

**สถานการณ์แรงงานกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยและจังหวัดนครศรีธรรมราช  
กรณีศึกษาแนวทางบูรณาการเพื่อพัฒนาแรงงานนอกระบบพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช**

**Labor Situation in the Provincial Cluster of the Gulf of Thailand and Nakhon Si Thammarat Provinces:  
Case study an integrated approach to develop informal workers in Nakhon Si Thammarat Province**

เกียรติขจร ไชยรัตน์<sup>\*</sup> อรุณญา จินาชาญ และพัชรี พระสงฆ์

Kiatkajon Chairat<sup>\*</sup> Arunya Jinachan<sup>1</sup> and Phatcharee Prasong

Received: May 23, 2024 / Revised: July 16, 2024 / Accepted: August 20, 2024

**บทคัดย่อ**

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสถานการณ์กำลังแรงงานตามลักษณะกิจกรรมทางเศรษฐกิจของกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยและจังหวัดนครศรีธรรมราช และเสนอรูปแบบความร่วมมือแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของนอกระบบการศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการวิจัย พบว่า พื้นที่ภาคใต้ กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย และจังหวัดนครศรีธรรมราชมีมูลค่าและอัตราการเปลี่ยนแปลงของผลิตภัณฑ์มวลรวมในภาคการค้าและบริการมากที่สุด ในขณะที่เดียวกันจำนวนแรงงานอยู่ในภาคการเกษตรกรรมมากที่สุดแต่มีการเปลี่ยนแปลงจำนวนน้อยที่สุด โดยที่ภาคการค้าและบริการมีอัตราการเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงานในทิศทางที่เพิ่มขึ้น ค่าความชำนาญของสาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจ (LQ) ของจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าภาคอุตสาหกรรมและภาคการค้าและบริการมีความสามารถในการผลิตและเป็นฐานทางกิจกรรมทางเศรษฐกิจในระดับจังหวัดที่มีต่อระดับกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ในขณะที่กลุ่มภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยค่า LQ ของภาคการเกษตรมีความสามารถแรงงานสาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจในภาพรวมของกลุ่มจังหวัดมากกว่าระดับภาคใต้

กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชซึ่งมีจำนวนแรงงานในภาคการเกษตรกรรมมากที่สุดแต่มีการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด โดยมีจำนวนแรงงานในภาคการค้าและบริการลำดับรองลงมา อีกทั้งแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบ ดังนั้นทิศทางการพัฒนาแรงงานต้องพิจารณาการยกระดับศักยภาพแรงงานในภาคการเกษตรและภาคการค้าและบริการเพิ่มขึ้น สำหรับข้อเสนอรูปแบบความร่วมมือแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของนอกระบบ มีองค์ประกอบ คือ (1) ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง (2) ทีมงานในพื้นที่ และ (3) กระบวนการการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ทีมงานระดับพื้นที่จะมีการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างกันในขณะทำงาน และมีแนวทางการดำเนินงานเชื่อมโยงตั้งแต่ระดับพื้นที่ ส่งต่อไปยังระดับอำเภอและระดับจังหวัดในภาพรวมต่อไป

**คำสำคัญ:** การบูรณาการ การพัฒนาฝีมือแรงงาน แรงงานนอกระบบ กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย  
จังหวัดนครศรีธรรมราช

### ABSTRACT

The research article aims to explore the labor force situation based on the economic activities of the provinces in the Southern Gulf of Thailand and Nakhon Si Thammarat province, as well as to propose an integrated collaboration model for the development of informal workforce skills in Nakhon Si Thammarat Province.

The research findings indicate that the Southern region, the Southern Gulf of Thailand provinces, and the Nakhon Si Thammarat province have the highest value and rate of change in Gross Provincial Product (GPP) within the trade and service sectors. At the same time, the largest number of workers are in the agricultural sector, but this sector has the lowest rate of change in worker numbers. In contrast, the trade and service sectors are experiencing an increasing trend in the rate of change in the number of workers. The Location Quotient (LQ) analysis of Nakhon Si Thammarat province reveals that the industrial and trade/service sectors have a strong production capability and serve as key economic activities at the provincial level compared to the Southern Gulf of Thailand region. In the Southern Gulf of Thailand region, the LQ in the agricultural sector indicates that it has a stronger labor capability in economic activities overall compared to the broader Southern region.

In the case of Nakhon Si Thammarat Province, where most workers are in the agricultural sector, this sector shows the least change in worker numbers, the trade and service sectors rank second in terms of workforce size. Additionally, most workers are employed in the informal sector. Therefore, the direction of labor development must consider enhancing the potential of workers in both the agricultural and trade and service sector. The proposed integrated collaboration model for the development of skills among informal sector workers consists of the following components: (1) relevant data, (2) local teams, and (3) collaborative processes. The local teams will manage the overall relationships within the working group and develop operational strategies that connect from the local level, pass through the district level, and eventually integrate at the provincial level in the future.

**Keywords:** Integrated cooperation model, Developing the skills of labor, Informal workers,

Provincial Cluster of the Gulf of Thailand, Nakhon Si Thammarat Province

ปีที่ 15 ฉบับที่ 30 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

## บทนำ

กำลังแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการวางแผนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจให้บรรลุตามแนวทางการพัฒนาประเทศ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามในศตวรรษที่ 21 และการเผชิญกับความท้าทายภายในประเทศ คือ “ก้นดักประเทศรายได้ปานกลาง” ปัญหาการลดลงของผลิตภาพแรงงานและกำลังแรงงาน รวมทั้งการขาดแคลนแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพด้วย เป็นข้อจำกัดต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทย (Structural Transformation) เพื่อก้าวข้ามพัฒนาการเศรษฐกิจไทยสู่ประเทศที่มีรายได้สูง ซึ่งเป็นความมุ่งมั่นของประเทศที่ต้องการปรับเปลี่ยนไปสู่ Value-Based Economy หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ซึ่งการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนี้ ผลิตภาพการผลิตถือเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจระยะยาว โดยที่ผ่านมาผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยขยายตัวอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและมีแนวโน้มลดลง สะท้อนว่าประเทศไทยมุ่งเน้นปัจจัยด้านเงินทุนและปริมาณแรงงานมากกว่าการพัฒนาคุณภาพแรงงาน คือการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาไปสู่การใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตได้

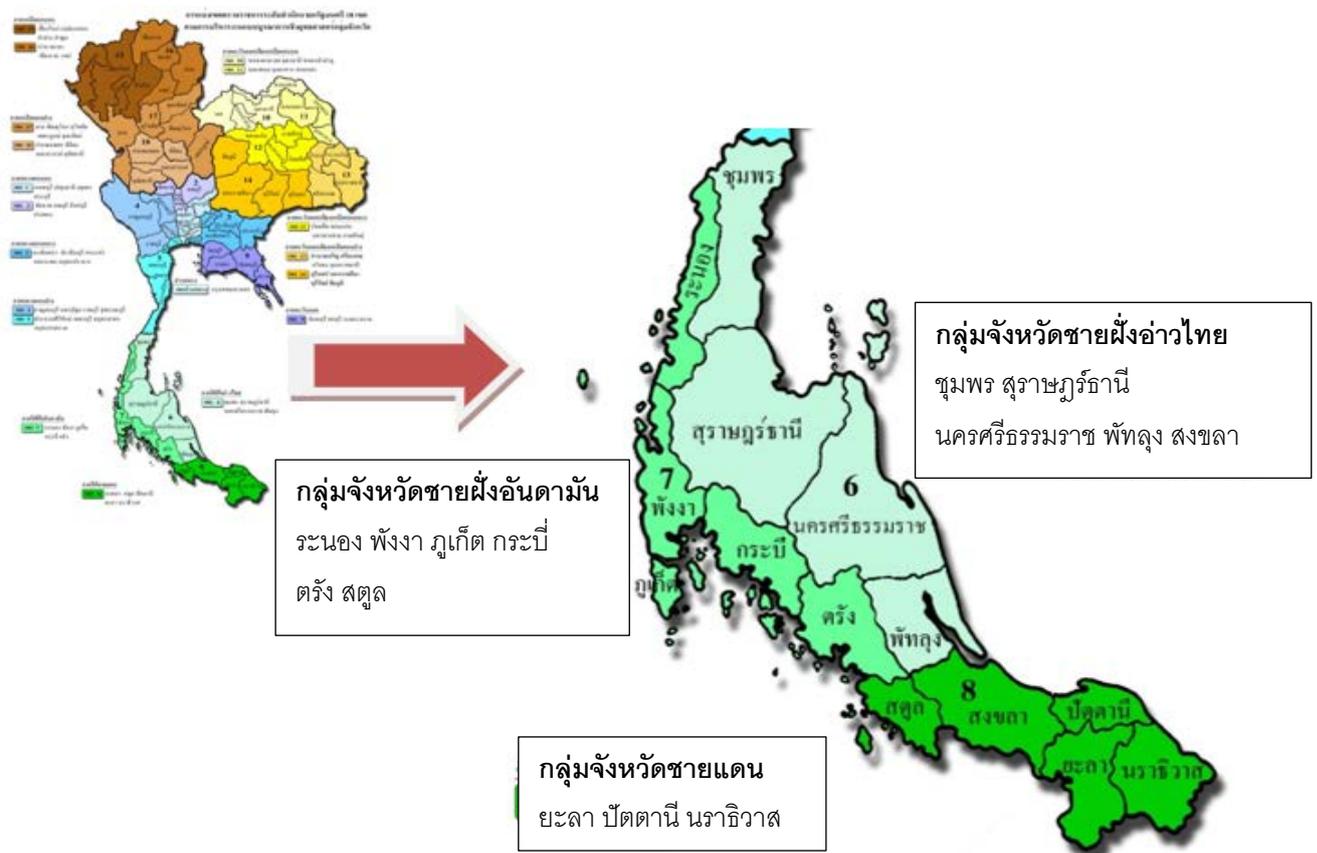
แรงงานในระบบเศรษฐกิจซึ่งมีทั้งแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ รวมทั้งกลุ่มแรงงานอิสระและกลุ่มที่ยังไม่เคยเข้าสู่สถานประกอบการที่ยังไม่มีงานทำเนื่องจากขาดความรู้ วุฒิทางการศึกษา และทักษะฝีมือแรงงาน มักถูกจัดไว้ว่าเป็นกลุ่มแรงงานนอกระบบ และเป็นเยาวชนนอกระบบการศึกษา โดยส่วนหนึ่งคือกลุ่มผู้ออกเรียนกลางคัน และผู้ขาดโอกาสทางการศึกษาเนื่องจากครอบครัวยากจน จัดเป็นกลุ่ม “แรงงานไร้ฝีมือ” ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มจำนวนมากขึ้นเนื่องจากสภาพปัญหาครอบครัวและสังคมในปัจจุบัน หากสามารถพัฒนาตนเองเป็นแรงงานกึ่งฝีมือ และเป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการ/สามารถประกอบกิจการอิสระได้ การทราบขนาดหรือจำนวนของแรงงานตามกลุ่มอายุ ตามระดับการศึกษา ตามลักษณะอาชีพหรือกิจกรรมทางเศรษฐกิจ รวมถึงแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ย่อมเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการจัดเตรียมกำลังคนให้เหมาะสมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ และด้านอุปสงค์และอุปทาน ของหน่วยงานองค์การภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง

