

ทิศทางการพัฒนาแรงงานไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ณิรดา เวชญาลักษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

รับต้นฉบับ: 17 กุมภาพันธ์ 2557 รับตีพิมพ์: 10 พฤษภาคม 2557

บทความวิชาการ

บทความเรื่อง “ทิศทางการพัฒนาแรงงานไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และเสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพแรงงานไทยให้ตรงกับการต้องการของตลาด และแสดงเจตคติด้านค่านิยมของประชาชนที่ยึดติดอยู่กับเรื่องการเรียนรู้สายสามัญที่เชื่อกันว่าจะเป็นหลักประกันการประกอบอาชีพในอนาคตที่ดีกว่าการเรียนรู้สายอาชีพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันที่ภาคอุตสาหกรรมต้องการแรงงานที่มีคุณลักษณะหลากหลาย ตามลักษณะการผลิตที่พัฒนาโดยอาศัยเทคโนโลยีมามีส่วนร่วมในการผลิตมากขึ้น จึงควรมีการสำรวจความต้องการของตลาดแรงงานและนำข้อมูลไปเชื่อมโยงทั้งโครงสร้างหลักสูตรการศึกษา โครงสร้างของประชากร โครงสร้างของเศรษฐกิจให้สอดคล้องกัน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา (ทั้งบุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์เทคโนโลยี และการบริหารจัดการ) จะเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาคนให้มีความรู้และมีทักษะฝีมือพื้นฐาน มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบอาชีพได้ และสามารถกำหนดทิศทางการประกอบอาชีพของคนในประเทศ และเป็นกำลังสำคัญในการร่วมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้ประเทศชาติและประชาคมอาเซียนได้

คำสำคัญ: การพัฒนาแรงงานไทย, ประชาคมอาเซียน

The Directions for Thailand to ASEAN's Workforce Development

Nirada Wechayaluck

Pibulsongkram Rajabhat University

Received: 17 February 2014 Accepted: 10 May 2014

Review Article

The purposes of this article were to analyze and to propose the directions for Thailand workforce development to meet market needs, and to reveal people attitudes towards the belief that learning in schools with general education could guarantee better future careers than learning in vocational education institutes. Unfortunately, it is not relevant to the current requirements for working industries that require those having various qualifications where much more technology is applied in production. This pointed out that there should be a survey on demand in the labor market, to help connect the information found in educational curriculum, demographic, and economic frameworks. The educational quality development (including personnel, budget, tools, technological equipment, and administration) could be a starting point for people development to help them have knowledge and basic skills for lifetime learning and working. This could pinpoint the directions of occupations in our country, and be the main source of our nation's and ASEAN's prosperity.

Keywords: Thai workforce development, ASEAN community

บทนำ

แรงงานไทยเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากประเทศไทย ได้พัฒนาระบบการผลิตจากส่วนใหญ่โดยภาคเกษตรกรรม เป็นประเทศที่กำลังพัฒนาที่มีการผลิตที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของภาคอุตสาหกรรม และการบริการ รวมทั้งมีการขยายตัวทางภาคธุรกิจการก่อสร้าง และอสังหาริมทรัพย์ ดังนั้น แรงงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันในภาพรวม ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2549) ในช่วงปี ค.ศ. 2000-2010 มีการขยายตัวเฉลี่ยปีละ 4.4% ส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมการผลิตมีความต้องการแรงงานสูง โดยเฉพาะแรงงานระดับกึ่งฝีมือและระดับเทคนิค ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงต้องเร่งพัฒนาคุณภาพแรงงานให้มีฝีมือตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมที่มีการขยายตัวเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558

การเปิดประชาคมอาเซียน ในปี 2558 จะส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีของอาเซียน และไทยต้องเตรียมพร้อมรับมืออย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะจะมีการเปิดเสรีทางการค้า การบริการ และการลงทุน รวมถึงเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีฝีมือ การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีของอาเซียน ซึ่งอาจจะเกิดผลดีที่จะแก้ปัญหา

Correspondence concerning this article and requests for reprints should be addressed to Dr.Nirada Wechayaluck Department of Educational Administration, Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University, E-mail: nirada_17@hotmail.com

การขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากแรงงานต่างชาติที่มีฝีมือจะเข้ามาทำงานในประเทศไทยง่ายขึ้น ทำให้แรงงานไทยมีการพัฒนาศักยภาพ มีการแข่งขันด้านทักษะแรงงานมากขึ้น ขณะเดียวกัน จะทำให้แรงงานไทยถูกแย่งงานได้ ซึ่งได้มีการจัดทำข้อตกลงร่วมมือด้านวิชาชีพของอาเซียน ใน 7 สาขา ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร สถาปนิก นักบัญชี และช่างสำรวจ หรืออาจมีแรงงานจากต่างประเทศเข้ามาทดแทนแรงงานที่มีค่าตอบแทนต่ำกว่า ดังนั้น การเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานไทยจึงมีการวางแผนเตรียมความพร้อมด้านภาษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ความกังวลในการพัฒนาแรงงานฝีมือเพื่อเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 คือ แรงงานที่ไร้ฝีมือจะถูกแย่งงาน และในประเทศไทยมีแรงงานที่ไร้ฝีมือจำนวนไม่น้อยที่จะได้รับผลกระทบ ซึ่งแรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่อยู่ในชนบท ขาดโอกาสทางการศึกษา รัฐบาลและหน่วยงานทางการศึกษา รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงต้องร่วมกันกำหนดนโยบายเพื่อช่วยเหลือแรงงานกลุ่มดังกล่าวโดยเร่งด่วน มาตรการสำคัญคือการให้การศึกษา โดยเน้นการส่งเสริมด้านภาษาอังกฤษและภาษาจีนกลางเป็นสำคัญ ควบคู่ไปกับการให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีและการเรียนรู้วัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียนด้วย

