร ปีอะไร	วันที่ .... เดือน .... ปี พ.ศ.	
B3	เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม **พนักงานสัมภาษณ์: โปรดใช้การสังเกต**	หญิง.. 1 ชาย.. 2	
B7	ท่าน **เกิดและอาศัย** อยู่ที่นี่ใช่หรือไม่	ใช่...1 ไม่ใช่...2	(ข้ามไป B10)
B8	ลักษณะภูมิลำเนา หรือสถานที่เกิดของท่านเป็นอย่างไร	อยู่ต่างประเทศ.. 1 อยู่ใน กทม. .... 2 อยู่ในอำเภอเมือง....................................... 3 อยู่ในตัวอำเภออื่นๆ .... 4 อยู่นอกตัวอำเภอ.. 5	
B9	สาเหตุที่ท่านย้ายมาอาศัยอยู่ที่นี่	ย้ายตามครอบครัว......................................1 การศึกษา /การอบรม / การฝึกงาน ....2 การทำงาน และการจ้างงาน.......................3 เหตุผลอื่นๆ..9	
B10	สถานภาพสมรส	โสด / ยังไม่แต่งงาน...................................1 มีคู่หมั้น และวางแผนแต่งงาน....................2 กำลังสมรส...3 เป็นหม้าย..4 หย่าร้าง...5 แยกกันอยู่..6	ข้ามไป B13 ข้ามไป B13
B11	ท่านแต่งงานเมื่ออายุเท่าใด **พนักงานสัมภาษณ์: ในกรณีที่ตัวอย่างแต่งงานมากกว่า 1 ครั้ง ให้สอบถามอายุที่ตัวอย่างแต่งงานครั้งแรก**	อายุ .... ปี กรณีไม่ทราบอายุที่สมรสให้สอบถามเดือน-ปี เดือน .... ปี พ.ศ.	
B12	ปัจจุบัน **คู่สมรส**ของท่านทำงานอะไร **พนักงานสัมภาษณ์:** ในกรณีที่แต่งงานมากกว่า 1 ครั้ง ให้สอบถามถึงคู่สมรสล่าสุด หรือปัจจุบัน	กำลังเรียนหนังสือ หรืออบรม.......................1 ไม่ได้ทำงาน และกำลังหางาน.......................2 ทำงานเป็นลูกจ้าง (รัฐ และเอกชน) ....3 ช่วยงานในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน.4 ทำงานเป็นนายจ้างตนเอง เจ้าของธุรกิจ........5	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
		ดูแลสมาชิกในบ้าน เช่น บุตร ผู้สูงอายุ..........6 ไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากการเจ็บป่วย หรือความพิการ..7 ไม่เข้าข่าย (หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่) ....8 อื่น ๆ...99	
B13	ท่านมีบุตรหรือไม่ **พนักงานสัมภาษณ์: ไม่รวมบุตรบุตรธรรม**	ไม่มี .... 0 มี 1	ข้ามไป B151
B14	ปัจจุบันท่านมี**บุตรชาย และบุตรสาวที่มีชีวิตอยู่** มีจำนวนเท่าใด **พนักงานสัมภาษณ์: ไม่รวมบุตรบุตรธรรม**	จำนวนบุตรชาย ....คน จำนวนบุตรสาว ....คน	
B141	ท่านตั้งใจที่จะ**มีบุตรเพิ่ม**อีกหรือไม่	ไม่มีบุตรเพิ่ม .... 0 ตั้งใจมีบุตรเพิ่ม 1	ข้ามไป B151
B142	ท่านตั้งใจที่จะมีบุตรชาย และบุตรสาว**เพิ่มอีกกี่คน**	มีบุตรชายเพิ่มอีก .... คน มีบุตรสาวเพิ่มอีก .... คน	
B151	ระดับการศึกษา**สูงสุด**ของ**พ่อของท่าน**อยู่ระดับใด **พนักงานสัมภาษณ์: การศึกษาของพ่อ** สอบถามระดับการศึกษาสูงสุด เช่น กรณีจบชั้น ม 2 ➔ บันทึกคำตอบรหัส 2 ประถมศึกษา <u>ไม่ใช่</u>รหัส 3 มัธยมต้น	ไม่ได้รับการศึกษา.....................................1 ประถมศึกษา..2 มัธยมต้น..3 มัธยมปลาย..4 ปวช..5 ปวส..6 ปริญญาตรี ....7 ปริญญาโท และปริญญาเอก ....8 อื่น ๆ...99	
B152	ระดับการศึกษา**สูงสุด**ของ**แม่ของท่าน**อยู่ระดับใด **พนักงานสัมภาษณ์: การศึกษาของแม่** สอบถามระดับการศึกษาสูงสุด เช่น กรณีจบชั้น ม 2 ➔ บันทึกคำตอบรหัส 2 ประถมศึกษา ไม่ใช่รหัส 3 มัธยมต้น	ไม่ได้รับการศึกษา.....................................1 ประถมศึกษา..2 มัธยมต้น..3 มัธยมปลาย..4 ปวช..5 ปวส..6 ปริญญาตรี ....7 ปริญญาโท และปริญญาเอก ....8 อื่น ๆ...99	
B161	ปัจจุบัน**พ่อของท่าน**มีอาชีพหลักเกี่ยวกับอะไร **พนักงานสัมภาษณ์: อาชีพหลักของพ่อ**	งานวิชาชีพ และช่างเทคนิค........................1 งานการจัดการ..2 งานเสมียน และธุรการ................................3 งานขาย...4	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
	อาชีพหลัก คือ อาชีพที่ใช้เวลามากที่สุด หรือได้รับค่าจ้างสูงสุด กรณีรับจ้างทั่วไปให้ถามว่า เป็นงานในภาคเกษตร หรืองานบริการอื่นๆ หรืองานรับมาทำที่บ้าน	งานในภาคเกษตร..5 งานในโรงงาน หรือการผลิต...........................6 งานภาครัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ...........................7 ทหาร ตำรวจ..8 งานรับมาทำที่บ้าน รับเหมาช่วงบริการ..........9 งานบริการอื่น ๆ..10 ช่วยงานในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง........11 ดูแลบ้านและสมาชิกครัวเรือน....................12 นักเรียน นักศึกษา.......................................13 ว่างงาน หรือกำลังหางาน............................14 เกษียณอายุจากการทำงาน..........................15 พิการ...16 เสียชีวิต..17 อื่น ๆ...99	
B162	แม่ของท่านมีอาชีพหลักเกี่ยวกับอะไร **พนักงานสัมภาษณ์: อาชีพหลักของแม่** อาชีพหลัก คือ อาชีพที่ใช้เวลามากที่สุด หรือได้รับค่าจ้างสูงสุด กรณีรับจ้างทั่วไปให้ถามว่า เป็นงานในภาคเกษตร หรืองานบริการอื่นๆ หรืองานรับมาทำที่บ้าน	งานวิชาชีพ และช่างเทคนิค...........................1 งานการจัดการ...2 งานเสมียน และธุรการ..................................3 งานขาย..4 งานในภาคเกษตร..5 งานในโรงงาน หรือการผลิต...........................6 งานภาครัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ...........................7 ทหาร ตำรวจ..8 งานรับมาทำที่บ้าน รับเหมาช่วงบริการ..........9 งานบริการอื่น ๆ..10 ช่วยงานในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง........11 ดูแลบ้านและสมาชิกครัวเรือน....................12 นักเรียน นักศึกษา.......................................13 ว่างงาน หรือกำลังหางาน............................14 เกษียณอายุจากการทำงาน..........................15 พิการ...16 เสียชีวิต..17 อื่น ๆ...99	
B17	ปัจจุบันจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่ท่านอาศัยอยู่เป็นประจำมีทั้งหมดกี่คน (รวมตัวท่านด้วย)	จำนวน .... คน	
B18	ท่านและสมาชิกในครัวเรือนของท่านมีรายได้รวมโดยเฉลี่ยกี่บาทต่อเดือน	....บาทต่อเดือน	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
B19	จำนวนสมาชิกในครัวเรือนของท่านที่ทำงานมีรายได้ประจำเป็นรายเดือนมีทั้งหมดกี่คน	จำนวน.................................... คน	
B20	จำนวนสมาชิกในครัวเรือนของท่านที่ "ไม่ได้ทำงานและไม่ได้หางาน" มีทั้งหมดกี่คน (ไม่นับรวมผู้ไม่ได้ทำงาน แต่กำลังหางาน)	จำนวน.................................... คน	

ส่วน C การศึกษา กิจกรรมในชีวิต และแรงบันดาลใจ

C01 เมื่อพูดถึงงานที่คาดหวังหรืองานในอุดมคติ ในความคิดของท่านสิ่งต่างๆ ต่อไปนี้มีความสำคัญมากน้อยเพียงใด

ลักษณะงานที่คาดหวัง	ไม่สำคัญเลย	สำคัญ	สำคัญมาก	ไม่ทราบ
1 ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์	1	2	3	4
2 ความท้าทายของงานที่ทำ	1	2	3	4
3 ความสำเร็จของงานที่ทำ	1	2	3	4
4 โอกาสที่จะก้าวหน้าของงานที่ทำ	1	2	3	4
5 ความมั่นคงของงานที่ทำ	1	2	3	4
6 จำนวนชั่วโมงในการทำงาน	1	2	3	4
7 ความสามารถในการจัดการกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	1	2	3	4
8 การจัดการงานที่มีประสิทธิภาพ	1	2	3	4
9 ชื่อเสียงองค์กรหรือบริษัท	1	2	3	4
10 จากตัวเลือกข้อ 1-9 ท่านคิดว่า อะไรสำคัญที่สุด				

C02 เมื่อพูดถึงงานที่คาดหวังหรืองานในอุดมคติ ในความคิดของท่าน สิ่งต่างๆ ต่อไปนี้มีความสำคัญมากน้อยเพียงใด

ปัจจัยกำหนดการเลือกงาน	ไม่สำคัญเลย	สำคัญ	สำคัญมาก	ไม่ทราบ
1 ความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงาน (เวลาเข้าออก)	1	2	3	4
2 การทำงานจากที่บ้านได้	1	2	3	4
3 การทำงานบางเวลา Part-time	1	2	3	4
4 การลาไปดูแลสมาชิกในครัวเรือนได้ โดยยังได้รับค่าตอบแทน	1	2	3	4
5 การลาไปดูแลบุตรได้ โดยยังได้รับค่าตอบแทน	1	2	3	4
6 การลางานไปช่วงเวลาหนึ่งได้ **โดยไม่ได้รับค่าจ้าง**	1	2	3	4
7 การลาไปงานร่วมงานบุญ/ประเพณี/ศาสนา/กลุ่มทางสังคมได้	1	2	3	4
8 การฝึกอบรมในงาน On the job training	1	2	3	4
9 การลาเรียนได้	1	2	3	4
10 การได้ทำโครงการพิเศษ	1	2	3	4
11 การได้ทำงานร่วมกับพนักงานคนอื่นๆ	1	2	3	4
12 การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม	1	2	3	4

ปัจจัยกำหนดการเลือกงาน	ไม่สำคัญเลย	สำคัญ	สำคัญมาก	ไม่ทราบ
13 การได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี	1	2	3	4
14 ระยะทางจากที่พักไปยังที่ทำงาน	1	2	3	4
15 จากข้อ 1-14 ท่านคิดว่า **อะไรสำคัญที่สุด** (เลือกเพียงข้อเดียว)				

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
C1	ปัจจุบัน ท่านกำลังศึกษาอยู่ระดับใด	ไม่เคยได้รับการศึกษา....................................1 ออกจากโรงเรียนก่อนเรียนจบ ....2 สำเร็จการศึกษาแล้ว.....................................3 กำลังศึกษา ระดับประถมศึกษา....................4 กำลังศึกษา ระดับมัธยมต้น............................5 กำลังศึกษา ระดับมัธยมปลาย.......................6 กำลังศึกษา ปวช ....7 กำลังศึกษา ปวส ....8 กำลังศึกษา ปริญญาตรี ....9 กำลังศึกษา ป โท หรือ ป เอก 10	ข้ามไป C14 ข้ามไป C2 ข้ามไป C3 ข้ามไป C9 ข้ามไป C9 ข้ามไป C9 ข้ามไป C9 ข้ามไป C9 ข้ามไป C9 ข้ามไป C9
C2	อะไรเป็นสาเหตุหลักที่ท่านออกจากโรงเรียนก่อนเรียนจบชั้นสูงสุด	จบหลักสูตรที่ต้องการแล้ว............................1 สอบไม่ผ่าน..2 ไม่มีความสุขกับการเรียน..............................3 ต้องการออกมาหางานทำ.............................4 ออกมาแต่งงาน..5 พ่อแม่ไม่ให้เรียนหนังสือต่อไป.......................6 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ....7 อื่น ๆ...99	
C3	ท่านสำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับใด	ประถมศึกษา..1 มัธยมต้น...2 มัธยมปลาย...3 ปวช. .... 4 ปวส..5 ปริญญาตรี .... 6 ปริญญาโท หรือปริญญาเอก .... 7 อื่นๆ 8	
C4	ท่านเรียนจบ หรือเลิกเรียนตั้งแต่เมื่อใด	เดือน .... ปี พ.ศ.	

รหัส C5a
1 ทำงานเป็นลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือน (ประจำ หรือพาร์ไทม์) →
2 เป็นนายจ้างตนเอง หรือเจ้าของธุรกิจ
3 เป็นผู้ช่วยในครัวเรือน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง
4 หางานทำ
5 เข้ารับการฝึกอบรม
6 ทำหน้าที่ดูแลสมาชิกในครัวเรือน เช่น เด็ก หรือผู้สูงอายุ
7 ไม่ได้ทำงาน ด้วยเหตุผลอื่น เช่น ความพิการ
8 อยู่เฉยๆ ไม่ได้ทำอะไร

รหัส C6
1 ไม่มีสัญญาจ้างงาน
2 เป็นสัญญาจ้างงานปากเปล่า ไม่กำหนดวันสิ้นสุดสัญญา
3 เป็นสัญญาจ้างงานปากเปล่า เวลาจ้างงาน 12-36 เดือน
4 เป็นสัญญาจ้างงานปากเปล่า เวลาจ้างงานต่ำกว่า 12 เดือน
5 ลงนามสัญญาจ้างงาน ไม่กำหนดวันสิ้นสุดสัญญา
6 ลงนามสัญญาจ้างงาน เวลาจ้างงาน 12-36 เดือน
7 ลงนามสัญญาจ้างงาน เวลาจ้างงานต่ำกว่า 12 เดือน
8 ไม่ทราบ

รหัส C8
→ 1 ได้งานใหม่ที่ดีกว่าเดิม
2 งานซ้ำซาก น่าเบื่อ
3 ถูกไล่ออก
4 ไม่ถูกว่าจ้างให้ทำงานต่อ (งานชั่วคราว)
5 มีปัญหาสุขภาพ
6 ออกไปมีบุตร
7 ออกไปดูแลครอบครัว
8 เปลี่ยนที่อยู่อาศัย
9 ออกไปเรียนต่อ หรือฝึกอบรมเพิ่มเติม

ลำดับเหตุการณ์ของการทำงานหลังออกจากโรงเรียนถึงปัจจุบัน

พนักงานสัมภาษณ์: ให้ข้อมูล ในส่วนถัดจากนี้ไป จะสอบถามในประเด็นที่เกี่ยวเนื่องกับลำดับของการทำงานหลังจากที่ท่านออกจากโรงเรียน เช่น การทำงาน การว่างงาน และการหางาน เป็นต้น และเพื่อให้ได้ภาพการเปลี่ยนงานที่สมบูรณ์จะขอให้ท่านให้ข้อมูลในทุก การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการทำงาน แม้ว่าจะเป็นช่วงเวลาสั้น ๆ เพียง 2-3 วันก็ตาม เช่น ช่วงเวลารองาน เป็นต้น โดยในการให้ข้อมูล ขอให้ท่านเรียงลำดับจากช่วงเวลาที่เลิกเรียนจนถึงปัจจุบัน

ลำดับ	C5a กิจกรรมแรกหลังจากออกจากโรงเรียนคืออะไร หลังจากนั้นท่านเปลี่ยนไปทำกิจกรรมใดบ้าง (เรียงลำดับจนถึงการทำงานในปัจจุบัน)	C5b ท่านยุติการทำกิจกรรมดังกล่าวและเปลี่ยนไปทำกิจกรรมใหม่ตั้งแต่เมื่อใด	C6 สำหรับงานนี้ เป็นการทำงานภายใต้สัญญาการจ้างงานแบบใด	C7 ท่านพึงพอใจกับงานที่ทำหรือไม่	C8 สาเหตุหลักที่ทำให้ท่านเปลี่ยนไปทำงานใหม่คืออะไร
รหัส	**ใช้รหัส C5a**	**กรณีที่ C5a ไม่ได้ตอบ 1 ให้ถามกิจกรรมถัดไป**	**เฉพาะ C5a ตอบ 1 ใช้รหัส C6**	**เฉพาะ C5a ตอบ 1**	**เฉพาะ C5a ตอบ 1 ใช้รหัส C8**
1		เดือน .... พ.ศ.		1 ไม่พอใจ 2 พอใจ	
2		เดือน .... พ.ศ.		1 ไม่พอใจ 2 พอใจ	
3		เดือน .... พ.ศ.		1 ไม่พอใจ 2 พอใจ	
4		เดือน .... พ.ศ.		1 ไม่พอใจ 2 พอใจ	
5		เดือน .... พ.ศ.		1 ไม่พอใจ 2 พอใจ	

ลำดับ	C5a กิจกรรมแรกหลังจากออกจากโรงเรียนคืออะไร หลังจากนั้นท่านเปลี่ยนไปทำกิจกรรมใดบ้าง (เรียงลำดับจนถึงการทำงานในปัจจุบัน)	C5b ท่านยุติการทำกิจกรรมดังกล่าวและเปลี่ยนไปทำกิจกรรมใหม่ตั้งแต่เมื่อใด	C6 สำหรับงานนี้ เป็นการทำงานภายใต้สัญญาการจ้างงานแบบใด	C7 ท่านพึงพอใจกับงานที่ทำหรือไม่	C8 สาเหตุหลักที่ทำให้ท่านเปลี่ยนไปทำงานใหม่คืออะไร
รหัส	**ใช้รหัส C5a**	**กรณีที่ C5a ไม่ได้ตอบ 1 ให้ถามกิจกรรมถัดไป**	**เฉพาะ C5a ตอบ 1 ใช้รหัส C6**	**เฉพาะ C5a ตอบ 1**	**เฉพาะ C5a ตอบ 1 ใช้รหัส C8**
6		เดือน .... พ.ศ.		1 ไม่พอใจ 2 พอใจ	
7		เดือน .... พ.ศ.		1 ไม่พอใจ 2 พอใจ	
8		เดือน .... พ.ศ.		1 ไม่พอใจ 2 พอใจ	
9		เดือน .... พ.ศ.		1 ไม่พอใจ 2 พอใจ	
10		เดือน .... พ.ศ.		1 ไม่พอใจ 2 พอใจ	
11		เดือน .... พ.ศ.		1 ไม่พอใจ 2 พอใจ	
12		เดือน .... พ.ศ.		1 ไม่พอใจ 2 พอใจ	
13		เดือน .... พ.ศ.		1 ไม่พอใจ 2 พอใจ	
14		เดือน .... พ.ศ.		1 ไม่พอใจ 2 พอใจ	
15		เดือน .... พ.ศ.		1 ไม่พอใจ 2 พอใจ	
16		เดือน .... พ.ศ.		1 ไม่พอใจ 2 พอใจ	
17		เดือน .... พ.ศ.		1 ไม่พอใจ 2 พอใจ	
18		เดือน .... พ.ศ.		1 ไม่พอใจ 2 พอใจ	
19		เดือน .... พ.ศ.		1 ไม่พอใจ 2 พอใจ	
20		เดือน .... พ.ศ.		1 ไม่พอใจ 2 พอใจ	

พนักงานสัมภาษณ์: เมื่อถามจนถึงสถานะของการทำงานในปัจจุบัน ข้ามไป C9

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
C9	ในระหว่างที่ท่านเรียนหนังสือ ท่านทำงานหรือฝึกงานไปพร้อมกันด้วยหรือไม่	ใช่..1 ไม่ใช่...2	 ข้ามไป C14
C10	ท่านเคยทำงานหรือฝึกงานในหน่วยงาน/สถานประกอบการประเภทใด **พนักงานสัมภาษณ์:** ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ	ฝึกงานในบริษัทเอกชน....................................1 ฝึกงานในหน่วยงานราชการ............................2 ฝึกงานในองค์กรไม่หวังผลกำไร.......................3 ทำงานในธุรกิจของครัวเรือน............................4 ทำงานด้านการเกษตร......................................5 ทำงานในบริษัทเอกชน....................................6 ทำงานในหน่วยงานราชการ.............................7 งานอาสาสมัครในชุมชน..................................8 ทำงานผิดกฎหมาย ....9 อื่น ๆ...99	
C101	กรณีเคยฝึกงานไปพร้อมกับเรียนหนังสือ เป็นการฝึกงานประเภทใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ฝึกงานตามหลักสูตรกำหนด ....1 ฝึกงานเองโดยสมัครใจ 2	
C11	ท่านได้รับค่าจ้างในการทำงานหรือฝึกงานหรือไม่ **พนักงานสัมภาษณ์:** กรณีทำงานหรือฝึกงานมากกว่า 1 ที่ การได้รับค่าจ้างจากที่ใดที่หนึ่ง ให้บันทึกได้รับค่าจ้าง	ได้รับค่าจ้าง..1 ไม่ได้รับค่าจ้าง...2	
C12	ในแต่ละสัปดาห์ท่านทำงานหรือฝึกงานเป็นระยะเวลากี่ชั่วโมง	น้อยกว่า 1 ชั่วโมง..1 ตั้งแต่ 1 ชม. แต่น้อยกว่า 5 ชม. ....2 ตั้งแต่ 5 ชม. แต่น้อยกว่า 10 ชม. ....3 ตั้งแต่ 10 ชม. แต่น้อยกว่า 20 ชม. ....4 ตั้งแต่ 20 ชั่วโมงขึ้นไป...................................5	
C13	อะไร คือ เหตุผลหลักที่ทำให้ท่านทำงาน (หรือฝึกงาน) และเรียนไปพร้อมกัน **พนักงานสัมภาษณ์:** เลือกได้เพียง 1 ตัวเลือก	ต้องการรายได้...1 ต้องการประสบการณ์ทำงาน (ใน CV) ....2 ต้องการเครือข่ายในการทำงานในอนาคต.......3 ต้องการสร้างอนาคต .... 4 อื่น ๆ...99	
C14	ท่านคิดว่า ควรมีการศึกษาอย่างน้อยในระดับใดเพื่อให้ได้งานตามที่ต้องการ	ประถมศึกษา..1 มัธยมต้น...2 มัธยมปลาย ....3 ปวช. ....4 ปวส. ....5 ปริญญาตรี .... 6 ปริญญาโท .... 7 การศึกษาไม่สำคัญต่อการได้งานทำ .... 8 อื่นๆ 99	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
C15	อะไร คือ เป้าหมายสำคัญที่สุด**ในชีวิตของท่าน** **พนักงานสัมภาษณ์:** เลือกได้เพียง 1 ตัวเลือก ให้ผู้ตอบอ่านตัวเลือกด้วยตนเอง	ประสบความสำเร็จในการทำงาน....................1 ได้ทำประโยชน์ต่อสังคม.................................2 มีส่วนในการพัฒนาชุมชนของตนเอง................3 มีส่วนธำรงรักษาความเชื่อทางศาสนา.............4 มีความมั่งคั่งทางการเงิน.................................5 มีชีวิตครอบครัวที่ดี...6 มีเวลาพักผ่อน...7 มีประสบการณ์ชีวิตที่หลากหลาย...................8 ค้นพบจุดมุ่งหมาย ของการมีชีวิต..................9 สร้างความนับถือตนเอง/มั่นใจในตนเอง........10 อื่นๆ 99	
C16	ท่านคิดว่า ทักษะใดสำคัญที่สุดที่**ช่วยให้ท่าน**ได้งานที่ดีได้ **พนักงานสัมภาษณ์:** เลือกได้เพียง 1 ตัวเลือก ให้ผู้ตอบอ่านตัวเลือกด้วยตนเอง	ทักษะด้านข้อมูลข่าวสาร.................................1 คุณสมบัติด้านวิทยาศาสตร์ ช่างเทคนิค...........2 ความสามารถทางด้านภาษา...........................3 ความรู้ด้านธุรกิจในระดับโลก.........................4 ทักษะในการสื่อสาร......................................5 ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม.........................6 การศึกษาที่ดี..7 การมีรูปลักษณ์ภายนอกที่ดี............................8 ความมุ่งมั่นในการทำงาน...............................9 การฝึกงานฝึกอบรบที่เหมาะสม....................10 อื่น ๆ..99	
C17	หากเปลี่ยนงาน**ได้อย่างอิสระ** ท่านจะเลือกทำงานประเภทใด **พนักงานสัมภาษณ์:** เลือกได้เพียง 1 ตัวเลือก ให้ผู้ตอบอ่านตัวเลือกด้วยตนเอง	เริ่มธุรกิจของตนเอง.......................................1 ทำงานในหน่วยงานราชการ...........................2 ทำงานในบรรษัทข้ามชาติ..............................3 ทำงานในภาคเอกชน.....................................4 ทำงานในองค์กรไม่หวังกำไร...........................5 ทำงานด้านการเกษตรในครัวเรือน ....6 ทำงานด้านการเกษตรนอกครัวเรือน ....7 ทำงานในธุรกิจของครัวเรือน..........................8 ไม่แน่ใจ...9 ไม่ได้คาดวังว่า จะทำงาน...............................10 ไม่ต้องการเปลี่ยนงาน..................................11 อื่น ๆ..99	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
C18	หากเปลี่ยนงาน**ได้อย่างอิสระ** ท่านจะเลือกทำงานในประเภทอุตสาหกรรมใด **พนักงานสัมภาษณ์:** เลือกได้เพียง 1 ตัวเลือก ให้ผู้ตอบอ่านตัวเลือกด้วยตนเอง	เกษตร ล่าสัตว์ ป่าไม้ ประมง..........................1 เหมืองแร่...2 โรงงาน...3 ไฟฟ้า น้ำประปา..4 ก่อสร้าง..5 ค้าส่ง ค้าปลีก..6 โรงแรม และร้านอาหาร..................................7 งานบริการ ท่องเที่ยว .... 8 งานเสริมความงาม .... 9 การขนส่ง การสื่อสาร...................................10 การเงิน และประกันภัย.................................11 อสังหาริมทรัพย์ ....12 บริหารราชการ ป้องกันประเทศ ....13 การศึกษา...14 สุขภาพ ....15 บริการสังคม สังคมสงเคราะห์......................16 บริการครัวเรือนส่วนบุคคล..........................17 ไม่ต้องการเปลี่ยนงาน.................................18 ไม่แน่ใจ...19 ไม่ได้คาดหวังว่า จะทำงาน...........................20 อื่น ๆ..99	
C19	ท่านมีรายได้หลักมาจากแหล่งใด **พนักงานสัมภาษณ์:** เลือกได้เพียง 1 ตัวเลือก	งานที่ทำอยู่เป็นประจำ....................................1 หลักประกันการว่างงาน..................................2 เบี้ยเลี้ยงจากการฝึกอบรม ทุนการศึกษา..........3 พ่อแม่ หรือครอบครัว....................................4 คู่ครอง..5 อื่นๆ 99	
C20	ในช่วงสัปดาห์ที่ผ่านมา ท่านทำกิจกรรมใดเป็น**กิจกรรมหลัก** **พนักงานสัมภาษณ์:** เลือกได้เพียง 1 ตัวเลือก	เรียนหนังสือ หรือฝึกอบรม............................1 ว่างงาน...2 ทำงานที่ได้รับค่าจ้างอย่างน้อย 1 ชั่วโมง.........3 มีงานทำ แต่ไม่ได้ทำงานมาเป็นเวลาสั้น ๆ......4 ดูแลสมาชิกในครัวเรือน.................................5 ไม่ได้ทำงานหรือหางานใหม่ด้วยเหตุผลอื่น......6 เพิ่งจบการศึกษา และวางแผนจะเริ่มหางานทำในอนาคตอันใกล้...7	ข้ามไป D1 ข้ามไป E1 ข้ามไป F4 ข้ามไป F1 ข้ามไป G1 ข้ามไป G1 ข้ามไป E1