พื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ มีการกำหนดเป็น 3 กลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ได้แก่จังหวัด ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง และสงขลา กลุ่มที่ 2 กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ได้แก่จังหวัด ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง และสตูล กลุ่มที่ 3 กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน ได้แก่จังหวัด ปัตตานี ยะลาน นราธิวาส หากพิจารณาตามแผนที่พบว่าสองกลุ่มจังหวัดในภาคใต้คือกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยและกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันเป็นกลุ่มจังหวัดที่มีที่ตั้งของแต่ละจังหวัดภายในกลุ่มมีพื้นที่ทอดตัวยาวติดต่อกันตามแนวชายฝั่งอันดามันและอ่าวไทยซึ่งเป็นการเรียงติดต่อกันตามสภาพภูมิศาสตร์ ในขณะที่กลุ่มจังหวัดชายแดนประกอบด้วยจังหวัดที่เกาะกลุ่มกันและมีพื้นที่ติดทั้งสองชายฝั่ง

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย มีเป้าหมายการพัฒนา คือ “พัฒนาการท่องเที่ยว การเกษตร อุตสาหกรรมชีวภาพ ผลิตภัณฑ์และบริการมูลค่าสูงอย่างยั่งยืน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และนำไปสู่สังคมเป็นสุข” โดยมีพันธกิจ เป็นศูนย์กลาง การผลิตและแปรรูป ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ประมง ปศุสัตว์ สมุนไพร และไม้เศรษฐกิจ การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเศรษฐกิจ และการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจที่มีความโดดเด่นในพื้นที่ เป็นสถานที่ท่องเที่ยวนานาชาติ ที่มีคุณภาพ และมีความหลากหลายของรูปแบบการท่องเที่ยว โดยมีระบบโครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์ที่มีศักยภาพในการรองรับการพัฒนาต่าง ๆ ของกลุ่ม ขณะเดียวกันจังหวัดจังหวัดนครศรีธรรมราชมีการกำหนดแนว

ปีที่ 15 ฉบับที่ 30 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

ทางการพัฒนาจังหวัดที่อยู่บนฐานเศรษฐกิจเข้มแข็งจากภายในจังหวัด เป็นแหล่งการผลิตทางการเกษตรที่มีความสมดุลของระบบนิเวศ และสภาพแวดล้อม การพัฒนาศักยภาพเกษตรกรสู่เกษตรกรอัจฉริยะ มีระบบการวางแผนการผลิต เพื่อการสร้างมูลค่าผ่านการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรสร้างผลตอบแทนเชิงเศรษฐกิจ และการพัฒนาตลาดสินค้าเกษตรที่มีความยั่งยืนและเชื่อมโยงเครือข่ายด้านการตลาดทั้งภายในและภายนอกประเทศ และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมด้านการเกษตรคู่ขนานภูมิปัญญาท้องถิ่น เศรษฐกิจเติบโตจากการท่องเที่ยว เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและธรรมชาติ นิเวศน์ป่าเขา และทางทะเล และการท่องเที่ยวทางพุทธศาสนา เศรษฐกิจจากฐานการค้า การลงทุน การบริการ และอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ที่เติบโต และแข่งขันได้ โดยภาพรวมพิจารณาได้ว่ากลุ่มจังหวัดชายฝั่งอ่าวไทยและจังหวัดนครศรีธรรมราชมีจุดเน้นการพัฒนาบนฐานภาคการเกษตร มุ่งการสร้างมูลค่าเพิ่มในระบบอุตสาหกรรมและพัฒนาระบบการบริการคือการท่องเที่ยวเพื่อรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจเป็นสำคัญ



ภาพที่ 1 แผนที่จำแนกกลุ่มจังหวัด 18 กลุ่มและกลุ่มจังหวัดในภาคใต้ 3 กลุ่ม

จากเป้าหมายของกลุ่มจังหวัดและจังหวัดโดยการหนุนเสริมและการพัฒนาแรงงานเพื่อตอบรับตลาดแรงงานและเพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานฝีมือจะประสบความสำเร็จต้องเกิดจากความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและเอกชน ทั้งในการผลิตแรงงานใหม่ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และพัฒนาแรงงานที่ทำงานอยู่แล้วโดยการยกระดับทักษะฝีมือให้สูงขึ้น มีสมรรถนะสูงปรับตัวรองรับเทคโนโลยีได้เป็นประเด็นสำคัญ ดังนั้นการหารูปแบบการบูรณาการความร่วมมือของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานนอกระบบการศึกษาและการพัฒนากำลังแรงงานให้พอเพียงและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ด้วยเหตุนี้บทความการวิจัยมุ่งสำรวจสถานการณ์กำลัง

ปีที่ 15 ฉบับที่ 30 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

แรงงานและพัฒนารูปแบบความร่วมมือแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของนอกระบบการศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช ซึ่งอาจจะมีผลแตกต่างตามโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจของพื้นที่ และผลจากการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินนโยบายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาเชิงพื้นที่ในระดับจังหวัด กลุ่มจังหวัดและภูมิภาคเพื่อที่จะส่งผลต่อการพัฒนาแรงงานและการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) สำรวจสถานการณ์กำลังแรงงานตามลักษณะกิจกรรมทางเศรษฐกิจของกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยและ จังหวัดนครศรีธรรมราช
- 2) เสนอรูปแบบความร่วมมือแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานนอกระบบ กรณีศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช

### วรรณกรรมปริทัศน์

#### 1. กำลังแรงงาน ตลาดแรงงานและการพัฒนากำลังแรงงาน

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้นิยามกำลังแรงงานว่า หมายถึงจำนวนประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ทั้งที่เป็นผู้มีงานทำและผู้ที่ไม่มีงานทำแต่ประสงค์จะทำงานและสามารถทำงานได้ ซึ่งเป็นนิยามที่สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ใช้สำหรับการสำรวจแรงงาน อาจจะไม่เลือกตอบจากคำนิยามที่ องค์การสหประชาชาติกำหนดไว้ ทั้งนี้โครงสร้างของกำลังแรงงาน การวัดกำลังแรงงานมีแนวคิดเช่นเดียวกับการวัด จำนวนทรัพยากรที่ประเทศมีอยู่ และนำมาใช้ได้เท่านั้น การพิจารณาโครงสร้างของกำลังแรงงานจะเป็นประโยชน์ต่อการ วางแผนกำลังแรงงาน และสามารถพิจารณาได้ โดยอาจจำแนกเป็นกลุ่ม ๆ ตามสาขาอุตสาหกรรม สาขาทางเศรษฐกิจ อาชีพ สถานภาพในการทำงาน ระดับการศึกษา และหมวดอายุ

ในระบบเศรษฐกิจการวิเคราะห์โครงสร้างของกำลังแรงงานก็เพื่อประโยชน์ในการวางแผนกำลังแรงงานของ ประเทศ โดยทั่วไปจะวิเคราะห์โครงสร้างของกำลังแรงงานโดยจำแนกตามสาขาอุตสาหกรรม สาขาเศรษฐกิจ อาชีพ ระดับ การศึกษา กลุ่มอายุ และสถานภาพการทำงาน ในขณะที่อัตราการเข้าร่วมงานหมายถึง สัดส่วนระหว่างจำนวนกำลัง แรงงานต่อจำนวนประชากรทั้งหมดในระบบเศรษฐกิจ การวัดอัตราการเข้าร่วมแรงงาน อาจวัดได้หลายระดับแล้วแต่ วัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ กล่าวคือ อาจวัดอัตราการเข้าร่วมแรงงานอย่างหยาบ หรืออาจวัดอัตราการเข้าร่วม แรงงานเฉพาะกลุ่มอายุ หรืออาจวัดอัตราการเข้าร่วมแรงงานที่แก้ไขแล้ว หรืออาจจะใช้อัตราการเข้าร่วมแรงงานปรับฐาน อายุก็ได้ นอกจากการเลือกระหว่างความพอใจที่จะได้รายได้จากการทำงานกับการพักผ่อนของแต่ละบุคคลแล้ว ปัจจัย อื่น ๆ ที่เป็นตัวกำหนดการเข้าร่วมแรงงานของประชากรที่สำคัญได้แก่ อัตราการว่างงาน ผลของการเปลี่ยนแปลงในทาง โครงสร้างทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา ขนาดของครอบครัว และความหนาแน่นของประชากร ทั้งนี้อัตราการเข้าร่วม แรงงานของประชากรกลุ่มต่าง ๆ จะเป็นตัวกำหนดโครงสร้างกำลังแรงงานของประเทศ ดังนั้น จำเป็นต้องมีการศึกษาและ วิเคราะห์พฤติกรรมการเข้าร่วมแรงงานของประชากรกลุ่มต่าง ๆ ในขณะที่การวิเคราะห์การเข้าร่วมแรงงานของประชากร กลุ่มต่าง ๆ จะมีประโยชน์ต่อการดำเนินนโยบายกำลังแรงงานของรัฐ เพราะอัตราการเข้าร่วมแรงงานจะแสดงให้เห็น

ปีที่ 15 ฉบับที่ 30 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

แนวโน้มของอุปทานกำลังแรงงานในระยะยาวของประเทศ และการทราบปัจจัยกำหนดอัตราการเข้าร่วมแรงงานจะช่วยให้รัฐบาลสามารถกำหนดนโยบายที่มีผลต่อขนาดของอุปทานกำลังแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างกำลังแรงงานกับตลาดแรงงาน ทั้งในแง่ปริมาณและในแง่คุณภาพ (Labor Supply) ซึ่งการที่กำลังแรงงานจะเปลี่ยนไปอย่างไร ไม่ว่าจะในแง่ของปริมาณ หรือในแง่คุณภาพนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการด้วยกัน อาทิ นโยบายทางด้านประชากร นโยบายการศึกษา นโยบายสาธารณสุข เป็นต้น ทั้งนี้ปัจจัยที่มีส่วนในการกำหนดการเปลี่ยนแปลง ในขนาดของกำลังแรงงานในระบบเศรษฐกิจมีดังนี้ (1) การเปลี่ยนแปลงทางด้านปริมาณความต้องการหรืออุปสงค์ต่อผลผลิต (Demand of Labor) (2) ความไม่สมดุลระหว่างค่าจ้างและผลิตภาพของแรงงาน (3) ความเสียเปรียบของกำลังแรงงานบางกลุ่ม (4) อายุของกำลังแรงงานในหน่วยผลิต (5) การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี และ (6) ข้อจำกัดทางด้านภูมิศาสตร์ที่มีต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน ผลกระทบของโครงสร้างและการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานต่อกำลังแรงงาน เมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชน ซึ่งมีการลงทุนฝึกอบรมกำลังแรงงานที่ต้องใช้เวลาการฝึกอบรมยาวนานและเสียต้นทุนค่าใช้จ่ายสูง การที่ภาครัฐเป็นผู้ริเริ่มลงทุนในการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะใหม่ ๆ แก่กำลังแรงงาน จะเป็นการเตรียมกำลังแรงงานรองรับโครงการพัฒนาในอนาคต

สำหรับการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ หน่วยงานหลักที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเกียรตินับสนุนภาคอุตสาหกรรมและบริการ แบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ หน่วยงานที่ผลิตกำลังคน และหน่วยงานที่พัฒนากำลังคน โดยหน่วยงานที่ผลิตกำลังคน ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการจัดการดำเนินการและให้บริการทางการศึกษาสำหรับสาธารณชนตามแนวทางที่ปรากฏในแผนการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการที่เกี่ยวข้องกับงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และหน่วยงานที่พัฒนากำลังคน ได้แก่ กระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นองค์กรหลักที่ดูแลด้านการบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคม และเพื่อการยกระดับฝีมือแรงงาน ในขณะที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) เป็นกระทรวงที่มีบทบาทหลักในการวางรากฐานของประเทศสู่อนาคต นโยบายและทิศทางในการพัฒนาประชาชนให้มีความพร้อมรับมือกับโลกในศตวรรษที่ 21 โดยเปิดโอกาสที่เท่าเทียมในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อลดความเหลื่อมล้ำลดช่องว่างทางสังคม ยกกระดับคุณภาพชีวิต และสร้างความสุขของคนไทยทุกคน เกิดการกระตุ้นเศรษฐกิจฐานรากสู่ความเป็น Thailand 4.0 สร้างความเชื่อมั่นและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย เพื่อเร่งสร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ควบคู่ไปกับการพัฒนาคนของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะต้องสอดประสานการทำงานร่วมกับสถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อการเป็นตัวหลักในการเตรียมพร้อมคนไทยในศตวรรษที่ 21 เป็นกลไกขับเคลื่อนการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจที่เน้นคุณค่าและเป็นเฟืองสำคัญในการปรับเปลี่ยนสู่ประเทศฐานนวัตกรรมซึ่งเป็นภารกิจสำคัญและท้าทายที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศ

การมีหน่วยงานหลายหน่วยงานในการพัฒนายุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนนั้น ส่งผลในด้านการจัดเก็บและพัฒนาข้อมูลประชากรหนึ่ง คือ ข้อมูลด้านกำลังแรงงานที่ถูกจัดเก็บจะมีความมุ่งเน้นเฉพาะข้อมูลที่นำมาใช้ประโยชน์ในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งในบางครั้งก่อให้เกิดความซ้ำซ้อนและความยุ่งยากในการนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการวิเคราะห์และวางแผน นอกจากนี้ ในบางครั้งข้อมูลที่ได้เช่น ข้อมูลจากการสำรวจด้านกำลังแรงงานไม่สามารถจำแนกข้อมูลตามประเภทอุตสาหกรรมที่ลงในรายละเอียดระดับหมวดย่อยได้ และโดยเฉพาะในรายอาชีพ ส่งผลให้การนำตัวเลขหรือข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ไม่สามารถกำหนดเป้าหมายในการวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจนวิธีวิจัยถึงปัญหา

ปีที่ 15 ฉบับที่ 30 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

ความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนของประเทศไทยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่แตกต่างกันไป เช่น วิธีการคาดประมาณ หรือการพยากรณ์ เพื่อฉายภาพ (Projection) หรือสร้างภาพ (Scenario) ในอนาคตขึ้นตามเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของการวางแผนในลักษณะของทางเลือกของนโยบาย หรือการศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

## 2. วรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญเลิศ ธีระตระกูล (2553) ศึกษาวิจัยแนวโน้มความต้องการแรงงาน ในช่วงปี 2553-2557 พบว่า ความต้องการแรงงานในภาคบริการจะมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องถึงแม้ว่าความต้องการแรงงานในภาคเกษตรกรรมและภาคอุตสาหกรรม มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน แต่การขยายตัวมีอัตราที่ถดถอยถ้าเทียบกับปีที่ผ่านมา ๆ มา ทั้งนี้ในช่วงปี พ.ศ. 2553-2557 ความต้องการแรงงานในภาคบริการจะมีมากกว่าความต้องการแรงงานในภาคเกษตรกรรมถึง 1.5 ล้านคน หากพิจารณาสัดส่วนของความต้องการแรงงานในแต่ละภาคการผลิต เทียบกับแรงงานทั้งหมด พบว่า สัดส่วนของความต้องการแรงงานในภาคบริการต่อความต้องการแรงงานทั้งหมดมีค่าเพิ่มขึ้น

สรวิฑู โฟชญ์พงษ์ (2555) ศึกษาวิจัยความพร้อมของกำลังคนรองรับการเปิดเสรีด้านการค้าสินค้า 9 สาขา ตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่าจุดอ่อนสำคัญ ของตลาดแรงงานไทย ทั้งที่ประสบปัญหาอยู่ในปัจจุบันและแนวโน้มที่จะเกิดในอนาคต คือการขาดแคลนกำลังคน โดยเฉพาะกำลังแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานยังขาดทักษะในการทำงานได้จริง รวมถึงการขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ในการสื่อสาร โดยเฉพาะผู้ทำงานในสาขาการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีโดยเฉพาะการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว ให้เข้าใจตรงกันนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้การขับเคลื่อนในการทำงาน

อังศุธร เตื่อนนาคี (2559) ศึกษาความต้องการแรงงานในเชิงคุณภาพของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีโดยพิจารณาจากสมรรถนะที่แท้จริงของแรงงานเปรียบเทียบกับสมรรถนะที่ผู้ประกอบการคาดหวังหรือเรียกว่าช่องว่างของสมรรถนะ (Competency Gap) ซึ่งได้วิเคราะห์สมรรถนะหลักในการทำงาน (Core Competency) ได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหา ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม ความสามารถด้านเทคนิคปฏิบัติงานและการ นำเสนอข้อมูล และความสามารถในการสื่อสารและการจัดการ โดยวิเคราะห์จำแนกตามระดับทักษะ มีมือแรงงาน ผลการศึกษาพบว่าแรงงานในระดับ แรงฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ มีระดับสมรรถนะที่แท้จริงในปัจจุบันต่ำกว่าระดับที่ผู้ประกอบการคาดหวังในทุก ๆ ด้าน

ธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ (2561) ศึกษาการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับ ปริมาณและคุณภาพแรงงานไทยในอุตสาหกรรมการผลิตไทยพบว่า การขาดแคลนแรงงานในช่วงปี 2535 – 2557 ในระดับการศึกษาต่ำและระดับอาชีวศึกษาที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน แรงงานขาดทักษะที่จำเป็นได้แก่ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ การคิดวิเคราะห์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อีกทั้งแรงงานยังขาดนิสัยอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมสำคัญสำหรับการทำงานในภาคอุตสาหกรรม ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความขยันอดทน และความมีระเบียบวินัย นอกจากนี้ยังพบว่าสถานประกอบการไม่นิยมส่งคนไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากหลังการฝึกอบรมผลสัมฤทธิ์ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จึงนิยมฝึกอบรมเองภายในองค์กร

ปีที่ 15 ฉบับที่ 30 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

นิรันดร์ จุลทรัพย์ และทีมวิจัย (2561) ได้ศึกษาภาวะการจ้างงานในปัจจุบันและแนวโน้มความต้องการแรงงานในอนาคตของจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า สาขาที่ผู้ประกอบการต้องการมากที่สุด 4 ลำดับแรกได้แก่ 1. ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ เทคนิคคอมพิวเตอร์, 2. บริหารธุรกิจ เลขานุการ การตลาด การจัดการ บัญชี, 3. ช่างเชื่อมช่างกลโรงงาน ช่างโลหะ, และ 4. การเกษตร เทคโนโลยีการอาหาร แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้แก่ การพัฒนาอาชีพ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เน้นการบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าด้วยกัน เน้นฝึกประสบการณ์จริง จัดสื่อการเรียนรู้ให้เหมาะสม ด้านการพัฒนาอาชีพควรเน้นให้นักเรียนเลือกสายอาชีพตั้งแต่แรก จัดให้นักเรียนฝึกงานสายอาชีพให้มากขึ้น หรือการจัดหลักสูตรระยะสั้น ๆ

งานวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ซึ่งนับเป็นหน่วยงานแรก ๆ ที่ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว โดยในรายงานการศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว เป็นการพยากรณ์ความต้องการแรงงานและอุปทานกำลังคน จำแนกตามโครงสร้างอาชีพและระดับการศึกษา โดยศึกษาครอบคลุมถึงผลกระทบของการพัฒนาอุตสาหกรรมต่อภาวะการขาดแคลนแรงงาน สาเหตุการขาดแคลนแรงงานและวิธีการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของภาคอุตสาหกรรม โดยวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของ Skill composition ในอุตสาหกรรม 6 ประเภท ได้แก่ สิ่งทอ อาหารแปรรูป อิเล็กทรอนิกส์ พลาสติก ปิโตรเคมี รถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ เช่นเดียวกับในงานศึกษาอีกหลายเรื่อง เช่น การประมาณกำลังแรงงาน และการมีงานทำ โดย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือ การประมาณการความต้องการแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษาในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม โดยกรมอุตสาหกรรม และการศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการพัฒนากำลังคนของประเทศ โดย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการโดย มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย เป็นต้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ในงานศึกษาในช่วงเวลาที่ผ่านมา จะพบว่า เป็นการพยากรณ์เพื่อหาความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมการผลิต และสาขาเศรษฐกิจต่าง ๆ หรืออุปสงค์และอุปทานแรงงานเท่านั้น แต่ไม่ได้แสดงรายละเอียดลงไปในภาพของความสามารถผลิตกำลังของระบบการศึกษาและความต้องการแรงงานในแต่ละสาขาอาชีพ แต่ปัจจุบันสิ่งที่ตลาดแรงงานไทยกำลังเผชิญ คือแรงงานคนไทยที่มีความรู้ ภาษามีน้อยและยังขาดการนำทักษะความรู้ความสามารถทางภาษาที่มีอยู่ไปพัฒนาและต่อยอดเป็นองค์ความรู้ที่สอดคล้องและสนับสนุนให้เกิดการเตรียมความพร้อม ซึ่งการหาแนวทางการพัฒนาและแก้ไขประเด็นปัญหาดังกล่าวจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นการลดจุดอ่อนและเติมเต็มจุดแข็งให้กับตลาดแรงงานไทย นั่นก็คือ การศึกษาความต้องการแรงงานคนไทยของตลาดแรงงานทั้งจากหน่วยงานราชการและผู้ประกอบการเอกชนในประเทศไทย ที่เป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand)