จากการวิเคราะห์และสำรวจแรงงานของ สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ (2554) นักวิชาการอาวุโส ฝ่ายการวิจัยทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาสังคม สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) เปิดเผยว่า แรงงานระดับล่างขาดแคลนมาก จากการสำรวจในปี 2551 พบว่า ความต้องการแรงงานระดับล่าง (ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น) จำนวนมากถึงเกือบ 27 ล้านคนหรือ 72.3% ของการจ้างงาน แต่เข้าสู่ตลาดแรงงานเพียง 2-3 หมื่นคน ส่วนใหญ่ต้องการเรียนต่อในระดับสูง เพราะต้องการค่าตอบแทนสูงตามคุณวุฒิการศึกษา แรงงานอีกส่วนหนึ่งเป็นผู้มีอายุเกิน 80 ปี กว่า 6.8 หมื่นคนและทำงานไม่ได้เลยในแต่ละปี

จาตุรนต์ ฉายแสง (2557) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) กล่าวว่าปัจจุบันมีนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีละประมาณ 9 แสนคน ซึ่งในจำนวนนี้เลือกเรียนต่อสายสามัญในสัดส่วนกว่า 60% ซึ่งสถานการณ์เช่นนี้ไม่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ และไม่ตรงความต้องการของตลาดแรงงานที่ขณะนี้มีความต้องการกำลังคนในสายอาชีพเพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรมในสาขาต่างๆ จำนวนมาก แต่กลับไม่มีกำลังคนป้อนเข้าได้เพียงพอ เพราะเด็กส่วนใหญ่เลือกเรียนต่อสายสามัญมากกว่าสายอาชีพ

อนุสรณ์ ธรรมใจ (2556) กล่าวถึงแนวโน้มที่สำคัญที่ช่วยอธิบายว่า ค่าจ้างในไทยแพงหรือไม่ คือ ผลผลิตภาพแรงงานไทยในอนาคตจะเป็นอย่างไร ปัจจุบันผลิตภาพแรงงานไทย (Labor Productivity) เติบโตช้ามาก เพียงแค่ 3% ต่อปี (จีน 9.2%, เวียดนาม 5.3%) ขณะเดียวกัน ผลตอบแทนของแรงงานก็ลดลงทุกระดับการศึกษา สะท้อนปัญหาด้านคุณภาพของการศึกษาไทย

ธนิศ โสรัตน์ (2557) รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ประธานสายงานเศรษฐกิจและโลจิสติกส์ ส.อ.ท. วิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงต่อการเติบโตของเศรษฐกิจไทยปี 2554 ประเด็นสำคัญประเด็นหนึ่งคือ ปัจจัยค่าแรงที่ปรับตัวสูงและปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิต การปรับค่าแรงขั้นต่ำแบบก้าวกระโดดในบางจังหวัดมีการปรับค่าแรงถึงวันละ 14 -17 บาท (ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. 2554) อาจมีผลทำให้อุตสาหกรรมบางพื้นที่และบางประเภทประสบปัญหาด้านต้นทุนที่สูง และได้สรุปว่า ปัจจัยสำคัญของการเติบโตของภาคการผลิตในปี 2554 จะอยู่ที่การขาดแคลนแรงงาน โดยอัตราการว่างงานของไทยอยู่ที่ร้อยละ 0.9-1.2 ถือเป็นอัตราการว่างงานที่อยู่ในระดับต่ำมาก เมื่อเทียบกับอัตราการว่างงานที่ร้อยละ 63.4 แสดงให้เห็นว่าถึงแม้ว่ากำลังการผลิตจะยังอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่สูงนัก แต่การว่างงานกลับอยู่ในอัตราที่ต่ำมาก แสดงให้เห็นว่าความสามารถในการเพิ่มกำลังการผลิตของภาคอุตสาหกรรมจะทำได้ยาก (รัฐบาลจะต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว) นอกจากนี้แรงงาน (ประชากรในวัยทำงาน) ยังมีแนวโน้มลดลงเรื่อยๆ โดยในทศวรรษนี้

จะเพิ่มเพียง 0.2% เท่านั้น ขณะที่ทศวรรษที่แล้วก็เพิ่มน้อยอยู่แล้ว 1% แล้วแรงงานส่วนใหญ่ที่ทำงานอยู่ก็ทำงานนอกระบบเป็นส่วนใหญ่ เกือบครึ่งหนึ่งของกำลังแรงงานไม่ใช้ลูกจ้างระยะยาวที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน

คอกเบิร์น (Cogburn, 2011) กล่าวถึงสภาพเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์ และการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ความต้องการด้านการศึกษา การจัดการความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในระบบการศึกษาของแรงงานในอนาคตมีความสำคัญมากทุกระดับ ทั้งโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ เป้าหมาย หลักสูตร ต้องมีความสอดคล้องกับอนาคต การพัฒนาระบบการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่ดีที่สุดคือการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความรู้ การศึกษา และการเรียนรู้มีความแตกต่างกัน การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้การสอนในทางทฤษฎีนำไปสู่ความรู้พื้นฐานจากการเรียน อย่างไรก็ตาม กระบวนการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้นอกเหนือจากการศึกษาในระบบ ความรู้และทักษะสามารถเกิดขึ้นนอกเหนือจากการศึกษาในระบบ การเรียนในสถานที่ทำงานก็เป็นส่วนที่จะทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

โดยรวมแล้ว ถึงแม้ทุกรัฐบาลที่ผ่านมา รวมทั้งรัฐบาลปัจจุบันได้พยายามพัฒนาคุณภาพแรงงานไทย รวมทั้งได้พยายามผลิตแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาด แต่ค่านิยมของประชาชนยังยึดติดอยู่กับเรื่องการเรียนสายสามัญ ที่เชื่อกันว่าจะเป็นหลักประกันการประกอบอาชีพในอนาคตที่ดีกว่า และมั่นคงกว่า การเรียนสายอาชีพ ซึ่งเข้าใจว่าส่วนใหญ่จะเป็นการมีอาชีพที่ใช้แรงงานและมีค่าตอบแทนต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับในระยะยาว ถึงเวลาแล้วที่จะมีการร่วมกันปฏิรูปการศึกษาเพื่อตอบโจทย์ความต้องการที่แท้จริงของสังคมโดยรวม ปรับเปลี่ยนค่านิยมด้านการเรียนเพื่อให้ได้รับปริญญาแต่ไม่สามารถทำงานตามศักยภาพของตนเองได้ ส่วนในระดับบัณฑิตศึกษาควรมีการวางเป้าหมายการผลิตบัณฑิตโดยเน้นให้มีภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่ดีสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้

บทวิเคราะห์

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น หากวิเคราะห์แล้วจะให้เห็นว่าปัญหาขาดแคลนแรงงานเกิดจากหลายปัจจัยดังนี้

1. ความไม่สมดุลของโครงสร้างประชากรกับการศึกษา การผลิตกำลังคนไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน เนื่องจากประชากรวัยทำงานมุ่งศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เห็นได้จากผู้เรียนสายสามัญมากกว่าสายอาชีพ การศึกษาพื้นฐานจึงมุ่งสู่การสอบแข่งขันเพื่อเข้ามหาวิทยาลัย มากกว่าการจบสายอาชีพเพื่อประกอบอาชีพ
2. นโยบายส่งเสริมการศึกษาในโรงเรียนแต่ขาดการเชื่อมโยงกับตลาดแรงงาน ส่งผลให้แรงงานขาดคุณภาพด้านทักษะฝีมือแรงงานและไม่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ เช่น ตลาดต้องการช่างระดับอาชีวศึกษาหรือระดับช่างเทคนิค แต่แรงงานจบใหม่เป็นผู้จบปริญญาตรี
3. การย้ายแรงงานจากภาคอุตสาหกรรมสู่ภาคการเกษตร อันเนื่องมาจากราคาสินค้าการเกษตรปรับตัวขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประชากรวัยทำงานจึงหันไปประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำให้ขาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรม
4. การขยายตัวของอัตราการเติบโตภาคเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นทุกปี ส่งผลให้มีความต้องการแรงงานสูงขึ้น
5. ประชากรในวัยแรงงานลดลง เนื่องจากเกิดการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมผู้สูงอายุและอัตราการเกิดลดลง ทำให้มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวเพิ่มขึ้น
6. การกำหนดนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างแรงงานให้สูงขึ้นของรัฐบาลปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการภาคธุรกิจที่ต้องจ่ายค่าแรงงานสูงขึ้นทำให้มีการต้นทุนการผลิตสูงขึ้นด้วย อีกทั้งไม่สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ เนื่องจากความต้องการของแรงงานไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ ปริมาณและคุณภาพแรงงาน

7. สถานประกอบการขนาดเล็กมักจะสรรหาด้วยการปิดประกาศหน้าโรงงาน หรือโดยการแนะนำจากบุคคลอื่น ทำให้โอกาสการรับรู้ข้อมูลการจ้างงานไม่ถึงกลุ่มเป้าหมายโดยตรง และแรงงานที่เข้าไปไม่ตรงกับความต้องการของนายจ้าง

ปัจจัยทั้ง 7 ประการดังกล่าว ส่งผลต่อความขาดแคลนแรงงาน รวมทั้งการมีระดับฝีมือแรงงาน ไม่เหมาะสมกับภาคการผลิตซึ่งเกี่ยวข้องกับปัญหาโครงสร้างแรงงาน โครงสร้างของเศรษฐกิจภาคการเกษตร และภาคอุตสาหกรรมการผลิต โครงสร้างการศึกษา โครงสร้างอาชีพ โครงสร้างอายุและโครงสร้างประชากรในเมือง และชนบท หากต้องการแก้ไขเรื่องภาวะการจ้างงานอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องมีการบูรณาการทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนแก้ไขปัญหาร่วมกันทั้งกระบวนการ โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการให้การศึกษา การผลิตแรงงาน ให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ที่อยู่ในตลาดแรงงานเพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงานและกำลังการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สมชาย หายุหิรัญ ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) (2556). ได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของศักยภาพประเทศไทย พบว่า มีจุดแข็งที่สำคัญ ได้แก่