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
		เพิ่งจบการศึกษา และวางแผนจะทำงานในอนาคตอันใกล้..8	ข้ามไป F1

ส่วน D คำถามเฉพาะผู้ที่ยังอยู่ในสถานศึกษา

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
D1	หลังจากจบการศึกษา หรือฝึกอบรม ท่านวางแผนทำอะไร	หางานทำ...1 อยู่กับที่บ้าน..2 เรียนต่อ หรือฝึกอบรมต่อทันที......................3 ไม่ทราบ...4 อื่น ๆ...5	
D2	ขณะนี้ ท่านเริ่มหางานทำ หรือเตรียมความพร้อมกับอาชีพในอนาคตบ้างแล้วใช่หรือไม่ **พนักงานสัมภาษณ์:** รวมถึงการมองหาที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง อุปกรณ์เครื่องมือในการเริ่มต้นธุรกิจของตัวเอง หรือการจัดหาแหล่งเงินทุน หรือจัดเตรียมใบอนุญาต หรือใบประกอบวิชาชีพ	ใช่...1 ไม่ใช่...2	 ข้ามไป D4
D3	ท่านหางานหรือเตรียมความพร้อมกับอาชีพในอนาคตอย่างไร **หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ**	ผ่านสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม.........1 ร่วมงานนัดพบแรงงาน..................................2 ลงทะเบียนหางานกับหน่วยงานราชการ.........3 ลงทะเบียนหางานกับหน่วยงานเอกชน..........4 ส่งใบสมัคร สมัครงานกับนายจ้างโดยตรง......5 ประกาศรับสมัครงานหน้าโรงงาน บริษัท.......6 ประกาศรับสมัครงานตามหน้าหนังสือพิมพ์...7 สมัครงานผ่านอินเตอร์เน็ต............................8 หางานผ่านเครือข่าย เช่น เพื่อน ญาติ ....9 มองหาที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง อุปกรณ์เครื่องมือในการเริ่มต้นธุรกิจของตัวเอง..........................10 จัดหาแหล่งเงินทุน......................................11 จัดเตรียมใบอนุญาต ใบประกอบวิชาชีพ....12 อื่น ๆ...99	
D4	ท่านเคยหยุดเรียนเพื่อออกไปทำงานเต็มเวลา และกลับมาเรียนหนังสืออีกรอบหรือไม่	เคย...1 ไม่เคย...2	 ข้ามไป D6
D5	เหตุใดท่านจึงกลับเข้ามาเรียนหนังสืออีกรอบ	ไม่สามารถหางานที่มั่นคงได้...........................1 ต้องการเปลี่ยนงานใหม่................................2	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
		ไม่แน่ใจว่า ต้องการทำงานอะไรกันแน่..........3 มีเงินมากพอที่จะจ่ายเป็นค่าเล่าเรียนได้........4 ไม่พร้อมที่จะเผชิญกับโลกแห่งความเป็นจริงของการทำงาน..5 อื่น ๆ...99	
D6	ท่านคาดหวังที่จะเรียนจบการศึกษาสูงสุดในระดับใด	ประถมศึกษา..1 อาชีวศึกษา...2 มัธยมต้น...3 มัธยมปลาย...4 ปริญญาตรี..5 สูงกว่าปริญญาตรี..6 อื่น ๆ.. 99	ข้ามไป D8 ข้ามไป D8
D7	ท่านต้องการศึกษาต่อในด้านใด	วิทยาศาสตร์..1 ภาษาศาสตร์ ศิลปศาสตร์..............................2 บริหารธุรกิจ และการบัญชี............................3 อุตสาหการ และช่างเทคนิค..........................4 การศึกษา...5 วิศวกรรมศาสตร์..6 วิทยาศาสตร์สุขภาพ.....................................7 แพทย์..8 เกษตรศาสตร์ ....9 สังคมศาสตร์...10 อื่น ๆ...99	
D8	ในช่วงระหว่างเรียนหนังสือ ท่านทำงานด้วยหรือไม่	ไม่ได้ทำงาน .... 1 ทำงาน 2	จบการสัมภาษณ์ ข้ามไปข้อ F4

ส่วน E คำถามเฉพาะผู้ที่ว่างงาน

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
E1	ท่านมีความคิดที่จะก่อตั้งธุรกิจของตนเองหรือหางานทำใช่หรือไม่	ใช่...1 ไม่ใช่...2	 ข้ามไป G1
E2	ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ท่านได้เริ่มหางาน หรือเริ่มก่อตั้งธุรกิจของตนเองบ้างใช่หรือไม่	ใช่...1 ไม่ใช่...2	 ข้ามไป E4
E3	ท่านทำอะไรบ้างในการเริ่มหางาน หรือเริ่มก่อตั้งธุรกิจของตนเอง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	สถาบันการศึกษา ฝึกอบรมจัดหางานให้.........1 ร่วมงานนัดพบแรงงาน..................................2 ลงทะเบียนหางานกับหน่วยงานราชการ.........3	ข้ามไป E6 ข้ามไป E6 ข้ามไป E6

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
		ลงทะเบียนหางานกับหน่วยงานเอกชน.........4	ข้ามไป E6
		ส่งใบสมัคร สมัครงานกับนายจ้างโดยตรง......5	ข้ามไป E6
		ดูประกาศงานหน้าโรงงาน บริษัท..................6	ข้ามไป E6
		ดูประกาศรับสมัครงานตามหน้าหนังสือพิมพ์...7	ข้ามไป E6
		สมัครงานผ่านอินเตอร์เน็ต............................8	ข้ามไป E6
		หางานผ่านเครือข่าย เช่น เพื่อน ญาติ 9	ข้ามไป E6
		มองหาที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง อุปกรณ์เครื่องมือในการเริ่มต้นธุรกิจของตัวเอง..........................10	ข้ามไป E6
		จัดหาแหล่งเงินทุน......................................11	ข้ามไป E6
		จัดเตรียมใบอนุญาต ใบประกอบวิชาชีพ....12	ข้ามไป E6
		ไม่ได้ทำอะไรเพื่อเริ่มต้นหางานทำ..............13	ไปตอบ E4
		อื่น ๆ...99	ข้ามไป E6
E4	ในช่วงสัปดาห์ที่ผ่านมา ท่านต้องการทำงานหรือไม่	ใช่..1 ไม่ใช่...2	 ข้ามไป G2
E5	อะไรเป็นเหตุผลสำคัญที่ท่านไม่ได้หางานทำในช่วงสัปดาห์ที่ผ่านมา	ได้งานแล้ว แต่ยังไม่ได้เริ่มทำงาน...................1	
		เตรียมพร้อมในการเริ่มต้นธุรกิจของตนเองไว้แล้ว แต่ยังไม่ได้เริ่มดำเนินธุรกิจในเวลานี้........2	
		รอนายจ้างเดิมชวนกลับไปทำงานอีกรอบ........3	
		ป่วย บาดเจ็บ 4	ข้ามไป G2
		มีภาระต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับครอบครัว.........5	ข้ามไป G2
		ต้องไปเรียนหนังสือ หรืออบรมเพิ่มเติม............6	ข้ามไป G2
		รอให้ผ่านช่วงเวลาที่ยุ่งยากไปก่อน..................7	ข้ามไป G2
		เชื่อว่าไม่มีงานที่เหมาะสมกับทักษะตัวเอง.......8	ข้ามไป G2
		ขาดคุณสมบัติที่นายจ้างต้องการ เช่น การศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์ อายุ....................9	ข้ามไป G2
		ไม่สามารถหางานที่เหมาะสมได้....................10	ข้ามไป G2
		ไม่รู้ว่าจะหางานอย่างไร ไปหางานได้ที่ไหน...11	ข้ามไป G2
		ยังไม่ได้เริ่มหางาน...12	ข้ามไป G2
		ไม่มีเหตุผล..13	ข้ามไป G2
		ตั้งครรภ์ 14	ข้ามไป G2
		อื่น ๆ...99	
E6	หากได้รับโอกาสทำงานในช่วง 1 สัปดาห์ที่ผ่านมา ท่านสามารถ**เริ่มงานใหม่ได้ทันที**หรือไม่	ใช่...1 ไม่ใช่..2	 ข้ามไป G2
E7	ท่านต้องใช้เวลายาวนานเพียงใดในการหางานใหม่	น้อยกว่า 1 สัปดาห์...1 น้อยกว่า 1 เดือน..2 1-2 เดือน...3	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
		3-6 เดือน..4 ไม่เกิน 1 ปี..5 มากกว่า 1 ปี...6	
E8	ท่านมองหางานที่มีลักษณะแบบใด	งานที่มีขั้นตอนปฏิบัติอย่างชัดเจน................1 งานเสมียน IT/Admin..................................2 งานช่างเทคนิค..3 งานธุรการ..4 งานด้านการจัดการ..5 งานวิชาชีพ..6 อื่น ๆ...99	
E9	ท่านเคยปฏิเสธงานที่เสนอมาให้บ้างหรือไม่	เคยปฏิเสธ..1 ไม่เคยปฏิเสธ..2 ไม่เคยได้รับการเสนองานให้ทำ 3	 ข้ามไป E11 ข้ามไป E11
E10	อะไรเป็นเหตุผลหลักที่ท่านปฏิเสธงานที่เสนอมาให้	ค่าจ้างที่เสนอต่ำเกินไป...................................1 งานไม่น่าสนใจ..2 การเดินทางไปยังสถานที่ทำงานไม่สะดวก.......3 งานที่ได้รับไม่เหมาะกับความรู้ความสามารถ..4 จำนวนชั่วโมงทำงานสั้นเกินไป.......................5 จำนวนชั่วโมงทำงานยาวนานเกินไป...............6 กำลังรองานที่ดีกว่างานที่เสนอมาให้...............7 ระยะเวลา (สัญญาจ้าง) งานสั้นเกินไป..............8 มองไม่เห็นความก้าวหน้าของงาน...................9 อื่น ๆ..99	
E11	ท่านจะยินดีตอบรับเข้าทำงานกับงานในลักษณะใด	งานอะไรก็ได้ ไม่มีข้อจำกัด............................1 งานอะไรก็ได้ที่มีความมั่นคง..........................2 งานอะไรก็ได้ที่จ่ายค่าตอบแทนสูง.................3 งานอะไรก็ได้ที่เหมาะสมกับความสามารถ......4 งานที่มีความมั่นคง จ่ายค่าตอบแทนสูง และ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน.......5	
E12	ท่านมีเงินเดือนขั้นต่ำสุดในใจที่จะตัดสินใจว่า ไม่ตอบรับงานที่เสนอมาให้หรือไม่	มี ประมาณ..................................บาทต่อเดือน ไม่มี...2	
E13	ท่านเคยได้รับคำแนะนำหรือความช่วยเหลือเกี่ยวกับหางานหรือไม่	ไม่เคย...1 คำแนะนำในการหางาน.................................2 ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง.......................3 ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา และการฝึก อบรมที่ น่าสนใจ...4	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
		จัดหาให้เกี่ยวกับการศึกษา หรือฝึกอบรมเพิ่มเติม...5 อื่นๆ 99	
E14	ในช่วงเวลาที่หางาน **ส่วนใหญ่**ท่านทำอะไร **พนักงานสัมภาษณ์**: เลือกตอบได้เพียง 1 ข้อ	อยู่บ้าน และหางานอย่างเดียว........................1 อยู่บ้าน และรับผิดชอบงานบ้าน.....................2 ช่วยงานในธุรกิจของครอบครัว.......................3 เรียนหนังสือ หรือฝึกอบรมเพิ่มเติม...............4 ใช้เวลาอยู่กับเพื่อน ๆ....................................5 ทำงานอาสาสมัคร โดยไม่ได้รับค่าจ้าง...........6 วางแผนเริ่มก่อตั้งธุรกิจของตนเอง..................7 อื่น ๆ..99	
E15	นับตั้งแต่ท่านเริ่มต้นหางานในครั้งนี้ ท่านได้สมัครงานมาแล้วกี่งาน (หากงานที่ทำในปัจจุบันเป็นงานแรก ตอบ 1 งาน)	.... งาน	
E16	นับตั้งแต่ท่านเริ่มต้นหางานในครั้งนี้ ท่านได้รับคำเชิญให้ไปสัมภาษณ์งานมาแล้วกี่ครั้ง	.... ครั้ง	
E17	ท่านมีความต้องการที่ย้ายไปหางานที่อื่นหรือไม่ (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ไม่ย้ายไปหางานที่อื่น......................................1 ต้องการย้ายไปหางานในเมืองหลวง................2 ต้องการย้ายไปหางานในเมืองใหญ่..................3 ต้องการย้ายไปหางานในเขตชนบท.................4 ย้ายไปหางานในประเทศอื่น............................5 ทำงานที่ไหนก็ได้...6	
E18	สำหรับท่าน อะไรเป็น**อุปสรรคสำคัญที่สุด**ในการหางานที่ดีให้ได้	ไม่มีการศึกษา หรือมีการศึกษาไม่สูงพอ...........1 การศึกษาทั่วไปที่ได้รับไม่เหมาะกับตำแหน่งงาน..2 การศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้รับไม่เหมาะกับตำแหน่งงาน...3 ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน...4 ความไม่เหมาะสมของการศึกษาที่นายจ้างต้องการกับการศึกษาที่ได้รับ...........................5 ไม่มีประสบการณ์...6 มีตำแหน่งงานว่างไม่มากนัก............................7 ยังเด็กเกินไป...8 ความเป็นผู้ชาย หรือผู้หญิง.............................9	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
		การเลือกปฏิบัติ (ความพิการ ศาสนา เชื้อชาติ เพศสภาพ)..10 ตำแหน่งงานว่างมีค่าจ้างต่ำ............................11 ตำแหน่งงานว่างมีสภาพการทำงานไม่ดี.........12 อื่น ๆ...99	
E19	ท่านคิดว่า การศึกษาหรือการฝึกอบรมที่ได้รับมีส่วนช่วยให้ได้งานหรือไม่	มีส่วนช่วยมาก..1 มีส่วนช่วยอยู่บ้าง..2 ไม่มีส่วนช่วยเลย...3 ไม่ทราบ..4	
E20	ท่านคิดว่า การฝึกอบรมประเภทใด หรือการศึกษาระดับใดที่จะช่วยให้ท่านได้งานที่ดี	การสำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา...........1 การสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปลาย.............2 การสำเร็จการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย...........3 การฝึกงานกับนายจ้าง....................................4 การฝึกอบรมการเป็นเจ้าของธุรกิจ..................5 การอบรมด้านคอมพิวเตอร์ และไอที..............6 ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ..........................7 การฝึกอบรมของแต่ละองค์กรวิชาชีพ.............8 อื่น ๆ...99	
E21	ในอนาคตท่านวางแผนที่จะเรียนเพิ่มเติม หรือฝึกอบรมเพิ่มเติมอีกหรือไม่	ใช่..1 เกี่ยวกับ .... ในเดือน...............ปี พ.ศ................... ไม่ใช่...2 ยังไม่ทราบ...3	
E22	ท่านคิดว่า ท่านจะเรียนเพิ่มสูงสุดถึงระดับใด	ประถมศึกษา...1 มัธยมต้น..2 มัธยมปลาย..3 ปวช...4 ปวส...5 ปริญญาตรี...6 ปริญญาโท หรือเอก .... 7 อื่น ๆ...99	จบการสัมภาษณ์ จบการสัมภาษณ์ จบการสัมภาษณ์ จบการสัมภาษณ์ จบการสัมภาษณ์ จบการสัมภาษณ์ จบการสัมภาษณ์ จบการสัมภาษณ์

ส่วน F คำถามเฉพาะผู้ที่ทำงาน (ลูกจ้าง, นายจ้าง และผู้ประกอบกิจการส่วนตัว)

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
F1	ในขณะที่ท่านยังไม่ได้ทำงาน หรือรองานอยู่ ท่านมีงานหรือธุรกิจ หรือถือครองที่ดินที่จะสามารถกลับไปทำงานได้หรือไม่	ใช่.....1 ไม่ใช่.....2	ข้ามไป F3
F2	ท่านกำลังหางานทำ หรือกำลังจะประกอบกิจการส่วนตัวของตัวเองหรือไม่	ใช่.....1 ไม่ใช่.....2	ข้ามไป E2 ข้ามไป G1
F3	ทำไมท่านถึงไม่ได้ทำงานในอาทิตย์ที่ผ่านมา	ป่วยหรือบาดเจ็บ.....1 วันหยุด,พักผ่อน.....2 ทำธุระส่วนตัว, ทำธุระของครอบครัว.....3 ลาศึกษาต่อ,ลาไปเข้ารับการอบรม (นอกที่ทำงาน).....4 กำลังจะเริ่มทำงานในอนาคต.....5 ประท้วงหยุดงาน.....6 หยุดพักงานชั่วคราว (ตามสัญญาจ้างงาน).......7 การปิดงานหรืองดจ้างชั่วคราว (เนื่องจาก ไม่สามารถไกล่เกลี่ยข้อพาทกับลูกจ้างได้)...........8 ว่างงานตามฤดูกาล.....9 งานลดลง (ปริมาณออเดอร์สินค้าลดลง)........10 มีปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน (สภาพภูมิอากาศแย่, เครื่องจักรเสีย, มีวัตถุดิบในการผลิตไม่พอ, ไม่มีเชื้อเพลิง) .....11 เหตุผลทางเศรษฐกิจอื่นๆ 12	
F4	ชื่อของบริษัท/สถานที่ทำงานที่ท่านกำลังทำงานอยู่	ชื่อ (ระบุ).....1 ประกอบธุรกิจส่วนตัว.....2 ช่วยธุรกิจในครัวเรือน.....3 ไม่ทราบ/ไม่ตอบ.....4	
F5	สถานที่ตั้งของบริษัท/สถานที่ทำงาน	อยู่ในบริเวณที่พักอาศัยของตัวเอง.....1 ตั้งอยู่อย่างถาวรในพื้นที่แห่งหนึ่ง.....2 ไม่มีสถานที่ทำงานที่แน่นอน.....3	
F6	การจดทะเบียนบริษัท/สถานประกอบการ	จดทะเบียน..... 1 ไม่ได้จดทะเบียน.....2	
F7	ในปีที่ผ่านมา คุณจ่ายภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาหรือไม่	ใช่.....1 ไม่ใช่.....2 รายได้ไม่ถึงเกณฑ์ที่ต้องจ่ายภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา.....3 ไม่ตอบ.....4	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
F8	โปรดระบุประเภทงานที่ตรงกับงานที่ท่านกำลังทำในปัจจุบันมากที่สุด	งานที่ใช้แรงกายเป็นหลัก.................................1 งานเสมียน...2 งานเชิงเทคนิค..3 งานธุรการและประสานงาน............................4 งานบริหารจัดการ..5 งานวิชาชีพ,งานที่ใช้ทักษะฝีมือ.......................6	
F9	ประเภทของสัญญาจ้างงานที่กำลังทำอยู่ในปัจจุบัน	ไม่มีสัญญาจ้างงาน...1 สัญญาจ้างงานที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่กำหนดอายุการทำงาน (ถาวร)........................2 สัญญาจ้างงานที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่กำหนดระยะการทำงานระหว่าง 12 – 36 เดือน(ชั่วคราว)...3 สัญญาจ้างงานที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่กำหนดระยะการทำงานไม่เกิน 12 เดือน (ชั่วคราว)...4 สัญญาจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่กำหนดอายุการทำงาน (ถาวร)....................5 สัญญาจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่กำหนดระยะการทำงานระหว่าง 12 – 36 เดือน (ชั่วคราว)...6 สัญญาจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่กำหนดระยะการทำงานไม่เกิน 12 เดือน (ชั่วคราว)... ....7 ไม่ทราบ..8	ข้ามไป F11
F10	ท่านพึงพอใจกับสัญญาจ้างงานในปัจจุบันหรือไม่อย่างไร	**กรณีพึงพอใจกับสัญญาจ้างงาน** เพราะทำให้มีความมั่นคงในการทำงานตามที่ต้องการ...1 เพราะทำให้มีความยืดหยุ่นในการทำงานตามที่ต้องการ..2 ไม่ได้สนใจเนื้อหาของสัญญาจ้างงานเพราะได้รับเงินเดือนสูงอยู่แล้ว.................................3 เหตุผลอื่นๆ ระบุ..4	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
		กรณีไม่พึงพอใจกับสัญญาจ้างงาน เพราะยังไม่มีความมั่นคงในการทำงานตามที่ต้องการ..5 เพราะยังไม่มีความยืดหยุ่นในการทำงานตามที่ต้องการ..6 เพราะไม่ได้รับผลประโยชน์เท่าเทียมกับลูกจ้างคนอื่น..7 เหตุผลอื่นๆ ระบุ...8	
F11	นอกเหนือจากงานหลัก/งานประจำ ท่านทำงานอื่นหรือไม่	ใช่..1 ไม่ใช่..2	
F12	โดยปกติ ท่านทำงานหลัก/งานประจำกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (นับเฉพาะชั่วโมงทำงาน)	....ชั่วโมงต่อสัปดาห์	
F13	ในช่วงอาทิตย์ที่ผ่านมา ท่านทำงานหลัก/งานประจำกี่ชั่วโมง (รวมเวลาพักรับประทานอาหาร, ทำโอที และเวลาเดินทาง)	......................................ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ในกรณีที่ไม่ได้ทำงานให้ตอบ “0”)	
F14	หากกล่าวถึงรายได้ที่เพิ่มขึ้น และชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้น ท่านเลือกข้อใด	ชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้น รายได้เพิ่มขึ้น.........1 ชั่วโมงการทำงานลดลง รายได้ลดลง.............2 ทำเท่าไร ได้เท่านั้น......................................3	
F15	ในช่วงอาทิตย์ที่ผ่านมา ท่านทำงานน้อยกว่า (ชั่วโมงการทำงาน) ที่เคยทำตามปกติต่อสัปดาห์หรือไม่	ใช่...1 ไม่ใช่...2	ข้ามไป F17
F16	เพราะเหตุใด ในช่วงอาทิตย์ที่ผ่านมา ท่านจึงทำงานน้อยกว่า (ชั่วโมงการทำงาน) ที่เคยทำตามปกติต่อสัปดาห์	ป่วยหรือบาดเจ็บ...1 วันหยุด,พักผ่อน...2 ทำธุระส่วนตัว, ทำธุระของครอบครัว...............3 ลาศึกษาต่อ,ลาไปเข้ารับการอบรม (นอกที่ทำงาน)..4 ไม่ต้องการชั่วโมงการทำงานเพิ่ม.....................5 เริ่มและทำงานเสร็จภายในเวลาที่กำหนด........6 ประท้วงหยุดงาน...7 เหตุผลอื่นๆ (ไม่ใช่ทางเศรษฐกิจ).....................8 การปิดงานหรืองดจ้างชั่วคราว (เนื่องจาก ไม่สามารถไกล่เกลี่ยข้อพาทกับลูกจ้างได้)...........9 ว่างงานตามฤดูกาล.......................................10 ไม่มีงาน, ไม่มีลูกค้า, ไม่มีออเดอร์, ขาดแคลนวัตถุดิบในการผลิต.......................................11	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
		มีปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน (สภาพภูมิอากาศแย่, เครื่องจักรเสีย, มีวัตถุดิบในการผลิตไม่พอ, ไม่มีเชื้อเพลิง)............................12 ไม่สามารถหางานทำเพิ่มจากงานประจำได้....13 เหตุผล (ทางเศรษฐกิจ) อื่นๆ.......................14 ระบุ...	
F17	รายได้จากการทำงานเฉลี่ยทั้งหมดต่อเดือน	....บาทต่อเดือน	
F18	ท่านพึงพอใจกับงานหลัก/งานประจำที่ทำอยู่ในปัจจุบันหรือไม่	พึงพอใจ...1 ไม่พึงพอใจ...2	
F19	ท่านคาดหวังที่จะเปลี่ยนงานในอนาคตหรือไม่	ใช่..1 ไม่ใช่..2 ไม่แน่ใจ..3	 ข้ามไป F21 ข้ามไป F21
F20	เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านอยากจะเปลี่ยนงาน	เพื่อให้ ได้ค่าจ้างที่สูงขึ้น.................................1 เพื่อให้มีสภาพการทำงานที่ดีขึ้น......................2 เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ.............................3 เพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตครอบครัว...4 เพื่อให้ได้รับสวัสดิการที่ดีขึ้น..........................5 อื่นๆ ระบุ...99	
F21	ในอีก 12 เดือนข้างหน้า ท่านมั่นใจแค่ไหนว่าจะยังคงทำงานนี้เป็นหลักอยู่เหมือนเดิม	มั่นใจมาก..1 มั่นใจ แต่อาจเปลี่ยนแปลงได้..........................2 ไม่มั่นใจ..3 ไม่ทราบ..4	ข้ามไป F23
F22	ความไม่มั่นใจหรือไม่แน่นอนว่าจะเปลี่ยนงานหรือไม่ในอนาคตนั้น มีส่วนทำให้ท่านวิตกกังวลหรือไม่	ใช่..1 ไม่ใช่..2	
F23	ท่านคิดว่าอยากจะย้ายไปที่อื่นเพื่อหางานทำหรือไม่	ไม่...1 อาจจะย้ายไปเมืองหลวง.................................2 อาจจะย้ายไปเมืองสำคัญอื่นๆ (นอกจากเมืองหลวง)..3 อาจจะย้ายไปพื้นที่ชนบท................................4 อาจจะย้ายไปประเทศอื่น................................5 ไม่มีความเห็น..6	
F24	ท่านวางแผนที่จะศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรมในอนาคตหรือไม่	ใช่..1 เดือน...................... ปี พ.ศ. .... ไม่...2	 ข้ามไป F26