โดยภาพรวมการศึกษาวิจัย ตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน ยังคงเป็นไปด้วยวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินการ คือ ปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนของประเทศที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และจะยังคงเกิดขึ้นต่อไปในอนาคตหากไม่มีการดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง ปัญหาประการหนึ่ง คือ สถาบันหรือสถานศึกษาต่าง ๆ ก็ยังคงเลือกผลิตกำลังคนไปตามขีดความสามารถทางทรัพยากรของตน ทำให้เกิดปัญหาค้นหางานไปพร้อมกับปัญหาการขาดแคลนกำลังคน สิ่งที่เป็นประเด็นหลักและมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันมากที่สุด คือ จุดอ่อนของตลาดแรงงานไทย ในด้านกำลังคนที่ยังขาดการเตรียมความพร้อมด้านทักษะการทำงานและทักษะทางด้านความรู้ภาษาต่างประเทศ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องใช้ในการติดต่อ ทั้งนี้ในบทสรุปของงานวิจัยส่วนใหญ่ ได้มีการสนับสนุนให้

ปีที่ 15 ฉบับที่ 30 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

รัฐบาลมุ่งเน้นการหาแนวทางแก้ไข พัฒนา และยกระดับความสามารถของกำลังคน เพื่อเป็นการลดจุดอ่อน เติมเต็มจุดแข็ง ให้แรงงานไทยมีความพร้อมและเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

## ระเบียบวิธีวิจัย

### แหล่งที่มาของข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้จะใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ซึ่งประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแหล่งที่มาของข้อมูลได้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน สำนักงานสถิติจังหวัด สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ในจังหวัดนครศรีธรรมราชและกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative methods) จะเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสาร (Documentary methods) สถานการณ์ด้านกำลังแรงงานนอกระบบ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานนอกระบบการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลอื่น ๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เพื่อวิเคราะห์รูปแบบแนวทางความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานนอกระบบในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ในขณะที่การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative methods) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทบทวนจากเอกสาร และสถิติข้อมูลต่าง ๆ ที่สามารถอธิบายคุณลักษณะต่างๆ ของกำลังแรงงานได้ทั้งในเรื่องขนาดและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงตามประเภทของการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจและอาชีพของกำลังแรงงาน จากหน่วยงานที่มีข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานในจังหวัดนครศรีธรรมราช และพื้นที่ภาคใต้

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative analysis) ประกอบด้วย

(1) การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่จำนวน และร้อยละ เพื่อวิเคราะห์สามารถอธิบายคุณลักษณะต่างๆ ของกำลังแรงงานได้ทั้งในเรื่องขนาดและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงตามประเภทของการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจและอาชีพของกำลังแรงงาน โดยนำเสนอผลทั้งในภาพรวม และ

(2) การวิเคราะห์โครงสร้างแรงงาน (Labor Economics Structure Analysis) การวิเคราะห์โครงสร้างแรงงานตามสาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจ (Economics Structure Analysis) เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการอธิบายบทบาททางด้านเศรษฐกิจของจังหวัดได้ โดยอาศัยข้อมูลที่เป็นมูลค่าเงินหรือมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (Gross Province Product; GPP) จัดทำและเผยแพร่โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีสาขาการผลิตย่อยจำนวน 16 สาขา โดยสาขาการผลิตที่มีบทบาทสำคัญต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจของจังหวัด การนำเสนอผลการวิเคราะห์โครงสร้างทางเศรษฐกิจ จะอธิบายกลุ่มสาขาการผลิตหลักมีรายละเอียดของสาขาการผลิตย่อย ดังนี้

(1) ภาคการผลิตขั้นปฐมภูมิ หรือภาคเกษตรกรรม ประกอบด้วย กลุ่มของสาขาการผลิตที่มีลักษณะการใช้ทรัพยากรธรรมชาติเป็นวัตถุดิบ มีจำนวน 3 สาขา ได้แก่ สาขาเกษตรกรรม ล่าสัตว์ และการป่าไม้ สาขาประมง และสาขาการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน

(2) ภาคการผลิตขั้นทุติยภูมิ หรือภาคอุตสาหกรรมและกิจการที่เกี่ยวข้อง มีจำนวน 3 สาขา ได้แก่ สาขาอุตสาหกรรม สาขาการไฟฟ้า แก๊ส และการประปา สาขาการก่อสร้าง

ปีที่ 15 ฉบับที่ 30 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

(3) ภาคการผลิตขั้นตติยภูมิ หรือภาคการค้าและบริการ มีจำนวน 10 สาขา ได้แก่ สาขาการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน สาขาการโรงแรมและภัตตาคาร สาขาการขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม สาขาตัวกลางทางการเงิน สาขาบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและบริการทางธุรกิจ สาขาการบริหารราชการและการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ สาขาการศึกษา สาขาการบริการด้านสุขภาพและสังคม สาขาการให้บริการด้านชุมชน สังคมและบริการส่วนบุคคลอื่น ๆ และ สาขาลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล

### 3) การคำนวณหาค่าระดับความชำนาญโดยวิธี Location Quotient (LQ)

การศึกษาฐานเศรษฐกิจของพื้นที่เป็นการวิเคราะห์เพื่อความเข้าใจในการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดทั้งในอดีตและปัจจุบัน รวมทั้งสามารถนำมาใช้ในการประมาณผลกระทบของการขยายตัวทางเศรษฐกิจของสาขาการผลิตต่าง ๆ ในจังหวัด นอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานในการประมาณอุปสงค์ในอนาคต ซึ่งนักวางแผนทางด้านกายภาพ ตลอดจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการคาดประมาณจำนวนแรงงานในสาขาการผลิตที่เป็นฐานเศรษฐกิจหรือ Basic Sector ที่ต้องสร้างขึ้นเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายการจ้างงานทั้งหมดในจังหวัดหรือพื้นที่ที่ศึกษาได้

$$LQ_{I,P,C} = (e_{I,P} / e_P) / (E_{I,C} / E_C)$$

โดยที่

$e_{I,P}$  = จำนวนแรงงานในสาขาการผลิต I ของจังหวัด,  $E_{I,C}$  = จำนวนแรงงานในสาขาการผลิต I ของกลุ่มจังหวัด

$e_P$  = จำนวนแรงงานในทุกสาขาการผลิตของจังหวัด,  $E_C$  = จำนวนแรงงานในทุกสาขาการผลิตของกลุ่มจังหวัด

การแปลผล

$LQ > 1$  ท้องถิ่นชำนาญกว่าหรือน่าจะเป็นสาขาเศรษฐกิจผลิตฐาน

$LQ < 1$  ภาพใหญ่ชำนาญกว่า (ท้องถิ่นเป็น Non basic sector ให้บริการเฉพาะในพื้นที่หรือพึ่งพาภายนอก)

$LQ = 1$  ความชำนาญของสาขาเศรษฐกิจอยู่ในระดับเดียวกัน

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative analysis) เป็นการนำข้อมูลเอกสาร ด้านสถานการณ์ด้านกำลังแรงงานนอกระบบ การพัฒนาฝีมือแรงงานนอกระบบการศึกษาและข้อมูลอื่น ๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในจังหวัดนครศรีธรรมราช มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อวิเคราะห์รูปแบบแนวทางความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานนอกระบบในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยพิจารณาแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดนครศรีธรรมราช พ.ศ.2560 – 2564 เป็นเอกสารเพื่อใช้ในการวิเคราะห์และเป็นกรอบแนวทางสำคัญในการจัดทำข้อเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้จึงใช้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณตั้งแต่ระยะเวลา ปีพุทธศักราช 2544 ถึง ปีพุทธศักราช 2561 เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเอกสารเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจจะเป็นข้อจำกัดประการหนึ่งของบทความวิจัยแต่สามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยครั้งต่อไปวิเคราะห์ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

ปีที่ 15 ฉบับที่ 30 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

## ผลการวิจัย

## 1. โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสถานการณ์กำลังแรงงานตามลักษณะกิจกรรมทางเศรษฐกิจ พื้นที่ภาคใต้ กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย และจังหวัดนครศรีธรรมราช

จากตารางที่ 1 แสดงโครงสร้างทางเศรษฐกิจซึ่งอธิบายโดยมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม (GPP) ของพื้นที่ภาคใต้ กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย และจังหวัดนครศรีธรรมราช ระหว่างปี พ.ศ. 2544 - 2561 โดยภาพรวม พบว่า ภาคการค้าและบริการจะมีมูลค่าทางเศรษฐกิจโดยเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ภาคเกษตรกรรม และภาคอุตสาหกรรม

เมื่อพิจารณาการเปลี่ยนแปลง GPP ระหว่าง พ.ศ. 2544-2561 พบว่า พื้นที่ภาคใต้ และจังหวัดนครศรีธรรมราช ภาคการค้าและบริการมีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด รองลงมาคือภาคอุตสาหกรรมและภาคการเกษตร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นในทิศทางเดียวกับกับมูลค่า GPP ในขณะที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยจะมีการเปลี่ยนแปลงภาคการค้าและบริการมีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดเช่นกัน แต่ลำดับรองลงมาคือการเปลี่ยนแปลงในภาคการเกษตรและภาคอุตสาหกรรม

ตาราง 1 มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมแต่ละสาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจ (หน่วย: ล้านบาท)

สาขากิจกรรม เศรษฐกิจ	ปี พ.ศ.				ระหว่างปี พ.ศ. 2544 - 2561		
	พ.ศ. 2544	พ.ศ. 2550	พ.ศ. 2556	พ.ศ. 2561	เฉลี่ย	การเปลี่ยนแปลง	% เฉลี่ยการเปลี่ยนแปลง
<b>จังหวัดนครศรีธรรมราช</b>							
- การเกษตร	18,153	34,487	44,164	41,193	34,933.84	23,040	5.29
- อุตสาหกรรม	25,509	32,604	39,126	37,306	35,022.54	11,797	3.23
- การบริการ	31,944	48,249	65,951	81,473	55,594.78	49,529	5.30
<b>GPP รวม</b>	<b>75,606</b>	<b>115,340</b>	<b>149,241</b>	<b>159,973</b>	<b>125,551.16</b>	<b>84,366</b>	<b>4.56</b>
<b>GPP ต่อประชากร</b>	<b>48,941</b>	<b>77,575</b>	<b>101,453</b>	<b>106,130</b>	<b>84,367.89</b>	<b>57,188</b>	<b>4.76</b>
- การเกษตรต่อประชากร	11,749.51	23,192.33	30,023.11	27,334.44	23,407.04		
- อุตสาหกรรมต่อประชากร	16,510.68	21,926.03	26,598.23	24,755.14	23,466.47		
- การบริการต่อประชากร	20,675.73	32,447.21	44,834.13	54,063.04	37,250.68		
<b>ประชากร (1,000)</b>	<b>1,545</b>	<b>1,487</b>	<b>1,471</b>	<b>1,507</b>	<b>1,492.45</b>	<b>-37.50</b>	<b>-0.16</b>
<b>กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย</b>							
- การเกษตร	66,170	147,641	191,497	166,322	148,334.10	100,152	6.13
- อุตสาหกรรม	66,988	116,007	170,869	166,946	134,325.33	99,958	5.60
- การบริการ	136,252	215,495	306,011	407,536	256,680.20	271,284	6.39
<b>GPP รวม</b>	<b>269,411</b>	<b>479,142</b>	<b>668,376</b>	<b>740,805</b>	<b>539,339.63</b>	<b>471,394</b>	<b>6.04</b>
<b>GPP ต่อประชากร</b>	<b>57,151</b>	<b>98,921</b>	<b>132,460</b>	<b>140,665</b>	<b>109,040.33</b>	<b>83,513</b>	<b>5.36</b>