1. ประเทศไทยมีแรงงานที่มีทักษะฝีมือเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ
2. มีวัตถุดิบทางการเกษตรที่มีศักยภาพ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ และมีผลผลิตที่หลากหลาย เช่น ข้าว ยางพารา อ้อย ผักและผลไม้สด เป็นต้น
3. มีที่ตั้งเหมาะสมในด้าน การเป็นศูนย์กลางภูมิภาค ทำให้มีข้อได้เปรียบหลายด้าน โดยเฉพาะการขนส่ง
4. การคมนาคมขนส่งทั้งทางบกและทางอากาศครอบคลุมและรองรับได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านจุดอ่อนที่สำคัญ ได้แก่

1. ภาคการผลิตของไทยยังมีประสิทธิภาพต่ำ เห็นได้จากข้อมูลการสำรวจปัจจัยในการแข่งขันทั้ง 4 ด้าน ที่สถาบัน IMD ได้ดำเนินการสำรวจไว้
2. การขาดแคลนแรงงานจากค่านิยมเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนที่ผิดๆ โดยให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์มากกว่าการนำไปใช้จริง
3. การกระจุกตัวของพื้นที่อุตสาหกรรมทำให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางรายได้ และการอพยพแรงงานเข้ามาหางานทำในกรุงเทพฯ และปริมณฑล รวมทั้ง ในพื้นที่ภาคตะวันออก
4. อุตสาหกรรมหลักของประเทศยังต้องพึ่งพาเงินทุนจากต่างประเทศ
5. สินค้าอุตสาหกรรมยังมีการเชื่อมโยงวัตถุดิบจากภาคการเกษตรไม่มากนัก แม้ว่าภาคการเกษตรจะมีความสำคัญกับประเทศมาอย่างช้านาน

จากบทวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน จะเห็นได้ว่าประเด็นที่ทำให้ขาดแคลนแรงงาน ยังเป็นเรื่องของค่านิยม ด้านการศึกษาที่เน้นความสำคัญกับภาพลักษณ์มากกว่าการนำไปใช้จริง ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผล ต่อการขาดแคลนแรงงาน ที่มีนโยบายส่งเสริมการศึกษาแต่ขาดการเชื่อมโยงกับตลาดแรงงาน ทำให้แรงงาน ขาดคุณภาพด้านทักษะฝีมือแรงงานและไม่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ และนโยบายการส่งเสริมการศึกษาใน ระดับอุดมศึกษาซึ่งไม่สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรม

บทวิจารณ์

การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 ประเทศไทยจะเป็นประเทศที่มีการจ้างแรงงานในอัตราสูงขึ้น และในอนาคตแรงงานถูกจะไม่เป็นจุดขาย การแข่งขันเรื่องคุณภาพรุนแรงมากขึ้น โดยวัดกันที่ทักษะฝีมือ

ที่เหนือกว่า แรงงานที่มีฝีมือย่อมจะถูกแย่งตัวโดยประเทศที่พัฒนามากกว่า มีค่าจ้างที่สูงกว่า เช่น ประเทศ สิงคโปร์ มาเลเซีย และอินโดนีเซีย สิ่งไทยทำได้ขณะนี้ คือ พยายามรักษาแรงงานที่มีฝีมือไว้ให้ได้ ทั้งแรงงาน ระดับมัธยมศึกษาใน 7 สาขาวิชาชีพอาชีวศึกษาที่กำหนดไว้ ซึ่งมีแนวโน้มสูงมากในการเข้าไปทำงานในประเทศที่มี ค่าตอบแทนสูงกว่า

นโยบายปรับอัตราเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท ได้ปรับใช้ในภาคราชการ แต่เมื่อมองในภาคธุรกิจ เอกชน ผู้ประกอบการขนาดกลาง และขนาดเล็ก ได้มีการปิดกิจการลง เนื่องจากไม่สามารถปรับอัตราค่าจ้าง แรงงานในระดับปริญญาตรีขึ้นไปได้ สถานประกอบการกิจการบางแห่งได้ปรับเปลี่ยนการบริหารโดยการจ้าง แรงงานเดิม ไม่รับแรงงานใหม่ ลดขนาดกิจการลง ทำให้โอกาสการทำงานของผู้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ไม่กว้างมากนัก ส่วนใหญ่มุ่งเข้าสู่ภาคราชการเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนตามที่รัฐบาลกำหนดไว้ แต่ภาครัฐ ก็ไม่สามารถรองรับได้ทั้งหมด แรงงานที่เหลือจึงเข้าสู่ภาคเอกชนและต้องยอมรับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าที่กำหนด