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
		ยังไม่ทราบ..3	ข้ามไป F26
F25	ท่านคาดหวังว่าจะศึกษาหรือฝึกอบรมต่อสูงสุดในระดับไหน การศึกษาหรือฝึกอบรมระดับสูงสุดที่ท่านคาดหวังไว้คือระดับใด	ประถมศึกษา..1 อาชีวศึกษา..2 มัธยมศึกษา..3 ปริญญาตรี..4 ปริญญาโทขึ้นไป..5 อื่นๆ ระบุ...99	
F26	ท่านเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือสภาองค์การลูกจ้างหรือไม่	เป็นสมาชิก..1 ไม่เป็นสมาชิก...2	ข้ามไป F28
F27	เพราะเหตุใด ท่านจึงไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือสภาองค์การลูกจ้าง	ไม่เห็นด้วย/มีทัศนคติในแง่ลบต่อการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน.......................................1 ไม่รู้เรื่องสหภาพแรงงานในที่ทำงาน................2 ไม่ได้รับการสนับสนุนจากนายจ้าง...................3 ไม่แน่ใจว่าสหภาพแรงงานจะช่วยอะไรได้........4 ไม่เคยคิดที่จะเข้าร่วม.....................................5 ไม่มีเวลา...6 ไม่สนใจในกิจกรรมส่วนรวม...........................7 ต้องเสียค่าใช้จ่ายมากเกินไป..........................8 อื่น ๆ ระบุ..99	
F28	ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมหรือไม่	เคย...1 ไม่เคย...2	 ข้ามไป F33
F29	หากเคยได้รับการอบรม ครั้งล่าสุดเป็นการอบรมประเภทใด	การฝึกงาน..1 เรียนรู้ระหว่างทำงาน โดยระบบพี่เลี้ยง...........2 ฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีแบบใหม่................3 ฝึกอบรมการพัฒนาธุรกิจ/พัฒนาเป็นผู้ประกอบการ..4 ฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ.............................5 ฝึกอบรมด้านบัญชี...6 อื่น ๆ ระบุ...99	
F30	ใครเป็นผู้จัดการฝึกอบรมครั้งล่าสุด	นายจ้าง...1 สถาบันฝึกอบรมของเอกชน............................2 สถาบันฝึกอบรมภาครัฐ.................................3 บริษัทรับจัดฝึกอบรม.....................................4 อื่น ๆ ระบุ...99	
F31	ระยะเวลาในการฝึกอบรมครั้งล่าสุด	น้อยกว่า 1 สัปดาห์...1 1-3 สัปดาห์..2	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
		1-3 เดือน...3 4-6 เดือน...4 7 เดือน – 1 ปี...5 มากกว่า 1 ปี...6	
F32	ใครเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมครั้งล่าสุด	รับผิดชอบเอง/ครอบครัว..................................1 นายจ้าง..2 ภาครัฐ..3 องค์กรระหว่างประเทศ......................................4 อื่น ๆ ระบุ..99	
F33	ท่านเคยลงทะเบียนเป็นผู้หางานกับบริการจัดหางาน ทั้งภาครัฐและเอกชนหรือไม่	เคย..1 ไม่เคย..2	
F34	ท่านเคยได้รับคำแนะนำ/ความช่วยเหลือใดบ้างจาก บริการจัดหางาน	ไม่เคย...1 คำแนะนำในการค้นหางาน..................................2 ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง..........................3 แนวทางการศึกษาต่อหรือการฝึกอบรม..........4 การสอบ/ทดสอบเพื่อศึกษาต่อหรือเข้ารับการ ฝึกอบรม..5 อื่น ๆ ระบุ..99	
F35	ท่านสมัครงานกี่งาน กว่าที่จะได้งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	จำนวน ....งาน	
F36	ท่านต้องไปสัมภาษณ์งานกี่ครั้งก่อนที่จะเริ่มทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	จำนวน...ครั้ง ไม่ต้องสัมภาษณ์งาน 0	 ข้ามไป F37
F37	ท่านเคยปฏิเสธงานหรือไม่	เคย..1 ไม่เคย..2	 ข้ามไป F39
F38	เหตุผลหลักที่ท่านตอบปฏิเสธงาน	ค่าจ้างที่เสนอมาต่ำเกินไป...............................1 งานไม่น่าสนใจ...2 สถานที่ทำงานไม่สะดวก..................................3 งานไม่ตรงกับวุฒิการศึกษาที่จบมา.................4 ชั่วโมงการทำงานน้อยเกินไป..........................5 ชั่วโมงการทำงานมากเกินไป...........................6 กำลังรองานที่ดีกว่า...7 สัญญาการจ้างงานสั้นเกินไป...........................8 ไม่มีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพการ ทำงาน...9 อื่น ๆ ระบุ..99	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
F39	ในช่วงที่ท่านกำลังหางานทำ ส่วนใหญ่ท่านมักจะยอมรับงานในลักษณะใด	ยอมรับงานใดก็ได้ ไม่มีข้อแม้..........................1 ยอมรับงานที่มีความมั่นคง..............................2 ยอมรับงานที่จ้างค่าจ้างดี................................3 ยอมรับงานที่เหมาะสมและตรงกับวุฒิการศึกษาที่จบมา..4 ยอมรับงานที่มั่นคง จ้างค่าจ้างสูง และตรงกับวุฒิการศึกษาที่จบมาเท่านั้น...........................5 อื่น ๆ ระบุ...99	
F40	ท่านมีขั้นต่ำของค่าจ้างที่ยอมรับได้หรือไม่	มี เท่าใด.................................บาท ต่อเดือน ไม่มี...2	
F41	ท่านใช้เวลาเท่าใดในการหางานจนกว่าจะได้งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน หรือจนกว่าจะสามารถสร้างธุรกิจของตนเองได้	น้อยกว่า 1 สัปดาห์..1 1-3 สัปดาห์...2 1-3 เดือน...3 4-6 เดือน...4 7 เดือน – 1 ปี...5 มากกว่า 1 ปี..6	
F42	อะไร คือ ปัญหา/อุปสรรคสำคัญที่ทำให้ท่านไม่ได้งาน **หมายเหตุ เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ**	ไม่มีการศึกษา..1 วุฒิการศึกษาไม่ตรงกับงาน (สายสามัญ)..........2 วุฒิการศึกษาไม่ตรงกับงาน (สายอาชีวะ).........3 ไม่ได้รับโอกาสฝึกอบรมที่เหมาะสม.................4 คุณสมบัติที่นายจ้างต้องการสูงกว่าระดับการศึกษา/การฝึกอบรมที่ได้รับ.......................5 ไม่มีประสบการณ์การทำงาน...........................6 ไม่มีงานเพียงพอ..7 ถูกมองว่าเด็กเกินไป.......................................8 อุปสรรคด้านเพศ (ไม่รับหญิง/ชายเข้าทำงาน).9 ถูกเลือกปฏิบัติ (เพศสภาพ ความพิการ).......10 งานที่มีอยู่ค่าจ้างต่ำเกินไป.............................11 งานที่มีอยู่ สภาพการทำงานไม่ดี...................12 อื่น ๆ ระบุ...99 ไม่มีอุปสรรคในการได้งาน 0	
F43	ท่านคิดว่าการศึกษาหรือการฝึกอบรมที่ได้รับนั้น เป็นประโยชน์ให้ท่านได้งานทำในปัจจุบันหรือไม่ (หรือสร้างธุรกิจของตนเอง)	เป็นประโยชน์มาก..1 ค่อนข้างเป็นประโยชน์.....................................2 ไม่เป็นประโยชน์...3 ไม่ทราบ..4	
F44	สถานภาพการทำงานในปัจจุบันของท่าน คือ อะไร	ได้รับค่าจ้างจากผู้อื่น...1	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
		ทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง................................2	
		ช่วยงาน/ธุรกิจในครัวเรือน..............................3	
		ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยมี/ไม่มีลูกจ้าง...........4	ข้ามไป F49
		ทำงานในที่ดินของตนเองโดยมี/ไม่มีลูกจ้าง......5	ข้ามไป F49
		ทำงานในฐานะผู้ร่วมหุ้น...................................6	
		อื่น ๆ ระบุ..99	

F45 งานที่ทำในปัจจุบัน ท่านได้รับสวัสดิการอะไรบ้าง	ไม่ได้	ได้	ไม่ทราบ
A ค่าเดินทาง	1	2	3
B ค่าอาหาร	1	2	3
C ลาพักผ่อนประจำปี (โดยได้รับค่าจ้าง)	1	2	3
D ลาป่วย	1	2	3
E บำนาญชราภาพ	1	2	3
F เงินชดเชยเมื่อออกจากงาน	1	2	3
G ค่ารักษาพยาบาล	1	2	3
H โบนัส/รางวัล	1	2	3
I จ่ายสมทบประกันสังคม	1	2	3
J ศึกษาต่อ/ฝึกอบรม	1	2	3
K เครื่องมือและอุปกรณ์ป้องกัน / ความปลอดภัยในการทำงาน	1	2	3
L สวัสดิการด้านการดูแลบุตร	1	2	3
M ลาคลอด (ตนเองและคู่สมรส)	1	2	3

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
F46	ท่านใช้ช่องทางใดหางาน จึงได้งานทำในปัจจุบัน	ผ่านทางสถานศึกษา/สถาบันฝึกอบรม.............1	
		ผ่านการคัดเลือกจากนายจ้างโดยตรง...............2	
		ผ่านทางบริการจัดหางานของรัฐ.......................3	
		ผ่านงาน job fairs..4	
		ผ่านโฆษณาวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์...........5	
		ผ่านทางเพื่อนและญาติ...................................6	
		ผ่านทางนายหน้าจัดหางาน.............................7	
		อื่น ๆ ระบุ..99	
F47	ในองค์กรของท่าน มีคนทำงานจำนวนเท่าใด (นับจำนวนคนทำงานทุกคนในองค์กร / บริษัท)	น้อยว่า 5 คน..1	
		5-9 คน...2	
		10-19 คน...3	
		20-49 คน 4	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
		50 คนขึ้นไป..5 ไม่ทราบ..6	
F48	ในงานที่ท่านอยู่ ท่านรู้สึกว่าผู้หญิงได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสประสบความสำเร็จหรือมีความก้าวหน้าทางอาชีพเท่าเทียมกับผู้ชายหรือไม่	มีโอกาสเท่าเทียมกัน..1 ผู้ชายมีโอกาสมากกว่า.....................................2 ผู้หญิงมีโอกาสมากกว่า....................................2 ไม่ทราบ..3	จบการสัมภาษณ์ จบการสัมภาษณ์ จบการสัมภาษณ์ จบการสัมภาษณ์
F49	เพราะเหตุใด ท่านจึงเลือกประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานของตัวเองแทนที่จะไปเป็นลูกจ้างหรือทำงานในบริษัทอื่น ๆ	ไม่สามารถหางานทำได้.....................................1 มีอิสระมากกว่า..2 มีชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นมากกว่า...............3 มีรายได้ดีกว่า...4 อื่น ๆ ระบุ..99	
F50	โปรดระบุกิจกรรมในงานที่ท่านอยู่ในปัจจุบัน		
F51	ท่านมีลูกจ้างหรือผู้ช่วยเหลือในการทำงานหรือไม่	1 มีลูกจ้างประจำ จำนวน..........................คน 2 มี คนในครอบครัวจำนวน......................คน 3 ไม่มี ทำงานคนเดียว................................	
F52	ท่านนำเงินลงทุนจากที่ใดมาเริ่มประกอบธุรกิจหรือทำงานของตนเอง	ไม่จำเป็นต้องใช้เงินลงทุน................................1 เพราะ .... เงินออมของตัวเอง...2 เงินออมจากคนในครอบครัว.............................3 เงินกู้จากคนในครอบครัวและเพื่อน.................4 เงินกู้จากธนาคารหรือสถาบันทางการเงิน........5 เงินกู้นอกระบบ..6 เงินกู้/เงินช่วยเหลือจากภาครัฐ........................7 เงินกู้จาก NGOs หรือโครงการให้ทุนต่างๆ......8 เงินทุนจากเงินออมหรือบัตรเครดิต.................9 สินเชื่อจากลูกค้า,นายหน้า, พ่อค้าคนกลาง....10 อื่น ๆ ระบุ..99	
F53	โปรดระบุผลิตภัณฑ์หรือผลผลิตที่ท่านทำในงานปัจจุบัน		
F54	ใครคือลูกค้าหรือผู้รับบริการหลักของท่าน	คนทั่วไป/ครัวเรือนทั่วไป..................................1 ธุรกิจขนาดเล็ก..2 พ่อค้าคนกลาง,นายหน้า..................................3 ร้านค้าขนาดใหญ่/บริษัทห้างร้าน ภายในประเทศ..4	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
		ส่งออกไปขายต่างประเทศ................................5 ภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ...6 อื่น ๆ ระบุ..99	
F55	ปัจจุบันธุรกิจของท่านประสบความสำเร็จหรือไม่อย่างไร	มีกำไร..1 ขาดทุน...2 คุ้มทุน...3	

ในการทำธุรกิจครั้งนี้ ท่านประสบปัญหาเหล่านี้หรือไม่	ไม่มี	มี	ไม่ทราบ
A ข้อมูลเกี่ยวกับการทำธุรกิจ	1	2	3
B บริการด้านการตลาด	1	2	3
C บริการด้านการเงิน	1	2	3
D การทำบัญชี	1	2	3
E บริการด้านกฎหมาย	1	2	3
F การได้รับคำแนะนำ/ที่ปรึกษา	1	2	3
G การได้รับการฝึกอบรมในการประกอบธุรกิจ	1	2	3
H การได้รับการฝึกอบรมด้านภาษา	1	2	3
I การได้รับการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ	1	2	3
J บริการด้านอินเตอร์เนท	1	2	3
K การเข้าถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่	1	2	3
L การพัฒนาผลิตภัณฑ์	1	2	3

จบการสัมภาษณ์

ส่วน G คำถามเฉพาะผู้ที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
G1	เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านยังไม่ได้ทำงาน หรือยังคงหางานทำอยู่	เจ็บป่วย ....1 ปัญหาภายในครอบครัว.................................2 ออกจากเรียนกลางคัน/ฝึกอบรมไม่ครบตามหลักสูตร..3 ได้งานแล้ว กำลังจะเริ่มทำ..............................4 เตรียมตัวประกอบธุรกิจส่วนตัว ....5 รอเรียกตัวกลับไปทำงานเดิม ไม่มีสัญญาจ้างงาน ....6 รอช่วงที่มีงานเยอะ ๆ.....................................7 คิดว่ายังไม่มีงานที่เหมาะสมกับทักษะและความสามารถของตนเอง...............................8	 ข้ามไป E6 ข้ามไป E6 ข้ามไป E6

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
		คุณสมบัติไม่ตรงตามที่นายจ้างต้องการ...........9 ไม่สามารถหางานทำที่เหมาะสมได้................10 ไม่รู้ว่าจะไปหางานที่ไหน..............................11 ยังไม่ได้เริ่มหางานทำ....................................12 ไม่มีเหตุผล...13 ตั้งครรภ์ ....14 อื่น ๆ ระบุ 99	
G2	ท่านเคยทำงานหรือไม่	เคย...1 ไม่เคย...2	
G3	ในอนาคตท่านต้องการทำงานหรือไม่	ต้องการ..1 ไม่ต้องการ...2	
G4	ในอนาคตท่านต้องการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมต่อหรือไม่	ต้องการ..1 ไม่ต้องการ...2 ยังไม่ทราบ..3	 จบการสัมภาษณ์ จบการสัมภาษณ์
G5	ท่านคาดหวังว่าจะได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมขั้นสูงสุดระดับไหน	ประถมศึกษา..1 อาชีวศึกษา...2 มัธยมศึกษา...3 ปริญญาตรี...4 ปริญญาโทขึ้นไป...5 อื่นๆ ระบุ...99	

จบการสัมภาษณ์

เวลาสิ้นสุดการสัมภาษณ์ .... นาฬิกา .... นาที

หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

ทำที่...

วันที่............เดือน.....................พ.ศ. ...2562....

เลขที่ ประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย........................

ข้าพเจ้า ซึ่งได้ลงนามท้ายหนังสือนี้ ขอแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย ศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต

ชื่อผู้วิจัย ดร. มนทกานต์ ฉิมมามี

ที่อยู่ที่ติดต่อ สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ชั้น 5 อาคารวิศิษฐ์ ประจวบเหมาะ กรุงเทพฯ 10330

โทรศัพท์ 0-2218-7359

ข้าพเจ้า **ได้รับทราบ**รายละเอียดเกี่ยวกับที่มาและวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย รายละเอียดขั้นตอนต่างๆ ที่จะต้องปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติ ความเสี่ยง/อันตราย และประโยชน์ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการวิจัยเรื่องนี้ โดยได้อ่านรายละเอียดในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยตลอด และ**ได้รับคำอธิบาย**จากผู้วิจัย **จนเข้าใจเป็นอย่างดี**แล้ว

ข้าพเจ้าจึง**สมัครใจ**เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ตามที่ระบุไว้ในเอกสารข้อมูลสำหรับประชากรตัวอย่าง หรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย โดยข้าพเจ้ายินยอมที่จะให้สัมภาษณ์ ซึ่งจะใช้เวลาประมาณ 45-60 นาที

ข้าพเจ้ามีสิทธิ**ถอนตัว**ออกจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้ตามความประสงค์ **โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล** ซึ่งการถอนตัวออกจากการวิจัยนั้น จะไม่มีผลกระทบในทางใด ๆ ต่อข้าพเจ้าทั้งสิ้น ข้าพเจ้าได้รับคำรับรองว่า ผู้วิจัยจะปฏิบัติต่อข้าพเจ้าตามข้อมูลที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และข้อมูลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าพเจ้า ผู้วิจัยจะ **เก็บรักษาเป็นความลับ** โดยจะนำเสนอข้อมูลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีข้อมูลใดในการรายงานที่จะนำไปสู่การระบุตัวข้าพเจ้า รวมถึงจะมีการทำลายไฟล์เสียงที่บันทึกไว้ขณะให้สัมภาษณ์

หากข้าพเจ้าไม่ได้รับการปฏิบัติตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้าสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์/โทรสาร 0-2218-3202

E-mail: eccu@chula.ac.th

ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน ทั้งนี้ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และสำเนาหนังสือแสดงความยินยอมไว้แล้ว

ลงชื่อ...
(ดร. มนทกานต์ ฉิมมามี)
ผู้วิจัยหลัก

ลงชื่อ...
(..)
ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ลงชื่อ...
(..)
พยาน

ภาคผนวก ข
โครงการ ศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต และแนวคำถามหลักในการประชุมระดมสมอง

โครงการ ศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงาน
ของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต

โดย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน
ร่วมกับ
สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. หลักการและเหตุผล

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน ร่วมกับ สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกันดำเนินโครงการศึกษาและวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานของวัยแรงงานตอนต้น[1]ในประเทศไทย โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดเรื่อง การเปลี่ยนผ่านจากสถาบันการศึกษาสู่ตลาดแรงงาน รวมถึงนำเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เรื่อง From School-to-work Transition Survey ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาใช้ในการเก็บข้อมูลภาคสนาม ซึ่งการวิเคราะห์สถานการณ์และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น (หมายถึง นักเรียน นิสิต นักศึกษาที่อยู่ในระบบการศึกษาและกำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผู้ที่ทำงานแล้ว ผู้ที่ว่างงานและ/หรืออยู่ระหว่างการหางาน) ในฐานะที่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่จะมีส่วนสำคัญที่จะสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จะนำมาซึ่งการจัดทำข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น รวมทั้งนโยบายและมาตรการที่รองรับกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างตลาดแรงงานในอนาคต

ทั้งนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามของโครงการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนแรก คือ การวิจัยเชิงสำรวจโดยการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากประชากรวัยแรงงานตอนต้น (อายุ 15-35 ปี) จำนวน 1,800 ชุด ใน 6 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯ และปริมณฑล (ปทุมธานี และสมุทรปราการ) ภาคกลางและตะวันตก (อยุธยา) ภาคเหนือ (เชียงใหม่) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ขอนแก่นและอุดรธานี) ภาคตะวันออก (ชลบุรี) และภาคใต้ (สงขลา) ส่วนที่สอง คือ การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการจัดประชุมระดม

---

[1] เดิมตามแนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กำหนดช่วงอายุของวัยแรงงานตอนต้นไว้ที่ 15-29 ปี แต่เมื่อพิจารณาบริบทตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นของประเทศไทยจะเริ่มมีงานทำที่มั่นคง หรือได้งานที่พึงพอใจช่วงอายุประมาณ 30 – 35 ปี จึงขยายอายุของกลุ่มประชากรที่จะศึกษาออกไปเป็น 15 – 35 ปี

สมองกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในแต่ละพื้นที่ เพื่อประมวลและแลกเปลี่ยนข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