ปีที่ 15 ฉบับที่ 30 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

สาขากิจกรรม เศรษฐกิจ	ปี พ.ศ.				ระหว่างปี พ.ศ. 2544 - 2561		
	พ.ศ. 2544	พ.ศ. 2550	พ.ศ. 2556	พ.ศ. 2561	เฉลี่ย	การเปลี่ยนแปลง	% เฉลี่ยการเปลี่ยนแปลง
- การเกษตรต่อประชากร	14,036.91	30,479.15	37,950.26	31,584.12	29,989.26		
- อุตสาหกรรมต่อประชากร	14,210.44	23,948.60	33,862.27	31,702.62	27,157.06		
- การบริการต่อประชากร	28,903.69	44,486.99	60,644.27	77,390.05	51,894.00		
<b>ประชากร (1,000)</b>	<b>4,714</b>	<b>4,844</b>	<b>5,046</b>	<b>5,266</b>	<b>4,946.24</b>	<b>552.48</b>	<b>0.65</b>
<b>ภาคใต้</b>							
- การเกษตร	131,010	285,748	338,154	288,276	278,420.25	57,266	5.31
- อุตสาหกรรม	87,208	149,642	215,330	213,061	171,326.89	125,853	5.42
- การบริการ	258,103	422,535	620,580	893,726	520,534.48	635,623	7.30
<b>GPP รวม</b>	<b>476,321</b>	<b>857,924</b>	<b>1,174,064</b>	<b>1,395,063</b>	<b>970,281.62</b>	<b>918,742</b>	<b>6.39</b>
<b>GPP ต่อประชากร</b>	<b>57,180</b>	<b>98,694</b>	<b>128,394</b>	<b>146,310</b>	<b>107,922.92</b>	<b>89,131</b>	<b>5.55</b>
- การเกษตรต่อประชากร	15,727.49	32,871.05	36,980.97	30,233.46	31,290.10		
- อุตสาหกรรมต่อประชากร	10,469.15	17,214.08	23,548.78	22,345.15	19,254.47		
- การบริการต่อประชากร	30,984.75	48,606.35	67,867.45	93,731.10	58,499.97		
<b>ประชากร (1,000)</b>	<b>8,330</b>	<b>8,693</b>	<b>9,144</b>	<b>9,535</b>	<b>8,898.03</b>	<b>1,204.71</b>	<b>0.80</b>

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนแรงงานที่มีงานทำในภาคการเกษตรกรรม ทั้งระดับพื้นที่ภาคใต้ กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย และจังหวัดนครศรีธรรมราช มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาจำนวนแรงงานจะอยู่ในภาคการค้าและบริการ และภาคอุตสาหกรรมตามลำดับ

ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงาน พบว่า ในพื้นที่ภาคใต้ ภาคการค้าและบริการมีการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้นจำนวนแรงงานมากที่สุด โดยที่ภาคอุตสาหกรรมมีการเปลี่ยนแปลงลดลงมากที่สุด ขณะเดียวกันกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยและจังหวัดนครศรีธรรมราชการเปลี่ยนแปลงภาคอุตสาหกรรมมากที่สุด ในขณะที่เดียวกันภาคการเกษตรมีการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

ปีที่ 15 ฉบับที่ 30 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

ตารางที่ 2 จำนวนแรงงานสาขากิจกรรมเศรษฐกิจ ภาคใต้ กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย และจังหวัดนครศรีธรรมราช

สาขากิจกรรม เศรษฐกิจ	ปี พ.ศ.				ระหว่างปี พ.ศ. 2544 - 2561		
	พ.ศ. 2544	พ.ศ. 2550	พ.ศ. 2556	พ.ศ. 2561	เฉลี่ย	การ เปลี่ยนแปลง ลง	% เฉลี่ยการ เปลี่ยนแปลง
<b>จังหวัดนครศรีธรรมราช</b>							
- การเกษตร	418,756	450,403	488,694	351,931	437,880.50	-66,825	0.81
- อุตสาหกรรม	83,400	113,546	131,336	131,357	122,306.28	47,957	3.12
- การบริการ	281,631	333,073	356,532	345,730	330,625.06	64,099	1.21
<b>รวม</b>	<b>783,787</b>	<b>897,022</b>	<b>976,562</b>	<b>829,018</b>	<b>890,811.83</b>	<b>45,231</b>	<b>0.87</b>
<b>GPP ต่อแรงงาน</b>	<b>96.46</b>	<b>128.58</b>	<b>152.82</b>	<b>192.97</b>	<b>140.94</b>	<b>96.51</b>	<b>4.76</b>
- การเกษตรต่อแรงงาน	43.35	76.57	90.37	117.05	79.78		
- อุตสาหกรรมต่อ แรงงาน	305.86	287.14	297.91	284.00	286.35		
- การบริการต่อแรงงาน	113.43	144.86	184.98	235.65	168.15		
<b>กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย</b>							
- การเกษตร	1,017,233	1,096,904	1,207,987	967,854	1,055,607	-49,379	0.44
- อุตสาหกรรม	177,021	233,493	261,637	299,677	247,066	122,656	2.48
- การบริการ	576,966	743,081	720,454	717,986	724,417	141,020	1.39
<b>รวม</b>	<b>1,771,220</b>	<b>2,073,478</b>	<b>2,190,078</b>	<b>1,985,517</b>	<b>2,027,090</b>	<b>214,297</b>	<b>0.81</b>
<b>GPP ต่อแรงงาน</b>	<b>152.10</b>	<b>231.08</b>	<b>305.18</b>	<b>373.10</b>	<b>216.73</b>	<b>221</b>	<b>5.36</b>
- การเกษตรต่อแรงงาน	65.05	134.60	158.53	171.85	543.68		
- อุตสาหกรรมต่อ แรงงาน	378.42	496.83	653.08	557.09	354.33		
- การบริการต่อแรงงาน	236.15	290.00	424.75	567.61	140.52		
<b>ภาคใต้</b>							
- การเกษตร	2,141,474	2,348,529	2,490,043	2,125,391	2,248,092.56	-16,083	0.40
- อุตสาหกรรม	545,566	644,703	745,873	740,119	664,761.56	194,553	1.27
- การบริการ	1,509,432	1,945,863	2,054,625	2,057,806	1,952,484.50	548,374	1.52
<b>รวม</b>	<b>4,196,472</b>	<b>4,939,095</b>	<b>5,290,541</b>	<b>4,923,316</b>	<b>4,865,338.61</b>	<b>726,844</b>	<b>0.86</b>
<b>GPP ต่อแรงงาน</b>	<b>113.51</b>	<b>173.70</b>	<b>221.92</b>	<b>283.36</b>	<b>199.43</b>	<b>169.85</b>	<b>5.55</b>
- การเกษตรต่อแรงงาน	61.18	121.67	135.80	135.63	123.85		
- อุตสาหกรรมต่อ แรงงาน	159.85	232.11	288.70	287.87	257.73		
- การบริการต่อแรงงาน	170.99	217.15	302.04	434.31	266.60		

ปีที่ 15 ฉบับที่ 30 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนแรงงานนอกระบบและแรงงานในระบบ จำแนกตามการศึกษา พื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยและจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบและมีการศึกษาในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย (ตั้งแต่ไม่ได้รับการศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น) โดยที่จังหวัดนครศรีธรรมราช และกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยมีจำนวนแรงงานนอกระบบที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 72.96 และ ร้อยละ 72.96 ในขณะที่จำนวนแรงงานในระบบที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ของจังหวัดนครศรีธรรมราช และกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ร้อยละ 59.62 และร้อยละ 53.65

ตารางที่ 3 จำนวนและสัดส่วนแรงงานนอกระบบและในระบบ จำแนกตามระดับการศึกษา (เฉลี่ย พศ.2544 - 2561)

ระดับการศึกษา	จังหวัดนครศรีธรรมราช			กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย		
	แรงงานทั้งหมด	แรงงานนอกระบบ	แรงงานในระบบ	แรงงานทั้งหมด	แรงงานนอกระบบ	แรงงานในระบบ
ไม่มีการศึกษา	13,193 (1.41)	9,335 (1.52)	3,858 (1.21)	65,928 (2.22)	29,444 (1.63)	36,484 (3.12)
ต่ำกว่าประถมศึกษา	226,283 (24.26)	182,608 (29.75)	43,675 (13.70)	659,854 (22.18)	502,175 (27.81)	157,679 (13.49)
ประถมศึกษา	237,260 (25.44)	150,068 (24.45)	87,192 (27.35)	703,800 (23.66)	450,197 (24.93)	253,604 (21.70)
มัธยมศึกษาตอนต้น	161,155 (17.28)	105,819 (17.24)	55,336 (17.36)	502,842 (16.90)	323,587 (17.92)	179,254 (15.34)
มัธยมศึกษาตอนปลาย	141,316 (15.15)	90,097 (14.68)	51,220 (16.06)	477,491 (16.05)	281,207 (15.57)	196,284 (16.79)
อุดมศึกษา	151,533 (16.25)	74,460 (12.13)	77,073 (24.17)	547,512 (18.41)	212,204 (11.75)	335,308 (28.69)
การศึกษาอื่นๆ	19 (0.002)	-	19 (0.01)	2,670 (0.09)	220 (0.01)	2,451 (0.21)
ไม่ทราบ	1,960 (0.21)	1,499 (0.24)	461 (0.14)	14,644 (0.49)	6,865 (0.38)	7,779 (0.67)
<b>เฉลี่ย</b>	<b>932,718</b>	<b>613,885</b>	<b>318,833</b>	<b>2,974,741</b>	<b>1,805,899</b>	<b>1,168,842</b>

ตารางที่ 4 แสดงค่าความชำนาญของแต่ละสาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจ (LQ) โดยเฉลี่ยระหว่าง พ.ศ.2544-2552 พบว่าจังหวัดนครศรีธรรมราช ค่า LQ ที่มีค่ามากกว่า 1 ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการผลิตของสาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจและสามารถเป็นฐานทางเศรษฐกิจในระดับจังหวัดมากกว่าระดับกลุ่มจังหวัด ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรมและภาคการค้าและบริการ โดยมีสาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ค่า LQ มากกว่า 1 คือสาขาสาขาอุตสาหกรรม และสาขาการก่อสร้าง ในขณะที่ภาคการค้าและบริการมีสาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจ สาขาการขนส่ง/ปลีก, ยานยนต์, ของใช้ส่วนบุคคล