การจ้างแรงงานต่างด้าวจึงเป็นส่วนหนึ่งที่ภาคอุตสาหกรรมได้รับผลกระทบ รัฐบาลจึงมีนโยบายผ่อนผัน ให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว 6 ประเภท พ.ศ. 2545 ซึ่งจากผลการวิจัยของ ชมนาถ รัตนมณี และคณะ (2547) ที่ได้มีการติดตามผลภายหลังรัฐบาลมีนโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียน แรงงานต่างด้าวในกิจการ 6 ประเภท พ.ศ. 2545 พบว่า มีการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสามารถทำงานอยู่ในราชอาณาจักรต่อได้อีก 1 ปี โดยมีแรงงานต่างด้าวจดทะเบียนและได้รับอนุญาตให้ทำงานทั้งสิ้น 409,339 คน เป็นพม่า 340,029 คน ลาว 32,492 คน และกัมพูชา 36,818 คน แต่ได้อนุญาตให้ทำงานเหลือเพียง 6 ประเภท กิจการ คือ 1) กรรมกรในกิจการประมงทะเล และอุตสาหกรรมต่อเนื่อง 2) คนงานในฟาร์มเพาะเลี้ยง สัตว์บกสัตว์น้ำ 3) คนงานในแปลงเพาะปลูกพืช 4) คนรับใช้ในบ้าน 5) กรรมกรทั่วไป กรรมกรในโรงงาน และ 6) โรงงานทั่วไป และจากการสัมภาษณ์พบว่า นโยบายการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวมีความล่าช้า ทำให้การตรวจสอบพาล่าช้า แต่ละจังหวัดมีการเตรียมตัวน้อย มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาออกก่อนระยะเวลาจดทะเบียน เป็นจำนวนมาก

ในด้านผลกระทบของแรงงานต่างด้าวที่มีต่อความมั่นคง สาธารณสุข สังคม และเศรษฐกิจ พบว่า

ด้านความมั่นคง 1. ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่มีต่อความมั่นคงเป็นความกลัว และความหวาดระแวงของประชาชน เนื่องจากไม่ทราบแน่ชัดว่าแรงงานต่างด้าว มีจำนวนเท่าไรและอาศัยอยู่ที่ใดบ้าง 2. การเข้ามาอาศัยของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อหารายได้ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายทางการเมือง จึงค่อนข้างจะเป็นไปได้ยากว่ากลุ่มแรงงานเหล่านี้จะมาก่อความไม่สงบขึ้นในประเทศ 3. การจดทะเบียนหรือไม่ จดทะเบียนไม่มีผลต่อการได้รับสวัสดิการหรือความเป็นอยู่ หากไม่ได้จดทะเบียนเมื่อเจ็บป่วยก็มีโอกาสได้รับการรักษาพยาบาล หรือหากจดทะเบียนแล้วก็มีโอกาสถูกจับกุมจากเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ จึงเป็นสาเหตุให้จำนวน แรงงานต่างด้าวที่จดทะเบียนลดลงเรื่อยๆ และการที่เจ้าหน้าที่ส่วนหนึ่งรับสินบนก็เป็นเหตุผลหนึ่งที่สนับสนุน ให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย มีช่องทางหลีกเลี่ยงในการจดทะเบียนเพราะไม่ได้มาจดทะเบียนก็สามารถ ทำงานได้ นอกจากนี้ยังพบว่า โดยส่วนใหญ่แล้วนายจ้างจะเก็บบัตรตัวจริงของแรงงานต่างด้าวไว้เอง และให้แรงงานต่างด้าวเก็บสำเนาเอกสารไว้ เหตุที่นายจ้างไม่ให้บัตรตัวจริงแก่ลูกจ้างเพื่อป้องกันการหลบหนี หรือเปลี่ยนงานของลูกจ้าง แต่ในทางกฎหมายนั้นหากตำรวจพบว่าแรงงานต่างด้าวใช้สำเนาเอกสารจะถือว่าเป็นบัตรปลอม ต้องถูกดำเนินคดีจากตำรวจและสถานประกอบการได้มีการสำรองจำนวนแรงงานต่างด้าว ที่ไม่ได้จดทะเบียนไว้ ในกรณีแรงงานต่างด้าวเปลี่ยนงานหากทราบช่องทางว่าแหล่งอื่นได้ค่าแรงที่สูงกว่า จึงจำเป็นต้องสำรองจำนวนแรงงานไว้เพื่อป้องกันการตรวจสอบ อย่างไรก็ตามการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว จะให้ประโยชน์ในด้านการรักษาความมั่นคง เพื่อสามารถประมาณจำนวนของแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่จริง

จากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาจดทะเบียน รู้แหล่งพักพิง สามารถดูแลและควบคุมแรงงานต่างด้าวได้ในระดับหนึ่ง
 4. ไม่มีมาตรการทางกฎหมายที่รัดกุมพอที่จะสกัดกั้นมิให้แรงงานต่างด้าวเล็ดลอดเข้ามาตามแนวเขตแดน
 เชื่อมต่อระหว่างประเทศไทยกับประเทศที่แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามา 5. แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใน
 ประเทศไทยจะมีกระบวนการบางกลุ่มที่นำแรงงานต่างด้าวเหล่านี้เข้ามาซึ่งเจ้าหน้าที่กำลังปราบปรามอยู่
 6. นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวมีความไม่แน่นอน ขาดความยืดหยุ่นและมีการเปลี่ยนแปลงไป
 ตามยุคสมัยของรัฐบาล

ด้านสาธารณสุข 1. แรงงานต่างด้าวมีความเป็นอยู่อย่างแออัด ไม่ถูกสุขลักษณะ ไม่มีการดูแล
 ด้านสุขอนามัยบริเวณที่พักคนงาน 2. แรงงานต่างด้าวเป็นพาหะในการนำโรคระบาดต่างๆ มาแพร่ เช่น
 โรคมาลาเรีย วัณโรค และในกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ไม่มาจดทะเบียนจะไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าแรงงานต่างด้าว
 เหล่านี้จะเป็นโรคติดต่ออะไรบ้างหรือไม่ โดยกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ไม่มาจดทะเบียนจะไม่กล้าเข้ารับ
 การรักษาพยาบาลเพราะเกรงการจับกุม ส่วนที่เข้ามารักษาจะเป็นแรงงานต่างด้าวเจ็บป่วยจนอาการหนักแล้ว
 3. แรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะประเทศพม่ามีเจตคติและความต้องการมีบุตรหลายคน