2. วัตถุประสงค์

การประชุมระดมสมองนี้ มุ่งให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลและร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทย ระหว่างฝั่งอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงาน รวมถึงเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ทำงานด้านแรงงานในแต่ละพื้นที่ โดยผลจากการจัดประชุมระดมสมองนี้ จะเป็นส่วนหนึ่งในการนำไปวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำรายงานวิจัยโครงการศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคตต่อไป

3. ผู้เข้าร่วมประชุมระดมสมอง

3.1 ผู้แทนจากแรงงานจังหวัด จัดหางานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และสำนักงานประกันสังคมจังหวัด จำนวนประมาณ 5 ท่าน

3.2 ผู้แทนจากนายจ้าง/สถานประกอบการ หอการค้าจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด และชมรมบริหารบุคคล จำนวนประมาณ 5 ท่าน

3.3 ผู้แทนจากสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย อาชีวศึกษา และอุดมศึกษาในพื้นที่ จำนวนประมาณ 5 ท่าน

4. วัน เวลา และสถานที่

- จังหวัดเชียงใหม่ วันที่ 9 เมษายน 2562
- จังหวัดขอนแก่น วันที่ 18 เมษายน 2562
- จังหวัดสงขลา วันที่ 23 เมษายน 2562
- จังหวัดชลบุรี วันที่ 26 เมษายน 2562
- จังหวัดอยุธยา วันที่ 29 เมษายน 2562
- กรุงเทพฯ และปริมณฑล วันที่ 10 พฤษภาคม 2562

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 กระทรวงแรงงาน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้รับทราบถึงแนวโน้มอุปทานของตลาดแรงงานส่งผลต่อความง่ายในการเข้าสู่ตลาดแรงงานการทำงานทั้งในระบบและนอกระบบ รวมทั้งการไม่ทำงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น รวมถึงแนวโน้มอุปสงค์ของตลาดแรงงานที่มีผลต่อการจ้าง

วัยแรงงานตอนต้น เพื่อนำไปสู่การสร้างแนวทางการส่งเสริมความร่วมมือ และการแก้ไขปัญหากับผู้ประกอบการในการพัฒนาตลาดแรงงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

5.2 กระทรวงแรงงานสามารถกำหนดนโยบายแบบมุ่งอนาคตให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การจ้างงาน การทำงานที่สอดคล้องกับอนาคตรวมทั้งระบบบริหารจัดการแรงงานตอนต้นที่มีประสิทธิภาพ

6. แนวคำถามหลักในการประชุมระดมสมอง

6.1 สถานการณ์การเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มแรงงานตอนต้น

1) ภาพรวมการเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียน/นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา ปัญหาและอุปสรรคของการเข้าสู่ตลาดแรงงาน (ในระบบและนอกระบบ)
2) ความต้องการของนายจ้าง/สถานประกอบการ ในตำแหน่งงานที่ต้องการ ทักษะและคุณสมบัติของวัยแรงงานตอนต้นทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต (ความเชื่อมโยงระหว่างการวางแผนการผลิต/แผนธุรกิจกับการวางแผนกำลังคนของสถานประกอบการ)
3) ความร่วมมือระหว่างภาคการศึกษา เอกชนและภาครัฐในการพัฒนาประชากรวัยแรงงานตอนต้น เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

6.2 สถานการณ์การทำงานของวัยแรงงานตอนต้น

1) การเลือกหรือไม่เลือกทำงานบางประเภท การเปลี่ยนงานและการเคลื่อนย้ายระหว่างภาคงานของวัยแรงงานตอนต้น
2) การรักษาการคงอยู่ของแรงงานเป็นอย่างไรบ้าง (อัตราการเปลี่ยนงาน) เช่น การให้ทุนศึกษาต่อ สวัสดิการ ฯลฯ และผลตอบรับของวิธีการนั้น
3) การพัฒนาผลิตภาพแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นในขณะอยู่ในตลาดแรงงาน เพื่อให้มีความมั่นคงในการทำงาน และความมั่นคงด้านรายได้ (employment and income security)

6.3 แนวนโยบายและมาตรการที่ควรจะเป็นในอนาคต

1) นโยบายการจัดการศึกษาหรือการเตรียมความพร้อมของแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
2) แนวทางการส่งเสริมให้กลุ่มวัยแรงงานตอนต้นประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านจากในระบบการศึกษาไปสู่ตลาดแรงงาน
3) นโยบายและมาตรการของรัฐเพื่อการจ้างงานที่เหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างตลาดแรงงานสำหรับกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น
4) ข้อจำกัด ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการแก้ไข ทั้งในมิติของสถานศึกษา มิติของนายจ้าง/สถานประกอบการ และมิติด้านนโยบายหรือมาตรการของรัฐบาล

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้ประสานงานในพื้นที่

ภาคเหนือ: จังหวัดเชียงใหม่

1.	นางปลิดา	ร่วมคำ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
2.	นางสาวณิชาภัทร	ใจซื่อ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
3.	ว่าที่ ร.ต.กิตติพงศ์	ทาจี	อาสาสมัครแรงงาน ต.แม่คือ อ.ดอยสะเก็ด
4.	นายอุดม	จันทร์สม	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 1 ต.แม่คือ อ.ดอยสะเก็ด
5.	นายสุภชัย	ไชยเทพ	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 3 ต.แม่คือ อ.ดอยสะเก็ด
6.	นายรัตน์	ธนูชิต	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 11 ต.สบเตี๊ยะ อ.จอมทอง
7.	นายชรัญรัตน์	แสนใจหาญ	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 5 ต.สบเตี๊ยะ อ.จอมทอง
8.	นายอภิวัฒน์	วังใจชิต	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 8 ต.สบเตี๊ยะ อ.จอมทอง
9.	นางเพียงตา	ศิริปัญญา	อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หมู่ 3 ต.ดอนแก้ว อ.แม่ริม
10.	นายวิเชียร	ทาหล้า	เครือข่ายคนไร้บ้านเชียงใหม่

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: จังหวัดขอนแก่นและอุดรธานี

1.	นางจารี	คุ้มบุ่งคล้า	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
2.	คุณบรรจบ	อุนารัตน์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
3.	นายไพโรจน์	พิรุณสุนทร	อาสาสมัครแรงงาน ต.ศิลา อ.เมือง
4.	นางสุธิศา	แวดล้อม	อาสาสมัครแรงงาน ต.ม่วงหวาน อ.น้ำพอง
5.	นางอำคำ	ใสบาล	อาสาสมัครแรงงาน ต.หินตั้ง อ.บ้านไผ่
6.	นางมยุรี	อุทัย	อาสาสมัครแรงงาน ต.โนนสูง อ.เมือง
7.	นายสุมิตร	บุญเลิศ	อาสาสมัครแรงงาน ต. พันดอน อ.กุมภวาปี
8.	นางเสงี่ยม	ศรีวงศา	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 5 ต.โนนสูง อ.เมือง
9.	นายวิฑูรย์	ไพรนอก	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 11 ต.โนนสูง อ.เมือง

ภาคใต้: จังหวัดสงขลา

1.	นางศรัญญา	อาภรณ์พิโมกข์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
2.	นายวิรัตน์	จิสวัสดิ์	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 1 ต.ฉลุง อ.หาดใหญ่
3.	นายมัดย่าสิ้น	วิเชียร	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 2 ต.ฉลุง อ.หาดใหญ่

4.	นายนิกร	เอียดประดิษฐ	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 3 ต.ฉลุง อ.หาดใหญ่
5.	นายบุญฤทธิ์	แก้วนวลศรี	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 6 ต.ฉลุง อ.หาดใหญ่
6.	นางวาสนา	ศรีสายะ	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 6 ต.ฉลุง อ.หาดใหญ่
7.	นายสมบูรณ์	วรรณกิจ	ประธานชุมชนสวนหมาก ต.บ่อยาง อ.เมือง
8.	นางเยาวพรรณ	แสงอรุณ	ประธานชุมชนภารดร ต.บ่อยาง อ.เมือง
9.	นางชนลดา	ชำนิยนต์	กำนัน ต.เขารูปช้าง อ.เมืองสงขลา

ภาคตะวันออก: จังหวัดชลบุรี

1.	นางสุขจี	ศุภไพบูลย์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
2.	นางวราภรณ์	วิถี	อาสาสมัครแรงงาน ต.บ้านสวน อ.เมือง
3.	นางฤทัย	เนินผา	อาสาสมัครแรงงาน ต.บ้านสวน อ.เมือง
4.	นางมยุรี	จิตรใสเย็น	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 2 ต.บ้านสวน อ.เมือง

ภาคกลาง: จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.	นางรัชภร	อนุโรจน์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
2.	นางสุนันทา	รัตนดิลก ณ ภูเก็ต	อาสาสมัครแรงงาน ต.ไผ่ลิง อ.พระนครศรีอยุธยา
3.	นางมณี	งามสมชาติ	ประธานชุมชน หมู่ 2 ต.คลองสวนพลู อ.พระนครศรีอยุธยา
4.	นางสาวอุดม	ตรีมงคล	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 1 ต.คานหาม อ.อุทัย
5.	นางอนุนาฎ	คงสมบูรณ์	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 3 ต.ธนู อ.อุทัย
6.	นางลำจวน	โตสม	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 6 ต.ปากกราน อ.พระนครศรีอยุธยา
7.	นายเจริญ	ขันธรูจี	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 2 ต.หอรัตนไชย อ.พระนครศรีอยุธยา

กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.	นายจักรกฤษณ์	เต็มเปี่ยม	แกนนำเยาวชนชุมชนริมทางรถไฟ และชุมชน 70 ไร่ คลองเตย กรุงเทพฯ
2.	นายอนุชา	มากเจริญ	แกนนำเยาวชนชุมชนบ่อนไก่ กรุงเทพฯ
3.	นางสาวรัศมี	นิลน้อย	อาสาสมัครสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร (อสส.กทม.) ชุมชนคลองกุ่มนิเวศน์ กรุงเทพฯ

4.	นางสมพิศ	กนกลดารมย์	อาสาสมัครแรงงานกรุงเทพมหานคร ชุมชนธารทิพย์ 2 กรุงเทพฯ
5.	นางจินดา	เลิศสุธรรม	ผู้ประสานงานชุมชนเพชรปทุม ปทุมธานี
6.	นางสาวสุรีพันธ์	นุ่มนก	ผู้ประสานงานชุมชนเพชรปทุม ปทุมธานี
7.	นางทรัพย์	ขาวเจริญ	ผู้ประสานงานชุมชนบ้านฉาง ปทุมธานี
8.	นางปราณี	ประสงค์	ผู้ประสานงานชุมชนบ้านฉาง ปทุมธานี
9.	นางสาวรำพรรณ	หาญกล้า	ผู้ประสานงานชุมชนทองกิตติ (บ้านมั่นคง) กรุงเทพฯ
10.	นายจักริน	เตียวสกุล	ผู้ประสานงานจังหวัดสมุทรปราการ (เจ้าหน้าที่กองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลสำโรงเหนือ)
11.	คุณกนกทิพย์	สายจินดา	ผู้ประสานงานเขตบึงกุ่ม

ภาคผนวก ง

รายชื่อพนักงานเก็บข้อมูลในภาคสนาม

ภาคเหนือ: จังหวัดเชียงใหม่

1.	นายภานุพงศ์	จันทร์ต่วน
2.	นางสาววราภรณ์	ธรรมสอน
3.	นางสาวจุฑามาศ	แซ่ย่อง
4.	นางสาวลลิตา	ปัญญาวงค์
5.	นายภาวัต	เป็งวันผูก
6.	นางสาวญาโณทัย	เมืองสอง
7.	นางสาวพิชชา	ศรีนวล
8.	นางสาวสุธาทิพย์	เตชะวรรณเศรษฐ์
9.	นายธนาวัน	เพลินทรัพย์
10.	นายภาณุวิชย์	พันอินทร์
11.	นายจิตรกร	บรรจง
12.	นายราชภูมิ	ชิโย
13.	นายสิรภพ	วงศานันท์
14.	นางสาวกัญจนพร	โนฤทธิ์
15.	นางสาวกัญญารัตน์	กาแก้ว
16.	นายโสภณ	มีวาสนา
17.	นายอนุชา	รักษาวงศ์
18.	นายสฤษดิ์	สิริธีรดำรง
19.	นายวีรภัทร	จันทร์เริก
20.	นายรวิโรจน์	ไทรงาม
21.	นายศุภเกียรติ	เมืองแก้ว

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: จังหวัดขอนแก่นและอุดรธานี

1.	นายพัชรวัฒน	ตังศิษฐพงศ์
2.	นางสาวภาวินี	พิมล
3.	นายอภิสิทธิ	ฉาวเกียรติ
4.	นายศักดิ์สิทธิ์	อักษร
5.	นางสาววิภาภรณ์	รองทอง
6.	นายศุกร์คำแก้ว	หมื่นขันธ์
7.	นายอรัญธรรม	ภูโตนนา
8.	นายทศพร	ยาวศิริ
9.	นายวินัย	ปานคาน
10.	นางสาวพัชรี	เรืองเดช
11.	นางสาววนิดา	เสาสิมมา
12.	นางสาวสุรีรัตน์	มาตขาว
13.	นางสาวนฤมล	ธารารักษ์
14.	นางสาวน้ำทิพย์	ทองภูบาล
15.	นางสาวพร	สังขจันทรานนท์
16.	นางสาวพิมพ์	สังขจันทรานนท์
17.	นายพลวัฒน์	ใสแสง
18.	นายการัณ	ดิษเจริญ
19.	นางสาวกนกรัตน์	จันทะสุระ
20.	นางสาวเมธาวี	กรมลี
21.	นายพงษ์พัฒน์	ป้องคำสิงห์
22.	นายศิริลักษณ์	นิตยาชิต
23.	นางสาวจารวี	ธานเพิ่ม
24.	นายรัฐพล	สุวรรณ์สุข

ภาคใต้: จังหวัดสงขลา

1.	นางสาวพรทิพย์	สิงห์โรทัย
2.	นางสาวกลอยใจ	สิงห์โรทัย
3.	นางสาวศิรประภา	รอดสุด
4.	นางสาวมารียัม	หะยีอาบู
5.	นางสาวกมลชนก	ธรฤทธิ์
6.	นางสาวยามีละห์	กาเร็ง
7.	นางสาวเจนจิรา	สายชนะพันธ
8.	นางสาวธิติกานต์	ด้วงเกตุ
9.	ว่าที่ ร.ต.หญิง วีราภรณ	แดงเย็น
10.	นางสาวเวทิดา	หยีเส็นเบ็ญละ
11.	นางสาวอาชารี	บินต่วน
12.	นางสาวน้ำใจ	ยอดนุ้ย
13.	นางสาวมนันยา	แก้วอิทฤทธิ์
14.	นางสาวมาซีเต๊าะ	ฮาลิง
15.	นางสาววารุณี	พ่วงศิริ
16.	นางสาวมาซีเต๊าะ	สาแม็ง
17.	นายยาการิยา	บูดาเล็ง
18.	นายวรศักดิ์	สมบัติแก้ว
19.	นางสาวสุใบด๊ะ	หมัดสะมัน

ภาคตะวันออก: จังหวัดชลบุรี

1.	นายพูลศักดิ์	สุขเรือง
2.	นายอินจีรา	สุวรรณพรม
3.	นางสาวเกศรินทร์	แป้นสุข
4.	นางสาวกานดา	สำราญมาก
5.	นางสาวศิริลักษณ์	อยู่สังข์
6.	นางสาวอัสมา	นพโสภณ

7.	นางสาวกรมาศ	นุ่มแป้น
8.	นางสาวภัทร์ปรียา	แสงโสภา
9.	นางสาวฐิติกาญจน์	นินบารันทร์
10.	นายกลวัชร	สีสุพล

ภาคกลาง: จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.	นายธันวา	ชมชื่น
2.	นายณัฐวุฒิ	ส่องแสง
3.	นางสาวสาวิตรี	ตรีสาร
4.	นายสุเมธา	เพชรินทร์
5.	นางสาวน้ำฝน	อุ่นภู่
6.	นางสาวชลิตา	เจริญปัดถวี
7.	นายภาคภูมิ	แสงสว่าง
8.	นางสาววินตตา	อ่อนชะอ่ำ
9.	นางสาววิกานดา	บัวศรีแก้ว
10.	นางสาวพรปวีณ์	บุญเรือง

กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.	นางสาวณุจรีกูล	กุลนาราธร
2.	นางสาวกรกนก	ถุงอนันติกานนท์
3.	นางสาวสุภาวดี	จารัญ
4.	นางสาวชิวาพร	กาญจนคช
5.	นายภูวนาถ	ภูมิตั้ง
6.	นางสาวรัตนาพร	คนรำ
7.	นางสาวอวิกา	เจริญค้า
8.	นางสาวพรรณวดี	จูเกษม
9.	นางสาวภัทรวดี	ใยน้อย
10.	นายเมธา	สมบุญ
11.	นางสาวธิติดารัตน	ประทุมประเสริฐ

12.	นางสาวศิริลักษณ์	อินประสิทธ์
13.	นางสาวณัฐญาภรณ์	วันทา
14.	นางสาวปานิดา	ขำแดง
15.	นายกมลวิทย์	ทองเต็ม
16.	นางสาวชลธิสา	ศรีอุทัย

ภาคผนวก จ
รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมระดมสมอง

ภาคเหนือ: จังหวัดเชียงใหม่

1	จ่าสิบเอก ปรีชา	จันทร์ศรี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ รักษาราชการแทน สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่
2	นางภัณฑิลา	แก้วบุญเรือง	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ แทน จัดหางานจังหวัดเชียงใหม่
3	นางสาวถิรณา	โนนสันชัย	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่
4	ดร.อวยชัย	ศรีตระกูล	รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34
5	คุณสุธาสินี	บุญศรี	นักพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่
6	รศ.ดร.นิสิต	พันธมิตร	อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
7	ดร.สุดเขต	สกุลทอง	ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้
8	ผอ.ธนภัทร	มั่นคง	ผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจเชียงใหม่
9	นายนิคม	ปฏิพัทธ์	ผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาจันทร์รวี
10	นางสาวกิรณา	โนนสินชัย	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่
11	นายวรพล	วงศ์วรรณ	กรรมการผู้จัดการ บริษัท ไซแอม โทแบคโค เอกซ์ปอร์ต คอร์ปอเรชั่น จำกัด
12	นางเปรมณฎา	วริศภัทรชัย	หัวหน้าฝ่ายบุคคล บริษัท โตโยต้า ล้านนา จำกัด
13	นางสาลินี	เวนัย	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล เขตภาคเหนือ บริษัท เอกชัย จำกัด
14	นายเดชา	ยิ่งรักสกุลชัย	บริษัท ซี.พี.ดี.ชีทบอร์ด จำกัด

15	นายรัฐพล	วงค์ชมพู	รองผู้จัดการฝ่ายกระจายสินค้า CDC เชียงใหม่ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด มหาชน (ศูนย์กระจายสินค้า CDC เชียงใหม่)
16	นายคมสัน	สมวงษ์	ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกบริหารทุนมนุษย์ บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด
17	นายเดชา	ยิ่งรักสกุลชัย	บริษัท ซี.พี.ดี.ซีทบอร์ด จำกัด
18	ดร.มนทกานต์	ฉิมมามี	หัวหน้าโครงการ สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
20	นายธนานนท์	บัวทอง	นักวิจัย สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
21	นายรักษพล	สนิทยา	นักวิจัย Burden of Disease Research Program Thailand (BOD Thailand) International Health Policy Program กระทรวงสาธารณสุข และอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยศรีปทุม
22	นางสาวสุกัญญา	มีสกุลทอง	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลและผู้ประสานงาน วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: จังหวัดขอนแก่นและอุดรธานี

1	นายชิดชัย	สมอุปฮาด	แรงงานจังหวัดขอนแก่น
2	นายปรีชา	อนทรชาธร	จัดหางานจังหวัดขอนแก่น
3	นางอุสนีย์	ศิลปศร	ประกันสังคมจังหวัดขอนแก่น
4	นางพิศ	ภิรมกิจ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ แทน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดขอนแก่น
5	นายอนุชิต	ตรกันยา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
6	ผศ.คมกฤช	ปิติฤกษ์	รักษาการแทนผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น
7	นายประพันธ์	ยาวระ	แทนรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น

8	ดร.จีรัฐติกุล	ดอนวิจารณ์ขจร	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
9	นายอรัญ	ปสุธรรม	แทนประธานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น
10	นางพาสุข	เลิศพรประสพโชค	แทนผู้อำนวยการโรงเรียนขอนแก่นวิทยายน
11	นายปรีชา	พันธ์นิกุล	ผู้แทนหอการค้าจังหวัดขอนแก่น
12	นายวุฒิไกร	สุวรรณวานิช	สภาอุตสาหกรรมจังหวัดขอนแก่น
13	ดร.มนทกานต์	ฉิมมามี	หัวหน้าโครงการ สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
14	นายธนานนท์	บัวทอง	นักวิจัย สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
15	นางสาวสุกัญญา	มีสกุลทอง	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลและผู้ประสานงาน วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคใต้: จังหวัดสงขลา

1	นายทเนตร	นาคแย้ม	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา
2	นางสุภาวดี	พานิชย์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลา
3	นางสาวเยาวลักษณ์	สองนาม	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา
4	นางสาวศรัญญา	อาภรณ์พิโมกข์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา
5	นางรุ่งรัตน์	ชัยจีระธิกุล	ประธานฝ่ายโลจิสติกส์ หอการค้าจังหวัดสงขลา
6	นางรัชฎา	ภูมิภัคเมธากุล	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท เซฟสกิน เมดดิคอล แอนด์ ไซเอนทิฟิก (ประเทศไทย) จำกัด
7	นางสาวจีรนันท์	ยอดมณี	หัวหน้างานแนะแนวและจัดหางาน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
8	นายบวรศักดิ์	คงแสน	วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่
9	นางจิราภรณ์	เจริญสุข	คศ.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา
10	นางสาววรัญญา	จิตรผ่อง	นักวิจัย สถาบันเอเชีย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคตะวันออก: จังหวัดชลบุรี

1	นางยุวรี	สัตยพานิช	แรงงานจังหวัดชลบุรี สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี
2	นายเกียรติสยาม	ลิ้มตระกูล	รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคบางแสน
3	นายธนวัฒน์	รุจิธนวัฒน์กุล	อุปนายกสมาคมนักทรัพยากรมนุษย์อมตะนคร
4	นายสงคราม	กรุณาทฤคุณ	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงแรมซี แซนด์ ซัน รีสอร์ทแอนด์วิลล่า (ประธานชมรมบริหารงานบุคคลพัทยา)
5	นางทัศนีย์	มนีเนตร	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของ โรงแรม เอ-วัน พัทยา
6	นางสุนีย์	แก้วอุไร	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต18
7	นายมาโนชย์	ปริสุทธิพุทธิญาณ	ผู้แทนสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี
8	นางศิริพร	ศรวมศิริ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี
9	น.ส.ธัญญา	สังข์ทอง	สำนักงานจังหวัดหางานจังหวัดชลบุรี
10	นายอธิบดี	สัตติยะ	เลขาธิการแรงงานจังหวัด
11	นงนุช	มงคลสวัสดิ์	ประกันสังคมจังหวัดชลบุรี สำนักงานประกันสังคมจังหวัดชลบุรี
12	นายปรีชา	ดวงเงิน	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี
13	นายศักดิ์ดา	หวานแก้ว	ผู้อำนวยการสภานายจ้างแห่งประเทศไทย
14	นางสาววรัญญา	จิตรผ่อง	นักวิจัย สถาบันเอเชีย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
15	นางสาวสุกัญญา	มีสกุลทอง	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลและผู้ประสานงาน วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคกลาง: จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1	นายประพนธ์	ศิลปรัศมี	แรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2	นางสาวพรพรหม	ญาณสมบัติ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานจัดหางานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3	นางสาวกิตติมา	เกศสุวรรณ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา
4	นางสาวปิยาภรณ์	พรหมทัต	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
5	นายสมหวัง	ถุงสุวรรณ	ประธานสถาอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
6	นายบุญเกิด	สนธิพันธ์	ครูชำนาญการ วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา
7	อาจารย์ ดร.นฤมล	อนุสนธิ์พัฒน์	หัวหน้าภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
8	นางปัฐน์ธินันต์	ผางจันทร์ดา	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3
9	นายธนานนท์ บัวทอง		นักวิจัย สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1	คุณภัทรานิษฐ์	ศรีทับทิม	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน
2	นายณัฐพล	นันทาวิวัฒน์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
3	นายดำรง	พรพัฒนนางกูร	กรรมการผู้จัดการ บจก. ดี ที เอส โปรดิวซ์
4	นางนารีรัตน์	ทองประพาฬ	สมาคมนายจ้างนักบริหารงานร้านอาหาร