ปีที่ 15 ฉบับที่ 30 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

บุคคล/ครัวเรือน, สาขาการขนส่ง/คมนาคม เก็บสินค้า, สาขาบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ฯ, สาขาการบริหารราชการ, สาขาการศึกษา, สาขาบริการด้านสุขภาพและงานสังคม และสาขาการจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล

ในขณะที่กลุ่มภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยโดยภาพรวม พบว่าผลการวิเคราะห์ค่า LQ ซึ่งมีค่ามากกว่า 1 ซึ่งแสดงความสามารถแรงงานสาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจในภาพรวมของกลุ่มจังหวัดมากกว่าระดับภาคใต้ ได้แก่ ภาคการเกษตร โดยมีสาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ค่า LQ มากกว่า 1 คือสาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง

ในขณะที่ภาคอุตสาหกรรมและภาคการค้าและบริการมีค่า LQ น้อยกว่า 1 แต่ในระดับสาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจของภาคอุตสาหกรรม สาขาการไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา และภาคการค้าและบริการโดยมีสาขาทางเศรษฐกิจ สาขาการให้บริการด้านชุมชน สังคม และสาขาการจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล มีค่า LQ มากกว่า 1

ตารางที่ 4 ค่าความชำนาญของแต่ละสาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจ (LQ) จังหวัดนครศรีธรรมราชกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย เฉลี่ยระหว่าง พ.ศ.2544-2552เฉลี่ย พ.ศ.2553-2561

สาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจ	จังหวัดนครศรีธรรมราช		กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย	
	เฉลี่ย พ.ศ.	เฉลี่ย พ.ศ.	เฉลี่ย พ.ศ.	เฉลี่ย พ.ศ.
	2544-2552	2553-2561	2544-2552	2553-2561
<b>ภาคเกษตรกรรม</b>	0.94	0.95	1.11	1.14
สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง	0.94	0.95	1.11	1.15
สาขาการทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	1.23	1.50	0.92	0.81
<b>ภาคอุตสาหกรรม</b>	1.13	1.13	0.85	0.91
สาขาอุตสาหกรรม	1.15	1.08	0.79	0.84
สาขาการไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	0.94	1.07	1.01	1.00
สาขาการก่อสร้าง	1.11	1.18	0.94	0.99
<b>ภาคการค้าและบริการ</b>	1.05	1.03	0.91	0.87
สาขาการขนส่ง/ปลีก ยานยนต์ฯ	1.08	1.05	0.98	0.95
สาขาการโรงแรมและภัตตาคาร	0.98	0.95	0.84	0.77
สาขาการขนส่ง/คมนาคม เก็บสินค้า	1.04	0.90	0.78	0.70
สาขาตัวกลางทางการเงิน	0.90	1.00	0.99	0.91
สาขาบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ฯ	1.02	0.83	0.88	0.65
สาขาการบริหารราชการ	1.00	1.01	0.84	0.84
สาขาการศึกษา	1.10	1.15	0.88	0.79
สาขาบริการด้านสุขภาพและงานสังคม	1.06	0.85	0.94	0.81
สาขาการให้บริการด้านชุมชน สังคม	1.02	1.16	1.01	1.04
สาขาการจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	1.18	1.43	0.72	1.02

ปีที่ 15 ฉบับที่ 30 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

## 2. กรณีศึกษาแนวทางบูรณาการเพื่อพัฒนาแรงงานนอกระบบพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช

### 2.1 สถานการณ์แรงงานในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการวิเคราะห์แนวทางบูรณาการเพื่อพัฒนาแรงงานนอกระบบพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช จะพิจารณาจากสถานการณ์จำนวนแรงงาน จำแนกตามสาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจ จังหวัดนครศรีธรรมราช และพิจารณาแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดนครศรีธรรมราช พ.ศ.2560 – 2564 เป็นเอกสารที่ใช้ในการวิเคราะห์และเป็นกรอบแนวทางการจัดทำข้อเสนอ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5 จำนวนแรงงาน จำแนกตามสาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจ จังหวัดนครศรีธรรมราช เฉลี่ย 2550 – 2561

สาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจ	จำนวนแรงงาน	แรงงานนอกระบบ	แรงงานในระบบ
<b>ภาคเกษตรกรรม</b>	<b>457,013</b>	<b>365,484 (79.97%)</b>	<b>91,529 (20.03%)</b>
สาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และประมง	454,132	365,322	88,810
สาขาการทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	2,881	162	2,719
<b>ภาคอุตสาหกรรม</b>	<b>129,737</b>	<b>54,172 (41.76%)</b>	<b>75,566 (58.24%)</b>
สาขาอุตสาหกรรม	66,263	31,899	34,364
สาขาการไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	2,547	-	2,547
สาขาการก่อสร้าง	60,927	22,272	38,654
<b>ภาคการค้าและบริการ</b>	<b>334,457</b>	<b>170,592 (51.01%)</b>	<b>163,865 (48.99%)</b>
สาขาการขนส่ง/ปลีก ยานยนต์ฯ	158,738	106,950	51,788
สาขาการโรงแรมและภัตตาคาร	56,756	41,244	15,512
สาขาการขนส่ง/คมนาคม เก็บสินค้า	12,510	8,523	3,987
สาขาตัวกลางทางการเงิน	6,019	1,059	4,960
สาขาบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ฯ	3,752	1,804	1,948
สาขาการบริหารราชการ	30,468	3,261	27,207
สาขาการศึกษา	28,312	3,085	25,228
สาขาบริการด้านสุขภาพและงานสังคม	11,481	1,291	10,190
สาขาการให้บริการด้านชุมชน สังคม	22,831	17,479	5,352
สาขาการจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	3,590	373	3,217
<b>เฉลี่ย</b>	<b>921,207</b>	<b>604,723 (65.64%)</b>	<b>316,484 (34.36%)</b>

จากตารางที่ 5 จำนวนแรงงานที่มีงานทำซึ่งจำแนกตามสาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจ พบว่า มีจำนวนโดยเฉลี่ยทั้งหมด 921,207 คน มีจำนวนแรงงานนอกระบบ 604,723 คน ซึ่งมากกว่าจำนวนแรงงานในระบบ ทั้งนี้ภาคเกษตรกรรมจะมีจำนวนแรงงานโดยเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือภาคการค้าและบริการมีจำนวนแรงงานนอกระบบ 170,592 คน ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบ ในขณะที่ภาคอุตสาหกรรมมีจำนวนแรงงานในระบบมากกว่าแรงงานนอกระบบ

ปีที่ 15 ฉบับที่ 30 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

เมื่อพิจารณารายสาขา พบว่า จำนวนแรงงานซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบโดยเฉลี่ยมากที่สุดในสาขาเกษตรกรรม การป่าไม้ และการประมง รองลงมาคือ สาขาการชายฝั่ง /ปลีก ยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล/ครัวเรือน และสาขาการโรงแรมและภัตตาคาร ตามลำดับ

## 2.2 แนวทางความร่วมมือแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานของนอกระบบ กรณีศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

### 1) บทบาท หน้าที่ของหน่วยงานเพื่อการพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัดนครศรีธรรมราช

สำหรับการพัฒนาแรงงานนอกระบบของจังหวัดนครศรีธรรมราชมีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง จะมีแนวทางการดำเนินการเพื่อพัฒนาแรงงานนอกระบบของจังหวัดนครศรีธรรมราชที่ผ่านมามีประกอบด้วย สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์ พัฒนาชุมชน สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในขณะที่หน่วยงานภาคเอกชนมี หอการค้าจังหวัด และหน่วยงานภาคประชาชนคือ สภาเกษตรกร ทั้งนี้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยตรงจะมีบทบาทหน้าที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

(1) สำนักงานแรงงานจังหวัด มีบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ดังนี้ (1) ดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน รวมทั้งประสาน สนับสนุน ส่งเสริมความร่วมมือกับเครือข่ายทุกภาคส่วน เพื่อให้การดำเนินการด้านยุทธศาสตร์ในพื้นที่จังหวัดให้เป็นรูปธรรมและบรรลุผล (2) จัดทำยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน และเสนอข้อกำหนดข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนายุทธศาสตร์แผนงานและแนวทางการทำงานด้านแรงงานในจังหวัด (3) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตพื้นที่ (4) เป็นศูนย์รวม (Focal point) สารสนเทศและองค์ความรู้ด้านแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด (5) อำนวยความสะดวกและดำเนินการจัดบริการด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่ระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน (6) ดำเนินงานด้านแรงงานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด รวมทั้งปฏิบัติงานอื่นที่จังหวัดมอบหมาย

(2) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 22 นครศรีธรรมราช บทบาท ภารกิจ และหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล (2) พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

(3) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช มีบทบาทหน้าที่ (1) พัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพเต็มศักยภาพและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง (2) เสริมสร้างเครือข่ายทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม (3) พัฒนาองค์ความรู้ ชีตความสามารถและระบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาสังคม และ (4) จัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับบริบทของจังหวัด เพื่อให้ประชาชนมีหลักประกันและมีความมั่นคงในชีวิต

### 2) กลไกการบูรณาการเพื่อการพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัดนครศรีธรรมราช

การบูรณาการเพื่อการพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัดนครศรีธรรมราชที่ผ่านมามีความร่วมมือระหว่างหน่วยงานโดยสำนักงานแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการ โดยมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัดนครศรีธรรมราช พ.ศ.2560 - 2564 และจะมีการจัดทำต่อทุก 5 ปี โดยมีพันธกิจดังนี้ 1) ขยายและส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบ แรงงานคนพิการ และแรงงานผู้สูงอายุมีหลักประกันทางสังคม และได้รับความคุ้มครองอย่างทั่วถึงเป็นธรรม 2) พัฒนาแรงงานนอกระบบ แรงงานคนพิการ และแรงงานผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี 3) พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบ แรงงานคนพิการ และแรงงานผู้สูงอายุให้มีความสามารถในการ

ปีที่ 15 ฉบับที่ 30 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

แข่งขันและมีโอกาสในการประกอบอาชีพ และ 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานคนพิการ และแรงงานผู้สูงอายุให้มีประสิทธิภาพ

### 3) จุดเด่น จุดอ่อนการบูรณาการเพื่อการพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัดนครศรีธรรมราชที่ผ่านมา

จากการตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการเพื่อการพัฒนาแรงงานนอกระบบจังหวัดนครศรีธรรมราชที่ผ่านมา พบว่ามีจุดเด่น คือ 1) จังหวัดมีหน่วยงานภาครัฐเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่หลักในการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาแรงงานนอกระบบตามแผนยุทธศาสตร์ 2) มีการจัดทำแผนการจัดการแรงงานนอกระบบระยะสั้นในแต่ละปี และระยะปานกลางทุก 5 ปี ซึ่งมีองค์ประกอบของแผนยุทธศาสตร์ที่มีทิศทางการพัฒนาอย่างครบถ้วน ประกอบด้วย พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์