ด้านสังคม 1. เด็กที่เกิดจากครอบครัวแรงงานต่างด้าวจะเป็นเด็กไร้สัญชาติและยังไม่มีนโยบาย
 ในการจัดระบบครอบครัวของแรงงานต่างด้าว 2. นโยบายการให้การศึกษาแก่เด็กในครอบครัวแรงงานต่างด้าว
 ยังมีความขัดแย้งในแนวคิด สถานศึกษาบางแห่งยอมรับให้เข้าเรียนแต่บางแห่งยังไม่ยอมรับ และมีความกังวล
 ว่าเด็กเหล่านี้จะมาตั้งถิ่นฐานในประเทศไทยในภายภาคหน้า 3. อาชญากรรมที่เกิดจากแรงงานต่างด้าว ได้แก่
 การกินเหล้ามาอาละวาด ชิงทรัพย์และปล้น ทำร้ายคนต่างด้าวด้วยกันเอง เมื่อเปรียบเทียบสถิติแรงงานต่างด้าว
 ที่กระทำความผิดเทียบกับคนไทยแล้ว พบว่าคนไทยกระทำความผิดมากกว่า ความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าว
 ค่อนข้างจะเก็บเนื้อเก็บตัว ไม่อยากมีปัญหากับคนไทยเพราะกลัวถูกจับกุม 4. แรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้จดทะเบียน
 จะสร้างภาระให้รัฐบาลในการจัดปัจจัยพื้นฐาน ค่ารักษาพยาบาล แต่ปัจจุบันเงินที่ได้จากการจดทะเบียน
 แรงงานต่างด้าวและบัตรประกันสุขภาพ สามารถรองรับแรงงานต่างด้าวที่มารับการรักษาพยาบาลฟรีได้
 5. แรงงานต่างด้าวถูกเอาเปรียบจากนายจ้างและโดนโกงค่าแรงโดยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมาจับกุมเพื่อดำเนินคดี
 กับลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวเพื่อตนเองจะได้ไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง

ด้านเศรษฐกิจ ประเทศไทยได้รับประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวในด้านเศรษฐกิจ ผู้ประกอบการ
 มีความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากงานบางประเภทเป็นงานที่คนไทยไม่ทำ โดยเฉพาะงานสกปรก
 งานหนักและงานเสี่ยง เช่น งานในกิจการประมงและกิจการต่อเนื่องจากการประมง และการรับคนไทย
 เข้าทำงาน มีเงื่อนไขมากและไม่อดทนเท่ากับแรงงานต่างด้าว

ดังนั้นการปรับเปลี่ยนนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยการคัดเลือกแรงงานต่างด้าว
 นายจ้างจึงดำเนินการโดยการให้แรงงานเก่าที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วและยังมีการจ้างงานอยู่ เมื่อหมด
 สัญญาก็ปล่อยออกไปก่อน หากประสงค์จะทำงานก็ให้ยื่นขอกลับเข้ามาอย่างถูกต้อง ไม่เปิดให้มีการขึ้นทะเบียน
 แรงงานต่างด้าวเพิ่มอีก เป็นการลงทุนที่สูงขึ้นแต่ได้แรงงานที่มีคุณภาพ ที่สำคัญไม่ผิดกฎหมาย
 แต่ยังคงมีความต้องการแรงงานในประเทศอยู่มาก ซึ่งในส่วนของแรงงานนอกระบบที่ยังคงมีอยู่ในประเทศ
 และสามารถนำมาพัฒนาฝีมือให้เข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรมได้ โดยรัฐต้องให้การสนับสนุน ส่งเสริม
 ในเรื่องการค้าและการฝึกทักษะฝีมือ และให้ความสำคัญเรื่องความมั่นคงทางรายได้ สิทธิด้านแรงงานที่ครอบคลุม

แนวทางแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่กล่าวมา เป็นการขาดแคลนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จึงต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานทุกภาคส่วน โดยสรุปสาเหตุหลักที่สำคัญได้ 2 ประการ คือ

1. การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมผู้สูงอายุ
2. การขยายตัวของอัตราการเติบโตของเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นทุกปี

การแก้ปัญหาจากสาเหตุ 2 ประการข้างต้น ควรแนวทางการเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานไปพร้อมๆ กัน ดังนี้

1. เชิงปริมาณและคุณภาพ

- 1.1) ดำเนินการกับผู้จบการศึกษาใหม่ให้มีคุณสมบัติตรงตามตลาดแรงงานต้องการ ด้านการฝึกอบรมเพิ่มเติมในบางเรื่องและบรรจุเข้าทำงานอย่างรวดเร็ว
- 1.2) จัดหางานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ที่กำลังมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปี เนื่องจากประชากรดูแลสุขภาพตนเอง รวมทั้งกิจการแพทย์และการรักษาพยาบาลมีคุณภาพดีขึ้น
- 1.3) การนำเข้าแรงงานต่างด้าวเพื่อลดการขาดแคลนแรงงาน ในบางประเภทที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานในประเทศและอัตราค่าจ้างแรงงานที่จ้างได้ต่ำกว่าแรงงานในประเทศ

2. การเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน

- 2.1) ดำเนินการเพิ่มทักษะฝีมือแรงงาน
- 2.2) การนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต
- 2.3) สร้างขวัญกำลังใจแก่แรงงาน เช่น ที่พักราคาถูก สร้างสถานรับเลี้ยงเด็กใกล้แหล่งอุตสาหกรรม รวมทั้งการจัดพี่เลี้ยงเด็กดูแลเด็กเล็กในขณะที่บิดา มารดาทำงานอยู่ในสถานประกอบการ
- 2.4) การสร้างค่านิยมและพฤติกรรมในการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่อง ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา และการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
- 2.5) การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานโดยเพิ่มค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากการสำรวจความต้องการแรงงานและขาดแคลนแรงงาน (2549) สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่าสาเหตุการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ในภาพรวมของประเทศเรียงตามลำดับ ดังตาราง 1

ตาราง 1 สาเหตุการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ

ลำดับ	สาเหตุการขาดแคลนแรงงาน	จำนวนสถานประกอบการ	ร้อยละ
1	แรงงานขาดทักษะความชำนาญในอาชีพเฉพาะด้าน	2,139	26.1
2	มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่งที่สมัครไม่เพียงพอ	1,908	23.3
3	ปัญหาเรื่องอัตราค่าจ้าง	1,855	22.6
4	ประสบการณ์ไม่เพียงพอ	1,349	16.4
5	บุคลิกภาพไม่เหมาะสม	744	9.1
6	ขาดทักษะด้านภาษา	178	2.2
7	ขาดทักษะด้าน IT	28	0.3

จากข้อมูลแสดงสาเหตุการขาดแคลนแรงงาน รวมทั้งแนวทางการแก้ปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ส่วนสำคัญประการหนึ่ง คือด้านการดำเนินการกับผู้จบการศึกษาใหม่ให้มีคุณสมบัติตรงตามที่ตลาดแรงงาน ต้องการ และได้รับการบรรจุอย่างรวดเร็ว สะท้อนให้เห็นว่าผู้ที่จบการศึกษายังมีความรู้ ความสามารถ และทักษะไม่ตรงหรือไม่เพียงพอ ซึ่งเกิดขึ้นในหลายประเทศเช่นกัน กับความต้องการของตลาดแรงงาน (Fossum, 1999) หรือการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษาขั้นพื้นฐานและการอุดมศึกษา ไม่ตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงานอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการส่งเสริมและการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงหน่วยงานที่มีภารกิจที่จะ พัฒนาแรงงานทั้งในภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ หากมีการร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็น รูปธรรมกับหน่วยงานกระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานอื่นๆ ที่จัดหลักสูตรระยะสั้นหรือระยะยาว ที่สอดคล้อง กับการพัฒนาคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยมีกลุ่มเป้าหมายเดียวกัน จะทำให้การบริหารจัดการดังกล่าวเป็นไป อย่างคุ้มค่า ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนมากที่สุด โดยรวมแล้วจึงขอเสนอ แนวทางแก้ไขปัญหามาให้ผู้เกี่ยวข้องในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติเพื่อพิจารณาดำเนินการอย่างเป็นระบบ ดังต่อไปนี้

1. การดำเนินการฝึกอบรมด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรจะมียุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ครบถ้วน มีบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นผู้ให้การอบรม มีการสนับสนุนบุคลากรภาคเอกชน/สถานประกอบการในสาขาอาชีพ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ มีการติดตาม ประเมินผลการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ และนำจุดที่ควรแก้ไขมาพิจารณาแก้ไขในการอบรมครั้งต่อไป
2. การพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีจุดยืนที่ชัดเจน ในการจะพัฒนาแรงงานในระบบการจ้างงาน เพื่อให้มีฝีมือ ที่ได้มาตรฐาน โดยไม่ควรคำนึงถึงวุฒิการศึกษาของแรงงาน เพียงแต่กำหนดสมรรถนะที่นายจ้างต้องการ และพัฒนาแรงงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนด
3. ควรให้สถานประกอบการทั้งภาคอุตสาหกรรมการผลิต และภาคบริการ มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนด มาตรฐานฝีมือแรงงาน คุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน เพื่อการวางแผนการจ้างงานและการเข้าร่วมเป็นวิทยากร
4. ส่งเสริมให้สถานประกอบการได้กำหนดคุณสมบัติและมาตรฐานฝีมือแรงงานของลูกจ้างโดยปฏิบัติ ตามกฎหมายข้อบังคับ และกำหนดให้ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรก่อนเข้าทำงานและขณะทำงาน (On-the job training)
5. การดำเนินการกับแรงงานที่จบการศึกษาใหม่ ควรเชื่อมโยงกับระบบการศึกษาในการกำหนด หลักสูตรที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน และการทดสอบทักษะฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงานอย่างเป็นระบบ
6. การกำหนดหลักสูตรในสถานศึกษาสายอาชีพควรตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม ร่วมกับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานควบคู่กันไปอย่างเป็นระบบ
7. ควรปรับปรุงและพัฒนาระบบข้อมูลความต้องการแรงงานที่ทันสมัยและเข้าถึงง่าย เพื่ออำนวยความสะดวก ให้ผู้ใช้บริการ