5	นางสิทธิรัตน์	โหตระไวศยะ	กรรมการผู้จัดการ บริษัท รักษาความปลอดภัย เอเชีย คลันนิ่ง เซอร์วิช จำกัด
6	ดร.ธนิต	โสรัตน์	ประธาน เครือ บริษัท วี-เซิร์ฟ โลจิสติกส์
7	ดร.กาญจนา	หงษ์รัตน์	รักษาการในตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
8	นางสาวนงลักษณ์	เรือนทอง	ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ปรึกษาด้านมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
9	ดร.มนทกานต์ ฉิมมามี		หัวหน้าโครงการ สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
10	นายธนานนท์ บัวทอง		นักวิจัย สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
11	นางสาววรัญญา จิตรผ่อง		นักวิจัย สถาบันเอเชีย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
12	นายรักษพล สนิทยา		นักวิจัย Burden of Disease Research Program Thailand (BOD Thailand) International Health Policy Program กระทรวงสาธารณสุข และอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยศรีปทุม

ภาคผนวก ฉ

สรุปผลการประชุมระดมสมอง 6 จังหวัด

สรุปการประชุมระดมสมอง

โครงการศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและ

การทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต

จังหวัดเชียงใหม่

วันที่ 9 เมษายน 2562

ณ ห้องประชุมสำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดขอนแก่น

****

1. ภาพรวมการเปลี่ยนของตลาดแรงงานในอนาคต

จากมุมมองของผู้แทนหน่วยงานทางการศึกษา ทั้งจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ หรือสถาบันการศึกษาต่างๆ ที่เข้าร่วมประชุม ได้นำเสนอภาพรวมของการจัดการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ในปีการศึกษา 2560 พบว่า นักเรียนที่จบ ม.3 และ ม.6 โดยส่วนใหญ่เลือกที่จะเรียนต่อในสายสามัญมากกว่าสายอาชีพ แต่มีบางส่วนที่เลือกจะไปประกอบอาชีพซึ่งมีไม่มากนัก ขณะเดียวกันในกลุ่มที่เลือกเรียน ปวช. เมื่อจบก็จะเรียนต่อ ปวส. และต่อปริญญาตรีเช่นเดียวกัน ดังนั้นผู้ที่จบการศึกษาออกมาจึงไม่ตรวกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สาเหตุของปัญหาที่สำคัญคือ การที่ครูผู้สอนไม่เข้าใจการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านของแรงงาน เพราะไม่ทราบเรื่องของอาชีพที่ตลาดแรงงานต่างการ ทักษะที่จำเป็น ส่วนหนึ่งเป็นผลจากข้อจำกัดของระบบการศึกษา เช่น นโยบายการศึกษาที่ไม่แน่นอน, จำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอ, ข้อมูลความต้องการกำลังคนจากภาคอุตสาหกรรมไม่เพียงพอต่อการวางแผนพัฒนากำลังคน, ทัศนคติ ค่านิยมของผู้ปกครอง, การจัดการเรียนการสอนที่ต้องเป็นไปตามหลักสูตร, การมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการทำงาน อาชีพ ภาพของการทำงานในอนาคตที่ยังไม่ชัด ยังไม่เข้าใจว่าต้องการทำอาชีพอะไร ชอบด้านไหน จึงเป็นเรื่องยากต่อการวางแผนการเรียน การฝึกอบรม การทำงาน

แนวทางแก้ไขปัญหา 1) แนวทางของนโยบายการศึกษาทั้งส่วนกลาง ระดับจังหวัด ระดับสถานศึกษา ต้องสอดคล้องกับการพัฒนาจังหวัด 2) เริ่มให้มีการปลูกฝังแนวคิดเรื่องคุณธรรม สร้างทัศนคติที่ดี ที่ถูกต้องเกี่ยวกับอาชีพ ในระดับประถมศึกษา 3) การจัดการเรียนการสอนควรที่จะเลือกวิชาที่สามารถใช้ได้โดยตรง และมีการฝึกในเรื่องของทักษะการฟังที่ดี ทัศนคติที่ดี และสอนให้รู้จักนำความรู้ที่มีไปปรับใช้

2. แนวโน้มการสร้างอุปทานแรงงานในอนาคต

สถานการณ์การออกจากงาน (Turn Over) ลดลงแต่ก็ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจ คือ ประมาณร้อยละ 25-30 โดยกลุ่มใหญ่คือผู้ที่จบระดับปริญญาตรี เหตุผลหลักคือเรื่องของค่าตอบแทนที่น้อยกว่าที่ต้องการ ร่วมกับลักษณะนิสัยที่มีความอดทนน้อย ส่วนหนึ่งเป็นเรื่องของการเลี้ยงดูจากครอบครัว เรื่องของเทคโนโลยีที่รวดเร็วคนไม่ต้องรอ ส่วนหนึ่งที่จะช่วยดึงคนไว้คือเรื่องของสวัสดิการต่างๆ การหากิจกรรมที่ทำให้เกิดความรู้สึกรักองค์กร

ภาพการเปลี่ยนแปลงในอนาคตยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน ทักษะที่ต้องการจึงไม่ต่างจากเดิมมากนัก คือเรื่องของ Multi skill คือสามารถทำงานได้มากกว่าหนึ่งอย่าง และ Skill พื้นฐานสำหรับการทำงานผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เช่น Microsoft Office Excel PowerPoint หรือ AI และมี Soft Skill ที่เข้าใจระบบงาน มี Innovation มีความอดทน รู้จักประยุกต์ความรู้ต่างๆ ที่มีได้อย่างเหมาะสม การเตรียมความพร้อมกำลังแรงงานไม่ได้เริ่มจากกระทรวงแรงงานในการศึกษาแต่ว่าเริ่มจากครอบครัว หรือชุมชน

การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน บางส่วนเรื่องของประสบการณ์ทำงานเป็นเรื่องจำเป็น เพราะคนกลุ่มนี้จะเข้าในเรื่องของการปรับตัวเข้ากับองค์กร ในกลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์จะเริ่มให้เข้ามาทำงานในลักษณะpart-time เพื่อเรียนรู้การปรับตัว

การปรับตัวของผู้ประกอบการเนื่องจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับปฏิบัติการ คือการดึงกลุ่มผู้สูงอายุเข้ามามีมาทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม ดึงแรงงานต่างด้าว เข้ามาทดแทน อีกทั้งได้พยายามที่จะจัดระบบการทำงานให้มีความหลากหลาย

3. นโยบายและมาตรการภาครัฐเพื่อส่งเสริมการทำงานของวัยแรงงานตอนต้น

จากลักษณะของผู้ที่กำลังหางานในจังหวัดเชียงใหม่ มีลักษณะของผู้ที่ต้องการเปลี่ยนงานและลาออกมากกว่าถูกเลิกจ้าง สาเหตุการลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน เนื่องจากแรงงานไม่พึงพอใจกับงานที่ทำตั้งแต่แรก เพียงแต่ทำงานนั้นในช่วงที่รองานที่ต้องการมากกว่า อีกทั้งลักษณะงานที่มีการกำหนดกฎระเบียบ เช่น เวลาเข้า-ออกงาน เรื่องของค่าจ้างค่าตอบแทนไม่ตรงตามความต้องการ โดยขาดการวางแผนในช่วงวัยเกษียณ บางส่วนการเปลี่ยนงานถูกใช้เป็นช่องทางในการต่อรองเรื่องค่าจ้าง เพราะที่แห่งใหม่จะได้รับค่าประสบการณ์เพิ่ม และในกลุ่มที่ทำงานที่จะลดวุฒิการศึกษาเพื่อให้ได้งานทำ เช่น จบปริญญาตรี แต่ต้องมาสมัครงานในตำแหน่งพนักงานบริการทั่วไป ซึ่งเปิดรับสมัครผู้ที่จบระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งกลุ่มนี้ก็จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย และบางส่วนต้องการมีธุรกิจเป็นของตนเอง เช่น เปิดร้านกาแฟ ร้านอาหาร ดังนั้นลักษณะการทำงานของวัยแรงงานตอนต้น จะมีลักษณะของการทำงานพิเศษเป็นส่วนใหญ่ อาชีพอิสระ ขายของออนไลน์

แนวทางการแก้ไขปัญหา 1) เริ่มใช้แนวคิด re-skill และ up-skill สำหรับเด็กที่จบมาแล้วมีวุฒิการศึกษาที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ก็ต้องดึงมาพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อให้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ 2) มีการตั้งศูนย์ฯที่ดูแลเรื่องการหางานทำให้ผู้ที่จบระดับปริญญาตรีโดยเฉพาะ 3) ปรับทัศนคติเรื่องของงาน ที่ต้องทำความเข้าใจว่าไม่มีงานไหนไม่หนัก และงานทุกงานมีคุณค่า 4) สนับสนุนทุกการศึกษาในสาขาที่ต้องการให้เรียน พร้อมทั้งมอบวุฒิบัตรซึ่งสามารถนำไปประกอบเพื่อทำงานที่ต่างประเทศได้ 5) ฝึกทักษะเพิ่มเติม ซึ่งควรจะมีความเหมาะสมกับตลาดแรงงานในพื้นที่ เช่น ที่เชียงใหม่ จะมีงานบริการที่รองรับ นอกจากนี้การพัฒนาฐานข้อมูลเป็นเรื่องสำคัญ แต่ควรมีเพียงฐานเดียว (One Unit) ก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ

สรุปการประชุมระดมสมอง
โครงการศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและ
การทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต
วันที่ 18 เมษายน 2562 เวลา 9.30 – 12.00 น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

****

1. ภาพรวมการเปลี่ยนของตลาดแรงงานในอนาคต

จังหวัดขอนแก่นกำลังพัฒนาตัวเองไปสู่การเป็นศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ (Logistics Hub) ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และจะเชื่อมโยงออกไปสู่ประเทศเพื่อนบ้านใน CLMV รวมถึงประเทศจีนด้วย การพัฒนาระบบราง และเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยง เพื่อมุ่งไปสู่การเป็น Smart City ได้ดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศจำนวนมาก อีกทั้ง ขอนแก่นและอีกหลายจังหวัดในภาคอีสานได้เปลี่ยนพื้นที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว และศูนย์กลางด้านการแข่งขันกีหา นอกจากนี้ ขอนแก่นยังมีสถานะเป็นแหล่งผลิตแรงงานส่งออกไปยังเขตอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก หรือ EEC รวมถึงส่งไปทำงานในต่างประเทศ

ดังนั้น คุณลักษณะของกำลังแรงงานที่จะมาเติมเต็มตลาดแรงงานของ Smart City ในอนาคตต้องมีประเด็นสำคัญ ดังนี้ 1) มีทักษะหรือพร้อมที่จะทำงานเกี่ยวข้องกับงานด้านโลจิสติกส์ ระบบราง (รถไฟฟ้าความเร็วสูง) ทักษะด้าน Mechatronics ทักษะการเชื่อมโลหะ 2) ทักษะด้านการบริการ และมี soft skills ที่พร้อมสำหรับงานบริการ 3) ทักษะการใช้เทคโนโลยี และ AI และ 4) ทักษะด้านภาษาอังกฤษและจีน นอกจากนี้ คือ ต้องมี soft skills ประเภทมีความอดทน และมีความเป็นมืออาชีพ

แนวโน้มในอนาคต กำลังแรงงานน่าจะมีการย้ายถิ่นลดลงจากเดิมที่ย้ายไปทำงานในพื้นที่ EEC และพื้นที่รอบ EEC รวมถึงกรุงเทพฯและปริมณฑล เนื่องจากมีการลงทุนจากภายนอกภูมิภาค และจากต่างประเทศหลั่งไหลเข้ามาในพื้นที่ ดังนั้น ในอีกประมาณ 5 ปีข้างหน้า นักเรียน/นักศึกษาที่กำลังจะจบออกมาน่าจะสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานในพื้นที่ได้ โดยเฉพาะกลุ่มอาชีวศึกษา งานสายช่าง และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ที่ตลาดแรงงานในพื้นที่สามารถรองรับได้ นอกจากนี้ ยังมองว่าการย้ายถิ่นของแรงงานอีสานไปต่างประเทศน่าจะลดน้อยลงด้วย เนื่องจากมีการสร้างงานในพื้นที่ที่มีรายได้สูงเพิ่มมากขึ้น ยกเว้นกรณีแรงงานไทยไปเกาหลีใต้ระยะสั้น ที่ยังคงมีออกไปบ้าง แต่ก็เป็นกระแสชั่วคราว

2. แนวโน้มการสร้างอุปทานแรงงานในอนาคต

ภาคการศึกษาจังหวัดขอนแก่นมีการสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศเพื่อสร้างหลักสูตรให้นักเรียน/นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติงานจริงในสัดส่วนที่มากกว่าเรียนในชั้นเรียน เช่น

การสร้างความร่วมมือระหว่างอาชีวศึกษาในขอนแก่นกับประเทศญี่ปุ่น หลังจากจบภาคทฤษฎีแล้วจะส่งเด็กไปฝึกงานที่ประเทศญี่ปุ่นเป็นเวลา 2 ปีโดยได้รับค่าจ้าง และให้ทำงานต่ออีก 1 ปี นอกจากนี้ ยังมีหลักสูตรร่วมระหว่างสถาบันการศึกษากับบริษัทชั้นนำในพื้นที่ เช่น บริษัท Toyota และ Isuzu เป็นต้น

ในภาคการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการปรับตัวใน 2 ประเด็นใหญ่ ประเด็นแรก คือ การปรับหลักสูตรท้องถิ่น โดยร่วมมือกับภาคเอกชน เพื่อสร้าง Smart Students ให้เห็น Smart Workers และประเด็นที่สอง คือ การปรับกระบวนการแนะแนว เพื่อทำการเชื่อมต่อระหว่างภาคการศึกษากับภาคการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นมากยิ่งขึ้น มีการเพิ่มการสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงาน (Soft Skills) ตั้งแต่ในการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. นโยบายและมาตรการภาครัฐเพื่อส่งเสริมการทำงานของวัยแรงงานตอนต้น

ด้านแรงงานจังหวัด พัฒนาฝีมือแรงงาน และสวัสดิการแรงงานจังหวัดขอนแก่น มีการปรับตัวเพื่อบริหารจัดการแรงงานในพื้นที่เพื่อส่งเสริมให้ทุกคนมีงานทำ มีการ balance และ manage กำลังแรงงานที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อตอบสนองทั้งในพื้นที่ และส่งออกไปยังพื้นที่ที่มีแหล่งงานรองรับในภูมิภาคอื่นๆ นอกจากนี้ ยังมีการคำนึงถึงการดึงแรงงานย้ายถิ่นกลับมาสร้างความเจริญเติบโตในพื้นที่ โดยเฉพาะกลุ่มที่ไปเก็บเกี่ยวประสบการณ์ในต่างประเทศ และงานในภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่ EEC

สำหรับกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ที่ต้องการประกอบอาชีพอิสระ หรือเป็นเจ้าของธุรกิจของตัวเอง ทางหน่วยงานด้านแรงงานก็มีการวางแผนติดอาวุธให้กับกลุ่มเหล่านี้เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำ Start Up อย่างยั่งยืน

สรุปการประชุมระดมสมอง
โครงการศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและ
การทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต
จังหวัดสงขลา
วันที่ 23 เมษายน 2562 เวลา 13.30 – 16.30 น.
สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา

****

1. ภาพรวมการเปลี่ยนของตลาดแรงงานในอนาคต

ภาพรวมของเข้าสู่ตลาดแรงงานสำหรับนักเรียนนักศึกษาที่จบเกือบ 100% สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ ส่วนหนึ่งเป็นผลจากหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนเป็นหลักสูตรที่เกี่ยวกับสุขภาพ การแพทย์ เช่นเดียวกับผู้ที่จบจากหลักสูตรสายอาชีพ ซึ่งมีลักษณะของการเรียนไปทำงานไป จึงเป็นเหมือนการสร้างประสบการณ์ในการทำงานของเด็กพร้อมทั้งมีรายได้ กลุ่มที่เรียนแล้วเลือกที่จะเรียนต่อประมาณ 80% เรียนต่อส่วนที่เหลือ

แม้ผู้ที่เรียนจบจะสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ แต่ยังคงมีข้อท้าทายที่สำคัญคือเรื่องของความทันสมัยของหลักสูตรที่มักจะตามความต้องการของตลาดแรงงานเสมอ ดังนั้นภาครัฐจึงควรสนับสนุนในเรื่องของอุปกรณ์ แนะแนวถึงอาชีพที่มีรองรับในอนาคต ในขณะเดียวกันภาครัฐต้องสนับสนุนสถาบันการศึกษาให้มีความพร้อมด้วย เช่น เรื่องของอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย และมีอย่างเพียงพอกับการเรียนการสอน ซึ่งปัจจุบันอุปกรณ์ต่างๆ นั้นล่าหลังเอกชนมาก เรียนไปก็ไม่สามารถนำไปใช้ได้จริง ในส่วนนี้อาจจะสร้างความร่วมมือกับบริษัทเอกชนเพื่อส่งเด็กเข้าไปเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ใช้อยู่จริงในภาคการผลิต

2. แนวโน้มการสร้างอุปทานแรงงานในอนาคต

การดูเรื่องของตลาดแรงงานนั้นต้องดูร่วมกันทุกส่วน คือทั้ง ภาครัฐ เอกชน และการศึกษามหาวิทยาลัย ซึ่งทุกส่วนต้องมีทิศทางไปในแนวทางเดียวกัน และควรเป็นการพิจารณาในช่วง 5 ปีข้างหน้าคืออะไร เพื่อให้หน่วยงานทางการศึกษานั้นสามารถผลิตคนออกมาได้ตรงกับความต้องการจริงของตลาดแรงงาน ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ ไม่ใช่ตามหลังผู้ประกอบการ

การเตรียมคนเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานนั้นควรจะต้องเริ่มตั้งแต่งานแนะแนวในโรงเรียน ต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้เด็กได้รู้จักตัวเองว่าต้องการทำอะไรในอนาคต ลดการเปลี่ยนงานของเด็ก หรือเปลี่ยนก็จะไม่เปลี่ยนบ่อย

การดึงเด็กให้อยู่กับบริษัท สิ่งสำคัญคือต้องให้อิสระ เปิดโอกาสให้ได้แสดงออก ให้สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้เด็กได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง การดูแลเรื่องของสวัสดิการที่ดี เหมาะสม คือต้องเหนือกว่าที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นแนวคิดของบริษัทยุคใหม่ที่เห็นว่าทุกคนนั้นเป็นผู้บริหาร ดังนั้นสิ่งจำเป็นคือเรื่องของการปรับวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้เกิดการทำงานที่เหมาะสม มีเงินเดือนที่เหมาะสม และหากเป็นไปได้ก็ควรที่จะเท่าหรือมากกว่ากรุงเทพฯ เพื่อเอื้อให้เด็กสามารถอยู่กับครอบครัวได้ มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย เอื้อต่อการทำงานการให้คำชมเชยเมื่อทำได้ดี ก็ตรงกับสิ่งเด็กรุ่นนี้ให้ความสำคัญ เป็นเหมือนการให้การยอมรับ เห็นถึงความสำคัญของ เป็นเหมือนการให้กำลังใจ ไม่ใช่เน้นแต่เรื่องของเงินรางวัล

3. นโยบายและมาตรการภาครัฐเพื่อส่งเสริมการทำงานของวัยแรงงานตอนต้น

ควรมีการกำหนดนโยบายเรื่องการแนะแนวอาชีพ อย่างจริงจัง ควรที่จะเริ่มตั้งแต่ก่อนที่จะเด็กจะเลือกเรียนอะไร สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับเรื่องของการแนะแนวให้มากกว่าในปัจจุบัน โรงเรียนบางแห่งก็มอบหมายเรื่องของการแนะแนวกับครูที่ว่าง ซึ่งไม่มีความถนัดในเรื่องของการแนะแนว ไม่มีข้อมูลให้เด็ก อีกทั้งเด็กบางส่วนก็ไม่รู้ว่าตนเองชอบหรือไม่ชอบอะไร ต้องการทำอาชีพไหน บางส่วนก็เลือกเรียนตามเพื่อน ดังนั้น การสร้างสื่อออนไลน์ในการทดสอบความถนัด ค้นหาตัวเองได้ ก็เป็นทางออกหนึ่ง และรวมถึงการจัดทำหลักสูตรออนไลน์ เพื่อให้สามารถเข้าไปดูได้ทุกที่ทุกเวลา จะดูซ้ำกี่ครั้งก็ได้ โดยเลือกหลักสูตรที่จะอบรมที่เป็นสิ่งที่เด็กยุคนี้นิยม เช่น การขายของออนไลน์

สรุปการประชุมระดมสมอง
โครงการศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและ
การทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต
จังหวัดชลบุรี
วันที่ 26 เมษายน 2562 เวลา 14.00 – 16.00 น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี

****

1. ภาพรวมการเปลี่ยนของตลาดแรงงานในอนาคต

ภาพของจังหวัดชลบุรีที่เป็นพื้นที่หนึ่งของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมาย 10 อุตสาหกรรม (New Growth Engine) ที่แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 5 อุตสาหกรรมเดิม (First S-Curve) คือ อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต อุตสาหกรรมอิเลกทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และ 5 อุตสาหกรรมใหม่ (New S-Curve) ประกอบด้วยอุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ และสุดท้ายคืออุตสาหกรรมดิจิทัล

จากภาพจุดมุ่งหมายการพัฒนาอุตสาหกรรมดังกล่าว หน่วยงานการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีวศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญและเร่งพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องใหม่ แต่อย่างไรก็ตามด้วยระบบการจัดการศึกษาแบบทวิภาคี ที่เป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ที่มีการจัดส่งนักศึกษาระดับ ปวช.เข้าไปฝึกปฏิบัติงานยังสถานประกอบการอย่างจริงจัง ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่มากกว่าความรู้ทางวิชาการ เพราะนักศึกษาได้ฝึกการทำงานในสถานการณ์จริง การเข้าสังคม และได้เรียนรู้เทคโนโลยี นวัตกรรมเครื่องจักรที่ทันสมัยมากกว่าที่มีอยู่ในสถาบันการศึกษา

2. แนวโน้มการสร้างอุปทานแรงงานในอนาคต

ภาพความต้องการแรงงานในพื้นที่ พบว่า โดยข้อเท็จจริงแล้วแรงงานส่วนใหญ่ในพื้นที่เป็นกลุ่มแรงงานที่ย้ายถิ่นมาจากจังหวัดอื่นๆ เข้ามาทำงาน และมีบางส่วนที่เป็นแรงงานข้ามชาติ ภาพการขาดแคลนแรงงานโดยรวมจึงไม่มากนัก แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า มีการขาดแคลนแรงงานในสายอาชีพ

ช่างเทคนิค ช่างซ่อมบำรุง และงานในกลุ่มภาคบริการเช่น พนักงานโรงแรม โดยเฉพาะโรงแรมขนาดเล็กถึงขนาดกลาง ส่วนหนึ่งมีความเชื่อมโยงกับเรื่องของรายได้

การหาคนเข้ามาทดทนในส่วนของแรงงานที่ขาด ทางผู้ประกอบการได้พยายามปรับตัวโดยการดึงนักเรียนนักศึกษาที่เคยฝึกงานในสถานประกอบการแล้วรับต่อให้ทำงาน บางส่วนไปรับสมัครงานที่สถานศึกษาโดยตรง บางส่วนสนับสนุนทุนการศึกษา และมีการรับสมัครผู้สูงอายุเข้ามาทำงานในบางตำแหน่ง

3. นโยบายและมาตรการภาครัฐเพื่อส่งเสริมการทำงานของวัยแรงงานตอนต้น

นโยบายที่ดำเนินการในส่วนของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการดำเนินงานร่วมกันของหลายภาคส่วน โดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือสำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี การดำเนินงานเป็นการยึดนโยบายของกระทรวงแรงงานเป็นหลักในการดำเนินงานๆ โดยมีความพยายามที่จะสำรวจความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในพื้นที่เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวางนโยบายการบริหารจัดการแรงงาน แต่ยังคงติดปัญหาเรื่องของการได้รับความร่วมมือในการส่งข้อมูลกลับมา

สรุปการประชุมระดมสมอง

โครงการศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและ

การทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วันที่ 2 พฤษภาคม 2562

ณ ห้องประชุมแรงงานจังหวัด ศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

****

1. ภาพรวมการเปลี่ยนของตลาดแรงงานในอนาคต

สถานการณ์การมีงานทำของนักศึกษาที่จบ พบว่า นักศึกษาที่จบในสายสังคมนั้นไม่มีงานทำมากที่สุด หน่วยงานทางด้านการศึกษา จึงเห็นถึงความจำเป็นต่อการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบาย เช่น หลักสูตรที่จะนำไปใช้พัฒนา Robot การผลิตแบบอัตโนมัติ มุ่งให้เด็กเกิดทักษะที่หลากหลาย (Multi skill) ที่สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย แต่บางส่วนเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วก็เลือกที่จะเรียนต่อ บางส่วนกลับไปช่วยงานครอบครัว บางส่วนไปประกอบธุรกิจของตนเอง มีเพียงร้อยละ 30-40 ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