แม้ว่าจังหวัดนครศรีธรรมราชมีจุดเด่นที่ทั้งด้านหน่วยงานและแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน แต่เมื่อพิจารณาการดำเนินงานจริง พบว่ามีจุดอ่อนที่สำคัญ คือ 1) แผนงานหรือโครงการในแต่ละปีมีจำนวนน้อยและไม่เพียงพอหรือสอดคล้องกับกลยุทธ์ ทำให้ผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงานไม่ส่งผลกระทบมากพอกับเป้าหมายทั้งระดับกลยุทธ์ เป้าประสงค์และระดับยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาจริงๆ 2) การขาดหน่วยงานภาคเอกชน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่สะท้อนความต้องการแรงงาน (Demand) ทำให้องค์ประกอบของความเข้าใจในตลาดแรงงาน (Labor Market) ในภาพรวมของจังหวัดซึ่งส่งผลต่อการกำหนดแผนเพื่อพัฒนาแรงงานจริง ๆ

## 2.3 ข้อเสนอแนวทางการบูรณาการเพื่อการพัฒนาแรงงานนอกระบบการศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช

สำหรับแนวทางการบูรณาการความร่วมมือเพื่อการพัฒนาแรงงานนอกระบบการศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช คณะผู้วิจัย พบว่า แม้ที่ผ่านมาจะมีการทำแผนบูรณาการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหลายหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงาน โดยมีรูปแบบและการกำหนดวิธีการในแผนบูรณาการของแต่ละพื้นที่ แต่ประเด็นสำคัญในการทำแผนและการดำเนินงานตามแผนเชิงบูรณาการเป็นเรื่องของการมองแบบองค์รวมมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงสนับสนุนระหว่างกันอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านพัฒนาตัวบุคคล เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และระบบความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างกัน คณะผู้วิจัยเสนอให้มีการใช้ศักยภาพของทรัพยากรและทุนที่มีอยู่นำมาบริหารจัดการร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการเชื่อมโยง แผนงาน โครงการ กิจกรรม ทั้งในระดับเดียวกันหรือเชื่อมโยงกิจกรรมโครงการกับนโยบายระดับต่าง ๆ ในที่นี้คือ ตั้งแต่ระดับจังหวัด มาสู่ระดับอำเภอ โดยมีฐานการทำงานในระดับพื้นที่ (ตำบล/หมู่บ้าน) ดังภาพที่ 1 ซึ่งในระดับพื้นที่ในฐานะกลไกการขับเคลื่อนหลักจะมีทีมงานในพื้นที่ดำเนินการเพื่อให้การบูรณาการมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ทั้งนี้กลไก (Mechanism) ระดับพื้นที่มีองค์ประกอบสำคัญพื้นฐานสำคัญที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินงาน คือ

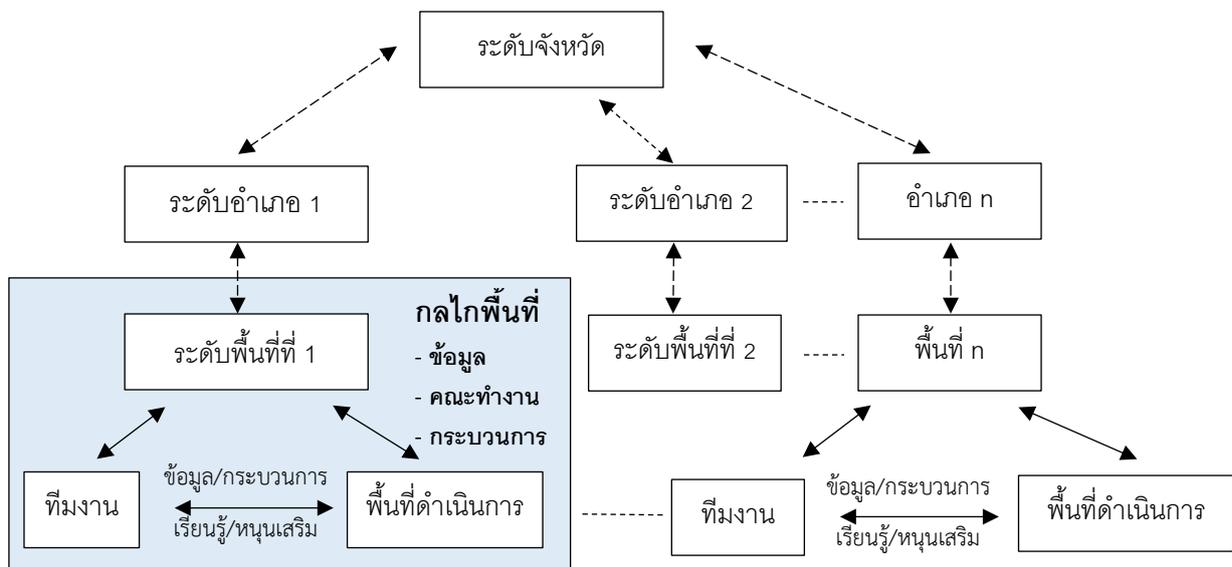
1) **ข้อมูล (Information)** ข้อมูลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบูรณาการความร่วมมือเพื่อการพัฒนาแรงงานนอกระบบซึ่งเป็นข้อมูลทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน (Demand and Supply of Labor) เช่น (1) ข้อมูลพื้นฐานของพื้นที่ เช่น จำนวนแรงงาน ความต้องการทั้งปริมาณและคุณภาพของตลาดแรงงานในพื้นที่ แนวโน้มตลาดแรงงาน เป็นต้น และ (2) ข้อมูลพื้นฐานของแรงงานนอกระบบ เช่น ทักษะของแรงงาน ความต้องการในการพัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้ข้อมูลเป็นหัวใจสำคัญในการวางแผนและการดำเนินการ สามารถสื่อความหมายถึงปัญหาที่อยู่ภายใต้ข้อมูล และมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันและส่งผลต่อการพัฒนาบูรณาการ

ปีที่ 15 ฉบับที่ 30 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

2) **คณะทำงานหรือทีมงานระดับพื้นที่และความสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interaction) ในฐานะกลไก (Mechanism)** ระดับพื้นที่ดำเนินการและทีมงานที่ขับเคลื่อน โดยองค์ประกอบของที่จำเป็นและสำคัญเพื่อการบูรณาการ คือ (1) คณะทำงานหรือทีมงานระดับพื้นที่ การสร้างทีมระดับพื้นที่ในการจัดการข้อมูล และขับเคลื่อนเพื่อการบูรณาการ ในแต่ละพื้นที่อาจแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอาจจัดได้ในรูปแบบทางการ ไม่เป็นทางการ และรูปแบบผสมผสานหรือกึ่งทางการ ขึ้นกับบริบท เงื่อนไขในพื้นที่ (2) มีการจัดการความสัมพันธ์ คือ ความสัมพันธ์ของคน (คณะทำงาน) และความสัมพันธ์กับข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยมีการเชื่อมโยงสอดคล้องและครอบคลุมกับทุกฝ่าย ทุกเรื่อง ทุกระดับ และทุกมิติ ทั้งนี้ความสัมพันธ์เป็นกลไกหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดความราบรื่นในการบูรณาการ

กลไกการทำงานคณะทำงานระดับพื้นที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งจะต้องนำข้อมูลมาวิเคราะห์ประเด็นปัญหา และแนวทางการบูรณาการระดับพื้นที่เพื่อเชื่อมโยงกับทรัพยากรจากทุกภาคส่วน โดยต้องศึกษานโยบาย เป้าหมาย วิธีการทำงานและช่องทางการติดต่อประสานงานของแต่ละภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ถึงโอกาสที่พื้นที่ที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม สำหรับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาแรงงาน

ในขณะเดียวกันการบูรณาการแผนจะต้องมีแผนงาน โครงการที่ชัดเจน และมีการส่งต่อเพื่อบรรจุไว้ในแผนขององค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แผนพัฒนาระดับอำเภอ ระดับจังหวัด เป็นต้น ดังนั้นภายใต้กรอบแนวทางความสัมพันธ์ขององค์ประกอบข้อมูลและกลไกสำหรับการบูรณาการ ดังภาพที่ 1 หากสามารถจัดการความสัมพันธ์และกระบวนการของคณะทำงานในพื้นที่กับทุกภาคส่วนได้อย่างลงตัวแล้ว ก็สามารถส่งต่อข้อมูล แนวทาง หรือโครงการพัฒนาในภาพรวมระดับอำเภอ และระดับจังหวัด ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวทางความสัมพันธ์ของกลไกระดับพื้นที่โดยมีข้อมูลและกระบวนการแบบบูรณาการ

ปีที่ 15 ฉบับที่ 30 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

### 3) กระบวนการ (Process)

สำหรับการบูรณาการระดับพื้นที่ เป็นกระบวนการเรียนรู้ทางความคิดและวิธีการปฏิบัติ โดยอาศัยประสบการณ์และการมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรประกอบต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้กระบวนการส่งต่อจากระดับพื้นที่ อำเภอ และระดับจังหวัดอาจนำกระบวนการจัดการความรู้ (KM) มาประยุกต์และหรือปรับใช้เชิงบูรณาการ เพื่อการค้นหาความต้องการเข้ามาช่วยในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้องค์ความรู้ต่าง ๆ มาบูรณาการและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และสามารถต่อยอดในการเรียนรู้ของคณะทำงานในพื้นที่และสามารถบูรณาการแผนเพื่อแก้ปัญหาของพื้นที่ได้อย่างเป็นระบบต่อไป

โดยภาพรวม แต่ละพื้นที่ที่มีการดำเนินการตามกระบวนการการบูรณาการแผนระดับพื้นที่มาตั้งแต่ต้นก็สามารถนำกระบวนการตั้งแต่ต้นมาปรับใช้เพื่อการส่งต่อในระดับพื้นที่ อำเภอ ระดับจังหวัดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในภาพรวม ทั้งนี้การบูรณาการนั้นองค์ประกอบที่เป็นหัวใจหลักต้องเกิดจาก “ข้อมูล” ซึ่งเป็นข้อมูลด้านปัญหาและความต้องการของพื้นที่ มีการรวบรวมเอาข้อมูลหรือปัญหาพร้อมที่เกิดขึ้นทั้งหมดในทุกพื้นที่และทุกด้านที่เกี่ยวข้อง และต้องอาศัย “คณะทำงาน (ทีมงาน)” ซึ่งเป็น “กลไก” ที่สำคัญที่เข้ามามีส่วนร่วมกระตุ้นให้เกิดการใช้ความคิด จากประสบการณ์ที่ประสบในพื้นที่ เพื่อนำไปสู่การดำเนินการหรือนำไปปฏิบัติ โดยมี “กระบวนการ” ซึ่งเป็นการดำเนินงานการเพื่อยกระดับและพัฒนาแรงงานทั้งระดับพื้นที่ ภาพรวมของอำเภอและระดับจังหวัดต่อไป

### อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

1. อภิปรายผล จากผลจากการวิจัยมีประเด็นเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 ระดับสำคัญ คือ