นอกจากนั้น ยังต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานในด้านทักษะภาษาต่างประเทศ และภาษา ของประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มอาเซียน เพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asian Community: AC) การปรับปรุงที่สำคัญส่วนหนึ่งเกี่ยวกับวิธีการเข้าถึงข้อมูลแรงงานของส่วนราชการและสถานประกอบการ คือ การใช้เครือข่ายด้านการสมัครงาน โดยผ่านระบบสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งเป็นวิธีการหาคนงานที่มี

ประสิทธิภาพมากกว่าการตีประกาศรับสมัครหน้าโรงงาน หรือการแนะนำจากญาติพี่น้องเป็นหลัก การบริการแนะแนว ให้คำปรึกษาแก่แรงงาน ก่อนเข้าทำงาน และให้ข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า หรือทิศทางการทำงานภาคอุตสาหกรรม การให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องแก่แรงงานอย่างชัดเจนและรอบด้าน

ดังนั้น ในเมื่อสถานศึกษาทั้งการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาอุดมศึกษา ยังไม่สามารถผลิตบุคลากรระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับบัณฑิต ให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการอย่างถูกต้องและเหมาะสม การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงเป็นเรื่องจำเป็นเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งในภูมิภาคอาเซียน และระดับโลก ซึ่งภารกิจนี้ถือเป็นเรื่องสำคัญมากเรื่องหนึ่งของทุกรัฐบาลและหน่วยงานการพัฒนาฝีมือแรงงาน

บทสรุป

โดยรวมแล้วกล่าวได้ว่า ปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมต้องการแรงงานที่มีคุณลักษณะหลากหลาย ตามลักษณะการผลิตที่พัฒนาโดยอาศัยเทคโนโลยีมีส่วนร่วมในการผลิตมากขึ้น รวมทั้งการเปิดประชาคมอาเซียน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนจึงต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วน การวางแผนกำลังคนเชิงรุก ต้องมีการสำรวจความต้องการของตลาดแรงงานและนำข้อมูลไปเชื่อมโยงทั้งโครงสร้างหลักสูตรการศึกษา โครงสร้างของประชากร โครงสร้างของเศรษฐกิจให้สอดคล้องกัน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา (ทั้งบุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์เทคโนโลยี และการบริหารจัดการ) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาคนให้มีความรู้และมีทักษะฝีมือพื้นฐาน มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตประกอบอาชีพได้ และยังสามารถกำหนดทิศทางการประกอบอาชีพของคนในประเทศอีกด้วย ประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้นคือประชาชนมีความรู้ มีทักษะฝีมือ และเจตคติที่ดีของการทำงาน มีงานทำ มีอาชีพ ไม่เป็นภาระให้สังคม ส่งเสริมแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ พัฒนาแรงงานที่มีอยู่ในประเทศให้มีมาตรฐาน ให้ความมั่นคงด้านรายได้ และสวัสดิการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงานอย่างครอบคลุม เพิ่มโอกาสการพัฒนาตนเองให้กับแรงงานในระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการทำงานกับกลุ่มประเทศประชาคมอาเซียนและร่วมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้ประเทศชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จาตุรนต์ ฉายแสง. (2557). ผู้จัดการออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2557, จาก <http://www.manager.co.th/qo/viewnews.aspx?NewsID=9560000113524>.

ชนนาท รัตนมณี และคณะ. (2547). แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ ปัญหาสาธารณสุข สังคม และเศรษฐกิจ (การติดตามผลภายหลังรัฐบาล มีนโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการ 6 ประเภท ปี พ.ศ. 2545). สำนักเลขานุการวุฒิสภา: สำนักวิชาการ.

ธนิต โสรัตน์. (2556). Economic Outlook 2011 ทิศทางเศรษฐกิจไทยปี 2554. สืบค้นเมื่อ 17 มิถุนายน 2556, จาก <http://www.tanitsorat.com/view.php?id=436>.

สรารุช ไพฑูรย์พงษ์. (2554). โครงสร้างประชากรเปลี่ยนส่งผลขาดแรงงานชั้นวิกฤติ. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2557, จาก <http://prachatai.com/node/35587/talk>.

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2549). ข้อมูลการสำรวจความต้องการแรงงานและขาดแคลนแรงงาน พ.ศ.2549. สืบค้นเมื่อ 17 มิถุนายน 2556, จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/servstat.html>.
- อนุสรณ์ ธรรมใจ. (2556). แนวโน้มตลาดแรงงานไทย และ การปรับตัวของธุรกิจอุตสาหกรรม. สืบค้นเมื่อ 17 มิถุนายน 2556, จาก <http://www.rsunews.net/Think%20Tank/TT437/LaborProductivity.htm>.
- สมชาย หาญหิรัญ. (2557). ผลกระทบจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในภาคอุตสาหกรรม. สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2557, จาก <http://www.thai-aec.com/881#ixzz2qL6aWsjh>.
- Cogburn, D. L. (2011). Globalization, knowledge, education and training in the informal age. Retrieved June 1, 2013, from http://www.unesco.org/webworld/infoethics_2/eng/papers/paper_23.htm สืบค้นเมื่อ 17 มิถุนายน 2556.
- Fossum, J. A. (1999). *Labor relations: Development, structure, process*. Boston: McGraw-Hill.
- McDiarmid, O. J. (1977). *Unskilled labor for development: its economic cost*. Baltimore: John Hopkins Univ.Pr.