แม้จะดำเนินการพัฒนาหลักสูตรที่พิจารณาจากความต้องการของสถานประกอบการร่วมด้วยแล้วก็ตาม ก็ยังคงพบว่ายังมีบางส่วนที่ยังไม่ทำงาน ส่วนหนึ่งเนื่องเพราะฐานะทางครอบครัวดี ก็จะเลือกงาน แม้ยังไม่ทำงานก็ไม่เดือดร้อน เพราะที่มียังคงสนับสนุนการเงิน อีกทั้งพ่อแม่บางส่วนก็ไม่ต้องการให้ลูกลำบาก หากบุตรยังไม่พร้อมที่จะทำงานก็ไม่บังคับ ของครอบครัวที่ไม่ต้องการให้บุตรลำบาก ได้ส่งผลต่ออุปนิสัยรักสบาย มีความอดทนน้อย ขาดความยับยั้งชั่งใจ อัตราการลาออกจากงานเพิ่มสูงขึ้น

การเลือกเรียนระดับปริญญาตรีส่วนหนึ่งเป็นเรื่องของค่านิยม การให้คุณค่ากับใบปริญญาของครอบครัว ของผู้ปกครอง แม้ทางหน่วยงานทางการศึกษาจะอธิบายถึงความต้องการของตลาดแรงงานที่ต้องการผู้ที่จบในสายอาชีพ ปวช. มากที่สุด คือมีงานรองรับและได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าผู้ที่จบปริญญาตรีในบางสาขา แต่ก็ยังคงเลือกเรียนมหาวิทยาลัยเพื่อให้ได้ชื่อว่าจบปริญญาตรีแล้วมารับราชการ ซึ่งความเป็นจริงนั้นมีสัดส่วนที่น้อยมากที่จะสอบแข่งขันได้

นอกจากนี้ยังพบปัญหาเรื่องของข้อมูลเด็กนักเรียนที่ไม่สมบูรณ์เป็นอีกปัญหา ที่ส่งผลต่อการวางนโยบาย เช่น เด็กออกจากระบบโรงเรียนปกติ และอาจจะไปเข้าเรียนในระบบ กศน. แทน ซึ่งข้อมูลส่วนนี้ไม่สามารถติดจามต่อได้ เป็นข้อมูลที่หายไปจากระบบ ปัญหาของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่ดึงเด็กไว้ไม่ให้ไปสายอาชีพ เพราะเกี่ยวเนื่องกับเรื่องของงบประมาณ เงินค่าหัว ความมั่นคงของงาน

2. แนวโน้มการสร้างอุปทานแรงงานในอนาคต

คุณสมหวัง ถุงสุวรรณ

โดยภาพรวมของตลาดแรงงานในพื้นที่ไม่ค่อยพบว่าว่างงาน เนื่องจากมีผู้ประกอบการจากต่างประเทศเข้ามาลงทุนในพื้นที่ และมีแรงงานในพื้นที่บาส่วนที่เดินทางออกไปทำงานในพื้นที่อื่น และยังพบว่าแรงงานที่ถูกจ้างงานในบริษัทเป็นผู้ที่เดินทางมาจากจังหวัดอื่น เช่น จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภาพการเปลี่ยนงานของวัยแรงงานตอนต้นนั้นสูงมาก ที่เคยพบเคยมีสูงถึงร้อยละ 65 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการศึกษาไม่ได้สั่งสมเรื่องของความอดทน ซึ่งเป็นอุปนิสัยที่ต่างจากคนยุคก่อนที่มีความอดทนมากกว่า รวมถึงมีแนวโน้มเรื่องของคุณภาพของนักศึกษาที่ต่ำ แม้โดยทั่วไปวัยแรงงานจะมีวุฒิการศึกษาเพิ่มสูงขึ้น แต่ไม่สามารถปฏิบัติงานจริงได้ (real performance)

สิ่งที่ต้องมีการพิจารณาอย่างมากคือเรื่องของการแนะแนวอาชีพ เนื่องจากในปัจจุบันอาชีพนั้นมีความหลากหลาย การเพิ่มโอกาสให้เด็กที่ยังไม่สามารถตัดสินใจเรื่องของอาชีพได้มีความรู้ในเรื่องนี้ จึงเป็นสิ่งสำคัญ อีกทั้งยังต้องมีความเข้าใจต่อลักษณะของงานแต่ละอาชีพ เพื่อสร้างความเข้าใจเมื่อต้องเผชิญกับความจริง เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยเรื่องของการลาออกจากงาน

จากสถานการณ์ของนโยบายของรัฐ ในเรื่องของการพัฒนาโดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาเพื่อช่วยทดแทนกำลังคนในสายการผลิต เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่วัยแรงงานตอนต้นต้องตระหนักถึง ทั้งในเรื่องของทักษะที่จำเป็น คือคนหนึ่งคนต้องสามารถทำงานได้เท่ากับคนสิบคน เพื่อสู้กับเครื่องจักรที่จะเข้ามา

3. นโยบายและมาตรการภาครัฐเพื่อส่งเสริมการทำงานของวัยแรงงานตอนต้น

ในกลุ่มประชากรวัยแรงงานตอนต้นที่พบว่าไม่มีงานทำนั้น โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งสายสังคม และมีบางส่วนที่ยอมทำงานต่ำกว่าระดับวุฒิการศึกษาเนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องของทักษะความรู้ที่ไม่ตรงกับที่บริษัทต้องการ และส่วนหนึ่งบริษัทต้องการที่จะลดต้นทุนการผลิต การจ้างแรงงานที่วุฒิการศึกษาไม่สูงมากนั้นก็จะจ่ายค่าแรงที่น้อยกว่า อีกทั้งลักษณะการผลิตที่อาศัยกลุ่มแรงงานที่จบในสายอาชีพ ผู้ที่จบอาชีวศึกษาระดับ ปวช. ปวส. จะมีปริมาณที่มากกว่าซึ่งคนกลุ่มนี้จะมีงานรออยู่แล้ว

สิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับวัยแรงงานตอนต้น คือเรื่องของการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้เทียบเท่าหรือสูงกว่า AI เพื่อทำหน้าที่ควบคุมAI แม้จะเป็นสิ่งที่ยากแต่ก็ต้องมีการดำเนินการ เช่น ทักษะในเรื่องของการดูแลเครื่องจักร การซ่อมบำรุง ตลอดจนการมีทักษะพิเศษอื่นๆ

ลักษณะบุคลิกของเด็กรุ่นใหม่ พบว่าจากการทำแบบทดสอบบุคลิกภาพกับความเหมาะสมของอาชีพ มากกว่าร้อยละ 80 เป็นผู้ที่ได้ A คือเป็น Artist มีความรักอิสระ ทำงานจินตนาการ เพ้อฝัน ไม่ใช่พวกใฝ่เรียนรู้

แนวทางการดำเนินนโยบายสำหรับกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นในส่วนของโรงงานต้องส่งเสริมร่วมกันกับทางราชการ เพื่อเป็นการแก้ปัญหาระยะยาว ทางด้านการศึกษาเน้นผลิตเด็กไปทางด้านผู้เชี่ยวชาญในอนาคต การผลิตแรงงานกึ่งฝีมือต้องลดลง เน้นการพัฒนาทักษะแบบ multi-skill คือสามารถทำได้ในหลายๆอย่าง กระทรวงแรงงานจะต้องผลิต professor เป็นผู้เชี่ยวชาญ ต้องสอดรับกันไป การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ-ภาคเอกชน-ภาคการศึกษา ต้องสามารถทำได้โดยสะดวก ถูกต้อง รวดเร็วเพื่อมากำหนดนโยบายทิศทางร่วมกันได้

สรุปการประชุมระดมสมอง
โครงการศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและ
การทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต
วันที่ 10 พฤษภาคม 2562 เวลา 9.30 – 12.00 น.
ณ ห้อง 307 ชั้น 3 อาคารประชาธิปก รำไพพรรณี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

****

1. ภาพรวมการเปลี่ยนของตลาดแรงงานในอนาคต

ดร.ธนิต โสรัตน์ ได้สรุปถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในอนาคต โดยเฉพาะผลกระทบต่อกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีทั้งสิ้น 4 ประเด็นด้วยกัน คือ

1. การเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยี (Technology Transformation) การเปลี่ยนแปลงในยุค Technology Disruption หรือการเข้ามาของ Disruptive Technologies ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 2 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ 1) Process disruptive การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการผลิต โดยมีแนวโน้มจะนำเอาหุ่นยนต์ และระบบ Automation มาใช้ในกระบวนการผลิตสินค้ามากขึ้น ทำให้อุตสาหกรรมที่เคยใช้แรงงานเข้มข้น ลดความต้องการจำนวนแรงงานในไลน์การผลิตลง และเปลี่ยนคุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการมาเป็นแรงงานที่สามารถทำงานร่วมกับระบบ Automation และ Robotics ได้ 2) Product disruptive เช่น เปลี่ยนจากรถที่ใช้เครื่องยนต์สันดาปภายในไปเป็นรถไฟฟ้า หรือรถ EV ส่งผลให้อุตสาหกรรมต่อเนื่องในกระบวนการผลิตสินค้านั้นทั้งหมดจะถูกกระทบไปด้วย บางงานอาจจะหายไป ทักษะของแรงงานที่สะสมมานั้นอาจจะไม่สามารถนำมาใช้ได้ หรือองค์ความรู้และประสบการณ์ในการผลิตบางอย่างจะล้าสมัยไป ทำให้ต้องมีการ Reskill และ Upskill เพื่อให้แรงงานเท่าทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะเข้ามา

2. ยุครอยต่อของมนุษย์พันธุ์ใหม่ ระบบการศึกษายุคใหม่ต้องเน้นคุณภาพของบัณฑิตมากกว่าปริมาณ เน้นผลิตคนให้ตรงกับอุปสงค์ในตลาดแรงงาน (ทั้งในปัจจุบันและที่คาดการณ์ไว้ในอนาคต) เด็กและเยาวชนต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ที่กำลังเกิดขึ้นมา เพื่อรองรับกับเทคโนโลยีใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้น เช่น ทักษะในการซ่อม Robots เป็นต้น

3. แนวโน้มความต้องการของนายจ้างในอนาคตเปลี่ยนไป แนวโน้มการกระจายความเจริญ ทำให้การย้ายถิ่นไปเป็นแรงงานในเมืองใหญ่ลดลง แต่แรงงานในเมืองยังมีมากอยู่เหมือนเดิม นอกจากนี้ เรากำลังเข้าสู่ยุค Business Model ต้องหากำลังคนมาเชื่อมโยงตรงนี้ให้ได้ เช่น ต้องการคนพันธุ์ใหม่สายวิทย์มาพัฒนาระบบ Robotics หรือใช้อุปกรณ์ร่วมกับระบบดังกล่าว งานร่วมกับ Cobot (Collaborative

Robots) ได้ คนที่สามารถใช้ AI, Automation รวมถึงมีทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูล Data analytics และงานที่เปลี่ยนแปลงเป็น Digitization มากขึ้น

นายจ้างยุคใหม่อาจจะไม่ต้องการคนจบระดับปริญญา แต่ต้องการคนที่มีทักษะ 2 แบบ คือ Niche skills เช่น ช่างเชื่อม ช่างอิเล็กทรอนิกส์ นักการตลาดออนไลน์ เป็นต้น และ Multi-skills ต่อไปคนจะทำงานจากบ้านของตัวเองมากขึ้น (Home-based worker) เนื่องจากมีเทคโนโลยีการสื่อสารมาอำนวยความสะดวก ดังนั้น นายจ้างจะเน้นรับคนใหม่ที่สามารถทำงานผ่านระบบ Cloud server หรือทำงานกับ Big Data ได้

4. ระบบการศึกษาต้องเปิดใจ การศึกษาคือ การพัฒนากำลังคน ต้องสร้างคนให้มีทั้ง Niche skills และ Multi-skills อาจจะเน้นการอบรมผ่านคอร์สระยะสั้นมากกว่า เน้นให้คนจบในระดับปริญญา เน้นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long Learning) ให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือแบบทวิภาคีระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการเพื่อให้นักศึกษาได้ประสบการณ์ตรงจากการทำงานควบคู่ไปด้วยในขณะเรียน นอกจากนี้ ควรมีการ Reskill ครู/อาจารย์ผู้สอนทั้งในอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษา เพื่อให้อาจารย์อัพเดทองค์ความรู้และทักษะก่อนถ่ายทอดสู่ลูกศิษย์

สำหรับภาคเอกชนท่านอื่นๆ โดยเฉพาะจากภาคงานบริการ การท่องเที่ยว โรงแรม งานรักษาความปลอดภัย และแม่บ้าน นอกจากกล่าวถึงปัญหาเรื่องเด็กขาดทักษะและความพร้อมในการทำงานแล้ว สิ่งสำคัญ คือ วัยแรงงานตอนต้นนี้ยังขาด Soft skills ที่สำคัญหลายประการ เช่น Service mind, ความอดทน ความนิ่ง รวมถึงความเคารพและเห็นคุณค่าในอาชีพของทุกอาชีพ การยึดติดกับค่านิยมต่ออาชีพที่คิดว่าเป็นระดับล่างแบบเดิม ๆ เช่น อาชีพรักษาความปลอดภัย เป็นต้น

2. แนวโน้มการสร้างอุปทานแรงงานในอนาคต

หน่วยงานที่สำคัญมากในระบบการศึกษาอย่าง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ) เป็นตัวเชื่อมที่สำคัญในการส่งเด็กไปสู่การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นคือ อาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ในขณะเดียวกัน ก็เป็นตัวเชื่อมเด็กไปสู่ตลาดแรงงาน สำหรับเด็กที่มีความจำเป็นต้องหารายได้ช่วยเหลือครอบครัว ไม่สามารถเรียนต่อได้ ในปี 2562 นี้ สพฐ. มีนโยบายพัฒนาคนดีมีวิจัย ปลูกฝัง Soft skill ที่จำเป็นให้กับเด็กนักเรียน รวมถึงมีการปรับเรื่องการแนะแนวเพื่อศึกษาต่อ และแนะแนวเพื่อการประกอบอาชีพ

ในด้านอาชีวศึกษา ผู้แทนจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ได้สรุปจำนวนเด็กนักเรียน/นักศึกษาในระบบอาชีวศึกษาของไทยประมาณ 1 ล้านคน แบ่งเป็น ระดับ ปวช.และ ปวส. ประมาณ 9 แสนคน ระดับปริญญาตรี (ปฏิบัติการ) ประมาณ 1 พันกว่าคน และมีอีกบางส่วนที่มาเรียนแบบคอร์สระยะสั้น สำหรับเด็กที่จบในระดับ ปวช. และ ปวส. ประมาณร้อยละ 70 จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน และร้อยละ 30 ศึกษาต่อ แบ่งเป็นสายช่าง ร้อยละ 61 และสายพาณิชย์ ร้อยละ 39 นโยบายเด่นเพื่อเตรียม

ความพร้อมของกำลังคนอาชีวศึกษาให้พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานมี 2 ประการ คือ การสร้างความร่วมมือแบบทวิภาคีระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ และการนำครูไปฝึกในสถานประกอบการด้วยเพื่อ Upskill ของครูอาชีวศึกษา นอกจากนี้ มีการทำแผนร่วมกับ สพฐ เพื่อให้เกิดระบบส่งต่อหรือสร้างจุดเชื่อมต่อให้นักเรียนเข้าเรียนอาชีวศึกษามากขึ้น

สำหรับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กำลังมุ่งพัฒนากรอบวุฒิแห่งชาติเพื่อรองรับอาชีพ และสมรรถนะแบบใหม่ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน การปรับกรอบวุฒิแบบใหม่จะเน้นดู Core competency หลักๆ เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ และทักษะด้านดิจิทัล นอกจากนี้ ยังทำความร่วมมือกับกรมการจัดหางานเพื่อจัดทำ Core competency ของเด็กที่กำลังจะจบระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายว่าต้องมีสมรรถนะอย่างไรบ้าง โครงการผลิตกำลังคนเพื่อป้อนอุตสาหกรรมเป้าหมาย จะต้องมีสมรรถนะอย่างไร รวมถึงมีการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนให้เด็กไปฝึกอบรมในสถานประกอบการและสามารถเก็บเครดิตได้

3. นโยบายและมาตรการภาครัฐเพื่อส่งเสริมการทำงานของวัยแรงงานตอนต้น

ในฝั่งของภาครัฐที่ดำเนินงานด้านแรงงาน เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมการจัดหางาน ได้นำเสนอถึงการเปลี่ยนแปลงแนวทางการพัฒนากำลังคนภายในหน่วยงาน โดยในฝั่งของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังคนของต่างประเทศ เพื่อประยุกต์ใช้โมเดลดังกล่าวมาจัดเป็นหลักสูตรหรือคอร์สฝึกอบรมแรงงาน เพื่อตอบสนองต่อตลาดแรงงานยุคใหม่ ในฝั่งของกรมการจัดหางานเน้นดูแลแรงงานระดับล่างที่อาจตกงานในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีกาผลิตและการบริการ การสร้างคนรุ่นใหม่ให้พร้อมทำงานผ่านโครงการยุวแรงงาน อีกทั้งได้นำเสนอว่าการปรับทัศนคติต่องาน ต้องทำผ่านสื่อ เพื่อให้ข้อมูลทันสมัยถึงผู้ปกครองที่ดูแลเด็กอยู่ รวมถึงบุคคลทั่วไปด้วย

ภาคผนวก ช

ภาพการเก็บข้อมูลในภาคสนามและการประชุมระดมสมอง

การอบรมเครื่องมือแบบสอบถาม

ภาคเหนือ: จังหวัดเชียงใหม่

เก็บข้อมูลในภาคสนาม

ระหว่างวันที่ 4-8 เมษายน 2562

ประชุมระดมสมอง

วันที่ 9 เมษายน 2562

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: จังหวัดขอนแก่นและอุดรธานี

เก็บข้อมูลในภาคสนาม

ระหว่างวันที่ 17-23 เมษายน 2562

ประชุมระดมสมอง

วันที่ 18 เมษายน 2562

ภาคใต้: จังหวัดสงขลา

เก็บข้อมูลในภาคสนาม

ระหว่างวันที่ 19-22 เมษายน 2562

ประชุมระดมสมอง

วันที่ 23 เมษายน 2562

ภาคตะวันออก: จังหวัดชลบุรี

เก็บข้อมูลในภาคสนาม

ระหว่างวันที่ 25-27 เมษายน 2562

ประชุมระดมสมอง

วันที่ 26 เมษายน 2562

ภาคกลาง: จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เก็บข้อมูลในภาคสนาม

ระหว่างวันที่ 26-29 เมษายน 2562

ประชุมระดมสมอง

วันที่ 2 พฤษภาคม 2562

กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

เก็บข้อมูลในภาคสนาม

ระหว่างวันที่ 24 เมษายน – 2 พฤษภาคม 2562

Be Productive

ประชุมระดมสมอง

วันที่ 10 พฤษภาคม 2562

ภาคผนวก ซ

โครงการประชุมเพื่อนำเสนอผลการศึกษาและกำหนดการ

โครงการศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงาน

ของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต

จัดโดย สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สนับสนุนโดย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน

วันพุธที่ 29 พฤษภาคม 2562 เวลา 09.00 – 12.00 น.

ณ ห้องประชุม จุมภฏ-พันธ์ทิพย์ ชั้น 4 อาคารประชาธิปก รำไพพรรณี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

****

หลักการและเหตุผล

สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ดำเนินโครงการศึกษาและวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานของวัยแรงงานตอนต้น[2]ในประเทศไทย โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดเรื่องการเปลี่ยนผ่านจากสถาบันการศึกษาสู่ตลาดแรงงาน รวมถึงนำเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เรื่อง From School-to-work Transition Survey ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาใช้ในการเก็บข้อมูลภาคสนาม ซึ่งการวิเคราะห์สถานการณ์และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น (หมายถึง นักเรียน นิสิต นักศึกษาที่อยู่ในระบบการศึกษาและกำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผู้ที่ทำงานแล้ว ผู้ที่ว่างงานและ/หรืออยู่ระหว่างการหางาน) ในฐานะที่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่จะมีส่วนสำคัญที่จะสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จะนำมาซึ่งการจัดทำข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มวัยแรงงานตอนต้น รวมทั้งนโยบายและมาตรการที่รองรับกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างตลาดแรงงานในอนาคต

ทั้งนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามของโครงการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนแรก คือ การวิจัยเชิงสำรวจโดยการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากประชากรวัยแรงงานตอนต้น (อายุ 15-35 ปี) จำนวน 1,800 ชุด ใน 6 ภูมิภาค ได้แก่ กรุงเทพฯ และปริมณฑล (ปทุมธานี และสมุทรปราการ) ภาคกลางและตะวันตก (อยุธยา) ภาคเหนือ (เชียงใหม่) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ขอนแก่นและอุดรธานี) ภาคตะวันออก (ชลบุรี) และภาคใต้ (สงขลา) ส่วนที่สอง คือ การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการจัดประชุมระดมสมองกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตลาดแรงงานและ

---

[2] เดิมตามแนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กำหนดช่วงอายุของวัยแรงงานตอนต้นไว้ที่ 15-29 ปี แต่เมื่อพิจารณาบริบทตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นของประเทศไทยจะเริ่มมีงานทำที่มั่นคง หรือได้งานที่พึงพอใจช่วงอายุประมาณ 30 – 35 ปี จึงขยายอายุของกลุ่มประชากรที่จะศึกษาออกไปเป็น 15 – 35 ปี

การทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในแต่ละพื้นที่ เพื่อประมวลและแลกเปลี่ยนข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้นทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

บัดนี้ โครงการวิจัยได้ดำเนินการมาถึงขั้นการจัดทำร่างรายงานฉบับสมบูรณ์ จึงได้จัดประชุมนำเสนอผลการศึกษา เพื่อประมวลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงาน และภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาข้อเสนอแนะสำหรับการกำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อส่งเสริมการจ้างงานและการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นอย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์

การประชุมนำเสนอผลการศึกษาในครั้งนี้ มุ่งให้เกิดการให้ความเห็นต่อร่างรายงานการศึกษาพร้อมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำข้อเสนอแนะสำหรับโครงการศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคตต่อไป

ผู้เข้าร่วมประชุม จำนวนประมาณ 50 ท่าน

3.1 ผู้แทนจากแรงงานจังหวัด จัดหางานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และสำนักงานประกันสังคมจังหวัด ในเขตกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการและปทุมธานี

3.2 ผู้แทนจากนายจ้าง/สถานประกอบการ หอการค้าจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด และชมรมบริหารบุคคล

3.3 ผู้แทนจากสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา รวมถึงหน่วยงานภายใต้กระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้อง

3.4 นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป

กำหนดการประชุม

08.30 – 09.00 น.	ลงทะเบียน
09.00 – 09.15 น.	กล่าวเปิดการประชุม โดย ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

09.15 – 10.15 น. นำเสนอผลการศึกษา

“การเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต”

โดย คณะผู้วิจัย

ดร.มนทกานต์ ฉิมมามี สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คุณธนานนท์ บัวทอง วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คุณวรัญญา จิตรผ่อง สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คุณรักษพล สนิทยา Burden of Disease Research Program Thailand (BOD Thailand) International Health Policy Program กระทรวงสาธารณสุข

10.15 – 10.30 น. พักรับประทานอาหารว่าง

10.30 – 12.00 น. เวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผลการศึกษา

ภาคผนวก ณ
รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมเพื่อนำเสนอผลการศึกษา

1	นางสาวสุกัญญา	ภู่พัฒนากุล	ผู้อำนวยการกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมจัดหางาน
2	นางสาวสุรีย์พร	ทัพภสุต	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการเศรษฐกิจการแรงงาน กระทรวงแรงงาน
3	นางสาวอัจฉรา	งามสมจิตร	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
4	นางสาวเยาวรัตน์	เอ่นนู	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กระทรวงแรงงาน
5	นายเมธี	เมืองทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 ปทุมธานี
6	นางบุญเรือง	โรจนศิริ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักงานประกันสังคม
7	นางจุฑามาศ	มั่นสุวรรณ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี
8	นายไพรัตน์	กล่ำทอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจละสังคมแห่งชาติ (สศช.)
9	นายกฤตนัย	บุญราช	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจละสังคมแห่งชาติ (สศช.)
10	นางสาวมนัสศิริ	นุตยกุล	ผู้จัดการฝ่าย สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
11	ศ.ดร.พัชราวลัย	วงศ์บุญสิน	วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
12	นางสาวบุษยรัตน์	กาญจนดิษฐ์	นักวิชาการสถาบันส่งเสริมภาคประชาสังคม
13	นางนงเยาว์	แสนน้ำเที่ยง	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา
14	นางสาวอุษา	หลักดี	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