#### 1) การพัฒนาแรงงานในระดับจังหวัด

(1) จากข้อค้นพบที่ว่า จำนวนแรงงานที่มีงานทำซึ่งจำแนกตามสาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยส่วนเป็นแรงงานนอกระบบ 604,723 คน และโดยส่วนใหญ่อยู่ในภาคการเกษตรกรรม รองลงมาคือภาคการค้าและบริการ สอดคล้องกับโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม (GPP) ของจังหวัดที่ภาคการค้าและบริการจะมีมูลค่าทางเศรษฐกิจโดยเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ภาคเกษตรกรรม

ดังนั้นการพัฒนาแรงงานในจังหวัดนครศรีธรรมราช ควรมีการกำหนดจุดเน้นหรือความสำคัญในกลุ่มแรงงานอิสระและกลุ่มที่ยังไม่เคยเข้าสู่สถานประกอบการ ส่วนหนึ่งเป็นเยาวชนที่ยังไม่มีงานทำเนื่องจากขาดความรู้ ขาดวุฒิทางการศึกษา ขาดทักษะฝีมือแรงงาน ซึ่งมักถูกจัดไว้ว่าเป็น “กลุ่มแรงงานนอกระบบ” โดยส่วนหนึ่งของกลุ่มนี้คือกลุ่มผู้ออกเรียนกลางคัน และผู้ขาดโอกาสทางการศึกษาเนื่องจากครอบครัวยากจน หรือกลุ่ม “แรงงานไร้ฝีมือ” เนื่องจากสภาพปัญหาครอบครัวและสังคมในปัจจุบัน หากสามารถพัฒนาตนเองเป็น “แรงงานกึ่งฝีมือ” และเป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการ/สามารถประกอบกิจการอิสระได้ โดยมีกลไกกับภาคเอกชนหรือภาครัฐ (สถานประกอบการ) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญ และการได้รับยอมรับจากตลาดแรงงานในพื้นที่จะหนุนเสริมสำหรับการมีงานทำของแรงงานต่อไปในอนาคต

(2) แรงงานมีข้อจำกัดด้านโอกาสการเข้าถึงข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ เพื่อการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพของแรงงานเพื่อประกอบอาชีพใหม่หรืออาชีพเสริม ในขณะที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานมีเพียงจังหวัดละหนึ่งแห่ง ช่องว่างระหว่างหน่วยงานบริการฝึกอบรมและระบบที่สามารถในการขอความช่วยเหลือตลอดจนความสอดคล้องระหว่างหลักสูตร การฝึกอบรมกับความต้องการ (Training needs) และบริบทของชุมชนที่แรงงานอาศัยอยู่ ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนา ดังนั้นกรอบแนวทางการจัดการความสัมพันธ์ของกลไกระดับพื้นที่โดยมีข้อมูลและกระบวนการแบบบูรณาการดังที่บทความวิจัยเสนอสามารถนำไปนำร่องเพื่อพัฒนาเป็นต้นแบบในการดำเนินการเพื่อการพัฒนาแรงงานต่อไปในอนาคต

ปีที่ 15 ฉบับที่ 30 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

(3) จากข้อค้นพบที่ว่ามีความชำนาญของสาขาเศรษฐกิจซึ่งแสดงถึงความสามารถในการผลิตของสาขา กิจกรรมทางเศรษฐกิจในภาพรวมของจังหวัดมากกว่าระดับกลุ่มจังหวัด ในภาคการค้าและบริการ โดยมีสาขากิจกรรมทาง เศรษฐกิจ สาขาบริการด้านสุขภาพและงานสังคม และสาขาการจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล ซึ่งเป็นแรงงานอิสระ จำเป็นต้องได้รับการหนุนเสริมหรือการพัฒนาเกี่ยวกับอาชีพในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งภาคการเกษตรที่มีจำนวน แรงงานมากแต่ให้มูลค่าเศรษฐกิจน้อย ซึ่งที่ผ่านมานั้นการพัฒนาฝีมือแรงงานมุ่งเน้นการจัดเตรียมคนเพื่อเข้าสู่ระบบ การผลิต แต่ในปัจจุบันการสร้างอาชีพเพื่อให้แรงงานทำงานอยู่ในถิ่นที่อยู่อาศัย รวมถึงแรงงานที่ต้องการลงทุนกิจการ และสร้างผลผลิตของตนเอง เป็นการเตรียมความพร้อมในยุคการเปลี่ยนแปลงที่ต้องพิจารณาและให้ความสำคัญ

## 2) การพัฒนาแรงงานในระดับชุมชน/พื้นที่

(1) ปัจจัยที่สำคัญต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือการปรับเปลี่ยนอาชีพของแรงงาน คือ ความ เชื่อมมั่นในตลาดแรงงานที่จะรองรับผลผลิตจากอาชีพและการมีงานจากสถานประกอบการที่รองรับแรงงาน และหาก พิจารณาประเด็นความเหลื่อมล้ำในด้านเศรษฐกิจที่การขาดสมดุลระหว่างส่วนกลางและต่างจังหวัดหรือ พื้นที่เมืองกับ พื้นที่ชนบทที่แตกต่างกัน ในขณะที่นโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานยังเข้าไม่ถึงการส่งเสริมฝีมือแรงงานในระดับชุมชนหรือ ระดับพื้นที่เท่าที่ควร ทั้งนี้แต่ละชุมชนต้องการการสนับสนุนทั้งในเรื่องความเชี่ยวชาญของครูฝึก วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ หลักสูตรและวิธีการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างไปตามความต้องการของแรงงาน ซึ่งมีความแตกต่างไปตามระดับการ พัฒนาของภูมิภาค จังหวัด อำเภอ และความแตกต่างตามฐานทรัพยากรซึ่งมีผลต่ออาชีพในแต่ละพื้นที่

(2) จากข้อค้นพบที่ว่าภาคการเกษตรที่มีจำนวนแรงงานมากแต่ให้มูลค่าเศรษฐกิจน้อยนั้น แนวทางการ พัฒนาการเป็นผู้ประกอบการด้านการเกษตรบนฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เป็นอีกแนวทางที่จะยกระดับ และสร้างความสามารถของแรงงานเพื่อการสร้างมูลค่าเพิ่มในระบบเศรษฐกิจต่อไป

(3) แนวนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของสังคม และของพื้นที่ ควรจะมี กลไกในการดำเนินงานในระดับพื้นที่หรือท้องถิ่น ซึ่งหน่วยงานที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและคุณภาพ ชีวิตจะต้องให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการที่เหมาะสมกับสภาพของชุมชน โดยมีกระบวนการ ศึกษาและวิจัย เพื่อนำเป็นสู่การยกระดับศักยภาพของแรงงานและการพัฒนาอาชีพต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะ

### 1) ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานและปรับเปลี่ยนอาชีพแรงงานที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน โดยมีกลไกของ เอกชนหรือรัฐส่งเสริมด้านแรงงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ 1) การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาฝีมือแรงงานและ ส่งเสริมการเปลี่ยนอาชีพให้ชัดเจน ตามสภาพปัญหาของสังคมปัจจุบัน 2) การปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสอดคล้องกับพื้นฐานการศึกษาของแรงงาน 3) จากข้อจำกัดในเรื่อง วุฒิการศึกษาที่ไม่ตรงกับวุฒิที่สถานประกอบการกำหนด มีการกำหนดทักษะและหรือประสบการณ์การทำงานเพื่อเทียบ กับตำแหน่งงาน 4) การยกระดับความร่วมมือของสถานประกอบการต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน และ 5) การบูรณาการ การทำงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในทุกระดับและทุกมิติกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ปีที่ 15 ฉบับที่ 30 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

## 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในการพัฒนาฝีมือแรงงานในเชิงพื้นที่ มีประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การวิเคราะห์สภาพชุมชน ความพร้อมของหน่วยงานพื้นฐานในชุมชน และความต้องการระดับครัวเรือนหรือกลุ่มเป้าหมายและเพื่อรองรับการส่งเสริมการฝึกอาชีพและปรับเปลี่ยนอาชีพแรงงาน
- (2) การปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและพื้นฐานการศึกษาของแรงงาน
- (3) การสร้างกลไกกับภาคเอกชน/ภาคธุรกิจและตลาดแรงงานในพื้นที่
- (4) การสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นของฝึกอาชีพและปรับเปลี่ยนอาชีพแรงงานที่จะยังผลประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวม
- (5) การสร้างความเข้าใจบทบาทชุมชนต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและปรับเปลี่ยนอาชีพแรงงาน

ปีที่ 15 ฉบับที่ 30 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

## เอกสารอ้างอิง

- กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2559). รายงานผลการวิจัยตลาดแรงงาน ปี 2559–2560. กรมการจัดหางาน: กระทรวงแรงงาน.
- ธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ. (2561). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปริมาณและคุณภาพแรงงานไทยในอุตสาหกรรมการผลิตไทย. วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, 26(2), 1-40.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์, วินัส ศรีศักดิ์, กาญจนวิทย์ ปรีชาสุชาติ, ดวงฤดี พวงแสง, และ ฉิ้น ประสบพิชัย. (2561). แนวโน้มความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงานและการจ้างงานในอนาคตกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในจังหวัด ชายแดนภาคใต้. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 11(3), 834-848.
- บุญเลิศ ธีระตระกูล. (2553). แนวโน้มความต้องการแรงงาน ในช่วงปี 2553-2557. กรุงเทพฯ: กองวิจัยตลาดแรงงาน.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2541). รายงานแนวทางการพัฒนากำลังคนรองรับการอุตสาหกรรมในระยะยาว(ม.ป.ป.). สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2556). การศึกษาเพื่อเตรียมการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ.2553-2583: ประชากรฐานและข้อสมมุติ. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.
- สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. (2554). การเตรียมความพร้อมของกำลังคนเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงาน เสรีและการเปิดเสรีด้านการค้าสินค้า 9 สาขาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ม.ป.ป.). สำนักงานนายกรัฐมนตรี. แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560–2564. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). การศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนา กำลังคนของประเทศ. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มนโยบายการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันสำนักนโยบายด้านการศึกษามหาภาค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). รายงานการวิจัย การศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมด้านการผลิตและพัฒนา กำลังคนเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2548). มาตรฐานการจัดจำแนกการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มมาตรฐานสถิติ สำนักนโยบายและวิชาการสถิติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2549). การสำรวจความต้องการแรงงานและขาดแคลนแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักสถิติพยากรณ์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2553). การจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล ฉบับแปลจาก International Standard Classification of Occupation: ISCO-08. กรุงเทพมหานคร: สำนักสถิติพยากรณ์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). คู่มือการปฏิบัติงานสนามโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: กลุ่มสถิติแรงงาน สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม.

ปีที่ 15 ฉบับที่ 30 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

อังศุธร เกื้อนนาคี. (2559). การวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในเชิงคุณภาพของสถานประกอบการอุตสาหกรรมใน  
จังหวัดชลบุรีเมื่อมีการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*,  
3(2), 34-49.

Jitsuchon, S. (2012). Thailand in a middle-income trap. *TDR Quarterly Review*: 27(2), pp. 13-20.