15	นางสาวชุลีกร	โชติดี	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
16	คุณชนนิกานต์	โภชนกิจ	นักวิจัย Just Economy and Labor Institute
17	นายเจนวิทย์	ครองตน	ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี
18	นายกฤษฎา	ธีระโกศลพงศ์	นักวิชาการอิสระด้านแรงงาน
19	นางนารีรัตน์	ทองประพาษ	สมาคมนายจ้างนักบริหารงานร้านอาหาร
20	นายพงศา	แสนใจงาม	กรรมการสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
21	ดร.ธนิต	โสรัตน์	ประธาน เครือ บริษัท วี-เซิร์ฟ โลจิสติกส์
22	นางสิทธิรัตน์	โหตระไวศยะ	กรรมการผู้จัดการ บริษัท รักษาความปลอดภัยเอเชีย คลันนิ่ง เซอร์วิช จำกัด
23	คุณชนะชัย	เอี่ยมศรีพรรณ	JTEKT (THAILAND) Co., LTD.
24	คุณอุทัย	โพธิ์ถาวร	JTEKT (THAILAND) Co., LTD.
25	คุณจุมพล	เย็นจิตร์	JTEKT (THAILAND) Co., LTD.
26	ดร.มนทกานต์	ฉิมมามี	หัวหน้าโครงการ สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
27	นายธนานนท์	บัวทอง	นักวิจัย สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
28	นางสาววรัญญา	จิตรผ่อง	นักวิจัย สถาบันเอเชีย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
29	นายรักษพล	สนิทยา	นักวิจัย Burden of Disease Research Program Thailand (BOD Thailand) International Health Policy Program กระทรวงสาธารณสุข และอาจารย์ ประจำมหาวิทยาลัยศรีปทุม
30	นางสาวสุกัญญา	มีสกุลทอง	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลและผู้ประสานงาน วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
31	นายสิทธิพัฒน์	ปรีดาวรรณ	เจ้าหน้าที่อาวุโส สำนักอธิการบดี สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
32	นางภัทรพิมพ์	ทองวั่น	นิสิตปริญญาเอก วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
33	นายวัฒนา	ธรรมลังกา	นิสิตปริญญาโท สหสาขาวิชาการพัฒนามนุษย์และ สังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
34	นายปราติหารย์	มีคุณ	นิสิตปริญญาโท สหสาขาวิชาการพัฒนามนุษย์และ สังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

35 นายณัฏฐ์ศุภณ	ดำชื่น	คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
36 นางสาวชนลักษณ์	ชัยศรีลักษณ์	คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
37 นางสาวอังคนา	จบศรี	นักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
38 นางรณุกาชลี	มาวัฒนพงศ์	กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
39 นางมลฤดี	ขัธสนธิ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กระทรวงแรงงาน
40 นางช่อทิพย์	พุ่มพวง	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ กระทรวงแรงงาน
41 นายมารุต	การย์กวินพงศ์	ประชาชนทั่วไป
42 อ.ดร.ชฎาธาร	โอษธีศ	วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
43 นางสาวณัฐปรี	จารุนิภาค	ผู้ช่วยนักวิจัย วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
44 นายธนกร	ทำอิ่นแก้ว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
45 คุณณัฐภัสสร	กรอกกลาง	สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
46 คุณพัชยา	เลาสุทแสง	นักวิชาการสถิติชำนาญการ
47 นางวรรณา	ตับเพียว	ครูชำนาญการพิเศษ
48 นางสาวเบญญาภา	บุญล้ำ	ครู คศ. 1 วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา
49 นางสาวนิภาพร	ปานเพชร	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
50 รศ.ดร.วิราภรณ์	โพธิศิริ	วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
51 นายดำรง	พรพัฒนนางกูร	บริษัท ดี. ที. เอส. โปรดิวซ์ จำกัด
52 คุณโสมวลี	นิวัฒน์	ประชาชนทั่วไป
53 นางสาววฒนพร	ศรีจันทร์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี
54 นายพลัฏฐ์	อำไพ	สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
55 คุณกาญจนา	หามิรัตน์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
56 ผศ.ดร.ชญานิศวร์	โคโนะ	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ
57 คุณปวิตรา	กรีธาธร	นิสิตปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
58 คุณธนารัตน์	อุดมวรรณาเขตร	นิสิตปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

59	คุณวราพัชร	จันทร์เส้ง	นิสิตปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
60	คุณบุศริน	บางแก้ว	นักวิจัย วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
61	ผศ.ดร.รัตติยา	ภูละออ	วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ญ
สรุปการประชุมเพื่อนำเสนอผลการศึกษาและรับฟังความเห็น

สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้จัดประชุมเพื่อนำเสนอผลการศึกษาและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากภาคส่วนต่าง ๆ เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2562 ณ ห้องประชุม จุมภฏ-พันธ์ทิพย์ ชั้น 4 อาคารประชาธิปก รำไพพรรณี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีผู้เข้าร่วมการประชุมทั้งสิ้น 61 ท่าน ครอบคลุมผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภาครัฐ ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม รวมถึงนิสิตนักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป ทั้งนี้หลังจากที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาแล้ว สามารถสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิต่อผลการศึกษาได้ ดังนี้

ดร.ธนิต โสรัตน์

รองประสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ 18 และ ประธาน เครือ บริษัท วี-เซิร์ฟ โลจิสติกส์

ควรให้ภาพของทักษะในอนาคตที่เปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน และจัดทำข้อเสนอแนะที่ลงลึกเรื่องกฎหมายที่เชื่อมโยงกับผลการศึกษา และระบุหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้มีประโยชน์ จะทำให้มองเห็นภาพของการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานของวัยแรงงานตอนต้น โดยเฉพาะอาชีพในอนาคต อยากให้มองไปในทศวรรษหน้า เพราะว่าอีกสัก 2 ปี พอไปเปิดอ่านมันก็ล้าสมัยแล้ว อยากให้มองอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไปหรือ 10 ปีขึ้นไป ถึงจะทำให้รัฐบาลหรือภาครัฐรวมถึงภาคเอกชน นำผลการศึกษาตรงนี้มาวางเป็นกรอบ โดยลงลึกไปว่าทักษะการเรียนการสอนที่ต้องสอดคล้องกับตลาดแรงงานจะต้องมีอะไรบ้าง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของแรงงานวัยตอนต้นที่บอกมาว่าพฤติกรรมอะไรก็ไม่เหมือนเดิม เนื่องจากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป กฎหมายที่จะเชื่อมโยงก็ตามไม่ทันดังนั้น อยากให้เสนออย่างชัดเจนว่ากฎหมายทั้งกฎหมายแรงงานหรือกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง จะต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับอะไรบ้าง ทั้งนี้ คณะผู้วิจัย ต้องแสดงให้เห็นถึงทิศทางหรือภาพของแรงงานในอนาคตให้ได้ว่าจะเป็นอย่างไร นอกจากนี้ จำเป็นต้องเชื่อมโยงข้อมูลที่ศึกษากับการจัดทำข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนในเชิงนโยบายของภาครัฐให้มีความสอดคล้องกัน

สำหรับเรื่องการแบ่งกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นตามกลุ่มอายุ ข้อเสนอแนะในเรื่องของกลุ่มกำลังแรงงานที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ส่วนตัวเห็นว่าดีที่แบ่งออกมาเป็น 3 กลุ่ม คือพวกกลุ่มการศึกษาตอนต้น กลุ่มที่กำลังจะจบการศึกษา และกลุ่มที่จบการศึกษาและพร้อมทำงาน แต่ต้องทำข้อเสนอให้ชัดเจนว่ามี

หน่วยงานใดที่เกี่ยวข้องบ้างในแต่ละกลุ่ม และขั้นตอน ต้องมีเจ้าภาพ ดังนั้น ต้องเป็นกระทรวงแรงงานที่ควรจะเป็นผู้นำ อาจจะออกแบบเป็นคณะกรรมการนโยบายแรงงานแห่งชาติ หรืออาจจัดทำในรูปแบบ Platform ตามที่คณะวิจัยนำเสนอ เพื่อดึงทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมาร่วมกันกำหนดทิศทาง โดยเฉพาะภาคการศึกษาเป็นหัวใจจริงๆ ของแรงงานวัยตอนต้น ถ้าไม่เชื่อมกับภาคการศึกษามันไม่ประสบความสำเร็จเลย

นายพงศา แสนใจงาม

กรรมการสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

การสุ่มตัวอย่าง และการกำหนดขนาดตัวอย่างของแต่ละพื้นที่อาจส่งผลต่อผลการศึกษาที่ไม่ครอบคลุม

ขอขอบคุณที่จัดให้มีการประชุมนำเสนอผลการศึกษานี้ ซึ่งได้ความรู้เพิ่มขึ้นมาก ได้เห็นรายละเอียดของการสำรวจนี้ค่อนข้างจะชัดเจน และสามารถนำไปใช้ต่อยอดได้ในบางรายการ จะขอพูดในความเห็นส่วนตัวเรื่องของการสุ่มตัวอย่าง คิดว่าจำนวนสุ่มตัวอย่างในแต่ละภาคมันน้อยไป ในภาคหนึ่งมีจังหวัดหนึ่งไม่สะท้อนจะเห็นได้จากว่าจำนวนของผู้มีถูกสัมภาษณ์อยู่ในปริญญาตรีถึงร้อยละ 46 เพราะภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสำรวจที่ขอนแก่น คือเป็นจังหวัดขนาดใหญ่ เมื่อเป็นจังหวัดใหญ่ก็แน่นอนแรงงานก็ต้องมาจากกลุ่มของปริญญาตรี ทีนี้อย่างภาคตะวันออก ชลบุรีกลุ่มตัวอย่างมีแค่ 70 กว่า แต่ท่านทราบไหมครับว่าภาคตะวันออกมีกลุ่มแรงงานมหาศาลเลยนะครับ ในจังหวัดชลบุรี ระยอง แค่สองจังหวัดนี้ก็มหาศาลแล้ว เพรามีทั้งภาคการผลิตและภาคท่องเที่ยว เกือบๆจะเท่ากรุงเทพฯ แต่กรุงเทพฯ มีกลุ่มตัวอย่างเกือบ ๆ จะ 700 กว่า กลุ่มใหญ่ ๆ เพราะฉะนั้นคิดว่าน่าจะมีสัก 400 ถึง 500 ตัวอย่าง ด้วยซ้ำไปสำหรับภาคตะวันออก เลยคิดว่ามันอาจจะมีการเพี้ยน เพราะว่าภาพรวมเป็นแบบนี้มันก็ไม่สะท้อนในภาพอื่น

(อาจารย์ธนานนท์ บัวทอง คณะผู้วิจัย ตอบคำถามเรื่องการสุ่มตัวอย่าง)

สำหรับข้อจำกัดของงานวิจัยในการกำหนดขนาดของตัวอย่างที่สามารถทำได้ ด้วยงบประมาณที่เรามี เริ่มต้นคำนวณขนาดตัวอย่างจากต้นทุนต่อหน่วยในการเก็บแบบสอบถามของเรา แล้วก็คำนวณขึ้นมาจากงบประมาณที่เรามีอยู่ แล้วก็ใช้สถิติเข้าช่วย โดยปกติเราใช้ต้นทุนต่อหน่วยในการเก็บข้อมูลภาคสนามประมาณ 450-500 บาทต่อ 1 ตัวอย่าง จากงบประมาณที่มีจึงสามารถกำหนดขนาดตัวอย่างได้อย่างน้อย 1,800 ตัวอย่างส่วนเรื่องการกระจายตัวตามพื้นที่ เราวางแผนเริ่มต้นจากการใช้ภูมิภาคเป็นตัวแทนที่ใช้ให้ครบทุกภูมิภาค แล้วก็ใช้สูตร PPS หรือ Proportion to size โดยใช้ฐานข้อมูลประชากรจาก

ข้อมูลร้อยละ 20 ของสำมโนประชากร พ.ศ. 2553 ซึ่งมี จำนวนทั้งหมดประมาณ 9 ล้านกว่าคน แล้วก็ดูการกระจายไปตามภาค ส่วนตัวชี้วัดในแต่ละภูมิภาคหลักๆที่เราเลือกคือ เลือกที่ที่มีการพัฒนาสูงอาจจะมีแรงงานไปตกค้างอยู่ที่นั้นเยอะรวม ๆ กันอยู่ เลือกพื้นที่ที่มีสถานศึกษาเพราะจะได้พูดถึงการ Transition จากโรงเรียนไปยังพื้นที่ทำงานได้ เราเลือกที่ๆ มีสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา แล้วก็ดูเครือข่ายเป็นตัวแปรสำคัญในการเลือกเหมือนกัน เพราะเราต้องทำในเวลาค่อยข้างจำกัด เราก็เลือกพื้นที่ที่มีเครือข่ายจากกระทรวงแรงงานที่เข้มแข็ง มีอาสาสมัครแรงงานที่เข้มแข็งเป็นเกณฑ์ประกอบในการเลือก หลังจากนั้นดูว่าด้วยระยะเวลาที่เรามี ทรัพยากรที่เรามี ภาคอีสานมันใหญ่เราก็เลยเลือกที่จะทำเป็นสองจังหวัด แบ่งเป็นสองพื้นที่เพื่อที่จะได้เก็บข้อมูลได้ภายในเวลา ส่วนกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจากพื้นที่มันใหญ่เราก็เลยเลือกพื้นที่ให้มันเยอะขึ้นเป็นสามจังหวัด อย่างไรก็ดี จากประสบการณ์ เราเริ่มต้นจากไอเดียว่า เราจะเก็บชุมชนละ 50 ให้ได้เราพบว่ามันได้แค่ 10–15 คน ไม่มากกว่าในแต่ละชุมชนครับมันเก็บไม่ได้แม้ว่าเราจะพยายามใช้วิธีการเก็บพื้นที่ก่อนไปรู้จักทำความรู้จักไปขอให้เขาประกาศขอคนในพื้นที่ขอให้เขาช่วยนัดอะไรก็ตามยังได้ประมาณ 15 คนต่อ 1 ชุมชนอยู่ และเราเลือกในพื้นที่ที่ค่อนข้างเป็นพื้นที่เมืองมันจึงสะท้อนว่าการศึกษามันค่อนข้างสูงอันนี้จริง เพราะเราสนใจว่าจะมีคนติดค้างในระบบการศึกษาสูง เราจึงเลือกตัวอย่างในกลุ่มนี้มาก ถ้าเราเลือกชุมชนที่เป็นชนบทเราจะเจอครอบครัวที่เป็น Skip generation เป็นส่วนใหญ่จะกลายเป็นเด็กมากกว่า เราก็เลยเลือกที่ชุมชนค่อนข้างเป็นเมืองใหญ่ที่กลุ่มเป้าหมายของเราอาศัยอยู่จริง เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูลและสอดคล้องกับการกระจายตัวของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่แท้จริงมากที่สุด

คำอธิบายนี้เราใส่ไว้ในส่วนของระเบียบวิธีวิจัยซึ่งไม่ได้อธิบายโดยละเอียดในการนำเสนอผลการศึกษานี้ สำหรับข้อกังวลเรื่องผลการศึกษาจะเบ้หรือไม่ เราก็มีการเอาตัวเลขอัตราการว่างงานสัดส่วนของ NEETs จากผลการศึกษาไปเทียบกับข้อมูลที่ใหญ่กว่านี้อย่างเช่น Labour force survey ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ก็พบว่าสัดส่วนก็ใกล้เคียงกัน ไม่ได้ต่างกันมาก เป็นสิ่งที่เราพยายามจะรีเช็คข้อมูลเพื่อไม่ให้เกิดการเบ้ของข้อมูลเกินไป

ควรนำเสนอภาพการเปลี่ยนแปลงจากเทคโนโลยีดิจิทัลและผลกระทบต่อตลาดแรงงานรวมถึงความตระหนักและการปรับตัวของวัยแรงงานตอนต้นให้มากขึ้น

ความเห็นต่อผลการศึกษาอีกประการ คือ ยังไม่เห็นคำถามที่เกี่ยวกับ Technology Disruptive ของ digital น่าจะมีคำถามอย่างเช่นว่า ทางกลุ่มเป้าหมาย คุณได้มีการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ยุค digital นี้แล้วหรือยัง มีการตระหนักในเรื่องนี้มากน้อยแค่ไหน แล้วก็จะมีการปรับตัวอย่างไร เพราะว่ากลุ่มนี้เป็นกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นประมาณ 20 กว่าๆ ถึง 35 ปี เพราะฉะนั้นนี้คือ กลุ่มที่สำคัญที่เขาจะต้องเข้าไปทำงานในภาคธุรกิจที่ตอนนี้กำลังปรับเปลี่ยนกันอย่างมากในเรื่องของ digital ไม่ว่าจะ HR การเงิน การตลาด หรือแม้กระทั่งฝ่ายการผลิตเองก็ตาม เขาเองจะต้องมี skill ในด้านนี้ อีกประการหนึ่งคือ

ไม่แน่ใจว่าจะเกี่ยวกับเรื่องนี้คำถามนี้รึเปล่าก็คือว่าอยากเห็นภาคการศึกษาว่าต้องคุยกับภาคธุรกิจ และภาคอุสาหกรรมกันอย่างเป็นวาระแห่งชาติเลย คือคุณต้องปรับหลักสูตรให้เข้ากับความต้องการแรงงานในปัจจุบันเสียที เพราะว่ามีการผลิตบัณฑิตสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจออกมามากทั้งในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา คนที่จบทางด้านคอมพิวเตอร์ธุรกิจมีมากแต่ภาคธุรกิจไม่ได้ต้องการ เพราะว่าคนไม่ได้จบมาอย่างที่เขาต้องการ เนื่องจากเทคโนโลยีมันเปลี่ยนไปมาก มีนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามา ภาคการผลิตเอง หรือภาคธุรกิจโลจิสติกส์ก็ไปไกลแล้ว แต่เรายังสอนกันแบบพื้นฐานอยู่ ส่วนในภาคการผลิตเอง เช่น โรงงานผลิตปลากระป๋อง เขาไม่ได้ต้องการแรงงานมาบรรจุในไลน์การผลิต แต่ต้องมาคุมเครื่องจักรในการผลิตที่มันทันสมัยมากขึ้น ดังนั้นไม่ใช่ 3.0 แล้ว หลายที่โรงงานใหญ่ๆ เขาก็ไปทำในเรื่องของ 4.0 แรงงานในอนาคตต้องมีทักษะที่จำเป็นเหล่านี้ จึงต้องการให้ภาคการศึกษามีการปรับหลักสูตรอย่างแท้จริง ส่วนสภาอุตสาหกรรมก็มีการปรับอยู่แล้วแต่เห็นว่ายังไม่ผ่านคณะรัฐมนตรี

ตอนนี้เรามีปัญหาในเรื่องของการขาดแคลนแรงงานด้าน digital อย่างมาก และไม่มีที่ไหนจะหาให้เราได้ ซึ่งตอนนี้เราให้เงินสนับสนุนในบางส่วน ให้เงินระยะสั้น ระยะกลาง ในส่วนของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเอง ก็ให้ความสำคัญในด้านนี้โดยกำลังสร้างหลักสูตรสั้นกับกลางในตรงนี้ด้วย ซึ่งอยากให้มีการทำหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลาง แต่ไม่ใช่ว่าแค่ให้เขาไป Upskill หรือ Reskill นายจ้างจะต้องมีสิทธิประโยชน์ให้เขาด้วย เช่นว่ามีการปรับเงินเดือน สำหรับเรื่องคุณวุฒิวิชาชีพ ก็อยากให้รัฐบาลผลักดันสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ หลักสูตรที่เราทำค่อนข้างจะมีการเป็นการนำเอาภาคธุรกิจทางด้านแต่ละสาขามารวมกัน มีการเรียน มีการ training มีการสอบค่อนข้างที่จะมีความเข้มข้น เพราะฉะนั้นคนที่จะจบทางด้านนี้เขาก็อาจจะเรียนแค่ 3 เดือนหรือ 6 เดือน แต่มั่นใจว่าเขาจะมีความรู้ค่อนข้างแน่นในภาคธุรกิจที่จะเอาไปทำงานได้

(ดร.มนทกานต์ ฉิมมามี คณะผู้วิจัย ตอบคำถามเรื่องผลกระทบจาก Technology Disruptive และทักษะในอนาคต)

เรื่องของคำถาม Disruptive digital กับการเตรียมความพร้อมของตัวแรงงานเอง คือด้วยข้อจำกัดของเครื่องมือ SWTS นี้ ไม่ได้มีคำถามตรงนี้เพราะต้องใช้คำถาม standard ที่จะใช้ได้กับทุกประเทศ เพื่อนำเสนอ status ของแรงงาน ณ ขณะนั้น ดังนั้นคำถามเกี่ยวกับการรับมือหรือปรับตัวก็จะไม่มี แต่ว่าเราได้จัดเก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มกับเด็ก รวมถึงสัมภาษณ์เชิงลึกกับเด็กแล้วก็พบเหมือนกัน *(โชว์ presentation ส่วนที่ไม่ได้นำเสนอ)* นี้เป็นส่วนที่เราไม่ได้นำเสนอในวันนี้ ตัดออกเนื่องจากกลัวเวลาจะล่วงเลยไป คือเรามีการสรุปสถาการณ์การเปลี่ยนแปลงบริบทในตลาดแรงงานโดยเฉพาะการเข้ามากระแทกของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงเทคโนโยลีการผลิตต่างๆ AI ทักษะที่นายจ้างหรือสถานประกอบการต้องการ ซึ่งมันจะสวนทางกับสิ่งที่เด็กตอบไว้ในข้อมูลเชิงปริมาณ หลักๆ ก็มีแบ่งเป็น Hard skill และ Soft skill ซึ่ง Hard skill ที่สำคัญคือ Niche Skill ทักษะเฉพาะตำแหน่ง ซึ่งจริงๆเอาไปปรับใช้ได้ทุกตำแหน่ง แล้วก็ Multi skill หรือทักษะที่หลากหลายอีกอันหนึ่งคือ Soft skill อย่างที่กลับไปตอนต้นว่า

เนื่องจากเทคโนโลยีทดแทนไม่ได้ทุกอย่าง ดังนั้นสิ่งที่นายจ้างต้องการมากที่สุดคือ Soft skill จากวัยแรงงานตอนต้น อย่างแรกเรื่องของ passion อันนี้สำคัญ ต่อมาคือ empathy ความเห็นอกเห็นใจในที่ทำงานเพื่อไม่ได้เกิดความขัดแย้ง แล้วก็ความอดทนการมีวุฒิภาวะในการทำงานเป็นสิ่งที่ต้องการมาโดยตลอดต่อเนื่องและยังคงต้องคงอยู่เพราะนี้เป็น Soft skill ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งในการทำงานนะคะจริง ๆ ของทุกช่วงวัยแล้วก็ความสามารถในการปรับตัวกับเทคโนโลยี และความสามารถในการแก้ไขปัญหาของการเข้ามาของเทคโนโลยีนะคะอันนี้เป็นสิ่งที่สะท้อนทั้งจากวง Focus group ของนายจ้างและของเด็กเองนะคะนี้ก็นำเสนอไว้

เสนอให้มีการจัดเก็บข้อมูลอุปสงค์อุปทานแรงงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและเอกชน

ตอนนี้เรายังไม่มีตัวเลขที่แท้จริงในความต้องการแรงงาน ภาคเอกชนก็มีปัญหาในการไปหาตัวเลขพวกนี้ ภาครัฐไปเก็บข้อมูลเองก็มีปัญหาในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย โยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมที่มีโรงงานขนาดใหญ่หลายพันคน อยากให้กระทรวงแรงงาน ภาคการศึกษา รวมถึงภาคเอกชนช่วยกันผลักดันให้มันเกิดวาระแห่งชาติในเรื่องการสำรวจทั้ง demand และ supply อย่างจริงจังแล้วก็ทำเป็น Labor Big data ที่ทุกกลุ่มสามารถนำไปใช้ได้ ต้อง Sharing data กัน ไม่เช่นนั้นต่างคนต่างมีตัวเลขที่ไม่ตรงกัน ยกตัวอย่างเช่น เพิ่งเซ็นต์ MOU กับ Job Top Gun ไปเพราะเรารู้ตัวเองว่าเราไม่มีศักยภาพพอที่เราจะหาแรงงานได้อย่างดี ตอนนี้จากเดิมที่เราให้สภาอุสาหกรรมเปิดตำแหน่งงานเองผ่าน HTI Job คือบริษัทของเราเอง เราก็จับมือกับ Job Top Gun ซึ่งมี Platform ที่ใหญ่กว่า มีบุคลากรกว่าร้อยคน และที่สำคัญเขามีฐานอยู่ 5 ล้านคน

(ดร.มนทกานต์ ฉิมมามี คณะผู้วิจัย ตอบคำถามเรื่องการจัดเก็บข้อมูล Demand และ Supply ของแรงงาน)

ดีใจที่มีการริเริ่มที่เอกชนอยากจะให้เก็บ Labor big Data หรือความต้องการแรงงานซึ่งกระทรวงทำมาตลอด เรียกตัวย่อว่า PMANP ทำโดยสำนักปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่ง PMANP มีปัญหาตรงที่มีการเก็บของแต่ละจังหวัดไม่เหมือนกัน ไม่ได้ใช้สำนักงานสถิติทั้งหมด บางทีจ้างบริษัทอิสระก็มีใช้เครือข่ายก็มี ใช้ผ่านสถาบันการศึกษาก็มีด้วยรูปแบบหลากหลายที่ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ไม่มีความน่าเชื่อถือของข้อมูลก็แน่นอนตามนั้ นถ้ามีความริเริ่มจากทางสภาอุตสาหกรรมที่อยากจะร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ ที่จะเก็บ demand และ supply ก็เป็นสิ่งที่น่าจะเป็นความริเริ่มที่ดี เพราะนี่คือเป็นความต้องการของภาคเอกชนเอง

รศ.ดร.วิราภรณ์ โพธิศิริ
วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อเสนอต่อการเช็คข้อมูลเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่าง

อยากเป็นข้อเสนอแนะให้กับทางผู้วิจัยเพื่อที่จะเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อข้อมูล อาจจะเป็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่เก็บมาอาจลองเอา Demographic profile หรือ Economic profile บางตัว ไปเทียบกับ Survey ล่าสุดเช่น SPC หรือ Survey อะไรก็ได้ที่ใกล้เคียงกับเวลาเรามากที่สุด และดูว่า significance หรือไม่

ผลการศึกษาที่น่าสนใจมากจากงานนี้คือ Educational Transition ระหว่าง Generation

อันนี้เป็นคำถามที่มีความสนใจส่วนตัวคือจริง ๆ สนใจ เรื่อง educational Transition ระหว่าง Generation ลอง Run มาหลาย Data พบว่าในประเทศไทยลดลง ก็คือ Educational persistence การส่งต่อการศึกษาระหว่างรุ่นพ่อแม่กับรุ่นลูก ซึ่งออกมาในการศึกษานี้ ก็ดีใจว่าพบว่ากลุ่มที่ 20 ถึง 25 มันต่ำมาก ก็คือลูกมีการศึกษามากกว่าพ่อแม่เยอะมาก เพราะฉะนั้น มันคอนเฟิร์มสิ่งที่ตัวเองเจอเหมือนกันกับรุ่น ก็คือลูกมีการศึกษามากกว่าพ่อแม่ Generation นี้มันเป็นแบบนั้น เพราะมันไม่มี Educational persistence แล้วมันไม่มี Transition ระหว่าง Generation แล้ว แต่พอการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าในกลุ่มนึง มีการเข้าสู่แรงงานโดยใช้ Personal Network ของพ่อแม่เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งแปลก เพราะการศึกษาเกิดการส่งผ่าน แต่พอลูกจะกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานกลับใช้เครือข่ายพ่อแม่ เพราะว่าโจทย์ของงานวิจัยครั้งนี้ คือ การเข้าสู่ตลาดแรงงานเลยกลับมาที่ว่าผู้วิจัยสนใจว่ามันยังมีคนกลุ่มหนึ่งที่ยังต้องใช้ Network ของพ่อแม่เพื่อที่จะเข้าสู่งาน แล้วเราก็พบว่าผลการศึกษามันก่อให้เกิดภาวะที่เรียกว่า mismatch แล้วก็นำไปสู่ output per worker ต่ำลง เป็นเพราะอะไรมันเหมือนมันขัดแย้ง คือที่ยกประเด็นนี้ขึ้นมาคือ ผู้วิจัยพูดประมาณว่าควรจะมีการ remove ปัจจัยนี้ให้ได้โดย somehow โดยหา organization มันอาจจะไม่รู้ว่าเปอร์เซ็นต์มันเยอะขนาดไหนที่เข้าสู่ตลาดแรงงานด้วยวิธีนั้น พอจะมี data ไหมเพราะว่าตัว Educational Transition มันก็ชัดเจน มันมีหลักฐานเลย คือไม่มีคำตอบตอนนี้ก็ไม่เป็นไร

คุณกาญจนา หามิรัตน์

นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ควรจัดทำข้อเสนอให้ชัดเจนและเชื่อมโยงกันระหว่างปัญหาอุปสรรคและทางออก (โดยเฉพาะกฎหมายและมาตรการที่เกี่ยวข้อง)

ผลการวิจัยอันนี้ละเอียดดีในแง่ของข้อมูลในการที่จะตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย แต่เนื่องจาก ข้อค้นพบมีหลายประเด็น สามารถเอาไปใช้นอกเหนือจากวัตถุประสงค์ที่ที่เรากำหนดไว้ตั้งแต่แรกได้ ซึ่งผลการศึกษา จะเห็นว่ามีช่วงหนึ่งที่ได้เอาตัวของอุปสรรคและปัญหาในแต่ละด้านพร้อมกับข้อเสนอแนะที่เขียนไว้แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นในบางเรื่องเราจำเป็นต้องหยิบมาไฮไลท์ ยกตัวอย่างเช่น ความไม่ชัดเจนของตัวกฎหมายซึ่งสามารถนำมาใช้ในเป็นข้อเสนอแนะที่ชัดเจนได้ เช่น ในเรื่องของมาตรการของนายจ้างลูกจ้าง ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้ไปเขียนต่อหรืออาจจะส่วนของศึกษาเอง อาจจะมีกฎหรือระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการบางอันที่จำเป็นจะต้องเขียนขึ้นมา โดยเฉพาะในเรื่องของการพัฒนาระบบทวิภาคี การส่งเสริมให้ผู้เรียนไม่เน้นเรียนเฉพาะในโรงเรียน เป็นต้น

ควรระบุหน่วยงานที่จะรับผิดชอบในแต่ละข้อเสนอแนะให้ชัดเจน เพื่อให้แต่ละหน่วยงานสามารถทำงานต่อได้เลย

ข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายและมาตรการที่กำหนดไว้จะเป็น 3 หัวข้อ แบ่งเป็นกลุ่มที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน กลุ่มที่อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน และกลุ่มที่เปลี่ยนผ่านแล้ว เพื่อการนำไปใช้ที่มีประโยชน์ได้จริงอยากจะให้เอาผลการวิจัยที่มันเกิดขึ้นจริงที่เราไปเก็บข้อมูลในแต่ละพื้นที่มันมีคำตอบจาก area based มานำเสนอว่าต่างกันอย่างไร เพราะว่าตรงส่วนนี้จะเป็นประโยชน์ จากนั้นเราสามารถกำหนดนโยบาย หรือโครงการเพื่อที่จะตอบสนองผู้เรียนหรือคนในพื้นที่ได้ นอกจากดู area แล้ว อยาก ให้ดู Sector ซึ่ง Sector นี้หมายถึง Sector ที่แปลว่าสาขาอาชีพ ดังที่ภาคเอกชน กล่าวว่าท่องเที่ยว ดูว่าดิจิตอลอาจจะต้องมีระเบียบหรือข้อจำกัด หรือความต้องการบางอย่างที่พิเศษ ถ้าเราเจอในผลการศึกษาเราก็ใส่เข้ามาได้ ส่วน Sector ที่หมายถึงระดับการศึกษา เพราะข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เราไปเก็บมาแบ่งระดับการศึกษาอยู่แล้ว ซึ่งผลมันก็ต่างกันเช่นระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวะ แล้วก มหาวิทยาลัย มันจะต้องมีความแตกต่างกันความต้องการ ข้อจำกัดหรือ Skill ของเขาไม่เหมือนกันมันควรที่จะเขียนออกมาด้วย ถ้าหากว่างานวิจัยชิ้นนี้เสร็จแล้วน่าจะเผยแพร่ตามช่องทางของมหาวิทยาลัยหรือกระทรวง อยากจะให้ส่งผลงานวิจัยนี้อย่างเป็นทางการ ไปยังหน่วยงาน ใน Stakeholder หลักเพื่อให้เขาได้ไปกำหนดนโยบายอย่างน้อยเพื่อไปทำแผนงานหรือโครงการ ที่มันสอดคล้องกับตรงส่วนนี้ อย่างน้อยกระทรวงศึกษาธิการเชื่อมั่นว่าทุกกรมทำงานล้อกับกระทรวงแรงงานอยู่แล้วจะได้เห็นผลจริงค่ะ

นางสาวชุลีกร โชติดี
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การแนะแนวในโรงเรียนปัจจุบันยังไม่สามารถทำ Career counseling เป็นเพียง career guidance ขอให้ระบุข้อเสนอแนะที่ชัดเจนว่าควรปรับระบบการแนะแนวอย่างไร

ตามที่ผู้วิจัยเรื่องของครูแนะแนว จะมีหลายส่วนทั้งในส่วนของตำแหน่งและและการทำหน้าที่ ที่นี้ในส่วนของข้อเสนอที่จะเป็นนโยบาย ณ ตอนนี้คำว่าครูแนะแนวจะเกิดขึ้นในระดับมัธยม แต่จะไม่เกิดขึ้นในระดับประถม ถ้าอาจารย์ต้องการให้ข้อเสนอแนะตั้งแต่ระดับประถมศึกษา ก็ต้องเขียนให้ชัดเจนว่าต้องการแบบไหนอย่างไรโดยบทบาทของครูแนะแนว ถ้าเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ สามารถจะอยู่ได้ด้วยตัวเองโดยไม่ต้องสอนวิชาอื่น แต่ถ้าเป็นโรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถจะอยู่ได้แค่ครูแนะแนวอย่างเดียว และในส่วนการดำเนินงานคือ ที่อาจารย์เขียนว่าจะเป็น Career counseling คิดว่าครูแนะแนวส่วนหนึ่งยังทำไม่ถึง ทำได้แค่ให้ career guidance อยากให้บอกให้ชัดว่าเราจะต้องทำอะไรอย่างไร ในอีกส่วนหนึ่งคือครูแนะแนวได้ร่วมกับกรมการจัดหางานของสำนักงานจัดหางานจังหวัดอยู่แล้ว มีการประสานงานทั้งข้อมูลและในส่วนของทรัพยากรบุคคลอะไรต่าง ๆ ตรงนี้ถ้าอาจารย์ต้องการให้เราทำอะไรที่แบบชัดเจนขึ้น ระบุได้หรือไม่ คืองานนี้ไม่ใช่งานครั้งแรกแต่เรากำลังจะต่อยอดงานที่เราทำอยู่ก็เลยจะขอความเข้มข้นมากขึ้น

ในส่วนของหลักสูตร ณ ตอนนี้คิดว่าหลายๆ สถานศึกษามีหลักสูตรที่เปิดกว้าง มีรายวิชาเพิ่มเติม ที่เขาสามารถที่จะใส่เป็นเพื่อการฝึกทักษะอาชีพเด็กลงไปได้ แล้วก็เห็นมีการพูดถึงเรื่องของการให้เด็กมีความอดทน มีระเบียบวินัยในการทำงานอันนี้คือการปลูกฝังในหลักสูตรโดยไม่ต้องเขียนหลักสูตรขึ้นมาโดยเฉพาะแล้วก็เห็นอาจารย์ มีการใช้คำว่ามีการแย่งนักเรียนระหว่าง อาชีวะกับสามัญ อันนี้กฎระเบียบเกิดขึ้นเพื่อแก้ปัญหาข้อนี้ ระดับหนึ่งแล้วก็อยากให้อัพเดทข้อมูล ในส่วนที่ครูแนะแนวทำงานแต่ยังมีปัญหาคือ ค่านิยมของพ่อแม่ซึ่งเป็นสิ่งที่ครูต้องใช้กระบวนการให้คำปรึกษาที่จะปรึกษาพ่อแม่แต่ก็ต้องให้เวลาเขาในการปรับตัวปรับใจอยากให้ระบุไปถึงทั้งเด็กทั้งผู้ปกครองหรือว่าสถานศึกษา

ศาสตราจารย์ ดร.พัชราวลัย วงศ์บุญสิน

วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยพื้นฐานที่ให้ภาพกว้าง ต้องมีการศึกษาในเชิงรายละเอียดแบบลงลึก

สิ่งหนึ่งที่มองจากงานวิจัยนี้เนี่ยต้องบอกว่าขอขอบคุณสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ให้การสนับสนุนโครงการวิจัยแบบนี้นะคะ เพราะว่าเรื่องกำลังแรงงานวัยกำลังแรงงานตอนต้นเป็นวัยที่ถูกละเลยอย่างมากในการศึกษาถึงตลาดแรงงานในบ้านเรา แล้วก็ค่อนข้างจะเรียกว่าเหมาะกับเวลาที่ให้การศึกษาคือเรื่องนี้ การเข้าสู่ตลาดแรงงานการทำงานของวัยแรงงานไหนก็ตาม 2 เรื่องนี้มันเป็นเรื่องใหญ่ ถ้าเป็นไปได้จะต้องมีการศึกษาต่อยอดให้มันลงลึกลงไปให้ชัดเจน เพราะฉะนั้น การที่มองว่าอันนี้เป็น Basic Research ถูกต้องแล้วเพราะยังต้องอาศัยข้อมูลของ ILO ซึ่งการจะไปหวังผลเลิศอะไรที่จะไปตอบโจทย์เชิงนโยบายคงเป็นเรื่องที่หวังผลเลิศมากไม่ได้ เพราะว่ามันเป็นภาพกว้าง แล้วก็ในแบบสอบถามของ ILO มันก็เป็นภาพที่กว้างมาก ประโยชน์ของตรงนี้ของมันก็คือ นอกจากมันต่อวัตถุประสงค์แล้ว มันยังสามารถทำให้มองเห็นสถานภาพของประเทศไทยเมื่อไปเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ที่ ILO ได้ทำการวิจัยไว้แล้ว ภาพนี้จะเป็นนโยบายออกมาที่ไม่ใช่แค่นโยบายระดับประเทศแต่ยังเป็นนโยบายระดับ International ว่าในวัยกำลังแรงงานรวมตอนต้นของ ILO หรือประเทศที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตอบแบบสอบถามมาวิจัยจะต้องมีการปรับยังไงบ้าง

อย่างไรก็ตาม ในส่วนของประเทศไทยก็ตาม ข้อเสนอแนะเข้าใจว่านักวิจัยอิงกับตัวผู้ที่ไปสอบถามหรือใช้ stakeholder ที่ไปสอบถาม เพราะฉะนั้น มันก็จะเป็นตัวที่อิงจากเขาเป็นหลัก เพราะฉะนั้นเหมือนกับว่าข้อมูลบางส่วนที่ในแต่ละนักวิจัยที่นำเสนอในแต่ละภาคส่วนมันยังไม่สอดรับกันเต็มที่นะ ถ้าเป็นไปได้อาจจะมีการปรับนิดนึงที่เป็นบางส่วนที่เป็นไฮไลท์ที่ของ stakeholder represent ขึ้นมานำเสนอขึ้นมาที่ว่าจุดนี้มันคือจุดสำคัญแล้วก็ปรับในวิธีการนำเสนอของในแต่ละ Chapter ให้มันสอดรับกันให้โยงกันมากขึ้นซึ่งตรงนี้ค่อนข้างจะสอดรับกับ ดร.ธนิต ได้ให้คำแนะนำไว้ อีกส่วนหนึ่งที่อยากจะฝากไว้ก็คือ ในส่วนของข้อเสนอแนะในเรื่องของทักษะมันจะเป็นประเด็นใหญ่ของประเทศไทยในส่วนที่พูดขึ้นมาของปัญหา ปัญหาอุปสรรคที่ represent ขึ้นมาก็คงต้องปรับในเรื่องของคนที่มองกันในเรื่องของ mismatch อะไรบ้างปกติ ก็จะมี Miss ในเรื่องของทักษะ Miss ระหว่างสิ่งที่ Supply กับ demand ของแรงงาน ความคาดหวังที่ถูกต้อง mismatch ในเรื่องของค่าจ้าง Mismatch ในเรื่องของพื้นที่การจ้างงาน mismatch ในเรื่องของลักษณะการจ้างงาน เป็นต้น ซึ่งถ้าสมมติว่าคือในข้อเสนอแนะเจาะไปที่ Skill และความมั่นคง work-life balance

นายเจนวิทย์ ครองตน
ประธานกรรมการอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี

การแนะแนวอาชีพต้องใช้ครูวิชาชีพที่หลากหลายให้คำแนะนำเด็กโดยตรง

จากข้อมูลที่ที่นำเสนอบอกว่าปัญหาวุฒิไม่ตรง สาขาไม่ตรงและทักษะไม่ตรงที่พูดกันหลายคน เพราะฉะนั้นถ้าจะแก้ปัญหาตรงนี้มองว่าต้องร่วมมือกัน และทางผู้ประกอบการ ภาคการศึกษา ภาคราชการ ด้วยส่วนหนึ่งที่เป็นประเด็นโดยเฉพาะสายสามัญ และสายอาชีวะที่แย่งกันจริง ๆ ประกอบกับเด็กไม่เข้าใจเรื่องอาชีพเลย เด็กมัธยมยังไม่เข้าใจอาชีพ สืบเนื่องจากเด็ก ปวช.ที่เข้ามาบางคนยังไม่มีเป้าหมาย เพราะฉะนั้นต้องมาทำความเข้าใจเรื่องอาชีพ เช่น เรื่องอาชีพศิลปกรรมเป็นอย่างไร วิจิตรศิลป์เป็นอย่างไร ไอทีเป็นอย่างไรเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ธุรกิจเป็นอย่างไร เพราะฉะนั้นบรรจุครูแนะแนวลงไปไม่ค่อยจะเห็นด้วย ครูแนะแนวเองก็ไม่ได้มีความรู้เรื่องนี้ เขาก็ได้แนะนำการเป็นอยู่ส่วนตัวมากกว่าแต่การแนะแนวที่มีคุณภาพต้องเอาครูวิชาชีพที่หลากหลายรวมกลุ่มกันเข้าไปแล้วเด็กจะเข้าใจ เพราะฉะนั้น ก็อยากเสนอนโยบายให้ยกเลิกนโยบายอุดหนุนเรียนฟรีของกระทรวงศึกษาธิการ ถ้ายกเลิกตรงนี้ได้ แล้วนำไปอุดหนุนเชิงคุณภาพให้กับ สพฐ. เชื่อว่าเด็กจะมาเรียนสายอาชีพมากขึ้น และตรงกับความถนัดและความสนใจที่ชอบมากขึ้น ข้อที่ 2 ยกเลิกหนังสือเรียนในระดับอาชีวะที่ต้องเรียนตามแบบมาตรฐาน ถูกกลั่นกรองโดยกรรมการ ซึ่งมองว่าอาชีวะยึดอย่างนั้นไม่ได้เพราะว่ามันเป็นนวัตกรรม เทคโนโลยีมันเปลี่ยนทุกนาทีและทุกวัน แต่หลักสูตร 5 ปีเปลี่ยนครั้ง ทำให้ตำรามันถูกเขียนไว้เมื่อหลักสูตรออกก็ล้าสมัยไปแล้ว มันไม่ทันถ้าครูมัวสอนตามหนังสือ เด็กทั่วไปไม่ทันและทักษะไม่ตรงตามที่ผู้ประกอบการต้องการ ถ้ายกเลิก 2 ข้อนี้นี่แล้วก็ไปเพิ่มในส่วนของสถานประกอบการโดยใช้หลักการหลักทวิภาคี มันต้องร่วมกันจริงหรือไม่จับกันแบบหลวมๆ แล้วก็เอาเด็กเข้าไปไปฝึกตรงเพราะ เทคโนโลยีมันสูง จะให้จับเทคโนโลยีแพง ๆ บางทีก็ไม่ให้เด็กจับก็ให้ดูอยู่อย่างนั้น เพราะฉะนั้นเด็กเข้าไปจึงมีปัญหามันก็ต้องปรับ

วิธีการปรับทัศนคติของเด็กและผู้ปกครองที่ได้ผลอีกแบบ คือ ที่มาเองวันนี้ก็คือเห็นชื่อสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เคยพูดกับจุฬาฯ ไว้เมื่อเป็น ผอ.ใหม่ ๆ นานมาก ว่าจริง ๆ แล้วจุฬาลงกรณ์เป็นที่น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของสังคมเพราะฉะนั้นผลงานวิจัยเชิงพัฒนาสังคม จะทำให้ประชาชนเปลี่ยนทัศนคติหรือปรับทัศนคติได้ เด็กเรียนสายสามัญหรืออาชีวะ ถ้าเกิดเรามีวิจัยแบบนี้แล้วนำเสนอให้มันเป็นเรื่องเป็นราว สืบสานไปยังประชาชนได้ถี่ ๆ บ่อย ๆ หลาย ๆ มหาวิทยาลัยทั่วประเทศช่วยกัน เพื่อว่าผู้ปกครองจะเปลี่ยนทัศนคติได้และไม่ต้องใช้งบประมาณมากนัก

นางนารีรัตน์ ทองประพาฬ

นายกสมาคมนายจ้างนักบริหารงานร้านอาหาร

ควรให้ความสำคัญกับงานในภาคอื่น ๆ ด้วย โดยเฉพาะภาคบริการที่สร้างงานและรายได้ให้กับวัยแรงงานตอนต้นเช่นกัน

ส่วนมากงานวิจัยเกี่ยวกับทางด้านแรงงานของผู้ประกอบการที่เข้าไปในระบบอุตสาหกรรมประกอบการยานยนต์หรือว่าอุตสาหกรรมทั่วไป แล้วก็สายอาชีพจะเน้นหนักไปที่อุตสาหกรรมมากกว่า แต่ไม่ทราบว่านักวิจัยทั้งหลายได้มองเล็งเห็นเกี่ยวกับอุตสาหกรรมภาคอื่นหรือเปล่านอกจากภาคอุตสาหกรรมแรงงานของโรงงาน ตัวเองอยู่ภาคธุรกิจบริการ ยังไม่เห็นวิผลจัยออกมาเลยว่าจะมีใครวิจัยเกี่ยวกับนักศึกษาวัยตอนต้นหรือว่าตอนกลางหรือตอนปลายเอามาเกี่ยวข้องกับธุรกิจภาคบริการซึ่งมีมากมาย ไม่ใช่ว่าแค่ให้บริการโรงแรม แม่บ้านทำความสะอาด ซึ่งอันนี้เป็นสิ่งสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจการท่องเที่ยวหรือบริการหาเงินเข้าประเทศมากเพราะพอ ๆ กับอุตสาหกรรมหนัก สามารถสร้างงานสร้างเงินได้ให้กับเด็กในปัจจุบันกับสมัยก่อนน่าจะมีมากขึ้นอย่างที่ว่าสายอาชีพที่ว่า แจ้งขึ้นมาว่าไม่มีความอดทนหรือว่าภาพอาชีพตรงนี้ไม่ตรงกับความต้องการซึ่งจริงๆ แล้ว เห็นว่ามุ่งเน้นทางด้านอุตสาหกรรมหนักมากกว่า แต่ที่เราคุยกันว่าเด็กไม่มีความอดทนเพราะว่าไม่มี Skill เขาไม่ได้มุ่งเน้นมาทางด้านบริการเลย ทำอย่างไรให้ที่จะทำให้เขาตามให้ทันเทคโนโลยีใหม่ๆ แม้กระทั่งในงานบริการ เพราะจะมีเทคโนโลยีอะไรใหม่ ๆ ขึ้นมา ถ้ามัวแต่มานั่งกำหนดกรอบของการศึกษาว่าควรจะต้องมีอย่างนี้ออกมาคุณจะต้องทำยังไงเราตามไม่ทันเขา ในที่สุดประเทศไทยเราก็ล้าสมัยเหมือนเดิม

(ดร.มนทกานต์ ฉิมมามี คณะผู้วิจัย ตอบคำถามเรื่องเนื้อหารายงานวิจัยที่ครอบคลุมทุก Sector)

ขอแจ้งอีกครั้งงานนี้นำเสนอรวมทุก Sector ไม่ได้เน้น Sector ไหนเป็นพิเศษแต่ว่าข้อเสนออาจจะไปในทางทักษะพวกเน้นใช้แรงงานเข้มข้นหรือต่อไปที่จะต้องเจอกับ AI หรือเทคโนโลยีที่อยู่ในทักษะของสถานประกอบการประเภทโรงงานอุตสาหกรรม แต่เราไม่ได้ทิ้งงานอื่น เราจะไปเพิ่มในรายงานแน่นอนในเรื่องของคนอื่น ๆ ซึ่งที่บอกว่าเด็กโดยเฉพาะเด็กที่เรียนไปด้วยทำงานไปด้วยจริง ๆ อยู่ใน Sector บริการทั้งหมด เพราะงานนี้เป็นงานนอกจากที่สร้างรายได้และสร้างประสบการณ์ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานจริง ๆ ด้วยซ้ำ ดังนั้นก็เป็นอีกหนึ่งที่เราให้ความสำคัญไม่น้อยไปกว่า Sector อื่น

ภาคผนวก ฎ
ภาพการประชุมเพื่อนำเสนอผลการศึกษา

EXIT

โครงการ ศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงานและ
การทำงานของวัยแรงงานตอนต้น
ในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต
29 พฤษภาคม 2562
สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สนับสนุนโดย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน

CHULALONGKORN UNIVERSITY

โครงการศึกษาวิเคราะห์การเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นในประเทศไทยแบบมุ่งอนาคต

Study and Analysis of the Entry into the Labor Market and Employment of the Youth Workers in Thailand